

6 . 用語の解説

IL0156号条約（家族的責任を有する労働者条約）

国連の専門機関であるILO（国際労働機関）が1981年に採択した「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」のことをいいます。この条約は、（1）**育児、介護などの**家族的責任をもつ男性労働者と女性労働者の実効的な平等の実現、（2）家族的責任をもつ労働者とその他の労働者の実効的な平等の実現、を目的とし、家族的責任を男女がともに担うことを雇用の場で具体化した条約といえます。**日本では1992年に「育児休業法」を法制化、1995年に介護休業制度を導入し、1995年に条約を批准しました**

M字型の働き方

女性が働き続けるとき、現在の日本では仕事と家事・育児の両立は大変困難なため、子育て中は仕事を中断し、一段落したら再就職する**という働き方を選択する人が少なくありません**。そのため労働力率の**年齢別**グラフが**20代前半と40代後半を2つの山としたM字型**を示すことをいい、日本の女性の特徴的な働き方です。そのこともあって、女性の平均賃金は男性の約6割しかありません。

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」のことをいいます。この法律は、育児や家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活の両立を支援することを目的とした、総合的な内容のものであると共に、すべての事業所に適用されます。

学童保育

両親が働いているなど、保護者が昼間家庭にいない小学校低学年児童を対象に、放課後の健全な育成を図るため、学校の空き教室や児童館などを利用し、安心して充実した生活が送れるような遊びや生活の指導を**行う事業のことです**。

家族経営協定

家族経営が中心の我が国の農業において、家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするため、農業経営を担っている家族の皆が話し合って農業経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営移譲等について文書で取り決めるものです。

家族経営協定を締結することにより、家族の間に新しい信頼関係が生まれ、経営におけるそれぞれの役割分担や位置づけが明確になります。

行動綱領

2000年までに各国政府が行動しなければならないとされる基準を示したもので、**1995年の第4回世界女性会議（北京会議）で採択されました**。12の重大問題領域を活動の優先事項として取り組むよう義務付けています。〔12の重大問題領域〕 1.女性と貧困 2.女性の教育と研修 3.女性と健康 4.女性への暴力 5.女性と武力紛争 6.女性と経済 7.権力と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機構 9.女性の人権 10.女性とメディア 11.女性と環境 12.女兒

国籍法・戸籍法の改正

1985年の女子差別撤廃条約の批准に先立ち、我が国では、1984年に父系血統主義から父母両系主義の採用、配偶者の帰化条件の男女同一化等をもりこんだ国籍法及び戸籍法一部改正がなされました。しかし、非嫡出子＝婚外子差別や再婚禁止期間の存在等、性差別が是正されずに残されている部分もあります。

ジェンダー:Gender

一般的には、生物学的な性差を指す「セックス (SEX)」に対し、社会的・文化的につくり上げられた性差のことを指す言葉として用いられます。「男らしさ」「女らしさ」や「女(男)はこうあるべき」など、人々の意識の中に根付いた後天的な「性差」のことです。女性や男性が期待される役割や責任は、社会によっても、同じ社会でも歴史的に変わり得るもので、固定的なものではありません。また、「ジェンダー (GENDER)」は、性別間の不均衡な関係を含意しています。

食育

食育とは、子供たちや消費者が、自分の食について自ら学び、考え、自ら実践できるようになることを支援していくための取り組みです。

スクール・セクシュアル・ハラスメント:School sexual harassment

子どもを不快にさせたり、傷つけたりする先生の性的な言葉や行動をさします。「大人対子ども」「先生対生徒」という立場の強い者と弱い者の関係の中で起きるため、表沙汰になりにくいといわれています。

性別役割分担と新・性別役割分担

性別役割分担とは(男は仕事、女は家事・育児・介護)と性別によって役割を決めることです。このことは単に役割をふりわけただけでなく、社会生活の様々な分野で、男女それぞれの自由な生き方や能力発揮を阻害する大きな要因となってきました。そして、最近の女性の社会進出に伴い、女性の役割は拡大しながらも(男は仕事、女は仕事と家事・育児・介護)と女性は家庭責任を一人担ったまま仕事もするという(新性別役割分担)が新たな問題となっています。

セクシュアル・ハラスメント:Sexual harassment

主に、職場で行われるさまざまな性的いやがらせのこと。相手の意に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって仕事を遂行する上で一定の不利益を与えたり、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をいいます。

男女共同参画社会

女性と男性が社会の対等な構成員として、自らの意志によって、政治、仕事、家庭、地域などのあらゆる分野に共に参画し、**均等に利益や責任を**分かち合う社会のことです。

男女雇用機会均等法

昭和47年7月1日に施行された「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」の略です。募集・採用、配置・昇進、教育訓練、福利厚生、定年・退

職・解雇の5段階において、女子にも男子と均等な機会を与え、取扱いをするように規定しています。
また、本法は平成11年（1999年）に改正され、募集・採用、配置・昇進における男女差別が禁止され、違反した場合には事業主の責任が問われるようになりました。

ドメスティック・バイオレンス（DV）：Domestic violence

夫や恋人・パートナー等から女性に向けられる暴力のこと。「男性優位・女性従属」の社会構造や慣習から生じる女性に対する深刻な人権侵害であり、犯罪です。親子間や、同居の高齢者と介護家族の間にかかる「家庭内暴力」とは、区別されます。身体的暴力だけでなく、妻の存在を理由なく無視するなど、心理的に苦痛を与えることも含みます。配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための法律が、2001年10月から施行されました。

ファミリー・サポート・センター事業

平成6（1994）年に仕事と育児（後に介護も加わる）の両立を手助けするため労働省（現・厚生労働省）が呼びかけた事業。保護者などのパートタイム就労や、出産、冠婚葬祭、急な残業や子どもの病気の際など、既存の保育や介護施設では応じきれない変動的、変則的な育児・介護需要に対応するために、地域における育児や介護の相互援助活動を行います。

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、また、メディアを使いこなし、自ら発信する能力のことをいいます。一部のメディアにおいては、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多く、一人ひとりがメディア・リテラシーを獲得することが望まれます。

ポジティブ・アクション：Positive action

過去における社会的構造的な差別によって現在不利益を被っている集団（女性や人種的マイノリティー）に対し、一定の範囲で特別な機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的とした暫定的な特別措置。男女共同参画社会基本法には「積極的改善措置」（第2条、第8条等）として法制化されました。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツ：Reproductive health/rights

「性と生殖に関する健康/権利」のこと。平成6（1994）年カイロで開かれた国連の国際人口・開発会議から注目された考え方です。単に病気がないとか病的な状態がないということではなく、すべての男女が全生涯において肉体的にも精神的にも社会的にも健康で満足できる性生活を送ること、いつ何人の子どもを産むか、産まないかを選ぶ自由と権利をもつことなどが含まれます。この権利は男女双方に認められるべきですが、カップルの中で意見が異なる時は、妊娠や出産を行う当事者である女性の意見が尊重されるべきだと考えられています。