

男女共同参画に関する用語集

○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、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のことです。

○ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス）があります。一方、社会通念や慣習の中には社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

○ワークライフバランス

ワーク（仕事）と、ライフ（仕事以外の生活）を調和させ、性別・年齢を問わず誰もが働きやすい仕組みを作ることです。現在の社会には、安定した仕事に就けず経済的に自立することができない人や、仕事に追われて心身の疲労から健康を害してしまう人、仕事と子育てや老親の介護との両立に悩む人など、仕事と生活の間で問題を抱える人が多く見られます。これを解決する取り組みがワークライフバランスの実現です。

○ポジティブアクション

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。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。

○DV（ドメスティック・バイオレンス）

「ドメスティック・バイオレンス」とは明確な定義はありませんが、一般的には「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多いです。ただ、人によっては、親子間の暴力などまで含めた意味で使っている場合もあります。

○女子差別撤廃条約

男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている条約です。具体的には、「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。本条約は、1979年の第34回国連総会において採択、1981年に発効され、日本は1985年に締結しました。

○男女雇用機会均等法

働く人が性別により差別されることなく、かつ働く女性が母性を尊重されつつその能力を十分に発揮できる雇用環境を整備するために、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律です。雇用管理全般において性別を理由とする差別や、婚姻、妊娠・出産等を理由として女性に不利益な取扱い等を行うことなどを禁止しています。

○育児・介護休業法

育児又は家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによってその福祉を増進するとともに、あわせて我が国の経済及び社会の発展に資することを目的とした法律です。事業主に申し出ることにより、子の1歳の誕生日の前日まで原則1回に限り育児休業をすることや、対象家族1人につき要介護状態に至るごとに1回、通算して93日まで介護休業をすることなどが定められています。

○家族経営協定

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、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のために、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。

※内閣府男女共同参画局ホームページ、厚生労働省ホームページ、外務省ホームページから抜粋