

一人ひとりが すてきに生きよう

男女共同参画 用語集



綾瀬市男女共同参画シンボルマーク



綾瀬市

令和3年2月発行

1	あ行	アンコンシャス・バイアス	自分自身は気づいていない「ものの見方や捉え方の歪みや偏り」を意味し、「無意識の偏見」ともいいます。アンコンシャス・バイアスは、その人の過去の経験や知識、価値観、信念をベースに認知や判断を自動的に行い、何気ない発言や行動として現れるため、自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識をしていない状態です。
2		アンペイド・ワーク	仕事への対価として賃金等の収入のある有償労働に対して、家庭等で行われる家事・育児・介護や地域活動等の収入のない労働をアンペイド・ワーク（無償労働）といいます。 「男は仕事、女は家庭」という固定的性別役割分担意識（本用語集に掲載）から、アンペイド・ワークの多くを女性が担ってきましたが、女性の社会進出の拡大に伴い、女性だけに家事を押しつけず、男性もその責任を分かち合うことが求められています。
3		育児・介護休業法	正式名称を「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」といい、1歳未満の子を養育する男女労働者、または介護を必要とする家族を抱えた男女労働者は、子の養育または家族の介護のための休業を事業主に申し出ることができ、事業主はこれを拒否したり、この休業を理由として解雇したりできないことを定めた、1995年に成立した法律です。
4		イクボス	職場で共に働く部下やスタッフのワーク・ライフ・バランスを考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司のこと。男女を問いません。
5		イクメン	積極的に子育てを楽しみ、自分自身も成長する男性のこと。または、将来そんな人生を送ろうと考えている男性のこと。
6		SDGs (エスディーゼーズ)	2001年の国連サミットで採択されたミレニアム開発目標（MDGs）の後継として、2015年の同サミットで採択された「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です。 SDGsでは、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを誓っており、17のゴールと169のターゲットから構成されており、ゴールの5番目に「ジェンダー平等を実現しよう」が位置付けられています。
7		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、アルファベットのMのような形に描かれる曲線のこと。本市をはじめ日本全体の傾向として、労働力率は20歳代でピークに達し、出産・子育て期にあたる30歳代に低下、子育てが落ち着いた40歳代で再び上昇し、高齢になるにつれて緩やかに下降する傾向があります。このことから、出産・子育て期に離職する女性が多いことを確認できます。なお、近年では両立支援環境の整備等により、30歳代の低下も緩やかになりつつあります。
8		LGBT (エルジービーティ)	性的少数者の総称として、「L」はレズビアン（女性同性愛者）、「G」はゲイ（男性同性愛者）、「B」はバイセクシュアル（両性愛者）、「T」はトランスジェンダー（性自認と身体的な性が一致しない人）の頭文字をとって名付けられました。LGBTの方は人口の3.3%程度いると言われており、性的マイノリティ（本用語集に掲載）ともいわれます。このほかにも、無性愛者（恋愛感情や性愛の感情を抱かない人）や、エックスジェンダー（性自認を男女のいずれかとは認識していない人）など、様々なセクシュアリティが存在します。
9	か行	ガラスの天井	表面的には平等に見えながら、昇進・登用や意思決定の場への参画を事実上制限する「見えない障壁」があることを表し、依然として職場等に根強く存在する女性への固定的観念を指します。こうした固定的観念は、女性の能力発揮を妨げ、働く意欲を削ぐだけでなく、企業にとっても活力を損なう結果をもたらします。男女雇用機会均等法では、男女間のこうした格差を是正するため、ポジティブ・アクション（本用語集に掲載）による積極的な企業の取り組みを求めています。
10		クオータ制	1978年にノルウェーで制定された男女平等法において、公的機関における男女割合を一定比率で割り当てるよう明記したことが始まりで、「割り当て制度」などともいいます。その後、デンマークやスウェーデンなど北欧諸国で広まり、現在では100カ国以上の国と地域で法制化・導入が進んでいます。不平等を是正のための方策の一つで、選挙の立候補者や国の審議会の人数など、男女の比率に偏りがないように定める制度です。

11		固定的性別役割分担意識	「男は仕事、女は家庭」や「男は主、女は従」といった決めつけのように、性別によって適した役割や能力、活動する分野があり、それを分担し合うのが自然だとする固定観念をいい、その時代や地域の慣習・慣行、法制度など社会構造とも密接に結びついています。近年では、「男は仕事、女は家庭も仕事も」という「新たな性別役割分担」の問題も生じてきています。日本は歴史的背景などから、世界的にも性別役割分担意識が根強く残る国の一つであり、男女共同参画社会を実現するためには、固定的性別役割分担意識の解消が、非常に重要な課題となっています。
12	さ行	シェルター	配偶者等からの暴力に遭った被害者やその子どもを、加害者から隔離し保護するために、安全な緊急避難場所として一時的に提供される施設です。
13		ジェンダー	生まれつきの生物学的性別に対して、社会や文化によってつくられた社会的性別をジェンダーといいます。 ジェンダーそのものは良い・悪いの価値を含むものではなく、女の子のひな祭りや男の子鯉のぼりの文化など、決して否定すべきものばかりではありませんが、例えば「男のくせに」や「女だから」のような、男女共同参画社会の形成を阻害する、性別による固定的な役割分担や偏見等につながる社会的な性差別の排除が求められます。
14		ジェンダー・バイアス	「性別に関するステレオタイプ（本用語集に掲載）、偏見」を意味し、「男性は～のようなもの」「女性は～のようなもの」など、性別による思い込みや決めつけを指す言葉です。
15		次世代育成支援対策推進法	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で、2005年に施行され2025年までの時限立法となっています。 同法では、企業に対し、従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むための「行動計画」策定の努力義務を課しています（従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知を義務付け）。
16		女子差別撤廃条約	正式名称を「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」といい、あらゆる分野における女性差別を撤廃し、男女平等な権利の確立をめざして、1979年に国連総会で採択されました。日本は国籍法の改正や男女雇用機会均等法の公布、家庭科男女共修等の措置を講じた後の1985年に批准しました。
17		女性活躍推進法	正式名称を「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」といい、仕事で活躍したいと希望するすべての女性が、個性や能力を存分に発揮できる社会の実現を目指し、2015年に成立した法律で、10年間の時限立法となっています。 この法律では、国や地方公共団体のほか、常時雇用する労働者が301人以上の事業主（2022年4月1日からは101人以上に拡大）に対して、①自社の女性活躍状況を把握し改善点や課題を分析する ②数値目標を設定し行動計画を策定・公表する ③自社の女性の活躍状況（採用比率・管理職比率等）を公表する、などを義務付けています。
18		女性のエンパワメント	女性がパワー（力）をつけることを意味し、女性が自らの意識と能力を高め、さまざまなレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力をもつことを意味します
19		ステレオタイプ	多くの人に浸透している固定観念や思い込みのことをいい、男女共同参画の視点においては、男女のイメージをステレオタイプ的に扱うことで、性別役割を固定化したり、性暴力や性の商品化を助長するなどの要因となることが指摘されています。
20		性自認	自分の性別をどのように捉えるかを指し、「こころ」の性別ともいわれます。生まれつきの身体の性とは異なる性自認で生活をしている方もいます。
21		性的指向	人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指します。
22	性的マイノリティ	同性に恋愛感情をもつなど、自分の性に違和感を持つ性的少数者のことで、人口の3.3%程度いると言われています。性的マイノリティの総称として、L（レズビアン：女性同性愛者）、G（ゲイ：男性同性愛者）、B（バイセクシュアル：両性愛者）、T（トランスジェンダー：心の性と体の性の不一致）の頭文字をとったLGBT（本用語集に掲載）という言葉で表現されることもあります。	

23		性の商品化	性を人格とは無関係に、金銭と交換可能な「モノ」として扱うことをいいます。売買春やポルノだけでなく、性に関する身体の一部のみをことさら強調し、興味本位に取り扱ったポスターやCM、イベントなど多様なものが含まれます。
24		性暴力	本人の望まない性的行為によって、相手に身体的、精神的苦痛を与える行為を指します。1993年に国連が採択した「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」では、「女性に対する暴力」を、肉体的、精神的、性的、心理的損害や苦痛を生じさせる、性に基づくあらゆる暴力行為と定義づけています。
25		SOGI (ソジ)	性的指向（好きになる性：Sexual Orientation）と性自認（心の性：Gender Identity）の頭文字をとって名付けられた、「人の属性（備わっている固有の性質・特徴）を表す略称」です。SOGIには、LGBT（本用語集に掲載）の人々も含まれるほか、男性として女性が好きな方、女性として男性が好きな方など、すべての人々が含まれているという考え方に なります。あらゆるSOGIを差別しない。どんな性自認・性的指向の方であつても差別しない、されないという考え方を持つことが大切です。
26	た行	ダイバーシティ&インクルージョン	人には人種や性別、年齢などの外見的な違いはもちろん、宗教や価値観、性格、嗜好など内面にも様々な違いがあります。「ダイバーシティ（多様性）&インクルージョン（包摂）」とは、個々の「違い」を受け入れ、認め合い、生かしていくことで、組織内にイノベーションと新しい価値創造を実現することを意味します。
27		ダブルケア	子育てと親や親族の介護が同時期に発生する状態を指し、晩婚化、出産年齢の高齢化、少子高齢化、核家族化などがその背景にあります。ダブルケアの担い手には大きな負担のしかかり、仕事と家庭生活の両立が困難となり離職せざるを得ないなど、様々な問題が生じます。
28		ダブルスタンダード	個人の違いよりも性別など属性の違いによって評価基準を変えて評価することをいい、主に男性と女性とで期待する内容や程度の異なる二つの基準を無意識のうちに設定し、性別で評価している状況を指す意味で用いられます。こうした問題の背景には性別による固定観念があり、男女の生き方、行動や考え方に影響を及ぼしています。
29		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。（男女共同参画社会基本法第2条）
30		男女共同参画社会基本法	男女の人権が尊重されながら、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会の実現をめざし、1999年に公布・施行されました。同法では5つの基本理念（①男女の人権の尊重 ②社会における制度または慣行についての配慮 ③政策等の立案及び決定への共同参画 ④家庭生活における活動と他の活動の両立 ⑤国際的協調）を定め、行政と国民が果たすべき役割を定めています。
31		男女雇用機会均等法	国連が1967年に採択した「女子差別撤廃条約」の批准に向け、国内法を整備するために1985年に制定された法律で、正式名称を「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保する法律」といいます。同法では、労働者が性別により差別されることなく、また、女性労働者については母性を尊重されつつ、充実した職業生活を営むことができるようにすることをその基本的理念とし、事業主と行政は、この基本的理念に従って、労働者の職業生活の充実に図られるように努めなければならないことが定められています。
32		男女混合名簿	性別で分けず、あいうえお順や生年月日順などによって男女を一緒にした名簿のこと。従来は一般的であった男女別名簿は、「男は先・主」「女は後・従」といった意識を生み出す要因になっているとの考えから、男女平等教育を推進するために、男女混合名簿を導入する学校が増えています。
33		DINKS/DEWKS (ディンクス/デュークス)	女性の社会進出による共働き夫婦の増加に伴い目にする機会が増えた言葉で、どちらも共働き夫婦のライフスタイルを指すものです。DINKS (Double Income No Kids) は子どものいない共働きの夫婦を、DEWKS (Double Employed With Kids) は子どものいる共働きの夫婦を意味します。

34		デートDV	<p>恋人間の暴力を指します。身体的な暴力のほかにも、言葉の暴力や、無理やりの性的行為、メールのチェック、プレゼントの強要など、精神的、性的、経済的等あらゆる形の暴力が含まれます。</p>
35	は行	ポジティブ・アクション	<p>積極的差別是正措置ともいい、社会的・構造的な差別から不利益を受けている者に対し、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等の実現を目的として講じる暫定的な措置のことを指します。女子差別撤廃条約をはじめ、男女共同参画基本法や、雇用機会均等法でも、この考え方が規定されています。</p> <p>ポジティブ・アクションの手法としては、指導的地位に就く女性等の数値に関する枠などを設定するクォータ制（本用語集に掲載）をはじめ、同等な能力を有する場合に一方を優先的に取り扱うプラス・ファクター方式、達成すべき目標や期間を目安に実質的な機会均等の実現に努力するゴール・アンド・タイムテーブル方式等があります。</p>
36	ま行	マザーズハローワーク／マザーズコーナー	<p>マザーズハローワークとマザーズコーナーは、出産や子育てのために仕事を辞めた女性など、子育てをしながら就職を希望している方に対して、キッズコーナーの設置など子ども連れで来所しやすい環境を整備し、担当者制による職業相談や、自治体等との連携による保育所等の情報提供、仕事と子育ての両立がしやすい求人情報の提供など、総合的な就職支援を行うハローワークです。</p> <p>県内には横浜市と相模原市にマザーズハローワークがあり、本市管内のハローワーク大和にはマザーズコーナーが設置されています。</p>
37		メディア・リテラシー	<p>読者や視聴者が情報を無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のことで、情報を創造し、発信する能力も含まれます。また、そういう能力を身につけるための取り組みも指します。</p> <p>メディアが扱う男女のイメージには、固定的性別役割分担意識（本用語集に掲載）に基づく加工がされていたり、女性の性的側面のみが強調されたりしているケースがあるため、情報の受け手には、メディア・リテラシーに基づく正しい判断や理解が求められます。</p>
38	ら行	リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	<p>「性と生殖に関する健康と権利」ともいい、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることを意味します。</p> <p>具体的な定義としては、①安全に安心して妊娠・出産ができること、②子どもにとって最適な養育ができること、③他人の権利を尊重しつつ安全で満足のいく性生活をもてること、④ジェンダーに基づく暴力、児童婚、強制婚や、女性性器切除（FGM）などの有害な行為によって傷つけられないこと、⑤強要を受けることなくセクシュアリティを表現できること、⑥誰もが妊娠・出産、家族計画、性感染症、不妊、疾病の予防・診断・治療などの必要なサービスを必要な時に受けられること、となります。</p>
39		ロールモデル	<p>将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に自分がお手本にしたい存在で、具体的な行動や考え方の規範となる人物のことを意味します。その対象は必ずしも一人とは限らず、例えばアイデア豊富な人、コミュニケーション能力の高い人、分析力に長けている人など、自分が得たい知識や身に着きたいスキルに応じて、複数の人をロールモデルに設定することもあります。</p>
40	わ行	ワークシェアリング	<p>直訳は「仕事の分かち合い」です。労働者一人当たりの労働時間を短縮し、この短縮した部分に対応して新たな雇用を創出することです。この取り組みの直接的な狙いは、解雇の回避（雇用の維持）と失業者の雇用（雇用創出）であり、1970年代や1990年代の雇用情勢の悪化に直面したヨーロッパ、特に、フランス、ドイツ、オランダ等を中心に進められました。この実施に際しては、賃金水準を企業が維持する、企業の賃金水準切り下げ分を政府が補う、賃金を切り下げる、といった方法があります。</p>
41		ワーク・ライフ・バランス	<p>「仕事と生活の調和」ともいい、老若男女の誰もが、仕事、家庭生活、地域活動、趣味などの様々な活動領域において、個人の希望に応じて、ライフステージごとに多様な生き方を選択できている状態、またはその状態を目指すことを意味します。</p> <p>日本では、男女共同参画社会基本法（第6条）で「家庭生活における活動と他の活動の両立」を掲げているほか、2007年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」を策定しています。</p>



綾瀬市マスコットキャラクター
「あやびい」