

〔一般論文〕

大学教員の性的指向・性自認(SOGI)についての 知識と態度に関する全国調査報告

風間 孝・釜野 さおり・北仲 千里・藤原 直子・林 夏生

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（文部科学省 2015）。またこの通知は、性同一性障害以外の性的マイノリティの児童生徒に対しても「教職員としては、悩みや不安を抱える児童生徒の良き理解者となるよう努めることは当然であり、このような悩みや不安を受け止めることの必要性」を述べている。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」についても前年の通知と同様、「良き理解者」となり、「悩みや不安を受け止めることの必要性」を指摘している（文部科学省 2016）。2015年の通知から7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（日本学生支援機構 2018）。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。

また職場に関しては、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（厚生労働省 2020）。職場における①優越的な関係を背景とした言動で、②業務上必要かつ相当な範囲を超え、③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、いわゆるアウトティングが、パワハラとされたのである。なお、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。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関する就業規則を定めるとともに、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。

国を始めとする機関において性的指向・性自認をめぐる施策が進む

なかで、大学においても取り組みが始まっている。2020年に実施した全国の大学施策調査によれば (風間他 2021)、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、4割の大学が特別な配慮を実施している。また1割弱の大学が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た。

性的指向や性自認に関するハラスメント防止の取り組みが要請され、大学においても取り組みが開始されている状況の中で、大学においてさらなる取り組みを進めるためには、現場の教員たちが性的指向や性自認に関してどのような認識を持ち、また性的マイノリティの学生や教職員への取り組みをどのようにとらえているかが重要となる。このような問題意識から、性の多様性や性的マイノリティに関しての知識や認識、大学における経験、勤務している大学の取り組みに関する認識について大学教員を対象とした調査を実施した。

I 調査方法および回答者の属性

1 調査票の配布と回収

本調査では日本の大学に所属する専任教員¹⁾を対象に自記式の調査票を用いて実施した。抽出された教員の所属先宛に、調査の趣旨およびウェブ回答画面へのアクセス方法を記した調査依頼状 (日本語および英語)、調査票 (A4縦6頁、日本語)、返送用封筒を郵送した。回収は紙の調査票に記入して返送用封筒に入れて返送するか、サーベイモンキー (アンケート作成ツール) で作成されたウェブ画面に入力するかのいずれかを回答者が選択した²⁾ (ただし、英語版はウェブ画面のみ)。2021年5月21日に調査票を発送し、提出期限を6月30日とした。その後、7月20日に提出期限を7月末まで延長することを伝えるお礼督促はがき (ウェブ回答画面のURLとQRコードを印刷)を送付した。郵送回答は8月31日到着分まで、

ウェブ回答は8月2日回答分までを有効回答とした。なお、調査票は最後に資料として添付した。

2 教員の無作為抽出の方法

教員の無作為抽出は以下の手順で行なった。まず準備を開始した2020年秋時点で公表されていた日本全国の大学を教員数順にリスト化した。教員数のデータはhttps://tanuki-no-suji.at.webry.info/201906/article_3.html³⁾ から取得した2019年度のをベースとし、2020年度に新設された10校 (<https://www.keinet.ne.jp/exam/2020/pdf/20shinzo.pdf>) を追加し、統合された大学を1校に変更する等の調整を行った。その結果、リスト上での大学数は791、教員数は180,980となった。調査を実施する2021年度春学期もコロナ禍において教員の業務が増加している可能性があることから、回収率が通常の郵送調査で期待される3割より低い2割程度になると予測し、少なくとも400の回答を得るために抽出予定数を2,000に設定した(抽出率1.1%)。リスト上の合計教員数を抽出予定数で割った値を抽出間隔(名簿上で何人おきに抽出するか)とするが、その値が90.5であったことから、大学リストの一番目の大学は90、2番目の大学は91、3番目の大学は90のように90と91を交互に用いた。各大学における1人目の抽出者は表計算ソフトエクセル上で1から抽出間隔(90か91)までを含む乱数を発生させて決めた。各大学の教員数に抽出率をかけて整数に四捨五入した数をその大学の抽出予定数とした。実際の抽出では各校について作成した名簿上で90もしくは91の間隔で順に抽出し、抽出できなくなるまで(リスト上の残り人数が抽出間隔よりも少なくなるまで)繰り返した⁴⁾。

上の手順を踏んだ結果、632校から1792人が抽出された。なお791校中1人も抽出されなかった大学は159であった。調査票送付後に、退職・退官、宛先人不在、海外在住等の理由で、郵便局または大学事務経由で返

送・電話およびメールで連絡されてきたものが 49 通あったことから、最終的に調査票を受け取ったと想定される対象者は 1743 人となった。

3 回収状況と回答者の属性

本調査の対象となった 1743 人のうち、677 人から回答があった (回収率 38.8%)。677 人のうち郵送で回答した人は 406 人 (60.0%)、ウェブ画面で回答した人は 271 人 (40.0%、うち英語版で回答した人は 17 人) であった。表 1 に抽出した 1743 人の教員について、大学の所在地の地域区分、大都市を含む都道府県か否かの別、大学の国公立私立の別、共学・別学の別、大学の規模別、教員の職位それぞれについての構成比、および回答した 677 人のこれらの事項についての回答に基づく構成比を示す。また、それぞれの属性における回収率も示し、どの属性の教員の回収率が高く、どの属性の教員の回収率が低いのかをみていく。

まず表 1 で回答者の所属大学の所在地の地域区分をみると、関東 37.1%、近畿 18.8%、中部 15.5% で、相対的な構成比は抽出されたものと大きく異なっていなかった。回収率は東北と中部で高く 40% を超え、四国が低く 2 割に満たなかった。大学の所在地が大都市を含む 6 都府県 (東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、京都府、福岡県) か否かで見ると、回答した教員と抽出された教員はいずれもほぼ半々であり、回収率もほぼ同じであった。国立、公立、私立かの別では、回答者の内訳も抽出された教員の内訳も、私立がおおよそ 5 割 5 分、国立が約 3 分の 1、公立が 1 割未満であった。回収率は公立がもっとも高く 44.3% であった。共学か別学かで比べると、回答者の 92.9% が共学所属で、回収率は女子大の教員の方が共学の教員よりも約 4 ポイント高かった。大学の規模別では、学生数 1000 ~ 5000 人未満と 10000 人以上の大学の教員がそれぞれ回答者の約 3 割、5000 人 ~ 10000 人未満の大学の教員が約 2 割であった。回収率は、全般に規模の小さい大学に所属する方が高い傾向がみられた。該当する教員数

表1 教員の所属大学の属性別にみた抽出数、回答者数、回収率

		抽出数	構成比	回答者数	構成比	無回答を除いた構成比	回収率
大学所在地	北海道	56	3.2%	18	2.7%	2.8%	32.1%
	東北	98	5.6%	42	6.2%	6.5%	42.9%
	関東	682	39.1%	251	37.1%	39.0%	36.8%
	中部	248	14.2%	105	15.5%	16.3%	42.3%
	近畿	359	20.6%	127	18.8%	19.7%	35.4%
	中国	100	5.7%	38	5.6%	5.9%	38.0%
	四国	42	2.4%	8	1.2%	1.2%	19.0%
	九州、沖縄	158	9.1%	55	8.1%	8.5%	34.8%
	無回答	/	/	33	4.9%	/	/
6都府県か	6都府県*	919	52.7%	336	49.6%	52.2%	36.6%
	その他の道府県	824	47.3%	308	45.5%	47.8%	37.4%
	無回答	/	/	33	4.9%	/	/
国公立私立の別	国立	621	35.6%	224	33.1%	33.7%	36.1%
	公立	140	8.0%	62	9.2%	9.3%	44.3%
	私立	982	56.3%	378	55.8%	56.9%	38.5%
	無回答	/	/	13	1.9%	/	/
学別	共学	1652	94.8%	629	92.9%	94.3%	38.1%
	女子大	91	5.2%	38	5.6%	5.7%	41.8%
	無回答	/	/	10	1.5%	/	/
大学の規模(学生数)	500人未満	42	2.4%	29	4.3%	4.4%	69.0%
	500人以上～1000人未満	111	6.4%	89	13.1%	13.5%	80.2%
	1000人以上～5000人未満	562	32.2%	216	31.9%	32.7%	38.4%
	5000人以上～10000人未満	462	26.5%	135	19.9%	20.5%	29.2%
	10000人以上	566	32.5%	191	28.2%	28.9%	33.7%
	無回答	/	/	17	2.5%	/	/
職位	教授	782	44.9%	289	42.7%	43.2%	37.0%
	准教授	481	27.6%	180	26.6%	26.9%	37.4%
	講師	233	13.4%	93	13.7%	13.9%	39.9%
	助教	212	12.2%	103	15.2%	15.4%	48.6%
	助手、その他	35	2.0%	4	0.6%	0.6%	11.4%
	無回答	/	/	8	1.2%	/	/
合計		1743	100.0%	677	100.0%		38.8%

* 東京都、神奈川県、愛知県、大阪府、京都府、福岡県

は少ないものの、学生数 500 人以上 1000 人未満の大学では約 8 割、500 人未満の大学では約 7 割であった。回答者の職位をみると、教授が 4 割、准教授が 4 分の 1 を占め、講師および助教は 15% 前後と、職位が高い教員の割合が高かった。回収率は助手・その他を除くと、職位が高いほど、低い傾向がみられた。

性別 (表 2) については、各大学の名簿に記載がないため、抽出された教員については名簿上の氏名から女性か男性かを推測しその構成比をみると、女性と推測された教員が 23.4%、男性と推測された教員が 76.3% であった。回答した教員が調査票で回答した性別をみると約 7 割が男性、約 3 割が女性であった。参考回収率をみると、女性は半数に近い 47.8% で、男性の 35.3% より 13 ポイント高かった。

専門領域 (表 3) については、抽出された教員の所属学部を、調査票で用いた専門領域に沿って分類 (科研費の旧分類をもとに、理工・農・複合、人文社会、医歯薬学、その他に再分類) した構成比と、専門領域についての問いへの回答に基づく構成比を示した⁵⁾。回答した教員の専門領域は理工・農・複合がもっとも多く約 4 割、人文社会と医学・歯学・薬学がそれぞれ約 3 割であった。参考までに抽出された教員の所属学部に基づく専門領域の構成比をみると多い順に人文社会 (36.5%)、理工・農・複合 (32.6%)。医学・歯学・薬学 (27.3%) であった。抽出された教員の専門

表 2 性別でみた、抽出数 (推測)、回答者数、回収率 (参考)

		抽出数*	構成比	回答者数	構成比	回収率 (参考)
性別	女性	408	23.4%	195	28.8%	47.8%
	男性	1330	76.3%	469	69.3%	35.3%
	その他	/	/	4	0.6%	/
	(氏名から推測できず)	5	0.3%	/	/	/
	合計	1743	100.0%	677	100.0%	38.8%

* 抽出された教員の性別は名簿登録されている氏名から推測したものである。

表3 専門領域別でみた、抽出数(推測)、回答者数、回収率(参考)

		抽出数*	構成比	回答者数	構成比	回収率(参考)
領域	理工・農・複合	568	32.6%	265	39.1%	46.7%
	人文社会	637	36.5%	203	30.0%	31.9%
	医歯薬	476	27.3%	191	28.2%	40.1%
	その他	27	1.5%	7	1.0%	25.9%
	教養センター	35	2.0%	/	/	
	無回答	/	/	/	/	/
合計		1743		677	100.0%	38.8%

* 抽出された教員の専門領域は、所属学部のカテゴリに基づく。

- ・ 回答した教員の専門領域は、科研費の旧分類でたずねた問いへの回答をさらに分類したものである。
- ・ 情報学、環境学、複合領域、総合理工、数物系化学、化学、工学、総合生物、生物学、農学を理工・農・複合にまとめ、人文学と社会科学を人文社会に、まとめた。

領域の構成比についても参考にすぎないため、ここでの回収率は目安程度であるが、理工・農・複合、医学・歯学・薬学、人文社会の中では、人文社会がもっとも低い可能性がある。

II 調査結果の概要

1 性の多様性・性的マイノリティについて知識(表4)

12項目をあげて、「はい」「いいえ」「わからない」のいずれかを選んでもらった。もっとも正答率が高かったのは「同性愛とトランスジェンダーは同じ」(正答: いいえ)の90.3%であった。正答率が7割を上回ったのは、この他に「日本には同性カップルにパートナー証明書を発行している自治体はない」(正答: いいえ; 正答率79.2%)および「性的マイノリティはメンタルヘルス上のリスクを抱えやすい」(正答: はい; 正答率79.2%)の3項目であった。

正答率が7割を下回った残りの9項目は以下の通りである。「WHOは新しい診断基準で同性愛を精神疾患とみなしている」(正答: いいえ;

正答率 67.2%)、「身体の性は男と女の 2 つである」(正答: いいえ; 正答率 61.2%)、「文部科学省は性的マイノリティの児童生徒へ配慮を求める通知を出している」(正答: はい; 正答率 59.2%)、「WHO は新しい診断基準で性同一性障害を精神疾患とみなしている」(正答: いいえ; 正答率 58.5%)、「日本には男性の戸籍をもつトランスジェンダー学生の入学を認めている女子大学がある」(正答: はい; 正答率 50.8%)、「日本では戸籍の性別変更が認められている」(正答: はい; 正答率 49.2%)、「性別を変更した人はオリンピックに出場できない」(正答: いいえ; 正

表 4 性の多様性・性的マイノリティについて知識

(N=677人)	はい		いいえ		わからない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%
同性愛者とトランスジェンダーは同じである	3	0.4	611	90.3	58	8.6	5	0.7
WHO は新しい診断基準で同性愛を精神疾患とみなしている	6	0.9	455	67.2	215	31.8	1	0.1
WHO は新しい診断基準で性同一性障害を精神疾患とみなしている	53	7.8	396	58.5	226	33.4	2	0.3
日本では性同一性障害を理由とした戸籍の性別変更が認められている	333	49.2	181	26.7	159	23.5	4	0.6
身体の性は男と女の 2 つである	192	28.4	414	61.2	70	10.3	1	0.1
日本には同性カップルにパートナー証明書を発行している自治体はない	32	4.7	536	79.2	108	16.0	1	0.1
文部科学省は性的マイノリティの児童生徒への配慮を求める通知を出している	401	59.2	19	2.8	256	37.8	1	0.1
学生支援機構はLGBT等の学生の支援のありかたについての冊子を発行している	257	38.0	14	2.1	404	59.7	2	0.3
男性の戸籍をもつトランスジェンダー学生の入学を認めている女子大学がある	344	50.8	26	3.8	306	45.2	1	0.1
性別を変更した人はオリンピックに出場できない	100	14.8	287	42.4	289	42.7	1	0.1
性的マイノリティの学生対応を理由に保護者から訴訟を起こされた大学がある	263	38.8	8	1.2	403	59.5	3	0.4
性的マイノリティはメンタルヘルス上のリスクを抱えやすい	536	79.2	26	3.8	114	16.8	1	0.1

※正答は網掛けで示した。

答率 42.4%)、「性的マイノリティの学生へ対応に問題があったことを理由に、保護者から訴訟を起こされた大学がある」(正答：はい；正答率 38.8%)、「学生支援機構は LGBT 等の学生の支援のありかたについての冊子を発行している」(正答：はい；正答率 38.0%) であった。

2 性的マイノリティが経験する困難についての認識 (表 5)

5 項目を挙げて性的マイノリティが大学生活や就職活動のなかで経験する困難についての認識をたずねた。「世の中で性的マイノリティをめぐる問題は対応すべき課題である」に「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた割合 (以下【そう思う】と表記) は、97.7%であった。

「トランスジェンダーの学生は、大学生活で困難に遭遇しやすい」「トラ

表 5 性的マイノリティが経験する困難についての認識

(N=677人)	そう思う		どちらかといえばそう思う		どちらかといえばそう思わない		そう思わない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
世の中で性的マイノリティをめぐる問題は対応すべき課題である	511	75.5	150	22.2	14	2.1	1	0.1	1	0.1
同性愛者や両性愛者の学生は、大学生活で困難に遭遇しやすい	313	46.2	289	42.7	56	8.3	17	2.5	2	0.3
トランスジェンダーの学生は、大学生活で困難に遭遇しやすい	383	56.6	255	37.7	33	4.9	5	0.7	1	0.1
同性愛者や両性愛者の学生は、就職活動の中で困難に遭遇しやすい	280	41.4	250	36.9	119	17.6	27	4	1	0.1
トランスジェンダーの学生は、就職活動の中で困難に遭遇しやすい	365	53.9	254	37.1	54	8	6	0.9	1	0.1

ンスジェンダーの学生は、就職活動の中で困難に遭遇しやすい」では【そう思う】と答えた割合がそれぞれ 94.3%、91.0%であり 9 割を超えていたが、「同性愛者や両性愛者の学生は、大学生活で困難に遭遇しやすい」「同性愛者や両性愛者の学生は、就職活動の中で困難に遭遇しやすい」では【そう思う】と答えた割合はそれぞれ 88.9%、78.3%であり 9 割に満たなかった。

3 性的マイノリティが身近にいたときの抵抗感 (表 6)

知人、大学の同僚、ゼミの学生、きょうだい同性愛者、もしくはトラ

表 6 性的マイノリティが身近にいたときの抵抗感

(N=677 人)	そう思う		どちらかといえばそう思う		どちらかといえばそう思わない		そう思わない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	NA	%
知人が同性愛者だったら抵抗がある	20	3.0	101	14.9	207	30.6	347	51.3	2	0.3
大学の同僚が同性愛者だったら抵抗がある	22	3.2	78	11.5	192	28.4	382	56.4	3	0.4
担当するゼミ(演習)に同性愛者の学生がいたら抵抗がある	13	1.9	54	8.0	166	24.5	438	64.7	6	0.9
きょうだい同性愛者だったら抵抗がある	59	8.7	150	22.2	155	22.9	310	45.8	3	0.4
知人がトランスジェンダーだったら抵抗がある	16	2.4	68	10.0	186	27.5	403	59.5	4	0.6
大学の同僚がトランスジェンダーだったら抵抗がある	13	1.9	63	9.3	183	27.0	413	61.0	5	0.7
担当するゼミ(演習)にトランスジェンダーの学生がいたら抵抗がある	8	1.2	47	6.9	181	26.7	436	64.4	5	0.7
きょうだいがトランスジェンダーだったら抵抗がある	45	6.6	146	21.6	158	23.3	324	47.9	4	0.6

ンスジェンダーであったときの抵抗感を尋ねた。

もっとも抵抗感が強かったのはきょうだいが同性愛者およびトランスジェンダーだったときであり、【そう思う】と答えた割合は各々 30.9%、28.2%であり、おおよそ3割であった。つぎに抵抗感が強かったのは知人が同性愛者およびトランスジェンダーだったときであり、【そう思う】と答えた割合はそれぞれ 17.9%、12.4%であった。大学の同僚が同性愛者およびトランスジェンダーだったとき抵抗があるかの問いに【そう思う】と答えた割合は各々 14.7%、11.2%であった。もっとも抵抗感が弱かったのは担当するゼミに同性愛者もしくはトランスジェンダーの学生がいた場合の抵抗感であり、【そう思う】と答えた割合は各々 9.9%、8.1%であった。

4 周囲に性的マイノリティがいると答えた人の割合 (表7)

知人、友人、親戚や家族に性的マイノリティがいるかどうかを尋ねた。「いる」が約3割 (30.9%)、「そうかもしれない人がある」が約1割5分 (14.2%)、「いないと思う」が約4割 (40.8%)、「いない」が1割5分弱 (13.7%) であった。

表7 周囲に性的マイノリティがいると答えた人の割合

(N=677人)	N	%
いる	209	30.9
そうかもしれない人がある	96	14.2
いないと思う	276	40.8
いない	93	13.7
無回答	3	0.4
合計	677	100

5 現在勤務している大学での経験

(1) 性的マイノリティの学生・教職員に出会った経験 (表8)

勤務している大学で同性愛・両性愛およびトランスジェンダーの学生に

表8 勤務している大学で性的マイノリティの学生・教職員に出会った経験

(N=677人)	ある		そうかもしれない 学生・教職員がいた		ない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%
同性愛・両性愛の学生に出会った経験	136	20.1	133	19.6	403	59.5	5	0.7
トランスジェンダーの学生に出会った経験	132	19.5	132	19.5	406	60.0	7	1.0
同性愛・両性愛の教職員に 会った経験	47	6.9	82	9.3	544	80.4	5	0.7
トランスジェンダーの教職員 に会った経験	41	6.1	63	9.3	568	83.9	5	0.7

出会った経験のある割合はそれぞれ 20.1%、19.5%であり、同性愛・両性愛およびトランスジェンダーかもしれない学生がいたと答えた割合は各々 19.6%、19.5%であった。同性愛・両性愛およびトランスジェンダーの学生に出会った経験がある、そうかもしれない学生がいた割合を合計するとそれぞれ 39.7%、39.0%であり、約 4 割であった。

つぎに同性愛・両性愛およびトランスジェンダーの教職員に出会った経験のある割合はそれぞれ 6.9%、6.1%であり、同性愛・両性愛およびトランスジェンダーかもしれない教職員がいたと答えた割合はともに 9.3%であった。同性愛・両性愛およびトランスジェンダーの教職員に出会った経験がある、そうかもしれない教職員がいた割合を合計するとそれぞれ 16.2%、15.4%であり、約 1 割 5 分であった。

(2) 勤務している大学で性的マイノリティであることを打ち明けられた
 経験（表9）

勤務している大学で学生から同性愛・両性愛およびトランスジェンダーであることを打ち明けられたり相談されたりしたことのある割合はいずれも 8.9%であった。約 1 割の教職員が学生から同性愛・両性愛およびトランスジェンダーであることを打ち明けられたり相談されていたことが明らか

表9 勤務している大学で性的マイノリティであることを打ち明けられた経験

(N=677人)	ある		ない		その他		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%
学生から同性愛・両性愛であることを打ち明けられたり相談された	60	8.9	610	90.1	5	0.7	2	0.3
学生からトランスジェンダーであることを打ち明けられたり相談された	60	8.9	608	89.8	5	0.7	4	0.6
教職員から同性愛・両性愛であることを打ち明けられた	20	3.0	651	96.2	3	0.4	3	0.4
教職員からトランスジェンダーであることを打ち明けられた	11	1.6	661	97.6	3	0.4	2	0.3

かになった。また、教職員から同性愛・両性愛およびトランスジェンダーであることを打ち明けられたことのある割合はそれぞれ3.0%、1.6%であった。

(3) 勤務している大学での差別的言動の認知経験および性的マイノリティについての教育経験 (表10)

勤務している大学で同性愛・両性愛およびトランスジェンダー等に関する否定的・差別的な言動を見たり聞いたりしたことが「よくある」と答えた割合は1.0%、「ときどきある」は12.7%であった。約1割5分の教職員が大学で同性愛・両性愛およびトランスジェンダー等に関する否定的・差別的な言動を見たり聞いたりしていることが明らかになった。

表10 勤務している大学での差別的言動の認知経験および性的マイノリティについての教育経験

(N=677人)	よくある		ときどきある		あまりない		ない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
大学で否定的・差別的な言動の有無	7	1.0	86	12.7	222	32.8	359	53.0	3	0.4
大学の授業で取り上げたことがある	33	4.9	97	14.3	154	22.7	390	57.6	3	0.4

つぎに大学の授業で性的マイノリティ（の権利）について取り上げたことが「よくある」教員は4.9%、「ときどきある」が14.3%であり、性的マイノリティ（の権利）について取りあげているのは約2割（19.2%）の教職員であることが示された。

6 大学の取り組みに関する認識（表11）

「戸籍の性別はプライバシーだ」に【そう思う】と答えた割合は8割弱（77.4%）であり、「多目的トイレは身体障害者のみが使うべき」に【そう思う】と答えた割合は1割（6.2%）を切っていた。「性的マイノリティの学生がいる場合、教員間で情報共有したほうがよい」に【そう思う】と答えた割合は約5割（52.3%）、「性的マイノリティではないかと思う学生が

表11 大学の取り組みに関する認識

(N=677人)	そう思う		どちらかといえばそう思う		どちらかといえばそう思わない		そう思わない		無回答	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
戸籍の性別はプライバシーだ	307	45.3	217	32.1	98	14.5	44	6.5	11	1.6
多目的トイレは身体障害者のみが使うべき	8	1.2	34	5.0	154	22.7	476	70.3	5	0.7
性的マイノリティの学生がいる場合、教員間で情報共有	95	14.0	259	38.3	174	25.7	142	21.0	7	1.0
配慮事項について、教員からたずねたほうがよい	27	4.0	163	24.1	286	42.2	194	28.7	7	1.0
女子大学はトランスジェンダー学生を受け入れたほうがよい	114	16.8	354	52.3	151	22.3	46	6.8	12	1.8
信仰上の理由から否定的な発言する学生への対応はできない	48	7.1	169	25.0	270	39.9	181	26.7	9	1.3

いたら、配慮することがないか、教員から尋ねた方がよい」に【そう思う】と答えた割合は3割弱(28.1%)であった。「女子大学は、女性として生活している男性戸籍のトランスジェンダー学生を受け入れたほうがよい」、「信仰上の理由で同性愛やトランスジェンダーを否定する発言をしている学生がいても教員は注意できない」に【そう思う】と答えた割合は、それぞれ69.1%、32.1%であった。

7 大学として必要な取り組み(表12)

性の多様性や性的マイノリティに関する大学の取り組みとして、必要があると思うものを聞いたところ、「教職員研修」が最も多く(73.0%)、ついで「性的マイノリティの学生・教職員に対応する窓口の設置」(60.1%)、「学生向けの啓発」(53.6%)、「性的マイノリティについての大学のポリシーの明確化」(47.4%)、「カリキュラムの設置」(18.9%)であった。「特に取り組む必要はない」は2.5%であった。

表12 大学の取り組みとして、必要があると思うもの
(複数回答)

(N=677人)	N	%
教職員研修	494	73.0
窓口の設置	407	60.1
学生向けの啓発	363	53.6
ポリシー明確化	321	47.4
カリキュラムの設置	128	18.9
特に取り組む必要はない	17	2.5
その他	14	2.1

8 性的マイノリティの学生支援のためのガイドラインについて(表13～15)

勤務する大学に性的マイノリティ支援のためのガイドライン等があると答えた割合は約1割(9.5%)であり、「ない」と答えた割合は26.7%、「わ

表 13 性的マイノリティの学生支援のためのガイドライン等の有無

(N=677 人)		N	%
性的マイノリティの学生支援の ためのガイドライン等の有無	ある	64	9.5
	ない	181	26.7
	わからない	417	61.6
	無回答	15	2.2
	合計	677	100

表 14 ガイドライン等があることについての認識

(N = 64 人)		N	%
ガイドライン等があること について	賛成	52	81.3
	どちらかといえば賛成	9	14.1
	どちらかといえば反対	3	4.7
	合計	64	100

表 15 ガイドラインをつくることについての認識

(N=598 人)		N	%
ガイドライン等をつくること について	賛成	279	46.7
	どちらかといえば賛成	277	46.3
	どちらかといえば反対	26	4.3
	反対	5	0.8
	無回答	11	1.8
	合計	598	100

からない」が約6割（61.6%）であった（表13）。

次に「ある」と答えた教員に、ガイドライン等があることについての認識をたずねたところ、【賛成】が9割を超えた（95.4%）（表14）。

ガイドライン等があるかの問いに「ない」「わからない」と答えた教員に「勤務する大学に、性的マイノリティの学生支援ガイドライン等をつくることについて」の見解を尋ねたところ、【賛成】が9割を超えた（93.0%）（表15）。

Ⅲ 考察

1 性の多様性・性的マイノリティについて知識 (表 4)

性の多様性・性的マイノリティについての知識の正答率が70%を超えたのは12項目中3項目であった(「同性愛とトランスジェンダーは同じ」(正答: いいえ)、「日本には同性カップルにパートナー証明書を発行している自治体はない」(正答: いいえ)および「性的マイノリティはメンタルヘルス上のリスクを抱えやすい」(正答: はい))。

正答率が7割を下回ったのは9項目(「WHOは新しい診断基準で同性愛を精神疾患とみなしている」(正答: いいえ)、「身体の性は男と女の2つである」(正答: いいえ)、「文部科学省は性的マイノリティの児童生徒へ配慮を求める通知を出している」(正答: はい)、「WHOは性同一性障害を精神疾患とみなしている」(正答: いいえ)、「日本には男性の戸籍をもつトランスジェンダー学生の入学を認めている女子大学がある」(正答: はい)、「日本では戸籍の性別変更認められている」(正答: はい)、「性別を変更した人はオリンピックに出場できない」(正答: いいえ)、「性的マイノリティの学生へ対応に問題があったことを理由に、保護者から訴訟を起こされた大学がある」(正答: はい)、「学生支援機構はLGBT等の学生の支援のありかたについての冊子を発行している」(正答: はい))であったことから、性の多様性・性的マイノリティについての知識が大学教員の間で十分に普及していないことが明らかになった。同性愛および性別越境(性同一性障害)がWHOでは精神疾患と見なされていないことや文部科学省や学生支援機構の対応等も含め、教員向けの啓発が必要である。

2 性的マイノリティが経験する困難についての認識 (表 5)

「世の中で性的マイノリティをめぐる問題は対応すべき課題である」「トランスジェンダーの学生は、大学生活で困難に遭遇しやすい」「トランスジェンダーの学生は、就職活動の中で困難に遭遇しやすい」はいずれも「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が9割を超えていた。一方で、「同性愛者や両性愛者の学生は、大学生活で困難に遭遇しやすい」「同性愛者や両性愛者の学生は、就職活動の中で困難に遭遇しやすい」については「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計が9割を下回った。同性愛者や両性愛者の大学生活および就職活動での困難については、トランスジェンダーの学生が遭遇する困難と比べて認知のされ方が低かった。

3 性的マイノリティが身近にいたときの抵抗感 (表 6)

3割の大学教員が、きょうだい同性愛者およびトランスジェンダーだったときに抵抗感があるかという問いに「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた。大学の同僚が同性愛者およびトランスジェンダーだったとき抵抗があるかの問いに「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計は、それがきょうだいの場合よりは低いものの、1割を超えた。また担当するゼミに同性愛者もしくはトランスジェンダーの学生がいた場合にも抵抗感があると答えた割合は1割弱であった。同性愛者もしくはトランスジェンダーの学生、同僚に抵抗感をもつ教員が1割前後いることが明らかになった。

4 周囲に性的マイノリティがいると答えた人の割合 (表 7)

知人、友人、親戚や家族に「性的マイノリティがいる」「性的マイノリティかもしれない人がいる」と答えた大学教員の割合は4割5分であった。2019年に行われた「性的マイノリティについての意識：2019年(第2回)全国調査」(河口他 2019)⁶⁾では友人、親戚、家族に同性愛者がいる、性

別を変えた人がいる・そうかもしれない人がいると答えた割合はそれぞれ5.1%、2.2%であった。この調査と比べると、大学教員にとって性的マイノリティが身近な存在になっていることがわかった。

5 現在勤務している大学での経験 (表8～10)

約4割の教員が勤務している大学で同性愛・両性愛およびトランスジェンダーの学生に出会った経験がある・そうかもしれない学生に出会った経験があると回答した。一方で、同性愛・両性愛およびトランスジェンダーの教職員に出会った経験がある・そうかもしれない学生がいたと答えた割合は約1割5分であった。

次に学生から同性愛・両性愛およびトランスジェンダーであることを打ち明けられたり相談されたりしたことのある割合はそれぞれ約1割、教職員から同性愛・両性愛およびトランスジェンダーであることを打ち明けられたことのある割合は5%未満であった。

同性愛・両性愛およびトランスジェンダー等に関する否定的・差別的な言動を見たり聞いたりしたことが「よくある」または「ときどきある」と答えた割合は約1割5分であった。約7人に1人の教員が大学で同性愛・両性愛およびトランスジェンダー等に関する否定的・差別的な言動を見たり聞いたりしていることが明らかになった。

また大学の授業で性的マイノリティ (の権利) について取り上げたことが「よくある」「ときどきある」と答えた割合は約2割 (19.2%) の教職員であった。

6 大学の取り組みに関する認識 (表11)

「多目的トイレは身体障害者のみが使うべき」に「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合は9割を超えていた。「戸籍の性別はプライバシーだ」に「そう思う」または「どちらかと

「いえ、そう思う」と回答したのは8割弱、「性的マイノリティではないかと思う学生がいたら、配慮することがないか、教員から尋ねた方がよい」、「信仰上の理由で同性愛やトランスジェンダーを否定する発言をしている学生がいても教員は注意できない」に「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と回答した割合は約7割であった。また「女子大学は、女性として生活している男性戸籍のトランスジェンダー学生を受け入れたほうがよい」に対し「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合も約7割であった。一方で、「性的マイノリティの学生がいる場合、教員間で情報共有したほうがよい」に「そう思わない」または「どちらかといえばそう思わない」と答えた教員は5割弱であった。

次にこれらの設問の意図を述べる。ア)「戸籍の性別はプライバシーだ」は、戸籍の性別と性自認が異なる学生・教職員にとって戸籍の性が暴露(アウトティング)されることは就学・就労に否定的影響を及ぼす場合があり、戸籍の性別もプライバシーであるという認識を持つことが必要であるためである。イ)「多目的トイレは身体障害者のみが使うべき」は、多目的トイレはトランスジェンダーを含む身体障害者以外の学生・教職員も使用する可能性があるからである。ウ)「性的マイノリティの学生がいる場合、教員間で情報共有したほうがよい」は、性的マイノリティであることを他の教員に知られたくない学生にとってその情報を共有されることは、ア)と同様に個人情報の暴露(アウトティング)につながるからである。エ)「性的マイノリティではないかと思う学生がいたら、配慮することがないか、教員から尋ねた方がよい」は、自らを性的マイノリティと認識するか、またカミングアウト(性的マイノリティであることを他者に告げる)するか否かやそのタイミングはすべて自己決定に属するため、性的マイノリティかどうか、また配慮することがあるかを教員から尋ねることは避けるべきだからである。オ)「女子大学は、女性として生活している男性戸籍のトランスジェンダー学生を受け入れたほうがよい」は、近年、

トランスジェンダー女子学生を受け入れる女子大学が漸増しつつあるなかで教員の意識を調査するためである。カ)「信仰上の理由で同性愛やトランスジェンダーを否定する発言をしている学生がいても教員は注意できない」は、信仰が理由とはいえ、性的マイノリティの学生を否定する発言を行うことはこれらの学生の就学上の権利を侵害する行為であるため、大学教員として注意すべきだからである。

7 大学として必要な取り組み (表 12)

性の多様性や性的マイノリティに関する大学の取り組みとして、必要があると思うものを聞いたところ、「教職員研修」については約4分の3が、「学生向け啓発」に関しては約半数が必要であると回答した。また「性的マイノリティの学生・教職員に対応する窓口の設置」については6割、「性的マイノリティについての大学のポリシーの明確化」については約5割が必要と回答した。

大学教員自身が教職員研修および学生向けの啓発とともに、大学としての取り組みの必要性(窓口の設置、ポリシー明確化)を認識していることが明らかになった。

8 性的マイノリティの学生支援のためのガイドラインについて (表 13～15)

先述したように「性的マイノリティについての大学のポリシーの明確化」については約5割が必要と回答したが、勤務する大学に性的マイノリティ支援のためのガイドライン等があると答えた割合は約1割(9.5%)であった。次に「ある」と答えた教員に、ガイドライン等があることについての認識をたずねたところ、「賛成」もしくは「どちらかといえば賛成」と答えた割合は9割を超えた。またガイドライン等があるかの問いに「ない」「わからない」と答えた教員に「性的マイノリティの学生支援ガイドライン等をつくることについて」の見解を尋ねたところ、「賛成」もしくは「ど

「明らかといえば賛成」と答えた割合は9割を超えた。ほとんどの教員がガイドライン等をつくる取り組みを支持していた。

IV 結論

約4割の大学教員が大学で性的マイノリティの学生と出会った経験があり、約1割5分の教員が勤務している大学で性的マイノリティの教職員に出会った経験があると回答した。約1割の教員が性的マイノリティであることを打ち明けられ相談された経験を持っていた。また約1割5分の教員が大学で性的マイノリティに関して差別的・否定的な言動を見聞きしていた。

性的マイノリティの学生が大学生活や就職活動で困難に遭遇しやすい状況にあることが認知され、性の多様性や性的マイノリティに関する大学の取り組みとして「教職員研修」「性的マイノリティの学生・教職員に対応する窓口の設置」、「学生向けの啓発」、「性的マイノリティについての大学のポリシーの明確化」について取り組む必要性も認識されていた。

しかし、勤務する大学に性的マイノリティ支援のためのガイドライン等があると答えた割合は約1割であり、同性愛者もしくはトランスジェンダーの学生、同僚に抵抗感をもつ教員が1割前後いることが示された。また性の多様性・性的マイノリティについての知識の正答率が70%を超えたのは12項目中3項目であった。また戸籍の性別をプライバシーとして認識すべきであること、本人の同意なく性的マイノリティの学生についての情報を共有すべきでないこと、配慮することがあるか尋ねる場合は性的マイノリティ学生からカミングアウトされてから行うべきこと、等についてはまだ教員間で共有されているとはいえない状況にあることが明らかになった。属性別の分析等の詳しい分析は今後、継続しておこなう予定である。

注

- 1) 対象とした職位は、教授、准教授、講師、助教、助手（「特任」、「卓越」、「特別」、「特命」、「病院」、「育成」、「診察」、「診療」、「実習」がつくものも含む）、特定有期雇用教員（「テニユアトラック助教」「診療教授」「診療講師」）である。総長、理事、副学長等の役職者については、教員である場合には対象に含めた。「客員」教員、Special Professor、連携教授、大学院の診療科（内科、耳鼻科など）に属する専任教員のうち教育に携わっていない可能性の高い助教・助手、付属校教員、研究員、職員の種類は対象外とした。
- 2) すべての人に両言語の調査票を送付することは予算上の制約から不可能であったため、英語での回答はウェブ画面のみとした。
- 3) これは次の資料を参考に作成されている（『週刊東洋経済臨時増刊『本当に強い大学 2019』東洋経済新報社（2019年6月）をもとに、同誌でデータ不足の部分を螢雪時代編集部『2019年度用 大学の真の実力 情報公開 BOOK』旺文社（2018年9月）、アエラムック編集部『大学ランキング 2020』朝日新聞出版（2019年4月）、大学ポートレート、各大学のウェブサイト等の資料で補完』（同HPより転載）。なお、本調査では学部組織のない航空保安大学校、防衛医科大学校、職業能力開発総合大学校、放送大学のような通信制のみの大学は対象から外した。
- 4) 公表されている教員数と、学内の教員・研究者リストに含まれる人数は異なるものがほとんどであった。人数のズレの多くは、本研究で用いた教員数データが2019年度であったこと、また各校が公表する教員リストを検索・閲覧したのが2020年であったことによるものと考えられる。ただし大学によっては教員数として公表している人数に特定有期雇用教員を含まないため1000単位での差があった場合や、職員や研究員が名簿に混在しているために公表教員数より多くなる場合などがあった。その都度人数が異なる原因を探り、重複などがないように確認しながらより現状に近い名簿を作成し、同じ間隔で抽出した。
- 5) 教員の所属学部は必ずしも専門領域ではないことが多々あるため、ここでの比較および回収率はあくまで参考である。情報学、環境学、複合領域、総合理工、数物系化学、化学、工学、総合生物、生物学、農学を「理工・農・複合」にまとめ、人文学と社会科学を「人文社会」にまとめた。
- 6) 「性的マイノリティについての意識：2019年（第2回）全国調査」報告会資料
<http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/2019chousa.pdf>

引用文献

- 風間孝・釜野さおり・北仲千里・藤原直子・林夏生、2021、「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」『中京大学社会科学研究』41（2）：230-181
- 文部科学省、2015、「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」https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm
- 文部科学省、2016、「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」
https://www.mext.go.jp/content/20210215_mxt_sigakugy_1420538_00003_18.pdf
- 厚生労働省、2020、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>
- 日本学生支援機構、2018、「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/publication/lgbt_shiryu.html
- 河口和也、2019、「性的マイノリティについての意識：2019年（第2回）全国調査」報告会資料 <http://alpha.shudo-u.ac.jp/~kawaguch/2019chousa.pdf>

謝辞

本調査に回答くださった教員の皆様にお礼を申し上げる。また、抽出方法についてアドバイスをくださった岩本健良氏（金沢大学）、教員数のリストをHPに公開されている方、そしてデータの抽出・入力・クリーニング作業に尽力してくれた大内颯太氏、片桐美恵氏、藤井舜氏にこの場をお借りして感謝する。

本研究は「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」（JSPS 科研費 19K12619）の助成を受けたものである。

【資料】

性的マイノリティに関する大学教員意識調査

問1 以下の文章について、あてはまるものを1つだけ選び、○をつけてください。

ア	同性愛者とトランスジェンダーは同じである	はい	いいえ	わからない
イ	WHOは新しい診断基準で同性愛を精神疾患とみなしている	はい	いいえ	わからない
ウ	WHOは新しい診断基準で性同一性障害を精神疾患とみなしている	はい	いいえ	わからない
エ	日本では性同一性障害を理由とした戸籍の性別変更が認められている	はい	いいえ	わからない
オ	身体の性は男と女の2つである	はい	いいえ	わからない
カ	日本には同性カップルにパートナー証明書を発行している自治体はない	はい	いいえ	わからない
キ	文部科学省は性的マイノリティの児童生徒への配慮を求める通知を出している	はい	いいえ	わからない
ク	学生支援機構はLGBT等の学生が学生生活を送る上での支援のありかたについて記した冊子を発行している	はい	いいえ	わからない
ケ	日本には男性の戸籍をもつトランスジェンダー学生の入学を認めている女子大学がある	はい	いいえ	わからない
コ	性別を変更した人はオリンピックに出場できない	はい	いいえ	わからない
サ	性的マイノリティの学生への対応に問題があったことを理由に、保護者から訴訟を起こされた大学がある	はい	いいえ	わからない
シ	性的マイノリティはメンタルヘルス上のリスクを抱えやすい	はい	いいえ	わからない

問2 次のア～オについて、あなたのお考えに最も近いものを1, 2, 3, 4から1つ選び、○をつけてください。

	そう思う	どちらかと思う	どちらかわない	そう思わない
ア	1	2	3	4
イ	1	2	3	4
ウ	1	2	3	4
エ	1	2	3	4
オ	1	2	3	4

問3 次のア〜クについて、あなたのお気持ちやお考えに最も近いものを1〜4から1つ選び、○をつけてください。

	そう 思う	ど ち ら か と い え ば	ど ち ら か と い え ば	そ う 思 わ な い
ア 知人が同性愛者だったら抵抗がある	1	2	3	4
イ 大学の同僚が同性愛者だったら抵抗がある	1	2	3	4
ウ 担当するゼミ（演習）に同性愛者の学生がいたら抵抗がある	1	2	3	4
エ きょうだいが同性愛者だったら抵抗がある	1	2	3	4
オ 知人がトランスジェンダーだったら抵抗がある	1	2	3	4
カ 大学の同僚がトランスジェンダーだったら抵抗がある	1	2	3	4
キ 担当するゼミ（演習）にトランスジェンダーの学生がいたら抵抗がある	1	2	3	4
ク きょうだいがトランスジェンダーだったら抵抗がある	1	2	3	4

問4 あなたのまわりの人々についておたずねします。あなたの知人や、友人、親戚や家族に性的マイノリティはいますか。（○は1つ）

1. いる 2. そうかもしれない人がいる 3. いないと思う 4. いない

問5 あなたの現在勤務している大学での経験についておたずねします。

① 勤務している大学で、同性愛・両性愛の学生に出会ったことはありますか？

1. ある 2. ない 3. そうかもしれない学生がいた

② 勤務している大学で、トランスジェンダーの学生に出会ったことはありますか？

1. ある 2. ない 3. そうかもしれない学生がいた

③ 勤務している大学で、学生から同性愛・両性愛であることを打ち明けられたり、相談を受けた
 りしたことはありますか？

1. ある 2. ない 3. その他（ ）

- ④ 勤務している大学で、学生からトランスジェンダーであることを打ち明けり、相談を受けたりしたことはありますか？
1. ある 2. ない 3. その他 ()
- ⑤ 勤務している大学で、同性愛・両性愛の教職員に会ったことはありますか？
1. ある 2. ない 3. そうかもしれない教職員がいた
- ⑥ 勤務している大学で、トランスジェンダーの教職員に会ったことはありますか？
1. ある 2. ない 3. そうかもしれない教職員がいた
- ⑦ 勤務している大学で、教職員から、同性愛・両性愛であることを打ち明けられたことはありますか？
1. ある 2. ない 3. その他 ()
- ⑧ 勤務している大学で、教職員から、トランスジェンダーであることを打ち明けられたことはありますか？
1. ある 2. ない 3. その他 ()
- ⑨ 勤務している大学で、同性愛や両性愛、トランスジェンダー等に関する否定的・差別的な言動を見たり聞いたりしたことはありますか？
1. よくある 2. ときどきある 3. あまりない 4. ない
- ⑩ 勤務している大学の授業で、性的マイノリティ（の権利）について取り上げたことはありますか？
1. よくある 2. ときどきある 3. あまりない 4. ない

問6 あなたの現在勤務している大学の取り組みに関しておたずねします。

- (1) 性の多様性や性的マイノリティに関する大学の取り組みについておたずねします。
次のア～カについて、あなたのお気持ちやお考えに最も近いものを1～4から1つ選び、○をつけてください。

		そう 思う	ど ち ら か と 思 う え ば	ど ち ら か と 思 わ な い え ば	そ う 思 わ な い
ア	戸籍の性別はプライバシーだと思う	1	2	3	4
イ	大学の多目的トイレは身体障害者のみを使うべきである	1	2	3	4
ウ	性的マイノリティの学生がいる場合は、教員間で情報共有したほうがよい	1	2	3	4
エ	性的マイノリティではないかと思う学生がいたら、配慮することがないか、教員からたずねたほうがよい	1	2	3	4
オ	女子大学は、女性として生活している男性戸籍のトランスジェンダー学生を受け入れたほうがよい	1	2	3	4
カ	信仰上の理由で同性愛やトランスジェンダーを否定する発言をしている学生がいても教員は注意できない	1	2	3	4

(2) 性の多様性や性的マイノリティに関する大学の取り組みとして、必要があると思うものに

○をつけてください。(○は3つまで)

1. 教職員研修
2. 学生向けの啓発
3. 性的マイノリティについての大学のポリシーの明確化
4. 性的マイノリティの学生・教職員に対応する窓口の設置
5. 性的マイノリティについて学ぶためのカリキュラムの設置
6. 特に取り組む必要はない
7. その他 ()

(3) あなたの勤務する大学には性的マイノリティの学生支援のためのガイドライン等があります

か。

1. ある 2. ない 3. わからない
- ②へお進みください。
- ①へお進みください。

① 「1.」に○をつけた場合のみ、おたすねします。あなたの勤務する大学に、性的マイノリティの学生支援ガイドライン等があることについて、どう思いますか？

1. 賛成 2. どちらかといえば賛成 3. どちらかといえば反対 4. 反対

② 「2.」「3.」に○をつけた場合のみ、おたすねします。

あなたの勤務する大学に、性的マイノリティの学生支援ガイドライン等をつくることについてどう思いますか？

1. 賛成 2. どちらかといえば賛成 3. どちらかといえば反対 4. 反対

問7 最後にあなたご自身のことについてお聞きします。

① 年齢をご記入ください。

1. 25歳～29歳 2. 30歳～34歳 3. 35歳～39歳 4. 40歳～44歳
5. 45歳～49歳 6. 50歳～54歳 7. 55歳～59歳 8. 60歳～64歳
9. 65歳以上

② あなたの性別に○をつけてください。

1. 女性 2. 男性 3. その他 ()

③ 大学で教えている学問分野に○をつけてください。(科学研究費助成事業の分野に基づいています)

1. 情報学 2. 環境学 3. 複合領域 4. 人文学 5. 社会科学
6. 総合理工 7. 数物系科学 8. 工学 9. 総合生物 10. 生物学
11. 農学 12. 医歯薬学 13. その他 ()

④ 現在の職名に○をつけてください。

1. 教授 2. 准教授 3. 講師 4. 助教 5. その他 ()

⑤ 勤務する大学 1. 国立大学 2. 公立大学 3. 私立大学 4. その他 ()

⑥ 大学の所在地を教えてください。 () 都道府県

⑦ 大学は共学あるいは別学か教えてください。 1. 共学 2. 女子大学

⑧ 大学の学生数について教えてください。

- | | |
|----------------------|-----------------------|
| 1. 500 人未満 | 2. 500 人以上～1000 人未満 |
| 3. 1000 人以上～5000 人未満 | 4. 5000 人以上～10000 人未満 |
| 5. 10000 人以上 | |

質問は以上です。

* この調査について、あるいはこの調査でおたずねしたことについてご意見などがありましたら、
下の欄にご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。