

## 講義録

# 21世紀における女子大学の存在意義

—セブンスistersにおけるトランスジェンダーの学生をめぐるアドミッションポリシーを通して考える

高 橋 裕 子

The Significance of Women's Colleges in the 21st Century: What We Can Learn from the Recent Controversies over Admission Policy Changes on Accepting Transgender Students at Seven Sisters Colleges

TAKAHASHI Yuko

○司会 皆様、おはようございます。本日はようこそ女性学インスティテュート主催の講演会においでくださいました。本日の講演会は、皆様のお手元のチラシにもございますように、津田塾大学の教授で学長の高橋裕子先生においでいただいております。

高橋先生の御経歴については、チラシにも簡単に御紹介がございますけれども、「津田梅子の社会史」とか、「家族と教育」といった大変すぐれた御著書を何冊もお持ちで、特に「津田梅子の社会史」はアメリカ学会の清水博賞を受賞された大変すぐれた研究で、本学の図書館にももちろん入っておりますので、関心のある学生さんはぜひ新館で借りて読んでくれるといいと思います。

本日は、高橋裕子先生に「21世紀における女子大学の存在意義—セブンシスターズにおけるトランスジェンダーの学生をめぐるアドミッションポリシーを通して考える」ということで、今日、女子大にとって非常に大切な問題について、御専門のお立場からお話をいただきます。

それでは、高橋先生、どうぞよろしくお願いたします。

○高橋 神戸女学院の皆様、きょうはお招きくださり本当にありがとうございます。このような美しい建物やお部屋の中でお話をさせていただきますことを大変光栄に存じます。飯謙院長先生、斉藤言子学長先生には大変お世話になりました、ありがとうございます。

それでは、私の研究テーマでもございます、「21世紀における女子大学の存在意義」ということでお話しさせていただきます。

まず、皆様も御存じのとおり、セブンシスターズというのは神戸女学院大学様とも非常に関係の深い、マウントホリヨーク、ヴァッサー、ウェルズリー、スミス、ラドクリフ、プリンマー、それからバーナードと、7つの大学を指し示す言葉です。プリンマーは本学の津田梅子が留学した大学です。これら7つのうちの2つは共学化ないしはマージされたわけですので（ヴァッサーは共学化、バーナードはハーバード大学にマージ）、今は5つの女子大学がございます。

私は常々、21世紀において女子大学の存在意義はどんなところにあるのかということ、女性と高等教育に関する歴史的な研究に基づいて考察してきました。大学院生の頃からライフワークとしているテーマが津田梅子。津田梅子の女子英学塾建学、そして津田塾大学の大学史を、日本の歴史的なコンテキストからだけではなく、アメリカ史の文脈からも捉えるということをしております。アメリカの女子大学は19世紀の後半に次々に創立されたわけですが、21世紀においても躍進している女子大学は一体どんな特色を持ち、何を打ち出して、才能豊かな女子学生を集めているのか。それを学びたいと思ひまして、2013年から14年にかけてフルブライトの客員研究員としてウェルズリーに参りました。

一言で言うならば、女性のリーダーシップ教育、ここに特段の強調点を置いています。どこの女子大学もカリキュラムの中心をそこに据えて教育を展開しているということなのですが、ちょうど私が滞在しました2013年から14年にかけて、実は新たな共学論争が起きていました。これらの女子大学は、レジメにありますとおり、1960年代から70年代にかけて、「共学パニック」と表現されるような、共学論争を経験したわけです。私は、なぜ女子大学であることを選び取ったのかを歴史的に検証しながら、現在を考えていこうとしていたのですけれども、関連してはいるものの別のイシューをリアルタイムで経験することになりました。

ちなみに、セブンシスターズと呼ばれる大学では、ちょうど私が参りましたところにはWPSP（「Women in Public Service Project」）というプロジェクトを立ち上げていました。2050年までに女性のパブリックサービスに参画する割合を世界で50%にするんだと、2011年に当時の国務長官であったヒラリー・クリントンと、セブンシスターズの5女子大学と一緒に立ち上げまして、そしてさまざまな興味深い動きをしていましたので、このプロジェクトについても、私はあわせて検証してこようと思っておりました。WPSPのプログラムは種々展開されており、私も北京で行われましたプログラムに、2014年に参加する経験を得ました。

こういったことがリーダーシップ教育の1つの特色として行われているわけですが、私はまずウェルズリーに行って、アーカイブズで、1970年代の「男女共学論争」を検証しました。ウェルズリーの、いわば理事会、評議委員会のようなところのもとで、(レジュメにありますとおり)多様なメンバーで構成される、この大学の将来構想を考える委員会が22カ月間も開かれました。そのリサーチに基づいて定員を1,750から2,000に増加させ、500名の男子学生、うち半分が学位取得目的で、男性にも学位を出すとし、しかしながら少なくとも50%の女性教員比率を維持し、上位の意思決定ポストの半分は女性にするという条件のもとでウェルズリーを共学化してはどうかという提案が出されました。ところが、理事会がそれを拒否したということです。

この論争を私自身は歴史的に考察していました。当時、共学の環境のほうがより「ナチュラル」である、「自然」であるという言葉で、どちらかといえば、女性の地位向上に関心のあるような若い世代の人びとが、残しているのも興味深い点でありました。すなわち、教授会と理事会のビジョンが違って、この決定を覆すことになったので、これが『ニューヨークタイムズ』紙に大きく掲載された。これが1970年代のことなのです。

ところが、私は2013年に、キャンパスに住んでおりましたので、学生や先生たちとお話をする機会がありましたが、例えば学生たちを教員あるいは学長が「シスターズ」と言うことはポリティカリーインコレクトであるとか、むしろ「シブリングズ」、つまり、兄弟姉妹という言葉を使うべきであるとか、あるいはクラスの中の学生たちが、ウェルズリーの学生が全員女性であるということを想定して話すということは、これもPC(ポリティカリーコレクトネス)に反するというようなことをぼつぼつと耳にするようになりました。

これは一体どういうことなのだろうと思うようになりました。実は、大学の中にトランスマンの学生が在籍している、それから、そのような学生を支援する動きがあるということがわかりました。それで私は当事者の学生、あ

るいは教職員、アドミニストレーターの職員の方たちをインタビューしましたし、それから教員で支援している立場にいらっしゃる、そういう方たちともいろいろお話をする機会がございました。そういったことが問題になっているので、ウェルズリーだけではなくて、バーナード、あるいはスミスにも行く機会があったわけですが、とりわけバーナードに行ったときにはもうはっきりと文書化した新しいアドミッションポリシーが必要な段階になってきていると言われました。実際に大学に入学してから性別を変更する学生はすでに例があり、一旦、入学した学生の性別が変わっても、つまり、男子になっても学位は出すことは決まっていたわけですが、入学前に性別がどちらかはっきりしなかったり、あるいは、生まれたときに女性に割り当てられたけれども男性である、あるいは男性に割り当てられたけれども女性というアイデンティティを選び取っている人たちに、応募する資格があるかどうか大きなイシューになっていたのです。実際に、大学に入ってから女性から男性に変わった（F to M といいますけれども）学生を支援する動きはあるわけですが、はっきりとした文書化されたポリシーというのはなかったわけです。どこの大学に行っても、関係者の方にお話を伺っても、もうそろそろはっきりとしたポリシーを出さなくてはならないという、そういうお話を何度も耳にするようになりました。

帰国したのが2014年の春でした。2014年にまた『ニューヨークタイムズ』紙に、ウェルズリーを中心とした新しいもう一つの入学許可論争が展開されるようになりました。まず2014年5月24日の新聞記事ですが、「女子大学は一体誰のための大学なのか」、あるいは10月15日に『ニューヨークタイムズ・マガジン』誌は、「ウェルズリーで女性が男性になるとき」というタイトルで記事を掲載し、トランスジェンダー学生の受け入れをめぐるどんな意見があるのか、賛否両論、いろいろ紹介されました。例えば、一番大きな問題は、女子大学というのは、先ほども申し上げましたとおり女性がリーダーシップを発揮する、それが十全にできる空間であることが最も重要であるのに、例えば入学した学生が途中で男性になって、女子大学において

そのような学生がリーダーになって、女子学生がサポート役をするという、そういう図式というものを女子大学で実現するつもりなのか、という疑問が女子学生の中から指摘されたわけです。アメリカ社会の中では白人男性が最も大きなパワーを持っているので、女子大学において白人男性がリーダーになる可能性があることへの疑問が呈されたのです。

先ほども、ウェルズリーの1970年代に出た男女共学論争の中で、女性の上位職層をきちっと保持するということが明示されていましたが、このあたりが日本と大きな違いだと思います。皆様もよく耳にされているとおり、世界経済フォーラムが発表したジェンダーギャップ指数をめぐる最新の数字は144カ国中114位と、日本は史上最低のランキングになったわけです。とりわけ政治と経済における女性の参画が不十分である。教育と健康についてはある程度の水準、高いところに位置していますが、政治経済の分野において女性の社会参画が不十分ということになっています。アメリカの場合を見てみると、共学大学のハーバード大学の総長も女性です。MITも女性の学長を出しましたし、ペンシルベニア大学も出しました。屈指の大学が女性の総長・学長を出しています。それと比べて、日本はメジャーな大学で、まだ女性の学長を出していません。国立大学で初めて女性学長が誕生したのは、皆さん、何年か御存じですか。何と1997年です。20世紀末なのです。奈良女子大学です。それに続いて、お茶の水女子大学や東京外国語大学、あるいは東京学芸大学が女性の学長を誕生させましたけれども、女子大学だからといって、日本では上位職に女性がたくさんついているわけでは決してありません。しかし、女子大学が女子学生のリーダーシップ育成を重視する大学であることを謳うということであれば、上位職に女性がついて、いろいろな課題や難題を女性たちが女性の力でその解決に取り組んでいる姿を学生たちにも示していくという、そういうことの重要性がアメリカでは既に1970年代に認識されていました。だからこそ、男子学生を入れる場合であっても、男性が多数派にはならず、そして教職員の中で上位職にしっかりと女性がついていることを担保するのであれば、ウェルズリーで男子に学位を出してもい

いんじゃないかという話が1970年代に出ていたわけです。このとき、日本はまだ国立大学で女性の学長を誕生させることはできていませんでした。このことを私たちは、日本とアメリカの女子大学を比較するとき、しっかりと踏まえておくべきであろうと思います。

津田塾大学の場合も、理事長はほとんど男性ですが、学長につきましては、私は11代目の学長で、11人の学長の中で10名が女性でした。津田塾大学では、これまでたった1人の男性学長しか輩出しておりません。しかしながら女子大連盟等に参加しまして私が常々拜見する中で、日本の女子大学においては必ずしも上位職を女性が、例えば50%以上を占めているようなことはまだ実現されていません。津田塾大学の場合は、今、40数%が女性の上位職。これでも全国で比べると極めて高い数値であるということでございます。まずこの点が女子大学に期待されている重要なポイントであるということを経ルズリーの過去の歴史から見ても確認しておくべきだろうと思います。

トランスジェンダー学生の受け入れに話を移します。ウェルズリーのキャンパスで、私はトランスマンの学生をインタビューしました。なぜ、高校生のころから「自分は男性だ」と性自認している学生がウェルズリーを選択するのかと質問したところ、女子大学が本当に安心・安全に学べる環境であるからだという回答を得ました。そしてクラスルーム以外であっても、常にジェンダーに関してセンシティブである、そのようなきわめてスペシャルな空間であることが担保されているからだと言うのです。ですからこの学生は女子大学であることの意義は、自分は十分認める。そして、例えば寮などのいろいろな集いで女性だけが集まって、自分がそれに参加できない時間があっても、それはそれで納得できる。だけれども、自分は女子大学という空間で学びたいのだという説明をしてくれたことがとても印象に残っております。

あわせて、アドミニストレーターの方たちにもインタビューしました。例えば卒業生もアメリカでは入学選抜のときに一緒に受験生をインタビューする機会があるのですけれども、そういったときにトランスマンの卒業生で

ウェルズリーの志願者をインタビューすることに手を挙げている方がいらっしやるそうです。そういったときに、例えば現役のアドミニストレーターが、ウェルズリーは women's college ですということを言ったら、いや、そういうふうには言わないでもらいたいとトランスマンの卒業生がおっしゃったそうです。そのように言われると自分が排除されている気がするから、women's college という言葉は使わないでもらいたい、と。ウェルズリーは男性も結果として教育していたのだから、women's college という言葉を使われるのは非常に不本意である、と卒業生と一緒に募集活動をするときにお話をされたというエピソードも伺いました。未来のウェルズリーをシェイプしていくために、形づくっていくために、トランスマンの卒業生が学生募集に一生懸命携わったりする活動もされるわけです。他方で、例えば、もうウェルズリーからの同窓会報は一切送らないでほしいという卒業生もいらっしやるそうです。自分は男性として生活しているので、過去の、女子大学と思われているようなところに通っていたことを周りの方々に知られたくないので、決して同窓会報は送らないでほしい。そういったお願いをされる卒業生もいらっしやるというお話も伺いました。ここでも非常に困難な 이슈 だけれども、もう文書化する時期が来ている、何とかしていかなければならないという旨をウェルズリーでも伺いました。

実際、2014年4月に帰国してから、次々とトランスジェンダーのアドミッションポリシーが発表されるようになりました。まず、先頭を切ったのがマウントホリヨークです。マウントホリヨークはちょうど私が帰国して、半年もたたないうちに学長が新学期のスピーチの中でお話しをされ、夏の間いろいろな検証をし、その前にも様々な調査をして、このように決めましたという文書を大学のホームページに掲載されました。その後、プリンマー、ウェルズリー、スミス、バーナードがこの順番で発表していったのですが、マウントホリヨークのアドミッションポリシーが、最もインクルーシブな、包摂的なポリシーになっていますので、それを御紹介したいと思います。

まず、これは当時の学長の言葉ですけれども、マウントホリヨークは



「フォーマルなポリシーが必要だった」ということで、女子大学のコアバリューズに言及しています。女子大学は、もともと日本でもそうでしたけれども、大学という高等教育機関の非常に厳しい訓練を受けるに耐えうる身体を女性は持っていないので、高等教育に受け入れることはできないという理由で排除されていたわけです。でも、いやいや、そうではないのだと、女性も高等教育に耐え得る身体を持った存在なのだということを考えた。単純化して言いますと、そういう教育者たちがセブンシスターズをつくっていったという経緯がございます。であるからこそ、女子大学には特別な「コアバリューズ」というものが創立のころからあるということなのです。

マウントホリヨークが特に掲げているコアバリューズ、これは注目すべきだと思うのですが、2行目のところの individual freedom、自由ですね、social justice、社会正義、そして diversity and inclusion、ダイバーシティ・アンド・インクルージョン。もともと女性たちはみなインクルード（包摂）されない存在だったわけです。であるからこそ女子大学をつくっていった。だけれど、女性だけを集めるというところ、そここのところの矛盾を、ではどのように解決していけばいいのかというのが、21世紀に入ってから女子大学の課題だったわけです。でも、このコアバリューズを確認しながら過去の歴史を振り返って、女性が高等教育に接近できなかったという、そういう抑圧の問題、それからジェンダーアイデンティティと身体の問題を過去の歴史的な経緯を踏まえながら、どうすればいいかと考えたのです。マウントホリヨーク大学は、2014年8月27日にこのポリシーを公表しました。これはマウントホリヨークのウェブサイトに出ていたものをこのスライドにそのまま引用しています。アカデミックな資格要件を満たした学生で（“academically qualified student”）次の人たちは応募できますよということです。つまり、まず生まれたときに生物学的に女と割り当てられて、女性というアイデンティティを持っている人。そして、“biologically born”というのは、自分が生まれたときに性別というのは選び取るわけではなくて、医療従事者がこの子は女の子あるいは男の子ですと決定するわけです。だから、その決定には

実は誤りもあるということ。このことが示唆されているので、バイオリジカリーというところも非常に今、注意が必要であるということがわかっています。だから生まれたときに女性と割り当てられたけれども、今、男性と自認してる人も応募できます。それから、女性に割り当てられて生まれたけれども、“other” “they” “ze” というのは、自分は男でも女でもない、2つの性別カテゴリーではないアイデンティティを持っている人もアプライできる、ということです。それから、これも似ているんですけども、生まれたときに女性と割り当てられたけれども、男、女というふうにはアイデンティファイしない。でも “they” というような、あるいは “ze” というようなアイデンティティではない人もアプライできます。それから、生まれたときに男性と割り当てられたけれども、今、女性と性自認している人、生まれたときに男性と割り当てられたけれども同じように “other” “they” “ze” と思っている人で、“other” “they” というのが女性をインクルードしているときも応募できます。さらに、生まれたときに、日本では両性具有という言葉が使われたり、インターセックスという言葉が使われたりして、当事者の方の中にはインターセックスという言葉は使わないでもらいたいと言われる方もいらっしゃいますけれども、どちらかの判別が難しい場合であって、今、女性であると思っている人。これらの人も応募できるとマウントホリヨークはしました。唯一、マウントホリヨークに応募できないのは誰かということ、このフルコロンの後にあります。“Biologically born male; identifies as man”、生まれたときに男性だとされて、男性であると自認している人、この人はマウントホリヨークには応募できません。つまり、それ以外は皆さん、マウントホリヨークは受け入れますということなのです。トランスジェンダーに対して、生まれたときに与えられた性別をずっと維持している人のことをシスジェンダー (cisgender) と言います。ですから、マジョリティの方々にはシスジェンダーになるわけです。マウントホリヨークの場合は男性のシスジェンダー以外は皆、応募できるという決定をしたということです。

もとに戻すと、プリンマーのケース、それからウェルズリーのケース、ス

ミスのケース、バーナードのケースは、それぞれ若干違います。ただマウントホリヨークが最も広い集団を受け入れる決定になっています。プリンマーの場合はトランスウーマン、インターセックスで、トランスウーマンであっても応募時に女性であるというアイデンティティを持って生活している人を含む、そういう女性のアイデンティティを持っているということが条件だと言っています。インターセックスの場合であっても、男性として性自認していなければ応募可。誕生時に女であっても、入学前に男性という性別に性自認しているために、手術や法的な措置をとっている人は、プリンマーやウェルズリーやバーナードは応募できないとしています。それに対してマウントホリヨークはそういったトランスを経験する学生は、男性というアイデンティティを持っていても、応募できるとしています。ここが大きな違いです。

これらのどの大学にも共通しているのは、一旦、入学したら、性別がどのようになろうとも、学生は卒業するまで支援しますという点です。これはどこの大学も共通して行っている学生支援です。また、これらの女子大学全部共通している方針ですけれども（先ほどウィメンズカレッジという言葉を使わないでくれという卒業生のクレームがあったというエピソードを紹介いたしました）、「女子大学」というのはジェンダーを特定した単語ですが、自分たちはジェンダードランゲージは使いますと宣言しました。自分たちは女性を支援していく、女性がセンターになっていく大学であるという特色を重視しているから、女子大学であるという言葉はこれからも使い続けると宣言しました。あるいは、さまざまな性別が特定される言葉で、例えばシスターズといった言葉、この言葉も使っていく可能性がある、常にシブリングズとするわけではない、ジェンダードランゲージは使いますということを宣言しているわけです。マウントホリヨークだけが、女に生まれて男という性自認を持つ学生、女に生まれてもどちらの性別のアイデンティティも持たない学生、男に生まれて、other というアイデンティティを持っていても応募資格はあるとしました。ほかの4女子大学は、誕生時の性別がいかなるもの

であっても、女性という性自認は重視するという方針です。5女子大学の中でマウントホリヨークとほかの4大学とは、女性という性自認を軸とするか否かで異なっているわけです。

セブンシスターズに含まれる女子大学ではありませんが、サンフランシスコからちょっと東のオークランドにありますミルズカレッジは西海岸の歴史的に重要な女子大学であります。ここは、トランスジェンダーの学生については最も早くから取り組んできていた女子大学の一つです。ファカルティディベロップメント、FDのためにつくっている報告書がありまして、これはもう2013年4月に改訂された文書が大学のホームページからダウンロードできるようになっています。ジェンダーによるさまざまな抑圧や排除、また差別など様々な問題に女性たちは闘ってきたし、今もそれに闘っているのだという歴史認識のもと、ミルズは、トランスジェンダーの学生を受け入れることは、そのような女子大学のミッション、つまり、使命を消去することではなくて、むしろそういった女子大学のミッションをアップデートすることなのであると、つまり21世紀的な使命がそこにあるのだということを、はっきりとこの報告書の中で述べています。もともと女性は学問の世界で性的に少数者であり、圧倒的に後発で参画した歴史的経緯があります。これは私たちの社会でも、国立大学で、例えば旧帝国大学で、あるいは大きな私立大学で、早稲田大学も慶応大学も女性の総長や塾長をまだ出していないという現実があります。これが非常にわかりやすい例ですけれども、男女共学になって学生として受け入れられるようになってからも高等教育機関のあらゆる部署に、そして、特に上位職に女性が十全に参画しているとは言えない状況が今もあります。一つには、女性は非常に遅れて参入した集団だからです。女性たちは、性的、生物学的に厳しい学問に不向きだと理解されていたからこそ、女性は後発のグループに結果として入れられたわけです。そのような女性の認識のあり方にあらがって女子大学というのは創設されてきた歴史的な経緯があるわけです。その背景を考えると、「トランスインクルーシブ」という考え方、ダイバーシティ・アンド・インクルージョンというコアバ

リューズの言葉を先ほどマウントホリヨークのフォーマルポリシーを説明したときに紹介しましたが、こういった分野で女子大学がリーダーシップを発揮することこそ重要であるとミルズカレッジは強調しています。なぜならば、トランスジェンダーやジェンダーフルイドという言葉は、男であったり女であったりということが固定してない、シスジェンダーではない、揺らぐ人たちが現に存在する、そのような人びとが周縁化されないようにすることが大切であると示唆しています。性の二元論（バイナリー）は、世の中には男と女、この2つしかない、あとはなしという考え方ですが、私たちはずっとそのような認識のもとで教育を受けてきたわけですが、今はそうではないのだということが明らかになってきています。人は性別を変えることもあるし、どちらか1つのカテゴリーにずっと帰属しているわけでもないということが明らかになっているときに、この性の二元論というシステムに、女性が抑圧されてきた問題も同じシステムにルーツがあると指摘しているのです。このシステムというのは、ミソジニー（女性を蔑視すること）や家父長制に由来するものであるからこそ、ジェンダーに起因する抑圧の問題に女子大学は先進的に取り組んでいく。そういうスタンスをとることが必要ではないか、ととりわけマウントホリヨークやミルズカレッジは強調しています。性自認（ジェンダーアイデンティティ）というのは、本人が選び取る。生まれたときに医療従事者が決定した性別ではないジェンダーアイデンティティを本人が選び取る。そういう自由を認めていくべきではないかということで、学生支援をめぐる具体的な方策、例えば、寮やトイレ、名簿、卒業証書、運動競技、ロッカールーム等についてどのように対応したらいいか、事細かにこのレポートは報告しています。

特に重要なのが人称代名詞です。皆さんが中学で習ってきた人称代名詞では、もう世界では通用しなくなるかもしれない。“they” “them” を単数として使ったりする、“he/she” とか “his/her” を避けるために、“ze” とか “hir” とかいう言葉を使う。そういう新しい人称代名詞がつくられているということを学びました。

私は日本に帰ってきて、性的マイノリティの学生支援の視点から、北九州市立男女共同参画センター・ムーブでの全国調査の報告会に出席しました。その際、日本は圧倒的に、性的マイノリティの学生への支援が乏しいということが指摘されました。2014年にトロント大学で開催されたパークシャー女性史会議に参加しました際には、*Transgender Studies Quarterly* というデューク大学出版が発行する学術雑誌の発刊記念レセプションなどが行われました。ボストン近郊の日常生活で経験したことです。運転免許を申し込んだり、書き替えたりするときに、このようなフォームを使います。日本と比べて性別を変えるハードルが非常に低いということがわかりました。例えばここです。名前が変わったら、住所が変わったら、ここは、ジェンダーが変わったらここにチェックしてください、身長が変わったらここにチェックしてください。早くからドライバーズライセンスを取るから、高校生のときに身長が伸びたら変わりますよね。その隣の欄にジェンダーが変わったら、というのが通常のフォームに含まれています。

以上のような事情を勉強していたときは私は学長ではなかったのですが、2015年や16年には日本学術会議の分科会やシンポジウムで発表をしたことなど、ここ数年の私自身の取り組みを下にまとめておきました。この中で、レジメの4ページになりますけれども、4月30日、「SOGI は今？」というLGBT法連合会が主催するシンポジウムに登壇してまいりました。SOGIのSOというのはセクシュアルオリエンテーション。どの性別を自分が性愛の対象として指向するかという意味です。GIはジェンダーアイデンティティで、LGBTだけではなく、SOGIという言葉が、最近、使われるようになりました。LGBTというのはその当事者だけを指す言葉ですが、SOGIという言葉は全ての人びとを指す言葉です。私たちみんなが何らかのセクシュアルオリエンテーションを持っていて、また私たち全員が何らかのジェンダーアイデンティティを持っているわけです。ですから、そういう意味で全体を包摂するような言葉が使われ始めるようになっているのです。そのシンポジウムで、私は明治大学の学長、土屋先生と、ICUの学長、日比

谷先生とともに、SOGI の多様性に関する学長共同宣言というのを 4 月30日に出しました。

駆け足で話しましたので、随分はしょっているのですけれども、最初に行いましたのが、ジェンダー史学会というところでした。今のお話の詳細はジェンダー史学会のシンポジウムで2015年12月13日に報告しまして、それを『ジェンダー史学』の2016年10月（初出）に発表しました。日本女子大学でも今日と同じようなお話をさせていただき、それがブックレットになっています。津田塾大学においては、ハラスメントの対策委員会主催による教職員の研修会を開催して、田中かず子先生にお話しいただいたり、あるいはトランスジェンダー学生受け入れ検討のための委員会を2017年5月に立ち上げまして、専門家のヒアリングを聴取しながら、私たちの大学の今後を検討するプロセスを、今、一步一步進めているところでございます。

明治大学の学長も、ICU の学長も SOGI の問題に対してしっかり取り組んでいらっしゃる。私自身もそうですけど、いろいろ情報交換をして、非常に厳しい経験をされている当事者、とりわけ大学に在籍するような年代に自殺念慮を持ったり、アウトティングで苦しんだりといった経験をしている当事者がいるのだということをしっかりと自覚しながら大学の運営に携わることを今、大切に考えて、この課題に取り組んでいるところでございます。

おわりにということで、途中で強調しましたとおり、女子大学が21世紀に生き残っていくのであれば、今の21世紀の女性の状況、あるいはセクシュアルマイノリティーの当事者の状況をしっかりと見据えながら、女子大学のミッションをしっかりと捕まえていく必要があります。それから、ジェンダーエクイティーというのが当然重要である。私たちは常に女性がどれぐらい学内において意思決定に参画できるようなポジションにいるのか、ということを実感的にチェックしなくてはならない。そして、ウーマンセンタード、つまり女性がセンターにいながらにして、あわせてトランスインクルーシブであるということとをあわせて考えていく。これらがこれから考えていかななくてはならない問題ではないかなと思います。

あわせて、トランスジェンダーの学生のみならず、SOGI という角度から人権の問題としてセクシュアルマイノリティー全体に対して、私たちがもっと学生支援に力を入れていく必要がある。このことを考えていくということが、現在、喫緊の課題であると考えております。

御清聴、本当にありがとうございました。

○司会 高橋先生、ありがとうございました。

本当に大きな問題で、神戸女学院でもこの問題を今後、教職員も含めてよく勉強し、考え、そして具体的な対策を考えていくのが、やはり日本と女性と学問の未来のために必要なことかと思えます。

高橋先生、きょうは本当にありがとうございました。

では、これで本日の講演会と礼拝を終わらせていただきます。皆様、本当にありがとうございました。

## 【注記】

本講演は、科学研究費基盤研究(C)26360053「セブンスターズの歴史と女性のリーダーシップ教育」(2014-2018)の成果の一部としてすでに発表された、以下の出版物の内容をもとにお話いたしました。

詳しくは、以下をご参照くだされば幸いです。

## 《ここ数年の私自身の取り組みから》

### 【出版物】

1. 「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—21世紀のアメリカにおけるセブンスターズの女子大学を中心に」『ジェンダー史学』第12号、2016年10月、5-17。
2. 「トランスジェンダーの学生受け入れとアメリカの名門女子大学—もう一つの『共学』論争後のアドミッションポリシー」三成美保編著『教育とLGBTIをつなぐ—学校・大学の現場から考える』青弓社、2017年、247-273。
3. 「米国の女子大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れをめぐる—セブンスターズを中心に」『LGBTと女子大学—誰もが自分らしく輝ける大学を目指し



て』日本女子大学人間社会学部 LGBT 研究会編、学文社、2018年4月、42-54。

### 【口頭発表】

1. 法学委員会「社会と教育における LGBTI の権利保障」分科会（第23期・第3回）  
「アメリカにおける現状と取り組み—女子大学（セブンスターズ）とトランスジェンダーのイシューを中心に、ウェルズリー大学、ミルズ大学、スミス大学での事例」 於：日本学術会議、2015.8.20
2. 第12回ジェンダー史学会年次大会 シンポジウム  
「『制度』のなかの LGBT—教育・結婚・軍隊」  
「アメリカの女子大学における入学許可論争—セブンスターズを中心に—」  
於：大妻女子大学、2015.12.13
3. 日本学術会議法学委員会「社会と教育における LGBTI の権利保障」分科会主催  
シンポジウム「教育における LGBTI の権利保障—現状と課題—」  
「アメリカの大学における LGBTI の権利保障」 於：日本学術会議、2016.5.21
4. 日本女子大学人間社会学部学術交流研究事業  
シンポジウム「『多様な女子』と女子大学—トランスジェンダーについて考える—」  
「米国の女子大学におけるトランスジェンダー学生の受け入れをめぐる—セブンスターズを中心に—」 於：日本女子大学、2017.2.25
5. 「SOGI は今？—歴史と国際から見る今後—」第1分科会「教育の現場から—大学の場合」（LGBT 法連合会主催、明治大学情報コミュニケーション学部ジェンダーセンター共催）明治大学長（土屋恵一郎氏）、国際基督教大学長（日比谷潤子氏）と共に学長宣言、2018.4.30

#### SOGI（性的指向・性自認）の多様性に関する学長共同宣言

1. 私たちは、大学にかかわるすべての人々が、SOGI（性的指向・性自認）のあり方に関わる困難の中に取り残されることなく、潜在的な可能性を存分に発揮できるよう、個人の尊厳の尊重と多様性を認めあえる大学づくりを進めます。
2. 私たちは、SOGI の多様性を尊重するにあたって、各大学が蓄えてきた経験と知、そして不断に変化する社会的状況への認識を共有し、ともに新しい時代を切り拓くべく、大学間の積極的な連携をはかります。
3. 私たちは、SOGI を含む人々の多様性が尊重される社会の実現をめざし、教育・研究を通じて差別や偏見を社会からなくするための法・制度の実現を望む人々との連携を促進します。