

私立一貫校における「性の多様性」教育導入の課題と展望  
—教員の意識向上を目指して—

西原 丈人（臨床教育コース）

近年、「LGBT」という言葉の普及とともに性的マイノリティに対する関心が高まっている。教育現場における性的マイノリティ当事者の生きづらさの背景には、「いじめ被害」「自己肯定感の低さ」「教員の支援不足」があると分析し、当事者生徒の支援には「性の多様性」教育の導入が必要であると考え、「教員の意識向上」を目指して教員アンケートおよびインタビューを実施し、教員向けの研修会を開催した。そこから見えてきた課題として「支援体制の確立」と「カリキュラム作成」があり、前者は「支援委員会の発足」「相談窓口の設置」「当事者生徒への配慮」「保護者との連携」「リスクマネジメント」という具体的提案を行い、後者は勤務校独自の中学三年間の「生と性の授業」カリキュラムを作成した。本研究によって、教員の意識が向上する手応えを十分に感じ、「性の多様性」教育の導入が当事者生徒を支援する大きな礎となることを示唆することができた。

## 1. 課題意識

### 1-1 性的マイノリティを取り巻く情勢

ここ数年、「LGBT」という言葉の普及に伴って、性的マイノリティに対する関心が高まっているのは周知のとおりである。電通ダイバーシティ・ラボ（2019）が実施した「LGBT 調査 2018」では、「LGBT という言葉の浸透率」が 68.5%という結果が出た。前回の「LGBT 調査 2015」での浸透率が 37.6%であったことから、ここ数年間で急激に世間の関心が高まっていることは明らかである。また、同調査で「LGBT 層に該当する人」は 8.9%であった。つまり、およそ 11 人に 1 人が性的マイノリティである可能性があるということである。前回の 7.6%（13 人に 1 人）から増加した要因として、「LGBT に関する情報の増加による一般理解の進展」「LGBT への理解が深い若年層のアンケート対象構成比の増加」が挙げられている。「LGBT に関する情報の増加」に関していえば、近年、同性愛やトランスジェンダーを扱ったテレビドラマや映画が数多く放映されており、若年層が偏見をもたずに性的マイノリティの存在を受容していると考えられる。

文部省（1979）が「生徒の問題行動に関する基礎資料—中学校・高等学校編—」において、「同性愛」を「倒錯型性非行」とし、「社会的にも健全な社会道徳に反し、性の秩序を乱す行為となりうるもので、現代社会にあっても是認されるものではないであろう」と記述していた内容を 1993 年に

削除したという経過もある（渡辺、2017）。このことからわかるように、性的マイノリティが否定的・差別的に扱われてきた歴史的経緯からみても、近年の変化は大きな進歩といえる。

日本の大きな動きとして、2015 年に東京都渋谷区が同性パートナーシップ制度を設けたのを皮切りに、全国 31 の自治体（2019 年 12 月現在）で同制度が設けられている。その流れを受けて、2019 年 4 月に同性婚訴訟が始まり、現在も訴訟中で世間の注目を集めている。2018 年 10 月には、東京オリンピック・パラリンピックでの LGBT や民族差別をなくすための「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が成立し、2019 年 4 月から施行されている。

学校現場においては、2015 年に文部科学省より「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」が通知され、2016 年に「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について（教員向け）」が作成された。さらに、文部科学省（2017）は「いじめ防止対策推進法」に基づく「いじめの防止等のための基本的な方針」の改定を行い、「性同一性障害や性的指向・性自認に係る児童生徒に対するいじめを防止するため、性同一性障害や性的指向・性自認について、教職員への正しい理解の促進や、学校として必要な対応について周知する」と記載している。これらは、国が学校現場における「性の多様性」理解と当該児童生徒

への支援をいかに重視しているかの表れであろう。このような流れを受けて、「性の多様性」について児童生徒に考えさせるような授業実践に取り組む先進的な学校がある一方で、どこから手をつけていいかわからず、手をこまねいている学校も多いという現状がある。

また、学校教育に携わる者として決して忘れてはいけなない一つの事件がある。2015年に一橋大学ロースクールの大学院生が、同級生の友人に好意を寄せていることを告白したところ、その友人に自分がゲイであることをSNSで暴露されたこと（アウトティング）によって精神的に追いつめられて自死した事件である。教育現場で、しかも成人した大学院生の間で起こった悲劇として世間に衝撃が走った。このように「性の多様性」に対する無理解が悲劇を生んでしまうことを、われわれ教育者は重く受け止める必要がある。

## 1-2 性的マイノリティの生きづらさ

ここで、教育現場における性的マイノリティ当事者の生きづらさについて言及しておきたい。性的マイノリティ当事者が学校で生きづらさを感じる要因を、「いじめ被害」「自己肯定感の低さ」「教員の支援不足」の三つの観点から論じてみる。

第一の要因「いじめ被害」について、性的マイノリティ当事者がいじめ被害に遭うというのは容易に想像がつく。異質なものを受容できずに排除しようとする傾向のある子ども社会において、性的マイノリティ当事者は恰好の標的となってしまう。日高（2017）は日本全国の性的マイノリティを対象に過去最大規模のインターネット調査を実施し、小中高の学齢期におけるいじめ被害経験率が58.2%であり、いじめ被害経験者の63.8%は「ホモ・おかま・おとこおんななどの言葉によるいじめ」被害があり、18.3%は「服を脱がされるなどのいじめ」に遭っていたことを明らかにしている。また、日高（2018）は三重県男女共同参画センターと共同して、三重県立高校に在籍する二年生一万人を対象に大規模な調査を実施し、性的マイノリティ当事者のいじめ被害率が61.4%で、非当事者の被害率38.3%と比較して経験率に差があることを指摘している。このように、性的マイノリティ当事者が非当事者に比べて生きづらさを抱えて

学校生活を送っていることは明らかである。

第二の要因「自己肯定感の低さ」に関しても、性的マイノリティ当事者が思春期に自身の性的指向や性自認に悩みを抱え、周囲とは違う自分に自信がもてなくなることは想像に難くない。中塚（2017）は、自身のジェンダークリニック受診者（性同一性障害当事者）への調査で、自殺念慮（58.6%）、自傷行為・自殺未遂（28.4%）、不登校（29.4%）が高率に見られることを指摘している。そして、「自殺念慮を持つ年齢の最初のピークは思春期である中学生の頃」とした上で、自身を否定される言動があふれている環境で育つことにより、「自分はおかしい」「こんな自分が嫌い」というようにトランスフォビア（トランスジェンダーや性同一性障害への嫌悪感）が内在化することによって、「自尊心・自己肯定感の低下」につながると述べている。このことは、第一の要因「いじめ被害」とも大きく関わっており、学校で過ごす時間が長くなればなるほど、性的マイノリティ当事者の自己肯定感が低下する危険性をはらんでいるといえよう。

そこで重要な役割を果たすのが「教員」のはずなのだが、実際にそうっていないという現状が第三の要因「教員の支援不足」である。もちろん、性的マイノリティや性の多様性に対して理解のある教員が、当事者である児童生徒に適切な支援を行っている例もある。しかし、割合からいくと圧倒的に少数であろう。日高（2017）の調査によってもそれは証明されており、「先生はいじめの解決に役に立ってくれた」と回答したのが13.6%で、いじめ解決のために教員の寄与がほとんどない状況を示している。さらに日高（2018）は「いじめの背景に性的指向や性自認のことが関与しているかもしれない、といった想像力を教職員が持っていない場合が多い」と指摘している。性的マイノリティ当事者が学校現場でSOSを出すためには、自らの性的指向や性自認のカミングアウトが不可欠になってくるわけだが、目の前にいる教員が安心して相談できる存在だと思えない限りカミングアウトには至らない。結果的に教員から支援を受ける機会を逸することになるのである。

以上のように、いじめ被害に遭うリスクが高く、教員からの適切な支援も受けられず、自らの性的

指向・性自認に悩みを抱えて自己肯定感をもてずに過ごす「学校」という場所が、思春期の性的マイノリティ当事者にとって、いかに「生きづらい」場所であるかということがわかる。

### 1-3 勤務校の現状と問題点

筆者が勤務する私立一貫校は、1995年設立当初より英語教育・国際教育に力を入れ、2002年に文部科学省によるスーパー・イングリッシュ・ランゲージ・ハイスクール（SELHi）指定を受け、2009年に国際バカロレア機構（IBO）より関西初のIBディプロマ・プログラム（DP）校として認定されてきた。2014年には文部科学省によるスーパー・グローバル・ハイスクール（SGH）指定を受け、2018年までの5年間で様々な実践に取り組んできている。その成果が評価され、2019年度より文部科学省からWWLコンソーシアム構築支援事業の拠点校指定を受け、現在に至っている。

IB（国際バカロレア）コースやIM（イマージョン）コースという英語に特化したコースがあり、ネイティブ教員が30人以上勤務し、教員会議も日本語と英語の二か国語で開催され、教員間で多様性を意識する環境が整っている。

また、在籍生徒の2割が帰国生であることも勤務校の特徴である。帰国生が少数であれば、とすればクラス内で浮いた存在になってしまう危険性があるが、勤務校では2割を占めているため、周囲の生徒たちが帰国生を当たり前のように受け入れる雰囲気が確立されているといえる。

では、多様性やマイノリティを受容する環境に恵まれている勤務校が、性的マイノリティ当事者生徒（以降、「当事者生徒」と表記）にとって安全で安心できる場所かと問われれば、自信をもって首肯できない。なぜなら、前項で示したような当事者生徒の「生きづらさ」を払拭できていないと考えるからである。

第一に、「教員の意識の問題」がある。これまで、教員を対象とした「LGBT」や「性の多様性」をテーマにした研修会は一度も実施されておらず、性の多様性に対する教員の意識にはばらつきがある。教員集団がそうであるから、「性」をテーマとした生徒対象の授業や講演会は、高校の一部を除き、ほとんど実施されていない。少なくとも学校を上

げての取り組みとなっていないことは全教員の認めるところであろう。

「LGBT」や「性の多様性」に関する教育が重要であり、今後ますます不可欠になってくるといふ共通認識はありつつも、「誰がどのように実践していくのか」という点で、管理職も含めて手探り状態であるというのが正直なところであろう。教員の意識を大きく分けると、「性教育も含めてしっかりと教育していくべき」という積極派と、「当事者感情を考えて慎重に扱うべき」という慎重派に分けられる。決して対立しているわけではないが、これまで研修会や勉強会が皆無であったため、意見を交流する場もなかったといえる。

よって、生徒との接し方も教員によるところが大きく、性の多様性を意識した言動をとる教員に出会えば救われる当事者生徒もいるであろうし、反対に、意識しない教員の何気ない言動に傷つく当事者生徒もいるかもしれない。

第二に、「支援体制の問題」が挙げられる。これまでも、性的指向や性自認に悩みを抱えている生徒はいて、かろうじて保健室が相談窓口となっただけのもの、性に関する相談窓口のようなものを設置する等、学校全体で当事者生徒を支援する体制は確立されていない。

数年前に高校の制服をリニューアルする際、トランスジェンダーの生徒に配慮して、女子生徒は希望すればスラックス着用を認めることとなり、実際にスラックスを着用する生徒も現れている。しかし、トイレや更衣室や宿泊行事等に関して、当事者生徒の「生きづらさ」という観点で勤務校の体制が整備されているとはいえ、今後生徒も交えて議論していく場が必要になってくるであろう。

第三に、「カリキュラムの問題」が挙げられる。第一の「教員の意識の問題」でも言及したが、「誰がどのように実践していくのか」を考えたとき、授業カリキュラムが必要となってくる。各教科で「性の多様性」に関する授業を実践するとともに、学年主導で三年間を通してのカリキュラムを確立していく必要があると考える。

以上、三つの問題点を克服するべく、本研究では、勤務校における「性の多様性」教育導入の課



題と展望を探っていきたい。

勤務校がこれまで SGH や WWL に指定されてきたのは、国際理解教育・異文化理解教育を提唱・推進しているからにはほかならない。国際理解・異文化理解の底流にあるのは「多様性理解」であろう。その中でも「性の多様性」はその根幹を成すといっても過言ではない。であるならば、今後、勤務校が「性の多様性」教育を導入することは必然であり、必須であると考ええる。

## 2. 研究の目的

勤務校における当事者生徒の「生きづらさ」を軽減させ、チーム学校として全生徒に「性の多様性」教育を実践するために、①教員の意識を向上させ、②支援体制を確立し、③カリキュラムの作成を行うことを本研究の目的とする。これらが三位一体となつてこそ、「性の多様性」教育は実現するのである。以下にその具体を示す。

### 2-1 教員の意識向上

前章で示した三つの問題点のうち、最も重視したいのが「教員の意識」である。「性の多様性」について日頃から情報を収集し、積極的に理解しようとする教員がいる一方で、無関心もしくは理解に消極的な教員も一定数見られる。日高（2015）の実施した調査によると、「性の多様性に関する研修があれば参加したいですか？」という質問に、「はい」と回答した教員が 60.6%だったのに対して、「どちらとも言えない」が 30.9%、「いいえ」が 6.1%という結果が出ている。一般論として、「性の多様性」理解に対して6割の教員が積極的で、4割弱の教員が消極的ということになる。当事者生徒が前者と接することで、相談できる存在として心の支えを得る可能性がある反面、後者と接している限り、生きづらさは改善できないことになる。後者の割合が低くなればなるほど、当事者生徒の生きづらさが軽減されることになる。

本研究によって、「性の多様性」に対する教員の意識向上を目指したい。教員の意識が変容することによって、教員の生徒観や生徒指導観が良い方向に変容し、当事者生徒だけでなく、すべての生徒が安心して過ごせる学校になることを期待している。

### 2-2 支援体制の確立

現在、勤務校で当事者生徒の支援を行っている中心は保健室であり、養護教諭とスクールカウンセラー（以降、「SC」と表記）が孤軍奮闘しているという現状がある。学校全体での支援体制が確立されていないことは前述のとおりである。教室内で生きづらさを感じている当事者生徒が、安心して学校生活を送るために必要なのは自分の「居場所」であり、安心して相談できる「環境」であろう。本研究によって、養護教諭や SC と情報共有・意見交換をし、支援体制を確立していく。

### 2-3 カリキュラム作成

今後、「性の多様性」教育を導入・実践していく上で、カリキュラムを確立することは必須課題である。これまでは、総合的なカリキュラムがなかったため、各科目の「性の多様性」に関連する単元においても、個々の教員の意識にゆだねられていた。本研究を機に、各教科からアイデアを出してもらいながら、年間を通して「性の多様性」を意識できるようなカリキュラムを作成するとともに、中学三年間を見通しての「性の多様性」教育カリキュラムを作成し、提案する。

## 3. 研究の方法

### 3-1 教員アンケートおよびインタビュー

「教員の意識向上」の前提として、「教員の意識」の現状を知ることが必要である。そのため、勤務校の教員に対してアンケートを実施し、協力してくれる教員に対してはインタビューも行う。アンケートを実施することによって、「教員の意識」の現状を把握するとともに、筆者が本研究に携わっていることを周知徹底し、賛同し協力してくれる教員を見つけることがねらいである。これまで無関心だった教員に、「性の多様性」教育に少しでも興味・関心をもってもらえたら幸いである。

### 3-2 教員研修会・学習会の実施

教員アンケート・インタビューを実施するとともに、教員研修会および学習会を継続的に実施していく。学校全体としての研修会実施を管理職・職員会議に要望・提案していくとともに、一人でも多くの教員に「性の多様性」や「性的マイノリティ」について知ってもらう機会として学習会を

実施していく。研修会の講師として、①専門家（研究者）、②性的マイノリティ当事者の両者を候補者とする。また、学習会については筆者が教員に呼びかけ、研究の進捗状況や得た知識を報告し、情報共有・意見交流の場となることを目指す。最終的には、教育相談部会による研修体制を確立し、当事者生徒を支援していく体制を探っていく。

### 3-3 支援体制とカリキュラムの具体的提案

教員アンケート・インタビューから得た考察と、研修会・学習会の実施を拠りどころとして、「性の多様性」教育の導入・実施に向けての一步が踏み出せるように、勤務校における具体的な支援体制と授業カリキュラムを提案していく。

## 4. 実践経過

### 4-1 教員アンケート

2019年9月に、勤務校に勤務する96人の教員を対象に「『性の多様性』教育に関する教員アンケート」を実施した。47人（49%）の回答があり、各項目の結果を以下に示し、考察していく。

#### (1) 回答教員の年代（図1）

アンケートに回答してくれた47人の年代の内訳は以下のとおりである。

- 20代…11人（24%）
- 30代…13人（28%）
- 40代…10人（21%）
- 50代…10人（21%）
- 60代…3人（6%）

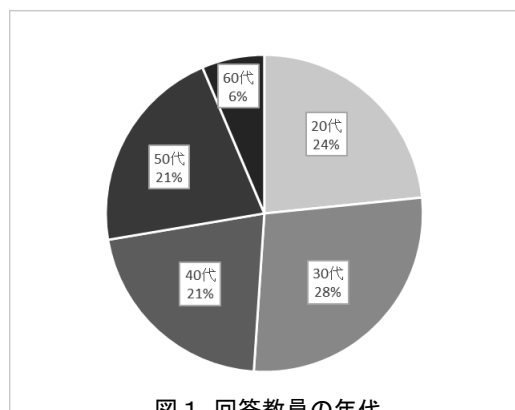


図1 回答教員の年代

#### (2) 「SOGI」という言葉の認知度（図2）

- ①言葉も意味も知っている … 9人（19%）
- ②言葉を耳にしたことがある… 8人（17%）
- ③知らない（初めて聞いた）…30人（64%）

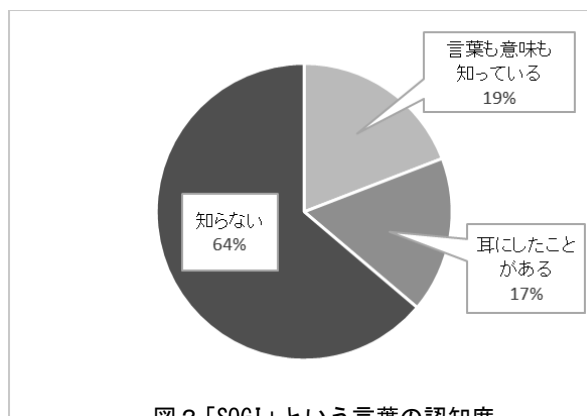


図2 「SOGI」という言葉の認知度

現在、性的マイノリティの総称として「LGBT」という言葉が使われることが多いが、当事者の中には、「性的マイノリティ」も「LGBT」もしっくりこないという人々がいる。（中塚、2017）そこで、近年は「性的指向（Sexual Orientation）」と「性自認（Gender Identity）」の頭文字を組み合わせた「SOGI（ソジまたはソギ）」という言葉が使われ始めている。LGBTがレズビアンやゲイやトランスジェンダーといった性的マイノリティのカテゴリーを表しているのに対し、SO（性的指向）やGI（性自認）はすべての人が持つ属性だからである。

#### (3) 当事者生徒との関わり（図3）

- ①関わったことがある …28人（60%）
- ②いることは知っていた… 8人（17%）
- ③気づいていない … 9人（19%）
- 無回答… 2人（4%）

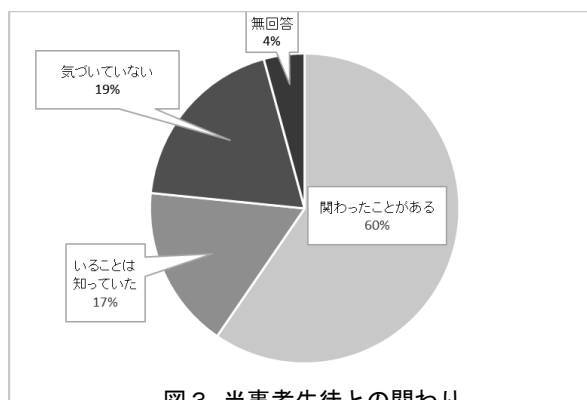


図3 当事者生徒との関わり

これまでの教員生活の中で、当事者生徒と「関わったことがある」教員が60%いた。「関わったことはないが在籍していることは知っていた」教員が17%で、合わせると8割近い教員が当事者生徒の存在を認識し、約2割の教員が気づいていないという結果が出た。

**(4) カミングアウト（相談）された有無（図4）**

- ①本人から相談された …14人（50%）
- ②保護者や友人から相談… 4人（14%）
- ③相談されたことはない…10人（36%）

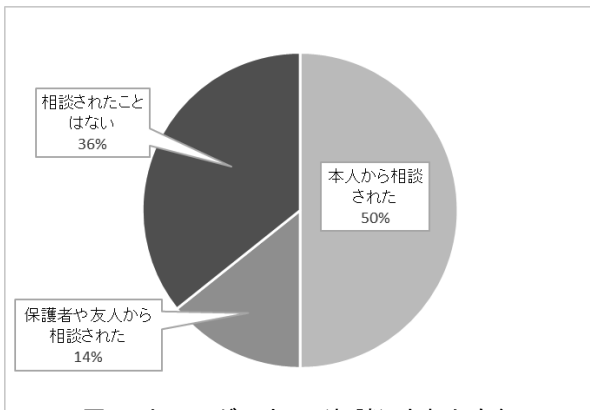


図4 カミングアウト（相談）された有無

(3)で「関わったことがある」と回答した28人のうち14人（50%）が「本人からカミングアウト（相談）された」経験があると回答している。

**(5) 「性の多様性」教育の賛否（図5）**

- ①賛成 …28人（60%）
- ②どちらかといえば賛成…16人（34%）
- ③どちらかといえば反対… 2人（4%）
- ④反対 … 0人（0%）
- 無回答… 1人（2%）

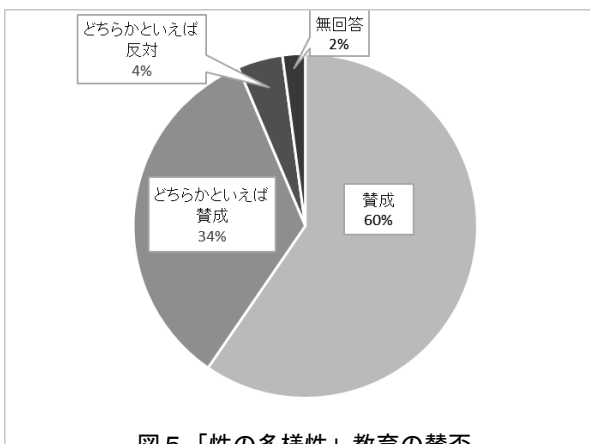


図5 「性の多様性」教育の賛否

アンケートにおいて、「性の多様性」教育を「包括性教育と人権教育の両方の側面をもっており、生徒たちが『多様な性』を通して他者を共感的に理解し、受容するような関係性を深めていく教育」と説明した上で、「性の多様性」教育実施の賛否を問うたところ、肯定回答（「賛成」「どちらかといえば賛成」）が94%であった。「反対」は0%であったが、「どちらかといえば反対」が2人（4%）いた。

それぞれの回答の主な理由は以下の通りである。

《賛成》

- ・多様性を理解・受容するために必要だから
  - ・正しい知識が当事者支援につながるから
  - ・知らないことが人権侵害や差別につながるから
- 《どちらかといえば賛成》
- ・当事者が特定されてしまう可能性があるから
  - ・言葉が一人歩きしてしまう危険性があるから
  - ・教員間での「配慮」の共有に不安があるから
- 《どちらかといえば反対》
- ・法律や制度など社会的な状況の中で教育のみが先行する危険性があるから
  - ・普段の会話の中で、性の多様性を認めていない教員もいると感じるから

**(6) 「性の多様性」教育の不安要素（図6）**

- ①教員の知識不足 …30人（64%）
- ②カミングアウト対応… 8人（17%）
- ③逆効果になる危険性…25人（53%）
- ④保護者の反応 … 7人（15%）
- ⑤カリキュラム未確立…23人（49%）
- ⑥その他 … 3人（6%）

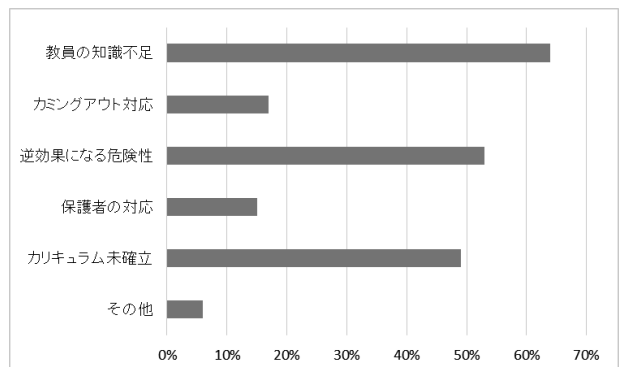


図6 「性の多様性」教育の不安要素

(5)で94%の肯定回答があった「性の多様性」教育だが、「実施するにあたって心配なこと（不安要素）」（複数回答可）を尋ねると、「教員の知識不足」「教えたことが逆効果になる危険性」「カリキュラムが確立されていないこと」の三つの回答に集中した。逆に、「生徒からカミングアウトされたときの対応」や「保護者の反応」は少数であった。

**(7) 「性の多様性」教育の開始時期**

- 中1から…26人（55%）
- 中2から… 2人（4%）
- 中3から… 5人（11%）

- 高1から…12人（26%）
- 高2から…1人（2%）
- 高3から…0人（0%）
- 無回答…1人（2%）

「性の多様性」教育を「いつ頃から始めるべきか」という問いに対して、「中1から」が半数以上で、「教えるなら早い方がよい」という理由が多数を占めた。また、勤務校は私立中高一貫校で半数は中学からの内部進学だが、半数は高校から入学してくるため、「高校入学の生徒のために高1でも教える必要がある」という意見が複数あった。

#### (8) 生徒への配慮の有無（図7）

- ①ある…31人（66%）
- ②ない…16人（34%）

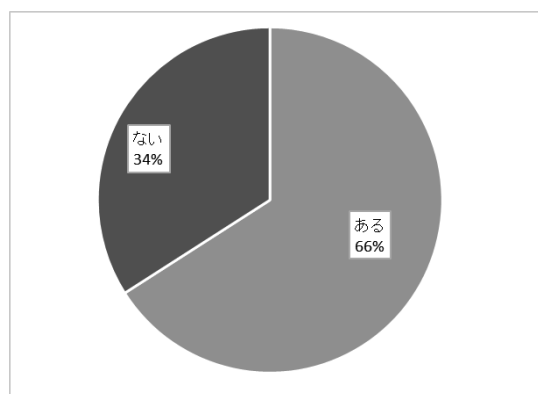


図7 生徒への配慮の有無

「授業等で生徒に『性の多様性』について語ったり、配慮したりしていること」の有無を問うたところ、66%の教員が「ある」と回答した。

#### (9) 具体的配慮

(8)で「ある」と回答した教員に、具体的にどのような配慮をしているかを尋ねたところ、以下のような配慮が挙げられた。

- ・「男らしい」「女らしい」「女子力」といった性別のステレオタイプを生みややすい言葉を使わない。
- ・「男」「女」を分け方の理由にしない。
- ・「男子は～」「女子は～」と一括りにして指示したり例を挙げたりしない。
- ・どの生徒に対しても「～さん」づけで呼ぶ。
- ・日本舞踊の授業で「女性用の浴衣を着たくない」と言ってきた生徒に男性用浴衣を勧めた。
- ・多様性を批判するようなことは言わない。
- ・留学前指導や留学の意義を語る場面で、性の多様性について語っている。

・LGBTの知人の話をし、それがおかしいことではないことを伝えている。

#### 4-2 考察

以上のアンケート結果を踏まえて、勤務校における「性の多様性」教育導入につなげるための考察をしていく。

##### 「SOGI」という言葉の認知度について

近年は「SOGI」という言葉が使われ始めていると前述したが、国連ではLGBTよりもSOGIという言葉が好んで使われており、その理由を谷口（2019）は①LGBTという言葉が英語圏でしか使われていないから、②SOGIはすべての人がもつものだからと説明している。また、文部科学省（2016）も教員向けの周知資料で「SOGI」という表現に言及している。今後、「SOGI」という言葉が世間に浸透していくことが予想され、本研究のテーマである「性の多様性」教育を「SOGI教育」と名付けることも検討していたが、現時点での勤務校教員の認知度が低かったため、断念することにした。

##### 当事者生徒との関わりについて

項目(3)「当事者生徒との関わり」で「関わったことがある」（60%）、「在籍していることは知っていた」（17%）を合わせると77%の教員が当事者生徒の存在を認識していることになる。しかし、この結果は「多様な性」に対して理解を示す教員47人の回答であるということ念頭におく必要がある。教員全体で見ると割合はもう少し低くなることが予想される。とはいえ、日高（2015）の「同性愛の子どもと関わった教員7.5%」「性同一性障害の子どもと関わった教員11.9%」という調査結果と比較すれば、勤務校がいかに当事者生徒に対して理解のある教員が多いかは明白であろう。

項目(4)「カミングアウト（相談）された有無」では、項目(3)で「関わったことがある」と回答した28人のうち14人（50%）が「本人からカミングアウト（相談）された」経験があると回答している。この結果は、生徒が安心して相談できる教員が勤務校には少なくとも15%（96人中14人）近くいるということである。薬師（2017）が指摘するように、性的マイノリティの子どもたちは、学校の中での揶揄やいじめの場面での先生の対応によって、「ああ、やっぱりここでは相談できない」と



思ったり、「この先生だったら相談できるかも」と思ったりするのだとすれば、勤務校には「相談できる」と思える教員が6~7人に1人はいることになる。当事者生徒にとって、相談できる教員が身近にいることは心強いに違いない。しかし、裏を返せば「相談されたことのない」教員が85%いるということなので、この数値を改善していく必要がある。今後、「性の多様性」に対して理解のある教員がさらに増えていくことで、当事者生徒が安心して相談できる雰囲気が生まれ、相談される教員の割合が高くなることを期待する。

### 「性の多様性」教育について

「性の多様性」に対する教員の理解を深めていくとともに、生徒たちにどう教育していくかという問題がある。「性の多様性」教育といっても「いつ頃から」「何を」「どこまで」「どのように」教え、考えさせるかは漠然としていて、必要性は感じつつも、どこから手をつければいいのかかわからないという現状がある。それが、項目(5)「『性の多様性』教育の賛否」、項目(6)「『性の多様性』教育の不安要素」の結果に如実に現れたといえよう。

「性の多様性」教育を実施することに「賛成」「どちらかといえば賛成」という肯定回答が94%であったことは、大半の教員が必要性を感じているという証左であり、国際理解教育を掲げる勤務校の理念とも合致している。しかし、肯定回答の理由(40人が記述)をみると、積極的賛成(31人)と消極的賛成(9人)に分かれていることに気づく。全面的に賛成してくれる教員が8割近くいる一方で、2割強の教員が慎重を期すべきと考えている。消極的賛成(慎重論)の理由として挙げられている意見は、今後「性の多様性」教育を導入していく上で、忘れてはならない視点であり、項目(6)の不安要素とも大きく関わっている。図6で明らかかなように、「性の多様性」教育を実施する上での不安要素(複数回答可)は、「教員の知識不足」(64%)、「教えたことが逆効果になる危険性」(53%)、「カリキュラムが確立していないこと」(49%)が上位を占めた。「当事者生徒が特定されてしまう」「言葉が一人歩きしてしまう」という消極的賛成の理由は、「教えたことが逆効果になる危険性」と見事に一致している。慎重論に関していうと、文

部科学省(2016)も「義務教育段階における児童生徒の発達の段階を踏まえた影響等についての慎重な配慮」が必要であると強調している。また、「どちらかといえば反対」が2人(4%)いたことも軽視してはならない。その理由として挙げられた「教育のみが先行する危険性」については、むしろ逆で、教育が後れているからこそ、「性の多様性」教育が必要とされてきていると筆者は考える。「性の多様性を認めていない教員」については、まさに本研究の重要課題である「教員の意識向上」が求められるといえよう。

「性の多様性」教育の開始時期については、半数以上の教員が「中1から」と回答した。生徒たちに「性の多様性」を教えるなら早い方がよいという考え方には全面的に賛成である。渡辺(2017)も、①小学校低学年がすでに「ホモ」「オカマ」「オネエ」などの言葉が差別や「笑い」の対象だということを知っていること、②さまざまな家庭環境(同性カップルの子育て、性別変更後の婚姻と子育て、など)で生活している子どもたちが現実にいることを指摘した上で、小学校低学年などの幼い子どもたちに「性の多様性」について教育をするのは時期尚早で不適切なのではなく、むしろ、小学校低学年以前から学ぶ機会を保障すべきだと述べている。

本アンケートは原則無記名で実施したが、末尾に、「相談にのっていただける方はご記名ください」とお願いしたところ、34人(72%)が記名してくれた。勤務校にこれだけ協力者がいるという事実は非常に心強く、今後、「性の多様性」教育を導入・実践していく上での大きな励みとなる。

### 4-3 教員インタビュー

教員アンケートで協力者として記名してくれた34人の中で、項目(3)「当事者生徒との関わり」で①「本人からカミングアウト(相談)されたことがある」と回答した教員9人にインタビューを実施した。インタビューにおいて、共通して尋ねたことは以下の三点である。

- ①生徒からの具体的な相談内容
- ②どのような対応をとったか
- ③今後、当事者生徒の支援に何が必要か

項目①では、性別違和の相談が7件、同性のこ



とが気になるという相談が2件であった。インタビューをしている中で、前者の当該生徒が数件重複していることがわかった。また、「性別に違和感がある」と訴えるだけの生徒もいれば、「制服やトイレの悩み」も同時に相談してくる生徒もいた。

項目②の対応に関しては、「他の教員（同僚・養護教諭・学年主任など）に相談した」教員が8人で、「当事者との約束を守り、誰とも情報を共有しなかった」教員が1人であった。

項目③は、「教員対象の研修会や講演会の実施」という声が圧倒的に多かった。その中でも、「学校の無理解で生徒が自殺に追い込まれるようなことがあってはならないから、われわれ教員が正しい知識をしっかりと身につけるべき」という意見が胸に響いた。次いで、「生徒向けの相談窓口の設置」「生徒対象の『性の多様性』を考えさせる授業づくり」といった意見が多かった一方で、「性の多様性」授業に関しては「慎重を期すべき」「時間をかけて議論する必要がある」という慎重論もあった。

教員インタビューを実施して、当事者生徒を支援していくためには、やはり教員の意識向上が喫緊の課題であるという思いを強くした。また、支援体制の確立に向けて具体的方策が必要であろう。これまでは当事者生徒の支援を中心に考えてきたが、相談を受けた教員を支援していく体制も必要となってくる。そして、「性の多様性」教育導入に向けて、早急に授業カリキュラムを作成し、研修会や学習会で提案し、議論していく必要がある。

#### 4-4 教員研修会および学習会

管理職に「LGBT」「性の多様性」をテーマにした教員研修会の開催を打診したが、2019年度内の実施は難しそうであったため、12月中旬に有志参加のLGBT研修会（学習会）を開き、勤務校の現状や問題点を精査した。当日は13人の有志教員の参加があり、筆者より「LGBT」や「SOGI」の説明をし、本研究の趣旨にも触れながら、「当事者生徒の生きづらさ」「教員にできること」の情報共有・意見交流を行った。性別違和の生徒（特にMtF＝身体の性が男性で、性自認が女性）に対して、制服をどうするべきかという議題では、「入学した以上、学校指定の制服を着させるべきではないか」という意見に対して、「本来の性で生きられない当事者

の気持ちに寄り添うべき」という反論があり、議論が白熱した。また、「制服文化そのものが男らしさ女らしさを強要しているものなので、学校文化における制服のあり方を議論すべき」といった意見も出た。「教員にできること」として、教員アンケートの項目(9)「具体的配慮」で出された意見を紹介し、各教員が意識している配慮を交流した。研修会を終えて、教員が正しい知識を共に学ぶ姿勢が重要であることを再確認した。そして、単発で終わらせず、今後も継続して研修会（学習会）を開催することを約束して閉会した。参加教員からの感想を以下に示す。（下線は筆者）

- ・まずは教員間で理解を深めていくことが第一だと感じました。
- ・学校現場で働く中で、教員がLGBTに対する理解を深めていく必要があると実感します。当事者生徒と話す機会は多々ありますが、自身の対応について不安があります。今後も積極的に勉強会等に参加していきたいと思います。
- ・生徒にとって何が一番大切なのか難しいところだなと改めて思いました。すぐに全員が理解するのは難しいので、一歩ずつ正しい知識を学んでいければと思いました。

参加教員の反応は概ね好意的かつ協力的であった。教員の意識向上を目指す上で、継続的な研修会がその足掛かりになると確信した。

2020年2月4日（火）に、LGBT講師として活躍されている中尾勇守氏を講師に招いて、教員向けの「LGBT講演会」を開催することが決定している。より多くの教員に参加を呼びかけ、「性の多様性」に対する理解が深まることを期待している。

#### 5. 具体的提案

前章での教員アンケート・インタビュー、教員研修会（学習会）を実施して見えてきた課題は、やはり「支援体制の確立」と「カリキュラム作成」である。もちろん、「教員の意識向上」が前提となり、今後も継続的な研修会や学習会を通して意識向上を図らなければならないが、その先に進むためには、支援体制とカリキュラムの具体的提案が不可欠である。以下に勤務校における支援体制とカリキュラムを具体的に提案していく。

## 5-1 支援体制

### (1) 支援委員会の発足

文部科学省（2015）は「最初に相談を受けた者だけで抱え込むことなく、組織的に取り組むことが重要であり、学校内外に『サポートチーム』を作り、『支援委員会』やケース会議等を適時開催しながら対応を進めること」としている。勤務校では現在、当事者生徒から相談を受けた養護教諭や担任（学年団）がケース会議で情報を共有しながら適時対応しているが、当事者生徒のための支援委員会というものは存在しない。現状の問題点は二つある。一つは、SOGI（性的指向や性自認）に関する事例を他の事例（不登校やいじめ）と同等に扱ってしまうと、特殊性が薄れてしまい、SOGI対応のノウハウが蓄積されない点である。もう一つは、ケース会議での事例は基本的に学年単位で対応するため、教員全体への周知や情報共有には至らないという点である。確かに、当事者生徒にとってのデリケートな問題なので、全教員への周知は時と場合によっては難しい面もある。しかし、今後教員の誰もが直面する可能性があり、考えていかなければならない問題なので、研修会等で情報を共有しておくことは重要である。

そこで、勤務校の支援委員会として、「レインボー委員会（仮称）」の発足を提案する。当事者生徒の相談窓口については後述するが、生徒からのSOGIに関する相談に対して、専門的に支援していく体制として「レインボー委員会」を立ち上げ、当事者生徒および相談を受けた教員への支援を行う。委員会の構成員としては、筆者を委員長、養護教諭を副委員長として、中1から高3までの各学年から1名ずつ委員を選出してもらおう。管理職からは副校長もしくは教頭1名に入ってもらい、SCと校医にも協力を依頼する。

主な活動としては、①月1回の会議開催、②相談窓口での生徒対応、③教員からの相談対応、④ケース会議での報告と事例検討、⑤教員研修会の開催と情報共有がある。たとえ相談件数は少なくとも、支援委員会があるということを周知することが教員の精神的負担を軽減させることとなり、研修会や学習会を開催することで学校全体が「性の多様性」教育に取り組んでいるという意識につ

ながるのではなかろうか。

医療機関等の外部専門機関との連携も重要であり、早急に専門医や専門機関とつながれる体制を確立する。

### (2) 相談窓口の設置

当事者生徒の生きづらさを少しでも軽減するためには、やはり相談しやすい環境づくりが欠かせない。思春期まっただ中の中学生・高校生にとって、SOGIに限らず「性」に関する悩みを抱えている生徒は多いはずである。そういう生徒たちが気軽に相談できる「レインボー窓口（仮称）」の設置を提案する。今でも、生徒たちは悩みごとがあれば保健室に来室し、養護教諭やSCに相談しているので、その延長と考えてよいが、大きな違いは相談員として各学年の教員が入っている点である。生徒・保護者への「レインボー窓口」設置の告知は、保健室が毎月発行している「保健だより」を使って行う。また、各学年の学年集会等を通じて、「レインボー窓口」が設置されたことをアピールし、各学年の委員を相談窓口として紹介する。その際、「レインボー（虹）」が「多様な性の象徴」であることも伝える。当面、相談窓口には精神的負担をかけさせず、筆者と養護教諭・SCが中心となって相談を受けるようにしたい。

### (3) 当事者生徒への配慮

文部科学省（2015）が示している「支援の事例」を基に、勤務校における配慮すべき項目を列記する。今後、校則の改変や運用上の配慮が必要となってくる項目もある。

**服装**…「自認する性別の制服・衣服や、体操着の着用を認める。」と示されており、1-3で述べたように勤務校でも女子生徒のスラックス着用を認めている。しかし、4-4のように男子生徒がスカート着用を希望した場合にどうするべきかという議論は、今後学校全体で考えていく必要がある。

**髪型**…「標準より長い髪型を一定の範囲で認める（戸籍上男性）。」と示されており、勤務校でも男子が長髪にしたり、女子が短髪にしたりすることを認め、周囲の生徒が冷やかしたりからかったりしないように注意する必要がある。

**更衣室**…「保健室・多目的トイレ等の利用を認める。」と示されており、勤務校でも認めている。

しかし、相談できずに苦痛を感じている生徒がいるかもしれないということを全教員が忘れてはならないであろう。

**トイレ**…「職員トイレ・多目的トイレの利用を認める。」と示されており、勤務校でも認めている。しかし、使用すること自体が周囲の生徒へのカミングアウトにつながってしまう危険性があるため、できるだけ当事者生徒の希望に沿う形で対応する。中塚（2017）も『ジェンダーフリー』であることを表示したトイレの設置については、『学校が支援する』という姿勢を示す点で意義がある」としながらも、「目立つために使用できなかつたり、使用したことでいじめを受けたりすることも念頭におくことが必要」と指摘している。

**呼称の工夫**…「校内文書（通知表を含む）を児童生徒が希望する呼称で記す。」「自認する性別として名簿上扱う。」と示されており、前者はすでにそのように対応しているが、後者は前例がなく、今後の検討課題である。また、4-1の項目(9)「具体的配慮」にも挙げられていた「どの生徒に対しても『～さん』づけで呼ぶ」という配慮は、今後、全教員に求められることであろう。

**授業**…「体育又は保健体育において別メニューを設定する。」と示されており、勤務校の保健体育科の教員は時と場合に応じて個別に対応している。今後は当事者生徒を想定した対応マニュアルの作成が必要となってくる。また、保健体育科に限らず、どの授業においても、『男子は～』『女子は～』と一括りにして指示したり例を挙げたりしない配慮が必要であろう。

**水泳**…勤務校にはプールが設置されておらず、水泳の授業がないため、この項目は省略する。

**運動部の活動**…「自認する性別に係る活動への参加を認める。」と示されているが、勤務校では、これまでに運動部の活動に関して申し出てきた生徒はいない。しかし、今後の対応を早急に検討し、各運動部で参加を認める準備をしておく必要がある。校内の活動だけなら問題はないが、大会出場に関しては、中塚（2017）が指摘するように、規定を明らかにしている競技団体は見られず、文部科学省も見解を示していないため、「主催者の承認方法」「診断書の要否」「カミングアウトの要否」

等も含めて、議論が必要である。

**修学旅行等**…「1人部屋の使用を認める。入浴時間をずらす。」と示されており、勤務校でも生徒からの申し出があれば対応することになるが、まずは当事者生徒の希望を聴くことが大切である。なぜなら、当事者生徒が「1人部屋」や「1人での入浴」を望んでいない場合もあるからである。そこで重要になってくるのが周囲の生徒たちの理解・受容である。これは宿泊行事等に限らず、上記項目の配慮すべてに必要なこととなることを強調しておきたい。そして、周囲の生徒たちの理解・受容を促進するためには、「性の多様性」教育が必要不可欠なのである。

#### (4) 保護者との連携

支援体制の一つとして保護者との連携も提案したい。学校と家庭が協力して当事者生徒を支援していくことを示し、「性の多様性」教育導入に向けて保護者の理解・協力が必要であることを伝えていく。当事者生徒の中には、学校では相談できても家族には知られたくないという子もいる。日高（2017）の調査によると、「親へのカミングアウト状況」はLGBT当事者全体の22%である。砂川（2007）は、家族にカミングアウトしづらい理由として、「受け入れられなかった場合のリスク」「理解してもらうために自分が費やさなくてはならないエネルギー」のほかに、「悲しませたくない」「悩ませたくない」という「相手への配慮」を挙げている。保護者には、性的マイノリティについて正しく理解してもらうとともに、当事者の悩みや生きづらさも知ってもらう必要がある。前述の「保健だより」を活用して学校の取り組みを紹介し、理解・協力を呼びかける方法は有効であろう。また、勤務校と協力的な関係にある保護者会に協力を依頼し、保護者会行事として「性の多様性」に関する講演会や学習会を開催してもらうことも検討したい。さらに、当事者生徒の保護者に対する特別な配慮や支援も必要で、「レインボー委員会」で対応すべき課題である。

#### (5) リスクマネジメント

上記四点の提案も含めた「当事者生徒への支援」を勤務校におけるリスクマネジメント（危機管理・危機対応）として位置づけることを提案する。当



事者生徒が安全で安心できる学校生活を送るための環境づくりは学校としての責務である。教育現場における危機対応として、春日井（2019）は「学校としての組織的な対応」の必要性を述べ、「初期対応」「緊急対応」「中長期的対応」の三つの視点から論じている。これを性的マイノリティの危機対応に当てはめると、当事者生徒からの相談やカウンセリングアウト対応が「初期対応」、当事者生徒がはじめ被害によって自殺念慮を抱いたり自傷行為を行ったり不登校になったりした場合（重大事態）の対応が「緊急対応」、「性の多様性」教育を実践して全生徒が多様性を理解・受容できるようにする対応が「中長期的対応」といえる。「初期対応」については、「レインボー委員会」「レインボー窓口」が大きな役割を果たすであろう。「緊急対応」については、文部科学省（2017）の定める「重大事態の対処」に基づいて管理職主導で対応する必要がある。そして、「中長期的対応」こそが、本研究の今後の課題である。

## 5-2 カリキュラム

リスクマネジメントの「中長期的対応」として、「性の多様性」教育を導入・実践していくためには勤務校独自のカリキュラムが必要となってくる。三成（2017）は、2017年度から使用される教科書（公民・家庭科）の一部に初めて「LGBT」という語が登場することを挙げた上で、「今後は関連教科のすべての教科書でLGBTIを取り上げることが望ましい」と述べている。勤務校においても、まずは中学三年間を通して、できるだけ多くの教科で「性の多様性」について触れる機会を追求しながら、学年ごとにテーマを設定した「生と性の授業」カリキュラムを提案する。（表1）

このカリキュラムの到達目標は、「生」（生まれる・生きる）と「性」が切り離せないものであり、各自が「多様な性」の中の一人であることを意識させることで、真に多様性を理解・受容できる生徒を育成することである。生徒たちの多様性理解が進めば、マジョリティ・マイノリティに関係なく、他者を受容する心が生まれ、思いやりのある温かい学校になるはずである。そうなれば、当事者生徒の生きづらさも軽減され、安心して学校生活を送れるであろう。

「生と性の授業」のねらいと流れを説明する。各学年のテーマは以下のように設定した。

- ・中1「誕生と出会いのキセキ」
- ・中2「多様な性を生きる」
- ・中3「自分らしく生きる」

「道徳」と「LHR」の時間を利用して、年間4～5時間で展開する。各学年にメインの講演を設定し、その講演に向けて考えを深めていく。各授業ではパワーポイントとワークシートを用意し、担任がファシリテーターを務め、「レインボー委員会」のメンバー一人がサポートに入る。ワークシートの設問をまずは個人で考えて記入させ、班討議に移る。各班で出た意見は適宜全体で共有する。

中1では、「誕生」と「出会い」に焦点を当て、自身の誕生と12年間で出会ってきた「他者」の存在を振り返らせる。他者との関係性なしに今の自分は語れないということを意識させたい。「キセキ」とカタカナ表記にしたのは、これまでの「軌跡」をたどりながら、「奇跡」を実感してほしいという思いを込めた掛詞である。3学期より「男らしさ」「女らしさ」「女子力」「恋愛」といった身近な言葉から「多様な性」を考えさせ、中2につなげる。

中2では、一年間を通して「多様な性」を意識させる。その際、自分たちも多様な性の中の一人であることを理解させたい。渡辺（2017）が指摘する「知ってあげる私たち」「知ってもらおうあなた方」という「マジョリティ」「マイノリティ」の権力構造が生まれてしまわないように注意が必要である。当事者性と主体性をもたせて「学校改善計画」の考案に取り組みさせたい。

中3では、中2で考案した「学校改善計画」の実現に向けて行動させる。他者のために行動することが、社会との関わりの中で自分がどう生きるかを考える契機となり、キャリア教育につながる。「自分らしさ」をキーワードにして、唯一無二の存在である自分の生き方（将来）を考えさせ、高校進学につなげたい。

各学年で他教科と連携し、「性の多様性」を様々な切り口で扱うことによって、学年テーマが重層的になり、カリキュラムに一貫性と厚みが生じる。

以上、「生と性の授業」を土台にして、「性の多様性」教育を実践していくことを提案する。



表1 「生と性の授業」カリキュラム（案）

学年	学期	「道徳」「LHR」	他教科との連携
1年「誕生と出会いのキセキ」	1学期	①誕生のキセキ（誕生日を祝うのはなぜ？） 妊娠・出産は奇跡の連続 名前の由来とそこに込められた親の思い ②出会いのキセキ（12年間を振り返る） これまでの出会いで自分が影響を受けた人 このクラスの仲間と出会えた奇跡	【家庭】衣生活・衣服の働き…個性の表現 【保健】体の発育・思春期・生殖・命の誕生 【国語】小論文「学校の制服の是非」 *制服のメリット・デメリットを考えさせる際、トランスジェンダーにも少し触れる
	2学期	③ドラマ『コウノドリ』視聴 ④講演「出産・誕生の奇跡」（産婦人科医または助産師）	【理科】植物のくらし…受粉・種子 【社会】SDGsをもとに世界の問題を考える 「5.ジェンダー平等を実現しよう」「10.人や国の不平等をなくそう」
	3学期	⑤「男らしさ」「女らしさ」「女子力」って？ 体の性・心の性（性自認）について考える 「恋愛」って何？ 好きになる性（性的指向）について考える	【保健体育】性への関心と行動…「思春期になると異性への関心が高まる」という表現について考える
2年「多様な性を生きる」	1学期	①多様な性を生きる私たち 性自認・性的指向・性的マイノリティの復習 「各自が多様な性の中の一人」という考え方	【家庭】家族の機能…多様な家族形態 【美術】レインボーフラッグを描く
	2学期	②性的マイノリティの生きづらさ 当事者として何が困るか？何を望むか？ このクラス・学校をどうしていけばよい？	【理科】動物のくらし…魚の体外受精・カメの産卵のビデオ視聴
	3学期	③「学校改善計画」を立てる ④講演「多様な性を生きる」（中尾勇守氏）	【国語】性的マイノリティ当事者の文章読解 『ダブルハピネス』（杉山文野）
3年「自分らしく生きる」	1学期	①「学校改善計画」その後 クラス替えを機に前クラスでどんな意見が出ていたかを各班で交流する→実現に向けて何が必要かを考え行動する	【家庭】保育…子どもを育てる環境 【社会】歴史「ナチスドイツによる同性愛者迫害」から社会のあり方を考える
	2学期	②「自分らしさ」を発見する 各自が「自分らしさ」を考えた上で、班員から自分らしい点（長所）を教えてもらう	【英語】LGBTに関する文章（投げ込み） 【国語】性的マイノリティ当事者の文章読解 『ボクの彼氏はどこにいる？』（石川大我）
	3学期	③「将来の夢」「自分らしい仕事」を見つける ④講演「自分らしく生きる」（未定）	【社会】憲法「LGBTの権利を考える」 「同性婚訴訟について」

## 6. 成果と課題

本研究における成果として、「性の多様性」に対する教員の「意識向上」が挙げられる。教員アンケートやインタビューを実施する中で、筆者が「性の多様性」教育をテーマに研究していることが多くの教員に知れ渡り、「一緒に学びたい」「協力したい」と言ってくれる教員が多数現れたことは一

つの到達点である。研修会に参加してくれた教員と「性の多様性」教育の重要性を再確認することができ、先に提案した「支援委員会」や「相談窓口」の協力者ができたことは大きな収穫といえる。また、本稿によって、管理職を含めた勤務校の教員に向けて、今後の具体的提案をできることは大きな意味がある。「当事者生徒への配慮」の周知徹

底はすぐにでも実現可能であるし、分掌・学年・教科単位でも議題として早急に検討すべき課題である。「支援委員会の発足」「相談窓口の設置」については、複数教員の協力が不可欠だが、現在も悩んでいる当事者生徒がいることを第一に考え、優先的に動き出すべきであろう。

今後の課題として、①教員研修会を継続的に開催し、教員のさらなる意識向上を目指す。②当事者生徒の支援に欠かせない医療機関等との連携を図る。③カリキュラムの提案が机上の空論にならないよう、さらなる具体化を進め、中学各学年で実践できるように確立する。以上三点を挙げる。

勤務校における「性の多様性」教育は、本稿によって緒に就いたばかりである。今後も本研究テーマを追究し、生徒たちが「多様性」を真に理解・受容でき、当事者生徒が生きづらさを感じることなく安心して過ごせる学校づくりを目指したい。

## 引用文献

- ・春日井敏之 (2019)「教育相談とリスクマネジメント」春日井敏之・渡邊照美編著『新しい教職教育講座 教職教育編②教育相談』ミネルヴァ書房、pp206-224
- ・砂川秀樹 (2007)「カミングアウトを考えているあなたへ、カミングアウトを受けたあなたへ。」RYOJI+砂川秀樹『カミングアウト・レターズ 子どもと親、生徒と教師の往復書簡』太郎次郎社エディタス、pp. 195-215
- ・谷口洋幸 (2019)「国際人権の視点からみる日本の現状」LGBT 法連合会編『日本と世界のLGBTの現状と課題—SOGI と人権を考える』かもがわ出版、pp. 11-18
- ・電通ダイバーシティ・ラボ (2019)「LGBT 調査 2018」2019年1月10日ニュースリリース  
<https://www.dentsu.co.jp/news/release/pdf-cms/2019002-0110-2.pdf> (最終閲覧日 2019/12/09)
- ・中塚幹也 (2017)『封じ込められた子ども、その心を聴く 性同一性障害の生徒に向き合う』ふくろう出版、pp. 12-15、pp. 51-52、pp. 184-185、pp. 193-205
- ・日高庸晴 (2015)リーフレット「子どもの“人生を変える”先生の言葉があります。」教員 5, 979

人のLGBT意識調査レポート

<http://www.health-issue.jp/kyouintyousa201511.pdf> (最終閲覧日 2019/12/09)

- ・日高庸晴 (2017)「LGBT 当事者の意識調査」  
[http://www.health-issue.jp/reach\\_online2016\\_report.pdf](http://www.health-issue.jp/reach_online2016_report.pdf) (最終閲覧日 2019/12/09)

- ・日高庸晴 (2018)「高校生一万人調査から見えるLGBTsの現状」『月刊ヒューマンライツ第365号(2018年8月号)』一般社団法人部落解放・人権研究所、pp. 2-12

- ・三成美保 (2017)「教育でのLGBTIの権利保障の課題」三成美保編著『教育とLGBTIをつなぐ 学校・大学の現場から考える』青弓社、pp. 20-40

- ・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 (2016)「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について (教員向け)」

- ・文部科学省 (2017)「いじめの防止等のための基本的な方針」

- ・文部省 (1979)「生徒の問題行動に関する基礎資料—中学校・高等学校編—」 pp. 58-63

- ・薬師実芳 (2017)「教育現場で性的マイノリティについて考える必要性」二宮周平編『性のあり方の多様性 一人ひとりのセクシュアリティが大切にされる社会を目指して』日本評論社、pp. 119-142

- ・渡辺大輔 (2017)「『性の多様性』教育の方法と課題」三成美保編著『教育とLGBTIをつなぐ 学校・大学の現場から考える』青弓社、pp. 146-166

## 参考文献

- ・葛西真記子編著 (2019)『LGBTQ+の児童・生徒・学生への支援』誠信書房
- ・加藤慶・渡辺大輔編著 (2012)『セクシュアルマイノリティをめぐる学校教育と支援 増補版〜エンパワメントにつながるネットワークの構築にむけて〜』開成出版
- ・日高庸晴監著 (2019)『パワポLGBTQをはじめとするセクシュアルマイノリティ授業』少年写真新聞社