KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

性の多様性に関するテーマを取り扱う意義と効果について

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2023-03-27 キーワード (Ja): ダイバーシティ＆インクルージョン, 性的少数者, LGBTQ+, ソジ キーワード (En): 作成者: 熊谷, 映子 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://doi.org/10.18956/00008087

関西外国語大学 研究論集 第117号（2023年３月）
Journal of Inquiry and Research, No.117（March 2023）

性の多様性に関するテーマを取り扱う意義と効果について

熊　谷　映　子

要　旨

平成15年に性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律が議員立法により制定され、文部科学省による具体的な取組みが実施されて以降、小・中・高等学校において、「LGBT」と表現されるような性の多様性について学ぶ機会を設ける学校が増加している。その一方で、知識にはばらつきがあり正しく理解されていないケースも多い。そのような現状において、大学の講義で「性の多様性」について学ぶ意義と効果があるか、また筆者の講義の到達目標のひとつである「自ら考え行動する力の醸成」につながるかを、講義前後の任意のアンケートにより検証を行った。その結果、正しい知識を得ることで当事者意識が醸成されたこと、またすでに知識や関心がある学生についても、大学生となった今の年齢で改めて考える機会を得たことで、ダイバーシティ・インクルーシブな社会の実現に向けて具体的な行動につなげる力が醸成されるなど、教育の意義と効果があることが認められた。

キーワード：ダイバーシティ＆インクルージョン、性的少数者、LGBTQ+、ソジ

１．はじめに

「性の多様性」については近年テレビやマスコミで取り上げられることも多くなった。2021年12月31日のNHK紅白歌合戦の番組テーマも「Colorful～カラフル～」[1)]であり、「紅組」「白組」にこだわるのではなく、「多様な価値観を認め合おうという思い」を込めた「多様性」を意識したものであった。TOKYO2020オリンピック競技大会の開催も「ジェンダー」や「セクシュアリティ」について考える機会となるなど、「多様性」について触れる機会も増え「LGBT」という言葉の認知度も上がった。

しかし、「性の多様性」については現実問題として偏見や差別が存在し、正しく理解されていないケースも多い。普段の生活のなかで、知識がないがゆえに意図せずして差別的な発言や行動に至ること、また悪気なく誰かを傷つけてしまうような事象も発生している。したがって筆者の担当する「ホスピタリティ」の「多様性」をテーマとする講義では、正しい知識を身に付け理解を深化させる場として、「性の多様性」についてともに考える機会を設けている。

現在「LGBT」に関する認知度も上がり、大学入学までの教育段階ですでに「性の多様性」について知る機会を得た学生もいるなかで、現実として目の前にいる本学の学生に対し、筆者が実施する「性の多様性」に関する講義にどのような意義と効果があるかについて、「講義受講前」と「講義受講後」に実施した任意のアンケート調査により検証を行った。

なお本稿においては、「マイノリティ（性的マイノリティ）」よりも「弱者」という意味合いがより少ない「少数者（性的少数者）」を、また「LGBT」よりもすべての性的少数者を含む意味合いの強い「LGBTQ+[2)]」を使用する。

2.「Diversity ＝多様性」と「Diversity & Inclusion ＝多様性と包摂」

1980年代のアメリカでは、均一なマネジメントのもとで標準化した商品を大量に市場に送りだすことで規模の経済を追求していた。やがて価値観の多様化に伴い「大量生産・大量消費」の経済が行き詰まり、製品開発や市場において「多様性」を実現することが重要となってきた。このような流れが、これまでの製造業中心であった雇用システム、人事管理、福利厚生などの社会的システムにおいて大きな変革が求められるきっかけとなり、企業は「多様な人材を雇用し組織に送り込むこと = Diversity」によって突破口を見出そうとした。（谷口、2005）

そのような多様な人が働く組織では、異なる属性や個人的気質、宗教、文化、社会的背景の違いから、ときに摩擦が起き、排斥や区別によって孤立や疎外感が発生する（荒金、2020）。多様な人材を送り込むだけでは「属性の異なる人が組織の中で混在している状態」であるにすぎず、個々の能力を活かすところには至っていないのである。重要なのは「属性の異なる人を受け入れ、それぞれの有する能力を組織活動に貢献できるようにすること」なのである[3)]。荒金（2020）は多様な人材が「ただそこにいる」という状態から、「お互いに影響を与え合い相互に作用し『知のシナジー（相乗効果）』を生み出す状態へと変化し、すべての人が受容・包摂され活かされている企業文化が醸成されている状態、それがインクルージョン（Inclusion）である」と述べる。また船越（2021）は、「多様な人材一人ひとりが受容されている認識を示すInclusionの概念が経営学において注目が高まっている」と述べている。

このように、多様性を考える際に「Diversity」でとどまるのではなく、それぞれが包摂され尊重されること、「Inclusion」を実現させることが重要であることから、「多様性」を語る際に「Diversity & Inclusion ＝多様性と包摂」と表現されることが現在において主流となっている。企業活動においては、Diversity & Inclusion（以下D&I）を「違いをリソースとするビジネス成功の鍵」とし、多くの企業がD&Iを「企業活動に不可欠な戦略」と捉えている（荒金、2020）。

参考までに、日本航空株式会社はサステナビリティ関連の取り組み名称を「D&I推進」[4)]、

TOYOTA は、「世界中の、全ての仲間が、自分らしく活躍できる」場として「Diversity & Inclusion」を使用[5)]、日立製作所は、さらなる成長の原動力として「D&I」を挙げている[6)]。

したがって、本稿においても多様性を述べる際に「D&I ＝多様性と包摂」を用いている。

３．ホスピタリティでＤ＆Ｉを学ぶ理由

3-1.「ホスピタリティ」と「D&I」

まず「ホスピタリティ」の語源であるが、これについては諸説ある。浦郷によれば（2014）、ホスピタリティの語源はラテン語の「Hospes」であり「巡礼に向かう人々をもてなす」ことであると述べる。また岡本（2001）[7)] によれば、古代オリンピックに参加するためにオリンピアに向かう外来者をもてなす精神が「ホスピタス」であり、ホスピタリティの語源であると述べる。年代から考察するに、キリスト教の巡礼が盛んにおこなわれたのが３～４世紀、一方で古代オリンピックは前776年ギリシャのエリス地方にあるオリンピアで始まったとされることから、「ホスピタリティ」の語源は「古代ギリシャ語のホスピタス」と考えるのが妥当である。いずれにしても「ホスピタリティ」は「知らない者・外来者に対する厚遇、他者への配慮、他者を受け入れること」「他者への思いやり」を意味している。

次にＤ＆Ｉであるが、日本語おいては「多様性と包摂」と訳され、前述のとおり「すべての人が受容・包摂され活かされている」状態をいう。平易に表現するなら「自分とは違う存在をお互いに認め思いやること」「自分とは違う存在を等しく尊重すること」である。

このように、ホスピタリティの語源と D&I の意味は、ともに「自分とは違う存在を拒絶するのではなく認め尊重」すること、「他者に対する思いやりの心」であり、両者は切り離すことができない関係にあると考えることができる。

3-2. ホスピタリティ実現の要素としての D&I

顧客満足度（Customer Satisfaction=CS）を向上させるためには従業員満足度（Employee Satisfaction ＝ ES）を上げる必要がある（吉田、2021）。

ハーズバーグ（1968）は「動機づけ―衛生理論」において、達成、承認、仕事そのもの、責任および昇進など満足要因となる「動機付け要因」と、会社の政策と経営、監督、給与、対人関係および作業条件など不満要因となる「衛生要因」によって仕事の満足度は形成されるとし、「不満要因は本質的に環境に関することであり不快を回避する欲求である。これが満たされないと（侵害されると）職務不安を招く」と述べる。従業員の満足度を向上させるには、動機づけとなる達成感や昇進と、不満につながりやすい対人関係など環境を整えることが重要であり（吉田、2021）、個々の存在が認め尊重され、正当に評価されることでモチベーションが醸成さ

れていく（広瀬、2020）。

このように、多様な個々の能力が正当に評価され、それぞれが存在を尊重しあう満足度の高い組織＝D&Iが実現された組織において、従業員のモチベーションに連動してパフォーマンス（サービス品質）が上がり顧客満足度向上へとつながるのである。

したがって、ホスピタリティ提供による「顧客満足」を考える際に、D&Iについての理解を深める必要があると考える。

3-3.「ホスピタリティ」で「D&I」を扱う理由

2.で述べたとおり、D&Iは経営戦略として捉えられており、ホスピタリティと関連付けて語られる機会を得てこなかったが、筆者は3-1、3-2の理由から、「ホスピタリティ」の講義においてD&Iについての基本的な知識を身に付ける場を設けている。全30回の講義のうち、①「D&Iの成り立ちとその概念」②「ジェンダーギャップとマイノリティとしての女性」③「日本のD&Iにおける障がいに関する取り組み」④「性的少数者」と、合計で4回をD&Iに関してともに考える時間としている。本稿においてはとくに④の「性的少数者」について取り上げる。

4.「性の多様性」に関する教育の必要性

4-1. 先行研究に見る「性の多様性」に関する教育の必要性

大学における性的少数者に関する教育の必要性について、小林ら（2017）[8]によれば「周囲の知識不足、無理解による居心地の悪さが性的少数者の学生生活を困難なものにしている、大学入学時からLGBTについて知る機会が重要である」と述べている。また羽田野ら（2019）[9]によれば、「多様な性について学生・教職員を問わず啓発が必要であり、LGBTの学生が適切な支援を受けられる環境を整えることが重要」であると述べている。このように、属性に関わらずだれもが自分らしさを自由に表現し、一人ひとりが尊重されるためには、大学において性の多様性に関する知識や理解を深化させる機会が必要であることがわかる。

また講義の効果に関する研究について野田ら（2021）[10]は、「性的マイノリティに関する知識の変化」として、「講義前・講義後の知識得点についてはt検定[11]により有意差が見られ、授業の効果は大きい」と述べている。

このように、先行研究において、大学における啓発活動の必要性およびその教育効果が報告されている。本学においても「性の多様性」について知る機会を提供することが、実際に効果があるのか、また効果があるとすれば具体的にどのような効果があるのかを検証することを目的として調査を行った。

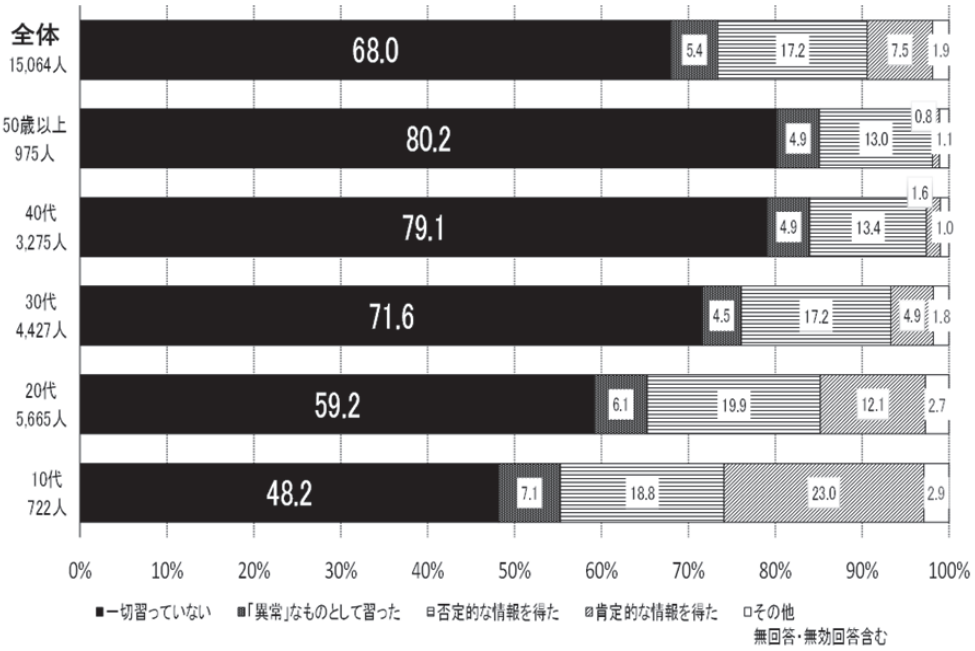
4-2. データから見る「性の多様性」に関する教育の必要性

「性的少数者に関する教育を受けた割合」「性的少数者について得た情報」についての日本の傾向は図１に示すとおりである。

2016年に実施されたこの調査によれば、若年層に行くにしたがって「学校で一切教わっていない」割合は減少しており、教育の現場でLGBTQ+に関わる「同性愛」について教育を受ける機会が増加してしいることがわかる。10代は「教育を受けた割合」「肯定的な情報を得た割合」が他の年代に比べて最も多い数値を示している。

ここで注目すべきは、教育を受けていない割合の多い40代以上の世代よりも、教育を受けた割合の多い10代・20代の若い世代の方が「同性愛を異常なものとして習った」「否定的な情報を得た」割合が大きいことである（表１参照）。教育を受けている割合が多い反面、否定的な情報を最も得ているのも若い世代であり、若年層において「知識の二極化」が存在していると考えられる。

図１　同性愛について学校で教わっているか　（2016年調査）



出所：日高 庸晴「LGBT 当事者の意識調査 ～いじめ問題と職場環境等の課題～」をもとに筆者加筆

表１　年代別　教育を受けた割合と得た情報

単位％

	教育を受けた割合	否定的な情報を得た割合 「異常なものとして習った」 ＋「否定的な情報を得た」	肯定的な情報を得た割合
50歳以上	19.8	17.9	0.8
40代	20.9	18.3	1.6
30代	28.4	21.7	4.9
20代	**40.8**	**26.0**	12.1
10代	**51.8**	**25.9**	23.0

出所：日高 庸晴「LGBT 当事者の意識調査 ～いじめ問題と職場環境等の課題～」をもとに筆者作成（図１のデータをもとに作成）

教育を受けていない割合の多い40代以上の高年齢層のほうがネガティブ情報を得ている割合が少ないのは、同性愛がタブー視されていた時代を過ごしてきたことが影響し、同性愛に関する情報自体が入らなかったことが理由として考えられる。一方で「知識の二極化」が存在している若者は、フェイクニュースも含まれたインターネットによる玉石混合の過多な情報にさらされていることが原因と考えられる[12)]。理解が浅いままにインターネットやSNS上の情報に触れ、精査することなく鵜呑みにしてしまうようなことがあれば、せっかく教育を受けても期待通りの効果が発揮されにくく、偏見や差別の解消につながらない。またLGBTQ+当事者にとっては自己否定につながる危険性もある。したがって、小学校などまずは早い段階で教育することは重要であるが、「一度の機会で教育は完了する」と考えるのではなく、成長や理解度に合わせた段階的な教育が必要であると考える。中学や高校で何らかの教育機会を得た学生に対しても、社会に出る前段階として、「自身の価値観」を形成する重要な時期である大学においても「性の多様性」について学ぶ機会を得ることは、偏見や差別をなくす社会の実現に効果があると考える。

５.「身近に存在しない」のではなく「見えないだけ」の性的少数者

近年における性的少数者の割合を調査した結果をまとめたのが表２である。

表２　LGBTQ＋の割合

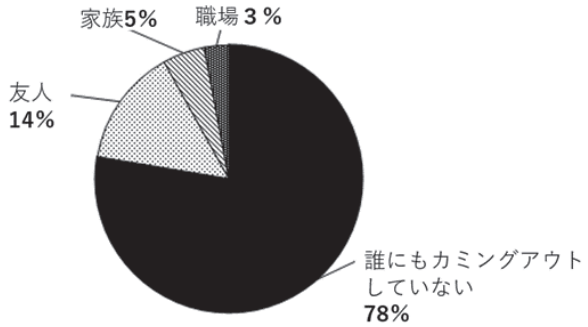
調査機関　調査名　URL	実施期間	対象	非典型比率
電通ダイバーシティラボ（DDL） 「LGBT調査2018」 https://www.dentsu.co.jp/news/release/2019/0110-009728.html	2018年 10月	20歳～59歳 全国60,000人	8.9%
働き方と暮らしの多様性と共生研究チーム代表 釜野さおり 「おおさか市民の働き方と暮らしの多様性と共生にかんするアンケート」 http://acv.osaka-chosa.jp/	2019年 1月～2月	大阪市在住 20歳～59歳 15,000人	8.2%
株式会社LGBT総合研究所 「LGBT意識行動調査2019」 https://lgbtri.co.jp/news/2410	2019年 4月～5月	20歳～69歳 428,036人	10.0%
電通ダイバーシティラボ（DDL） 「LGBT調査2020」 https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2021023-0408.pdf	2020年 12月	20歳～59歳 全国60,000人	8.9%

出所：各 URL のデータをもとに筆者作成　最終アクセス　ともに2022年６月16日

これらの調査によれば、その割合は8.2％～10％、人数でいえば10～11人に一人が性的少数者であるということがわかる。

次に、「カミングアウト率」を示したのが図２である。これによれば、８割近くが「誰にもカミングアウトしていない」ことがわかる。したがって性的少数者が10～11人に一人の割合で存在しても、当事者として実際に認識するのは100人に１～２人程度ということになり、「外国の話」「芸能界の話」など、「自分の近くには存在しない、どこか遠い世界の話」と捉えてしまうのである。「存在しない」のではなく「見えないだけ」であるということを認識しなければならない。

図２　カミングアウト率



出所：株式会社 LGBT 総合研究所「LGBT 意識行動調査2019」のデータをもとに筆者作成
https://lgbtri.co.jp/news/2410　最終アクセス2022年６月16日

6.「ホスピタリティ」の講義におけるＤ＆Ｉ

筆者の「ホスピタリティ」における D&I「性の多様性」の講義の概要を以下に示す。

・講義前に任意で回答を依頼したアンケートの結果を共有しながら、性的少数者を表す LGBTQ ＋および、より広い概念としての SOGI[13] という捉えかたを理解
・男女二元論をベースにセクシュアリティ（性別）を捉えるのではなく、セクシュアリティは心も体もスペクトラム（連続）[14] であることを理解
・LGBTQ+ は世界保健機関（WHO）の疾病分類（ICD-11）[15] において「病気ではない」と分類されていることを認識
・LGBTQ+ を「理解できない」「抵抗がある」という場合でも、相手を攻撃したり傷つけたりするのではなく、お互いに尊重すべき存在であることを理解
・これらを踏まえ、だれもが個性を輝かせ自分らしさを表現するために、自分たちはどう行動するか、何が必要かを考察
・講義実施後も任意でアンケートへの回答を依頼。自身の意識が変化したか、変化した場合は「どのように変化したか」など、アンケートの結果から講義の効果を検証

７． 講義の前後に実施する任意のアンケートについて

7-1. アンケート実施要領

学生の意識と講義の効果を図るために、Microsoft Forms を使用し、下記の日程でアンケートを実施。講義前アンケートでは認知度の高い用語「LGBT」を使用した。

・講義前（2022年４月20日～５月４日実施）有効回答数279（受講生391名中）
・講義後（2022年５月23日～６月２日実施）有効回答数153（受講生391名中）

7-2. 講義前アンケートに見る性的少数者に関する知識と認識について

講義前アンケートによれば、「LGBT」という言葉を聞いたことがある学生は94％であるが、意味を理解していると自認している学生は90％であった。意味を理解している学生が９割程度存在する一方で、５％と少数ではあるものの「LGBT」という言葉を聞いたことがない学生も存在した。（図３、図４参照）

図３　「LGBT」という言葉を聞いたことがあるか

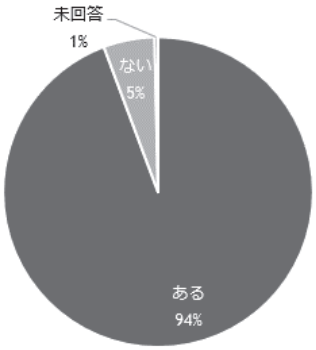
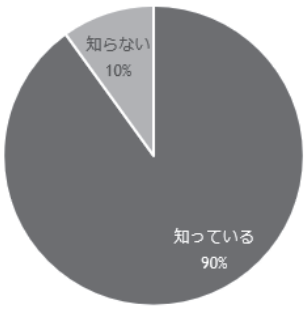


図４　「LGBT」の言葉の意味を知っているか



出所：関西外大　ホスピタリティ2022春　履修生アンケート結果をもとに筆者作成

「LGBT について最初にどこで学んだか」については、小・中・高校合わせて64.5％、中・高校では59.5％であり、正しい情報を得る機会があった学生は６割前後であった（図５参照）。

「LGBT についてどのように感じるか」については、「自然に接している」と「理解したい」が79％、「身近にいないので想像がつかない」を含め、ネガティブイメージを持たない割合は99％、一方で「自然に接するには抵抗がある」「理解するのは難しく受け入れられない」とのネガティブ回答は１％存在した。（図６参照）

今までに LGBT について得た情報については、肯定的な情報が圧倒的に多かったものの、「否定的な内容」に加え、「芸能人など身近にいない人の話・外国の話であり、日本にはあまり存在しない」と認識しているケースも見られた（図７参照）。

図５　最初にどこで学んだか

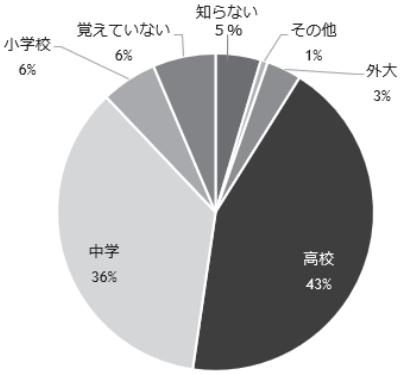
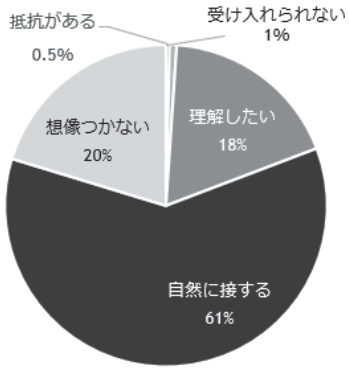
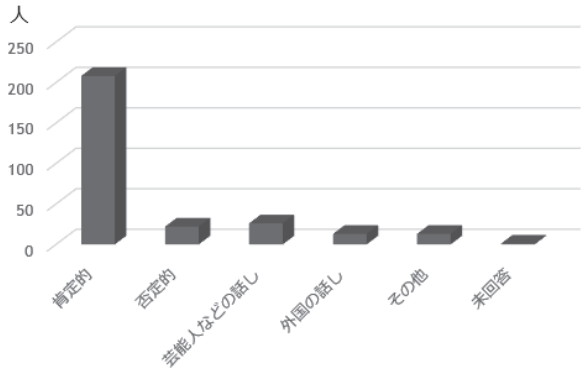


図６　LGBT についてどのように感じるか



出所：関西外大　ホスピタリティ2022春　履修生アンケート結果をもとに筆者作成

図７　「LGBT についてどのような情報を得たか」（複数回答）



出所 : 関西外大　ホスピタリティ2022春　履修生アンケート結果をもとに筆者作成

7-3. 講義後アンケートに見る講義の効果について

講義の内容そのものについては、93％の学生が「理解が深まった」と回答しており、「物足りない」というネガティブ評価はゼロであった。（図８参照）

また「講義を受けての意識の変化」については、「ポジティブに変化した」学生が77％、「ネガティブに変化した」はゼロ（図９参照）であり、講義は知識・理解の深化および意識のポジティブ変化に効果があったことがわかる。

図８　講義の内容について

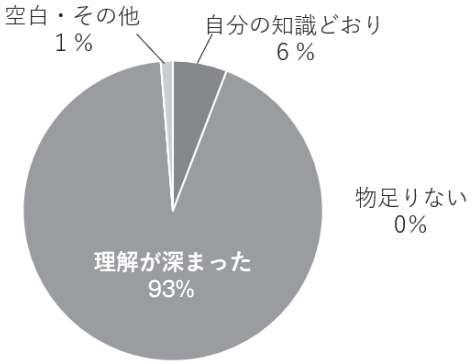
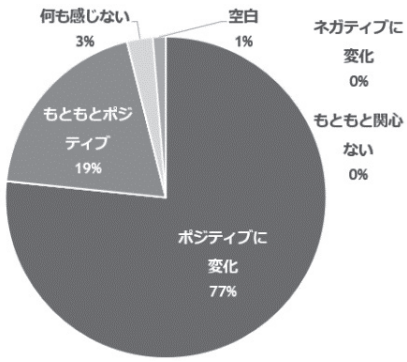


図９　講義を受けての意識の変化



出所：関西外大　ホスピタリティ2022春　履修生アンケート結果をもとに筆者作成

LGBTQ ＋そのものに対する意識を講義前と講義後で比較すると、「理解したい」と「自然に接する（自然に接したい）」が合計で12ポイント上昇、「自分の周りにいないので想像がつか

ない」が12ポイント減少しており、「いないのではなく、見えないだけ」であることが理解されたことを示しており、これらの点も講義のプラスの効果であるといえる（再掲図６、図10参照）。

図６　再掲　講義前アンケート
「LGBT」についてどのように感じるか

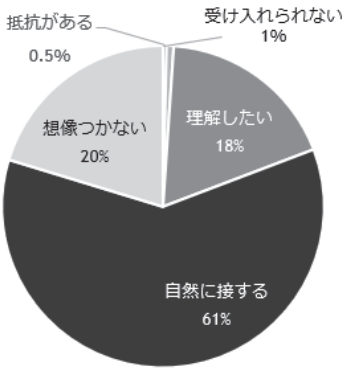
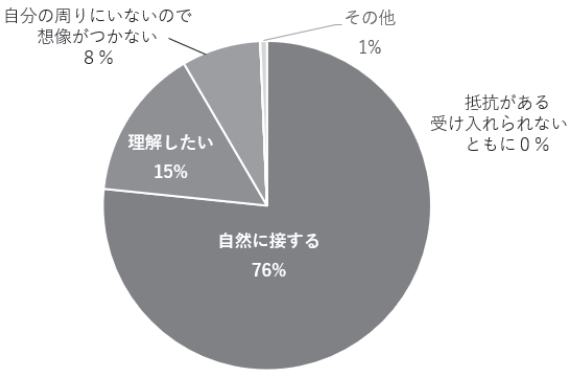


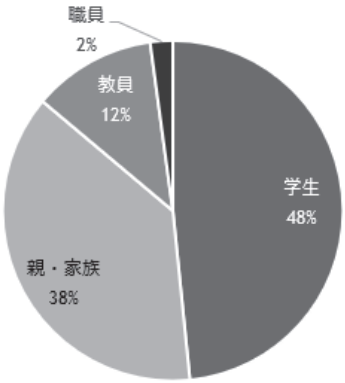
図10　講義後アンケート
「LGBT」についてどのように感じるか



出所：関西外大　ホスピタリティ2022春　履修生アンケート結果をもとに筆者作成

次に LGBTQ+ についての教育の必要性については、身近に接する「学生」への教育を望む声が48％と最も多く、次いで「親・家族」が38％という結果であった（図11参照）。

図11　授業後アンケート「だれに対して教育が一番必要か」



出所：関西外大　ホスピタリティ2022春　履修生アンケート結果をもとに筆者作成

8．コメントに見る講義の意義と効果について

講義後アンケートの自由記入欄に寄せられたコメントから、講義の意義と効果を具体的に検証する。

8-1．大学で改めて学ぶ意味　知の深化および探求心の醸成への効果

以下は知識が深まったことをシンプルに評価するコメント、またさらなる知識の習得への意欲が向上したコメントである。

・わからなかったことを沢山学べたので講義を受けてよかった。
・「私が知らないだけということが一番怖い」ということが理解できた。無意識に相手を傷つけている可能性があるので、知識を身に付けようと思った。
・もともと「曖昧なままにしていてはいけない」と思っていたが知識を得られる場所がなかった。今日授業で知ることができ、もっと知りたいと思った。
・わかっているつもりでもまだ知識の浅い部分があった。理解することから逃げることだけはしたくないと思った。
・固定概念にとらわれることなく、みんなが暮らしやすい社会にするために、もっと深く知りたいと思った。

以下のコメントからは、ある程度高校で教育を受けている場合でも講義の効果があったことがわかる。

・個人的にジェンダーに興味があり高校の時から色々調べていたが、まだ知らないことがたくさんあることがわかった。まずは正しく知ることから始めるべきだと感じた。意識はポジティブに変化した。
・高校時代にひととおり学んだが、自分ごととして考えることはなかった。これを機に自分ができることから始めていこうと思った。
・高校では習わない内容であったため知識が増えた。もっと知りたいと思った。

8-2.「知る」ことによって醸成された「自ら考え行動する力」

以下のコメントからは、理解を深めることに加えて具体的な行動を起こそうとする「自ら考え行動する意識」が醸成されたことがわかる。

・セクシュアリティに関する問題を解決していくには我々の意識次第だと思うので、関心を持つだけに留まらずに行動に移していくことが必要だと感じた。
・これを機に、発言など自分ができることから始めていこうと思った。

・自分の周りにもセクシュアリティに関して悩みを抱えた人がいるかもしれないので、もっと視野を広く持ってセクシュアリティの問題を扱おうと思った。
・社会全体で変化していくには、私たちのように理解した人たちが先頭に立って動いていくことが必要だと感じた。

8-3. 差別や偏見の軽減に対する効果

多様性への理解や差別・偏見の軽減へとつながったコメントは以下のとおり。「いないのではなく、見えないだけ」についての理解が深まり、当事者への具体的な行動についても言及されるなど、行動の変化が見られたケースもあった。「相手を尊重し受け入れる心」「だれもが個性を発揮し自分らしさを自由に表現できる社会を創る」というマインドが醸成されたことがうかがえ、D&I の講義の意義があったことがわかるコメントである。

・今回の講義で LGBTQ+ の人が身近に感じられるようになった。
・見えていないだけで周りにたくさんいることを知った。偏見をなくしていきたい。
・授業を通して SOGI という表現に出会えてよかった。
・自分自身、まだ完全に受け入れることができたとは思えないが、自分なりに受け入れていこうと思った。今後だれかがカミングアウトをしてくれたときには「伝えてくれてありがとう」と心から思えると思う。
・自分の考えだけがすべてではない。色んな感情や考えを持った人がいることをわかっておくだけでも違うと思うので、これからはそういう視点から物事を見ていきたい。
・自分が知らないだけで自分の周りにもいることを改めて学び、この人たちが何の不安もなく生きられるような社会になればよいと思った。

8-4. 当事者意識の醸成に対する効果

以下のコメントからは LGBTQ ＋が身近な存在であることが理解され、自分ごととしてとらえるなど当事者意識が醸成されたことがわかる。

・自分にはあまり関係がない話題だと思っていたが、大いに関係していることがわかり、当事者意識を持とうと思った。
・ジェンダーについては他人ごとのように考えていたが、「SOGI」を学んだことで自分の性的指向と性同一性にも名前が付いていることを知り、ジェンダーのことを以前よりも自分ごととして考えられるようになった。
・自分が知らないだけで周りには悩んでいる人がいるかもしれないと思うようになった。

8-5. 自身の不安・悩み軽減に対する効果

以下は講義を通して知識が深まったことで、自身のセクシュアリティに関する不安な気持ちが軽減されたコメントである。

・男性にも女性にも恋愛感情を抱いたことがなく不安であったが、今回自身のセクシュアリティが理解でき、「自分は珍しくはない」と思うことができた。
・自分の性的指向はストレート[16] ではないが、自分の指向に少し自信が持てた。
・自分の性自認に「アセクシュアル[17]」という名前が付いていることがわかり、辛かった感情が理解でき「ああ大丈夫なんだ」と思え、心がすっきりした。

セクシュアリティについて理解が深まったことで一部の学生についてはある程度不安を軽減できたと思われる。L・G・B[18] については認知度が上がってきているが、それ以外の性的指向やセクシュアリティに関しての認知度・理解度は低く、「自分が何者かわからない」学生も少なくはない。電通ダイバーシティラボ「LGBT 調査2020[19]」（前述表２参照）においては「LGBT 以外のセクシュアリティ」＝ Q+ の割合が大きいとの調査結果が出ている。Q+ についての認知度を高めることができた点についても講義の効果があったことがわかる。

９．今後の取り組み課題としてのコメント

ポジティブなコメントに加え、今後の取り組み課題、認識しておくべきコメントを以下に示す。

9-1. 自身の不安に関するコメント

・自分の知らないセクシュアリティについても知ることができてためになったと感じたが、いざ自分がそのような人と接する時にどのように感じるか想像がつかない部分もあり、少し不安に感じた。
・自分の周りにもいるかもしれないが気づいていない。今までに LGBTQ+ に該当する人々と接したことがなく、想像できない。

知識だけでは具体的なイメージがつかめないとの不安を訴えるコメントである。当事者と自然に意見交換できる場を提供するなど、経験を通じて不安を払しょくする機会を設けることも必要であると考える。

9-2. さらなる啓発活動および学生以外への啓発活動を望むコメント

・もっと身近に障がいやジェンダー、セクシュアリティに触れ、理解できる環境、機会が必要。

・正しい知識、それに伴う教育が必要。わからなくても、納得できなくても、理解したいと思うことが重要。
・小学生など幼いころからの教育が必要。
・親世代、偏見を持っている人への教育が必要。

とくに親世代への啓発活動を望む声が多かった。また小学生にも教育を望む声があり、年代に応じた教育が必要であると考えている学生が多いことがわかる。

9-3. 今後の課題としてのコメント

今後の課題といえるコメントは主に以下のとおりである。
・多様性、ジェンダーについて大学全体で取り上げるなど、皆が知る機会を設ける必要がある。
・認知や理解につなげるため、関西外大の取り組みをもっと周知すると良い。
・実際に当事者の方と関わりをもつ機会を望む。
・多目的トイレをもっと設置すべき。

「知る機会」「当事者との交流の場」の提供、大学全体での取り組みとその「見える化」、および「多目的トイレの増設」など環境整備を望む声も多く寄せられた。

10. 「性の多様性」の講義の意義と効果

「ホスピタリティ」の講義において「性の多様性」について取り扱った結果、知識の深化によりネット世代の「知識の二極化」が軽減されたこと、「いないのではなく、見えないだけ」であることの理解が進んだこと、当事者意識が醸成されたことで「多様な性」に対する差別意識が軽減されたことがわかった。また不安を抱える Q+ 当事者が、L・G・B・T 以外にもさまざまなセクシュアリティがあることを知ったことで自身の不安が軽減・解消されたケースも認められた。講義を通して学生に安心や自信を与えることができた意義は大きい。講義を受けて具体的な行動につなげる発言も見られ、学生の「自ら考え行動する力」が醸成されたこともわかった。

11. おわりに

今回の検証においては、「性の多様性」について、高校卒業までに何らかの教育を受ける学生の数が増えつつあるなかにおいても、大学であらためて教育を行うことの具体的な意義や効果がわかった。

言うまでもないが「性の多様性」について触れる際には、言葉や表現に差別や偏見の意味を含まないよう細心の注意を払って講義を行う必要がある。「セクシュアリティ」は極めてパーソナルなテーマであり、学生からは「自分が当事者ならそっとしておいてほしいと思う」とのコメントも寄せられた。また「自身のセクシュアリティに名前がついていることで安心した、自分が何者かがわかった」とのコメントがあった一方で「L・G・B・T など名前を付けたり分けたりすること自体が差別」とのコメントもあった。価値観を形成するうえでも、差別や偏見をなくすうえでも「知る」ということは大切なプロセスであるが、人によって感じ方や受け止め方が違うということ、すべての学生の心にフィットしているわけではないということを認識したうえで、自己満足とならない講義、ならびに啓発活動を展開することが不可欠であると考える。

以上

注

1）NHK2021　第72回紅白歌合戦のテーマは「Colorful～カラフル～」。「コロナ禍により人々の日常生活が一変する中で“2021年最後の夜は世の中を少しでも『カラフル』に彩りたい”という思いや、“多様な価値観を認め合おう”という意味が込められている。」としている。
参考URL　第72回紅白歌合戦【mysound】https://mysound.jp/sp/10307/最終アクセス2022年10月５日

2）LGBTQ+は性的少数者を表す言葉の一つ。「Q」はQueer 、Questioningの頭文字であり、自身の性自認や性的指向が定まっていない、もしくは意図的に定めていないセクシュアリティをあらわす。また「+」は「L・G・B・T・Q以外」の性的少数者を指し、LGBTQ+ですべての性的少数者を表す意味で使用される。LGBTsと表記されることもある。

3）中村　豊 「ダイバーシティ＆インクルージョンの基本概念・歴史的変遷および意義」高千穂論叢、2017年、p.61。

4）日本航空株式会社　D&I
参考URL　https://www.jal.com/ja/sustainability/human/diversity/最終アクセス2022年12月９日

5）トヨタ　Diversity & Inclusion
参考URL　https://www.toyota-recruit.com/saiyo/environment/diversity/最終アクセス2022年12月９日

6）日立製作所　D&I
参考URL　https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/diversity-and-inclusion/ 、
https://social-innovation.hitachi/ja-jp/article/cdio-interview/最終アクセス2022年12月９日

7）岡本は、「ギリシャでは前８世紀ころから神殿参拝の旅が多く見られ、『最高神ゼウスの神域オリンピアで開催されるオリンピア祭（古代オリンピック）に参加するためにオリンピアに向かう外来者をもてなす』習慣があり、『もてなし』の精神が『ホスピタス』でありホスピタリティの語源である」と述べる。
岡本　伸之（編）『観光学入門　ポスト・マス・ツーリズムの観光学』有斐閣アルマ、2001年、p.34。

8）小林　良助・金　千恵・佐藤　遊馬「東京大学においてLGBT当事者が抱える困難とニーズ　―フォー

カスグループインタビューを用いた質的研究―」東京大学大学院教育学研究科附属学校教育高度化・効果検証センター 研究紀要2019に収録　2017年度若手研究者育成プロジェクト採択者ワーキングペーパー、2017年、pp.47-48。

9）羽田野　花美・多久島　寛孝・末永　芳子・大坪　昌喜・岩村　純子「大学生のLGBTに関する実態」熊本保健科大学研究誌№16、2019年、p.148。

10）野田　夕月奈・山田　剛史・大森　伊織「性的マイノリティに関する授業が性的マイノリティへの知識や受容度に及ぼす影響　性的マイノリティに関する授業の前後で」岡山大学教師教育開発センター紀要第11号別冊、2021年、p.84。

11）t 検定とは、検定の代表格の一つ。2 つのグループの平均値に差があるのかないのかを確認する手法で、その差が統計的に見て、意味のあるものなのか、差があると言えるのか（有意か否か）を探るために利用される検定。

畑　慎一郎・田中　多恵子『SPSS超入門』東京図書、2015年、p.32

中村　永友・山田　智哉・金　明哲『Excelで学ぶ統計・データ解析入門』丸善出版、2011年、p.166

12）2020年12月25日開催　名古屋大学医学部附属病院助教、松尾かずな氏による講演「性の多様性を学ぶ―多様な性を生きる学生や教職員に寄り添うために大切なことを学ぶ―」による。当該講演において「性別適合手術を希望する患者のうち、実際に外科的手術による治療が必要なのはわずか３％。インターネットによる玉石混合の情報による思い込みが、外科的手術の安易な希望に繋がっている」と述べる。

牧村　朝子『同性愛は「病気」なの？僕たちを振り分けた世界の「同性愛診断法」クロニクル』星海社新書、2016年、pp.169-170

13）SOGIはSexual Orientation and Gender Identityの頭文字をとった略語で、「性的指向と性自認」のことを指す。「LGBT（Q+）」は性的少数者のみをあらわす言葉（「人」のみを表す言葉）であるのに対し、SOGIはLGBT（Q+）を含むすべての人の性的指向と性自認（属性）をあらわす言葉。

神谷　悠一・松岡　宗嗣『LGBTとハラスメント』集英社新書、2020年、p.24

14）参考URL　科研費　新学術研究領域　性スペクトラム　「連続する表現型としての雌雄」

http://park.itc.u-tokyo.ac.jp/sexspectrum/

およびhttp://park.itc.u-tokyo.ac.jp/sexspectrum/outline.html　最終アクセス2022年12月20日

神谷　悠一・松岡　宗嗣『LGBTとハラスメント』集英社新書、2020年、pp.16-22

15）世界保健健機関（WHO）が30年ぶりに改訂した国際疾病分類がICD-11。公表日は2018年６月18日、発効2022年１月１日。ICD-11では性同一性障害が「精神障害」の分類から除外され、「性の健康に関連する状態」という分類の中の「Gender Incongruence（性別不合）」に変更、出生時に割り当てられた性別への違和が「病気」や「障害」ではないと宣言された。

参考URL

厚生労働省「国際疾病分類の第11回改訂版（ICD-11）が公表されました」

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000211217.html

PRIDE JAPAN「WHOが性同一性障害を『精神障害』の分類から除外しました」Magazine for LGBTQ+Ally - PRIDE JAPAN (outjapan.co.jp)
https://www.outjapan.co.jp/pride_japan/news/2019/5/13.htmlともに最終アクセス2022年10月５日

16）ストレート（LGBTストレートともいう）は身体的性と心の性が一致し異性愛者であることを指す言葉。ヘテロセクシュアルと同義に使用されることもあるが、ヘテロセクシュアルは性同一性に関わらず異性愛者であることを指す。ストレートが「まっすぐ」を連想させ、同性愛者を「まっすぐではない」「歪んでいる」との印象を与えることから「差別的」と捉える場合もあるので注意したい言葉。

17）アセクシュアル（Asexual）、エイセクシュアルともいう。他者に対して性的魅力を感じないセクシュアリティを指す言葉。他者に対して恋愛感情を抱かないセクシュアリティがアロマンティック、性的欲求・恋愛感情の両方を抱かないセクシュアリティを「アロマンティック・アセクシュアル」という。牧村　朝子『百合のリアル』海星社新書、2013年、p.59

18）L・G・B・は性的指向を表すのに対し、Tは性的指向の意味は含まず、身体的性と心の性の同一性を表したものである。したがって、性的指向について言及している部分についてはTを除くL・G・Bのみの表記とした。

19）電通ダイバーシティラボ「LGBT調査2020」とは、株式会社電通のダイバーシティ＆インクルージョン領域の調査・分析・ソリューション開発を専門とした組織である電通ダイバーシティラボが2012年に始めたLGBTQ＋調査。2012年、2015年、2018年、2020年に実施。最新の2020年の調査では、L・G・B・T以外の多様なセクシュアリティ（Q+）の存在が明らかになった一方でその認知度が低いという結果が出ている。
参考URL　電通、「LGBTQ+調査2020」を実施 (dentsu.co.jp)
https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2021023-0408.pdf最終アクセス2022年10月５日

参考文献

荒金　雅子『これからの経営戦略と働き方　ダイバーシティ＆インクルージョン』日本規格協会、2020年。
浦郷　義郎『ホスピタリティの教科書』PHP研究所、2014年。
谷口　真美『ダイバシティ・マネジメント　多様性を活かす組織』白桃書房、2005年。
ハーズバーグ,F.（著）・北野 利信（訳）『仕事と人間性　動機づけ―衛生理論の新展開　WORK AND THE NATURE OF MAN』東洋経済新聞社、1968年
広瀬　元義『エンゲージメント カンパニー』ダイヤモンド社、2020年。
船越　多枝『インクルージョン・マネジメント　個と多様性が活きる組織』白桃書房、2021年。
吉田　寿『増補新装版 社員満足の経営―ES調査の設計・実施・活用法』経団連出版、2021年。

（くまがい・えいこ　外国語学部教授）