

男女共同参画キーワード

ここでは、男女共同参画社会に関する指導に関わる方々が、男女共同参画に関する理解を深める事ができ、役に立つと思われる語句を男女共同参画キーワードとしていくつか紹介します。

社会的性別(ジェンダー) (gender)

ジェンダーとは、生物学的な性別を示すセックスに対して、長い歴史の中で社会的・文化的に形成された性別を示す概念です。私達は、しばしばこのジェンダーを固定的に受け止めて、多様な個性を持つ人間を「男はこういうものである」、「女はこうすべきだ」と決めつけてしまいがちで、その結果、個人の能力や個性の発揮を妨げるという危険性をはらんでいます。

性別役割分担意識

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をいいます。「男は仕事、女は家庭」という考え方について、同感(性別役割分担に賛成)するか否(性別役割分担に反対)かについての静岡県の県政世論調査(平成19年度)によれば、「同感するほう」が39.5%、「同感しないほう」が53.4%となっており、反対派が賛成派を13.9ポイント上回っています。性別役割分担の意識は、長期的には解消される方向にあるものの、依然として根強く残っている状況にあります。

男女共同参画社会基本法

平成11年6月23日に公布・施行された法律で、男女共同参画社会の形成に関する基本理念として、①男女の人権の尊重、②社会における制度又は慣行についての配慮、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国際的協調という5つの理念を定め、この基本理念にのっとり、国や地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を策定・実施すること、国民は男女共同参画社会の形成に努めることという、それぞれの責務を明らかにしています。その上で、男女共同参画基本計画等の策定、地方公共団体及び民間団体に対する支援など、施策の基本となる事項について定めています。

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等に関する法律)

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する法律です。平成11年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すべての段階における女性に対する差別が禁止されました。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ました。

アンペイドワーク (Unpaid work)

家事、育児、介護、看護等の無償労働のことをいいます。こうした無償労働については、女性がその大部分を担っているのが現状ですが、男女共同参画社会の形成に当たっては、男女が有償労働と無償労働をバランスよく担えるようにしていくことが重要です。

積極的格差改善措置（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における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います。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ます。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ます。アファーマティブ・アクション（Affirmative action）と呼ばれることもあります。

ジェンダー・エンパワーメント指数（GEM=Gender Empowerment Measure）

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」に記載されています。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ます。2007年の「人間開発報告書」によれば、日本は93か国中54位となっています。平均寿命、教育水準1人あたりの国民所得を用いて、基本的な人間の能力がどこまで伸びたかを測る指標である「人間開発指数（HDI=Human Development Index）」が177か国中8位であるのに比べると、大きく落ち込んでいます。

セクシュアル・ハラスメント（Sexual harassment）

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、性的うわさの流布、衆目に触れる場所へのわいせつな写真の提示など、様々な態様のものが含まれます。特に雇用の場においては、「職場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」とされています。

ドメスティック・バイオレンス（Domestic violence）

直訳すると、「家庭内暴力」となりますが、一般的には「配偶者・パートナー等男女間の暴力」という意味で使用されることが多くなっています。県女性相談センターの調査によれば、平成18年度のドメスティックバイオレンス（DV）に関する相談件数は1,878件、DV被害者の一時保護件数は148件であり、平成13年のDV防止法施行以来、増加傾向が続いています。県基本計画においては、「男女間の暴力やセクシュアル・ハラスメント等の根絶」として基本的施策7に記述されています。