



1 なぜ「性の多様性への配慮」が必要なのか

大学は、さまざまな背景をもつ学生・教職員が共に学び、働く場です。

しかし、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や何気ない言葉（マイクロアグレッション）が、当事者を傷つけたり、排除感を与えたりすることがあります。「悪気がない」発言であっても、相手にとっては差別的な意味をもつことがある点に留意が必要です。

以下の例を参考に「性の多様性」を尊重した言動を心がけることで、すべての学生・教職員が安心して過ごせる環境をつくることができます。

2 授業や指導で起こりやすいアンコンシャス・バイアス／マイクロアグレッションの例と改善例

例	問題点	望ましい言動（改善例）
①「君は見た目が女の子っぽいね」「男らしく頑張れ」	<ul style="list-style-type: none"> ・外見や性表現に対するステレオタイプの強化や押し付け。 ・性表現の自由を侵害。 	「自分らしさを大切にしてくね」「努力しているね」など、性別に依らない言葉で評価する。
②「世の中にはホモやレズの人もあります」	<ul style="list-style-type: none"> ・「ホモ」「レズ」といった省略語や「オカマ」「オネエ」などの俗称は、差別的・蔑称的に使われてきた歴史があり、当事者を傷つけることがある。 ・「～もいます」という言い方は、少数者を「普通」である自分たちとは別の存在」として区別・他者化している。 	<p>尊重的な言葉に改める。 （例：「同性愛者」「レズビアンやゲイの人」「LGBTQの人たち」など）</p> <p>包摂的な表現にする。 （例：「性的指向にはさまざまなあり方があります」「人にはいろいろな恋愛の形があります」など）</p>
③「このテーマは女子学生の方が関心あるでしょう」	<ul style="list-style-type: none"> ・性別による関心の決めつけ。 ・男性や他の性自認の学生の関与を排除してしまう。 	「このテーマに関心のある人はぜひ意見をください」など、性別を限定せずに呼びかける。
④「LGBTQの人って最近多いよね」「そういう人にも優しくしよう」	<ul style="list-style-type: none"> ・「自分と違う人たち」と線を引く言い方。 ・当事者を「特別扱い」することで距離を生む。 	「性のあり方は人それぞれです。大学として誰もが安心して学べる環境を目指しています」など、共に生きる立場として語る。
⑤「この授業は女性が多いからこの話をするけど」（といって妊娠や出産の話題に触れる）	<ul style="list-style-type: none"> ・見た目で性別を決めつけている。（ミスジェンダリング） ・「女性」と「妊娠」を結びつけ、「女性＝妊娠するもの」と前提している。 ・性の多様性やライフコースの多様性を無視している。 	「この話題は、将来の健康や社会的な視点からも重要なので、皆さんに共有します」など、性別や妊娠するかどうかに関わらず、全員に関わるテーマとして語る。

例	問題点	望ましい言動（改善例）
⑥「かわいそうなことに、このような疾患や障がいが生じます」「かわいそうなことに、LGBTQの人は様々な場面で差別を受けています」	<ul style="list-style-type: none"> ・「かわいそう」という言葉が、当事者を一方的に「弱者」と見なす。 ・当事者の主体性や生活の多様性を軽視している。 ・受講者の中に当事者や関係者がいる場合、心に負担を与える可能性がある。 	「〇〇によって、このような健康上の影響が見られます」「社会の中のホモフォビアやトランスフォビアによって、LGBTQの人々は様々な不利益を被っています。社会としてどのような支援や理解が必要か考えていきましょう」など、事実を尊重し、当事者の尊厳を保つ言い方にする。 （※フォビア：嫌悪、差別感情）
⑦「性別欄は男・女のどちらかに○を付けてね」	<ul style="list-style-type: none"> ・制度上の便宜を理由に、男女以外の性自認をもつ人や、法律上/学籍上の性別と社会生活上の性別が異なる人の存在を無視してしまう。 	「この調査は〇〇という性格をもつので、法律上の性別を回答してください」「システム上の制約がありますが、記入が難しい場合は相談してください。」など、柔軟な対応と理解を示す。
⑧（就職支援の際）「女性は家庭と両立を考えないとね」	<ul style="list-style-type: none"> ・性別役割分業を前提としている。 ・男性や他の性別の学生の意向を無視している。 	「どのような働き方を希望していますか？」など、個々の人生設計を尊重した質問に変える。
⑨「LGBTQの学生はうちにはいないと思うけど」	<ul style="list-style-type: none"> ・当事者が「いない」と決めつける発言。 ・カミングアウトしていない人を排除する発想。 	「誰もが安心して過ごせるように、配慮が必要なことがあれば教えてください。」など、すべての学生を対象にした包摂的姿勢を示す。

参考：東京大学「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」（2024年）
早稲田大学ダイバーシティ推進室「ジェンダー・セクシュアリティの多様性を踏まえた教職員向けガイド」（2025年）

3 配慮ある授業・指導のための基本姿勢

1. 見た目や名前などの情報からは、その人の「自認する性別」や「好きになる性別」は分かりません。呼称は基本的には「さん」を使い、「くん／ちゃん」や「彼／彼女」といった呼び分けは避けましょう。また、性別を問わない「パートナー」や「恋人」といった包括的な表現を用いましょう。
2. ジェンダーや性に関するトピックは、性別や経験の有無に限らず、「誰にとっても社会的に重要な学び」と捉えましょう。
3. 気を付けているつもりでも、失敗することはあります。「知らなかった」「間違えた」ことを認め、つねに学びと修正を続ける姿勢が、学生からの信頼につながります。



こちらも含わせてご覧ください！

授業や指導に役立つポイントのほか、大学でできるサポートについてまとまっています！



発行

埼玉大学ダイバーシティ推進センター

電話：048-858-3110

E-mail：diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

