

## Ⅱ 男女共同参画関連用語解説

用 語	内 容
<b>アンペイド・ワーク</b> Unpaid work	<p>無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動を意味する。内閣府の無償労働についての貨幣評価額の推計においては、無償労働の範囲は、サービスを提供する主体とそのサービスを楽しむ主体が分離可能で、かつ市場でそのサービスが提供されうる行動とされ、具体的には、家事、介護、看護、育児、買物、社会的行動を無償労働の範囲としている。</p>
<b>育児・介護休業法</b>	<p>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年から全面的に施行した。その後2001年11月には、仕事と家庭の両立支援対策の充実するために大幅な改正が行われ、2002年4月には、育児休業や介護休業を理由とした解雇や不利益な取扱いをすることが禁止された。05年4月には、育児・介護休業の対象労働者の拡大（一定の要件を満たす有期契約労働者）、育児休業期間の延長（子が1歳6ヶ月に達するまで）、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇制度創設等を含む改正が行われた。09年9月には育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等についての都道府県労働局長による紛争解決の援助、法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や虚偽の報告等をした企業に対する過料制度が、10年4月には育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等についての調停委員による調停制度が新設された。10年6月には、短時間勤務制度の義務化、所定外労働の免除の義務化、子の看護休暇の拡充、父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長、出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進、労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止、介護のための短期の休暇制度の創設等大幅な改正が行われた。</p>
<b>M字カーブ</b>	<p>我が国の女性の労働力率（労働力人口／15歳以上の人口）を年齢階級別にグラフ化したとき、30代を谷とし、20代後半、40代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためである。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。</p>
<b>エンパワーメント</b> Empowerment	<p>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。</p>

用 語	内 容
介護保険制度	<p>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、利用料の 1 割は自己負担で、9 割が介護保険からの給付となる。</p> <p>2012 年 4 月に施行された介護保険法の改正では、重度の要介護者や高齢者だけの世帯の増加に対応し、24 時間定期巡回・随時対応サービスの新設など医療と介護の連携を強化して切れ目のない支援体制構築を目指す「地域包括ケアシステム」の実現、介護人材の確保やサービスの質の向上等が盛り込まれている。</p>
家族経営協定	<p>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世帯員相互間のルール（農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営移譲等）を文書として取り決めたもの。</p>
くるみん	<p>次世代育成支援対策推進法に基づき、行動計画を策定した企業のうち、行動計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行い「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けることができる。「くるみんマーク」は、この認定を受けた企業の証である。</p>
合計特殊出生率	<p>15 歳から 49 歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女性が一生の間に産む平均子ども数を表す。</p> <p>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ている。</p>
固定的性別役割分担	<p>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、役割を固定的に分けることをいう。</p> <p>「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、男性・女性の役割を決めている例である。</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>

用 語	内 容
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(社会的性別) Gender	<p>「社会的・文化的に作られた性別」のこと。社会通念や慣習の中にある、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のような男性、女性の別をいう。生まれつきの生物学的性別であるセックス (sex) と区別して使われる。</p>
ジェンダーギャップ指数 (G G I)	<p>各国における男女格差を測る指標。世界経済フォーラムが毎年公表している。経済分野(労働人口、所得、管理職、専門職の男女比)、教育分野(識字率、初中高等教育の就学率の男女比)、政治分野(国会議員、閣僚などの人数の男女比)、健康分野(平均寿命、出生時の男女比)における男女の格差を数値化したもの。</p>
ジェンダー不平等指数 (G I I)	<p>各国における男女格差を測る指標。国連開発計画 (UNDP) が毎年公表している。リプロダクティブ・ヘルス(妊産婦死亡率、若年出産率)、エンパワーメント(国会議員の女性割合、中・高等教育進学率)、経済活動への参加(労働市場への参加率)の3つの側面、5つの指標によってジェンダー平等度を数値化したもので、それまで用いられてきたジェンダー開発指数 (G D I) 及びジェンダーエンパワーメント指数 (G E M) という2つの指標に代わるものとして2010年から導入された。</p>

用 語	内 容
仕事と子育ての両立支援	<p>少子・高齢化が進展する中で、仕事と育児や家族の介護を両立できるようにすることは、わが国の経済社会の活力を維持する上でも、男女が安心して子供を産み育て、家族としての責任を果たすことができる社会を形成していく上でも重要である。</p> <p>男女共同参画会議の下では、仕事と子育ての両立支援策に関する専門調査会が「仕事と子育ての両立支援策の方針に関する意見」を提出し、平成13年7月に閣議決定された。</p> <p>本決定では、「政府は、以下の施策を、基本的には平成13・14年度に開始し、遅くとも平成16年度までに実施する。これらの事業については、特段の配慮をし必要な予算を確保し、緊急に実施する。」とし、以下の5つの柱立ての下で、提言と具体的目標・施策を記述した。</p> <p>〈1〉両立ライフへ職場改革 〈2〉待機児童ゼロ作戦―最小コストで最良・最大のサービスを 〈3〉多様で良質な保育サービスを 〈4〉必要な地域すべてに放課後児童対策を 〈5〉地域こぞって子育てを</p>
指導的地位	<p>「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法等を踏まえ、(1)議会議員、(2)法人・団体等における課長相当職以上の者、(3)専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されている。</p>
女子差別撤廃条約	<p>国連総会で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「国籍法」「戸籍法」の改正や「男女雇用均等法」の制定、「家庭科の男女必修の検討」等の法制度を整えたうえで、80年に署名、85年6月に批准、同年7月に効力が発生した。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>

用 語	内 容
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。平成 25 年 7 月には、執拗なメールを付きまとい行為に追加する改正、同年 10 月には、被害者の住所地だけでなく、加害者の住所地、つきまといの現場地の警察も警告や禁止命令を出せることや警察は、加害者に警告を出したら被害者に知らせ、警告しない場合は理由を書面で通知するなどの法改正が行われた。</p>
セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	<p>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。</p>
男女共同参画社会	<p>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、共に責任を担うべき社会。</p>
男女共同参画社会基本法	<p>男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号として、公布、施行された。</p>

用 語	内 容
男女共同参画週間	<p>男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる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（平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号）の目的及び基本理念に関する国民の理解を深めるため、平成 13 年度から毎年 6 月 23 日から 6 月 29 日までの 1 週間 を「男女共同参画週間」としている。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している。</p>
男女雇用機会均等法	<p>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。過去の改正で、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や性別による差別禁止の範囲（男性も対象）の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止などの改正が行われた。</p> <p>さらに、平成 25 年 12 月の男女雇用機会均等法施行規則の改正では、間接差別となり得る措置の範囲の見直し、性別による差別事例の追加、セクシュアルハラスメントの予防・事後対応の徹底のためのセクハラ指針の見直し、コース等別雇用管理についての指針の制定等が行われた。</p>
人間開発指数（HDI）	<p>その国の人間の生活の質や発展度合いを示す指標で、国連開発計画（UNDP）が毎年公表している。「長寿で健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活」という人間開発の 3 つの側面から算出する。</p> <p>具体的には、出生時平均余命、教育水準（成人識字率と初中高等教育の就学率）、調整済み 1 人当たり国内総生産を用いて算出している。</p>
配偶者からの暴力	<p>「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の一部を改正する法律」では、「配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義している。</p>
パワー・ハラスメント	<p>同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。パワー・ハラスメントは、上司から部下への行為に限ったものではなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して行われるものもある。同じ職場のみではなく、例えば、顧客や取引先から、取引上の力関係などを背景に、従業員の人格・尊厳を侵害する行為も含まれる。</p>

用語	内容
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。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。
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（積極的改善措置）	様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくことをいう。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。
マタニティ・ハラスメント	妊娠・出産に伴う労働制限・就業制限・産前産後休業・育児休業によって業務上支障をきたすという理由で、精神的・肉体的な嫌がらせを行う行為をいう。妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うことは男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等で禁止されている。
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、使いこなす能力のことをいう。一部メディアから発信された情報には、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、女性の人権の重要な1つとして認識されるに至っている。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、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生活、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おり、また、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。
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和） Work Life Balance	男女共同参画会議・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会が平成19年7月に発表した報告書によれば、ワーク・ライフ・バランスとは、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいう。

参考：内閣府男女共同参画局ホームページ「男女共同参画関係用語」  
「岩波女性学事典」（編集委員 井上輝子ほか）ほか