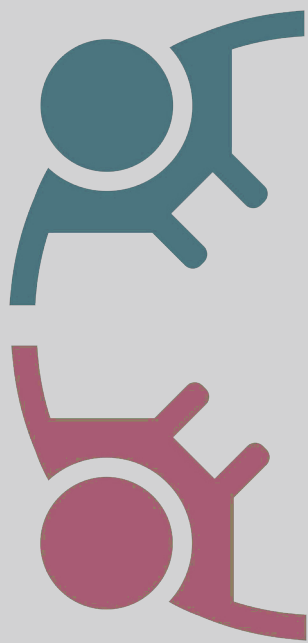




セクマイサークル ガイドライン

文責：もりお



このガイドラインは、GLOW と他 2 つのセクシュアルマイノリティサークルの活動を体験した筆者が、セクマイサークルを立ち上げようと思っている学生、セクマイサークルの運営に悩む学生に向けて記載した文章です。今までの経験をベースに、サークルの立ち上げから活動メンバーの規模に沿った運営まで、気を付けるべき点について取り上げています。

ただし、あくまでも個人の体験と周囲から聞いた話をベースにしており、汎用的なアドバイスにはなりきっていない点もあります。また、目安人数について記載がありますが、これはあくまで目安です。だいたいそれぐらいの規模であると捉えてください。

CONTENT

01

サークルを立ち上げる際には

- 1.1 いかにして人を集めるか
- 1.2 どのようなサークルにするのか
- 1.3 いかにして活動するのか
- 1.4 いかにして運営するか
- 1.5 いかにして広げるか

02

サークルが大きくなってきたら

- 2.1 いかにして活動するのか
- 2.2 いかにして広げるか
- 2.3 いかにして運営するか
- 2.4 引き継ぎ

For more tips



03

大きなサークルを どう運営するか

- 3.1 いかにして活動・運営するか
- 3.2 「いかにして人を集めるか」から「どうすれば参加し続けてくれるか」へ
- 3.3 いかにして広げるか
- 3.4 サークルの公認化

04

極めて大きくなったら

- 4.1 いかにして運営するか

01 サークルを立ち上げる際には

目安人数: 2~10人

セクシュアルマイノリティサークルを立ち上げようと思った場合、何をしたら良いのか全く分からない場合が多いと思います。

このセクションではサークル立ち上げ時期に、検討が必要な要素について整理します。

1.1 いかにして人を集めるか

まず、セクシュアルマイノリティサークルを立ち上げる際に問題になるのは、どうやって人を集めるかという点です。スタートアップのメンバーについては、SNSなどで繋がりのある同大学の知り合いに声をかけるパターンが多いです。全てを一人でこなすのは大変です。1~2人でも良いので、サークル立ち上げの協力者を確保しましょう。

1.2 どのようなサークルにするのか

サークル立ち上げの際には、そのサークルが何を目的として、どのような人をメンバーとして活動するのか決めておく必要があります。サークルの目的の例では、ピアサポート^{注1}、大学制度の改定や提案活動、外部への情報提供等があります。どのような人をメンバーとするかの例としては、特定のセクシュアリティだけなのか、セクシュアルマイノリティ全体なのか、アライ^{注2}を含めるのかどうか、学生のみなのか、教員もふくめるのか、などの観点があります。

サークルの立ち上げ時点で目的や対象を「完全に」決める必要はありませんが、あとから大幅に方針の変更を行ったり、複数の目的を持ったりするとサークルが崩壊しやすくなります。何となくでも良いので、目的と対象を把握し、スタートアップメンバーで合意を得ておきましょう。

また、サークル名についても、スタートアップメンバーと、このタイミングで決めてしまいましょう。少なくとも広告活動を行う前に決める必要があります。

注1)

同じような立場の人間が互いに援助しあうこと。セクシュアルマイノリティサークルでは、セクシュアルマイノリティ同士で集まり互いに交流・相談を行うことをサークルの主目的に据える場合がある。英語だと“peer support”。

注2)

セクシュアルマイノリティではないが、セクシュアルマイノリティに理解を示し協力・支援を行う人たち。英語の“ally”（味方）もしくは“alliance”（同盟）から。

1.3 いかにして活動するか

サークルの目的によってさまざまな活動形式があります。

ピアサポートが目的の場合

この場合の典型的な活動内容は、定例のランチ会とイベント活動でしょう。ランチ会は、週に何度か教室等集まってみんなで食事をする会です。空き教室の確保が問題になりますが、中庭などの外部空間や喫茶店などを利用している例もあります。イベントは、日帰りや泊りでどこかに出かけるパターンが多いです。

GLOWはインカレサークルであり、全体でのランチ会が行い難いため、月に1度の頻度でイベントを行っておりますが、イベント運営は担当者の負担が大きいため、小規模のサークルでは無理のない回数で行えば十分だと考えます。また、複数サークル合同でイベントを行うこともあります。これは他のサークルについて知ったり、イベントの運営方法を学習したりする良い機会になりえます。参加してみても良いでしょう。

大学制度の改定や提案活動、外部への情報提供が目的の場合

このような外部への働きかけを目的とするサークルでは、何か発表の場での発表を目的としてプロジェクトベースでの活動を行うことが多いと思われます。また講習会のような形をとって定期的に外部発信していることもあります。

現在、GLOWでは、対外的な活動を主とした目的には据えていないため、外部への提案活動や情報提供を積極的には行っておりません。しかし、今あなたが読んでいるこのフリーペーパーは「外部への情報提供」の一種と捉えることも出来ます。このフリーペーパーも例に漏れず、早稲田祭委員と呼ばれる担当者がリーダーとなって、サークル内から参加者を募ってプロジェクト形式で作成を行っています。

1.4 いかにして運営するか

初期メンバーのみであれば、数人ですのでLINEなどのSNSの利用したコミュニケーションで十分ですが、今後のメンバーの拡大と管理を考えて、メーリングリストを用意しておきましょう。メーリングリストの特徴として、

①メールアドレスを持っていない人がほばいない

②メーリングリストへの登録とメーリングリストからの削除を「管理者」がコントロールできる

という2点があります。①の特徴から、メーリスで全員に届ける必要があるメッセージを確実に届けることができるため、公式の連絡ツールとして利用することが出来ます。GLOWでも公式の連絡についてはメーリスでの送付を行っています。また、②の特徴から、サークルへの入会、退会を管理するためのツールとしても利用することが出来ます。サークルへの入会時にメーリスへ登録してもらい、サークルの公式の連絡が届くようにし、退会時にはメーリスから退会させることで、公式の連絡が届かないようにコントロールすることが出来ます。

1.5 いかにして広げるか

GLOWが実際にしている広報活動の中で今のところ有用だと考えられるのは、置きビラ、ポスター、Webサイト、Twitter、大学等が発行しているサークル一覧が記載されたサークル紹介冊子、の組み合わせです。セクシュアルマイノリティサークルの場合、不特定多数がターゲットではないため、手渡しする形でのビラの配布はターゲットにビラが到達する可能性が低く非効率です。

その一方で、ビラを手渡しで配布するという行為は不用意にセクシュアリティが暴露されてしまう可能性が常に付きまといま^{注3}。そのため、手渡しによるビラ配りは、リスクリターンが釣り合っていないと考えています。もちろん、置きビラやポスター設置を行う場合も、朝・夜間の人の少ない時間帯に行い、知り合いに遭遇しにくいよう担当分けを行うなどの工夫をおこなう必要があります。

置きビラ、ポスター、Twitterは、低コストで実行することができるため、立ち上げ初期はこの3つについて確実に運用できるようにしましょう。最終的にインカレサークルを目指す場合でも、まずは自分の所属する大学で、置きビラとポスター→(Web検索)→Twitterアカウント→問い合わせメールアドレス/DMと、人が流れてこられるように整えます。Twitterは、Webサイトの簡易代用として入会連絡先など情報を載せておくことが主目的ではありますが、日々の活動をしっかりと更新することで、現在でも積極的に活動していることを入部希望者に伝える機能も果たします。また、問い合わせメールには確実に(数日以内に)返信を行うようにします。返信まで期間が開きすぎると、問い合わせた入会希望者は不安を覚えます。できるだけ早く返信してあげましょう(入会手続きは一人ずつ対応しようとすると、さばききれない場合が多いです。サークル員にも手伝ってもらうようにしましょう)。

注3)

全ての人に自分のセクシュアリティを公開している完全にオープンの人へのみの活動であれば、このリスクがないため広報方法の選択肢になりえます。効率が悪いという問題は残りますが……

02 サークルが大きくなってきたら

目安人数: 2~10人

段々とサークルが大きくなってきました。
この規模のサークルでは、最低限必要なルールを設定し、不意に発生する問題に備える必要がでてきます。

2.1 いかにして活動するか

そろそろ、“運営のため”の活動を検討する必要がでてきます。サークル内がみんな顔見知りというわけではなくなくなってくるため、ルール作りを検討する必要が出てくるかもしれません。まず初めに必要になってくるのは、金銭的なルールです。会費の徴収方法や、使い方や管理について確定する必要がでてきます。

多くのサークルでは参加者が自分の参加したイベントに対して負担する形式をとっていると思われますが、ビラ・ポスターの印刷費用などサークル活動そのものにかかわってくるお金を管理する必要があります（どんぶり勘定でも）。金銭トラブルはサークル分解の原因になりえますのでこの規模でもある程度の注意が必要です。会計や簿記に詳しい人が入ったタイミングで、会計方法の制度化と役職の作成を狙ってみましょう。何よりもまずはサークル全体としての収支の把握から行う必要があります。

GLOW では、月毎の会計報告と年度ごとの会計報告を行っています。これはサークルが大きくなりすぎて全サークル員がお金の動きを把握しにくくなったための対処です。また、組織の構造化に伴い会計も複雑化しているため、GLOW でも現在、適切な会計方法を模索している最中です。

この程度の組織の大きさになると、普段の会議や集まりなどで、会計以外の面でも運営方針に関する議論がでてくるでしょう。サークルとしての意思統一が難しくなってきたら、セクション 3.1 に記載の定例会について検討が必要になってきます。

2.2 どのようなサークルにするのか

ある程度大きくなって活動も安定してきた段階で、サークル紹介冊子の掲載と、Web サイト作成の検討を行います。

サークル紹介冊子への掲載は、新入生が目を通す可能性が高く、活動実態の証明にもなるという利点があるため、定期的に新入生をサークルに引き入れるには有効です。代表者の氏名を掲載する必要がある場合がありますが、発行元と相談してみれば免除される可能性があります。他の活動にも言えることですが、最近では直接交渉することで便宜を図ってもらえる場面は多いです。困ったら、問い合わせてみましょう（もちろん、筋の通った理屈を準備する必要があります）。

Web サイト作成は、実際にデザインができる人がいたら検討してみましょう^{注4}。Web サイトはサークルの看板として機能します。Web サイトがあるとメジャー感がでてくるため、作成するに越したことはないのですが、サークルの“看板”として機能してしまうがため、ダサい、更新されないせいで広告が出てしまうなどの状況は避けたいところです。作成した後も定期的にメンテするようにしましょう。少なくとも来場者数が増えると予測される、新歓期前（3月ごろ）から新歓終了（5月まで）は定期的に更新を行い、活動状況をアピールできるようにしましょう。

注4

WIX などのサービスにより Web サイト作成自体は楽になっていますが、デザインの良い悪いはどうしてもでてきてしまいます。Web デザインに関する資料は色々ありますが、基本的なデザインについての知識を身に付けるのであれば、『**ノンデザイナーズ・デザインブック【第4版】** Robin Williams (著)

が参考になります。これに従うと、デザインセンスのない人でもそれなりに格好のついたものを作成できるので、筆者おすすめ。もちろん、Web サイトに限らず、ビラやポスターを制作する際にも、この本は参考になります。とはいえ、デザインセンスのある人には負けてしまいますので、できる人に依頼してしまいましょう。

2.3 いかにして運営するか

公式のコミュニケーションツールとしては、メーリスを利用しつつ個別の会議には引き続き LINE や Skype などを利用していきます。ファイルのやり取りが増えだしたらファイル共有サービスの利用を検討してみてもいいでしょう。GLOW では現在 OneDrive を共有アカウントで利用していますが、いくつか問題がありベストチョイスとは言えません^{注5}。

また、会長を含めて意思決定を行うメンバーが定まってくるころです。早ければ、この段階で他の役職などを定めてしまってもいいでしょう。GLOW では、現在、幹事長（会長）、副幹事長（副会長）、会計、広報担当、渉外担当、新歓担当の 6 つの主たる役職があります^{注6}。初めのうちは、会長、副会長（会計兼任）、もしくは、会長、副会長、会計を置いて他は兼任で良いと思います。GLOW の例にこだわらず、必要になったら随時その役職を増やしていきましょう。

注5)

主な問題として、

① アカウント管理ができない。

※正確には、できないわけではないが手間がかかる上、権限の詳細（読めるのか・作成できるのか・編集できるのか・削除できるのか）などの設定はできない。

② 誤操作によるファイル削除や、間違っただけでプライベートなファイルがアップロードされることがある

の 2 点が挙げられます。現在は、運用上の注意喚起と定期バックアップ、必要に応じたパスワード変更などで対応をしています。

注6)

GLOW にはこれ以外にも、広い意味での役職として、早稲田祭委員、イベント委員、新入生対応係、議事録係、会議室係、勉強会担当などが存在します……。

2.4 引き継ぎ

早いサークルではこの段階で引き継ぎについて検討を行う必要がでてきます。立ち上げ初期のサークルでは、サークルを立ち上げた人が卒業まで会長を務め、卒業と同時に初期メンバーに引き継ぎを行うパターンが多いです（もしくは引き継ぎに失敗してサークルが空中分解するパターンが多いです）。その後も、卒業ギリギリまで引き継がないパターンが続いてしまうのが常ですが、これは避けるべきリスクです。最初の 1 回の引き継ぎが卒業直前引き継ぎで上手くいっても、次も上手くいく保証はありません。自分の卒業年まで余裕があるうちに引き継ぐことで、引き継ぎ内容に不備があっても補助に入ることができます。

また、引き継ぎ資料を作らない場合がありますがこれも止めましょう。病気・留学などで突然サークル活動に従事できなくなる可能性があります。たとえ面倒でも、サークル運営が安定した段階で個別の業務について引き継ぎ資料を作っておきましょう。それがいざというときサークルを救います。

For more tips

01~04 までの全体の流れを分かりやすくまとめた早見表を作成しました。

	立ち上げ時	拡大時	大きくなったら	更に大きくなったら
人数の目安	2人~10人	10人~30人	30人~60人	60人~150人
人の集め方	・知り合いや SNS 等の繋がり	・広報情報からの流入	・入会者と現役生の勉強会	—
運営ツール	・LINE や Skype	・メーリス ・OneDrive 等のファイル共有	・Google フォーム スプレッドシート	・スクリプトによる自動化
運営	・立ち上げメンバーによる話し合い ・ランチ会や外出イベント ・イベントに向けたミーティング	・会計ルールの設定 ・最低限の役職決め	・定例会 ・規約作成 ・役職決め（業務文化） ・新しいイベントへの参加	・制度化、業務分化 ・制度の明文化 ・管理番号の設定
活動	・ランチ会や外出イベント等 ・プロジェクトベースでの活動		・学園祭などの新しいイベントへの参加	
広報 / 渉外	・Twitter、置きビラ、ポスター	・大学発行等のサークル紹介冊子 ・Web サイト	・渉外や広報活動のルール決め	—
その他の注意点	・方針や対象を早めに固める	・引き継ぎ資料作成	・サークルの公認化（必要に応じて）	—

03 大きなサークルをどう運営するか

目安人数：30~60 人

この規模のサークル運営では、一組織としての責任意識を持つ必要がでてきます。メンバー間で合意形成することが難しくなってくるので、その方法について制度化して、重要なものについては文章で明示的に記載する必要がでてきます。

3.1 いかにして活動・運営するか

この規模のサークルでは、主要メンバーだけの意思決定ではサークルの意思統一が難しくなってきます。公に議論を行うため、月に一回程度の定例会を準備しだして良いところです。定例会の場では、ルールの方針や今後の活動方針の決定など全体の承認や確認が必要な事項について議論します。定例会では、議事録や委任状など、やむを得ず出席できない人への救済措置を準備しておくべきでしょう（出席管理は、Office Excel や Google スプレッドシートなどで集計・管理します）。また、議論が混線しがちな複雑な議題については主要メンバーで事前に議論してある程度草案をつくってから議論するなどの工夫が必要です。

定例会以外にも、今後のサークルのメンバー入れ替えを考え、サークル規約について作成を検討するのも良いでしょう。規約を作ることで、サークルの方針が明確化され帰属意識が生まれやすくなります（その一方で、規約に束縛されてしまい流動性を失うというデメリットもあります）。

運営以外の活動面では、活動内容のマンネリ打破のために、今までやってきた主要な活動以外に学園祭に出店するなど副次的な活動を検討しても良いかもしれません。

3.2 「いかにして人を集めるか」から「どうすれば参加し続けてくれるか」へ

広報活動が順調にいったら、この段階では無理に人を集める必要がなくなってきます。そのため、どうすれば、新入生歓迎会に来てくれた人たちが入会してくれるのか、また、どうすれば入会者が早くサークルに馴染み、長くサークルにいてくれるか、検討を行う余裕がでてきます。

GLOW では、新入生に、最低限必要な知識について身に付けてもらうために入会時に勉強会を行っています。具体的には、ある程度体系立ったセクシュアリティの知識について学習し、セクハラやアウトティングなどが起きないようにルールについて確認します。この勉強会は、複数のセクシュアリティが集まるサークルであればやったほうが良いと思うのですが、準備にかかるコストが大きいので実行するのが難しい気もします^{注7}。また、新入生を迎え入れる現役生向けにも勉強会を行います。こちらは実際の活動において、勉強会で学んだことを活かしているとは言えないため、どの程度効果があるのか不明です。

注7)

具体的には、1回の勉強会に対して7人前後の人間が2~3時間程度の会議を3回ほど行い内容の修正方針を検討して、3~4人の人間が3~6時間程度の時間をかけてスライドを作っています。ちなみに、前回の勉強会の資料のセクシュアリティの説明のセクションは、「LGBTを讀みとく：クィア・スタディーズ入門」森山至貴（著）を主に参考にして作成されています。良著です。また、個人的には勉強会に使った資料を外部公開しても良いのではないかなと思っているので、サークル内で合意が取れたら公開するかもしれません。

3.3 いかにして広げるか

外部との関わり合いも増えてきて、広報活動や渉外活動についても整備が必要になってきます。渉外活動や広報活動では、担当者の言動がサークル全体の意向と捉えられ、サークル自体に偏った印象を持たれサークル活動自体に悪影響が出る可能性があります。また、渉外担当者が不用意に外部からの依頼や案内をサークル員に伝達することで、それを見聞きしたサークル員が不快な思いをしてしまう可能性があります。

そのため、GLOW では、サークルとしてどのような渉外案件にかかわり、どのような内容を断るのか議論をして明文化しています。渉外関係者はこの文章に従い、また依頼者が参照できるように公開しています^{注8}。サークル内で話し合っ何に対して対応を行い何に対して対応を行わないか、それを行うにはどのような手続きが必要か方針を定めておきましょう。

注8)

下記ページの「渉外規約.pdf」をクリックすることで閲覧可能です。http://waseda-glow.com/contact/

3.4 サークルの公認化

サークルの公認化は大学ごとに規定はことなりますが、学内で30人規模を保てるようになった場合、大学側の要件はほぼ満たしていることが多いと思います。

しかしながら、セクシュアルマイノリティサークルでは、公認化に必要な書類に記載する個人情報の取り扱いが問題になり、公認化を見送ることがあります。これについては大学側に問い合わせセクシュアルマイノリティ当事者である事情を説明して、実際にどの教員が資料を確認する可能性があり、どのような用いられ方をするのか開示をもらい、それを元にサークル内で議論して決着をつける必要がでてきます。また、必要に応じて、個人情報の取り扱いについて、大学と文書による取り決めを行っても良いかもしれません。

公認サークルになった場合、大学にもよりますが、一般的には部室や補助金の利用が可能になります。それ以外にも、大学作成のパンフレットにサークル名が載ることがあるなど、外部へのサークル名の露出の機会も増え、サークルについて知ってもらう機会を増やすことができます。リスクと利点を天秤にかけて各サークル内で決める必要があります。

04 極めて大きくなってきたら

目安人数：60~150 人

やるべきことは変わりませんが、人数が多い分運営面でのコントロールが効きにくくなります。GLOWでも日々より良いサークル運営が行えるよう精進しています……。

1.5 いかにして運営するか

30人を超えたあたりから、基本的な運営方針はあまり変わりませんが、人数が増えれば増えるほど管理にかかるコストは増大していくため、適宜、更なる組織化・制度化、自動化を進めていく必要が出てきます。

組織化・制度化の例

- ①単に役職を設けるだけでなく在籍年数ごとに役割や役職を明確化し確実に引き継ぎを行うように制度化する
- ②学園祭への参加、イベントの管理、勉強会の準備など工数のかかるものは専門の役職を新たに作成してそれぞれで運営を行う
- ③主要な役職者の集まりを幹事会として再定義して運営の主体を明確化する
- ④定例会において同じ名前前のサークル員や名前前の記入間違いなどによる出欠管理ミスを防ぐため、サークル員にそれぞれ会員番号を付与する

自動化の例

工数のかかっていた定例会での委任状と出席者の管理の情報システムを構築する

このガイドラインにより、みなさまのサークルの立ち上げと運営が少しでも楽になればと願っています。そして、同様に、誰かがこのガイドラインを元に更に良いものを作ってくれることを願っています。