

# 性の多様性に関するガイドライン

叡 啓 大 学

## 目次

1	はじめに.....	3
	多様性に関する基本理念と基本方針.....	4
2	性的指向と性自認の多様性.....	5
	(1) 基本用語の解説.....	5
	(2) 多様性を尊重しない行動とその事例.....	7
	(3) 配慮と対応の基本.....	8
3	学内の体制 .....	11
	(1) 諸手続き、授業、学生生活 .....	11
	(2) 相談窓口 .....	12
4	参考資料.....	13

## 1 はじめに

叡啓大学では、「多様性」と「持続可能性」を重視し、グローバルな問題に向き合い、課題として取り組むことで、より良い社会を実現するためのコンピテンシーを育成します。コンピテンシーは、専門分野で得た知識やスキルを、さまざまな領域や場面で活用できる資質・能力を意味します。本学は、リベラルアーツ科目、基本ツール科目、実践英語を学ぶことによる知識・スキルの「習得」と、課題解決演習科目と体験・実践プログラムによる「実践」を繰り返すことで、学生のみなさんが卒業までに5つのコンピテンシー（先見性、戦略性、グローバル・コラボレーション力、実行力、自己研鑽力）を身につけることを目指します。

コンピテンシーのひとつであるグローバル・コラボレーション力は、多様性に基づくグローバル市民参加を指します。市民参加とは、社会をより良くする活動に参加し、その活動を可能にする知識やスキルや価値観を養うことです。グローバル化した現代社会では、包括的な市民の連帯が求められています。叡啓大学では、国籍や出身や言語、ジェンダーやセクシュアリティ、身体を含めたさまざまな多様性を尊重し、協働するグローバル市民としての素養を育成します。そのため、グローバル・コラボレーション力をはじめとする5つのコンピテンシーを育むことは、叡啓大学に関わる全ての構成員にとって、とても大事なことなのです。

多様性の実現とその持続は容易ではありません。性的マイノリティへの差別（人や集団に対して不利益を与える行為）や、性的指向や性自認を理由とする差別に対する法的保護の欠如により、今日も多く  
の同性愛者や両性愛者、トランス・ジェンダーの人々が人権侵害を受けています。叡啓大学は、個人の持つ多様性を尊重します。そのため、人権を侵害し個人としての尊厳を侵す各種ハラスメントに対し、ゼロトレランス（不寛容）の立場をとります。世界と日本の様々な地域から個性豊かな学生や教職員が集まっている本学において、多様性を尊重し、すべての学生が安心して通学できる環境の構築と維持は、グローバル市民として社会課題に取り組む人材を育てることを目的とする本学において重要なことです。

性のあり方の多様性を享受し、どの性のあり方も差別することなく尊重されるような社会の実現のためには、性的指向や性自認について関わり合い、一緒に考え、お互いに変化していくことが不可欠です。この〈相互作用＝相互変容〉を可能にするには、個人や大学の枠を超えて共に学び活動するためのコンピテンシーが重要となります。

本ガイドラインは、令和6年4月に本学が施行した「多様性に関する基本理念と基本方針」（次頁参照）に基づき、性的指向と性自認の多様性に焦点を当て、本学の構成員一人ひとりが相互に多様性を尊重し合い、快適に安心して過ごせる教育・研究・生活環境を整えることを目的として作成しました。性的指向と性自認の多様な在り方への正しい理解の促進に活用されることを期待しています。また、本ガイドラインは、大学レベルでの活動を通して、適宜見直しと改訂を行うものとします。

## 多様性に関する基本理念と基本方針

### 基本理念

叡啓大学は、人権を重んじ、すべての人の多様性を尊重する大学として、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、言語、宗教、信条、価値観、社会的身分又は門地（家柄）、文化的背景、障がい、疾患、経歴等の事由によって差別されることのない大学を目指します。

また、本学構成員一人ひとりが相互に人格と多様性を尊重し合い、快適に安心して過ごせる教育・研究環境を整えます。

### 基本方針

叡啓大学は、基本理念に基づき、それを実現させるための基本方針を次のとおり定めます。

- 1 個人情報の保護を徹底すること。
- 2 個人の意思・選択を常に尊重すること。
- 3 全学の関係者が協力して実現に向けて取り組むこと。
- 4 大学生活全般に関して合理的配慮を図ること。
- 5 多様性の尊重に向けた啓発活動を行うこと。

## 2 性的指向と性自認の多様性

### 性的指向と性自認（SOGI）の多様性への理解と尊重はなぜ必要か

「多様性に関する基本理念と基本方針」にあるとおり、本学は、人権を重んじ、すべての人の多様性を尊重する大学として、人種、民族、国籍、性別、性自認、性的指向、年齢、言語、宗教、信条、価値観、社会的身分又は門地（家柄）、文化的背景、障がい、疾患、経歴等の事由によって差別されることのない大学を目指します。

本学の学生誰もが、差別する・されることなく安心して通える大学を作るためには、大学に関わるすべての人が、多様な性についてしっかり理解し、それらを理由にした偏見や差別が起こらないよう、主体的に行動することが求められます。

性的指向や性自認をはじめとする性の多様性に関する正確な知識と理解の欠如は、性的マイノリティ当事者に対する偏見（ステレオタイプにもとづいたイメージや意見を持つこと）を持つきっかけとなり、差別を生む原因になることがあります。差別は、自覚があってもなくても、相手の尊厳や心身の健康を損なうことにつながります。

また、大量の情報が簡単に入手できる現代社会においては、性的指向や性自認にかかる情報が、本人の了承を得ないまま他者により勝手に第三者に開示されてしまうこともあります。このようなことをアウティング（本人の同意なしに、その人の性的指向や性自認に関わる情報を暴露する行為）と呼びます。差別やアウティングは、当事者が安心して存在できる居場所を奪う、重大な人権侵害であるだけでなく、当事者との信頼関係を壊し、当事者の人間関係に悪影響をもたらす可能性を高めます。

性の多様性について理解を深めるとは、自分は他者と異なる部分や類似する部分があることを知ることであり、同時に、多様性について無知や不寛容であることが生む偏見や差別やアウティングがもたらしうる心の痛みや人権の侵害に対して、正しい知識を身につけることでもあります。

以下に、性の多様性における 2（1）基本用語の解説、（2）多様性を尊重しない行動とその事例、（3）配慮と対応の基本、3（1）諸手続き、授業、学生生活、（2）相談窓口を紹介します。

### （1）基本用語の解説

#### ア 性を構成する要素

人の性の在り方は、幾つもの要素の組み合わせにより形作られていると考えられています。それぞれの要素自体が多様で、それらの組み合わせも多岐にわたるため、性のありかたも人それぞれ異なります。

- **出生時に割り当てられた性別（Sex Assigned at Birth）**：外性器や染色体などの身体的・生物学的特徴を踏まえて、出生届の際に「女性」か「男性」に割り当てられる性別のこと。
- **性別表現（Gender Expression）**：ある人が社会生活の中で自身のジェンダーを表現する、服装、化粧、しぐさ、髪型、言葉遣いなどを含む。

**性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity)** の頭文字を取って、**SOGI (ソジ、ソギ)** と言われます。性的指向、性自認、性別表現は、それぞれ異なる要素であることから、人の性別表現からその人の性的指向や性自認のありかたを判断することはできません。

## イ SOGI ～ 性的指向

性的指向 (Sexual Orientation) とは、ある人の恋愛・性愛がどのような対象に向かうのかを示す概念のことです。何をもって「異性」、「同性」などと規定するのかには、当人の性自認などがかわります。

- **同性愛者 (Homosexual)** : 自分と同じ性の人に魅力を感じる人やその状態。
- **レズビアン (Lesbian)** : 女性もしくはそれに近いアイデンティティを持ち、他の女性に魅力を感じる人やその状態 (性自認は女性で、恋愛対象は女性)。
- **ゲイ (Gay)** : 男性もしくはそれに近いアイデンティティを持ち、他の男性に魅力を感じる人やその状態 (性自認は男性で、恋愛対象は男性)。
- **異性愛者 (Heterosexual)** : 自分と異なる性の人に魅力を感じる人やその状態 (性自認が女性で恋愛対象は男性か、性自認が男性で恋愛対象は女性)。
- **バイセクシャル (Bisexual)** : ふたつ以上のジェンダーに魅力を感じる人やその状態 (性自認は男性または女性で、恋愛対象は女性と男性の両方)。
- **アセクシュアル・A セクシュアル (Asexual)** : 他人に性的に惹かれない、もしくはその程度や頻度が低い人やその状態。
- **アロマンティック・A ロマンティック (Aromantic)** : 他者に恋愛感情を持たない、もしくはその程度や頻度が低い人やその状態。

## ウ SOGI ～ 性自認

**ジェンダー (Gender)** とは、出生時に割り当てられる性別と異なり、社会的・文化的に構築された性及び性差のことです (女性らしさ・男性らしさなど社会によって規定されるもの)。**性自認 (Gender Identity)** とは、自分の性をどのように認識しているか、性別に関してどのようなアイデンティティを有しているかを示す概念のことです (性同一性、ジェンダーアイデンティティ)。性自認は性的指向と別のものと考えられています。

- **トランスジェンダー (Transgender)** : 生まれたときに割り当てられた性別と、現在の性自認が異なる人。
- **シスジェンダー (Cisgender)** : 生まれたときに割り当てられた性別と、性自認が一致している人。
- **エックスジェンダー (Xgender)** : 自身のジェンダーを男女の中間 (中性)、性別がない (無性)、男でも女でもある (両性)、あるいはその間で流動性がある (不定性) と認識している人。
- **ノンバイナリー (Non-Binary)** : 男女二元論から離れ、男性、女性のいずれでもない性自認を持つ人の総称。

## エ LGBTQ ～ 性の多様性を表す

LGBTQとは、Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer/Questioningの頭文字をとったもので、**性的マイノリティ**（性的少数者）をあらわす総称として使われることもあります。

- **クィア (Queer)**：性に関する社会規範に従わないあり方のこと。もともと「奇妙な、不思議な、風変わりな」などを意味し、同性愛者への侮蔑語でしたが、現在では社会的に規範的とされる性のあり方以外を包括する言葉として用いられています。
- **クエスチョニング (Questioning)**：自分の性のあり方が不確かな人、もしくはそれを問い直している状態。

性的マイノリティであるすべての者が「L」「G」「B」「T」「Q」のいずれかに当てはまるというわけではなく、また、当事者が望んでいる場合を除いて、いずれかに当てはめる必要もありません。当事者が置かれている状況も様々です。性のあり方が多様であることにもとづき、以上によってカバーされない性のあり方にも配慮して、LGBTQ+、LGBTQIA+などと表記されることもあります。

## (2) 多様性を尊重しない行動とその事例

### ア 多様性を尊重しない（あるいは否定する）行動

- **アウティング (Outing)**：相手の性的指向や性自認、戸籍上の性別などの公にしていない個人情報を知った場合に、本人の同意なしにその情報を周囲に暴露する行為。アウティングは当事者の尊厳を傷つけ、当事者の社会的な不利益を招いたり、当事者に強い不安をもたらしたりする重大な人権侵害ですので、故意や悪意によるアウティングは厳に慎むべきです。それに加えて、当事者によかれと思って取った行動が結果的にアウティングになってしまうケースがあります。逆に自分がアウティングをされた場合には、まずは信頼できる相手に現状を伝えましょう。また、必要に応じて3（2）相談窓口（p.15）に相談してください。
- **差別 (Discrimination)**：人や集団に対して不利益を与える行為。
- **マイクロアグレッション (Microaggression)**：相手を意図的に差別したり傷つけたりするのではなく、無意識的な偏見や差別心などによって、相手に違和感や不快感などを覚えさせる行為。

#### ▶ マイクロアグレッションの例

- ☆ やっぱ男子の方が理系科目は得意だね。
- ☆ やっぱ〇〇さんはゲイだからセンスあるよね！
- ☆ トランスジェンダーだと、男性女性両方の気持ちわかるでしょ？この案にアドバイスほしいんだけど。

### イ 事例

- **学生同士の間でおこりうる問題行動**
  - ▶ 相手の同意を得ずに、カミングアウトした相手の性自認・性的指向を第三者に知らせる（アウティング）。

- SNS などに、他人の SOGI に関わりうる情報（場合によって、出身校、所属サークル、付き合っている相手などが含まれる）を勝手に書いてしまう（アウティングにつながる可能性がある）。
- オリエンテーションの時期の自己紹介に出身高校を含めるように設定したり、他の人の出身校情報を勝手に公開したりする（トランスジェンダーの学生にとってはアウティングにつながる可能性がある）。
- LGBTQ を嫌悪・侮蔑・嘲笑の対象として取り上げる（例：「LGBTQ は生理的に受け付けられない」、「女性のように振る舞う男性は気持ち悪い」）。
- バイナリーかつ異性愛を前提とした発言を行う（例：「好きな男性/女性のタイプは？」、「イケメンなのになんで彼女ができないの？」、トランスジェンダーの学生に「普通の人と変わらないように見えるから大丈夫」）。

#### ● 教室の中でおこりうる問題行動

- 授業担当教員が、名簿あるいは外見から推測される性別に従って呼称の使い分けをする（「～さん」「～くん」の使い分け）。
- 授業担当教員が、トランスジェンダー学生が求める呼称・名前を使用することを拒否したり、故意に間違え続ける。
- 授業担当教員が、学生の安全を守るための情報共有やファシリテートが不十分なまま、差別発言が出ることが容易に予想されるトピックで、学生同士に授業やゼミなどでの議論や討論をさせる。
- 教員やクラスの学生が、「男子（女子）はみんな彼女（彼氏）が欲しいだろうけれど」などのバイナリーかつ異性愛を前提とした発言をする。
- 教員やクラスの学生が、「〇〇さんは私生活ではコッチの人だったんだよね」と冗談や軽口として言うなど、同性愛差別的な発言をする。

#### ● 事務職員との対応等でおこりうる問題行動

- 職員が、事務手続きで、性別について女性か男性のどちらかしか選べないことが当然であるような態度を取る。
- 職員が、事務窓口で周囲にいる他の学生に聞こえるくらい大きな声で「性別変更の手続きをしたいのですね」「健康診断に個別配慮が必要なんですね」と聞き返す等、プライバシーへの配慮が乏しい対応をする。

### （３）配慮と対応の基本

人の多様性を理解する上で重要なのは、多様性に関する知識を、他者を「多様性の配慮が必要かそうでないか」で区別するために身につけるのではなく、個の特性を受容するための情報の一つとして身につけるということです。アライ（Ally）とは、英語の alliance（同盟、支援者）が語源で、LGBTQ 当事者を理解し、支援しようとする人のことを指しています。LGBTQ の当事者であってもなくてもアライになることができます。

LGBTQ 等の当事者が自らの SOGI について明らかにすることがあり、それを「カミングアウト」と



言います。カミングアウトが必要になるのは、社会が性別二元論と異性愛を前提としている結果、LGBTQの当事者には不利益が生じたり、無理な要求がなされたりするためです。とはいえ、カミングアウトは当事者がしなければならないことではなく、する必要を感じたときに、できるタイミングで、できる相手に、あくまでも自ら選んで行うものであり、カミングアウトしないことを選択している当事者も多くいます。カミングアウトを誰かに強制されるようなことがあってはなりません。

その一方で、カミングアウトを受けた方の立場に立った人は、そのことに驚きや戸惑いを覚えることがあります。カミングアウトを受けた場合は、まず打ち明けてくれたことに対して相手に感謝を伝え、相手の話を最後まで聞くようにしましょう。そして、何に困って（悩んで）いて、それに対してどのようにしていきたいかを確認し、相談に関する情報をどこまで共有してよいか確認と承諾を得てください（誰にどこまで話して良いのか・良くないのか）。これらを丁寧に実践することは、悩みを打ち明けやすい環境を整えたり、信頼関係の構築につながります。

当事者が意図しない第三者にカミングアウトの内容を伝えてしまうこと（アウティング）は重大な人権侵害です。また、カミングアウトを受けた際に、「一時の気の迷いだ」といった非受容や拒否の態度を取ったり、「いつか治ると思っている」といった言葉のように、仮にそれが善意からのものであったとしても、当事者の状況が「治し」（「治療」）の対象であるかのように捉えることは、結果的に当事者に対して非受容や拒否を突きつけてしまうことになります。驚きや戸惑いを覚えたり、対応が分からない場合には、守秘義務を遵守する事務職員や相談員（学生カウンセラー等）に、当事者の了承を得たうえで、相談することも可能です（「3（2）相談窓口」を参照）。LGBTQ等の当事者で、カミングアウトをしようと考えているが、誰にどのように伝えるのがよいのか迷っている場合や、自分がアウティングをされた場合も、同じく「3（2）相談窓口」を参照してください。

### 性的指向や性自認の多様性への配慮や対応として普段からできること

- 会話の場に LGBTQ 当事者の学生や教職員がいることを前提とするコミュニケーションを心掛ける（LGBTQ 当事者の存在を批判・否定するような発言をしない）。
- 他者を外見、氏名、自分が持つ印象で決めつけない（名前、髪型や服装だけでは、その人の性的指向や性自認は判断できない）。
- 他者に呼びかける際に見た目の性別に沿った呼び方をしない（「～さん」などの性別中立性を保つよう心掛けたり、本人の希望に沿った敬称を使用するなど）。
- 差別的な意味合いをもつ言葉や仕草を使用しない。  
などがあります。

性の多様性に関するハラスメントと疑われる言動・行動を見かけた場合は、当事者に声掛けをしたり、加害者とされる人に「その言動はハラスメントになり得る言動ですよ」と注意したり、相談員のところに行くときに同行するなどしましょう。大学構成員一人ひとりが主体的に多様性への理解の促進を実践することは、大学生活における性的指向や性自認における多様性の実現に不可欠です。

### 相談等を受けるに当たっての留意点

（独立行政法人日本学生支援機構による『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』から抜粋）

- **知識**

- 相談者（当事者）の了解なく、相談内容等を第三者に話さない（守秘義務）。
- 性的指向・性自認の多様性に関する知識を身に付ける。

- **認識**

- 相談者（当事者）にとっても言葉で表現しづらい相談であるということを念頭に置いておく。
- （今後どのようにしていくのか等についての）結論を急がない。

- **態度**

- 個人を尊重する姿勢で接する。
- 性的指向・性自認の多様性を理解し、受容的に関わる。

- **言葉遣い**

- 一般的な相談事例と同様に丁寧な言葉遣いに努める。
- 多様な性的指向・性自認を前提とした言葉の使用に努める。

### 3 学内の体制

#### (1) 諸手続き、授業、学生生活

##### ア 通称名の使用について

性的指向や性自認を理由として通称名等の使用等を希望する場合は、大学で定めた様式により学長に願い出てください。通称名等の使用が許可された場合は、各種文書（学生名簿、証明書、学生証等）は、原則として通称名等が記載され、それに合わせて学生証や教務システム(Teams, Outlook)における氏名表示を変更します。

これらの措置や配慮を希望する場合は、教学課学生支援係に問い合わせてください。もちろん通称名等の使用に関する相談内容は、厳重に秘匿されます。なお、通称名と戸籍名との違いについて説明を求められることがあるかもしれません。その際には、通称等の使用を許可した「通称名等使用許可書」を提示して説明してください。また、教学課窓口で「学生の通称名等の使用について」証明する書類の交付を受けてください。不明なこと、不安なことがあれば遠慮なく、教学課職員、ポート担当教員、信頼のおける教職員に相談してください。

##### イ 授業において

###### (ア) 教務システム (MyEikei)

教職員が MyEikei で確認できる授業科目の履修者名簿には履修者の性別は記載されません。

###### (イ) 学外実習

学外実習を含む授業（課題解決演習、体験・実践プログラム、卒業プロジェクト）の履修においては、実習受入れ先やプロジェクト実施場所の体制や状況により、必ずしも希望に添えるとは限りませんが、実習で想定されるトイレや服装等に関して事前に相談することができます。

###### (ウ) 授業における呼称

授業における呼称（～さん、～君、外国語では Ms. か Mr. か等）は、事前の相談により学生の要望に沿ったものとする事が可能です。

##### ウ 学生生活において

###### (ア) だれでもトイレ（多目的トイレ）

本学には「だれでもトイレ」が1、6、15階に設置されています。男性・女性トイレには、男女それぞれのマークの下に「All Gender Bathroom だれでもトイレ」という表示が付け加えられています。トランスジェンダーの人にも、バイナリーの性（男女二択）を選ぶことに抵抗がある人にも、トイレを快適に使う権利があり、「All Gender Bathroom だれでもトイレ」のサインは、「男女別のトイレ」に選びにくさや居心地の悪さを感じる人が、自認する性のトイレに遠慮や気後れすることなく使用できるようになっています。施設面では、男性トイレにもサニタリーボックスが常備されています。詳しくは、

[https://www.eikei.ac.jp/current\\_students/news/details\\_00178.html](https://www.eikei.ac.jp/current_students/news/details_00178.html) をご覧ください。

### (イ) 健康診断

毎年4月と10月に定期健康診断を行います。性別により検診時間を分けていませんので、配慮が必要な場合は教学課保健担当に申し出てください。

### (ウ) 国際学生寮

学びと生活が一体化した国際学生寮では、多様なバックグラウンドを持つ学生たちが集っています。空き状況により希望に添えない場合がありますが、男性フロア・混合フロア・女性フロアに分かれており、自認する性別に基づいたフロア割を検討することが可能です。

### (エ) 課外活動

クラブ活動などの課外活動は、学生が自主的・自律的に活動するものです。活動に参加する構成員には、多様性を尊重した行動や環境構築に貢献することが求められます。

### (オ) 就職活動

就職活動において、ジェンダーやそれに関する事象に不安を感じる場合には、キャリアデザインオフィスにご相談ください。

## (2) 相談窓口

本学には、性の多様性に関する問題に特化した相談窓口は設置していませんが、この問題に関しては、教学課学生支援係又は学生相談室（学生カウンセラーなど）に相談してください。

ひとりで悩まずに相談してみてください。相談内容によっては学外の相談窓口等を紹介し、必要に応じて連携して対応します。

また、自らの問題だけでなく、周囲の学生にどう接すれば良いかという相談でも利用できますので、安心してご利用ください。

#### ● 総務課（教職員）

- Eメール：[generalaffairs@eikei.ac.jp](mailto:generalaffairs@eikei.ac.jp)
- 電話番号：082-225-6201

#### ● 教学課学生支援係（学生）

- 各種手続きの受付や、どこに相談してよいかわからない際に、適切な相談窓口を紹介します。
- Eメール：[studentsupport@eikei.ac.jp](mailto:studentsupport@eikei.ac.jp)
- 電話番号：082-225-6272

#### ● 学生相談室（617号室）

- 臨床心理を専門とした学生カウンセラーが大学生活における様々な悩みの相談に対応します。  
この他にも、相談員（本学教員と教学課職員）がおり、すべての学生が利用可能です。
- 相談日：月・水・木・金曜日 12:30～18:30
- Eメール：[counselor@eikei.ac.jp](mailto:counselor@eikei.ac.jp)
- 電話番号：082-225-6272

## 4 参考資料

- Sensoy, Özlem, and Robin DiAngelo. (2017). Is Everyone Really Equal? An Introduction to Key Concepts in Social Justice Education. 2nd Ed., Teachers College Press.
- United Nations Human Rights Office of the High Commissioner. (2012). Born Free and Equal. Sexual Orientation and Gender Identity in International Human Rights Law. United Nations.
- アイリス・ゴットリーブ. (2021). イラストで学ぶジェンダーのはなし (野中モモ, 訳). フィルムアート社.
- 大阪大学ダイバーシティ&インクルージョンセンター. (2023). みんなのSOGI多様性ガイドブック. 大阪大学. <https://www.di.osakau.ac.jp/wp/wpcontent/uploads/2023/03/c613be7d447ca04ea8fede557a7279d3.pdf>
- 神谷悠一, 松岡宗嗣. (2020). LGBTとハラスメント. 集英社新書.
- 公益社団法人日本心理学会. (2023). 心理学における多様性尊重のガイドライン. 公益社団法人日本心理学会. <https://psych.or.jp/wp-content/uploads/2023/03/Guidelines.pdf>
- 東京大学. (2024). 東京大学における性的指向と性自認の多様性に関する学生のための行動ガイドライン. 東京大学. <https://www.u-tokyo.ac.jp/content/400232573.pdf>
- 独立行政法人日本学生支援機構. (2023). 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. 独立行政法人日本学生支援機構. [https://www.jasso.go.jp/gakusei/publication/\\_icsFiles/afieldfile/2021/03/08/lgbt\\_shiryo.pdf](https://www.jasso.go.jp/gakusei/publication/_icsFiles/afieldfile/2021/03/08/lgbt_shiryo.pdf)
- 森山至貴. (2017). LGBTを読み解く - クィア・スタディーズ入門. ちくま新書.
- 文部科学省. (2023). 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律 (令和5年法律第68号). <https://laws.e-gov.go.jp/law/505AC10000000068>
- 早稲田大学ダイバーシティ推進室. (2024). LGBT+学生への配慮・対応ガイド. 早稲田大学. [https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2024/03/2024\\_LGBTQ\\_guide.pdf](https://www.waseda.jp/inst/diversity/assets/uploads/2024/03/2024_LGBTQ_guide.pdf)