

● 用語解説

(ページ数については、その語句が最初に出てくるページ数を表記しています。)

あ行

アウトティング (P.25)

本人の許可なく、セクシュアリティ(その人の性のあり方)を他の人に伝えること。

※P.25「コラム3」参照

アンコンシャス・バイアス (P.21)

誰もが潜在的に持っている無意識の偏見・思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻み込まれ、既成概念、固定概念になっていく。

育児・介護休業法 (P.3)

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。仕事と家庭の両立を図るため、平成3年に成立し、その後介護休業が加えられた。育児や介護を行う労働者の仕事と家庭の両立をより推進するため、両立を支援する各種制度の充実が進められている。

M字カーブ (P.29)

日本の女性の労働力人口比率(労働力率、労働参加率)又は就業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。この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。なお、10年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形はM字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。近年、M字カーブに代わり、25歳~34歳をピークに女性の正規雇用比率が低下するいわゆる「L字カーブ」が指摘されている。

か行

カミングアウト (P.25)

自分のセクシュアリティ(性のあり方。「身体性(sex)」「性自認(心の性)」「性的指向(好きになる性)」「性表現(ふるまう性)」)を人に伝えること。※P.25「コラム3」参照

健康経営 (P.34)

従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること。

※P.34「コラム12」参照

固定的な性別役割分担意識 (P.7)

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、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、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考え方のこと。

※P.22「コラム1」参照

さ行

J Kビジネス (別冊事業一覧 P.8)

女子高生を商品化し、性を売り物とする性的サービスを提供する接客業のこと。裏オプショント称してわいせつな行為が行われるなど、若年女性に対する性犯罪の温床となっている。

ジェンダー (gender) (P.2)

社会的・文化的に形成された性別のこと。生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)ではなく、社会通念や慣習の中で作り上げられた男性像・女性像のこと。

ジェンダーに基づく暴力 (P.12)

性別等を理由に、殴られる・のけ者にされる・いじめられる等、社会にもともとあるジェンダーの不平等などが原因で、社会的性差(ジェンダー)に基づき相手の意志に反して害を与える行為全般を意味する。DV、性暴力、性虐待、性的搾取、身体的暴力、心理的暴力、社会・経済的暴力などが含まれる。

※P.46「コラム22」参照

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章 (P.59)

ワーク・ライフ・バランスの必要性、目指すべき社会の姿を示し、官民一体となって取り組んでいくため、政労使の合意により平成19年に策定した憲章。

次世代育成支援対策推進法 (P.59)

次世代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、国、地方

公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにした法律。

持続可能な開発のための2030アジェンダ (持続可能な開発目標：SDGs) (P.2)

平成27年(2015年)9月に国連で採択された、平成28年(2016年)から令和12年(2030年)までの国際目標。「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として2030年を期限とする包括的な17の目標(Sustainable Development Goals: SDGs)を設定。ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女児のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。

女子差別撤廃条約 (P.58)

昭和54年(1979年)に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年(1981年)に発効。我が国は昭和60年(1985年)に批准。女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。

女性活躍推進法 (P.3)

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律。平成27年8月28日に国会で成立し、平成28年4月1日に全面施行された。2026年度までの時限立法。

※P.30「コラム8」参照

性的指向・性自認 (P.4)

性的指向(Sexual Orientation)とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。性自認(Gender Identity)とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す概念である。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。なお、性的指向について、例えば、レズビアン(同性を恋愛や性愛の対象とする女性)、ゲイ(同性を恋愛や性愛の対象とする男性)、バイセクシュアル(同性も異性も恋

愛や性愛の対象とする人)等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー(出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人)等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的マイノリティ(セクシュアルマイノリティ)を表す言葉の一つとして使われることもある。

性的マイノリティ (P.9)

同性が好きな人や自分の性別に違和感を覚える人、または性同一性障害などの人のこと。
※P.24「コラム3」参照

セクシュアル・ハラスメント(セクハラ) (P.49)

相手が望まない性的な言動により不利益を受けたり、職場環境や生活環境が不快なものになること。
※P.49「コラム26」参照

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (P.39)

日本語で、「性と生殖に関する健康と権利」と訳される。すべての人の「性」と「生き方」に関わる重要なこと。
※P.40「コラム16」参照

SOGI・ハラスメント(SOGIハラ) (P.50)

性的指向や性自認に関する嫌がらせのこと。
※P.50「コラム26」参照

た行

ダイバーシティ (P.30)

「多様性」を指す英語。性別や国籍、年齢などを問わず、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。

男女共同参画社会 (P.1)

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、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。

男女共同参画社会基本法 (P.3)

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務

を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年に、公布・施行された。

男女雇用機会均等法 (P.59)

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。職場における男女の差別を禁止し、募集・採用・昇給・昇進などの面で男女とも平等に扱うことを定めた法律。

DV (ドメスティック・バイオレンス) (P.12)

配偶者や恋人、婚約者、同棲相手など親密な関係にある者が、体力、経済力、社会的信用等のパワー(力)を背景にパートナーに対して様々な暴力をふるうこと。

※P.47「コラム23」参照

DV防止法 (P.3)

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。配偶者からの暴力は他人からの暴力と同様の加害行為であり、重大な人権侵害であることが明文化された。

デートDV (P.47)

カップル間(元カップル間)で起こる暴力のこと。身体的暴力、精神的暴力、行動の制限、性的暴力、経済的暴力が含まれる。

※P.48「コラム25」参照

は行

パートナーシップ宣誓証明制度 (P.1)

戸籍上の性別にとらわれず、同性カップルや事実婚の人などが、お互いが人生の大切なパートナーであることを宣誓し、市が公に証明する制度

※P.26「コラム5」参照

パタニティ・ハラスメント(パタハラ)(P.50)

男性が育児のための制度を利用・希望したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

※P.50「コラム26」参照

パワー・ハラスメント(パワハラ)(P.49)

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のこと。

(※)上司から部下へのいじめ・嫌がらせ等だけでなく、先輩・後輩間や同僚間、さらには部下から上司に対して様々な優位性を背景に行われるものも含む。

※P.49「コラム26」参照

プレコンセプションケア (P.41)

プレは「～の前の」、コンセプションは「妊娠・受胎」で、プレコンセプションケアは「妊娠前からの健康管理(健康ケア)」の意味。

※P.41「コラム17」参照

ポジティブ・アクション(積極的改善措置) (P.33)

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている集団に対して、実質的な機会の均等を実現することを目的とし、一定の範囲で、解決するまでの一時的な特別の機会を提供する措置のことをいう。

※P.33「コラム11」参照

ま行

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)(P.50)

女性が妊娠・出産したこと、育児のための制度を利用したこと等に関して、上司・同僚が就業環境を害する言動を行うこと。

※P.50「コラム26」参照

や行

ヤングケアラー(別冊事業一覧P.7)

本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと。責任や負担の重さにより、学業や友人関係などに影響が出てしまうことがある。

わ行

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)(P.11)

一人ひとりが、性別や年齢にかかわらず、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、家庭や地域生活などにおいても、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・実現できることをいう。

※P.34「コラム12」参照