



# 第2章



## 「プログラム編」

### その「ちがい」、何のためにあるの？

女性の人権

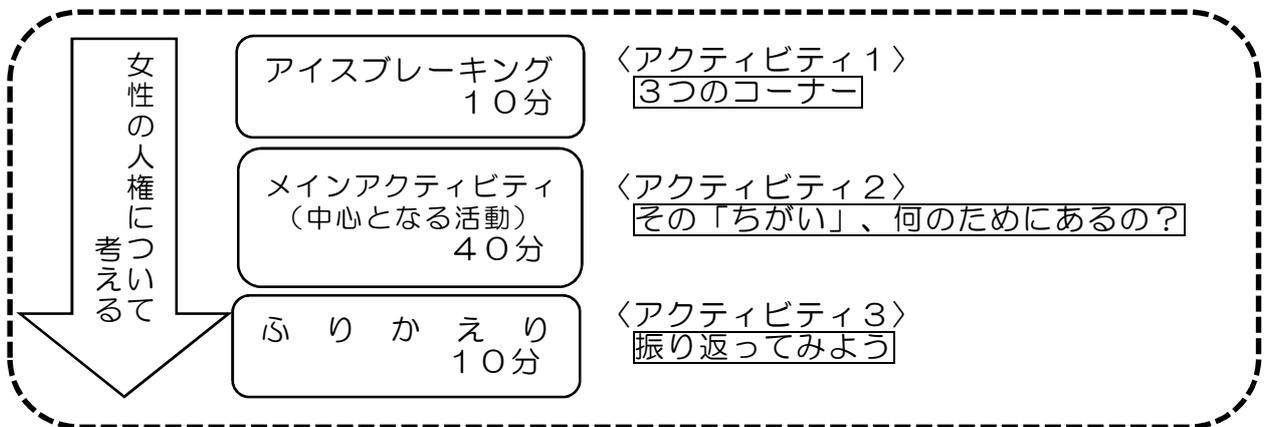
ねらい

男女共同参画社会基本法が成立して約20年が経過します。現状として女性の就労などに関する整備はまだ不十分であり、女性が受ける不平等や不利益を解消するための措置についての理解を深めます。

(大阪府府民文化部人権局人権企画課教育・啓発G発行「同じをこえて 差別と平等」を参考に作成しました。)

時 間	60分	人 数	グループ4人程度
準備物	コーナーの表示〔全体〕 ワークシート①②、解説資料〔個人〕		

### 学習の流れ



### <アクティビティ1> 3つのコーナー

活動のねらい

他の学習者の意見を聞くことによって様々な見方や考え方があることに気付きます。

### 実施の際のポイント

学習テーマに沿った質問内容にすることで、中心となる活動の導入や学習の下地づくりにもなります。

〈例〉「女性の人権」の場合  
・自分が住んでいる地域は男女共同参画が進んでいる。

活動の進め方

※ 第3章「ショートアクティビティ編」P35を参照

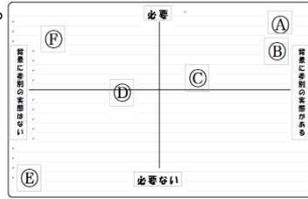
## <アクティビティ2> その「ちがい」、何のためにあるの？

### 活動のねらい

女性のみを対象とした措置について、不平等や不利益の是正のための措置と、集客サービスとしての措置の違いについて考えます。

### 活動の進め方

- 1 鉄道会社が、通勤・通学の時間帯に「女性専用車両（女性等に配慮した車両）」を導入していることについて、グループで意見を出し合います。
- 2 ワークシート①を配布し、現在、女性に対する措置が、実際に日本では様々な形で行われていることを知ります。
- 3 ワークシート①の事例A～Fを読み、自分の考えに○を付けます。  
「視点1」…その「ちがい」は必要か、必要ないか。  
「視点2」…その「ちがい」の背景に、女性優遇の考えがあるかどうか。
- 4 ワークシート②を配布し、シートの座標軸に事例A～Fがどのあたりに位置するかを自分で考えて記号を記入します。
- 5 4で各自が記入したものを見せ合いながら発表し、意見交換をします。共通する意見があったならば、その理由についても話し合います。
- 6 解説資料をもとに、事例A～Fについて説明を聞きます。



### 実施の際のポイント

男性側の視点から「差別だ」という意見も予想されるが、ここではその意見も尊重するようにします。

事例A～Fについてイメージがわくように補足しながら丁寧に説明します。

「必要」・「必要ない」、「ある」・「ない」の2つの軸について、ワークシートの説明文を用いて丁寧に説明します。

異なる意見が出てきた場合には、それを否定するのではなく、なぜそのような違いが出てくるのか、グループで話をするように助言をします。

ファシリテーターは、参加者が自らの気づきを深めることができるように、新たな知識・明確な情報を提供するようにします。

## <アクティビティ3> ふりかえってみよう

### 活動の進め方

- 1 活動を振り返り、男女が平等で、不利益を受けずに活躍できる社会を実現するために大切なことは何かを考えます。
- 2 グループで意見交換をします。

### 実施の際のポイント

今日の活動で気付いたこと、感じたこと、これから自分でできそうなことなどを考えます。

時間に余裕があれば、数人に意見を発表してもらい全体で共有します。

## その「ちがい」、何のためにあるの？

事例A～Fは、現在、日本で実際に女性に対して行われているものです。それぞれの事例を読み、自分ではどのように考えるか、「視点1」「視点2」に沿って考え、自分の考えに○を付けてみましょう。

**「視点1」**…その「ちがい（措置）」は、社会にとって必要で、あった方が良いと思いますか？

あった方が良い…「必要」    なくても良い…「必要ない」  
わからない…「？」

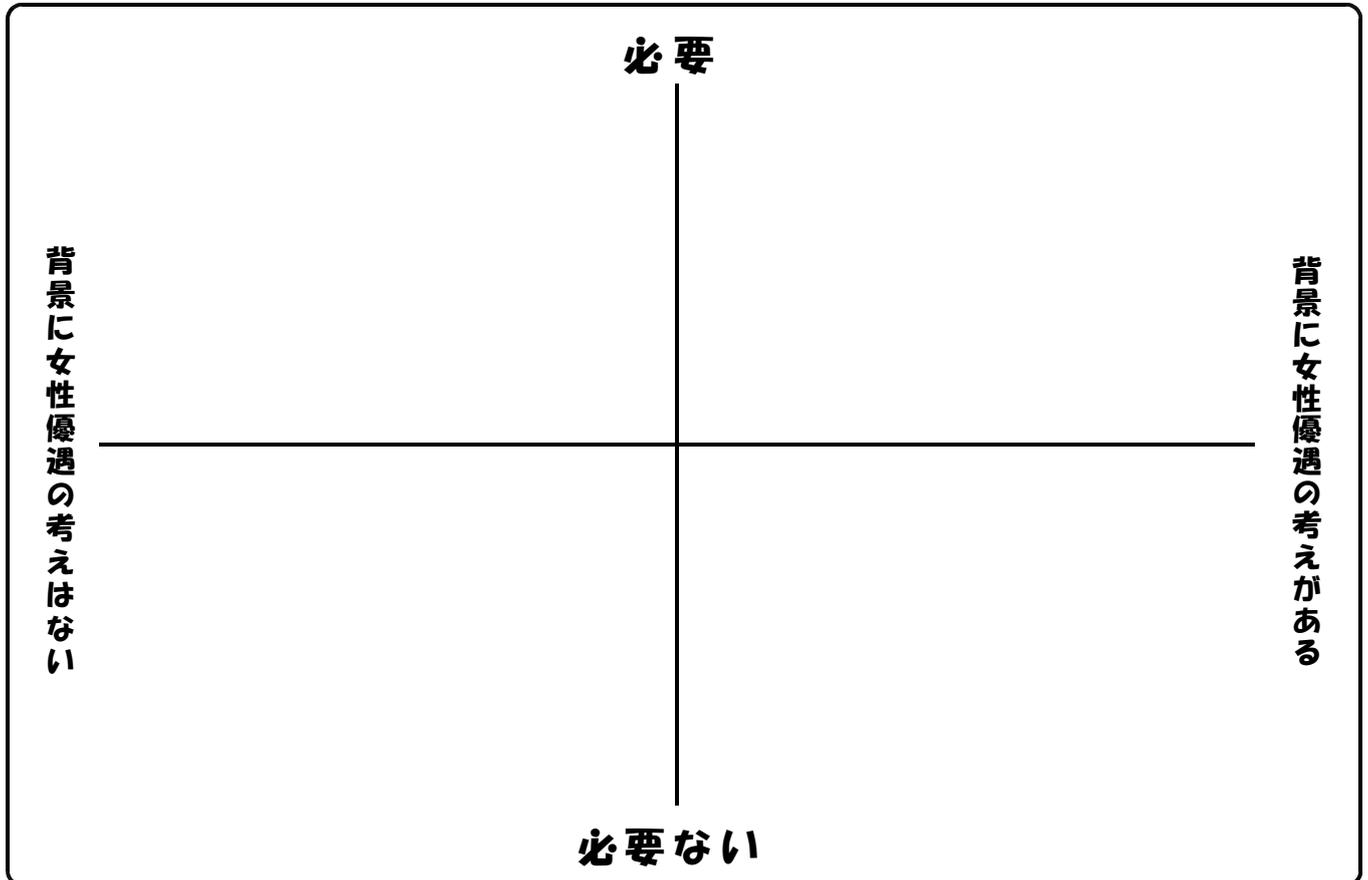
**「視点2」**…その「ちがい（措置）」が存在する背景には、女性優遇の考えがあると思いますか？

女性優遇の考えがある…「ある」    女性優遇の考えはない…「ない」  
わからない…「？」

	事 例	<b>視点1</b> (社会にとって)	<b>視点2</b> (女性優遇の考え)
Ⓐ	A鉄道会社では、通勤・通学の時間帯、原則として女性だけが乗車できる「女性専用車両」を導入している。	必要    ?    必要ない	ある    ?    ない
Ⓑ	B映画館では、毎週水曜日にレディースデーが設けられ、女性は男性よりも500円安く映画を観られる。	必要    ?    必要ない	ある    ?    ない
Ⓒ	C社は、現在、女性管理職の割合が2割であるが、5年後の割合5割を目指して様々な取組を行っている。	必要    ?    必要ない	ある    ?    ない
Ⓓ	D県は、育児・介護中の女性の再就職を支援するために、「女性のためのパソコン講座」を開催している。	必要    ?    必要ない	ある    ?    ない
Ⓔ	イタリア料理店Eでは、ランチのサービスで女性だけにデザートが提供される。	必要    ?    必要ない	ある    ?    ない
Ⓕ	F社の長距離夜行バスでは、車内前方に「女性専用シート」を設け、男性乗客と隣同士にならないようにしている。	必要    ?    必要ない	ある    ?    ない

## その「ちがい」、何のためにあるの？

事例A～Fについて、次の座標軸のどのあたりに位置するかを考えて、事例の記号を書き込んでみましょう。



### ふりかえり

私たちが「男女の人権」が守られた豊かな社会を築いていくためには、どのようなことを心掛けることが大切だと考えますか。また、どのようなことを自分自身で心掛けていきたいと思いませんか。

Blank space for reflection.

① 電車の「女性専用車両」 ② 長距離夜行バスに「女性専用シート」

内閣府男女共同参画局と警視庁の調査では、約半数の女性が痴漢被害の経験があり、発生件数の半数以上が電車内で発生しています（駅と合わせると70%を超えます）。今、女性は、本来、安全・安心でなければならない公共交通機関において危険な状態・不安な気持ちになっているのではないのでしょうか。

1979年に国連で採択され、日本でも1985年（昭和60年）に締結された「女性差別撤廃条約」ではその第4条で、「締結国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。」と定めており、その条文にあてはめると「女性専用車両」もしくは「女性専用シート」は、女性に対する痴漢行為という事態を防止するための暫定的な特別措置であり、不当な差別とはみなされないと考えるのが妥当であると思われる。

このように、「女性専用車両」や「女性専用シート」を設ける①と②の措置については、痴漢の被害防止をす  
るための措置や啓発活動の一つとなっています。

③ 映画館でのレディースデー ④ イタリア料理店でのデザートサービス

③と④は、経営者が利益追求のために、女性の特性などを生かした集客サービスとして進めている措置であります。実際、映画館ではレディースデーとメンズデーを毎週設けていますが、他にも様々な集客サービスを行っており、レディースデーはその内の1つです。経営戦略上の女性対象サービスは、その企業が女性客のさらなる拡大を目的として行っているのですから、社会的正義に照らして「あるべき・なくすべき」を論じる問題ではないのではないのでしょうか。また、女性には、ランチにデザートサービスを行っているイタリア料理店と「12歳以下の子どもにクリスマス・プレゼントをサービス！」を行っているハンバーガー店があったとして、前者が許せなくて、後者が許せるという問題も同様に理解することができます。

⑤ 女性管理職5割を目指した取組 ⑥ 女性のためのパソコン講座

⑤と⑥は、就職率、平均収入、職業上の地位など、不利益を受ける女性の実態を背景に、格差是正を図るためにとられた措置であります。

内閣府男女共同参画局の調査によると、女性の就業率は全ての年齢階級で上昇し、就業者に占める女性の割合は43.5%と欧米諸国と同水準ですが、管理的職業従事者（会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等）における女性の割合は近年増加傾向にあるものの、13.0%と低い水準にあり、欧米諸国やアジア諸国と比べてもかなり低い状況です。D県の場合、女性の社会参加を支援するため、就職に向けた技術の習得のための講座開催であり、女性のチャレンジを総合的に支援する方策の一つであります。こうした格差の解消や支援を  
するために行う措置のことを、積極的是正措置（日本や欧州ではポジティブ・アクションと言い、米国ではアファーマティブ・アクションと言う※1）と言います。単に女性を優遇するためのものではなく、これらの状況を是正するための取組であり、国際的な取組の流れからも、こうした措置は差別とはみなされなくなっています。

※1 ポジティブ・アクション（アファーマティブ・アクション）

日本は、固定的性別役割分担意識に関する偏見が根深く、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている女性に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる措置のことをいう。

（内閣府男女共同参画局：ポジティブ・アクションとは）