



TOHOKU  
UNIVERSITY

## 令和3年度

# 「多様な性を取りまく現状に関するアンケート」の 実施と結果報告

東北大学男女共同参画推進センター

令和5年3月

### I 概要

本調査の目的、対象者、方法、調査期間、調査項目は下記の通りです。

#### I-1. 目的

東北大学は、東北大学ビジョン2030「ダイバーシティ&インクルージョンを尊重する共同参画体制の構築」に向けて、教職員が安心して研究や教育等に取り組むことができる体制の実現に取り組んでいます。その指針として、令和3年(2021年)に「国立大学法人東北大学における人権擁護及び人権侵害防止に関する基本方針」を策定し、「社会的身分、門地、信条、障がい、性別、性的指向及び性自認その他の理由による不当な差別」(同方針「3.人権侵害の定義」)の根絶のための基本方針を打ち出しました。それを踏まえ、令和4年(2022年)4月に「東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言-多様性と公正性を包摂する教育・研究・就労環境の実現のために-」を発し、男女共同参画とダイバーシティの推進を強化しています。

上記取り組みの一環として、多様性の一つであるLGBTQ+という言葉で代表される多様な性に関し、学内の現状や構成員の認識と性を取りまく環境の実態、さらに必要とされる支援や今後の課題を明らかにすることを目的に、一昨年(令和3年)10月22日から11月29日において本学の教職員を対象に「多様な性を取りまく現状に関するアンケート」を実施しました。その結果の一部はすでに上記DEI宣言策定のための基礎資料となりましたが、今後も学内の環境の整備や制度の新設に向けた基礎資料として活用する予定です。ここでは、その結果を総括しています。なお、アンケートの質問項目順に従わず、再構成しています。

#### I-2. 方法

アンケート調査の質問項目をWeb上に掲載し、学内伝達フローにより教職員に依頼し、URL上でグーグルフォームによって、回答を得ました。なお倫理的配慮として、回答結果は集団データとし

て統計的に処理し、また個人情報本人の同意なく第三者の目に触れる可能性がないように、性別、所属部局や職位を含め無記名での回答としました。さらに性に関わることなどを問う内容のため、無理のない範囲での協力依頼であることを明記しました。

### I-3. 対象

---

東北大学教職員のうち以下に掲げる者(非常勤を含む)  
教員、研究員  
事務職員  
対象者数 9,996名

### I-4. 調査期間

---

令和3年10月22日(金)～令和3年11月29日(月)

### I-5. 調査項目

---

下記URLをご覧ください。

[http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2023/03/r3\\_tayounasei\\_koumoku.pdf](http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2023/03/r3_tayounasei_koumoku.pdf)

### I-6. 回収率・調査結果

---

12.8%(回答数: 1,281名、全対象者数:9,996名)

(戸籍上の)性別: 男性43.6%、女性55.4%、非回答・その他1.0%

### I-7. 概要について

---

本アンケート結果の概要は、昨年(令和4年)6月20日に開催された東北大学ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DEI)推進宣言記念シンポジウム「多様性と公正性を包摂する大学を目指して」と同時に、令和3年度「多様な性を取りまく現状に関するアンケート」報告書概要として公開されました。

### I-8. 本報告書の構成

---

**I** 概要 **II** 男女性区分に関する困難

以下はアンケートでの質問の順番に沿わず、再構成してまとめています。

**III** 性多様性に関する認識 **IV** 性的マイノリティと性自認

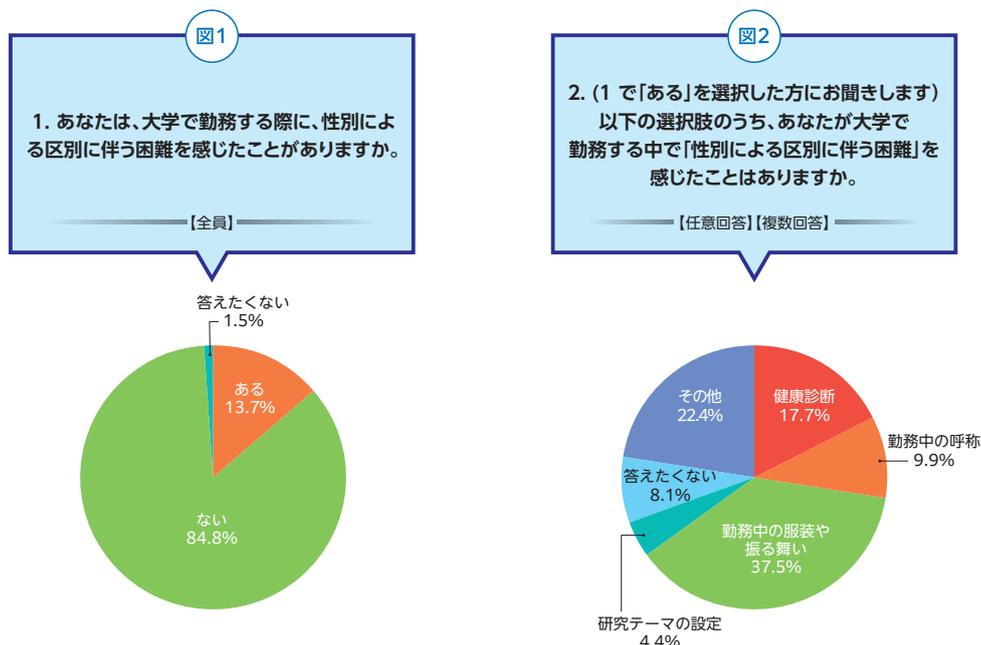
**V** 性自認と性多様性に対応した学内施設利用と大学での事務手続きに関する認識

**VI** 性自認・性的指向に関する周囲の状況 **VII** 大学の支援に関する評価と要望 **VIII** まとめ

## Ⅱ 男女性区分に関する困難

Q1とQ2ではいわゆる男女という性区分で感じる困難を問いました。まず、Q1「あなたは大学で勤務する際に、性別による区別に伴う困難を感じたことがあるか」を聞きましたが、175人(13.7%)があるとの回答でした(図1)。Q2で「ある場合、提示する選択肢のどれに該当するか」の問いに対し、「勤務中の服装や振る舞い」(102件、37.5%)、「健康診断」(48件、17.7%)、「勤務中の呼称」(27件、9.9%)、「研究テーマの設定」(12件、4.4%)の順で困難を感じたとありました(図2)。その他も61件(22.4%)あり、具体的な記述回答では、まず人事、キャリアに関わることとして、「仕事に対する負荷と期待と、実際家庭により仕事に捌けるエフォートと釣り合わずアップアップな毎日であり、できたとしても将来へ見通せず、不安が大きい」「勤務に対する評価の違い」「キャリアプラン」、一方「男性は重い責任を伴う仕事を与えられる、もしくは強いられる」「女性が少ないのに20%採用する」「女性が登用され、優秀な若い男性のポストクが男性であるがゆえに苦勞している」等の女性優遇への逆差別との指摘がありました。次に、育児について「育児休業が取りづらい」「搾乳する場がない」があがりました。性別役割分担に関する指摘も多く、「未だに女性だけに押し付けられる雑用(お茶出し、掃除等)も多い」「男性は体力を伴う仕事、危険な仕事、無報酬の突発的な仕事を強いられる」「職務内容に最初から男女差をつけた設定である」が書かれていました。施設設備についてはトイレ、授乳・搾乳室、そして男性用を含めた更衣室の整備が求められました。さらに職場での環境や意識では、「上司の男女へ接する態度が違う」「必要以上に性別による区別を意識していると感じる」等のコミュニケーションでの過剰な配慮への危惧と、またその逆に「上司から勤務中に下ネタの話題を振られて、精神的にきつかった」「女性の話を聞かない。半分で中断させる」など留意の必要性を喚起する指摘がありました。さらに、外部関係者との接触でも問題があり、特に「患者・学生から女性に診られたくない、女性に指導してほしくないと言われたことがある」等がありました。

これらは現在進められている男女平等の実現に向けた取組において、これまでの男女の性別区分による意識や思い込みに起因する可能性もあり、逆差別感も含め、意識の醸成と改善が求められます。



# III

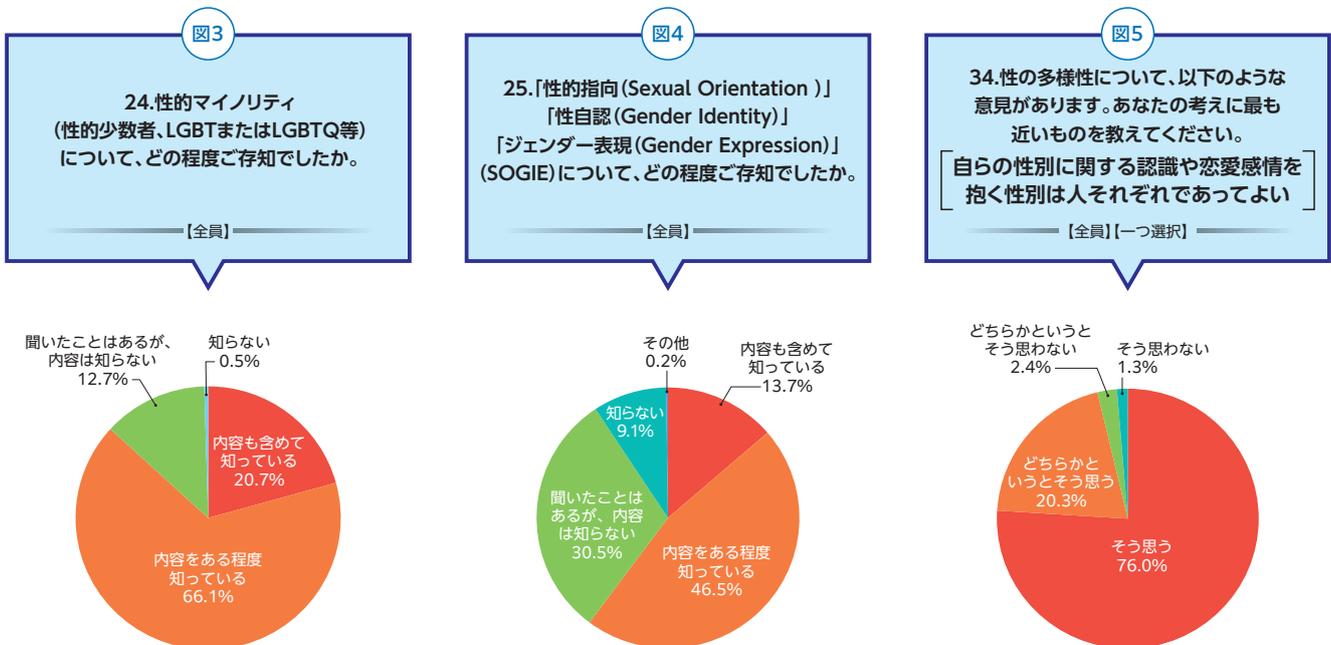
## 性多様性に関する認識

性多様性等への認識について、LGBTという言葉は知られていますが、基本的な用語である性的マイノリティ(LGBTQ等)およびSOGIE(「性的指向(Sexual Orientation, SO)」「性自認(Gender Identity, GI)」「ジェンダー表現(Gender Expression, GE)」)の認知度を聞きました(Q24)。まず、LGBTQ+で表される性的マイノリティを表す表現について、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー、アセクシュアル、パンセクシュアル等の認知度は高く、「内容をある程度知っている」と「内容も含めて知っている」の比率をあわせて8割を超えました(図3)。

これに対し、自分がどのような性別に魅力を感じるか、感じないかという方向性を表す性的指向(SO)、自己の性別についてどのような持続的意識を持つかという性自認(GI)、服装や髪型、仕草、言葉使い等で表す自身のジェンダー表現(GE)について(Q25)、それら自己を中心として総称したSOGIEでは、その認知度は低下し、「内容をある程度知っている」と「内容も含めて知っている」の比率をあわせて6割にとどまりました(図4)。

この結果は、「性的マイノリティを普通ではない、特異な人々と、他人事としてとらえる意識」がまた強く残っていることを示します。自分自身の性的指向、性自認等について、自分事として認識することが未だ十分ではないことが窺われます。

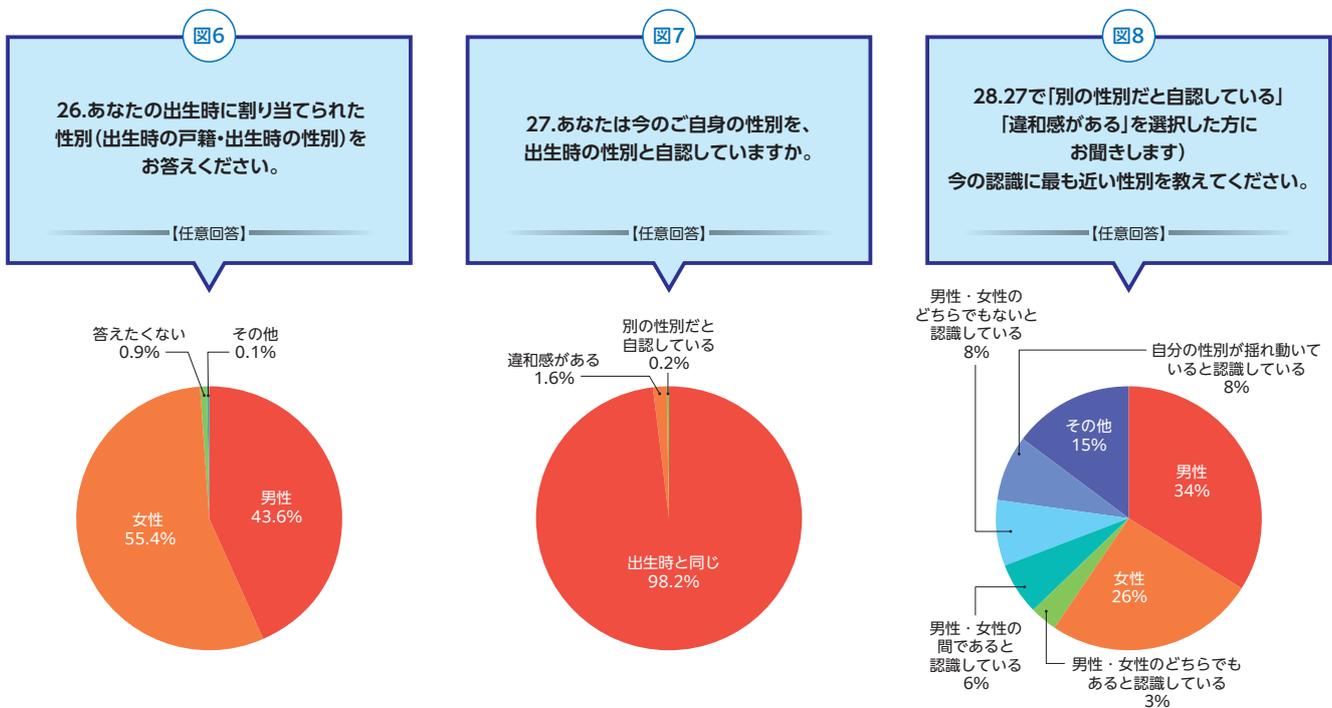
次に、多様な性のあり方(性自認、性的指向に関する考え方)に関して、「自らの性別に関する認識や恋愛感情を抱く性別は人それぞれであってよい」との意見・考え(Q34)に対して、「そう思う」と「どちらかと言うとそう思う」の比率をあわせて96%を超えました(図5)。



## IV 性的マイノリティと性自認

### IV-1. 自分自身の性自認

回答者自身の性自認と学内施設を利用する上での課題などを聞きました。まず、回答者の出生時に戸籍上で割り当てられた性別については(Q26)「男性」43.6%、「女性」55.4%、「答えたくない」0.9%、「その他」0.1%でした(図6)。次に、その性別が現在の自認する性別と同じであるかについて(Q27)、「出生時と同じ」98.2%、「別の性別だと自認している」0.2% (2人)、「違和感がある」1.6% (20人)でした(図7)。その内、「別の性別だと自認している」と「違和感がある」と回答した方からは、現在の認識している性別について(Q28)、「異性と認識」60% (37人)、「どちらでもある」3% (2人)、「中間である」6% (4人)、「どちらでもない」8% (5人)、「揺れ動いている」8% (5人)、「その他」15% (9人)と(重複を含む)回答がありました(図8)。

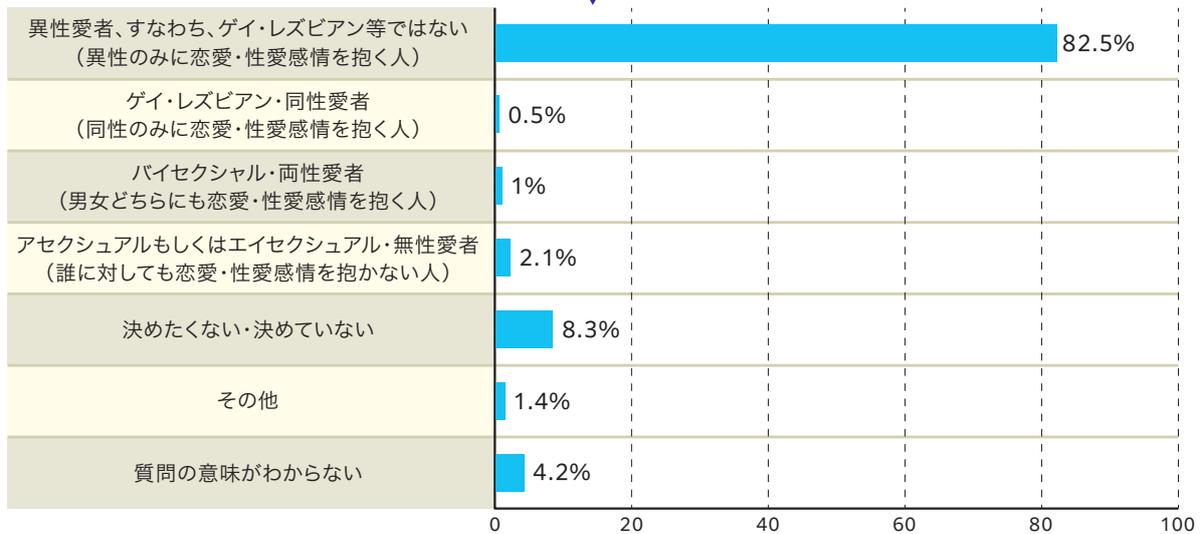


次に、各自が認識する性的指向として、あなたに最も近いと思うものについて(Q29)は、「異性愛」82.5% (809人)、「同性愛」0.5% (5人)、「両性愛」1.0% (10人)、「無性愛」2% (21人)、「決めたくない・決めていない」8.3% (81人)、「その他」1.4% (14人)の(重複を含む)回答がありました(図9)。ここで、Q27の「違和感がある」との回答数と比べ、Q28とQ29の回答数は格段に多く、本人自身が揺れ動いていることが窺われます。これらの質問について、「質問の意図が不明である」「性別の自認に違和感を持つ」「性別に気持ち悪さを感じる」「自分自身の性的指向は答えない」などの批判的な意見もありました。

図9

29.あなたに最も近いと思うものを教えてください。

【任意回答】

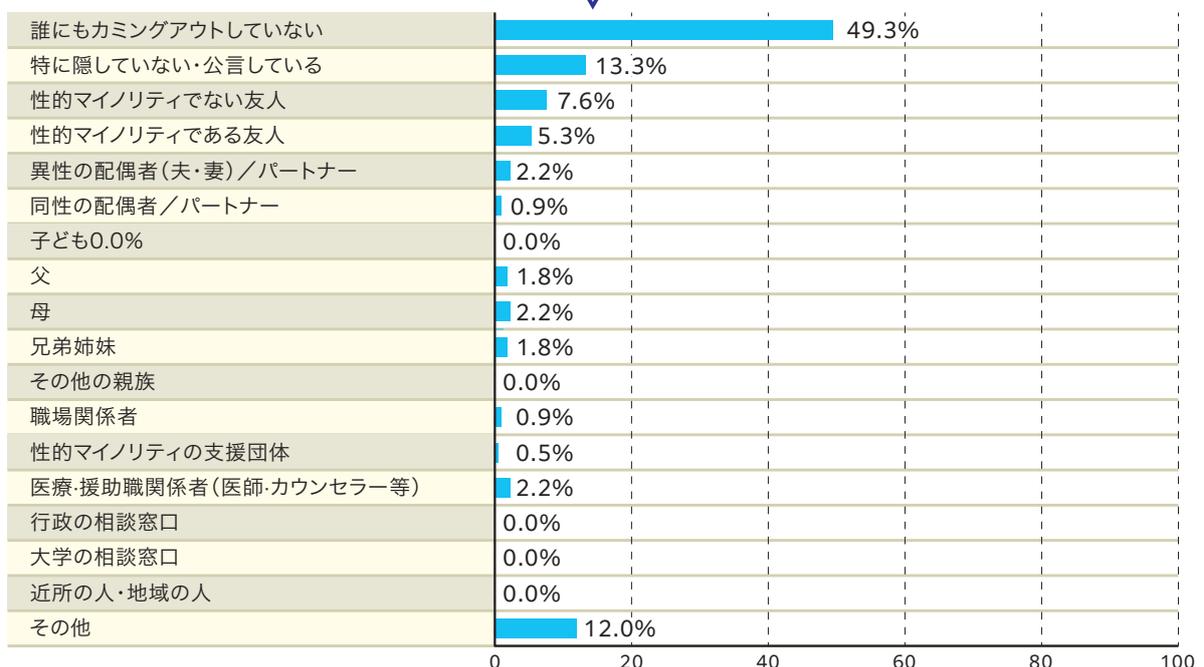


次に、自分自身が「性的マイノリティである」または「そうかもしれない」とカミングアウトしたことがあるか、相手は誰だったかを聞きました(Q31)。まず「誰にもカミングアウトしていない」が49.3%で、一方「特に隠していない、または公言している」が13.3%(30人)でした(図10)。カミングアウトしたケースでのその相手についての質問(Q32)では複数選択での回答で、「性的マイノリティでない友人」7.6%(17人)、「性的マイノリティである友人」5.3%(12人)、「異性の配偶者/パートナー」2.2%(5人)、「同性の配偶者/パートナー」0.9%(2人)、「両親」4.0%(5人)、「兄弟」1.8%(4人)、「職場関係者」0.9%(2人)、「医療・援助職関係者(医師・カウンセラー等)」2.2%(5人)でした。それら以外に「飲み屋で知り合った人」「SNS上の匿名者」との回答もありました。

図10

31.あなたが性的マイノリティ(LGBTQ等)だとカミングアウトをしたことはありますか。

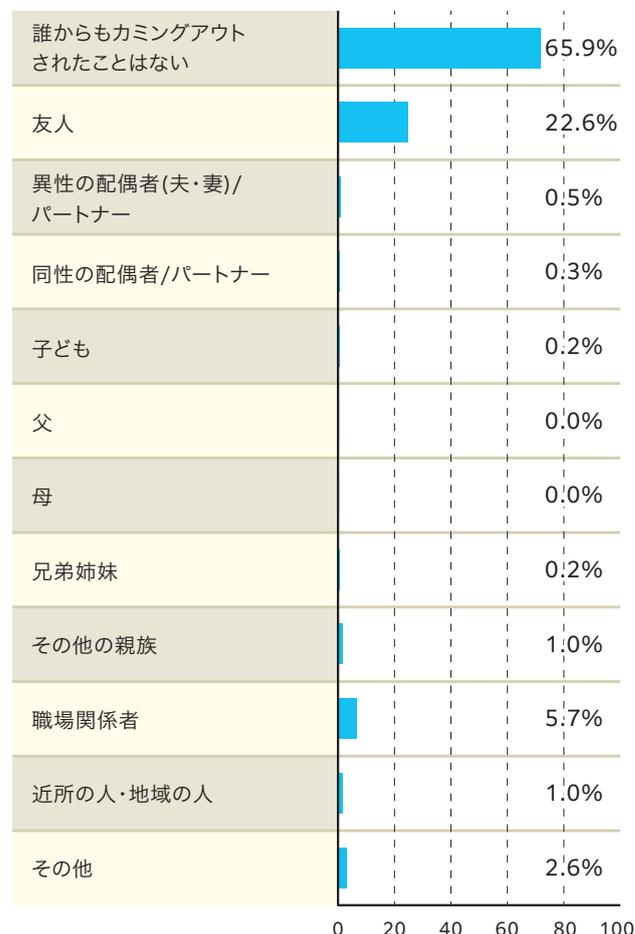
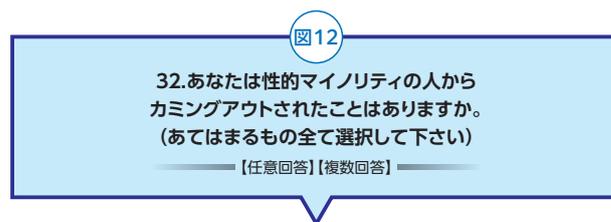
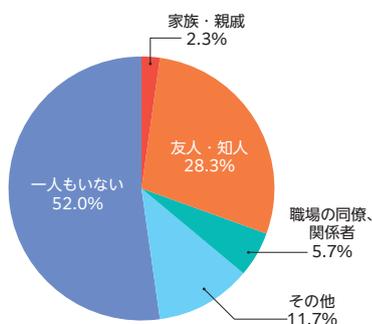
【全員】【複数回答】



## IV-2. 周囲での状況

自分自身ではなく、周囲の人に性的マイノリティがいるかを複数回答で聞きました(Q30)。総回答数(1200件)の内、「一人もいない」が52.0%(624件)と最多でしたが、その一方で、「友人・知人」28.3%(340件)、「職場の同僚、関係者」5.7%(68件)、「家族・親戚」2.3%(27件)で、1/3以上の人がいると答えていました(図11)。「その他」と答えた人では、「研究者仲間」「SNS仲間」があげられるとともに、「そうかなと感じる人はいるが、触れてほしくない話題かもしれないと思い、特に確認はしていない」「日本ではまだオープンな雰囲気ではないので、公表していないだけの可能性がある」との意見が書かれました。さらに「他人のプライバシーを聞きたいとは思いません」「性的マイノリティであるということを経験する必要はないと思う」等の当該の質問への批判もありました。

そのような周囲の性的マイノリティの人からカミングアウトされた経験の有無に関する質問(Q32)への複数回答では、「誰からもカミングアウトされたことはない」65.9%(588件)、「友人」22.6%(202件)、「職場関係者」5.7%(51件)、「近所の人・地域の人」1.0%(9件)で、「家族及びその関係者」からは2.2%(20件)でした(図12)。2.6%(23件)あった「その他」では「研究室の関係者」「学生・同級生」「ボランティア団体の仲間」が書かれていました。

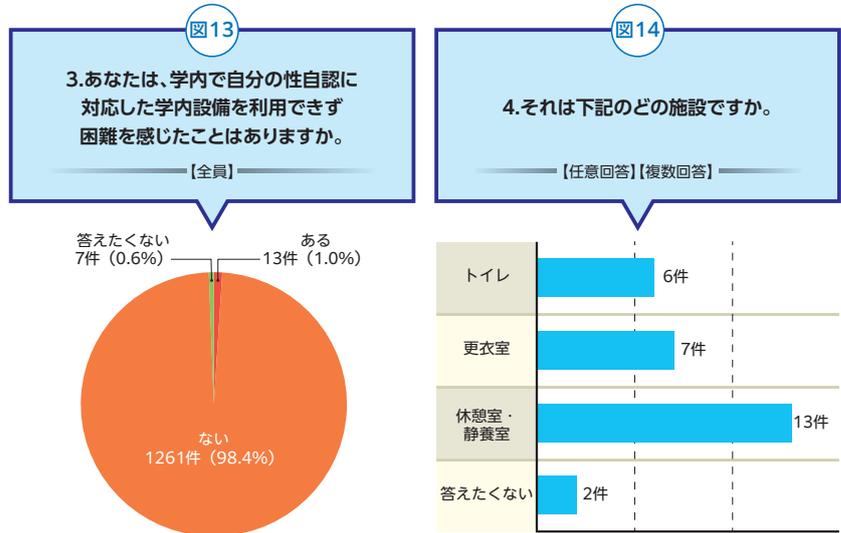




# 性自認と性多様性に対応した学内施設利用と大学での事務手続きに関する認識

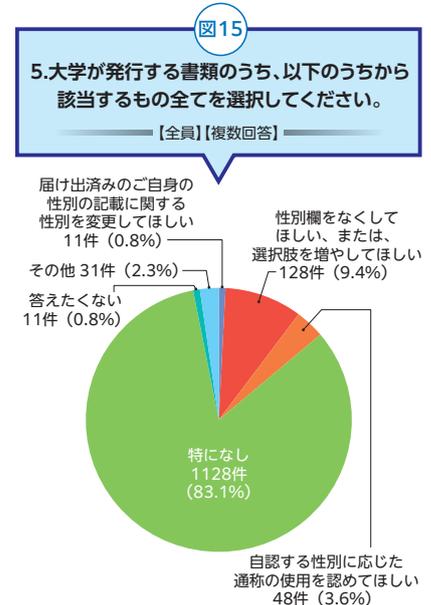
## V-1. 施設利用

学内施設の利用について、性自認と性多様性の観点での問題の有無を聞きました。まず、学内において自分自身の性自認に対応した施設の利用に際し困難を感じたことがあるかとの問い(Q3)では98.4%が「ない」と答え、「ある」は約1% (1281名中13名)、「答えたくない」は約0.6% (1281名中7名)でした(図13)。「ある」と答えた方が具体的に性自認に対応した施設を利用できずに困難を感じた施設名に関する質問(Q4)では複数回答で、「休憩室・静養室」に係ることが13件、「更衣室」が7件、「トイレ」が6件でした(図14)。



## V-2. 性多様性に関する大学の事務手続き

学内における事務手続きでは、現在多くの場合性別の記載を求められます。大学が発行する書類について、性別の記載に関し複数回答で意見を聞きました(Q5)。そこでは「特になし」が83.1% (記載回答数1,357件中の1,128件)でしたが、「性別欄をなくしてほしい、または選択肢を増やしてほしい」が128件(9.4%)、「自認する性別に応じた通称の使用を認めてほしい」が48件(3.6%)、「届け出済みの自身の性別の記載に関し、性別を変更してほしい」が11件(0.8%)、「答えたくない」が11件(0.8%)ありました(図15)。「その他」の31件(2.3%)では「性別欄、必要ですか」という強く不必要とする意見と共に、「性別欄を設ける意味がないものも多くある。不必要なものはなくすべき」「案件ごとに、要・不要など検討」「性別を記載する理由がほしい」「生物学的区分、医療では必要」等のケースバイケースとする意見、「性別欄はなくすか、選択肢を増やす」「その他、もしくは答えたくない欄を作成すべき」の選択肢を増やすことを求める意見がありました。さらに、「性別も年齢も特に明らかにする必要が無い場合は排除して欲しい」との、より広範囲のプライバシーの観点での意見もありました。大学が発行する書類のみならず、事務手続きとしての性別や年齢記載も含め、検討が必要であると思われます。



### V-3. 性別区別に伴う困難と対応

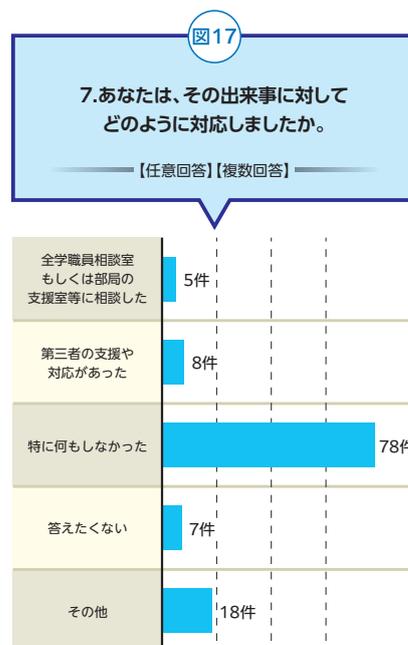
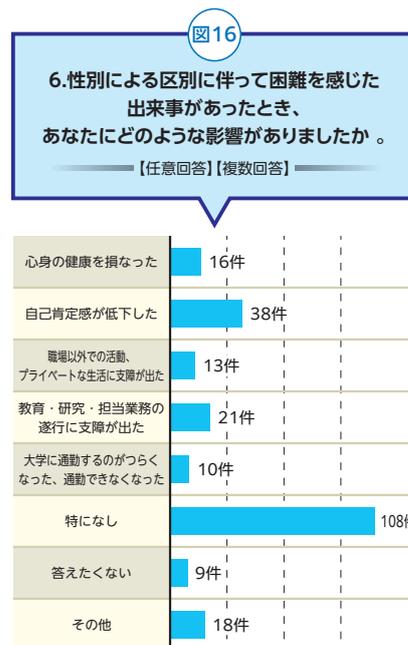
性別による区別に伴って困難を感じた出来事があった時、どのような影響があったかとの問い(Q6)に対する複数回答(回答数233件)では、「特になし」が108件でしたが、一方「自己肯定感が低下した」38件、「教育・研究・担当業務の遂行に支障が出た」21件、「心身の健康を損なった」16件、「職場以外での活動、プライベートな生活に支障が出た」13件、「大学に通勤するのがつらくなった、通勤できなくなった」10件で、合計100件弱で影響があったと回答がありました。また「その他」では「月に一度程度のフラッシュバックが今でも続いている」「通勤できなくなるほどでないが、通勤したくないと思うこともあった」「家族(子供)の性別について会話することを避けるようになった」「不愉快な気分になった」があがっていました(図16)。

上記の状況において、どのように対応したかの問い(Q7)への複数回答(回答数116件)では、「特に何もしなかった」78件、「第三者の支援や対応があった」8件、「全学職員相談室もしくは部局の支援室等に相談した」5件で、「その他」18件、「答えたくない」7件でした(図17)。「その他」に記載された内容では、「上司、同僚に相談した」「学内の支援室等と出身地のLGBTQ相談窓口相談した」「不適切な扱いをした本人に直接その旨を伝えた」等の対応できた場合と、「自分の意見を伝えて理解を得ることに困難さを感じ、感覚を周囲の状況に合わせるようにした」「呑み込んだ」と自分自身を押さえた回答もありました。さらに「何もしなかったが、現場の管理職によって隠蔽された」ケースも書かれていました。また「咄嗟の出来事でその場で機転のきいた対応は無理だったので、次に起きた時のことを考えた」との意見もありました。

次に、そのような相談を行った際に受けた助言・支援の内容について聞きました(Q8)。相談所担当者や同僚と「気持ちを共有でき、安心感を得た」「共感してもらえた」との回答の一方で「鬱で通院した」「研究科長と相談したが、口止めを求められた」との記述もありました。

Q7で「特に何もしなかった/できなかった」ことの原因を尋ねました(Q9)が、「言っても自分が辛くなる」「言っても理解されない」「時間の無駄、変わらない」「労力が必要」など諦めたとの記述が多く、また「適切な相談場所・制度がない、分からない」「部局は何もしない」との苦情もありました。

困難を感じた出来事、場面、場所や物の具体的内容(Q10)では、「職員相談窓口でもあまり理解されず、相談員が少し困惑」「性別欄」「呼称」「トイレや更衣室」「健康診断」「カミングアウトへの対処」「議論ができないこと」などが記されていました。また性多様性ではないが、ダイバーシティの一つとして「年齢情報の共有は必要か」との意見も書かれていました。



そのような場合、どのような支援があればよかったと思うかとの問い(Q11)では、「ジェンダー、LGBTQ専門の相談窓口、スタッフ」「カウンセリングルーム」等の相談対応、「教員の研修(LGBTQ、無意識のバイアス)や実習」「ガイドラインの策定」の研修・啓発活動、「性別欄の改善・廃止」などの制度改革があがりました。

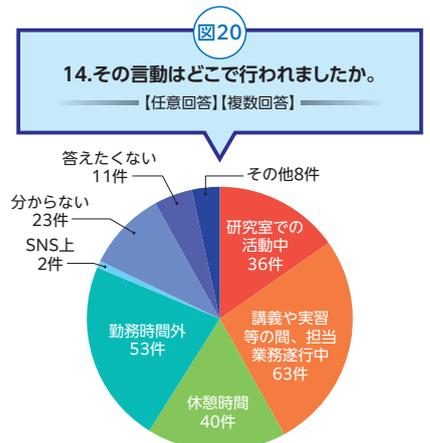
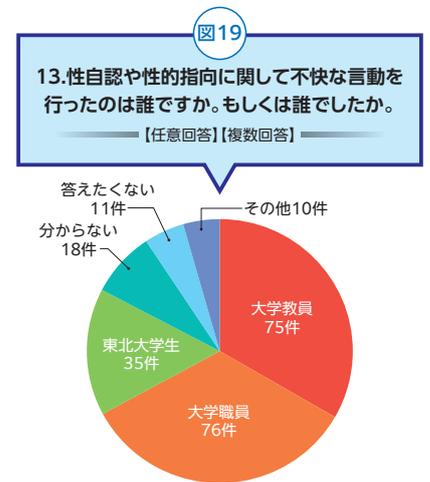
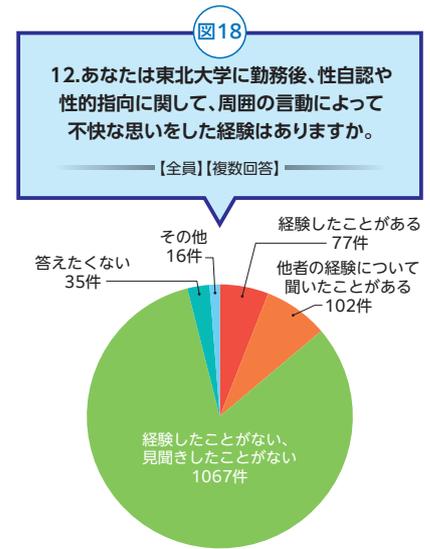
## VI 性自認・性的指向に関する周囲の状況

### VI-1. 周囲の人々から不快な言動を受けた経験

性自認や性的指向に関して学内での周囲の人々から不快な言動を受けた経験について聞きました。本学に勤務後に性自認や性的指向に関して周囲の言動によって不快な思いをした経験の有無に関する質問(Q12)への複数回答(回答数1297件)では、1067件(82.3%)が「ない」とした一方、自分自身が経験したという「ある」が77件、「他者の経験を聞いたことがある」が102件でした(図18)。また「答えたくない」が35件、「その他」が16件ありました。その他での記述では「人を紹介する際に、性を伝えないでほしいと言われた」「性別区分に基づく価値観の押し付けにあり、不快でした」「気を遣ってくれていると感じ、ありがたいと思う」「他者が不快な思いをしていると何となく感じた」「特定の個人に向けられたものではない軽い冗談にせよ、性的少数者を貶める発言は時折ある」「上司による性的指向を無視した質問」等の記載がありました。

次に、そのような「性自認や性的指向に関して不快な言動を行ったのは誰か」という質問(Q13)に対する複数回答(有効回答225件)では、「大学職員」が75件、「大学教員」が76件、「本学学生」が35件、「分からない」が18件、「答えたくない」が11件、「その他」が10件で、「周囲の人全員」「学外の研究協力者」「知人」等が書かれました(図19)。さらに具体的な役職名が記されたケースや「倫理講習会で例としてあげられた」ともありました。

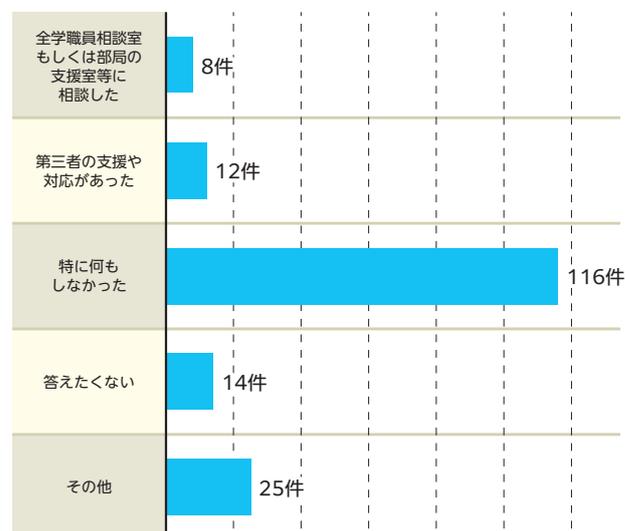
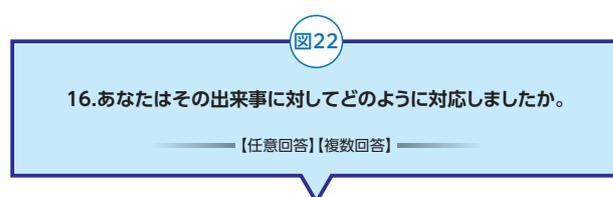
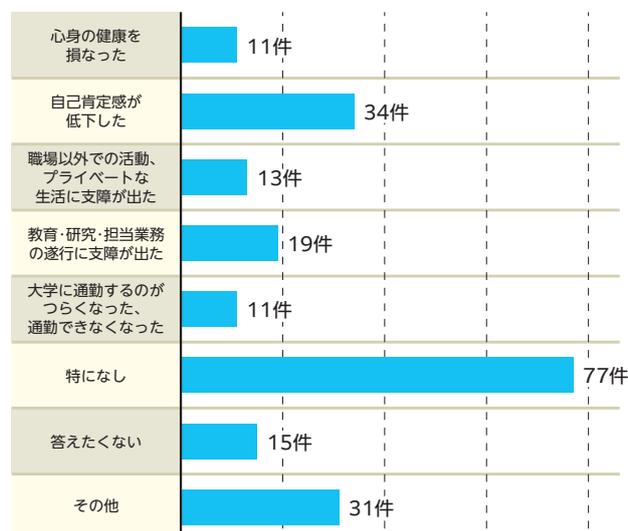
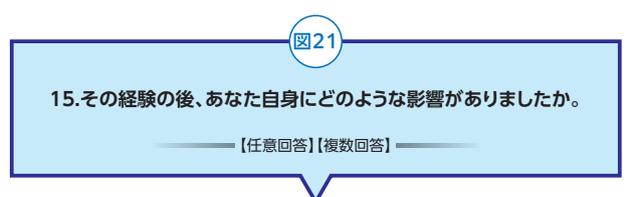
そのような「不快な言動が行われた場所」に関する質問(Q14)への複数回答(有効回答236件)では、「講義や実習等の間、ないし担当業務遂行中」が63件、「研究室での活動中」が36件、「休憩時間」40件、「勤務時間外」53件、「SNS上」2件でした(図20)。また、「答えたくない」も11件ありました。「その他」との回答の8件では、「メール」「研究科のイベント」「採用関係の書類の提出時」「あらゆる場所」があがりました。



## VI-2. 周囲の人々による不快な言動への影響と対応

性自認や性的指向に関する学内での周囲の人々から不快な言動を受けたことによる影響を聞きました。まず、「その経験の後、あなた自身にどのような影響がありましたか」との問い(Q15)について、複数回答(211件)では、「特になし」が77件に対し、「自己肯定感が低下した」が34件、「教育・研究・担当業務の遂行に支障がでた」が19件、「職場以外での活動、プライベートな生活に支障がでた」が13件、「心身の健康を損なった」「大学に通勤するのにつらくなった、通勤できなくなった」がそれぞれ11件でした(図21)。「答えたくない」は15件でした。31件ありました「その他」では、「不愉快」「がっかり」「所詮日本人はこの程度だと受け止めた」「東北大学のイメージ低下、仕事へのモチベーションの低下」「通学・出勤できない期間があり、その後も大学キャンパスに来づらくなった」が書かれていました。さらに、個人的に「教授に対する信頼感や信用が低下」「認識の差を感じた」「なるべく会わない・喋らないようにしている」「職場でプライベートな会話を避ける」という対処も記されていました。一方、「性の多様性への理解の低さを残念に感じた」「自戒の念を持つようになった」「当事者ならどのように対応したのだろうと、より深く考えるようになった」との意識変化も述べられていました。

「不快な言動に対しどのような対応をしたか」の問い(Q16)に対する複数回答(有効回答175件)では、「特に何もしなかった」が116件に対し、「第三者の支援や対応があった」が12件、「全学職員相談室もしくは部局支援室等に相談した」が8件でした(図22)。「その他」の回答では、上記の個人的な対処と共に「一般論として是正を促した」「適切かどうか考えるよう論じた」「差別的な発言をする者へは指摘している」「それまで男女別に行っていた学生対応を変更し、区別をなくした」「教職員としてできることがないか同僚や当事者・アライの学生と情報交換を始めた」等がありました。またセクシャルハラスメントについて、「セクハラアンケートにばかして書いた」「性別に関連する発言は一切しないことにした」「セクハラに関わる言動に注意」が書かれていました。ただ、「封建社会的な研究室内では被害者と加害者との力関係があり対応は困難ではないか」との意見もありました。



性自認や性的指向に関する学内での周囲の人々から不快な言動を受けた際、「誰に相談し、どのような助言・支援・支援や対応を受けたか」との具体に関する問い(Q17)に対し、「皆がLGBTQを理解するにはまだ難しいかもしれないと助言された」「問い合わせたが、回答を得られなかった」との記述がありました。これは性的マイノリティに対する理解と支援体制の不十分さによるものと判断されます。

「特に何もしなかった」との回答者に「特に何もしなかった/できなかった」の理由の問い(Q18)では「大した問題ではない」との放置や「余計に不快になりそう」との自己慰留、「改善は望めない」、「相談しても何も変わらない」「泣き寝入りがいよいよ」との諦めと窺える多くの記述がありました。一方、「意見を言うと不利益を被るから」「自分よりも権力がある立場の者からの発言・被害だった」「仕返しが怖かった」「今後の人間関係に支障をきたすことを恐れた」等の力関係や「言える環境になかった」「場の雰囲気が悪くなる」との職場の雰囲気を考慮したためとする記述もありました。また、「相談する場所がない、相談できる人がいない」「どこに相談すればいいかわからなかった」「大学全体がそのような件について無関心である」との記述もあり、現在の相談体制が十分周知されていないことが認められます。

「性自認や性的指向に関する学内で受けた不快な思いをした出来事、場面、場所や物に関して具体的な内容」との問い(Q19)に対し、65件の回答がありました。以下の表1は特に留意すべきと思われる記述をあげています(表1)。

表1

19. 「性自認や性的指向に関する学内で受けた不快な思いをした出来事、場面、場所や物に関して具体的な内容」で特に留意すべき記述

医療の講習会の寸劇のなかで、患者の性別に関する不快な言動

研究会の懇親会

懇親会の席で独身であるか問われ、独身であると答えると、「女性が好きなんですか？」と訊かれた。自分は女性で、恋愛対象は男性であるが、「違います」と答えることが事実関係の有無を超えた差別的な言動になってしまうかもしれないと悩んだ。

女性用トイレの使用や体調不良についての噂

別の性のトイレに入ったらトイレにいた人に変な顔をされた。

トランスジェンダーの同僚が女性トイレ等を使用することに関して、上司が不快感を示した。

セクシャルマイノリティの職員に対し、本人不在のところで、性的指向について嫌悪とひやかしを示す態度をとった職員

からかうような言動をされて、当事者と非常に対立することがあり、嫌だった。

当時、同性愛を取り扱うドラマが多数話題になっていたが、当時の上司が「同性愛は気持ち悪い」等々の発言を他の職員としていた。その発言に何も言えずモヤモヤした。

普段接する機会がない他部局の教職員から、女性を性自認としている人間であることが原因と思われる、不快な、明らかに男性を性自認とする人物に対してはとらないと思われる態度をとられたことが複数回ある。

教員による学生への、性的な意味を含む不快な罵倒

性同一性障害の学生に対して、その学生の自認する性とは異なる呼称が他の学生からなされていた。

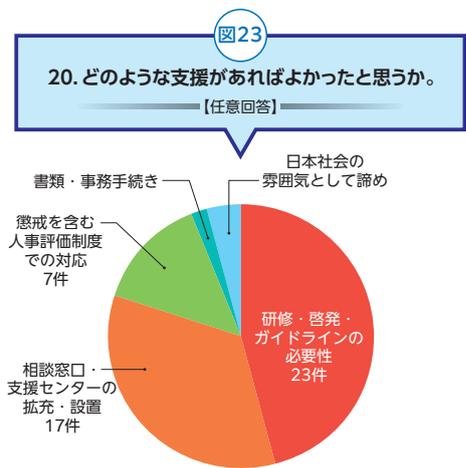
カミングアウトすべきか、何か行動を起こすべきか悩んでいる学生や自分自身の問題を相談し、仲間と集える場所を求めている学生などから相談をうけた。

性同一性障害の学生が、法的な手続きにのっとり自身の戸籍上の性別を変更した際に、学籍上の性別も変更したい旨申し出があった際、本部教務課に相談したが、文科省への届け出(学校基本調査)等の理由から対応できないこと、通称利用にて対応してほしい旨回答があった。

大学の相談機関に相談したところ、相談中に笑われて傷ついた。

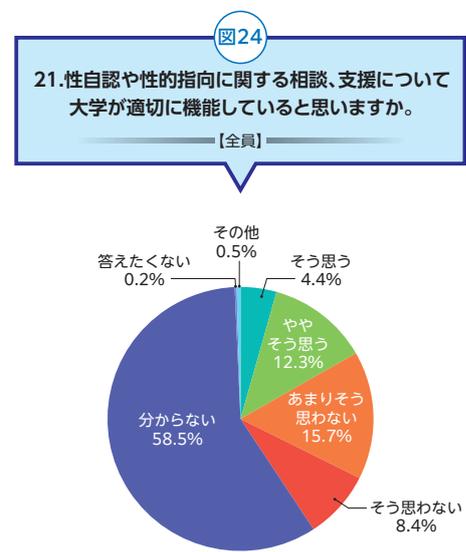
職員相談窓口で相談した次の日に、上司が「LGBTQやジェンダーの差別は最近ダメと言われている」というような主旨の発言をしており、職員相談窓口に行ったことは全部上司に流れていると思った。

「どのような支援があればよかったと思うか」との問い(Q20)へは50件の回答がありました。具体的には、**図23**に示すように、「研修・啓発・ガイドラインの必要性」が23件、「相談窓口・支援センターの拡充・設置」(17件)と大半を占めたが、「懲戒を含む人事評価制度での対応」(7件)などもあげられました。ただ、「日本社会の雰囲気として諦め」もありました。これらについては、次節の大学への要望として具体的項目をあげた質問(Q23)への結果も参照してください。

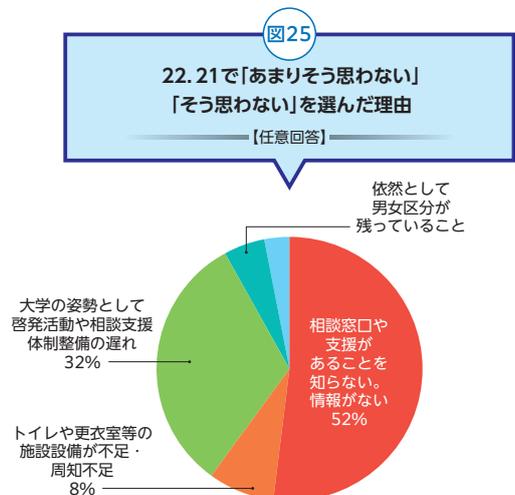


## Ⅵ 大学の支援に関する評価と要望

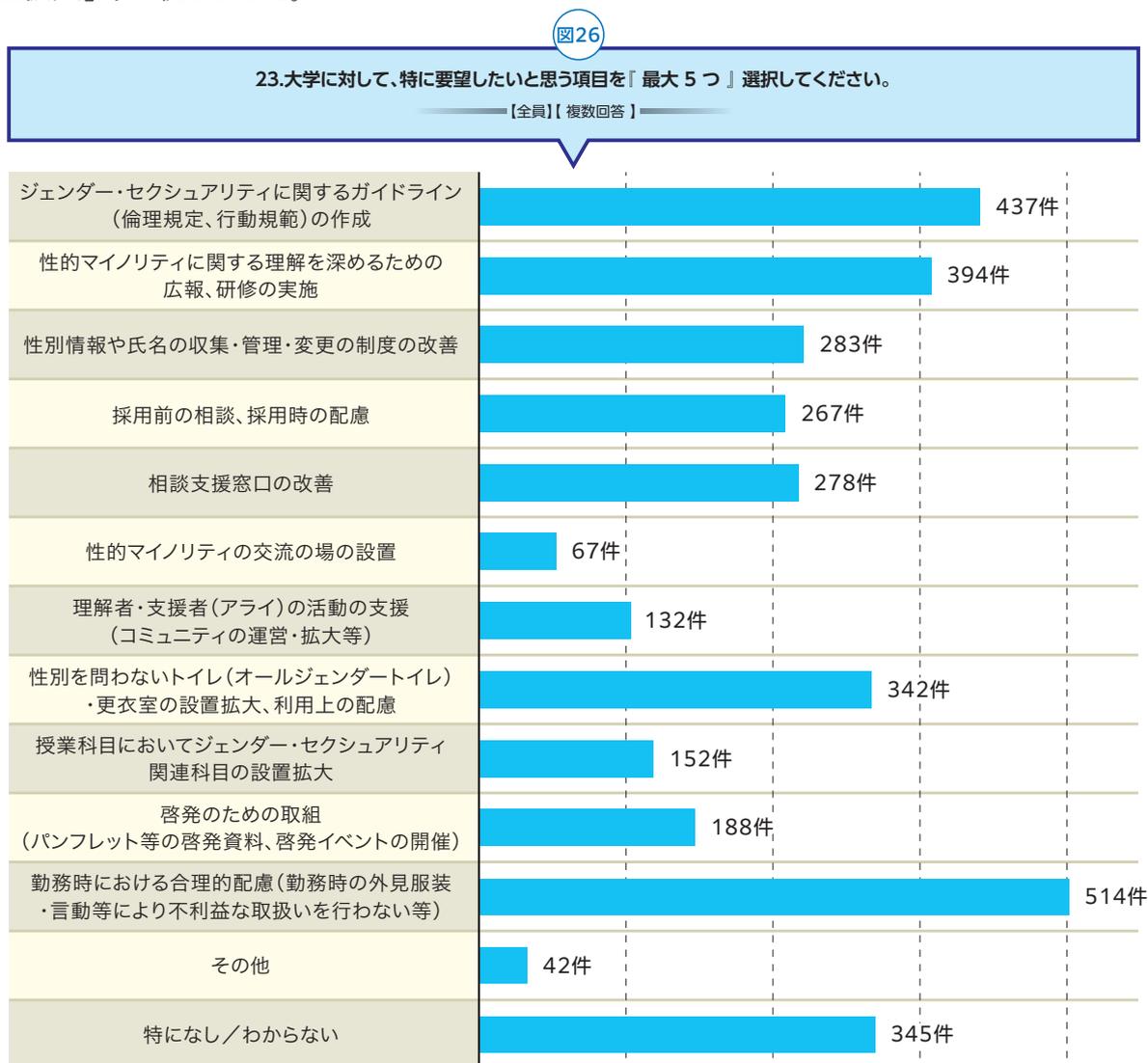
現在の大学に性的マイノリティへの支援に対する評価と要望を聞きました。まず支援への評価について、「性自認や性的指向に関する相談・支援が機能しているか」との質問(Q21)へは回答数1,281名中「分からない」750名で約60%でしたが、「あまりそう思わない」は201名(15.7%)、「そう思わない」は107名(8.4%)でそれらの合計は24.1%であり、「そう思う」56名(4.4%)と「ややそう思う」156名(12.3%)とを合わせた16.7%を上回りました(**図24**)。「その他」では、「どういう支援体制があるか、理解していない」「利用したことがなく適切に機能しているか判断できない」「どの程度の相談・対応例が実際にあるか分からないが、働きかけがあると感じている」「個人の意識差が大きいと思う」等、あまり知られていないことが窺われました。



「性自認や性的指向に関する相談・支援が機能しているか」との質問(Q21)で「あまりそう思わない」「そう思わない」を選んだ方になぜそう思うかの理由を聞いた(Q22)ところ、209件の回答がありました。**図25**に示すように、「相談窓口や支援があることを知らない。情報が無い」などとするものが52%と最も多く、次に「大学の姿勢として啓発活動や相談支援体制整備の遅れ」等の促進を求める批判意見が32%でありました。「トイレや更衣室等の施設設備が不足・周知不足」とするものは8%でした。また、事務手続きなどで「依然として男女区分が残っていること」もあげられました。



次に、性多様性に関して、大学へ要望について提示した項目から最大5つまでの選択を求めました(Q23)。「特になし/分からない」を含め合計で3,441件が回答され、[図26](#)の結果となっています。の中で、「勤務時における合理的配慮(勤務時の外見・服装・言動等で不利益な取扱いを行わない等)」が514件、「ジェンダー・セクシュアリティのガイドラインの作成」(437件)、「性的マイノリティの理解を深める広報、研修の実施」(394件)、「性別を問わないトイレ(オールジェンダートイレ)・更衣室の設置拡大、利用上の配慮」(342件)、「性別情報や氏名の収集・管理・変更制度の改善」(283件)、「相談支援窓口の改善」(278件)、「採用前の相談、採用時の配慮」(267件)が多くあげられ、「啓発のための取組(パンフレット等の啓発資料、啓発イベントの開催)」「授業科目においてジェンダー・セクシュアリティ関連科目の設置拡大」等が続きました。



## VIII まとめ

本調査は東北大学の教職員を対象に、多様な性に関し学内構成員の認識と性を取りまく環境の実態と今後必要とされる支援や課題を明らかにすることを目的に、令和3年10月22日から11月29日に、Webアンケートとして実施されました。全対象者9,996名のうち、1,281名より回答があり、回答率は12.8%でした。

性多様性に関して、性的マイノリティを普通ではない、特異な人々であるとして他人事とする意識にと

どまり、自分自身の性的指向、自認等の自分事として認識することは未だ十分ではないことが窺われました。ただ、多様な性のあり方については、「自らの性別に関する認識や恋愛感情を抱く性別は人それぞれであってよい」との意見を支持する人は96%を超えました。

本学構成員においても自らを戸籍とは異なる性的マイノリティであると認識している、ないし性自認が揺れ動いている人が少なくありません。それらの方々は現時点で学内のトイレや更衣室等の施設利用、性別記入を伴う事務書類提出等の手続き、健康診断、職場での呼称等において困難ないし不快な経験をしています。さらに、授業や業務において学内構成員から大小の不快な言動を受けた経験が報告され、その結果、自己肯定感や業務へのモチベーションの低下、出勤意欲の阻害、さらにはうつ状態・心身の健康への影響など、いわゆる心的外傷後ストレス障害(PTSD)になって、業務への支障があったことも報告されました。その際相談・支援室を知らなかった、分からなかったなどでいわゆる泣き寝入りになったケースも述べられていました。そして、現在の大学の行なっている性自認や性的指向に関する相談・支援が適切に機能しているかについては回答者の約1/4が否定的な意見であり、その理由の多くをどのような相談窓口や支援体制があるかよく分からないとしていました。

今後に向けた大学への要望として、勤務時において外見・服装・言動等で不利益な取扱いを行わないこと、ジェンダー・セクシュアリティのガイドラインの作成と性的マイノリティの理解を深める広報・パンフレット、研修の実施等の意識啓発と徹底、オールジェンダートイレ・更衣室の設置拡大、性別情報や氏名の収集・管理・変更制度の改善、相談支援窓口の改善と周知の必要性があげられ、それらの早期の実現が求められていることが明確化されました。

東北大学はこれらの結果を踏まえ、全学をあげて多様な性に関する継続的な意識啓発活動とその普及、性的マイノリティへの相談・支援体制の整備・拡充を進めてまいります。

令和5年(2023年)3月

column

*性的指向 (Sexual Orientation)	自分がどのような性別に魅力を感じるか、感じないかという方向性
*性自認 (Gender Identity)	自身の性別についての持続的な自己意識
*ジェンダー表現 (Gender Expression)	「女性らしさ」や「男性らしさ」等。人の性別表現のあり方 性的指向や性自認のあり方と一対一で対応するとは限らない。 男性としての性自認をもつ人のジェンダー表現が女性的であることもある

※これらの頭文字をとってSOGI(ソジ)またはSOGIE(ソジエ)と呼ぶ。  
いわゆる性的マイノリティに限らず、あらゆる人が何らかのSOGIのあり方を有す

*レズビアン (Lesbian)	性自認が女性で、性的指向が女性である人
*ゲイ (Gay)	性自認が男性で、性的指向が男性である人
*バイセクシュアル (Bisexual)	異性にも同性にも性的に魅力を感じる可能性の人
*トランスジェンダー (Transgender)	出生時に登録された性別とは異なる性を生きる、またはそう望む人

※ LBGTはこの4 つの頭文字を並べて、連帯を表現したもの。  
性的マイノリティにはLGBT以外にも様々なあり方がある。最近はLGBTQ、LGBTQ+等の表現も使われる

*アセクシュアル (Asexual)	他者に性的な魅力を感じる人がない人。
*パンセクシュアル (Pansexual)	あらゆる他者に対してその性別等を考慮することなく 性的に魅力を感じる可能性の人