

# 大学における 性的指向・性自認に関する取り組み状況： 全国調査報告(2020年)をもとにして

風間孝(中京大学)

## コンテンツ

### 1 目的と方法

### 2 結果

- (1) LGBT等の学生への対応
- (2) LGBT等の教職員への対応
- (3) LGBT等へのハラスメントの対応

### 3 考察

## はじめに：調査の背景

(1)文科省通知(2015):小～高対象

「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」

⇒小・中・高で性自認を尊重された児童・生徒が大学に入学する状況

(2)日本学生支援機構による冊子発行(2018):大学対象

「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」

⇒大学の教職員の理解増進を図る

(3)労働施策総合推進法(パワハラ防止法)施行(2020):大学も対象

パワハラ防止指針におけるパワハラ類型

精神的な攻撃:相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動

個への侵害: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(アウトティング)

⇒2020年11月文科省通知:各大学でパワハラ防止を就業規則で定める

学生に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

## 1 目的と方法

目的: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、大学の構成員が安心して学び働ける環境作りを促進する

方法:全国の国公私立大学773校に悉皆調査を実施

- ・調査票は各大学ごとに3通(学生支援担当部署、キャリア支援担当部署、総務人事担当部署)ずつ計2319通を送付
- ・調査期間2020年6月1日～8月31日
- ・有効回答数626通(回収率は27.0%)

## 回収状況

		n	%			n	%
国公立	国立	92	14.7	地方別	北海道	33	5.3
	公立	110	17.6		東北	50	8.0
	私立	419	66.9		関東	193	30.8
	NA	5	0.8		中部	94	15.0
	合計	626	100		近畿	116	18.5
学生規模	500人未満	71	11.3		中国	44	7.0
	500~1,000人未満	98	15.7		四国	22	3.5
	1,000~5,000人未満	301	48.1		九州	70	11.2
	5,000~10,000人未満	99	15.8		NA	4	0.6
	10,000人以上	50	8		合計	626	100
	NA	7	1.1				
	合計	626	100				

## 分析方法

1大学で3通回答が寄せられる可能性  
 ⇒質問ごと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に分けて集計

⇒質問項目を最もよく理解していると思われる部署の回答を示す

(例:学生支援のための手引き作成状況  
 ⇒学生支援担当部署)

有効回答数626通の部署別の内訳

	回収数	大学総数における回収率*(%)
学生支援担当部署	283	36.6
キャリア支援担当部署	142	18.4
総務人事担当部署	157	20.3
その他	35	5.5
無回答	9	1.4

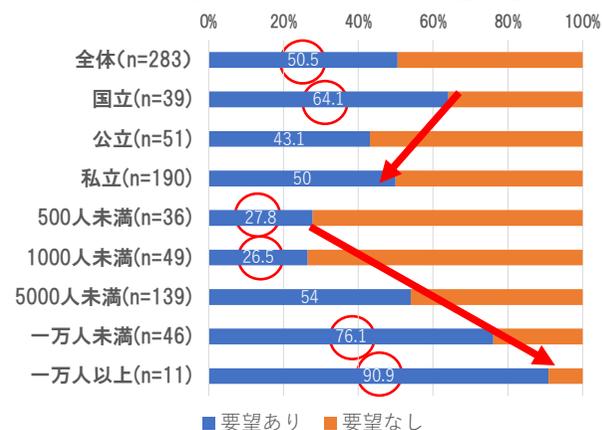
\*全大学における回収率 = 回収数 / 全大学数 (773)

## 2 結果

### (1)LGBT等の学生への対応

## LGBT等学生からの配慮・要望の申し出

学生支援担当部署



**全体:半数で申し出あり**  
 国立大:約3分の2で要望あり  
 1万人以上:9割  
 5千人以上1万人未満:7割  
 5百人未満、千人未満の大学:配慮の申し出は3割未満  
 ⇒国立大で申し出が多い  
 ⇒規模の大きさと配慮・要望の申し出の多さが比例

## 学生からの配慮・要望の申し出 (記述回答より)

学生支援担当部署

### ①すべて性別違和にもとづく申し出だった

(要望内容:戸籍の性別とは異なる性別で大学生活を過ごすこと;トイレの使用;学生証の名前の性別の変更;健康診断;更衣室の使用;出席時の性別による呼び分け;体育の授業;教育実習への参加;インターンシップへの申し込みなど)

### ②同性愛・両性愛等の学生からの申し出なし

抱える困難:制度への要望とは異なる形をとる

## LGBT等の学生への特別な配慮内容

学生支援担当部署

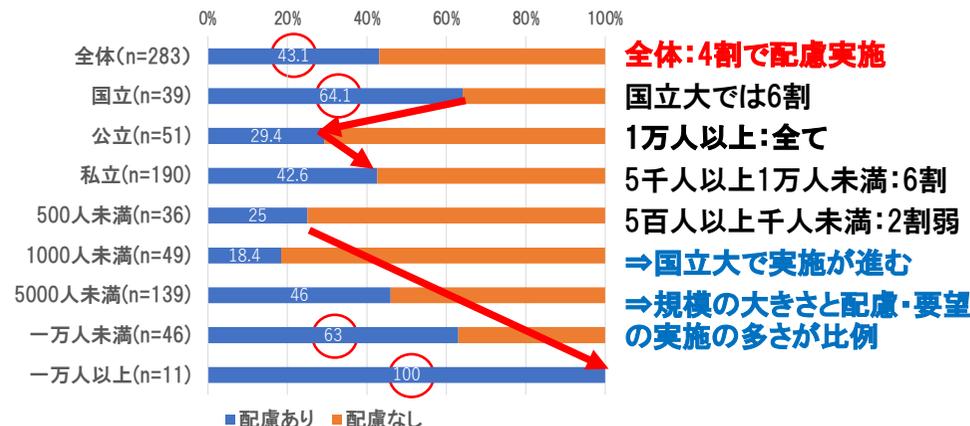
※配慮している大学の中の回答割合

配慮内容	n	%	配慮内容	n	%
大学の健康診断での対応	91	74.6	体育授業での対応	28	23.0
トイレの対応	89	73.0	授業における性別でのグループ分けを必要に行わない	26	21.3
通称名での学生証の記載	62	50.8	学外実習(教育実習等の履修)での配慮	23	18.9
通称名での学籍簿の記載	56	45.9	合宿などでの配慮	23	18.9
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)	54	44.3	制服・ユニフォームの対応	8	6.6
更衣室・シャワールームの対応	52	42.6	学生寮での配慮	6	4.9
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)	37	30.3	留学での配慮	4	3.3
通称名での卒業証書の記載	34	27.9	入学試験時における受験生への配慮	4	3.3
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	30	24.6	定期試験時での配慮	4	3.3

性別違和を抱えている学生への配慮で占められている

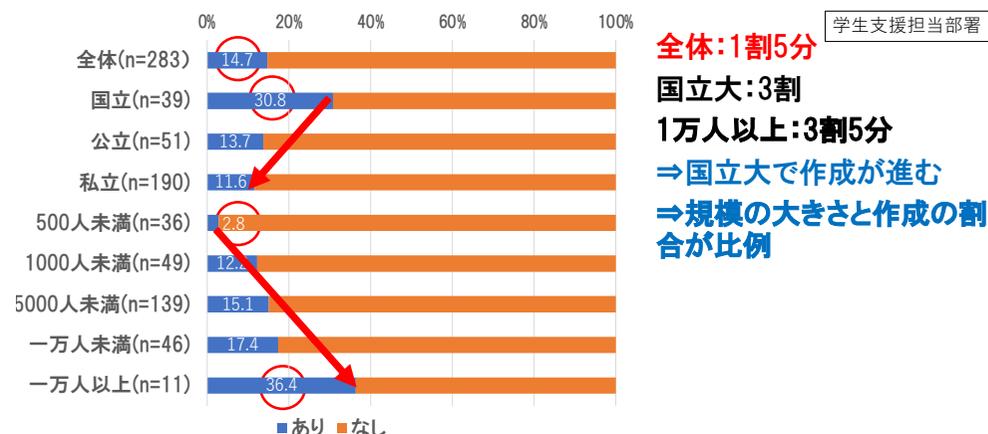
## LGBT等の学生への特別な配慮の実施

学生支援担当部署



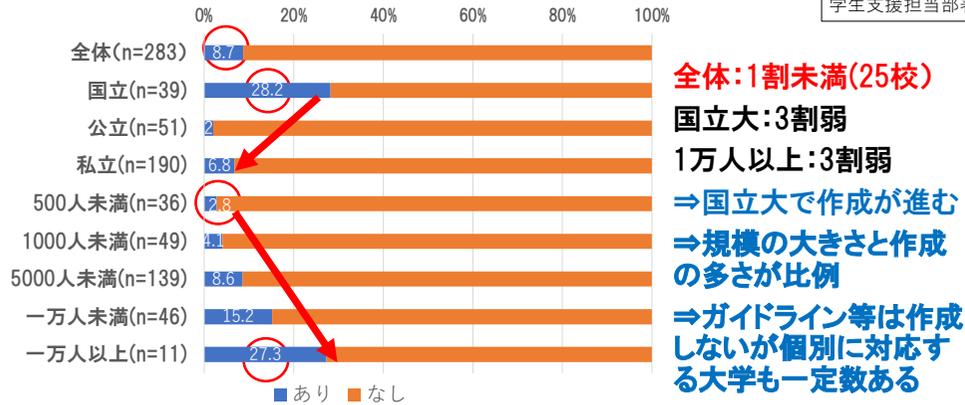
## 学生生活の手引き、学生相談室のウェブサイトやリーフレットへのLGBT等の学生対応の記載

学生支援担当部署



## LGBT等学生支援の手引き、ガイドライン作成

学生支援担当部署



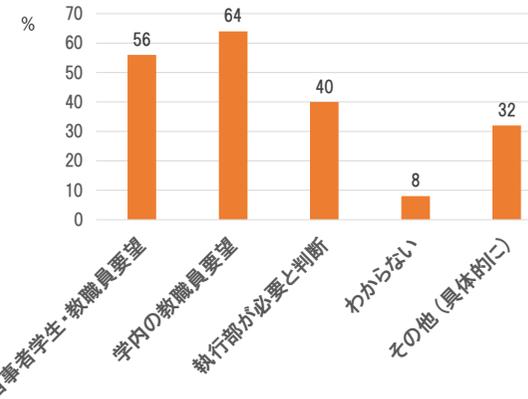
全体: 1割未満(25校)  
 国立大: 3割弱  
 1万人以上: 3割弱  
 ⇒国立大で作成が進む  
 ⇒規模の大きさと作成の多さが比例  
 ⇒ガイドライン等は作成しないが個別に対応する大学も一定数ある

記述回答: 「ガイドライン等は作成していないが該当学生がいる場合、個別に対応している」

## LGBT等学生支援のガイドライン作成のきっかけ

学生支援担当部署

N=25

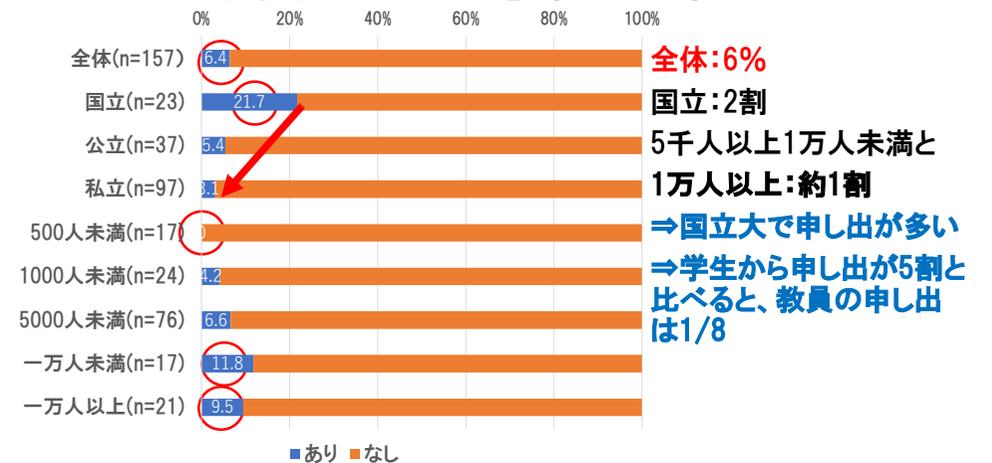


当事者からの要望: 半数超  
 S  
 トップダウン < ボトムアップ  
 執行部の判断 当事者、教職員の要望

## 2 結果 (2) LGBT等の教職員への対応

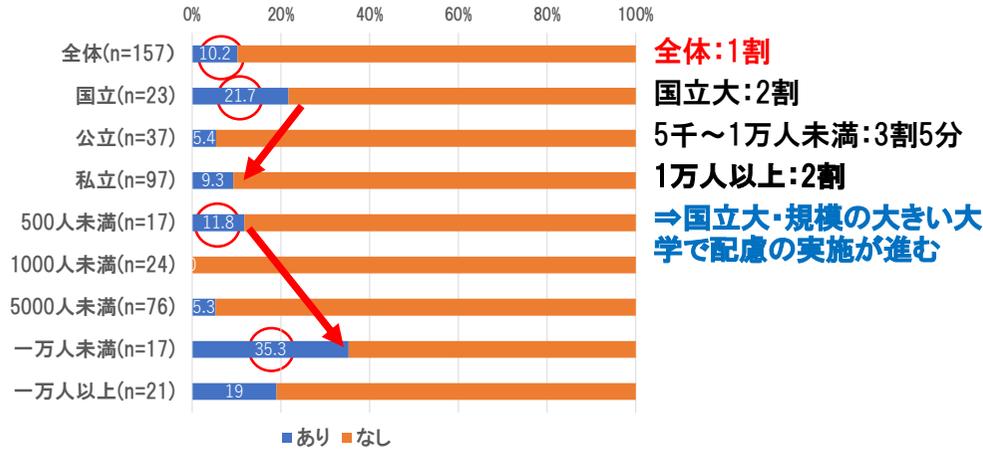
## LGBT等の教職員からの配慮・要望の申し出

総務人事担当部署



全体: 6%  
 国立: 2割  
 5千人以上1万人未満と  
 1万人以上: 約1割  
 ⇒国立大で申し出が多い  
 ⇒学生から申し出が5割と比べると、教員の申し出は1/8

## LGBT等の教職員への特別な配慮の実施

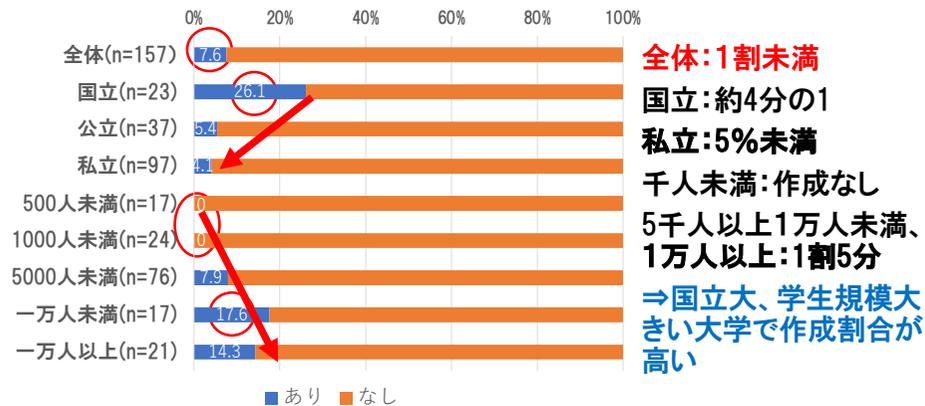


## LGBT等の教職員への特別な配慮の内容

	n	%
健康診断	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
<b>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</b>	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

性別違和に関わるものが多い  
 ↓↑  
 同性パートナーへの福利厚生(2校)

## LGBT等教職員対応ガイドライン作成



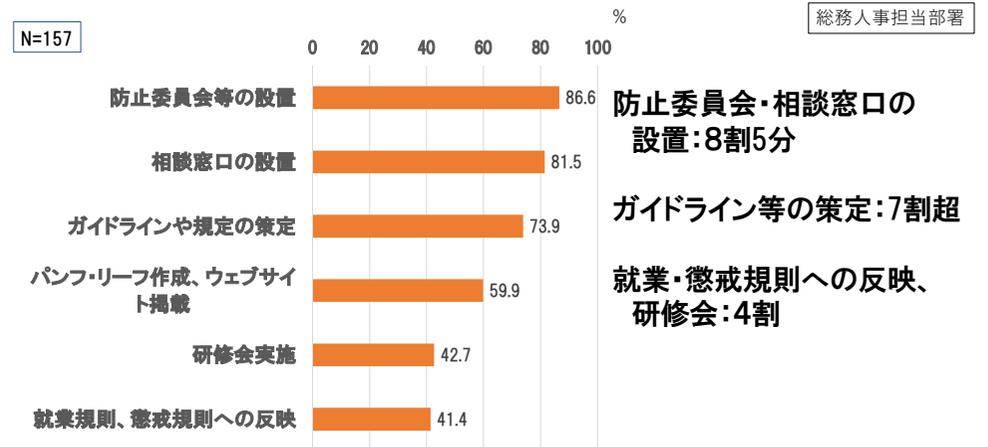
## LGBTの人権等:大学教職員への研修の実施

	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

大学全体:3割弱  
 部局等:1割弱  
**⇒実施:4割**  
**未実施:4割5分**

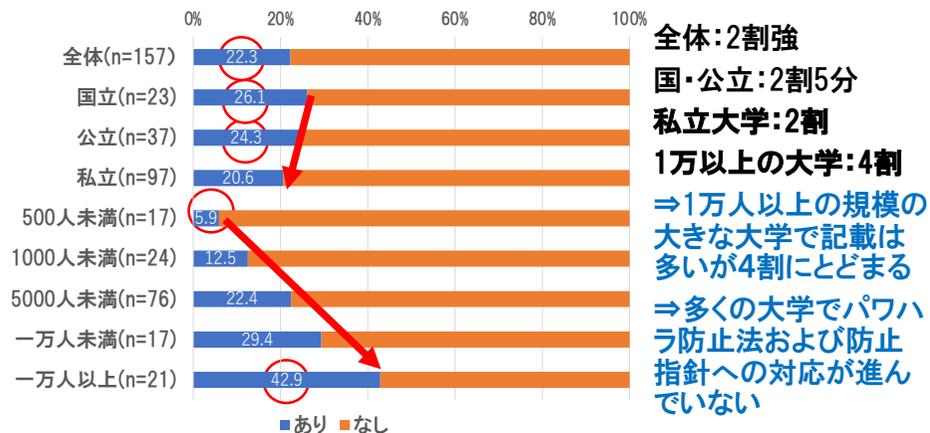
## 2 結果 (3)LGBT等へのハラスメント対応

## ハラスメント全般を防止するための取り組み



## ガイドラインやパンフレットへのLGBT等へのハラスメントの記載

総務人事担当部署



## 3 考察

### (1) LGBT等の学生への対応について

- ①半数以上の大学がLGBT等の学生から配慮を求められ、4割の大学が実施しているが、ガイドライン等を作成している大学は1割5分だった  
⇒大学はLGBT等の学生に安心して学べる環境を提供できていない
- ②自由記述から、ガイドライン等を作成しない理由として、個別に学生からの要望に対応している大学が一定割合存在していることが明らかになった
- ③ガイドライン等の作成の意義
  - a)大学としてのガイドライン作成により、大学全体として共通認識をもつことができ、個人・部署単位でなく、大学全体の取り組みが可能になる
  - b)大学の方針として明示されることで、学生・教職員が対応を求めやすい
  - c)組織として対応することにより、経験が蓄積され、ガイドライン等の改訂につながる
  - d)迅速な対応が可能になる

### (3) ハラスメントへの対応

- ①パワハラ防止法・防止指針により、大学も性的指向・性自認にもとづくハラスメント、アウティング防止への対応が求められているが、LGBT等へのハラスメントを記載している大学は2割にとどまる
- ②7割以上の大学でハラスメントガイドラインが策定されているにもかかわらず、LGBT等への対応遅れていることは、ハラスメントが男女間・シスジェンダー間の問題として捉えられている(ハラスメント対策における異性愛主義・性別一致主義)
- ③約半数の大学で学生から配慮の要望がある一方で、ハラスメントへの対応が遅れている  
⇒承諾なく学生の性的指向・性自認を共有するなどのアウティングを招きかねず、メンタルヘルスの悪化につながる可能性  
⇒アウティングを含むハラスメントの対応の遅れは、教職員・学生が大学に配慮を求めることも困難にしている

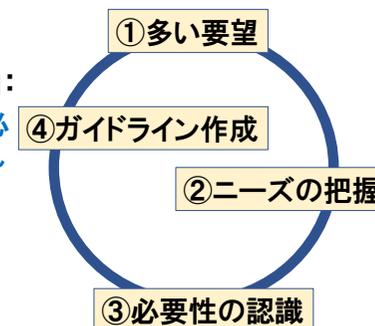
※性別一致主義: 出生時に割り当てられた性と性自認、性表現は一致して当然、との考え

### (2) LGBT等の教職員への対応について

- ①LGBT等の教職員から配慮の要望があった大学は1割未満、実施している大学も1割、ガイドライン等を作成している大学も7%であった  
⇒大学はLGBT等の教職員に安心して働く環境を提供できていない
- ②配慮の要望・実施、ガイドライン作成が少ない理由:
  - a)LGBT等の学生以上にLGBT等の教職員がいるという認識が大学に希薄である
  - b)LGBT等の教職員は長期にわたって在職する可能性があるため、他の教職員の偏見を恐れ、ニーズを伝えにくい  
←性的指向・性自認に関するハラスメント防止が不十分

### (4) 学生数と大学の取り組みの関係

- ①学生数の多い大学で対応が進む理由:
  - 多い要望⇒ニーズの把握
  - ⇒対応の必要性の認識⇒ガイドライン作成
- ②学生数の少ない大学で対応が進まない理由:
  - A) 少ない要望⇒ニーズ把握の困難⇒対応必要性の認識困難⇒組織的な取り組みの遅れ  
⇒相談しやすい体制づくり
  - B) LGBT等の学生コミュニティが小さく声を上げにくい  
⇒LGBT等の学生コミュニティへの支援



## (5)国立大学の取り組みが進んでいる理由

- ①**規定の共通性が高く**、他の国立大学の取り組みを反映しやすい  
(国立大では筑波大学が先鞭をつけ、問題なく運用できていることで、他の国立大も取り組みやすくなった)
- ②**事務職員間で定期的に会合**がもたれ、情報共有が行われやすい
- ③**男女共同参画社会基本法(1999)の制定後に設置された、男女共同参画を進める部署が、現在は、ダイバーシティ推進の部署に発展的に改組されているところが多い**  
⇒その部署が母体となってLGBT等への取組も行われている  
(ダイバーシティ推進の部署:ダイバーシティ=女性の参画、をこえて取り組む意識が働く)
- ④**他の国立大学、とりわけライバルと見なしている国立大学が導入すると追いつこうとする意識が働く**

## (6)性的指向にもとづく困難・悩みへの対応の必要性

- ①**学生から寄せられる要望:性別違和を抱える学生から大学の制度・施設に関わるものが多くを占める(性別一致主義による弊害の除去)**  
⇒**同性愛・両性愛学生は対応を求めている?(隠れたマイノリティ)**
- ②**大学には異性愛主義/同性愛嫌悪にもとづく言動や制度が存在**  
⇒**隠れたカリキュラムによる異性愛主義/同性愛嫌悪の再生産、そのことによるからかいやいじめ、悩みに対する取り組みの必要性**  
(例:友人や家族へのカミングアウト相談、教員による授業等で同性愛等を揶揄する発言、結婚や出産が前提の中での就職活動、同性カップルの教職員に福利厚生が適用されない)  
⇒**性自認に加え、性的指向に関わる問題にも対応を進める必要**

## (7)相談しやすい体制づくり

- ①**相談員が性的指向・性自認に関する知識をもち、窓口があることの周知**  
(可能なら専門的知識を持つ相談員の配置、難しいなら学外の社会資源との接続可能な体制)
- ②**心理相談(個人の悩み相談)と大学に対応を求める相談(配慮の要望やハラスメントへの対応相談)を分ける**  
⇒**守秘義務のある心理相談と大学に対応を求める相談を切り分けることが望ましい**

## ご静聴、ありがとうございました。

本報告は「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」(課題番号18H03652)の成果である  
研究メンバー: 風間孝(中京大学)、釜野さおり(国立社会保障・人口問題研究所)、北仲千里(広島大学)、林夏生(富山大学)、藤原直子(椋山女学園大学)

本調査の詳細については、以下の論文を参照してください

風間孝・北仲千里・釜野さおり・林夏生・藤原直子

「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), 181-230.