

令和5年度 学生生活にかかる喫緊の課題に関するセミナー（2023年12月7日）
性的指向・ジェンダーアイデンティティの多様性：
大学等における理解増進と支援の充実に向けて

早稲田大学における学生支援の取り組み

GSセンター（ジェンダー・セクシュアリティセンター）の
活動を中心に

秋葉丈志

早稲田大学スチューデントダイバーシティセンター長
（国際教養学部准教授）

本日本お伝えしたいこと

1. 早稲田大学ダイバーシティ推進宣言とGSセンターの特徴
2. GSセンターの活動内容
3. 最近の課題と今後の方向性

1. 早稲田大学ダイバーシティ推進宣言と GSセンターの特徴

早稲田大学ダイバーシティ推進宣言

(2017年)

一人ひとりの多様性と平等を尊重します。

“Respect each other, respect equality and diversity”

- 早稲田大学は創立以来、内外の多様な人々に広く門戸を開いてきました。また**創立150周年を迎える2032年に向けてWaseda Vision 150**を策定し、教育・研究の質を飛躍的に向上させ、世界に貢献する大学であり続けることを目指しています。
- しかし、教育・研究・就労の場におけるダイバーシティ推進という側面からみると、本学には、なお多くの課題があります。新たなVisionを実現するためには、**性別、障がい、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢などにかかわらず**、本学の構成員の誰もが、**尊厳と多様な価値観や生き方を尊重され、各自の個性と能力を十分に発揮できる環境が必要です。**
- そのためにも、早稲田大学はここに、多様な知を結集して創造的な教育・研究活動を行い、社会の発展に資することを大学の使命と考え、**ダイバーシティの尊重・推進に努めることを宣言**します。

①大学全体としての取り組み

- [早稲田大学ダイバーシティ推進宣言](#)
 - 早稲田大学男女共同参画推進宣言（2007年）の発展形
 - Waseda Vision 150（2012年策定→2032年）の実現の一環
- 全学的なダイバーシティ推進
 - ダイバーシティ推進担当理事
 - ダイバーシティ推進委員会（室）及びその部会
- 学生支援に特化したスチューデントダイバーシティセンター
（このもとにGSセンター＝ジェンダー・セクシュアリティセンター）
 - 学生部の外局
 - ダイバーシティ推進委員会（室）とも密接に連携

「大学のミッションとしてのダイバーシティ推進」

②学生提案に始まるボトムアップの歴史

- 2015年に大学主催の学生提案コンペ(Waseda Vision 150 Student Competition)で総長賞を受賞し、2017年に開設
 - 『日本初！LGBT学生センターを早稲田に！』
- 学生スタッフが活動・イベントの提案や運営を中心的に担い、大学専任職員や専門職員が支える形
- 発信や対話を柔軟に。センター発信のMLやおしゃべりラウンジでも「個人」が見える

「学生からのボトムアップの熱量が活気を与えている」
「それを受け止める・生かす器が大学にある」

③サークルとの違い

- 大学のリソース（場所・お金・人・信用）で継続的に支援
 - 早稲田キャンパス10号館に[GSセンター](#)
 - 図書スペース、相談スペース、ラウンジ
 - 平日10：00－16：00 基本的にいつでも自由に立ち寄れる
- 専任職員・専門職員・学生スタッフの協働
- 大学のポリシー形成に直接関与（事務部門、教学会議に直結）

学内全体に渡る継続的・広範な取り組み

2. GSセンターの活動内容

セーフター・スペース/リソース・センターとして

①活動理念・活動軸

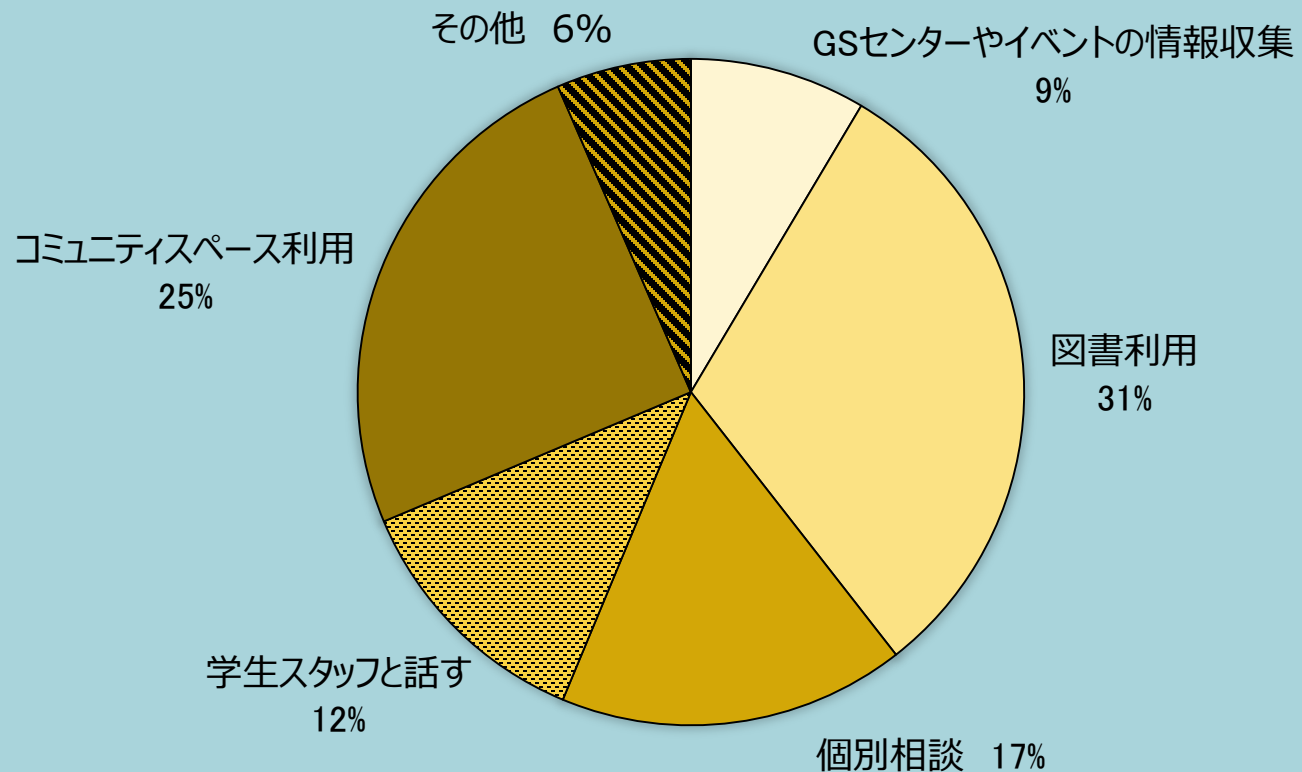
- 「セーフアースペース・リソースセンター」としての機能

- 4つの軸

- ✓うけとめる 相談対応・居場所づくり
- ✓つなげる 学内連携→課題の改善・解決へ
- ✓つたえる 研修・啓発（サポートガイドの発行など）
- ✓ひろげる イベント・広報・学外活動への参加

→次のスライド以降で[GSセンター活動報告書](#)から紹介します
（「つなげる」については後半「最近の課題」で）

利用目的 <うけとめる>

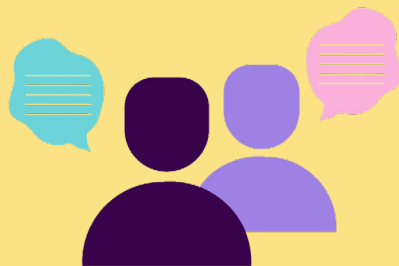


利用目的別で見ると、もっとも多いのが「図書利用」(31%)でした。次いで、「コミュニティスペース利用」(25%)「個別相談」(17%)と続きます。この結果から、ジェンダー・セクシュアリティに関するリソースセンターとして、関連書籍を充実させることの重要性がうかがえます。また、2022年度は小規模な交流イベント(「オンラインラウンジ」)をオンラインで開催してきましたが、2023年度は対面に移行していく予定ですので、ラウンジイベント参加によるセンター利用が増加する見込みです。

※複数回答あり

※「利用者受付票」の記入は対面での来室時のみお願いしたため、オンラインでの「個別相談」利用者や「学生スタッフと話す」ためのオンラインラウンジの参加者の回答は含まれません

個別相談実施回数 <うけとめる>



内対面実施数

243回

(87%)



280回

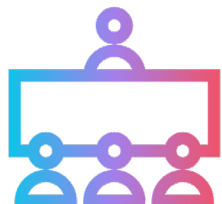


内リモート実施数

37回

(13%)

学生・学内教職員向けGSセンター紹介 <つたえる>



実施数
9回

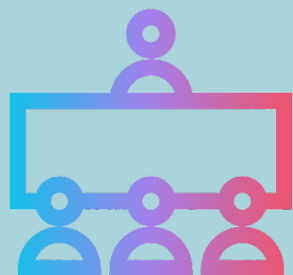


参加者数
約1,282人

今年度は特に春学期を中心に、新入生含む学生と新入職員に対してのGSセンター紹介を、対面やハイブリッド形式で行いました。GSセンター開設当時から繋がりのある教職員や昨年度からの新しい繋がり、また学生スタッフがー学生として築いた教員との繋がりを通して、多くの学生の皆さんにGSセンターについて知っていただくことができました。新入職員研修でのGSセンター紹介をきっかけに職員勉強会に参加した職員もあり、GSセンターの活動やネットワークをますます広げることができました。

紹介日	授業・イベント名	担当者
2022/4/4	社会科学部新入生向けオリエンテーション	専門職員
2022/4/14	新入職員研修	専任職員
2022/4/15	GEC (Global Education Center) 科目「ジェンダーと教育」(村田晶子教授)	専門職員
2022/4/20	新入生向け交流会企画「早稲田公式プログラム&学生スタッフ説明会」	学生スタッフ
2022/5/26	教育学部「ジェンダー・スタディーズ I」(金井景子教授)	専門職員
2022/5/31	国際教養学部「Introduction to Psychology」(東玲奈准教授)	専門職員
2022/5/31	国際教養学部「Cognitive Psychology」(東玲奈准教授)	専門職員
2022/6/8	文化構想学部「グローバリゼーションと性」(福永玄弥非常勤教員)	専門職員
2022/11/29	国際教養学部「Introduction to Psychology: Qualitative Approach 51」(東玲奈准教授)	専門職員

学内研修・啓発 <つたえる>



学内研修実施数

16回

+

『LGBTQ+学生と
アライのためのサポートガイド
Ver.6』発行
&

インフォグラフィックス公開

<学内研修>

- ◆ Ally養成講座（新入職の専任職員・学生支援に関わる箇所の専任職員を優先に継続実施中）全3回
- ◆ ジェンダー・セクシュアリティに関する職員勉強会（学内様々な箇所から職員が参加）全10回
- ◆ GSセンター学生スタッフ研修（SDC他センタースタッフも多数参加）全2回
- ◆ WAVOC（早稲田大学平山郁夫記念ボランティアセンター）学生スタッフ向け研修（共催）

<啓発>

- ◆ 性のあり方の多様性を紹介するためのインフォグラフィックスをウェブサイト上に公開
- ◆ 『LGBTQ+学生とアライのためのサポートガイド Ver. 6』発行

※いずれもGSセンターウェブサイト上「[資料ページ](#)」よりアクセスいただける他、サポートガイドは右記のQRコードからもご覧いただけます



サポートガイド・学内研修

(学生向け)

- [LGBTQ+学生とアライのためのサポートガイド](#) (GSセンター発行)

(教員向け)

- [セクシュアル・マイノリティ学生への配慮・対応ガイド](#)

ダイバーシティ推進室発行、GSセンターも制作協力
学生からの相談事例や当事者学生の声を織り込む

- 教職員セルフマネジメントセミナー (全教職員受講必須) の一環としての「ダイバーシティ&インクルージョンセミナー」の制作協力

大規模・コラボレーションイベント 内訳と開催報告記事 <ひろげる>



開催期間	イベントタイトル	参加者人数
2022/8/6 & 8/7	オープンキャンパス (GSセンター見学 2日間、テーマトークセッション4回、SPEC 企画W Talk 3回 [GSセンター学生スタッフ出演回]: 全9イベント)	239以上
2022/10/20	寝た子を起こせ！今は始める、オトナの性教育 (主催:早稲田大学学生部学生生活課、協力: GSセンター、ゲスト: 藤井ひろみさん)	170
2022/11/30-12/9	WASEDA ALLY WEEKS (全9イベント)	494
2022/12/10	Aro/Ace調査2022調査結果概要報告会 (共催: AsLoop、NPO法人にじいる学校、GSセンター、ゲスト: 平森大規さん)	170
2023/3/5	シンポジウム「LGBTQ+にとって過ごしやすい大学って? ~高等教育機関におけるD&I~」 (開催:キャンパスクライメートリサーチグループ [CCR]/大学ダイバーシティ・アライアンス [UDA]、共催: 早稲田大学SDC、協力: プライドハウス東京居場所づくりチーム)	90



オープンキャンパスでのGSセンター見学を案内するサイン



オープンキャンパスでのGSセンター見学開始前にGSセンターで準備をする学生スタッフと職員

※各イベントタイトルをクリックすると開催報告記事等にアクセスいただけます

②LGBTQ+ Ally Weeks (2023年は11/27 ~ 12/8)

- 専門家を招いたレクチャーや演劇型のワークショップ
- 大隈銅像前（キャンパスの中心）に啓発バナー
- 各キャンパスでの**プライド・パレード**も

**LGBTQ+・Ally（アライ＝理解し、行動する仲間）の可視化
&
自身の力を認識できる場づくり（エンパワーメント）**



**理解の広がり・学内環境の整備
誰もが活躍できるワセダ（そして社会）に**

「誰もが多様な性の中の一人」

「当事者」だけの問題ではない us, themではなく *Everyone*

③ よりインクルーシブに

- **性の多様性**

- LGBTQ+ アロマンティック、アセクシュアル、ノンバイナリーなど
- 日頃の啓発活動やイベント、[情報提供](#)に反映

- **インターセクショナルリティ**（交差する特性）

- 多言語対応（例：LGBTQ+ かつ留学生）
 - 各種文書や相談対応は英語でも（教職員への周知含め）
 - 学生スタッフの中には多言語話者も
- 発達特性等の認識・対応（例：LGBTQ+ かつ発達特性に由来する障壁）

- **すべての学生にとってのリソースセンター**でもある

3. 最近の課題と今後の方向性

①性別情報の収集・公開

- ダイバーシティ推進室と連携した取り組み
- いつ、どのような形で性別の情報が収集され、用いられるか
 - 男女別出席簿の廃止（2017年）
 - 女子内数表示の一部削除（2023年卒業・入学者から）
但し女性比率に関する政策との兼ね合いも
 - 性別情報を収集する書類等の一覧を学内公開（2023年10月）
- どういう場面でなぜ収集され、どう活用されているのか、その
必要性・妥当性を継続的に検討

②性別表記のあり方

- 法律上ではなく性自認による表記ができないか
通称名の使用は申請により可能
但し、保護者等に通知される書類でもその名前となることが課題
- 「男性(M)」 「女性(F)」 以外の選択を望む要望も

③性自認と学生生活上の課題

- 学内施設の整備
 - 「誰でもトイレ」「誰でも更衣室」
- ゼミ合宿等における部屋分け
 - 大学の運営するセミナーハウスでは個室申請も
 - 当事者との「対話」を通じた合意形成の重要性
- 学生寮については今後の課題
 - 男女別の寮や男女別のフロア。現状は法律上の性に基づく（ジェンダーフリーのフロアを有する寮も）。
 - 設置形態が様々、ステークホルダーも多い＝ 社会的認識の形成と並行して
- サークル等における取り組み・啓発

④SOGIノハラ

- ハラスメント防止を所管する [コンプライアンス推進室](#)との連携
 - [早稲田大学ハラスメント防止ガイドライン](#)におけるセクシュアル・ハラスメントの定義にSOGI（**S**exual **O**rientation=性的志向や**G**ender **I**dentify=性自認）を巡る言動も含む

(以下抜粋)

- 4) 性別、**性的指向・性自認に関する差別意識や偏見**に基づく言動、性別役割分担意識に基づく言動がなされる場合、
- 5) 性的指向・性自認に関する情報について本人の意に反して、または本人の意思を確認せずに暴露する場合（**アウトティング**）等を指します。

- 研修・啓発、学生からの苦情や相談に各箇所と連携して対応

まとめ

- **大学としての後押し + ボトムアップの熱量** = 全学的・効果的な活動
- 学生が直面する**課題を受け止め**、各箇所（各種委員会や事務部局、学部等）と**連携して対応**していく → 目に見えるポリシー変化
- より**インクルーシブ**に、常に取り組みを**アップデート**していく

「誰もが多様な性の中の一人」

Everyone has their own colors.