

男女共同参画関係用語解説

	用 語	解 説
か行	家族経営協定	<p>家族経営が中心の日本の農業が、魅力ある職業となり、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするためには、経営内において家族一人一人の役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分に発揮できる環境づくりが必要です。</p> <p>「家族経営協定」は、これを実現するために、農業経営を担っている世帯員相互間のルールを文書にして取り決めたものです。</p>
	行動綱領	<p>1995年（平成7年）の北京での第4回世界女性会議で採択。特に優先的な行動を必要とする〈貧困・教育・健康・女性に対する暴力・武装紛争下の女性・経済・意思決定・女性の地位向上のための機構・女性の人権・メディア・環境・少女〉という12の重大問題領域についての戦略目標と、各国政府や国際機関、NGOが取るべき行動などを明記しており、各国は実施に向けて国内行動計画を策定することを義務付けられました。</p>
	国際婦人年	<p>1972年の第27回国連総会において女性の地位向上のため世界規模の行動を行うべきことが提唱され、1975年を国際婦人年とすることが決定されました。また、1976年～1985年までの10年間を「国連婦人の十年」としました。</p>
	国内行動計画・新国内行動計画	<p>1975年（昭和50年）、メキシコ会議で採択された「世界行動計画」に基づき、日本でも1977年（昭和52年）政府が国内行動計画を策定しました。</p> <p>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ともに参加、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上げています。</p> <p>1987年（昭和62年）、ナイロビ将来戦略を受けて、国内政策として婦人問題企画推進本部が策定しました。正式には、「西暦2000年に向けての新国内行動計画」といいます。あらゆる領域に男女ともに参加、貢献できる「男女共同参画型社会の形成」を目指しています。</p>
	国連特別総会「女性2000年会議」	<p>第4回世界女性会議で採択された「北京行動綱領」について、採択後5年間の実施状況の見直し・評価を行うとともに、更なる行動とイニシアティブを検討するため、2000年にニューヨークで開催されました。「北京宣言及び行動綱領」の完全実施に向け、「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」）が採択されました。</p>
	国連婦人の十年	<p>1975年の第30回国連総会において1976年～1985年を「国連婦人の十年 - 平等・発展・平和」とすることが宣言されました。「国連婦人の十年」の中間にあたる1980年には、コペンハーゲンで「国連婦人の十年中間年世界会議」（第2回女性会議）が開かれ、「国連婦人の十年」の最終年にあたる1985年には、ナイロビで「国連婦人の十年世界会議」（第3回世界会議）が開かれ、「女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択されました。</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います。</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す。</p>

さ 行	女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）	<p>1979年12月、第34回国連総会において採択され、1981年9月に発効しました。2004年3月26日現在の締約国数は177カ国。我が国は1980年7月に署名、1985年6月に批准しました。</p> <p>締約国は、条約の実施状況について、条約を批准してから1年以内に第1次報告を、その後は少なくとも4年ごとに報告を提出することとなっています。</p>
	世界行動計画	<p>1975年（昭和50年）の国際婦人年メキシコ会議で採択。男女平等の達成のためには「男女の伝統的な役割を変える必要性を認識しなければならない」と性別による役割分業の変革を打ち出しました。そのため各国政府に対して、国内的、国際的な政策、活動を展開することを奨励しました。</p>
	世界女性会議	<p>1975年の国際婦人年以降、5～10年ごとに開催されている女性問題に関する国際会議。第1回（国際婦人年女性会議）は1975年にメキシコシティで、第2回（「国連婦人の十年」中間年世界会議）は1980年にコペンハーゲンで、第3回（「国連婦人の十年」ナイロビ世界会議）は1985年にナイロビで、第4回世界女性会議は1995年に北京で開催された。</p>
	セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	<p>男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」（平成16年3月）では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義しています。</p> <p>なお、「人事院規則10-10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義しています。</p> <p>また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（平成10年労働省告示第20号）では、「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当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアルハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアルハラスメントと規定しています。</p>
	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	<p>「積極的改善措置」（いわゆるポジティブ・アクション）とは、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ものです。</p> <p>積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。</p> <p>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、また、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ます。</p>

	短時間勤務正社員	働く時間はフルタイム社員より短いですが、仕事の質はフルタイム社員と同じで給与やボーナス、年金も働いた時間に比例して支払われ、昇進もフルタイム正社員と同等に扱われる。この点で、非正社員と区別される。
	男女共同参画会議	平成13年1月の中央省庁等改革により、内閣府に設置された「重要政策に関する会議」の一つ。 内閣官房長官を議長とし、議員は内閣総理大臣の指定する国务大臣12名と内閣総理大臣の任命する有識者12名により構成されています。 所掌事務は、男女共同参画社会基本法第22条に以下のとおり掲げられています。 (1)男女共同参画基本計画作成に当たり、内閣総理大臣に意見を述べること。 (2)内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項の調査審議をすること。 (3)男女共同参画基本計画の作成、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に意見を述べること。 (4)以下に掲げる事項を実施し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に意見 〈1〉男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況の監視 〈2〉政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響についての調査
	男女共同参画社会	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。
た行	男女共同参画社会基本法	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、施行されました。
	男女共同参画2000年プラン	男女共同参画社会の形成の促進に関する西暦2000年までの国内行動計画の副題がつきます。重点目標として、男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、女性に対するあらゆる暴力の根絶、メディアにおける女性の人権の尊重、生涯を通じた女性の健康支援を新たに掲げ、ポジティブ・アクションの検討・奨励、セクシャル・ハラスメントの防止対策、リプロダクティブ・ヘルス/ライツなどが盛り込まれ、推進のための基本法の検討など、2000年までに取り組むべき施策がまとめられています。
	男女共同参画基本計画	2000年（平成12年）12月に男女共同参画社会基本法に基づく初めての計画として定められました。1996年（平成8年）12月に男女共同参画推進本部が決定した国内行動計画の「男女共同参画2000年プラン」を基礎に作られたもので、第1部は基本的考え方、第2部では11の取り組むべき具体的施策について女性に対するあらゆる暴力の根絶のための基盤づくりについてなどが新しく盛り込まれ、第3部では総合的推進体制の整備・強化を述べています。
	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を図るため、募集・採用、配置・昇進について女性に対する差別を禁止し、企業名公表制度の創設、調停制度の改善を行うなど従来の男女雇用機会均等法を強化するとともに、女性労働者に対する時間外・休日労働、深夜業の規制の解消、母性保護に関する措置の充実などを盛り込んだ法律。 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」1999年（平成11年）4月1日施行。
な行	ナイロビ将来戦略	国連婦人の十年の最終年にあたる1985年（昭和60年）、これまでの活動の評価・見直しと今後に向けての行動計画を目的とした世界会議をナイロビで開催し、ナイロビ将来戦略（正式には「西暦2000年に向けての女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」）をまとめました。

は行	配偶者からの暴力 (ドメスティック・バイオレンス)	<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」(平成16年6月2日公布、平成16年12月2日施行)では、配偶者からの暴力を「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つては、当該配偶者であつ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。」と定義しています。</p> <p>なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合があります。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからです。</p> <p>ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス(Domestic Violence)」や「DV」は、法令等で明確に定義された言葉ではありません。</p>
	北京宣言及び行動綱領	<p>第4回世界女性会議で採択されました。行動綱領は12の重大問題領域にそつて女性のエンパワーメントのためのアジェンダを記しています。具体的には、〈1〉女性と貧困、〈2〉女性の教育と訓練、〈3〉女性と健康、〈4〉女性に対する暴力、〈5〉女性と武力闘争、〈6〉女性と経済、〈7〉権力及び意思決定における女性、〈8〉女性の地位向上のための制度的な仕組み、〈9〉女性の人権、〈10〉女性とメディア、〈11〉女性と環境、〈12〉女兒から構成されています。</p>
ま行	メディア・リテラシー	<p>メディアの情報を読み解く力とメディアを使って表現する力をもつことをいいます。テレビドラマでのたくましく働く男性、優しく家庭的な女性など、男女の描き方に偏りがあります。情報を鵜呑みにせず、ジェンダーにとらわれない視点を持ち、メディアを批判的に判断する力をつける必要があります。</p>
ら行	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	<p>性と生殖に関する健康/権利。人権と性の視点から、妊娠、出産、避妊、性感染症、その他について、肉体的、精神的、社会的に男女の健康を保障し、いつ何人子どもを産むか産まないかや安全な妊娠、出産などについて、女性が自らの意思で選択できる自己決定権を尊重する考え方。健康とは、疾病や病弱でないことではなく、身体的、精神的及び社会的に良好な状態にあることを意味します。ライツ(権利)は、それをすべての人々の基本的人権として位置付ける理念をいいます。</p>

