

教職員のための

////////////////////

ジェンダー・

セクシュアリティに関する

ガイドブック(配慮と対応)

—— 第1版 ——

Gender and Sexuality Guidebook

行動する知性。

 中央大学

2022年4月1日

目次 Contents

ガイドブックの作成にあたって	03
中央大学ダイバーシティ宣言	04
01 » 学校生活における配慮・対応の取り組み	05
① 氏名、性別の取り扱い	05
② 施設利用	06
③ 授業、実習、留学	07
④ 就職活動	07
02 » 身近な疑問から考えてみませんか(Q&A)	08
03 » ジェンダー・セクシュアリティに関する用語	12
04 » 中央大学ダイバーシティセンター	14
05 » ジェンダー・セクシュアリティに関する相談窓口	16
あとがき	17
参考文献	18

COLUMN

01 一橋大学アウトティング事件	02
02 誰もが安心して過ごせるキャンパスを目指して	05
03 ジェンダーによるしがらみ	08
04 「普通の人」って誰のこと?	11

COLUMN 01

一橋大学アウトティング事件

2015年、一橋大学法科大学院に在籍する男子学生Aさんが同級の男子学生BさんにLINEで告白をともなうカミングアウト(①用語)をしたところ、関係が悪化してグループラインでのアウトティング(①用語)が起き、体調を崩したAさんが大学の諸機関に相談するも解決に至らず、その結果、校舎から転落して亡くなった事件です。2016年にご遺族が学生Bさんと大学に対して裁判を起こしたことで広く報道されました。裁判の経緯を含む詳細な資料を一橋大学の有志団体LGBTQ+ Bridge Networkが公開しています。(①参考文献)

Aさんは中央大学法学部を卒業し、法曹として活躍する夢を持って勉強する学生でした。この事件は、アウトティングが、カミングアウトした人の安心・安全な居場所をうばい、ときに命をもおびやかす行為であること、また一瞬の判断でアウトティングをしてしまった人、及びその周囲の人々が負う責任が限りなく重いものとなり得ることを社会に示しました。国立市など、これを契機にアウトティングの禁止を条例やガイドラインに盛り込む自治体や団体も登場しています。アウトティングを起こさないための啓発や、万一起きてしまったときに適切なサポートができる環境整備は喫緊の課題といえます。

ガイドブックの作成にあたって

中央大学は、2017年10月に「中央大学ダイバーシティ宣言」を公表し、本学がすべての人びとに、平等な学修環境および職場環境を提供すると明言しました。これに基づき、中央大学のダイバーシティ推進は、三つの領域（障害学生等支援、ジェンダー・セクシュアリティ、グローバル）で進められています。このガイドブックは、その中で、ジェンダー・セクシュアリティ領域において、学生と接する教職員に知っておいて欲しいことをまとめたものです。

組織の中でダイバーシティ（多様性）を推進するというと、これから新しく多様なメンバーを迎え入れる準備だと考える人もいるかもしれません。しかし、実際のところ、ダイバーシティ推進とは、組織の構成員がすでに多様であるという認識から始まります。「中央大学ダイバーシティ宣言」の中で述べられているように、中央大学でも現在すでに、学生も教職員も、性別・性自認・性的指向（①用語）をはじめ、様々な背景を持つ人たちが集まり、学び、働いています。そこで問題や困難が生じたとき、どう向き合っていけばいいのでしょうか。

ジェンダー・セクシュアリティ（①用語）領域での私たちの活動の原点は、中央大学を卒業した学生が進学先の大学院で命を落とした痛ましい事件でした（①COLUMN01〈p.2〉）。学生を守り育てるはずの大学キャンパスで学生が亡くなったこの事件では、学生間でのアウトティングという深刻な出来事が起きただけでなく、アウトティング後、大学側で複数の教職員が相談対応したにも関わらず、悲しい結末を避けられませんでした。当時、中央大学の教職員からも、同じことは本学でも起こり得る可能性があるのではないか、と不安の声が上がりました。その声を受けて始めた取り組みが発展して、このガイドブックとなりました。

多様な構成員からなる中央大学は、今後もダイバーシティ推進における重要なテーマである「環境」整備を進めていかななくてはなりません。私たち教職員は一人ひとりが大学の「環境」を作り出す重要な構成要素です。私たちがダイバーシティに対して知識を得、理解を深めることで、大きな環境の変化を生み出すことができるのではないのでしょうか。そのための一助として、このガイドブックをご活用ください。

※ ①用語は、pp.12-13の用語説明を、①参考文献は、pp.18-19の参考文献を、それぞれご参照ください。

※ 学生向けには学生用ハンドブックで学生生活に必要な情報を提供しています。こちらも含むウェブサイトをご参照ください。

※ このガイドブック掲載の情報は2022年3月時点のものです。お気づきの点、ご意見、ご感想などありましたら、dc-soudan-grp@g.chuo-u.ac.jpまでお気軽にお知らせください。

ウェブサイト



中央大学ダイバーシティ宣言

1

学びは、良き生き方を探し実現するうえで、たいへん大切なものです。人びとには学びたいという気持ちがあります。学んだことを生かして良き生き方を実現したいと願っています。そうしたなかで、これからの社会は、どんな背景をもつ人に対しても、学びのための平等な機会を提供できなければなりません。大学を始めとする教育機関は、良き生き方を実現するための学びの機会を提供するための最も重要な場です。それゆえそれらの教育機関は、障害、病歴、経済状況、家庭環境、性別、性自認、性的指向、年齢、国籍、人種、言語、信念、宗教などによって、学びの機会が損なわれることがないような環境を整えなければなりません。

2

私たち中央大学は、豊かな感性と人間力を備え、高度な専門性をもって国際社会に貢献できる人材の育成に取り組んでまいりました。いま私たちは、すべての人びとに学びの機会が平等に開かれることの重要性を認識しています。そして、私たちとともに学びたいという希望を持つすべての人びとが差別なく集い、のびのびと学ぶことのできる学修環境を提供します。すべての人びとが相互に認め合い、力を高め合える学修環境を提供します。さらに私たちは、多様な人びとが教育と研究のためにもともに働く職場環境づくりをめざします。

3

そのために私たちは、以下の取組を進めていきます。

第一に、障害、病歴、経済状況、家庭環境、性別、性自認、性的指向、年齢、国籍、人種、言語、信念、宗教など、多様な背景をもつ人びとが、ともに学び、ともに働くことのできる環境をつくります。

第二に、ともに学ぶ人びとが個人の能力を最大限に発揮できる職場環境をつくり、またワーク・ライフ・バランスの実現をめざします。

第三に、障害のある本学構成員に対する合理的配慮を推進し、さらに社会的障壁の除去に対する理解の醸成をすすめます。

第四に、あらゆる人びとの人権を尊重し、偏見にもとづく差別や人権侵害が生じることのないようにします。

私たちは、人類社会を構成する一員として、社会とともに、以上の取り組みを着実にすすめてまいります。

2017年10月
学校法人 中央大学

01 学生生活における配慮・対応の取り組み

学生生活を送る中で、ジェンダーやセクシュアリティ(「性のあり方」①用語)に関連した困難や悩みを抱える学生に対して、中央大学では主に、氏名や性別の扱い、各施設利用、授業や実習、就職活動などの面で、以下のような配慮・対応の取り組みを進めています。学生への情報提供や学生対応における参考としてご利用ください。(ダイバーシティセンターのウェブサイトにも詳しい情報が掲載されています。)



ジェンダー・セクシュアリティに由来する困難を抱える学生への支援

1 氏名、性別の取り扱い

1 氏名の取り扱い

通称名の使用を希望する場合 中央大学において、通称名を使用することができるのは、次のような場合です。

- A 婚姻等により戸籍上の氏名を変更した場合に、変更前の氏名を使用したいとき
- B 外国籍の学生が住民票記載事項証明書記載の通称名を使用したいとき
- C 前述以外の場合で、合理的な理由があると所属学部等の長が認めるとき

*性別に違和感のある学生等が通称名を希望する事情は、Cに該当する場合があります。
ダイバーシティセンターもしくは学部や大学院の事務室へご相談ください。

2 性別の取り扱い

性別記載のある文書 健康診断書、通学証明書には、原則として性別記載があります。

性別記載のない文書 成績証明書、在学証明書、在籍証明書、卒業・修了見込証明書、卒業証明書など。
*生協で販売している中央大学指定の「履歴書・自己紹介書」には性別欄がありません。

COLUMN 02

誰もが安心して過ごせるキャンパスを目指して

キャンパスが誰にとっても安心して利用できる場所であるために、これまで様々な取り組みがされてきました。

たとえば、トイレが不自由なく利用できることも安心につながります。多目的トイレの整備はその取り組みの一つであり、多摩キャンパスのFOREST GATEWAY CHUOではほとんどの階に設置されているなど、新しい建物を中心に整備は着実に進んでいます。また、子育てをしながら学び、働く人のための授乳室の設置も、同様の取り組みの一つです。

さらに近年ではトイレに生理用品を設置する取り組みも注目されています。現在、経済的な負担をはじめとする様々な事情によって、生理用品を十分に手に入れられない人もいます。(「生理の貧困」と呼ばれることもあります)。また、キャンパスで急に生理用品が必要になった際、手に入る場所(売店など)に限られるため、安心して授業に参加できないなどの問題も生じています。トイレにかならずトイレトペーパーが用意されているように、生理用品が施設に必要な備品として設置されるよう、生理に関する啓発とともに取り組んでいく必要があります。実際に無料配布を始める大学も増えてきており、中央大学でも全構成員の課題として考えていきたいですね。

01 ≫ 学生生活における配慮・対応の取り組み

2 施設利用

1 トイレ

各キャンパスには多目的トイレがあります。

また、ダイバーシティセンターのある多摩キャンパスのFOREST GATEWAY CHUOには各階に多目的トイレがあります(4階を除く)。

詳細は各キャンパスの「バリアフリーマップ」をご覧ください。

2 更衣室・シャワー室

多摩キャンパス(第一体育館、第二体育館、Cスクエア)と後樂園キャンパス(3号館、5号館)に男女別の更衣室とシャワー室があります。

現在のところ、性別によらない更衣室はありません。(多目的トイレを利用することが可能です。)

3 授乳室

多摩キャンパスのFOREST GATEWAY CHUOの4階には、多目的トイレに替わって授乳室が設置されています。搾乳、授乳、オムツ替え等に使うことができます。



4 定期健康診断(保健センター)

健康診断は男女別に受診します。受診票はマークシート形式で、性別欄は「男」「女」の選択式です。

心電図検査(新入生のみ)は、仕切りのあるブースで胸元を開いて行います。胸部レントゲン撮影(受診者全員)は、他の受診者と一緒にの部屋で、上半身のみ着替えがあり、無地のTシャツを着用の上撮影を行います。

健康診断の受診は、就職・教育実習等で求められる「健康診断証明書」の発行に必要です。

体育実技等の科目においても受診が条件となる場合があります。心配があれば保健センターやダイバーシティセンターにご相談ください。(指定する別日程での受診が可能です。)

5 セミナーハウス(富浦臨海寮、野尻湖セミナーハウス)

宿泊者名簿には学籍番号と氏名を記入します。また、宿泊する人数を男女別に記入します。

通称名や自認する性別にも対応できる場合があるので、学生生活課または都心学生生活課にご相談ください。

3 授業、実習、留学

1 授業

授業内の敬称については、中央大学の「性別違和あるいは性同一性障害を抱える学生への対応について(指針)」(中央大学教職員専用ウェブサイトや、学生相談室のウェブサイトに掲載)において、「基本的には『さん』づけとすることを推奨する」としています。

2 実習

教育実習および介護等体験については、教職事務室が事前の個別相談に対応しています。2020年度からダイバーシティセンターと教職事務室が協力して研修を行っています。学芸員課程、社会教育主事課程、司書課程における実習については、文学部事務室が事前の個別相談に対応しています。なお、司書課程の実習は必修ではありません。

3 留学

中央大学から海外への留学

学内の留学に関する手続書類には性別欄がありません。

留学先での氏名および性別の取り扱いについては、留学ビザ取得のため公的書類(パスポート)がベースとなりますが、国際センターが事前の個別相談に対応しています。

海外から中央大学への留学

中央大学での氏名および性別の取り扱いについては、留学ビザ取得のため公的書類(パスポート)がベースとなりますが、通称名を使用できる場合があります。また、協定校からの交換留学生については、本人の希望により個室タイプの寮(聖蹟国際交流寮)を選択することができます。

なお、多摩キャンパスのグローバル館(GLOBAL GATEWAY CHUO)、後樂園キャンパスの6号館7階にあるグローバルラウンジには、祈祷室が設置されています。

4 就職活動

1 履歴書

生協で販売している中央大学指定の「履歴書・自己紹介書」には性別欄はありません。

2 キャリアセンター

キャリアに関する相談についてダイバーシティセンターとキャリアセンターでの連携が可能です。

02 ▶▶▶ 身近な疑問から考えてみませんか(Q&A)

学生と接する中で生じる疑問の中には、見過ごすことのできない問題が含まれていることがあります。ここには実際に寄せられた具体例を挙げてあります。対応のあり方について、ぜひ一緒に考えてみてください。

Q.1 LGBTQ(①用語)という言葉は知っているけれども、 実際該当する人に会ったことはありません。本当にいるのでしょうか？

「会ったことがない」のではなく、「会っていることを意識しづらい」だけかもしれません。様々な研究がありますが、日本国内で行われた近年の無作為抽出の調査によればLGBTQの人々(定義は調査により異なります)の割合は3.3%だと報告されています(釜野ほか 2019, 埼玉県 2020①参考文献)。中央大学では多くの人々が学んでいるので、「ここにはいないだろう」という推測で行動することはできません。学生・教職員を問わず、中央大学を構成する私たちは「すでに多様である」という前提で生活することが求められています。

Q.2 私のゼミでは、ゼミ長は男子学生、副ゼミ長は女子学生というのが 慣例です。その慣例を変える必要はあるのでしょうか？

性別による役割分担は、固定的なジェンダー観の再生産につながるだけでなく、場合によってはハラスメントにもなり得ます。また、自分が女性として／男性として、見られる／振る舞うことに違和感があるという人もいます。役割分担だけでなく進路指導などにおいても、「女だから／男だから」という理由で学生の選択肢を制約してしまうことのないように気をつけましょう。

COLUMN 03 ジェンダーによるしがらみ

「男なんだから(なのに・のくせに)」「女なんだから(なのに・のくせに)」といわれたこと。いったことはありますか？「男らしさ」「女らしさ」って何でしょうか？

「男らしさ」や「女らしさ」は、すべて否定されるべきものというわけではありません。男らしく・女らしく装う、振る舞うことを楽しむ生き方もあります。でももし、「女なんだから」都会の大学なんていなくていい、留学なんてなくていい、「男なんだから」強くあらねばならない、などという価値観に縛られたら、自由が奪われてしまいます。そうした社会的な圧力に苦しんでいる人がいるのも事実です。

誰もがのびのび生きられる社会をつくるには、私たちがジェンダーによるしがらみをいったん外してやる必要があるかもしれません。そうしたしがらみで何かを諦めようとしていないか、また自分が誰かに何かを押しつけていないか、今一度振り返ってみてはどうでしょうか？

Q.3 自分に偏見はないと思うし、常に中立的な立場から学生対応をしているつもりですが、それで十分ではないのでしょうか？

ジェンダー・セクシュアリティについてよりよく理解しようという姿勢が社会的に広がっても、無理解や差別はとて根深いものです。たとえ中立でいるつもりであっても、何気なく発せられる言葉の中には、言われた側が傷つくケースもあり、そうした「無意識の(アンコンシャス)バイアス」、「マイクロ(小さな)アグレッション(攻撃)」(❶用語)と言われる言動は社会問題化されてきています(スー 2020 ❶参考文献)。「自分は大丈夫」と過信せず、差別的な言動をしないよう心がけると同時に、積極的に差別をなくすよう注意喚起していくことが、その場の全員の安心につながります。

Q.4 学生同士の会話の中で「好きな異性のタイプは？」や、「ホモ」「レズ」といった発言を聞いてしまいました。学生に何か注意した方がよかったですでしょうか？

「ホモ」「レズ」は差別的に使われがちな言葉(❶用語)ですし、当人の性的指向や性自認に関わらず、そうした言葉や、全員が異性を好きになるという前提に違和感や不快感を持つ学生もいるかもしれません。社会的正しさのためだけでなく、そうした言葉を言われたらどんな気持ちがするだろうか、と投げかけてみてはどうでしょうか。その場で適切に対応できなければ次のチャンスで話題にしてもかまいません。

教職員の態度を学生は見ています。教室で学生と接する教員も、教室外で学生対応をする職員も、言語は使い方によっては排他的にもなり得ると自覚し、問題意識を持つことが大切です。教職員が明確な態度で接することで、気持ちが軽くなる学生もいます。なお、授業以外の課外活動(ゼミ合宿やコンパ)も同様の問題が起こりやすい場なので、より注意が必要です。

Q.5 学生間で性的指向や性自認(❶用語)に関わる人間関係のトラブルがあるようです。

個人的なことに教職員は介入しないほうがいいのでしょうか？

本人の同意なく第三者に性自認や性的指向のことを話すことはアウティング(❶用語)となることもあり、介入が難しいと感じるかもしれません。しかし他方で、大学生活の様々な場面で、ジェンダー・セクシュアリティの問題が「個人的なこと」で片付けられないケースは往々にして存在します。介入しないという態度によって、当事者が受け入れられていないと感じてしまえば、困りごとや精神的負担が放置されてしまうことがあります。ダイバーシティセンターにご相談いただければ、一緒に適切な介入方法を考えるお手伝いをします。

02 ▶▶▶ 身近な疑問から考えてみませんか(Q&A)

Q.6 学生を呼ぶ時は、これまで「くん」「さん」を使ってきたので、いまさら男女区別なく呼ぶのは難しいと感じます。どうしたらいいのでしょうか？

例えば、年度や学期の区切りを利用して、最初の授業で「この授業では全員『さん』付けにします」とアナウンスするやり方があります。慣れるまでは、間違ったり、学生が気が付かなくて何度か呼びかけるようなことがあるかもしれません。しかし「性別で呼称を分ける必要はあるのだろうか」という問いかけには大きな意義があると思います。

Q.7 急に呼び方を変えたら、学生も戸惑うのではないのでしょうか？

「くん」「さん」は親しみの表現であって、全員「さん」付けなんてどこかよそよそしい、という意見もよく聞かれます。そうであれば、もし「さん」付けに統一したら、どんな意味があるかを考えるきっかけにしてはどうでしょうか。また統一する理由を考えることで、教職員と学生は問題意識を共有することができます。最近では「さん」付けに統一する小・中学校もあるので、「戸惑う」学生が今後は減っていくかもしれません。

Q.8 将来的に結婚して子育てする人が多いだろうから、学生に対してその前提で話しても問題ないのではないのでしょうか？

性自認や性的指向にかかわらず、誰であっても、結婚する／しない、子どもを持つ／持たない選択肢があり、ライフプランも、家族のあり方も実に多種多様になっています。特定のあり方のみを前提にした発言は、そうでない誰かを排除してしまうおそれがあるだけでなく、実際の社会の変化を踏まえていない態度であるかもしれません。また、自分では単なる個人の意見を表明しているつもりでも、教職員の立場から学生への発言は思いがけず強く響いてしまうこともあるので気をつけたいところです。

Q.9 「性はグラデーション(📌用語)」と言われても、 ゼミ合宿の部屋割りは男女別です。どうしたらいいのでしょうか？

誰もが楽しめる充実したイベントを目指しても、そもそも男女別の部屋／大浴場／トイレなどが苦痛だという学生もいます。男女別の設備しかない場合は、「不安がある人は事前に相談してください」といった声がけをして希望を聞き取りながら、別部屋を用意する／入浴時間をずらす／別フロアのトイレを使用するなど、できる範囲で個別対応しましょう。寮でも同様の困難が発生する可能性がありますので注意が必要です。

Q.10 性的マイノリティであるという学生から、 就職について相談を受けましたが、全く知識がありません。 どうしたらいいのでしょうか？

多様な構成員がそれぞれ能力を十分発揮できる職場をつくるという、働く場でのダイバーシティ&インクルージョンの取り組みは年々進んでいます。ダイバーシティセンターにご相談いただければ、キャリア支援に関わる新しい情報を提供できますので、お気軽に足をお運びください。

COLUMN 04

「普通の人」って誰のこと？

人は誰もがそれぞれの性的指向と性自認(📌用語)を持っています。今の社会では、出生時に割り当てられた性と性自認が一致していて、性的指向が異性に向かう人がマジョリティとされています。出生時に割り当てられた性と性自認が一致していることを「シスジェンダー」、性的指向が異性に向くことを「ヘテロセクシュアル(異性愛)」といいます。つまり、性的マジョリティとは、「シスジェンダー」かつ「ヘテロセクシュアル」の人々となります。

ところで、性的マジョリティをさして「普通の人」と表現することはありませんか？ でも、ある属性の人を「普通」とすることは、そうではない人を「普通ではない」とみなす危険性ははらんでいます。「正常」や「一般」という言い方も同じように、使い方に注意が必要です。

あなたがどのジェンダーでも、誰を好きになってもならなくても、それぞれが尊重されるべきあり方です。シスジェンダーであり、ヘテロセクシュアルである人もまた、多様なセクシュアリティの中の一つだということに自覚的でありたいですね。

03 » ジェンダー・セクシュアリティに関する用語

ここでは、ジェンダー・セクシュアリティに関する基本的な用語を紹介します。

このガイドブックの中でも繰り返し登場する言葉を集めてあります。この機会に意味を確認してみてください。

ジェンダー

社会的につくり出された性差のこと。

- **ジェンダーステレオタイプ** (いわゆる男らしさ・女らしさ、男性はこうあるべき・女性はこうあるべきという社会通念)
- **ジェンダーバイアス** (性別に関する偏見・差別)
- **ジェンダーロール** (男性は外で仕事をする・女性は家庭で家事育児をするといった固定的な性別役割規範)などの用語もあります。

セクシュアリティ

人間の「性のあり方」のこと。近年では、少なくとも4つの要素の組み合わせによって、「性のあり方」が形づくられているとされています。

- **性的指向** (Sexual Orientation: 恋愛や性愛の対象となる性。恋愛の対象をRomantic Orientation、性愛の対象をSexual Orientationと分けることもある)
- **性自認** (Gender Identity: 自分の性別をどのように認識しているか。性同一性ともいう)
- **性表現** (Gender Expression: 自分の性をどのような服装、髪型、言葉づかい、行動などで表現するか)
- **出生時に割り当てられた性** (Sex Assigned at Birth: 出生時の身体的特徴に基づき判断された性)

*それぞれの要素も、その組み合わせも多様であるため、セクシュアリティは人それぞれ異なります。その異なりを「グラデーション」と表現することもあります。

LGBTQ

- **レズビアン** (Lesbian: 女性同性愛者)
- **ゲイ** (Gay: 男性同性愛者)
- **バイセクシュアル** (Bisexual: 両性愛者)
- **トランスジェンダー** (Transgender: 性自認が出生時に割り当てられた性と異なる人など)
- **クィア** (Queer: 異なるセクシュアリティ間の連帯と、異性愛規範や同性愛嫌悪の問題を示すために使われる概念)または
- **クエスチョニング** (Questioning: 自分のセクシュアリティを模索中、またはあえて決定づけていない人)の頭文字をとった言葉。性的マイノリティの総称として広く使用されています。

他にも、性的指向の観点では

- **パンセクシュアル** (Pansexual: 全性愛者)
- **アセクシュアル** (Asexual: 無性愛者)

性自認の観点では

- **Xジェンダー、ノンバイナリー** (X-gender, Non-binary: 性自認が男女どちらかではない人)

などもあり、そうした広がり表現するために「**LGBTs**」「**LGBT+**」などとすることもあります。

*ホモ、レズ、おかまなどの表現は差別的に使われてきた歴史があるため、ゲイ、レズビアン、同性愛者などニュートラルな表現を使うことが一般に推奨されています。

SOGI(ソジ)

前述の**性的指向** (Sexual Orientation)と**性自認** (Gender Identity)の頭文字をとった言葉です。性的マイノリティだけでなく、性的マジョリティも含んで、あらゆるセクシュアリティを人権の課題として捉える言葉として国際的に使用されています。**性表現** (Gender Expression)と合わせて**SOGIE** (ソジイー)、**身体的特徴** (Sex Characteristics)と合わせて**SOGIESC** (ソジエスク)ということもあります。

カミングアウト

自分のセクシュアリティを自分の意思で他の人に伝えること。
カミングアウトをするかしないか、いつ、誰に、どの範囲までするかなどは、本人の自由であるべきです。

アウティング

他の人のセクシュアリティを本人の了承を得ない状態で第三者に暴露すること。
重大な人権侵害なので決してしてはならないことです。
もし、カミングアウトを受けたことを誰かに相談したい場合は、共通の知り合いなどではなく、ダイバーシティセンターなどを利用するようにします。

アライ (Ally)

LGBTQの理解者、支援者、味方として行動する人のこと。英語のAlly (味方、協力者) からきた言葉です。
アライは、LGBTQの当事者ではない人が、LGBTQに関する活動に携わる場合やLGBTQの理解者・味方であることを表明する際に多く使われてきました。
ただ最近では、「誰もが誰かのアライになれる」というように、LGBTQの当事者であるか否かを問わず、お互いのジェンダーやセクシュアリティを尊重し合う味方であるという意味でも使われるようになってきました。
LGBTQ当事者の置かれている環境を改善するためには、すべての人がアライになることがとても重要です。

マイクロアグレッション

「小さな(マイクロ)攻撃(アグレッション)」の意味。明らかな差別に見えなくても、ステレオタイプや偏見に基づく発言や行動によって、無自覚に相手を傷つけること。
その背景には、人種・ジェンダー・障害など、自分と異なる人や事に対する無理解があります。

04 » 中央大学ダイバーシティセンター

2020年4月、ダイバーシティ宣言を受けて、ダイバーシティセンターが設置されました。ダイバーシティセンターでは、学生の学修および学生生活を様々な形で支援しています。また、教職員に向けて、学生対応の際に必要な情報提供もしています。

▶ダイバーシティセンター事務室

多摩キャンパス FOREST GATEWAY CHUO 2階

開室時間 月～金（授業実施日）

10:00～17:00（相談受付は16:00まで）

▶ダイバーシティスクエア

多摩キャンパス FOREST GATEWAY CHUO 2階

開室時間 月～金（授業実施日） 10:30～14:30



1 できること

1 安心・安全な居場所の提供

ダイバーシティセンター事務室の隣には、学生のための居場所である「ダイバーシティスクエア」があります。ダイバーシティスクエアでは、休憩したり、おしゃべりをしたり、読書をしたりできます。



2 情報収集・発信、啓発・研修

ダイバーシティスクエアでは、ダイバーシティに関する書籍などを展示・貸し出ししています。また、講演会などのイベントも開催しています。イベントの予定はウェブサイトまたはTwitterをご覧ください。



3 相談対応

学生からの個別相談を受け付けています。専門性を持ったコーディネーターが対応します。面談は一人でも、友人や教職員と一緒にでも大丈夫です。（多摩キャンパス以外に出張も可能です。）



STEP.01 連絡

事前にいずれかの方法でご連絡いただくと、スムーズに面談に進むことができます。

- 問い合わせフォーム …… <https://www.chuo-u.ac.jp/inquiry/form/?id=134>
- E-mail …………… dc-soudan-grp@g.chuo-u.ac.jp
- TEL …………… 042-674-4554
- FAX …………… 042-674-4555

問い合わせフォーム



STEP.02 来室・受付

予約をしている方 来室したら「相談受付票」の記入をお願いします。

記入する内容(名前、所属、連絡先、相談内容など)は差し支えない範囲で結構です。

予約をしていない方 当日対応できるコーディネーター等がいる場合は面談を受け付けますので、「相談受付票」の

記入をお願いします。対応できるコーディネーター等がない場合は日時の予約をしていただきます。

STEP.03 面談

コーディネーター等がお話を伺います。

2022年4月現在、新型コロナウイルス感染予防のため、場合により直接の面談ではなくオンライン会議システムでご相談をお受けすることもあります。

STEP.04 支援・対応

面談で聞き取った内容をもとに、今後の支援・対応の方法を相談しながら決定します。
必要に応じて他部署と連携をとることもあります。

2 支援分野

● ジェンダー・セクシュアリティ領域

性別、性自認、性的指向に関する事など
専門のコーディネーターがいます。

相談例

「自分のセクシュアリティについて悩みがある」

「カミングアウト(自分のセクシュアリティを誰かに打ち明けること)をしたらアウトティング(本人の同意なくその人のセクシュアリティを第三者に暴露すること)をされてしまった」

その他、ダイバーシティセンターでは次の2つの領域についてもカバーしています。

● 障害領域

障害・病気に関する事など
専門のコーディネーターがいます。

● グローバル領域

国籍・人種・言語・宗教に関する事など

05 》 ジェンダー・セクシュアリティに関する相談窓口

教職員側が「どのような内容であってもまずは相談してほしい」「一緒に考えていこう」という姿勢を示すことで、学生は相談しやすくなる場合があります。

ダイバーシティセンターにはジェンダー・セクシュアリティに関して専門性のあるコーディネーターが勤務しておりますので、どうすればよいだろうかと迷ったらご相談ください。(勤務日等はウェブサイトで確認できます。)

▶ ダイバーシティセンター

TEL 042-674-4554

問い合わせフォーム



ダイバーシティセンターでは、必要に応じて以下の窓口とも連携し対応にあたります。

▶ ハラスメント防止啓発支援室

TEL 042-674-3507

問い合わせフォーム



▶ 国際センター

TEL 042-674-2211

問い合わせフォーム



▶ 学生相談室

[多摩キャンパス]

TEL 042-674-3481

問い合わせフォーム



[後樂園キャンパス]

TEL 03-3817-1724

問い合わせフォーム



[市ヶ谷田町キャンパス]

TEL 03-3513-0309

▶ 保健センター

[多摩キャンパス]

TEL 042-674-2968

問い合わせフォーム



[後樂園キャンパス]

TEL 03-3817-1722

[市ヶ谷田町キャンパス]

TEL 03-3513-0319

[市ヶ谷キャンパス]

TEL 03-5368-3503

あとかき

「友達がトランスジェンダーで、就職活動でつらい思いをしたみたい。
応援しているって伝えたいけれど、何て声がけすればいいでしょうか。」
もし皆さんが学生のこんな悩みを聞いたら、どんなふうに応えますか？

近年少しずつ知られるようになったタームの中に「アライ(Ally)」があります。
用語説明にもあるように、LGBTQなど性的マイノリティについての知識を持ち、
支援のために何らかの行動をする人を指します。

たとえ具体的に何かできなくても、性的マイノリティのことを理解したい、
その人の味方でありたいと願うことは、アライへの道の第一歩です。
いわゆる「当事者」であるなしに関わらず、もし誰もが誰かの「アライ」になれば、
多くの人の方がより安心して過ごせるキャンパスになっていくのではないのでしょうか。

❗COLUMN04 (p.11) でも触れていますが「普通の人」とは誰を指すのでしょうか？

揺れ幅の大きい「普通」の中身を考えるには、
常に既存の価値観に疑問を投げかけることが求められます。
同時に、これまで多数の声に埋もれがちだった「小さい声」や「声なき声」にも
耳を傾けていかななくてはなりません。
そうした声を聞くために必要とされるものの一つが、想像力ではないでしょうか。

私たちは成長著しい時期の学生に接しています。
学生にとって大学生活は、長い人生の一コマに過ぎないかもしれません。
しかしキャンパスライフを通じて得た知識や経験は、
その後社会へ出ていくための大きな糧となることでしょ。う。
私たち一人ひとりが少しの想像力を持って接することで、
学生が安心して次の一歩を踏み出せる環境を提供できると信じています。

*本ハンドブック作成にあたっては、早稲田大学ダイバーシティ推進室(2021)「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド(第4版)」、
同GSセンター(2021)「セクシュアルマイノリティ学生とアライのためのサポートガイドVer.4」をはじめ、
様々な大学の先事例を参照させていただきました。ここに記して感謝の意を表します。

参考文献

References

他大学のガイドライン等

- 国際基督教大学ジェンダー研究センター (2016)
「ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.1: できることガイド in ICU初版」
https://subsite.icu.ac.jp/cgs/docs/GSCL01_PossibilitiesGuide_v1.pdf
(2021年10月8日最終確認).
- 国際基督教大学ジェンダー研究センター (2016)
「ジェンダー・セクシュアリティとキャンパスライフ Vol.2: やれることリスト108 at University」
https://subsite.icu.ac.jp/cgs/docs/GSCL02_108ThingsUniversity_v1.pdf
(2021年10月8日最終確認).
- 国立大学法人筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター (2020)
「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」
https://diversity.tsukuba.ac.jp/wordpress2017/wp-content/uploads/2020/03/lgbt_guidline_20200327.pdf
(2021年10月8日最終確認).
- 東海国立機構名古屋大学 (2021) 「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」
https://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/upload_images/guideline03162021.pdf
(2021年10月8日最終確認).
- 東京都立大学ダイバーシティ推進室 (2020) 「セクシュアル・マイノリティに関する東京都立大学の対応ガイドライン」
https://www.comp.tmu.ac.jp/diversity/images/TMU_support_guidlines_for_SOGI-LGBT_2020.pdf
(2021年10月8日最終確認).
- 早稲田大学GSセンター (2021) 「セクシュアルマイノリティ学生とアライのためのサポートガイドVer.4」
https://www.waseda.jp/inst/gscenter/assets/uploads/2021/03/SupportGuideV4_JP.pdf
(2021年10月8日最終確認).
- 早稲田大学ダイバーシティ推進室 (2021) 「セクシュアルマイノリティ学生への配慮・対応ガイド第4版」
https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2021/03/webguide_jp_4th.pdf
(2021年10月8日最終確認)

入門書

- 石田仁 (2019) 『はじめて学ぶLGBT: 基礎からトレンドまで』ナツメ社.
- 加藤秀一・石田仁・海老原暁子 (2005) 『図解雑学ジェンダー』ナツメ社.
- 谷口洋幸編著 (2019) 『LGBTをめぐる法と社会』日本加除出版.
- 一橋大学社会学部佐藤文香ゼミ生一同著、佐藤文香監修 (2019)
『ジェンダーについて大学生が真剣に考えてみた: あなたがあなたらしくいられるための29問』明石書店.

アウトティングに関して

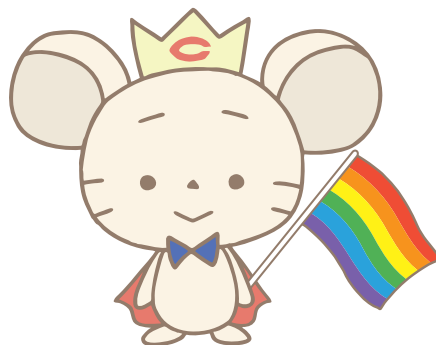
- 神谷悠一・松岡宗嗣(2020)『LGBTとハラスメント』集英社新書.
- 砂川秀樹(2018)『カミングアウト』朝日新書.
- 松岡宗嗣(2021)『あいつゲイだって: アウトティングはなぜ問題なのか?』柏書房.
- LGBTQ+ Bridge Network(2021)「一橋アウトティング事件を語り継ぐ」
<https://hitupride.wixsite.com/lgbtqbridgenet/hit-outing-case> (2021年10月8日最終確認).

LGBTQの人口割合

- 釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇(2019)『大阪市の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート報告書(単純集計結果)』(JSPS科研費16H3709「性的指向と性自認の人口学—日本における研究基盤の構築」研究代表者 釜野さおり)
[http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGL/20191108大阪市民調査報告書\(修正2\).pdf](http://www.ipss.go.jp/projects/j/SOGL/20191108大阪市民調査報告書(修正2).pdf) (2021年10月8日最終確認).
- 埼玉県(2021)『埼玉県 多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査—報告書—』
<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/183194/lgbtqchousahoukokusho.pdf> (2021年10月8日最終確認).

マイクロアグレッション

- スー, デラルド・ウィン著, マイクロアグレッション研究会訳(2020)『日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション——人種、ジェンダー、性的指向: マイノリティに向けられる無意識の差別』明石書店.



中央大学ダイバーシティセンター

〒192-0393 東京都八王子市東中野742-1 FOREST GATEWAY CHUO 2F

TEL: 042-674-4554 FAX: 042-674-4555

Email: dc-soudan-grp@g.chuo-u.ac.jp



ウェブサイト

<https://www.chuo-u.ac.jp/campuslife/diversity/>



Twitter

https://twitter.com/chuo_dc