

男女共同参画に関する用語の基礎知識

アンペイド・ワーク unpaid work (無償労働)

家事・育児・介護・地域での活動などに見られる、賃金が支払われない労働や活動を指し、その大半は女性が担っています。市場における有償の経済活動(paid work)と区別されています。1995(平成7)年の北京女性会議の行動綱領を受け、無償労働を調査し、経済統計や政策に反映させる取組が始まっていますが、国の就業や所得統計に反映されておらず、過小にしか評価されていません。日本では、1997(平成9)年に経済企画庁(当時)が「無償労働の貨幣評価について」を発表し、試算を行っており、国民全体でGDP(国民総生産)の約2割に当たるとしています。アンペイド・ワークは、家事労働やボランティア活動として市場経済の外に置かれていますが、人間の生命や地域生活の維持にとって必要な労働であり、男女が平等に担っていくことが求められています。

育児・介護休業法「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」

1992(平成4)年施行の「育児休業等に関する法律」を仕事と家庭の両立支援対策を充実するために改正し、2001(平成13)年11月16日に「育児・介護休業法」として公布、2002(平成14)年4月1日から施行されました。これにより、事業主は労働者が育児休業・介護休業の申し出や取得をしたことを理由に解雇や不利益な取り扱いをすることが禁止されました。2005(平成17)年4月からは、育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより一層支援するために、育児・介護休業の対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数の緩和、子の看護休暇制度が創設されています。

イクボス・イクメン

イクボスは、男女を問わず、職場でともに働く部下・スタッフの育児参加等に理解がある上司(経営者・管理職)のことをいいます。仕事と生活の両立が図りやすい環境の整備に努め、部下・スタッフのキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と生活を楽しむことのできる上司です。

イクメンは、「子育てする男性(メンズ)」の略語で、単純に育児中の男性というよりはむしろ「育児休暇を申請する」「育児を趣味と言ってはばからない」など、積極的に子育てを楽しみ、自らも成長する男性をさします。

M字曲線

15歳以上の女性の労働人口比率を年階階層別にグラフ化したときにできる、30歳代前半を谷とし20~24歳、45~49歳が2つの山になるというM字の曲線のことです。結婚や出産で退職し、育休後に資就職する中断再就職型のライフスタイルの女性が多いことを表しています。

エンパワーメント empowerment

「力をつけること」と直訳されます。女性の能力の開発と発揮、女性が政治・経済・社会・家庭などあらゆる分野で、自分で意思決定し、行動できる実力をつけようとする概念です。1995(平成7)年の北京女性会議においても「女性のエンパワーメント」が主要課題となりました。

開発と女性(WID) women in development

途上国の開発援助にあたっては、その地域における女性の社会的・経済的役割や状況を十分把握、分析した上で進めていこうとする考え方です。女性の視点からの検証と、女性も開発の受益者としてだけでなく、担い手として参画に組み込んでいくことが開発の成否に関わってくるという認識に立っています。国連やOECD(経済協力開発機構)でも開発にあたってはWID(途上国の女性支援)に留意することが重要としており、日本は、北京女性会議において、「WIDイニシアティブ」に沿って、今後とも開発援助の拡充に努力していくことを表明しました。これにより、「男女共同参画2000年プラン」の具体的施策の中にも、WIDの推進が挙げられました。

クオータ制（割当制）

クオータ（quota）とは、「割り当て、分配、分け前」の意味。積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人研や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度を差します。もともとは政治における男女間格差を是正するために暫定的に議員・官僚などの一定枠を両ジェンダーに割り当てる制度としてスタートしました。発祥地のノルウェーでは、一般企業に対してもこれを法制化。取締役会など経営中枢への女性進出に大きな成果を上げている。

ガラスの天井（グラス・シーリング）

女性の能力発揮を妨げ、企業における上級管理職への昇進や意思決定過程の場への登用を阻害している見えない障壁。男女共同参画を保障する法制度が整い、表面上は平等に見えるのに、管理職など従来男性が就いていた高いポストに女性が就くのは非常に厳しく、能力とやる気のある女性でも、より上位のポストを得るにはまだまだ男性社会の厚い壁に阻まれている不当な現状を“見えない壁”として比喻した言葉です。

合計特殊出生率

一人の女性が一生涯に平均何人の子どもの産むかを示す数値で、次の世代につながる人口再生産の程度を大まかに示します。妊娠可能な年齢(15～49歳)の全女性を対象に、各年齢ごとに子どもの出生数を女子人口で割った出生率を合計します。※合計特殊出生率=(母の年齢別出生数/年齢別女子人口)の15～49歳の合計。合計特殊出生率の値が2.08では人口の増減なしの静止人口を保ち、2.08を下回ると人口は将来減少する可能性があるといわれています。日本では、第二次ベビーブーム期の1973(昭和48)年をピークに、1989(平成元)年にはそれまでの最低記録だった1966(昭和41)年の「丙午」の1.58を下回る1.57を記録し、「1.57ショック」が起きました。その後も数値は下がり続け、平成17年には1.26(全国)となり、過去最低を更新しています。

行動綱領（北京行動綱領） Platform for Action

1995(平成7)年9月、北京で開催された第4回世界女性会議で採択されたもので、21世紀に向けての各国政府の指針を示しています。これは「女性のエンパワーメントに関するアジェンダ(予定表)」として位置付けられており、12の重大問題領域をあげ、それぞれについて戦略目標と、とるべき行動が提示されています。重大問題領域は、A 貧困、B 教育と訓練、C 健康、D 女性に対する暴力、E 女性と武力抗争、F 経済、G 権力及び意思決定、H 女性の地位向上のための制度的な仕組み、I 人権、J メディア、K 環境、L 女児(少女)。

国内行動計画

1975(昭和50)年、国際婦人年メキシコ世界会議で採択された「世界行動計画」に基づき、日本でも1977(昭和52)年政府が国内行動計画を策定しました。憲法の定める男女平等の原則に基づき、女性が男性と同等に国民的権利を享受し「国民生活のあらゆる領域に男女両性が共に参加、貢献することが必要」との基本的な考え方に立って、それを可能にする社会環境の形成について課題をあげています。1991(平成3)年「新国内行動計画(第一次改定)」、1996(平成8)年「男女共同参画ビジョン」を経て、「男女共同参画2000年プラン」を策定しています。

国際婦人年 International Women's Year

1972(昭和47)年第27回国連総会において、性差別撤廃に向けて世界的規模の行動をもって取り組むために、1975(昭和50)年を「国際婦人年」とすることを決議しました。1975(昭和50)年メキシコで「国際婦人年世界会議」が開催され、「メキシコ宣言」と「世界行動計画」が採択されました。

固定的性別役割分担 sex roles

男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に決めること。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等は固定的な考え方により、役割を決めている例です。

子どもの権利条約 Convention on the Rights of the Child

1989(平成元)年の国連総会において採択され、翌 1990 年発効。日本は 1994(平成 6)年に批准、5 月に発効。子供の人權を尊重し、保護と援助を促進することを目的とした条約です。18 歳未満の全ての子供に適用され、意見表明権(第 12 条)のほか思想・信条や表現の自由、プライバシー保護、家庭環境権、障害のある子供の発達・自立など幅広い権利を保障しています。

CSR（企業の社会的責任）

企業活動において、社会的公正や環境などへの配慮を組み込み、従業員、投資家、地域社会などの利害関係者に対して、責任ある行動をとり、説明責任を果たしていくことを求める考え方のことをいいます。リスクの低減、従業員の意欲向上、企業のイメージ向上、優秀な人材などの効果が得られます。今日は、企業の持続的発展には不可欠であると捉え方が主流になりつつあり、子育てしやすいと労働環境の整備が社会的課題となっている中で、子育て支援を CSR の一環として取り組む企業も出てきています。

GII（ジェンダー不平等指数）

ジェンダー不平等指数（Gender Inequality Index）は国連開発計画（UNDP）が発表する男女格差を表す指数。これまでの GEM（ジェンダー・エンパワーメント指数）に替え、2010 年新たに導入しました。保健分野、エンパワーメント、労働市場の 3 つの側面から構成されており、国家の人間開発の達成が男女の不平等によってどの程度妨げられているかを明らかにするもので、順位が高いほど人間開発が阻害される要因が少ないとしています。日本の順位については、妊婦死亡率などの指標が評価された結果を捉えることが出来ます。

ジェンダー gender

女らしさ、男らしさ、といった社会的・文化的側面からみた性差のこと。これに対し、生物学的な性差をセックス(sex)といいます。ジェンダーは、男と女という性別の違いから生じるのではなく、社会が求める「らしさ」の教育やしつけによって後天的に形成されます。これらは、男女間の不平等、性差別、固定化した役割分担など男性優位である社会のしくみに反映されているといわれています。

児童虐待（子どもへの虐待）child abuse

親などの養育者によって引き起こされた、子どもの心身の健康を損なうあらゆる行為をいいます。「身体的虐待」や「性的虐待」のほか、子どもの保護を放棄し衣食住の世話をしない「ネグレクト（育児放棄）」、子どもに対して拒否的な態度をとるなどの「心理的虐待」の 4 種類に分類されています。

2000（平成 12）年に「児童虐待防止法」が成立し、児童虐待は、家庭内で親によって行われる行為であっても、犯罪であるという意識の確立と、国や地方公共団体の責務、虐待を受けた児童の保護のための措置等を定めています。2004（平成 16）年 10 月に施行された改正法では、保護者以外の同居人の虐待行為を放置することも保護者としての監護を怠る行為（ネグレスト）であり、また、直接子どもへの虐待がなくても家庭内の配偶者によるドメスティック・バイオレンスも児童虐待にあたるなど虐待の定義と保護の対象を拡大しました。

ジェンダー・ギャップ指数

ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index）は世界経済フォーラム（World Economic Forum）が

「The Global Gender」で発表する男女格差を測る指数。経済分野、教育分野及び保健分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しています。日本の順位については、政治、経済分野などの男女格差の状況を反映したものと捉えることができます。

生涯未婚率

50歳時の未婚率を示すものです。(未婚率は、配偶関係別人口における未婚者の割合をいう。)算定の方法は、45～49歳と50～54歳未婚率(配偶関係不詳を除く人口を分母とする)の平均値。平均初婚年齢が上昇し、晩婚化が進行している中、結婚しない(非婚)傾向を示す数値として用いられています。

少子化

生まれる子どもの数が減少し、現在の人口規模を保つために必要な人口置換水準を下回る出生率が続く状態のことです。1992(平成4)年度の国民生活白書がこの言葉を使っています。その副題は「少子社会の到来、その影響と対応」であり、出生率低下問題を政府として初めて本格的に取り上げました。高齢化社会の福祉負担、経済活動への影響、外国人労働者の受け入れ、地球規模の人口増加、食糧危機、環境問題との関連でどう考えるのか、社会的、経済的にも広がりを持った問題です。

女子差別撤廃条約 「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

Convention for Elimination of All Forms of Discrimination against Women

1979(昭和54)年国連総会で採択。あらゆる分野における性差別を撤廃し、男女平等の権利の確立を目指す、法律や制度のみならず、慣習も対象とした性別役割分担の見直しを強く打ち出しています。1980(昭和55)年コペンハーゲンで開かれた国連婦人の十年中間年世界会議で署名され、翌1981年発効。日本も署名しましたが、批准するためには条約の基準に達していない国内法の改正が必要となり、日本は1984(昭和59)年の国籍法改正、翌1985年の男女雇用機会均等法の制定など、国内法の整備を経て、1985(昭和60)年に批准しています。

ストーカー規制法

「ストーカー行為等の規制等に関する法律」の略称。ストーカー行為等を規制、処罰し、被害者を援助するための法律で、2000年5月に成立し、同年11月から施行されました。被害の未然防止や拡大防止に効果を上げてきたものの、被害件数の増加や取り締まり対象とならない事案の発生により課題が明らかになった状況を踏まえ、電子メールを送信する行為の規制対象への追加や禁止命令等を行うことができる公安委員会等の拡大、禁止命令等を求める旨の申出や禁止命令等についての通知など被害者の関与の強化といった措置のため2013年に可決されました。

性同一性障害者性別特例法

「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律」の略称。性同一性障害者とは、専門的な知識のある2人以上の医師から性同一性障害と診断された人をいいます。医療面での問題と同時に、戸籍上の取扱いや社会的な偏見など解決すべき多くの課題が存在しています。これらのうち、「特例法」の交付・施行によって、性同一性障害がある方で、第三条に示された要件を満たす場合は、家庭裁判所の審判を経て、戸籍上の性別表記を変更することが出来るようになりました。

性の商品化

女性の性をその人格から切り離し、金銭と交換可能なモノに還元し、処理しようとする態度を示します。つまり、女性を男性の欲望の性的対象物として見るもので、売買春などのセクシュアリティの商品化、従順さや女らしさといったジェンダーの商品化、代理母や精子銀行などのセックスの商品化の3面があるといわれています。

性暴力／女性への暴力 sexual violence

女性の意志に反して行われる性的侵害行為です。これまで女性への暴力の多くが隠されてきましたが、近年女性たちの告発によって表面化してきています。従来の一般通念にある強姦だけでなく、国家や民族の集団レイプ、子どもへの性的虐待、強制買春、職場の上司、教師、警察官などによる社会的強者から弱者に対して行われるセクシュアル・ハラスメントなども問題になっています。家庭内暴力、夫からの暴力もこれに含まれます。1993（平成5）年12月に国連総会で採択された「女性への暴力廃絶宣言」によれば、女性への暴力は性差に基づくあらゆる暴力行為であり、人権問題であることを明記しています。北京女性会議採択の行動綱領にも、重要課題として取り上げられています。

世界行動計画

1975(昭和50)年、国際婦人年メキシコ世界会議において採択。国際婦人年の3大テーマである「平等・発展・平和」の達成に向けて、1976(昭和51)年から1985(昭和60)年の10年間に各国の政府、公的・民間機関、婦人団体、マスコミ、政党などが取り組むべき計画に指針を与えるものとして策定されたものです。固定的性別役割分担の社会通念打破に挑み、その後の女性の状況と意識変革に大きな影響を与えるものとなりました。

＜ナイロビ将来戦略（婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略）＞

2000(平成12)年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略です。国連婦人の十年の最終年にあたる1985(昭和60)年ケニアのナイロビにおいて開催された世界会議で採択されました。「国連婦人の十年」の成果の検討、評価を行い、今後の各国の行動計画のガイドラインを描いています。ここで、“女性の地位向上”のための活動は、ジェンダーという視点による女性のエンパワーメントを基礎概念とするという合意が形成されました。

＜北京女性会議＞

1995(平成7)年9月、中国の北京で開かれた第4回世界女性会議です。1975(昭和50)年の国際婦人年、第1回世界婦人会議から20年、アジアで初めて北京で開催され、これまでで過去最高の190ヶ国の政府代表が参加しました。スローガンは「平等、開発、平和への行動」。21世紀に向けての女性の地位向上の指針となる「行動綱領」と「北京宣言」が採択されました。また、NGOフォーラムには、世界各国から3万人を越す参加者がありました。

世界人権宣言 Universal Declaration of Human Right

1948(昭和23)年12月10日、第3回国連総会において採択。すべての人民とすべての国民が達成すべき基準として公布されたものです。第1条では「すべての人間は生まれながらにして自由であり、かつその尊厳と権利について平等である」と述べています。日本では毎年12月10日に先立つ1週間を人権週間としています。

セクシュアル・ハラスメント／セクハラ Sexual harassment

女性に対して行われる様々な「性的いやがらせ」という意味で、日本では一般に「セクハラ」と略して使われています。労働省（当時）によるセクシュアル・ハラスメントの概念は、「相手方の意に反した、性的な性質の言動を行い、それに対する対応によって仕事をする上で一定の不利益を与えたり、またはそれを繰り返すことによって就業環境を著しく悪化させること」と説明されています。近年、職場におけるセクハラが社会問題となっており、「男女共同参画2000年プラン」においても人権問題として捉え、企業の防止対策に法的整備を含めた有効な方策を検討するとしています。これまで事業主の配慮

義務だったセクシュアル・ハラスメント防止策は、2006（平成 18）年の改正男女雇用機会均等法で、事業主の措置義務へと強化されました。

セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）

何らかの意味で「性」のあり方が非典型的な人のことをさします。LGBT（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダー）や、自分を男女と思わない X ジェンダー、誰にも性的感情が向かないアセクシュアルなどを含むと言われます。

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」

1985(昭和 60)年公布、1986（昭和 61）年施行の「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女子労働者の福祉の増進に関する法律」を、1997(平成 9)年に改正、1999(平成 11)年に施行しました。これまで努力目標だった募集・採用、配置・昇進の機会均等についての違反を禁止し、是正勧告に従わない企業名公表を規定。労使双方の同意が必要だった紛争調停の開始要件を一方の申請でも可とし、セクシュアル・ハラスメント防止義務を事業所に課し、ポジティブ・アクション導入支援も盛り込まれました。

2006 年 6 月に公布、2007 年 4 月から施行された改正男女雇用機会均等法のポイントは次のとおりです。①男女双方の差別禁止、②妊娠や出産を理由とする不利益な扱いの禁止、③間接差別の禁止、④募集・採用等への差別の禁止の対象範囲の拡大、⑤ポジティブ・アクション（女性の積極的登用）の効果的推進、⑥セクシュアル・ハラスメントの対策の強化

＜間接差別＞

形式的には中立的に見える規定、基準、慣行などが、ある集団(女性など)に不利益をもたらすこと。2007 年 4 月施行の改正男女雇用機会均等法で禁止された間接差別は、次の 3 事例です。

- ①労働者の募集や採用にあたって、身長、体重、体力を要件にすること
- ②「総合職」の労働者の募集または採用にあたって、転居を伴う転勤に応じることができることを要件にすること
- ③昇進にあたり、転勤の経験を要件とすること

＜女子保護規定の撤廃＞

労働基準法の「女子保護規定」は、母体保護の立場から、産前・産後休業や、妊産婦の危険有害業務の就業制限など、女性労働者の妊娠、出産等に関する措置について規定するとともに、女性の時間外・休日労働や深夜業について、一部の業務や職種を除いて一定の規則が設けられていましたが、この改正により、時間外・休日労働、深夜業に関する規制は撤廃されました。保護規定撤廃は、男女の均等な取扱いを一層深め職域拡大につながると歓迎される反面、「仕事も家庭も」担っている女性が長時間労働を強いられ健康を害することのないよう適正な実施が求められています。

男女共同参画週間

男女共同参画社会基本法の公布・施行日(平成 11 年 6 月 23 日)にちなみ、平成 13 年度から、6 月 23 日から 29 日までの一週間を期間として「男女共同参画週間」を設けることが、男女共同参画推進本部会議において決定されました。男女共同参画社会の形成に向け、男女共同参画社会基本法の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため設けられ、この週間において、地方公共団体、女性団体その他の関係団体の協力の下に、男女共同参画社会の形成の促進を図る各種行事等を全国的に実施することになりました。

男女同一賃金の原則

使用者は、労働者が女子であることを理由として、賃金について、男子と差別的取扱いをしてはなら

ないとの男女同一賃金の原則が、労働基準法第4条に定められています。またILO(国際労働機関)100号条約において、同じ質・同じ量の労働に対しては同じ賃金が支払われるべきであるという賃金平等決定の法則(同一労働・同一賃金)が定められ、日本は1967(昭和42)年に批准しています。

ドメスティック・バイオレンス (DV) domestic violence

夫から妻への、もしくは恋人など親密な関係の男性から女性への暴力をさします。個別には、女性から男性への暴力もあるにも関わらず、男性から女性への暴力として問題化されるのは、DVが歴史的に形成された男性の女性に対する政治的・経済的・社会的優位が私的関係のなかで発現されたものとみなされているからです。夫の暴力問題は、欧米では、1970年代のフェミニズム運動を契機に社会問題となり、制度・法的対応、相談やシェルター(一時避難所)活動が進みました。90年代になって男女の歴史的・社会構造的な力関係を背景にした支配・被支配の現れとする見方が国際的な共通理解となりました。日本では、1992(平成4)年、民間のDV調査研究会が、任意協力者への初の全国調査を行ったことが顕在化のきっかけになりました。暴力は、身体的暴力、心理的暴力、経済的暴力、社会的暴力、性的暴力など多様な形態で複合されています。

2001(平成13)年、「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」(DV防止法)が施行されました。これは、配偶者からの暴力にかかる通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的とする法律です。この法律は、2004(平成16)年に一部改正されました。主な改正のポイントは次のとおりです。①保護命令の対象に元配偶者を加えた、②被害者の子への接近禁止命令制度の創設、③退去命令の期間を2ヶ月に延長、④心身に有害な影響を及ぼす言動を暴力に含めた。また、その附則において施行後3年を目途に施行状況を勘案し、検討が加えられることになっています。

トラフィッキング

女性や児童などを性的搾取、強制労働、臓器提供などを目的として取引する行為。人身取引、人身売買、従来日本はその摘発が少なく処罰も軽いと国際的に批判され、政府は問題の範囲、程度に関する情報把握が不十分であったことから被害者に関する詳細なデータを収集するなど取組みの強化が勧告されました。それにより「人身売買に関する関係省庁会議」の設置や「人身取引対策行動計画」の策定がされています。

パパクオータ制

父親が一定の育児休暇を取得するよう割り当てる制度。子どもを養育するための育児休業制度は、男女両方に保障されていますが、実際には男性の取得は非常に少ない状況を解消するために考え出されました。

パワー・ハラスメント(パワハラ)

職場などで、職務上の地位や人間関係などの優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、相手に精神的・身体的苦痛を与えたり、職場環境を悪化させたりする行為のことをいいます。上司から部下に対してだけでなく、先輩・荒廃、同僚間、部下から上司に対する行為や、顧客や取引先によるものも含まれます。

PTSD(外傷後ストレス障害) Post Traumatic Stress Disorders

心的外傷(トラウマ)を体験した後に生じる精神的後遺症です。その中で「通常の人間的経験の範囲を逸脱し、ほとんどの人間に極めて障害的であるような事態」で体験される精神障害は、その直後に起きるものをASD(急性ストレス障害)、1ヶ月以後も続いているものをPTSD(外傷後ストレス障害)といいます。その症状は、①外傷的体験が再び起きたかのように、夢、白日夢、錯覚、幻覚のような形

で繰り返し体験される。②心の傷のもとになった体験が思い出せない、興味や関心がなくなり、周りの人とも親しい感情がわからない。③眠れなかったり、驚きやすく、集中困難となり、いらだったりするといった症状を示します。犯罪被害および災害後PTSDのカウンセリングはますます重要になっています。

夫婦別姓

婦それぞれが結婚前の自分の姓を名乗るが選択できる制度です。現行民法では「夫婦は、婚姻の際に定めるところに従い、夫または妻の氏を称しなければならない。」(民法 750 条)とされており、97%の夫婦が夫の姓を選択しているのが実態です。

しかし、最近では、職業上では別姓使用を認める傾向がでてきており、結婚時に同姓か別姓を選択できる選択的夫婦別姓制、夫婦別姓を家庭裁判所の許可により例外的に認める例外的夫婦別姓制が話題となっています。

フェミニスト・カウンセリング feminist counseling

70 年代のアメリカで始まったフェミニズムの視点にたって、主に女性を対象として女性が行うカウンセリングのことです。従来心理学や精神医学の分野では、女性の心の問題は社会に問題があるとは考えられていませんでした。しかし、フェミニスト・カウンセリングは女性が抱える問題の背景には、性差別やジェンダーという社会問題があり、自分らしく生きようとすれば周囲と摩擦がおこり葛藤に苦しめられることを共通認識としています。そのため、これまでのカウンセリングのように女性を社会に適応させるのではなく、相談者が女性という役割に縛られることなく、自分に忠実に生きてよいのだという「気づき」を得られるように支え助ける手法をとっています。

ポジティブ・アクション positive action 積極的差別是正措置 (暫定的特別措置)

過去における社会的構造的な差別によって不平等な待遇を受けてきた人種的・社会的少数派の人々に対し、教育や雇用の機会を一定の比率で優先的に取り扱う等の方策をとることによって、形式的な機会平等よりも、実質的な結果の平等を目指すための暫定的な特別措置です。ポジティブ・アクションは、アファーマティブ・アクション(affirmative action)ともいいますが、北京女性会議では「行動綱領」でポジティブ・アクションの用語が統一的に用いられました。日本では、男女が共に性差別を受けず、家事や育児、社会活動で責任を分担し合うことを初めて法律で定めた「男女共同参画社会基本法」が1999(平成 11)年 6 月 15 日に成立し、6 月 23 日に施行されました。その中で、国と地方自治体に基本計画をつくり、性差別がある場合には、どちらか一方を優遇する「積極的改善措置」(ポジティブ・アクション)を行うなど、具体的な取組を進めるよう義務づけています。

母 体 保 護 法

従来の優生保護法から優生思想に関する条項を削除し、1996(平成 8)年 6 月に名称変更、改正されたものです。同年 9 月施行。1948(昭和 23)年制定の優生保護法は不妊手術や人工妊娠中絶に関する法律で、「不良な子孫の出生の防止」という条項を削除し、遺伝性疾患や本人同意のない精神障害を理由とした不妊・中絶手術を認めないこととなりました。改正案に対し、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の視点から女性の健康等に関わる施策に総合的な検討を加え、適切な措置を講ずる」ことが求められています。

マタニティ・ハラスメント (マタハラ)

職場などで、妊娠や出産に関するいやがらせのことをいいます。妊婦に直接いやがらせを言ったりしたりするほか、妊娠を理由に自主退職を強要する、育児休業を認めない、妊娠しないことを雇用の条件とするなどの行為もマタハラに含まれるとされています。

メディア・リテラシー media literacy

一般的には、“リテラシー”は読み書き能力、識字と訳されます。メディア内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のことで、情報を創造し、発信する能力も含まれます。メディアにおいて、現在、女性の性的側面のみが強調されていたり、女性に対する暴力を無批判に取り扱ったり、伝統的な性別役割分担を伝達するなどの問題が見受けられており、情報をジェンダーの視点から客観的に読みとる姿勢が問われています。

ユニバーサル・デザイン universal design

文化・言語の違い、老若男女といった差異、障害、能力を問わずに利用することができる施設・製品・情報の設計やデザイン。できるだけ多くの人が利用可能であるようにデザインすることが基本コンセプトで、デザインの対象を障害者としていない点がバリア・フリーとは異なります。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ reproductive health / rights (女性の性と生殖に関する健康と権利)

1994(平成6)年カイロで開催された国際人口開発会議で提唱された考え方で、今日、重要な女性の権利の一つとして認識されています。WHO(世界保健機関)の定義では、リプロダクティブ・ヘルスとは、女性の全生涯にわたる健康において、単に病気がない、あるいは病的状態にないということではなく、そのプロセスが身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態であることをいいます。リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、安全な性生活を営み、子どもをいつ、何人産むか、または産まないかなど当事者である女性に幅広い自己決定権を認めようとする考え方で、妊娠、出産、中絶に関わる女性の生命の安全や健康を重視するといった自分の健康を守る権利を意味します。

ワークシェアリング Work sharing

ワークシェアリングというのは、労働者一人当たりの労働時間を短くして雇用機会を増やそうという考え方です。企業が必要とする仕事量は、一人当たり労働時間と労働者数の積として得られる延べ労働(人・時)マン・アワーです。そこで労働時間を短くすると、必要な労働者数を増やすことができます。例えば、1000台の製品を作るのに1日10時間労働で20人すなわち200(人・時)が必要だとすると、労働時間を8時間に短縮することで200(人・時)とするには25人の労働者が必要になります。もともとこうした提案は労働組合側が雇用保障のために主張してきたところです。2000(平成12)年の春闘では、経営側が給与カットをともなうワークシェアリングによる雇用安定を提案して注目されました。

ワーク・ライフ・バランス Work life balance (仕事と生活の調和)

「仕事と私生活の両立」を意味します。やりがいのある仕事と充実した仕事を両立させながら個人の能力を最大限に発揮できるように支援する考え方や施策のことです。仕事優先から仕事と生活のバランスがとれる働き方や生き方への展開が、急速に求められるようになってきています。