

Ⅱ 男女共同参画関連用語解説

用 語	内 容
アンペイド・ワーク Unpaid work	家事、育児、介護、看護等の直接に貨幣の支払われない無償労働のことをいう。「非市場」の、すなわちフォーマルな労働市場の外で行われ、国の就業や所得統計に反映されないか、過小にしか評価されていない活動を指す。
育児・介護休業法	育児や介護のための休業制度について定める法律。正式名称は「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」という。92 年施行の「育児休業等に関する法律」を大幅に改正し、介護休業規定を導入して、99 年より全面的に施行した。育児や介護を抱える男女労働者の職業生活と家庭生活との両立を助けるとともに、熟達した労働者の有効活用を目的とする。
M字曲線	我が国の女性の年齢階級別の労働力率(労働力人口/15 歳以上の人口)は、出産・育児期に低下し、40 歳代で再び高くなるM字曲線を描いている。就業を希望すると労働力人口を加えて算出した潜在的労働力率を見ると、M字のくぼみはほとんどなくなり、欧米の形状に近づく。このことから、結婚、出産、子育て期においても就業希望はあるものの、実際就業できない女性が多いことがわかる。
エンパワーメント Empowerment	女性を単に社会・経済転換の犠牲者や受益者と見るのではなく、変化を引き起こす力(パワー)を持つ存在と見て、その能力を備える(エンパワー)過程のこと。1980 年の第 2 回国連世界女性会議の頃から、「南」の国の女性によるネットワークにおいて使われ始めた。その力には個人的レベルでの自己決定能力から、法的、社会的、経済的能力まで含まれている。
介護保険制度	保険料負担のもと、要援護状態となったとき一定の介護サービス(在宅・施設)の給付を受ける公的保険制度。介護保険法は 1997 年 12 月に成立し、2000 年 4 月に施行された。40 歳以上が被保険者で、65 歳以上を第 1 号被保険者、40 歳から 64 歳の医療保険加入者を第 2 号被保険者とし、給付の 1 割を利用料とする。
家族経営協定	家族経営が中心の我が国の農業において、家族一人一人の役割と責任を明確にし、男女を問わず意欲を持って取り組めるようにするため、農業経営を担っている家族の皆が話し合っって農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営移譲等について文書で取り決めるもの。家族経営協定を締結することにより、家族の間に新しい信頼関係が生まれ、経営におけるそれぞれの役割分担や位置づけが明確になる。

用 語	内 容
合計特殊出生率	<p>15 歳から 49 歳まで（再生産年齢）の女性の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女性が再生産年齢を通過する間に、その年の年齢別特殊出生率に基づいて子どもを産んだと仮定した場合の平均出生児数。合計特殊出生率は、昭和 40 年代はほぼ 2.1 台で推移していたが、50 年に 2.00 を下回ってから低下を続け、平成 14 年には 1.32（本県は 1.56）となっている。</p>
婚姻率	<p>婚姻（事実婚は含まない）の発生頻度を示す指標。普通婚姻率と特殊婚姻率がある。普通婚姻率は、特定の年の総人口に対する婚姻総数（再婚も含む）であり、日本の政府統計では、10 月 1 日付けの人口 1,000 人当たりの結婚届出件数が用いられる。この指標は人口の年齢構成の変化や再婚の動向によって影響を受け、また婚姻の発生状況は、性別や年齢、初婚であるか再婚であるかなどによって異なるため、目的に応じて男女別、年齢別、初婚・再婚別などの特殊婚姻率が考案されている。</p>
三歳児神話	<p>子どもは 3 歳までの時期がその成長にとってとりわけ重要なので母親の手で育てるべきであり、そうしないと子どものその後に悪影響を及ぼすとして、母親役割を強調する考え方。この考え方の浸透は、乳幼児のいる母親達が職業を持つことを困難にし、父親を育児から遠ざけ、さらには母親達の緊張感を高め、育児不安を強める作用をもたらした。しかし次第に反論が積み重ねられ、98 年版厚生白書は「三歳児神話には少なくとも合理的な根拠は認められない」として、公的機関として初めて否定的見解を示した。</p>
シェルター Shelter	<p>緊急一時保護施設。本来は危険から身を守る避難場所を意味するが、女性問題の関連では夫や恋人の暴力から逃れる女性のための緊急一時保護施設を指す。広義には、都道府県に設置されている婦人相談所や母子生活支援施設に併設された施設を含むが、一般的には、民間の女性団体・グループの手による施設を指す。</p>
ジェンダー Gender	<p>社会的に形成された性別をいう。生物学的な性別であるセックス (sex) と区別して使われる。</p>
ジェンダー・エンパワーメント指数 (GEM)	<p>女性が積極的に経済界や政治生活に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測る指標で、UNDP（国連開発計画）の「人間開発報告書」に記載されている。具体的には、女性の所得、専門職・技術職に占める女性の割合、行政職・管理職に占める女性の割合、国会議員に占める女性の割合を用いて算出している。</p>

用 語	内 容
女子差別撤廃条約	<p>国連総会の採択した世界女性の権利章典。正式名称は、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」。国連では、1967年に女性差別撤廃宣言を採択した後、79年12月第34回国連総会で本条約が採択され、81年9月に国際的に効力を発生した。日本は85年6月に批准、同年7月に効力が発生した。</p> <p>条文は、前文15パラグラフと本文6部30条から成る。「固定化された男女役割分担観念の変革」を中心理念とし、公的分野から私的分野まであらゆる形態の女性差別を撤廃することを内容とする。最大の特徴は、法律上の平等ばかりでなく、事実上の平等の実現を目指し、個人・団体・企業による差別の撤廃を求め、差別となる慣習・慣行の修正・廃止を要求していることである。事実上の平等を促進するために、「暫定的な特別措置」をとることが認められている。</p>
女性2000年会議	<p>女性2000年会議は、2000年6月に国連特別総会としてニューヨークで開催された。会議には、約180か国から約2,300名の政府代表団及び参加資格を有する約1,000団体から約2,000名のNGOが参加した。この会議では、第4回世界女性会議で採択された北京行動綱領の実施状況の検討・評価が行われるとともに、更なる行動とイニシアティブの検討が行われ、その結果が「政治宣言」及び「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（いわゆる成果文書）として取りまとめられた。</p>
ストーカー規制法	<p>平成12年5月、「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が成立し、同年11月24日に施行された。この法律では、「ストーカー行為」の前段階の行為である「つきまとい行為等」について、警察本部長等による警告や公安委員会が発する禁止命令により規制を行うとともに、「ストーカー行為」や「禁止命令違反」について、罰則により処罰を行うこととなっている。また、被害防止のため自ら対処しようとしている被害者の申出に応じて、警察本部長等が自衛措置等の教示等の援助を行うことも規定されている。</p>
性別役割分担意識	<p>男性・女性で異なる役割が与えられ、その役割の遂行を期待する意識のこと。</p>

用語	内容
セクシュアル・ハラスメント	相手の意に反した性的な性質の言動で、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の掲示など、様々な態様のものが含まれる。特に雇用の場においては、「職場（労働者が業務を遂行する場所）において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により、女性労働者がその労働条件につき不利益を受けること又は性的な言動により女性労働者の就業環境が害されること」とされている。
男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進することを目的としている。平成11月4月に改正され、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでの雇用管理の全ての段階における女性に対する差別が禁止された。また、企業名公表制度の創設や調停の一方申請を認めるなど、法の実効性を確保するための措置が強化された。
ドメスティック・バイオレンス	日本語に直訳すると「家庭内暴力」となるが、一般的には「夫や恋人など親密な関係にある、又はあった男性から女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されることが多くなっている。家庭内の出来事で被害が潜在することが多く、公的機関の対応も十分ではなかったことから、この問題に対する取組が急がれている。身体的なものだけでなく、精神的なものまで含む概念として用いられる場合もあり、どのような意味で使われるかについて、注意が必要となる。男女共同参画基本計画においては、「夫・パートナーからの暴力」と記述されている。
配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律	この法律は、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するため、都道府県が、自らが設置する婦人相談所その他の適切な施設において、被害者の相談を受けたり一時保護を行うなど「配偶者暴力相談支援センター」としての機能を果たすことや、裁判所が発するいわゆる接近禁止命令や退去命令について規定している。（平成13年4月に成立し、同年10月13日施行）法律は、内閣府、警察庁、法務省、厚生労働省の共管となっている。
ファミリー・フレンドリー企業	仕事と育児・介護とが両立できる様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことをいう。ファミリー・フレンドリー企業は、企業にとって、労働者のモラルの向上、人材の確保、欠勤の減少等のメリットがあり、労働者にとっても、家族とのコミュニケーションの増大、仕事満足度の向上、ストレスの減少等のメリットがある。

用 語	内 容
ファミリー・サポート・センター事業	急な残業の際などの変動的、変則的な保育・介護ニーズに対応するため、ファミリー・サポート・センター（地域において育児、介護の相互援助活動を行う会員組織）を設置し、会員による相互援助活動を支援する市町村に対し、厚生労働省が必要な経費の援助を行うもの。
ポジティブ・アクション Positive action	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の活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、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いう。男女共同参画社会基本法第2条では、「積極的改善措置」として規定されている。我が国では審議会等委員の登用や公務員の採用・登用等でこうした措置が進められている。アファーマティブ・アクションと呼ばれることもある。
メディア・リテラシー Media literacy	メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力のことをいう。一部のメディアにおいては、女性の性的側面のみを強調したり、女性に対する暴力を無批判に取り扱った情報が見受けられることも少なくない現状にある。メディアの健全な発達のためには、批判的な読者・視聴者の目にさらされることが不可欠であることから、国民のメディア・リテラシーの向上を図ることが必要である。
リカレント教育	職業上必要な知識・技術を習得するための高度な教育のほか、人間性を豊かにすることをねらいとして行われる教育を含めた、社会人の多様な学習ニーズに対応して提供される様々な教育を指す。リカレント教育は、大学等における社会人特別選抜の実施、夜間大学院の設置、公開講座の実施など様々な手段を通して行われている。
リプロダクティブ・ヘルス／ライツ Reproductive health／rights	1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、重要な人権の1つとして認識されている。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心的課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性関係、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれている。また、これらに関連にして、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されている。

参考：内閣府男女共同参画局「市町村男女共同参画計画の策定の手引」（平成13年8月）

「岩波女性学事典」（編集委員 井上輝子ほか）ほか