

山口大学における

男女共同参画推進のための提言



イコール・パートナーシップ委員会

CONTENTS

山口大学における男女共同参画を推進するために	1
山口大学における男女共同参画を推進するための提言前文	3
I. 山口大学における男女共同参画の現状に関する統計的分析	7
II. 各部局での男女共同参画推進のための取り組みに対する部局長へのアンケート調査の結果	25
III. 山口大学における男女共同参画に関する意識調査	41
IV. 山口大学における男女共同参画を推進するための提言	
1. 山口大学における男女共同参画推進のための基本的な理念と方針の確定と表明	57
2. 女性教員増加のための、教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用	57
3. 理工系やその他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進	58
4. 女性職員の昇進の拡大	59
5. 非常勤講師の処遇及び研究環境の改善	59
6. 教育カリキュラム及び研究活動における女性学、ジェンダー学の拡大と充実	59
7. 研究における男女共同参画の推進及び女性研究者の研究環境の改善	60
8. 性的差別を受けた際の不服申し立て制度の導入	60
9. セクシャル・ハラスメントの防止と問題への対処	61
10. 育児環境の整備及び介護との両立支援について	61
11. 山口大学における教職員・学生数及び教育・研究に関する調査統計資料の整備と公表	62
12. 山口大学における男女共同参画推進のための啓蒙・啓発活動の必要	62
V. 巻末資料	
A. 山口大学におけるセクシャル・ハラスメント防止・対策に関するガイドライン	65
B. 山口大学におけるセクシャル・ハラスメントの防止及び対策に関する規則	75
C. 山口大学イコール・パートナーシップ委員会規則	80
D. 山口大学イコール・パートナーシップ委員会委員名簿	82
E. 山口大学におけるセクシャル・ハラスメントの苦情相談に対応する相談員名簿	83

山口大学における男女共同参画を推進するために

— 「男女共同参画」とは何なのか? —

山口大学イコール・パートナーシップ委員会は、この度山口大学における男女共同参画推進のための実態調査を行い、これをもとに提言集をまとめました。

「男女共同参画」とは……

まずここでは、「男女共同参画」とは、何なのか、どのようなことを言うのか、何を指すのかをわかりやすく説明したいと思います。「男女共同参画」の法律上の定義は男女共同参画社会基本法に明記されており、提言集の前文にもあるのでそれを参考にして下さい。しかし、この「男女共同参画」という最近になってよく耳にする言葉が、実は私たちの日常生活の中からその重要性が確かめられなければならないはずなのに、きわめてあいまいに、抽象的に私達の意識にとどまることなく素通りしてしまう場合が多いのです。

一人一人の個性の輝く社会

「男女共同参画」とは、ひとことで言えば、男女という性別にとらわれることなく、一人一人の個性が輝く社会を目指そうということです。

大学の教職員に男性が圧倒的に多いのは当たり前なのでしょうか、自然なのでしょうか？同じように、上位級の役職にいけばいくほど女性の比率がさらに低くなるのはなぜなのでしょう？単に女性の構成上の比率が低いからだけなのでしょうか？

今、まさに日本社会や大学社会が変わろうとしている様子はいかがですが、男性が就くべき職位があり、同時に女性はここまで、という考え方は、当然のことのように男女を問わず皆の意識の中にありはしないのでしょうか？同様に、男性の役割、女性の役割というふうに、性別による役割分担を固定視してはいないのでしょうか？あるいは、「男は仕事、女は家事」をごく自然に受け入れていないのでしょうか？「男は男らしくあれ」、「女のくせに」という見方を自分でも気づかないうちにしてはいないのでしょうか？

男だから、女だから、ではなく、一人一人が個人として尊重され、男女は平等な（イコールな）良きパートナーであろう、それがあべき男女共同参画社会なのです。多様な価値観を認め、個性を大切にする社会の実現こそが、男女の性別を超えて、人間にとって真に豊かな生き方を指し示してくれる道しるべになるといえます。

「男女共同参画」社会を目指して

しかし、長い間、男性中心の社会であった事実は否めません。だからといって、ここで過去の個人の責任を追及するものではありません。今、男女ともにその自覚と認識を深め、本当の意味での男女共同参画社会を目指す時期に来ているのです。

山口大学イコール・パートナーシップ委員会は、山口大学における男女共同参画実現と地域社会における男女共同参画推進のために、常に人権擁護と男女平等の立場に立って問題を提起し、その問題解決に向けて提言を発信していく所存です。私たちの提案が大学から地域社会をも巻き込み、やがては社会全体の大きなうねりとなって発展していくことを願ってやみません。

この度の『山口大学における男女共同参画推進のための提言2002年度版』は、男女共同参画社会実現に向けて、Ⅰ．昨年度行われた山口大学の現状分析との比較、Ⅱ．山口大学を構成している教職員・学生に対する意識調査の集計の分析、Ⅲ．部局長に対する各部局における男女共同参画推進のための取り組みに関するアンケート調査の集計分析、最後にⅠ～Ⅲを踏まえた、Ⅳ．山口大学における男女共同参画を推進するための提言という4つの柱から成り立っています。来年度以降も、山口大学における男女共同参画に関する様々な調査を実施し、より具体的に踏み込んだ問題提起ができるような活動を計画しています。この提言集が、皆さんが男女共同参画について考える時少しでもお役に立てれば、一つの目的を達し得たと言えるでしょう。

2003年3月 山口大学イコール・パートナーシップ委員会

山口大学における男女共同参画を推進するための提言

前 文

1. 男女共同参画社会実現に向けた国内外の動き

男女共同参画社会実現のために、これまで国内外において様々な取り組みが積み重ねられてきた。特に、1995年に北京で開催された第4回世界女性会議では北京宣言が採択され、女性の地位向上を可能にするための政策策定や制度整備などに邁進することや、女性の意思決定過程及びあらゆる分野への完全な参加を促進することがうたわれた。これを受けて、日本政府も1996年に女性の地位向上のための行動計画である「男女共同参画2000年プラン」を策定した。

2. 男女共同参画社会基本法

雇用分野では男女雇用機会均等法が1997年に改正されたが、その他の分野を体系的に包括する法制度として1999年6月に男女共同参画社会基本法が成立したのは画期的な出来事であった。この第2条によれば、男女共同参画社会の形成とは、「男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会を形成すること」と定義されている。また、この法律の基本理念は、(1)男女の人権の尊重、(2)社会における制度または慣行などについての配慮、(3)政策等の立案及び決定への共同参画、(4)家庭生活における活動と他の活動の両立、(5)国際的協調の5つである。

3. 政策・方策決定過程への女性の参画拡大の重要性

男女共同参画基本法の理念に基づき、男女共同参画基本計画が策定されたが、その「施策の基本的方向と具体的施策」においては、公的・私的分野を問わず政策・方針決定過程への女性の参画の拡大が重要であるとしている。具体的には、審議会委員への女性の参画の促進、女性公務員の採用・登用等の促進、積極的な改善措置(ポジティブ・アクション)^(注)の具体化、女性の政策・方針決定過程への参画状況に関する調査・研究の実施があげられている。また、高等教育機関においては、男女共同参画の推進と、女性学・ジェンダーに関する調査・研究などの充実を要請している。さらに、地方公共団体には、地域の特徴を生かした男女共同参画社会の形成に向けた機運の醸成を促している。

4. 男女共同参画社会実現のために大学が果たすべき役割

こうした社会的流れの中で、大学にも男女共同参画社会実現に向けて一定の役割を果たすことが求められるようになった。大学は、地域にあって、次世代の教育、知の生産と伝達、社会的文化的価値の創造の中心であると同時に、多くの多様な人材を雇用する組織である。したがって、大学が地域社会と連携しながら、教育・研究と、多くの人が働く場としての両面から男女共同参画社会実現のために負う責任は重大なのである。

5. 山口大学における「イコール・パートナーシップ委員会」の設立と目的

山口大学では、大学における基本的人権の擁護と男女共同参画推進のため、1999年に「イコール・パートナーシップ委員会」が全学的組織として設立された。同委員会によって起草されたセクシャル・ハラスメントの防止・対策に関するガイドライン及び規則が2000年1月11日に制定・施行された。これによって、大学内のセクシャル・ハラスメントに対して厳正かつ公正な対応と措置をとる制度が整えられたのである。

6. 山口大学「イコール・パートナーシップ委員会」の使命

また、男女共同参画をより一層推進するため、イコール・パートナーシップ委員会は、2001年度に大学内の男女共同参画推進のためのワーキング・グループを立ち上げ、山口大学における男女の教職員数・学生数及び男女共同参画推進のための制度的整備状況等に関する実態調査を行った。これに基づいて、『山口大学における男女共同参画推進のための提言2001年度版』が発行された。本報告書は、2001年度版の内容をさらに充実させ山口大学を構成する教職員、学生、部局長などに対する意識調査やアンケート調査などを加えて、山口大学の男女共同参画の現状により迫ろうとしたものである。今後とも、山口大学及び山口大学イコール・パートナーシップ委員会は、大学内の男女共同参画推進だけでなく、地域との連携を常に目指しながら地域社会全体の男女共同参画社会実現のために努力し、活動を続けていかなければならない。

7. 本報告書の内容

本報告書は、2000年5月に、国立大学協会から刊行された報告書『国立大学における男女共同参画を推進するために』に沿った形で構成されている。というのは、国立大学全体と山口大学の現状を比較することを本報告書の一つのねらいとしているからである。本報告書は四部からなる。第Ⅰ部では、山口大学における男女共同参画の現状について具体的な統計資料を提示して統計的分析を行い、問題点を指摘する。第Ⅱ部は、2003年2月に各部局長に対して行った「各部局における男女共同参画」に関するアンケート調査の集計・分析結果である。第Ⅲ部は2002年5月に山口大学を構成する教職員、学生に対して行った「山口大学における男女共同参画」に対する「意識調査」の集計・分析結果である。最後に第Ⅳ部でこうした調査結果を踏まえて、問題解決のために今後何をなすべきかについて提言を行う。最後に巻末資料として、山口大学におけるセクシャル・ハラスメントの防止・対策に関するガイドライン及び規則、イコールパートナーシップ委員会規則を掲載する。

注) 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）については、男女共同参画社会基本法第2条の二で以下のように定義されている。すなわち、「(男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が与えられるために一筆者)、機会にかかわる男女間の格差を改善するため必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することを言う。」つまり、女性の比率が極端に低い職場では、これが是正されるまで積極的に女性を採用及び登用するための具体的方策を採ることを意味する。

I . 山口大学における男女共同参画の 現状に関する統計的分析

I. 山口大学における男女共同参画の現状に関する統計的分析

〈表 I-1〉 俸給表別在職状況

2002年5月1日現在
(単位：人，%)

		計	男 性	女 性	
教員職(一) (指定職を含む)	教 員	888	795	93	10.5
	教務職員	9	5	4	44.4
教員職(二)	教 諭 等	108	77	31	28.7
行政職(一)	一 般 職 員	435	337	98	22.5
行政職(二)	技能・労務職員	21	17	4	19.0
医療職(二)	薬 剤 師 等	73	35	38	52.1
医療職(三)	看 護 職 員	391	9	382	97.7
合 計		1925	1275	650	33.8

山口大学における教員（教授、助教授、講師、助手）の女性比率は10.5%と低い。

〈表 I-2〉 教育職(一) 教員の在職状況内訳

2002年5月1日現在
(単位：人，%)

		計	男 性	女 性	
学 長		1	1	0	0.0
副 学 長		(2)	(2)	0	0.0
教 授		327	314	13	4.0
助 教 授		256	233	23	9.0
講 師		102	79	23	22.5
小 計		686	627	59	8.6
助 手		202	168	34	16.8
計		888	795	93	10.5

2001年度に比べて教職員の女性比率は若干増えてはいるが、助教授(9.0%)、教授(4.0%)と職階が上になるほど低下する傾向に変化は見られない。

〈表 I — 3〉 非常勤講師の人数及び女性比率

2002年 5 月 1 日現在
(単位：人，%)

	男 性	女 性	計	女性比率
本務校をもつ専任教員から	226	24	250	9.6
教員以外から				
本務を別にもつ者*	156	21	177	11.9
本務をもたない者**	77	48	125	38.4
計	459	93	552	16.8

* 企業、国立私立
研究機関、予備
校その他の機関
の常勤の勤務者
** 勤務先がすべ
て非常勤の者

非常勤講師の女性比率を見ると、本務校を持つ専任教員からの非常勤講師は9.6%、本務を別にもつ者が11.9%にすぎないのに対し、本務をもたない者は38.7%にものぼり、これは女性非常勤講師の就業形態の不安定性を示唆する。

〈表 I — 4〉 採用・昇任などの異動*

2002年 5 月 1 日現在
(単位：人，%)

任用形態	異動後の職名	男 性	女 性	計	女性比率
採用・転入**	教授	5	0	5	0.0
	助教授	11	2	13	15.4
	講師(常勤)	6	4	10	40.0
	助小	32	10	42	23.8
	計	54	16	70	22.9
学内昇任***	教授	18	0	18	0.0
	助教授	18	2	20	10.0
	講師(常勤)	9	1	10	10.0
	小計	45	3	48	6.3

* 2001年 5 月 1 日から2002年 4 月30日までの変動

** 他機関からの昇任・転任を含む。

*** 学内者であっても、技官や非常勤教員など本務教員以外からの異動の場合は採用にカウントされる。

女性教員の昇任の状況は、〈 I — 2 〉と同様に、職階が上位にいくほど女性教員の昇任の比率は低く、教授への昇任にいたっては女性比率は0.0%である。

〈表 I — 5〉 教育職 (二) 教諭等の在職状況内訳

2002年 5 月 1 日現在
(単位：人，%)

	計	男 性	女 性	
教 諭	102	77	25	24.5
養 護 教 諭	6	0	6	100.0
計	108	77	31	28.7

〈表 I—6〉 教員の部局別人数及び女性比率

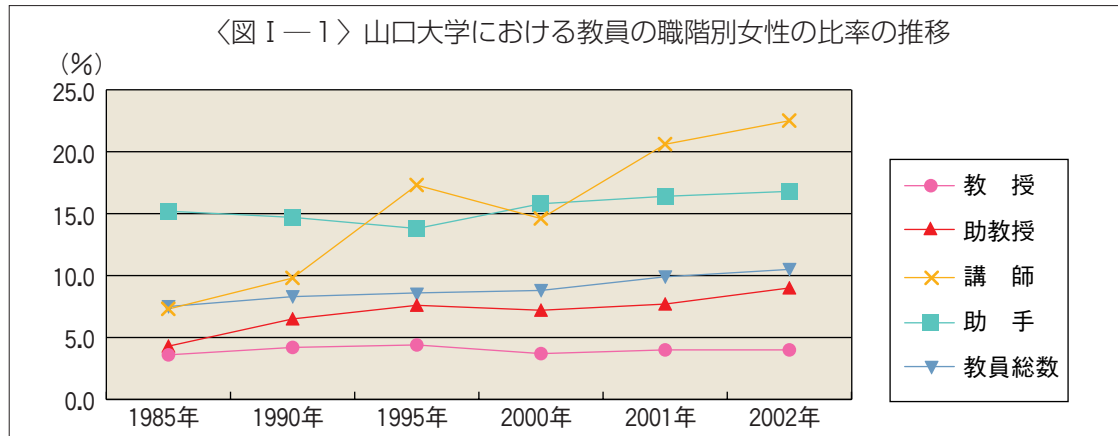
2002年5月1日現在
赤字は女性で内数である。(単位：人、%)

	教授	助教授	講師	助手	計	女性の比率	女性の比率 (助手を除く)
人文学部	27 1	19 2	9 2	2 0	57 5	8.8	9.1
教育学部(本校)	58 3	43 7	12 2	2 1	115 13	11.3	10.6
経済学部	36 0	24 3	7 2	4 4	71 9	12.7	7.5
理学部	36 0	27 2	1 0	13 2	77 4	5.2	3.1
医学部	49 9	33 4	23 10	67 17	172 40	23.3	21.9
工学部	75 0	63 3	10 1	46 3	194 7	3.6	2.7
農学部	30 0	25 2	1 0	7 0	63 2	3.2	3.6
医研科	5 0	4 0	1 0	4 1	14 1	7.1	0.0
東アジア研科	2 0	2 0	0 0	0 0	4 0	0.0	0.0
連合獣医学研科	1 0	0 0	0 0	0 0	1 0	0.0	0.0
地域共同開発センター	0 0	1 0	0 0	0 0	1 0	0.0	0.0
機器分析センター	0 0	1 0	0 0	0 0	1 0	0.0	0.0
遺伝子実験施設	0 0	1 0	0 0	1 0	2 0	0.0	0.0
メディア基盤センター	1 0	2 0	1 1	1 0	5 1	20.0	25.0
アドミッションセンター	2 0	1 0	0 0	0 0	3 0	0.0	0.0
大学教育センター	0 0	2 0	2 1	0 0	4 1	25.0	25.0
留学生センター	1 0	0 0	3 3	0 0	4 3	75.0	75.0
保健管理センター	1 0	1 0	0 0	0 0	2 0	0.0	0.0
医学部附属病院	3 0	7 0	32 1	55 6	97 7	7.2	2.4
合計	327 13	256 23	102 23	202 34	887 93	10.5	8.6
女性の率	4.0	9.0	22.5	16.8	10.5		

教員の部局別女性比率は、文科系の学部比べて理工系の学部の低さが顕著である。

〈図 I-1〉 山口大学における教員の職階別女性の人数及び比率の推移 2002年5月1日現在
(単位:人,%)

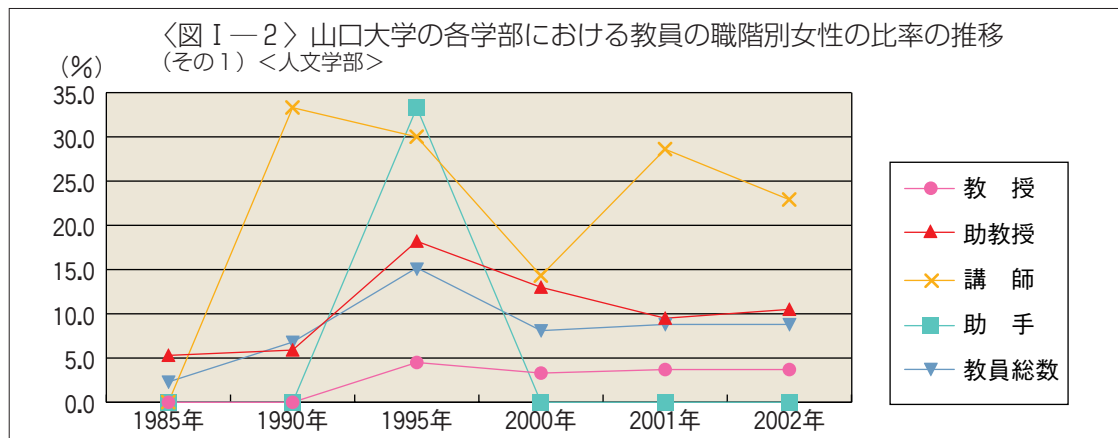
	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教 授	9 (3.6)	11 (4.2)	13 (4.4)	12 (3.7)	13 (4.0)	13 (4.0)
助 教 授	9 (4.3)	14 (6.5)	17 (7.6)	18 (7.2)	19 (7.7)	23 (9.0)
講 師	7 (7.3)	9 (9.8)	13 (17.3)	14 (14.6)	22 (20.6)	23 (22.5)
助 手	32 (15.2)	31 (14.7)	22 (13.8)	34 (15.8)	34 (16.4)	34 (16.8)
教員総数	57 (7.5)	65 (8.3)	65 (8.6)	78 (8.8)	88 (9.9)	93 (10.5)



女性教員の比率の推移を見ると、1985年には7.5%であったのが2002年には10.5%と若干の上昇が見られ、とくに講師の同期間7.3%から22.5%の上昇は目を引く。しかし、助教授（同期間4.3%から9.0%）、教授（同期間3.6%から4.0%）といった上位職階では、この16年間の比率の上昇はごくわずかにとどまっている。

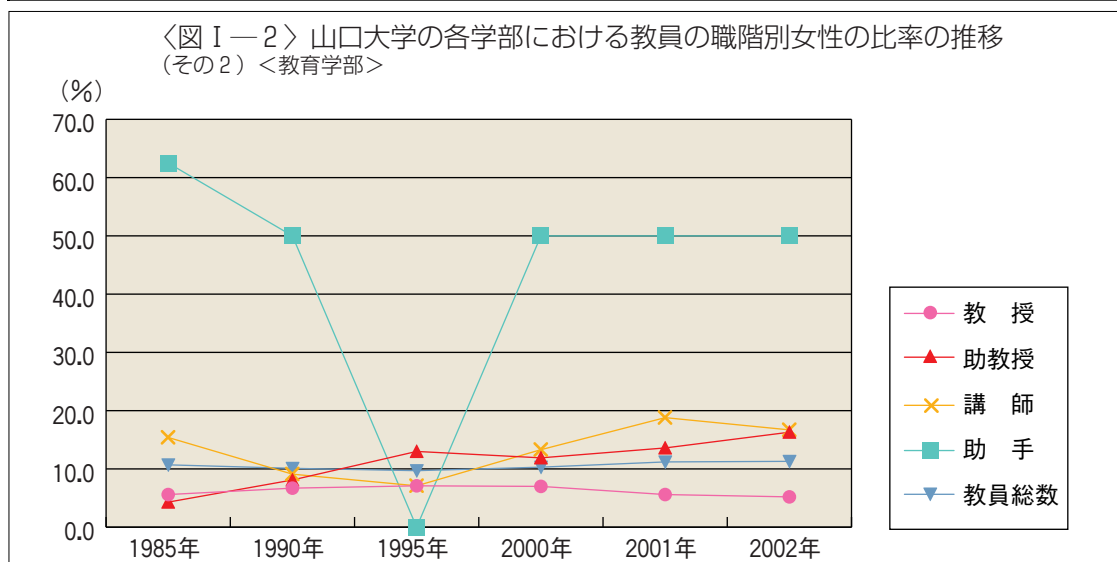
〈図 I-2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の人数及び比率の推移 2002年5月1日現在
(その1) <人文学部> (単位:人,%)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教 授	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	1 (3.3)	1 (3.7)	1 (3.7)
助 教 授	1 (5.3)	1 (5.9)	2 (18.2)	3 (13.0)	2 (9.5)	2 (10.5)
講 師	0 (0.0)	2 (33.3)	3 (30.0)	1 (14.3)	2 (28.6)	2 (22.9)
助 手	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (33.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
教員総数	1 (2.3)	3 (6.8)	7 (15.2)	5 (8.1)	5 (8.8)	5 (8.8)



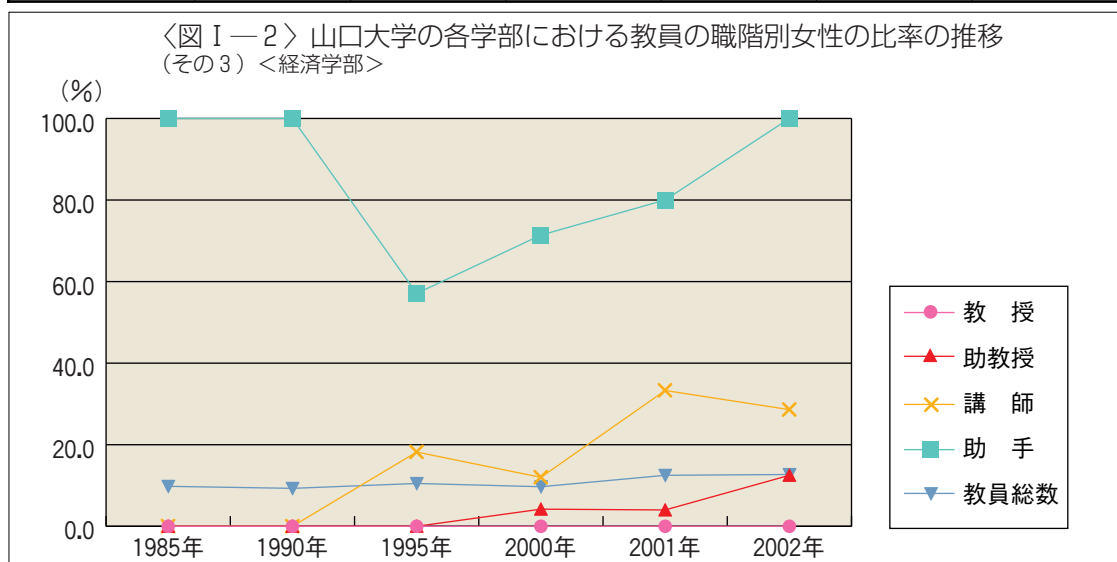
〈図 I-2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の人数及び比率の推移
(その2) <教育学部> (単位:人, %)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教授	2 (5.6)	3 (6.7)	3 (7.1)	4 (7.0)	3 (5.6)	3 (5.2)
助 教 授	2 (4.3)	3 (8.1)	6 (13.0)	5 (11.9)	6 (13.6)	7 (16.3)
講 師	2 (15.4)	1 (9.1)	1 (7.1)	2 (13.3)	3 (18.8)	2 (16.7)
助 手	5 (62.5)	3 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	1 (50.0)
教員 総 数	11 (10.7)	10 (10.1)	10 (9.7)	12 (10.3)	13 (11.2)	13 (11.3)



〈図 I-2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の人数及び比率の推移
(その3) <経済学部> (単位:人, %)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教授	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
助 教 授	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.2)	1 (4.0)	3 (12.5)
講 師	0 (0.0)	0 (0.0)	2 (18.2)	1 (12.5)	4 (33.3)	2 (28.6)
助 手	4 (100.0)	4 (100.0)	4 (57.1)	5 (71.4)	4 (80.0)	4 (100.0)
教員 総 数	4 (9.8)	4 (9.3)	6 (10.5)	7 (9.7)	9 (12.5)	9 (12.7)

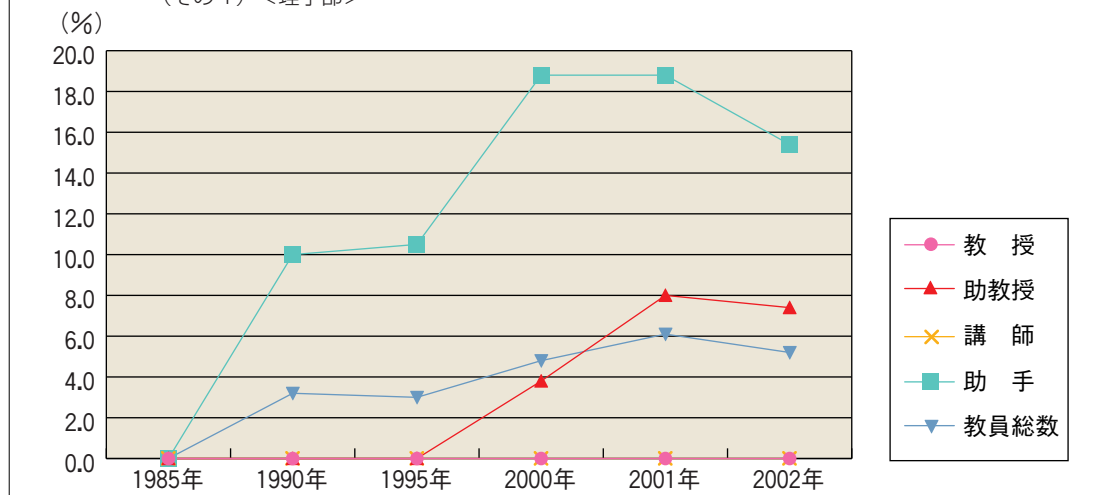


〈図 I - 2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の人数及び比率の推移
(その4) <理学部>

(単位：人，%)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教 授	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
助 教 授	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.8)	2 (8.0)	2 (7.4)
講 師	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
助 手	0 (0.0)	2 (10.0)	2 (10.5)	3 (18.8)	3 (18.8)	2 (15.4)
教員総数	0 (0.0)	2 (3.2)	2 (3.0)	4 (4.8)	5 (6.1)	4 (5.2)

〈図 I - 2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の比率の推移
(その4) <理学部>

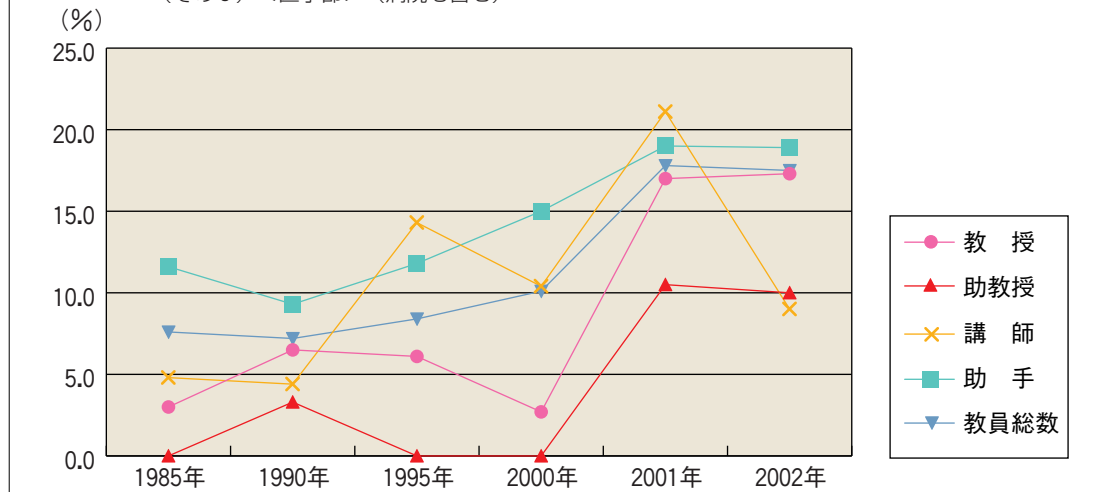


〈図 I - 2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の人数及び比率の推移
(その5) <医学部> *病院も含む

(単位：人，%)

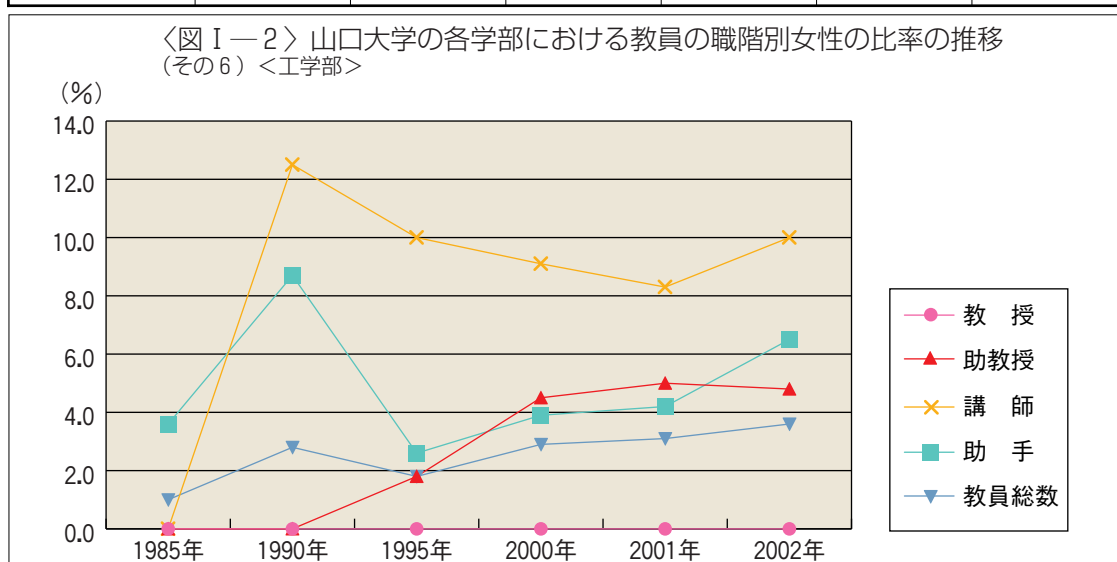
	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教 授	1 (3.0)	2 (6.5)	2 (6.1)	1 (2.7)	9 (17.0)	9 (17.3)
助 教 授	0 (0.0)	1 (3.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (10.5)	4 (10.0)
講 師	2 (4.8)	2 (4.4)	2 (14.3)	5 (10.4)	12 (21.1)	11 (9.0)
助 手	14 (11.6)	12 (9.3)	8 (11.8)	18 (15.0)	23 (19.0)	23 (18.9)
教員総数	17 (7.6)	17 (7.2)	12 (8.4)	24 (10.1)	48 (17.8)	47 (17.5)

〈図 I - 2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の比率の推移
(その5) <医学部> (病院も含む)



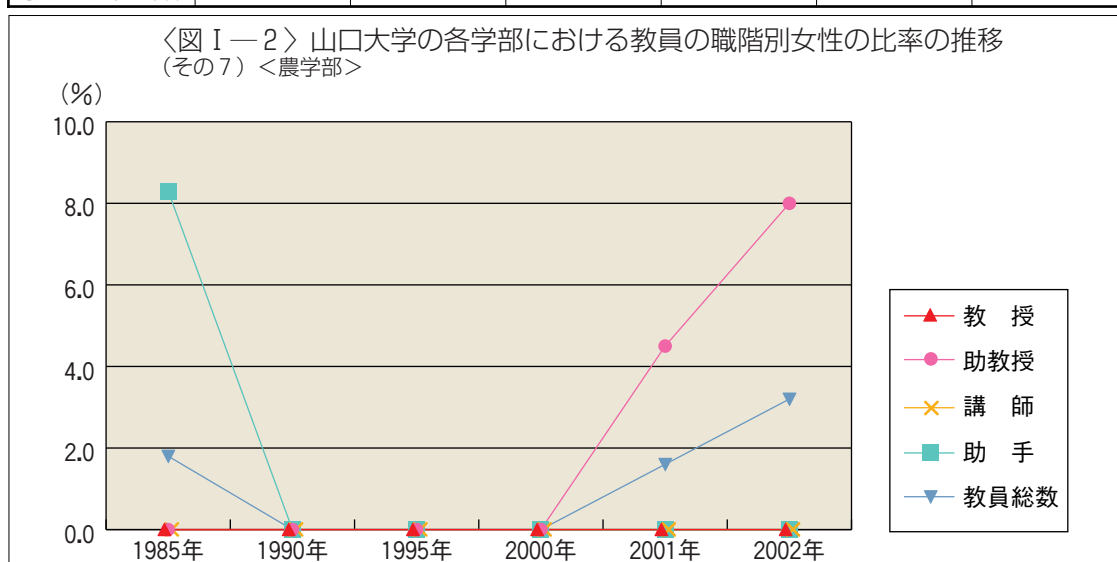
〈図 I-2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の人数及び比率の推移
(その6) <工学部> (単位:人, %)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教授	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
助教授	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.8)	3 (4.5)	3 (5.0)	3 (4.8)
講師	0 (0.0)	1 (12.5)	1 (10.0)	1 (9.1)	1 (8.3)	1 (10.0)
助手	1 (3.6)	2 (8.7)	1 (2.6)	2 (3.9)	2 (4.2)	3 (6.5)
教員総数	1 (1.0)	3 (2.8)	3 (1.8)	6 (2.9)	6 (3.1)	7 (3.6)



〈図 I-2〉 山口大学の各学部における教員の職階別女性の人数及び比率の推移
(その7) <農学部> (単位:人, %)

	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
教授	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
助教授	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (4.5)	2 (8.0)
講師	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
助手	1 (8.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
教員総数	1 (1.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (1.6)	2 (3.2)



〈図 I-1〉の女性教員の比率の推移を学部別に見たのが〈図 I-2〉である。文科系の学部と比べて理工系の学部の女性教員の比率がこの18年間で依然として低いことがわかる。

〈表 I-7〉 山口大学における行政職（一）職員の在職状況内訳（2002年5月1日現在）

（単位：人、％）

	計	男 性	女 性	
課長（事務長）以上	35	35	0	0.0
課長補佐・専門員	32	31	1	3.1
係長・専門職員	146	131	15	10.3
主任	105	57	48	45.7
その他の一般職員	117	83	34	29.1
計	435	337	98	22.5

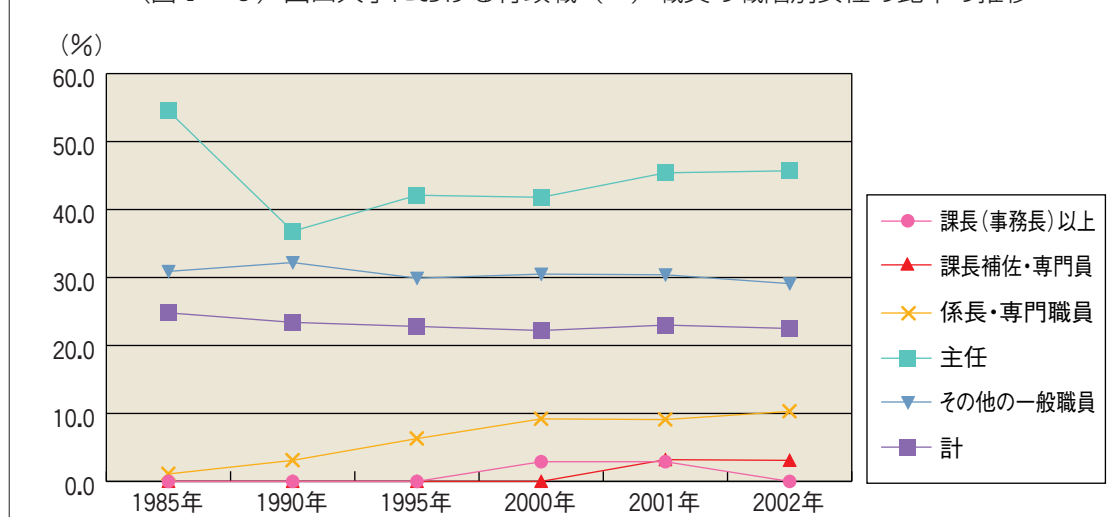
行政職（一）職員の在職状況は、一般職員の女性比率が29.1%、主任45.7%であるのに対し、課長以上が0.0%、課長補佐・専門員が3.1%、係長・専門職員が10.3%と、係長・専門職員以上の上位職階において、女性職員の比率が極端に低い。

〈図 I-3〉 山口大学における行政職（一）職員の職階別女性の人数及び比率の推移（2002年5月1日現在）

（単位：人、％）

	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
A 課長（事務長）以上	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.9)	1 (2.9)	0 (0.0)
B 課長補佐・専門員	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (3.2)	1 (3.1)
C 係長・専門職員	1 (1.1)	3 (3.1)	6 (6.3)	13 (9.2)	13 (9.1)	15 (10.3)
D 主任	30 (54.5)	28 (36.8)	32 (42.1)	46 (41.8)	49 (45.4)	48 (45.7)
E その他の一般職員	88 (30.9)	77 (32.2)	46 (29.9)	36 (30.5)	35 (30.4)	34 (29.1)
F 計	119 (24.8)	108 (23.4)	84 (22.8)	96 (22.2)	99 (23.0)	98 (22.5)

〈図 I-3〉 山口大学における行政職（一）職員の職階別女性の比率の推移



行政職（一）職員の女性比率の推移を見ると、ここ5,6年の間でようやく係長・専門職員に昇任する女性職員が出始めているが、2002年で10.3%と、依然としてその比率はごく低い。また、課長補佐・専門員、課長以上に昇任できる女性はここ18年の間に皆無に近い。

注) 但し、この調査後に積極的な女性職員の昇任が進められており、行政職サイドにおける男女共同参画推進に対する意識の高まりは評価できよう。

〈表 I—8〉 行政職（一） 職員の性別・年齢別・職階別在職状況（2002年5月1日現在）

事務系職員

（単位：人，％）

	係長以上				主任・一般職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50～60才	116	108	8	7%	37	4	33	89%	153	112	41	27%
40～49才	23	22	1	4%	34	25	9	27%	57	47	10	18%
30～39才	2	2	0	0%	63	47	16	25%	65	49	16	25%
18～29才	0	0	0		44	27	17	39%	44	27	17	39%
計	141	132	9	6%	178	103	75	42%	319	235	84	26%

※ 係長以上とは、事務長、補佐、専門職、主任専門職員、専門職員と係長であり、部課長を除いた数である。

図書系職員

	係長以上				一般図書系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50～60才	9	6	3	33%	4	3	1	25%	13	9	4	31%
40～49才	2	2	0	0%	3	3	0	0%	5	5	0	0%
30～39才	0	0	0		3	1	2	67%	3	1	2	67%
18～29才	0	0	0		0	0	0		0	0	0	
計	11	8	3	27%	10	7	3	30%	21	15	6	29%

※ 係長以上とは、図書館専門員と係長であり、部課長を除いた数である。

施設系職員

	係長以上				主任・施設系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50～60才	4	4	0	0%	2	2	0	0%	6	6	0	0%
40～49才	4	4	0	0%	2	2	0	0%	6	6	0	0%
30～39才	0	0	0		3	3	0	0%	3	3	0	0%
18～29才	0	0	0		5	5	0	0%	5	5	0	0%
計	8	8	0	0%	12	12	0	0%	20	20	0	0%

※ 係長以上とは、専門員と係長であり、部課長を除いた数である。（補佐は事務系職員に含む。）

教室系技術職員

	技術専門職員				技術職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50～60才	10	7	3	30%	0	0	0		10	7	3	30%
40～49才	9	8	1	11%	0	0	0		9	8	1	11%
30～39才	5	5	0	0%	8	8	0	0%	13	13	0	0%
18～29才	0	0	0		13	9	4	31%	13	9	4	31%
計	24	20	4	17%	21	17	4	19%	45	37	8	18%

薬剤師等

	役付職員				その他				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50～60才	12	5	7	58%	5	3	2	40%	17	8	9	53%
40～49才	11	6	5	46%	9	5	4	44%	20	11	9	45%
30～39才	8	4	4	50%	13	7	6	46%	21	11	10	48%
18～29才	0	0	0		15	5	10	67%	15	5	10	67%
計	31	15	16	52%	42	20	22	52%	73	35	38	52%

※ 役付職員とは、副薬剤部長（教官を除く。）、薬剤主査、診療放射線技師長、副診療放射線技師長、主任診療放射線技師、臨床検査技師長、副臨床検査技師長、主任臨床検査技師、栄養管理室長のことである。

その他とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床検査技師、栄養士等である。

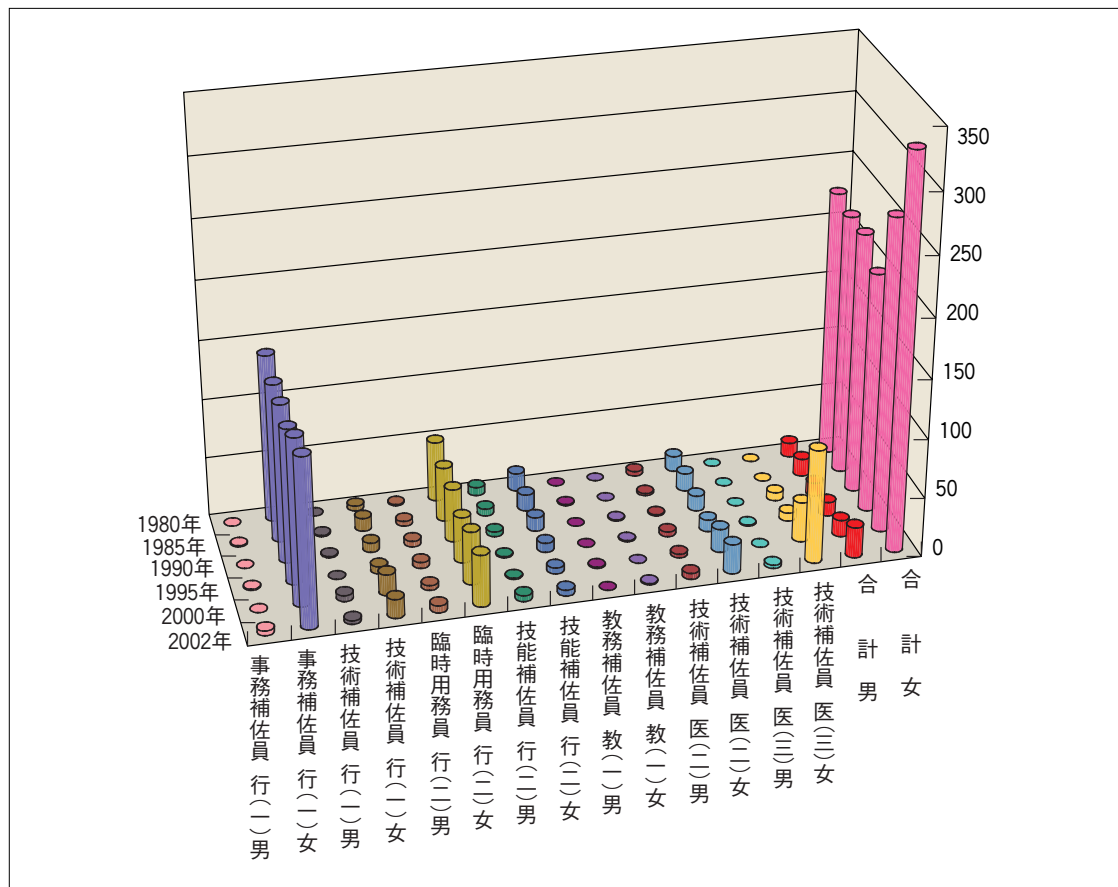
看護職員

	副看護師長以上				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50～60才	41	0	41	100%	25	2	23	92%	66	2	64	97%
40～49才	38	0	38	100%	38	3	35	92%	76	3	73	96%
30～39才	2	0	2	100%	110	1	109	99%	112	1	111	99%
18～29才	0	0	0		137	3	134	98%	137	3	134	98%
計	81	0	81	100%	310	9	301	97%	391	9	382	98%

※ 副看護師長以上とは、看護部長、副看護部長、看護師長、副看護（助産）師長のことである。

〈表I-8〉で、行政職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況を見ると、50～60才までに係長以上に昇任できる女性職員はごくわずか、女性職員の昇任のほとんどが主任止まりであることがわかる。

〈図 I-4〉 日雇用・時間雇用の補佐員等の人数の推移（2002年5月1日現在）



(単位：人)

	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2002年
事務補佐員 行(一)男	0	1	0	1	0	4
事務補佐員 行(一)女	142	134	134	131	141	143
技術補佐員 行(一)男	0	1	1	0	5	3
技術補佐員 行(一)女	4	11	8	6	18	16
臨時用務員 行(二)男	1	4	5	5	4	6
臨時用務員 行(二)女	51	46	45	39	45	44
技能補佐員 行(二)男	7	6	4	1	1	5
技能補佐員 行(二)女	15	14	12	8	5	5
教務補佐員 教(一)男	0	1	0	0	1	0
教務補佐員 教(一)女	0	0	1	1	0	1
技術補佐員 医(二)男	4	2	1	4	3	5
技術補佐員 医(二)女	13	15	13	10	20	25
技術補佐員 医(三)男	0	0	0	1	0	3
技術補佐員 医(三)女	0	0	7	7	34	96
合計 男	12	15	11	12	14	26
合計 女	225	220	220	202	263	330

一方、日々雇用や時間雇用の補佐員の男女別人数の推移を見ると、ここ20年来女性比率が90%以上である状況が継続している。

〈表 I — 9〉 学部別学生数及び女性比率（2002年 5 月 1 日現在）

（単位：人、％）

学 部	男 性	女 性	女性比率
人 文 学 部	310	572	64.9
教 育 学 部	441	621	58.5
経 済 学 部	1,147	624	35.2
理 学 部	731	272	27.1
医 学 部	386	437	53.1
工 学 部（昼）	2,221	343	13.4
工 学 部（夜）	331	22	6.2
農 学 部	351	310	46.9
合 計	5,918	3,201	35.1

〈表 I — 10〉 大学院別学生数及び女性比率（2002年 5 月 1 日現在）

（単位：人、％）

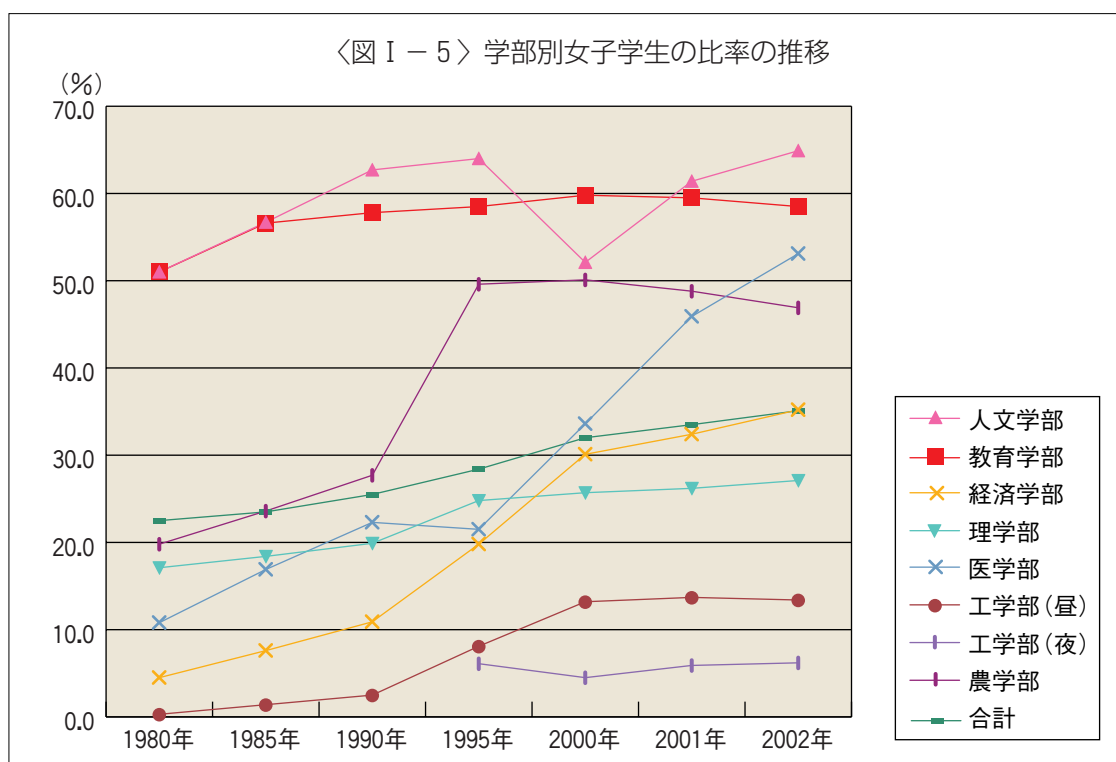
大 学 院	男 性	女 性	女性比率
人 文 科 学（M）	17	20	54.1
教 育 学（M）	49	50	50.5
経 済 学（M）	30	23	43.4
医 学（医D）	150	63	29.6
医（医工系M）	52	11	17.5
医（医工系D）	26	9	25.8
理 工 学（M）	620	99	13.8
理 工 学（D）	163	15	8.4
農 学（M）	43	44	50.6
東 ア ジ ア（D）	16	14	46.7
連 合 獣 医（D）	60	23	27.7
連 合 農 学（D）	130	32	19.8
合 計	1,356	403	22.9

学部別及び大学院別学生の女性比率を見ると、文科系の学部及び大学院に比べて、農学部及び農学研究科を除く理工系の学部及び大学院の方が女性比率が低いことがわかる（〈表 I — 9〉、〈表 I — 10〉）。

〈図 I - 5〉 学部別女子学生数及び比率の推移 (2002年 5月 1日現在)

(単位: 人, %)

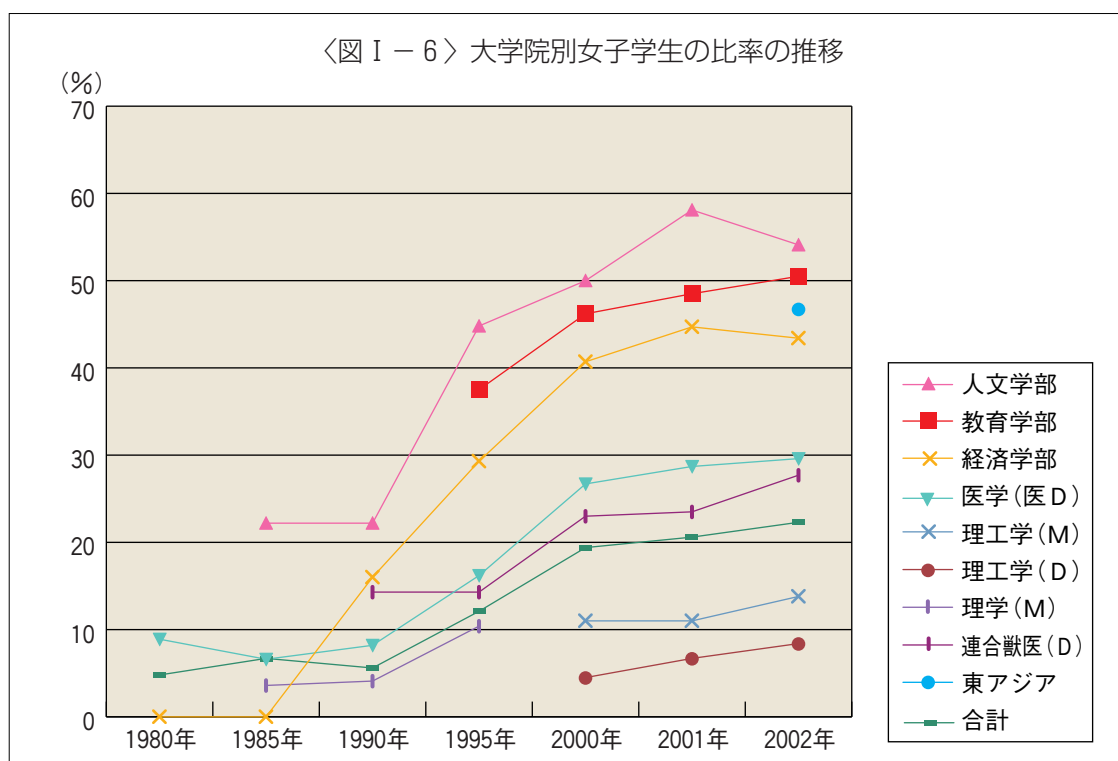
学 部	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
人文学部	268 (51.0)	428 (56.7)	529 (62.7)	577 (64.0)	557 (62.1)	544 (61.4)	572 (64.9)
教育学部	767 (51.0)	728 (56.6)	743 (57.8)	779 (58.5)	686 (59.8)	649 (59.5)	621 (58.5)
経済学部	60 (4.5)	114 (7.6)	184 (10.9)	355 (19.8)	541 (30.1)	574 (32.4)	624 (35.2)
理学部	92 (17.1)	146 (18.4)	167 (19.9)	245 (24.8)	256 (25.7)	258 (26.2)	272 (27.1)
医学部	78 (10.8)	124 (16.9)	150 (22.3)	135 (21.5)	200 (33.6)	322 (45.9)	437 (53.1)
工学部(昼)	4 (0.3)	22 (1.4)	46 (2.5)	211 (8.1)	351 (13.2)	357 (13.7)	343 (13.4)
工学部(夜)	—	—	—	24 (6.1)	19 (4.5)	23 (5.9)	22 (6.2)
農学部	95 (19.8)	112 (23.6)	161 (27.7)	305 (49.6)	325 (50.1)	324 (48.8)	310 (46.9)
合 計	1,364 (22.5)	1,674 (23.5)	1,980 (25.5)	2,631 (28.4)	2,935 (32.0)	3,051 (33.5)	3,201 (35.1)



〈図 I - 6〉 大学院別女子学生数及び比率の推移 (2002年 5月 1日現在)

(単位: 人, %)

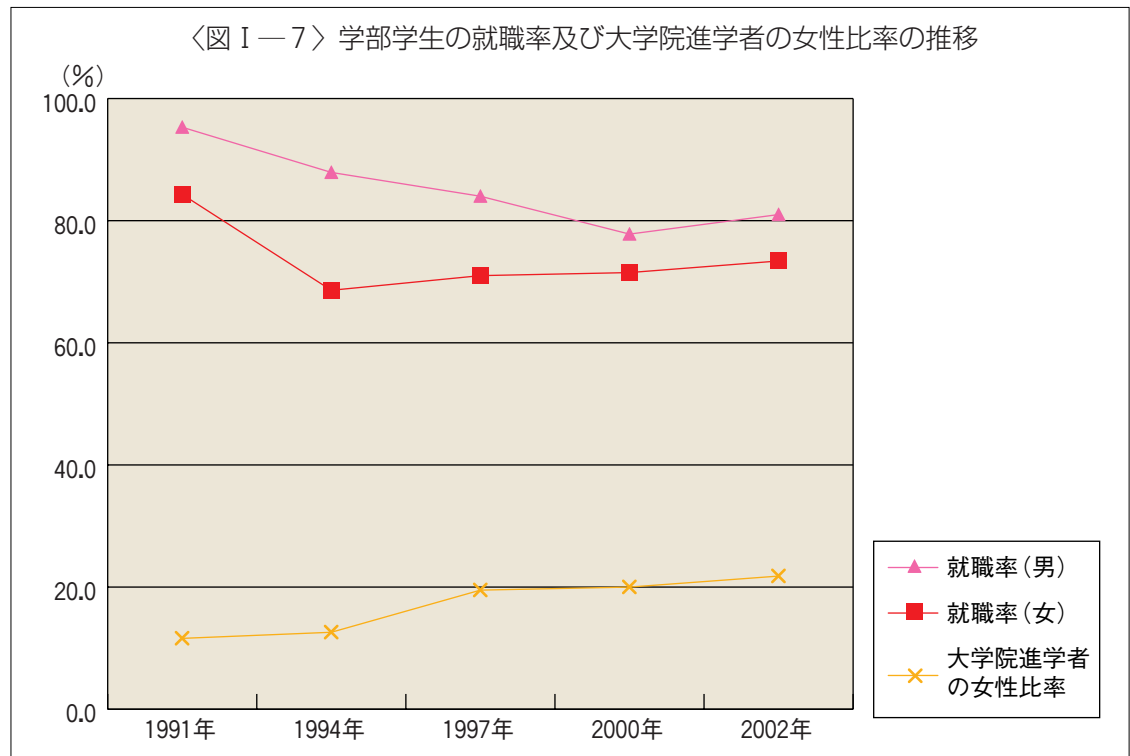
大学院	1980年	1985年	1990年	1995年	2000年	2001年	2002年
人文科学(M)	—	2 (22.2)	4 (22.2)	13 (44.8)	21 (50.0)	25 (58.1)	20 (54.1)
教育学(M)	—	—	—	21 (37.5)	49 (46.2)	49 (48.5)	50 (50.5)
経済学(M)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (16.0)	12 (29.3)	11 (40.7)	17 (44.7)	23 (43.4)
医学(医D)	7 (8.9)	8 (6.6)	12 (8.2)	30 (16.2)	72 (26.7)	70 (28.7)	63 (29.6)
理工学(M)	—	—	—	—	79 (11.0)	81 (11.0)	99 (13.8)
理工学(D)	—	—	—	—	7 (4.5)	11 (6.7)	15 (8.4)
理学(M)	—	2 (3.6)	3 (4.1)	11 (10.4)	—	—	—
工学(M)	1 (0.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	8 (2.0)	—	—	—
農学(M)	3 (7.9)	16 (19.2)	2 (6.3)	15 (33.3)	30 (35.7)	33 (38.4)	44 (50.6)
連合獣医(D)	—	—	3 (14.3)	13 (14.3)	20 (23.0)	19 (23.5)	23 (27.7)
東アジア	—	—	—	—	—	7	14 (46.7)
合計	11 (4.8)	28 (6.7)	28 (5.6)	123 (12.1)	289 (19.4)	312 (20.6)	351 (22.3)



しかし、学部別及び大学院別学生の女性比率は、すべての学部でここ10年余りの間に大きく増加し、特に経済、理、工、農、医の学部及び大学院での女性比率の伸びは著しい。この結果、学生全体に占める女性比率も1980年に学部学生で22.5%、大学院学生で4.8%であったのが、2002年にはそれぞれ35.1%、22.3%へと大きく増加している。(〈図 I - 5〉、〈図 I - 6〉)

〈図 I — 7〉 学部学生の就職率及び大学院進学者の女性比率の推移 (2002年 5月 1日現在)
(単位: 人, %)

	1991年	1994年	1997年	2000年	2001年
就 職 率 (男)	95.3	87.9	84.0	77.8	81.0
就 職 率 (女)	84.3	68.6	71.0	71.5	73.4
大学院進学者の女性比率	11.6	12.6	19.5	20.0	21.8



学部学生の就職率及び女子学生の大学院進学率の推移は、1990年代から続く不況の影響で男女ともに就職率は10年前と比べて大きく落ち込んでいる。この一方、大学院進学者の女性比率は、この10年間で11.6%から21.8%に急激に増えている。

〈表 I - 11〉 山口大学における女性学、ジェンダー学関連授業の開講状況

(2002年度開講分)

部局名	科目等名	テ ー マ	担当教官名	受講者数 (内女性人数)
共通教育科目	思想と文化 ー性をめぐる 今日的状況ー	身体的性差によって性を二つに分ける性二元論に対して、身体的性差、社会的性差、性的志向性、性自認等を考慮した多様な性の有り様について考察する。	山本真弓	26 (12)
人文学部	アジア比較社会論	「沈黙の向こう側」(明石書店)という本を使って、インド・パキスタン分離独立が女性達の人生をどのように左右したかについて考察する。	山本真弓	16 (14)
人文学部	コミュニティ論	家族とコミュニティ(家族とは何か、伝統的家族とコミュニティ、近代的家族の特質、日本における近代家族の形成と発展、結婚の変容、家族の教育機能の変容、現代家族の行方など)	横田尚敏	67 (34)
経済学部	ジェンダー論	日常生活のあらゆる場面に潜んでいるジェンダー(社会的・文化的に作られた性差)に焦点をあてることによって、私たちの生き方や社会の仕組みがいかにジェンダーに縛られているのかを意識化する。	鍋山祥子	129 (49)
経済学部	開発とジェンダー	経済のグローバル化の進展とともに、発展途上国でも経済開発のために女性の労働力化が急速に進展した。開発への「動員」をジェンダー的視点から捉え直すことによって、開発と「貧困」の問題を浮き彫りにする。	横田伸子	105 (43)
教育学部	社会学 ージェンダーの 社会学ー	我々が日常的に当然と見なしている社会の諸現象をジェンダーの視点からとらえ直す。さらに、現代日本社会における性別役割意識、性別分業の問題についても取り上げる。	山本薫子	26 (11)
教育学部	体育社会学 ースポーツと ジェンダーー	ジェンダーの視点から、スポーツ及びスポーツに関する解説書などの特徴・問題点を検討する。	三好洋二	18 (11)
教育学部	環境と生活総合演習	男女平等に向けての国内外の歴史的経緯と我が国の政策体系としてあげられた男女共同参画社会の構想について講義し、それを踏まえて日本の家族と社会のあり方、それを支えている人々の意識から問題点を整理し、これからの生活課題について学生よりレポートさせる。	永原朗子	38 (16)

教育学部	家庭科教育学Ⅰ	家庭科の男女共修に至った経緯およびジェンダーエクイティに関する学習内容、あらたな課題について教科理論の中で講義する。	永原朗子	31 (27)
教育学部	教科教育法家庭	家庭科の男女共修に至った経緯およびジェンダーエクイティに関する学習内容、あらたな課題について教科理論の中で講義する。	永原朗子	121 (77)
教育学部	人権教育総合演習	人権教育総合演習の一部(担当2コマ)で、セクシュアル・ハラスメントに関する基本的論点を提示し、事例・判例等の資料に基づいてキャンパス・セクハラの特徴および防止・対策の課題について討論させる。また、あわせて大学における「共同参画社会」づくりの課題と結びつけて検討を進める。	藤田達朗	41 (24)
医学部 (保健学科 看護学専攻)	母性対象論	主に女性学の部分で、思春期の女性についてふれる。女性が子供を産み育てていくときの、現在の日本も家族の役割の特徴など。周産期の女性のケア。	深川ゆかり	79 (76)

山口大学におけるジェンダー関連科目は、〈表Ⅰ-12〉に見るようにまだ非常に少ない。しかし、昨年度の9科目から12科目へと科目数が増加したのは特筆すべきことである。特に教育学部と経済学部のジェンダー科目の創設が目を引く。一方で、全学の共通教育科目としてのジェンダー関連授業は昨年の2科目から1科目に減っている。

〈表Ⅰ-12〉 保育施設設置状況

2002年5月1日現在

	内 容	備 考
保 育 施 設 名	山口大学医学部附属病院保育所 (たんぼぼ保育園)	
施 設 (敷地、建物、施設など)	267㎡ (鉄筋コンクリート1階建ての1階)	無認可
児 童 数 (対象年齢範囲)	28人 (産休明けから満4歳に達した年度末)	
職 員 数 (職位・職種別)	9人 (保育士8人、給食1人)	
保 育 時 間	7:30~18:00 (延長19:00まで)	
大学などからの援助	人件費(日々雇用1人、パート1人)、 物件費	2001年度国費助成分21.1%
利 用 対 象 者	看護婦、職員、その他	
設 置 年	1968年4月	

山口大学には山口大学医学部附属病院保育所が、宇部地区に1968年4月に設置されたが、利用対象者は主に医学部の看護婦、職員、その他となっており、全学の教職員が利用できる施設は整備されていない。

Ⅱ．各部局での男女共同参画推進のための取り組みに対する部局長へのアンケート調査の結果

Ⅱ. 各部局での男女共同参画推進のための取り組みに対する部局長へのアンケート調査の結果

2003年2月27日～3月10日に、各部局での男女共同参画推進のための取り組みについて、各部局長にアンケート調査を実施した。30人の各部局長にアンケートへの回答を依頼して、有効回答として回収されたのは20人であった。以下にアンケート調査の内容と結果を掲げ、結果の分析をし、そこから得られる検討されるべき課題を整理した。

〈アンケート調査の結果〉

I. 山口大学イコール・パートナーシップ委員会が2002年3月に発行した『山口大学における男女共同参画推進のための提言』について伺います。

〔1〕この提言集を御存知でしたか？

(1) はい	(2) いいえ	計
19	1	20

〔2〕この提言集をお読みにになりましたか？

(1) はい	(2) いいえ	計
18	2	20

※(1)のうち、一部しか読んでいない二人を含む

〔3〕この提言集では、「山口大学における男女共同参画を推進するための基本的な理念と方針を確定し、…この基本的理念と方針を学長が大学内外に宣言するとともに、その実現に向けた具体的方策の策定及び実施を精力的に行わなければならない(p29)。」と唱っています。

(a) 貴部局では男女共同参画のための理念や方針を確定し、内外に表明されていますか？

(1) はい	(2) いいえ	※	計
2	16	2	20

※・「内外」が意味不明のため回答できない。

・図書館では女性職員も多く、課長クラスには最近まで女性が在任していた。

(b) 前問(a)で(1)はいとお答えの場合、それはどのようなものですか？

- ・部内での表明・確認。
- ・パンフレット、説明会の開催

(c) 大学が「男女共同参画を推進するための基本的な理念や方針を確定し、内外に宣言することについてどのように考えますか？

(1) 全学的に宣言するだけでよく、部局での宣言は必要がない。	11
(2) 全学的に宣言すると同時に、部局でも宣言するべきである。	5
(3) その他	3
※	1
計	20

※・「内外」が意味不明のため回答できない。

(d) 前問 (c) のお答えの理由はなんですか？

- (1) ・十分意向は伝わる。
 - ・全学的に確定された事柄については、各部局も積極的に実施するのは当然である。
 - ・教職員の所属・部局にかかわらず、各人の意識徹底が肝要であること、組織的には大学が表明すれば全員が含まれる。
 - ・全学の方針に基づき行うべきである。
- (2) ・当部局は、むしろ少数の男性職員に対するセクシュアル・ハラスメントを検討する必要がある、部局内職員に意識づける必要がある。
 - ・男女共同参画推進の主旨、基本的な方針を、全教職員に認識させ意識改革を図る必要がある。
 - ・社会的情勢及び大学に求められている役割や透明性の確保（説明責任）の観点から公開すべきである。
 - ・医療短大（保健学科）は、女性教官がとくに優位であることを宣言することは、大学としてメリットとなる。
 - ・理念や方針などは、機会あるごとに何度でも情報を流し、理解を広めることが必要である。
- (3) ・大学の役割、社会的な情勢を考えて、理念や方針を打出す。
 - ・宣言することについて異論はないが、全学と部局と区別することの目的や意義がわからない。
 - ・宣言の前に、基本的な理念や方針を確定することが先決である。そのために、例えば「提言集」を評議会や教授会に説明するなど、イコール・パートナーシップ委員会の積極的な取り組みに期待したい。

〔4〕 上記報告書の提言の中で、もっとも重要だと考えられるものはどれでしょうか？

	1位	2位	3位	順位なし
①山口大学における男女共同参画推進のための基本的な理念と方針の確定と表明	11	1	1	1
②女性教員増加のための教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用		4	2	
③理工系やその他特に女性の少ない分野への参画の推進	1	1	2	
④女性職員の昇進の拡大	1	2	2	1
⑤非常勤講師の処遇及び研究環境の改善				
⑥教育カリキュラム及び研究活動における女性学・ジェンダー学の拡大と充実	2		4	
⑦研究における男女共同参画の推進及び女性研究者の研究環境の改善		2	1	
⑧性的差別を受けた際の不服申し立て制度の導入		2	1	
⑨セクシュアル・ハラスメントの防止と問題への対処	2	5	1	1
⑩育児環境の整備及び介護の両立支援	1	1	4	1
⑪山口大学における教職員・学生数及び教育・研究に関する調査統計資料の整備と公表				2
	18	18	18	6

II. 貴部局における教員・研究教育系技官の男女別構成、任用（採用・昇進）の状況について伺います。

〔1〕『山口大学における男女共同参画推進のための提言』に掲げた、それぞれの女性比率についてどのようにお考えですか？

(a) 教授について

(1) 非常に少ない	4
(2) 少ない	6
(3) 適当である	1
(4) その他	1
解答なし	8
計	20

(b) 助教授について

(1) 非常に少ない	3
(2) 少ない	8
(3) 適当である	1*
(4) その他	
解答なし	8
計	20

※むしろ女性の方が多い

(c) 講師について

(1) 非常に少ない	3
(2) 少ない	7
(3) 適当である	2*
(4) その他	
解答なし	8
計	20

※むしろ女性の方が多い

(d) 助手について

(1) 非常に少ない	1
(2) 少ない	9
(3) 適当である	1*
(4) その他	1*
解答なし	8
計	20

※むしろ女性の方が多い
※助手定員なし

(e) 教諭等

(1) 非常に少ない	1
(2) 少ない	
(3) 適当である	1
(4) その他	4*
解答なし	14
計	20

※該当なし

(f) 教室系技官について

(1) 非常に少ない	
(2) 少ない	3
(3) 適当である	1
(4) その他	2
解答なし	14
計	20

〔2〕 女性教員を増加させることについて伺います。

(a) 女性教員がもっと増えるべきだとお考えですか？

(1) 増えるべきだ	7
(2) そう考えない	3
(3) その他	3
解答なし	7
計	20

(b) 前問 (a) のお答えの理由は何ですか？

- (1) ・ 女性の理工系の社会的進出にともない、年々増加する女子学生への教育面等の対応などから必要である。
 ・ 女子学生の増加に対応し、教育的側面及び社会的側面から考えていく。
 ・ 現在の女性教員の絶対数からみて当然である。
 ・ (女性教員が増えてこそ) イコールパートナーシップといえる。
 ・ 能力のある(女性)教官が多いと考えるから。
 ・ 学生対応等につき、女性教官を必要とすることがある。社会的にも女性の求められる分野が増えている。人数が少ないと特定の人に負担がかかる。
 ・ 能力のある教官が多いと考えるから。
- (2) ・ 男性教員、女性教員ということを意識しないで、優れた教員を採用すればいい。
 ・ 女性だからと言う理由ではなく、能力、実力、教育・研究業績で評価すべきであるから。
 ・ 自然にまかせるべきである。
- (3) ・ 増えるのが望ましいが、「べき」とは考えない。
 ・ 増える方向が望ましいが、意識的に増やすのではない。

(c) 増えるべきだとお考えの場合、女性教員を増やすための何らかの取り組みが必要だとお考えですか？

(1) 取り組みが必要である	5
(2) 取り組みは必要でない	5
解答なし	10
計	20

(d) 前問 (c) のお答えの理由は何ですか？

- (1) ・ 公募制の積極的な導入(教員人事は原則公募とする)と適正な運用を図りながら、教官の国際化に対応するために数値目標を取り入れる。
 ・ まず、女性の工学系分野への進出を促進する。

- ・女性も働ける職場環境。
 - ・育児環境の整備などが必要であるから。
- (2) ・教員採用等に女性が能動的に応募すればよい。
- ・現在でも「男女共同参画」の意識は浸透している。個々の大学よりももつと大きな、例えば国、地方自治体の関与が必要。
 - ・具体的に妥当な採用方法が困難である。
 - ・採用人事で公募を行い、公平に審査を行っている。ここでは男女の性別は問題にならない。今までの社会が男性中心であったから男が多いが、現在優秀な女性の社会進出に伴い、特別な取り組みをしなくとも女性の職場における比率は増えてくると思われる。
 - ・自然にまかせるべきである。
- (解答なし) ・女性教員の必要性を、雇用の平等や優秀な人材確保の観点からすると、今後人事の公募制や能力評価など競争原理が働き、全くジェンダーは問題にならないと思う。女子学生への対応を考えると教育的配慮が必要かも知れない。
- (e) 女性教員を増やすための効果的な任用方法があるとお考えですか？あるとすればどのようなものですか？

(1) ある	10	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員を増やすことが目的ならば、一定の割合で女性教員採用規則をつくればよいのだが、雇用の平等や競争的人事の面や、優秀な人材確保のための公平性の観点はどのように考えるべきだろうか？ ・公募制の積極的な導入（教員人事は原則公募とする）と適正な運用を図りながら、教官の国際化に対応するために数値目標を取り入れる。 ・実際には「公平な公募」を増加する以外に方法はない。しかし、度を越すと逆差別になる。 ・まず、女性の工学系分野への進出を促進する。 ・環境を整えることによって業績を上げる。 ・全国公募であれば、多くの候補者が応募することが期待される。 ・保育施設等の整備が進めば応募しやすくなる。赴任しやすくなるかも知れない。女性が大事にされ、教育研究しやすい働きやすい環境であることがまず第一。それが確立されると、応募も増えてくるだろう。これによって、「山口大学は女性にとって働きやすいところだ!!」と認められるようにする。 ・教育・研究業績をつけて、実力、能力を高めること。 ・女性自身が努力して研究成果をあげること。
(2) ない	3	
解答なし	7	
計	20	

- (f) 女性教員を増やすために、教員公募システムの確立、ポジティブ・アクションの採用、女性比率の達成目標の設定などが議論されていますが、そのような方法を採用することについてどのようにお考えですか？また、そのような方法を貴部局で採用することについてはどのようにお考えですか？具体的なご意見をお書き下さい。
- ・ジェンダーを語るときに、生物学的な機能を社会で妨げないことが重要です。育児が済んで復職するシステムの確立。

- ・工学部アクションプラン（法人化への対応）において、教官公募は原則公募制を取り入れることとしているが、採用数の達成目標については明確に定めてなく、現在検討中である。
- ・「意識の向上」は大切であるが、「数値目標の設定」が妥当かどうかは難しい。男女を問わず「教員の質の向上」がまず重要問題である。
- ・教育研究環境として、何ら男女にかかる差はないことの表明が必要である。度を越した、または特別の配慮は逆差別になる。
- ・ポジティブ・アクションのような方法を採用しても、仕事が出来なければどうしようもない。
- ・採用人事で公募を行い、公平に審査を行っている。ここでは男女の性別は問題にならない。今までの社会が男性中心であったから男が多いが、現在優秀な女性の社会進出に伴い、特別な取り組みをしなくとも女性の職場における比率は増えてくると思われる。
- ・達成目標を設定しても、無理やり連れてくるわけにはいかない。公募システムは必要である。ポジティブ・アクションの功罪を検討したい。
- ・既に採用している。
- ・女性比率の達成目標などはあまり必要ない。能力、実力があれば男性より多くなることは可能だ。
- ・男女平等にしているので、優秀な人であれば女性でよい。

〔3〕現在の貴部局の任用方法はどのようなものですか？採用と昇進の両方についてお答え下さい。

(1) 採用について

- ・各学科の教育・研究分野（講座編成）等に応じて、公募により行っている。任用方法は、教授会で教官選考委員会を設け、教育・研究・社会的貢献等について審査を行ったのち、教授会で投票により決定する。
- ・原則公募である。人事委員会（他分野・講座の教員を含む）を経て教授会で決定している。
- ・公募、差別なし。
- ・①学部の今後の方針と対応して、戦略的に耐えうるかを検討。
- ・②各学科の教育・研究分野を充実・発展出来るかを検討。
- ・③原則公募。
- ・業績。
- ・公募。性の条件はない。年齢条件はある。教育、研究、社会活動について、人事調査委員会が調査し、教授会で投票により可否を問う。
- ・全く男女を区別せずに行っている。
- ・事務部長の職務と考えている。
- ・教育、研究業績及び人物評価

(2) 昇進について

- ・各学科の教育・研究分野（講座編成）等に応じて、公募により行っている。任用方法は、教授会で教官選考委員会を設け、教育・研究・社会的貢献等について審査を行ったのち、教授会で投票により決定する。
- ・研究歴、教育歴及び研究業績。

- ・①学部の今後の方針と対応して、戦略的に耐えうるかを検討。
- ・②各学科の教育・研究分野を充実・発展出来るかを検討。
- ・③原則公募。
- ・教室が提案。教育、研究、社会活動について人事調査委員会が調査し、教授会で投票により可否を問う。
- ・業績。
- ・各分野において最も適切な人材を昇進させている。
- ・採用、昇進とも教授会で、採用・昇任の理由を本人に係る事柄だけでなく、総合的に説明し承認を得ることになっている。
- ・差別なし。
- ・人事協議会の議を経て教授会に審査委員会を設置。
- ・全く男女を区別せずに行っている。
- ・事務部長の職務と考えている。
- ・教育、研究業績及び人物評価

〔4〕現在の貴部局の任用方法は、女性教員などの採用・昇進という視点から見てどのように評価されますか？

(1) 特に問題はない。	10
(2) 検討の余地がある。	
(3) 一概に言えない。	2
解答なし	8
計	20

〔5〕前問〔4〕のお答えの理由は何ですか？

- (1) ・優秀な人材であれば男女を問わず、採用・昇進の機会が開かれているから。
- ・平等になっているから。
 - ・当学部は理系であり、概して公募に際して女性の応募者が少ない。これが女性教員が少ない主たる理由と考える。
 - ・女性を意識しない。
 - ・問題に思い当たらない。
 - ・差別なく、公平に行われている。
 - ・男女に差をつけてはいない。(業績によるところが大)
- (2) ・わからない。
- ・女性教官の人数が少なく、任用等は各学科が担当してきたため、学部としての問題となってきたいなかった。

〔6〕 女性教員が極端に少ない分野について伺います。

(a) 貴部局には女性教員が極端に少ない分野がありますか？

(1) ある	6	<ul style="list-style-type: none"> ・ 歴史と言語の講座 ・ 数理学、物理学、地球科学の3講座であり、それぞれ0名である。 ・ 工学部全体で女性教官が少ない。 ・ 全分野 ・ 外科系のうち、一般外科、整形外科、泌尿器科
(2) ない	4	
解答なし	10	
計	20	

(b) 前問 (a) で、(1) あるとお答えになった場合、その分野で女性教員が極端に少ない理由は何だと考えられますか？具体的にお書き下さい。

- ・ ①女性の工学分野への進出が少ない。
- ・ ②工学系教官への志望が少ない。
- ・ 公募について応募者が少なく、また適任者がいない。
- ・ 基本的にその分野の女性研究者が少ない。
- ・ 現在その分野への女性の進出が少ないから。
- ・ 応募も少ないが、教育・研究業績が少ないのではないか？
- ・ 女性が好まないのではないか？

(c) 女性教員が極端に少ない分野で、女性の任用の拡大などを部局として意識的に行っていることはありますか？また、今後何らかの方策を講じるとすればどのようなことが考えられますか？具体的にお書き下さい。

- ・ 特になし。意識的に女性任用の拡大を行うことは逆差別につながる。
- ・ 部局として意識的には行っていない。当学部では「女性任用」についての各教官の意識は妥当と考えている。学科長会議などで「女性任用」についてコメントをしている。
- ・ 工学部アクションプラン（法人化への対応）において、教官公募は原則公募制を取り入れることとしているが、採用数の達成目標については明確に定めてなく、現在検討中である。

Ⅲ. 貴部局における事務系職員および施設系技官（非常勤も含む）の男女別構成及び任用（採用・昇進）について伺います。

〔1〕 現在の職員の女性比率を、係長以上、一般職員、非常勤職員とにわけてみた場合に、その間のバランスについてどのようにお考えですか？具体的にお答え下さい。

- ・ 女性係長（以上）は少ない。
- ・ 女性係長以上1名。一般職員10名、非常勤職員（委任経理金雇用除く。）10名で男女間のバランスが2：1である。非常勤職員については、雇用形態及び職務内容等から女性が多くなっている。
- ・ やむを得ない。歴史的背景がある。
- ・ 現状は過去の人事の積み重ねであるが、女性の登用（係長以上）が少ないことは事実である。

- ・係長以上については、女性比率が低いと思うので改善の必要あり。
- ・係長以上の職員に女性登用比率が低い。一般職員は、近年女性比率が高くなったように思われる。
- ・係長以上のポスト：女性の登用がない。男女共同参画を図るためにも、今後女性の登用を図るべきである。
一般職員：男女比率は妥当と思われる。(男12名、女11名)
非常勤職員：ほとんどが女性である。
- ・良いバランスで、差別的な問題があるとは思われない。非常勤職員は女性が多い。
- ・特に係長以上の女性比率が少ないと考えている。

〔2〕女性職員の任用について伺います。

(a) 事務系及び施設系女性職員の採用や昇進において、何か問題があるとお考えですか？

(1) ある	5	<ul style="list-style-type: none"> ・事務系における女性の採用については、若い世代の比率が約2：1の割合で異なる係への配置換も行われていることから、特に問題はないと思われる。しかし、昇任については、(女性の)高年齢層における同一職場での勤務が長く、リーダーシップに欠ける面がある。 ・特に昇任人事の場合で、他機関の勤務(特に住居を移す場合、結婚している人が単身赴任の場合)で、問題が残るが配慮するしかない。 ・採用については、男性職員の意識改革が必要。昇進については、年功序列は行うべきでなく、女性の場合も能力主義とすべき。 ・女性の昇進について、能力が男性候補者と比し同程度であれば、女性を登用するなどの積極的な方策が必要と考える。 ・事務系の女性職員の昇進について、特に(女性の)係長以上の昇進について部課長等の認識が低い点がある。
(2) 特にない	3	<ul style="list-style-type: none"> ・査定(採用・昇任)する側よりも、当該女性職員の方が少々職務上の意識、向上心が不足している部分を見受ける。 ・査定に際しては、男女平等に考えればよい。
解答なし	12	
計	20	

- (b) 前問(a)で、(1)問題があるとお答えになった場合、それを改善するために部局として行っていることはありますか？あれば、それについてお書き下さい。
- ・昇進の候補者推薦に関し、女性を候補者として積極的に推薦している。
 - ・個別に配慮する。
 - ・工学部アクションプランを作成し、それに基づき事務系職員を対象に、職員の意識改革のための説明会(学部長、事務長から)を開催している。
 - ・諸会議で意識啓発に努めるとともに、研修会等で人権問題の研修を設けるようにしている。

- (c) 前問 (a) で、(2) 問題が特にないとお答えになった場合、部局として問題がないように特に配慮している点があれば、それについてお書き下さい。
- ・男女であることは意識していない。仕事の従事の仕方、能力において、同一線上で評価しているから。
- (d) 女性職員の昇進について、部局として特に配慮されていることはありますか？あればそれについてお書き下さい。
- ・特にない。平等に考えている。
 - ・特に配慮はしていないが、受入体制は整えている。
 - ・昇進の候補者推薦に関し、女性を候補者として積極的に推薦している。
 - ・適任者には適材適所に処遇する。
 - ・女性職員の係長以上の登用を、積極的に進めていく方針である。
- (e) 山口大学における男女共同参画の推進に関する管理職の意識啓発について、部局として現在行っていることがありますか？あるいは今後何か計画していることはありますか？あれば、それについてお書き下さい。
- ・事務職員については、係長会議等を通じて常に意識改革を促している。
 - ・中期目標・中期計画の中で、女性職員の増加を図ることを掲げている。
 - ・諸会議で意識啓発に努めるとともに、研修会等で人権問題の研修を設けるようにしている。

IV. 貴部局におけるジェンダー研究・教育について伺います。

〔1〕 研究におけるジェンダーの視点について伺います。

- (a) 貴部局ではジェンダーの視点を取り入れた教育研究組織（講座・部門・研究室など）がありますか？

(1) ある	3	・女性診療科学
(2) ない	9	・現在のところない。 ・平成16年度からを目指して対応したい。
解答なし	8	
計	20	

- (b) 貴部局ではジェンダーをテーマにしたり、その問題を視野に収めた研究・調査などがありますか？

(1) ある	4	・ジェンダーをテーマにした研究及び講演会などを定期的に行っている。 ・産婦人科における研究
(2) ない	7	
解答なし	9	
計	20	

(c) 貴部局ではジェンダーをテーマにしたり、その問題を視野に収めた研究を今後拡充していく見通しはありますか？あるいはそれについての具体的な計画はありますか？

(1) ある	4	・ 女性診療科学の充実 ・ 女性外来への参画
(2) ない	6	
解答なし	10	・ ジェンダーをテーマにするということは全学で行うことで、広い視野で考えることの可能性が広がると思う。
計	20	

〔2〕 教育におけるジェンダーの視点について伺います。

(a) 貴部局ではジェンダーをテーマにしたり、あるいはその問題を視野に収めた講義などがありますか？

(1) ある	5	・ 卒業論文指導において、女性の人権に関わる諸問題においてジェンダーの視点を重視する。修士課程の学生がジェンダーをテーマに取り組んでおり、ジェンダー研究者の論文精読などを通して指導している。講義の一部に取り上げる。共通教育の授業において取り上げる。 ・ 山本薫子2年前期「社会学」においてジェンダーの社会学、セクシャリティの社会学を取り上げている。 ・ 産科婦人科、医学概論
(2) ない	7	
解答なし	8	
計	20	

(b) 貴部局では、ジェンダーをテーマにしたり、その問題を視野に収めた教育を今後拡充させていこうとする計画はありますか？

(1) ある	6	・ 検討中である。 ・ 先行している学部をまず参考にしたい。 ・ 女性の医学
(2) ない	5	・ 引き続きジェンダーをテーマにした授業を行う予定であるが、拡充するとは言えない。
解答なし	9	
計	20	

V. 貴部局における学生（学部・大学院）について伺います。

〔1〕 現在の学生の女性比率をどのようにお考えですか？

(a) 学部学生

(1) 非常に少ない		
(2) 少ない		
(3) 適当である	6	
(4) その他	4	・ 多い(3) ・ 女性の比率が高くなりつつある。
解答なし	10	
計	20	

(b) 大学院生

(1) 非常に少ない		
(2) 少ない		
(3) 適当である	8	
(4) その他	2	・多い(2)
解答なし	10	
計	20	

〔2〕女性研究者(教員・大学院学生)が極端に少ない分野について伺います。

(a) 女性研究者が極端に少ない分野について、今後その分野を学ぶ女子学生を増やしていくためにはどのような方法があるとお考えですか？

- ・女性の社会活動進出を促す教育、日常の活動。
- ・女性の大学院学生は少ない。修士の場合、女性の企業就職の率も低くはないが、博士課程以降が問題である。しかし、これは大学だけでは取り扱えない大きな問題である。
- ・女性の工学への興味を増やす。
- ・工学部アクションプランで「課程博士を増やす方法」を定めているが、今後その実施に向けて、広報活動を含めてシステム作りを検討する。

(b) 女性研究者が極端に少ない分野について、今後その分野を学ぶ女子学生を増やしていくために、貴部局が導入している方法はありますか？

(全員解答なし)

〔3〕就職に関して、特に女子学生のために、部局として行っていることはありますか？

(1) ある	3	・特にないが、現状では各学科に就職教授を設け指導を行っており、また、事務部に就職情報資料室(パソコン5台、資料等)を設け、女子学生向けの資料を別に用意している。 ・就職担当教授が、各企業の人事担当者に女子学生の就職について必ず問題点などをたずねる。 ・積極的に促進している(日常的に)。
(2) ない	5	
解答なし	12	
計	20	

〔4〕大学院進学に関して、特に女子学生を対象として部局として行っていることはありますか？

(1) ある		
(2) ない	8	・当学部では、女子の大学院への進学率は低くはない。
解答なし	12	
計	20	

VI. 貴部局全体にかかわる次の事項について伺います。

〔1〕 男女共同参画にかかわる、昇進その他の様々な問題を解決するために、苦情処理・不服申し立てに関する制度を設けることについてどのようにお考えですか？

(1) そのような制度は必要ない。	2	
(2) 全学に設置すべきであり、部局単位の設置は必要ない。	11	・吉田、小串、常盤の地区単位で。
(3) 全学に設置し、部局単位でも設置すべきである。	2	
(4) その他	3	・部局別に対応が異なることはわからない。
解答なし	2	
計	20	

〔2〕 育児環境・介護環境の整備・改善について特に部局として行っていることはありますか？また、部局として行えることはありますか？具体的にお書き下さい。

- ・介護休暇をとる職員は出てきており、意識は広がっている。
 - ・院内保育所はあるが、建物が老朽化していることから、建物と備品の整備をしたい。
 - ・育児・介護休暇の取り易い環境作りをする。
 - ・育児・介護のしやすい環境を整備する。
 - ・特にないが、育児休暇制度などは各教官が活用しているようである。
 - ・保育所の改造を行っている。
 - ・保育所を設置している。
 - ・特に行っていることはない。
- 部局として行えることは、今後の検討課題である。

〔3〕 研究環境・職場環境改善のために、男女別の休養室など部局として特に設けている施設がありますか？

(1) ある	10	・更衣室、男女別休養室等 ・女子職員：1スパン確保用務員：別室設置 男子職員：改修工事時に設ける予定
(2) ない	6	
解答なし	4	
計	20	

〔4〕 前問〔3〕のような施設の現状をどのようにお考えですか？

(1) 十分である。	4	
(2) 不十分であり、充実させたい。	10	
(3) 特に必要と考えたことはない	1	
(4) その他	1	・1室あるが、これ以上の数を確保する余地はない。
解答なし	4	
計	20	

〔5〕研究環境・職場環境改善のために、今後どのような施設を設けることが望ましいとお考えですか？具体的にお書き下さい。

- ・ 保育所の設置。
- ・ 男女を意識しない教職員休養室（学部）の確保。
- ・ 喫煙室の設置。
- ・ 保育所。ベビーシッター制度。
- ・ 女性トイレの充実、保育所の開設・充実、フレックスタイム制導入など。
- ・ ニーズをとらえて検討・具体化する必要がある。
- ・ 保育施設、休養室の設置。
- ・ 男性用休憩室。
- ・ 現時点では特になし。今後、相談しながら整備することが必要であろう。
- ・ 学内育児施設の設置。

〈結果の分析と検討されるべき課題〉

I. 男女共同参画の理念や方針を確定し、内外に宣言することについて

- ・ 回答した部局長全員が、山口大学における男女共同参画の理念や方針を全学的に宣言することに賛成している。但し部局でも宣言することに賛意を示した部局長は全体の4分の1にとどまり、部局独自の提言を行うことには消極的である。この結果を踏まえて、男女共同参画のための基本的理念や方針について、全学レベルで議論し、確定していくことが緊急に必要であると考えられる。

II. 女性教員を増加させることについて

- ・ 回答した部局のすべてが、女性教員の数が少ないという認識であった。しかし、女性教員が「増えるべきか？」という問いには、回答した13人のうち約半数の6人が「そう考えない」、あるいは増えるのは望ましいが、「べきだ」とは思わないとしている。さらに、女性教員の採用、昇進という視点から見て、任用方法に「問題なし」とした部局長が、回答12人中10人であった。多数の人が、女性教員が少ないとしながら、任用方法を改善しようと考えておらず、認識のギャップが生じている。
- ・ 女性を増やすための具体的な取り組みとしては、「公募制の導入」と「職場環境の整備」しかあげられておらず、ポジティブ・アクション、女性比率の達成目標の設定に関しては否定的な意見が圧倒的であった。
- ・ 一学部のアクションプランを除いては、女性の採用・昇進を積極的に推進していこうとする試みは見当たらず、今後この分野での具体的な議論や動きが必要とされる。

III. 事務系職員及び施設系技官の昇進について

- ・ 回答者の多数が、係長以上のポストへの女性の登用が少ないと認識し、昇任方法に問題があると感じている。
- ・ しかし、ここでも具体的な改善策がほとんど提示されておらず、研修会等での意識啓発や女性の昇進候補者への積極的推薦にとどまっている。昇進のための、差別のない客観的なスタンダードの設定等について積極的に議論されるべきである。

IV. ジェンダーの視点からの研究・教育の拡充について

- ・ ジェンダーをテーマにした研究や科目のある部局が、回答数の中でいずれも半数以下であることが

ら、ジェンダーの分野での研究・教育の拡充、とくに全学的な視点（たとえば共通教育科目におけるジェンダー科目の増設）でのそれが要請される。

V. 女子学生について

- ・女子学生の比率が高まる傾向にあるにもかかわらず、女子学生対象の就職や進学支援はほとんど行われていない。女子学生への支援方案が具体的に検討されるべきである。

VI. 男女共同参画にかかわる苦情処理・不服申し立てに関する制度の設置

- ・部局単位での設置を必要とする回答は少なかったが、大勢が全学に設置するべきであるというものであった。こうした制度の設置を検討していく必要がある。

VII. 育児環境・介護環境の整備・改善について

- ・育児・介護休暇の取りやすい環境づくりと、保育所の設置を至急の課題とする回答が多かった。

VIII. 施設の整備

- ・研究環境、職場環境改善のために、休養室、保育所の設置状況が不十分であり、充実させて行くべきだという声が大勢であったが、具体的な予算措置が求められる。

Ⅲ. 山口大学における男女共同参画に関する 意識調査

Ⅲ. 山口大学における男女共同参画に関する意識調査

男女共同参画社会の実現は近年、大きな社会的要求として取り上げられるようになってきた。我が国においても、平成9年に「改正男女雇用機会均等法」、また、平成11年に「男女共同参画社会基本法」が制定され、山口県においても平成12年には「山口県男女共同参画推進条例」が制定されるなど、社会的気運が高まってきている。

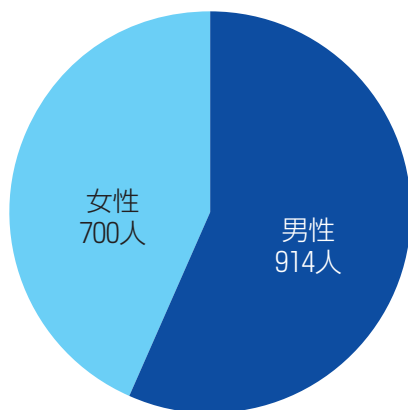
山口大学においては、平成11年にイコール・パートナーシップ委員会が設置され、これまでは主に、セクシュアル・ハラスメント対策に力を注いできたが、これからは、もう一つの柱として山口大学における「男女共同参画社会」の実現にも努力していきたい。

これに先立って、山口大学における男女共同参画社会実現のための現状把握および個人の意識に関する調査を平成14年5月に実施した。各部署の教職員（2,297人）および学生（2,680人）に調査を行い、3,260人（66%）の回答を得た。ここに、男女共同参画アンケートの集計結果を整理し、分析した。

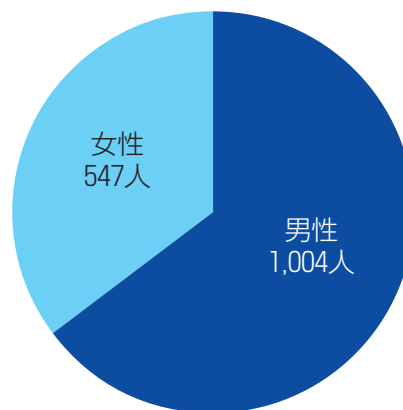
はじめにあなたのことを教えて下さい。

Q1. あなたは、

1. 男性（教職員：914人（47.7%）、学生：1,004人（52.3%））：1,918人 [60.6%]
 2. 女性（教職員：700人（56.1%）、学生：547人（43.9%））：1,247人 [39.4%]
- 合計3,165人 [100.0%]



教職員 1,614人



学生 1,551人

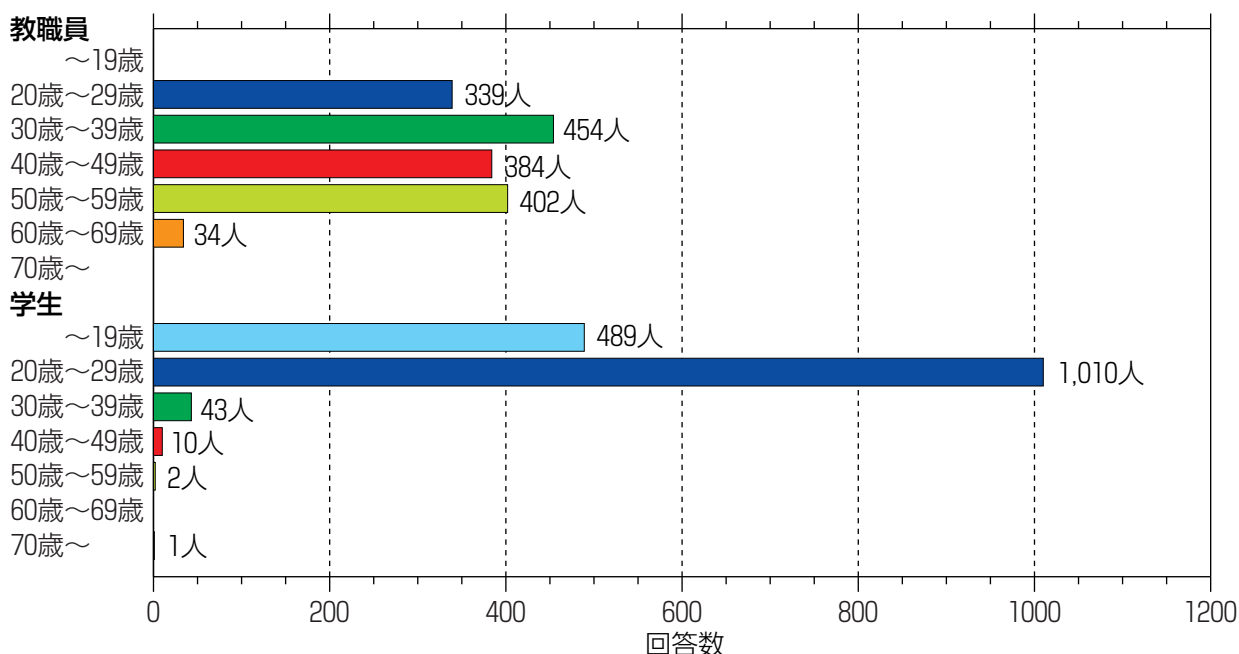
Q 2 . あなたは、

1, 学部学生	1,175人 (36.9%)
2, 修士課程学生	331人 (10.4%)
3, 博士課程学生	57人 (1.8%)
4, 事務系職員 (非常勤・パートを含む)	393人 (12.3%)
5, 技術系職員 (非常勤・パートを含む)	477人 (15.0%)
6, その他の職員 (教官を除く、非常勤・パートを含む)	52人 (1.6%)
7, 教授	185人 (5.8%)
8, 助教授	171人 (5.4%)
9, 講師	90人 (2.8%)
10, 助手	115人 (3.6%)
11, 附属学校教諭	126人 (4.0%)
12, その他の教員	16人 (0.5%)

合計3,188人 (100.0%)

Q 3 . あなたの年齢は、

	教職員	学生	合計	比率
1, 20歳未満		489人	489人	15.4%
2, 20~29歳	339人	1,010人	1,349人	42.6%
3, 30~39歳	454人	43人	497人	15.7%
4, 40~49歳	384人	10人	394人	12.4%
5, 50~59歳	402人	2人	404人	12.8%
6, 60~69歳	34人		34人	1.1%
7, 70歳以上		1人	1人	0.0%
	1,613人	1,555人	合計3,168人	100.0%



本意識調査の回答者はQ3から、教職員1,613人、学生1,555人となっており、教職員は年齢構成が各階層に平均的に分布しているのに対し、学生は20代以下に集中している。

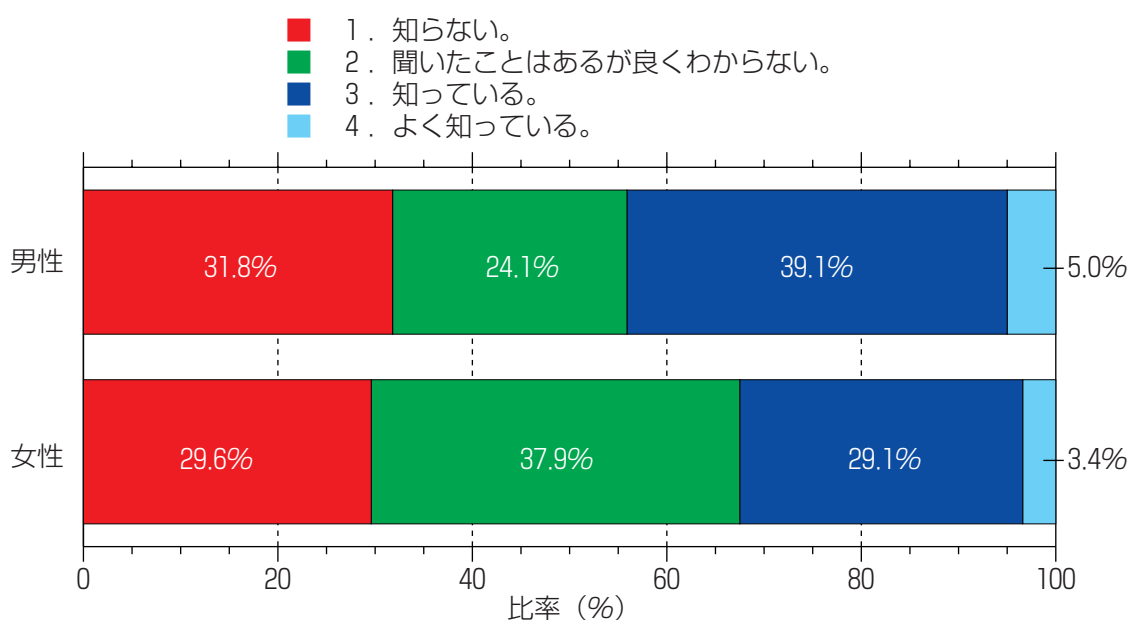
※アンケートの集計に際しては教職員と学生を区別せず、男女別で行った。

以下、男女共同参画に関する質問にお答えください。

Q 4. あなたは、男女共同参画社会という言葉を知っていますか。

	男性	女性
1. 知らない。	606人 (31.8%)	371人 (29.6%)
2. 聞いたことはあるが良くわからない。	459人 (24.1)	474人 (37.9)
3. 知っている。	744人 (39.1)	364人 (29.1)
4. よく知っている。	95人 (5.0)	43人 (3.4)
	1,904人 (100.0)	1,252人 (100.0)

合計3,156人

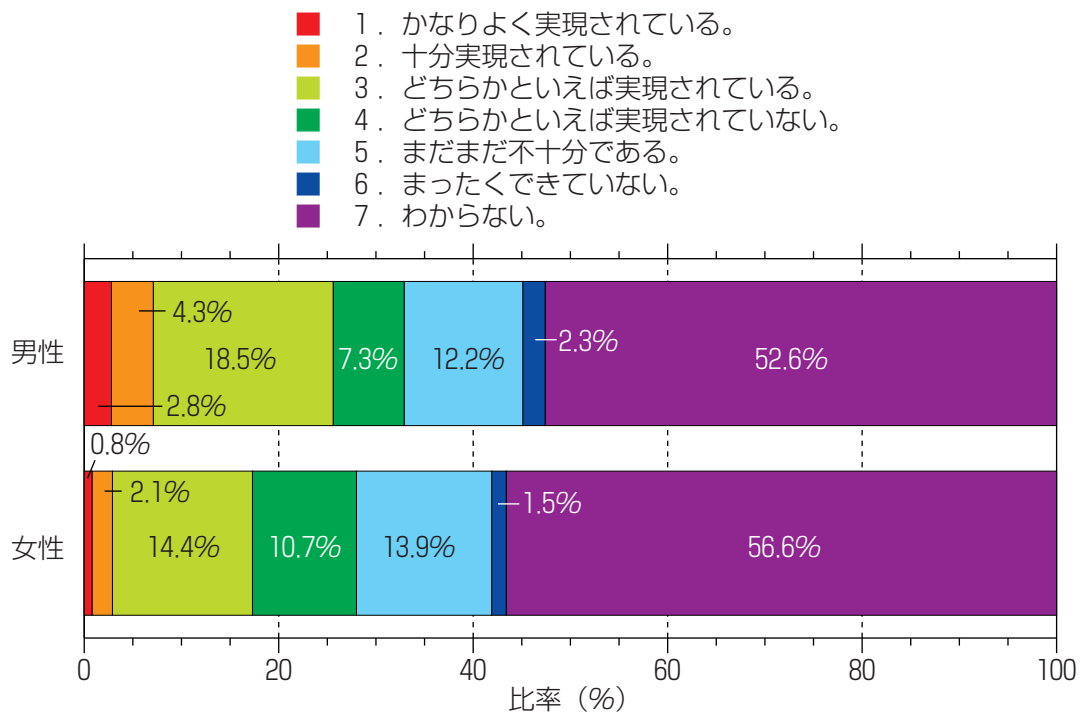


男女とも男女共同参画社会という言葉を知らない、あるいは、聞いたことはあるがよくわからないと答えた人が半数以上もあり、とりわけ女性は67.5%もいた。良く理解している人は3.4%にとどまり、この言葉が認知されていないことがうかがえた。

Q 5. 現在、山口大学において男女共同参画社会がどのくらい実現されていると思いますか。

	男性	女性
1. かなりよく実現されている。	51人 (2.8%)	10人 (0.8%)
2. 十分実現されている。	78人 (4.3)	26人 (2.1)
3. どちらかといえば実現されている。	334人 (18.5)	180人 (14.4)
4. どちらかといえば実現されていない。	132人 (7.3)	133人 (10.7)
5. まだまだ不十分である。	221人 (12.2)	174人 (13.9)
6. まったくできていない。	42人 (2.3)	19人 (1.5)
7. わからない。	952人 (52.6)	706人 (56.6)
	1,810人 (100.0)	1,248人 (100.0)

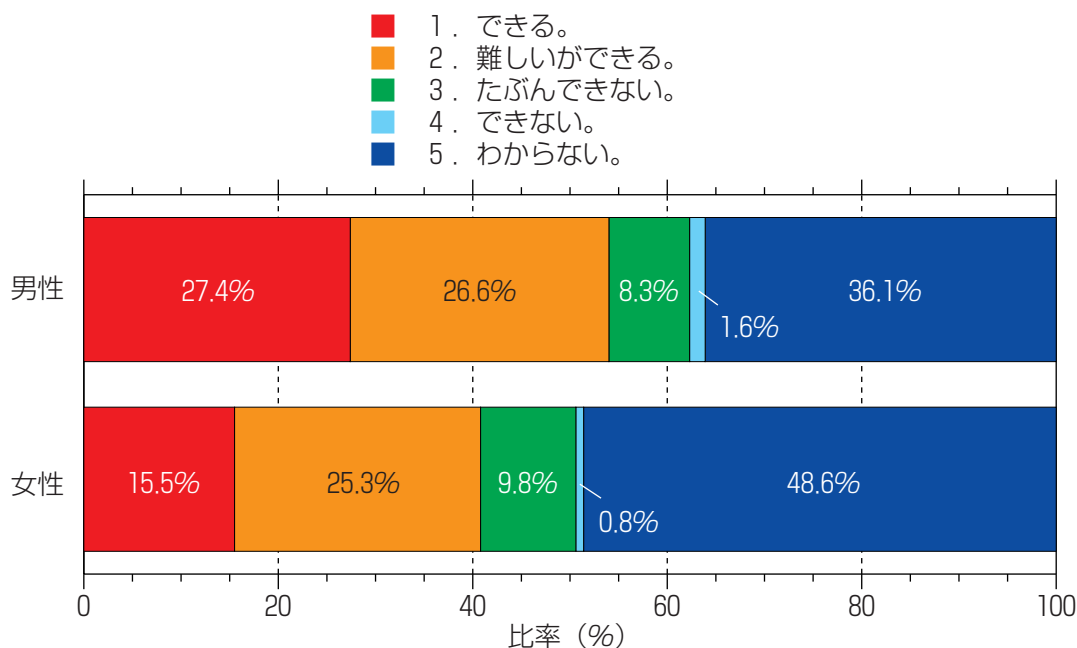
合計3,058人



Q 4 の結果を反映して、過半数の人がわからないと答えているが、残りの回答において男女間で大きな認識の違いを見せている。女性では、山口大学における男女共同参画社会の実現現況について否定的な答えをした人は26.1%にのぼるのに対して、男性では21.3%と4ポイント以上も低い。逆に肯定的な答えをした人は、女性では17.3%にすぎないのに対し、男性では25.6%にもものぼっている。概して、女性でより否定的、男性でより肯定的といえよう。

Q 6 . 山口大学において男女共同参画社会の実現についてどう思いますか。

	男性	女性
1, できる。	502人 (27.4%)	185人 (15.5%)
2, 難しいができる。	487人 (26.6)	301人 (25.3)
3, たぶんできない。	152人 (8.3)	117人 (9.8)
4, できない。	29人 (1.6)	9人 (0.8)
5, わからない。	660人 (36.1)	578人 (48.6)
	1,830人 (100.0)	1,190人 (100.0)
	合計3,020人	

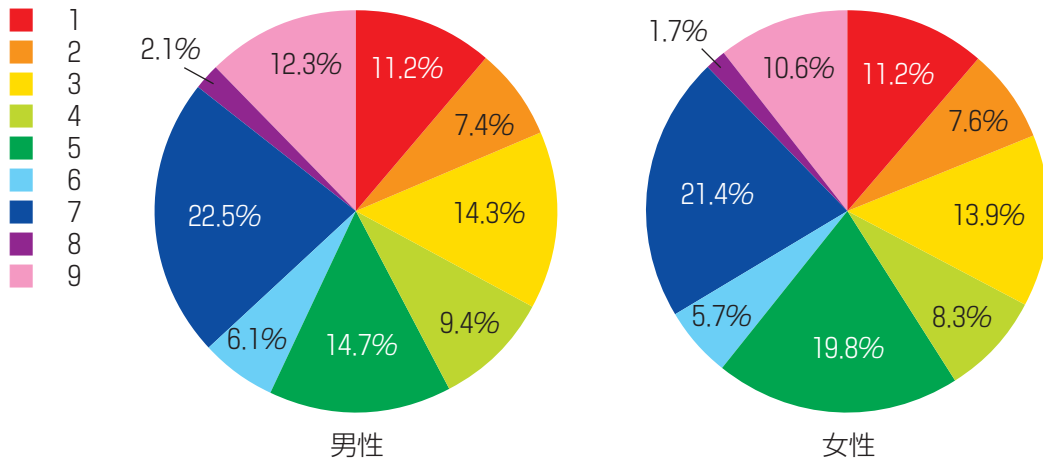


山口大学における男女共同参画社会の実現について、男性の肯定的回答（54.0%）が女性のそれ（40.8%）を大きく上回っており、また、女性のわからないという回答（48.6%）が男性のそれ（36.1%）を大きく上回っている。女性が懐疑的であるのに対し、男性の方が楽観的であることがわかる。

Q 7. 山口大学の男女共同参画社会の実現において、それを阻む障害があるとすれば何ですか。

(○はいくつでも可)

	男性	女性
1, 教職員の男女人数の不均衡	377人 (11.2%)	271人 (11.2%)
2, 教職員の男女採用数の不均衡	251人 (7.4)	183人 (7.6)
3, 教職員の男女共同参画社会実現への意識の低さ	486人 (14.3)	337人 (13.9)
4, 学生の男女共同参画社会実現への意識の低さ	318人 (9.4)	200人 (8.3)
5, 女性の職場参画のための育児・介護施設の不足	497人 (14.7)	478人 (19.8)
6, 女子学生、女性職員の社会参画意識の低さ	206人 (6.1)	137人 (5.7)
7, 山口大学内部の問題ではなく、日本社会全体の 問題である。	759人 (22.5)	517人 (21.4)
8, 特にない	70人 (2.1)	40人 (1.7)
9, わからない	415人 (12.3)	257人 (10.6)
合計	3,379人 (100.0)	2,420人 (100.0)

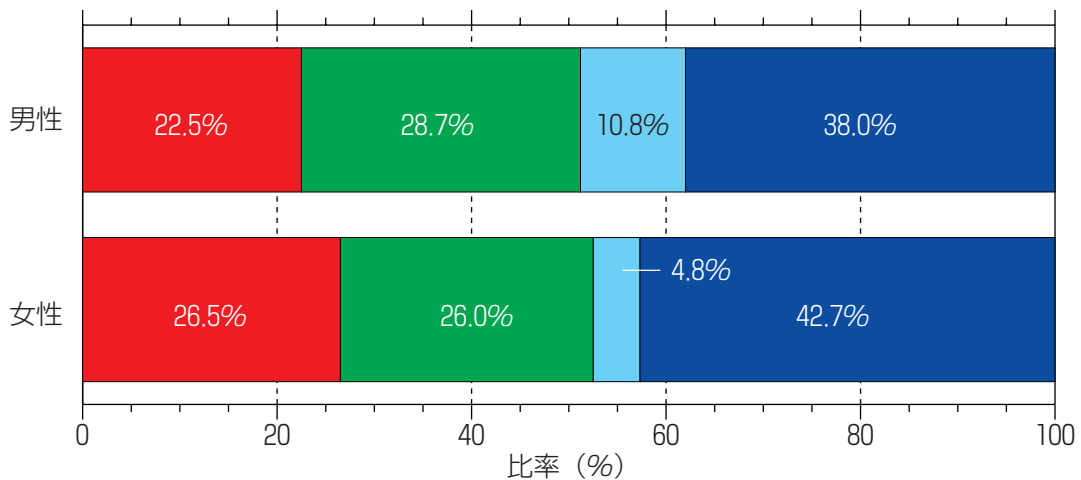


男女ともに、山口大学における男女共同参画社会実現の障害になっているのは、山口大学内部の問題ではなく、日本社会全体の問題としてとらえている。しかし、女性は同時に、育児・介護制度の不備や施設の不足をあげている。さらに、構成員自らの意識の低さも認めている。

Q 8 . あなたの男女共同参画社会に対する意識の高さは、山口大学の構成員の中でどの程度だと思いますか。

	男性	女性
1, 低い方から1 / 3。	425人 (22.5%)	328人 (26.5%)
2, 中央1 / 3。	541人 (28.7)	322人 (26.0)
3, 高い方から1 / 3。	203人 (10.8)	59人 (4.8)
4, わからない	717人 (38.0)	528人 (42.7)
	1,886人 (100.0)	1,237人 (100.0)
	合計3,123人	

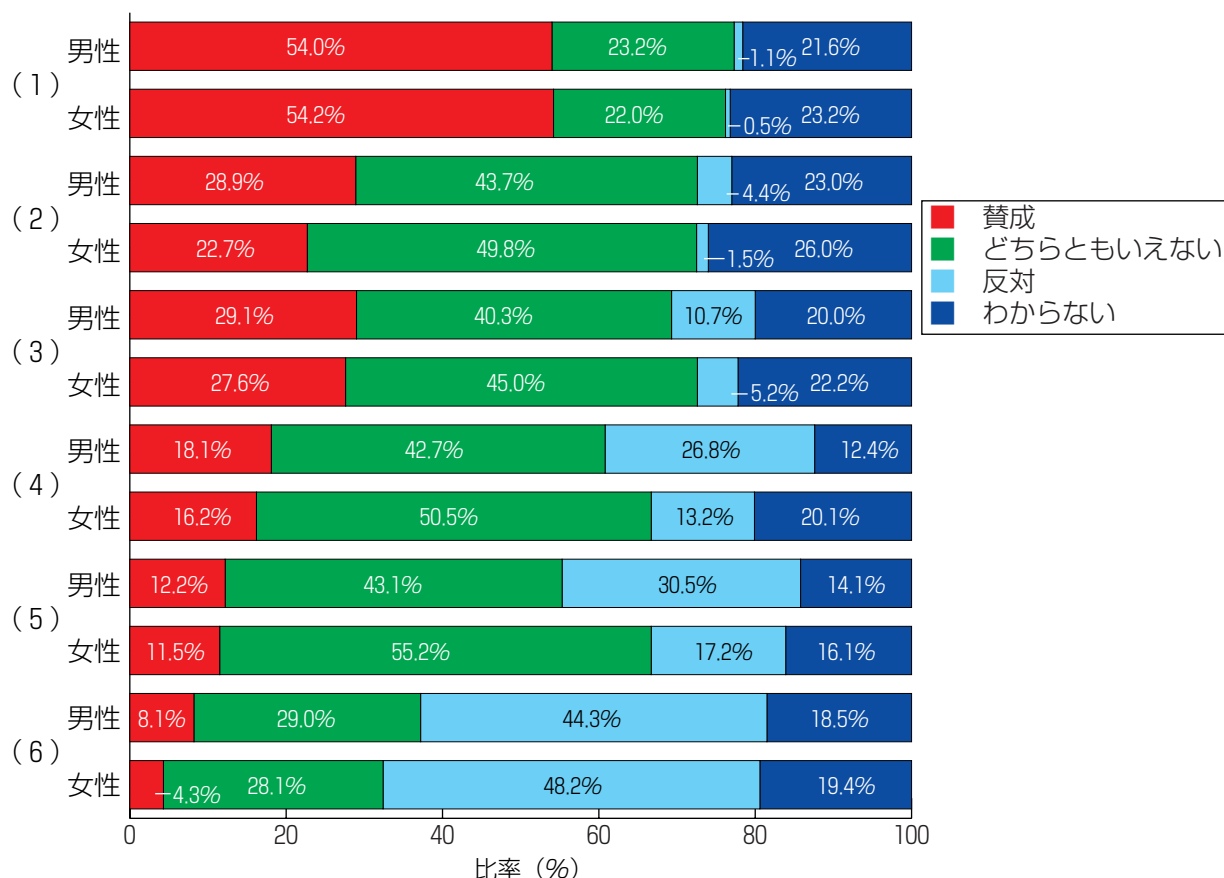
- 1. 低いほうから1 / 3。
- 2. 中央1 / 3。
- 3. 高いほうから1 / 3。
- 4. わからない。



Q 4 とも関連しているが、男女共同参画社会に対する関心の低さが「わからない」という回答が圧倒的多数であることからもうかがえる。関心の低さや、意識の低さは男性より女性の方が多い。

Q9. あなたは、男女共同参画社会に関する以下の意見についてどう思いますか。(1)～(6)までの各々について、該当するものの数字一つに○を付けてください。

		賛成		どちらともいえない		反対		わからない	
		人	%	人	%	人	%	人	%
(1) 山口大学では男女共同参画社会の実現が必要である 男性1,887人 女性1,231人 合計3,118人	男	1,019	54.0	439	23.3	21	1.1	408	21.6
	女	667	54.2	271	22.0	7	0.6	286	23.2
(2) 私は男女共同参画社会の実現のための努力をおしまない 男性1,893人 女性1,222人 合計3,115人	男	547	28.9	828	43.7	83	4.4	435	23.0
	女	278	22.7	608	49.8	18	1.5	318	26.0
(3) 女子学生募集の推進は男女共同参画社会の実現に不可欠である 男性1,893人 女性1,218人 合計3,111人	男	551	29.1	762	40.3	202	10.7	378	20.0
	女	336	27.6	548	45.0	63	5.2	271	22.2
(4) 女性教職員の優先採用は男女共同参画社会の実現に不可欠である 男性1,792人 女性1,221人 合計3,013人	男	325	18.1	765	42.7	480	26.8	222	12.4
	女	198	16.2	616	50.5	161	13.2	246	20.1
(5) 教職員、学生の男女比は1：1にするべきである。 男性1,888人 女性1,229人 合計3,117人	男	231	12.2	814	43.1	576	30.5	267	14.1
	女	141	11.5	679	55.2	211	17.2	198	16.1
(6) 私にとっては男女共同参画社会は関係ない 男性1,834人 女性1,206人 合計3,040人	男	149	8.1	532	29.0	813	44.3	340	18.5
	女	52	4.3	339	28.1	581	48.2	234	19.4

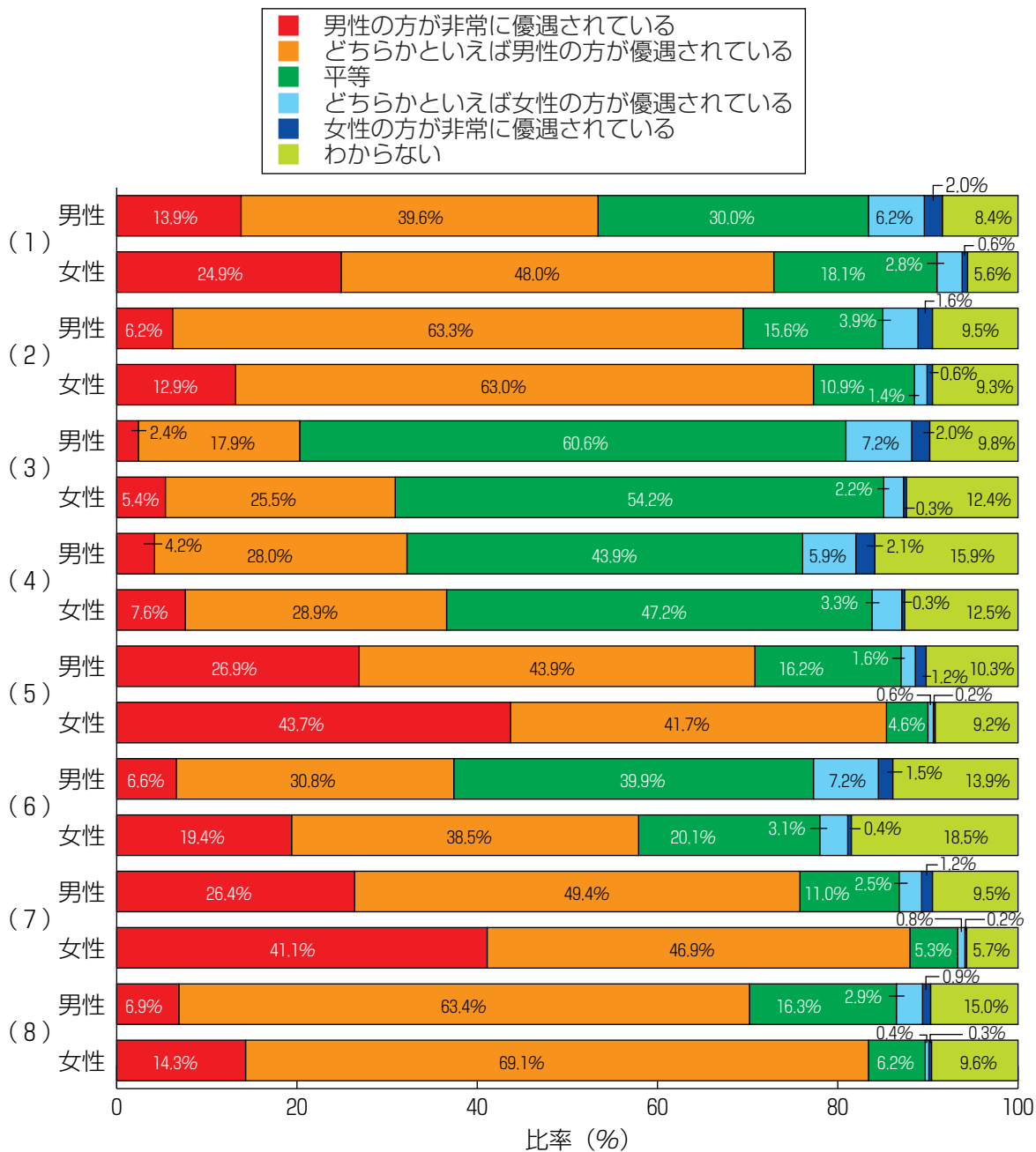


男女ともに半数以上の方が山口大学における男女共同参画社会の実現は必要であると思っているにもかかわらず、ポジティブ・アクションには消極的である。特に、ポジティブ・アクション（女性の優先採用）に反対する男性の比率は女性のそれの約2倍である。

しかし、その一方で男女共同参画実現のために努力を惜しまないと考えている人が男性で28.9%、女性で22.7%もいることは注目に値する。

Q10. 次にあげる各分野で、男女の地位の平等がどの程度実現されていると思いますか。(1)～(8)までの各々について、該当するものの数字一つに○を付けてください。

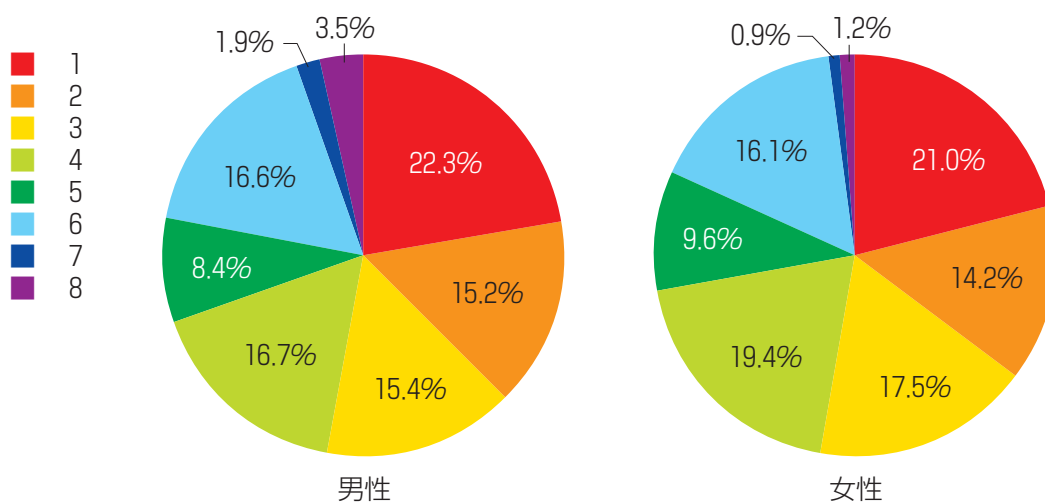
		男性の方が非常に優遇されている		どちらかといえば男性の方が優遇されている		平等		どちらかといえば女性の方が優遇されている		女性の方が非常に優遇されている		わからない	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
(1) 家庭生活の中で 男性2,080人 女性1,443人 合計3,523人	男	290	13.9	823	39.6	623	30.0	128	6.2	42	2.0	174	8.4
	女	360	24.9	692	48.0	261	18.1	40	2.8	9	0.6	81	5.6
(2) 就職の機会や職場の中で 男性1,704人 女性1,003人 合計2,707人	男	105	6.2	1,079	63.3	265	15.6	66	3.9	27	1.6	162	9.5
	女	132	13.2	644	64.2	112	11.2	14	1.4	6	0.6	95	9.5
(3) 学校教育の中で 男性1,879人 女性1,221人 合計3,100人	男	46	2.4	337	17.9	1,138	60.6	135	7.2	38	2.0	185	9.8
	女	66	5.4	311	25.5	662	54.2	27	2.2	4	0.3	151	12.4
(4) 地域活動の中で 男性1,873人 女性1,717人 合計3,590人	男	79	4.2	525	28.0	822	43.9	111	5.9	39	2.1	297	15.9
	女	131	7.6	497	28.9	811	47.2	57	3.3	6	0.3	215	12.5
(5) 政治経済活動の中で 男性1,886人 女性1,234人 合計3,120人	男	507	26.9	828	43.9	305	16.2	30	1.6	22	1.2	194	10.3
	女	539	43.7	514	41.7	57	4.6	8	0.6	2	0.2	114	9.2
(6) 法律や制度の面で 男性1,873人 女性1,224人 合計3,097人	男	124	6.6	577	30.8	747	39.9	135	7.2	29	1.5	261	13.9
	女	238	19.4	471	38.5	246	20.1	38	3.1	5	0.4	226	18.5
(7) 社会通念・慣習・しきたりなどで 男性1,887人 女性1,237人 合計3,124人	男	499	26.4	932	49.4	208	11.0	47	2.5	22	1.2	179	9.5
	女	509	41.1	580	46.9	65	5.3	10	0.8	3	0.2	70	5.7
(8) 全体として 男性1,882人 女性1,224人 合計3,106人	男	129	6.9	1,193	63.4	306	16.3	54	2.9	16	0.9	184	9.8
	女	175	14.3	846	69.1	76	6.2	5	0.4	4	0.3	118	9.6



全体として、「男性の方が非常に優遇されている」、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」という回答は、女性で83.4%を占めたが、70.3%の男性もそれを認識している。また、ほとんどの分野で、男性が優遇されていると考えている人の割合が、男性より女性の方が圧倒的に多いのが特徴である。ただし、例外的に学校教育の場では、男女平等と答えた人が、男女ともに過半数を占めている。

Q11. 今後、社会のあらゆる分野で、男女の平等がもっと実現されるためには、何が重要だと思いますか。(〇はいくつでも可)

	男性	女性
1, 女性をとりまく様々な偏見や固定的な社会通念・慣習・しきたりを改めること。	1,000人 (22.3%)	784人 (21.0%)
2, 法律や制度の面で見直しを行い、女性差別につながるものを改めること。	681人 (15.2)	530人 (14.2)
3, 女性自身が経済力をつけたり、知識、技術を習得するなど、積極的に力の向上を図ること。	693人 (15.4)	651人 (17.5)
4, 女性の就業、社会参加を支援する施設やサービスの充実を図ること。	749人 (16.7)	721人 (19.4)
5, 行政や企業などの重要な役職に一定の割合で女性を登用する制度を採用・充実すること。	377人 (8.4)	359人 (9.6)
6, 子供の時から家庭や学校で男女の平等について教えること。	744人 (16.6)	601人 (16.1)
7, その他	86人 (1.9)	34人 (0.9)
8, わからない。	156人 (3.5)	45人 (1.2)
	4,486人 (100.0)	3,725人 (100.0)

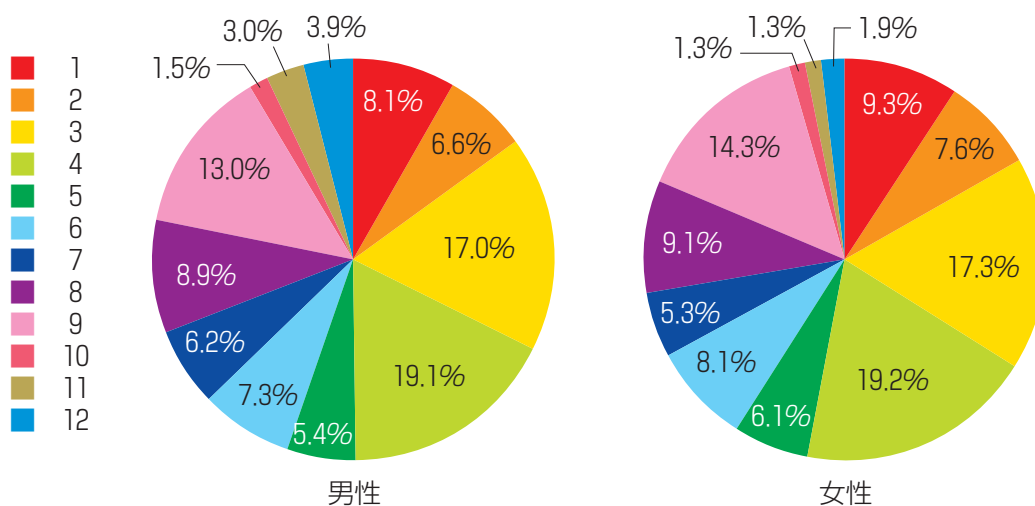


男女平等が実現されるために重要だと考えられることについては、男女ともに「女性をとりまく偏見や社会的通念・慣習・しきたりを改めること」がもっとも多い。一方、女性比率が男性より2ポイント以上多い回答には、女性自身が実力を向上させること（女性のエンパワーメント）、そしてそのための支援が図られることがあげられる。

Q12. あなたが、女性の人権が尊重されていないと感じるのは、どの様なことについてでしょう。

(○はいくつでも可)

	男性	女性
1, 売春・買春。	366人 (8.1%)	348人 (9.3%)
2, 女性が働く風俗営業。	299人 (6.6)	283人 (7.6)
3, 家庭内での夫から妻への暴力(酒に酔ってなぐるなど)。	766人 (17.0)	647人 (17.3)
4, 職場におけるセクシュアル・ハラスメント (性的いやがらせ)。	863人 (19.1)	719人 (19.2)
5, 女性のヌード写真などを掲載した雑誌。	242人 (5.4)	229人 (6.1)
6, 女性の体の一部や媚びたポーズ・視線を、内容に関係 なく使用した広告。	330人 (7.3)	276人 (8.1)
7, 「令夫人」、「〇〇女史」の様に女性だけに用いられる 言葉。	279人 (6.2)	200人 (5.3)
8, 女性に対するストーカー (つきまとい行為)	400人 (8.9)	340人 (9.1)
9, 痴漢行為。	587人 (13.0)	535人 (14.3)
10, その他	68人 (1.5)	47人 (1.3)
11, 特にない。	136人 (3.0)	47人 (1.3)
12, わからない。	176人 (3.9)	70人 (1.9)
	4,512人 (100.0)	3,741人 (100.0)



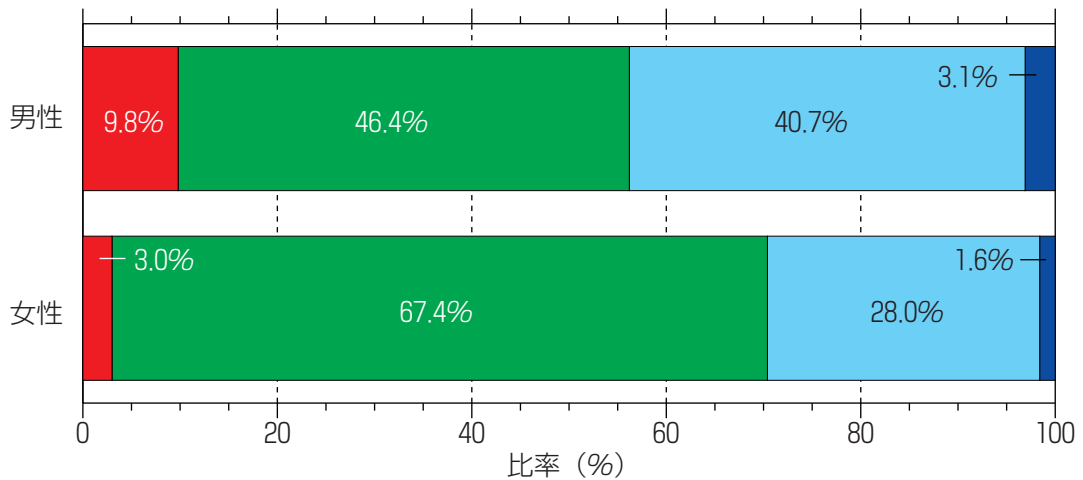
男女の回答に大きな違いは見られず、女性の人権を侵害する行為としては、家庭内暴力 (DV)、セクシュアル・ハラスメント、痴漢行為などがあげられている。

Q13. 『男は仕事、女は家庭』という考え方がありますが、あなたはこの考え方に同感しますか。

	男性	女性
1, 同感する。	184人 (9.8%)	39人 (3.0%)
2, 同感しない。	873人 (46.4)	870人 (67.4)
3, どちらともいえない。	767人 (40.7)	362人 (28.0)
4, わからない。	59人 (3.1)	20人 (1.6)
	1,883人 (100.0)	1,291人 (100.0)

合計3,174人

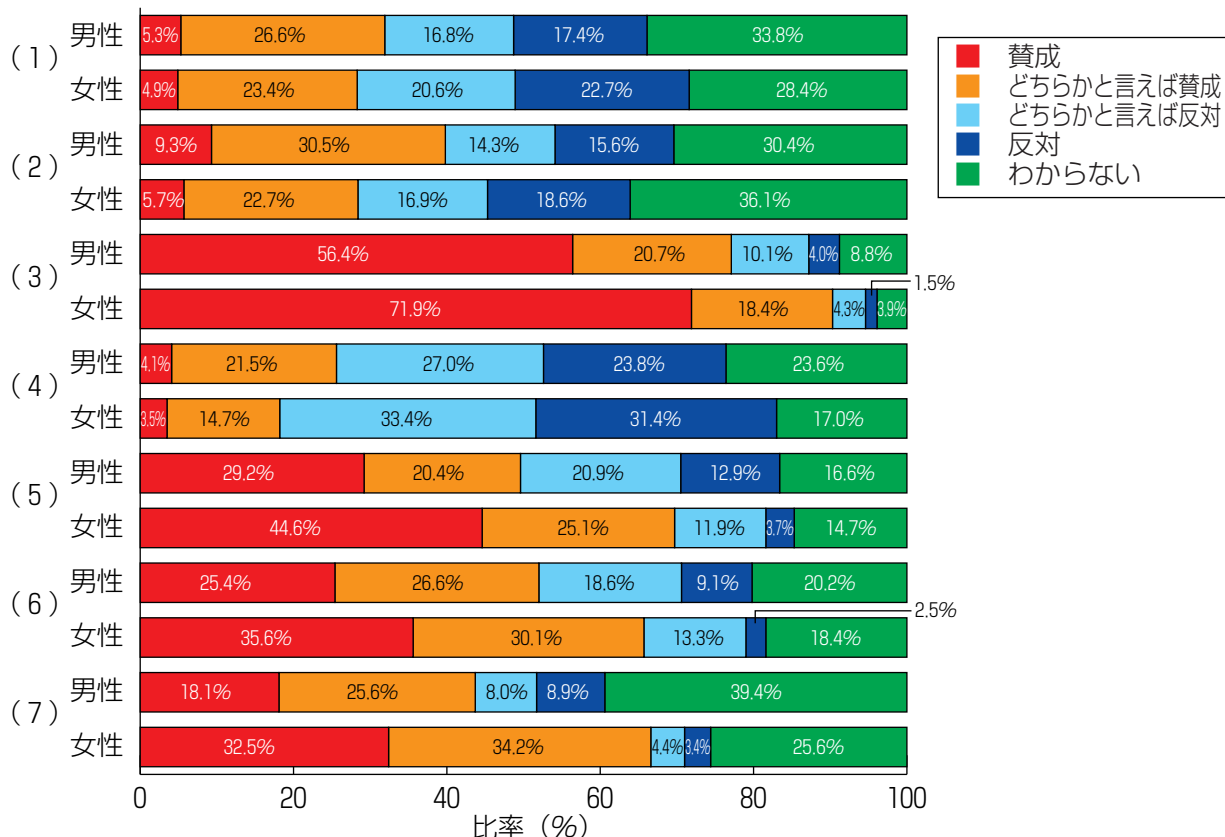
- 同感する。
- 同感しない。
- どちらともいえない。
- わからない。



『男は仕事、女は家庭』という考え方に同感しない人が男女とも最も多かったが、女性67.4%に対して、男性46.4%と男女のあいだに大きな差がある。

Q14. 結婚、家庭、離婚について次のような考え方がありますが、あなたに最も近いものはどれでしょうか。(1)～(7)までの各々について、該当するものの数字一つに○を付けてください。

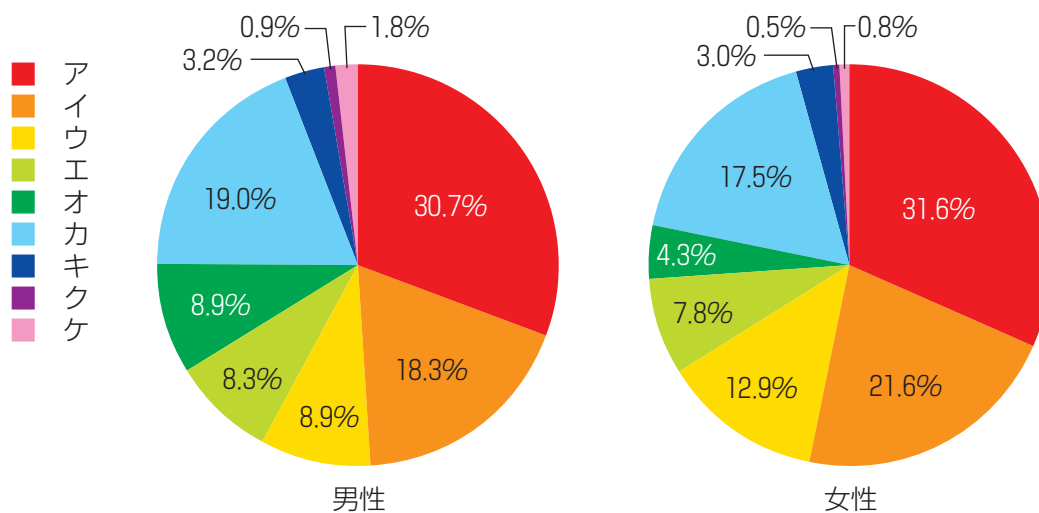
		賛成		どちらかと言えば賛成		どちらかと言えば反対		反対		わからない	
		人	%	人	%	人	%	人	%	人	%
(1) 何と言っても女性の幸福は結婚にあるのだから、女性は結婚する方がよい。 男性1,877人 女性1,236人 合計3,113人	男	100	5.3	499	26.6	316	16.8	327	17.4	635	33.8
	女	60	4.9	289	23.4	255	20.6	281	22.7	351	28.4
(2) 男性は結婚してこそ安心して仕事に打ち込めるのであるから、男性は結婚する方がよい。 男性1,871人 女性1,231人 合計3,102人	男	174	9.3	571	30.5	267	14.3	291	15.6	568	30.4
	女	70	5.7	279	22.7	208	16.9	229	18.6	445	36.1
(3) 結婚は個人の自由であるから、人は結婚してもしなくてもどちらでもよい。 男性1,862人 女性1,231人 合計3,093人	男	1,051	56.4	385	20.7	188	10.1	74	4.0	164	8.8
	女	885	71.9	226	18.4	53	4.3	19	1.5	48	3.9
(4) 女性は結婚したら、自分のことより、夫や子供など家庭を中心に考えて生活した方がよい 男性1,867人 女性1,234人 合計3,101人	男	77	4.1	402	21.5	504	27.0	444	23.8	440	23.6
	女	43	3.5	181	14.7	412	33.4	388	31.4	210	17.0
(5) 結婚しても必ずしも子供を持つ必要はない。 男性1,878人 女性1,239人 合計3,117人	男	548	29.2	383	20.4	393	20.9	243	12.9	311	16.6
	女	552	44.6	311	25.1	148	11.9	46	3.7	182	14.7
(6) 結婚しても相手に満足できないときは離婚すればよい。 男性1,873人 女性1,232人 合計3,105人	男	476	25.4	499	26.6	348	18.6	171	9.1	379	20.2
	女	439	35.6	371	30.1	164	13.3	31	2.5	227	18.4
(7) 一般に、今の社会では離婚すると女性が不利である。 男性1,851人 女性1,232人 合計3,083人	男	335	18.1	473	25.6	148	8.0	165	8.9	730	39.4
	女	400	32.5	421	34.2	54	4.4	42	3.4	315	25.6



全体として、男女とも結婚を絶対視する傾向は希薄である。しかし、結婚、家庭、離婚観について、男女の違いが鮮明に現れた。男性は女性より、家庭における役割分担意識、結婚を重要視する傾向がある。これに対し、女性は結婚、離婚について個人の自由意志を尊重する傾向が男性より強い。しかし、男女ともに、離婚すると女性の方がより不利であると考えている。

Q15. あなたは家庭の持つ役割をどの様に考えますか。(〇はいくつでも可)

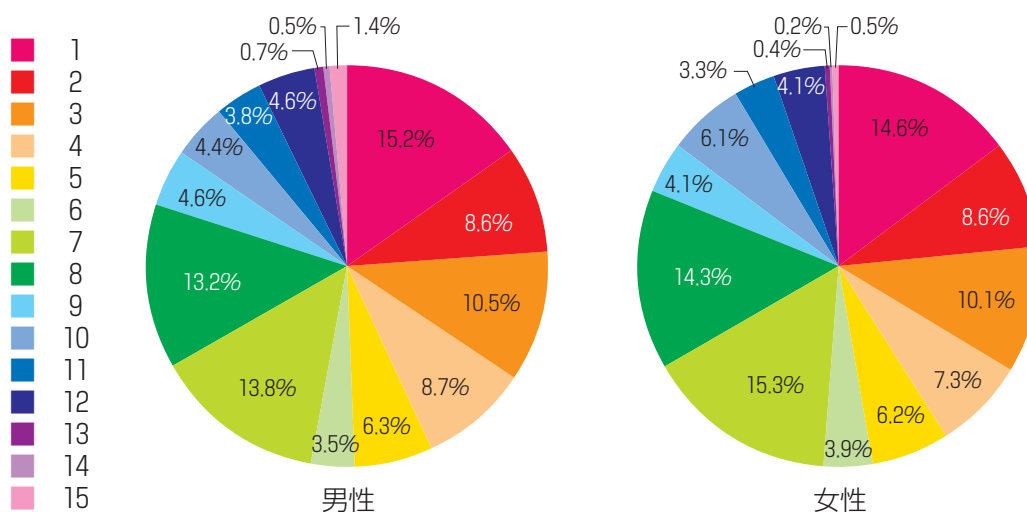
	男性	女性
(ア) 精神的安らぎの場が得られる。	1,566人 (30.7%)	1,094人 (31.6%)
(イ) お互いに高め合うことができ、人間として成長できる。	932人 (18.3)	746人 (21.6)
(ウ) 経済的に安定する。	456人 (8.9)	445人 (12.9)
(エ) 社会的に認められる。	424人 (8.3)	269人 (7.8)
(オ) 日常生活の上で必要な家事などの負担が軽減される。	454人 (8.9)	149人 (4.3)
(カ) 子供を産み育てられることにより、生きがい が得られる。	971人 (19.0)	606人 (17.5)
(キ) 子供を産み育てることが、自分の老後の面倒 を見てもらえることにつながる。	163人 (3.2)	104人 (3.0)
(ク) その他	47人 (0.9)	19人 (0.5)
(ケ) わからない	90人 (1.8)	29人 (0.8)
	5,103人 (100.0)	3,461人 (100.0)



男女ともに圧倒的多数の人が家庭は「安らぎの場」であり、「人間的成長の得られる場」だと考えている。しかし、男女の意識の差が表れるのは、「家事の軽減の場」をあげた男性が8.9%なのに対し、女性はわずか4.3%である。また、経済的安定をあげた女性が12.9%なのに対し、男性が8.9%で、「男は仕事、女は家庭」観が現実的には必ずしも否定されていないことがうかがえる。

Q16. 女性が働く上での障害は何だと思えますか。(〇はいくつでも可)

	男性	女性
1, 結婚・出産退職等の慣行	1,045人 (15.2)	799人 (14.6)
2, 賃金の男女格差	592人 (8.6)	467人 (8.6)
3, 昇進昇格における男女格差	723人 (10.5)	554人 (10.1)
4, 仕事内容における男女格差	598人 (8.7)	400人 (7.3)
5, 長時間労働や残業	433人 (6.3)	338人 (6.2)
6, 雇用形態やパートタイムや雇用時間が多いこと	239人 (3.5)	214人 (3.9)
7, 育児・介護休暇が取りにくい	945人 (13.8)	834人 (15.3)
8, 育児・介護施設の不足	905人 (13.2)	781人 (14.3)
9, 職場における人間関係	312人 (4.6)	276人 (4.1)
10, 家族の同意や協力が得られないこと	305人 (4.4)	332人 (6.1)
11, 女性自身の知識や技術の不足	262人 (3.8)	180人 (3.3)
12, 女性自身の就業意欲が低いこと	317人 (4.6)	225人 (4.1)
13, その他	46人 (0.7)	22人 (0.4)
14, 特にない	36人 (0.5)	9人 (0.2)
15, わからない	99人 (1.4)	28人 (0.5)
	6,857人 (100.0)	5,459人 (100.0)



女性が働くことへの障害になっているものは、男女ともに、結婚、出産退職の慣行と育児・介護支援の少なさであった。これに賃金、昇進、昇格、仕事内容における男女格差が加わる。

※山口大学における男女共同参画に対する意識調査にあたって、多くの方々より貴重な御意見をいただいた。ここに厚く謝意を表するとともに、これらの御意見は、山口大学イコールパートナーシップ委員会のホームページ上に掲載する。

IV. 山口大学における男女共同参画を 推進するための提言

IV. 山口大学における男女共同参画を推進するための提言

1 山口大学における男女共同参画推進のための基本的な理念と方針の確定と表明

山口大学は、大学内外における男女共同参画社会実現のために、山口大学における男女共同参画を推進するための基本的な理念と方針を確定しなければならない。また、この基本的理念と方針を学長が大学内外に宣言するとともに、その実現に向けた具体的方策の策定及び実施を精力的に行わなければならない。

2 女性教員増加のための、教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用

調査統計資料が示すように、山口大学では現在にいたるまで、一方における女子学生数及び比率の急増とは裏腹に、女性教員の比率が少なく、また上位職階に占める女性教員の割合もきわめて小さかった。女性教員数の増加は、雇用の平等や優秀な人材確保という側面からだけでなく、今後ますます増加するであろう女子学生に対する教育的ニーズに応え、女子学生にとっては女性の社会進出の可能性を示唆するモデルにもなりうるという意味でも重要である。

上記のような状況に鑑みて、女性教員増加のために教員公募システムの確立が急がれる。山口大学におけるすべての教員の公募情報を大学やJRECIN（研究者人材データベース）のホームページに掲載する、学会誌への公募情報の掲載や、学会、研究会や関連機関などで広く公募情報を開示する等の方法が考えられる。

その他に女性教員増加のための具体的な方案の策定が急がれる。

過去において女性研究者が、採用、昇進に際して不利な立場に置かれてきたことは事実であり、今でもこのような差別的人事がなくなったとは言えない。国立大学協会は、国立大学の女性比率を2000年の6.6%から2010年には20%に引き上げることを目標に、各大学が実情に応じてポジティブ・アクションを導入することを提唱している。

また、教員の採用・昇進に際して、女性に対して不利な審査が行われていないかチェックする制度の確立が検討されるべきである。

3 理工系やその他特に女性の少ない分野への女性の参画の推進

山口大学では、女性教員比率は工学部3.6%、理学部5.2%、農学部3.2%のように、特に理工系学部において低い水準にある。これは、山口大学に限ったことではなく、欧米先進国や日本の他の大学にも共通する。国立大学協会は、これらの領域に加えてその他の女性の少ない分野では、女性教員候補者を積極的にさがしだし、適切なポジティブ・アクションを導入して、女性教員比率の増加のための努力をするよう各国立大学に勧告している。

理工農系の研究は文科系に比べると、時間的拘束と体力的労働がともなう場合が多い。これに対して、単に女性であるという理由でこれらの分野への参加の道がせばめられてはならない。さらに、採用・昇進に際しての業績審査において、女性であることによって不利な審査が行われていないか常にチェックする必要がある。

4 女性職員の昇進の拡大

調査統計資料が如実に示すように、山口大学においては女性職員の採用・昇進の現状は、係長・専門職員以上の役職者に占める女性の割合はきわめて小さい。同時に、日々雇用や臨時雇用には占める女性の比率は9割以上と圧倒的であり、これらの状況は男女共同参画の実現からは程遠いと言えよう。

上記のような状況を打破し、女性職員の昇進拡大や採用を増やすために、昇進基準の明確化や客観化とともにポジティブ・アクションも含めた積極的かつ計画的な取り組みの必要性が指摘される。

5 非常勤講師の処遇及び研究環境の改善

調査統計資料が示すように、山口大学の非常勤講師のうち本務先を持たない非常勤講師については女性の割合が高くなっている。非常勤講師は、専任教員へのステップとなる場合もあるが、常勤者の代替の低賃金労働力として長く非常勤講師のままで据え置かれている例も多い。

非常勤講師の常勤化への可能性を積極的に探るとともに、非常勤講師の処遇の改善が必要である。

6 教育カリキュラム及び研究活動における女性学、ジェンダー学の拡大と充実

教育・研究活動にジェンダーの視点を取り入れることによって、これまで圧倒的に男性の視点によってとらえられてきた学問に対して、新しい「知」の創造を期待できるものである。

また、山口大学において教育・研究活動にジェンダーの視点を積極的に取り入れることは、教職員、学生の男女共同参画への理解と共感を深め、男女ともに働きやすい職場環境を形成し、ひいては女性研究者の増加や女性職員の昇進機会の増大へとつながるものである。

山口大学におけるジェンダー関連科目は、〈表 I-11〉に見るようにまだ非常に少なく、不十分である。特に全学の共通教育科目としてはわずか1科目を数えるのみである。共通教育科目を中心にジェンダー的視点を組み込んだ教育カリキュラムの拡充をはかる必要がある。

男女共同参画社会実現のためには、様々な研究分野から共同研究プロジェクトを積極的に立ち上げ、相互交流と立体的な拡がりを持った学問空間を構築していくことが肝要である。こうして得られた研究成果は、大学内にとどめおくことなく公表することによって、地域社会へ還元し、男女共同参画への共通認識を創り出すのに役立てなければならない。

7 研究における男女共同参画の推進及び女性研究者の研究環境の改善

研究上の共同プロジェクトの実施にあたり、女性研究者の積極的な参加を促し、場合によってはポジティブ・アクションを採用して、性別構成への配慮もなされるべきである。

女性研究者の業績評価、昇進、その他の処遇に関して、差別的な慣行があれば、これを撤廃すると同時に、女性研究者の研究環境改善のための意志決定の場に女性の参加を増やすよう努力する。

8 性的差別を受けた際の不服申し立て制度の導入

雇用形態、評価、処遇等、雇用に関連する性的差別を受けた場合に、不服を申し立てる制度（オンブズパーソン制度）を確立すべきである。不服を受理し、審査、調査、問題解決にあたる学内の機関を設置する必要がある。

9 セクシャル・ハラスメントの防止と問題への対処

山口大学では、1999年に全学的な教職員組織としてイコール・パートナーシップ委員会が設立された。2000年1月11日には、同委員会によって、セクシャル・ハラスメント防止・対策に関するガイドラインとセクシャル・ハラスメント防止及び対策に関する規則が制定、施行された（巻末資料を参照のこと）。

上記のセクシャル・ハラスメント防止・対策に関するガイドライン及び規則に則って、学内のセクシャル・ハラスメントに対して厳正かつ公正に対応する体制が整備、運営されている。

セクシャル・ハラスメントの防止と問題への対処の体制をより安定的なものにするため、絶えず制度の運用のされ方をチェックし、改正すべき点があれば迅速かつ公正に改正されるべくイコール・パートナーシップ委員会が機能しなければならない。

10 育児環境の整備及び介護との両立支援について

山口大学には、山口大学医学部附属病院保育所が宇部地区に1968年4月に設置されたが、利用対象者は主に医学部の看護婦、職員、その他となっており、全学の教職員が利用できる施設は整備されていない。今後、教職員の保育施設設置のニーズを調査し、ニーズにあった保育施設の拡充を図るべきである。この際、地域社会における制度や施設の相互利用など、地域社会との連携も視野に入れて考えられるべきである。

山口大学では、2000年度に介護休暇制度利用者数がわずか2人であった。これは、家族に介護の必要が生じた場合の介護休暇制度が十分に機能していないか、あるいはその運用に困難があることも考えられる。これらの制度上の不備を徹底的に究明し、今後、育児環境とともに介護休暇及び介護支援制度の整備を急がねばならない。

11 山口大学における教職員・学生数及び教育・研究に関する調査統計資料の整備と公表

毎年、山口大学における男女別の教職員・学生数及びジェンダー関連の教育・研究、男女共同参画推進のための制度整備における取り組みの状況を調査することによって、男女共同参画の到達点と問題点を正確に把握することができる。

上記の必要性から、できるだけタイムシリーズでの調査が望ましい。

大学及び地域における男女共同参画推進のため、調査統計資料は大学内外に広く公表しなければならない。また、意見交換を活発に行うための根拠となるに値する信頼性を備えた資料とならねばならない。

12 山口大学における男女共同参画推進のための啓蒙・啓発活動の必要

山口大学における男女共同参画についての意識調査の結果、認識・意識がきわめて低かった。男女共同参画推進実現のためには、こうした固定観念を払拭していかなければならない。

V. 卷末資料

A. 山口大学セクシュアル・ハラスメント防止・対策に関するガイドライン

I セクシュアル・ハラスメントに対する大学の基本的態度および防止・対策のための制度等

第1 ガイドライン制定の趣旨

このガイドラインは、基本的人権の尊重と男女共同参画社会づくりを目指し、本学を構成するすべての者が個人として尊重され、セクシュアル・ハラスメントを受けることなく、快適な環境において学び、教育・研究し、働くことができる大学づくりのために制定されました。（関連委員会等の詳細については、別に「山口大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関する規則」で定めます。）

第2 セクシュアル・ハラスメントに対する基本的態度

セクシュアル・ハラスメントは、人としての品位と尊厳を著しく損なう人権侵害行為であるとともに、修学・就労・教育・研究上の環境を著しく悪化させる行為でもあります。このような行為は、科学・技術、芸術・文化の継承と発展のために教育・研究上の社会的責任を負う大学において、決して容認できないものです。

本学は、セクシュアル・ハラスメントに対して、その防止に全力を注ぐと同時に、発生したセクシュアル・ハラスメントに対しては被害者本位の救済につとめ、加害者に対しては、その行為に対する深い反省を求めるために、懲戒処分等を含め厳正に対処します。

第3 大学の責任と構成員の義務

学長は、このガイドラインに示されたセクシュアル・ハラスメントの防止および対策に関する施策等全般について責任を負い、各部局長等はその施策の具体的な実施について責任を負います。

教職員、学生等を監督する立場にある者は、セクシュアル・ハラスメントのない良好な環境を確保するために、日常的な活動の中で教職員・学生等に指導・助言等を行い、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題が生じた場合には迅速かつ適切に処理する責任を負います。

本学のすべての構成員は、男女の対等な関係を前提とし、個人としての人格を尊重するとともに、人としての尊厳を傷つけることになるセクシュアル・ハラスメントを起こさないこと、また、その防止に努める義務を負います。

そのためには、次のことを理解しておく必要があります。

1. 男女は互いに対等なパートナーであることを常に認識し、相手の人格の尊重と相手方

の立場に立った行動を心がけ、コミュニケーションギャップを作らないことが良好な人間関係を形成する基本です。相手方を一方的に性的関心でとらえ、地位を利用して人格的な支配をしたり、心理的圧迫や身体的苦痛を与えたりすることは、絶対してはなりません。

2. 行為者が意識していない場合でも、相手方が「望まない性的言動」だと受け取れば、セクシュアル・ハラスメントにあたることがあります。むしろ行為者のこのような無自覚がセクシュアル・ハラスメントの被害を生みだしたり、放置したりする結果となることを深く認識する必要があります。
3. 人によってその社会的・文化的・宗教的な違いから、ある言動をセクシュアル・ハラスメントと受け取るかどうかの違いが生ずる場合があります。自分の価値観で一方的に判断せず、絶えず相手の立場に立って考え、行動することが大切です。

第4 ガイドラインの対象者等

1. このガイドラインは、本学の構成員である教職員（常勤・非常勤を問いません）・学生（大学院生・学部生・留学生・研究生・科目等履修生・公開講座の受講生など本学で教育を受ける関係にあるすべての者を指します。以下「学生」と呼びます。）・生徒・児童・幼児のすべてを対象とします。

なお、教職員については離職後、学生・生徒・児童・幼児については本学を卒業・退学などで学籍を失った後においても、在職中または在学中に受けたセクシュアル・ハラスメントの被害に関する苦情の申し立ておよび相談（以下「苦情相談」といいます。）を行うことができます。

また、加害者とされる者がすでに離職または学籍を喪失している場合においても、その者の在職中または在学中のセクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談を行うことができます。この場合において、本学は、本学の権限のおよぶ限りにおいて、事実関係の解明と適切な措置をとるよう努めます。

2. このガイドラインは、セクシュアル・ハラスメントが本学構成員相互間において問題となる場合には、学内・外、課外活動中・外、勤務時間内・外など、それが起こった場所・時間帯を問わず適用されます。
3. 本学構成員と学外者との間において問題となるセクシュアル・ハラスメントに対しても、このガイドラインを適用します。この場合、加害者とされる者が学外者であるときは、必要かつ適切な措置をとる努力をします。

第5 セクシュアル・ハラスメントとは何か

1. セクシュアル・ハラスメントとは、次に掲げる行為をいいます。
 - ① 行為者が意図すると否とに関わらず、相手方の意に反する性的な言動により、相手方にとって不快な言動として受け止められ、その言動への対応によって相手方に利益もしくは不利益を与えたり、または相手方に不利益を与えようとするをいいます。（対価型または地位利用型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます。）
 - ② 行為者が意図すると否とに関わらず、相手方の意に反する性的な言動により、相手

方にとって不快な言動として受け止められ、就学、職務、教育・研究、課外活動等の遂行を妨げるなどの環境を悪化させる行為をいいます。(環境型セクシュアル・ハラスメントと呼ばれます。)

- ③ 性的欲求や関心に基づく不快な性的言動だけでなく、性的な固定観念や役割分担等の差別意識や優越意識に基づく不快な言動も含まれます。(ジェンダー・ハラスメントと呼ばれます。)
2. セクシュアル・ハラスメントは、わが国の社会状況や雇用環境などから、男性から女性に対してなされる場合がもっとも多いのですが、女性から男性への場合、あるいは同性間の場合でも問題となります。
3. セクシュアル・ハラスメントの具体的な事例

セクシュアル・ハラスメントがここに掲げられていることで尽きるわけではありません。ある言動がセクシュアル・ハラスメントにあたるかどうかは、あくまで相手の受けとめ方(「不快」と感じるかどうか)によるのであって、その言動を行う者の感覚で判断されるものではないことに注意して下さい。

また、大学におけるセクシュアル・ハラスメントは、教員と学生、上司と部下などいわゆる上下関係にある者の間で生じるのが一般的ですが、教職員・学生等のそれぞれの同僚や同級生、先輩・後輩、上級生・下級生の間でなされる場合または学生から教職員に対して、教職員から学生に対してなされる場合も問題となります。

[環境型のセクシュアル・ハラスメント]

相手方の意に反する性的な言動を行うことにより、就学、就労、研究、教育の環境を損なうことが、これにあたります。次のような具体例を挙げることができます。

1. 性的な関心、欲求に基づく性的な内容の発言
- スリーサイズを聞くなどの身体的特徴を話題にすること。
 - 聞くに堪えないような卑わいな冗談を交わすこと。
 - 相手の性的魅力や自分の抱く性的関心にかかわる事柄を話題にすること。
 - 性的な経験や性生活について質問すること。
 - 特定個人の性に関する風評を流すこと。
2. 性的な関心、欲求に基づく性的な行動
- ノードポスター等を職場に貼ること。
 - 雑誌やパソコンディスプレイ上の卑わいな写真・画像、記事等をわざと見せたり、読んだりすること。
 - 相手の身体の上から下まで、長い間じろじろ眺めたり目で追ったりすること。
 - 食事やデート、性的な関係をしつこく迫ること。
 - 相手の身体の一部(肩、背中、腰、頬、髪など)に意図的に触れること。
 - 性的な内容の電話をかけたり、性的な内容の手紙、Eメールを送ること。
 - 浴室や更衣室等をのぞき見すること。

[地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメント]

職務上もしくは教育・研究上の地位を利用して、または利益もしくは不利益を条件に性的要求をすること、およびそれへの対応によって相手に勉学・研究・課外活動・就労などに関する利益または不利益を与えることが、これにあたります。具体的には、上記の環境型セクシュアル・ハラスメントで指摘した言動を、次の項目に掲げる方法で行うことです。

1. 教育・研究上の指導や評価または利益・不利益の与奪、人事権および業務指導権の行使等を条件とした性的働きかけをすること。
2. 個人的な性的要求への服従もしくは拒否を、教育・研究上の指導や評価または学業成績などに反映させること。
3. 個人的な性的要求への服従または拒否を、人事および勤務条件の決定や業務指揮に反映させること。
4. 相手への性的な関心の表現を業務遂行に混交させること。

[ジェンダー・ハラスメント]

ジェンダー（gender）とは「社会的性差」という意味で、ジェンダー・ハラスメントとは性に関する固定観念や差別意識に基づく嫌がらせなどを指します。女性または男性という理由のみで性格や能力の評価や決めつけを行うことなどが、これにあたります。

例をあげれば次のようなものがあります。

- 「女には仕事を任せられない」、「女は職場の花でさえあればよい」、「男のくせに根性がない」などの発言をすること。
 - 女性であることだけで、職場でお茶くみや掃除、コピーとりをさせたり、私用に関する使い走りなどをさせること。
 - 相手の人格を認めないような形で、「男の子、女の子」、「おじさん、おばさん」などという呼び方をすること。
 - カラオケのデュエットを強要すること。
 - 酒席で、上司の側に座席を指定したり、お酌やチークダンスを強要すること。
- （これらの行為は、環境型および地位利用型・対価型のセクシュアル・ハラスメントに該当する場合があります。）

第6 セクシュアル・ハラスメント防止・対策のための措置

本学は、セクシュアル・ハラスメントの防止・対策および被害者救済のため、学長、部局長およびイコール・パートナーシップ委員会（山口大学イコール・パートナーシップ委員会規則に基づいて設置された委員会）は、次のような必要な措置をとります。

1. セクシュアル・ハラスメントを未然に防止するために、学長、部局長およびイコール・パートナーシップ委員会は、研修会の開催と啓発活動を行います。教職員および学生には、その年に行われる研修会のいずれかへの参加を義務づけます。

なお、研修会には次のようなものがあります。

- ① 学長（人事課）が主催するもの……初任者研修、階層別研修、専門研修等
- ② 部局長が主催するもの……研修会等

- ③ イコール・パートナーシップ委員会が主催するもの……研修会等
2. セクシュアル・ハラスメントが発生するような環境、慣習を改善します。
3. セクシュアル・ハラスメントに関する相談窓口を全学に設け、相談員を配置します。
4. セクシュアル・ハラスメントに関する調査等を行うため、調査委員会を設置します。
5. セクシュアル・ハラスメントの加害者に対しては、懲戒処分等の必要な措置をとります。

第7 イコール・パートナーシップ委員会の役割

イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメント防止・対策についての全体的方針を立てるとともに、次のような活動を行います。

なお、イコール・パートナーシップ委員会は、教官から男女各4名、事務系職員から男女各4名からなる16名の委員が、学長の委嘱を受けて構成されています。委員の任期は2年です。

1. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントを未然に防止するために、研修会等の開催と啓発活動を行います。また、ホーム・ページを設置し、学内に対して恒常的な広報活動を行います。
2. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントが発生するような環境、慣習を改善するために、また、セクシュアル・ハラスメントを解決するために必要な措置を審議し、その実施を学長および部局長に要請します。
3. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントの被害者の要請があり、かつ、加害者の同意がある場合は、話し合いで解決できるよう当事者に指導・助言をします。
4. イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントに関する苦情相談がなされた場合において、被害を受けたとされる者の要請または相談員からの報告に基づき、セクシュアル・ハラスメントに該当するかどうかを審議し、事実関係を明らかにする必要があると認めるときは調査委員会を設けて、実態の調査を依頼します。
5. イコール・パートナーシップ委員会は、調査委員会からの報告を受けたときは、遅滞なく、セクシュアル・ハラスメント解決のために必要な措置を審議し、自らの責任で実施するものは速やかにこれを実施するとともに、当該部局長または学長の措置に係るものはその実施を当該部局長または学長に勧告します。この措置の審議にあたって、両当事者はイコール・パートナーシップ委員会に対して意見を述べるすることができます。
6. セクシュアル・ハラスメントに対する対応および審議のいかなる段階においても、当事者のいずれかと利害関係のあるイコール・パートナーシップ委員会委員が、審議等に加わることはありません。
7. イコール・パートナーシップ委員会は、被害を受けたとされる者または加害者とされる者が学生の場合は、関係する部局の学務委員と連携して対応します。
8. イコール・パートナーシップ委員会は、その他セクシュアル・ハラスメントの防止・対策等に関する必要な措置および活動を行います。

第8 相談窓口の役割

セクシュアル・ハラスメントに関する全学的な相談窓口を複数設け、相談員を配置して、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に対応します。

1. セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に対応するために、各部局に相談窓口を設けます。
2. 各相談窓口は相談者の所属部局に関わりなく、苦情相談を受け付けます。また、苦情相談は、セクシュアル・ハラスメントの被害者だけでなく、被害者の代理人、被害を目撃した第三者および加害者との指摘を受けた者からも受け付けます。
 なお、苦情相談は複数の相談員が対応します。
3. 相談員は当該部局等からの推薦に基づき、学長が任命します。この場合、相談員の男女比は原則として同数とします。相談員の任期は2年とし、再任は妨げませんが、原則として半数改選とします。
4. 相談員には、定期的に研修を受けさせます。
5. 相談員は相談者の立場に立って苦情相談を受け付けるとともに、相談者の了解のもとに、その相談内容を記録し、イコール・パートナーシップ委員会に報告します。
 なお、被害を受けたとされる者または加害者とされる者が学生の場合は、イコール・パートナーシップ委員会は関係する部局の学務委員にも併せて報告します。
6. 相談員がいずれかの当事者と利害関係にあるときは、他の相談員と交代させるか、当該相談を別の相談窓口に移します。

第9 調査委員会の役割

1. 調査委員会は、当事者の所属する部局以外の教職員5名、法律学、心理学を専門とする者各1名からなる7名の委員で構成し、そのうち3名以上を女性とします。委員は、イコール・パートナーシップ委員会の選考に基づき、学長が任命します。また、委員は、原則として、相談員およびイコール・パートナーシップ委員会委員以外から選考します。
2. 調査委員会は、申し立てられたセクシュアル・ハラスメントに関する事実関係を調査します。調査にあたって必要と認める場合には当事者および関係者から事情を聴取することがあります。
3. 調査委員会は、原則として2か月以内に調査を終了し、その結果を遅滞なくイコール・パートナーシップ委員会に報告します。調査委員会は、報告に際して、必要と判断した解決・改善のための措置を意見として添えることがあります。
4. 調査委員会は、次の場合、委員の交代を行います。
 - ① 調査委員会の委員が、当事者と利害関係のあることが明らかになったとき。
 - ② 調査委員会委員が不適切な調査活動を行ったとき。
 - ③ その他、調査を進めるにあたって、委員の交代が必要とイコール・パートナーシップ委員会が判断したとき。
5. 調査委員会は、次の場合、調査を中止することがあります。
 - ① 被害を受けたとされる者が調査の中止を申し立てたとき。
 - ② 加害者とされる者が本学の構成員でなくなり、かつ、調査の続行が困難となったとき。
 - ③ 調査開始から2か月以上が経過し、これ以上の調査を行っても進展が見込めないとき。

第10 臨時の対応措置

1. イコール・パートナーシップ委員会は、苦情相談が行われた時点または手続の進行中において、セクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為が継続しており、かつ、事態が重大で緊急性があると認めるときは、被害を受けたとされる者の了解の上で、被害を受けたとされる者および加害者とされる者ならびに関係する部局に対し、臨時の対応措置をとります。
なお、「事態が重大で緊急性がある」場合とは、次のようなことが考えられます。
 - ① 被害を受けたとされる者の心身に危害が及んでいる場合またはおよぶことが予想される時。
 - ② 被害を受けたとされる者の修学・就労・教育・研究・生活環境に支障が出ている場合または出ることが予想される時。
2. 緊急を要する場合で、イコール・パートナーシップ委員会を開催することが困難なときは、委員長および副委員長が協議の上、前項の措置をとることがあります。この場合、直後のイコール・パートナーシップ委員会に報告します。
3. 前各号の措置は、当該行為をセクシュアル・ハラスメントとしてイコール・パートナーシップ委員会が認定する前に行うものであることから、当該措置の妥当性を事後において速やかに検証することにします。そのため、調査委員会が設置されていない場合は調査委員会を設置し、セクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為の事実関係の調査を行います。
4. 臨時の対応措置によりセクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為が改善され、被害を受けたとされる者も当該措置以上の対応を望まない場合は、前号の措置をとらないことがあります。

第11 指導・助言による解決

イコール・パートナーシップ委員会は、相談員の報告または調査委員会の報告を踏まえセクシュアル・ハラスメントと認定した事案に対し、被害者の要求を考慮して次のような対応を行います。

1. イコール・パートナーシップ委員会は、被害者の要請があり、かつ、加害者の同意がある場合、話し合いで解決できるよう当事者に指導・助言します。
2. セクシュアル・ハラスメントの被害者が不快だという意思表示が十分でない場合などは、加害者に対してその意思を明確に伝えられるよう援助、助言します。
3. セクシュアル・ハラスメントの加害者を監督する立場の者に対して、イコール・パートナーシップ委員会名で加害者に助言・指導するよう要請します。この場合、併せて、被害者の保護を含め当事者の人権、プライバシーに十分配慮するよう求めます。
4. イコール・パートナーシップ委員会名で直接、セクシュアル・ハラスメントの加害者に対して注意をします。また、加害者に対して、研修に必ず参加するよう指導します。

第12 懲戒等の措置による解決 —学長・部局長のとるべき措置—

1. イコール・パートナーシップ委員会は、調査委員会の報告を受け、当該事案をセクシュアル・ハラスメントと認定し、かつ、懲戒等を含む措置等が必要と判断した場合は、当該部局長または学長に、その実施を求める勧告を行います。
2. イコール・パートナーシップ委員会が、学長および部局長に勧告する内容ならびに学長および部局長がとる制裁ならびに救済等の措置には、次のようなものがあります。
 - ① 加害者に対して、セクシュアル・ハラスメントに関する特別研修を義務づけるとともに、悪質な場合の退学や懲戒免職等の処分を含め、加害行為の程度に応じた必要な措置
 - ② 被害者に対する心理的ケアを含む可能な限りの救済と援助
 - ③ 再発防止のため「授業停止」「指導教官の交代」「必修単位の代替措置」「ゼミ・サークルの活動停止」「職場等の環境改善命令」等の措置
3. 学長および部局長は、イコール・パートナーシップ委員会の勧告に基づいて、直ちに必要な措置をとるとともに、その結果をイコール・パートナーシップ委員会に報告します。
4. 学長は、大学としての対応を被害者に知らせるとともに、当事者のプライバシーに十分配慮した形で、経過を大学構成員に公表します。

第13 関係者のプライバシー（秘密）と名誉の保護、人権の尊重

セクシュアル・ハラスメントの苦情相談、必要な改善・救済措置等に関係した者は、裁判所の証拠提出命令に応じるほかは苦情相談等で知り得た秘密を漏らしたり、相談者を含む関係者のプライバシーや名誉を害する行為をすることはありません。

第14 関係書類の保存と公開、秘密文書の閲覧禁止について

1. このガイドラインにより処理したセクシュアル・ハラスメントに関する文書は10年間の保存を行い、原則として大学構成員に公開します。
2. 前項の文書のうち、関係者の名誉・プライバシーの保護のために秘密とされたものは、イコール・パートナーシップ委員会およびイコール・パートナーシップ委員会の許可を受けた者以外の閲覧を禁止します。

ただし、裁判所による証拠提出命令に係る文書はこの限りではありません。

Ⅱ セクシュアル・ハラスメントにあったら、力を合わせて対処しましょう

第15 セクシュアル・ハラスメントにあったら、まず相談しましょう

1. セクシュアル・ハラスメントにあったときは、自分一人の力で解決するのは非常に困難な場合があります。そのことは決してセクシュアル・ハラスメントを受けた側の責任ではありません。大学は、セクシュアル・ハラスメント問題を力を合わせて解決するために、相談窓口や調査委員会など、被害者の側にたった制度を設けています。この制度はまず第一に被害を受けたとされる者の意思を尊重し、その救済にあたるものですから、一人で悩まず安心して利用して下さい。
2. 苦情相談は、教職員については離職後、学生・生徒・児童・幼児については本学を卒業・退学などで学籍を失った後においても行うことができます。
3. 苦情相談は、いずれの相談窓口でも受け付けます。もっとも相談しやすいところに相談に行ってください。また、一人で相談に行きにくい時は、親しい友人などの付添人（学外者を含む。）の同伴も認められます。
4. 苦情相談は、被害者だけでなく、被害者の代理人、被害を目撃した第三者からも受け付けます。
5. 苦情相談は面談だけでなく、手紙・電話・ファックス・電子メールでも受け付けます。また、匿名でも受け付けます。相談員への連絡方法は、パンフレットやホームページ等をご覧ください。
6. 苦情相談にあたっては、セクシュアル・ハラスメントに関する証拠のようなものは必要としません。
7. 相談窓口での苦情相談は被害を受けたとされる者本位で行われます。被害を受けたとされる者が今後どのように問題を解決できるかについての相談とともに、必要な場合にはカウンセリングなどの手配をします。
8. 相談員は、加害者と申し立てられている者または第三者から事情を聞く場合があります。
9. 相談員は、苦情相談の開始にあたって、対応する他の相談員の氏名を相談者に知らせます。相談者は、関係する相談員が当事者と利害関係をもっているときは、相談員の交代または相談の打ち切りを求めることとともに、別の相談窓口を利用することができます。
10. 相談員は、相談者の了解のもとに、相談内容を文書で記録し、相談者の署名・確認を受けた上で、イコール・パートナーシップ委員会に報告します。

第16 セクシュアル・ハラスメント解決のため、事実関係の調査を求めることができます

1. 被害を受けたとされる者の要請または相談員からの報告に基づき、イコール・パートナーシップ委員会が必要と認めた場合には、調査委員会を設置し、事実関係の調査を行います。
2. 調査にあたっては、当事者の名誉・プライバシー、人権に十分配慮し、秘密を厳守します。また、加害者と申し立てられている者から「被害者が同意していた」との抗弁が出された場合、その証明を被害を申し立てている者に求めることはしません。
3. 調査の途中で、委員と当事者に利害関係があることが判明した場合には、当該委員を直ちに解任するとともに、選任手続きに基づいて他の委員を補充します。

第17 苦情相談等によって不利益を受けることのないよう次の措置がとられます

1. セクシュアル・ハラスメントの苦情相談に応じた相談員、学務委員、調査委員会委員、イコール・パートナーシップ委員会委員の全関係者は、裁判所の証拠提出命令に応じるほかは、苦情相談等で知り得た秘密を漏らすことはありません。
2. セクシュアル・ハラスメントの苦情相談、必要な改善・救済措置等に関して、相談者を含む関係者のプライバシーや名誉を害する行為は、誰であれ絶対に禁止されます。
3. 被害者を含む関係者に対して、セクシュアル・ハラスメントの苦情相談、必要な改善・救済措置等を理由とする報復や不利益な扱いは、誰であれ絶対に禁止されます。
4. 上記1、2、3に違反して秘密の漏えい、関係者のプライバシーや名誉を害する行為または報復や不利益な扱いが行われた場合は、イコール・パートナーシップ委員会は直ちに必要な調査を行い、適切な措置（懲戒等）を学長または部局長に勧告します。
5. セクシュアル・ハラスメントに関する虚偽の申し立てや証言は許されません。イコール・パートナーシップ委員会は、虚偽の申し立てや証言について必要と認めるときは、学長または部局長に対して適切な措置（懲戒等）をとるよう勧告をします。

Ⅲ 事務**第18 ガイドラインの事務**

このガイドラインに関する事務は、総務部人事課および学務部学生生活課が行います。

第19 ガイドラインの見直し

このガイドラインは、必要に応じ適切な見直しおよび改訂を行います。

第20 ガイドラインの施行時期

1. このガイドラインは、平成14年4月1日から施行します。
2. 山口大学セクシュアル・ハラスメント防止・対策に関するガイドライン（平成12年1月11日制定）は、廃止します。

B. 山口大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関する規則

(趣旨)

第1条 この規則は、山口大学セクシュアル・ハラスメント防止・対策に関するガイドライン（平成14年3月14日ガイドライン）に基づき、山口大学（以下「本学」という。）におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関し、必要な事項を定めるものとする。

(学長及び部局長の責務)

第2条 学長は、セクシュアル・ハラスメントの防止、対策及び被害者救済に関する施策等について責任を負うものとする。

2 各学部長、大学院の各研究科長（専任の教官を置く研究科の長に限る。）、附属図書館長、医学部附属病院長、各学内共同教育研究施設長、保健管理センター所長及び事務局長（以下「部局長等」という。）は、セクシュアル・ハラスメントの防止、対策及び被害者救済に関する施策の具体的実施について責任を負うものとする。

(防止及び対策に関する検討並びに実施)

第3条 本学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策等に関する検討及び実施は、山口大学イコール・パートナーシップ委員会（以下「イコール・パートナーシップ委員会」という。）において行う。

(イコール・パートナーシップ委員会の任務)

第4条 イコール・パートナーシップ委員会は、次の各号に掲げる事項を行う。

- セクシュアル・ハラスメントの防止に関する啓発及び研修に関すること。
- セクシュアル・ハラスメントが発生する環境及び慣習の改善に関すること。
- セクシュアル・ハラスメントの相談に関すること。
- セクシュアル・ハラスメントの問題解決及び被害の救済に関すること。

その他セクシュアル・ハラスメントの防止、対策及び被害者救済に関し必要な事項

- 2 イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントの救済、処分及び環境改善のためにとるべき措置並びに個別の事案への対応策をまとめた場合は、学長又は関係する部局長等に建議するものとする。
- 3 イコール・パートナーシップ委員会は、セクシュアル・ハラスメントに関する防止、対策及び被害者救済等の措置を講じた場合は、学長に報告するものとする。

(相談員)

第5条 本学に、セクシュアル・ハラスメントの相談に応じるために、相談員を置く。

- 2 相談員は、次の各号に掲げる者とし、学長が任命する。

各学部及び医学部附属病院から推薦された教官それぞれ男女各1名

各附属学校から推薦された教官 6名（半数以上は女性とする。）

事務局長が推薦する教官以外の職員 4名（半数以上は女性とする。）

- 3 前項第1号の男女各1名の推薦に当たって、これにより難い特別の事情がある場合は学長が別に定めるものとする。
- 4 相談員の任期は2年とし、再任を妨げない。
- 5 相談員の氏名、所属、連絡用電話、ファックス及び電子メールアドレス等を学内に公表するものとする。
- 6 相談員は、イコール・パートナーシップ委員会及び第10条の調査委員会の委員以外から選考するものとする。

（相談員の任務）

第6条 相談員の任務は、次の各号に掲げる事項とする。

セクシュアル・ハラスメントに関する相談に応じること。

被害を受けたとされる者のために医療的対応が必要な場合、又は専門的カウンセリングが必要と認められる場合には、保健管理センター又は学生相談所に連絡すること。

セクシュアル・ハラスメントについて相談があった事実及び当事者の意向等について記録し、イコール・パートナーシップ委員会に報告すること。なお、被害を受けたとされる者及び加害者とされる者が本学の学生の場合は、関係する部局の学務委員にも併せて報告すること。

事態が重大で改善措置等が必要であると認めた場合には、直ちにイコール・パートナーシップ委員会にその旨を報告すること。

（相談員の遵守事項）

第7条 相談員は、任務を遂行するに当たり、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

当事者の名誉及びプライバシー等の人格権を侵害することのないよう慎重に対処するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならないこと。

被害を受けたとされる者の意向を尊重し、当事者にとって適切かつ効果的な対応は何かという視点を持ち、解決策を押し付けることのないよう留意すること。

当事者からの相談及び事情聴取に当たって、セクシュアル・ハラスメントに当たるような言動を行ってはならないこと。

（相談の受付）

第8条 相談員への相談は、面談のほか手紙、電話、ファックス又は電子メールのいずれでも受け付けるものとする。

- 2 相談者は、いずれの相談員に対しても相談することができる。
- 3 相談を受ける際には、複数で対応し、相談者と同性の相談員が同席するものとする。

（相談員への研修）

第9条 相談員に対する研修については、別に定める。

(調査委員会)

第10条 イコール・パートナーシップ委員会は、次の各号に該当する場合には、セクシュアル・ハラスメントの事実関係を調査するため、調査委員会を置く。

被害を受けたとされる者の要請又は相談員からの報告により、イコール・パートナーシップ委員会が必要と認めたととき。

イコール・パートナーシップ委員会が、救済及び環境改善等のための措置が必要と判断したとき。

(調査委員会の組織)

第11条 調査委員会は、次の各号に掲げる委員で組織し、イコール・パートナーシップ委員会が選考の上、学長が任命する。

教職員の中から5名（イコール・パートナーシップ委員会委員及び相談員を除く。）

法律学及び心理学を専門とする者の中から各1名（当該事案に関わった相談員を除く。）

- 2 前項第1号の委員のうち3名以上は女性とする。
- 3 委員の任期は、当該事案に係る任務が終了するまでとする。
- 4 委員は、複数の調査委員会の委員を兼任することを妨げない。
- 5 第1項第1号の委員は、当事者の所属する部局以外で、かつ、当事者と利害関係がない者から選考するものとする。
- 6 調査委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。
- 7 委員長は、調査委員会を招集し、その議長となる。
- 8 委員長に事故あるときは、委員長があらかじめ指名した委員が、その職務を代行する。
- 9 調査委員会は、委員の3分の2以上の出席により成立する。
- 10 議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数の場合は、議長の決するところによる。
- 11 調査委員会が必要と認めたとときは、委員以外の者の出席を求めることができる。

(調査委員会の任務)

第12条 調査委員会は、次の各号に掲げる事項を行う。

当該事案の事実関係を明らかにするために必要な事項を調査すること。

当事者及び関係者から事情を聴取すること。

調査が終了したときは、調査結果を直ちにイコール・パートナーシップ委員会に報告すること。

セクシュアル・ハラスメントの事実関係を2か月以内に明らかにすること。ただし、2か月以内に調査が完了しない場合で、やむを得ない事由があるときには、相当期間延長することができる。

(調査に当たっての遵守事項)

第13条 調査委員会及び委員は、調査を進めるに当たっては、次の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

調査に際しては、被害を受けたとされる者の抑圧や被害の揉み消しになるような言動を行ってはならないこと。

申し立てられた側の「同意があった」旨の抗弁があった場合、その有無について証明責任を被害を受けたとされる者に負わせてはならないこと。

当事者の名誉及びプライバシーなどの人格権を侵害することのないよう慎重に対処するとともに、知り得た秘密を他に漏らしてはならないこと。

(調査委員会委員の交替)

第14条 次の各号のいずれかに該当する場合は、イコール・パートナーシップ委員会は、委員の交替を行うことができる。

当事者から、委員が前条各号に定める遵守事項のいずれかに違反したとして、当該委員の交替の申し出があったとき。

委員が、当事者と利害関係があることが明らかになったとき。

委員が、不適切な調査活動を行ったとき。

その他、イコール・パートナーシップ委員会が必要と認めたとき。

(調査委員会の調査の終了)

第15条 調査は次の各号のいずれかに該当する場合に終了するものとする。

調査委員会の調査が完了したとき。

相談者が、調査の途中で調査の打ち切りを申し出たとき。

加害者とされる者が本学の構成員でなくなり、かつ、調査の続行が困難となったとき。

2か月以内に調査が完了する見込みがなく、相当期間の延長をしても完了する見込みがないと、イコール・パートナーシップ委員会が判断したとき。

(臨時の対応措置)

第16条 イコール・パートナーシップ委員会は、苦情相談が行われた時点又は手続の進行中において、セクシュアル・ハラスメントの疑いのある行為が継続しており、かつ、事態が重大で緊急性があると認めるときは、被害を受けたとされる者の了解の上で、被害を受けたとされる者及び加害者とされる者並びに関係する部局に対し、臨時の対応措置をとることができるものとする。

(指導・助言による解決)

第17条 イコール・パートナーシップ委員会は、相談者の報告又は調査委員会の報告を踏まえ、セクシュアル・ハラスメントと認定した事案に対し被害者の要求を考慮して、指導・助言による解決のための措置をとることができるものとする。

(学務委員との連携)

第18条 イコール・パートナーシップ委員会は、被害を受けたとされる者及び加害者とされる者が本学の学生の場合は、関係する部局の学務委員と連携して対応するものとする。

(委員等の義務)

第19条 イコール・パートナーシップ委員会委員、調査委員会委員及び相談員並びに学務委員は、任期中及び退任後においても、任務において知り得た事項を他に漏らしてはならない。

(事務)

第20条 イコール・パートナーシップ委員会及び調査委員会の事務は、総務部人事課及び学務部学生生活課において処理する。

(雑則)

第21条 この規則に定めるもののほか、セクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関し、必要な事項は別に定める。

附 則

この規則は、平成12年1月11日から施行する。

附 則

この規則は、平成12年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成13年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成14年3月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この規則は、平成15年4月1日から施行する。

C. 山口大学イコール・パートナーシップ委員会 規則

(設置)

第1条 山口大学に、山口大学イコール・パートナーシップ委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(目的)

第2条 委員会は、基本的人権の擁護と男女共同参画社会の実現に向けて、山口大学のすべての構成員が個人として尊重され、差別やハラスメントのない快適な環境において学び、教育・研究し、働くことができる大学づくりのための対策等を検討、実施することを目的とする。

(任務)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる事項を行う。

人権擁護及び人権侵害の防止等の啓発に関すること。

セクシュアル・ハラスメント防止及び対策に関すること。

差別や偏見等に起因する苦情の相談及びその救済に関する対策並びに個々の苦情に対する事実確認及び調査に関すること。

具体的な啓発及び対策の実施状況等の調査に関すること。

(組織)

第4条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

各学部から選出された教官各1名

事務系職員のうちから選出された男女各4名

2 委員の任期は2年とする。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第5条 委員会に委員長を置き、委員の互選により選出する。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

(議事)

第6条 委員会は、委員の過半数が出席しなければ、議事を開き、議決をすることができない。

2 委員会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第7条 委員会は、必要に応じ、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(事務)

第8条 委員会の事務は、総務部人事課及び学務部学生生活課において処理する。

(その他)

第9条 この規則に定めるもののほか、必要な事項は別に定める。

附 則

この規則は、平成11年5月11日から施行する。

附 則

この規則は、平成12年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この規則は、平成13年4月1日から施行する。
- 2 この規則の施行後最初に選出される改正後の第4条第1項各号の委員の一部は、改正前の第4条第1項各号により選出された現に在任する委員をもって充て、その任期は、第4条第2項本文の規定にかかわらず、平成14年3月31日までとする。
- 3 第4条第1項第1号の委員の選出については、選出された教官が男女同数となるよう、委員会において事前に調整するものとする。

附 則

この規則は、平成15年4月1日から施行する。

D. 山口大学イコール・パートナーシップ委員会 委員名簿

学部等	性別	職名	氏名	任期	内線	Eメールアドレス	
教官委員	人文学部	女	講師	柏木 寧子	H14.4.1~ H16.3.31	5219	kashiwg@yamaguchi-u.ac.jp
	教育学部	男	教授	藤田 達朗	//	5326	tafujita@yamaguchi-u.ac.jp
	経済学部	女	教授	横田 伸子	H15.4.1~ H17.3.31	5559	ynobuko@yamaguchi-u.ac.jp
	理学部	男	教授	井上 慎一	//	5711	inouye@yamaguchi-u.ac.jp
	医学部	男	助手	河野 純	H14.4.1~ H16.3.31	2206	kawanoj@yamaguchi-u.ac.jp
	工学部	女	助手	西田 晶子	//	9263	akiko@yamaguchi-u.ac.jp
	農学部	女	教授	右田たい子	H15.4.1~ H17.3.31	5863	ctmigita@yamaguchi-u.ac.jp
事務系委員	学務部教務課	男	課長補佐	常宗 克行	H15.4.1~ H17.3.31	5151	GA107@office.cc.yamaguchi-u.ac.jp
	学務部学生生活課	女	専門職員	吉武志津江	H15.4.1~ H16.3.31	5165	syoshita@yamaguchi-u.ac.jp
	学務部留学生課	女	留学生係長	宮崎 睦美	H15.4.1~ H17.3.31	5982	mutsumi@yamaguchi-u.ac.jp
	附属図書館 情報サービス課	女	情報サービス係	藤本 房枝	//	5183	bunta@yamaguchi-u.ac.jp
	医学部医事課	男	課長補佐	小野 静生	//	2064	ME252@office.cc.yamaguchi-u.ac.jp
	工学部	男	専門職員	川畑 廣史	H14.4.1~ H16.3.31	9025	hkawabat@yamaguchi-u.ac.jp
	農学部	男	課長補佐	末永 勝己	H15.4.1~ H16.3.31	5804	katsumi@yamaguchi-u.ac.jp
	医学部附属病院	女	副看護部長	辻畑 博子	H14.4.1~ H16.3.31	2680	tujihata-YGC@umin.ac.jp

E. 山口大学におけるセクシュアル・ハラスメントの苦情相談に対応する相談員名簿

所属部局	職名	氏名	性別	電話	備考
人文学部	助教授	林文孝	男	083-933-5221	fumitaka@yamaguchi-u.ac.jp
//	//	山本真弓	女	083-933-5242	mayumi@yamaguchi-u.ac.jp
教育学部	助教授	大石英史	男	083-933-5454	
//	助教授	石井由理	女	083-933-5423	
// (附属山口小学校)	教諭	藤本康德	男	083-933-5950	fujimoto@ymg-es.yamaguchi-u.ac.jp
// (附属山口中学校)	教諭	美作健悟	男	083-928-7783	
// (附属光小学校)	教諭	池本順子	女		ikemoto@hikari-es.yamaguchi-u.ac.jp
// (附属光中学校)	教諭	小松浩	男	090-9739-4611	koma2@hikari-jhs.yamaguchi-u.ac.jp
// (附属養護学校)	養護教諭	古田千鶴江	女	083-933-5480	
// (附属幼稚園)	教諭	實松瑞栄	女	083-924-6178	mizue@yamaguchi-u.ac.jp
経済学部	教授	塚田広人	男	083-933-5558	ht@yamaguchi-u.ac.jp
//	講師	鍋山祥子	女	083-933-5569	nabeyama@yamaguchi-u.ac.jp
理学部	助教授	野崎浩二	男	083-933-5679	npzaki@yamaguchi-u.ac.jp
//	助教授	山崎鈴子	女	083-933-5763	yamazaki@yamaguchi-u.ac.jp
医学部	助教授	秋元隆志	男	0836-22-2255	akimoto@yamaguchi-u.ac.jp
//	助手	最上紀美子	女	0836-22-2209	
工学部	助手	鬼村謙二郎	男	0836-85-9283	onimura@yamaguchi-u.ac.jp
//	助教授	岡田真理	女	0836-85-9804	okada@yamaguchi-u.ac.jp
農学部	教授	岩田祐之	男	083-933-5899	vhg467@po.yb.cc.yamaguchi-u.ac.jp
//	助教授	竹松葉子	女	083-933-5838	takematu@agr.yamaguchi-u.ac.jp
医学部附属病院	講師	藤井康彦	男	0836-22-2645	
//	講師	黒川典枝	女	0836-22-2243	
//	看護師長	内田美智子	女	0836-22-2533	
総務部人事課	人事課長	谷川貴史	男	083-933-5015	
// 研究協力課	研究協力第四係長	西野昭恵	女	0836-85-9961	
// 国際企画課	国際交流係長	渡邊早苗	女	083-933-5207	sanaew@yamaguchi-u.ac.jp

(規則：山口大学におけるセクシュアル・ハラスメントの防止及び対策に関する規則)

山口大学における

男女共同参画推進のための提言

山口大学イコール・パートナーシップ委員会

(連絡先)

〒753-8511 山口市大字吉田1677 山口大学事務局総務部人事課内
T E L (083)933-5017 F A X (083)933-5024

2003年3月発行

