



人はだれでも人として尊重され幸せに生きる権利をもっています。ところが、長い歴史の中で、女性は男性より低い存在としてみられてきました。日本では、第2次世界大戦後により女性への参政权が実現し、日本国憲法に男女平等の原則が明記され、女性の権利が認められました。しかし、半世紀以上たった今日でも、人権を侵害され差別に悩む女性が多いことから、これらの問題の早急な解決が求められています。

さらに、少子高齢化の進行や社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女共同参画社会の実現が重要な課題となっています。

I

女性の人権保障のあゆみ

世界の取組

1945年（昭和20年）に設立された国際連合は、当初から女性の地位向上に取り組んできました。そして、女性の権利を法的に保障するため、1952年（昭和27年）には、すべての加盟国で女性に参政权を認めるよう「婦人の参政权に関する条約」を、1962年（昭和37年）には、結婚の際には女性の意思が尊重され、若年結婚を防ぐよう「婚姻の合意、最低年齢及び登録に関する条約」を採択しました。

その後、1975年（昭和50年）を「国際女性年」と定め、同年メキシコ・シティで初めての世界女性会議が開かれました。その翌年1976年（昭和51年）から10年間を「国連女性の10年」と定め、女性運動の目標として「平等、発展、平和」が宣言されるとともに、固定的な性別役割分担の見直しを求める新しい平等の理念が明確にされました。そして、1979年（昭和54年）には、あらゆる女性差別をなくし女性の権利を保障する「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女性差別撤廃条約）」を採択しました。

また、世界女性会議は、1980年（昭和55年）にはコペンハーゲンで、1985年（昭和60年）にはナイロビで開かれ、世界的に女性政策が展開される基礎がつけられました。

1993年（平成5年）のウィーン世界人権会議では、「女性に対する暴力」が人権問題として位置づけられ、女性に対する暴力の撤廃に向けての取組が約束され、同年の国連総会では、「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が、1995年（平成7年）の北京女性会議では、「平等・開発・平和への行動」を目標に「エンパワーメント（力をつけること）」をキーワードに討議され、今後の活動の指針となる「北京宣言」および「北京行動綱領」が採択されました。

1999年（平成11年）には国連総会において、女子差別撤廃条約選択議定書が採択され、2000年（平成12年）には、ニューヨークにおいて国際連合特別総会「女性2000年会議」が開催され、「ドメスティック・バイオレンス」に関する立法措置や取組の強化などが確認されました。

その後、2010年（平成22年）には、国連総会において、2011年（平成23年）に、これまでジェンダー平等に取り組んできた4つの女性関連専門機関を統合し、新たに「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）」を創設することを決定しました。

また、同2010年（平成22年）に日本において、APEC（アジア太平洋経済協力）第15回女性リーダーズネットワーク会合が、「女性による新たな経済活動の創造～人、自然、文化を活かす」をメインテーマに開催されました。

2015年（平成27年）には、北京女性会議から20年目にあたることを記念し、第59回国連婦人の地位委員会記念会合が、「北京宣言及び行動綱領」と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書の実施状況および評価を主要テーマに開催されました。また、同年9月の「国連持続可能な開発サミット」で採択された「SDGs（持続可能な開発目標）」では、目標5として「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」ことが定められました。

日本の取組

男女平等の理念は、日本国憲法で初めて明記されました。第14条では、法の下での平等を定め、「人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において差別されない」とされました。第24条では、「婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立する」としています。また、1985年（昭和60年）に、日本は女性差別撤廃条約を批准するにあたり、次のような法制度が改正されました。

国籍法の改正

当時の日本の国籍法では、国際結婚において父親が日本人の場合のみ子どもが日本国籍を取得できましたが、これを改正し、父母のどちらかが日本人であれば取得できるようになりました。

高校の家庭科の共修

当時の家庭科は、女子のみの必修でしたが、学習指導要領が改定され、男女ともに選択必修科目となりました。

男女雇用機会均等法の制定

当時、労働条件に関する男女平等の規定がなかったため、1985年（昭和60年）に「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（男女雇用機会均等法）」が制定、翌年に施行されました。

この法律では、募集・採用、配置・昇進等の雇用管理の各ステージにおける性別を理由とする差別の禁止や婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が定められており、法改正により、平成29年1月から、上司・同僚からの職場における妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策の措置が義務付けられました。

1994年（平成6年）には、内閣総理大臣を本部長、全閣僚を構成員とする男女共同参画推進本部が設置されました。そして、内閣総理大臣の諮問機関として設置された男女共同参画審議会の答申を受けて、1996年（平成8年）には「男女共同参画2000年プラン」が策定されました。

こうした取組を経て1999年（平成11年）6月に「男女共同参画社会基本法」が制定、施行され、男女共同参画社会の実現が21世紀の重要課題と位置づけられました。さらに、同法に基づく「男女共同参画基本計画」が2000年（平成12年）12月に策定され、以降、男女共同参画社会の形成に向けた総合的な取組が推進されています。

2005年（平成17年）12月	男女共同参画基本計画（2次）策定
2010年（平成22年）12月	第3次男女共同参画基本計画策定
2015年（平成27年）12月	第4次男女共同参画基本計画策定
2020年（令和2年）12月	第5次男女共同参画基本計画策定

男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会を「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」と定義し、その実現のため国・地方公共団体・国民の責務を規定しています。

滋賀県の取組

1990年（平成2年）「男女共同参加型社会づくり滋賀県計画」を策定し、1994年（平成6年）の第一次改定を経て、1998年（平成10年）に「滋賀県男女共同参画推進計画 パートナーしが2010プラン」を策定し、真の男女共同参画の達成および新たな価値観・社会システムの創造に向けて具体的な取組を進めてきました。また、2002年（平成14年）4月には「滋賀県男女共同参画推進条例」を施行し、この条例に基づき2003年（平成15年）3月に男女共同参画社会の実現に向けて県民一人ひとりが主体的かつ積極的に取り組むための指針となる「滋賀県男女共同参画計画 パートナーしが2010プラン（改訂版）」を策定し、男女共同参画社会の形成に向けた総合的な取組を進めています。

2008年（平成20年）2月	「滋賀県男女共同参画計画パートナーしが2010プラン（第2次改訂版）」策定
2011年（平成23年）3月	「新パートナーしがプラン」策定
2016年（平成28年）3月	「パートナーしがプラン2020滋賀県男女共同参画計画・女性活躍推進計画」策定
2021年（令和3年）10月	「パートナーしがプラン2025滋賀県男女共同参画計画・女性活動推進計画」策定

滋賀県男女共同参画推進条例

男女の人権が尊重されること、家庭や地域、学校、職場などあらゆる場において、性別にかかわらず個性と能力が十分に発揮できるようにすることなどを基本理念とし、県・県民・事業者の責務を定めました。また、男女共同参画計画の策定や調査研究など県が実施する基本的な施策を定めるとともに、セクシュアルハラスメント等の禁止、男女共同参画相談員の設置等を定めています。



社会的性別(ジェンダー)にとらわれず 自分らしく生きられる社会をめざして

ジェンダーは社会的につくられた性別

人には生まれつきの生物学的性別(セックス／sex)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「社会的性別」(ジェンダー／gender)といいます。「社会的性別」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。

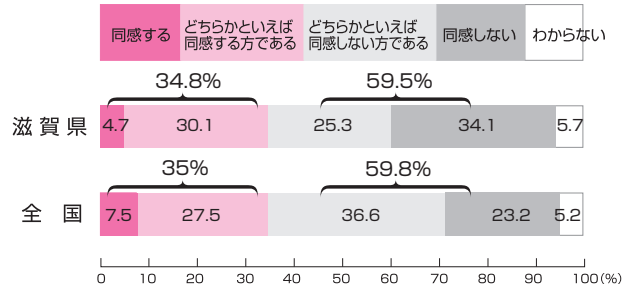
「社会的性別(ジェンダー)の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的につくられたものであることを意識していこうとするものです。

このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担および偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあります。

性別による固定的な役割分担意識を改めよう

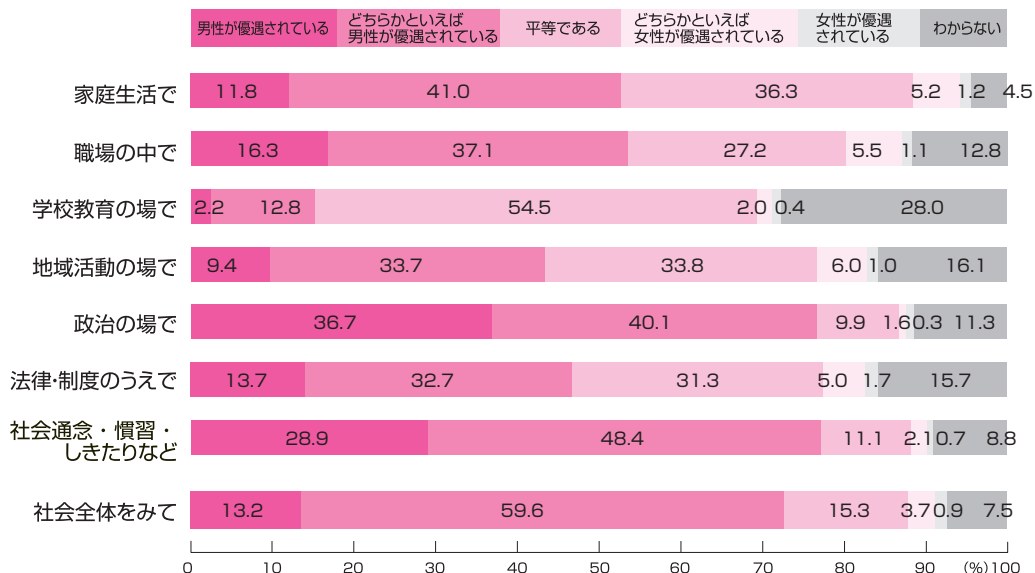
性別による固定的な役割分担とは、男性・女性という性別を理由として、「男性は仕事、女性は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的な業務」など、一人ひとりの個性や能力、資質、適性などの違いとは無関係に、男性・女性の役割を固定的に決めることをいいます。こういった性別による固定的な役割分担意識は、柔軟な発想や多様な生き方を制約することにつながり、男女どちらにとっても個性や能力を発揮することを妨げる場合があります。

■「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について



資料：(滋賀県)令和元年度男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査
(全国)令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査(内閣府)
※小数点第2位以下を切り捨てているため、数値の合計が合わないことがあります。

■男女の地位は平等になっていると思いますか



資料：「男女共同参画社会づくりに向けた県民意識調査」(令和元年度 滋賀県女性活躍推進課)



性差別的な表現 5つのパターン

① ことさら女と男を区別する、対語のない表現

「女医」「女社長」「女流」など女性だけをあらわす女性冠詞は、女性を劣位においたり特別視することにつながります。性別で分ける必要のない言葉は、できるだけ一般的な表現に置き換えましょう。

この表現を
どう思いますか？



例：女史、サラリーマン、営業マン、OL、未亡人、夫人



② 固定的な表現

「女は感情的、男は論理的」などのように固定的な考え方をすることは、一人ひとりの個性や特長を認めないことにつながるおそれがあります。

この表現を
どう思いますか？



例：男は大きい、女は小さい。男は力がある、女は力がない。

③ 性別役割分担を強調する表現

「男は仕事、女は家事・育児・介護」と役割を決めつける表現があります。性別役割にとらわれない新しい価値観を伝えていくことが大切です。

この表現を
どう思いますか？



例：家族の絵を描くとき、女性はエプロン姿、男性は背広姿が多い。
介護するのは女性、されるのは男性という表現。



④ 男女の上下関係を示す表現

「女のくせに」「男のくせに」「女だてらに」という言葉や、男性を先に女性を後にした名簿などは、男女間に上下関係をつくることにつながります。

この表現を
どう思いますか？



例：男の風上にもおけない。嫁にやる。女にしておくのはもったいない。

⑤ 女性を見せ物にする表現

伝えたい内容とは無関係に目を引くためだけの目的で、女性の姿や笑顔を登場させることは、ともすれば性的対象物として、表面的で興味本位に女性を扱うことにつながります。

この表現を
どう思いますか？



例：商品と関係なく若い女性を使うCMやポスター



考えてみよう

テレビや新聞などのコマーシャルや広告が女性と男性に与えているイメージや役割について、あなたはどのように思いますか。家庭や職場が舞台となるコマーシャルを思い描いてみてください。

家族やジェンダー表現に関し、CM等が賛否両論を巻き起こしました。

例：〈おむつのCM〉

乳幼児用おむつのCMで、育児に孤軍奮闘する女性を当然視するような姿を描き、批判を浴びました。

〈県の観光PR動画〉

タレントを起用したある県の観光PR動画が、性的な表現が含まれているとして批判の声が上がりました。



女性への暴力を許さない社会をめざして

ドメスティック・バイオレンスをなくすために

ドメスティック・バイオレンス（DV）とは、一般的には夫婦や恋人同士など親しい男女間に起こる暴力のことをいいます。DVには、身体的暴力だけでなく、精神的、性的、経済的、社会的な暴力、さらには子どもを巻き込んでの暴力もあります。DVは、被害者の多くが女性であり、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、周囲も気づかぬうちに暴力が激化し、被害が深刻化しやすいという特性があります。DVの特性や被害者のおかれている立場などを理解するとともに、DVが犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるということ十分に認識し、暴力を許さない社会を実現していくことが大切です。

ドメスティック・バイオレンスの形態

（参考：滋賀県子ども・青少年局資料）

■ 身体的暴力

- 殴る、蹴る
- 首をしめる
- 髪を切る
- 火を押し付ける など

■ 経済的暴力

- 働くことを禁止する
- 生活費を渡さない
- 健康保険証を渡さない など

■ 精神的暴力

- 怒鳴る
- 無視する
- 人格を否定する発言をする
- 大切なものを捨てる など

■ 性的暴力

- いやがっているのに性行為を強要する
- 避妊に協力しない
- 無理にポルノビデオ等を見せる
- 中絶を強要する など

■ 社会的暴力

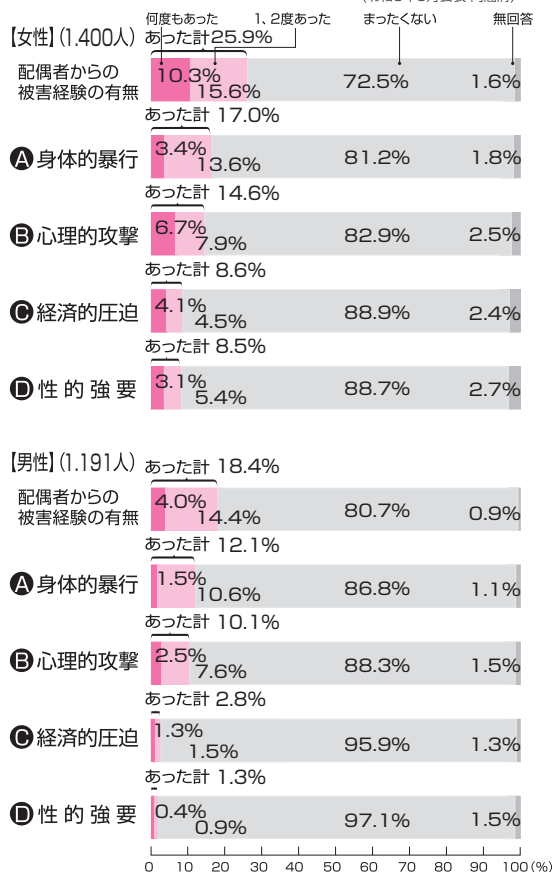
- 親族や友人とつきあわせない
- 外出や行動の制限を監視する など

■ 子どもに影響の及ぶ暴力

- 子どもの前で暴力を行う
- 子どもの前で怒鳴る など

■ 配偶者からの被害経験

「男女間における暴力に関する調査」結果より
（令和3年3月公表 内閣府）



● 配偶者暴力防止法の制定

2001年（平成13年）10月には「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（配偶者暴力防止法）」が施行（一部2002年4月施行）されました。この法律では、配偶者からの暴力が犯罪になることが明記され、加害者に対する法的措置（保護命令）が可能になり、これに違反した場合は刑事罰が科せられることになりました。

2004年（平成16年）12月には、法の対象となる暴力の定義を拡大し、保護命令の対象を元配偶者に拡大するとともに、被害者の子への接近禁止命令制度の創設や退去命令の期間の延長などを柱とした改正法が施行されました。さらに2008年（平成20年）1月には保護命令の拡充や市町村についての規定の強化を柱とした改正法が施行されました。

また、2014年（平成26年）1月に施行された改正法では「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に名称が改められ、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力やその被害者についても同法が準用されることとなりました。さらに、2020年（令和2年）4月に成立した改正法では、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明記されました。

※ この法律は男性からの暴力だけでなく、女性からの暴力も対象になっています。

※ 配偶者には、婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係にある人や元配偶者も含まれます。



● 被害を受けた人から相談されたときは

まずは、最寄り子ども家庭相談センターや男女共同参画センターなど信頼のできる相談機関を紹介しましょう。そして、被害者は悪くないということを伝え、被害者の気持ちを尊重して支援を進めることが大切です。DVの被害者は、恐怖感や無力感、子どものことや経済的なことなどさまざまな理由で逃げられない状態にあることを理解する必要があります。

● 交際中の恋人同士の間におこる暴力「デートDV」

DVの中でも婚姻関係のない恋人同士の間におこる暴力を「デートDV」といいます。「デートDV」という言葉からは、殴る、蹴るといった身体的暴力がイメージされがちですが、携帯電話を勝手にチェックしたりアドレスを消去する、友人とのつきあいや行動を制限するなどといった束縛する行為も、「デートDV」にあてはまります。

相手に対する支配とコントロールが「愛情」と誤解される場合が少なくないため、「デートDV」の被害者も加害者も自覚していないケースが多く、将来、配偶者間でのDVにつながる危険性もあります。そのため、若者がお互いを尊重する付き合い方や対等なパートナーシップについて学ぶことが重要です。

セクシュアルハラスメント(セクハラ)をなくすために

セクシュアルハラスメントとは、相手の意に反した性的な言動(性的ないやがらせ)のことです。

職場におけるセクハラについては、1997年(平成9年)に男女雇用機会均等法が改正され、女性労働者に対するセクハラ防止のための配慮が事業主に義務付けられました。そして、2007年(平成19年)には、それまでは女性労働者に限定していたセクハラ規定を男性労働者にも適用する改正が行われました。現在は性別を問わず、同性に対するものも職場におけるセクハラに含まれることとされています。なお、2020年(令和2年)には、パワーハラスメント(パワハラ)防止のための労働施策総合推進法の改正と合わせて、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法が改正され、セクハラ防止のための事業主および労働者の責務の明確化などが行われています。

また、セクハラが発生する原因や背景に、性別役割分担意識に基づく言動があることも考えられることから、こうした言動をなくしていくことがセクハラ防止の効果を高める上で重要です。

職場におけるセクシュアルハラスメントの種類

(厚生労働省資料から)

職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応により労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることで、「対価型」と「環境型」があります。

対価型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動に対する労働者の対応(拒否や抵抗)により、その労働者が解雇、降格、減給、労働契約の更新拒否、昇進・昇格の対象からの除外、客観的に見て不利益な配置転換などの不利益を受けることです。

- 例 ● 事務所内において事業主が労働者に対して性的な関係を要求したが、拒否されたため、その労働者を解雇する。
- 出張中の車中において上司が労働者の腰、胸などに触ったが、抵抗されたため、その労働者について不利益な配置転換をするなど

環境型セクシュアルハラスメント

労働者の意に反する性的な言動により労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じるなどその労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じることです。

- 例 ● 事務所内において上司が労働者の腰、胸などに度々触ったため、その労働者が苦痛に感じてその就業意欲が低下している。
- 同僚が取引先において労働者に係る性的な内容の情報を意図的かつ継続的に流布したため、その労働者が苦痛に感じて仕事手がつかない。 など

セクシュアルハラスメントは、職場だけでなく学校や地域など社会のさまざまな場においても起こります。上記の記載は職場における状況についてのものですが、さまざまな場面に置き換えて理解を深めましょう。

女性に対するさまざまな暴力の問題

ストーカー行為（つきまとい等）の規制等については、「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」が2000年（平成12年）11月に施行されました。また、2018年（平成28年）には規制対象行為の拡大等のため、2021年（令和3年）にはGPS機器等を用いた位置情報の無承諾取得などの規制等のため、同法の改正が行われています。

子どもに対する性的虐待については「児童虐待の防止等に関する法律（児童虐待防止法）」が2000年（平成12年）11月に施行、さらに少女買春の問題に対しては「児童買春、児童ポルノに係る行為等の処罰及び児童の保護等に関する法律（児童買春・児童ポルノ禁止法）」*が1999年（平成11年）11月に施行され、それぞれの問題の解決に向けて取り組まれています。

2005年（平成17年）6月から、子どもに対する性犯罪の再発を防止するため、前歴者の出所予定日や居住予定地などの情報を法務省から警察庁へ伝える制度が始まっています。

* 2014年（平成26年）7月の改正により名称が「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」に改められ、児童ポルノの所持や製造に関する罰則が拡充・強化されました。

IV 男女が安心して働くために

滋賀県における女性の就業者数は年々増加傾向にあり、25～44歳代の世代に女性の労働力率が落ち込むいわゆる「M字カーブ」は解消に向かっていますが、就労を希望しながら実現できていない女性も多く、また、働いている女性も、妊娠・出産・育児等を通じて希望に応じた働き方を選択できない状況があります。

男女がやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択できるよう、多様で柔軟な就業環境の整備や、多様な生き方を尊重する意識を高め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）の改正（2017年以降）

◎2017年（平成29年）1月施行

介護休業の分割取得や取得単位の柔軟化、介護のための所定労働時間の短縮措置や所定外労働の制限、有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和、子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲などが改定されるとともに、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されました。

◎2017年（平成29年）10月施行

保育所に入れない場合など、2歳まで育児休業が取得可能となるほか、子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせすること、育児目的休暇の導入促進などが定められました。

◎2021年（令和3年）1月施行

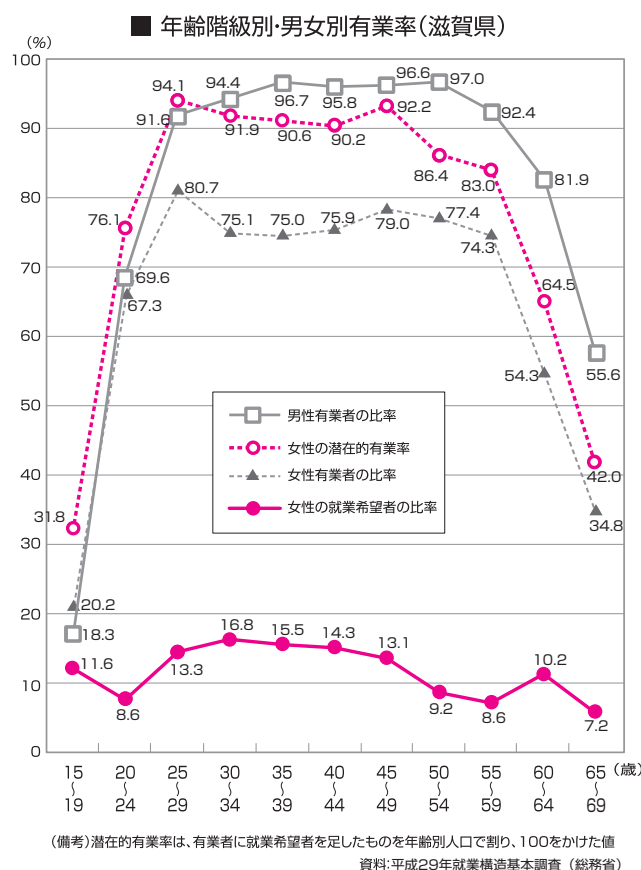
子の看護休暇や介護休暇を1時間単位で取得することが可能となったほか、1日の所定労働時間にかかわらず、すべての労働者が看護休暇等を取得可能となりました。

◎2022年（令和4年）4月施行

事業主に対して、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備や妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられたほか、有期雇用労働者の育児・介護休業取得の要件が緩和されました。

◎2022年（令和4年）10月施行

産後パパ育休（出生時育児休業）の創設のほか、育児休業の分割取得が可能となりました。



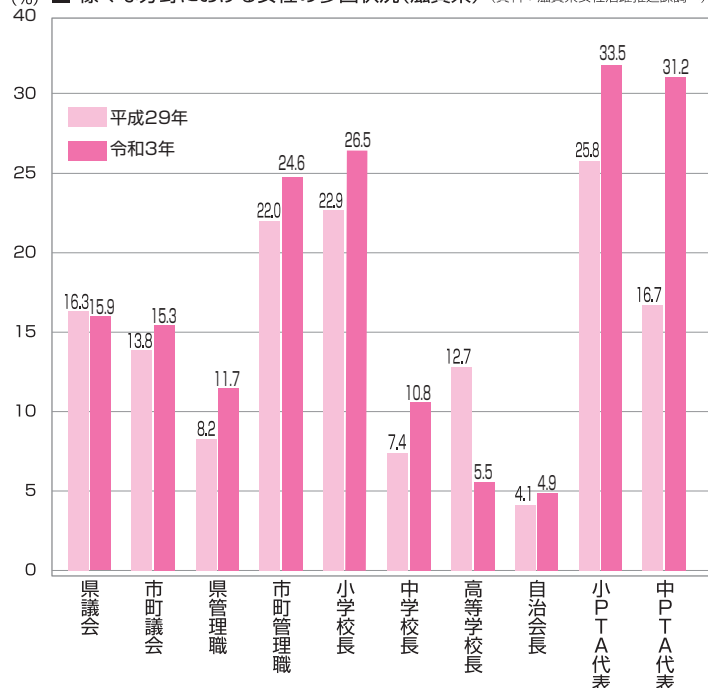


女性の社会参画とエンパワーメント

男女が社会の対等な構成員として

男女共同参画社会を実現していくためには、これまでの男性主導型の社会を見直し、あらゆる分野で女性の意見や考え方を生かしていくことが重要となります。近年、議会議員、役所や企業の管理職、自治会の役員などへの女性の社会進出も進んでいましたが、まだ十分とはいえません。さらに女性の参画を拡大し、男女が社会の対等な構成員として、方針の立案および決定等に共に参画できる機会を確保することが大切です。

■ 様々な分野における女性の参画状況(滋賀県) (資料：滋賀県女性活躍推進課調べ)

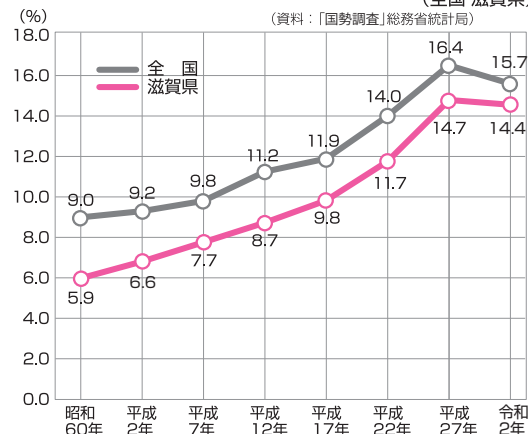


政策・方針決定過程における女性の参画促進の取組

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の活動に参画する場合、男女間の格差を改善するために必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し当該機会を積極的に提供することを「ポジティブ・アクション」といいます。

また、「クォータ」制(割当制)といって、一定の比率を割り当てる方式が採られることがあります。「男女共同参画社会基本法」では、男女共同参画会議の有識者議員のうち男女のいずれか一方の議員数が4割未満であってはならないとしています。「滋賀県男女共同参画推進条例」において滋賀県男女共同参画審議会の委員についても同様の内容を規定しています。

■ 管理職(会社役員、管理的公務員等)に占める女性の割合 (全国・滋賀県)



女性のエンパワーメント*をめざして

意欲のある女性に、エンパワーメントの機会を提供し、女性自身が力をつけることを支援するとともに、意識改革や女性の参画促進のための環境整備、また女性の参画が進んでいない分野に視点を当てた戦略的な取組が必要です。

*エンパワーメントとは、「力をつける」の意で、一人ひとりが社会の一員としての自覚と能力を高め、政治的、経済的、文化的に力を持った存在になることです。

