

用語解説

用語解説

	用語	解説
あ 行	<u>アンコンシャス・バイアス</u> (無意識の思い込み)	人が無意識に持っている、偏見や思い込み。経験則によって、気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響を与える。 <u>無意識の偏見。</u>
	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（以下「法」といいます。）は、育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、育児及び家族の介護を行いやすくするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、育児又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置を講ずること等により、このような労働者が退職せずに済むようにし、その雇用の継続を図るとともに、育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図ることとしている。
	<u>伊丹市立女性・児童センター</u>	<u>昭和45（1970）年に児童厚生施設として、児童会館や児童プール等を開設し、昭和47年に働く婦人の家を開設し、児童の健全な育成や働く女性を始めすべての女性の福祉の増進を目的とした施設。令和2年11月閉館。</u>
	伊丹市男女共同参画施策市民オンブード	伊丹市男女共同参画施策市民オンブードとは、伊丹市男女共同参画計画に基づき、市が設置するもので、計画の進捗状況及び市の男女共同参画施策について、市民の立場から調査、報告を行う。
	伊丹市DV防止・被害者支援計画	「配偶者等からの暴力」の項参照。
	<u>一般事業主・一般事業主行動計画</u>	<u>「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画」の項参照。</u>
	<u>SDGs</u> (Sustainable Development Goals : 持続可能な開発目標)	<u>平成27（2015）年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標のこと。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っている。</u>
M字カーブ	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるため。なお、国際的にみると、アメリカやスウェーデン等の欧米先進諸国では、子育て期における就業率の低下はみられない。	
か 行	<u>エンパワーメント</u>	<u>自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。</u>
	キャリア教育	キャリア教育とは、子どもたちが、将来、社会的・職業的に自立し、社会の中で自分の役割を果たしながら、自分らしい生き方を実現するための力を育む教育のこと。

用語	解説
キャリアプランニング	自ら希望する生き方、働き方を実現するため、どのような職に就き、どのようなスキルや経験を獲得し、仕事を進めていくか、という計画を設計すること。
クォータ制（割当制）	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積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、男女間格差を是正する方策で、性別等を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。
固定的性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力などによって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けることをいう。「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」などは固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例である。
さ 行 ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作られた「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／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、国際的にも使われているものである。
ジェンダーの視点	ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）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、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするもの。
ジェンダー平等	ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）による、性差別、性別による固定的役割分担、偏見等をなくし、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができること。
ジェンダー・ギャップ指数	世界各国における男女格差を測る指数で、この指数は、「経済」「政治」「教育」「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示すものである。令和3（2021）年の日本の総合スコアは0.656、順位は156か国中120位。
持続可能な開発のための2030アジェンダ	平成27年（2015年）9月25日の国連総会で採択された国際社会共通の目標。国際連合が2030年までの新たな持続可能な開発の指針として策定した。「持続可能な開発目標」（Sustainable Development Goals: SDGs）を中核とする。
女子に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約 （女子差別撤廃条約）	女性に対するあらゆる形態の差別撤廃に関する条約は、昭和44（1979）年12月、第34回国連総会において日本を含む130カ国の賛成によって採択され、1981年9月に発効。2012年6月現在、条約の批准国は187カ国であり、日本は1980年7月に署名、1985年6月に批准した。 締約国は、条約の実施状況について、条約を批准してから1年以内に第1次報告を、その後は少なくとも4年ごとに報告を提出することとなっている。

用語	解説
<p>女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)</p>	<p>女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、令和8年(2026年)3月までの10年間の時限立法として、平成27年(2015年)9月に公布された法律。地方公共団体が推進計画を策定・公表するとともに、地方公共団体及び301人以上の労働者を雇用する企業に、女性の活躍状況を把握し、課題分析した上で、女性の職業生活における活躍を推進するための事業主行動計画を策定することを義務付けた。令和元年(2019年)には、一般事業主行動計画策定義務対象について101人以上の労働者を雇用する事業主への拡大等を盛り込んだ改正が行われた。</p>
<p>女性活躍推進法に基づく事業主行動計画</p>	<p>雇用主としての民間企業(一般事業主)及び国・地方公共団体(特定事業主)は、女性活躍推進法により、女性の活躍に関する状況の把握(①女性採用比率 ②勤続年数男女差③労働時間の状況 ④女性管理職比率等)、改善すべき事業について分析し、その状況把握・分析を踏まえ、定量的目標や取組内容などを内容とする「事業主行動計画」を策定するものとする。特定事業主及び常時雇用する従業員301人以上(令和4年4月以降は101人以上)の一般事業主は、行動計画の策定、届出、公表及び周知が義務付けられている。</p>
<p>ストーカー行為</p>	<p>特定の者に対する恋愛感情その他の好意感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、その特定の者又はその家族などに対して行われたつきまとい、交際の要求、無言電話、名誉・性的羞恥心を害する事項を告げることなどの行為を「つきまとい等」といい、同一の者に対し「つきまとい等」を反復して行うことをストーカー行為という。</p>
<p>政治分野における男女共同参画の推進に関する法律</p>	<p>衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すこと等を基本原則とする法律</p>
<p>世界経済フォーラム</p>	<p>グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体</p>
<p>セクシュアル・ハラスメント</p>	<p>男女共同参画会議女性に対する暴力に関する専門調査会報告書「女性に対する暴力についての取り組むべき課題とその対策」(平成16年3月)では、セクシュアル・ハラスメントについて、「継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得るものである。」と定義している。なお、「人事院規則10-10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義しています。また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」(平成10年労働省告示第20号)では、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアル・ハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアル・ハラスメントと規定している。</p>

用語		解説
	性的マイノリティ	性は多様であり、身体の性、自認する性、社会的な性、性的指向など様々ですが、「身体の自認する性が同じ、恋愛感情と性的欲求を持つ、恋愛感情と性的欲求の対象が異性である」という人が多数者であることに對し、そうではない人たちを、性的マイノリティと呼ぶ。
た 行	ダイバーシティ	「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。
	男女雇用機会均等法	雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るとともに、女性労働者の就業に関して妊娠中及び出産後の健康の確保を図る等の措置を推進するなど、職場における男女の均等取扱い等を規定した法律。
	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、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のこと。
	男女共同参画基本法	<u>「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、国の政策に関する基本方針を明らかにするとともに、基本理念や国・地方公共団体・国民の責務、施策の基本となる事項などを定めている。</u>
	男女共同参画リーダー、サブリーダー	<u>伊丹市男女共同参画計画に基づき、市が設置するもので、男女共同参画社会の実現に向け、施策を推進することを目的に所属毎に設置されたリーダー及びサブリーダーのこと。</u>
	男性中心型労働慣行	<u>長期継続雇用を前提に、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用システム。</u>
	デートDV	親密な関係にある婚姻関係にない恋人間に起こるDVのこと。
	特定事業主・特定事業主行動計画	<u>「女性活躍推進法に基づく事業主行動計画」の項を参照</u>
は 行	配偶者等からの暴力 (ドメスティック・バイオレンス、DV)	<p>「配偶者暴力防止法」では、「配偶者からの暴力」を「配偶者（事実婚、元配偶者を含む）からの身体に対する暴力、または、これに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動」と定義している。また、「生活の本拠をともにする交際相手からの暴力」に対しては、法律が準用される。</p> <p><u>伊丹市DV防止・被害者支援計画</u></p> <p>「伊丹市DV防止・被害者支援計画」では、暴力の未然防止のための取組や意識啓発、相談などの、法律の根拠を必要としない様々な施策については、配偶者やパートナーなどの親しい関係（婚姻関係にない交際相手を含む）の間で生じる暴力も含むものとし、「配偶者等からの暴力（DV）」としている。また、身体的な暴力だけでなく、精神的、性的、経済的な暴力も含むとしている。ただし、親子間や高齢者と介護家族の間に生じる暴力とは区別するものである。</p> <p>ちなみに、一般的に使用されている「ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）」や「DV」は、法令などで明確に定義された言葉ではない。</p>

用語	解説
働き方を推進するための関係法律の整備に関する法律	<p>労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するための労働基準法等の労働分野の関連法を改正する法律。</p> <p>主な法律の改正内容として、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等のため、労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）、勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）がある。また、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保のため、不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）、労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）、行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備等がある。</p>
北京宣言及び行動綱領	<p>平成7（1995）年に中国・北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）において、国際的な男女共同参画の取組の規範となる北京宣言・行動綱領が採択された。この宣言及び行動綱領は、女性の貧困、教育と訓練、健康などの12の重大問題領域に沿って、女性のエンパワーメントを推進するためのアジェンダを記載しており、現在まで、男女共同参画・女性活躍のための活動の国際的基準となっている。</p>
バリアフリー	<p>高齢者・障害者などが社会生活をしていく上で障壁（バリア）となるものを除去（フリー）すること。物理的、社会的、制度的、心理的な障壁、情報面での障壁など全ての障壁を除去するという考え方のこと。</p>
PDCAサイクル	<p>Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Action（改善）のプロセスを順に実施することにより、継続的な改善につなげていく手法。</p>
ポジティブ・アクション（積極的改善措置）	<p>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。</p>
ま行 メディア・リテラシー	<p>メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。</p>
や行 ユニバーサルデザイン	<p>障害の有無、年齢、性別、人種などに関わらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインする考え方のこと。</p>
ら行 リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	<p>リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のある性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、また、思春期や更年期における健康上の問題など生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されている。</p>
わ行 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	<p>働くすべての人が、「仕事」と育児や介護、趣味や学習、休養、地域活動といった「仕事以外の生活」との調和をとり、その両方を充実させる働き方・生き方のこと。</p>