

琉球大学学術リポジトリ

琉球大学の建学の精神と性的マイノリティのインクルージョン

メタデータ	言語: ja 出版者: 琉球大学国際地域創造学部国際言語文化プログラム 公開日: 2024-01-04 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 金城, 克哉 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24564/0002020141

琉球大学の建学の精神と性的マイノリティのインクルージョン

金城 克哉

1. はじめに

近年、性的マイノリティにかんする多様性（ダイバーシティ）と包摂性（インクルージョン）が社会全体で求められている¹。中でも、琉球大学（以下、本学と表記）は海外の様々な大学と協定関係にあり、留学生も多く、多様なバックグラウンドを持つ学生が集まる場所となっている。また本学は建学の精神に「自由、平等、寛容、平和」を掲げている。これらの精神は、学生のみならず教職員を含めた本学の構成員がキャンパス内で共存し、学び、働き、成長するための基盤を提供し、高等教育機関並びに産学官連携の重要な柱の1つとしての本学の役割を定めている。

一方で、本学は未だに性的マイノリティが直面する様々な問題を解決するための具体的な手段を確立していないという課題がある。2023年6月28日、本学学長の西田睦が「RYUDAI PROUD」を宣言した。このことを表明するチラシ（資料1）には「誰もが安心して学べる、誰もが安心して働ける大学」、「琉球大学は、すべての構成員の性の多様性を尊重します」とある。しかしながら、本稿執筆の2023年8月末時点で、本学には「性的マイノリティに関する指針」が無い²。如何にして「誰もが安心して学べる、誰もが安心して働ける大学」にするのかというビジョンが示

¹ 各国の法的な性的マイノリティのインクルージョンについては『OECD レインボー白書』（2021）を参照のこと。企業経営（2004年に国立大学は「国立大学法人」となり、本学にも経営協議会が設置されている）や組織におけるインクルージョンの重要性については荒金（2020）、船越（2021）、武石（2023）、永池（2023）、山尾（2019）が詳しい。地方自治体（渋谷区）の取り組みについては永田（2020）を参照のこと。一方、大学におけるインクルージョンについては矢澤（2023）が京都精華大学の事例を取り上げ、ディプロマポリシー（DP）にダイバーシティの考えを盛り込み、DPの達成度がダイバーシティ推進状態の指標となっていると述べている。また河野（2020）では筑波大学のLGBT等に関する基本理念と対応ガイドラインの作成によって「学内の各部署からの理解と協力をスムーズに得ることができるようになった」とする（2020：68）。金原ほか（2023）は医学におけるダイバーシティとインクルージョンについて論じているが、対象は精神障害のみで性的マイノリティについては触れられていない。

² 8月25日時点で大学側から性的マイノリティについての基本方針（仮）の策定及びワーキンググループの立ち上げについて調整中との返答があった。

されていない。本稿では、本学の建学の精神である「自由、平等、寛容、平和」の4つの精神を持ちつつ、性的マイノリティのインクルージョン（包摂性）を如何に進めるべきかについて考察する。

2. 建学の精神：自由、平等、寛容、平和

金城（2023）でも論じたが、一般的に建学の精神は、当該大学の教育活動や学生の人格形成における指針を示している。特に、本学の「自由、平等、寛容、平和」という4つの精神は、学術並びに教育の場としての大学の本質を形成する。以下、それぞれについて概観する。

2.1 自由

自由は、基本的人権の中核を成す要素の一つである。自由とは、思想や意見、信条の自由を意味する。大学は知識を追求し、新たなアイデアや視点を探求する場所であり、そのためには各個人が自由に自己表現を行い、異なる考え方に触れる機会が必要である。特に性的マイノリティの学生・教職員にとって、自己の性的アイデンティティを安全に表現できる自由の保障は、大学生活及び就労における重要な要素となる。

2.2 平等

平等とは、すべての人が同じ権利と機会を持つべきであるという考え方を指す。本学においては、学生・教職員全員が平等に教育を受け、働き、自己実現の機会を持つべきであることを謳っている。これには当然、性的マイノリティも含まれる。性的マイノリティ当事者に対する不公平な取り扱いや差別は、平等の精神に反する。

2.3 寛容

寛容とは、自分と他者の違いを尊重し、他者の異なる考え方やその考え方を形作っている文化的背景、並びにライフスタイルを受け入れる姿勢を指す。本学はすでにダイバーシティ形成に取り組んでいる（金城 2021）。従来日本社会でのダイバーシティは主に女性の社会進出に力点が置かれてきた。しかし、今後少子化が進み、また現在でも問題となっている労働力不足の解消のために多くの外国人が日本に移住するなどして、多種多様な人々が日本社会で活動するようになるであろう。このような多様性の高いコミュニティでは、寛容の精神が求められる。特に、性的マイノリティの存在を理解し、マジョリティである「異性愛・シスジェンダー」と異なる価値観の違いを受け入れる寛容さは、沖縄というコミュニティ全体の健

全な発展に寄与する。

2.4 平和

平和とは、暴力や不和の無い状態、つまりは安全で調和のとれた環境を指す。本学は学生並びに教職員が学び、働き、そして成長するための安全な場所でなければならず、ヘイトスピーチやいじめ、嫌がらせ、差別などから学生や教職員を守る責任がある。これは本学の性的マイノリティ構成員にとって特に重要であり、その安全を確保することが平和の精神を実現するための重要なステップとなる。

以上の精神は、本学が性的マイノリティのインクルージョンを実現するための基本的な枠組みを提供する。これらの精神を実現・実践することにより、本学は全ての学生並びに教職員が等しく、安全に、自分らしく学び、働ける場所となることができる。

3. インクルージョンの概念とその重要性

ダイバーシティ（多様性）とインクルージョン（包摂性）は、しばしば同一コンテキストで語られる場合があり、その深い相互関係から大学のコミュニティ形成における重要な役割が理解されている（例「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」、「明治大学大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」等）。しかし、この二つの概念は同一ではなく、それぞれ異なる側面を強調する。

ダイバーシティは、人々間の違いを認識し、尊重することを指す。これには、人種、宗教、性別、年齢、国籍、障害、性的指向、性自認など、様々な属性が含まれる。「多様性が高ければ認知的多様性（ひいては集合知）も高まることが多い」（サイード 2021：91）と指摘されている。一方で、インクルージョンはその一歩先を行き、ダイバーシティをただ受け入れるだけでなく、異なるバックグラウンドを持つ個人が積極的に所属するコミュニティに参加し、その意見や視点が価値あるものとして認められる状況を作り出すことを指す。

高等教育機関としての大学におけるインクルージョンの重要性は、教育の視点からは多様性を向上させ、社会の理解を深める点にある。異なる性的指向や性自認、そしてそれに伴う経験を持つ学生が共に学ぶことで、相互理解と尊重の精神が醸成され、学生自身の視野が広がる。これは、学生が性の多様性を尊重し、社会の主流となっている「異性愛・シスジェンダー」とは異なる視点を理解し、複雑な社会課題の多い世界で本学の4つの精神を体現し活躍するための重要なスキルを学ぶ機会を提供する。

特に、性的マイノリティの学生に対するインクルージョンは、多様性と寛容の精神を具現化する上で中心的な役割を果たす。性的マイノリティの学生が自分自身を安全

に表現し、平等な教育の機会を享受できるようにすることは、彼らが社会的な障壁を乗り越え、自己実現を果たすための重要なステップとなる。性的マイノリティに限らず全ての学生が自由に自己表現を行い、平等な教育の機会を享受し、寛容な人々の中で平和に学べる環境を提供することは、建学の精神を実現する上での基礎となる。したがって、本学が性的マイノリティのインクルージョンを実現することは、その教育的使命と社会的責任を果たす上で極めて重要であり、そのための具体的な取り組みと施策が求められる。その点を議論する前に、次に筆者が行った性的マイノリティに関する本学教職員の意識調査について見てみよう。

4. 性的マイノリティに対する本学教職員の意識

今回、本稿のテーマである性的マイノリティのインクルージョンの本質に関わると考え、本学の千原キャンパスにおいて性的マイノリティに対する教職員 985 人の意識調査を実施した。同時に、LGBT のレインボーフラッグ（6 色）をイメージした缶バッジ（大・中・小の 3 サイズ）の配布も行った。調査概要は以下の通り：

調査期間：2023 年 2 月 13 日～6 月 22 日

調査対象者：千原キャンパスの教職員（大学本部、人文社会学部、国際地域創造学部、法科大学院、教育学部、理学部、工学部、農学部、附属図書館）

調査方法：Microsoft 社の Forms を使用したインターネットアンケート

缶バッジ配布目的：本学の教職員で LGBT を理解している者が身につけることによる教職員同士及び学生に対するサポートの意思表示

調査結果：アンケートの全体の回答率は 16.75%、缶バッジの取得率は 21.62% であった。次の表 1 で各学部・部局ごとの被験者数、回答数、回答率、缶バッジ取得数ならびに取得率を示す。

表 1：部局ごとのアンケート回答数・回答率、缶バッジ取得数・取得率

	人社・法科・国創	教育・教職大	理	工	農	本部	図書館	合計
被対象者	169	116	104	130	93	332	41	985
回答数	41	16	20	13	13	60	2	165
回答率	24.26%	13.79%	19.23%	10%	13.97%	18.07%	4.87%	16.75%
缶バッジ取得数	103	24	19	2	10	46	9	213
取得率	60.94%	20.68%	14.61%	1.53%	10.75%	13.85%	21.95%	21.62%

筆者は追跡調査を予定していたが、アンケート回答率が 16.75% と予想を大幅に下回ったこと、また缶バッジ取得率も約 20% であったことにより追跡調査を断念した。

結果、今回のアンケート調査は失敗であった³。

今回の調査では本学の千原キャンパスの教職員全体の意識を調査することはできなかった。上で「回答率が16.75%と予想を大幅に下回った」と述べたのは、この調査期間に、日本で性的マイノリティについての話題がニュースを賑わせていたためである。次にその背景についてまとめる。

岸田首相は2月1日の衆議院予算委で、同性婚の法制化について「家族観や価値観、そして社会が変わってしまう課題」と答弁し、物議を醸した。現在同性婚訴訟が全国各地で起こっており、行政府の長が司法に圧力をかけたとも捉えられる可能性も指摘された。

次に、岸田首相の秘書官の一人である荒井勝喜氏が2月3日に性的マイノリティや同性婚について「僕だって見るのも嫌だ。隣に住んでいるのもちょっと嫌だ」、「人権や価値観は尊重するが、同性婚を認めたら国を捨てる人が出てくる」と記者団に対して述べたとする報道がなされた。翌日の2月4日、岸田首相はこれを問題視し、当該秘書官を更迭した。

2023年5月19日から21日まで広島で、先進国首脳会議（G7サミット）が開催される予定であった。日本国内ではG7加盟国のうち性的マイノリティに対する保護や差別禁止を定めた法律がないという点が盛んにメディアで取り上げられるように

³ この意識調査には自由コメントの記述欄を設けた。その回答の中の1つに次のようなコメントがあった。

全学的な取り組みとして行うようなことではないと思う。スタンドプレイ的な活動に思ってしまいます。私個人では性的マイノリティに対して何とも思わないし、マイノリティの存在を理解することは大事であると思うが、世の中の動向と同じよう「マイノリティを認めるべき・理解すべきである」といった思想を強要するような形にならないことを望む。

冒頭の「全学的な取り組み」というのは「性的マイノリティに対する」全学的な取り組み(後述する「性的マイノリティに対する指針の作成」等)なのか、筆者の実施したアンケートや缶バッチの配布を指すのかは不明であるが、「スタンドプレイ」(①野球などのスポーツで、観覧席の喝采をうけるような派手なプレー、②世間の注目を集めようとして意識的に行う行為(『精選版 日本国語大辞典』)という言葉から筆者個人の活動を指していると考えられる。これは本学の現在の環境では心理的安全性が低い状況にあることを示唆している(エドモンドソン2021)。また「マイノリティを認めるべき・理解すべきである」といった思想の強要は望ましくないとある。本稿は、このような教職員にこそ是非、性的マイノリティについての理解を深め今一度本学の基本精神を思い返し、本学における性的マイノリティのインクルージョン実現への行動を強く望むものである。

なる。その一方で各大手新聞社では独自に同性婚についての世論調査を行い、すべての調査で、同性婚に賛成とする割合が大きく上回る結果となった⁴。いわゆる「LGBT 理解増進法」（「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」）は結果として G7 後の 2023 年 6 月に衆参両議院で可決・成立し、同年 6 月 23 日に施行された。このような社会的背景があったために、回答率はかなり高いであろうと予測したが、実際の回答率は約 17% となった。

次に本学の性的マイノリティの施策についてまとめる。金城（2021）で指摘したように、本学は「ダイバーシティ推進宣言」をし、「ダイバーシティ推進のための基本方針」を持っているが、その中に性的マイノリティは含まれていない。本学に対しては 2021 年と 2022 年に「性的マイノリティに対する基本方針（指針）」を策定するよう筆者から要望を行ったが、本稿執筆時点の 2023 年 8 月現在でもそれはなされていない。2022 年 6 月に筆者は自身の LGBT 啓発のためのブログの内容をまとめた『となりの LGBT』を上梓した。西田学長並びに理事の方々にも基本方針策定の参考にしてもらいたいと思い、本書を一冊学長に謹呈したところ、読んだ形跡が全くないまま、また何のコメントもなく本だけが返されてきた。その学長から、今年（2023 年）の 6 月になって「RYUDAI PRIDE」の発表がなされた。上述した LGBT 理解増進法の施行 5 日後の 6 月 28 日のことである。

性的マイノリティのことについて以前から本学執行部で議論されていたのであれば、まず大学としての基本方針策定をするのが先ではなかったか。また、「RYUDAI PRIDE」の発出をわざわざ 6 月 28 日というアメリカでのストーンウォール事件（アメリカで性的マイノリティの権利運動が始まるきっかけとなった事件）の日にしたことが資料 1 に記載されているが、それならば、6 月が世界的に性的マイノリティのプライド月間であることを知っていたであろう。これらを勘案すると、「RYUDAI PRIDE」の発表は月末ではなく 6 月 1 日以前でも良かったのではないか。そして大学として「RYUDAI PRIDE」を盛り上げていくというイベントを 6 月中に行うことも可能であったと筆者は考える。しかし、今年（2023 年）の 6 月に本学は主体的に性的マイノリティにかんするイベントを一切行っていない（附属図書館では留学生主体の LGBT サークルによる展示コーナーの設置、法科大学院主催の映画上映などは行われた）。

⁴ 朝日新聞（2023 年 2 月 20 日）、共同通信（2023 年 2 月 13 日）、毎日新聞（2023 年 2 月 19 日）、日本経済新聞（2023 年 2 月 27 日）、NNN・読売新聞（2023 年 2 月 19 日）、産経新聞・FNN 合同世論調査（2023 年 2 月 20 日）

5. 問題点のまとめ

性的マイノリティの教職員や学生の存在と彼らが抱える課題は、多くの大学において未だに適切に認識され、理解されていないというのが現状である。2023年1月のNHKの報道によると、LGBTなど性的マイノリティの学生に対する大学側の対応について日本学生支援機構が調査したところ、「健康診断の際に個別の対応を行う」と回答したのは、国立大学では72%、私立大学では35%、公立大学で27%であったという。本学に限らず、全国的に性的マイノリティへの対応が遅れている。翻って本学では、2023年6月28日に「RYUDAI PRIDE」が宣言され、相談窓口が設置された（ハラスメント相談窓口看板を足しただけのもの）。これが示しているのは本学が依然として、その建学の精神である自由、平等、寛容、平和を十分に実現していないことである。

まず、「性的マイノリティに関する指針」が策定されていないという問題がある。これにより、性的マイノリティの学生・教職員が遭遇する可能性のある困難や差別、ハラスメントに対する具体的な対応策や支援策が明確にされていない状況が生じている。大学側が性的マイノリティの学生・教職員の存在とニーズを認識し、適切に対応するための指針を示さないことは、これらの学生・教職員にとって大きな不安要素となる。例として、筆者がハラスメント相談支援センターにトランスジェンダーのトイレ使用について尋ねた事例がある。LGBT理解増進法が制定される前だが、MtF (Male to Female) のトランスジェンダーの女子学生が多目的トイレではなく、性自認に沿ったトイレ使用を希望した場合、大学としてそれを認めるのかどうかを尋ねたところ、ハラスメント相談支援センターからは「それに対して答える立場にない」との返答があった。さらに、ではどこの部署に尋ねれば回答してもらえるのか尋ねると、「わからない」という返信があった。これは大学（本学）が性的マイノリティに対する基本方針を定めていないために回答できないことを如実に表している。

次に、本学のダイバーシティの項目に「性的マイノリティ」が含まれていないという問題も依然として存在する。ダイバーシティという言葉は、全国の企業で広く認識されている概念であり、人種、宗教、国籍、年齢、性別、性的指向、性自認など、多くの異なる属性を含むことが一般的である。60代以上の男性でシスジェンダー、異性愛という特徴で組織の上層部が固められてしまうと「ミラーリング」（「同類性選好」）が起こる。これは「ものの見方が似た者同士は、まるで鏡に映したように同調し合う」ことを指す（サイード 2021：40）。本学の執行部は安直にダイバーシティ＝女性の活躍推進などと考えていないだろうか。本学のダイバーシティに性的マイノリティという項目が含まれていないということは、当事者が大学コミュニティの重要な一部であるという点が本学の学長をはじめとする理事などでの「ミラーリング」により、まだ十分に認識されていないことを示しているのではないかと。

さらに、性的マイノリティの学生の支援や相談を担当する部署が存在しないという問題もある。多くの大学では、学生の健康や心理的な問題、学習困難、キャリア相談など、様々な問題をサポートするための部署やプログラムが設けられている。しかし、性的マイノリティの学生・教職員が直面する可能性のある特有の問題（特に教職員の間でのいじめやハラスメント、教員から学生へのハラスメント、また学生同士のハラスメント）を理解し、適切に対応する能力を持つ部署や担当者が不在であると、特に学生は十分な支援を受けられない可能性がある。

これらの現状が示す通り、本学における性的マイノリティのインクルージョンは、まだ大きな課題を抱えている。性的マイノリティの学生・教職員が自由に自己表現を行い、平等な教育の機会を享受し、寛容なキャンパス環境の中で平和に学び働ける環境を実現するためには、これらの問題に対する具体的な解決策と改善策が求められる。

6. 自由、平等、寛容、平和の視点から見た性的マイノリティのインクルージョン

本学の建学の精神である自由、平等、寛容、平和は、性的マイノリティのインクルージョンと深く結びついている。これらの精神が実現されて初めて、性的マイノリティの学生たちは真の意味でインクルージョンを体験し、教育の機会を十分に享受することが可能となる。もちろん学生ばかりでなく教職員にも性的マイノリティはいる。働く場としてのキャンパスは「恐れのない組織」となっているだろうか。性的マイノリティだからと疎外されることなく、「みんなが気兼ねなく意見を述べることができ、自分らしくいられる文化」となっているだろうか（エドモンドソン 2021：14-15）。

以下では、これらの精神がどのように性的マイノリティのインクルージョンと関連し、そしてその実現に向けた戦略や取り組みがどのように展開されるのかについて詳細に論じる。それぞれの精神が性的マイノリティの学生や教職員の大学生活と学び／働き方にどのように影響を与えるのか、そしてその改善策を通じて、大学がどのようにしてインクルージョンを具現化し、性的マイノリティの学生たちに対する支援を強化することができるのかについても探求する。

6.1. 自由：個々の性的アイデンティティの認識と尊重

自由という概念自体は、様々な意味を持つ。日本国憲法では以下のような条文が国民の自由を保障している：

第 10 条：すべて国民は、その人としての尊厳と基本的人権を有するものとして、これを尊重されなければならない。

第 11 条：すべて国民は、その人としての尊厳と基本的人権を有するものとして、これを尊重されなければならない。この憲法に掲げるすべての

自由及び権利は、国民の不断の努力によって、これを保持しなければならない。

第 19 条：思想・良心の自由は、これを侵してはならない。

翻って、本学における「自由」とは全ての学生並びに教職員が自身の性的アイデンティティを自由に表現し、それが尊重される権利を保証する精神である。自由は個々の学生・教職員が自己表現を行い、自己の性的アイデンティティを肯定的に認識する基盤を築くために不可欠な要素であり、その存在がインクルージョンを支える。

性的マイノリティの学生や教職員は、性的指向や性自認がマジョリティ（異性愛規範）と異なることで、しばしば自己表現を制限される経験をする。これは、当事者が自身の性的アイデンティティを抑圧するよう強いられることを意味し、また自らが自身のアイデンティティを受け入れ、尊重することを妨げる。後述するが、例えば教員が異性愛を当然視し、性の多様性に配慮しない発言を講義の中で行うようなことがあれば、それは「性的マイノリティの不在」を前提とし、「性的マイノリティを不可視化」することとなる。マスメディアで性的マイノリティが嘲笑の対象となっていた昭和世代は特にこの点に注意が必要だと考える。性的マイノリティが自己表現を主張すると、「和を乱すな」と言いがちなのもこの世代である。

繰り返しになるが、本学が建学の精神に「自由」という言葉を用いていることは、性的マイノリティの学生や教職員に対して、そのアイデンティティがキャンパス内で認められ、尊重され、表現することについて異端視されない環境を提供することを意味する。性的マイノリティの学生や教職員は「出る杭」ではない。厄介な存在でもない。もしそのように考える者がいるならば、それはその個人や学習環境・職場環境の問題である。では当事者のアイデンティティを認め、尊重し、表現する環境をどう整えるのか。例えば、性的指向や性自認についてのオープンな議論の場を設ける、性的マイノリティであることをオープンにしている当事者の講演会を開催する、附属図書館で性的マイノリティに関する情報や資料・文献を集めて、特設コーナーを設けることもできる（現在、本学附属図書館には「うない文庫」という女性に特化した特設コーナーが常設されている）。

さらに支援を提供すること、特に心理的支援としてハラスメントや差別から学生を守るためのポリシーやガイドラインを作成することなどが必要となる。性的マイノリティについての訓練を受けたカウンセラーも必要となる（それが難しいのであれば、現在カウンセリングを担当している専門家にあらためて性的マイノリティについての正しい知識を身に付けるような講座を受講するなどを義務付ける）。性的マイノリティの自殺率が高いことは欧米での調査でもわかっており、また日本では日高（2019）がゲイやバイセクシュアル男性に特化した調査でこれらの当事者が異性愛男性に比べ

て自殺未遂リスクが5.98倍高いと報告している。

自由の視点から見た性的マイノリティのインクルージョンは、大学が性的マイノリティの学生・教職員たちの存在を認識・受容・尊重し、表現するための支援と保護を提供することにより、当事者が完全なる自己実現と学習・就労の機会を享受できる環境を構築することにある。

6.2. 平等：教育と社会参加の機会

大学における平等とは、全ての学生・教職員が教育の機会と社会参加の機会を均等に享受することができる環境を保証する精神である。性別、人種、宗教、国籍、そして性的指向や性自認による差別なく、全ての学生・教職員が同等の教育的機会・就労環境と資源にアクセスすることができる状況こそが、平等の本質であろう。

性的マイノリティの学生たちは、しばしば教育環境や社会参加の機会において不平等を経験する。これは具体的には、学習の機会への不平等なアクセス、学業成績の格差、キャリア展望の限定、社会活動やクラブ活動への参加制限などの形で現れる。例えば同じ専攻・プログラム内の友人や指導教員にカミングアウトをし、それがアウトティングによって広まり、本来であれば知ってほしくない人物にまで自らの性的指向や性自認が広まれば、講義にも出席しづらくなるであろう。講義に参加できなければ成績不良にもなる。クラブや部活動にも支障が出る恐れがある。

さらに、金城（2021）で触れたが、これまで本学のキャリア支援センターには性的マイノリティであることを打ち明け、就職相談に来た学生がいたということがわかっている。一方、アウトティングはSOGIハラに当たると本学のハラスメント相談支援センターは学部の教員に対して教授会の際に30分程度の説明を行うことがあるが、果たしてそれだけでアウトティングが抑制されるのか、学生間のアウトティングはどう防ぐのか。本学では学生に対するSOGIハラ研修はなされていない。性的マイノリティ当事者が自分らしくいられないキャンパス状況は、性的マイノリティの学生たちが十分な教育機会を享受し、また社会参加を通じて自己の能力と潜在性を発揮させる機会を奪うことにつながる。

本学の建学精神の「平等」の観点から見た性的マイノリティのインクルージョンは、本学が性的マイノリティの学生並びに教職員に対して、性的指向や性自認による不平等を排除し、公正で公平な教育の機会と社会参加の機会を提供することにより、全ての学生・教職員が自己の能力を最大限に発揮できる環境を構築することである。

6.3. 寛容：異なる性的アイデンティティへの理解と受容

寛容とは、異なる性的アイデンティティへの理解と受け入れを育む精神である。森本あんり（2022）は次のように指摘する：

寛容は、相手を善と認めなくても、好きにならなくてもかまわないのです。最低限の礼節さえ持っていれば、共存はできます。逆に言うと、私たちにできるのはそこまでです。内心は変えられませんし、無理に変えるべきでもありません。内心で思うことは、人の自由です。ただ、思ったことを何でも公共の場などで言うてはいけません。人を傷つけない。人権を守る。それが最低限の礼節だということです。本音と建前は、誰もが違うからです。(森本 2022: 7)

森本の言を本学の精神に当てはめて性的マイノリティに適用すれば、次のようになるであろう。

本学構成員は、建学の精神の「寛容」に基づき次のような行動が求められる。すなわち性的マイノリティに対する個人的な好悪に関係なく、また個人の持つ宗教・文化的背景に基づく信条とは別に、性的マイノリティに対して最低限の礼節を持って接すること。性的マイノリティに対する誹謗・中傷は寛容とは相容れず、キャンパス内では許されない。各自の持つ性的マイノリティに対する気持ちは否定しない。すべきでもない。しかし、性的マイノリティの人権を守ることが最低限の礼節であり、本学の建学の精神からもそうすべきである。

これは、マジョリティ側である異性愛・シスジェンダーの学生・教職員から見て異なる性的アイデンティティを持つ学生・教職員が、自身のアイデンティティを抑圧せず、差別や排除を恐れずに学生生活を過ごし、働きやすいと感じることができる環境を保証するものである。

性的マイノリティの学生や教職員は、しばしば他者からの理解や受け入れがなされないために孤立感を感じることがある。例えば上述したように教員が講義の中で性的マイノリティの存在を前提としないことを話したり、「君たちの中にそういう人はいないと思うが・・・」などと言って性的マイノリティの話をしたりする場合、あるいは性的マイノリティの存在や問題が誤解(例「ゲイ・レズビアン・バイは単なる性癖」「LGBTは病気/精神病」)や無知(例「自分の周りにそんな人はいない」「LGBは矯正することができる」)の中で見過ごされる場合に顕著に現れる。このような状況は、性的マイノリティの学生たちが自己のアイデンティティを社会から受け入れられないもので自分は価値のないものであると思いついたり、また当事者が属するキャンパス・コミュニティから孤立したりすることにつながる。

本学の建学の精神に寛容があることは、性的マイノリティの学生や教職員に対して、最低限の礼節を持って接することを意味する。そして寛容の視点から見た性的マイノリティのインクルージョンは、大学が組織として性的マイノリティの当事者に対して、

その性的アイデンティティを嫌悪したり、唾棄したりするような発言・行動を取ることではなく、性のアイデンティティを理解し、受け入れるキャンパス文化を築くことにある。後述するように、これはすぐに達成できる目標ではないであろう。しかし当事者が自己の在り方に疑問を持つようなことなく、他者と共に学ぶことのできる安全で快適な学習・就労環境を提供することは必須の課題である。

6.4. 平和：ヘイトクライムといじめの防止

本学の建学の精神の平和は、2通りの解釈が可能である。まず、「自由・平等・寛容」が結実した結果としての平和なキャンパス環境（文化）を実現すること。もう一方は、「自由・平等・寛容」と並列に、「平和」を重視するという立場を表すもの。後者の立場で言えば、本学が性的マイノリティの学生並びに教職員に対して安全な学習環境と就労環境を提供することを約束するものとなる。本稿ではこの後者の立場をとる。これには、性的マイノリティの学生や教職員がキャンパス内において自身の性的指向や性自認に基づくヘイトクライムやいじめ、ハラスメントなどの恐怖から解放され、安全な学生生活を送る、または働くことができる環境を確保することが必須となる。

性的マイノリティの当事者は、小学校の頃から「オカマ」や「おとおんな」などと言われ、傷ついた経験を持つ者も少なくない。「男らしさ」や「女らしさ」の規範から外れている場合、そしてそれだけの理由で仲間外れにされたり、嘲笑の対象となったり無視や揶揄のリスクに晒される。これは、彼らの性的アイデンティティが理解されず、誤解や差別の対象となることから生じる問題であり、これらの行為は当事者の精神的、身体的な健康を脅かし、またキャンパスでの自由な活動を阻害する。

ヘイトクライムなど外国の話だろうという意見もあろう。しかし、今現在本学においてそのような事例がないからといって、今後もそれが起こらないとは言えない。個人の性的指向は目に見えない。しかし、例えばこれから本学でもレズビアンであること、ゲイであること、バイセクシュアルであることをオープンにする学生や教職員が出てくるであろう。その一方で現在でも SNS 上ではその匿名性のゆえに性的マイノリティへの誹謗・中傷が絶えない。学生同士であれば誰と誰が付き合っている、などということは日常の会話で話題になることも多い。実際に同性同士のカップルが本学のキャンパス内で手を繋いで歩くこともこれからあるであろう。その時に周りの学生や教職員がどのような反応を示すのか、我々は性的マイノリティが安心・安全に、そして平和に学び・働く環境がその時に既に準備できているのかどうか。懇親会などで酒に酔い、教員や他の学生が普段では口にしないような罵詈雑言を当事者に浴びせることはない、暴力を振るわないと言い切れるだろうか。また特にトランスジェンダーの学生の場合、自分の性自認に沿ったトイレ使用ができるのか否か。MtF のトランス女性が女性トイレに入ることによって問題になることはないのか。

平和の視点から見た性的マイノリティのインクルージョンは、これらの「問題」が起こらないように事前に対策をとることを前提とする。性的マイノリティが自分らしく学び、働ける環境は天から降ってくるわけではない。本学の構成員である我々が少しずつ地道に努力を積み重ねて構築していくものである。では当事者が学習や就労において自己表現を最大限に発揮できる安全な環境を提供するためには具体的に何をすればいいのであろうか

7. ディスカッション：建学の精神を実際の施策に落とし込むための提言

世界中の多くの大学が、性的マイノリティのインクルージョンに向けた具体的な取り組みを進めている。日本では北海道大学が2021年に「北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を、東京大学が2022年に「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」をそれぞれ出している。私立大学でも明治大学、立命館大学、創価大学など全国に取組みが広がっている。多様な個性のあり方を尊重するというのはもはや21世紀の大学にとって当然のことであり、この施策の有無自体がこれから大学へ進学する高校生の大学の選択基準の1つになっている。大学の役員や教員が外部資金獲得に血眼になっている一方で、キャンパス内で人権が尊重されずパワハラやSOGIハラが横行するような大学では安心して学業に専念できないと考えるのは当然であろう。ブラック企業ならぬ「ブラック大学」とならないためにも、本学はその構成員、特に性的マイノリティへの細心の配慮が求められていると言えるだろう。では、本学の建学の精神を実際の施策に落とし込むためにはどうすれば良いのか。

7.1. トップダウンの意思決定と対外的な意思表示

本稿4節で述べたように、筆者は（医学部を除く）千原キャンパスの教職員985名を対象に性的マイノリティに関する意識調査を行ったが、回答者は165名、回答率は16.75%であった。先述したように、今回の調査期間に首相補佐官の性的マイノリティに対する差別発言、それに伴う更迭、メディアにおける同性婚の意識調査結果発表、いわゆるLGBT理解増進法案の審議（G7前に行われるのか否か）などの社会的背景があったにもかかわらず、教職員の反応が鈍かったのは「興味がない」「自分には関係ない」「余計なことには関わりたくない」という一種の「他人事」の意識が働いていたと考えることができる（筆者が本学の教職員に疎まれており、協力が得られなかったという可能性もある）。

教職員の意識改革を行うためには、自発的に「コトが起こる」のを待っていてもおそらく成功しない。今回本学の西田学長が「RYUDAI PRIDE」を宣言した。他の大学では「ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」などの中に性的マイノリティに対する指針が含まれるという形になっているが、本学ではそのような指針は本稿執

筆時の 2023 年 8 月現在策定されておらず、「誰もが安心して学べる、誰もが安心して働ける」（資料 1 参照）環境をどのように作っていくのか、誰が（どの部署が）何をいつまでにどのようにすればいいのかが全く定まっていない。いわゆる「掛け声だけ」にしかっていない。中身がない。これではまるで政治家のパフォーマンスである。（ちなみに、「RYUDAI PRIDE」の宣言は本学の中期目標・中期計画には含まれていなかった。LGBT 理解増進法が 6 月 23 日に施行されたことを受けての急増の可能性もある）。

学長や理事といった本学の組織の上層部が「本気で」性的マイノリティに対する施策を考え、性の多様性を尊重するという考えを目に見える形で示さなければ、まさに絵に描いた餅にしかならない。今回の筆者の意識調査に回答しなかった教職員が、「性的マイノリティなどは自分には関係のないこと」という態度であるならば、それを変えるような工夫をしなければならない。まずは学長自らが性的マイノリティのアライ（支援者）であることを示すために、今回筆者が配布した缶バッジやレインボー柄をあしらったピンバッジを着用することもできる。学長はメディアに対して定例会見なども行なっているため、それらがメディアを介して地域社会に認知されれば、本学の取り組みが本気であるということを示すこともできるであろう。大学本部玄関にレインボーフラッグを飾ることもできる。毎年 6 月にイベントを開催し、自ら出席・講演することも考えられる。そして次に重要になるのが教職員の意識改革である。

7.2. 教職員研修の必要性

筆者はすでに金城（2023）において性的マイノリティに関する教職員研修の必要性について論じた。本学の建学の精神は先に見た通りであるが、この中の「自由」と「平等」は基本的人権の基礎である。性的マイノリティにももちろん人権が保障されており、本学が取り組んでいる SDGs の基本にも人権尊重がある。そして SDGs の目標は「誰一人取り残さない」というものであった。大学全体として性的マイノリティに対する理解と敬意を深めるためには、定期的な教育や啓発活動が必要である。具体的には、性的指向や性別アイデンティティに関する教育プログラムを実施し、教職員や学生が性的マイノリティに対する理解を深め、彼らを尊重する態度を持つことを促す。これを踏まえ、学長自らが率先して性的マイノリティ研修の必要性を訴え、年に一度の e-learning を義務付けることを提案する。

金城（2023）では e-learning 研修の具体案を示したが、実際に本学が独自で e-learning 研修用の教材をゼロから開発するのは現実的ではない。すでに「ある」ものを活用するのがインクルージョンの早期実現のためにも必要であるとする。その一方で、例えば企業向け研修などで性的マイノリティについて扱ったものを見ると、ある業者の見積もりでは、1 人あたり 1500 円で実施するところもある。これを利用

すると、単純計算で千原事業所だけで1000名の教職員のe-learning研修に150万円かかる（本学の医学部及び附属病院の職員を含めるとさらに多くの費用が見込まれる）が、これもトップダウンの意思決定により、本学では教職員にたいして性的マイノリティの研修を実施するとしてはどうであろうか。経済的な面で負担が大きいといえるのであれば、次のような方法もある。

筑波大学は、高等教育機関（大学・短期大学・高等専門学校等）に所属する教職員を対象として「多様な学生支援スキル養成プログラム」を無償で提供している。これは筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局（BHE）が行なっているもので、「講義動画は1本20～30分程度。内容は個々の動画で完結しており、業務の合間の空き時間などに自分のペースで効率的に学習を進め」ることができ、また動画ごとに「小テスト」も用意されているため、「見ただけ」学習にならないよう工夫されているという（筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局）。

このプログラムはLGBTQ+ばかりでなく、広くASDやSLDのある学生、発達障害のある学生などを視野に入れた充実したプログラムとなっている。既存の企業向けの研修よりも、高等教育機関の教職員向けということで、本学の教職員に益するところが大きいと言えよう。この研修は本学の教職員が性的マイノリティに対して偏見を持たないように、また差別につながる発言をしないように無料で最低限の知識を身につけることができる。無知は偏見を生み、偏見は言葉や行動となって性的マイノリティを苦しめる。本学の教職員全員が性的マイノリティに対する一定の理解・認識を共有しておく必要がある。では、大学側として性的マイノリティに対してどのようなことができるであろうか。次にサポート体制と安全な環境について考える。

7.3. サポートの提供と安全な環境の整備

上述したように、本学の西田学長は6月28日に「RYUDAI PRIDE」を発表した（資料1）。そこには「誰もが安心して学べる、誰もが安心して働ける大学を目指して」とある。ではどのようにその理想を現実のものとするのか。

金城（2021）で指摘したが、本学はカウンセリングを提供している。しかし、カウンセラー側がきちんと性的マイノリティに対する研修を受けているかどうか、性的マイノリティについて学んでいるかどうかは確認できなかった。これでは性的マイノリティが安心して相談できる環境が整っているとは言えない。カウンセラーも人間であり、全く偏見のない人間など存在しない。より良いカウンセリングを提供するためにはカウンセラー自身が自分の中にある（可能性のある）性的マイノリティに対する偏見と向き合わなければならないであろう。もしそれが可能でなければ、性的マイノリティのカウンセラーの雇用を考える必要がある。

次に、安全な環境づくりについて考える。上述したように、今回アンケート調査と

同時に性的マイノリティを象徴するレインボーカラーをデザインした缶バッチの配布を行なった。教職員がこれを身につけることによって、学生のみならず同じ教職員でも自己開示がしやすくなるを考える。また、大学自身が例えば新入生のオリエンテーションの際に性の多様性を尊重する大学であることをアピールする、毎年6月のプライド月間に合わせて大学がイベントを開催する（セミナーや講演、図書館での展示会等）、学内に性の多様性を尊重する「RYUDAI PRIDE」のポスターを掲示する、事務の窓口に卓上のレインボーフラッグを置いておくなど、様々な性的マイノリティをサポートしているという意思表示が可能である。しかしこればかりではない。

どれほど教職員に対して研修を行なっても SOGI ハラは起こりうる。その防止策を徹底させなければならない。性的マイノリティに対するハラスメントが起こってからでは、ハラスメント行為の加害側とハラスメントの被害側の人間関係が修復不可能な程度にまで発展してしまう可能性がある。それが例えば卒論の指導教員と学生であった場合には、学生が論文のテーマの変更を迫られるという不利益を被ることもあり得る。そのためにも、現在行われている SOGI ハラ研修を徹底させなければならない。「性の多様性が尊重される」環境とは、誰もが自身の性的指向や性自認を明らかにしても、それについて偏見を持たれたり、差別されたり、不公平な扱いを受けないということである。先に教職員に対する研修について触れたが、キャンパス構成員の大多数を占めるのは学生である。学生への SOGI ハラの周知徹底も必要であり、また共通教育科目（教養科目）として性的マイノリティについて学ぶ科目を提供することも考えられるであろう（大学で性の多様性を教授することの重要性については熊谷（2023）を参照のこと）。

7.4. 当事者や大学構成員の意見の反映

トップダウンの意思決定、性的マイノリティ研修、安全な環境整備と考察を進めてきたが、最も重要なのは当事者の意見・要望であろう。学長や理事は直接、性的マイノリティ（外部でも本学構成員でも良い）の意見に真摯に耳を傾けそれを施策に反映させる努力を怠ってはならないと考える。この点を順に考えてみよう。

当事者自身が直面している問題やニーズを正確に理解するためには、彼らの声を直接聞くことが最も有効である。当事者以外の推定や偏見に基づく施策では、真の問題点を見逃す恐れがあるため、現実問題として当事者がどのような問題を抱えているのかを知ることが必要である。さらに、当事者の声を尊重し、施策の策定に協力してもらうことで、LGBT コミュニティと大学との間の信頼関係が築かれると考える。また、当事者からのフィードバックを元に施策を策定・修正することで、より現実的で効果的な施策の実施が可能となる。また、LGBT と一括りにすることで見えなくなる点も考慮しなければならない。LGBT に代表される性的マイノリティの個人は一人一人多

様な背景やニーズを持っている。当事者の声を聞くことで、その多様性を理解し、適切に対応することができる。

一方、まだ性的マイノリティの「不可視化」の問題がある。先の筆者の調査の解答率の低さの一つの要因は「自分の身近にいない」「自分とは関係がない」という意識にも関連がある。当事者の声を公にすることで、LGBTに対する誤解や偏見を持つ人々の意識を変えるきっかけとなる可能性がある。そして学長や理事が定期的に性的マイノリティ当事者とのコミュニケーションを続けることで、変わるニーズや新しい課題に迅速に対応する持続的な取り組みが可能になるであろう。

8. まとめ

本論文では、本学の建学の精神である自由、平等、寛容、平和と、インクルージョンという概念を組み合わせ、大学における性的マイノリティのインクルージョンについて考察した。まず、自由、平等、寛容、平和という4つの精神が、大学が目指すべき精神として明確になった上で、インクルージョンという概念を詳細に解説した。ダイバーシティとの違いを理解し、大学におけるインクルージョンの重要性を強調した。

その上で、大学における性的マイノリティの現状を取り上げ、その問題点を指摘した。具体的な指針の欠如、ダイバーシティの項目に性的マイノリティが含まれていないこと、担当部署の不在など、現状の問題点を明らかにした。さらに、自由、平等、寛容、平和の視点から見た性的マイノリティのインクルージョンについて考察し、大学の建学の精神がどのように性的マイノリティのインクルージョンに関連しているかを詳述した。

最後に精神を現実に落とし込むための具体的な提言をした。トップダウンによる性的マイノリティに関する具体的な指針の策定、担当部署の設置、教育と啓発活動の強化、サポートの提供と安全な環境の整備といった提言を通じて、大学が真の意味でのインクルーシブな環境を構築するための道筋を示した。

本稿を通じて、本学が性的マイノリティのインクルージョンを推進することは、自由、平等、寛容、平和という建学の精神を具現化する重要な一環であることを理解していただければ幸いである。また本学ばかりでなく全国の大学がこれらの精神を実現することで、性的マイノリティを含むすべての学生と教職員が、よりよい教育環境と社会参加の機会を享受できるようになることを願っている。

参考文献

- 朝日新聞 DIGITAL . 2023 年 2 月 20 日 「同性婚、法律で「認めるべきだ」72% 前回から増加 朝日世論調査」
<https://www.asahi.com/articles/ASR2M7VB0R2MUZPS001.html>
- 荒金雅子. 2020. 『ダイバーシティ&インクルージョン経営』日本規格協会
- エドモンドソン, エイミー・C. 野津智子訳. 2021 『恐れのない組織』英治出版
- Ellis, Sonja J. 2008. Diversity and inclusivity at university: a survey of the experiences of lesbian, gay, bisexual and trans (LGBT)students in the UK. Higher Education,57, 723-739.
- 船越多枝. 2020. 『インクルージョン・マネジメント：個と多様性が活きる組織』白桃書房
- 日高康晴. 2019. 「ゲイ・バイセクシュアル男性の生きづらさと健康リスク行動」『Modern physician』39 (5), 475-477.
- 金原明子ほか. 2023. 「医学におけるダイバーシティとインクルージョン教育・研究の取り組み」『こころの科学』228, 93-97.
- 金城克哉. 2021. 「琉球大学における LGBT 施策の現状と課題」『言語文化研究紀要』29, 1-21.
- 金城克哉. 2023. 「琉球大学の建学の精神と人権：性的マイノリティにかんする教職員研修の必要性」『高度教職実践専攻紀要』7, 1-12.
- 共同通信. 2023 年 2 月 13 日「同性婚導入、賛成 64% 内閣支持横ばい、共同調査」
<https://nordot.app/997782401243529216>
- 河野禎之. 2020. 「筑波大学における LGBT 等に関する取り組み」『ストレス科学』34 (4), 261-268.
- 熊谷映子. 2023. 「性の多様性に関するテーマを取り扱う意義と効果について」関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部『研究論集』117, 379-396.
- 毎日新聞ウェブ版. 2023 年 2 月 19 日 「同性婚「賛成」54% 若者ほど多く 18～29 歳で 8 割 世論調査」
<https://mainichi.jp/articles/20230219/k00/00m/010/135000c>
- 明治大学. 2018 年 11 月 23 日 「明治大学大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」
<https://www.meiji.ac.jp/koho/diversity-and-inclusion/index.html>
- 森本あんり. 2022. 「この時代に『寛容』であるということ」『教職研修：明日の教育を拓く理論と実践』50 (6) : 3-7.
- 永池明日香. 2023. 「多様な人材の活躍推進に向けて：ダイバーシティ&インクルージョンの実現へ」『運輸と経済』83 (4), 39-45.
- 永田龍太郎. 2020. 「「見えないマイノリティ」のソーシャルインクルージョン」『人


- 口知能』35(5), 622-626.
- 日本経済新聞ウェブ版. 2023年2月27日「同性婚に賛成65% 自民支持層でも58% 本社世論調査」
<https://www.nikkei.com/article/DGXZQOUA253J70V20C23A2000000>
- NNN・読売新聞. 2023年2月19日「同性婚に賛成66% 反対24%を大きく上回る」
<https://news.yahoo.co.jp/articles/3b8670d1bdbc1cf93ae53d5cfe6121da36b5be1c>
- OECD（経済協力開発機構）編著 濱田久美子訳. 2021. 『OECD レインボー白書：LGBTI インクルージョンへの道のり』明石書店
- Okanlawon, Kehinde. 2021. Homophobia in Nigerian schools and universities: Victimization, Mental Health Issues, Resilience of the LGBT Students and support from Straight Allies. A Literature review. Journal of LGBT Youth. Vol.18, 327-359.
- 琉球大学. 2023年6月28日「LGBTQ+ (SOGI) 相談窓口を開設します」
<https://hesc.jim.u-ryukyuu.ac.jp/news/696/>
- サイド, マシュー. 2021. 『多様性の科学』ディスカヴァー・トゥエンティワン
- 産経新聞・FNN 合同世論調査. 2023年2月20日「LGBT 法案、同性婚法制化…自民支持層の過半数が賛成」
<https://www.sankei.com/article/20230220-PQDZSMO6ORMX5GHJ5BHHAZOCGM/>
- 武石恵美子. 2023. 「なぜ「ダイバーシティ&インクルージョン」や「ジェンダー平等」が必要なのか」『生協総合研究所生活協同組合研究』565 (0), 5-14.
- 東京大学. 2022年6月23日「東京大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」
<https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400190664.pdf>
- 筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局 (BHE).
<https://dac.tsukuba.ac.jp/>
- 矢野理香. 2023. 「北海道大学におけるダイバーシティ・インクルージョン：現状と未来」『映像情報メディア学会技術報告』47 (6), 181-183.
- 矢澤愛. 2023. 「違いとともに成長する大学へ：ダイバーシティ&インクルージョン推進への取組みと課題」『私学経営』577, 47-56.
- 山尾佐智子. 2019. 「ダイバーシティとインクルージョンの理解に向けて」『日本機械学会誌』122 (1202), 10-11.

Flag image: Paltcon.com

2023年6月28日
LGBTQ+相談窓口を開設します

RYUDAI PRIDE

誰もが安心して学べる、
誰もが安心して働ける大学を目指して




琉球大学は、
全ての構成員の
性の多様性を尊重します。

琉球大学 学長 西田 睦

※プライド (Pride) とは、セクシュアリティへの「誇り・矜持」を意味するとともに、その思いを同じくする人々と一緒にパレードなどの方法で公に表明する活動を指す言葉です。プライド月間は、1969年6月28日未明にアメリカで起こった「ストーンウォールの反乱」を記念して毎年6月に行われるようになりました。本窓口はこのことに由来して、6月28日に開設します。

琉球大学LGBTQ+相談窓口／琉球大学ハラスメント相談支援センター
性の多様性に関するご相談 (SOGIハラスメントを含む) を受け付けています



The Founding Spirits of the University of the Ryukyus and the Inclusion of Sexual Minorities

Katsuya Kinjo

In this paper, we combine the University of the Ryukyus's founding spirits of freedom, equality, tolerance, and peace with the concept of inclusion to explore the inclusion of sexual minorities at our university. Initially, the four tenets of freedom, equality, tolerance, and peace were clearly established as the ideals that our university should aspire to. We then provided a detailed explanation of the concept of inclusion, emphasizing its importance in our university and distinguishing it from diversity.

Furthermore, we addressed the current situation of sexual minorities at our university, highlighting various challenges. These challenges include the lack of specific guidelines, the absence of sexual minorities in diversity categories, and the absence of a dedicated department. We then delved into the inclusion of sexual minorities from the perspectives of freedom, equality, tolerance, and peace, detailing how these foundational principles of our university relate to the inclusion of sexual minorities.

Consequently, we proposed concrete recommendations to actualize these principles. Through suggestions such as the formulation of specific guidelines concerning sexual minorities, establishment of a dedicated department, enhancement of educational and awareness-raising activities, and provision of support and a safe environment, we illustrated the path for our university to truly establish an inclusive environment.

It is our hope that through this paper, readers will understand that advancing the inclusion of sexual minorities in universities is an essential component in realizing the foundational principles of freedom, equality, tolerance, and peace. We aspire for universities to actualize these principles, enabling all students and staff, including sexual minorities, to enjoy a better educational environment and opportunities for societal participation.