

報 告

大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ課題 —日米の大学事例を中心に—

安東 由則・西尾 亜希子・中尾 賀要子（以上、武庫川女子大学）
小山 聰子（発表時：日本女子大学／現在：東京家政大学）

科学研究費助成事業「基盤研究（B）」の助成を得て、標題の研究題目（代表：安東、20H01639／23K20173）にて2020-2024年度に取り組んだ研究成果の一部を、本学会第28回大会のミニシンポジウムで発表した。本報告はその内容を再構成したものである。本稿では、まずアメリカにおいてトランスジェンダー女性の女子大学への入学をめぐる議論がなされ、受け入れが決定されていく過程を、その発端となったスミス大学（Smith College）を事例に辿る。次に、日本でトランスジェンダー女性の受け入れを決定した女子大学のうち、日本女子大学、宮城学院女子大学の事例を報告し、まだ受け入れ発表を行っていない事例として武庫川女子大学を取り上げる。最後に全体のまとめを述べる。

はじめに

安東 由則

1. 研究の背景

日本では、性の多様性とその保障に関する公的な議論や施策は始まったばかりである。とりわけ学校におけるトランスジェンダー児童・生徒への対応や支援は、2015年に文部科学省が「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細やかな対応の実施等について」を発出して後、徐々にではあるが取り組まれるようになった。大学においては、国際基督教大学が2012年に編纂した「LGBT 学生生活ガイド in ICU : TG / GID 編」が最初とされる。その後、筑波大学や東京大学、早稲田大学などがこれに続いた。一方、女子大学というある種、特殊な組織へのトランスジェンダー女性受け入れについての議論は生じなかったが、2017年に日本女子大学のシンポジウムで「トランスジェンダー女性受け入れ検討」が表明されて後、日本の女子大学においても、その受け入れ議論が始まった。

日本の女子大学でトランスジェンダー女性の受け入れ検討を始める間接的要因は、2015年頃からアメリカの多くの女子大学が彼女らの受け入れを始めたことである。

2. 本研究の目的

性的多様性の社会的受容を実現していこうとする大きな流れの中にあって、出生時に決定された“女子”のみを入学条件としてきた女子大学は、トランスジェンダー女性の受け入れにどう対応して

きたか、対応していこうとしているのか。日本とアメリカの女子大学への訪問調査を通して、その取り組みの現状と課題を明らかにすることである。

I. アメリカの女子大学におけるトランスジェンダー女性の受け入れ

安東 由則

1. アメリカの女子大学におけるトランスジェンダー女性の受け入れ契機

2013年2～3月、アメリカのマサチューセッツ州にある名門女子大学のスミス大学に、トランスジェンダー女性 Calliope Wong が願書を送付したが、奨学金（学費援助）申請書性別欄の“male”にチェックがされていたことを理由に受付が拒否された。これに対し Wong は受付拒否とその経緯を SNS に投稿して対応を批判し、支援団体などがこれを支持して抗議の声を上げた。この騒ぎをマスコミがこの件の報道を始め、全米にこの話題が広がっていく（高橋 2016）。トランス女性の入学を推し進めようとするスミスの学生団体 Smith Q & A (Queers & Allies) などは、GLAAD (Gay & Lesbian Alliance Against Defamation) や Change.org 等の団体からの支援・アドバイスを受け、4,000名以上の署名を集め、5月にそれを大学へ提出したのである。

2. スミス大学における対応

（1）抗議活動の継続による受け入れ圧力

スミスでは、過去に在学生がトランスジェンダー男性となり、その学生の在学を許容した歴史があり、大学当局は今回のようなことが起こることはある程度予期はしていたとするが、その準備はできていなかった。初めのうち、学生らの抗議活動は収まるであろうと高を括っていたが、GLAAD 等の外部の支援団体などからアドバイスを受け、高校生が大学を訪問するオープンハウスの時期にデモを打つなどの実力行使を続けた。外部団体からの圧力やマスコミのトランスジェンダーの入学を後押しする報道も続き、大学当局はこれへの真剣な対応を余儀なくされたのである。

（2）スミス大学における受け入れ議論過程

抗議活動が始まって1年半近く後の2014年秋、学長と理事会の命で Admission Policy Study Group が立ち上げられ、スミス学内で本格的な議論が始まった。このグループから提出される意見書と入学審査委員会及び教授会のアドバイスを基に理事会が最終決定することとした。この Study Group の活動は、2014年11月から2015年5月までの7ヶ月間であり、およそ隔週ごとにミーティングが開催された。入試担当副学長とジェンダーを専門とする教員を共同議長とし、教員6名、学生3名、事務局4名（同窓会事務部含む）の13名で構成された。学生は自発的に参加の意を示した者のうち、面接を経て選ばれた。

議論の方針としては、次のようなことが挙げられた。①初期より広報関連のコンサル会社と情報交換してアドバイスを得て、「大切なことは、“誰も疑問に思われないプロセス”を作り上げること。結果がどうであれ、プロセスに納得できれば決定を受け入れることができる」との共通理解の下、議論を進めていく。アドバイスを受け、②できるだけ広い意見を集めることとし、海外を含む同窓生へのアンケート調査（1,800件以上の回答）や各地の同窓生との電話会議も実施した。③研究会



では、オープンで隠し事をしない率直な意見の交換を行うこととし、個々人の意見は非公開とした。④学生を含め誰もが平等で、互いへの敬意を払う。⑤ジェンダー研究の専門家や当事者を招いての講演 (Jennifer Boylan など)、*Mills College Report* (“Report on Inclusion of Transgender and Gender Fluid Students” 2013) などの資料講読、ビデオ視聴を行うなど、委員がトランスジェンダーに関する最新の情報・知識を得て、多様な意見を吸い上げた上で議論を行う。⑥ジェンダー研究者で、知識と意識の高い教員を中核として議論を進める。

(3) 研究会の結論報告と理事会の最終決定

このような方針のもと、多様な意見を吸い上げ、熱心な議論が進められた結果、研究会としての最終的な結論は、1) トランスジェンダー女性の入学に関しては全員一致で賛成、2) 女子大学としての使命を果たすため、“トランスジェンダー男性を受け入れることはできない”となった。とりわけ後者の決定については失望するメンバーもあり、結論に全員が納得したわけではないが、そのまま理事会に意見書として提出した。

理事会や入学審査委員会でも並行して議論され、研究会を含め幅広い見解を得て、理事会で最終決定がなされた。卒業生のある理事は、当初「スミスがトランスジェンダー女性を受け入れることは絶対ない」との意見であったが、最終的には「私は明確にトランスジェンダー女性の入学に賛成した」と誇らしく述べたとのことである。意見の相違はあるものの、皆が自由に意見を述べたことで「自分の意見を聞いてもらった」と感じ、最終的な結論に異論はなかったということである。2015年5月2日、McCartney, K. 学長と Eveillard, E. M. 理事長名で *Admission Policy Announcement* を発出し、上記の研究会が提出した意見書とほぼ同じ内容でトランスジェンダー女性の受け入れが決定された。

(4) 受け入れ開始後の学生への教育・支援

実際に受け入れが始まったのは、2016年以降であり、その後、入試条件等の大きな変化はないようである。大学内のそれぞれの部署から、様々な支援が用意されているが、まず新入生は初年次教育として the Office of Equity & Inclusion が提供する training programs for Equity & Inclusion を受講する。上記オフィスの専門スタッフが、*Trans 101 the basics video*などを利用しながら、トランスジェンダーなどについてのワークショップを行い、正しい知識や認識を身に付けるようにしている。この部署は、トランスジェンダーに限らず、様々なプログラムを用意し、情報提供を行う。Resource Center for Sexuality & Gender では、トランスジェンダーの学生などが安心して語り合うことができる場を提供するとともに、学内外のリソースを紹介するなどしている。

スミスでは、ほとんどの学生がキャンパス内にある House (学生が管理する小規模住居) で暮らしており (多くは個室)、誰もが安心して生活できるようスタッフが現実課題に対応した様々なワークショップ (「私は Becky です。私には he/his の pronoun を使用してください」などの自己紹介の仕方は一例)、リーダー育成、精神面のケアなどを実施している。時にトランス学生の家族との調整、話し合いファシリテートをすることもある (スミス大学における対応の詳細については、オホトニッキー他 2019、スミス他 2019 参照)。

3. 他女子大学の現状

表1. アメリカの主要女子大学のトランスジェンダー学生の受け入れ状況

大学名	方針決定時期	トランス女性の入学可否	ジェンダー確認の条件	トランス男性の入学可否	入学後トランス男性となり在籍すること
アグネス・スコット(Agnes Scott) GA	2010年4月以後、4度改訂	可	自己認識	可	可
ミルズ(Mills) CA	2014年5月(公表は8月)	可	自己認識：出願者は入学課に証明できる情報を提供	一部可：男性化への法的手段をとつていなければ	可
マウント・ホリヨーク(MountHolyoke) MA	2014年9月	可	自己認識可	可	可
スクリップス(Scripps) CA	2014年12月	可	自己認識	否	可
ブリン・マー(BrynMawr) PA	2015年2月	可	自己認識：大学共通願書で女性を選択していること追加情報を必要とする場合有	一部可：男性化の医療・法的手段を取っていない	可
ウェルズリー(Wellesley) MA	2015年3月	可	規定は非明示だが自己認識と思われる*	否	可
スミス(Smith) MA	2015年5月	可	自己認識：大学共通願書で女性を選択していること	否	可
バーナード(Barnard) NY	2015年6月	可	規定は非明示だが自己認識と思われる*	否	可
スペルマン(Spelman) GA	2017年9月	可	自己認識	否	可

*受験生が心配な場合、大学の入学オフィスやカウンセラーへの相談を指示

2013年春、スミス大学に端を発し全米に広がったこの騒動は、当然、他の女子大学にも影響を与えた。スミスも、セブンシスターズのうち、今日まで残る5女子大学間での情報交換を行っていた。2014年秋頃より、トランスジェンダー女性の受け入れを公表する大学が表れ始め、同年にはカリフォルニア州のミルズを皮切りに、マウントホリヨーク、さらにスクリップスが続いた。翌年の2015年にはブリンマー、ウェルズリー、スミス、バーナードなど主要な女子大学がトランスジェンダー女性の受け入れを表明していく。2020年までには、30校ほどある女子大学のほとんどがMtF (Male to Female) のトランスジェンダー女性を受け入れている。主な女子大学の受け入れ状況は表1の通りである (Schiappa, E. 2022、砂田 2017など)。

受け入れる“女性”的基準は、大学によって異なる。主には三つのタイプがある。

- ① MtF だけでなく FtM (Female to male) トランスも可、Cis 男性のみ不可
- ② FtM トランスと Cis 男性は不可… MtF 証明は自己認識のみ
- ③ ②と同じだが、一貫して女性として生き、女性と認識している証拠書類等の提出

II. SOGIE の尊重を人権の観点から問い直す —トランスジェンダー女性への出願資格拡大を契機に—

小山 聰子

はじめに

筆者は、日本女子大学で副学長を務めていた2015年に、附属中学校に対して、出生時に割り当てられた性別が男性で、性同一性障害の診断を受け、幼少期より女児として生活している児童の受験可能性について打診を受けたことをきっかけに、学長の命により検討プロジェクトが立ち上がり、その責任者を務めることになった。

社会正義の観点から人々の人権擁護を考える社会福祉学を専攻しているというバックグラウンドはあったものの、性の多様性をめぐるこうした課題に向き合い始めてせいぜい10年である。検討に際しては、性的マイノリティの人々をどう支援するかではなく、そうした人々への差別や偏見を生み出す文化や構造に対して、マジョリティが当事者としてどう抗うかを考えるべきであるとの言説に合意してきた。これらは、筆者が専門にする「障害理解の社会モデルの考え方」と大いに親和性がある。このバックグラウンドを踏まえ、本稿の内容は以下の通りである。

1. 「トランスジェンダー女性に出願資格を拡大するという機関決定」の前後を振り返り、組織変革という観点からこの取り組みについて考える。
2. 決定後の準備過程における学園内教職員の代表的・特徴的意見を紹介する。
3. これらを通して見える「女性」の課題を再確認する。

昨今はLGBTQなどと性的少数者をくくるのではなく、我々皆の持つ性的指向及び性自認を示すアンブレラ概念の下、自身はどこに位置づくかという見方をするようになっている。それを表す包含の言葉がSOGIE（性的指向と性自認及び性表現）であろう。SOGIEを尊重するとは、イコール人権尊重の所作に他ならない。筆者自身は、シスジェンダーでヘテロセクシャルであるが、今まで特段それについて考える必要がなく、ましてや証明を迫られることもなく、ここまで来た。そのマジョリティとしての位置（特権性）について省察しなければならないと思ってきた。本報告の結論を先述すると以下の通りである。

- ① この件は、特定の誰かを自組織に招き入れるためにどう理解し、制度改変するかというより、もとから我々が備えている「多様性」に気づき、人権尊重の観点から各自の振る舞いや学内制度をどう見直すかという課題である。
- ② こうした観点から、女子大学という場が持つ意味や価値を再度言語化しようとするものである。
- ③ けれどもそれは一筋縄ではいかないという困難があると自覚することが重要である。

1. 出願資格拡大の議論と機関決定 一時期区分によるまとめ

日本女子大学では2020年3月に、2024年入学からトランスジェンダー女性に出願資格を拡大することを決定した。この間の経緯を4期に分けて説明する。

(1) スタート期

2015年末に、附属中学校に性同一性障害児童の保護者からの受験に関する問い合わせがあり、

学園に検討プロジェクト立ち上げ、筆者が責任者となって全学園から代表者を得て検討し、2016年末に中学では時期尚早と結論を出した。当該プロジェクトでの検討が実のあるものであったこと、および社会情勢を踏まえて、大学部門のみで検討を継続することが提起され、2017年3月大学部門に特化してLGBTワーキングが立ち上げられる。2018年4月、それまでもこの課題をめぐって情報交換をしてきたお茶の水女子大学より2020年度から受け入れとの連絡を受け、三女子大学（東京女子大・津田塾大・本学）で連携、情報交換をした。当時、もし出願資格を拡大するなら共に手を組んでという機運があった。

（2）全学的な検討体制の構築期

非常設のワーキング会議では予算もつかず活動の根拠も薄いことから、2018年8月に常設委員会としてのダイバーシティ委員会が設立された。規定を持ち職名によって構成される本委員会が設定されたことにより、この課題は一気に全学の自分事になった。そこでは、ガイドライン・マニュアルの作成・学生や教職員向けの啓発活動・研修会開催、動画配信、リーフレット発行・保護者への現状報告・卒業生団体への現状報告・教職員アンケートなどを実施。これらを経て、2019年3月には理事会にて一旦2020年度スタートを決定しており、これで進んでいればお茶の水女子大学と同時であった。ところが、2019年4月、一教授会から2020年度開始とするにはあまりに準備不足であるとの強力な意見が出された。

（3）仕切り直しの検討継続期

2019年6月、理事会にて2021年度を目途にスタートを延期すること、及び目途が立った時点で再度機関決定を行うことで了承を得る。2019年7月からは、鋭意ガイドライン、マニュアル、Q&Aの更新作業を行った。また、2019年8月には、全学生を対象とする意見収集を実施し、質的に分析して応答している。明けて2020年1月、学内教職員向け説明会（対話集会）を実施したうえで、同月に学内教職員向け意向調査を行った。これは、一旦理事会決定がなされている本事案について、1年延期で準備は整ったと思うか否かを聞くという形である。人権の問題を“賛否”に矮小化することを避けつつ、正面切った建設的議論と意思決定のための綿密な活動を重ねた。

（4）“ともにある大学”となるための体制整備期

4年後の2024年入学から受け入れと決定として以降は工程表を作り、委員会を4グループ（広報・理念検討・啓発活動・附属校園担当）に分けて準備を行ってきた。また、時に寄せられるネガティブな意見一つひとつに丁寧に向き合い対応するとともに、それら意見から学ぶ姿勢をもった。さらに、研修の3ステップを意識の上、内なるバイアスに気付くための職員のロールプレイ研修を実施した。これは単に知識を注入するだけではなく、失敗の許される空間でロールプレイをするという試みである。

2. 代表的・特徴的懸念と対話的応答 一学園一貫教育研究集会でのやりとりより—

以下では毎年実施している学園一貫教育研究集会（全学園を挙げての集まり）で、このテーマを取り上げた2022年度の内容を紹介する。お茶の水女子大学の石丸径一郎氏による講演とトランスジェンダー女性による語りから構成される第一部をオンデマンドで視聴した後に寄せられた445件



のコメント中、代表的もしくは、現下の社会情勢との関連も含め、ある意味特徴的と考えられる懸念や質問と、それに対する対話的な応答の内容である。懸念意見をはるかに上回る前向きなコメントがあったことを、事前に述べておく。

(1) 国内外の歴史よりも目の前の体制整備を

「制度や実践が浸透しきれていないためか、各国や各大学での取り組みの歴史から説明・解説が行われる傾向が高いが、実際には目の前にある事実を受け止め、どのように応じていくかが肝心。具体的な実践においてトラブルが発生した時の組織としての体制も具体的に最初から明らかにしておくべき。」

これに対しては、人権の観点から SOGIE を尊重する基盤として国内外の動向をめぐる学びは重要であるとし、ただ一方、ガイドラインの更新作業で話題になった、情報管理と合理的配慮のジレンマ問題を、実務レベルで解決できるように努力したいと伝えた。

(2) シスジェンダーの在学生へも配慮を

「男性が怖くて女子大にという学生もいる。トイレや更衣室でそういった女性が窮屈な思いや恐怖を感じないよう考えてほしい。共学ではなく、女子大を選んで入学してきていることがバックグラウンドにあると考えられ、大学はそれを大事にするべき。」

これには、我々が強固に性別二元論に支配されている社会を振り返ったうえで、次の解釈を伝えた。すなわち、「男性性」に対して恐怖を覚えるシスジェンダー女性への配慮とは、「すべての女性」が共に男女不平等なこの社会のありようについて考え、時に個別に支援を受ける機会を保障することである。つまり、女性を分断せず、かつ安易に一枚岩ともせず、考察と実践を深めていきたい。

(3) シスジェンダーを含む女性一般の課題への目配りを

「性的マイノリティへの理解とともに、マジョリティに目を向けることも大切。現代において女性が生きていくにあたりぶつかるような問題一般についても取り上げてほしい。」

「『女性らしい』外見でないと怖がられ、『女性らしく』ふるまえばジェンダー規範を強化すると警戒される」(高井 2022, 399) と述べた高井氏の言説を想起させる。したがって、「すべての女性」が被る抑圧に気づき、力づけ合う仲間を見つけ、学びを深める場としての女子大学の意義を考え直すため、以下を一体的に検討したいとした。①必要なら個別支援、②仲間同士が集う機会を確保応援、③ジェンダー専門科目群等学びの体系整備

(4) 準備は十分か、当事者を傷つけてしまうのでは？

「誰でも当事者の可能性があるという前提で、傷つけないように、また『支援』という意識自体が上から目線なのか等と意識し始めたら、言葉を発することが怖くなってきた。」

これに対しては、誠実に向き合おうとされるが故の不安感やジレンマ感覚であるととらえ、敬意を表した。さらに完璧を求めず、それでも学び合いを続けることが重要なのではないか。もとより性に限らず我々は多様であるから、多様な性を生きる人同士が共にある前提での言動を心掛けようという投げかけを付け加えた。

（5）性自認という「主觀」へのもやもや

「性自認に限らず、主觀に基づく自己認識を、社会が承認するということを普遍的・原則的に認めるることは困難では？」

これは大変厳しい原理原則論からの問いかけである。しかし、この取り組みはトランスジェンダーの人たちの苦悩や葛藤という現場レベルの現実からスタートしていると伝えた。また、身体の性でしら、実際には性分化疾患の方もおられ、外性器、内性器、染色体など様々ながらだの状態があるが、戸籍は男か女のどちらかにあてはめているのが現状である。

さらに、ここでいう「主觀」とは「今日から私は女性です」のような軽いものではない。本学の出願資格確認では、これまでの生活歴等を第三者に記してもらい、それをトランスジェンダー支援の専門家資格〔日本 GI(性別不合)学会認定医療・教育コーディネーター資格〕を保持するジェンダー専門カウンセラーの方に加わってもらい、確認をしている。

（6）制度の悪用への危惧

「マイノリティを理由に差別的な行動や発言は良くないということは理解できた。ただし、実際にはそれらの制度を悪用する人があらわれる可能性があること、それらを避けるためにマイノリティ自体を遠ざける人もいる。」

これに対しては、トランスジェンダー女性と犯罪をセットで語るレトリックには、決して巻き込まれてはならないことを言明した。女性であると偽って犯罪行為に及ぶ人を警戒すると言った見解は、たとえそれが起こりうるとしても、トランスジェンダー当事者の権利が守られるべきこととは全く別の話である。安心安全な学園を構築し続けるという共通目標に向かって構成メンバーが協働したい。

3. この課題から学んだこと

最後に、この課題から学んだことをまとめると、以下の通りである。

① 我々はすでに共にある：この課題に取り組み始めてから、様々な立場の構成メンバーが可視化されるようになっている。ノンバイナリーやトランスジェンダー男性の存在を意識することは大変重要なことである。

② 多様性称揚の意味と難しさ：多様な当事者間にある違いと葛藤は、性の多様性に限らず勘案せねばならない。それと同時に安易に支援対象と位置付けるべきでない性的マイノリティの人々も厳格な情報管理の上で、資格要件を明らかにした合理的配慮をする必要が生じる面もあり、ジレンマは覚悟しなければならない。

③ 二分法を避ける（知っている／知らない・賛成／反対）：多声に開かれ、勝ち負けではない対話を続けていきたい。

④ 抑圧されやすい立場を「女性」という性別に象徴させて連帶する：シスジェンダーの女性が被る抑圧に対処することと、多様な性と生きる人の人権を守ることを対立構図にしてはならない。両者を一体のものとして教育に携わりたい。

Ⅲ. 先行する日本の女子大学のトランスジェンダー女性の受け入れ過程 —宮城学院女子大学の事例—

西尾 亜希子

はじめに

日本には2024年現在、71校の女子大学が存在する。そのうち、トランスジェンダー女性を受け入れているのは5校のみである（2025年度より受け入れを開始した津田塾大学を含まない）。2020年にお茶の水女子大学および奈良女子大学が受け入れを開始し、翌2021年に宮城学院女子大学が続いた。

宮城学院女子大学（以下、「宮城学院」）は、1886年に仙台市に創立されたプロテスタントの大学で、現在の学生数は約3,000人の小規模校である。安東・中尾・西尾は、宮城学院のトランスジェンダー女性受け入れには、当該大学におけるキリスト教の捉え方が何らかの影響を与えた可能性があるとの予測のもと、2021年11月11日に末光眞希学長（当時／現、東北大学材料科学高等教育研究所特任教授）やトランスジェンダー女性の受け入れ検討過程で中心的な役割を担った戸野塚厚子副学長（当時）など計4名の主要な関係者への聞き取りを実施した。結果、受け入れの背景にはキリスト教の教義や「女性」の広義の解釈以上に、人権に関する教育や教職員研修を行うことで人権意識が醸成され、その意識がトランスジェンダー女性受け入れを促進したことがわかった。本報告では宮城学院に広がる人権意識に焦点をあて、トランスジェンダー女性の受け入れ経過を報告する。

1. トランスジェンダー女性の受け入れに先だって 一人権意識の醸成—

宮城学院は2015年度から一般教養の1年生必修科目として「女性と人権」を開講し、その中で性の多様性を扱ってきた。また、2017年8月には学長名のもと、副学長、学生部、キャリア支援部、宗教部などから構成される「『性の多様性と人権』検討委員会」を設けた。その背景にはFemale to Male（出生時に割り当てられた性別が女性で性自認が男性、以下、「FtM」とする）のトランスジェンダー女性本人から就職について、その他の学生からはトイレの使用について、関連部署に相談があり、そのような学生をどうサポートするか検討する必要性が生じたことがあった。その後の検討組織の発足と検討内容については、表2を参照。

表2 検討組織の発足と検討内容

時期	内容
2017年8月	「性の多様性と人権」検討委員会の発足 ・目的：女子大学におけるセクシュアルマイノリティの支援について検討する ・構成員：副学長、学生部、キャリア支援部、宗教部、学生相談、学生課職員
2018年8月	学長の諮問により、上記検討委員会のメンバーに入試部と教務部教員を加え、トランス女性の受け入れを検討する拡大委員会発足→受け入れに合意
2018年9月	教授会にて答申を発表し、承認される 8月発足の拡大委員会に特別支援の教員を加え、答申内容を具体化させるための「性の多様性と人権」委員会が発足（トランス女性受け入れを前提）
2019年9月	セクシャルマイノリティに限定せず、多様な個性をもった学生がともに学べるキャンパスづくりを表明するため「共生のための多様性宣言」を制定して公表 ・3本柱：①基本理念、②学びの保障に関する具体的な配慮、③支援体制と研修啓発活動

出所：末光他（2022）4頁、表1を再掲

宮城学院では、先述の「女性と人権」科目の開講および位置づけから、単に女性というよりはジェンダーについても学び、理解することの重要性が学内で早くから認識されており、そのような認識がセクシュアリティの理解やトランスジェンダー女性受け入れの議論を進める素地になっていたと考えられる。

2. 「なりすまし」や「性自認の揺らぎ」などの懸念事項に対する姿勢

教授会で議論になったのは「なりすまし」に対する懸念であったが、結果的には学生自身が女性として入学することを信じ、万が一学則に違反するような行為があった場合には「学則をもって他の学生と同じように対応する」と決めた。

また「性自認の揺らぎ」については、すでにトランスジェンダー男性が在学している現状を受け、どのような学生であれ、受け入れた後は「一人ひとりの学習権を最後まで保障していくのが本学の姿勢であることを確認し」（末光他 2022:5）た。

万が一の場合には、学生に共通して用いられる学則で対応することを決めたり、障がいや性自認など学生の多様性を尊重し、全学生に最後まで学習機会を保障することを確認するなどして、トランスジェンダー学生のみに特別に何かを求めるとはしないとの姿勢が明確に見て取れる。

3. 「個の尊厳」の尊重

末光眞希学長は、紛争解決を専門とする D・ヒックス（ハーバード大学）がその著書『ディグニティ』（2020 訳書 = 2011）の中で、「個の尊厳」を「生きとし生けるものが持つ価値と傷つきやすさ」と定義していることに感銘を受けたとし、以下のように続けた。

私たちは一人の人格を入学時に受け入れたら、卒業まで育むことが当たり前です。そういう契約をしているわけですから、たとえ途中でその方の性の自認が揺らいだりしたとしても、そのことはなんら学則に違反するものではない。存在が学則によって裁かれることはあってはならない。裁かれるのはあくまでも行為だけであって、存在自身が問われてはいけない。そういうことにも気づかされて、だんだんとそういう考え方が浸透していったのだと思います。（末光他 2022:10）

性自認の揺らぎも含め性の多様性については「個の尊厳」を重んじ、万が一何か問題が生じた際には「学生の存在を問うのではなく、行為を問う」、それに尽きることであった。聞き取り調査の終盤、末光学長は控えめながら、「上（理事長や学長など）の方が深く正しく理解するということはすごく大事です」と語り、トランスジェンダー女性受け入れについては、特に管理職の正しい理解が欠かせないことを指摘した。委員の深い理解、委員間の結束、先行事例や学外有識者の助言を参考にすることが重要である他、管理職が納得し、ゴーサインを出さなければ始まらないことが示唆された（末光他, 2022, 20 頁）。

おわりに

宮城学院の主要な関係者へのトランスジェンダー女性受け入れに関する聞き取りを終えてわかつたことは、以下の三点。(1) 早くから人権教育が行われ、人権の重要性が学内で認識されていた。(2) そのような認識がセクシュアリティ理解やトランスジェンダー女性受け入れ議論を進める素地になった。(3) 管理職（学長や副学長など）の人権に関する深い理解がリーダーシップを發揮する上の礎となり、学内の教職員を動かした。

トランスジェンダー女性の受け入れにあたっては、学内で人権の理解をいかに醸成するかがカギとなる。換言すれば、学内で人権理解が不足していれば、トランスジェンダー女性の受け入れは極めて困難になる。日本国憲法第13条には「すべて国民は、個人として尊重される」と明記されている。また、続く第14条には「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」とある。第14条に性自認や性的指向を入れればより今日的になるという意味で憲法は古くて新しい。教職員の憲法の理解が強く求められる。

IV. 武庫川女子大学の現状と課題

中尾 賀要子

はじめに

本稿は、武庫川女子大学（以下、本学）におけるトランスジェンダー女性の受け入れに関する現状と課題を整理し、今後の展望を考察するものである。本学の取り組みと学生の意識調査を通して、性の多様性の実現に向けた一考察を提示する。

1. 武庫川女子大学の教育改革と新人材育成方針

本学は兵庫県西宮市に位置し、約1万人の学生が在籍する日本最大規模の女子大学である。学院創立100周年を見据えたビジョン「MUKOJO ACTION 2019-2039」を掲げ、大学運営全般にわたる改革を推進している。その一環として、2022年度には全学共通の基盤教育プログラム「MUKOJO未来教育プログラム SOAR」を開始した。これは、新入生を対象に「ジェンダー・キャリアデザイン・ライフプラン」を柱とする講義を実施し、主体性の涵養を目指すものである。

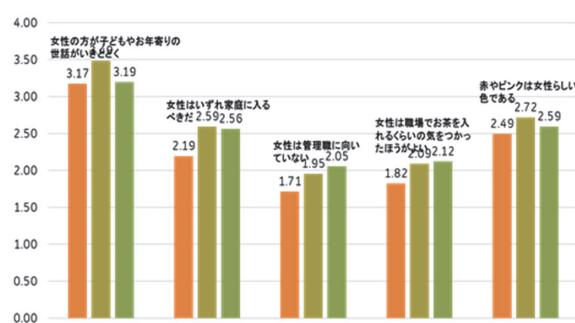
2. 新入生意識調査からみる学生のジェンダー観とセクシュアリティへの意識

本学では、2022年度より新入生（短大生含）を対象にWeb調査を実施している〔2022年：有効回答1,200（回収率46.8%）、2023年：800（32.6%）、2024年：1,209（49.1%）〕（中尾ほか2024；安東ほか2024）。

（1）ジェンダー観に関する項目

固定的性別役割分業について尋ねた5項目では（5：とてもそう思う～1：まったくそう思わない）、全体としては固定的・伝統的なジェンダー観（例えば「女性は管理職に向いていない」「職場でお茶を入れるくらいの気をつかったほうがよい」など）に対して批判的であったものの、「女性の方が子どもや年寄りの世話をいきとどく」では、いずれの年も3点を上回っており、根強い役割分業観もある（図1）。

図1 性役割分業に関する学生の意見



(2) セクシュアリティに関する項目

「これまでに性的マイノリティについて知る機会があったか」との問い合わせに対して、「あった」との回答が8割以上となった。知る機会の具体的な場としては、「学校の授業」が約7割と最も多く、主たる情報源となっている。続いて「インターネット、SNS」が4割、「テレビや新聞、ラジオなどのマスメディア」は4割弱など、さらに、書籍や雑誌が10%強、当事者の友人・知人の回答も10%弱あり、情報源は多様であった。

トランスジェンダー女性が女子大学に入学することについては（5：大いに賛成～1：大いに反対）、肯定的な回答傾向がある一方、懸念や反対の意見も一定数存在した（表3）。

表3. TG女性の女子大学への入学についての意見

	2022	2023	2024	全体
平均点数	3.98	3.94	3.41	3.75

5：大いに賛成～3：どちらでもない～1：大いに反対

n = 3,209

また、「自分とは関係ないと思っていたが、授業を受けて身近な問題と感じた」「多様な性が当たり前に尊重される社会になってほしい」など、意識の深化を示す声もあった。理解は広がりつつあるが、全学的な合意形成には丁寧な議論が必要といえる。

3. 武庫川女子大学における現状と課題

学則における学生の定義は「女子」とされており、出願資格も戸籍上の性別が女性である者に限定されている。そのため、トランスジェンダー女性の受け入れは行われていない。しかし、在学生が性別の違和を表明した場合の対応は、個別のケースとして検討され始めており（表4）、本学の課題はソフト・ハードの両面にわたる（表5）。

表4 武庫川女子大学在学生が性別の違和を表明した場合の個別対応事項

検討事項	具体例
学籍情報	通称名の使用、名簿等における性別記載の変更、卒業証書への氏名表記
施設利用	多目的トイレの設置状況、更衣室や宿泊研修等における入浴施設の利用に関する配慮
相談体制	学生相談室などの既存の窓口で対応しているが、トランスジェンダーの課題に特化した専門性や部署間の連携体制の構築は途上

表5 武庫川女子大学におけるトランスジェンダー学生受け入れの課題

課題の別	項目	説明
制度的側面	受け入れ方針の明確化	トランスジェンダー学生の受け入れ可否に関する全学的な方針、学則の改定を含めた教学的な議論と意思決定
	学内規則の整備	通称名の使用範囲や手続き、健康診断や体育授業での配慮など、具体的なガイドラインの策定
環境的側面	施設整備	オールジェンダートイレの増設など、キャンパスの物理的環境の改善
支援体制的側面	相談体制の強化	専門知識を持つ相談員の配置や、教職員向けの研修を実施し、学内全体の理解と対応能力の向上
	情報の一元化と連携	学生相談室、保健センター、教務部、学生部などの関連部署が円滑に連携する仕組みの構築



4. 今後の展望 一性の多様性を実現するための注意点一

今後、トランスジェンダー学生の受け入れを含めた性の多様性を実現していくには、いくつかの点に注意する必要がある。

第一に、対話を通じた合意形成のプロセスを重視することである。トップダウンによる方針決定ではなく、様々な意見を持つ学生や教職員、卒業生など、あらゆるステークホルダーと対話を重ねることが望ましい。その際、「女子大学」の歴史的意義やアイデンティティを尊重しつつ、現代における役割をどう認識し、どのように発展させていくかの建設的な議論が求められる。

第二に、当事者の声に真摯に耳を傾け、プライバシーを最大限に尊重することである。受け入れ方針や支援策の検討には、当事者が安心して意見表明できる場を設ける必要がある。また、個人情報の取り扱いには細心の注意を払い、本人の許可なく性的指向や性自認を第三者に暴露する「アウティング」の防止を徹底しなければならない。

第三に、継続的な教育と啓発活動である。全ての学生と教職員が性の多様性に関する正しい知識を得て、理解を深める機会を保障することが、インクルーシブなキャンパス文化を醸成する上で極めて重要となる。

まとめに代えて

安東 由則

女子大学におけるトランスジェンダー女性の受け入れ状況に関して、日米比較から浮かび上るのは、両国における変革の推進力の相違である。アメリカでは、トランスジェンダー女性当事者、女子大学の学生、外部支援団体など、いわゆる「下からの突き上げ」が女子大学の方針変更を促したのに対し、日本ではこの新たな課題に対して正しい知識を持つ意識の高い大学教員側からの働きかけが端緒であり、対照的である。調査を通じて、日本での受け入れが広がらない要因を検討すると、学長をはじめとする大学トップの認識や判断によるところが大きいと考えられる。日本の女子大学における女性学長の少なさ、そして日本社会におけるこの課題への認識の不十分さが、現在の状況を生み出している一因と言えよう。

小山聰子教授からは、日本で最初にこの課題の検討を開始した日本女子大学での受け入れに関する議論と対応の過程について、詳細な報告をいただいた。議論の過程で提起された様々な疑問や課題は、今後議論を始めるいずれの大学にも共通するものである。スミス大学や宮城学院女子大学の事例を含め、これらの議論の進め方や対応の仕方は、他大学にとって大いに参考になろう。何より重要なのは、多様な性に対する振り戻しの動きが見られる今だからこそ、人権擁護の観点を基盤として、トランスジェンダーをはじめとする多様なセクシュアリティの人々とどのように共生していくかを、二分法的思考に陥ることを戒めながら、大学全体で真摯に考え、継続的に取り組むことが肝要である。

引用文献

- ・安東由則・中尾賀要子・河合優年・西尾亜希子・高橋千枝子・山本晶子・高橋享子「2022年度新入生対象 SOAR 導入講義とジェンダーに関するアンケート調査結果」『武庫川女子大学女性活躍総合研究所紀要』2, 2024, 33-42 頁。
- ・Hicks, D. *Dignity: Its Essential Role in Resolving Conflict*, Yale University Press, 2011. (ワーカス淑悦 翻訳、ノ・ジェス監修『ディグニティ』幻冬舎, 2020。)
- ・中尾賀要子・安東由則・高橋千枝子・西尾亜希子・山本晶子・私市佐代美・河合優年・高橋享子「ジェンダー、キャリアデザイン、ライフプランの意識調査2022」『武庫川女子大学女性活躍総合研究所紀要』2, 2024, 17-31 頁。
- ・オホトニッキー, J.・ショー, B.・西尾亜希子・安東由則（編）「スミス・カレッジにおける学生支援の取り組み」『研究レポート』（武庫川女子大学教育研究所）49, 2019, 41-62 頁。
- ・Schiappa, E. *THE TRANSGENDER EXIGENCE: Defining Sex and Gender in the 21st Century*, Routledge, 2022.
- ・スミス, A.・シェイバー, D.・西尾亜希子・安東由則（編）「スミス・カレッジにおけるトランスジェンダー学生の受け入れ議論」『研究レポート』（同上）49, 2019, 23-40 頁。
- ・末光真希・戸野塚厚子・栗原健・大泉有香・西尾亜希子・中尾賀要子・安東由則（編）2022, 「宮城学院女子大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れ経緯と準備」『研究レポート』（同上）52, 2022, 1-20 頁。
- ・砂田恵理加 2017, 「フェミニズムの歴史から考えるアメリカ女子大学の行方」『政経論叢』（国士館大学）29 (1), 2017, 25-50 頁。
- ・高橋裕子「トランスジェンダーの学生をめぐる入学許可論争とアドミッションポリシー」『ジェンダー史学』12, 2016, 5-18 頁。
- ・高井ゆと里「訳者改題 日本で『トランスジェンダー問題』を読むために」Faye, S. 著 高井ゆと里訳『トランスジェンダー問題』明石書店, 2022, 391-421 頁。(Faye, S. *The Transgender Issue: An Argument for Justice*, Penguin, 2021.)