

LGBTQ⁺に関する筑波大学の基本理念と 対応ガイドラインの策定経緯とこれから —キーパーソンへの聴き取りを通して—

河野禎之¹⁾・土井裕人²⁾・保井啓志³⁾・安東由則⁴⁾・中尾賀要子(編者)⁵⁾

要旨

「つくばモデル」と呼ばれる「LGBTQ⁺に関する筑波大学の基本方針と対応ガイドライン」は、日本の公立・私立大学における LGBT 支援体制のひな形として採用されており、女子大学から引用されることもある。本稿では、2016 年に筑波大学において LGBT 支援の基本方針とガイドラインが策定されるにあたり、中心的な役割を果たしたキーパーソンである大学教員からの聴き取りの概要を述べる。策定経緯においては、「ダイバーシティへの社会的関心の高まり（問題の流れ Problem stream）」、「一部の学生や教職員によるインクルージョンへの取り組み（政策の流れ Policy stream）」、「事務・経営部門の理解と協力を得るための戦略的な交渉（政治の流れ Political stream）」が確認された。次段階の研究では、マクロレベルでの政策決定過程を説明するジョン・キングドンの政策の窓モデル（John W. Kingdon's Policy Window Model, 1984）を援用することで、大学運営の管理体制における LGBTQ⁺に関連するアジェンダ・セッティングや、学生支援策・サービスの展開過程について、より詳細な分析が期待できる。

キーワード：LGBT、LGBTQ⁺、大学、学生支援、ガイドライン

目次：

1. 基本理念とガイドライン策定に至るまでの経緯
 - (1) 策定以前の学風、学生や教職員の性の多様性に関する関心
 - (2) ガイドライン策定に至るまでの道のり
 - (3) 支援体制構築における留意点—後続大学への助言として
 - (4) その他：どの大学、どのような資料を参考としたか
2. BHE での対応
 - (1) 対応窓口担当について
 - (2) 主な対応（学生、教職員、保護者、高校、社会一般）
 - (3) 授業や行事での対応
 - (4) 現在の支援状況
3. 今後の課題と抱負
 - (1) 今後の課題と抱負
 - (2) その他

1) 筑波大学人間系・助教、ヒューマンエンパワーメント推進局・業務推進マネージャー 2) 筑波大学
人文社会系・助教 3) 筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局・助教 4) 武庫川女子大学教育総
合研究所・教授 5) 武庫川女子大学教育総合研究所・准教授 (1～3の肩書きは聴き取り当時)

LGBTQ⁺に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドラインの策定経緯とこれから

日 時：2023 年 3 月 10 日（金）15:00 ～ 17:00

場 所：Zoom を使用したリモートインタビュー

（研究室・会議室など）

参加者：河野禎之（筑波大学人間系・助教）

土井裕人（筑波大学人文社会系・助教）

保井啓志（筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局・助教）

安東由則（武庫川女子大学教育研究所・教授）

中尾賀要子（武庫川女子大学教育研究所・准教授）

参加者の紹介（役職はインタビュー当日のもの）

河野禎之：専門は臨床心理学。筑波大学ダイバーシティ推進室（2015 年当時）より性的マイノリティの学生・教職員への支援体制の検討を開始し、2017 年 3 月に国立大学の先駆けとして「LGBT 等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」（当時の名称）を策定。以降ガイドラインの改訂に携わり、2023 年 4 月よりヒューマンエンパワーメント推進局・業務推進マネージャー。

土井裕人：専門は西洋古代の宗教思想。筑波大学ダイバーシティ推進室（2015 年当時）にて、性的マイノリティの学生・教職員への支援体制について当事者の立場から検討。以降、ガイドラインの策定・改訂に携わる。

保井啓志：専門はイスラエル／パレスチナ地域を対象としたジェンダー・セクシュアリティ研究及び批判的動物研究。2024 年より同志社大学研究開発推進機構・学術研究員。

はじめに（インタビュー調査の経緯と目的）

安東 筑波大学では、2015（平成 27）年にダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（以下、DAC センター）¹へとダイバーシティ推進室の機能が統合され、2 年後に「LGBT 等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」を作られました。このガイドラインは、大学等における LGBT 支援体制のモデルとして、国立・私立を問わず、また女子大においても参照・参考にされています。背景として、ダイバーシティ推進室なる機能は、2010（平成 22）年前後からさまざまな大学でも設けられてきたこと、「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」や「障害者差別解消法」により合理的配慮が、国立大学では義務として課されたという経緯がありました。筑波大学が国立大学の先駆けとして、LGBT 支援の基本理念とガイドラインの策定に至った経緯についてお聞かせください。

1. 基本理念とガイドライン策定に至るまでの経緯

（1）策定以前の学風、学生や教職員の性の多様性に関する関心

河野 私は元々、筑波大学で別の部局の教員（当時の特任助教）をやっていた、2015（平成 27）年、ダイバーシティ推進室専任の助教に異動しました。着任して土井裕人先生と出会いました。当時（現在も）LGBTQA サークルが大学内にあり、学生たちから、学内で LGBTQ⁺に関する意

¹ DAC センターは 2023 年 1 月に、ヒューマンエンパワーメント推進局（Bureau of Human Empowerment、BHE）へと改組している。

識啓発のイベントをやりたいという相談が、ダイバーシティ推進室（以下、ダイバー推進室）にきたのが、最初のきっかけです。ダイバー推進室として支援するなかで、イベント当日に手伝ったり、土井先生や当事者の学生たちと出会ったりして、当事者学生の支援をどういうふうに進めていくかを、大学として考えていくようになりました。つまり、ダイバー推進室として、支援体制を検討するようになったわけです。

一方で、個別に学生対応をしてきた内部の職員はいました。たとえば「性同一性障害の診断を受けた学生が、名前を変えたい」といった要望は、多くはないですが、10年以上前からコンスタントにあり、教育推進部教育推進課という学籍を扱う事務方が対応してきました。そのような件は、個人情報のため情報が外部へ出なかったこともありますが、対応は事務方で完結していました。その事務方の担当者から、ダイバー推進室の当時の室長へ「ダイバー推進室としても、LGBTQ⁺に関する対応に取り組んでもらえないか」と打診がありました。ちょうど私がダイバー推進室に着任してきたタイミングが重なり、支援体制の検討が開始したわけです。それから1年ほどかけて学内の情報を集めました。それまで、教育推進課がどのように対応してきたのか、学内の先生方が個別にどのように対応してきたかなど、多くの事例を集めました。一方で、意識啓発の企画をスタートさせ、ダイバー推進室が中心になり、専門家や社会人の当事者に依頼して講演をしてもらったりしながら、学内でFD研修を始めました。

・DAC センターとしての統合と協力体制の整備

河野 1年くらい時間をかけてヒアリングをしていった結果、情報が一元化されていないこと、部局ごとに対応が異なること、当事者たちが氏名を変える対応をやってくれることを知らなかったなどの課題があることがわかりました。

氏名を変えるなどのニーズがあったとき、当事者はどこに相談に行けばいいかわからない。相談に行った先で「前例がないから無理です」と言われるようなことなどが起きていました。そこで、セクシュアリティに関することは、相談窓口を一本化しようという話になりました。その時に揉めたのは、「どこが相談窓口になるか」ということ。大学は人手不足です。そうでなくても学生相談室の予約が取れないほどいっぱいだし、必ずしもジェンダー・セクシュアリティに精通したカウンセラーがいるとは限らない状況でした。

私は心理学出身で、臨床心理士の資格を持ち、カウンセリングや相談にも対応できますが、LGBTQ⁺に関する相談は資格があれば誰でもができるというわけではありません。ダイバー推進室として、LGBTQ⁺に関する相談窓口を設けたとしても、「誰も来ないのではないかな？」との懸念もありました。そういうことで、相談窓口をどこに設置するのかで、大変難航していましたが、ちょうど活動と並行して、2015（平成 27）年中頃からダイバー推進室が障害学生支援室やキャリア支援室とともに DAC センターとして統合する話が出て、進んでいきました。その結果、ダイバー推進室が DAC センターに統合され、それに合わせて各組織で別々に開設されていた相談窓口が 1 カ所になりました。

そこには、色々な人が相談に来ました。障害学生支援を希望する学生、ワークライフバランスの相談に来る教職員、就職の面接をする学生も、1 カ所の窓口に来るようになりました。その中のひとつに「LGBT」の看板を掲げて問題にならないということで、DAC センターが窓口になりました。DAC センター長は、学長の直下である執行役員をしておられたデザインが専門の五十嵐浩也先生です。

しかし、誰が相談をやるのかは決まらなかったのも、「私が当面やります」ということにしたんです。ジェンダー・セクシュアリティ相談や、それらに伴うメンタルヘルスに関する相談は、

保健管理センターや学生相談室と連携するといった協力体制をつくりました。それが2016（平成28）年です。相談窓口を設置したら、相談が殺到するかといえば、そんなことはありませんでしたが、最初の頃に1件、アウトティング（当事者の秘匿情報を第三者に漏洩すること）の事例がありました。アウトティングされた側からの相談で、性別違和で戸籍上（学籍簿上）とは異なる性として生きていた学生が、戸籍上の性は隠しておきたかったのに名簿に性別が含まれているため戸籍上の性別が明らかになってしまったという相談でした。そのとき、事務方に、「なぜ、名簿に性別情報を入れたのですか？」と尋ねると、「例年入れていたので。逆に、なぜ入れてはいけないのですか？」という認識でした。

このように、なぜ性別情報を入れたらダメなのかも理解されず、大学として統一された方針がない中で、このアウトティング事例は起きてしまったわけです。ですので、アウトティングが起きてから対応することになりました。本来、アウトティングが起きないように予め調整しておけば、そもそも被害にあう学生はいないはずです。そこで、筑波大学としての方向性を明確に示すために、氏名や性別情報を名簿に記載してはいけないということを含む、大学全体としての基本理念と対応ガイドラインを作るに至りました。

安東 2015（平成27）年がLGBT元年と言われていますが、そのようなことがあったんですね。

河野 そうです。私自身、2015年に着任した時、LGBTのLってどういう意味なのかさえ、正確に理解していませんでした。私は元々心理学の中でも認知症の専門なので、LGBTQ⁺に関しては当事者の学生たちと出会って、勉強を始めました。ちょうど2015年は、渋谷区などでパートナーシップに関する条例などが整備されたこともあり、そのような世の中の動きも追い風になったと思います。

（２）ガイドライン策定に至るまでの道のり

・ガイドライン策定体制

中尾 ガイドライン策定に至る過程で、タスクフォース（臨時の少人数）とワーキンググループ（長期的な目的・継続的な業務）に分けたと仰いました。その理由などを教えてください。

河野 アウトティングが起きた時、基本理念とガイドラインを作る必要があると考えました。私が作ろうと思ったが、マジョリティ側の視点のみから作ることを避けるために、土井先生にもチームに入ってもらい、一緒に作ることになりました。それで、基本理念とガイドラインを作るワーキンググループをつくったわけです。一方、五十嵐先生には、学長を含む大学執行部へ話を通すためのタスクフォースを作ってもらいました。これまで関わってきた学生相談室や保健管理センター、教育推進課や人事課、組織職員課などの関係部署から人を集めて、レビューと承認をする機能をタスクフォースに設定してもらいました。

作業するのは私と土井先生、教育推進課から事務方を一人の3人でワーキンググループを結成し、基本理念やガイドラインを作成しました。それをタスクフォースにあげて、フィードバックとともに、五十嵐先生から大学執行部にあげるという流れです。作業は集中的に行ったので、基本理念とガイドラインを作るスピードは速かったです。素案が1カ月くらいでできました。その後は文言の調整です。関係部署から人を集めたタスクフォースは、20人くらいで、こちらは事務的な組織として機能しました。

中尾 ワーキンググループの中での分担や作業について教えていただけますか。

土井 基本理念は私が担当し、ガイドラインは河野先生が担当しました。基本理念に私が絶対に盛り込みたい要素は三つありました。一つ目は、学生だけではなく、教職員や附属学校の生徒を含む

筑波大学の全ての構成員とそれに関わる人たちまで入れるようにすることです。二つ目は、自己決定の尊重です。かわいそうだから助けてあげるといった話ではないという意味の内容です。そして三つ目は、将来的なガイドライン増築の余地を含めることでした。

これらの3つの柱を立て、A4の1頁に収まるほどのボリュームで素案を考えました。基本理念を作る際の参考として、当時はよくICU（国際基督教大学）のガイドラインが話題に上がっていましたが、私の場合は、先ほど言ったように筑波大学とそれに関連する人全てというのを踏まえて、将来を見据えて本質的な要素を入れて作りました。

河野 私と土井先生、五十嵐先生の3人で、理念の枠組みについて、かなりディスカッションしました。執行部に承認してもらうための建付けや、かわいそうな人達に対してのサポートではないこと、多様な属性を持つ人たちが活躍するためのものであることなどです。大学のミッションを達成するには、不可欠になるような、基本理念を設計したんです。そのために、まず土井先生や学生たち、アウトティングを受けた学生にもヒアリングをして、意見交換もしました。学長に対して必ず承認してもらうことを明確に意識して作りましたね。

土井 学長に承認してもらうという点でいうと、この基本理念が、筑波大学のミッションを遂行するには絶対不可欠なものになる、これをやらないと筑波大学の名が廃るくらいのつもりで書きました。すると、学校としても、ダメとは言えませんがね。大学の建学の理念に沿って、現代において現実化するために必要なことという文脈で基本理念は書いています。それを踏まえて、ガイドラインを読むと、さらに腑落ちするように仕立てました。

河野 そういう意味では、ICUが作成した理念は参考にしましたが、私たちは、大学としてというところを意識して、学長へ承認してもらうために、戦略的に基本理念とガイドラインを作りました。基本理念は、もう絶対に反対しようがないくらいのもなんです。もしも反対したら、筑波大学としての役割が果たせないくらいの理念を土井先生が作ってくれました。

・こうした動きに対する反対や抵抗について

安東 反対意見は無かったのでしょうか。

土井 意外なほど反対意見が出なかったという印象です。反対意見は出ませんでした。河野先生が事務方との調整が大変だったと思います。

河野 事務方的には、言葉遣いなど気になる部分が多かったでしょうが、ヘイト的な感じは一切なかったです。

中尾 抵抗势力的な風当たりはなかったのでしょうか。女子大の場合はトランス女性の受入に対して、一筋縄ではいかない印象があります。

河野 2015年までは、時代の流れからすると、TERF（Trans-Exclusionary Radical Feminist）は、今とは全く違っていました。LGBTQ⁺の教職員の有志のネットワークであるUDA（ユニバーシティ・ダイバーシティ・アライアンス）の年1回のシンポジウムで、賛同者のうちの一人、石丸 徑一郎さんが、お茶の水女子大の事例を発表されていました。お茶の水女子大内部では、バッシングやヘイトは目立つものではなかったと話されていました。お茶の水女子大の事例を契機にして、女子大がトランス女性をどう受け入れるのかという話になったとき、トランス女性に対するバッシング等の問題が広まったように認識しています。筑波大学の学生の中では直接のアンチ的な声もないですね。もちろん、言っている学生はいると思いますし、教職員でも内心はどうかかわりません。表立って、反対の表明をしてくる人はいません。保護者からも同窓生からも、反対意見は出ていないです。メディアからは、結構な数の取材の申込は来ます。年間10回くらい来ていました。

・スポーツ分野での対応について

安東 教職員の周知にスポーツ選手のことを書かれていました。筑波大学はスポーツが盛んです。特に女子のスポーツ部に、トランスジェンダーの MtF の人が入りたいとなると、かなり抵抗が出ます。アメリカやオリンピックでも同様の問題があります。

河野 アスリートスポーツ的な問題は僕のところには来ていません。必修科目としての共通体育が他大学に比べると多いのが理由ではあります。

土井 つまり、男女別がいろいろなところで出ますよね。外国語の敬称、体育科目の時の着替え、弓道やソフトボールのスポーツ用具など、細かいものはもっとあります。スポーツ要素の中には、私たちが思っている以上に、男女別要素がたくさんありそうだとということがわかり、筑波大学の体育センターに調査依頼を出しました。

河野 共通体育の科目を統括している部局である体育センターの先生たちからは、「体育はみんなが参加してもらうことに意味がある授業だから、体育センターとしても考えなくてはいけないと考えている」との回答でした。問題があるから体育の科目を休んでしまうというのではなく、いろいろな学生が参加できるよう考えていただいていたいました。少なくとも男女別の要素がどういうものにあるのかを可視化すれば、判断基準になると考えました。

土井 体育で大切なことは、当事者の学生に、この種目をやってくださいといった誘導をしているわけではないということです。男女別要素があるかないか、あるならどういうものなのかを学生が見てわかる場所、シラバスとかに出しておくことです。当事者が情報を得られて、自分が受け入れられるものを選べるのが大切です。また、男女別の問題で出るのは、柔道やラグビーなどのボディコンタクトがある科目も含まれることです。ボディコンタクトは、当事者に限らず嫌がる人はいますから、可視化して判断できるように情報を出しておく必要がありますね。

安東 体育科目で、そのような変化が見られたのは、2017（平成 29）年 10 月以降のことです。ガイドラインを出した翌年ですね。

河野 元々、筑波大学は障害学生が多く、障害学生が個別に受けられる体育科目などを用意してくれていました。いわゆるダイバーシティ & インクルージョンの一環です。障害学生支援の歴史もあり、そういう意味でも比較的受け入れやすかったと思います²。

土井 体育センターの動きは速かったですね。網羅的に男女別要素を出してくれました。私たちの予想していた範囲を超えて出してくれたので、非常に勉強になりました。

・ガイドライン作りに関する後続大学へのアドバイス

中尾 後続の大学にアドバイスをお願いします。

河野 2 点あります。一つ目は、当事者をどれだけ反映できるかということ。二つ目は、執行部を通すための戦略をきちんと持つことです。

土井 戦略としては、「うちは、いつまで遅れたままにしておくんですか」ということも今は言えると思います。早急に対応しなければいけないのは、現実ですから。その時にゼロから作るのは大変なので、我々が作成したガイドラインをできるだけ広く、他の大学で取捨選択して使っていたようなようなテンプレートにしてもらえればと思っています。

² 筑波大学は人間学群に障害科学類を有し、現在、BHE の中に「アクセシビリティ支援」が設けられているなど、入試や入学後を含め、充実した障害学生支援が取られている。障害科学類の起源は 1951 年、わが国最初の障害児関係の専門学科、東京教育大学教育学部特殊教育学科の設置されたことに始まる。<https://www2.human.tsukuba.ac.jp/ids/shougai/about>「筑波大学における障害学生支援に関する憲章」も制定されている。<https://www.tsukuba.ac.jp/about/action-disability/>（※全てのネット資料は、2024 年 12 月 30 日に所在確認済み）

河野 コモンズ証—表示 4.0 国際 (CC — BY 4.0) で、Copyright (コピーライト：著作権) を入れ、クリエイティブ・コモンズの非営利であれば、改編して使っても OK というコピーライトになっています。テンプレートとして使っていただくことに、全く問題はありません。

土井 他大学で用いられた前例はあるので、使いやすいテンプレートになることを目指して作っています。特に教職員対応のところは、力を入れました。大変でしたが、何とか制度として形になってきたという感じです。

安東 宮城学院女子大学は、私学では日本で初めてトランスジェンダーの受入れを表明した大学で、筑波大学に行って聞き、ガイドラインも参考にしたという話を聞きました。

土井 女子大学は、トランスヘイトが強まっている状況で、対応が難しくなっているなと感じます。民間でもこういうことに関わると炎上するから、あまりやりたくないと言っている企業もあるかもしれません。私は、そこは心配しています。

・学生や保護者、留学生からの相談、対応

土井 トランスジェンダー当事者の観点から言うと、筑波大学には戸籍も変えた状態で入学して、特段対応を求めている学生もいます。これから性別移行する学生たちへの対応をどうするかは表面化しますが、気付かれないトランス当事者が筑波大学には一定数入ってきています。

河野 埋没することを選んでいる学生もいると思います。一方で、高校生の頃から、大学に入ってトランスしたい・移行したいと思っていたという相談は結構あります。

中尾 保護者も一緒に相談に来ますか。

河野 ケースバイケースです。保護者に言えない学生もいれば、保護者の了承を得ている学生もいます。

安東 留学生についてはいかがですか。

河野 今年は、相談窓口に来た学生のうち、半数以上は留学生でした。たとえば、トランスの学生が一番多くて、本国でホルモン治療を受けていたが、日本ではどこに行けば治療を受けられるかという質問が過去にありました。または、本国では絶対に言えないから、日本にいる間にトランスしたいという例も多くありました。大学院生以上だと、同性パートナーがいて、宿舎や家族寮に入れるかどうかといった問い合わせもあります。

安東 学生宿舎については、ガイドラインで、男女でユニットが別れていることがほとんどなので、BHE に相談してくださいと書かれています。対応としては、個別でしょうか。

河野 個別対応です。宿舎の種類はいくつかあり、一般的な学生寮は男女別の棟に別れています。留学生用やショートステイ用の棟は、男女別になっていない所もあります。シェアハウスのような宿舎もあり、個別の学生ニーズに応じて棟を紹介します。また、アパートだと問題は発生しないこと、筑波大学ではアパートも学生寮も費用の面で大きな差はないので、アパートという選択肢もあると丁寧に伝えます。各学生の状況に応じて、選択肢を紹介しています。

中尾 今形になった支援について、現在に至るまで困難だったことを教えてください。

河野 一番難しかったのは、教職員の対応です。

土井 本当に偶然ですが、私が非常勤職員だったときに課長級だった方が部長になっていて、「LGBTQ⁺の教職員対応の部分を作っていますが、うまく話が進んでおらず困っている」という相談をしました。すると、その方が総務部の責任者に話を通してくれて、話が動きはじまりました。こうしてつないでもらえたことが突破口となって、事務組織内の連絡ルートが開けました。そこから教職員向けの規定づくりがスムーズに進んで幸運でした。

安東 活用の事例はありましたか。

河野 そこがまだ課題で、制度の利用実績までは、エビデンスを取れる体制にはなっていません。カミングアウトして働いている先生はほとんどいないと思います。仲間内ではカミングアウトしても、全学的にカミングアウトして、活動に参加している方はいらっしゃいません。

土井 教員はある程度勝手にやれるところがありますが、直属の上司との軋轢や自分自身の心理的葛藤もあるので、カミングアウトして業務に当たることは、正直難しいと思います。LGBだと当事者性が見た目でわかりにくいところがあるので、私は当事者がいるということを、きちんと明らかにすべきだろうなと思っています。また、学生より教職員の方が、当事者がいるという前提になっていないのを、空気感として感じます。それに対して、学生には筑波大学はある程度性的マイノリティについて施策が進んでいるという認識があります。例えば学生と学内の広報局で連携して発行している『筑波大学新聞』が組んだLGBTQ⁺の特集は、全国紙の新聞が主催するコンテストで賞を取ったことがあります。またLGBTQ⁺について定期的に記事が掲載されるので、大学として対応していることが学内には認知が広がり浸透していると思います。ただ、教職員に当事者がいることに関しては、可視化もされていませんし、それが当然のものだという前提にはなっていないところは、まだまだかなと感じます。

(3) 支援体制構築における留意点－後続大学への助言として

中尾 支援体制構築に関して、後続大学への助言は何かありますか。

土井 支援体制については、河野先生のような専門性のあるカウンセラーが必要かどうかは、私には判断できませんが、小規模な大学だと専門性を持った対応できる人をどう確保するかというのは、問題になりそうです。河野先生はどうお考えですか。

河野 同感です。ただ突き詰めて言えば、「学生対応」なんです。セクシュアリティに対するカウンセリング技法の必要性よりも、そういうニーズを持った学生が相談窓口に来たとき、学生と向き合っとういふ対応をするのかの方が重要です。ある程度の専門性は必要だとは思いますが、個人的には難しい問題だとは考えていません。もちろん実際に相談案件を見てみると、心理的なものと不可分なわけです。その場合は、専門職的な人員がいた方が安心できます。ただし、資格を持っているカウンセラーであればだれでも対応できるかといえば、決してそんなことはありません。二次被害を生むようなことも起こりうるので、対応要員の専門性については、難しいですね。専門性がなくても、理解のある事務職員は、これまで対応ができていたというのも事実です。

安東 たとえば他大学で、十分トランスジェンダーのことを理解していない職員が相談に来た学生に対応すれば、かえってややこしくなるという話も聞きます。だから、ある程度専門性というのは必要なのかなと思います。

土井 私の場合は、当事者教員であることを学生には知らせていますので、まず私のところに相談にくるケースもあります。大学の公の相談窓口よりも、授業に出て知っている先生の方が話しやすいというケースもありますね。私のところに来れば、ある程度状況を理解してから、しかるべき所につないだり、場合によっては学外の相談窓口や当事者グループへつないだりする方法もあり得るわけです。

中尾 学外につなぐ時は、利用基準や連携機関があるのでしょうか。

土井 外部の相談できる施設や機関の一覧表を、作ったことがあります。ただそればかりを使っているわけではありません。相談にくる学生によって、どの段階でどこに聞きに行くかというのは千差万別でケースバイケースなわけです。学生は、非常に可塑性の高い時期なので、対応している

うちに勝手に自己解決してしまうこともあります。

2. BHE での対応

(1) 対応窓口担当について

・新入生への情報提示と窓口対応

安東 BHE での対応についてお聞きします。新入生に対するレクチャーやパンフレット配布など、LGBT に関する啓発活動はされていますか。

河野 新入生への情報提供は、いろいろな資料が束になって学生に渡されています。以前は、LGBTQ⁺に関する対応をしていますよという BHE 全体の案内があったくらいでした。新入生への情報の出し方は、多くの情報の中に埋もれてしまうので、難しいと感じています。本部から資料を厳選するように通達が来ていますが、電子掲示板も紙パンフレットも、情報量が多過ぎて LGBTQ⁺の情報を埋もれさせないようにするのが課題です。今年度の4月から、これまで手薄になっていたところ埋めるべく、新入生向けだけではなく教職員向けも含めてオンデマンド・セミナーをつくりました。

土井 私は4月から1年生のクラス担任になりますが、クラス担任の研修会でも、たとえば安全な学生生活、悪徳商法、それに宗教勧誘のように内容が多すぎて、LGBTQ⁺についてはごくわずしか情報提供されないのがずっと課題だと思っています。クラス担任の研修では、何かあれば、最低限、総合相談窓口というワンストップのセンターに学生をつないでくださいと言われる。河野先生にお聞きしますが、総合相談窓口には、当事者学生の事情をよく知らないクラス担任が紹介した場合、適切に総合相談窓口から BHE まで来る流れになっていますか。

河野 総合相談窓口から、紹介を受けたケースは、私が知る限りまだありません。直接こちらに来る学生が圧倒的に多いですね。

中尾 総合相談窓口から BHE への紹介に至らないケースは、どんな理由が考えられますか。

河野 やはり相談すること自体のハードルが高いことがあげられます。総合相談窓口から BHE の紹介を受けたら、結局、学生からすると2回相談に行かなくてはいけません。最初に総合相談窓口に行って、「BHE に行ってね」と言われると、2回目となる BHE は行かない可能性が高い。物理的に2回スクリーニングされてしまうので、学生が来なくなる可能性は十分あると思います。

土井 当事者学生で、本当の当事者性について相談したいという場合は、学生がある程度準備してから来ませんか。

河野 目的がはっきりしている学生は、総合相談窓口ではなく、最初から直接 BHE に来ると思います。おそらく、セクシュアリティに関しては、相談したい内容が決まっているので、直接 BHE に来るのだと思います。

・新入生用動画の作成とアーカイブ化

安東 新入生用のオンデマンド動画の内容はどのようなものか教えてもらえますか。

保井 まだ内容については練っている途中です。今の時点では、筑波大学で東京レインボープライドという代々木でやるイベントがあり、河野先生を中心にブース出展をすることになっています。新入時期ですし、性の多様性みたいな話を一般にも認知させるいいタイミングだということで、今回立ち上げました。内容は、30分程でオンライン講義を3回実施することを考えています。第1回目が「ダイバーシティとは?」、第2回目は LGBTQ⁺の基礎知識や、どのようなセクシュアリティがあるのか、第3回目はどういう歴史があってプライドという言葉が使われるように

なったのかなど、セクシュアリティの歴史的な話を入れたいと思っています。それらのオンライン講義を、最終的にはオンデマンドにして、学生も教職員でもいつでも観られるようにしてはどうかと意見をいただいています。最終的には、何かを実施するたびにリソースを割くのではなく、講義をアーカイブ化して、いろいろな所で使えるようにしたいと考えているところです。

安東 今回は、希望者がイベントに参加する形式ですか。

保井 はい、セミナー形式を想定しています。人数はオンラインなので、定員は設けていません。

中尾 そのオンライン講義の参加者を把握する計画はありますか。

河野 参加者の把握までは計画していないですが、アンケートは取る予定です。内容は「動画はどうでしたか?」「わかりやすかったですか?」といったものです。

土井 2月中旬の土日にダイバーシティとジェンダーの集中講義を、学部と大学院でそれぞれ1単位の集中講義として開講し、最終的に170人くらいの学生が受けました。しっかり講義を受けて、当事者や企業で働いている担当者の話を聞いて、レポートを書いてもらいました。保井さんに来ていただいたこともありますので、今後はこんな授業を拡充していく方法になると思います。

・相談窓口でのインテーク

中尾 相談窓口にはどういう方がいらっしゃるのでしょうか。

河野 BHEの相談窓口では、電話を最初に取りたり、メールを最初に見る人は、受付の事務の担当者です。カウンセラーとしての相談担当者は、私以外にもう一人の先生が担当しています。その先生は、臨床心理士と公認心理師の資格を持ち、LGBTQ⁺に関するメンタルヘルスの研究をされています。謝金をお支払いしてお願いしていますが、任せっきりでなく、私はオブザーバーとして相談内容は共有しています。受付での最初の第一報の相談が来た時、どういうことで相談に来たのかは私に報告してもらい、どちらが対応するかを私が判断しています。

相談の第一報の電話を取ったりメールを返信したりする人は、とても大事です。その事務の方は、私のLGBTQ⁺関連の講義の動画などを見てもらって、LGBTQ⁺の前提知識を持ってもらっています。基本的には相談内容をきちんと聞くだけなので、意見をすることはありません。どういうことで悩んでいるのかの概要を聞くだけなので、それほど難しいことではないかなと思います。第一報の対応で、「今ここで全てを話さなくてもいいです。と言ってください」と話しています。たとえばセクシュアリティの相談なのか、話せる範囲だけを聞くようにしてほしいと伝えています。

中尾 その受付の方は何年くらい経験がありますか。

河野 今の担当の方は2年やっている人と1年やっている人です。トレーニングほどではありませんが、基本的に「センシティブな内容で話づらいことを相談しに来ているので、詮索したりしないで詳細はこちらにつないでください。」という話です。LGBTQ⁺の相談以外にもワークライフバランスや様々な相談も受ける人です。

(2) 現在の支援状況

・キャリアポートフォリオについて

中尾 学生が将来(キャリア)を考えるために活用できるオリジナルのワークシート「つくばキャリアポートフォリオ(CARIO)」を作られたと伺いました。製作に至る経緯を教えてください。

土井 そこは少しややこしいのです。CARIO³ははじめに五十嵐先生たちが作られたもので、端的に言えば、就活の時に役立つような学生生活の記録を取るものでした。たとえば入学後のいろいろな行事、何かあるたびに考えたことや感じたことなどをワークシートに手書きして行って、ポートフォリオを作っていくシステムでした。2020年頃までは、専用のバインダーと一緒に主要なワークシートを新入生に紙で渡していました。

ガイドライン改定の時、性的マイノリティ支援のワークシートも作った方がよいのではと私が提案しました。なぜなら、相談に行きにくい学生もいるし、相談に行く前に問題整理をしているうちに自己解決する学生もいると考えたからです。

それと、何よりもこのガイドラインは、これに沿ったことをしないと罰せられるとか、あれしなさい・これしなさいというように、エンパワメントではなく何かを強制したり制限したりするネガティブな方向へ見えやすいところがあるなと懸念を感じていました。

当事者やその周りの人を支援できる具体的なものを作りたいだったので、ワークシートを作って、元々あったCARIOに「CARIONEXT」という形で追加しました。それが2017～18年くらいだったと思います。本当は一冊の本にしたり、ワークシートを増やしたりすることが計画されていましたが、コロナ禍以降止まっている状況です。

中尾 CARIOの利用方法について教えてください。

土井 CARIOは、ネットからシートをダウンロードする形になっています。LGBTQ⁺関連の支援のワークシートも一般に公開されているので、大学生に限らず自由にCC-BYライセンスで使ってもらえます。ネットでは、重要性が高いと思われるものからデザインを依頼してきれいにレイアウトされているものに星が付いていて、ダウンロードできます。

安東 CARIOの開発について、海外の先行研究にはありましたか。

河野 そもそも、このワークシートは研究の一環としてできたものではありません。土井先生とガイドラインを作るのかかわった当事者である学生たちが話し合い、当事者たちのニーズをベースに作られたものです。たとえば、相談に行くのはハードルが高いし、相談に行くにしても、自分が何を相談しに行けばいいかわからない学生もいます。何かモヤモヤするけど、何を相談すればいいかわからないから相談に行けないといった学生もいます。

そこで土井先生と当事者学生が、セルフヘルプになるものがあつたらいいよねというニーズの元に作られました。研究的な文脈で出てきたものではないと言えます。

土井 当事者学生と、ああしたらしい・こうしたらいい、とかなりの回数のワークショップをやりました。先ほどの河野先生が話されたセルフヘルプの部分が重要です。つまり、相談する時に自分の口で全部言うのはつらいので、チェックリスト方式でサッと記入して、相談員に「はい」って見せるぐらいで済むようにしたかったのです。または、周囲の人が相談に行く場合にもヘルプツールとして使えるようにしました。もちろん、相談現場でも使ってもらえればいいですね。当事者の性的指向や性自認だけを基準としたものではなく、いろいろなことに応用できるように、まさにインクルーシブに作っています。

中尾 このワークシートを使って相談に来られた方はどのくらいおられましたか。

³ 「つくばキャリアポートフォリオ」について、次のような説明がなされている。「日々の経験からみなさんのキャリアを拓いていくためのツール。学生時代の経験・出会い・学びの積み重ねが筑波大におけるあなたのキャリアです。ワークシートを活用して記録を残し、振り返ることを通じてあなた自身のキャリアを築きあげていきましょう。」https://syushoku.sec.tsukuba.ac.jp/career/?page_id=11470 「CARUO活用ガイド」は学外からでもダウンロード可能。

河野 ワークシートに記入して相談に来る学生はそんなにいません。相談に来た学生にワークシートを渡して書いてもらうパターンの方が多いです。留学生で、日本語でうまく話せない、英語も上手く話せない学生は、ワークシートだと時間をかけて日本語を読んで、考えを整理してから、もう一度来るといいよという話はします。何を話せばいいかわからないので自分の中で言語化できていない学生は、それなりの数います。留学生は、ワークシートに書かれている日本語を母語に自分で訳して、なるほどと理解している人もいます。

土井 当時者サークルの学生と話していると、典型的な LGBT です、という話し方をする人はあまりいません。X やクエスチョニング、ノンバイナリーという言い方をする人が多い印象です。すると、LGBTQ⁺への支援ですという言い方では、学生のニーズを捉えられないところがあります。自分自身はわかっていない、でも何かモヤモヤや困り感がある、または決められない・決めたくないという学生に、どう対応するかは重要だと考えています。だから、ワークシートは、そのような学生がいることが前提になっているんです。「ワークシートで、あなたは LGBTQ⁺のどれかわかります」では決してありません。「わからない・決められないんだったら、自分の中でそうなんだと明らかになってくれればいい」という感じです。

・発達障害の学生との関連について

安東 土井先生の論文に、「セクシュアリティを含めたアイデンティティの不確かな大学生」という文言があります。ではフルイドや発達障害の学生との関係で、何か先生が思っていることがありますか。

土井 X・Q の話で言えば、私は当事者としては、性的マイノリティよりも発達障害の方が、当事者性が強いです。そのせいか、やっぱり発達障害の学生が、私のところには集まってきます。

発達障害と性的マイノリティ、特に X や Q の併存みたいな学生と実際は触れ合うことが多いので、その前提でやらなきゃいけないと思っています。数が多いほど支援の必要性が高いというわけではありません。それでも性的マイノリティと同様、発達障害の対応もしなくてはいけない事例は相当数あります。発達障害の症状や何かが、トランスジェンダー的な側面と重なっている場合があるのではと考えます。また併存する場合は、困り感が増幅するとか。この点は、私が両方の当事者であることを踏まえて、両方であっても対処できるようにということは常々考えながらやっています。

安東 その辺りの発達障害とトランスジェンダー、あるいはフルイドと関係性についての研究は、これからの分野でしょうか。

土井 再来週 GID 学会があります。GID 学会では、3～5 年ほど前、臨床及び当事者に対する研究の指摘はされていたと思います。当事者としての実感は、併存のところはきちんと見る必要があることは、ここ 5 年くらいは言われているなと感じます。ただ、それが一般教職員まで来ているかといえば、それはそうではない感じもしますね。システムがあり規律があり、そして組織があるところに一定数の性的マイノリティの人が入っているということは、言われています。新聞記事か何かで、性別変更した戸籍を再変更したい人の話が掲載されていました。このような希望をする人は、トランス当事者より ASD の人ではないかとも感じます。当事者に対して、不可逆なところの対応は、やってしまわないように気をつける必要はあります。交絡因子とか混ざってくる要素はあり得ると把握しておいた方がいいですね。LGBTQ⁺の知識だけではなく発達障害についても理解ある相談できる人の配置が、私は必要だと強く思います。

河野 発達障害との併存についても支援していくのであれば、その点は非常に大事です。トランス学生の、少し ASD などの発達の特徴があるなという学生は、私の体感的にも多いと感じていま

す。ただ、そのような専門性も必要ですといった時に、それがどう捉えられるかを予め考えておかななくてはなりません。そんな専門性の高い人はいないとすれば、物事が動かない可能性があるからです。専門性を付加すればするほど、適任者がいないとなる可能性があります。もっと言えば、留学生で発達に特性があり、トランスの学生もいるわけです。色々な要素が重なる学生も当然いるので、言い出したらきりが無いのも事実ですね。

土井 確かに、身がすくんでしまう難しさに見える問題はありますね。筑波大学は重複している人がそれなりに多く、それぞれ対応しています。他大学で、同じ状況になった時、無理とか難しいとかに見えてしまう懸念はあります。

3. 今後の課題と抱負

(1) 今後の課題と抱負

中尾 最後に今後の課題と抱負についてお聞かせください。

河野 課題は山積みですね。性別情報や氏名情報の取り扱いルートがはっきりしていないこともそうです。教育推進課で、通称名の使用に関する内規を作成していますが、性別の違和を理由とした通称名の取り扱いを入れると、話が整理されるかもしれません。大学システムで、学生簿を通称名に読み替えなくても、システム上だけで読み替えることができるのではないかという話も確認しています。つまり、氏名と性別の情報が、ゼロカイチかの間にいろいろなバリエーションがあるのに、それらのバリエーションが可視化されていないため、どう扱っていいのかわからない状況なんです。

たとえば大阪大学や山口大学は、性別情報の記載も、戸籍が変わっていなくても変えられます。筑波大学では、戸籍の性別変更がなければ、学生簿は変えられませんというガイドラインになっています。

土井 その辺りは、各大学で採用している学務システムとの兼ね合いもありますね。

河野 そうです。一度仕切り直して、性別情報や氏名情報の取扱いに関して見直す必要があります。そういう意味でも、学内の広報も仕切り直しをしています。とにかくマンパワーが足りなくて、国立大学はリソースがどんどん減らされている状況ですが、これまでできなかったようなことも含めて、動かしていきたいと考えています。

もう一点、教員や職員の数を増やせない中、海外の大学や早稲田大学では、学生スタッフがかなり充実しています。BHE で学生スタッフを雇い、イベントのコアスタッフとして企画段階から動くような体制を、今年新たにつくっています。それが機能するかどうか、今後の課題かなと思います。学生との共創が、今後の筑波大学の課題だと考えています。

土井 私は、学生と触れ合って感じる問題としては、言い方が悪いかもしれませんが、反トランスジェンダー言説の状況は大変だと感じています。お茶の水女子大学の件以来、日本でこんなに燃え上がることは予想していませんでした。しかもしばらく燃え続けています。SNS とかで学生がよく目にするところで流れてきていますね。

私は、SNS でブロックは基本的にしないので、見るのもつらいようなものも来ます。当事者が見ると生きていたくないくらい心が痛むものもたくさんあります。学生も目にしているわけなので、相当つらいものがあるのではないのでしょうか。

またフェミニスト寄りの方が、反トランスジェンダー・反 LGBT に転向していくようなことも SNS で見えています。事例として興味深く見っていますが、この辺りはかなり厳しい状況だなと感じています。

特に女子大に関する話題の場合、極論すれば、ジェンダー不平等を是正しようというよりは、男性器のある人が女子トイレや女性風呂に入ってくると言った方が絶対「バズリ」ます。SNSが普及した状況において、ある意味勝ち目がないわけです。本来やらなきゃいけないことが「バズる」ものに負ける、これはどうすればいいだろうと、私の中でもなかなか答えが出ないで非常に苦しいなと思っています。

筑波大学で、ガイドラインを作りそれなりの年数をやっても、安心だということは全くありません。当事者につらい思いをさせる、学生が良くない影響を受けるようなものは、今すぐ増えてきているなと心配しています。かといって、対策があるわけでもなく、せいぜいできることは、当事者の声をちゃんと学生に授業で聞いてもらうことくらいです。

当事者不在のところで炎上しているのは、当事者ではない人におもちゃのようにされているようなのだと知り合いの当事者が言っています。ネットで炎上させて喜んでいる人もいることを考えると、当事者にそう言わせてしまうのも無理はないかと思いますね。そういう意味でも当事者の声をちゃんと聴いてもらう必要があります。あとは、万に一つも不安があってはいけないという学生への対応でしょうか。悲観的な課題ではなく、抱負を持っているというふうに捉えてください。

保井 私は2月に筑波大学に着任して、学生の安全の場をつくらないといけないと、ひしひしと感じています。具体的には私の出身大学の東京大学では、3年前にセーファー・スペースができました。ジェンダーやセクシュアリティの本が読めたりお茶が飲めたり、誰が来てもいいという場になっています。セーファー・スペースとは、どんなセクシュアリティでもどんなジェンダーの人でも来られる、差別を受けない居場所づくりです。筑波大学でも、そういうスペースをつくりたいと思っています。河野先生が尽力してくださっていて、ハード面は進んでいます、同時にソフト面で学生の支援をしていかななくてははいけません。

教育機関として大学ができることは、ジェンダーやセクシュアリティの話をきちんとすることかなと思っています。基礎的なことは学べますが、もっと研究者を育てたり、学問的蓄積を検証できる人材を育てていったりする取り組みをしていきたいと思っています。

(2) その他：他大学の状況について

安東 他大学の取り組み状況について、ご存知であれば教えてください。

河野 実が伴っているのは、早稲田大学だと思います。山口大学も、すごく熱心で丁寧に進めているイメージがあります。副学長の鍋山先生が中心となって進めています。龍谷大学も学生がしっかり動いていますね。かつての大阪府立大学も、学生団体が大学と一緒にいろいろな活動をされています。他には、関西学院大学や中央大学ですね。

土井 学生の力をどこまで活かせるかという点では、筑波大学は元々課題があったのかなと感じます。早稲田大学は、学生のパワーが昔からすごいところがあって、学生文化が違うのかなと思います。

コロナ禍で学生団体の活動が制限されてしまい、ノウハウや人が途切れてしまって、再起動するのが結構難しい状況になっています。なぜなら当事者サークルでは、主軸となって活動するメンバーが慢性的に足りないからです。みんなサークル兼務なので、部長や代表がなかなか決まらないこともあります。またコロナの後、先に再開されたのは屋外でできる運動系でしたが、文化系はオンラインに留め置かれて対面で活動を再開できなかった影響は長く残っています。再起動が難しくなっているところは、学生の力を生かす点は、振り出しに戻りつつあるのではと思って

います。

筑波大学の場合、ありがたかったのは、大学執行役員の五十嵐浩也先生は本部に直接話を届けることがやりやすいポジションで、私たちは動くことができました。五十嵐先生は2年ほど前に定年になれましたが、特命教授として残られています。五十嵐先生がいてくださったおかげで、ダイバーシティ関係やLGBT等、大学執行部に話が通りやすい状況が確保できたのは大きかったです。

安東 国立大学では上意下達的なところあがって、学長の権限がかなり強いですね。

土井 執行部での理解を得られれば他の教育組織が反対して頓挫してしまうことがないのは、トップダウン型のメリットかもしれません。もちろん、我々もどの学部が反対しようがトップがOKしたのでやるぞと押し切るつもりはありません。この件は全学的に当然同意が取れるだろうというところに収めて進めていきます。

安東 各大学で事情が違いますね。

土井 大学は、合理的な組織というよりも、属人的な組織で人に左右されるところがあるのは、いい意味でも悪い意味でも仕方ないところです。スタックする原因になるところは回避して、後押しする力になるところはうまく活用して、というやり方になります。私の専門は宗教学で、宗教右派の中では、反LGBT・反ジェンダー平等よりも、もっとひどくてLGBTは地獄に落ちるとまて言うところがあります。

私は実はその辺りも気にしながら見えています。社会運動の方法論では、宗教団体は人を動かすのは上手ですので、大学としては対処しにくくなると思うんです。街宣のように騒がれてしまうと、腰が引けてしまうところがどの大学にもあると思います。特に女子大の話になった時、受験者が減ることは避けなければいけないし、女子学生が不安を感じるような要素を入れることはできないなと思います。

当事者側から言うと、「バレル」こと自体を恐れるので、世の中で騒がれたり炎上されたりすることは基本的にしないわけです。その一方で、犯罪者も混ざる心配があると言われると、大学として対処しないわけにはいかない。当事者が困っているのだから受け入れてとも言えない。対処したために受験者が減ってしまうことは避けなくてははいけません。女子大は難しい局面だなと思います。

女子大によっては、女子教育の責任感で「これは、ちゃんとやるべきなんです」と言えるかもしれませんが、どこの女子大でも同じようにやれるかといえば、たぶん難しいと思います。セーフター・スペースをどう確保するか、心理的安全性をどう確保するか、いいアイディアがないなと感じます。

ある意味、印象論のようなところがあるので、たとえばSNSで炎上すれば、また元に戻ってしまいかねません。具体的な被害が起きていなくても、トランス女性が女性スペースに入るといふ言説が世の中に出ること自体が、当事者への加害ではないかと思うところもあります。その不安をどう取り除くかとなったとき、なかなか方法が見つかりません。

中尾 宮城学院女子大学でも「もしも何かあればどうするのか」という声は最後まであったそうです。その時に学院長の末光先生が、「人を裁くというのではなくて、その行為を問題と取るべきであると。その行為を問題と取るのであれば、その行為が起こらないようにするためには、じゃあ教育機関として何ができるか、それを考えていったらいい」とおっしゃいました。大学という教育機関としては、学生支援を手厚く充実させていこうということでした。宮城学院女子大学はクリスチャンということも関係していると思います。私はリーダーシップが非常に大事ななと感

じました。それは、筑波大学の執行部に強いパイプがあると話が通りやすいということに通じるものはあるのかなと思います。

土井 私は、大学経営推進局という本部の局にも入っています。大学が世の中に向けて、ステークホルダーに向けて何をすべきか、自分たちの存在意義は何なのかをしっかりと示していかななくては いけません。それがベースになれば、施策やプロモーションをやったとしても、地に足が着かないことを言っているようになります。それは、ダイバーシティとか性的マイノリティ等と関係なく、何にでも共通することだと思います。いかに自分たちの存在意義、ミッションやビジョンを突き詰め、実体化していくところが大事だと考えています。

その点、筑波大学については、多様性があって、いろんな人が当たり前にいるダイバーシティが実現しています。たとえば、目の不自由な留学生が白杖で学内点字ブロックを歩いていて、それに車椅子の留学生、また盲導犬を連れている人もいます。外部の人からは、なぜ外国から目の不自由な人が来ているのだらうと思われるかもしれません。しかし、筑波大学では当たり前になっているわけなんです。だから、ダイバーシティが当たり前にありますよというのを、大学から押し出すべきことの1つだと思っています。

中尾 教職員の研修など依頼させていただくことがありましたら、ぜひお願いします。

土井 私がお力になれる必然性のありそうなところは、お手伝いしたいなと思っています。

中尾・安東 本日は長時間にわたり、大変貴重なお話をお聞かせいただきました。どうもありがとうございました。

河野・土井・保井 ありがとうございます。

付記

本稿は、2020-24 年度科学研究費・基盤研究（B）「大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ課題：日米の女子大学事例を中心に」（20H01639/23K20173 代表：安東由則）による研究成果の一部である。

The Basic Principles on Prohibition and Resolution of Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity of LGBTQ⁺ at University of Tsukuba: Interview Synopsis on Formulating Processes and Beyond

KAWANO Yoshiyuki¹⁾, DOI Hiroto²⁾, YASUI Hiroshi³⁾,
ANDO Yoshinori⁴⁾, & NAKAO-HAYASHIZAKA Kayoko⁵⁾ (ed.)

Abstract :

The “Tsukuba Model” - the “Basic Principles and Guidelines for Responding to LGBTQ⁺ Inclusion at University of Tsukuba”— has been adopted as a template for LGBTQ⁺ support systems at universities, encompassing both public and private institutions in Japan. Notably, this model has also been cited by women’s colleges.

This paper delineates the synopsis of a group interview conducted with key figures of faculty members, who played a pivotal role in formulating the fundamental policy and guidelines for LGBTQ⁺ support at University of Tsukuba in 2016. The formulation of the guidelines was described as involving “increasing social interest in diversity (problem stream),” “initiatives for inclusion by some students and faculty (policy stream),” and “strategic negotiations to gain the understanding and cooperation of the administrative and management offices (political stream).”

In the next stage of research, we can expect a detailed analysis of agenda setting in the university administration and management systems and development processes of the student support policies and services related to LGBTQ⁺ issues, through the application of John W. Kingdon’s Policy Window Model (1984), which explains the policy-making process at a macro-level.

Key Words : LGBTQ, LGBTQ⁺, college, university, college students, student services

1) Division of Disability Sciences, University of Tsukuba, Assistant Professor, Bureau of Human Empowerment, University of Tsukuba, Manager 2) Institute of Humanities and Social Sciences, University of Tsukuba, Assistant Professor 3) Bureau of Human Empowerment, University of Tsukuba, Assistant Professor 4) Research Institute for Education, Mukogawa Women’s University, Professor 5) Research Institute for Education, Mukogawa Women’s University, Associate Professor (Titles of 1-3 are as of the time of the interview)