

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、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. 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. 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な施策」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. 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. 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を行ったのが本報告書である。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。本報告書は二部からなる。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部では、こうした状況を改善するために、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、さらに山口県における男女共同参画基本計画の骨子を掲載する。

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—筆者)、機会にかか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探ることを意味する。