

LGBT+

等*に関する 筑波大学の基本理念と 対応ガイドライン

*LGBT等とは、Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む総称とします。
これらカテゴリーに直接当てはまらない当事者もありますが、本基本理念とガイドラインにおいては包摂しています。

04	I 筑波大学におけるLGBT等の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念 Basic principles on prohibition and resolution of discrimination based on sexual orientation and gender identity of LGBT+ at University of Tsukuba
06	II LGBT等に関する概要と本学での支援体制
07	III 現状での具体的対応と方針
07	凡例
07	1 相談について
07	① 相談窓口
08	② 相談の流れ
08	③ 学生相談及び保健管理センター（精神科）等との連携
09	2 氏名・性別の情報とその管理について
09	① 氏名の変更
09	② 性別の変更
10	③ 性別情報の取り扱い
11	④ 大学の発行する証明書の性別記載
11	⑤ 大学に提出する諸書類における性別情報の記入
12	3 授業について
12	① 体育実技の履修、更衣室、用具の配慮
12	② 学外実習（教育実習等）の履修
12	③ 授業におけるグループ分け
12	④ 授業等における呼称
13	4 学生生活について
13	① 定期健康診断
13	② 学生宿舍
13	③ 多目的トイレ
13	④ 入学式・卒業式の服装と身なり
14	5 就職活動・キャリア支援について
14	① 就職活動・インターンシップへの支援体制
14	② LGBT等当事者にとっての就職活動
14	③ 本学におけるLGBT等当事者へのキャリア支援

CONTENTS

15	6 周囲の対応、特にカミングアウトについて
15	① カミングアウトとは
15	② 自己決定と情報のコントロール
15	③ カミングアウトとアウティング
16	④ カミングアウトが必要なときには
16	⑤ カミングアウトされたときには
16	⑥ 周囲の対応について
17	7 教職員への対応について
17	① パートナーがいる教職員の福利厚生について
18	② 申請手続きについて

19 IV 対応項目一覧

22 V おわりに

23	付録 ツールボックス
23	(1) 相談の際に
23	(2) 自分を見つめてみる
24	(3) 卒業・修了後の証明書発行における氏名の変更について
24	(4) 学外に提出する書類の性別記載について
24	(5) マイナンバーカードについて
25	(6) 体育の授業における男女別要素について
25	(7) 多目的トイレについて
25	(8) 就職活動の前に
26	(9) 就職活動について：LGBTフレンドリー企業等の指標
26	(10) 自分を偽るというつらさ
27	(11) カミングアウトしない生き方〜クロゼット〜
27	(12) カミングアウトを強要しないで
28	(13) カミングアウトの前に
28	(14) カミングアウトされたときに
29	(15) メディアや作品により作られるステレオタイプ
29	(16) 当事者を支援したいという方へ

30 巻末資料（相談窓口一覧・LGBT等の相談窓口ポスター）

別冊 ワークシート（CARIO-NEXT Lワークシート群）

※印刷版は1D棟スチューデントプラザ2階のキャビネットで配布しています。電子ファイルは、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（ダイバーシティ）のウェブサイトで公開しています。（<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>）



I 筑波大学におけるLGBT等の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念

建学の理念に「開かれた大学」を掲げ、教育・研究に多様性と柔軟性を追究する筑波大学にあっては、本来違いを持つ学生及び教職員がすべて尊重されることは言うまでもありません。少数者にあたるLGBT等（Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む）について、我が国における大学改革を先導する本学は、以下の方針により責任を持って対応します。

少数者を差別しません

性自認や性的指向は本学が重視する本人の能力とは無関係であり、少数者ということで差別や嫌がらせがあってはなりません。これらは本学のダイバーシティ基本理念に反するものです。

自己決定を尊重します

性自認や性的指向に関わる情報やその開示・非開示、またそれらの表現は、当事者の意思でコントロールされるものであり、他者から不当に侵害されることがあってはなりません。

修学・サービスの妨げを取り除きます

LGBT等の少数者にとって修学・サービスの妨げとなる事柄は、適切な過程による合意形成を経て、合理的な範囲で取り除かれなければなりません。

地球規模課題の解決の先頭に立つ本学において、個性と多様な能力が発揮されることは、未来地球社会に求められるイノベーションの創出という目標の出発点にあります。そのため、本学は学生、教職員を問わず全構成員を対象とした上記の基本理念を掲げ、さらに以下の具体的な対応を行います。

Basic principles on prohibition and resolution of discrimination based on sexual orientation and gender identity of LGBT+ at University of Tsukuba

University of Tsukuba aims to be an open university and encourage diversity and flexibility in education and research. It goes without saying that all the students, faculty, and staff who originally have differences are respected at the university. Being at the forefront of university reforms, we treat minorities such as LGBT+ (population described by their sexual orientation or gender identity, including Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender) according to the following principles.

We do not discriminate against minorities

In order to safeguard the rights of minorities, the university emphasizes that sexual orientation and gender identity are unrelated to the ability of a person. Discrimination and harassment of minorities are contrary to our basic principle of diversity.

We respect individual autonomy

Information related to sexual orientation and gender identity, its disclosure or non-disclosure, and their expression are controlled by the preferences of a person. They should not be unjustly interfered with.

We remove barriers to learning and employment

Barriers to learning and employment for minorities such as LGBT+ must be removed to a reasonable extent through consensus building by appropriate process.

At the forefront of creating knowledge and finding solutions for emerging global tasks, University of Tsukuba emphasizes that the uniqueness and diverse abilities of all its members will be fully demonstrated in the innovation required for future society. For this reason, the university declares the above-mentioned basic principles for all students, faculty, and staff. To this end, we set for ourselves the following concrete actions.

LGBTとはL (Lesbian、レズビアン)、G (Gay、ゲイ)、B (Bisexual、バイセクシュアル)、T (Transgender、トランスジェンダー) の頭文字を取った略称です。このガイドラインでは「LGBT等」という語をセクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の総称に用いています。

こうした当事者は、生まれ持った性的指向（どんな性を好きになるか、あるいは好きにならないか等）や性自認（どんな性と自分で思うか、あるいは思わないか等）といった要素により千差万別であり、L・G・B・Tの4種類に単純には分けられません。今日ではSOGI (Sexual Orientation and Gender Identity)、すなわち性的指向と性自認という略語によって性をめぐる多様なあり方が表されることもあります。本学では、そのような多様性や個性性を前提として、包括的に当事者への支援を行います。

筑波大学は2015年（平成27年）に「LGBT等の学生・教職員への支援体制の検討」を開始し、2017年（平成29年）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」を国立大学で初めて発表しました。建学の理念に「開かれた大学」を掲げ、教育・研究に多様性と柔軟性を追究する本学の使命は、学生や教職員を問わず全構成員の個性と多様な能力が発揮されてこそ実現されるのは言うまでもありません。こうした背景に基づく本学の取り組みは、LGBT等に限らず他のマイノリティも包摂することで、未来地球社会に求められるイノベーションを創出していくものです。

本学では、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター（DACセンター）をLGBT等当事者の直接の対応窓口とし、総合相談窓口など他の窓口とも連携して対応しています。それとともに、本学はLGBT等にとどまらないダイバーシティ推進のため、教職員FD講習会（ファカルティ・ディベロップメント）や学生への授業といった啓発活動、教育や研究の環境改善、より広汎な支援を実現するワークシートの提供といった多面的な取り組みを推進しています。

凡例

このガイドラインでは、各項目が主に誰に対するものか、以下の4種類の「ラベル」によって表示しています。

全般的事項 LGBT等対応にあたり、本学の構成員（教職員、学生を問わず）は全員知っておく必要がある事項。

本学の対応状況 本学での対応状況・実施状況についての説明。当事者、非当事者、学生、教職員を問わず情報共有しておきたいこと。

主に当事者へ 当事者を支援する内容となる事項（主に学生の当事者向けだが教職員の当事者も対象）。もちろん、当事者でなくても、特に支援者には把握してもらいたい事項。

周囲の方へ 支援者はじめ、LGBT等当事者に関わるすべての人をお願いしたい事項。

1 相談について

①相談窓口

本学の対応状況 本学では、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センターと略記）に、LGBT等に関する相談窓口を設置しています。ここでは、主に学生や家族等を対象として、本ガイドラインに示した内容を中心に相談ができます。教職員の相談も可能です。現状で対応可能な内容は個別の状況や大学側の事情にもよるため、必ずしも希望に添えない場合もありますが、まずはお気軽にご相談下さい。特に困りごとを相談する際には、一助としてワークシートを準備していますので、必要な際にご利用下さい。➡**ツールボックス(1)** また、相談するしないにかかわらず、当事者が自分の状況を見つめ整理するためのワークシートもあります。➡**ツールボックス(2)**

主に当事者へ 相談内容によっては、巻末にある他の相談窓口を紹介し、連携して対応します。もちろん、連携の範囲や内容については事前に本人と確認します。守秘義務を負った担当者が対応しますので、安心してご相談下さい。

お問い合わせ

DACセンター（ダイバーシティ） <https://diversity.tsukuba.ac.jp/>
TEL: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp

②相談の流れ

主に当事者へ 相談を受けた場合、本人の希望と了解に基づき、必要に応じて関係組織と対応を協議します。対応の基本的な流れは下記のとおりですが、具体的な対応については個別の状況によります。

周囲の方へ 「カミングアウトされたけれど、どうすればよいかわからない」「困っている当事者を知っているが、自分に何ができるかわからない」等があれば、DACセンターをはじめ、守秘義務のある相談窓口（巻末に記載）に相談することができます。ひとりで悩まずに是非相談窓口をご利用下さい。



③学生相談及び保健管理センター（精神科）等との連携

主に当事者へ DACセンターは、センター内のキャリア支援や障害学生支援の担当者のほか、保健管理センター（精神科）や学生相談等の各担当者と連携体制を整えています。障害学生支援については発達障害を含め、障害のある学生への修学上の支援に関する相談ができます（キャリア支援については、「5 就職活動・キャリア支援について」を参照して下さい）。保健管理センター（精神科）や学生相談ではメンタルヘルスや学生生活上の様々な悩みや問題について専門家が対応します。これらの窓口からDACセンターを紹介してもらうこともできます。各窓口の問い合わせ先は巻末に記載しています。

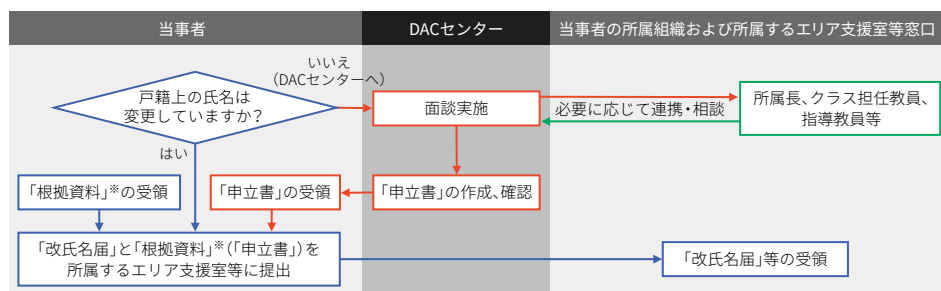
2 氏名・性別の情報とその管理について

①氏名の変更

本学の対応状況 本学では本人の申し出により、自認する性に基づく通称名を教育組織内等で使用することができます。この場合、学類や専攻等の関係組織及び組織長（学類長や専攻長等）の教員や支援室等の事務組織との話し合いを必要に応じて設けます。

主に当事者へ 性別違和を理由とした場合、以下の条件を満たし、さらに個別の状況を踏まえたうえで、申立書の提出により学籍簿に記載される氏名を自認する性に基づく氏名とすることを認めています。基本的な流れは下記のとおりです。詳細はDACセンターまでご相談下さい。

- (1) 自認する性に基づく通称名を使用することにより不利益が生じた場合は、本人の責任において対応すること。
- (2) 戸籍における氏名変更の手続きを進めること。



※提出書類のうち「根拠資料」は戸籍抄本、住民票、免許証などの写しとし、実際に使用されている氏名であることが分かる資料を添付

性別違和に伴う改氏名手続きの流れ

②性別の変更

本学の対応状況 氏名の変更と異なり、戸籍の性別の変更に伴う場合を除いて、学籍簿等での性別の変更は対応できません（平成30年3月時点）。

③性別情報の取り扱い

全般的事項 とりわけ自認する性と身体的な性に違和を感じる当事者にとって、性別情報はアイデンティティに関わる重要な情報です。例えば、戸籍上の性別は女性であっても、それをごく限られた範囲の人にカミングアウトして男性として生活しているトランスジェンダーの当事者の場合、戸籍上の「女性」という性別情報が本人の意図しない形で外部に知られることは耐え難いことです。このような性別情報の取り扱いに疑問を持たれることもあります。かつて名簿に当たり前に記載されていた個人の住所や電話番号が、個人情報の観点から現在は記載されなくなったのと同じ状況と言えます。

本学の対応状況 本学では、当事者の意図しない形で本人の性別情報が公表されることがないように、特に名簿とTWINS（筑波大学の教育情報システム）での性別情報の取り扱いについて、下記のように取り組んでいます。

●名簿

本学では教職員に対して、学生に配布・掲示する名簿については、原則としていかなる文書についても性別欄を除外して配布・掲示するよう、全学的に周知、徹底を図っています。教員の会議等でも、性別情報を含む個人情報については慎重に取り扱うことを進めています（例：会議資料とする際には性別情報を伏せて取り扱う等）。

●TWINS

TWINSで性別情報にアクセスできる権限を有するのは、指導教員と組織長の教員（学類長や専攻長等）、教務担当・学生担当の職員のみです。このうち、名簿として出力等の操作ができる権限は、教務担当・学生担当の職員のみが有しています。本学では上記の教職員に対して、性別情報を含めた個人情報の取り扱いに関する研修だけでなく、LGBT等に関する研修を受けることを推進し、性別情報の慎重な取り扱いを広く啓発していきます。

主に当事者へ 上記のように、本学では性別情報は限られた範囲で取り扱われています。今後も、性別情報が慎重に取り扱われるよう、周知・徹底を図りながら、改善を目指します。

④大学の発行する証明書の性別記載

本学の対応状況 本学で発行する証書等のうち、主なものの性別記載の有無は下記のとおりです（より詳細な情報はDACセンター（ダイバーシティ）のホームページ（<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>）に記載しています）。今後、さらに情報を集めるとともに、各証書等で性別の記載が本当に必要かどうかを含め、検討していきます。また、各組織（支援室や学類、専攻等）においても同様の方針で対応を進めていきます。

<性別記載のないもの（平成30年3月時点）>

学位記、成績証明書、卒業（修了）見込証明書、在学証明書、在籍証明書等

<性別記載のあるもの（平成30年3月時点）>

健康診断証明書、通学証明書等

卒業後の証明書発行については、ツールボックスの情報をご覧下さい。 ➡ツールボッ

クス(3)

⑤大学に提出する諸書類における性別情報の記入

本学の対応状況 本学に提出する諸書類のうち、主な書類への性別情報の記入の有無については下記のとおりです（より詳細な情報はDACセンター（ダイバーシティ）のホームページ（<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>）に記載しています）。今後、さらに情報を集めるとともに、各書類で性別情報の記入が本当に必要かどうかを含め、検討していきます。また、各組織（支援室や学類、専攻等）においても同様の方針で対応を進めていきます。

<性別記載のないもの（平成30年3月時点）>

入学料・授業料免除申請、自転車等登録申請書、文書等掲示・配布願、学生証再交付願等

<性別記載のあるもの（平成30年3月時点）>

学生宿舍入居申込書、合宿所や研修所の利用願、学生団体設立願、学生団体構成員名簿等

学外に提出する書類については、ツールボックスの情報をご覧下さい。 ➡ツールボッ

クス(4)

主に当事者へ これらの提出に先立ち、事前に相談することで性別記載欄を未記入のまま提出することも可能です。詳細はDACセンターまでご相談下さい。 ➡ツールボッ

クス(5)

3 授業について

①体育実技の履修、更衣室、用具の配慮

主に当事者へ 本学では体育に関する授業が多くあります。特に全学向け共通科目「体育」では、下記のような実技に関する配慮を実施しています。詳細はDACセンターまでご相談下さい。

●履修

全学向け共通科目「体育」において男女別の要素がある科目があります。 **➡ツールボックス(6)** これらの科目については、学生が履修時の参考とできるよう、シラバスの備考欄等に男女別要素があることを明記しています。

●更衣室

更衣室の使用について、必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。

●用具の配慮（例：シューティングスポーツの弓道での胸当て）

性別毎に使用を求められることのないよう、事前に相談することができます（実際に使用するかどうかはあくまでも各自にお任せします）。

②学外実習（教育実習等）の履修

主に当事者へ 実習受け入れ先の体制や状況により必ずしも希望に添えるとは限りませんが、教育実習を含めた学外での実習で想定されるトイレや更衣室、服装等に関して事前に相談することができます。詳細はDACセンターまでご相談下さい。

③授業におけるグループ分け

主に当事者へ 授業におけるグループ分けにおいて、本学では性別でのグループ分けが不要に行われることがないよう周知を図っています。

④授業等における呼称

主に当事者へ 本学では授業における呼称（英語でMiss.ではなくMr.とする等）は、事前の相談により学生の要望に沿ったものとする事が可能です。その他、呼称に関する詳細はDACセンターまでご相談下さい。

周囲の方へ 特に教職員においては、学生に対する呼称を男女で使い分けず、「さん」に統一することを提案しています。

4 学生生活について

①定期健康診断

主に当事者へ 本学で実施する定期健康診断について、健康診断に関する日程表の掲示にある通り、必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。詳細はDACセンターまでご相談下さい。

②学生宿舎

本学の対応状況 本学の学生宿舎（学生寮）の多くは男女別の棟・ユニットに分かれており、かつトイレや浴室等の設備が共用です。ただし、設備が各部屋に設けられている棟や、建物への入口が男女共用でフロアごとに男女を分けている棟もあります。

主に当事者へ これらの宿舎への入居については、個別の状況により必ずしも希望に添えるとは限りませんが、入学が決まっている者も含めて事前に相談することが可能です。詳細はDACセンターまでご相談下さい。

③多目的トイレ

本学の対応状況 本学には誰でも使用できる多目的トイレが設置されています。校内施設の多目的トイレの場所は、大学ホームページ及びDACセンター内の障害学生支援担当のホームページに記載されています。ツールボックスの情報をご覧下さい。 ➡**ツールボックス(7)**

④入学式・卒業式の服装と身なり

本学の対応状況 本学では、ダイバーシティ推進の観点から、入学式や卒業式において多様なアイデンティティに基づいた服装や身なりで参加することができます。

主に当事者へ 式典であることを踏まえたうえで、皆さんにふさわしい服装や身なりでご参加下さい。これまでスーツや袴での参加者が多いですが、和装、民族衣装等、多様なアイデンティティに即した服装や身なりでの参加もありました。

5 就職活動・キャリア支援について

①就職活動・インターンシップへの支援体制

本学の対応状況 DACセンター内のキャリア支援の担当と連携を図ることで、就職活動やインターンシップ時の相談にも対応しています。就活時やインターンシップ時のカミングアウトや就職後の不安をはじめ、キャリアに関わる内容についてキャリアカウンセラーとともに考えることができます。キャリア支援の担当窓口は巻末に記載しています。

②LGBT等当事者にとっての就職活動

主に当事者へ とりわけLGBT等の当事者にとって、自分らしい生き方を実現するためのキャリア形成が重要なのは言うまでもありません。早い段階からプランを考えるとともに、ロールモデルを見つけるなど就職活動においては十分な準備を行う必要があるでしょう。その際に活用できるワークシートを複数準備しています。 ➡**ツールボックス**

(8) また、必要な場合は窓口にて相談ができます。本学での対応実績を踏まえて個別のニーズに応えます。

周囲の方へ 当事者の学生を支援する教職員等にあっては、LGBT等の就職活動に関する事情をご理解の上、情報の提供や窓口の紹介といった必要な支援を行って下さい。

③本学におけるLGBT等当事者へのキャリア支援

主に当事者へ 近年はLGBT等に理解を示し、必要な支援を行う企業等が日本でも増えてきました。そうした取り組みを評価する指標も登場しています。ただ、実際の現場にどこまでLGBTへの理解やフレンドリー精神が浸透しているかは企業等によりますので、十分な下調べも必要です。 ➡**ツールボックス (9)** メンタルや修学面での困難等も抱えている場合、一般的な就職活動のほかにも、就労支援を受けながらキャリア形成を目指す方がよい場合もあります。本学ではDACセンターに関係する担当がまとまっていますので、遠慮なくご相談下さい。

本学の対応状況 DACセンターでは、LGBT等のマイノリティへの先進的な取り組みを行う企業等と連携し、講演会やセミナーなどを開催しています。これはLGBT等についての学内での啓発活動だけでなく、当事者支援の一環ともなっています。

6 周囲の対応、特にカミングアウトについて

①カミングアウトとは

全般的事項 社会生活において、マイノリティは人に知られていない／知らせていないことを知らせるかどうかが迫られる場面に直面することがあります。このときに行われるのが「カミングアウト」です。これは「自分を偽る」といった苦痛や不利益の軽減のほか、一人の人間として尊厳ある生き方の実現を求めるといった意味を持つもので、よく誤解されるような単なる少数者の自己主張や自己満足ではありません。また、カミングアウトは周囲の人すべてに対して一律に行われるのではなく、誰に対してはどの範囲までと個々に判断する当事者もありますし、カミングアウトしない当事者もあります。 ➡ツール

ボックス (10)・(11)

多様な人が一堂に会する大学においては、カミングアウトやそれに伴う関係者間の調整が必要となる場面もあります。これはLGBT等に限った特別なことでなく、出自、信仰、家族や家庭の状況、障害、病気や余命など誰でもいつかどこかで当事者となりえます。

②自己決定と情報のコントロール

周囲の方へ 多くの場合、カミングアウトは「あなた」に対して行われたもので、無制限の公表やその希望を含意していません。カミングアウトされた側はそれが当事者の自己決定に属することを踏まえ、情報のコントロールに留意する必要があります。カミングアウトされた場合の対応については「⑤カミングアウトされたときには」を参照して下さい。

③カミングアウトとアウトティング

全般的事項 カミングアウトしたこと自体やその内容を当事者の意に反して第三者に曝露することを「アウトティング」と言います。これは本人の尊厳を深く傷つけるだけでなく、意識的・無意識的な差別を背景として当事者に大きな精神的苦痛を与えます。こうしたアウトティングは、自死（自殺）といった最悪の結果を招きかねません。故意や悪意によるアウトティングに対して、本学はハラスメントとして対処します。善意のつもりであっても、本人の情報のコントロールを侵害するアウトティングをしないことが求められます。 ➡ツールボックス (12)

④カミングアウトが必要なときには

主に当事者へ カミングアウトの必要がありそうなときは、先に内容や状況を整理するのがよいと思われます。その際に活用できるワークシートを準備しています。 ➡ ツールボックス (13)

大学の教職員に対してどう伝えればよいかなど迷う場合はDACセンターに相談することができ、守秘義務を負った担当者が関係各所と連携しながら対応します。もちろんアウティングで困っている場合も、相談窓口を通して対処することができます。また、LGBT等のサークルといったコミュニティに参加して、まず当事者や理解者とふれあうという選択肢もあります。DACセンターでは、このようなコミュニティを紹介することもできます。

⑤カミングアウトされたときには

周囲の方へ それまで表にしていなかった秘密を打ち明けられたとき、戸惑いを感じる人も多くいるものです。そのようなときは当事者からの希望を踏まえながら受け止めるのが一番ですが、対応の一助としてその際に活用できるワークシートを準備しています。 ➡ ツールボックス (14)・(15)

「誰にも言わないで欲しい」と言われてカミングアウトされたとしても、守秘義務のある相談窓口にご相談することができます。カミングアウトに対してどうすればよいかわからないとき、何か気になることがあるときは、カミングアウトされた側もDACセンターに相談に来て下さい。

全般的事項 誤解されることがありますが、カミングアウトは「あなたは私の性的対象だ」といった宣言や性的関係の要求ではなく、いわゆるハラスメントとは全く異なります。突然それまでの人間関係を破壊しようとして行われるものでもありません。

⑥周囲の対応について

LGBT等の当事者が大学において過ごすにあたり、他のマイノリティの場合と同様に周囲の対応が重要であることは言うまでもありません。LGBT等の当事者と連帯して支援する人々はアライ (ally) と呼ばれ、当事者支援の大きな力となります。こうした協力をしたいという人と当事者をつなげるためのワークシートも準備しています。 ➡ ツールボックス (16)

7 教職員への対応について

①パートナーがいる教職員の福利厚生について

本学の対応状況 筑波大学では、令和2年4月1日より、パートナーがいる教職員（地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員）の福利厚生として、休暇、休業、諸手当及び旅費等の対応を行うこととなりました。具体的には、パートナーがいる教職員の能力が存分に発揮できる教育研究環境や就業環境の整備に資するため、以下の就業規則等に規定されている、「配偶者」又は「妻」の文言を「パートナー」に読み替えるための読替規定を制定しました。詳細については、DACセンターまでご相談下さい。

- 就業規則
- 採用、昇任、退職等に関する規程
- 給与に関する規則
- 手当に関する規程
- 勤務時間及び休暇に関する規則
- 勤務時間及び報酬に関する規則
- 育児休業及び介護休業等に関する規程
- 出張及び旅費に関する規則

※該当する休暇、休業、手当及び旅費等は次のとおりです。

（休暇関係）

結婚休暇、妻の出産のための休暇、妻の出産に伴う子の養育休暇（常勤職員のみ）、子の看護休暇、介護休暇及び忌引休暇

（休業関係）

育児休業、介護休業、育児短時間勤務及び配偶者同行休業

注）雇用保険法に基づき支給される、育児休業手当金及び介護休業手当金相当の手当は支給しません。

(時間外勤務の制限及び深夜勤務免除)

育児又は介護を行う職員の時間外勤務の制限及び深夜勤務免除

(手当関係)

扶養手当、住居手当及び単身赴任手当

注) 住居手当は、単身赴任手当を支給されている教職員で、パートナーが居住するための住居を借り受けている場合も支給対象とするものです。

(旅費関係)

赴任旅費(扶養親族移転料)

②申請手続きについて

主に当事者へ 教職員は、上記の読み替えられた規定の適用を希望する場合は、前述した地方自治体等における「パートナーシップ証明書」などのパートナーを証明する書類の原本又は写しのいずれかを担当事務に提出するものとします。詳細については、DACセンターまでご相談下さい。

注) 教職員から申請があった場合には、当該教職員の了解を得て、勤務時間管理及び手当を担当する関係部署に情報を共有するものとします。

* 「パートナーを証明する書類」とは、以下のいずれかとなります。

1. 都道府県等のパートナーシップ証明書
2. 諸外国でパートナーシップ契約(同性婚、ドメスティックパートナー、シビルユニオン等をいう。)を結んでいることが確認できる書類
3. 次に掲げる書類の全部
 - 相互に相手方を任意後見受任者とする任意後見契約に係る公正証書の正本又は謄本
 - パートナーと同居していることが確認できる住民票の写し
 - 結婚していないことが確認できる戸籍一部事項証明書

IV 対応項目一覧

カテゴリ	主な対象者	内容	本学での対応内容	本学で対応する際の必要事項や条件(ある場合)	参考情報
相談	当事者	(当事者向け) 学生として相談したい	DACセンターにLGBT等に関する相談窓口を設置しています。相談内容によっては、巻末にある他の相談窓口を紹介し、連携して対応します。守秘義務を負った担当者が対応しますので、安心してご相談下さい。		ガイドライン1-① ツールボックス(1)
	周囲の方	(教職員や支援者向け) 気になるLGBT等の学生について相談したい	教職員や支援者についても、DACセンターで相談できます。		ガイドライン1-②
	当事者	メンタルのことなど、他にも支援してほしいことがある	DACセンターは、保健管理センター(精神科)や学生相談等など学内の様々な担当と連携した体制を整えており、当事者の状況や必要に応じた対応ができます。		ガイドライン1-③
氏名・性別	周囲の方	性別情報の扱いがなぜ重要なかわからない	例えばトランスジェンダーの当事者にとって、自認する性と異なる戸籍上の性別情報が本人の意図しない形で外部に知られることは耐え難いことであり、大学において十分な配慮が必要です。		ガイドライン2-③
	当事者	自分の性に合わせた名前を大学で使いたい	学籍簿上での氏名について、自認する性の名前への変更を認めることがあります。	DACセンターへの相談。申立書の提出。不利益の際は本人で対応。戸籍における氏名等変更を進める。	ガイドライン2-①
	当事者	大学での自分の性を変更したい	学籍簿上での性別情報の変更は、戸籍での性別変更を条件として対応しています。	DACセンターへの相談。	ガイドライン2-②
	当事者	名簿に自分の性別を載せてほしくない	授業や掲示で用いる名簿等に、原則として性別は記載していません。		ガイドライン2-③
	当事者	自分の性別をいろいろな教職員が知ることができるのではないかと心配している	学生の性別情報は、指導教員、学類長や専攻長等の教員、教務担当・学生担当の職員以外はTWINSで閲覧できないようになっています。		ガイドライン2-③
	当事者	大学発行の証明書に性別を記載してほしくない	学位記、成績証明書、卒業(修了)見込証明書、在学証明書、在籍証明書等の主要な証明書には性別を記載していません。健康診断証明書、通学証明書等には性別記載があります。		ガイドライン2-④
	当事者	卒業などの後、大学が発行する証明書の氏名を変更したい	性別違和(性同一性障害)により氏名を変更した場合、本学で発行される証明書等に記載する氏名を変更することができます。	DACセンターへの相談。初回は氏名の変更が確認できる資料(戸籍事項証明書等)と申請にあたっての申立書。申請時は証明書交付願。	ツールボックス(3)
	当事者	大学に提出する書類に性別を書きたくない	性別を記入する必要がない書類については、性別欄を設けていません。一部、性別の記入が必要な書類もありますが(ガイドラインの該当項目をご覧ください)、相談により対応できることもあります。	DACセンターへの相談。	ガイドライン2-⑤ ツールボックス(4)
	当事者	短期雇用でマイナンバーの提出を求められたが、カードに性別が書かれているので困っている	マイナンバーの通知カードや個人番号カード等に含まれる性別欄及び臓器提供意思表示欄は、その欄を隠してコピーしたものを提出できます。		ツールボックス(5)

カテゴリ	主な対象者	内容	本学での対応内容	本学で対応する際の 必要事項や条件 (ある場合)	参考情報
授業	当事者	体育の科目を選ぶとき、男女別に扱われる科目を避けて履修したい	全学向け共通科目「体育」のうち男女別の要素がある科目については、シラバス等に情報を付加しています。		ガイドライン3-① ツールボックス(6)
	当事者	体育で着替えが必要な科目があり、更衣室のことで困っている	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン3-①
	当事者	体育の科目で男女別に用具が分かれていると困る	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン3-①
	当事者	学外実習(教育実習等)では自認する性で扱ってもらえるのか気になる	実習受け入れ先の体制や状況により異なりますが、教育実習を含めた学外での実習で想定されるトイレや更衣室、服装等に関して事前に相談することができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン3-②
	当事者	授業で男女別にグループ分けしないでほしい	本学では、授業におけるグループ分けにおいて性別でのグループ分けが不要に行われることがないよう周知を図っています。		ガイドライン3-③
	当事者	授業で男女別の呼称(英語なら「Mr.」や「Miss」)で呼ばれて困る	事前の相談により、学生の要望に沿ったものとすることができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン3-④
学生生活	当事者	健康診断において、自認する性と違う性の人と一緒に受診するのは難しい	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン4-①
	当事者	学生宿舎について、自認する性と違う性の人と同じ建物には入居できない	必要に応じて個別対応を事前に相談することができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン4-②
	当事者	自認する性と違う性の人と、同じトイレを使うのは難しい	本学では、性に関係なく利用できる多目的トイレが各所にあります。	DACセンターへの相談。	ガイドライン4-③ ツールボックス(7)
	当事者	入学式や卒業式で、自認する性に合った服装で参加してもよいのか	本学では、入学式や卒業式において多様なアイデンティティに基づいた服装や身なりで参加することができます。式典であることを踏まえ、皆さんにふさわしい服装や身なりで参加して下さい。		ガイドライン4-④
就職活動	当事者	LGBT等の立場での就職活動について相談したい	DACセンターで相談することができます。キャリア支援担当とも連携して対応します。	DACセンターへの相談。	ガイドライン5-① ツールボックス(8)
	当事者	就職活動でLGBTフレンドリーな企業等はどう調べればよいのか	LGBT等に理解を示し必要な支援を行う企業等の取り組みを評価する指標も登場しています。必要な情報提供のサポートもできます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン5-③ ツールボックス(9)
	当事者	LGBTフレンドリーな企業等の情報を知りたい	DACセンターでは、LGBT等のマイノリティへの先進的な取り組みを行う企業等から講師を招いて講演会やセミナーなどを開催しています。参考になると思いますので積極的に参加して下さい。		ガイドライン5-③ ツールボックス(9)
	当事者	自分の状況からすると一般的な就職が難しそうだが、どうすればよいのか	メンタルや学修面での困難等も抱えている当事者の場合、一般的な就職活動のほかにも就労支援を受けながらキャリア形成を目指す方がよい場合もあります。DACセンターで一括して対応できます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン5-③

カテゴリー	主な対象者	内容	本学での対応内容	本学で対応する際の必要事項や条件(ある場合)	参考情報
カミングアウト	周囲の方	カミングアウトとはLGBT等だけなのか	カミングアウトはLGBT等に限った特別なことでなく、出自、信仰、家族や家庭の状況、障害、病気や余命など誰でもいつかどこかで当事者となります。		ガイドライン6-①
	周囲の方	カミングアウトされたが、他の人にも言った方がよいのか	多くの場合、カミングアウトは「あなた」に対して行われたもので、無制限の公表やその希望を含意していません。カミングアウトやその内容を当事者の意に反して第三者に曝露することを「アウティング」と言います。これは本人の尊厳を深く傷つけ大きな精神的苦痛を与えるので、善意であってももしないようにして下さい。		ガイドライン6-②・③
	当事者	カミングアウトが必要だが、どうすればよいのか	先に内容や状況を整理するのがよいと思われます。「CARIO-NEXT L-41「カミングアウトの前に」シート」を準備していますので活用して下さい。また、大学の教職員に対してどう伝えればよいかなど迷う場合などは、DACセンターに相談することができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン6-④ ツールボックス(13)
	当事者	カミングアウトしたら、アウティング(暴露)されてしまい困っている	DACセンターの相談窓口を通して対処することができます。	DACセンターへの相談。	ガイドライン6-④
	周囲の方	カミングアウトされたが、どうすればよいのか	当事者からの希望を踏まえながら受け止めるのが一番ですが、対応の一助として「CARIO-NEXT L-81「カミングアウトされたとき」シート」を準備しています。また、「誰にも言わないで欲しい」と言われたとしても、守秘義務のある相談窓口相談することができます。どうすればよいかわからない時はDACセンターに相談に来て下さい。	DACセンターへの相談。	ガイドライン6-⑤ ツールボックス(14)
	周囲の方	LGBT等の当事者を支援したい	LGBT等の当事者を支援するアライとなることで、当事者の力になることができます。ぜひご協力下さい。		ガイドライン6-⑥ ツールボックス(16)
	当事者	同性パートナーのために休暇等の制度を利用したい	地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員を対象として、休暇、休業、諸手当及び旅費等の対応をしています。	地方自治体等における「パートナーシップ証明書」などのパートナーを証明する書類の原本又は写しが必要です。具体的な手続きについてはDACセンターにご相談下さい。	ガイドライン7-①・②
教職員					

近年、LGBTを含むセクシュアル・マイノリティに関する話題は社会的に大きな注目を集めています。国内では渋谷区での同性パートナーシップに関する条例の制定、国外では米国での連邦最高裁判所による同性婚を憲法上の権利として認めた判断を始め、一見すると国内外でセクシュアリティの多様性を認め、ダイバーシティ推進へと動き始めているように思えます。しかし、国内でも国外でも未だ多くの誤解や偏見が残っており、それによって不当な扱いを受けて起こる不幸な事例が後を絶たないことも事実です。「LGBT」という言葉だけが先行してすべてのセクシュアル・マイノリティがひとまとまりに受け止められ、性自認や性的指向の多様性まで理解が及ばない人も多くいます。当事者が周囲に声を出せず、息を潜めながら生活している姿も想像に難くありません。セクシュアル・マイノリティであるということだけで、本来のその人の能力と無関係に機会や評価が与えられないこと、能力を十分に発揮できないことは、社会にとって、とりわけ教育・研究により社会を切り拓く立場にある大学にとっては大きな損失です。

本ガイドラインの巻頭にある「筑波大学におけるLGBT等の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念」にあるように、本学は建学の理念に「開かれた大学」を掲げ、教育・研究に多様性と柔軟性を追究してきました。また、地球規模の社会課題の解決に向けて従来型の発想を越えたイノベーションの創出を常に求めています。本学では、人材や環境の多様性こそがイノベーションの源泉であると考えています。すべての学生や教職員が自分のアイデンティティに誇りを持ち能力を十分に発揮できるよう、ともに大学を作り上げていくことは、激動する社会環境の中で筑波大学が変化と革新を生み続けるためには不可欠なことです。

これまで本学では女性研究者支援や障害学生支援といったダイバーシティの推進に一貫して取り組んできました。今、本学は男女という性別や障害の有無といった二元論でのダイバーシティ推進から歩を進め、多様な存在の個人が、それぞれに価値ある存在として自らの能力を開花できる真のダイバーシティの実現を目指しています。このガイドラインが、その一歩となることを願ってやみません。

筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長
大学執行役員
五十嵐 浩也

ツールボックス

ここでは、ガイドラインの付録として、当事者や周囲の方が知っておくと便利なことや理解を深める参考情報を紹介しています。また、本学のキャリアポートフォリオ（CARIO）の拡張版・CARIO-NEXTには主にLGBT等を対象にしたシート群（Lワークシート群）がありますので、その対応も記載しています。CARIO-NEXT Lワークシート群はDACセンター及びWeb上でも入手することができます。詳細はDACセンター（ダイバーシティ）のホームページに掲載しています。（<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>）

(1) 相談の際に

主に当事者へ 相談員のような専門家に対してであっても、初対面の人に自分の悩みを相談するのは気が引けるものです。なおさらLGBT等のことであれば、何をどう話せばよいのかわからず、変なことを聞かれそうで心配という当事者もいるかもしれません。「CARIO-NEXT L-11 困っていること整理シート」は、相談の前に自分の考えやポイントを整理しておき、スムーズに相談を進めるためのツールです。必要に応じて、必要な範囲で使ってみて下さい（使用は任意で、使う場合もすべてしっかり記入しなければならないものではありません）。

(2) 自分を見つめてみる

主に当事者へ LGBT等の当事者が抱える困難に、「自分がわからない」「自分についてうまくいえない」というものがあります。大学生活は多くの当事者にとって多感な時期にあたり、アイデンティティも大きな揺らぎを受けながら確立されていきます。こうした中でよりよい対応や支援を考えるため、自己像や自己意識を明確化する一助として「CARIO-NEXT L-61・62「私を見つめる」シート」を準備しています。自分の持っている要素・持っていない要素を一度整理してふり返ることで、何かの気づきを得て次に行うことの参考にしてみてください。このシートは他人に見せない自分用としても使えますし、専門家に相談する際に見せる資料としても使えるようになっていきます。

(3) 卒業・修了後の証明書発行における氏名の変更について

主に当事者へ 卒業・修了・退学（または除籍）の後、性別違和により氏名を変更した場合は、本学で発行される証明書等に記載される氏名を変更することが可能です。申請には「証明書交付願」のほか、原則初回の申請時には「氏名の変更が確認できる資料（戸籍事項証明書等）」と「申請にあたっての申立書」が必要となります。詳細はDACセンターまでご相談下さい（学籍がなくなった後でも相談できます）。

(4) 学外に提出する書類の性別記載について

奨学金関係（日本学生支援機構奨学金等）の申請書（願書）では、申請先の様式に性別記載欄があるものがありますが、採用後の証明書に性別記載欄はありません。より詳細な情報はDACセンター（ダイバーシティ）のホームページに掲載しています。（<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>）

(5) マイナンバーカードについて

主に当事者へ 学生が本学での短期雇用（大学でのアルバイト）やTAなどでマイナンバー関係の書類を提出する際、通知カードや個人番号カード等に含まれる性別欄及び臓器提供意思表示欄は、その部分を隠してコピーを取った状態で本学に提出できます。

通知カードではなく、個人番号カードを作成するとカード入れフィルムがセットで受け取れます。カード入れフィルムの表面は性別欄及び臓器提供意思表示欄、裏面では個人番号がマスクされています。表面については性別欄及び臓器提供意思表示欄をマスクしたままコピーして提出することが可能です。

(6) 体育の授業における男女別要素について

主に当事者へ 該当する科目は以下が挙げられます。

- 専用のウェアに着替えが必要な科目（例：水泳、柔道、剣道、ウィンドサーフィンは、スノースポーツ、マリンスポーツ、ヨット）
- 用具が男女別の科目（例：シューティングスポーツの弓道、バスケットボール、剣道）
- 他の学生との身体的接触がある科目（例：柔道、空手、ダンス）
- 宿泊を伴う科目（例：キャンピング、スノースポーツ）
- その他、授業内で男女別にグループを作る必要がある科目

(7) 多目的トイレについて

主に当事者へ 多目的トイレの設置場所は以下をご覧ください。本学の多目的トイレは整備時期などにより大きく異なり、男女別の入口の中に設置されたものや、障害を持つ当事者に必要な設備が十分でないものもあります。利用する可能性のある多目的トイレは、先に確認しておくことをお勧めします。

- 大学ホームページ → キャンパスマップ
(<https://www.tsukuba.ac.jp/campuslife/campus.html>)
- DACセンター（障害学生支援）ホームページ → パリアフリーマップ
(<http://www.human.tsukuba.ac.jp/shien/map/>)

(8) 就職活動の前に

主に当事者へ LGBT等の就職活動においては、カミングアウトして進めるかクロゼットにするか、企業等からの理解をどれだけ重視するかなど、様々な要因が絡んできます。これらは一度書き出して整理することも有効です。「**CARIO-NEXT L-51 就職活動の前にシート**」と「**CARIO-NEXT L-52 就職活動先についてのシート**」はそのためのものです。必要に応じて活用して下さい。

(9) 就職活動について：LGBTフレンドリー企業等の指標

主に当事者へ LGBT等の当事者の就職活動に参考となるのが、LGBTフレンドリー企業等を評価した指標です。例えば、任意団体work with Prideによる「PRIDE指標」が2016年に策定され、受賞した企業や団体が公表されています（筑波大学も2017年にゴールドとベストプラクティスを受賞しています）。この指標では、性的指向や性自認で差別しない方針の明文化や、当事者や支援者のコミュニティ形成などが評価対象とされ、その達成状況はLGBT等の当事者の就職活動において有用な情報となります。

こうした企業や団体は、LGBT等だけでなく、すべての多様な人にとって自分らしい生き方を実現するという方針を定めていることも多く、直接の当事者でない人の就職活動にも大いに参考となるでしょう。

2017年現在でPRIDE指標を受賞しているのは大企業や外資系企業が中心ですが、こうした評価指標によらず、個々の企業等で積極的に（ないし当然のものとして）対応している中小企業やスタートアップの例もあります。

(10) 自分を偽るというつらさ

周囲の方へ カミングアウトについて、当事者が直面する苦しみとして「自分を偽るというつらさ」がよく挙げられます。例えば合宿の夜、男子学生はどの女子学生に性的魅力があるかといった話に、女子学生はガールズトークに花を咲かせているでしょう。また、「一緒に大浴場へ行こう」と言われたり、同室の学生に「おまえがもし同性愛者だったら夜ここで寝るの怖いな」と冗談を言われることもあるでしょう。職場では「どんな異性がタイプ？」「いつ結婚して子どもをもうけるの？」など。どれも多数派にとっては何気ないことですが、LGBT等の当事者が「自分はそうじゃない、私にはつらいんだ」と抗って声を上げるのは難しいものです。カミングアウトはそれを乗り越えて必要とされる側面があります。また、大切な相手に偽りのない本当の自分をさらけ出してよりよい関係を築こうと、当事者が積極的に望むこともあります。多数派からすると気にもならないことかもしれませんが、LGBT等の当事者にとって、カミングアウトは自らの尊厳や生き方をめぐる大問題なのです。

(11) カミングアウトしない生き方〜クロゼット〜

周囲の方へ LGBT等の当事者であることをカミングアウトしない人もおり、「クロゼット（クローズド）」と呼ばれます。LGBT等であれば全員がカミングアウトしなければならないとかカミングアウトしているということはありません。カミングアウトに伴うメリット・デメリットと、当事者であることを隠し通すそれとを天秤にかけて、カミングアウトしないという決断をする人もいます。また、クロゼットからカミングアウトに移ることも、またその逆もあります。

マイノリティにとって自分らしさをオープンにして生きるのがまだ容易ではないこと、さらに人間にはそれぞれの多様な生き方があるという当たり前のことを踏まえ、当事者の自己決定と情報のコントロールが第一に尊重される必要があるでしょう。

(12) カミングアウトを強要しないで

周囲の方へ 2001年のテレビドラマ「3年B組金八先生」では性別違和（性同一性障害）が取り上げられて話題となりました。しかし、当事者のカミングアウトのシーンは教室で半ば強制的に行われたり卒業式で衆人環視のなか繰り返されたりと、今であればいくら熱血的な教育としても不適切なものと言えます。LGBT等に限らず、マイノリティの支援において支援する側が支援される側にカミングアウトを強要し、秘密とそのコントロールを握るような、非対称の権力関係を作らないように注意する必要があります。カミングアウトと支援はバーターの材料でもありません。

また、共同体でのいわゆる通過儀礼として、人に言えない秘密を告白させて共有するメソッドが用いられることがあります。このようなカミングアウトの強要は当事者を自死（自殺）に追い込むリスクが極めて高いアウトティングであり、間違っても研修などで行ってはなりません。みんなの前でカミングアウトしたマイノリティは仲間として認めてあげるといった考え方は、既に過去のものです。

(13) カミングアウトの前に

主に当事者へ カミングアウトは当事者にとって負担が大きいものです。とりわけ、感情に流されやすかったり、いわゆる「話し下手」の人にとっては、事前に必要な内容を書き出しておくことも有用です。特に、相手に何かの対応を希望する事項については、一度内容を整理するのがその後のためにもよいでしょう。

「CARIO-NEXT L-41「カミングアウトの前に」シート」は、カミングアウトする相手別に内容や要望事項を整理していくようになっています。そのため、相手の数に合わせて、必要な分のシートを記入してみてください。

また、カミングアウトに際しては自分に関わる情報のコントロールをどうするかを考える必要もあるでしょう。特に、今日重要度を増しているSNS（ソーシャルネットワーキングサービス）については、どのサービスをどのように使い、どういう人と関わっているのか、「CARIO-NEXT L-42 ネット上での自己情報コントロールシート」で書き出してみて、今後のコントロールについて考えることも意味があるでしょう。

(14) カミングアウトされたときに

周囲の方へ 当事者にとって、一般にカミングアウトの負担は非常に大きいものです。また、カミングアウトされた側もどう対応すればよいかわかることも多くあります。カミングアウトされて戸惑ってはいけないということはありませんが、自分なりに受け止めようとしてもどうしても肯定できないこともあるかもしれません。お互いにとってよりよい方向を目指すために、カミングアウトの内容を一定の形で整理することは有効です。

その一助として、カミングアウトされた側のための「CARIO-NEXT L-81「カミングアウトされたとき」シート」も作成しています。当事者にとってカミングアウトの精神的負担が大きいこともあるので、何度も当事者に聞くのを避けるべき場合などに活用して下さい。もちろん、このシートを使わなければならないということはなく、あくまで参考です。カミングアウトされた内容は秘密を厳守する必要がありますので（当事者から他の人に知らせてほしいという希望がない限り）、書き留めた情報の管理にはご注意ください。ただし、DACセンターのように守秘義務のある相談窓口にご相談する場合に活用することは可能です。

また、LGBT等の非当事者が当事者に接する際は、受け入れられることと受け入れられないことが細かい項目で出てくるものです。そうした状況を整理するため、「CARIO-NEXT L-84 「わかりあえる範囲」シート」を準備しています。

(15) メディアや作品により作られるステレオタイプ

周囲の方へ LGBT等については、メディアや作品で様々なキャラクターが流布しています。しかしそのイメージを当事者に当てはめると、善意であってもステレオタイプの押しつけになって本人を苦しめることがあります。当事者が何らかのロールモデルを持っていることは時々ありますが、非当事者がカミングアウトを受けて「あなたはテレビに出てくる〇〇さんと同じだね」と返すのはステレオタイプになりがちです。よくあるのは、男性同性愛者は女装して女性的な言葉遣いをするものだという見方です。

とりわけLGBT等の当事者は千差万別でそもそも典型例が成立しないのですが、「L・G・B・T」の4種類しかいないとか、明確にそれに当てはまらない人はニセモノだなどと誤解されることもあります。あくまで当事者本人はその人として個別に向き合い、何かのパターンに押し込めて考えない方がよいです。カミングアウトそのものをみんなの前での宣言と見なすのも、メディアによって作られたステレオタイプに属するでしょう。

(16) 当事者を支援したいという方へ

周囲の方へ LGBT等の当事者にとって支援者の存在は心強いものですが、LGBT等の多様性は目に見えないところで幅が大きく、ともすると非当事者にとって受け入れにくいこともあります。そのため、支援する側のできる範囲を明確にする必要がある場合もあります。「CARIO-NEXT L-82 アライのシート」はそのためのシートになっています。

相談窓口一覧

LGBT等の相談窓口 Desk for LGBT and other sexual minorities 	対象 Recipient	学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members
	相談内容 Consultation matters	LGBT等に関する相談 Matter of LGBT and other sexual minorities
	連絡先 Contact information	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター Tel: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp (要予約) Center for Diversity, Accessibility and Career Development Tel: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
総合相談窓口 General Consultation Service 	対象 Recipient	学生・家族・教職員ほか、どなたでも Students, faculty member, family of students and anyone else
	相談内容 Consultation matters	学生生活に関する何でも相談 Consultation on anything about student life
	連絡先 Contact information	スチューデントプラザ Tel: 029-853-8430 春日エリア Tel: 029-859-1207 Student Plaza 029-853-8430 Kasuga Area 029-859-1207
学生相談室 Counseling and Psychological Services 	対象 Recipient	学生・保護者・教職員 Students, faculty member and family of students
	相談内容 Consultation matters	学生生活のさまざまな問題や悩み、困りごとに関する相談 (カウンセリングやコンサルテーション) Consultation on various problems and troubles about student life (Counseling and consultation)
	連絡先 Contact information	受付電話: 029-853-2415 (要予約) Reception: 029-853-2415 (Appointment system)

留学生相談室 International Students Consulting Room 	対象 Recipient	学生・家族・教職員 Students, their family members, faculty and staff
	相談内容 Consultation matters	留学生に関連するあらゆる問題や悩みごと (留学生の他に受け入れに関わる教職員全般が対象) Any issues related to international students (open to all staff members as well as international students)
	連絡先 Contact information	Tel : 029-853-6240、6766 E-mail : gc-support@un.tsukuba.ac.jp Tel: 029-853-6240, 6766 E-mail: gc-support@un.tsukuba.ac.jp
健康相談 Health Consultation 	対象 Recipient	学生・教職員 Students, faculty and staff
	相談内容 Consultation matters	からだの健康についての相談、応急診療 (有料) Health Consultation, etc. (fee-for-service basis)
	連絡先 Contact information	保健管理センター Tel : 029-853-2410 University Health Center Tel: 029-853-2410
精神保健相談 Mental Health Care 	対象 Recipient	学生・家族 Students and family members
	相談内容 Consultation matters	気分の落ち込み、意欲の低下、不安、不眠などメンタルヘルスに関する相談、治療 (学生のみ、有料) Matter of Mental Health (Students only, fee-for-service basis)
	連絡先 Contact information	保健管理センター 受付電話: 029-853-2411 (要予約) University Health Center Tel: 029-853-2411 (Appointment system)

障害学生支援 の相談窓口 Support service for students with disabilities 	対象 Recipient 学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members
	相談内容 Consultation matters 障害のある学生への修学上の支援に関する相談 Study support for students with disabilities
	連絡先 Contact information ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター Tel: 029-853-4584 E-mail: shougai-shien@un.tsukuba.ac.jp (要予約) Center for Diversity, Accessibility and Career Development Tel: 029-853-4584 E-mail: shougai-shien@un.tsukuba.ac.jp
キャリア・就職 相談（学生） Desk for career counseling (for students) 	対象 Recipient 学生・家族 Students and family members
	相談内容 Consultation matters 学生のキャリア・進路・就職相談 Career counseling for students
	連絡先 Contact information 就職課 受付方法：電話またはWeb（要予約） Tel: 029-853-8444 Division of Career Services Tel: 029-853-8444
キャリア相談 （教職員） Desk for career counseling (for faculty and staff members) 	対象 Recipient 教職員 Faculty and staff members
	相談内容 Consultation matters 教職員のキャリア・進路相談（ポスドクのキャリア相談も可） Matter of career development
	連絡先 Contact information ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター Tel: 029-853-8504 E-mail: career-shien@un.tsukuba.ac.jp (要予約) Center for Diversity, Accessibility and Career Development Tel: 029-853-8504 E-mail: career-shien@un.tsukuba.ac.jp

相談室「あう」 Work-life balance counseling room "Au" 	対象 Recipient	学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members
	相談内容 Consultation matters	ワークライフバランスに関する相談 (ライフイベント等との両立支援や職場環境に関する内容も含む) Matter of work-life balance and life event support services
	連絡先 Contact information	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター Tel : 029-853-8504 E-mail : diversity-au@un.tsukuba.ac.jp (要予約) Center for Diversity, Accessibility and Career Development Tel: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
ハラスメント相談センター Harassment Counseling Center 	対象 Recipient	学生・教職員 Students, faculty and staff
	相談内容 Consultation matters	ハラスメントに関する相談 If you observe or been the target of behavior you perceive as harassment, contact us.
	連絡先 Contact information	Tel : 029-853-8449 E-mail : stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp Tel: 029-853-8449 E-mail: stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp or for more information visit university homepage.

LGBT等の相談窓口ポスター

*セクシュアル・マイノリティとは、LGB（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル）や、T（トランスジェンダー）および性別に違和をもつ人を含め、多様なセクシュアリティの人を指しています。

セクシュアル・マイノリティ*に関する 筑波大学での学生生活について 相談できます

筑波大学では、平成27年度よりセクシュアル・マイノリティの学生に対して、これまでの個別対応から、大学として支援の取り組みを始めました。

とくにトランスジェンダーや性別に違和を持つ学生には、次のような点についてこれまでも対応しています。

- | | |
|-----------------|------------------|
| ○ 氏名の取扱い | ○ 名簿等における性別の取扱い |
| ○ 使用トイレ | ○ 健康診断 |
| ○ 教育実習やインターンシップ | ○ キャリア相談、就職相談 など |

もし何か困ったことや伝えたいことがあれば、下記の窓口まで相談に来て下さい（電話かメールでの事前受付をしています）

対応可能な内容は個別の状況や大学側の事情にもよるため、必ずしも希望に沿えない場合もありますが、まずはお気軽にご相談下さい。



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（ダイバーシティ）

TEL: 029-853-8504 E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp

URL: <https://diversity.tsukuba.ac.jp/> または「筑波大学ダイバーシティ」で検索



筑波大学

University of Tsukuba



本基本理念・ガイドラインは、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示」(CC BY 4.0) により利用できます。



Center for Diversity, Accessibility
and Career Development
University of Tsukuba

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（ダイバーシティ）

〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 スチューデントプラザ2階 Tel: 029-853-8504

E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp <https://diversity.tsukuba.ac.jp/>

平成29年3月初版

平成30年3月改訂

令和2年3月改訂

令和3年3月改訂