

Ⅱ. 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

(1)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

(1)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。

(2)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。

(3)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。

(4)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

(1)山口大学では、女性教員比率は工学部3.1%、理学部6.1%、農学部1.6%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。

(2)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

(1)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。

(2)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

(1)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。

(2)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

(1)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。

(2)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。

(3)山口大学におけるジェンダー関連科目は、〈表B-2〉に見るようになだ非常に少なく、不充分である。特に全学の共通教育科目としてはわずか2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。

(4)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

(1)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。

(2)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

(1)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

(1)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）。

(2)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。

(3)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

(1)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。

(2)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

(1)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。

(2)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。

(3)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。