

資料編

## ■用語集

行	用語	解説
あ行	育児・介護休業法	1991年（平成3年）に成立した育児休業法が、1995年（平成7年）に育児・介護休業法として改正された。男女の労働者に対し、満1歳未満の子の養育のための休業や、常時介護を必要とする親族の介護のための3ヶ月未満の休業を認めている。2009年（平成21年）の改正で、短時間勤務制度や父親も子育てができる働き方の実現などが盛り込まれた。2017年（平成29年）から、育児・介護休業を利用した労働者に対して、上司や同僚からの嫌がらせを防止するための環境整備が事業主に義務付けられた。
	イクボス	男性の従業員や部下の育児参加に理解のある経営者や上司のことです。子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのに倣い、そのイクメンを職場で支援するために、部下の育児休業取得を促すなど、仕事と育児を両立しやすい環境の整備に努めるリーダーの総称です。
	イクメン	進んで育児休暇を取得するなど子育てを積極的に行う男性や、育児を楽しみ自らも成長しようとする男性、または将来的にそうありたいと考えている男性。
	LGBT	レズビアン（Lesbian：女性同性愛者）、ゲイ（Gay：男性同性愛者）、バイセクシュアル（Bisexual：両性愛者）、トランスジェンダー（Transgender：出生時に診断された性と自認する性の不一致）の英語の頭文字をとり、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の一部の人々を指した総称。 全ての性的少数者を指す言葉ではないため、アセクシュアル（Asexual：同性にも異性にも性的欲望を持たない人）、インターセックス（Intersex：身体的に男女の区別がつきにくい人）、クエスチョニング（Questioning：自分の性別や性的志向に確信が持てない人）など、LGBT以外のカテゴリーの性的少数者を表す単語の頭文字をLGBTにつけることもある。
か行	キャリア教育	主体的に自己の進路を選択・決定できる能力やしっかりとした勤労観・職業観を身に付け、将来直面するであろう様々な課題に対応し、社会人・職業人として自立していくことができるようにするための教育。
	固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等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います。 「男は仕事、女は家事・育児」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」等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す。
	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（男女雇用機会均等法）	募集・採用から定年・退職・解雇に至るあらゆる段階で女性差別を禁止した法律。国連の女性差別撤廃条例の批准に際して整備すべき国内法の一つとして制定された。しかし「パート・女子のみ」などの募集・採用・配置・昇進という部分の均等待遇は事業主の努力義務にとどまるなどの限界があった。1997年（平成9年）には、差別禁止規定、職場のセクハラ防止や積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進を盛り込む改正が、2006年（平成16年）には、差別の禁止範囲を男女双方に拡大し、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止等を盛り込む改正が行われた。2017年からは、事業主が雇用管理上、講ずべき措置が義務付けられた。
さ行	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	男女がともに、ライフステージに応じて、仕事や家庭、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を含めた生活スタイルを自らの選択によるバランスで形成すること。

行	用語	解説
さ行	ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index)	<p>国ごとの男女格差（ジェンダー・ギャップ）を測る指数。略称GGI。世界の企業や団体が加盟する非営利の公益財団、世界経済フォーラムが2005年から実施し、「世界男女格差報告書」において毎年公表している。GGIは各国の資源や機会が男女間でどのように配分されているかについて、以下の4分野で評価している。①経済活動の参加と機会（給与、雇用数、管理職や専門職での雇用における男女格差）、②教育（初等教育や高等・専門教育への就学における男女格差）、③健康と寿命（出生時の性別比、平均寿命の男女差）、④政治への関与（議会や閣僚など意思決定機関への参画、過去50年間の国家元首の在任年数における男女差）。各国をランクづけするため「男女平等ランキング」ともよばれる。</p> <p>日本は国会議員・官僚・企業管理職などで格差が大きく、2017年は144か国中114位。</p>
	社会的性別（ジェンダー）の視点	<p>1 人間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・文化的に形成された性別」（ジェンダー/gender）といいます。「社会的・文化的に形成された性別」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。</p> <p>「社会的性別の視点」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、これらが社会的に作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。</p> <p>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及び偏見等、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。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行うようとするものではありません。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。</p> <p>2 「ジェンダー・フリー」という用語を使用して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、国民が求める男女共同参画社会とは異なります。例えば、児童生徒の発達段階を踏まえない行き過ぎた性教育、男女同室着替え、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等の事例は極めて非常識であります。また、公共の施設におけるトイレの男女別色表示を同色にすることは、男女共同参画の趣旨から導き出されるものではありません。</p>
	女性のエンパワーメント	<p>女性が個人として、そして/あるいは社会集団として意思決定過程に参画し、自律的な力をつけること。</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>働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために制定された法律（平成27年9月4日（一部平成28年4月1日）施行）。女性の活躍推進に向けた目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業※）に義務付けられた。</p> <p>※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあっては努力義務</p>

行	用語	解説
さ行	ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）	恋愛感情等の好意の感情やそれが満たされなかったことへの恨み等の感情を充足する目的で、同一の者に対してつきまとい等を繰り返す行為（ストーカー行為）を行う者に対する処罰や規制ならびに被害者に対する援助等を定めた法律。2000年（平成12年）11月施行。
	性自認	自分がどの性別であるかの認識。この認識については、自分の生物学的な性別と一致する人もいれば、一致しない人もいる。また「私はどちらの性別でもない」「私はどちらの性別なのかわからない」という認識を持つ人もいる。性自認が生物学的な性別と一致しない人や、どちらの性別にも違和を感じる人をトランスジェンダーと呼ぶ。
	セクシュアル・ハラスメント（性的嫌がらせ）	「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ます。
	積極的改善措置（ポジティブ・アクション）	「積極的改善措置」（いわゆるポジティブ・アクション）とは、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であり、個々の状況に応じて実施していくものです。 積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されています。 男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれています。
	潜在的カリキュラム	教職員の言動や学校における活動を通して、意図的ではないにしても、結果として一定の意識や態度を伝えていること。男女を必要以上に区別しジェンダーにとらわれた男性像、女性像を子どもたちに伝えていることなどを指す。
	SNS（ソーシャル・ネットワークワーキング・サービス）	友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスをいう。Facebook、mixi、LINE等がある。
た行	ダイバーシティ	「多様性」のことです。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います。
	多文化共生	国籍や民族などの異なる人々が、互いの文化的違いを認め合い、対等な関係を築きながら地域社会の構成員として共に生きていくこと。
	男女共同参画基本計画	「男女共同参画基本計画」は、政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第13条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、現行の計画は平成22年12月17日に閣議決定されています。 また、都道府県及び市町村においても、男女共同参画社会基本法第14条により、区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を、都道府県は国の計画を勘案して定めなければならないこ

行	用語	解説
た行		とが、市町村は国の計画及び都道府県の計画を勧案して定めるよう努めなければならないことが規定されています。
	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です。
	テレワーク	情報通信技術（ICT=Information and Communication Technology）を活用した、場所や時間にとられない柔軟な働き方のこと。在宅勤務もテレワークの一つの勤務形態である。
	ドメスティック・バイオレンス（Domestic Violence）	<p>「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の一部を改正する法律」（平成 16 年 6 月 2 日公布、平成 16 年 12 月 2 日施行）では、配偶者からの暴力を「配偶者からの身体に対する暴力（身体に対する不法な攻撃であって生命又は身体に危害を及ぼすものをいう。）又はこれに準ずる心身に有害な影響を及ぼす言動（以下「身体に対する暴力等」という。）をいい、配偶者からの身体に対する暴力等を受けた後に、その者が離婚をし、又はその婚姻が取り消された場合にあっては、当該配偶者であった者から引き続き受ける身体に対する暴力等を含むものとする。」と定義しています。</p> <p>なお、内閣府においては、対象範囲に恋人も含むより広い概念として、「夫・パートナーからの暴力」という用語を使用する場合があります。ここで「夫」という言葉を用いているのは、女性が被害者になることが圧倒的に多いからです。</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、法令等で明確に定義された言葉ではありません。</p>
は行	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（配偶者暴力防止法／DV防止法）	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とした法律で、2001 年（平成 13 年）に公布、一部施行され、2002 年（平成 14 年）4 月に全面施行された。被害者の一時保護や加害者を一定期間被害者に近づかせない保護命令制度などが規定されている。2014 年（平成 26 年）の改正では、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされた。
	パワー・ハラスメント（Power Harassment）	職場のパワー・ハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係等の職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。
	ファミリー・サポート・センター	育児の援助を行いたい会員と育児の援助を受けたい会員からなる相互援助組織で、市町村などが設置する。保育施設までの送迎、保育施設の保育時間開始前や終了後の一時預かり、保護者の病気や急用の場合の一時預かりなどの事業を行う。
ま行	マタニティ・ハラスメント（Maternity Harassment）	<p>働く女性の妊娠・出産・育児をきっかけに、職場の上司や同僚などが行う嫌がらせなど、就業環境を害する言動のほか、解雇・雇い止め・降格などの不利益な取り扱いを行うこと。</p> <p>また、男性が育児参加を通じて自らの父性を発揮することに対し、職場の上司や同僚などが行う嫌がらせなどをパタニティ・ハラスメントという。</p>

行	用語	解説
ま行	メディア・リテラシー	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です。
や行	ユニバーサルデザイン (Universal Design)	障害の有無、年齢、性別、人種等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です。
ら行	リプロダクティブ・ヘルス/ ライツ (性と生殖に関する健康と権利)	<p>性と生殖の健康 (リプロダクティブ・ヘルス) とは、平成6年 (1994年) の国際人口・開発会議の「行動計画」及び平成7年 (1995年) の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と (活動) 過程のすべての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされています。</p> <p>また、性と生殖の権利 (リプロダクティブ・ライツ) とは、「性と生殖の健康 (リプロダクティブ・ヘルス) を得る権利」とされています。</p> <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、安全で満足のいく性生活、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等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ます。</p> <p>なお、妊娠中絶に関しては、「妊娠中絶に関わる施策の決定またはその変更は、国の法的手順に従い、国または地方レベルでのみ行うことができる」ことが明記されているところであり、我が国では、人工妊娠中絶については刑法及び母体保護法において規定されていることから、それらに反し中絶の自由を認めるものではありません。</p>
	リベンジポルノ	別れた恋人や配偶者に対する報復として、交際時に撮影した相手方の性的な写真・動画を、インターネットなどで不特定多数に配布・公開する嫌がらせ行為及びその画像。
	リーガル・リテラシー (Legal Literacy)	自らに保障された権利や、権利が侵害された場合の対応策等について知り、使いこなす能力のこと。