

基本的考え

国立大学法人岩手大学（以下「本学」という）は、理念に「地域に開かれた大学」を掲げ、すべての人々の人権・人格を尊重し、性別、性的指向、性自認、人種、国籍、年齢、宗教、障害を理由とした差別は人権を著しく侵害する行為であるとの認識の下、その解消に向け全構成員（学生・教職員）が協力し、多様性を認め尊重し合う環境の構築に努めます。

こうした取り組みの一環として、性の多様性（LGBT 1/SOGI 2）に関する対応ガイドラインを取りまとめました。本ガイドラインに基づき、さらなるダイバーシティの尊重と推進に積極的に取り組んでいきます。

- 1 レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す
- 2 性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identify）

本学の構成員がとるべき基本的対応

1. カミングアウトについて

LGBT等の当事者であることを自発的に他人に明かすことを「カミングアウト」と言います。カミングアウトは、しなければならないことではなく、当事者がする必要を感じたときに、できるタイミングで、できる相手にすることです。カミングアウトしないことを選択している当事者も多くいます。カミングアウトを強要することはあってはならないことです。本学としては、本学で学ぶ・働くうえで、対応を必要とする場合は、当事者の希望や承諾にもとづき、関係する教職員に伝えます。情報を受けた教職員は、他に情報が漏れないように十分注意します。

2. アウティングについて

カミングアウトしたことやその内容、他人のセクシュアリティについて、当事者の同意を得ずに第三者に明かすことを「アウティング（暴露行為）」と言います。アウティングは本人の尊厳を傷つけ、大きな精神的苦痛をもたらす重大なハラスメント行為です。故意や悪意によるアウティング以外にも、当事者に良かれと思って取った行動がアウティングになってしまうケースがあります。当事者から相談やカミングアウトを受けた場合は、「誰に」「どこまで」話してよいか、必ず当事者に確認してください。アウティングが発生すると、アウティングを受けた当事者も、アウティングに当たる行為をしてしまった側も、そのことについて悩み、責任を感じる場合があります。必要に応じて相談窓口にご相談してください。

3. 性（性別や性指向）に関わる会話について

何気ない会話が、LGBT等の当事者を深く傷つけることがあります。お互いが不快にならないよう、性別や性的指向に関わる会話には十分な気配りが必要です。

相談窓口について

1. 総合相談窓口

性の多様性（LGBT/SOGI）に関する相談は、ダイバーシティ推進室で受け付けています。本ガイドラインに示した内容を中心に相談ができます。本学の構成員（学生・教職員）が対象です。相談内容により、本人に連携の範囲や内容を事前に確認したうえで、関連部署間で連携して対応します。相談者の個人情報を厳重に守り、管理します。

2. 悩みの相談窓口

性にまつわる悩みは、保健管理センターで相談を受け付けています。一人で悩まずに相談してください。

3. ハラスメントの相談窓口

本学の教職員および学生等との間で、性的指向・性自認に対する偏見・侮辱・嫌悪感等に基づく言動や差別または不利益を受けた、あるいはハラスメントについて問題提起をしたために嫌がらせを受けたといった場合、ハラスメント相談窓口で相談を受け付けています。詳しくは「岩手大学ハラスメントの防止等に関する指針」をご覧ください。

氏名と性別の取り扱いについて

<方針>

本学は、戸籍上の氏名や性別等が明かにされることにより、本人に不利益が生じる可能性があることを理解し、氏名や性別の情報を慎重に取り扱います。

1. 通称名の使用について

<対応>

本人の申し出により、自認する性に基づく通称名を各種書類に使用することができます。詳細は、学生は「岩手大学における学生の旧姓・通称使用に関する規則」、教職員は「岩手大学における職員の旧姓・通称使用に関する規則」をご覧ください。

なお、通称名を使用することによる不利益については、本人の責任において対応することとします。

2. 性別の変更について

<対応>

戸籍の性別の変更に伴う場合を除いて、各種書類での性別の変更は対応できません。

3. 性別情報の取り扱いについて

<方針>

自認する性と身体的な性に違和感をもつ当事者にとって、性別情報はアイデンティティに関わる重要な情報です。岩手大学では、当事者の意図しない形で、また必要以上に公表されることがないように、限られた範囲で、慎重に取り扱います。

<対応>

学生・教職員に配布・掲示する名簿または大学所定の各種書類の様式については、性別情報

が特に必要とは認められない場合は、性別欄を設けないこととします。

・ 呼称について

<方針>

教職員による呼称の使い分け（「～さん」、「～くん」、「Mr.～」、「Ms.～」）によって、本人の意図しない形で性別情報を知らせてしまうことを防ぐため、呼称については、「～さん」で統一することを推奨します。

・ 授業や実習について

1. 授業

<方針>

岩手大学では、授業内容、グループ分け、用具の使用において、性別による区別を特に必要な場合以外には行わないように周知を図ります。更衣室については本ガイドライン「 学内生活について」の「4.ロッカー（室）(更衣室)について」の項を参照してください。

2. 学外実習の履修（教育実習等）

<対応>

実習受け入れ先の体制や状況により必ずしも希望に沿えるとは限りませんが、教育実習を含めた学外での実習については、想定されるトイレや更衣室、服装等に関して実施担当部局に事前に相談することができます。学外機関にはできるだけの対応を大学として依頼します。

・ 学内生活について

1. 健康診断について

<対応>

本学で実施する定期健康診断について、個別での受診や配慮などを望む場合は、保健管理センターに相談することができます。個別での受診や受診への付き添いなどできる限り対応します。

2. トイレについて

<対応>

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。学内施設の多目的トイレの場所は、岩手大学ダイバーシティ推進室のホームページに記載されています。今後も、計画的に整備・機能の充実を図っていきます。

3. 学生寮・国際交流会館について

<対応>

現在、本学には学生寮は複数ありますが、性別により棟が分かれていますので、学生寮については、個別の相談に応じられません。国際交流会館は性別によりフロアが分けられています。国際交流会館の入居に関しては、必ずしも希望に沿えるとは限りませんが、国際課に事前に相談することができます。

4. ロッカー（室）(更衣室)について

<対応>

本学の更衣室は男女別に分かれています。施設、設備の状況により、必ずしも希望に沿えるとは限りませんが、個別対応が必要な場合は保健管理センターまで事前に相談してください。

5. 就職活動・インターンシップについて

<対応>

就職活動やインターンシップ、その他進路選択等における性にまつわる相談については、保健管理センターが学務課と連携し、必要に応じた個別支援を行います。

教職員の福利厚生について

1. 手当等について

<対応>

本学においては、パートナーがいる教職員が、配偶者がいる教職員と同様の福利厚生や諸手当を受けることができる規程の整備を目指します。

【パートナーがいる教職員とは・・・】

- ・ 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
- ・ 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）を結んでいることが確認できる書類をもつ教職員
- ・ 任意後見契約などに関する公正証書の正本または謄本、パートナーと同居していることを確認できる住民票の写し、結婚していないことを確認できる戸籍一部事項証明書を提出できる教職員

2. 宿舎について

<対応>

世帯用と単身用の宿舎があり、空き状況に応じて入居することができますので、施設課に相談してください。

本ガイドラインの見直しについて

本ガイドラインについては、環境の改善状況を踏まえつつ、関係する人々や諸機関との意見交換をもとに、必要に応じて適宜見直していきます。

附 則

本ガイドラインは令和4年4月1日から施行する。

附 則

本ガイドラインは令和5年4月1日から施行する。

Iwate University Guidelines for Addressing Sexual Diversity (LGBT/SOGI)

Enacted October 28, 2021

Last revised March 29, 2023

Basic Approach

Advocating the ideal of being “a university that is open to the community,” National University Corporation, Iwate University (hereinafter “the University”) respects the human rights and individuality of all people, and considers discrimination based on gender, sexual orientation, gender identity, race, nationality, age, religion, and disability to be acts that constitute egregious violations of human rights. Under this awareness, all members of the University (students, faculty and staff) shall cooperate in striving to build an environment of mutual respect that is accepting of diversity.

As part of these efforts, we have compiled these guidelines for addressing sexual diversity (LGBT*1/SOGI*2). Based on these guidelines, we shall actively engage in further efforts to respect and promote diversity.

*1 Acronym for lesbian (L), gay (G), bisexual (B), and transgender (T), as an expression for sexual minorities

*2 Acronym for sexual orientation (SO) and gender identity (GI)

I. Basic conduct that members of the University should exhibit according to these guidelines

1. Coming out

When someone who is LGBT or another form of sexual minority voluntarily reveals this identity to others, it is called “coming out.” Coming out is not something that the person is required to do. When feeling that it is necessary, the person may inform those of their choosing and when they are able to. Many who have not revealed their identity as a sexual minority choose not to come out. Attempting to compel someone to come out is not acceptable. Based on request or agreement of the person who is LGBT or another form of sexual minority, the University may inform related faculty and staff about the person’s gender identity when action is deemed necessary for the purposes of work or study at the University. Faculty and staff who have received this information must take sufficient care to avoid leaking the information to others.

2. Outing

When someone reveals that a person has come out, the details of that person’s coming out, or the sexuality of another person to a third party without the consent of the person to whom that information applies, it is called “outing” (exposing). Outing someone constitutes a

severe act of harassment that hurts the person's dignity and causes them significant psychological suffering. Even when not intentionally or maliciously outing someone, there are also cases in which actions taken with good intentions toward the person ended up outing them. If a person who is LGBT or another form of sexual minority consults you or comes out to you, make sure to ask them who you can tell about it, and how much you can tell. If outing occurs, both the person who was outed and the person who committed the action that outed them may feel bad about it or feel responsible for it. Please contact a consultation desk if necessary.

3. Conversations about someone's sex (gender and sexual orientation)

Casual, offhand conversations could potentially be deeply hurtful to people who are LGBT or other sexual minorities. Be sufficiently careful in conversations about gender and sexual orientation in order to avoid making each other feel uncomfortable.

II. Consultation desks

1. General consultation desk

Consultations about sexual diversity (LGBT/SOGI) are received at the Office for Equality and Diversity. You may consult primarily about the contents shown in these guidelines. Consultations are for members of the University (students, faculty and staff). Action is taken in association with related departments in response to what is discussed in the consultation after first verifying with the person in advance about the scope and details of the associations. Personal information from consultations is closely protected and managed.

2. Consultation desk for concerns

Consultations about concerns related to sex are received at the Health Care Center. Please do not keep your concerns to yourself. Reach out to a consultation desk.

3. Harassment Consultation Desk

The Harassment Consultation Desk handles consultations in cases when someone has been subjected to behavior, discrimination, or disadvantageous treatment by faculty, staff, students, and/or others at the University involving prejudice, insults, hate, or other negativity due to their sexual orientation or gender identity, or when someone has been subjected to negative treatment due to having raised concerns about harassment. For more information, refer to the Iwate University Harassment Prevention Guidelines.

III. Handling of names and genders

Policy:

The University understands that exposing information such as names and genders listed in the family register could potentially result in disadvantageous treatment toward those individuals, and therefore handles name and gender information with the utmost care.

1. Usage of nicknames and common use names

Handling:

Individuals may request that their nickname or the name they commonly use based on their own gender identity be used in various documents. For more information, students should refer to the Iwate University Regulations on the Usage of Students' Maiden Names & Nicknames, while faculty and staff should refer to the Iwate University Regulations on the Usage of Employees' Maiden Names & Nicknames.

The person using their nickname or common name shall be responsible for dealing with any disadvantages arising from the usage of that name.

2. Gender changes

Handling:

Gender listed in documents may not be changed, except when accompanied by changes to the gender listed in the family register.

3. Handling of gender information

Policy:

Gender information pertaining to those who feel uncomfortable about their gender identity and physical gender is important information about their identity. Gender information at Iwate University is handled only within a limited scope and with the utmost care in order to prevent such information from being disclosed unnecessarily or in a manner unintended by the person to whom it pertains.

Handling:

The format of name lists and other documents prescribed by the University which are distributed or shown to students and faculty and staff shall not contain spaces for indicating gender, except in cases where gender has been specifically recognized as necessary information.

IV. Forms of addressing others

Policy:

Faculty and staff are recommended to address everyone in Japanese as “-san” in order to prevent anyone’s gender information from unintentionally becoming known to others, which could occur along with varying forms of address such as “-san,” “-kun,” “Mr.,” or “Ms.”

V. In courses and internships

1. In courses

Policy:

People are informed not to use gender designations in course content, groupings, or usage of tools and equipment at Iwate University, except in cases where classification by gender is particularly necessary. Regarding changing rooms, please refer to “4. Lockers (locker rooms) (changing rooms)” under “VI. Campus life.”

2. Off-campus coursework (student teaching, etc.)

Handling:

You may contact the departments in charge of off-campus coursework, including for student teaching, to inquire about features such as the restrooms, changing rooms, and clothing to expect in the locations where the coursework is to be performed, although it cannot be assured that these will offer your desired accommodations due to the systems and situations at those locations. As a university, we request as much accommodation as possible from off-campus institutions.

VI. Campus life

1. Health checkups

Handling:

You may consult with the Health Care Center if you would like personalized examinations, arrangements, or other considerations in the regular health checkups conducted at the University. The University will do its best to accommodate personalized examinations, attendants accompanying the examinee, and other such arrangements whenever possible.

2. Restrooms

Handling:

The University has installed multipurpose restrooms that anyone can use. Locations of multipurpose restrooms on campus are indicated on the website of the Iwate University Office for Equality and Diversity. We will continue planning ways to offer more facilities and functions.

3. Student dormitories and International House

Handling:

The University currently has multiple student dormitories, but we do not accommodate personal consultations about student dormitories since their buildings are separated by gender. Whereas the International House has separate floors for men and women. You may consult with the International Office in advance about residence in the International House, although we cannot assure that we can offer your desired accommodations.

4. Lockers (locker rooms) (changing rooms)

Handling:

Changing rooms at the University are separated by gender. Please contact the Health Care Center in advance when personalized arrangements are needed. However, due to the circumstances of the facilities and equipment, we cannot assure that we can offer your desired arrangements.

5. Job hunting and internships

Handling:

For consultations pertaining to gender and sexual identity in job hunting, internships, and other future planning, the Health Care Center coordinates with the Student Services Division to provide support as needed on an individual basis.

VII. Benefits for faculty and staff

1. Allowances

Handling:

The University aims to implement rules that enable faculty and staff who have partners to receive the same benefits, allowances and otherwise, as faculty and staff who have spouses.

[What is the definition of “faculty and staff who have partners?”]

- Faculty and staff who have documents certifying someone as their partner issued by a local government agency or similar organization
- Faculty and staff who have documents showing that they have entered into partnership agreements (same-sex marriage, domestic partners, civil unions, etc.) in other countries
- Faculty and staff who are able to submit authenticated copies or transcripts of notarized deeds regarding voluntary guardianship contracts, copies of residence certificates showing that they live together with their partners, and certificates of partial family register showing that they are not married

2. University housing

Handling:

There is housing for families and for individuals to live in, subject to availability. Please consult with the Facilities Division.

VIII. Revisions to these guidelines

These guidelines will be revised when appropriate in light of improvements in the environment, based on dialogues with relevant individuals and institutions.

Addendum

These guidelines shall go into effect on April 1, 2022.

Addendum

These guidelines shall go into effect on April 1, 2023.