

はじめに

男女共同参画社会の実現は、21世紀の我が国社会にとっての最重要課題として位置づけ、平成11年6月に「男女共同参画社会基本法」が施行されました。

三条市でも、平成18年4月1日に「三条市男女共同参画推進条例」「三条市男女共同参画推進プラン」をスタートさせ、平成27年には「第2次三条市男女共同参画推進プラン」を策定し、各施策を実施しています。

併せて、多くの市民の皆さんに男女共同参画社会を知っていただくため「男女共同参画市民行動パンフレット」を作成いたしました。このパンフレットをご覧ください、「男だから」「女だから」という固定的役割分担意識にとらわれず、男女が様々な活動に参加する事の大切さを感じていただき、日常生活を考え直すきっかけになることを期待しています。

互いの人権を根底から認め合い、“あなたはあなたらしく” “わたしはわたしらしく”、女性も男性も対等なパートナーとして、共に歩んでみませんか？

男女の個人としての尊厳が重んじられること、
性別によって差別的な扱いを受けないこと、
人権が尊重されることは

互いに認め合い 支え合う

ということです。

“女だから”“男だから”ということに
しばられていませんか

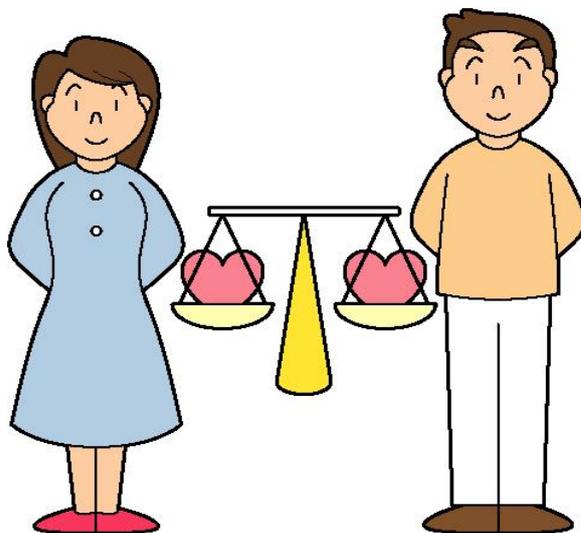
- “女のくせに”“男のくせに”とか、“どうせ〇〇なんだから”
と言っていますか？
- 女は家事、男は仕事と決めつけていませんか？
- 固定的役割についての慣行や思い込みにとらわれず、自分
らしく生きてみませんか。
- 男女が対等なパートナーとなり、喜びや責任を分かち合い
ましょう。
- みんな自分らしく、個性に合った生き方ができるといいで
すね。自分の意志で選択しましょう。
- いろいろな生き方を認め合う社会にしたいですね。

Yes も No もあなたが決める

- あなたの意志を、相手に伝わるようにはっきり言っていますか？
- 自分が望まないこと、不愉快なことをされたら思い切ってNO！と言ってみましょう。女だから男だからって無理をすることはないので。

自分ひとりで悩まないで相談を

- DV、ストーカー、性暴力は人権侵害で犯罪です。
- あなたの周りに被害を受けている人はいませんか？
- DV、ストーカー、性被害にあった時には、ひとりで悩まず相談窓口を訪ねてみましょう。



男女が互いに協力し、子の養育、介護など
家族の一員としての役割を円滑に
果たすために

みんな一緒に 共育ち

しましょう。

家庭から社会に広げる子育て

- 衣・食・住は自立の第一歩。男の子にも、女の子にも、生活の知恵や技術を伝えましょう。
- 子育ては、男女が協力し、責任を持って行いましょう。
- 子育てで悩んだり、困った時は周りの力を借りましょう。

その子らしさを目指した子育て

- 女らしさ男らしさにとらわれず、自分らしい生き方、その子らしさを大切に育てましょう。
- 性別にこだわらず子どもの個性を活かしましょう。

地域・ボランティア活動

- PTA 活動、地域活動などの役員は男性。なんて性別役割分担していませんか？
- 自治会、PTA 活動、ボランティア活動などに男女共に参加しましょう。



男女が個人として能力を発揮する機会が
確保されるために

家庭も仕事も両立 できるように

しましょう。

働きやすい環境づくり

- あなたの職場では採用や待遇で性別による差別はありませんか？
- 職場でセクハラを受けたことはありませんか？
- 事業主はセクハラを防止しなければなりません。

共に働き続けることができる環境づくり

- 男女雇用機会均等法を知っていますか？
- 性別にとらわれず、自分が望む仕事に挑戦しましょう。
- 家事・育児・介護は男女が共に担う仕事です。
- 育児休業、介護休業の制度を男女共に積極的に利用しましょう。
- お互いを思いやる心で女性も男性も、支援しあって共に働き続けることができるようにしましょう。

社会の対等な構成員として
政策又は経営方針の立案や決定に共同して
参画する機会が確保される必要があります。

積極的に参画

しましょう。

政策、方針決定過程に女性の参画を

- 参画のための学習や研修の機会を利用してみませんか？
- 地域や組織の責任ある立場に女性も積極的に参画しましょう。
- 女性の議員や審議会などの委員が増えるような環境づくりをしていきましょう。
- ポジティブ・アクションを知っていますか？



男女が互いの身体について十分に理解し合い
思いやりを持って生きていくことは、
男女共同参画社会の実現にあたっての前提です。

**健康で安心して
生きるために**

心がけましょう。

男女の性の理解と尊重

- 男女が互いを尊重し、大切にできる性教育をしましょう。
- 望まない妊娠をしないために、パートナーと話し合いましょう。
- 家のためや周囲の都合で妊娠や出産を強要していませんか？

家族が病気になったとき

- 看護や介護を家族のだれかにまかせきりにしていませんか？
- 男・女にとらわれず協力しましょう。
- 支援サービスや相談機関を活用しましょう。



やってみよう！！

あなたの中の「固定的役割分担意識」チェック

男性、女性の生き方を固定的にとらえようとする意識、例えば「男は仕事、女は家庭」というように、個人の能力や資質とは関係なく性によって役割を決めようとする考え方を「固定的役割分担意識」と言います。

この「固定的役割分担意識」は、私たちの行動や社会の制度、慣行の中に根強くあり、社会のあらゆる分野で意識的あるいは無意識に身につけていきます。

このような意識は、女性の主体的な生き方を妨げるだけではなく、男性の生き方をも束縛します。

ここでは、あなたの中の「固定的役割分担意識」がどのくらいかチェックしてみましょう！

次の質問であなたはいくつ「はい」と思うことがありますか。

	はい
1 「男のくせに」「女のくせに」「男なんだから」「女なんだから」という言葉を日常によく使う。	()
2 子どもは、女の子ならば優しく、男の子ならばたくましく育てる方がよいと思う。	()
3 女性が家事をやるのは当たり前のことだと思う。	()
4 結婚したら、男性の収入で家計を支えるべきだ。	()
5 男性が洗濯物を干したり、スーパーで買い物をする姿を見かけると、気の毒だとか、かっこ悪いと思う。	()
6 女性に大きな仕事は任せられないと思う。	()
7 男性が育児休暇を取るのは情けない。	()
8 将来のため男の子には勉強をがんばってほしいが、女の子はそこそこでいい。	()
9 女性が嫌がっても、その場が盛り上がれば性的ジョークを言ってもよい。	()
10 自治会やPTAなどの会長には男性になった方がよいと思う。	()

「はい」と答えた数 () 個

「はい」と思ったことはいくつありましたか。

0～3個の人	自分を大切にするように周りの人にも思いやりを持って接するあなた。誰もが輝く日々を送れるよう、多くの人にあなたの考えを伝えてください。
4～7個の人	様々な場面で、少し変だなと感じているあなた。ささいな疑問にも立ち止まり、もう一度考えて見ましょう。小さな積み重ねが、住みよい男女共同参画社会をつくれます。
8個以上の人	従来 of 慣習やしきたりに縛られがちなあなた。「男らしさ」「女らしさ」で区別せず、「私らしさ」で考えてみませんか？きっと新しいあなたが見えてくるはずです。

男女共同参画はお互いの人権を尊重することから始まります。

男女のあり方や社会のシステムなどを敏感な視点で見直してみましょう。



男女共同参画に関する用語集

男女共同参画社会

男女の性別による固定的な役割にとらわれず、それぞれの個性と能力を發揮し、共に責任も担っていく社会です。

近年、経済の長期低迷、少子高齢社会などにもない、経済・社会環境は急速に変化しています。このような急激な変化に対応し、21世紀にふさわしい経済・社会システムを確立するためには、「男女共同参画社会」の実現が、その重要な手だての一つとなっています。

固定的役割分担意識

「男は仕事、女は家庭」というように、性別によって男女の役割を固定化する意識・考え方のことで、社会の中で男女が個性や能力を十分に發揮するためには、この固定的な意識を変え、社会の構造を変えていく必要があります。

ドメスティック・バイオレンス (DV)

夫婦間や恋人間など、婚姻の有無を問わず親密な関係にある男女におきる暴力をいいます。

殴る・蹴るなどの身体的暴力だけでなく、ののしる・馬鹿にするなどの精神的暴力、セックスを強要するなどの性的暴力があります。2001年「配偶者からの暴力の防止と被害者の支援に関する法律」(DV防止法)が施行され、暴力の加害者に対する退去命令や接近禁止命令などの保護命令の法定化や都道府県に「配偶者暴力支援センター」の設置を義務付けました。

セクシャル・ハラスメント (セクハラ)

三条市男女共同参画推進条例では、「性的な言動により、相手方の生活環境を害し、又は言動に対する相手方の対応によって当該相手方に精神的、経済的その他の不利益を与えること」と定義。1999年施行の「改正男女雇用機会均等法」においては、職場のセクシャル・ハラスメント防止が事業主の雇用管理上の配慮義務と定めています。

男女雇用機会均等法

正式には「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」といって、募集・採用、配置・昇進・教育訓練、福利厚生、定年・退職・解雇についての女性に対する差別を禁止しています。

育児休業・介護休業制度

正式には「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」といって、育児や介護を行うための休業制度を設けるとともに、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げや勤務時間の短縮などの勤務時間等に関し事業主が講ずべき措置等を定めています。

ポジティブ・アクション (積極的改善措置)

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志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について、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、その機会を積極的に提供することです。