

[研究ノート]

東海地域の大学における LGBT 等 施策調査結果報告：現状と課題

風間 孝、北仲 千里、藤原 直子

0 はじめに

本調査の目的は東海地域の大学における性的指向・性自認に関わる施策の現状と課題を明らかにすることにある。

文部科学省は、2015 年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応の実施等について」という通知を発出し、性同一性障害をもつ児童生徒への対応の実施にあたっての具体的な配慮事項を示した。さらに 2016 年に同省は「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について」という教職員向けの資料を発行し、前年の通知を説明するとともに、性同一性障害だけでなく、「性的マイノリティ全般」についての理解・配慮を求めている。この通知及び資料は、初等・中等教育機関向けに発せられたものであり、大学に対しては文科省から通知等は発せられていない。しかしながら、小・中・高に通う児童・生徒が性的指向・性自認にかかわらず学ぶ権利が保障されるべきであるのならば、大学に通う学生も同様の権利は保障されて然るべきであろう。

また職場に関しては、男女雇用機会均等法にもとづいて制定されている、セクシュアル・ハラスメント指針において、2014 年にはセクシュアル・ハラスメントには同性に対するものも含まれることが明示され、2016 年

には「被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらず、当該者に対する職場におけるセクシュアルハラスメント」も指針の対象であると述べられている。男女雇用機会均等法改正を契機として各大学が学生・教職員を対象にしたセクシュアル・ハラスメントに関わる諸規程やガイドラインを整備してきたことを考えれば、学生・教職員に対し、大学が性的指向や性自認に関わるセクシュアル・ハラスメント防止に向けた施策を講じることも喫緊の課題というべきであろう。

こうした性的指向・性自認をめぐる状況を踏まえ、私たちは、東海地域の大学における LGBT 等の学生・教職員に対しての性的指向・性自認についての施策の実施状況を明らかにするための調査を実施した。本調査をつうじて、東海地域の大学が LGBT 等の学生・教職員に対する支援及び性的指向・性自認によって学び・働く権利の尊重に取り組むことを願っている。

1 方法

東海地域（愛知、岐阜、三重県）にある全ての国立大学、公立大学、私立大学、そして短期大学を対象に「大学における LGBT 等施策調査」を実施した。

調査票を送付した大学は 86 であり、各々の大学の人事課および学生相談室・センター宛てに調査のお願い、調査票、そして返送用封筒を同封した。調査実施時間は 2018 年 7 月～8 月である。

2 結果

(1) 調査票の送付数と回答状況（表 1）

86 大学に送付し、57 大学から返答があった（回収率 66.3%）。

内訳は以下の通りである。4 年制大学では国立大学は 7 大学中 5 大学、公立大学は 7 大学中 6 大学、私立大学は 57 大学中 34 大学から回答があり、短期大学（公立・私立を含む）では 15 大学中 12 大学から回答があった。なお、4 年制大学と短期大学を併設している大学は、公立大学、もしくは私立大学のいずれかに分類した。

表 1 アンケートの回収状況

	送付数	回収数	回収率
国立大学	7	5	71.4%
公立大学	7	6	85.7%
私立大学	57	34	59.6%
短期大学（公立・私立）	15	12	80.0%
合計	86	57	66.3%

(2) LGBT 等の学生支援のための手引き、ガイドライン作成の有無（表 2）

LGBT 等の学生支援のための手引き、ガイドラインを作成している大学は、57 校中 2 校（3.5%）であり、作成はしていないが検討中が 6 校（10.5%）であった。ほとんどの大学が学生向け「手引き、ガイドライン」を作成していない。

表 2 LGBT 等の学生支援のための手引き、ガイドライン作成の有無

		国立	公立	私立	短大（公私立）	計
作成している	n	1	1	0	0	2
	%	20.0%	16.7%	0.0%	0.0%	3.5%
していない	n	3	4	30	12	49
	%	60.0%	66.7%	88.2%	100.0%	86.0%
検討中	n	1	1	4	0	6
	%	20.0%	16.7%	11.8%	0.0%	10.5%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(3) LGBT等の教職員向けの手引き、ガイドライン作成の有無 (表3)

LGBT等の教職員向けの手引き、ガイドラインを作成している大学は57校中1校(1.8%)であり、検討中が5校(8.8%)あった。ほとんどの大学が教職員向けの「手引き、ガイドライン」を作成していない。

表3 LGBT等当事者の教職員対応のための手引き、ガイドラインの有無

		国立	公立	私立	短大(公私立)	計
作成している	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
作成していない	n	2	6	31	11	50
	%	40.0%	100.0%	91.2%	91.7%	87.7%
検討中	n	1	0	3	1	5
	%	20.0%	0.0%	8.8%	8.3%	8.8%
無回答	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(4) 学生生活の手引き、学生相談室のウェブサイトやリーフレットへの対応記載の有無 (表4)

LGBT等の学生への対応について学生生活の手引き、学生相談室のウェブサイトやリーフレットに記載している大学は57校中1大学(1.8%)のみであり、検討中の大学が10校(17.5%)であった。ほとんどの大学は、性的マイノリティ学生が入学・在学した場合の対応について公にしていない。

表4 学生生活の手引き、学生相談室のウェブサイトやリーフレットへの対応記載の有無

		国立	公立	私立	短大(公私立)	計
記載している	n	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.8%

していない	n	3	4	26	9	42
	%	60.0%	66.7%	76.5%	75.0%	73.7%
検討中	n	2	2	4	2	10
	%	40.0%	33.3%	11.8%	16.7%	17.5%
手引きやウェブサイトがない	n	0	0	3	1	4
	%	0.0%	0.0%	8.8%	8.3%	7.0%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(5) ハラスメント防止のための取り組み（表 5）

性的指向・性自認に関わるセクシュアル・ハラスメント施策の実施状況について尋ねる前に、各々の大学においてハラスメント防止のための取り組みがどのようにおこなわれているかを尋ねた。相談窓口の設置が 50 校（87.7%）と最も多く、防止対策に関する委員会の設置が 48 校（84.2%）、ガイドラインや規程の策定 43 校（75.4%）、研修会の実施 34 校（59.6%）、パンフレットやリーフレットの作成・ウェブサイトへ掲載 30 校（52.6%）、就業規則や懲戒規則などへの反映 20 校（35.1%）であった。その他（1 校）は「ハラスメント相談センター便りの発行」であった。なお、ハラスメント防止のための取り組みを行っていない大学は 1 校（1.8%）のみであった。就業規則や懲戒規則などへの反映は厚生労働省の指針「セクシュアル・ハラスメントを防止するために事業主が雇用管理上講ずべき措置」に記されているものであるが、今回の回答では実施しているところが少ないことがわかった。

表 5 ハラスメント防止のための具体的な取り組み

		国立	公立	私立	短大（公私立）	計
防止委員会の設置	n	4	6	29	9	48
	%	80.0%	100.0%	85.3%	75.0%	84.2%
相談窓口設置	n	5	6	30	9	50
	%	100.0%	100.0%	88.2%	75.0%	87.7%

ガイドラインや規程の策定	n	4	6	26	7	43
	%	80.0%	100.0%	76.5%	58.3%	75.4%
パンフレットやリーフレット作成、ウェブサイトの掲載	n	4	2	21	3	30
	%	80.0%	33.3%	61.8%	25.0%	52.6%
研修会の実施	n	4	5	21	4	34
	%	80.0%	83.3%	61.8%	33.3%	59.6%
就業・懲戒規則への反映	n	3	0	13	4	20
	%	60.0%	0.0%	38.2%	33.3%	35.1%
その他	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0%	0%	0%	1.80%
ない	n	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	1.8%	0.0%	1.80%
不明・わからない	n	0	0	0	0	0
	%	0%	0%	0%	0%	0.00%

(6) ハラスメント・ガイドラインやパンフレットにおける LGBT 等への対応 (表 6)

2017 年 1 月から男女雇用機会均等法に基づくセクシュアル・ハラスメント指針が改正され、LGBT 等に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも指針の対象となった。そこで、ハラスメント・ガイドラインやパンフレットなどに LGBT 等へのハラスメントについて記載しているかを尋ねた。記載している大学が 3 大学 (5.3%)、検討中が 9 大学 (15.8%)、記載していない大学が 41 大学 (71.9%) であった。ほとんどの大学において LGBT 等へのセクシュアル・ハラスメントは、ガイドラインやパンフレット等に記載されていない。

表 6 ハラスメント・ガイドラインやパンフレットにおける LGBT 等への対応

		国立	公立	私立	短大 (公私立)	計
記載している	n	1	0	2	0	3
	%	20.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.3%

記載していない	n	2	4	26	9	41
	%	40.0%	66.7%	76.5%	75.0%	71.9%
検討中	n	1	2	4	2	9
	%	20.0%	33.3%	11.8%	16.7%	15.8%
ガイドラインやパンフがない	n	0	0	1	1	2
	%	0.0%	0.0%	2.9%	8.3%	3.5%
不明・わからない	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
無回答	n	0	0	1	0	1
	%	0.00%	0.00%	2.90%	0.00%	1.80%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(7) LGBT 等の学生・教職員からの相談・対応依頼の有無（表 7）

LGBT 等の学生から相談や対応の依頼をされたことのある大学は 27 大学（47.4%）、教職員から相談や対応の依頼をされたことのある大学は 5 大学（8.8%）、相談されたことはないと答えた大学は 24 大学（42.1%）であった。約半数の大学が LGBT 等の学生から、約 1 割の大学が LGBT 等の教職員から相談や対応の依頼を受けていることが明らかになった。また大学別では 5 割強（55.9%）の私立大学が学生から相談や対応の依頼をされたと答えており、その割合は最も高かった。

表 7 LGBT 等の学生・教職員からの相談・対応依頼の有無（複数回答）

		国立	公立	私立	短大（公私立）	計
学生から相談や対応を依頼された	n	2	2	19	4	27
	%	40.0%	33.3%	55.9%	33.3%	47.4%
教職員から相談や対応を依頼された	n	1	1	3	0	5
	%	20.0%	16.7%	8.8%	0.0%	8.8%
相談されたことはない	n	3	3	12	6	24
	%	60.0%	50.0%	35.3%	50.0%	42.1%
わからない	n	1	1	3	2	7
	%	20.0%	16.7%	8.8%	16.7%	12.3%

合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(8) LGBT 等の学生への特別な配慮

特別な配慮の有無 (表 8)

LGBT 等の学生に対して特別な配慮をしている大学は 17 大学 (29.8%)、特別な配慮をしていない大学は 24 大学 (42.1%)、検討中の大学は 6 大学 (10.5%) であった。約 3 割の大学が LGBT 等の学生に対し、特別な配慮をしていることがわかった。また大学別では私立大学で特別な配慮を実施している割合が 41.2%と最も高かった。

表 8 LGBT 等の学生への特別な配慮の有無

		国立	公立	私立	短大 (公私立)	計
している	n	1	0	14	2	17
	%	20.0%	0.0%	41.2%	16.7%	29.8%
していない	n	3	2	15	4	24
	%	60.0%	33.3%	44.1%	33.3%	42.1%
検討中	n	1	2	1	2	6
	%	20.0%	33.3%	2.9%	16.7%	10.5%
不明・わからない	n	0	2	4	3	9
	%	0.0%	33.3%	11.8%	25.0%	15.8%
無回答	n	0	0	0	1	1
	%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	1.8%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

具体的な配慮 (表 9)

LGBT 等の学生への特別な配慮のうち、もっとも多かったのが「健康診断」で 10 大学 (17.5%)、次いで「トイレへの対応」と「性別情報の慎重な取り扱い」が 7 大学 (12.3%)、「授業での名前の呼び方の配慮」が 6 大学 (10.5%)、「履修名簿に性別欄を載せない」と「授業における性別で

のグループ分けを unnecessary に行わない」が 5 大学（8.8%）であった。

表 9 LGBT 等の学生への配慮（複数回答）

		国立	公立	私立	短大 (公私立)	計
健康診断	n	1	0	8	1	10
	%	20.0%	0.0%	23.5%	8.3%	17.5%
制服・ユニフォーム	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
トイレ	n	0	0	6	1	7
	%	0.0%	0.0%	17.6%	8.3%	12.3%
更衣室・シャワールーム	n	0	0	3	0	3
	%	0.0%	0.0%	8.8%	0.0%	5.3%
通称名での学籍簿記載	n	1	0	2	0	3
	%	20.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.3%
通称名での学生証記載	n	1	0	3	0	4
	%	20.0%	0.0%	8.8%	0.0%	7.0%
通称名での卒業証書記載	n	1	0	2	0	3
	%	20.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.3%
通称名での証明書記載	n	1	0	2	0	3
	%	20.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.3%
性別情報の慎重な取り扱い	n	1	0	6	0	7
	%	20.0%	0.0%	17.6%	0.0%	12.3%
履修名簿に性別欄を載せない	n	1	0	4	0	5
	%	20.0%	0.0%	11.8%	0.0%	8.8%
体育での対応	n	1	0	2	0	3
	%	20.0%	0.0%	5.9%	0.0%	5.3%
授業での名前の呼び方の配慮	n	1	0	4	1	6
	%	20.0%	0.0%	11.8%	8.3%	10.5%
性別でのグループ分けを unnecessary に行わない	n	1	0	3	1	5
	%	20.0%	0.0%	8.8%	8.3%	8.8%
学外実習での配慮	n	0	0	2	0	2
	%	0.0%	0.0%	5.9%	0.0%	3.5%
合宿での配慮	n	0	0	3	0	3
	%	0.0%	0.0%	8.8%	0.0%	5.3%
学生寮での配慮	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

留学での配慮	n	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.8%
定期試験時の配慮	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
入学試験時の配慮	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	n	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	2.90%	0.0%	1.8%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(9) LGBT 等の教職員への特別な配慮

特別な配慮の有無 (表 10)

LGBT 等の教職員への特別な配慮をしている大学は 2 大学 (3.5%)、検討中が 5 大学 (8.8%)、していないが 33 大学 (57.9%)、不明・わからないが 15 大学 (26.3%) であった。ほとんどの大学が LGBT 等の教職員に対して特別な配慮を実施していない。

表 10 LGBT 等の教職員への特別な配慮の有無

		国立	公立	私立	短大 (公私立)	計
している	n	1	0	1	0	2
	%	20.0%	0.0%	2.9%	0.0%	3.5%
していない	n	2	5	21	5	33
	%	40.0%	83.3%	61.8%	41.7%	57.9%
検討中	n	1	1	1	2	5
	%	20.0%	16.7%	2.9%	16.7%	8.8%
不明・わからない	n	0	0	11	4	15
	%	0.0%	0.0%	32.4%	33.3%	26.3%
無回答	n	1	0	0	1	2
	%	20.0%	0.0%	0.0%	8.3%	3.5%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

具体的な配慮（表 11）

LGBT 等の教職員に対する特別な配慮では、「性自認の性別での服装の着用」が 2 大学（3.5%）で、「健康診断での対応」「トイレの対応」「通称名での名札の記載」「通称名での出勤簿の記載」「通称名での証明書の記載」「同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度」がそれぞれ 1 大学（1.8%）であった。

表 11 LGBT 等の教職員への配慮（複数回答）

		国立	公立	私立	短大（公私立）	計
健康診断	n	0	0	1	0	1
	%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%	1.8%
性自認での性別での服装の着用	n	1	0	1	0	2
	%	20.0%	0.0%	2.9%	0.0%	3.5%
トイレの対応	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
更衣室・シャワールームの対応	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
通称名での名札の記載	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
通称名での出勤簿の記載	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
通称名での給与明細の記載	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
通称名での証明書の記載	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
採用段階での配慮	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(10) 大学の教職員への研修の有無 (表 12)

大学全体で研修を行ったことがある大学は 8 大学 (14.0%)、各学部・部局・部署などで個別に研修を行ったことがある大学は 7 大学 (12.3%)、検討中の大学は 6 大学 (10.5%)、行ったことはないと答えた大学は 32 大学 (56.1%) であった。

表 12 教職員への研修の有無 (複数回答)

		国立	公立	私立	短大 (公私立)	計
大学全体で行ったことがある	n	0	2	5	1	8
	%	0.0%	33.3%	14.7%	8.3%	14.0%
個別に行ったことがある	n	1	2	4	0	7
	%	20.0%	33.3%	11.8%	0.0%	12.3%
行ったことはない	n	2	2	20	8	32
	%	40.0%	33.3%	58.8%	66.7%	56.1%
検討中	n	2	0	2	2	6
	%	40.0%	0.0%	5.9%	16.7%	10.5%
不明・わからない	n	0	0	3	2	5
	%	0.0%	0.0%	8.8%	16.7%	8.8%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(11) 研修会以外での、性自認や性的指向を理由とした差別の禁止や解消に関する取り組み

取り組みの有無 (表 13)

研修会以外で、性自認や性的指向を理由とした差別の禁止や解消に関する取り組みを行っている大学は 5 大学 (8.8%)、検討中の大学が 7 大学 (12.3%)、取り組みを行っていない大学が 38 大学 (66.7%)、不明・わからないが 7 大学 (12.3%) であった。研修以外の取り組みを行っている大学は 1 割弱であった。

表 13 差別禁止や解消の取り組みの有無

		国立	公立	私立	短大 (公私立)	計
ある	n	1	1	2	1	5
	%	20.0%	16.7%	5.9%	8.3%	8.8%
ない	n	2	5	24	7	38
	%	40.0%	83.3%	70.6%	58.3%	66.7%
検討中	n	1	0	4	2	7
	%	20.0%	0.0%	11.8%	16.7%	12.3%
不明・わからない	n	1	0	4	2	7
	%	20.0%	0.0%	11.8%	16.7%	12.3%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

具体的な取り組み（表 14）

具体的な取り組みとしては、基本理念や宣言を公表している大学が2大学（3.5%）、ガイドラインの作成、相談窓口や支援センターの設置がそれぞれ1大学（1.8%）、そしてその他と回答した大学が3大学（5.3%）であった。その他と回答した大学からは「LGBT にかかわらず全ての性差別を本学では否定し、禁止している」、「授業（1科目）の中でディスカッションを行った」、「公的機関より送付を受けたチラシ等の掲示」との記述があった。

表 14 差別禁止や解消の取り組みの具体例（複数回答）

		国立	公立	私立	短大 (公私立)	計
基本理念や宣言	n	1	0	1	0	2
	%	20.0%	0.0%	2.9%	0.0%	3.5%
ガイドライン	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
相談窓口や支援センターの設置	n	1	0	0	0	1
	%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.8%
リーフレット作成やウェブサイトの掲載	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%

研究センターの設置や研究の推進	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
図書や DVD の購入	n	0	0	0	0	0
	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
その他	n	0	1	1	1	3
	%	0.0%	16.7%	2.9%	8.3%	5.3%
合計	n	5	6	34	12	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

(12) LGBT 等の学生からの相談や対応の依頼の有無と特別な配慮の関係

(表 15)

相談や対応の依頼と特別な配慮関係について検討するため、クロス集計をおこなった。なお、この集計にあたって LGBT 等の学生に特別な配慮をしているかを尋ねた設問のうち、「していない」「検討中」「不明・わからない」を「特別な配慮をしていない」として集計した。

その結果、Fisher の直接法で有意確率を求めたところ、 $p = 0.000$ で有意であった。相談や対応の依頼のあった大学は 63.0% が特別な配慮をしているのに対し、相談や対応の依頼のなかった大学では特別な配慮をしている割合は 0.0% であり、相談や対応の依頼と特別な配慮の間に関連のあることが明らかになった。

表 15 LGBT 等の学生からの相談や対応の依頼の有無と特別な配慮の関係

		相談や対応の依頼の有無		合計 計
		相談なし	相談あり	
特別な配慮をしている	n	0	17	17
	%	0.0%	63.0%	29.8%
特別な配慮をしていない	n	30	10	40
	%	100.0%	37.0%	70.2%
合計	n	30	27	57
	%	100.0%	100.0%	100.0%

(13) LGBT 等の学生・教職員への支援活動についてのご意見や取り組みについて（自由記述）

「LGBT 等の学生・教職員への支援活動についてのご意見や取り組みについて」自由記述で回答してもらったところ、57 大学中 23 大学から回答があった。

「現状について」では、ガイドラインの策定や学生相談室での取り組み、研修会の開催等、大学全体での取り組みについて記されていた一方で、対象者からの要望に応じて個別に対応していることや部署間の連携が不十分等の指摘もあった。また、大学における関心の低さについての指摘もあった。

「今後の取り組み・課題について」では、ガイドライン等の策定など、大学全体での対応を検討することやトランスジェンダーの学生を念頭に置いたトイレの設置、正しい認識を周知する方法が取り組む上の課題として指摘されていた。

現状についての自由記述

LGBT 等ガイドラインの策定

- ・ 本学は、LGBT 等ガイドラインを 2018 年 5 月に策定した。今後は、本ガイドラインについての周知徹底を行う。また、LGBT などの当該学生や教職員への特別な配慮についても、相談に応じて、可能な範囲で対応するようにしている。相談体制として、学生相談総合センターや保健管理室、ハラスメント相談センター、ワンストップ相談窓口などが対応する体制となっている。（国立）

学生相談室での取り組み

- ・ 学生相談室では LGBT 等の学生を視野に昨年度から申込用紙の性別欄をなくしている。リーフレット・HP への掲載のみは即時対応可能である。組織全体の意識を高めるための入り口として、初回は外部講師を招

聘する方が教職員の関心を引くと考える。その後はSD研修として位置づければ当事者への支援活動の一環として効果的な取り組みになると考える。(国立)

ジェンダー・女性学研究所の取り組み

- ・本学はジェンダー・女性学研究所が啓蒙活動や研修、ピアグループなどの活動を主導している。LGBTの差別は性差別の問題に包摂されていると認識しており、そのための方針や対処は行われている。(私立)

研修会の開催

- ・本学にはLGBTの学生サークルがあり、先日、サークルの学生によるFDがおこなわれました。とはいえ、LGBTの学生への教職員対応については専門家による研修が必須だと思っています。(私立)
- ・研修講演会の開催(私立)

LGBT学生の声に耳を傾けたい

- ・本学では、Lesbian、Gay、Bisexualの学生からの相談はあるが、Transgenderの学生からの相談は今のところない。相談内容は親との関係や、修学、キャリアなど青年期の悩みと受け取れるが、掘り下げていくと、“LGBTであることとどう折り合いをつけていくか”がテーマになることが多い。今後は、LGBT等の学生の声に耳を傾け“LGBTとどう生きるか”を一緒に考えると共に教職員・学生への理解を促し、支援体制を整備することが課題である。(国立)

個別に対応

- ・対象者からの要望があれば、個別に対応します。(私立)
- ・LGBTについての問題は実際相談を受けたり、一部の関係部署で対応しているが、大学全体での取り組みには至っていないのが現状。だが、検討する必要は感じている。(私立)

部署間の連携が不十分

- ・今年4月より学生支援センターができ、担当することとなりました。今

までこういった学生の支援については学内の各部署でその都度行っており、連携は不十分な状況でした。私自身この3月まで、長く就職課に勤務しておりましたが、低学年次のトランスジェンダー学生の存在を、この調査の回答のために学生課に確認して初めて知りました。学内の教職員・学生の LGBT に関する理解も今後の課題だと思っています。（私立）

性の多様性への関心の低さ

- ・多様性が認知されている今の時代こそ、本学も早急に取り組むべきであると感じているが、管理職の間では話題にもならないレベル。個人の力ではどうにもならないのが現状。（私立）

教職員に該当者はいないと判断

- ・総務課(人事担当)のため教職員に係わる部分で回答していますが、正直な話、LGBT であるかどうかを確認していないため該当者はいないと判断している状況です。（私立）

支援活動は行っていない

- ・現在 LGBT 等の学生、教職員への支援活動は特に行っていません。（私立）

対応の難しさ

- ・LGBT の学生から「友人への告知」を考えると不安になるという事で、大学での学習を継続することを諦め退学していった人がいます。十分な対応が出来なかった事を今も教員として後悔しています。知識不足もありますが学校としての対応をしっかり話しあう事が大切であると認識しています。（私立）

今後の取り組み・課題についての自由記述

大学全体での対応を予定

- ・次期中期計画に、LGBT の学生への対応について記載し、多様な学生への対応を大学全体で実施していく予定。（公立）

ガイドライン等の策定を検討

- ・今後、他大学の動向を注視しながら、検討していかななくてはならない。
(私立)
- ・LGBT の学生は毎年増えていると思います。ガイドラインも含め、できるだけ早く差別解消に向け検討していきます。(私立)
- ・対応が不十分であり、早々に取り組むべきと痛感した。(私立)
- ・今後、整備を進めていく必要があると思います。(私立)
- ・開学より、LGBT に関する相談がなく、今のところ具体的な取り組みは行っていないが、今後の対応策としてガイドラインを検討しておくべきであると感じる。(私立)

みんなのトイレの設置

- ・現在 LGBT の学生は障害者トイレを利用しており、「みんなのトイレ」設置について、検討をすすめていくところである。(私立)

正しい認識を周知する方法について

- ・限られた施設の中での LGBT 対応や、学生、教職員に対して、正しい認識を周知する方法などが課題である。(公立)

3 まとめ

- (1) 東海地域の約半数の大学が LGBT 等の学生からの相談を受けており、約 1 割の大学が LGBT 等の教職員から相談を受けている。大学別では、約 6 割の私立大学で相談や対応の依頼があった。
- (2) ほとんどの大学において LGBT 等の学生支援の取り組みは行われていない。LGBT 等の学生支援のための手引き、ガイドラインを作成している大学は 3.5%、学生生活の手引きやウェブサイトおよびリーフレットに対応を記載している大学は 1.8%と、ほとんどの大学が取り組みを

行っていない現状が明らかになった。

一方で、約 3 割（29.8%）の大学において LGBT 等の学生に対して特別な配慮をしていたが、そのなかでも多かったのは健康診断やトイレでの配慮、性別情報の慎重な取り扱いであった。大学全体としての取り組みが必要と思われる通称名での学籍簿記載、学生証記載、卒業証書記載、証明書記載は 5.3%に留まった。

- (3) LGBT 等の教職員への支援の取り組みはさらに遅れている。LGBT 等の教職員対応のための手引きやガイドラインを作成している大学は 1 大学（1.8%）のみであり、教職員から相談や対応の依頼を受けた大学も約 1 割に留まった。また、教職員に対する特別な配慮をしている大学も 3.5%であった。学生支援以上に教職員支援の取り組みは遅れており、LGBT 等の教職員にとって相談や対応を依頼することすら困難な状況が存在していることが想像できる。
- (4) 大学の職員に対する研修の機会が非常に少ない。大学全体で LGBT 等に関する研修を行った大学は 14.0%であり、大学全体ではなく個別の部署で行った大学は 12.3%であった。また研修会以外の差別禁止や解消のための取り組みを行っている大学は 1 割弱（8.8%）であった。
- (5) 性的指向・性自認に関するハラスメント防止の取り組みも遅れている。約 8 割の大学でセクシュアル・ハラスメント防止のための組織や相談窓口を設置し、防止ガイドラインを制定しているが、性的指向や性自認にかかわるセクシュアル・ハラスメント防止のための取り組みを行っている大学は約 5%であった。
- (6) 学生から相談や対応の依頼を受けている大学は特別な配慮をする傾向

にある。学生から相談や対応の依頼のあった大学の6割が特別な配慮をし、相談等を受けていない大学では特別な配慮をしている大学はなかった。このことから、LGBT等の学生からの相談や対応の依頼が、大学における支援の契機となっていることが想像できる。

4 提言

(1) 大学組織としての対応の必要性

約半数の大学がLGBT等の学生から相談や対応の依頼を受けている一方で、ほとんどの大学が大学としての組織的な取り組みをしていないことが明らかになった。常勤・非常勤を問わず教職員はLGBT等の学生や教職員からいつ相談を持ちかけられるか分からない。こうした場面に遭遇した際、教職員は相談者のセクシュアリティを尊重した対応をしなければならぬが、大学としての取り組みがなされない中では、そのような対応ができるかは個人の力量に頼らざるを得ない。

また、LGBT等の学生や教職員からの相談や対応の依頼にもとづいて行われる対応や配慮もまた、相談者に寄り添ったものから、そうでないものまで異なる対応となりうる。さらには、個々人の対応に頼っていては、組織としての対応の経験が蓄積されない可能性もある。

相談者を尊重した対応をするためにも、また個々の対応事例を事後の対応に活かすためにも、相談を持ちかけられたら、相談者を尊重しつつ、どの部署に連絡をとったら良いのかの情報は教職員間で最低限共有されるべきであり、こうした対応を含む組織的な対応が望まれる。

なお対応や配慮にあたって、組織間の連携を進める際には、相談者のセクシュアリティ等の個人情報については、本人の同意を経たうえで共有するよう留意する必要がある。

（2）大学としての LGBT 等の学生・教職員への対応と支援に関するガイドライン等の必要性

特別な配慮として挙げられた「通称名への変更」や履修名簿・証明書に性別欄を載せない等の取り組みによって、自ら望んだ氏名で大学生活を送ることができるになるとともに、戸籍上の性別を知られることなく大学生活を送ることが可能になる。とりわけ「性同一性障害（GID）で外見と戸籍上の性別・氏名が異なる学生にとって、就職や大学院進学などのために提出する卒業証明書や成績証明書に関するストレスは大きい。…大学で性別記載がない通称名の卒業証明書や成績証明書が発行されるのであれば、いずれは戸籍上の性別を変えたり改名したりするとしても、時間的に余裕ができる」というメリットもある（河嶋 2017：221）。

しかしながら、卒業証書など通称名への変更は、どのような部署で検討するのか、承認する場合、どのような条件を必要とするか等、審議・検討に時間がかかることも予想される。全国の大学を対象に調査を行った河嶋は、その報告書において「性別移行のためにホルモン注射などの治療をして望む性での社会生活を送り始めた学生から、卒業式を前に卒業証書を通称名でという要望があったが」、大学内での審議で時間がかかったため、本人が諦めたケースを記している。また、入学試験前における問合せや入学試験合格後に自らの望む性別で大学生活を送ることを望む学生からの問い合わせがあった場合を想定しておくことも必要である（河嶋 2015：28-9）。ガイドラインや規程が定められれば、こうしたケースにも迅速に対応することが可能となるであろう。ただし、ガイドラインや規程の作成に時間がかかる場合は、少なくとも対応する部署における相談や対応の手引きのようなものから整備していくこともあってよいと思われる。

なお、ガイドライン等の作成にあたっては、大学内にある LGBT 等の学生サークル等に意見を聴く機会を持つなど連携しながら進めていくことが望ましい。また学生サークルとの連携により、要望に応じて、相談者に

これらのサークルを紹介することも可能になる。

以下に、作成にあたり参考となると思われる大学のガイドラインとして筑波大学、国際基督教大学、名古屋大学のガイドラインの URL を記す。

筑波大学

https://www.tsukuba.ac.jp/wp-content/uploads/lgbt_guidline.pdf

国際基督教大学

http://web.icu.ac.jp/cgs/docs/20151021_TSGuide_v8.pdf

名古屋大学

http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/upload_images/20180822_lgbt.pdf

(3) セクシュアル・ハラスメントへの対応の必要性

「はじめに」で述べたように、セクシュアル・ハラスメント指針には同性に対する言動もセクシュアル・ハラスメントになり得ること、また被害を受けた者の性的指向または性自認にかかわらないことが記されている。これは職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関わる記述であり、大学で働く教職員もまた大学のセクシュアル・ハラスメント規程・ガイドラインの対象であるならば、性的指向・性自認に関わる嫌がらせもまたハラスメントであることを明示するべきである。LGBT 等の大学教職員がハラスメントを受けた際に対応できる体制をつくることをあらかじめ構築していくことが求められているといえよう。また性的指向・性自認にかかわるハラスメントは、教職員だけでなく学生を対象にして生起すること考えれば、大学構成員全体を対象にこれらのハラスメント防止のための研修や規程等の改正が望まれる。

なお、セクシュアル・ハラスメントには性的指向や性自認にかかわる嫌がらせも含まれるのは自明であるから、新たに追加する必要はないとの考えもあるが、相談者にとっては性的指向や性自認について明示されることにより、相談機関や防止委員会に相談する際の障壁が低くなる効果が期待

できる。差別にさらされやすいセクシュアリティをもつ学生や教職員にとって、大学としての姿勢の明示は重要な意味をもっているのである。

(4) LGBT 等の教職員への支援の必要性

性的指向・性自認にかかわって、LGBT 等の教職員が安心して教育・研究・就労できる環境づくりや福利厚生に取り組むことは、教職員の勤労意欲を高めることにつながる（柳沢・村木・後藤 2015）。同性パートナーを含む性的マイノリティのパートナーを配偶者と認めることや、採用段階で希望者には性別の記載を求めないなどの配慮は、大学独自で取り組むことが可能であり、こうした制度改正は、性的指向・性自認をめぐる差別に対して大学としての姿勢を示すことにもつながる。

(5) 相談しやすい体制づくり

調査の結果から、LGBT 等の学生からの相談や対応の依頼が大学の取り組みの契機となっていることが明らかになった。相談をつうじて、LGBT 等の学生・教職員のニーズを知る機会となり、大学としての性的指向・性自認にかかわる取り組みが促進されていると考えられる。大学の構成員が直面する問題を潜在化させることなく、相談のしやすい環境を整えることは大学における学習権や労働権を保障していくうえで重要である。学生や教職員が相談しやすい環境をつくるためにも、性的指向・性自認に関する専門的な知識をもつ相談員の配置や相談できる窓口があることをリーフレット、ポスター、ウェブ等を通じて、周知していくことが必要である。

(6) 障害者差別解消法の施行にもとづく必要性

国公立大学には障害者差別解消法（2016 年 4 月施行）に基づく「合理的配慮」の法的義務があり、私立大学には努力義務がある。当事者から要請があった場合には、「性同一性障害」を「障害」として捉え、「合理的配

慮」を行う義務が教育機関に発生することも踏まえた対応が必要とされる。

引用文献

河嶋静代，2015，『平成 26 年度ジェンダー問題 調査・研究支援事業報告書：性的マイノリティの学生支援における課題』北九州市立男女共同参画センター・ムーヴ

河嶋静代，2017，「大学での性的指向と性自認が非典型の学生支援の課題」三成美保編『教育と LGBTI をつなぐ』青弓社

柳沢正和・村木真紀・後藤純一，2015，『職場の LGBT 読本：「ありのままの自分」で働ける環境を目指して』実務教育出版

3. ガイドラインや規程の策定
4. パンフレットやリーフレットの作成、ウェブサイトへの掲載
5. 研修会の実施
6. 就業規則、懲戒規則などへの反映
7. その他 ()
8. ない
9. 不明・わからない

(5) 2017 年 1 月から男女雇用機会均等法に基づくセクシュアル・ハラスメント指針が改正され、LGBT 等に対する職場におけるセクシュアル・ハラスメントも指針の対象となりました。
貴学のハラスメント・ガイドラインやパンフレットなどに LGBT 等へのハラスメントについて記載していますか。

1. 記載している
2. 記載していない
3. 記載していないが検討中である
4. ガイドラインやパンフレットなどがない
5. 不明・わからない

(6) 貴学では、LGBT 等の学生および教職員から相談や対応の依頼をされたことがありますか。
該当するものすべてに○をつけてください。

1. 学生から相談や対応の依頼をされたことがある
2. 教職員から相談や対応の依頼をされたことがある
3. 相談されたことはない
4. わからない

(7) 貴学では、LGBT 等の当事者学生へ特別な配慮をしていますか。

1. している
2. していない
3. 検討中
4. 不明・わからない

→ 「1. している」に○をつけた場合のみお聞きします。

あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 大学の健康診断での対応
2. 制服・ユニフォームの対応
3. トイレの対応
4. 更衣室・シャワールームの対応
5. 通称名での学籍簿の記載
6. 通称名での学生証の記載
7. 通称名での卒業証書の記載
8. 通称名での証明書（在学証明書、成績証明書、卒業証明書等）の記載
9. 性別情報の慎重な取り扱い
(本人の意図しない形で性別情報が公表されることのないよう証書、書類等を扱う等)

10. 履修者名簿に性別欄を載せない
11. 体育授業での対応
12. 授業での名前の呼び方の配慮（外国語授業における呼称も含む）
13. 授業における性別でのグループ分けを不要に行わない
14. 学外実習（教育実習等の履修）での配慮
15. 合宿などでの配慮
16. 学生寮での配慮
17. 留学での配慮
18. 定期試験時での配慮
19. 入学試験時における受験生への配慮
20. その他（ ）

(8) 貴学では、LGBT 等の当事者教職員へ特別の配慮をしていますか。

1. している 2. していない 3. 検討中 4. 不明・わからない

→ 「1. している」に○をつけた場合のみお聞きします。

あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 健康診断での対応
2. 性自認の性別での服装（制服を含む）の着用
3. トイレの対応
4. 更衣室・シャワールームの対応
5. 通称名での名札の記載
6. 通称名での出勤簿の記載
7. 通称名での給与明細の記載
8. 通称名での証明書（源泉徴収票、在職証明など）の記載
9. 同性パートナーを配偶者と認める人事制度や福利厚生制度
10. 採用段階での配慮
（性自認や性的指向等によって差別をしない採用活動を行う等の明記等）
11. その他（ ）

(9) LGBT 等の人権などのテーマで、大学の職員・教員への研修を行ったことがありますか。

あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 大学全体で行ったことがある
2. 各学部・部局・部署などで個別に行ったことがある
3. 行ったことはない
4. 行ったことはないが検討中である
5. 不明・わからない

