The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	大学におけるLGBTQ+エンパワーメントの実践 : 米国ケント州立大学と大阪大学の事例から
Author(s)	小住, 大生
Citation	大阪大学高等教育研究. 2024, 12, p. 21-32
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/94842
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

大阪大学高等教育研究　12（2024），21 − 32

【調査報告】

大学におけるLGBTQ+エンパワーメントの実践

― 米国ケント州立大学と大阪大学の事例から ―

小住　大生[※1]

Practices of LGBTQ+ Empowerment in University Contexts: Case Study from Kent State University, USA, and Osaka University, Japan

KOSUMI Daiki[※1]

近年，日本の国家政策，特に自殺防止や教育的配慮，労働施策に性的マイノリティ（LGBTQ+）が組み込まれてきた．しかし，国内の大学において学生の自殺事件が発生するなど，種々の調査からも大学におけるLGBTQ+の置かれる状況は改善されてきているとはいえず，LGBTQ+に対するエンパワーメントが十分に実践されているとはいえない．今回，筆者は大阪大学事務職員の立場で，文部科学省が企画する国際教育交流職員長期研修プログラムの2022年度派遣メンバーとしてオハイオ州におけるケント州立大学のLGBTQ+センター，及び所属元である大阪大学本部事務機構企画部ダイバーシティ推進課の事務職員へインタビューする機会を得た．本稿では，文献調査及びインタビュー調査を通じて，国内の大学におけるLGBTQ+エンパワーメントの取組み，及び大学のインクルーシブな運営に資するような実践を紹介することを目的とした．結果，ケント州立大学のLGBTQ+センターが，LGBTQ+学生支援の取組みを通じて「有益な構造」サイクルを構築することにより大学の運営に貢献している一方で，大阪大学は管理職層の意識改革に焦点を当て，アンコンシャスバイアスに対処しようとしていることが明らかになった．

キーワード：性的指向・性自認，LGBTQ+エンパワーメント，性的マイノリティ，高等教育，大学，事務職員，実践事例，組織構造

In recent years, the Japanese government has been integrating sexual minorities (LGBTQ+) into its national policies, particularly in suicide prevention, education, and labor environment. However, the situation of LGBTQ+ students at Japanese universities has not improved according to various surveys, including the student suicide case; it cannot be said that the practice of empowerment for LGBTQ+ students is enough. In 2022, the author had the opportunity to interview key administrators from two institutions: the LGBTQ+ Center at Kent State University (KSU) in Ohio, USA, and the Diversity Promotion Division at Osaka University, Japan, as a member of the FY2022 Long-term Educational Administrators Program (LEAP) organized by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT). This study aimed to introduce LGBTQ+ empowerment efforts and practices, which may contribute to improving LGBTQ+ empowerment and inclusive management at Japanese universities, through literature review and interviews. The results showed that KSU's LGBTQ+ Center contributes to university operations by building the "beneficial structure" cycle through its LGBTQ+ student support efforts. On the other hand, OU seeks to address

所　属：[※1]大阪大学工学研究科教務課学生支援係
Affiliation : [※1]Student Support Affairs Section, Student Affairs Division, Graduate School of Engineering, Osaka University
連絡先：cosmic.saxomen@gmail.com（小住　大生）

unconscious bias by focusing on raising awareness at the management level.

Keywords：Sexual Orientation and Gender Identity, LGBTQ+ empowerment, Sexual minorities, Higher education, University, Administrator, Case study, Organizational structure

1. 背景

日本の中央官庁の施策において，LGBTQ+は10年以上前から認識されてきている．2012年に改正された，自殺対策基本法に基づき政府が推進すべき自殺対策の指針として定める「自殺総合対策大綱」では，自殺対策の対象として初めて「性的マイノリティ」が盛り込まれた（厚生労働省 2012）．これを受け，2015年，文部科学省は各地方自治体の教育委員会その他学校関係機関の事務担当者に対し，「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」を通知した．この通知では，主に初等中等教育段階における「性同一性障害」の生徒の対応について「教職員の適切な理解を促進することが必要」であることが明記されている．支援すべき基本的な項目として，例えば，制服，髪型，トイレ，体育又は保健体育の取扱い，修学旅行等や，教育者の対応についての提案等が含まれている（文部科学省 2015）．また，2020年，事業主が職場におけるハラスメント対策を講じることを定めた法律である「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正された．この中の「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）」[(1)] では，ハラスメントの代表的な言動の類型として「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」を挙げており，このうち「個の侵害」には「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」という例示が明記されている（厚生労働省 2020）．

中央官庁のこのような動きの一方で，日本の大学における性的マイノリティ（LGBTQ+）はどのような状況にあるのか．少なくとも自殺防止に関して言えば，2015年に起きた「一橋大学アウティング事件」以来，大学は例外なく対策を講じなければいけない状況にあった．この事件は，同大学大学院法学研究科に在籍していた25歳の学生が，友人からグループチャットで同級生にゲイであることを暴露されたことを苦に自死したもので，当該学生は同大学の教職員に相談していたが，その対応は結果として当該学生への助言に留まるものであった．遺族は大学側に約8,600万円の損害賠償を求めて提訴したが，東京高等裁判所は大学側に過失はなかったと判決を下した（新屋 2020）．また，2018年，全国大学生活協同組合連合会が，大学におけるLGBTQ+に関する取組みの研究会を開催し，LGBTQ+学生支援の実状の報告や，大学への提言，取組み事例の共有がなされている（全国大学生活協同組合連合会 2019）．

更に，国内の大学におけるLGBTQ+に関する先行研究では，風間らが，高等教育機関における性的指向や性自認に関する取組みを精査した．その結果，LGBTQ+学生支援のガイドラインを策定している大学の割合は全体の8.7％に留まることが明らかになった（風間 2021）．

また，国外では，LGBTQ+の学生や教職員を対象とした調査もなされている．Rankin（2005）やTetreault（2013）は，ジェンダーマイノリティ及びセクシュアルマイノリティ，即ちLGBTQ+の学生や教職員たちのハラスメントの経験やキャンパス風土に対する認識について，米国の大学を対象に定量的な調査を行っている．例えば，有色人種は白人に比べて性的指向や性自認を隠す傾向にあり（Rankin 2005, p.19），トランスジェンダーのハラスメント経験の割合はレズビアンやゲイ，バイセクシュアルのそれよりも高い（Rankin 2005, p.20）．更に，教員から不当な扱いを受けた学生や，性的指向や性自認を隠している学生，友人から感情的なサポートを得られなくなった学生はキャンパス風土に対する見方は低い傾向にある（Tetrault 2013, p.11）．加えて，Tate（2014）はカナダの大学において，LGBTQ+の学生や教職員がそのキャンパス風土に関してどういった経験や認識を持っているか，及び，大学における反差別施策などの環境要因がLGBTQ+の就学継続率やキャリアにどのような影響を与えるかを定量的に調査した．その結果，キャンパス風土を「快適だ」と感じるかどうかが，LGBTQ+の学生や教職員におけるキャリアの成果や就学継続率に強い影響を及ぼすことがわかった（Tate 2014, p.106）．更に，所属大学によるエクイティ＆イン

クルージョンの施策は，キャンパス風土にポジティブに影響するという結果の一方で，キャンパス風土を原因にしたLGBTQ+の学生や教職員の中途退学・離職の重要な予測因子としては認められないと結論づけている（Tate 2014, p.132）.

こういったマイノリティが置かれる状況について，特に英語圏ではlived experience（生きられた経験）という概念を用いることがある．lived experienceとは，米国健康保健福祉省は「個人の経験，選択事項，選択肢，またそれらの要因が個人の認識にどう影響するかに関する，その個人の生活に基づいた表象や理解」と定義しているが，一般的には当事者が日常において直に得る実体験のことと解釈されている（U.S. Department of Health and Human Services 2023）．なお，本稿においては，学生や教職員がキャンパス内で日常的に得る実体験及びそれに基づく認識とし，「生きられた経験」という訳語は日本語として馴染みがないことから，lived experienceという表現をそのまま使用する.

このような背景から，筆者は日本の大学がLGBTQ+エンパワーメントに取組むためには更なる実践事例が共有，蓄積されていくことが急務であると考えた．日本のごく一部の大学では，性的指向や性自認に基づく平等にとりわけ深い関心を持つ教職員が学内のLGBTQ+の諸課題に積極的に取組み，先述の研究会などを開催して経験を共有している．これは極めて重要なことである．しかしながら，日本の全ての大学がLGBTQ+の諸課題に取組む上で，相当数の事例があるとは言えない.

2. 目的

本研究では，国内の大学におけるLGBTQ+エンパワーメントの取組み，及び大学のインクルーシブな運営に資するような実践を紹介することを目的とした.

なお，本稿においてLGBTQ+エンパワーメントに関する重要な指標となるのは，前述のlived experienceである．大学におけるLGBTQ+のlived experienceの改善を考えたとき，主体は運営者としての大学ではなく，LGBTQ+を含めた学内の構成員である．例えば，学生支援ガイドラインの策定や学生相談窓口の設置，それらを含めたインクルージョン施策など，大学側の戦略だけに焦点を絞った場合，施策や戦略それ自体が自己目的化する場合がある．Ahmedは，大学ガバナンスがその特権的な立場を利用して，周縁化されたコミュニティへの実際の貢献度に関係なく，自らをインクルーシブな大学であると表明してしまうことを指摘している（Ahmed 2007）．このことからも，本稿では，当事者のlived experienceに着目することで，インクルーシブな組織づくりを単に大学運営の視点から捉えるのではなく，「人権」の視点から捉える狙いがある.

3. 方法

筆者は，2022年6月から2023年3月にかけて，文部科学省大臣官房国際課が企画する国際教育交流職員長期研修プログラム（LEAP: Long-term Educational Administrators Program）の2022年度派遣メンバーとして，オハイオ州におけるケント州立大学（Kent State University, Ohio, USA）の教育健康保健福祉学部（College of Education, Health and Human Services）にある国際異文化教育センター（Gerald H. Read Center for International and Intercultural Education）において研究員として勤務し，同大学LGBTQ+センターにてインタビューする機会を得た．LEAPは，国立大学法人や独立行政法人など，文部科学省関係機関の主に事務職員を対象とした専門能力開発プログラムで，参加者は，文部科学省からの支援を受けながら自身の設定する調査テーマと職務経験に基づき，米国の高等教育機関における研修を通じて自己研鑽することが期待されている.

本研究では，筆者が派遣されたケント州立大学のLGBTQ+センター，及び大阪大学本部事務機構企画部ダイバーシティ推進課を調査対象とし，両大学がLGBTQ+に対するエンパワーメントをどのように実践しているのかを明らかにするため，文献調査及びインタビュー調査を実施した．また，米国における客観的な指標「キャンパス・プライド・インデックス」により高く評価されている大学の一つであるケント州立大学の取組み事例を紹介しつつ，大阪大学の取組みを再評価した.

文献調査は，大学設立年と設立目的，並びに現在の組織図，事務体制，学生数及び財務状況等をキーワードとして，大学や官公庁が公開している過去数年間の報告書や公式ウェブサイトの掲載情報等を中心に行った．また，インタビューを通じて提供された資料や，その時の発言内容等も踏まえて改めて調べた文献も調査対象とした.

インタビュー調査は，2022年11月から12月にかけて，半構造化インタビューを実施した（表1）．ケント州立大学のLGBTQ+センター・ディレクターとのインタビューは対面形式で実施した一方で，大阪大学本部事務機構企画部ダイバーシティ推進課長及び同課企画係長へ

のインタビューは遠隔ビデオ会議ツールを用いて実施した．大阪大学関係者へのインタビュー調査が2回に亘ったのは，初回の係長とのインタビュー調査における質問内容が同係長の職権を超えていたことから，後日，企画係長の上司である課長へのインタビューを調整したためである．各インタビューの所要時間は，約1時間半であった．各インタビュイーは，収集した音声データが要約された形で書き起こされていること，発言者が匿名で記載されること，及び本調査が公表される可能性があることに予め同意した．筆者がインタビュアーを務めたが，大阪大学本部事務機構ダイバーシティ推進課長及び同課企画係長へのインタビューは，同じく大阪大学事務職員として同時期にLEAPに参加していた1名もその場に陪席していた．筆者は，大学の管理運営を司る事務職員の立場から，また，LGBTQ+を含めたマイノリティに関するインクルージョンの実現を急務と捉える立場からインタビューに臨んだ．

4. 結果

4.1. 文献調査-各大学の基盤情報

以下に文献調査による結果をまとめる．ケント州立大学と大阪大学では，それぞれの大学を取り巻く状況に違いがある．一般的に，米国の大学生の就学継続率は比較的低く，中退率が高いと言われているが，日本はその逆である．特にケント州立大学は，その運営基盤である収入が授業料によってある程度成り立っている（後述）ことからも，学生の就学継続率の改善に必然的に取り組むべきことが伺える．

また，両大学職員の雇用システムの違いにも触れておく．ケント州立大学の正規事務職員は，特定の職務内容に従事し続けるスペシャリストとして公募されることが多い．対照的に，大阪大学の正規事務職員は異動を前提としたジェネラリストとして公募されている．大阪大学において正規事務職員は，一般的な日本企業と同様に，人材育成の一環で数年ごとに他の部署に異動し，原則的には年功序列・終身雇用のルールに則っている．

表2に本研究の対象となる二大学の設立の歴史，収入及びその財源，並びに学生数等について，文献調査及びインタビュー調査から得られた基礎情報をまとめた．

4.1.1. ケント州立大学

ケント州立大学は，オハイオ州クリーブランド市から車で約1時間のケント市にある．もともとオハイオ州北部にある2つの教員養成学校のうちの1校として1910年に設立され，当初はケント州立師範学校（Kent State Normal School）であった．1929年，オハイオ州議会（Ohio General Assembly）で教養学部の増設やArtsとSciencesの学位授与が承認され，ケント・ステート・カレッジ（Kent State College）となった．1935年には，経営学部と大学院課程を追加する法案が署名され，ケント州立大学（Kent State University）となった．2022

表1　インタビュー調査概要

	ケント州立大学	大阪大学
日時	2022年11月10日	（1回目）2022年12月16日 （2回目）2022年12月25日
インタビュー形式	対面形式	遠隔ビデオ会議ツールを用いたオンライン形式
インタビュイーの所属部署・役職	LGBTQ+センター・ディレクター（Director, LGBTQ+ Center）	（1回目）本部事務機構企画部ダイバーシティ推進課企画係長 （2回目）同課長

表2　各大学における基盤情報及びLGBTQ+エンパワーメントを担当する部署の運営体制

	ケント州立大学	大阪大学
創設年	1910年	1931年
学生数	33,209人 （2022年秋学期現在）	23,044人 （2022年5月現在）
大学の収入額	約6億3,650万ドル （約687億4,200万円） （2020会計年度決算額）	約1,832億円 （2021会計年度決算額）
大学の収入額における授業料等収入額の割合	約60%	約6.7%
LGBTQ+エンパワーメントを担当する部署	LGBTQ+センター	本部事務機構企画部 ダイバーシティ推進課
正規事務職員数（2022年11月現在）	2	6

年秋学期現在，同大学の学生数は33,209人で，学生の80％が学部生である．総収入は2020会計年度決算額において約6億3,650万ドル（財務省（2020）によるレート換算で約687億4,200万円）で，授業料収入が60％以上を占める．

また，同大学は銃撃事件の悲劇でも知られる．1970年5月4日ベトナム戦争中，当時のニクソン大統領のカンボジア侵攻決定に反対するデモ隊が同大学構内で活動を展開し，それに対して州兵が発砲した．この発砲で4人の学生が死亡し，9人が重傷を負った．

LGBTQ+エンパワーメントの取組みは1970年代にまでさかのぼる．先述の銃撃事件の後，同大学のLGBTQ+コミュニティの有志が集まり，1971年に学外でケント・ゲイ解放戦線（Kent Gay Liberation Front: KGLF）を組織した．KGLFは多くの解放活動を行った．2001年，同大学はオハイオ州で初めて12のLGBTスタディーズ・プログラムを開設した．このプログラムは，同大学の全ての専攻の学部生が履修できる副専攻プログラムとして設置されている．開講科目は，LGBTQ+に関わる歴史や研究方法論，個人や集団の権利，組織，及びコミュニティに関する社会史及び政治史，それらを取り巻く社会的ダイナミクスの発展に関することである．2010年には，LGBTスタディーズ・プログラムの有志メンバーによりLGBTQ学生センター，現在のLGBTQ+センターが開設された．その後，同センターは2012年に専任のコーディネーター職を，2014年には専任のディレクター職を設置した．

学生課の組織図によると，同センターは学生担当副学長の傘下に所属しており，長年に亘ってLGBTQ+の学生支援に携わり，様々な行事を実施している．例えば，LGBTQ+センター主催の学生向け歓迎イベントであるセメスター・キックオフ，毎年10月頃に開催される資金調達イベントであるレインボー・ラン・マラソン，全学の卒業式とは別にLGBTQ+学生のために企画された卒業式典であるラベンダー・グラデュエーション，Q'ommunity（“コミュニティ”）ソーシャル・グループ，QTPOC（Queer and Transgender People Of Color: クィア・トランスジェンダーの有色人）ソーシャル・グループ，メンターシッププログラム，10月のLGBTQ+歴史月間等である．

4.1.2. 大阪大学

大阪大学は，1931年に第6番目の帝国大学として設立された．大学令の第1条には，大学の目的に関して，「帝国大学ハ国家ノ須要ニ応スル学術技芸ヲ教授シ及其蘊奥ヲ攻究スルヲ以テ目的トス」と記されている（文部科学省 1981）．同大学は当時の日本政府が設立を支援した帝国大学の一つであるため，その取組みは，少なくともインタビューした大阪大学本部事務機構企画部ダイバーシティ推進課の面々にとっては，政府の政策方針によって多少なりとも制限されている．

具体例として，同課の施策立案に当たっては内閣府の「科学技術・イノベーション基本計画」に準拠している．内閣府は現行の計画「第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）」の中で以下のように言及している（内閣府 2021）．

> *加えて，研究の多様性向上の観点から，女性研究者の活躍が期待されているが，全研究者に占める女性研究者の割合は諸外国に比べ低い水準にある．また，国際共著論文数からも，世界の研究ネットワークの中で我が国の地位が相対的に低下し，国際頭脳循環の流れに出遅れていることが見て取れる．論文など定量的に把握しやすい指標のみをもって研究力を一面的に判断すべきではないが，このような状況は深刻に受け止めるべきである．（p.49）*

> *さらに，研究のダイバーシティの確保やジェンダード・イノベーション創出に向け，指導的立場も含め女性研究者の更なる活躍を進めるとともに，自然科学系の博士後期課程への女性の進学率が低い状況を打破することで，我が国における潜在的な知の担い手を増やしていく．（p.50）*

この計画によれば，「ダイバーシティ」の観点から，専ら女性研究者の割合の促進を目指し，このアプローチによって「ジェンダード・イノベーション」を創出することが目的とされている．しかし，「ジェンダード・イノベーション」について，その概念を用いた背景等は本文中で触れられておらず，脚注ですらも「科学技術にジェンダーの視点を取り入れることによって創出されるイノベーション」（p.50）としか説明されていない．

大阪大学は，ケント州立大学とは異なり，LGBTQ+のみを対象に役割を果たす部署がない．そのため，主に2つの学内組織がLGBTQ+エンパワーメントを担っている．1つ目は，全学的・包括的なインクルージョン施策立案やアンコンシャス・バイアス研修を担当するダイバーシティ＆インクルージョンセンターである．2つ目

は，学生相談を担当するキャンパスライフ健康支援・相談センターである．ダイバーシティ推進課は，同大学のダイバーシティ＆インクルージョンセンターをサポートする事務局で，大阪大学本部事務機構企画部に属する．同センターは「多様性が真に受容され，個人のアイデンティティとして当たり前に包摂される環境を作り，本学構成員がその能力と個性を最大限に発揮できる魅力ある就業・学修環境の実現を図る」ため，2022年4月に改組された．旧名称は2016年に設置された「男女協働推進センター」である．

大阪大学の学生数は2022年5月現在で23,044人，2021会計年度決算額における収入は約1,832億円で，ケント州立大学のおよそ2.5倍である．授業料，入学料，及び検定料は収入の6.7％を占めている．

4.2. インタビュー調査

インタビュー調査では，「大学はLGBTQ+を支援する制度や取組みをどのように構築・維持しているのか．また，実践者は何を目指しているのか」ということを中心にインタビューを行った． 筆者は，この問いに対する答えを引き出すために，4つの絞り込み質問を設定した．これらの質問はインタビュー調査の前に構成されたため，筆者の意図していた回答が結果として得られなかった質問もあった．以下では，インタビュー調査における4つの質問とその解説を記述し，続いて各インタビュイーからの回答をまとめる．質問に対する回答は多岐に亘っていたため，質問との一対一の対応ではなく「取組みの原動力」「取組みの評価と成果」「実践事例」「今後の展望」の4つのカテゴリーに分けてまとめた．

〈質問1〉

「LGBTQ+エンパワーメントの取組みの根拠，例えば，法律，連邦政府または州の政策，地方自治体からの要請等はあるか，あるとすればそれは何か．独自のイニシアティブを実施できる場合，事業実施の根拠は何か．また，どのように予算を確保しているのか．」

質問1は，各大学におけるLGBTQ+エンパワーメントに係る取組みの出発点を尋ねた．各大学が何を目指しているのかを理解した上で，何をもってLGBTQ+エンパワーメントを実施しているのかを探るための設問である．

〈質問2〉

「大学ガバナンスは事業実施に影響を与えているか．与えている場合，大学ガバナンスは達成目標，つまりアウトカム及びアウトプットの設定を求めているか．また，大学ガバナンスはその目標に何を期待しているか．目標を達成した場合，どのような影響が期待されるか．また，マイナスの成果が生じた場合，または目標未達の場合にはどのような影響があるのか．」

質問2は，事業評価の設定の観点と大学ガバナンスによる介入の程度を尋ねている．事業の成果は，持続可能な取組みの実施やその取組みの妥当性の検証のために必要であり，また別の目的達成のために再利用することもあり得る．大学ガバナンスが事業実施をその成果により管理するのであれば，事業評価は避けられず，評価によっては取組みが打ち切られることも予想される[(2)]．

〈質問3〉

「大学における実践，具体的には複数のステークホルダーの関与を継続的／持続的に促すような実践はあるか．」

質問3は，日本国内の大学が実践に取り入れられるような取組みを問うための設問である．

〈質問4〉

「当該部署の将来的な成長をどのように想定しているか．LGBTQ+といういわゆる「単一課題」の取組みから，社会正義に関わる他の諸課題，例えば，人種，エスニシティ，障がい，その他LGBTQ+以外のマイノリティに関するものを包含／架橋するような包括的な取組みへと発展していくことを想像するか．」

質問4は，両大学においてマイノリティへのエンパワーメントがどのようなレベルでどの程度必要とされているかを暗に問う設問である．また，インタビュイーがキャンパス内の他のマイノリティや周縁化されたコミュニティにまつわる問題にどの程度敏感で，大学としてどのように対処しているかを検証するための設問でもある．

表4にケント州立大学LGBTQ+センター及び大阪大学本部事務機構企画部ダイバーシティ推進課からのインタビュー調査の回答をまとめた．

4.2.1. ケント州立大学LGBTQ+センターの回答

〈取組みの原動力〉

ケント州立大学におけるLGBTQ+エンパワーメントの取組みは，連邦政府や州政府から義務付けられているものではない．有色人種，女性，兵役経験者，障がい者のアクセシビリティなどの問題への取組みは政府から要請されているが，LGBTQ+コミュニティは対象外である．同大学での取組みの原動力となっているのは，

表3　インタビュー調査における質問項目まとめ

質問番号	内容
質問1	LGBTQ+エンパワーメントの取組みの根拠. 例えば，法律，連邦政府または州の政策，地方自治体からの要請等はあるか，あるとすればそれは何か．独自のイニシアティブを実施できる場合，事業実施の根拠は何か？また，どのように予算を確保しているのか.
質問2	大学ガバナンスは事業実施に影響を与えているか. 与えている場合，大学ガバナンスは達成目標，つまりアウトカム及びアウトプットの設定を求めているか．また，大学ガバナンスはその目標に何を期待しているか．目標を達成した場合，どのような影響が期待されるか．また，マイナスの成果が生じた場合，または目標未達の場合にはどのような影響があるのか.
質問3	大学における実践事例. 具体的には複数のステークホルダーの関与を継続的／持続的に促すような実践はあるか.
質問4	当該部署の将来的な成長をどのように想定しているか. LGBTQ+といういわゆる「単一課題」の取組みから，社会正義に関わる他の諸課題，例えば，人種，エスニシティ，障がい，その他LGBTQ+以外のマイノリティに関するものを包含／架橋するような包括的な取組みへと発展していくことを想像するか.

表4　インタビューにおける各大学担当者からの回答まとめ

カテゴリ	ケント州立大学	大阪大学
取組みの原動力	・米国政府による義務や要請はない ・もし政府からの要請があれば「LGBTQ+を含むすべての人に敬意を払う方法を身に着けさせる」という別の意義が生じると考える ・LGBTQ+の取組みを通じて出願者のマーケティングを効果的に行う「有益な構造」サイクルを実現している ・独自のキャンペーンやイベントを通じて事業費を調達している	・内閣府による「科学技術・イノベーション基本計画」に準拠している ・文部科学省からの補助金をシードマネーとして学外の研究機関や企業と連携していた ・補助金による助成終了後は連携した企業からの寄付金で運用している ・LGBTQ+エンパワーメントは「女性活躍推進のための環境整備」の一つとされている
取組みの評価と成果	・LGBTQ+人口に関する公式データがないことからサービス提供の件数などを計上し数値データとして蓄積している ・キャンパス・プライド・インデックスにおける大学評価の向上を自主的に設定し数値データを活用している ・CAS基準に則り事業を企画及び評価している	・PRIDE指標においてインタビュー実施日時点で4年連続ゴールドを獲得している
実践事例	・学内の有志委員会による事業のサポート及び取組みへのフィードバックがある ・LGBTQ+高等教育のためのコンソーシアムによるリソースの利活用	・主に部局の管理職層を対象にアンコンシャス・バイアスに関するワークショップを実施 ・「イクボス×SOGIアライ宣言」をはじめとした役員・幹部による宣言 ・上記のどちらも「年配の男性教授陣」をその取組みの対象としている ・NPOとの協働を試みている
今後の展望	・LGBTQ+学生への支援活動を継続し，交差性(intersectionality) に関する諸課題の克服を求められる限り成長し続けるだろう	・ダイバーシティ＆インクルージョンの考え方を全学に浸透させられればダイバーシティ＆インクルージョンセンターは解散するだろう

LGBTQ+学生支援の実施サイクルにおける「有益な構造」(“beneficial structure”) である（図1）．このサイクルは：(1) 同大学におけるLGBTQ+学生支援の取組みが全米で評判を呼ぶことで；(2) 全米の高等学校の卒業年度生や大学入学を希望する社会人といった入学出願予備群に波及する；(3) そのうち当該支援施策に魅力を感じる者が同大学に出願し；(4) 多様だった学生が更に多様化し；(5) 同センターがLGBTQ+の学生をより幅広くカバーするために取組みを改善し；(1') 更なる評判を呼ぶ，即ちより多様なLGBTQ+学生が同大学を志望し，入学する，というものである．同大学が2022年に実施した学生寮に関するアンケート調査への回答によれば，自身を「異性愛者かつシスジェンダー[(3)] でない」と認識する学生の割合は約30%に達したという．全米の多くの州で学生数が減少している状況でも，同大学ではLGBTQ+エンパワーメントの取組みを通じて学生の入学者数と就学継続率を維持することに繋がっている．

なお，ここでいう就学継続率とは，米国教育統計センターによれば「学部の初回入学学生のうち，翌年度に同じ教育機関に進学する学生の割合」のことを言い，2022年時点の調査では，回答した全公立大学における就学継続率が82%である．就学継続率は大学への入学許可率により異なっており，全入制の公立大学の就学継続率は59%，入学許可率が25%以下の公立大学の就学継続率は

96%である（National Center for Education Statistics 2022）．ケント州立大学は2022年の入学者が4,251名，就学継続した学生が3,389名で，就学継続率は79.7%である（Kent State University 2023）．なお，米国教育協議会のカーネギー分類（Carnegie Classifications）によればケント州立大学（ケントキャンパス）の学部入学に関する分類は全入制ではなく，入学許可率55%～80%の選抜制に分類されている（American Council on Education 2020）．

インタビュイー曰く，もしLGBTQ+エンパワーメントの取組みを連邦政府や州政府が要請する場合，また別の意義が生じるという．それは，LGBTQ+の学生だけでなく，全ての学生に対して教育的価値を提供すること，即ち将来の上司や同僚に必ず当てはまるであろうLGBTQ+を含むすべての人に敬意を払う方法を身につけさせることだという．

また，センターの予算は，学生課を通じた大学財政から賄われており，その財政のもとは州からの補助金，授業料，その他の雑収入である．州からの補助金が毎年減額する中，少ない資金でより多くのサービスを提供する必要があるとインタビュイーは認識しており，キャンペーンやイベントを通じて，事業費を調達している．

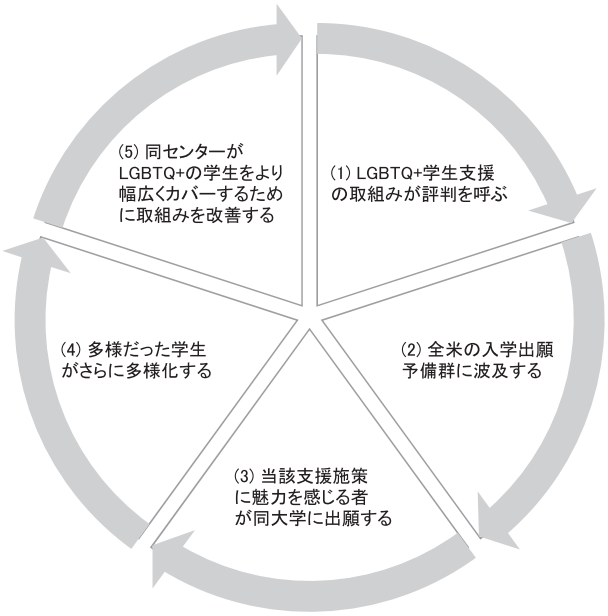

図1　ケント州立大学における「有益な構造」サイクル（筆者作成）

〈取組みの評価と成果〉

同センターには，大学ガバナンスに達成目標を示す義務は特にない．数値化された成果として，同センターではサービスを提供した人数などの数値データをまとめている．というのも，LGBTQ+人口に関する公式データが政府調査にも大学の公開情報にもないことから，同センターが学内でサービスを提供した人数を正確に把握するためである．同センターは，LGBTQ+支援に貢献している大学をランク付けする全国的なベンチマーク機関「キャンパス・プライド・インデックス」への情報掲載のために，この数値データを活用している．このインデックスにおける評価スコアを上げることにより，より多くのLGBTQ+の入学出願予備群に働きかけ，惹きつけることができるという．2022年時点でケント州立大学はオハイオ州で上位3校，全米で上位40校に入る高評価大学となった．このような取組みによって同大学は，競争の激しい環境において，より多くの学生を惹きつけるために効果的なマーケティングを行うことができているという．LGBTQ+コミュニティの学生を魅了することは，同大学に大きな価値をもたらすとインタビュイーは強調した．

また，同センターの事業実施は大学全体のガバナンスからは比較的独立しており，センター主導で事業を企画立案することができる．事業の企画・評価は，「高等教育基準推進協議会（Council for the Advancement of Standards in Higher Education）による評価基準（以下，CAS基準）に則って計画されている．CAS基準には，LGBTQ+のプログラムやサービスについての評価項目があり，インタビュイーが同センターのディレクターに就任した1年目から，事業の企画立案に役立ったという．これらの成果を受け，学生担当副学長は，これからもLGBTQ+学生支援分野を強化することを提唱している．評価と成果にプライオリティを置くことは，同センターがケント州立大学により良い影響を与えるためには避けては通れないという．

〈実践事例〉

学内外を問わず，自主的な組織が同センターを支援していることが実践成果であるという．組織のひとつは，LGBTQ+コミュニティのためのインクルーシブで安全なキャンパスを目指す大学内部の任意委員会（LSAC: LGBTQ+ Center Student, Staff, and Faculty Action Team）である．LSACは，同センターの専任職員が2人しかいないことから組織された．各学期内に達成すべき目標を設定し，そのために何をすべきかを学期毎に事前に決定する．そして，それぞれの有志メンバーが支援したい小委員会に自らを登録することにより，一委員として同センターを支援し，また活動へフィードバックす

ることができる．2022年秋学期の目標は，例えば，有色人種の学生のためのプログラム，アドボカシー・トレーニングの強化，資金調達，CAS基準の達成等である．委員が有志メンバーであることから，彼らのモチベーションの維持や燃え尽き防止をどう対策するのか筆者が質問したところ「有志メンバーは通常，自発的かつ情熱的に動機づけられているので，我々は彼らのモチベーションを維持する必要がない」とインタビュイーは回答した．

もう一つの組織は，LGBTQ+高等教育のための全国的なコンソーシアム（Consortium of Higher Education Lesbian Gay Bisexual Transgender Resource Professionals）である．例えば，このコンソーシアムが運営するウェブサイト[(4)]では，全米における，高等教育のLGBTQ+センター担当者が協力し合い，情報共有することができる．同ウェブサイトでは，職員研修手法，施策方針，手続，職員採用の公募要項に記載する職務内容等，様々な事例が共有されており，コンソーシアム参画機関の担当者は参考にすることができる．

〈今後の展望〉

インタビュイーは，今後，LGBTQ+との交差性（intersectionality）に関する諸課題の克服に向けた支援が必要とされる限り，同センターは成長し続けるだろうと回答した．以前より多くの在学生がLGBTQ+コミュニティの一員であると自認しているという先述の学内調査結果から，より多くの学生がインクルーシブな就学環境を求めていることを推測できる．インタビュイーは，学生が「一面的な」（“one-dimensional”）存在ではないことを認識しており，例えば，人種差別，マイクロアグレッション，文化の盗用，障がい者のアクセシビリティなど，より包括的にLGBTQ+の課題に焦点を当てようとしていることがわかった．

4.2.2. 大阪大学本部事務機構企画部ダイバーシティ推進課の回答

〈取組みの原動力〉

LGBTQ+エンパワーメントに関する立法からの要請は特にないが，同課は4.1.2.でも触れた内閣府の「ダイバーシティ」の要請に従っている．一方で，またそれとは別に考慮すべき要件がある．それは，従業員100人を超える企業は，厚生労働省の「次世代育成支援対策推進法」に従い，育児に関する方針を定めることが義務付けられていることである．大阪大学は7,000人以上の正規雇用職員を擁するため，この法律の遵守を求められており，ダイバーシティ推進課がその担当課である．それらを踏まえ，大阪大学は全教職員を対象とした「アンコンシャス・バイアス（無意識的偏見）」に関するWeb研修の実施計画を策定した．その研修は性別役割分業意識への気づき等を含めた包括的な内容となっている．

同課の運営予算は，いわゆる政府の「ダイバーシティ」政策，すなわち女性支援のために確保されている．これは，大阪大学が国立大学であり，文部科学省の運営費交付金により人件費を中心に多額の補助を受けているためである．2016-2021年度にかけて，同大学の女性研究者活躍促進イニシアティブである「本部・部局連携型女性教員比率向上システム」が実施されたほか，文部科学省から自然科学系女性研究者のための「女性研究者循環型育成クラスター」の構築を目標とした助成を受けてきた．これは，文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」により助成を受けていたものである．「特色型」「牽引型」のうち，大阪大学は後者で採択された．大阪大学公式ウェブサイト等において助成金額は公開されていないが，科学技術振興機構による事業の概要資料によれば，助成金額は牽引型で年間6千万円程度である（科学技術振興機構 2016）．これによって，同大学は独立行政法人医薬基盤・健康・栄養研究所（NIBIOHN），ダイキン工業と連携し，この取組みに尽力してきており，助成金終了後も運営費交付金とダイキン工業からの寄付金で事業を継続している．

LGBTQ+エンパワーメントについては，大学ガバナンスから目標設定等を課せられてはいない．一方，現総長は，性的指向，性自認，国籍，文化的背景を含む多様性を受け入れることがコミュニティ内の革新につながるという考えに同意している．先述の政府の計画等も踏まえ，同課は，二つの主な目標を設定しプログラムを実施している．一つは女性の活躍推進，もう一つはLGBTQ+を含むその他のマイノリティ諸課題への対応である．インタビューでは，二つ目の目標については「女性活躍推進のための環境整備」というレトリックを用いている．

〈取組みの評価と成果〉

学内外に示す成果の一つは，work with Prideが策定するPRIDE指標に過去数年間，毎年参画していることである．なお，PRIDE指標とは，企業などの団体においてLGBTQ+に関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する一般社団法人（2023年12月10

日現在）であるwork with Prideが2016年に策定した，企業や団体におけるLGBTQ+に関する取組み評価指標である（work with Pride n.d.）．インタビュー実施日時点で，大阪大学は4年連続でPRIDE指標の最高評価であるゴールドを獲得している．

〈実践事例〉

ダイバーシティ推進課は管理職層へのアプローチを進めている．この一つが出前セミナーで，各部局の教授会に専門スタッフチームを要請に応じて派遣し，アンコンシャス・バイアスについて簡単なワークショップを行うことである．専門スタッフはダイバーシティ＆インクルージョンセンターの教員で構成されているため，予算を圧迫する事業ではない．しかし，教授会のスケジュールはほぼ事前に決まっており，また各部局への遠征ということから，それらの調整を含め，この事業実施には膨大な時間を要するという．もう一つは，同大学役員・幹部職員による「イクボス×SOGIアライ宣言」である．この宣言は，同大学がワーク・ライフ・バランスを推進し，性的指向・性自認の多様性と権利を尊重することを目指して実施された．これらのアプローチは，本部事務機構に限らず各部局の運営を担うマジョリティである「年配の男性教授陣」を対象としている．

また，NPOとの協働も試みている．2022年度の協働実績としては，プライドセンター大阪と協力して同大学全構成員を対象としたイベントを実施した．

〈今後の展望〉

同課長によれば，最終的な目的は，ダイバーシティ＆インクルージョンに関する考え方を全教職員に浸透させ，同大学の各部局が施策立案する際に，ダイバーシティ＆インクルージョンを考慮に入れた施策を打てるようにすることだという．そうなれば，ダイバーシティ＆インクルージョンセンターは不要であり，センターはその時点で解散する，と回答した．

5. 考察

本研究では，文献調査及びインタビュー調査を通じて，国内の大学におけるLGBTQ+エンパワーメントの取組み，及び大学のインクルーシブな運営に資するような実践を紹介することを目的とした．以下，調査を通して得られた知見，並びに筆者の意見を述べて結語としたい．

先に，本調査における制約について触れる．LEAPは文部科学省が企画したプログラムであったため，筆者を含む参加者は現地において「日本政府からの派遣者」であるとみなされた．そのことは，現地で行った調査そのものに影響を与えたといえる．具体的には，調査の目的が日本の高等教育の発展に資するものであることが求められることから，日本の文脈において調査を組み立てざるを得なかった．例えば，米国において議論されている大学生の就学継続率の問題や人種の多様性に基づいた諸問題等への対処は，もちろん大学がおかれる状況にもよりけりではあるが，一般的に日本の大学において急務とみなされることは少ない．また，そのことがインタビューの質問事項にも影響を与え，インタビュイーの回答にも影響を与えたであろう．質問内容が，施策立案や事業実施の観点から構成された理由の一端は，ここにある．加えて，国を隔てた法律や大学の設立目的，立地の違いにより両大学のおかれる状況は異なる．従って，本研究は比較研究ではなく，あくまでもケント州立大学と大阪大学における施策や運営体制の違いについて述べるに留まるものとなった．なお，米国滞在期間中，北米の他の大学にも調査協力依頼を試みたが，筆者からの急な依頼に応えることが難しかったということもあり，叶わなかった．

「大学はLGBTQ+を支援する制度や取組みをどのように構築・維持しているのか，実践者は何を目指しているのか」という問いに基づきインタビュー調査をした結果，ケント州立大学と大阪大学の取組みで特筆すべき点があった．それは，取組みのターゲットとアプローチの違いである．

まず，ターゲットの違いについて述べる．ケント州立大学は，LGBTQ+センターの取組みの結果，学生の多様化及びそれに付随した大学収入の安定化に貢献しているという成果を背景として，学生をターゲットにしている．連邦政府や州政府からの要請は特に無いため，独自の取組みとして実施されているが，これらの取組みは，LGBTQ+の学生のlived experienceと大学の評価を改善・向上させ，結果として学生の志望者数と就学継続率を維持することができ，ケント州立大学はこのことにより財政的な恩恵を見込める．同センターは，このサイクルを構築することにより，競争率の高い米国の大学において成果を収め続けている．一方，大阪大学は主に管理職レベルの教職員をターゲットにしている．これらの教職員は，「年配の男性教授陣」とカテゴライズされ，各部局で権力を有する者たちである．勿論，権力を有するという意味合いから，そのカテゴリーに「シスジェンダー」

「ヘテロノーマティブ」といった属性も包含される．

次に，アプローチの違いについて述べる．大阪大学は「イクボス×SOGIアライ宣言」，アンコンシャス・バイアス研修や出前セミナーを通じて，管理職層の意識改革を目標としている．ケント州立大学は，ソーシャル・グループや歴史月間のような，年次行事などのプログラムやイベントを通じて，学生個人の問題を解決することに重点を置いている．つまり，学生のlived experiencesを改善することを目的としている．取組みの範囲は，LGBTQ+の単一課題から交差的（intersectional）なものへと広がっており，今後もそれを発展させていくつもりであることが窺える．

一方で，両大学には共通点があった．各大学とも，NPOやボランティア団体など，自律的な組織との連携を重視している．両大学とも人員不足に悩んでおり，一人にかけられる業務負担には限界がある．そのため，そうした自律的な組織のおかげで，活動を多様に展開できる．このような協力体制により，大学はキャンパス内の構成員をより安定的に支援することができるといえる．

以下，大阪大学事務職員としてケント州立大学に実際に派遣され，またLGBTQ+を含めたマイノリティに関するインクルージョンの実現を急務と捉える筆者の立場から述べられることを記述する．

ケント州立大学の実践には様々な周辺環境が影響している．例えば，オハイオ州は「スウィング・ステート」「紫色の州」などと呼ばれており，大統領選挙においては共和党・民主党どちらも票を勝ち取る可能性がある．このような政治的な拮抗が，マイノリティに関する議論を活性化させる要因の一つであるだろう．実際に，反ベトナム戦争デモ隊への銃撃事件の舞台となったことが，LGBTQ+センターの発足に繋がったことはそれを物語っている．さらに，学生担当副学長とLGBTQ+センターの密な連携や，学内外ボランティア，米国横断的なLGBTQ+サポートのための適切なリソースが潤沢にあるといった状況も重要な役割を果たし，取組みの成果を後押ししていることが推察できる．

大阪大学は，管理職層の意識改革からアプローチしている．政府からの要請のもとLGBTQ+だけに限らず様々な事柄に取り組むべき状況，かつ，文部科学省からの運営費交付金が年々減額されている現状のもとでは，細分化した組織を編成するよりもむしろ，管理職層へのプレッシャーとして機能する「イクボス×SOGIアライ宣言」やアンコンシャス・バイアスの出前セミナー等を通じた取組みが目下最も現実的な方法と考えられる．しかしながら，それらの取組みは，政府の計画に応じたダイバーシティ施策として機能する一方で，学生や教職員のlived experienceにまで裾野を広げられるのだろうか．特に，当事者の学生団体等とどう協力していくか／どう運営に巻き込むか，という観点はインタビューでは特に語られなかったが，そういった観点からの取組みも必要であろう．

最後に，結びとして本稿では深く立ち入らなかった点について記述し，今後の展望としたい．まず，本稿の目的であった「大学のインクルーシブな運営に資するような実践を紹介」するために，引き続き他の大学の取組みについて精査することが求められる．また，国公私立大学を問わず日本の各大学のLGBTQ+エンパワーメントに関する状況を整理することも必要である．また本稿では，両大学間の顕著な「ジェネラリスト」「スペシャリスト」の雇用システムの違いについては，単なる日米間の対比になることを避けるために詳細には触れなかったが，雇用システムの違いが取組みの成果にどう影響するか／取組みの過程でどのような効果があるかをメリット・デメリットも踏まえて精査する必要がある．例えば，日本の他の大学におけるスペシャリスト雇用を試みているケース等の調査等を行うことも有益であろう．

受付2023.10.1／受理2024.1.12

謝辞

本稿の執筆に当たって，資料提供や調査への協力について快諾いただいた各大学のインタビュイーに心から感謝しています．また，調査を進めるに当たっては，ケント州立大学教育健康保健福祉学部国際異文化教育センターのディレクターであるDr. Amanda Johnson-Toala，アシスタントのRose Onders氏，そしてAbdoulaye Fall氏には多大なサポートをいただきました．また，文部科学省大臣官房国際課には，LEAP期間中のあらゆる支援と財政的援助に感謝します．このような実りある経験をさせていただき，大変光栄に思います．

注

(1) 職場におけるハラスメントの防止のために（セクシュアルハラスメント/妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント/パワーハラスメント）https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html（2023年12月10日閲覧）

(2) 当初，日本政府における「行政事業レビュー」のような事

業の点検体制を想定していたため，このような設問を立てたが，両大学共にこのような点検体制をとっていなかったため，質問2はインタビュイーにとって焦点が少しずれたものになってしまったことを申し添える．

(3) シスジェンダーとは，生まれ持った身体の性と自認する性との間に違和感を持たない状態や経験を指す．

(4) Consortium of Higher Education Lesbian Gay Bisexual Transgender Resource Professionals: https://www.lgbtcampus.org/（2023年12月13日閲覧）

参考文献

Ahmed, Sara. 2007. "'You end up doing the document rather than doing the doing': Diversity, race equality and the politics of documentation." *Ethnic and Racial Studies* 30, no. 4 (July): 590-609. 10.1080/01419870701356015.

American Council on Education. 2020. "Kent State University at Kent - CARNEGIE CLASSIFICATION OF INSTITUTIONS OF HIGHER EDUCATION." Carnegie Classification of Institutions of Higher Education®. https://carnegieclassifications.acenet.edu/institution/kent-state-university-at-kent/.（2023年12月14日閲覧）

科学技術振興機構．2016．"ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ；平成28年度公募要領等；事業概要．" 国立研究開発法人 科学技術振興機構．https://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/faq/dl/diversity28-gaiyou.pdf.（2023年12月13日閲覧）

風間，孝，千里 北仲，さおり 釜野，夏生 林，and 直子 藤原．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, no.2（March）：181-230．https://cir.nii.ac.jp/crid/1050571239986333312.（2023年9月29日閲覧）

Kent State University．2023．Kent Campus Retention．https://www.kent.edu/ir/kent-campus-retention-rates.（2023年12月13日閲覧）

厚生労働省．2012．"自殺総合対策大綱～誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して～．" 厚生労働省．https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/seikatsuhogo/jisatsu/taikou_h240828.html.（2023年9月29日閲覧）

厚生労働省．2020．"事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）．" 厚生労働省．https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf.（2023年12月10日閲覧）

文部科学省．1981．"一 帝国大学の発足と拡充：文部科学省．" 文部科学省．https://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/html/others/detail/1317632.htm.

文部科学省．2015．"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：文部科学省．" 文部科学省．https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/27/04/1357468.htm.（2023年9月29日閲覧）

内閣府．2021．"第6期科学技術・イノベーション基本計画（令和3年3月26日閣議決定）本文．" 内閣府．https://www8.cao.go.jp/cstp/kihonkeikaku/6honbun.pdf.（2023年9月29日閲覧）

National Center for Education Statistics. 2022. Undergraduate Retention and Graduation Rates. Condition of Education. U.S. Department of Education, Institute of Education Sciences. https://nces.ed.gov/programs/coe/indicator/ctr.（2023年12月13日閲覧）

新屋，絵理．2020．"アウティングは「人格権侵害」大学への賠償請求は棄却：朝日新聞デジタル．" 朝日新聞デジタル．https://www.asahi.com/articles/ASNCT62WMNCTUTIL02Z.html.（2023年9月29日閲覧）

Rankin, Susan R. 2005. "Campus climates for sexual minorities." *New Directions for Student Services* 2005, no. 111 (September): 17-23. https://doi.org/10.1002/ss.170.

Tate, Jude. 2014. "A Thin Veil of Inclusion: Sexual and Gender Minorities in Ontario Universities | TSpace Repository." TSpace. https://tspace.library.utoronto.ca/handle/1807/68341.（2023年9月29日閲覧）

Tetreault, Patricia A., Ryan Fette, Peter C. Meidlinger, and Debra Hope. 2013. "Perceptions of Campus Climate by Sexual Minorities." *Journal of Homosexuality* 60, no. 7 (June): 947-964. https://doi.org/10.1080/00918369.2013.774874.

U.S. Department of Health and Human Services. n.d. "Engaging People with Lived Experience to Improve Federal Research, Policy, and Practice." Assistant Secretary for Planning and Evaluation, U.S. Department of Health and Human Services. https://aspe.hhs.gov/lived-experience.（2023年12月10日閲覧）

work with Pride. n.d. "PRIDE指標とは．" work with Pride. https://workwithpride.jp/pride-i/.（2023年12月13日閲覧）

財務省．2020．"令和2年財務省告示第307号，支出官事務規程第十一条第二項第四号に規定する外国貨幣換算率を定める等の件．" 告示（令和2年）．https://www.mof.go.jp/about_mof/act/kokuji_tsuutatsu/kokuji/KO-20201225-307.pdf.

全国大学生活協同組合連合会．2019．"LGBT, 性的マイノリティと大学の対応，学生の実状｜全国大学生協連の研究会報告｜全国大学生活協同組合連合会．" 全国大学生活協同組合連合会．https://www.univcoop.or.jp/about/life/vol58-01.html.（2023年9月29日閲覧）