

[一般論文]

大学における性的指向・性自認 (SOGI) に関する 施策及び取り組みに関する全国調査報告

風間 孝・北仲 千里・釜野 さおり・林 夏生・藤原 直子

はじめに

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、性同一性障害のある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・配慮の必要性を明確化した。さらに、2015年の通知から5年が経過し、小・中・高において性自認・性的指向を尊重されてきた児童・生徒が大学に入学する状況が既に生まれている。

一方、大学に対しては、日本学生支援機構が2018年に「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」という冊子を発行している。この冊子を文部科学省や専門の有識者の協力を得て作成した日本学生支援機構は、「性的指向・性自認の多様な在り方については、性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律等の制度的な対応が行われ、一部の大学等が対応方針等の整備に取り組んでいるものの、社会における理解が進んでいるとは必ずしも言えない状況にある」なかで、「大学

等の教職員を対象として、性的指向・性自認の多様な在り方に関する理解の増進を図ることを目的とし」て本冊子を作成したと述べている¹。

また職場としての大学に関していえば、2020年6月より労働施策総合推進法（パワハラ防止法）が施行され、同法にもとづきパワハラ防止指針が制定されている。職場における優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超え、労働者の就業環境が害されるもの、と定義されたパワハラを防止するために、企業は雇用管理上の措置をとることが義務づけられた。また同指針における、パワハラ類型のうち、「精神的な攻撃」と「個への侵害」において性的指向・性自認に関わる内容が含まれている。まず、人格を否定するような言動を意味する「精神的な攻撃」では、相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動が含まれるとされ、また「個への侵害」では、労働者の性的指向・性自認を当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること、いわゆるアウティングが、パワハラとされたのである。パワハラ防止指針は企業だけでなく、大学にも適用されているが、2020年11月、文部科学省は全国の大学に対して通知を出し、各大学においてもパワハラ防止について就業規則について定めるとともに、学生に対してもパワハラ防止について、教職員と同様の方針を示すことが望ましいことを周知した。各大学は、文部科学省から性的指向・性自認についての取り組みを要請されている状況にある。

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、全国の大学における性的指向・性自認についての指針・施策に関して調査を行い、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とともに、大学の構成員が安心して学び働ける環境作りを促進することを目的に本調査を実施した。

1 方法

全国の国立大学、公立大学、私立大学、そして短期大学 773 校を対象に
悉皆調査を実施した²。調査票は、各大学の学生支援担当部署、キャリア
支援担当部署、そして総務人事担当部署宛に計 3 通、合計 2319 通を送付
している。調査実施期間は 2020 年 6 月 1 日～8 月 31 日である。返答方法
は、返信用封筒での返送と web 上での回答のいずれかを選んでもらった。

上に記したように、本調査は、1 つの大学に 3 通の調査票を送っている。
そこで、本報告では、質問毎に学生支援担当部署、総務人事担当部署、キャ
リア支援担当部署別に集計を行い、質問項目に関する大学の状況を最もよ
く理解していると思われる部署の回答を示した。たとえば、性的マイノリ
ティ (以下、LGBT 等) の学生の支援のための手引き・ガイドラインを
作成しているかを尋ねた質問では学生支援担当部署の回答を、LGBT 等
の学生の就職活動やインターンシップ活動等についての質問ではキャリア
支援担当部署の回答を、LGBT 等の教職員のために特別な配慮をしてい
るかを尋ねた質問では総務人事担当部署の回答を掲載している。

2 結果

(1) 調査票の送付数と回答状況 (表 1)

2319 通送付したうち、626 通の有効回答があった (回収率 27.0%)。

内訳は以下の通りである。国立・公立・私立大学別では、国立大学から
は 92 校 (全回答中 14.7%)、公立大学からは 110 校 (全回答中 17.6%)、
私立大学からは 419 校 (全回答中 66.9%) の回答があった。学生規模別
では、500 人未満 71 校 (全回答中 11.3%)、500 人以上 1,000 人未満 98 校
(全回答中 15.7%)、1,000 人以上 5,000 人未満 301 校 (全回答中 48.1%)、

表1 アンケートの回収状況

		n	%
国公立大学別	国立大学	92	14.7
	公立大学	110	17.6
	私立大学	419	66.9
	その他	5	0.8
	合 計	626	100.0
学生規模別	500 人未満	71	11.3
	500 人以上 1,000 人未満	98	15.7
	1,000 人以上 5,000 人未満	301	48.1
	5,000 人以上 10,000 人未満	99	15.8
	10,000 人以上	50	8.0
	無回答	7	1.1
合 計	626	100.0	
共学別学別	共学	545	87.1
	女子大学	69	11.0
	無回答	12	2.0
	合 計	626	100.0
地域別	北海道	33	5.3
	東北	50	8.0
	関東	193	30.8
	中部	94	15.0
	近畿	116	18.5
	中国	44	7.0
	四国	22	3.5
	九州	70	11.2
	無回答	4	0.6
合 計	626	100.0	

5,000 人以上 10,000 人未満 99 校 (全回答中 15.8%)、10,000 人以上 50 校 (全回答中 8.0%) であった。共学別学別では、共学が 545 校 (全回答中 87.1%)、女子大学が 69 校 (全回答中 11.0%) であった。地域別の上位 3 つは、関東 193 校 (全回答中 30.8%)、近畿 116 校 (全回答中 18.5%)、中部 94 校 (全回答中 15.0%) であった。

(2) 部署別の回答状況 (表 2)

学生支援担当部署からの回答は 283 校であり、全回答 (626 通) に占める割合は 45.2%、大学総数 (773 校) における回収率は 36.6%であった。キャリア支援担当部署の回答は 142 校であり、全回答にしめる割合は 22.7%、大学総数における回収率は 18.4%であった。総務人事担当部署の回答は 157 校であり、全回答に占める割合は 25.1%、大学総数における回収率は 20.3%であった。なお学生支援担当部署には、学生課、学生相談室、保健管理センターを、また総務人事担当部署には人事課、総務課、および大学事務局を含めた。

表 2 部署別回答状況

	n	全回答に 占める割合 (%)	大学総数における 回収率 (%) ()
学生支援担当部署	283	45.2	36.6
キャリア支援担当部署	142	22.7	18.4
総務人事担当部署	157	25.1	20.3
その他	35	5.5	3.9
無回答	9	1.4	1.2
合計	626	100.0	

大学総数における回収率：調査票を送付した大学 773 校を分母とした回収率

(3) LGBT 等の学生からの配慮や要望の問い合わせ (学生支援担当部署回答 ; 表 3)

学生支援担当部署からの回答によれば、LGBT 等の学生から配慮や要望の問い合わせを受けたことがあると答えた大学は 143 校 (50.5%) で約半数であった。国公立大学別では、配慮や要望の問い合わせを受けた割合が最も高かったのは国立大学 (25 校 ; 64.1%) であり、次いで私立大学 (95 校 ; 50.0%)、公立大学 (22 校 ; 43.1%) の順であった。学生規模別では、学生数 10,000 人以上の大学では 9 割 (10 校 ; 90.9%)、5,000 人

表3 LGBT等の学生のから配慮や要望の問い合わせ（学生支援担当部署回答）

	n	%
あり (n=283)	143	50.5
国立 (n=39)	25	64.1
公立 (n=51)	22	43.1
私立 (n=190)	95	50.0
500人未満 (n=36)	10	27.8
500人以上1,000人未満 (n=49)	13	26.5
1,000人以上5,000人未満 (n=139)	75	54.0
5,000人以上10,000人未満 (n=46)	35	76.1
10,000人以上 (n=11)	10	90.9

N = 143

以上10,000人未満の大学では約7割5分（35校；76.1%）、1,000人以上5,000人未満の大学では約5割5分（75校；54.0%）が配慮や要望の問合せを受けていた一方で、500人未満の大学（10校；27.8%）と500人以上1,000人未満の大学（13校；26.5%）では3割弱であった。

なお、「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、相談のあり方として、「LGBT等の学生・教職員特有の悩みも相談の対象であることを強調していなかったため、今後相談室の紹介等で少しでも示していきたいと感じました」、「総合相談窓口として『にじいろライン』というメール相談窓口を設けており、担当相談員が対応する。こちらで受け付けた相談は、適宜、各学部担当教員や担当と連携し、対応している」、「LGBTを専門に取り扱うセンターにて対応しており、うまく機能しているように感じる」との回答があった。

(4) LGBT等の学生からの配慮や要望の内容（学生支援担当部署回答）

配慮や要望の内容についての設問³は、性別違和を抱える学生が大学生活を送ることに関わっていた。一方で、同性愛・両性愛等の学生が抱える

と思われる、性的指向に関わる配慮や要望は含まれていなかった。

配慮や要望の内容についての「その他」の記述欄には、就職 (活動) に関する記述が多く見られた (11校)。その内容は、「就職活動時のリクルートスーツについて (スカートをはかなければならないか)」、「戸籍の性と性自認のどちらの性で就職活動を行うべきか (書類に表記する性別はどうしたらよいか、カミングアウトした方が良いか)」、「(LGBT等について) 理解ある会社はどこか」等であった。また、入試受験に関する問い合わせ、性別適合手術、周囲にカミングアウトした方が良いか、という問合せ (相談) があったことも記されていた。「周囲にカミングアウトした方が良いか」は、同性愛・両性愛等の学生からの問い合わせ (相談) の可能性もある。

(5) LGBT等の学生への特別な配慮の実施 (学生支援担当部署回答; 表4, 5)

学生支援担当部署の回答によれば、配慮を実施している大学は全体で約4割 (122校; 43.1%) であった (表4)。国公立大学別で、最も配慮実施の割合が高かったのは国立大学 (25校; 64.1%) の約6割5分であり、次いで私立大学 (81校; 42.6%)、公立大学 (15校; 29.4%) の順であった。学生規模別では、学生数10,000人以上の大学ではすべての大学で (11校; 100.0%)、5,000人以上10,000人未満の大学では約3分の2 (29校; 63.0%) が特別な配慮を実施していた一方で、500人未満の大学 (9校; 25.0%) と500人以上1,000人未満の大学 (9校; 18.4%) で実施している割合は1~2割であった (表5)。

(6) LGBT等の学生への特別な配慮の内容 (学生支援担当部署回答; 表6)

特別な配慮を実施している大学に、その内容を尋ねた。上位5つは、「健康診断での対応」91校 (74.6%)、「トイレの対応」89校 (73.0%)、「通称名での学生証の記載」62校 (50.8%)、「通称名での学籍簿の記載」

表4 LGBT等の学生へ特別な配慮の実施(学生支援担当部署回答)

	n	%
している	122	43.1
していない	82	29.0
検討中	20	7.1
不明・わからない	40	14.1
無回答	19	6.7
合計	283	100.0

表5 LGBT等の学生へ特別な配慮の実施(国公立・学生規模別; 学生支援担当部署回答)

	n	%
国立 (n=39)	25	64.1
公立 (n=51)	15	29.4
私立 (n=190)	81	42.6
500人未満 (n=36)	9	25.0
500人以上1,000人未満 (n=49)	9	18.4
1,000人以上5,000人未満 (n=139)	64	46.0
5,000人以上10,000人未満 (n=46)	29	63.0
10,000人以上 (n=11)	11	100.0

56校(45.9%)、「授業での名前呼び方の配慮」54校(44.3%)、であった。(4)で記したように、LGBT等の学生からの配慮や要望の内容が性別違和にもとづくものであったことを反映し、配慮内容も性別違和を抱える学生への配慮に関わるものとなった。

自由記述の回答には、トイレに関して「学内のユニバーサルデザインが進んだことで全ての性(自認、志向)の人が使用できるトイレの設置が進んだ」との回答があった。

(7) LGBT等の学生への就職活動やインターンシップ活動等における特別な配慮の実施(キャリア支援担当部署回答; 表7~9)

キャリア支援担当部署の回答によれば、LGBT等の学生に対し、就職

表6 LGBT等の学生への特別な配慮の内容(複数回答可; 学生支援担当部署回答)

配 慮 の 内 容	n	%
大学の健康診断での対応	91	74.6
トイレの対応	89	73.0
通称名での学生証の記載	62	50.8
通称名での学籍簿の記載	56	45.9
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)	54	44.3
更衣室・シャワールームの対応	52	42.6
性別情報の慎重な取り扱い(本人の意図しない形で公表されない)	37	30.3
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	34	27.9
通称名での卒業証書の記載	30	24.6
体育授業での対応	28	23.0
授業における性別でのグループ分けを unnecessaryに行わない	26	21.3
学外実習(教育実習等の履修)での配慮	23	18.9
合宿などでの配慮	23	18.9
制服・ユニフォームの対応	8	6.6
学生寮での配慮	6	4.9
留学での配慮	4	3.3
入学試験時における受験生への配慮	4	3.3
定期試験時での配慮	4	3.3

N = 122

活動やインターンシップ活動等において特別な配慮を実施している大学は約4分の1(38校; 26.8%)であった(表7)。国公私立大学別では(表8)、最も割合が高かったのは私立大学の約3割(32校; 29.1%)であり、次いで国立大学(3校; 25.0%)、公立大学(3校; 16.7%)の順であった。学生規模別では、学生数10,000人以上の大学では約半数(6校; 54.5%)が特別な配慮を実施していたが、500人以上1,000人未満の大学(6校; 30.0%)および5,000人以上10,000人未満の大学(7校; 26.9%)、そして1,000人以上5,000人未満の大学(19校; 26.4%)では、3割前後であった。一方で、500人未満の大学では実施している大学はなかった。

特別な配慮の内容の上位3つは(表9)、「個別相談」(36校; 94.7%)、「LGBTフレンドリー企業等の情報提供」(8校; 21.1%)、「性の多様性を

表7 LGBT等の学生への就職活動やインターンシップ活動等における特別な配慮の実施 (キャリア支援担当部署回答)

	n	%
している	38	26.8
していない	63	44.4
検討中	13	9.2
不明・わからない	14	9.9
無回答	14	9.9
合計	142	100.0

表8 LGBT等の学生への就職活動やインターンシップ活動等における特別な配慮の実施 (国公立・学生規模別; キャリア支援担当部署回答)

	n	%
国立 (n = 12)	3	25.0
公立 (n = 18)	3	16.7
私立 (n = 110)	32	29.1
500人未満 (n = 12)	0	0.0
500人以上 1,000人未満 (n = 20)	6	30.0
1,000人以上 5,000人未満 (n = 72)	19	26.4
5,000人以上 10,000人未満 (n = 26)	7	26.9
10,000人以上 (n = 11)	6	54.5

表9 LGBT等の学生への就職活動やインターンシップ活動等における特別な配慮の内容 (キャリア支援担当部署回答)

	n	%
個別相談	36	94.7
LGBTフレンドリー企業等の情報提供	8	21.1
性の多様性を意識したキャリア支援	7	18.4
ロールモデル(参考になるような卒業生等)の紹介	4	10.5
キャリア相談担当者に対する研修の実施	2	5.3

N = 38

意識したキャリア支援」(7校; 18.4%)であった。「その他」の回答および「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)には、「希望者には性別欄のない履歴書をデータで提供している」、「キャリアデザイン(1,2年対象の講義)でLGBTの講師を招いて講話していただいた」との取り組みが記されていた。またトランスジェンダー学生への就職先を探している大学の回答からは苦慮している様子がうかがわれた(「医療に関する専門職育成の大学であるが、案内できる就職先が無く苦慮している。民間の職業紹介所にも情報提供をお願いしているが、中々厳しい状況です」、「就職活動における企業の受入については、地方の中小企業のほとんどが、まだ不明の所が多くあります。地方の地元での就職を希望する対象の学生にとって、まだまだハードルが高くてサポートする側もどう対応してよいか苦慮しています」)。

最後に(4)LGBT等の学生からの配慮や要望の内容、に記された回答のうち、就職(活動)に関するものを再掲する。その内容は、「就職活動時のリクルートスーツについて(スカートをはかなければならないか)」、「戸籍の性と性自認のどちらの性で就職活動を行うべきか(書類に表記する性別はどうしたらよいか、カミングアウトした方が良いか)」、「(LGBT等について)理解ある会社はどこか」というものであった。

(8) LGBT等の学生支援のための手引き、ガイドラインを作成の有無(学生支援担当部署回答;表10~12)

学生支援担当部署の回答によれば、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1割弱(25校;8.7%)であった(表10)。国公立大学別では、国立大学(11校;28.2%)、私立大学(13校;6.8%)、公立大学(2校;2.0%)の順であった。学生規模別では、学生数10,000人以上の大学では約4分の1(3校;27.3%)が、5,000人以上10,000人未満の大学では約1割5分(7校;15.2%)がガイドラインを作成していたが、1,000人以上5,000人未満の大学(12校;8.6%)、500人以上1,000人未満の大学(2校;4.1%)、500人未満の大学(1校(2.8

表 10 LGBT 等の学生の支援のための手引き、ガイドライン作成の有無（学生支援担当部署回答）

	n	%
作成している	25	8.7
作成していない	228	79.7
作成していないが検討中である	26	9.1
無回答	7	2.4
合 計	283	100.0

表 11 LGBT 等の学生の支援のための手引き、ガイドライン作成の有無（国公私立・学生規模別；学生支援担当部署回答）

	n	%
国立 (n = 39)	11	28.2
公立 (n = 51)	1	2.0
私立 (n = 190)	13	6.8
500 人未満 (n = 36)	1	2.8
500 人以上 1,000 人未満 (n = 49)	2	4.1
1,000 人以上 5,000 人未満 (n = 139)	12	8.6
5,000 人以上 10,000 人未満 (n = 46)	7	15.2
10,000 人以上 (n = 11)	3	27.3

表 12 LGBT 等の学生の支援のための手引き、ガイドライン作成のきっかけ（複数回答可；学生支援担当部署回答）

	n	%
当事者の学生・教職員から要望	14	56.0
学内の教職員から要望	16	64.0
執行部が必要と判断	10	40.0
わからない	2	8.0
その他（具体的に）	8	32.0

N = 25

%) では 1 割に満たなかった (表 11)。学生規模の減少とともに、ガイドラインを作成している割合が低下していた。

手引き、ガイドライン作成のきっかけを尋ねたところ、「学内の教職員

から要望があった」が約3分の2 (16校; 64.0%) と最も多く、次いで「当事者の学生・教職員から要望があった」(14校; 56.0%)、「大学の執行部が必要と判断した」(10校; 40.0%) となっていた (表12)。

- (9) 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等への LGBT 等の学生への対応記載の有無 (学生支援担当部署回答; 表13, 14)
- 学生支援担当部署の回答によれば、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等に、LGBT 等の学生への対応を記載している大学は約1割5分 (42校; 14.7%) であった (表13)。国公立大学別で

表13 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等への LGBT 等の学生についての対応記載の有無 (学生支援担当部署回答)

	n	%
記載している	42	14.7
記載していない	186	65.0
記載していないが、検討中である	38	13.3
そのような手引きやウェブサイトはない	6	2.1
不明・わからない	3	1.0
無回答	11	3.8
合計	283	100.0

表14 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等への LGBT 等の学生についての対応の記載 (国公立・学生規模別; 学生支援担当部署回答)

	n	%
国立 (n=39)	12	30.8
公立 (n=51)	7	13.7
私立 (n=190)	22	11.6
500人未満 (n=36)	1	2.8
500人以上 1,000人未満 (n=49)	6	12.2
1,000人以上 5,000人未満 (n=139)	21	15.1
5,000人以上 10,000人未満 (n=46)	8	17.4
10,000人以上 (n=11)	4	36.4

最も割合が高かったのは、国立大学の約3分の1(12校; 30.8%)であり、公立大学(7校; 13.7%)と私立大学(22校; 11.6%)は1割台であった。学生規模別にみると、最も多かったのは学生数10,000人以上の大学で約3割5分であった(4校; 36.4%)。5,000人以上10,000人未満の大学(8校; 17.4%)、1,000人以上5,000人未満の大学(21校; 15.1%)、500人以上1,000人未満の大学(6校; 12.2%)は1割台であったが、500人未満の大学(1校; 2.8%)は5分に満たなかった(表14)。学生規模の減少とともに、記載している割合が低下した。

(10) ハラスメント防止のための取り組み(総務人事担当部署回答; 表15, 16)
ハラスメント全般を防止するための取り組み(表15)

総務人事担当部署の回答によれば、大学におけるハラスメント全般を防止するための取り組みでは、防止対策に関する委員会の設置が約8割5分(136校; 86.6%)と最も多く、次いで相談窓口の設置が約8割(128校; 81.5%)、ガイドラインや規程の策定が7割(116校; 73.9%)、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が6割(94校; 59.9%)、研修会の実施(67校; 42.7%)および就業規則や懲戒規則などへの反映(65校; 41.4%)が4割であった。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なかった。

ハラスメント・ガイドラインやパンフレットなどへのLGBT等へのハラスメントの記載の有無(表16)

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大学は約2割(35校; 22.3%)であり、検討中の大学が約1割5分(23大学; 14.6%)、記載していない大学が5割弱(73校; 46.5%)であった。

「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

表 15 ハラスメント全般を防止するための具体的な取り組み
 （複数回答可；総務人事担当部署回答）

	n	%
防止対策に関する委員会等の設置	136	86.6
相談窓口の設置	128	81.5
ガイドラインや規程の策定	116	73.9
パンフレットやリーフレット作成、ウェブサイト掲載	94	59.9
研修会の実施	67	42.7
就業規則、懲戒規則などへの反映	65	41.4
ない	0	0.0
不明・わからない	2	1.3

N = 157

表 16 ハラスメント・ガイドラインやパンフレットなどへのLGBT等への
 ハラスメントの記載の有無（総務人事担当部署回答）

	n	%
記載している	35	22.3
記載していない	73	46.5
記載していないが検討中である	23	14.6
ガイドラインやパンフレットなどが無い	5	3.2
不明・わからない	11	7.0
無回答	10	6.4
合計	157	100.0

ついて」（自由記述）に記された中には、ハラスメント相談員向けの研修でLGBTや性的指向・性自認（SOGI）について説明しているという回答や（「本学で設置しているハラスメント相談員向けの研修においてLGBTやSOGIについて説明し、理解を深めてもらうようにしています」、記載を検討しているという回答があった（「教職員については、ハラスメントガイドライン等にLGBTへのハラスメントについての記載を検討している」、「ハラスメントワーキンググループを立ち上げ、ガイドライン作成検討中である。LGBT等に関しても盛り込む予定である」）。

(11) LGBT等の教職員からの配慮や要望の問い合わせ（総務人事担当部署回答；表17）

総務人事担当部署の回答によれば、LGBT等の教職員から配慮や要望の問い合わせを受けたことがあると答えた大学（10校；6.4%）は1割に満たなかった。国公立大学別で、最も割合が高かったのは国立大学（5校；21.7%）の2割であり、公立大学（2校；5.4%）と私立大学（3校；3.1%）では1割未満であった。学生規模別では、学生数5,000人以上10,000人未満の大学（2校；11.8%）と10,000人以上の大学（2校；9.5%）が約1割であり、1,000人以上5,000人未満の大学（5校；6.6%）と500人以上1,000人未満の大学（1校；4.2%）は5%前後であった。500人未満では、配慮や要望の問合せを受けたことがあると答えた大学はなかった。

表17 LGBT等の教職員からの配慮や要望の問い合わせ（総務人事担当部署回答）

	n	%
あり (n = 157)	10	6.4
国立 (n = 23)	5	21.7
公立 (n = 37)	2	5.4
私立 (n = 97)	3	3.1
500人未満 (n = 17)	0	0.0
500人以上1,000人未満 (n = 24)	1	4.2
1,000人以上5,000人未満 (n = 76)	5	6.6
5,000人以上10,000人未満 (n = 17)	2	11.8
10,000人以上 (n = 21)	2	9.5

(12) LGBT等の教職員への特別な配慮の実施（総務人事担当部署回答；表18, 19）

総務人事担当部署の回答によれば、LGBT等の教職員への特別な配慮を実施している大学は約1割（16校；10.2%）であった。国公立大学

別では、最も割合が高かったのは国立大学 (5校; 21.7%) の約2割であり、公立大学 (2校; 5.4%) と私立大学 (9校; 9.3%) は1割未満であった。学生規模別では、学生数5,000人以上10,000人未満の大学で3割5分 (6校; 35.3%)、10,000人以上の大学で約2割 (4校; 19.0%)、500人未満の大学 (2校; 11.8%) では約1割がLGBT等の教職員に特別な配慮を実施していた一方で、1,000人以上5,000人未満の大学 (4校; 5.3%) は1割未満であり、500人以上1,000人未満の大学では配慮を実施している大学はなかった (表18)。

LGBT等の教職員に対して実施されている特別な配慮のうち、「健康診断での対応」、「トイレの対応」、「通称名での名札の記載」が最も多く、いずれも7校 (43.8%) であった。次いで多かったのは、「通称名での出勤簿の記載」 (5校; 31.3%)、「通称名での給与明細の記載」 (3校; 18.8%)、「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」 (2校; 12.5%) であった。性別違和を抱える教職員への配慮内容が多かったが、同性カップルへの福利厚生の適用をしている大学も見られた (表19)。

「その他」の記述欄には、性別欄についての回答が多かった (「職員採用試験の履歴書の性別欄を選択式から記入式に変更」、「ストレスチェックでの対応 (性別欄を設けない)」、「要望があれば相談に応じる」)。

また「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) には、教 (職) 員に対する取り組みの必要性を指摘する意見もあった (「教員については、福利厚生全てが、異性カップルを前提にしているので、カミングアウトしたり、必要なサポートや福利厚生を受けにくいと思う」) 一方で、LGBT等の教職員から相談が寄せられていないために議論が行われていないと述べる大学もあった (「LGBT等の教職員は、潜在的には居るのだろうが、今のところ要望もないため具体的な取り組みを検討するきっかけがない。性的マイノリティ (特に教職員について) の学内の関心は高いとは言えず、議論する雰囲気では

表 18 LGBT 等の教職員への特別な配慮の実施 (総務人事担当部署回答)

	n	%
あり (n = 157)	16	10.2
国立 (n = 23)	5	21.7
公立 (n = 37)	2	5.4
私立 (n = 97)	9	9.3
500 人未満 (n = 17)	2	11.8
500 人以上 1,000 人未満 (n = 24)	0	0.0
1,000 人以上 5,000 人未満 (n = 76)	4	5.3
5,000 人以上 10,000 人未満 (n = 17)	6	35.3
10,000 人以上 (n = 21)	4	19.0

表 19 LGBT 等の教職員への特別な配慮の実施の内容 (複数回答可; 総務人事担当部署回答)

	n	%
健康診断での対応	7	43.8
トイレの対応	7	43.8
通称名での名札の記載	7	43.8
通称名での出勤簿の記載	5	31.3
通称名での給与明細の記載	3	18.8
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	2	12.5
性自認の性別での服装 (制服を含む) の着用	1	6.3
通称名での証明書 (源泉徴収票、在職証明など) の記載	1	6.3
更衣室・シャワールームの対応	0	0.0
採用段階での配慮	0	0.0

N = 16

ない)。

- (13) LGBT 等の教職員のためのガイドライン作成 (総務人事担当部署回答; 表 20, 21)

総務人事担当部署の回答によれば、LGBT 等の教職員のためのガイドラインを作成している大学は 12 校で 1 割弱 (7.6%) であった (表 20)。国公立大学別で最も割合が高かったのは国立大学 (6 校; 26.1%) で約

表 20 LGBT 等教職員対応のためのガイドライン作成 (総務人事担当部署回答)

	n	%
作成している	12	7.6
作成していない	119	75.8
作成していないが、検討中である	20	12.7
無回答	6	3.8
合計	157	100.0

表 21 LGBT 等教職員対応のためのガイドライン作成
 (国公私立・学生規模別；総務人事担当部署回答)

	n	%
国立 (n=23)	6	26.1
公立 (n=37)	2	5.4
私立 (n=97)	4	4.1
500 人未満 (n=17)	0	0.0
500 人以上 1,000 人未満 (n=24)	0	0.0
1,000 人以上 5,000 人未満 (n=76)	6	7.9
5,000 人以上 10,000 人未満 (n=17)	3	17.6
10,000 人以上 (n=21)	3	14.3

2 割 5 分であり、公立大学 (2 校；5.4%) と私立大学 (4 校；4.1%) は 1 割未満であった。学生規模別では、学生数 5,000 人以上 10,000 人未満の大学 (3 校；17.6%) と 10,000 人以上の大学 (3 校；14.3%) で約 1 割 5 分、1,000 人以上 5,000 人未満の大学 (6 校；7.9%) で 1 割弱であった。500 人以上 1,000 人未満の大学と 500 人未満の大学はともにガイドラインを作成していなかった (表 21)。学生規模の減少とともに、作成している割合が低下した。

- (14) LGBT 等の人権等に関する大学の教職員への研修の有無とその内容
 (総務人事担当部署回答；表 22)

総務人事担当部署の回答によれば、大学全体で LGBT 等の人権等に関

する研修を行ったことのある大学は約3割(45大学; 28.7%)であり、各学部・部局・部署で行ったことのある大学は1割弱(14大学; 8.9%)であった。

「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)には、大学の取り組みを進めるために研修を実施したという回答(「大学の体制が整っていないと取組が難しいためまず教職員へ理解を深めるために講師を招いて研修を実施した」)、ハラスメント相談員向けの研修会で研修を実施したという回答(「本学で設置しているハラスメント相談員向けの研修においてLGBTやSOGIについて説明し、理解を深めてもらうようにしています」)のほかに、講演会を開催しているとの回答もあった(「人権講演会や人権週間などで講演会を開催している」、「学生相談所にて講演会を開催し、LGBT等への啓発活動を行っています」)。一方で学内において研修会等を実施したが、学内では身近な問題として捉えられていないという意見もあった(「LGBT等について、学内での啓発が必要であると考え、職員総会という場で発表をしました。『知らないことが多かった』『とても勉強になった』というご意見をいただき、嬉しい反面まだ身近なことで捉えるまでいかない印象です。偏見を持たない、持たれないという環境を作り、おだやかに生活できる社会にするためには、課題が多く、大学として何ができるのか、保健室や学生支援課として何ができるのかと悩みが尽きません」、「FD及びSD研修会のテーマで取り上げ、教職員への理解に努めたが自分が受けてきた文化的な背景が根深く残り、世代によっては受け入れ難い教職員もいるが、今後ねばり強く周知活動を続けていく予定である。また、有志やサークルによる支援の動きも徐々に広まりつつある。」)。また教職員向けではないが、学生向けに説明をしている大学や(「フレッシュマンセミナー(学生向け)の内容に簡単にではあるが多様性の問題としてLGBTについての内容を盛り込んでいる」、教職員が外部実施のセミナーに参加している大学もあった

表 22 LGBT 等の人権等に関する大学の教職員への研修の有無
 (複数回答可；総務人事担当部署回答)

	n	%
大学全体で行ったことがある	45	28.7
各学部・部局・部署などで個別に行ったことがある	14	8.9
行ったことはない	58	36.9
行ったことはないが検討中である	9	5.7
不明・わからない	17	10.8
合 計	157	100.0

(「LGBT 等への支援活動の必要性を感じ、外部実施のセミナーへの参加を行っている」)。

(15) LGBT 等の学生・教職員が特別な配慮を希望する場合の対応する部署・窓口について (学生支援担当部署及び総務人事担当部署回答；表 23)

この設問では、学生と教職員の両方について対応する部署・窓口を尋ねているため、学生の対応部署・窓口に詳しいと思われる学生支援担当部署と、教職員の対応部署・窓口に詳しいと思われる総務人事担当部署の両方の結果を示す。

学生支援担当部署の回答

LGBT 等の学生・教職員が特別な配慮を希望する場合の対応部署・窓口を決定している大学は、学生支援部担当部署の回答では約半数 (144 校；50.9%) であった。国公立大学別では、公立大学 (28 校；54.9%)、国立大学 (20 校；51.3%)、私立大学 (95 校；50.0%) において対応部署・窓口を決定していた大学は、いずれも約半数であった。学生規模別では、500 人以上 1,000 人未満が 3 割台 (17 校；34.7%) であったが、学生数 500 人未満の大学 (18 校；50.0%)、1,000 人以上 5,000 人未満の大学 (75 校；54.0%)、5,000 人以上 10,000 人未満の大学 (27 校；58.7%)、10,000

表 23 LGBT 等の学生・教職員が特別な配慮を希望する場合の対応する
部署・窓口の決定 (学生支援担当部署及び総務人事担当部署回答)

	学生支援担当部署		総務人事担当部署	
	n	%	n	%
決めている	144	50.9	62	39.5
決めていない	93	32.9	67	42.7
不明・わからない	29	10.2	14	8.9
無回答	17	6.0	14	8.9
国立 (A:n=39 ; B:n=23) ()	20	51.3	11	47.8
公立 (A:n=51 ; B:n=37)	28	54.9	15	40.5
私立 (A:n=190 ; B:n=97)	95	50.0	36	37.1
500 人未満 (A:n=36 ; B:n=17)	18	50.0	3	17.6
500 人以上 1,000 人未満 (A:n=49 ; B:n=24)	17	34.7	10	41.7
1,000 人以上 5,000 人未満 (A:n=139 ; B:n=76)	75	54.0	32	42.1
5,000 人以上 10,000 人未満 (A:n=46 ; B:n=17)	27	58.7	10	58.8
10,000 人以上 (A:n=11 ; B:n=21)	6	54.5	5	23.8
学生 (支援) 課	109	38.5	37	23.6
学生相談室	90	31.8	28	17.8
保健管理センター	72	25.4	13	8.3
総務・人事課	46	16.3	41	26.1
各学部・研究科事務室	14	4.9	7	4.5
ダイバーシティ支援センター	7	2.5	2	1.3
アクセシビリティ支援センター・インクルージョン支援センター	9	3.2	0	0.0
LGBT 等の学生・教職員の専用窓口	5	1.8	2	1.3
人権センター	3	1.1	2	1.3

A は学生支援部署、B は総務人事担当部署の回答数

人以上の大学 (6 校 ; 54.5%) では 5 割以上の大学が対応部署・窓口を決めていた。対応する部署・窓口の上位 3 つは、学生 (支援) (学生支援担当部署からの回答 283 校中 109 校 ; 38.5%)、学生相談室 (90 校 ; 31.8%)、保健管理センター (72 校 ; 25.4%) であった。

総務人事担当部署の回答

総務人事担当部署の回答では、対応する部署・窓口を決定している大学は、約 4 割 (62 校 ; 39.5%) であった。国公立大学別で国立大学 (11

校; 47.8%) と公立大学 (15 校; 40.5%) が 4 割台であり、私立大学 (36 校; 37.1%) は 3 割台であった。学生規模別では、5,000 人以上 10,000 人未満の大学 (10 校; 58.8%) が約 6 割であり、1,000 人以上 5,000 人未満の大学 (32 校; 42.1%) と 500 人以上 1,000 人未満の大学 (10 校; 41.7%) は約 4 割であった。学生数 500 人未満の大学 (3 校; 17.6%) と 10,000 人以上の大学 (5 校; 23.8%) は 2 割前後であった。対応する部署・窓口の上位 3 つは、総務・人事課 (総務人事担当部署からの回答 157 校中 41 校; 26.1%)、学生 (支援) 課 (37 校; 23.6%)、学生相談室 (28 校; 17.8%) であった。

対応する部署・窓口の「その他」の回答

対応する部署・窓口の「その他」の回答として、ハラスメント相談室、障害学生支援室・センターなどがあつた。

(16) 性自認や性的指向を理由とした差別の禁止、あるいは解消に関する取り組みの有無 (総務人事担当部署回答; 表 24, 25)

総務人事担当部署の回答によれば、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、あるいは解消に関する取り組みが「ある」と答えた大学は 25 大学 (15.9%) であつた (表 24)。つぎに、その内容について尋ねたところ、「基本理念や宣言」の公表が最も多く (10 校; 40.0%)、ついで「リーフレット作成やウェブサイトの掲載」9 校 (36.0%)、「ガイドラインの作成」および「LGBT 等相談窓口や支援センターの設置」のいずれもが 8 校 (32.0%) であつた (表 25)。

(17) 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

表 24 性自認や性的指向を理由とした差別の禁止、あるいは解消に関する取り組みの有無（総務人事担当部署回答）

	n	%
ある	25	15.9
ない	67	42.7
検討中	21	13.4
不明・わからない	28	17.8
無回答	16	10.2
合計	157	100.0

表 25 性自認や性的指向を理由とした差別の禁止、あるいは解消に関する取り組み内容（複数回答可；総務人事担当部署回答）

	n	%
基本理念や宣言	10	40.0
リーフレット作成やウェブサイトへの掲載	9	36.0
ガイドライン	8	32.0
LGBT等の相談窓口や支援センターの設置	8	32.0
研究センター設置や研究の推進	0	0.0
図書やDVDの購入、配架	5	20.0

N = 25

ついて」（自由記述）には 93 通の回答があった。

以下では、LGBT等の学生・教職員に対する大学の取り組みについて、大学個別の状況について、その他、の3点に分けて、自由記述の意見を紹介する。

大学の取り組みについて

1) 大学全体の取り組みについて

まず組織全体として取り組みを行っている大学から、取り組みに至る経緯の報告があった（「学生相談としての相談活動はおこなっていたが、大学組織としての取り組みは、令和元年度から開始された」、「2019（年）よ

り性別違和を理由とする場合、通称名を利用できるようになりました。制定するのに1年ほどかかりました。2017(年)、LGBTの認知度、アウトイングされたことがあるかなどのアンケートおこないました(教職員対象)。

つぎに大学としての取り組みに向けて検討を開始している大学からは、部会を設けて検討を開始していることが記されていた(「平成30年度にLGBT検討部会を設置し、検討を始めたところである」、「学生について、現在相談体制の整備やガイドライン作成等についての検討部会を開催している。教職員については、ハラスメントガイドライン等にLGBTへのハラスメントについての記載を検討している」)。またガイドライン作成の意味として「共通認識を持つ」ことや個別の取り組みから全学的取り組みへと移行できることを記した回答があった(「理念・方針など基本的な共通認識を持つために性的指向・性自認(SOGI)のガイドライン作成を検討中」、「今までは保健管理センター、学生相談室で個別の取組が主でしたが、今後は全学でガイドラインを策定し、全学的に取り組んでいきたいと思っています」)。また、学生と教職員では担当部署が異なることから、学生対応のガイドライン作成を先に進めている大学もあった(「まさに今(今年度)、LGBT等の学生への支援活動に関する検討を、大学として行うよう指示を受けているところでした(コロナの影響で少し延びるかもしれませんが)。個人的には『学生』と『教職員』は担当部署が異なるという、実務的な難しさがあるため、まずは『学生』の対応に絞って、相談窓口の明記、支援方針の策定、意識啓発研修等を進めていきたいと考えています」)。

一方で、検討を開始したが、組織としての取り組む際の資源の問題や、問題意識の低さから、結論に至っていないことを記した大学もあった(「大学の会議でトランスジェンダーの受け入れを決定している大学の状況報告や、日本学生支援機構の『大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて』のリーフレットを配布し、検討を行ったが、結論には至っていない。必要と思っている教職員はいるけれど、組織とし

で取り組むゆとりはなく、ほとんどの役員の知識及び問題意識は低い」、「本学に限らずまだまだ LGBT 等の学生や教職員の方への支援や配慮については取り組みを行えるほど理解が進んでいないような印象があります。これらの回答は、LGBT 等の学生・教職員への対応の重要性が共有されているか、また大学として取り組むうえでの作業を軽減していけるかが、大学として取り組みを進めるにあたって重要であることを示している。

検討が始まっていない大学からは、「今後 LGBT 等の学生への具体的な支援プロセスについて検討する必要性については、関係者一同感じているところではあるが、具体的にはまだ検討を始めているわけではない」、「支援については今後検討していきたい」、「今後、取り組むべき課題であることは認識しているが、まだ具体策については検討段階である」との回答があった。また文科省通知「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」（2015）をもとに高校や中学校では取り組みが広がっている一方で、大学における取り組みの遅れを指摘する意見もあった。また「悩みを抱えている学生がいるのかどうか」実感のないことが「教職員間の認識の遅れと温度差」を生んでいるとの回答もあった（「本学は、地方の小規模大学で、悩みを抱えている学生がいるのかどうか？ 実例がないと実感なく、教職員間の認識の遅れと温度差を感じています。全く整備されていない状況であります。取り組みを進めるにあたって、教職員の意識を高めるにはどうしたらよいものか？と学生を支援する部署として悩んでいるところです。LGBT 等の教職員についても、相談が寄せられていないことから、「取り組みを検討するきっかけがない」という意見も寄せられた（「LGBT 等の教職員は、潜在的には居るのだろうが、今のところ要望もないため具体的な取り組みを検討するきっかけがない。

性的マイノリティ（特に教職員について）の学内の関心は高いとは言えず、議論する雰囲気ではない」。

他方で、取り組む理由として、少数であっても LGBT 等の学生・教職

員が抱える問題に「寄り添う」必要性を述べる大学もあった(「少数ではあるが、重要なことであると考えます。学生や教職員にきちんと見える形で体制が整えられることを望みます」、「個々の学生の気持ちに寄り添い、必要な支援を考えていきたい」)。また大学の福利厚生が異性愛を前提としていることを踏まえて、教員に対する取り組みの必要性を指摘する意見もあった(「教員については、福利厚生全てが、異性カップルを前提にしているので、カミングアウトしたり、必要なサポートや福利厚生を受けにくいと思う」)。

2) 相談や申し出がないことについて

これまで申し出や相談はないが、今後の体制づくりや研修会の計画に言及する大学もあった(「これまでに申し出を受けたことがないが今後は支援体制をつくっておく必要があると思っています」、「これまで LGBT 等の学生・教職員からの相談は無く、特に対応する部署も決めていないが、今後、相談など対応するケースが発生すると思われる。学内で対応する部署を協議する必要あり」、「これまで LGBT に関する相談は 0 件であるため、取り組みについては今のところ行っていないが、職員への研修を行いたいと考えている」)。

相談がないことに対して、学外等に居場所と感じられることがあるならばよいのではないかと捉える回答もあった(「LGBT 等の現状から考えるに、それに関する相談がとても少ない印象があります。学外の機関や情報共有できる場所があり、それらが居場所と感じているならよいと思いますが。よって教職員とのやりとりも特にはありません。現在のところ LGBT に特化せずに学生・教職員がどのようなことでも相談できる場所として認知されるような雰囲気づくりをしています。本学に限らずまだまだ LGBT 等の学生や教職員の方への支援や配慮については取り組みを行えるほど理解が進んでいないような印象があります」)。

また相談がないことに対して、全学生を対象にした個人面談で対象となる学生がいるかどうか把握したいという大学もあった（「学生からの相談については、学生課とスクールカウンセラーが連携して対応している。これまでのところ LGBT 等に関して学生からの相談を受けた事例はないが、全学生を対象に個人面談を行う中で、対象となる学生が居れば、カウンセリングの実施や通学の変更等の配慮を行っていく」）。

3) 個別事例への対応について

大学全体として取り組みは行われていないものの、学生や教職員の相談や要望に対して個別に対応している大学からは、「ガイドライン等は作成していないが、該当学生等がいる場合、個別に対応している。現在は在籍していない」、「現在は配慮を求めてきた学生に対し、都度対応をしている。そのため、試験や学外実習での配慮については、学科との検討事項として、課題の一つに認識している」、「マニュアルやガイドラインは作成していないが、入学者よりの申し出があれば個別に対応している」、「人権の研修会やハラスメントのガイドラインはあるものの、LGBT についての具体的なガイドラインなどは作成されていない。本人からの申し出、相談があれば個別に対応する」との回答があった。また個別対応については、「実践が共有されない」問題点を指摘する意見もあった（「担当教員による LGBT の授業があるが、大学の構成員である学生や教員の性の多様性については、取り組みが特になされていない。実習のある大学なので、学生からの相談があると聞いているが、個別対応にとどまり、実践は共有されていない」）。また個別対応から大学全体の取り組みへと移行するには、「継続的な研修の仕組み」をつくり、関心を高める必要性を指摘する回答もあった（「目の前に事例がある時に対応しているが、大学の構成員全体への取組には至っていない。理解し適切に対応するには、継続的な研修の仕組みが必要とおもわれるが、実践に至っていない」）。

大学個別の状況について

以下では、大学個別の状況として、体育系大学、小規模校、女子大学、学生サークルのある大学からの回答を紹介する。

まず体育系大学からは、トランスジェンダー男性 (FTM) の学生がカミングアウトして大学生生活を送っている一方、その他の性的マイノリティについては可視化しにくい状況があるとの回答があった (「体育系大学であるという特徴から、開学時より FTM の学生が毎年数名おり、そのほとんどがカミングアウトして大学生生活を送っているため、自然のこととして受け止めやすい土壌があるが、FTM 以外のケースが表出しにくい現状があり、真の意味で理解が進んでいるとは言い難い現状がある」)。

小規模校からは、悩みを抱えている学生がいるのか実感がないとの回答があった (「本学は、地方の小規模大学で悩みを抱えている学生がいるかどうか? 実例がないと実感なく、教職員間の認識の遅れと温度差を感じています。全く整備されていない状況ではありますが、取り組みを進めるにあたって、教職員の意識を高めるにはどうしたらよいものか? と学生を支援する部署として悩んでいるところです」、「本学は新生 100 名程の小規模大学ですので、入学時から学生の情報をほぼ把握しています。現在のところは、すべての部署、教員も相談をうけておりません」)。一方で、小規模校ゆえに学生の状況が把握しやすく、小回りがきく対応が可能である半面、守秘義務が重要であることを指摘する回答も寄せられた (「小規模大学のため、小回りの利く対応が可能である反面、情報管理には注意が必要である。ただ、配慮依頼が出てから規則等の整備、SD の実施、リーフレットの作成など 3 ヶ月以内に一時的な基盤が整えられたのは、学内の学生支援の風土がある程度、育っていたからだと考えている」)。

女子大学からは、「トランスジェンダーの受け入れについて学内で検討しています」という回答がある一方で、「教職員の理解促進のための取組を地道に行っているが、女子大学ということもあり、LGBT の件は積極

的に反対する者（あるいは慎重な考えを持つ者）の声が大きくなりがちで、物事が進まないと感じている」との回答もあった。また女子大学においてトランスジェンダーとして相談をすることの難しさを指摘する回答もあった（性自認が男性の場合、女子大学で男性として大学生活を送ることの難しさを示唆していると思われる）。例えば「女子大という理由も大きいのでしょうか、トランスジェンダーの学生に相談を受けることは少ないです。しかし、レズビアンやバイセクシュアルの学生に比べると深刻なケースが多いと感じます。精神疾患を併せ持つケースがトランスジェンダーの方には多いような…」という回答があった。

最後に学生サークルのある大学からは、学生が主体となって活動をしているケースや、学生と教員によって団体が設立された例の紹介があった（「学生（ゼミ活動）が主体となって LGBT の活動。相談できる窓口（学生相談室）等をもりこんだパンフレットを作成、1年生に入学時にパンフレットを配布。LGBT の学生対象とした空間（おしゃべりカフェ）を期間限定で開催」、「LGBT 等の啓発・支援を行う団体が学生と教員で設立され、活動している」）。また、大学における施策を進める上で学生サークルと連携をとりながら進めている例もあった（「性的マイノリティの学生たちが自らサークルを立ち上げ学内に活動しているため学生生活における困りごとや要望等、聴き取りができるので対応しやすさがある」）。

その他

最後に、施策を進めるにあたって他大学の情報共有を望む意見、また施策を進めるうえでの LGBT のとらえ方についての問題提起を紹介する。

まず情報共有を望む意見としては、「学生相談としての相談活動はおこなっていたが、大学組織としての取り組みは、令和元年度から開始された。他大学の取り組み等の情報共有をお願いしたい」、「今までは保健管理センター、学生相談室で個別の取組が主でしたが、今後は全学でガイドライン

を策定し、全学的に取り組んでいきたいと思っています。広大でガイドライン作成したとうかがっており、ぜひお話を聞かせて下さい、「今後、取り組みの検討にあたって、先駆的大学の情報など、伺えましたら、非常にありがたいです。もし、ご相談させていただく際はお手数ですが、情報等を教えていただけますと幸いです」というものがあつた。

つぎに LGBT のとらえ方については、「障害」というとらえ方にもとづき支援を進めることについての問題提起があつた（「支援すべき対象（障害）という位置づけではなくなってきているように感じる。どちらかというところ、普通、当たり前存在として受け止められてきているので、支援という上から目線のような言葉自体がそぐわない。一般の相談と同列な印象、「SOGI（注 性的指向・性自認）への対応については、『障害』ではないにもかかわらず、学内での配慮等を検討する方法論としては『障害学生支援』の枠組で進めた方がスムーズであるという点で、今後難しく感じるケースがあるかもしれないと感じている」）。また本調査も含め「LGBT」と括弧することについての問題点の指摘もあつた（「LGBT等」と括弧をしないのは分かりませんが LGB と T では対応等異なってくるのではないのでしょうか）。さらに LGBT に限定せず、啓発に取り組んでいることを記した回答もあつた（「学生相談所にて講演会を開催し、LGBT等への啓発活動を行っています。また、モラトリアム状態で自分のセクシュアリティに迷っている人達があり、LGBTのみに限定せず、広い範囲で取り組んでいます」、「ハラスメントの取組はあるが、LGBTに特化した取組はない。但し、コロナ禍の影響で延期になったが、7月にFD、SDの一環として、LGBTQをテーマとした研修会を計画していた。今後の課題の一つとなると考えている」、「このアンケートにはないのですが LGBTだけでなく Q+⁴についても今後大学では対応していかなければならないのではないのでしょうか？ DSDs⁵についても興味関心が一般に広がることが考えられます。そういう相談も今後出てきそうなので研修等も必要だと思います」）。

3 まとめ

- (1) 回答のあった、全国の約半数の大学がLGBT等の学生から配慮や要望の問い合わせを受けており、4割の大学が特別な配慮を実施している。また国立大学では6割以上、学生数5,000人以上の大学では7割以上の大学が特別な配慮していた。特別な配慮を実施している大学のうち、健康診断への対応、トイレの対応、通称名での学生証の記載、通称名での学籍簿の記載、授業での名前呼び方の配慮、更衣室・シャワールームの対応は、4割以上の大学が実施していた。

LGBT等の学生支援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割弱であった。国立大学では3割の大学が、学生数5,000人以上の大学では2割弱が手引きやガイドラインを作成していた。また学生生活の手引き、学生相談室のウェブサイトやリーフレット等へのLGBT等の学生への対応を記載している大学は1割5分であったが、国立大学では3割、学生数10,000人以上の大学では2割が記載していた。学生からの配慮や要望に対して、ガイドラインや手引き等を作成するのではなく、個別に対応している現実が浮かび上がった。ガイドラインを作成している大学のうち、作成したきっかけが5割を超えたのは、学内の教職員からの要望とLGBT等の当事者の学生・教職員であった(学生支援担当部署回答)。

- (2) LGBT等の学生から、「就職活動時のリクルートスーツについて」、「戸籍の性と性自認のどちらの性で就職活動を行うべきか」、「書類に表記する性別はどうしたらよいか」、「トランスジェンダーであることをカミングアウトした方がよいか」、「(LGBT等について)理解ある会社はどこか」等の就職活動等に関する相談・要望が寄せられていたことが明

らかになった。こうした現状に対し、全国の4分の1の大学がLGBTの学生に対して就職活動やインターンシップ活動等における特別な配慮を実施していた。また私立大学では約3割が、学生数5,000人以上の大学では3割5分が特別な配慮をしていた。特別な配慮として9割5分以上の大学が個別相談を実施していた（キャリア支援担当部署回答）。

- (3) 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を記載している大学は約2割であった（総務人事担当部署回答）。
- (4) LGBT等の教職員から配慮や要望の問合せを受けた大学は6.4%であり、特別な配慮を実施している大学は1割であった。特別な配慮を実施している大学のうち、健康診断への対応、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は、4割以上の大学が実施していた。またLGBT等の教職員対応のためのガイドラインを作成している大学は7.6%であった。国立大学では2割5分、5,000人以上の大学では1割5分の大学が作成していた（総務人事担当部署回答）。
- (5) 大学全体でLGBT等に関する研修を実施した大学は約3割であり、個別の部署で実施した大学は1割であった。また性的指向や性自認を理由とした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5分であった。取り組みを行っている大学のうち、3割以上の大学が基本理念や宣言、リーフレット作成やウェブサイトへの掲載、ガイドラインの作成、LGBT等の相談窓口や支援センターの設置を行っていた。またLGBT等の学生・教職員が特別な配慮を希望した場合に、対応する部署・窓口を決定している大学は、学生支援担当部署の回答では5割、総務人事担当部署の回答では4割であった（学生支援担当部署・総務人事担当部署回答）。

4 考察

(1) ガイドライン作成の必要性

約半数以上の大学で LGBT 等の学生から配慮や要望があり、約 4 割の大学で特別な配慮が実施されていた一方、LGBT 等の学生支援のためのガイドラインや手引き等を作成している大学、および学生生活の手引き、学生相談室のウェブサイトやリーフレット等において LGBT 等の学生への対応を記載している大学は 1 割 5 分にとどまった。また自由記述の回答からは、ガイドラインや手引きは作成していないものの、学生からの要望に対して個別に対応している大学も少なくないことが明らかになった。また LGBT 等の学生に対するキャリア支援の取り組みをしている大学は約 4 分の 1 にとどまり、大学生活への支援に比べて取り組みが遅れている傾向も明らかになった。

まず、ガイドライン等の作成は大学全体として性的指向・性自認について「理念・方針など基本的な共通認識を持つ」(自由記述回答より)、部署単位ではなく大学全体の取り組みにする意味がある。自由記述の回答にも記されていたように、大学の構成員の中で性的指向・性自認について取り組むことへの関心や重要性の認識は異なっている可能性が高い。ガイドライン作成に向けての議論は、共通認識を持つ契機になる。

つぎにガイドラインや手引き等において大学の方針や取り組みが示されないことにより、自らの性的指向や性自認に関わる悩みや困難に対して大学がいかなる対応をとってくれるか不安を抱く LGBT 等の学生がいることに留意すべきである。日常生活の中で、性的指向や性自認についての偏見や差別を経験している学生にとっては、自らの性的指向や性自認を伝えた上で悩みを相談し、要望を伝えることの障壁は高い。また、要望を伝えてきた学生への個別対応は、その学生にとっては大学生活上の問題を解決

することに寄与する一方で、大学の方針が明示されていないが故に、偏見や差別を恐れ、要望を伝えられない学生がいることも想像する必要がある。大学がガイドラインや手引き等において大学の方針や取り組みを明示することは、要望や悩みをすくい上げ、よりよい大学生活を送る上で重要である。その意味でも、個別対応を超えた、大学の方針を明示する必要があると考える。

また学生からの要望に対する個別の対応は、担当者のスキルや経験に基づくため、担当者によって対応が異なる可能性がある。さらにガイドラインや手引き等がないことは、依頼に対し迅速に対応できないことにもなりかねない。大学は、柔軟性を持ちつつも迅速かつ、過去の経験を踏まえて学生に接するべきである。また、個人の力量による対応では、組織としての経験が蓄積されないことにもつながる。ガイドラインや手引き等を作成したうえで、大学として対応経験を蓄積し、ガイドラインやマニュアル等を随時改訂していくことが望ましいといえよう。

(2) 学生数と大学の取り組みの関係

学生数 5,000 人以上の大学においては 7 割以上が学生からの配慮の要望を受け、2 割がガイドラインを作成していた。一方、学生数 1,000 人未満の大学では、学生からの配慮の要望は 3 割未満であり、ガイドラインを作成している大学は 5% 未満であった。

以上から、学生数の多い大学は、学生からの要望やニーズを把握した上でガイドライン作成などの組織的な取り組みをすすめていると考えられる。一方、学生数の少ない大学は、要望やニーズを把握しにくく、その結果、対応の必要性も認識されにくく、組織的な対応を進めることが遅れる傾向にあると思われる。学生数が少ない大学において学生からの要望が少ないのは、学生数の多い大学と比べ、LGBT 等の学生が少ないことや、そのため LGBT 等の学生サークルを立ち上げる、あるいは継続することが難

しいため、学生が声を上げにくい環境が関係していると考えられる。

(3) LGBT等の教職員への対応の遅れ

4割の大学がLGBT等の学生から配慮や要望の問合せを受けていたのに対し、LGBT等の教職員から配慮や要望の問合せを受けた大学は1割に満たず、学生と比べ教職員からの要望が少なかった。またLGBT等の教職員に特別な配慮の実施をしている大学も約1割であった。

教職員からの要望が少ない理由として、LGBT等の教職員は学生より少人数であること、学生よりも長期間にわたって大学に所属する可能性が高く、他の教職員の偏見や差別を恐れていることが考えられる。性的指向や性自認についての啓発や大学の方針を明示することによりLGBT等の教職員が要望や配慮を伝えやすい環境をつくっていくとともに、大学の執行部がLGBT等の教職員対応のためのガイドライン等の作成に向けてリーダーシップを発揮する必要がある。

(4) 性的指向にもとづく悩みへの対応の必要性

今回の調査で明らかになった学生からの配慮や要望の問い合わせは、性別違和を抱える学生によるものがほとんどを占め、自由記述の回答からは同性愛者・両性愛者等の学生から「カミングアウト」についての相談の可能性が示唆されたものの、性的指向にかかわるものは少なかった。しかし、同性愛者や両性愛者であることを大学の友人やゼミ、教員にカミングアウトすることについて悩みを抱えている学生は少なくない。また大学の授業等において同性愛等を揶揄する発言を教員が行うことも報告されている。就職活動においても、結婚や出産が前提となっているなかで同性愛者や両性愛者の学生、無性愛者の学生は困難を抱えている可能性がある。

本調査は、主として大学に対する配慮や要望とその対応に焦点を当てている。その結果、大学の制度や性別二元制にもとづく慣習によって修学上の

課題を抱えやすいトランスジェンダーなどの性別違和を抱える学生・教職員のニーズや要望が前景化している。しかし、大学には異性愛を前提とする言動や制度も根強く残っており、同性愛者や両性愛者の学生・教職員が悩みや問題を抱えている可能性は高い。同性愛や両性愛を揶揄する発言が教室内で発せられたり、教職員に関して言えば、教職員の同性カップルに福利厚生が適用されないことはその一例である。性自認だけでなく、性的指向にかかわる問題についても、研修等をおこない啓発を進めるとともに、福利厚生にかかわる制度への対応も必要とされているといえよう。

5 提言⁶

(1) 大学組織としての対応の必要性

回答した大学の約半数がLGBT等の学生から配慮や要望の問い合わせを受けている一方で、ガイドラインの作成やLGBT等の学生への対応を公表している大学は1割台にとどまることが明らかになった。

大学がガイドラインや手引き等において大学の方針や取り組みを明示することは、大学組織としての対応を行うことの表明であり、こうした環境は性的指向や性自認を否定される不安を軽減し、LGBT等の学生が大学に要望や悩みを伝えやすくする。また大学として取り組みが開始されることで、大学として対応の経験が蓄積され、組織としての対応の改善も期待できる。

学生の要望やニーズを把握するためにも、学生数の少ない大学では、性的指向や性自認についての相談や要望を積極的に受け入れる姿勢を明示することが望ましい。また、学生数の多い大学以上に、執行部のリーダーシップが必要とされているといえよう。

また大学において性的指向・性自認の取り組みを進めていく上では、学外の団体や機関がサポートをする体制を構築し、必要に応じて大学に情報

提供やアドバイスを得られる環境が整備される必要がある。また、ガイドライン等の作成にあたって参考にするのできるひな形を提示する必要もあると考える。こうした取り組みは多くの大学に役立つが、とりわけ学生数の少ない大学にとって、そのニーズは大きいと思われる。

なお「大学に対応を求める相談」に持ち込まれた対応や配慮を実施するにあたり、組織間の連携を進める際には、相談者の性的指向・性自認等の個人情報については、アウトティングにつながらないように、本人の同意を経たうえで共有する必要がある。またガイドライン等の作成にあたっては、その施策が学生や教職員の状況を改善することに役立つかどうか、学生サークルや当事者の教職員からのフィードバックの機会をもつことが望ましいといえよう。

最後に、ガイドライン等の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、広島大学のガイドラインの URL を以下に記す。

筑波大学

https://diversity.tsukuba.ac.jp/?page_id=9492

国際基督教大学

http://web.icu.ac.jp/cgs/2015/10/1510lgbtguide_tstg.html

名古屋大学

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

広島大学

<https://www.hiroshima-u.ac.jp/news/55095>

(2) ガイドライン等作成の取り組みを促進する方法

記述式の回答では、ガイドライン等の作成の検討が始まっていない大学から教職員の認識の遅れや無関心を指摘する意見があった。こうした状況においてガイドライン作成等を促進するためのアイデアを以下、列挙す

る。

大学の理念や建学の精神と性的指向・性自認の取り組みを関連づけて、大学の執行部等に取り組みを提案する

文科省通知（2015）により、小学校から高校まで性自認を尊重されて学校生活を送ってきた生徒がすでに大学に入学し、今後入学する可能性があることを周知する

パワハラ防止法の制定に伴い制定されたパワハラ防止指針において性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や性的指向・性自認の暴露がパワハラとなっていることや、同法の施行に伴い大学に対して発出された文科省通知において各大学は教職員間および教職員が学生に対してこのような言動を行わないよう対応が求められていることを周知する
学生支援機構において「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」という冊子が発行され、性的指向・性自認の多様な在り方に関する大学等の教職員の理解の増進が目的とされていることを周知する

大学の相談に関わる部署や教務に関わる部署、健康に関わる部署等に対して、性的指向・性自認に関する要望や相談がないか、ある場合はどのような相談かを収集し、学生・教職員のニーズを明らかにする

(3) ハラスメントへの対応の必要性

「はじめに」でも述べたように、パワハラ防止法の施行（2020年6月）およびパワハラ防止指針の制定（2020年1月）を受け、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や性的指向・性自認の暴露（アウトティング）がパワーハラスメントに該当することが明記され、事業主である大学は労働者である大学教職員間のパワハラ防止措置や教職員への周知・啓発等が義務化された他、大学生に対する言動についても「必要な注意を払うよう努めることが望ましい」とされた。その一方で、大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を記載している大学は約 2 割にとどまった。こうした現状に対して、文部科学省も、各大学に対してパワハラ防止を就業規則において定めるとともに、学生に対してもパワハラ防止について、教職員と同様の方針を示すことが望ましいとの全大学に向けての通知を高等教育局長名で出している（2020 年 11 月 13 日付）。性的指向・性自認にかかわるパワハラ防止を就業規則において定めていない大学は、早急な対応が求められるとともに、教職員が学生に対して性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や性的指向・性自認の暴露（アウトティング）を行わないよう啓発を進め、こうした行為がハラスメントに該当することを学生に明示することが求められている。

なお、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。

また、ハラスメント全般の防止については、相談窓口の設置をしている大学が約 8 割、就業規則・懲戒規則への反映を行っている大学は約 4 割であった。男女雇用機会均等法にもとづくセクシュアルハラスメント防止指針においては、「セクシュアルハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定」することや、「相談窓口をあらかじめ定めること」は、大学を含む事業主の義務となっており、これらを講じないことは男女雇用機会均等法違反であることを改めて述べておきたい。

(4) LGBT 等の教職員への支援の必要性

LGBT 等の教職員に対して特別な配慮の実施をしている大学は約 1 割

であり、学生に比べて大学に配慮や要望を伝えている教員は少なかった。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。性的指向や性自認についての啓発や大学の方針を明示することによりLGBT等の教職員が要望や配慮を伝えやすい環境をつくっていくとともに、大学の執行部がLGBT等の教職員対応のためのガイドライン等の作成に向けてリーダーシップを発揮する必要がある。

(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、ウェブページ等を通じて、周知していくことが必要である。なお、性別・性的指向・性自認はプライバシーに関わることであり、面談者がこのような悩みがあるかを直接尋ねることを避けるべきである。重要なのは、こうした悩みや要望について自発的に相談できる環境を醸成することである。

また性的指向や性自認についての相談窓口の設置・運営にあたっては、

「心理相談」(心理カウンセリングや、性的指向・性自認、セクシュアリティやマイノリティであることについての個人の悩みの相談)と、「大学に対応を求める相談」(大学に配慮を求めて要望することやハラスメント問題への対応相談)を分けて考える必要がある。「心理相談」には守秘義務があるため、「大学に対応を求める相談」には接続できないからである。相談窓口の設置・運営にあたっては、こうした点を自覚しながら相談員を配置することが望ましい。その方法としては、大学の対応担当者を心理相談とは別におき、相談内容により相談窓口を明示する方法と、窓口は同じで相談員が両方の役割を兼務していても、役割を明確に切り分ける方法があるだろう。

本研究は、日本学術振興会 科学研究費助成事業・基盤研究(C)「大学における性的指向・性自認に関する取り組みを促進するモデル作成についての研究」(課題番号 18H03652)の成果である。

注

- 1 独立行政法人日本学生支援機構「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解増進に向けて」(https://www.jasso.go.jp/gakusei/about/publication/lgbt_shiryo.html 最終確認日 2020年12月29日)
- 2 調査終了後の集計段階において、防衛大学校1校が送付リストに含まれていなかったことがわかったため、防衛大学校については調査票を送付できず、調査対象に含まれていない。
- 3 配慮や要望の内容についての設問は、私たちの研究グループメンバーが所属する大学に送付されていた調査票を参考に作成したが、調査結果は調査時点において未公表であった。本来であれば、その調査票作成者に事前に許可を得るべきであったが、許可を得ることを怠ったため、回答結果は本稿に掲載していない。
- 4 LGBTQと言われる場合の「Q」とは Questioning (クエスチョニング)の意味で使われることが多い。クエスチョニングとは、性的指向や性自認が明確でない人を指す。

- 5 DSD とは Differences of Sex Development (性分化疾患) のことを指すと思われる。性分化疾患とは、性染色体、性腺、外性器、ホルモンの分泌などが、典型的な男性・女性と異なる、非典型的な身体的特徴をもつことを指す。
- 6 この提言は、風間他 (2019) における提言をもとに修正を加えたものである。
- 7 厚生労働省・都道府県労働局雇用均等室「事業主のみなさん 職場のセクシュアルハラスメント対策はあなたの義務です」(<https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/00.pdf> 最終確認日 2021 年 1 月 9 日)

参考文献

- 風間孝・北仲千里・藤原直子, 2019, 「東海地域の大学における LGBT 等施策調査報告」『社会科学研究』39 (2)
- 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

(2) 貴学ではLGBT等の教職員対応のための手引き、ガイドラインを作成していますか。

1. 作成している
2. 作成していない
3. 作成していないが、検討中である

(3) 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等に、LGBT等の学生への対応について、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. そのような手引きやウェブサイトはない
5. 不明・わからない

(4) 貴学では、ハラスメント全般を防止するための具体的な取り組みをしていますか。
あてはまるもの全てに○をつけてください。

1. 防止対策に関する委員会等の設置
2. 相談窓口の設置
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。また、「労働施策総合推進法」の改正(2019年5月)を受け、告示(2020年1月)された「パワハラ防止指針」では、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動や性的指向・性自認の暴露(アウティング)がパワーハラスメントに該当することが明記され、事業主が労働者(例：大学教職員)間のパワハラ防止措置や周知・啓発等が義務化された他、労働者以外の者(例：大学生)に対する言動について「必要な注意を払うよう努めることが望ましい」とされました(一部を除き2020年6月から施行)。

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無い
5. 不明・わからない

(6) 貴部署では、LGBT等の学生および教職員から配慮や要望の問い合わせを受け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. 学生から配慮や要望の問い合わせを受けたことがある [→ (6A) へお進みください]
2. 教職員から配慮や要望の問い合わせを受けたことがある [→ (7) へお進みください]
3. わからない [→ (7) へお進みください]

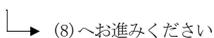
(6A) 上の問いで「1.」の学生に関する配慮や要望の問い合わせを受けたことがあるに○をつけた場合のみお聞きします。それはどのような配慮や要望の問い合わせでしたか。

あてはまるもの全てに○をつけてください。

不掲載 (不掲載の理由については、Q3(2)の後に説明してあります)

(7) 貴学では、LGBT等の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.」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) 履修者名簿に性別欄を載せない
10. 体育授業での対応
11. 授業での名前呼び方の配慮 (外国語授業における呼称も含む)
12. 授業における性別でのグループ分けを不必要に行わない
13. 学外実習 (教育実習等の履修) での配慮
14. 合宿などでの配慮
15. 学生寮での配慮
16. 留学での配慮
17. 定期試験時での配慮

大学における性的指向・性自認 (SOGI) に関する施策及び
取り組みに関する全国調査報告 (風間・北仲・釜野・林・藤原) (47) 184

18. 入学試験時における受験生への配慮

19. その他 ()

(8) 貴学では、LGBT 等の学生の就職活動やインターンシップ活動等において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

→ (9)へお進みください

→ 「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. 個別相談
2. LGBTフレンドリー企業等の情報提供
3. 性の多様性を意識したキャリア支援
4. キャリア相談担当者に対する研修の実施
5. ロールモデル (参考になるような卒業生等) の紹介
6. その他 ()

(9) 貴学では、LGBT 等の教職員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

→ (10)へお進みください

→ 「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 ()

【Q3 LGBT等の学生からの相談についておたずねします。】

- (1) 貴部署では、性別違和、性同一性障害、トランスジェンダーの学生から、以下の内容について相談や対応の依頼をされたことがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

不掲載

- (2) 貴部署では、同性愛、両性愛の学生から、以下について相談や対応の依頼をされたことがありますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

不掲載

Q2 (6A) , Q3 (1) (2) につきましては、私たちの研究グループメンバーが所属する大学に送付されていた調査票を参考に作成しましたが、調査結果は調査時点において未公表でした。本来であれば、その調査票作成者に事前に許可を得るべきでしたが、研究グループとして許可を得ることを怠りました。こうした事情により、Q2 (6A) , Q3 (1) (2) の回答選択肢につきましては、本報告書に掲載できません。ご了承ください。

【Q4 貴学におけるLGBT等の学生・教職員への支援活動についてのご意見、取り組みについて、自由にご記入ください。（自由記述）】

[]

* 今後、追加のヒアリングをさせていただけるようでしたら、大学名とご連絡先（電話番号、メールアドレス、担当者名）をご記入ください。

[]

* なお、本調査の集計結果をウェブサイトに掲載して公開します。つきましては、そのお知らせをお送りいたしますので、ご希望の場合はメールアドレスをご記入ください。

()

ご協力ありがとうございました。