

性のあり方の多様性に関する 龍谷大学生・教職員の意識調査報告

吉 本 圭 佑

Sexual Diversity Awareness at Ryukoku University : Survey Results

要 旨

本稿は、2020年1月27日から同年2月10日まで、オンラインで行ったアンケート調査（n=520）の報告である。調査の目的は、性のあり方の多様性について龍谷大学がこれまでに行ってきた取り組みが、どの程度浸透し、認知されているかを確認し、今後の取り組みに活かすことである。調査の結果、だれでもトイレ等、広く認知されている取り組みがある一方、アウティング等、重要な項目について、回答者の半数以上が認識していないことが明らかになった。本稿では、この結果を受けて、今後必要と思われる取り組みについて提言を行う。

キーワード

キャンパス環境、性的マイノリティ、LGBTQ+、性的指向・性自認

Abstract

This paper is a report of a sexual diversity awareness survey conducted online from January 17, 2020 to February 10, 2020 (n=520). The purpose of the survey was to investigate how much students, staff and faculty at Ryukoku University are aware of the efforts we have addressed so far concerning sexual diversity. The results will then be applied to make the university more inclusive of sexual diversity. The results show that many people are aware of the *all gender restrooms*, but more than half respondents are not aware of significant matters such as *outing*. Given the results, I make a proposal about what we need to address in the future.

Keywords

Campus Climate, Sexual Minorities, LGBTQ+, Sexual Orientation・Gender Identity (SOGI)

I はじめに

龍谷大学では、性のあり方の多様性に関する様々な取り組みを行なってきた。2016年度に龍谷大学人権問題研究委員会が行なった「龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状と

ニーズに関するアンケート」（有効回答数858）の報告書により、当事者が大学生活で抱える困難やニーズが明らかになったことを契機として、「性のあり方の多様性に関する基本指針」を策定し、学生や教職員の要望に応えながら、安心して過ごすことができるキャンパスづくりに努めてきた。本稿では、それら一連の取り組みが

どれだけ浸透したのかを調査する目的で執筆者が2020年にオンラインで行なったアンケート調査（有効回答数520）の報告である。

アンケート調査の報告に移る前に、性的マイノリティと大学をめぐる状況について第Ⅱ章で概観し、これまでの龍谷大学の取り組みについて第Ⅲ章で紹介する。第Ⅳ章では、設問項目ごとにアンケート調査の集計を提示し、第Ⅴ章で考察、第Ⅵ章で提言を行う。

Ⅱ 性的マイノリティと大学

文部科学省は2014年に全国の小中学校を対象に、性同一性障害に係る対応に関する状況調査を実施した。その結果、606件の任意の報告があったことを受け、2015年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」という通知を発出した。この通知では、性同一性障害のある児童生徒が、学校生活の中で抱える可能性のある配慮事項や、具体的な支援の事例を示している。同省は、2016年にも、性的指向・性自認を追加した教職員向けの周知資料として「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やかな実施について」を発出している。この資料では、前年に通知を発出した後に全国の小中学校から受けた質問に対して Q&A 形式で回答している。

一方、大学においては、2018年に日本学生支援機構が「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。この冊子では、性的マイノリティの学生への対応について、相談窓口等の体制整備とともに、雰囲気づくりやアウティング対応、個々の教員・担当者等との調整、高校との連携が重要であるとし、それぞれの具体例や留意点について述べている。アウティングとは、本人の同意なしに性的指向や性自認といった個人情報に第三者に暴露することであり、当事者が多大な精神的苦痛を被る、不当な行為である。2015年に起きた一橋大学アウティング事件が大きく報じられ、アウティングという言葉自体や、性的指向・性自認も個人情報であるという認識

が広がったが、後述するように、まだまだ学内でそのような共通認識が浸透しているとは言い難い。

女子大学においては、トランスジェンダー学生の入学を認めるか否かが争点となってきた。2015年末に日本女子大学の附属中学校に、性同一性障害の診断書があるので受験が可能であるか、という戸籍上男性の小学生児童の母親からの問い合わせがあった。結論としては、受け入れには至らなかったが、問い合わせを受けて、日本女子大学とその附属校のプロジェクトチームが検討を行い、議論の過程や残された課題をシンポジウムを通じて広く問うたことで、全国の女子大学に検討すべき課題として波及していった。その後、朝日新聞が全国の76女子大学の学長を対象に、トランスジェンダー学生の受け入れについての検討の有無を問うアンケート調査を行い、64大学から得た回答を掲載した（朝日新聞2017年6月19日朝刊）。アンケート調査の結果は、出生時は男性とされたが、女性と自認しているトランスジェンダー学生の受け入れを「5校が検討中、3校が検討予定」であり、「検討すべき課題」と回答した女子大学は41校にのぼった。また、日本学術会議の LGBTI 分科会は公開シンポジウムを3回開催し、その成果としての提言「性的マイノリティの権利保障を目指して——婚姻・教育・労働を中心に」（2017年9月29日）では、『『文科省通知』にしたがって性自認に則した学校生活を保障されている MTF が、女子校・女子大に進学できないとしたら、それは『学ぶ権利』の侵害になると言えよう。』と、トランスジェンダー学生の入学保障について盛り込んでいる。このような議論の高まりを受けて、お茶の水女子大学と奈良女子大学が2020年、宮城学院女子大学が2021年にトランスジェンダー学生の受け入れを開始した。また、日本女子大学も2024年にトランスジェンダー学生の受け入れを開始することを発表している。

以上は、性的マイノリティの学生を対象とした一連の変化であるが、教職員についても変化があった。2020年6月より改正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

【表1】性的マイノリティと大学をめぐる出来事

1991年	府中青年の家事件。同性愛者の団体が東京都の宿泊施設「府中青年の家」の使用を「青少年の健全な育成に悪い影響を与える」として拒否されたことに対し起こした、同性愛者の権利を求める訴訟
1998年	日本で初めての性別適合手術
2003年	性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律の成立（2004年7月施行）。戸籍の性別変更が可能に
2010年	文部科学省、事務連絡「児童生徒が抱える問題に対しての教育相談の徹底について」。性同一性障害のある児童生徒に係る対応についての通知。
2012年	政府が自殺総合対策大綱で性的マイノリティに言及
2014年	文部科学省、学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査の実施。性同一性障害に関する相談等があったとして、606件の報告。
2015年	・文部科学省通知「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細やかな対応の実施等について」 ・一橋大学アウティング事件 ・東京都渋谷区、世田谷区同性パートナーシップ制度を導入
2016年	文部科学省、教職員向け周知資料「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やかな対応等の実施について」
2017年	・朝日新聞（2017年6月19日朝刊1面）「『心は女性』女子大も門戸？5校が検討中、3校が検討予定 朝日新聞アンケート」 ・日本学術会議 LGBTI 分科会、提言「性的マイノリティの権利保障をめざして——婚姻・教育・労働を中心に」を发出
2018年	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」
2019年	同性結婚を認めないのは違憲として複数の同性カップルが国を提訴
2020年	・お茶の水女子大学、奈良女子大学、トランスジェンダー学生の受け入れ開始 ・パワハラ防止法の施行。性的指向・性自認に関する侮辱的な発言やアウティングもパワハラの対象に
2021年	・宮城学院女子大学、トランスジェンダー学生の受け入れ開始 ・札幌地裁において、同性結婚を認めないのは憲法14条違反であるとの判決

とづき制定されたパワハラ防止指針におけるパワハラ6類型のうち、「精神的な攻撃」と「個への侵害」に、性的指向・性自認に関わる内容が含まれた。「精神的な攻撃」には、「相手の性的指向・性自認に関する侮辱的な言動を含む」ことが明記されており、「個への侵害」では、性的指向・性自認に関する情報は「機微な個人情報」とであると定められ、パワハラに該当すると考えられる例として「労働者の性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報について、当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露すること」と明記されている。文部科学省は2020年11月、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定めるとともに、学生に対しても教職員と同様の方針を示すことが望ましいと周知した。

2015年に東京都渋谷区と世田谷区において同性カップルを自治体が証明したり、宣誓を受けたりすることができるようになったこと（以下、同性パートナーシップ制度）も、性的マイノリ

ティに対する社会の関心の高まりをもたらしただけで一因として特筆に値するだろう。婚姻とは違って法的拘束力はないが、同性パートナーシップ制度を導入する自治体はその後が増え続け、龍谷大学が所在する京都市でも2020年9月に導入された。2022年1月5日時点では、全国147の自治体で同性パートナーシップ制度が実施されている（「みんなのパートナーシップ制度」より）。2019年、同性同士で結婚ができないのは違憲であるとして全国5つの地方裁判所で集団訴訟が起こり、このうち札幌地裁が2021年3月17日に、同性結婚を認めないのは法の下での平等を定めた14条に違反するとの判決を下したのも記憶に新しい。

文部科学省からの通達が発出された2015年当時中学生だった学生は、進学していれば現在大学に在学している年齢であるが、自らの性自認に則した大学生活を十分に尊重されているのであろうか。風間他（2021）の全国773校の大学・短期大学を対象とした悉皆調査（有効回答

【表 2】 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）

風間他（2021、p. 222）表 6 より引用（n=122）

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
通称名での卒業証明の記載	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不必要に行わない	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

621校）では、大学の学生支援担当部署からの回答（n=283）のうち、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応えた大学は143校（50.5%）で約半数であった¹⁾。また、実際に配慮を実施している大学は122校（43.1%）であった。具体的な配慮内容は、表2に示してある。

一方で、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、学生支援担当部署からの回答（n=283）のうち42校（14.7%）にとどまった。総務人事担当部署からの回答（n=157）では、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35校（22.3%）である。キャリア支援担当部署からの回答（n=142）では、LGBT の学生に対して就職活動やインターンシップ活動における特別な配慮を実施している大学が38校（26.8%）である。

教職員については、学生よりも要望や配慮の問い合わせが少なく、総務人事担当部署回答（n=157）のうち、LGBT 等の教職員からの配

慮や要望の問い合わせがあったと応えた大学は10校（6.4%）と少なく、実際に LGBT 等の教職員への特別な配慮を実施している大学は16校（10.2%）である。風間他（2021）の考察によると、教職員は学生よりも少人数であることに加え、長期間にわたって同じ組織に所属することになるため、他の教職員の偏見や差別を恐れている可能性がある。

風間他（2021）の調査により、取り組みが相対的に進んでいる大学とそうではない大学があることが明らかになった。また、両者の差異は学生数と相関があることも示唆されている。学生数が多ければ、それに比例して性的マイノリティ当事者の学生の数も増え、LGBT 等の学生サークルをつくることで、学生が声を上げやすい環境があり、学生からの要望をもとにガイドラインを作成することが可能である。一方、学生数が少ない大学では、そのような環境ではなく、個別の対応になりがちである。しかし、個別の対応では、担当者の経験やスキルによって対応が異なる可能性があるため、ガイドライン等がないことには迅速で適切な対応ができないこともあり得る。

【表3】性の在り方の多様性に関するこれまでの講演一覧

年度	講演タイトル	講演者
2012年度	社会学部人権研修会：セクシュアルマイノリティの学生支援	堀江有里氏（非常勤講師）
2015年度	全学人権講演会：生きづらさを抱える若者とキャンパスライフ——学校・大学におけるセクシュアルマイノリティを考える——	古川潤哉氏（日本思春期学会理事・僧侶）
2016年度	- 文学部人権研修会：多様な性に対応できる大学とは - 全学人権研修会：LGBTs フレンドリーなキャンパスへ〈瀬田学舎開催〉 - 全学人権研修会：LGBTs フレンドリーなキャンパスへ〈深草学舎開催〉 - にじりゅう主催講演会宗教部後援：愛と性の多様性の時代へ - 農学部人権講演会：LGBT とともにある大学——社会的文脈の中の性的少数者—— - 全学人権講演会：セクシュアルマイノリティと多様性社会——21世紀の共生社会とは—— - 法学部・政策学部人権研修会：LGBT のこと そして人権	尾辻かな子氏 龍谷大学 LGBTs 交流サークル「にじりゅう」 龍谷大学 LGBTs 交流サークル「にじりゅう」 牧村朝子氏（タレント、文筆家） 佐倉智美氏（甲南大学非常勤講師・NPO 法人 SEAN 理事） 尾辻かな子氏 南和行氏（弁護士）
2017年度	- 社会学部人権研修会：LGBT（性的マイノリティ）の理解を深める - 政策学部人権研修会：「LGBT フレンドリー」なキャンパス環境を考える - 経営学部人権研修会：性の多様性を認めあうキャンパスへ～性のあり方の多様性に関する基本指針が目指すもの - 文学部人権研修会：にじいろ voice～LGBTs フレンドリーなキャンパスへ～ - 理工学部人権研修会：違いを認め合う - サマーリトリートセミナー：LGBTQ と仏教 in サンフランシスコ - 全学人権講演会：知っておきたい LGBT～卒業生の声を通して LGBT を身近に感じてみる～	桂木祥子氏（LGBT 支援団体 QWRC スタッフ） 加藤悠二氏（虹色ダイバーシティ） 安食真城氏（宗教部課長） 安食真城氏（宗教部課長）、龍谷大学 LGBTs 交流サークル「にじりゅう」 田村公江氏（社会学部教授） 宮木リー啓輔氏（チャプレン） 橋本竜二氏（虹色ダイバーシティ）
2018年度	- シンポジウム：大学の LGBTQ/SOGI をめぐる課題——アメリカと日本の事例から考える—— - 人権啓発講演会（滋賀県共催）：LGBTQ を知る～先輩のライフストーリーから - 政策学部人権研修会：にじいろ voice～LGBTs フレンドリーなキャンパスへ～ - キャリアセミナー：LGBTQ と就職活動～LGBTQ の当事者が語る仕事との向き合い方～	Gary Atkins 氏（シアトル大学教授）、河野禎之氏（筑波大学助教）、吉本圭佑（政策学部講師）、中平了悟氏（文学部非常勤講師、浄土真宗本願寺派僧侶） 竹内あすか氏 龍谷大学 LGBTs 交流サークル「にじりゅう」、吉本圭佑（政策学部講師） 竹内あすか氏
2019年度	- 人権問題研究プロジェクト主催講演会：アメリカにおける結婚の平等と LGBTQ+ 運動 - 社会学部人権研修会：LGBT に対する大学・企業の対応の変化について——当事者として講演活動が続けて感じたこと - 全学人権研修会：LGBTQ だけじゃない！体の性の悩みを知る。——DSDs：性分化疾患について—— - 理工学部人権研修会：性の多様性と龍谷大学の課題 - 文学部人権研修会：トランスジェンダー学生への対応について - ハラスメント防止に関する研修会：知っておきたい性の多様性とハラスメント - 虹色ダイバーシティ、国際基督教大学 CGS 主催、龍谷大学人権問題研究委員会後援：LGBT に関するデータについて語ろう～nijiVOICE2018報告会 in 関西 - 全学人権研修会：セクシュアルマイノリティ学生からの相談対	Stewart Gaffney 氏、John Lewis 氏（Marriage Equality USA） 竹内あすか氏 ヨヘイル氏（臨床心理士、ネクス DSD ジャパン主宰） 安食真城氏（宗教部課長） 西田彩氏（音楽家、京都精華大学、甲南女子大学、阪南大学非常勤講師） 南和行氏（弁護士） 虹色ダイバーシティ 河野禎之氏（筑波大学助教）

	応について	
2020年度	• 全学人権講演会：正々堂々 私が好きな私で生きていいんだ • 文学部人権研修会：LGBT が安心できない大学は LGBT じゃなくても安心できない大学 • 経済学部人権研修会：多様な性のあり方をめぐる龍谷大学の現状と課題——PRIDE 指標の結果から—— • 国際学部人権研修会：龍谷大学は「誰一人取り残さない大学」ってホント？～多様な性のあり方を認めあう取り組みから気づいたこと～ • ユススソーシャルビジネスリサーチセンター「みんなと仏教」展とトークイベント「『LGBTQ+』を語る」 • 現代的課題と建学の精神プログラム：トランスジェンダーの通称名について考える	西村宏堂氏（僧侶・メイクアップアーティスト） 平良愛香氏（日本基督教団川和教会牧師） 安食真城氏（宗教部課長） 安食真城氏（宗教部課長） 西田彩氏（音楽家、京都精華大学、甲南女子大学、阪南大学非常勤講師）
2021年度	• 現代的課題と建学の精神プログラム：これからのジェンダーについて語り合おう～龍谷大学の場合 • みんなのキャンパストイレフォーラム	猪瀬優理氏（社会学部教授） 高田晃志氏（国際基督教大学）、日野晶子氏（株式会社 LIXIL）、荒川貴大氏（本学卒業生）、政策学部 Ryu-Sei GAP Clear チーム、西田彩氏（大阪経済大学客員教授）

Ⅲ 性のあり方の多様性に関する 龍谷大学のこれまでの取り組み

龍谷大学では、宗教部が人権問題を担当しており、宗教部のもとで各学部選出の教員1名ずつから構成される人権問題研究委員会を中心に取り組みが展開されてきた。人権問題研究員委員会の主催で、毎年1回全学人権講演会が開催されるとともに、各学部においても毎年1回人権研修会が開催されている。前者は学生も含めた全学の構成員が対象で、後者は主に当該学部所属の教職員が対象である。表3の一覧に見るように講演の内容は多岐に渡り、性的マイノリティをめぐる社会状況や性的マイノリティが過ごしやすいキャンパス環境にはじまり、アウティング防止、就職活動、ハラスメント、婚姻平等、宗教と性的マイノリティ、Differences of Sex Development（体の性の様々な発達（性分化疾患））などを扱ってきた。

2015年度の古川潤哉氏による全学人権講演会のあと、性的マイノリティに対する取り組みの必要性を確かめるためにアンケート調査を行うことになった。今であれば、大阪市の「大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生に関するアンケート」（3.3%がLGBTのいずれかに該当すると回答）等で、人口の一定数が性的マイ

ノリティに該当することが一般に広く知られているが、2015年当時にはまだそうした調査はなかった。また、大学においても、国際基督教大学が2012年に発行した「LGBT 学生生活ガイド in ICU トランスジェンダー／GID 編」や関西学院大学人権教育室が2015年に行ったアンケート調査があったが、文部科学省が通知を出したばかりであり、今ほど取り組みがなされていなかった。そうした背景の中で、2016年度に龍谷大学人権問題研究委員会が行った「龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート」は学内外にインパクトを与え、その後の取り組みを行うための端緒となった。紙幅の都合でここでは詳しく取り上げないが、任意で回答した858人の龍谷大学の学生及び教職員（学生710人、教職員148人）のうち、130人が性的マイノリティに該当し、自分でもそう自認していると回答している。さらに、当事者（n=130）のうち47.7%が学生からの嘲笑的言動や差別的言動が「よくある」「ときどきある」と回答し、16.1%が教職員からの嘲笑的言動や差別的言動が「よくある」「ときどきある」と回答している。非当事者（n=728）では、前者の回答が18.7%、後者の回答が6.9%であるため、当事者と非当事者で感じ方が違うことがわかる。詳しくは、参考文

【表 4】性のあり方の多様性に関する基本指針

性的指向や性自認など、性のあり方は多様であり、これらに関する差別や偏見を解消し誰もが自分らしく安心して過ごすことができる大学や社会を目指すことは、すべての大学構成員が取り組むべき課題です。 龍谷大学では、「人権に関する基本指針」のもと、本学構成員の一人ひとりが、性的指向および性自認などに関する悩みや生きづらさを抱える人がいることを常に理解し、合理的な配慮を可能な限り提供するため、次のとおり基本指針を策定します。 1. 教育、学修、研究、就業等の環境において、性のあり方に関する偏見や差別が生じることがないように不断の学習と啓発に努めます。 2. 具体的な対応にあたっては、悩みや生きづらさを抱える本人の意思を尊重して合意形成を目指します。 3. トイレや更衣室の利用にあたり、戸籍上の性別等にかかわらず性自認にしたがって自らが選択できるよう、環境整備と理解の醸成を図ります。 4. 性のあり方に関する個人情報の保護を徹底します。

献欄の報告書のリンクを参照されたい。

2016年度の尾辻かな子氏の全学人権講演会後に開かれた茶話会において、学生有志により龍谷大学 LGBTs 交流サークル「にじりゅう」が結成された。「にじりゅう」は学内外で茶話会や講演会を行うなど、現在も活動を続けている²⁾。

アンケートの結果を受けて現在までに段階的に行ってきた取り組みや対応を以下順に挙げる。なお、以下の情報はすべて宗教部のウェブサイトに掲載されている³⁾。

1 性のあり方の多様性に関する基本指針

本指針（表 4）は2017年12月7日に策定され、毎年全学生に配布されスケジュール帳として利用されている Student Handbook や、毎年教職員に配布されている出講手帳にも記載されている。初任者研修においても本指針について説明されている。

2 だれでもトイレ

アンケート結果に、性的マイノリティの当事者にとって、従来の多目的トイレが使いにくい、使ってもよいかわからないという声があり、2018年に多目的トイレ（多くは男女別のトイレの外に、男女別トイレの間に挟まれる形である）の表示を「だれでもトイレ」に変更した。「だれでもトイレ」表記の下に啓発の意味も込めて All Gender Restroom と記しており、機能を緑色のピクトグラムで示してある（図 1）。だれでもトイレの設置場所は注 3 のホームページ上でも公開している。



【図 1】だれでもトイレの表示

2021年12月7日に開催された「みんなのトイレキャンパスフォーラム」では、だれでもトイレに機能が集中しているために、場所によっては混雑が起こり、本当に使いたいと思っている人が使えないこともあるという指摘があった。また、多機能トイレとは別に、性別に関係なく使用できるトイレを設置すべきであるという趣旨の、学生団体からの提言書が提出された。トイレについては唯一の正解がないため、オープンな議論を重ねながら、合意形成を目指すことが大事であると考えている。

3 健康診断、新入生フレッシューズキャンプについて

毎年4月に行われている健康診断は、学部（学年）・男女別に分かれており、胸部レントゲン写真の撮影時は個室の更衣室がない。そのため、学生・教職員に事前に配布する文書の中で、

配慮が必要な場合は個別での受診も可能であることを周知している。

また、学部によっては、入学後のオリエンテーション期間中に一泊の宿泊研修「フレッシューズキャンプ」があるが、こちらでも入浴等男女別の行動になることがあるため、不安や配慮が必要な場合は個別での対応も可能であることを新生に発送する文書の中で周知している。

4 大学が発行する証明書等の性別記載について

学内に設置されている証明書自動発行機から発行する証明書ならびに申請書等（在学証明書、成績証明書等）には性別の記載がなく、生協で販売されている龍谷大学指定の履歴書にも性別欄はない。卒業証明書については、離籍後に改姓・改名をした卒業生等が、改姓・改名後の名前での発行を申し出た場合は、希望に応じた卒業証明書を発行している。なお、各授業における受講者名簿にも性別の記載はない。

5 相談体制

龍谷大学では、相談窓口として学生部内に「なんでも相談室」を設置しており、セクシュアリティだけではなく学生生活に関することについてカウンセラーが相談に応じている。また、人権啓発を担当している宗教部でもオフィスアワーを開設している。加えて、学生や教職員を対象に、性的指向や性自認などに関する悩みや困りごとについて相談できる「ジェンダー・セクシュアリティ相談(GS相談)」を試行的に開設している。

6 ハラスメント

新生や教職員に配布されているハラスメント・パンフレットの中で、セクシュアル・ハラスメントの具体例として、「性的指向や性自認などを嘲笑したり、本人の同意なく個人情報を他人にばらす」ことと記載されている。

7 SOGI カフェ

ジェンダーやセクシュアリティなどについて語り合う茶話会「SOGI カフェ」（そじカフェ）

を1学期に1回開催している。参加者の性的指向や性自認は問わず、個人情報に関するグランドルールを設けた上で、安心して交流できる場所を提供している。

8 大学生のための LGBTQ サバイバルブック

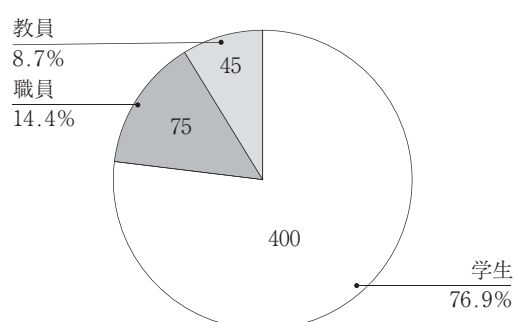
卒業生が様々なリプレゼンテーションを示すことで、卒業後のキャリアや大学生活について、より身近に感じられるのではないかという着想のもと、ブックレットを発行している。Vol. 1「先輩たちのライフストーリーズ」（2017年7月20日発行）では、卒業生が学生時代をふりかえり、就職活動やその後の人生について語っている。Vol. 2「それぞれの結婚のカタチ」（2019年3月15日発行）では、サンフランシスコで同性結婚をした卒業生カップルと執筆者が行った座談会を書き起こしたものである。Vol. 3「みんなのキモチ」（2019年10月1日発行）では、主に現役大学生が今のリアルな気持ちについて語っている。ブックレットは学内の様々な場所に置いてあり、無料で入手可能である。Vol. 2とVol. 3についてはオンライン上でも公開しており、Vol. 1は希望があれば学外にも郵送している。

9 その他

上記以外にも、関西レインボーフェスタや東京レインボープライドにブースを出展したり、PRIDE 指標に申請するなど、龍谷大学の取り組みを知ってもらえるような活動を行っている。また、2019年度からは AIDS 文化フォーラム in 京都の会場になっており、表3以外にも外部講師の講演を聴く機会が豊富に用意されている。

IV 性のあり方の多様性に関する 龍谷大学生・教職員の意識調査報告

本アンケート調査は、2020年1月27日から同年2月10日まで、Google Form で行った。アンケートの目的は、これまでに行なってきた龍谷大学の取り組みがどの程度認知され、浸透しているかを調査することである。



【図2】回答者の内訳 (n=520)

回答者は、龍谷大学ポータルサイトのお知らせ欄に貼られたリンクから Google Form へ移動し、個人が特定されないように無記名で回答を行った。回答者は合計520人で、内訳は龍谷大学の学生400人、職員75人、教員45人である(図2)。なお、回答は任意であり、ランダム抽出ではないため、この調査結果がそのまま龍谷大学構成員全体の意見を代表しているわけではないことに留意されたい。

1 性的マイノリティ関連の用語の認知度

この設問(調査票の2.に該当)では、性的マイノリティに関連する12の用語それぞれについて、「知っている」「聞いたことはあるが詳しくは知らない」「全く知らない」の3つの選択肢からいずれか1つを回答してもらった。図3に、全体と、回答者の属性(学生、職員、教員)別の割合を示している。

LGBT、性同一性障害を「知っている」と答えた人は、全体で8割を超え、性的マイノリティ(セクシュアル・マイノリティ)、性別違和・性別付合、トランスジェンダーも「知っている」の割合が全体で5割を超えている⁴⁾。一方で、SOGI、性分化疾患、アライ、アウティングは「全く知らない」が全体で5割を超えている。

SOGI は、性的指向(Sexual Orientation)と性自認(Gender Identity)の英語の頭文字を結合したもので、全ての人々が持つ特性である。LGBTQ+ が特定の人々を表すのに対し、SOGI はマジョリティかマイノリティかという二項対立を超えて人権について考える際のキーワードとしてよく使われる。性分化疾患は、染

色体や性腺の種類、女性の膣や子宮の有無、外性器の形状・大きさなど、性に関する体の発達が先天的に非典型的である状態を指す(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」より)。アセクシュアルは、男女どちらにも性的な魅力を感じない場合、アライ(Ally)は性的マイノリティの当事者ではないが、活動に理解を示したり、応援したりする人々のこと、アウティングは性的指向・性自認など、本人が秘密にしておきたい情報を本人の許可なしに別の人に暴露することである(石田・2019)。

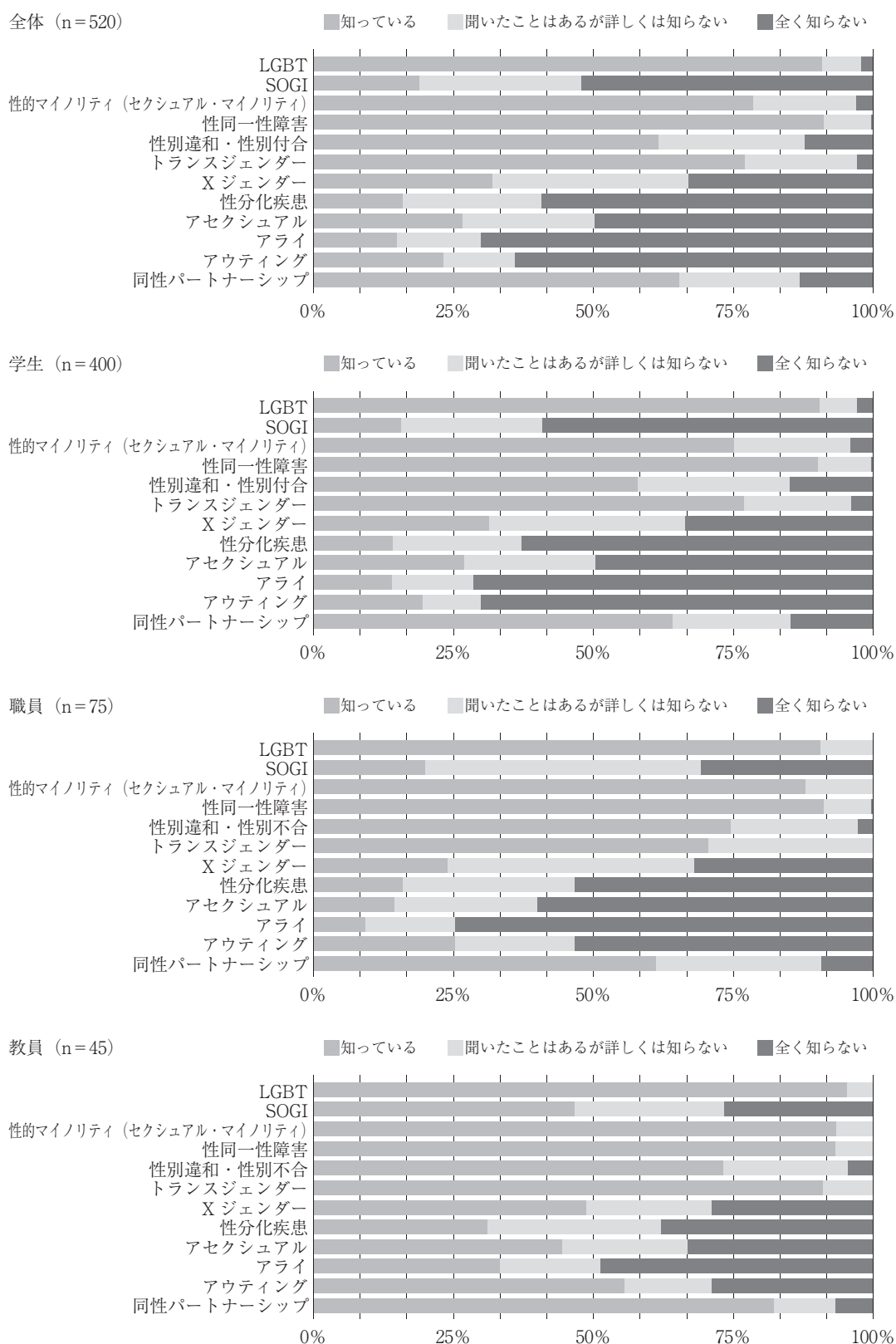
属性別の選択の割合を見ると、学生は回答者が一番多い分、全体とほぼ同じ分布を示している。職員については、全体、学生の5割以上が「全く知らない」と答えていた SOGI について、「全く知らない」の割合が30%と相対的に少ない。また、性別違和・性別付合(74%)、アウティング(25%)については、「知っている」の割合が学生よりも高いが、X ジェンダー(24%)、アセクシュアル(14%)、アライ(9%)は「知っている」の割合が学生よりも低い。

教員について見ると、「全く知らない」が占める割合が5割を超える項目が1つもない。回答者数が少ないため、もともとジェンダー／セクシュアリティに関心がある教員が回答しているということもあるだろうが、全体、学生、職員で5割以上が「知らない」と回答したアウティングについても、55%が「知っている」と答えているのは特筆に値する。

2 性的マイノリティ関連の用語をどこで(誰から)知ったか

この設問(調査票の3.に該当)では、直前の設問で1つでも「知っている」と答えた場合にのみ、その項目をどこで(誰から)知ったのか11の選択肢の中から選んでもらった(複数選択可)。表5は全体と属性別の集計、図4は全体の数を棒グラフで、属性別の数を折れ線グラフで示している。

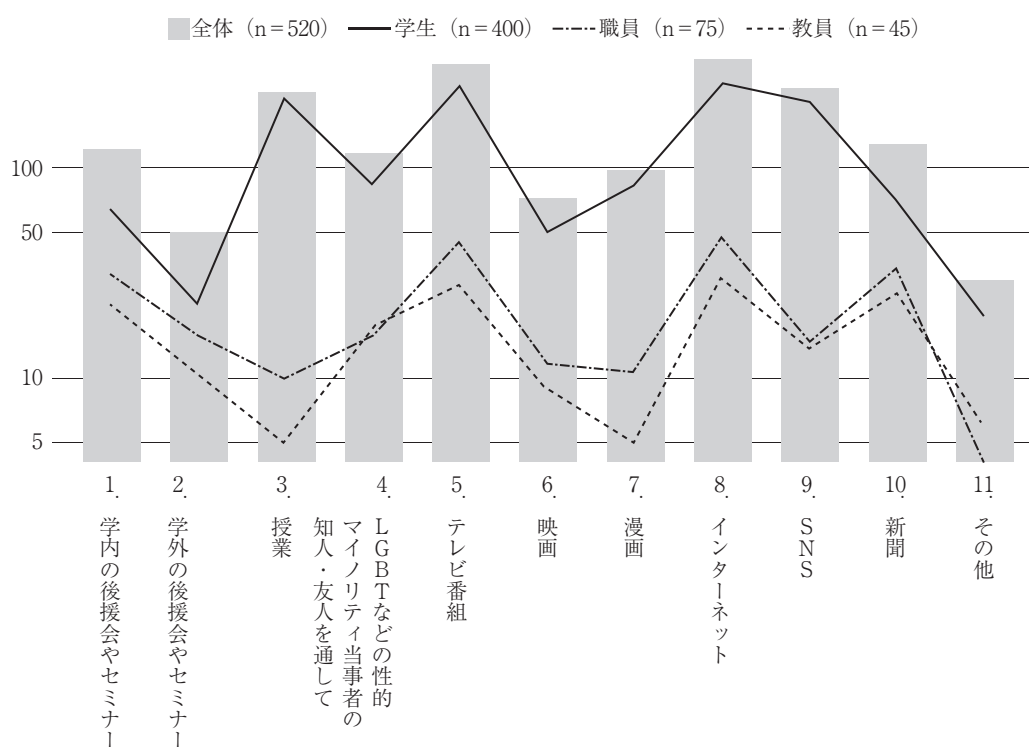
全体で回答が多かった項目を6つ順番に挙げると、インターネット、テレビ番組、SNS、授業、新聞、学内の講演会やセミナーである。学



【図3】性的マイノリティ関連の用語の認知度 (全体、属性別)

【表5】性的マイノリティ関連の用語をどこで知ったか（複数選択可）

	全体 (n=520)		学生 (n=400)		職員 (n=75)		教員 (n=45)	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. 学内の講演会やセミナー	121	23.27%	65	16.25%	32	42.67%	23	51.11%
2. 学外の講演会やセミナー	50	9.62%	23	5.75%	16	21.33%	11	24.44%
3. 授業	229	44.04%	214	53.50%	10	13.33%	5	11.11%
4. LGBTなどの性的マイノリティ当事者の知人・友人を通して	119	22.88%	85	21.25%	16	21.33%	18	40.00%
5. テレビ番組	314	60.38%	241	60.25%	45	60.00%	28	62.22%
6. 映画	72	13.85%	51	12.75%	12	16.00%	9	20.00%
7. 漫画	99	19.04%	83	20.75%	11	14.67%	5	11.11%
8. インターネット	326	62.69%	250	62.50%	46	61.33%	30	66.67%
9. SNS	237	45.58%	208	52.00%	15	20.00%	14	31.11%
10. 新聞	131	25.19%	71	17.75%	34	45.33%	26	57.78%
11. その他	30	5.77%	20	5.00%	4	5.33%	6	13.33%



【図4】性的マイノリティ関連の用語をどこで知ったか（複数選択可）

生の場合は、インターネット、テレビ番組、授業、SNS、LGBTなどの性的マイノリティ当事者の知人・友人を通して、漫画の順である。職員の場合は、インターネット、テレビ番組、新聞、学内の講演会やセミナーの順で、学外の講演会やセミナーとLGBTなどの性的マイノリ

ティ当事者の知人・友人を通して、が同率5位である。教員の場合は、インターネット、テレビ番組、新聞、学内の講演会やセミナー、LGBTなどの性的マイノリティ当事者の知人・友人を通して、SNSの順であった。その他には、高校の保健体育の授業、卒業研究、書籍、

トイレに貼られていたポスター等の意見があった。

インターネット、テレビ番組がいずれの属性においても上位2位を占めた。また、セクシュアリティを専門とする教員がいないにもかかわらず、学生が授業内で性的マイノリティについて学ぶ機会があることもわかった。教職員は授業を受けないので、授業という項目を選択していないのは当然であると言える。また、教職員において新聞が3位に来ているのに対し、学生では新聞が上位6位に入っておらず、代わりにSNSが4位、漫画が6位であるというのは世代による差なのかもしれない。

興味深いのは、教職員においては学内の講演会やセミナーが上位6位に入っているのに対し、学生では入っていないことである。学内の講演会やセミナーでは、とりわけアウトティングの防止に力を入れてきたので、これらに参加しているか否かが直前の質問のアウトティングの認知度に影響を与えているのではないと思われる。特に、各学部主催の人権研修会は主に教員を対象にしているので、教員のアウトティングの認知度だけが5割を超えているのも頷ける結果である。

3 性のあり方の多様性に関する龍谷大学の取り組みの認知度

この設問（調査票の4.に該当）では、第II章で述べたこれまでの龍谷大学の取り組みがどれだけ認知されているのかを調査するために、表6の14の項目について知っているものにチェックをしてもらった。回答は任意で、複数選択可である。表6は全体と属性別の集計、図5は全体の数を棒グラフで、属性別の数を折れ線グラフで示している。

全体で回答数が高い順に5つ並べると、3. LGBTなどの性の多様性に関する講演会を実施している、4. ジェンダーやセクシュアリティに関係なく使える「だれでもトイレ」を設置している、2. 「性の在り方の多様性に関する基本指針」を定めている、1. 「人権に関する基本指針」を定めている、6. ジェンダー・セクシュアリティ相談を実施している、である。一

方、回答数が低いものを下から3つ順に挙げると、9. LGBTに関する職場環境の指標「PRIDE指標」で最高賞を受賞したことがある、11. 関西レインボーフェスタや東京レインボープライドにブースを出展している、10. 過去に「龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート」を行なった、である。属性別でも類似した分布をなしているが、PRIDE指標は職場環境の指標であるため、学生においてはその認知度が低い(2.25%)一方、職員においては低くない(50.67%)。また、希望すれば健康診断の個別受診ができる、をチェックした割合が特に教職員において低いことが顕著である。

4 大学生活において性的指向・性自認に関する相談事がある場合、どこ（誰）に相談するか

この設問（調査票の5.に該当）では、大学生活において性的指向・性自認に関する相談事がある場合、どこ（誰）に相談するか、9つの選択肢の中から選んでもらった。回答は必須であり、複数回答可である。表7は全体と属性別の集計、図6は全体の数を棒グラフで、属性別の数を折れ線グラフで示している。

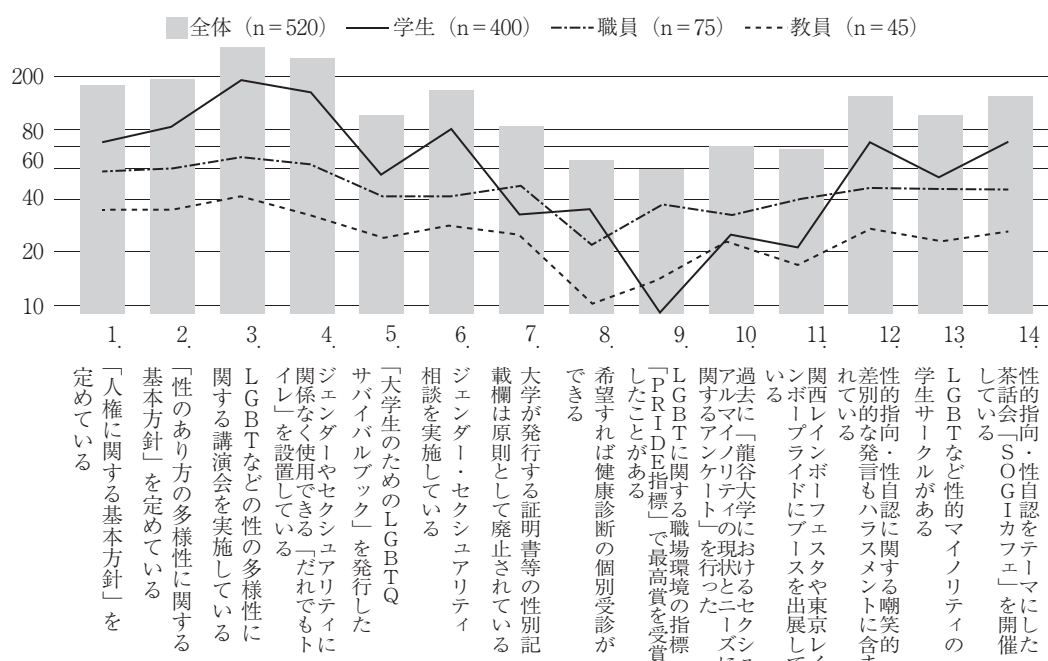
まず前提として、本アンケートは当事者だけを対象としたものではないので、相談する事柄が特にない人の割合が自ずと高くなると思われる。それでもあえてこの設問を設けたのは、当事者であっても相談事があるとは限らないし、逆に当事者でなくても、相談事（例えば、親しい友人・知人に関する事、学生に関する事等）がある可能性があるためである。ここでは、相談事がある場合を仮定して、どこに相談するかを答えてもらった。

回答の中で「大学には相談しない」の割合が高い(29.42%)のは、前述したように相談することがなく、特に困っていないけれども、必須回答で他に選択するところがなかったから選んだということかもしれないし、本当に大学には相談しないという意味であるとも解釈可能である。

全体で回答数の多い方から順に、こころの相

【表 6】性の多様性に関する龍谷大学の取り組みの認知度（複数選択可）

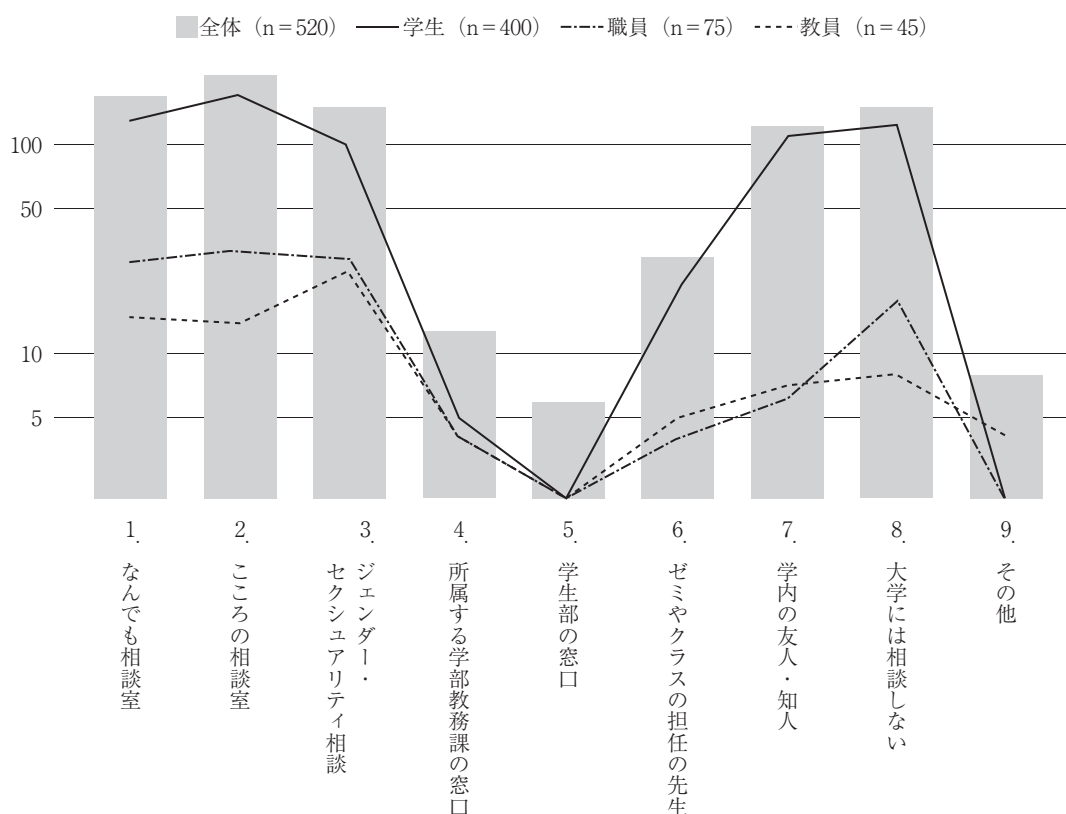
	全体 (n=520)		学生 (n=400)		職員 (n=75)		教員 (n=45)	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. 「人権に関する基本方針」を定めている	177	34.04%	84	21.00%	58	77.33%	35	77.78%
2. 「性のあり方の多様性に関する基本指針」を定めている	198	38.08%	103	25.75%	60	80.00%	35	77.78%
3. LGBT などの性の多様性に関する講演会を実施している	299	57.50%	189	47.25%	69	92.00%	41	91.11%
4. ジェンダーやセクシュアリティに関係なく使用できる「だれでもトイレ」を設置している	256	49.23%	161	40.25%	63	84.00%	32	71.11%
5. 「大学生のための LGBTQ サバイバルブック」を発行した	122	23.46%	56	14.00%	42	56.00%	24	53.33%
6. ジェンダー・セクシュアリティ相談を実施している	169	32.50%	99	24.75%	41	54.67%	29	64.44%
7. 大学が発行する証明書等の性別記載欄は原則として廃止されている	104	20.00%	32	8.00%	47	62.67%	25	55.56%
8. 希望すれば健康診断の個別受診ができる	67	12.88%	35	8.75%	22	29.33%	10	22.22%
9. LGBT に関する職場環境の指標「PRIDE 指標」で最高賞を受賞したことがある	61	11.73%	9	2.25%	38	50.67%	14	31.11%
10. 過去に「龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート」を行った	80	15.38%	25	6.25%	32	42.67%	23	51.11%
11. 関西レインボーフェスタや東京レインボープライドにブースを出展している	78	15.00%	21	5.25%	40	53.33%	17	37.78%
12. 性的指向・性自認に関する嘲笑的・差別的な発言もハラスメントに含まれている	156	30.00%	83	20.75%	46	61.33%	27	60.00%
13. LGBT など性的マイノリティの学生サークルがある	121	23.27%	53	13.25%	45	60.00%	23	51.11%
14. 性的指向・性自認をテーマにした茶話会「SOGI カフェ」を開催している	157	30.19%	85	21.25%	46	61.33%	26	57.78%



【図 5】性の在り方の多様性に関する龍谷大学の取り組みの認知度（複数選択可）

【表7】性的指向・性自認に関する相談事があった場合、どこ（誰）に相談するか（複数回答可）

	全体 (n=520)		学生 (n=400)		職員 (n=75)		教員 (n=45)	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1. なんでも相談室	173	33.27%	131	32.75%	27	36.00%	15	33.33%
2. こころの相談室	219	42.12%	174	43.50%	31	41.33%	14	31.11%
3. ジェンダー・セクシュアリティ相談	155	29.81%	101	25.25%	29	38.67%	25	55.56%
4. 所属する学部教務課の窓口	13	2.50%	5	1.25%	4	5.33%	4	8.89%
5. 学生部の窓口	6	1.15%	2	0.50%	2	2.67%	2	4.44%
6. ゼミやクラス担任の先生	29	5.58%	20	5.00%	4	5.33%	5	11.11%
7. 学内の友人・知人	124	23.85%	111	27.75%	6	8.00%	7	15.56%
8. 大学には相談しない	153	29.42%	127	31.75%	18	24.00%	8	17.78%
9. その他	8	1.54%	2	0.50%	2	2.67%	4	8.89%



【図6】性的指向・性自認に関する相談事があった場合、どこ（誰）に相談するか（複数回答可）

談室、なんでも相談室、ジェンダー・セクシュアリティ相談、大学には相談しない、学内の知人・友人である。学生では、こころの相談室、なんでも相談室、大学には相談しない、学内の友人・知人、ジェンダー・セクシュアリティ相談、職員では、こころの相談室、ジェンダー・セクシュアリティ相談、なんでも相談室、大学には相談しない、学内の友人・知人、教員では、

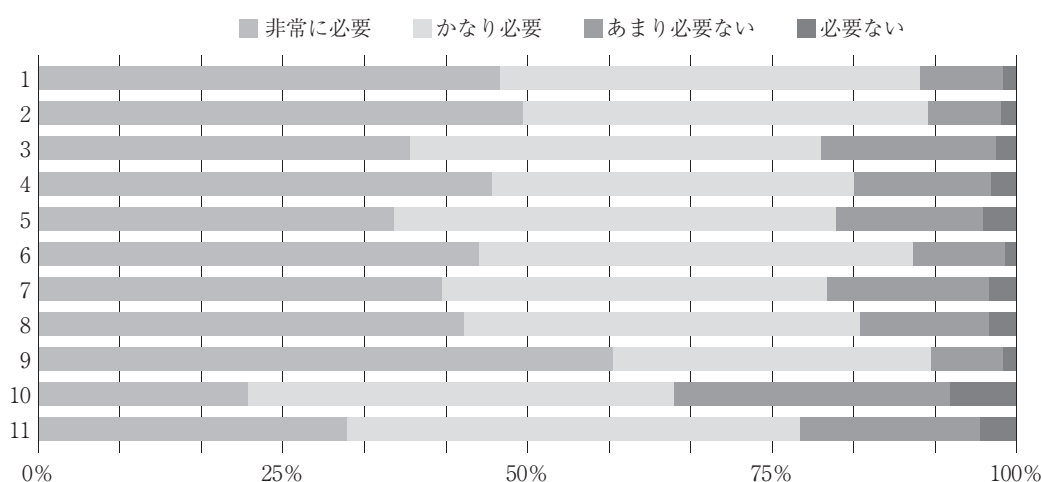
ジェンダー・セクシュアリティ相談、なんでも相談室、こころの相談室、大学には相談しない、学内の友人・知人の順である。

その他としては、「学生や教員から、職員に相談があった場合に、職員が相談できる窓口が明示されていると助かります」という意見や、「宗教部」という意見があった。

ジェンダー・セクシュアリティ相談は現在試

【表 8】 今後必要と思われる取り組みや制度

1. ゼミ合宿や実習などで宿泊を伴う場合、トイレや風呂の使用について個人の希望をなるべく尊重できるようにすること
2. 更衣室やシャワー室に個室を設けること
3. 体育の授業で男女別でウェアや用具が違ったり、学生間の身体的接触がある場合は明記すること
4. 授業において性別でのグループ分けが不必要に行われることがないよう周知すること
5. 授業等における呼称（Mr. や Ms.、～君など性別を意識させるもの）について学生の要望があれば事前に相談できる仕組みをつくること
6. 留学先で生活環境（寮など）の性自認に沿った対応が必要な場合、大学が情報を提供できること
7. 名簿や証明書で性自認に沿った通称名の使用を認めること
8. 性のあり方の多様性に関する授業を設けること
9. 同性パートナー（自治体のパートナーシップ登録や同性結婚が認められた国での婚姻関係にある場合）も異性婚と同等の福利厚生が受けられること
10. レインボーウィークなどのイベントを開催すること
11. 性のあり方の多様性を含めたダイバーシティに包括的に取り組む担当部署を設けること



【図 7】 今後必要と思われる取り組みや制度

行的に行われている。3の認知度の回答においては、ジェンダー・セクシュアリティ相談は全体の回答者の内32.50%、学生で24.75%、職員で54.67%、教員では64.44%に認知されている。相談先としてジェンダー・セクシュアリティ相談を選んでいる人の割合は、全体として29.81%、学生の回答者の内25.25%、職員の場合は38.67%、教員の場合は55.56%と、認知度に比例して増えていることがわかる。

5 今後必要と思われる制度や取り組み

この設問（調査票の6.に該当では）では、今後必要と思われる11の取り組みや制度（表8）それぞれについて、「非常に必要」「かなり必要」「あまり必要ではない」「必要ない」の4

段階で判断してもらった。回答は必須である。本来であれば「どちらとも言えない」を中間に入れるべきであったが、失念していたので、この設問の回答結果は、あくまで参考程度に考えていただきたい。

図7で「非常に必要」の割合が多い順に、9. 同性パートナー（自治体のパートナーシップ登録や同性結婚が認められた国での婚姻関係にある場合）も異性婚と同等の福利厚生が受けられること、2. 更衣室やシャワー室に個室を設けること、1. ゼミ合宿や実習などで宿泊を伴う場合、トイレや風呂の使用について個人の希望をなるべく尊重できるようにすること、4. 授業において性別でのグループ分けが不必要に行われることがないよう周知すること、6. 留学

先で生活環境（寮など）の性自認に沿った対応が必要な場合、大学が情報を提供できること、である。

V 考察

第Ⅳ章の調査結果から、これまで行なってきた取り組みが浸透し、認知されていると思われる箇所と、まだまだ浸透していないと思われる箇所が明らかになった。「LGBT など性の多様性に関する講演会を実施している」ことは、全体で5割以上の人を知っており、「だれでもトイレ」を設置していることも全体で5割近くの人を知っている。また、授業でも性の多様性について積極的に取り上げていることが明らかになった。一方で、「アウティング」という言葉については、回答者の5割以上の人「全く知らない」と答えた（学生、職員においても回答者の5割以上が「全く知らない」と答えた）。2015年以降、講演会では何度も「アウティング」を取り上げており、講演会に参加したことがあれば、おそらく耳にしたことがある言葉だろう。「学内の講演会やセミナー」で性的マイノリティ関連の用語を知ったと答えている教員の割合が5割を超え、同時に「アウティング」を「知っている」と回答した教員の割合も5割を超えていることが、それを裏付けていると考えても差し支えないだろう。一度耳にしたことがあれば、「知っている」までは行かなくても、「聞いたことはあるが詳しくは知らない」を選択してもおかしくはないが、「全く知らない」を選択しているということは、「LGBT など性の多様性に関する講演会を実施している」ことは知っていても、実際には参加していない人が多いと言わざるを得ないだろう。学生に関しては、授業で性的マイノリティ関連の用語を知ったと回答している割合が5割を超えているため、すでに性的マイノリティについて授業で取り上げているのであれば、「アウティング」の解説も加えてもらう方が、より効果的に「アウティング」について知ってもらえると言えるだろう。

教職員に関しては、業務の中で指針や証明書、ハラスメントのパンフレット等を目にする機会

があるため、「人権に関する基本指針」「性のあり方の多様性に関する基本指針」の認知度が7割を超え、証明書に性別記載欄がないことも5割以上の人を知っており、ハラスメントに「性的指向・性自認に関する嘲笑的・差別的な発言もハラスメントに含まれている」ことも6割の人が知っている。一方で、回答した学生の中でそれらの取り組みに気づいている人は3割に満たない。「LGBT など性の多様性に関する講演会を実施している」ことや「だれでもトイレ」等、目につきやすいことは認知されているが、指針等は配布物に記載しているだけでは十分ではないことがわかる。今後、それらの目に付きにくい取り組みを講演会以外の方法でどう伝えていくかということが課題になるだろう。

また、性同一性障害、トランスジェンダーを「知っている」と答えた人は、全ての属性において7割を超えているが、「名簿や証明書で性自認に沿った通称名を認めること」が今後「非常に必要」と答えた人は他の選択肢と比較してそこまで多くはない（41%）。第2節で述べたように、2015年の文部科学省からの通知を契機として、性同一性障害のある学生が性自認に沿った中学校・高校生活を送ることが尊重されており、その学年が大学に進学してくるに当たって、通称名の対応をしている大学も少なくない（表2）。どうしてもトイレや健康診断、更衣室の対応に目が行きがちだが、通称名の対応も同様に重要である。

VI 提言

1 アウティングについて

第Ⅱ章で述べたように、2020年6月からパワハラ防止法の改正とパワハラ防止指針の適用に伴って、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（アウティング）がパワハラに該当することが明記された。事業主である大学は、雇用者間でのパワハラ防止措置や周知・啓発等が義務化されたことに加え、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。現行のパンフレットでは、セクシャル・ハラスメ

ントの具体例として「性的指向や性自認などを嘲笑したり、本人の同意なく個人情報を他人にばらす」ことと記載されているが、回答者の5割以上がアウティングを「全く知らない」と答えており、「性的指向・性自認に関する嘲笑的・差別的な発言もハラスメントに含まれている」ことを知っている学生の割合は20.75%と低いことを考えると、特に学生には、性的指向・性自認に関する侮辱的な言動やアウティングがパワハラに該当するということが十分に伝わっていない可能性が高い。パワハラを未然に防ぐには、パンフレットに記載するだけではなく、性的指向・性自認も個人情報であり、それを暴露されることで嫌な思いをする人がいるということを積極的に伝えていく必要があると思われる。回答した5割以上の学生が、性的マイノリティ関連の用語を授業で知ったと答えていることから、すでに授業で性的マイノリティを取り上げている場合はアウティングについても言及したり、オリエンテーションやフレッシュャーズ・キャンプ等で言及することが効果的であると考ええる。

2 通称名の使用について

2015年の文部科学省の通知以降、性同一性障害のある児童生徒は、中学校・高校で自身の性自認に沿った学生生活を尊重されてきているため、大学のみ通称名が使用できないのは不合理である。性同一性障害のある学生が将来的に戸籍名を変更したいと望む場合、家庭裁判所に通称名を使用していた実績を提出し、申し立てなければならない。実績には、学生証や成績証明書、卒業証明書も含まれ、ケースにもよるが、十分な実績とみなされるには1年程度通称名を使用して生活していることを証明する必要がある（「現代的課題と建学の精神プログラム：トランスジェンダーの通称名について考える」ニュースレター①より）。また、働き始めてから名前（名）を変更することによる影響を考え、学生時代に戸籍名を変更したいと望む学生もいる。風間他（2021）の調査によると、性同一性障害のある学生に対する通称名をすでに認めている大学は、通称名での学生証の記載が62校、

通称名での学籍簿の記載が56校、通称名での証明書（在学証明書、成績証明書、卒業証明書等）の記載が34校、通称名での卒業証明の記載が30校と少なくない数にのぼる（表2）。「だれでもトイレ」の整備はいち早く進んだが、通称名での対応も同等に重要であり、今後の改善を望む。

3 ガイドラインの策定

アウティングの防止や、通称名の対応には、組織として取り組み、共通認識を持つことが重要である。特に通称名に関しては、学生生活の様々な側面と関わってくるため、各学部の教務課だけではなく、他の部署と連携することが求められる。「こころの相談室」「なんでも相談室」「ジェンダー・セクシュアリティ相談」に相談すると答えた人の割合が高く、「所属する学部教務課」「学生部の窓口」と答えた人の割合が低い。これは相談室だけで対応できることではなく、後者の部署とも関連する事柄である。また、秘匿性の高い情報であることから、個別に対応することで対応に差が出たり、意図しないアウティングにつながってしまわないように、どのように連携するのかを組織として決定し、ガイドラインを共有しておくことが重要である。自由解答欄の「学生や教員から、職員に相談があった場合に、職員が相談できる窓口が明示されていると助かります」との意見から、現行の指針だけでは担当部署が明確ではないことが伺える。すでに、国際基督教大学、筑波大学、名古屋大学、広島大学、山口大学等、ガイドラインを作成している大学はあり、今後本学においても同様のガイドラインの作成を望む。

謝辞

本アンケートは、龍谷大学人権問題研究委員会内のプロジェクトの一環としてなされた。調査にあたり、人権問題研究委員会のメンバーや宗教部には、多大な協力をいただいた。この場を借りて厚く御礼申し上げたい。また、文献調査に当たっては、JSPS 科研費21H00875の助成を受けた。

注

- 1) 風間他（2021）では、各大学の学生支援担当部署、

キャリア支援担当部署、総務人事担当部署宛に計3通の調査票を送り、複数部署から回答があった場合は、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ている。

- 2) 瀬田学舎では、2008年からS×LGBTQというサークルがしばらく活動していた。
- 3) 性的指向・性自認に対する本学の取り組みについて (https://www.ryukoku.ac.jp/shukyo/committee/sexual_minority.html)
- 4) 正確には、LGBTQやLGBTQ+と表記すべきであるが、ここでは一番認知度が高いと思われるLGBTという表記を用いた。

参考文献

石田仁 (2019)『はじめて学ぶLGBT 基礎からトレンドまで』ナツメ社.
風間孝、北仲千里、釜野さおり、林夏生、藤原直子

(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」『社会科学研究』41巻2号、pp. 181-230.

風間孝、河口和也、守如子、赤枝香奈子(2018)『教養のためのセクシュアリティ・スタディーズ』法律文化社.

日本女子大学人間社会学部LGBT研究会(編)『LGBTと女子大学 誰もが自分らしく輝ける大学を目指して』学文社.

三成美保(編著)(2017)『教育とLGBTIをつなぐ 学校・大学の現場から考える』青弓社.

龍谷大学人権問題研究委員会(2017)「龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート報告書」(<https://www.ryukoku.ac.jp/nc/archives/001/202101/アンケート報告書.pdf>)

LGBT法連合会(編)『日本と世界のLGBTの現状と課題 SOGIと人権を考える』かもがわ出版.

調査票

性のあり方の多様性に関する龍谷大学生・教職員の意識調査

本アンケートは、性のあり方の多様性に関する意識や龍谷大学の取り組みの認知度を調査するとともに、今後の取り組みに活かすために行なっています。セクシュアリティなどの個人情報が入力されることはありません。対象は龍谷大学の学生および教職員です。アンケートの質問数は7つ、回答には7分程度かかります。

1. 大学におけるあなたの属性を教えてください。(必須回答)
学生、職員、教員
2. 次の言葉をどれぐらい知っていますか。(必須回答)
「知っている」「聞いたことはあるが詳しくは知らない」「全く知らない」から1つを選ぶ。
LGBT、SOGI、性的マイノリティ（セクシュアル・マイノリティ）、性同一性障害、性別違和・性別不合、トランスジェンダー、Xジェンダー、性分化疾患、アセクシュアル、アライ、アウティング、同性パートナーシップ
3. 質問2で1つでも「知っている」と答えた人は、どこで知りましたか。(任意回答) (複数回答可)
学内の講演会やセミナー、学外の講演会やセミナー、授業、LGBTなどの性的マイノリティ当事者の知人・友人を通して、テレビ番組、映画、漫画、インターネット、SNS、新聞、その他（ ）
4. 龍谷大学が行なっている以下の取り組みや制度のうち、知っているものにチェックしてください。(任意回答) (複数回答可)
「人権に関する基本指針」を定めている、「性のあり方の多様性に関する基本指針」を定めている、LGBTなどの性の多様性に関する講演会を実施している、ジェンダーやセクシュアリティに関係なく使用できる「だれでもトイレ」を設置している、「大学生のためのLGBTQサバイバルブック」を発行した、ジェンダー・セクシュアリティ相談を実施している、大学が発行する証明書等の性別記載欄は原則として廃止されている、希望すれば健康診断の個別受診ができる、LGBTに関する職場環境の指標「PRIDE指標」で最高賞を受賞したことがある、過去に「龍谷大学におけるセクシュアルマイノリティの現状とニーズに関するアンケート」を実施した、関西レインボーフェスタや東京レインボープライドにブースを出展している、性的指向・性自認に関する嘲笑的・差別的な発言もハラスメントに含まれている、LGBTなど性的マイノリティの学生サークルがある、性的指向・性自認をテーマにした茶話会「SOGIカフェ」を開催している
5. 大学生活において、性的指向・性自認に関する相談がある場合、どこ（誰に）相談しますか。(必須回答) (複数回答可)
なんでも相談室、こころの相談室、ジェンダー・セクシュアリティ相談、所属する学部教務課の窓口、学生部の窓口、ゼミやクラス担任の先生、学内の友人・知人、大学には相談しない、その他（ ）
6. 性のあり方の多様性に関して、今後龍谷大学に必要と思われる制度や取り組みをそれぞれ4段階で判断してください。(必須回答)
「非常に必要」「かなり必要」「あまり必要ではない」「必要ではない」の4つから1つを選択
 1. ゼミ合宿や実習などで宿泊を伴う場合、トイレや風呂の使用について個人の希望をなるべく尊重できるようにすること
 2. 更衣室やシャワー室に個室を設けること
 3. 体育の授業で男女別でウェアや用具が違ったり、学生間の身体的接触がある場合は明記すること
 4. 授業において性別でのグループ分けが不要に行われることがないよう周知すること
 5. 授業等における呼称（Mr. や Ms.、～君など性別を意識させるもの）について学生の要望があれば事前に相談できる仕組みをつくること
 6. 留学先で生活環境（寮など）の性自認に沿った対応が必要な場合、大学が情報を提供できること
 7. 名簿や証明書で性自認に沿った通称名の使用を認めること
 8. 性のあり方の多様性に関する授業を設けること
 9. 同性パートナー（自治体のパートナーシップ登録や同性結婚が認められた国での婚姻関係にある場合）も異性婚と同等の福利厚生が受けられること
 10. レインボーウィークなどのイベントを開催すること
 11. 性のあり方の多様性を含めたダイバーシティに包括的に取り組む担当部署を設けること
7. 性的指向や性自認に関し、困っていることや大学に望むことがあれば自由に記入してください。(任意回答)

ご協力ありがとうございました。