

岩手県立大学における多様な性のあり方を尊重するためのガイドライン

2025 年 1 月

【目次】

I	策定の趣旨・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 1
II	多様な性のあり方を尊重する意義・・・・・・・・	P 1
III	性別、性的指向及び性自認と人権・・・・・・・・	P 2
IV	基礎知識と用語等の説明・・・・・・・・・・・・・・・・	P 3
V	相 談・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 7
VI	普及・啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	P 9
VII	今後、対応・検討が必要と考えられる事項・・・・・・・・	P 9



I 策定の趣旨

岩手県立大学は、『「自然」、「科学」、「人間」が調和した新たな時代を創造することを願い、人間性豊かな社会の形成に寄与する、深い知性と豊かな感性を備え、高度な専門性を身につけた自律的な人間を育成する』ことを建学の理念に掲げています。

その実現に向け、一人ひとりの学生が自分らしい学生生活を送ることができるよう、困難、悩み、不安を抱える学生への支援の充実に取り組んでいます。

さらに、多様な個性が大切にされ、能力が発揮できるよう、岩手県立大学、岩手県立大学盛岡短期大学部、岩手県立大学宮古短期大学部（以下「本学」という。）に関わる全ての学生・教職員等を対象とする「岩手県立大学における多様な性のあり方を尊重するためのガイドライン」（以下「本ガイドライン」という。）を策定することとしました。

本ガイドラインでは、性の多様性や性的マイノリティ（LGBTQ+）について、学生・教職員等が知っておくべき基礎的な知識や日常において配慮すべき事項を記しています。多様な性のあり方を尊重しあうため正しい知識に触れ、理解をすすめ、そして差別を許容しないなど、適切に行動するための一助としてください。

II 多様な性のあり方を尊重する意義

性的マイノリティの総称である「LGBTQ+」や、性的指向と性自認を示す「SOGI」という用語が、社会の様々な場面で取り上げられる機会が増えています。加えて、各自治体で同性カップル等の家族形成を公認する「パートナーシップ制度」が開始されるなど、LGBTQ+の存在を包摂する社会の仕組みも整いつつあります。

このように社会環境が変化していく中で、本学が多様な性のあり方を尊重する意義とは何かについて、皆さんにお伝えします。

一つめは、本学に関わる全ての学生・教職員等の多様性や価値観を尊重する「ダイバーシティ＆インクルージョン」を実現することです。本学は、令和5年度に「岩手県立大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進基本指針 version I」を策定いたしました。大学には、多くの人が学問の探究を目的として集っていますが、それらの人々は、人種・性別・出身地・服装・価値観・趣味・興味関心等において異なり、それぞれ多様な個性を持ち合わせています。その個性の一つである性的指向・性自認について、その人らしい個性のあり方・表現として尊重していくことは、学問の探究を促進し、積極的な社会参加を通じた学生・教職員等の自己実現に資するなど、本学のダイバーシティの理念に適うものです。

二つめは、エクイティ（公正さ）を実現することです。マイノリティを取り残さず、公正・公平で差別や偏見のない環境づくりに取り組むことは、多様性・包摂性のある大学の実現に通ずるものです。多様な個性を持つ一人ひとりが、持てる能力を最大限に活かし、等しく学ぶ権利を行使するため、これを阻害するあらゆる障壁の除去に取り組んでいく必要があります。

三つめは、イノベーション創出の基盤形成に重要なものである、ということです。一般に、多様性に

乏しい組織では、価値観や考え方が偏り、それが固定化してしまうため、間違いに気づきにくいとも言われています。そして、社会課題の解決を目的の一つとする大学においては、既成概念にとらわれない集団・組織であることが特に要求されており、多様な性を包摂することは必要であるといえます。

これらのことから、多様な性のあり方を尊重することは、本学の建学の理念に適うものであり、本学として追求すべきであると考えます。

III 性別、性的指向及び性自認と人権

本ガイドラインは、性的マイノリティ（L G B T Q +）についての理解を深めることに主眼を置いています。それは学生・教職員等が互いに個人として尊重しあい、差別を許容せず、すべての学生・教職員等の人権を守るようになる過程の第一歩です。そして本学が、社会の一員として果たすべき責務といえます。

これまで性差別は、主に女性に対する問題として認識され、現在も十分に解消されたとはいえない状況にあります。これらに対しては女性差別撤廃条約の批准、男女雇用機会均等法の制定などを通じて、平等化・差別禁止が進んだ側面はあるもののいまだ不十分な段階にあります。

特に、性的マイノリティ（L G B T Q +）については、さらに厳しい状況にあります。性別違和（不合）がある人に対する不利益な取扱いや否定的感情に基づく言動により当事者が苦しめられることが、学校や就職、労働など社会の各場面で見られるところです。

しかし、最高裁判所は、憲法第13条に基づき「性自認に従った法令上の性別の取扱いを受けることは個人の人格的存在と結び付いた重要な法的利益」としており（令和5年10月25日決定）、本学としても各人が可能な限りパフォーマンスを発揮できる良好な修学・就労環境を考える必要があります。

また、他人の性的指向・性自認をやゆしたり、実習などの参加や研究指導を拒むといった学修・教育研究活動を妨げる言動は、セクシュアルハラスメントまたはアカデミックハラスメントそのものであり、本学では防止対策を講じているところでもあります。

このように、直接的な差別から、社会慣行、無意識の思い込み、いわゆるアンコンシャスバイアスなどによる間接的な差別など、いろいろなパターンがありますが、本学は各人の人権を尊重し、いずれの差別に対しても解消を目指していきます。

なお、性的マイノリティ（L G B T Q +）の権利を認めて配慮をすることは、マジョリティであるシスジェンダーやヘテロセクシャルの権利を奪うものではないことを理解することは必要なことです。

IV 基礎知識と用語等の説明

1 セクシュアリティとは

セクシュアリティ（性のあり様）は、人間の性のあり方全般を表す言葉です。これまでセクシュアリティは時代や文化とともに定義され、男女として固定化される傾向にありました。現在、「男／女」の二分を意味する性別二元論に基づくセクシュアリティを見直し、個々人が有するありのままの、多様なセクシュアリティを尊重することが目指されています。

個人のセクシュアリティは、生物学的性（からだの性）、性的指向（好きになる性）、性自認（こころの性）、性表現（ふるまう性）の4要素からなると言われています。また、セクシュアリティにはグラデーションがあると表現されるように、これらの要素は必ずしも男女に二分できるものではなく、中間もあれば、変わることもあるという意味でも、セクシュアリティは多様であると言えます。

【セクシュアリティの4要素】

① 生物学的性（からだの性） (Sex Characteristics)	・ “出生時の身体的特徴” の要素 ・ 典型的な男性・女性の特徴と異なる人もいる
② 性的指向（好きになる性） (Sexual Orientation)	・ “生物学的性や性自認に関わらず、自分にとって恋愛や性愛の対象となる性は何か” についての要素 ※性行動の嗜好性を表す「嗜好」ではないので注意
③ 性自認（こころの性） (Gender Identity)	・ “自分の性別をどう感じているのか” についての要素 ・ 生物学的性と性自認は必ずしも一致するものではなく、身体上の性別に対して違和を感じる人もいる
④ 性表現（ふるまう性） (Gender Expression)	・ “生物学的性、性的指向、性自認に関わらず、言葉づかい、服装、しぐさなど自分がどのように性別を表現したいか” の要素

2 用語等の説明

多様な性について、理解しようとすることから始めましょう。性のあり方は人それぞれであることを自然のものとして受けとめ、偏見や差別的な言動に気をつけることが必要です。本学の学生・教職員等が相互に尊重することによって、誰もが気持ちよく安心して過ごせる関係や環境を作っていくしましょう。

多様な性について正しく理解するために、それぞれの用語等について説明していきます。

(1) L G B T Q + （プラス）について

性のあり方は、「男性の身体を持って生まれ、自分を男性だと思って成長し、女性を好きになる」か、「女性の身体を持って生まれ、自分を女性だと思って成長し、男性を好きになる」の二通りが一般的とされてきましたが、そうではない性のあり方をしている人たちが、自分たちの性のあり方を前向きにとらえる表現として使い始めたのが、「L G B T (Q +)」という言葉です。レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー

(Transgender)、他の様々な性のあり方を含めた「Q+」から、それぞれの言葉の頭文字を取った表現で、性的マイノリティーの人たちを表す総合的な呼び名のひとつとなっています。

【L G B T Q +】

性的指向	Lesbian (レズビアン)	女性の同性愛者。女性として女性が好きな人
	Gay (ゲイ)	男性の同性愛者。男性として男性が好きな人
	Bisexual (バイセクシュアル)	両性愛者。異性を好きになることもあれば、同性を好きになることもある人
	Asexual (アセクシュアル)	誰に対しても性愛の欲求を抱かない人
	Pansexual (パンセクシュアル)	全てのセクシュアリティの人が恋愛や性愛の対象となる人
性自認	Transgender (トランスジェンダー)	出生時に割り当てられた性別とは異なる性自認の人
	Xgender (Xジェンダー)	性自認について「男性」「女性」のいずれかとは明確に意識していない人 例) 両性：男性、女性どちらでもあると認識している 中性：男性、女性の間であると認識している 無性：男性、女性どちらでもないとして認識している
その他	Q+ (キュープラス)	性的指向や性自認を模索中の Questioning (クエスチョニング)、又は異性愛以外の全てのセクシュアリティを表す Queer (クィア)、その他の定義されない多様性 (+プラス)

【その他の性のあり方等に関連する主な用語】

Cisgender (シスジェンダー)	生物学的性(からだの性)と性自認が一致しているセクシュアリティのこと。性自認に関連する言葉
Heterosexual (ヘテロセクシュアル)	異性愛者。恋愛や性愛の対象が異性の人。性的指向に関連する言葉
Homosexual (ホモセクシュアル)	同性愛者。恋愛や性愛の対象が同性の人。国によっては侮辱的な表現とされているところもある
Aromantic (アロマンティック)	誰にも恋愛感情を持たない人、またその指向を指す名称。恋愛衝動がない、実際に恋愛したい相手を求めないなど

(2) S O G Iについて

S O G Iとは、性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字をとった言葉で、全ての性を示す表現として使われています。国際的にはセクシュアリティをマジョリティ・マイノリティに分けずに、誰もが固有に持つアイデンティティであるという考え方の基に、「S O G I」(ソジ、ソギ)という言葉が使われています。特に人権の分野で、「L G B T Q +」「性的マイノリティ」という言葉は「S O G I」に変わりつつあります。

性的マイノリティは特別なあり方ではなく、通常の性のあり方の一つです。あらゆる形の性的指向や性自認のあり方は、人格を形成する上で重要な要素であり、人権の視点から守られなければいけません。

また、性的指向や性自認に関して行われる嫌がらせ、差別的言動等のハラスメントについては、S O G Iハラと呼ばれています。S O G Iハラは、性的指向や性自認等、性に関する最低限の知識を持ち合わせていないと無意識のうちにやってしまう危険があります。

(3) 性的マイノリティ (L G B T Q +) の割合について

日本国内のL G B T Q +の割合については、自治体や民間団体の調査があります。その調査結果では、「L G B T Q +は人口の8%から10%前後」、つまり「10人から13人に一人」が通説となっています。この割合は、利き手が左手の人の割合に相当し、私たちが思っているよりも性的マイノリティの人は身近に存在することになります。



【性的マイノリティ(LGBTQ+)に関する調査】

[]は調査年

調査団体等	性的指向	性自認
電通ダイバーシティ・ラボ	【LGBT の割合】 5.2% [2012] →7.6% [2015] →8.9% [2018] →8.9% [2020] →9.7% [2023] …10 人に 1 人	
(株)LGBT 総合研究所（博報堂 DY グループ）	【セクシュアルマイノリティに該当する人】 8.0% [2016] →10.0% [2019] …10 人に 1 人	
日本労働組合総連合会	【LGBT 等（性的マイノリティ）当事者】 8.0% [2016] …13 人に 1 人	
2019 大阪市民調査（平森・釜野・小山 2023）※2	LG：0.7%、B：1.4%、A：0.8%、性的指向を決めたくない・決めていない：5.2% [2019]	T：0.7% [2019]
中山・松尾（2023） 対象者：大学生	【男性に占める割合】 G：2%、B：2% 【女性に占める割合】 L：3%、B：11%、A：1% [2022]	【男性に占める割合】 どちらでもない：1% 【女性に占める割合】 性自認が男性：2%、[2022]
三枝・佐藤・山内（2023） 対象者：教職員、大学生	【LGBT 等と自認した割合】 教職員 1.0%、学生 6.0% [2017-2018]	

※1 岩手県高等学校教育研究会学校保健部会・いわて思春期研究会が 2013～2014 に行った「岩手県の高校生の生と性に関する調査」では、岩手県の高校生の 10.1%がセクシュアルマイノリティ当事者との結果が示された。

※2 「G：ゲイ・L：レズビアン」「B：バイセクシュアル」「T：トランスジェンダー」「A：アセクシュアル」の合計は 3.3%。「G：ゲイ・L：レズビアン」「B：バイセクシュアル」「A：アセクシュアル」「決めたくない・決めていない」「T：トランスジェンダー」の合計は 8.2%であった。

（4）カミングアウトについて

カミングアウトとは、自分から公にしていなかった性的指向や性自認、戸籍上の性別等を、本人が他者に伝えることを言います。カミングアウトには、「自らの性のあり方を自覚し、他者に開示する」という意味があります。

カミングアウトは「しなければならないこと」ではなく、自分のセクシュアリティについて人に話すかどうかは「本人が決めること」です。他人がカミングアウトを強要することはあってはなりません。あくまでも当人の判断で、当人の望むタイミングで、望む範囲に対して行えばよいものです。

しかし、相手の反応がどうなるか、拒絶されないかなど、心配や不安でカミングアウトをするかどうか悩むこともあると思います。その場合には、相談窓口にお越しください。

(5) アウティングについて

アウティングとは他人のセクシュアリティについて、本人の許可なく他の人に伝え、公に暴露することを言います。直接の会話だけでなく、SNSなどへの書き込みや、しぐさをまねてからかうことなども含まれます。

故意によるアウティング以外にも、本人に良かれと思って取った行動がアウティングになってしまうケースもあります。例えば、カミングアウトを受けた場合、それは「あなた」に対して行われたものであり、勝手に誰かに話してよいとか、他の人にも伝えてほしいという意味ではありません。したがって、その情報を漏えいしてはいけません。

アウティングは本人の尊厳を深く傷つけるだけでなく、意識的・無意識的な差別を背景として大きな精神的苦痛を与え、時には本人の命を危険にさらすこともあるため厳に慎まなければなりません。

もし、本人が望む対応を実現するために、他の人に情報を伝える必要がある場合は、誰にどこまで話してよいか、事前に本人と相談し、開示してよい範囲の確認を徹底しましょう。

アウティングに関して悩みがある場合は相談窓口にお越しく下さい。

(6) アライについて

アライとは、性的マイノリティ（LGBTQ+）当事者を理解し、共に差別解消を目指す人のことを言います。アライ（Ally）は、もともと英語で「味方」「仲間」の意味を持つ単語で、LGBTQ+の当事者ではないが、LGBTQ+を理解し、偏見や差別意識を持たず、当事者に寄り添い、支援をしようとする人を指すようになりました。

性別、性的指向及び性自認に関わる性のあり方は誰にとっても重要であり、ありのままの自分を認め自分をかけがえのない存在として肯定する根源となるものです。正しく理解する人が増えれば、一人ひとりの学生・教職員等が自分らしい生活を送ることができる大学に近づくと考えます。

V 相 談

I 一人で抱えこまないこと

性的マイノリティ（LGBTQ+）の当事者は、深刻な心理的苦痛を感じ、メンタルヘルスに困難を抱えることが多いと言われています。悩んでいることや気になることがあれば、話をしてみませんか。本学では、専門のスタッフがあなたのお話をお伺いします。対話を通じて、あなたらしい性のあり方や表現を模索していきます。

また、LGBTQ+の当事者でない方も、カミングアウトを受けることなどにより、戸惑ってしまったり、どう行動すればよいか分からなくなることがあります。もしカミングアウトされたら、まずは相手の思いを受け止めましょう。落ち着いて話を聞き、あなたを信頼して話してくれたことをねぎらいます。相手の話や状況を決めつけず、ありのままに受け止めてください。本人は、これまでどおりの関係を続けることを望んでいるはずです。もしその人が、「これからは〇〇ちゃん又は〇〇くんと呼んでほしい」といった希望を伝えてくれるようでしたら、それに応えるようにしましょう。

同時に、あなた自身の気持ちを確認することが大切です。カミングアウトされるお話は、他者の尊厳やアイデンティティに関わるセンシティブな内容のため、伝えられても困惑してしまい、動揺や不安を感じることがあるかもしれません。一人でそのことを抱えることが難しくなったときは、相談窓口にお越しになり、専門家に相談してください。安心できる環境で、一緒に対応方法を考えていきます。

2 相談の流れ

まずは、相談窓口にお越しください。専門のスタッフがお話をお伺いします。あなたの気持ちや悩みを受け止め、寄り添いながら、悩みや困りごとを解決する方法を一緒に考えていきます。必要に応じて、学外の相談機関や支援団体等へお繋ぎすることもできます。

大学のLGBTQ+対応に要望がある場合、学内の関係組織と協議し検討します。その際、情報共有の範囲や内容については本人の希望と了解に基づき進めていきます。

3 ハラスメントの相談

本学において、性的指向・性自認に対する侮辱、偏見・嫌悪感を表出する等の差別的言動あるいは嫌がらせ等ハラスメントを受け、大学に対応を求める手続を希望する場合は、ハラスメント防止対策委員会に『申立て』を行うことができます。部局内での解決（調整）、当事者間の話し合いによる解決（あっせん）、事実関係の公正な調査に基づき救済・環境改善の措置を求める手続（調査）を求めることができます。希望する場合は、学内ホームページのハラスメント防止対策 Web 上にある申立書に記入の上、総務室の申立受付職員に提出してください。

また、学生サポートサロンの心理相談専門員及び教員の相談員は、ハラスメント相談員も兼ねていますので、相談者の立場に立って助言・カウンセリングを行います。

詳しくは「公立大学法人岩手県立大学ハラスメントの防止及び対策に関するガイドライン（ハラスメント防止対策 WEB）」をご覧ください。

4 相談窓口

滝沢キャンパスでは、『学生サポートサロン』に相談窓口を設置しています。宮古キャンパスでは、『学生なんでも相談』で相談を受け付けています。

「性のあり方について悩んでいる」、「トイレや更衣室の利用で困っている」などの悩みの解決に向けて、皆さんと共に考え、必要なサポートをしていきます。

本学の学生・教職員等のほか、その関係者からの相談も受け付けます。専門性を有した支援スタッフが相談者のプライバシーを守りますのでご安心ください。「こんなことを相談していいの？」と迷ったときは、一人で抱えこまず、気軽にご相談ください。

【滝沢キャンパス相談窓口】

学生サポートサロン（メディアセンターB棟2階）

開室時間：月曜日～金曜日 9：00～17：00 ※17時以降の予約は要相談

予約方法：（下記①～③のいずれかでご予約ください）

- ①学生サポートサロンでの直接受付
- ②学内メール：gakusou@ml.iwate-pu.ac.jp
- ③電話：019-694-2003/3503

【宮古キャンパス相談窓口】

学生なんでも相談（事務管理棟1階）

開室時間：火曜日～金曜日 10：00～17：10 ※その他の希望日時は要相談

予約方法：（下記①②のいずれかでご予約ください）

- ①学生なんでも相談での直接受付
- ②学内メール：myk_gakusou@ml.iwate-pu.ac.jp

VI 普及・啓発

本学では、性的マイノリティ（LGBTQ+）当事者の抱える困難等を解決するために、多様な性への理解を進め、アライが増えることを目指します。今後も学生・教職員等を対象とした研修等、普及・啓発活動を実施していきます。

VII 今後、対応・検討が必要と考えられる事項

本学では、本ガイドラインを策定するにあたり、少なくとも以下のような事柄について今後の対応や検討が必要であると認識しています。それぞれの項目については、関係する人々との建設的な対話を積み重ねながら、個々の対応を具体化していく必要があります。

- ・ 性別にかかわらず使えるトイレ、更衣室等について
- ・ 寮の運営について
- ・ 授業時の性別によるグループ分け・服装等について
- ・ 就職活動やインターンシップについて
- ・ 健康診断について
- ・ 呼称、通称名の使用について
- ・ 性別の変更を含めた性別情報の取扱いについて
- ・ 性暴力・予期しない妊娠・デートDVなど、性行動に関連する諸問題について 等

本ガイドラインについては、社会環境の改善状況を踏まえつつ、関係する人々や諸機関との意見交換をもとに引き続き検討を重ね、適宜アップデートしていきます。

《ガイドライン作成時に参考とした資料》

- ・岩手県立大学（2024） 岩手県立大学学生便覧 岩手県立大学学生支援室
- ・岩手県（2021） いわて男女共同参画プラン <https://www.pref.iwate.jp/kurashikankyou/seishounendanjo/danjo/danjo/1004899.html>
- ・岩手県環境生活部若者女性協働推進室（2021） 多様な性のあり方を尊重するための職員ガイドライン https://www.pref.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page/001/026/098/guideline00.pdf
- ・盛岡市市民部市民協働推進課 男女共同参画推進室（2024） パートナーシップ・ファミリーシップ制度ガイドブック https://www.city.morioka.iwate.jp/_res/projects/default_project/_page/001/050/026/R6.4gaidobukku.pdf
- ・独立行政法人日本学生支援機構（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_shiryo.html
- ・法務省人権擁護局（2024） 人権の擁護 <https://www.moj.go.jp/content/001403427.pdf>
- ・厚生労働省・三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング（2020） 職場におけるダイバーシティ推進事業報告書 <https://www.mhlw.go.jp/content/000673032.pdf>
- ・東北大学（2023） みんなが主役 多様な性に関するガイドライン <https://www.tohoku.ac.jp/japanese/entrance/2023/data/diverse.pdf?20230331>
- ・秋田県立大学（2023） 多様な性に関する秋田県立大学の基本方針と対応ガイドライン <https://www.akita-pu.ac.jp/up/files/www/student/tayounasei.pdf>
- ・岩手大学（2021） 性の多様性に関する対応ガイドライン https://diversity.iwate-u.ac.jp/wp-content/uploads/2023/03/iwate-university_lgbtsogi_guidelines-l.pdf
- ・東京都立大学ダイバーシティ推進室（2020） セクシャル・マイノリティに関する東京都立大学の対応ガイドライン https://diversity.fpark.tmu.ac.jp/images/TMU_support_guidlines_for_SOGI-LGBT_2020.pdf
- ・筑波大学（2024） LGBTQ+に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン第4版 <https://diversity.tsukuba.ac.jp/lgbtq/guideline>
- ・金沢大学ダイバーシティ推進機構（2023） LGBTQ+サポートガイド Ver.1 フレンドリーなキャンパスの構築を目指して https://ipdi.w3.kanazawa-u.ac.jp/LGBTQ_supportguidebook/?pNo=1
- ・名古屋大学高等教育研究センター（2010） 名古屋大学新入生のためのスタディティップス <https://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/stips/index.html>
- ・P&G ジャパン・ウエルシアホールディングス株式会社（2023） インクルーシブ・ショッピング LGBTQ+フレンドリーな買い物環境づくり https://assets.ctfassets.net/ugmltr5brd4w/4TfovR0QqT70E5BMTGns5m/6dbd97d635ba62d7bd616d42b68524d5/Inclusive_shopping_handbook.pdf
- ・東京弁護士会 性の平等に関する委員会（2022） SOGI ハラスメント（2022年1月19日号） <https://www.toben.or.jp/know/iinkai/seibyoudou/column/2022119.html>
- ・古堂達也（2023） 多様な性の在り方と大学における LGBTQ+ 学生支援 2023.7.30 日本学生相談学会 第58回学生相談セミナー
- ・平森大規・三宅大二郎（2024） 大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート追加集計表 「性的指向と性自認の人口学—日本における研究基盤の構築」（代表 釜野さおり）編 国立社会保障・人口問題研究所 内。
- ・石田仁（2019） 初めて学ぶ LGBT 基礎からトレンドまで 株式会社ナツメ社
- ・ジュリー・ソンドラ・デッカー著・上田勢子訳（2019） 見えない性的指向 アセクシュアルのすべて 株式会社明石書店

- ・釜野さおり・石田仁・岩本健良・小山泰代・千年よしみ・平森大規・藤井ひろみ・布施香奈・山内昌和・吉仲崇（2019） 大阪市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート 報告書（単純集計結果） 「性的指向と性自認の人口学－日本における研究基盤の構築」「働き方と暮らしの多様性と共生」研究チーム（代表 釜野さおり）編 国立社会保障・人口問題研究所 内
- ・釜野さおり他（2020） 大阪市における無作為抽出調査からみたセクシュアル・マイノリティのメンタルヘルス セクシュアルマイノリティと医療・福祉・教育を考える全国大会 2020（2020年1月11日～12日大阪府大阪市 ドーンセンター）
- ・森山至貴（2017） LGBTを読みとく－クィア・スタディーズ入門」 筑摩書房
- ・中山俊昭・松尾将作（2023） LGBT から SOGIE へ－大学生の意識調査と相談事例から－ 大和大学研究紀要 第9巻 教育学部編 2023年3月 pp.65～74
- ・三枝麻由美・佐藤剛介・山内星子（2023） 日本の大学における LGBT 等の現状と課題 －教職員及び学生アンケート調査の結果から－ 大学のメンタルヘルス(2433-2615)5巻 Page76-83(2023.03)
- ・一般社団法人社会応援ネットワーク（2021） 図解でわかる 14 歳からの LGBTQ+ 株式会社太田出版
- ・社会福祉法人共生会 SHOWA 編著（2021） 性的マイノリティ サポートブック 株式会社かもがわ出版
- ・谷口洋幸編著（2019） LGBT をめぐる法と社会 日本加除出版株式会社
- ・渡邊歩・樋熊亜衣・河野禎之（2024） 大学における LGBTQ 学生対応とガイドライン策定の現状－各大学のホームページを対象とした探索的調査－ 大学改革・学位研究 第25号 令和6年3月（論文）
- ・薬師実芳・中島潤（2018） 「ふつう」ってなんだ？ LGBT について知る本 株式会社 Gakken

岩手県立大学学生支援本部

〒020-0693

岩手県滝沢市巣子 152-52

TEL 019-694-2000（代）／FAX 019-694-2001（代）

【ホームページアドレス】

<https://www.iwate-pu.ac.jp/living/supportsalon.html>

2025年1月31日発行

