

用語説明

※1 ライフステージ

人間の一生における幼年期・児童期・青年期・壮年期・老年期などのそれぞれの段階のこと。

※2 固定的な性別役割分担意識

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」など、性別によって役割を固定化する考え方や意識のこと。

※3 NPO

行政・企業とは別に社会的活動をする非営利の民間組織のこと。福祉、まちづくり、男女共同参画、環境など様々な分野での活動があります。

※4 ジェンダー（社会的性別）

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、社会によって作りあげられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を社会的性別（ジェンダー）といいます。

「ジェンダー」という言葉は、それ自体に良い悪いの価値を含むものではなく、国際的にも広く使われています。しかし、ジェンダーは固定的役割分担意識や偏見などにつながる場合もあるので、社会的につくられたものであることを意識していくことが大切です。

※5 男女共同参画の視点

固定的な性別役割分担意識などにとらわれず、男女が対等な立場で、ともに豊かな関係を築くための考え方のこと。

※6 メディア・リテラシー

テレビ、新聞、雑誌、インターネットなどメディアからの情報を主体的に読み解き、また、メディアを活用し、自ら考えを表現する能力のこと。一部のメディアにおいては、女性の性的側面のみを強調したり、女性に対する暴力を無批判に取り扱った情報が見受けられることも多く、一人ひとりがメディア・リテラシーを獲得することが望まれます。

※7 ワークショップ

住民参加のまちづくりなどの場で、参加者が自ら参加・体験し、グループの相互作用の中で何かを学びあったり創り出したりする手法のこと。

「男女共同参画推進委員会」で実施したワークショップは、KJ法（あるテーマに関する思いや事実を単位化し、グループ化と抽象化を繰り返して統合し、最終的に構造化して状況をはっきりさせ、解決策を見出す方法）で実施しました。

※8 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等に関する法律」が正式名称で、昭和61年（1986年）に施行。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などの措置を推進することを目的とする法律。

平成11年（1999年）には、募集・採用から定年・退職・解雇に至るまでの雇用管理のすべての段階における女性に対する差別の禁止、ポジティブ・アクション及びセクシュアル・ハラスメントに係る規定の創設、企業名公表制度の創設等を盛り込み、改正法が施行されました。

平成19年（2007年）の改正では、性別による差別禁止の範囲の拡大、間接差別禁止規定の創設、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等が盛り込まれています。

※9 セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）

相手の意に反した性的な性質の言動や不必要な身体への接触など、性的な嫌がらせのこと。その他性的関係の強要、性的なうわさの流布、人目にふれる場所へのわいせつな写真やポスターの掲示などが含まれます。立場を利用したり、性差別の上に成り立っていることが多く、特に雇用の場で問題となっています。

※10 ドメスティック・バイオレンス（DV）

夫・妻・恋人といった親密な関係にあるパートナーからの身体的・精神的暴力のこと。家庭内で発生するすべての暴力をさす言葉ですが、最近では夫婦や恋人など親密な関係にある男女間の暴力を指して使われることが多くなっています。身体的な暴力だけでなく、行動の監視や制限をする行為や、ののしるといった言葉による精神的な暴力も含まれます。

※11 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（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することにより、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。平成13年（2001年）施行。

平成16年（2004年）には、それまでの保護命令などでは対応できない事例が多くみられたこともあり、保護命令の対象を元配偶者に拡大するとともに、被害者の子どもへの接近禁止命令制度の創設や、退去命令の期間を延長することなどを柱とした改正法が施行されました。

※12 ライフスタイル

生活様式のこと。衣食住などの日常の暮らしから娯楽、職業、居住地の選択、社会とのかかわり方まで含む広い意味での生き方。

※13 キャリアアップ

より高い資格・能力を身につけること、経歴を高めること。

※14 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」が正式名称で、平成4年（1992年）に施行。仕事と家庭生活の両立を図るため、育児休業制度や介護休業制度、時間外労働及び深夜業を制限する制度を利用することを労働者の権利として規定するとともに、勤務時間の短縮等の措置を講ずることを事業主に義務づける法律。

平成17年（2005年）には、育児・介護休業対象労働者の拡大、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子どもの看護休暇の創設等を盛り込み、改正法が施行されました。

※15 家族経営協定

経営方針や役割分担、就業条件、収益配分などについて家族の合意のもとに取り決めを文書で行うこと。