

# セクシュアル・マイノリティ学生に やさしい大学づくり

報告者

**松田 優一** 学校法人関西大学 管財局 職員

**佐々木掌子** 明治大学 文学部 准教授

**葛西真記子** 鳴門教育大学 基礎・臨床系教育部 教授

コーディネーター

**高石 浩一** 京都文教大学 臨床心理学部 教授

セクシュアル・マイノリティ学生にやさしい大学のあり方を、教職員と学生のそれぞれの立場から、当事者目線で考える機会を持ちたい。国際経験豊富な先生方から、諸外国での取り組みをご報告頂くとともに、ご自身の地域における取り組み、さらには全国の大学の取り組み状況などをお伺いする。その上で当事者学生の要望や実情などにも耳を傾け、将来的に誰もが居心地よく過ごせる大学のあり方を模索したい。



#### 企画概要

ユーザーフレンドリーな大学作りは、決して教員や職員の努力だけで成し遂げられるものではない。ユーザーとしての学生からのフィードバックに耳を傾けないFDは、いくら教職員が自画自賛しても、実際の学生たちにとっては、ありがた迷惑であったり、時には意図せず傷つきをもたらすものであったりさえする。とりわけ性別二元論にどっぷり浸かっている我々が日常的に口にする一言一言が、セクシュアル・マイノリティ学生にとっては、非常にストレスフルなものである場合が少なくない。立ち歩く我々の目の高さに貼ってある掲示物の位置が、車椅子の学生にとっては高過ぎることを、当事者でない者が気づくことは非常に困難であるように、セクシュアル・マイノリティ学生が日々のキャンパスライフで、何に傷つき、どのような思いを持っているかに思いを巡らせることは、なかなか困難である。

そこで本企画では、まず現在行われている先進的な大学における取組の現状をシンポジストの先生方にご報告頂き、それらに対する当事者学生たちのコメントを叩き台として、まさに当事者である学生たちが、どのような希望を持ち、どのような対応を大学に望んでいるか、それに対して教職員はどのような意識と意図をもって取り組もうとしているかを情報交換すべく、グループディスカッションを持った。時間的なスケジュールに関しては、以下の通りであった。

#### スケジュール

- 10:00 - 10:10 コーディネーターによる企画概要の説明
- 10:10 - 10:40 関西大学 松田優一先生のご報告
- 10:40 - 11:10 明治大学 佐々木掌子先生のご報告
- 11:10 - 11:40 鳴門教育大学 葛西真記子先生のご報告
- 11:40 - 11:50 当事者研究者 A によるコメント
- 11:50 - 12:00 当事者学生 B によるコメント
- 昼休み
- 13:30 - 14:30 4グループに分かれてのグループディスカッション
- 14:30 - 15:00 各グループの情報共有
- 15:00 - 15:30 報告者、当事者学生、参加者全員との質疑応答、総括

#### 各登壇者の報告概要

まず大学事務職員として在職しながら、キャンパス周辺地期のコミュニティ形成支援業務を担当し、ピア・サポートの普及活動に取り組んでおられる関西大学の松田優一先生より、大学事務職員の立場からご経験と研究報告をお話し頂いた。導入としてセクシュアル・マイノリティの概念や多様性に触れられた後、具体的な大学における取り組みの実例などをご報告頂いた。またLGBT学生支援に関する全国的な調査にも関わっておられることから、具体的な数値を挙げて認知度の高まりやカミングアウトの実情などをご報告頂いた。ご報告の中では、「過度に神経質にならなくてよい」こと、また「自分のことを理解してくれる」「安心させてくれる」「口が堅い」教職員が当事者学生に信頼されやすい、などのご発言が印象的であった。

続く明治大学佐々木掌子先生のご報告では、トランスジェンダー研究の第一人者として、心と体の性の



多様性について学術的な見地から分かり易くご報告頂き、さらに教職員の対応として求められる姿勢についてもコメント頂いた。そこで「性的マイノリティというマスで捉えるのではなく、個別具体的な人として考えること」、とりわけ「セクシュアリティは重要な個人情報であることを強く意識しておくこと」を強調されたことが印象的であった。後者は実際に大学で起こった事件をもとに、周囲の人々によるアウトティングの問題として重要な指摘を受けたと感じた。

『セクシュアル・マイノリティへの心理的支援』の著者や性別違和のガイドラインの翻訳者のお一

人でもある鳴門教育大学の葛西真記子先生は、ご自身のフィールドである徳島におけるコミュニティ活動についてご報告頂くとともに、大学におけるセクシュアル・マイノリティ広報や研修の現状(乏しさ)をご報告頂いた。さらに日米のアライ(セクシュアル・マイノリティに好意的で、その活動を支える支援者たち)の比較から、マイノリティ共感(inter-minority empathy; 自身もまた異なる領域のマイノリティであるということに由来する共感)を提唱されていたことは示唆的であった。障害学生支援が高唱される中で、セクシュアル・マイノリティ学生の問題はともすると見過ごされがちであることを強く感じていたからである。



## グループディスカッションの概要

こうした報告を受けて、当事者学生たちが短いコメントをした後、コーディネーターを含む登壇者と当事者学生ら4名が各グループに加わり、それぞれの大学での取り組みや課題などの情報共有を行った。各グループでは教職員、学生を交えて多様な話題が取り上げられ、学生によるレインボー・パレードの企画運営、トイレや寮、更衣室などの施設の問題、あるいは先進的な意識づけの取り組みなども報告されたが、多く突出した活動に終始してしまいがちで、全学的な活動として周知していくことの困難さが共通しているという印象を受けた。コーディネーターとしては、当事者学生たちからの要望と、学生の多様性を高唱する文部科学省の方針を大学においてどのように実現していくか、その繋ぎの部分に課題が山積していることを実感した。また、最後の総括および質疑応答場面では、性別二元論の立場から発言される参加者の方もいて、終了予定時間ぎりぎりまで白熱した議論が交わされた。

最後に参加してくれた当事者学生から「このような形で私たちのことを真摯に取り上げ、私たちの声に耳を傾けて下さる機会を与えて頂いたことを感謝します」とコメントしてもらったことが、最大の成果であった。ご協力頂いた参加者の皆様にも深く感謝したい。

第8分科会コーディネーター

高石浩一(京都文教大学 臨床心理学部教授)

# 性的マイノリティ学生の学生支援について —大学職員の視点から—

学校法人関西大学 管財局 職員 松田 優一

大学コンソーシアム京都第24回FDフォーラム 第8分科会  
「セクシュアル・マイノリティ学生にやさしい大学づくり」

## 性的マイノリティ学生の学生支援について —大学職員の視点から—

松田 優一

## 自己紹介

松田 優一 (まつだ ゆういち)

学校法人関西大学管財局管財課  
日本ピア・サポート学会理事 (研究調査・広報担当)  
特定非営利活動法人Peer Do理事

(一社) 大学行政管理学会2018年度若手研究奨励  
「性的マイノリティの学生における具体的支援策の考察」研究グループ

## 到達目標

性的マイノリティ学生の学生支援について  
一歩踏み出すことができる

## 発表の流れ

### 【知識編】

- 1.用語の定義について
- 2.性的マイノリティに関する社会の動きについて
- 3.大学の取り組みについて

### 【支援の在り方編】

- 4.性的マイノリティ学生の「学生支援」について
- 5.まとめ

## 用語の定義

### 「性的マイノリティ」

LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) 等の性的少数者、セクシュアル・マイノリティを包含するものとして用いる。

### 「SOGI」 (Sexual Orientation Gender Identity)

LGBT等の性的少数者、セクシュアル・マイノリティを含む多様な性的指向、性自認の総称として用いる。

※本分科会のテーマでは「セクシャル・マイノリティ」となっておりますが、本発表においては上記の通りとします。

## 多様な「性」

「カラダの性」「ココロの性」「スキになる性」「カッコウの性」から考えられる。

「性」の在り方：  
「カラダの性」「ココロの性」「スキになる性」「カッコウの性」について、「男」「女」という二分には当てはまらない在り方も存在する。

Xジェンダー：

ココロの性が男でも女でも無い

パンセクシャル：

スキになる性が男女に限らない (例：Xジェンダーもスキ)

デミセクシャル：

スキになる時、性別ではなく精神的な結びつきがきっかけになる

インターセクシャル：

カラダの性が男性、女性両方の特徴を持って生まれた

「性」は変化する：  
同じ人が一生同じ「性」とは限らない。

出典：満島 (2018)

### 性的マイノリティに関する社会の動き

- ・性的マイノリティに該当する層：7.6%（2015年）→8.9%（2018年）
- ・「LGBT」という言葉の浸透率：37.6%（2015年）→68.5%（2018年）
- ・自治体による、同性パートナーシップ証明書、宣誓書の発行やLGBT支援事業（2015年～）
- ・金融機関による、配偶者の定義に同性パートナーを含めたサービスの拡大（2017年～）
- ・東京レインボープライドの動員数：約15万人（2018年）
- ・内閣府による「人権擁護に関する世論調査」にて、性的指向や性自認を理由とする差別的取扱いが不当であるとの認識は広がっているが、いまだ偏見や差別が起きている現状があることが示された（2017年）
- ・性的マイノリティに配慮した自治体や企業の取り組みが、逆に「差別を助長する」と当事者から反発を受けた（2018年）

出典：川口ほか（2018）を一部改変

### 文部科学省の対応

2010（平成22）年  
「児童生徒が抱える問題に対しての教育相談の徹底について（通知）」

2014（平成26）年  
全国の学校における対応状況の調査

2015（平成27）年  
「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」

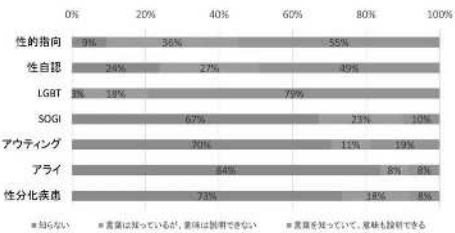
2016（平成28）年  
「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教員向け）」

### 大学の取り組み状況の例

- ・ダイバーシティ推進等の基本方針の制定
- ・性的マイノリティの学生の対応ガイド等の作成
- ・講演会等の開催
- ・専門部局の設置
- ・施設の改修
- ・性別欄の廃止や通称名の使用を許可
- ・女子大学における性自認に基づく入学保障

### 大学職員への調査結果

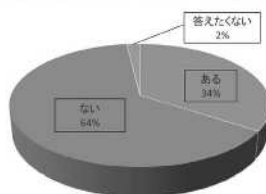
性的マイノリティに関する言葉の認識について



出典：（一社）大学行政管理学会2018年度若手研究奨励「性的マイノリティの学生における具体的支援策の考察」研究  
ブルームバーグ（2019）

### 大学職員への調査結果

性的マイノリティの方からカミングアウトを受けた経験について

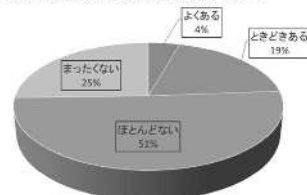


※（9）これまでに性的マイノリティの方からカミングアウトを受けたことはありませんか。（所属先における「学生」も含みます）

出典：（一社）大学行政管理学会2018年度若手研究奨励「性的マイノリティの学生における具体的支援策の考察」研究  
ブルームバーグ（2019）

### 大学職員への調査結果

所属大学におけるセクシュアリティに関する  
嘲笑的言動や差別的言動について



※（5）これまでに所属大学において、教職員からのセクシュアリティに関する嘲笑的言動や差別的言動を受けたことや、見聞きしたことがありますか。

出典：（一社）大学行政管理学会2018年度若手研究奨励「性的マイノリティの学生における具体的支援策の考察」研究  
ブルームバーグ（2019）

## バリア（障壁）を取り除く

「性的マイノリティの学生」 = 「特別」な学生？

## 学生支援とは

### 「学生」 + 「支援（サポート）」

学生の安心・安全を守ること

様々な取り組みを通して大学のミッションを達成できるようにすること。

学生が

当たり前前の学生生活を送ることが出来るようにすること

これは全ての教職員の責務

## 大学のユニバーサルデザイン化

目指すべきは、

全ての学生が平等に学び、安全・安心を実感できる場

「学ぶ権利」に関する3つのポイント

- ①性自認に基づく修学の支援
- ②性自認での学校選択の保障（入学保障）
- ③入学した学校での在籍保障

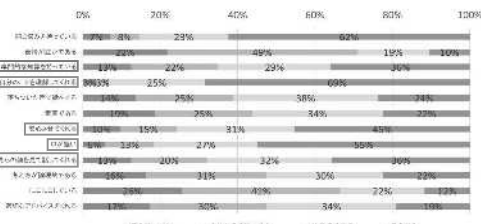
出典：三成（2017）

## 大学のユニバーサルデザイン化



## 当事者への調査結果

### カミングアウトしやすい人の特性について



出典：三井物産 大学行政研究会2018年度若手研究奨励「性的マイノリティの学生における具体的な支援策の考察」研究発表（2019）

## 持続可能な開発目標（SDGs）

### SDGs（持続可能な開発目標）

2015年9月の国連サミットで全会一致で採択。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標（その下に、169のターゲット、232の指標が決められている）。特徴は、以下の5つ。



- 前身：ミレニアム開発目標（Millennium Development Goals: MDGs）
- 2001年に国連で専門家の議論を経て策定。2000年に採択された「国連ミレニアム宣言」上、1990年代の主要な国際会議で採択された国際開発目標を統合したもの。
  - 貧困と国連向けの開発目標として、2015年を期限とする7つの目標を設定。
    - ①貧困・飢餓、②平等教育、③女性、④乳幼児、⑤妊産婦、⑥疾病、⑦環境、⑧運輸
  - MDGsは一定の成果を挙げ、一方で、未達成の課題も残された。
    - 極度の貧困半減（目標1）やMDGs7（目標7）等を達成。
    - 乳幼児や妊産婦の死亡率半減（目標5）は未達成、サブサハラアフリカ等で達成に遅れ

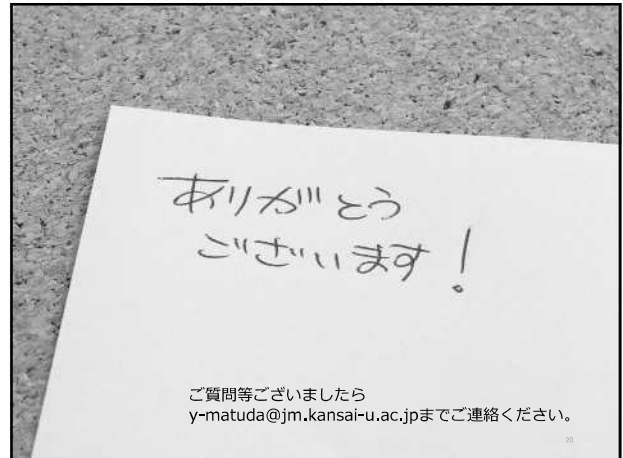
出典：外務省（2017）

## まとめ

1970年 大阪万博  
「点字ブロック」が普及  
2005年 愛・地球博  
交通機関のバリアフリーの見直し

2020年 東京オリンピック・パラリンピック  
2025年 大阪万博

できることをできるだけ  
できることは、きっとある



## 参考（引用）文献

一般社団法人大学行政管理学会2018年度若手研究奨励「性的マイノリティの学生における具体的支援策の考察」研究グループ、2019「性的マイノリティ当事者に対するアンケート調査(単独集計結果)」  
([https://drive.google.com/file/d/1H6eLyp0\\_r9owNwDBYzMTqRMewgrRrx/view](https://drive.google.com/file/d/1H6eLyp0_r9owNwDBYzMTqRMewgrRrx/view), 2019.2.15)  
一般社団法人大学行政管理学会2018年度若手研究奨励「性的マイノリティの学生における具体的支援策の考察」研究グループ、2019「大学職員における性的マイノリティに関するアンケート調査(単独集計結果)」  
(<https://drive.google.com/file/d/1eV3CfwCEOFh2D5GRuTtuNpiEABD50V9H/view>, 2019.2.15)  
株式会社 電通、2015「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2015」を実施」  
(<http://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2015041-0423.pdf>, 2019.1.5)  
株式会社 電通、2019「電通ダイバーシティ・ラボが「LGBT 調査 2018」を実施」  
(<http://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2019002-0110.pdf>, 2019.1.10)  
川口理紗、江尻裕一、五木田廣剛、堀佐二、松田優一、山咲博昭、浦井智子、2018「性的マイノリティの学生における支援策の考察～大学職員の理解度と当事者の本音から～」[大学行政管理学会第22回大会発表資料]。  
外務省、2018「「持続可能な開発目標」(SDGs)について」  
([https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/about\\_sdgs\\_summary.pdf](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/pdf/about_sdgs_summary.pdf), 2019.1.10)  
内閣府、2017「人権擁護に関する世論調査」  
(<https://survey.gov-online.go.jp/h29/h29-jinken/index.html>, 2019.1.12)  
満智てる子、2018「ダイバーシティと教育—LGBTの観点から—」[札幌学院大学教職実践演習発表資料]。  
三成美保編、2017「序章 教育でのLGBTIの権利保障の課題」『教育とLGBTIをなく—学校・大学の現場から考える』青弓社、19-40。  
文部科学省、2010「児童生徒が抱える問題に対しての教師相談の徹底について（通知）」  
([http://www.mext.go.jp/a\\_menu/shotou/jinken/sankosiryou/1348938.htm](http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinken/sankosiryou/1348938.htm), 2019.1.10)  
文部科学省、2015「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」  
([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/27/04/1357468.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm), 2019.1.10)  
文部科学省、2016「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教職員向け）」  
([http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/28/04/\\_\\_\\_icsFiles/afiedfile/2016/04/01/1369211\\_01.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/28/04/___icsFiles/afiedfile/2016/04/01/1369211_01.pdf), 2019.1.10)



# 教職員に求めたい「多様な性」の知識と意識

明治大学 文学部 准教授 佐々木 享子

セクシュアル・マイノリティ学生に  
やさしい大学づくり

2019年3月3日(日)  
於)立命館大学衣笠キャンパス

## 教職員に求めたい「多様な性」の 知識と意識

明治大学文学部心理社会学科臨床心理学専攻  
佐々木享子(准教授・臨床心理士)  
ssasaki@meiji.ac.jp

## 今日お話しする内容

1. 「性の多様性」に関する前提知識
  - LGBTカテゴリの功罪
  - 性の要素(性同一性・性役割・性的指向)
2. 教職員に求めたい意識3つ
  - 個別具体的な人として考えるということ
  - 性は重要な個人情報であるということ
  - 「異性愛主義／男女二元論」を問い直すこと

## LGBTカテゴリの功罪

- カテゴリは、簡便で便利なもの。
  - ✓自分のアイデンティティを探索する際、自分にぴったりしたカテゴリが見つかる、安堵感。
  - ✓他者のセクシュアリティが知っているカテゴリに当てはまると、安堵感。
- 一方、カテゴリは“大雑把な区分け”でもあるため、性現象を丁寧に繊細に捉えるのには不向き。
- LGBTTIQQ2SA/LGBTQQIAAP

第8分科会

## 身体学的性別

- 性染色体  
XX, XY, XXY, XXO...
- 生殖腺  
精管・前立腺・卵管...
- ホルモン  
エストロゲン・アンドロゲン...
- 内性器  
子宮・卵巣・精巣...
- 外性器  
陰・陰茎...

## 性同一性 (Gender identity)

体の性別と心の性別が同一であること

→配布資料へ

## 性同一性 (Gender identity)

- 性同一性障害 = Gender Identity Disorder
- 「自認(self-recognition)」ではなく「同一性(identity)」
  - 自認：自分で認めること
  - 同一性：斉一性，一貫性，持続性
- 同一性とは，時間的に，社会的に「同じ」であるということ
- 自分の性別や性のありようを自分で認めることに障害がある(=性自認障害)のではなく，時間的に社会的に性別や性のありようの斉一性，一貫性，持続性が，社会的機能低下を起こしている(=性同一性障害)状態

性同一性の社会的機能低下の一因として，周囲が認めない・取りたい性役割が取れない・身体の性的特徴を受容できない等が挙げられる

## 性役割 (Gender Role)

- ある性別に付与された役割
  - ✓ 男性はズボン、女性はスカート
  - ✓ 女性は妊娠・出産をし、男性は妊娠をさせる
  - ✓ 女性は気が利く、女性は依存的だ
  - ✓ 男性は指導力がある、男性は粗野だ

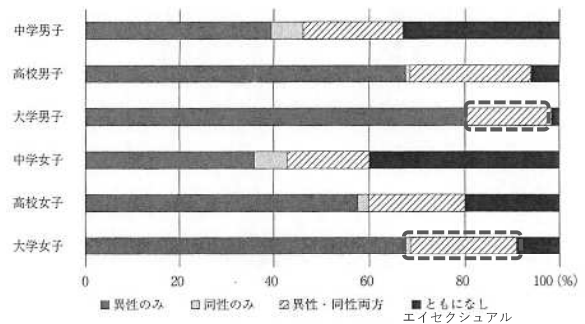
社会や文化、時代によって異なるだけでなく、個人によって性役割行動の定義が異なる  
ポイントは、性同一性とは独立した概念であること

## 性的指向 (Sexual orientation)

### ■ 恋愛や性愛の対象となる性別

- ✓ 性同一性が女性で、性的指向が男性  
→ 異性愛女性 (ヘテロセクシュアル女性)
- ✓ 性同一性が女性で、性的指向はどちらかといえば女性  
→ 両性愛女性 (バイセクシュアル女性)
- ✓ 性同一性が女性で、性的指向が女性  
→ 同性愛女性 (レズビアン)
- ✓ 性同一性が男性から女性に移行して、性的指向が女性  
→ レズビアンのトランス女性

## 性別，学校段階別の性的指向 (日本性教育協会，2018)



## 性的指向 (Sexual Orientation)

### ■ 恋愛や性愛の対象となる性別

1-女性だけ、2-両性愛女性、3-女性のほうがやや多い、4-女性・男性同くらい、5-男性のほうがやや多い、6-両性愛男性、7-男性だけ、8-X、9-わからない、10-経験がない

### 「好きになる」とは??

	過去ほ	現在ほ	今後ほ
①あなたが性的に魅力(やりこ)を感じる相手は			
②あなたの性行為(セックス)の相手は			
③あなたが性的な妄想(ファンタジー)を抱く相手は			
④あなたが恋愛関係を抱く相手は			
⑤あなたが愛を抱く相手は			
⑥あなたが特異している相手は			

- ついその人のことが気になること?
- その人にどう見られてるのか意識してしまうこと?
- ずっと一緒にいたいということ?
- その人を独占したくなること?
- その人のことを考えるとキュンキュンすること?
- その人に憧れること?

## “性はグラデーション”とは?

- 性には、身体的性別、性同一性、性役割、性的指向などの構成要素がある。
- さらにそれぞれが独立した概念である。
- 各要素をどの程度の強弱で持っているのかがその人のセクシュアリティの個性であり、二人として同じセクシュアリティを持つ人はいない。

**ヒトのセクシュアリティは、カテゴリでは捉えきれない“豊かさ”を内包する (多様な性≠性的マイノリティの存在)**

### どこからが セクシュアル・マイノリティなのか？

- 戸籍上の性別
- 身体的性別
- 性同一性  
Gender identity
- 性役割  
Gender role
- 性的指向  
Sexual orientation

心理的性

女	男
女性的特徴	男性的特徴
女性	男性
規定されない性別	
女性	男性
女性	男性
規定されない性別に対して	

### 教職員に求めたい意識①

#### 性的マイノリティというマスを考えるのではなく、個別具体的な人として考える

- 人はそれぞれ異なるニーズを持ち一人として同じ人はいない。ある人に有効だった環境が他の人にも単純には通用しない(トロント市教委)。
- 過剰な励ましや同情＝上から目線(「性的マイノリティは苦しんでいて、かわいそう」)
- 下に見てはいけないと妙に持ち上げる＝下から目線(「ゲイの人は、おしゃやれで芸術肌ですよ」「ノリがよくて面白いですよ」)


### 教職員に求めたい意識②

#### セクシュアリティは重要な個人情報であることを強く意識しておくこと

- 誰にどのタイミングで話すかは本人が決めること。
- 知り得たセクシュアリティを勝手に他者に漏洩することを<アウティング>という。他者・他部署・他機関と連携を図りたいなど、話す必要性を感じたときは必ず本人の了解を得る。
- 本人がセクシュアリティを秘匿したいと特に言っていない場合も、秘匿が原則。<他の人に言いたければ確認取ること>

### 「アウティング」という人権侵害

- 一橋大学大学院の自死ケースで注目を浴びた概念
  - アルコールハラスメントや宗教の勧誘などを喚起するのと同様に、アウティングについても必要では
- 性同一性に関する教職員間アウティングは、起こりがち(ガイドライン作成の必要性)



### 教職員に求めたい意識③

#### 過度な「異性愛主義／男女二元論」を問い直す

- 教職員の姿勢として欠かさないことは、「性の多様性への尊重姿勢」である。
- 自分が「ホモ」、「レズ」、「おかま」、「おなべ」、「オネエ」、「彼氏」、「彼女」、「普通は・・・」など使っていないかどうかをふり返る。
- 学生や教職員の雑談で揶揄する話が出た場合に、どんな働きかけができるか考えてほしい。
- 学内システムで過度な「異性愛主義／男女二元論」は？

### 最後に

- LGBTというポップな言葉によって自尊心が高まる学生もいれば、それを受け入れられない／受け入れたくない学生もいる。
- 特にLGBT以外のアイデンティティ用語に翻弄される学生もいるが、それはジェンダー・セクシュアリティ・モラトリアムの青年期ゆえ当然のこと。
- 「あらゆる」多様な性を尊重する環境は、知を創造する大学においてこそまず最初に整えられるべき。セクシュアル・マイノリティ学生にやさしい大学づくりの基礎となるのが教職員の知識です。
- そして、学生だけでなく大学の教職員もまた多様な性の構成員であることも意識してください！

# セクシュアル・マイノリティについての誤解と流言

京都産業大学 佐々木孝子

次の広辞苑の改定に「LGBT」が入ったというニュースが飛び込むほど、社会的認知が進むようになっ

たセクシュアル・マイノリティ。しかし、マスコミやインターネットで流布している情報を眺めていると、

首をかしげたくなる言説にはしばしば遭遇します。本稿では限られた紙面ゆえ、三つの言説に疑義を呈してみ

たいと思います。

## 言説①「四〇人学級のうち、二人はLGBTの子ども」

LGBTとは、レスビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの英語の頭文字をとった性的マイノリティの中でも代表的な四つのカテゴリを意味する言葉です。この言説①は、LGBTを語る際の枕詞のごとく使用されるようになってきました。性の多様性教育を推奨したい筆者も、つい飛びついてしま

いたくなるような表現です。しかしこの数値の根拠となった調査の対象は小・中学生ではなく成人なのです。また欧米の調査では、子どもはアイデンティティ形成途上なので、セクシュアリティを問われても「わからない」と答えたり、QuestioningやGender Fluidなど、より流動性のある自己定義をする傾向があること

も指摘されています。ということで、「クラスに二人はLGBT」という言い回しが、かなり乱暴であることがお分かりいただけたでしょうか。さらにいうと、この調査を行ったのは民間企業であつたので、調査方法について、ある機関を通じて問い合わせたところ、方法論は企業秘密だと言われてしまいました。できる

限り「真の値」に近づきたいという目標を持った我々研究者が行う調査と、できる限り「マーケットを活性化させる」という目標を持った企業の調査では、情報の出し方が違うのだと思われました一件です。

## 言説②「性同一性とは、心の性別と体の性別が同一であること」

誤解です。この誤解の出處ははっきりしてきて、当時、性同一性障害概念がマスメディアで喧伝された時

に、「權威」とされる精神科医がそのように説明したことに始まります。おそらく性同一性障害をきっかけに

ジェンダーとセックスの違いを勉強し、二分法的理解をしてしまつて誤解をしたのだと推察されます。その

ような二分法的理解は「わかつた感」を得やすいので、医師の誤解が人口に膾炙したということもあるでしょ

う。性同一性とは、Gender identity (ジェンダー・アイデンティティ) の訳語です。Ego identityが自我同一性と訳されることと同様に、「同一性」とはアイデンティティのことを指します。「自我」が「同一」であるとはどういうことかという、時や状

況を超えても自我が同じであるというまとまりの感覚を意味します。それと同様に、性同一性とは、時間的に、社会的に同じ性別であるという感覚のことを指します。Gender identityの訳語に性自認を充てることとありますが、誤訳でしょう。性自認を散えてバックトランスレー

ションするならば、Gender self-recognitionとなり、アイデンティティの意味合いは反転されません。心理臨床家にとって、この理解はたいへん重要になります。性同一性を「言説②」の意味で誤解していたら「心と体を同一にしなくては」と考えて心理的サポートをすること

になってしまつてからです。そうではありません。私たちがサポートするのは、アイデンティティです。性別がまとまりを持つてほどよく感じられるようにサポートするのが、私たちの仕事です。

## 言説③「同性愛は生まれつき」



「同性愛を異性愛に変える心理療法を提供することは非倫理的である」ということは、心理臨床家であれば知っていなければならない知識です。しかしそれは「生まれつきだから」という理由ではありません。「生まれつき」とは一体なんでしょうか。この雑な表現に込められている意味について熟考する必要があります。双生児法による行動遺伝学研究をご存知で

しょうか。この方法論の卓越した点は、遺伝と環境の影響を（同時に）検討できることです。そして、あらゆる行動——知能、パーソナリティ、精神疾患、芸術的才能——さらには投票行動まで——において、遺伝も環境も、それぞれ影響しているという凡庸ながら科学的な結果が、世界各国の双子研究のラポから報告されています。性的指向も同様です。それは遺伝の影響も環境の影響もあります。生まれつきかそうでないかという雑な二分法で判断すべきことではありません。同性に性的指向が向くことは健康

です。幸せに暮らすLGBTの人たちを知らなかつたり、性的指向が同性に向くよりも異性に向くほうが好ましいと勘違いしている場合に「生まれつきだから仕方ない」という発想が着想されるのかもしれない。

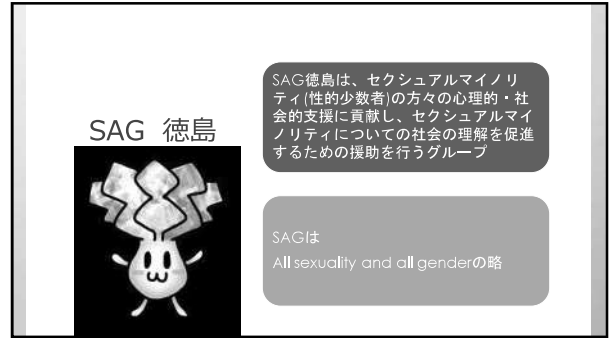
●文献  
佐々木孝子(二〇一七)「トランスジェンダーの抑鬱——多様な性同一性の発達メカニズム形成」『発達障害』

# Sexual Diversity を受け入れる大学

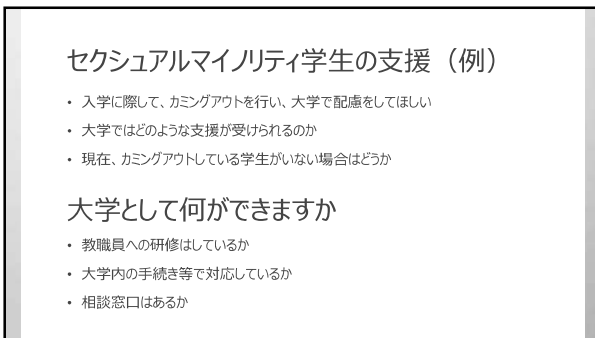
鳴門教育大学 基礎・臨床系教育部 教授 葛西 真記子



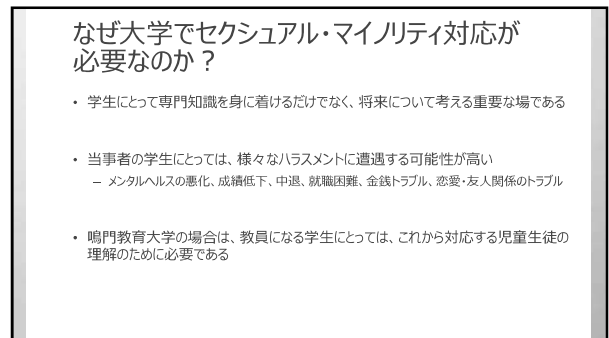
1



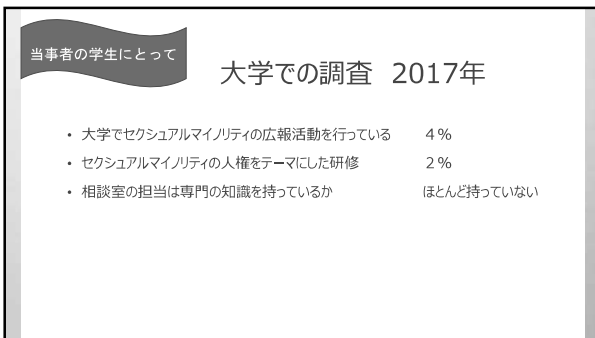
2



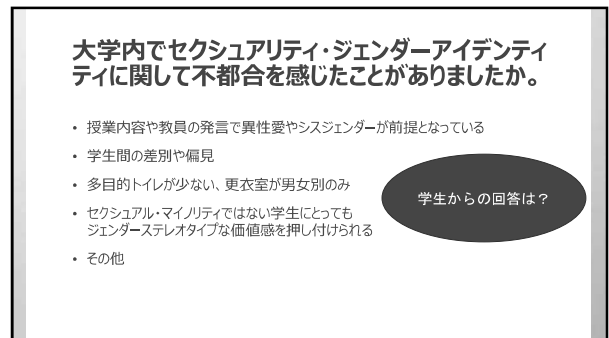
3



4



5



6

## セクシュアルマイリティの学生 への支援について

### 今大学としてできること

大学がSexual Diversityな環境になるために！

7

### まず何ができるでしょうか：例

- ・ ジェンダー／セクシュアル・マイリティの専門相談員を置いた相談窓口の設置
- ・ 学生生活ハンドブック
- ・ ユニバーサルトイレの案内 All Gender Restroom
- ・ 学生定期健康診断の個別対応
- ・ 性別記載に対する申し立て案内

8

### 授業では

- ・ 教員が差別的な言動をったり、授業のたとえ話でホモネタなどを放置しない
- ・ 男女に分けた教育内容、固定的なジェンダー規範を見直す
- ・ アンケート等の性別欄について考える
- ・ 男女ペアワークについて再考する

9

### 大学全体としての取り組みの必要性

- ・ 教職員
- ・ 学生生活担当部署
- ・ キャリアセンター担当部署（企業研究、インターンシップ等）
- ・ 関係機関との連携(実習先等)
- ・ 地域への情報発信

10

### 大学がSAFE ZONEになるためには Research Question!

- ・ LGBTQ+に肯定的な人と否定的な人がいるのはなぜか？
- ・ Allyになる人とならない人の違いはなにか？
  - Ally (アライ：同盟者、協力者の意)とは、セクシュアルマイリティに好意的で、彼らの活動を支えるセクシュアル・マイリティのことで、主に米国で用いられてきた用語である。
  - Washington & Evans (1991)は、Allyを「不公平な扱いを受ける人々を私生活や職場においてサポートすることを通し、抑圧を止めるために活動する賛同者で、『優越な (dominant)』または、『多数派の (majority)』集団に属する者」と定義

11

### アメリカの研究結果をまとめると

- ・ その動機を分類すると、
- ・ ① LGBT当事者との個人的な関係、意味のある関係、家族や地域での職業的な関係や個人的な関係という「関係性からの動機」、
- ・ ② 正義、宗教、人権など「価値観に基づいた動機」、
- ・ ③ 多数派としての抑圧や特権の自覚という「罪の意識に基づいた動機」

12

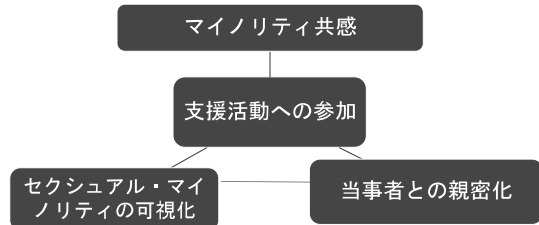
## 日本においては？

- LGBTQ+に肯定的な人と否定的な人がいるのはなぜか？
- Allyになる人とならない人の違いはなにか？
  - 非当事者へのインタビューを実施

葛西・小渡、2018  
葛西、2019

13

## 結果



14

## 考察

- 米国で行われてきたAllyに関する研究と類似している。
- 欧米の研究では、
  - LGBT当事者との個人的な関係や、意味のある関係、職業的な関係からAllyとしての活動に参加するという「関係性からの動機」や
  - 正義や人権などの「価値観に基づいた動機」
  - 欧米で指摘されているような「罪の意識に基づいた動機」というのは本研究ではほとんど語られなかった。自身が多数派に所属していることにより抑圧や差別をする側であったという点についてはあまり意識が向いていないという点である。

15

## 考察

- 米国で行われてきたAllyに関する研究と異なる点。
- マイノリティ共感 Inter-minority Empathy
- 自分自身のマイノリティとしての体験（民族、障がい、地域、国籍、高齢者、子ども、女性）
- マイノリティとして人権を侵害されてきた体験 から 他者の差別や偏見にも敏感になる
- 「内向きの視点」から「外向きの視点」へ
- セクシュアル・マイノリティが他のマイノリティと異なる点
- 最大のマイノリティグループである女性は肯定的である

16

## Inter-Minority Empathy マイノリティ共感 (Kasai, 2018)

- あるマイノリティの当事者が他のマイノリティの気持ちかわかること、共感できること  
By Kasai, M.
- 当事者が内向きから外向きになる
- 自分の当事者性から他の当事者へ目を向ける
- Sensitive to discrimination

海外の研究では、  
Intersectionalityという研究  
しかない

例：ヒスパニックでゲイ  
である方がよりハイリスク

17