

男女共同参画に関する用語集

男女共同参画社会

男性も女性もお互いの人権を尊重し、喜びも責任も分かち合い、性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮できる社会のこと。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力等によって役割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ようとする意識のこと。

「男は仕事、女は家庭」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。

家族経営協定

経営内において家族一人ひとりの役割と責任が明確となり、それぞれの意欲と能力が十分発揮できるよう、農業経営を担っている世帯員相互間の労働条件等のルールを文書にして取り決めたもの。

ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)

仕事においても私生活においても充実した社会生活をおくることができるよう、仕事も私生活もそれぞれの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。

マザーズハローワーク

子どもを持つ女性を対象としたハローワークで、出産あるいは子育てのために仕事を辞めた女性が、もう一度仕事に戻ることを支援するために厚生労働省が始めたサービス。

傾聴ボランティア

傾聴ボランティアは福祉施設や自宅を訪問して、相手との信頼関係を前提に、話を否定することなく、じっくり聴く技術を身につけたボランティア。特別な資格は必要ないが(養成講座有)、単に話を聴くだけでなく、五感を使って思いやりの心で話し手の話を一所懸命聴き、人を理解することが求められる。

ボランティアコーディネーター

「ボランティア活動を行いたい」という意志を持つ人や社会組織のニーズ(ボランティア・ニーズ)と、「ボランティア活動の支援を求めたい」人や社会組織のニーズ(社会ニーズ)の間にあって、それぞれのニーズが充足されるために必要な支援等を行う“触媒”としての役割を果たす専門的スタッフ。

ハラスメント

特定、不特定多数を問わず相手に対し、意図に不快にさせることや、実質的な害を与えるなど強く嫌がられる、道徳(モラル)のない行為の一般的総称。近年はセクハラに加えパワハラ(地位や職権などをりようしたもの)やモラハラ(モラルによる精神的な嫌がらせ)などがある。

テレワーク(在宅就労)

勤労形態の一種で、情報通信機器等を活用し時間や場所の制約を受けずに、柔軟に働くことができる形態をいう。また、テレワークで働く人をテレワーカーと呼ぶ。

イクボス

従業員や部下の、仕事と育児介護等に理解があり、両立しやすい環境の整備に努める経営者や上司のこと。

Biz サポートよこて（起業支援室）

未来の企業家を育成するために横手市が運営する施設。近い将来横手市内で新たに起業しようとする方、または起業して間もない方に対し、安価で事務作業スペースを提供するとともに、起業のためのノウハウや経営指導、各種支援制度等の情報提供など多角的な支援を行っている。

コミュニティ・ビジネス

地域住民が、地域のニーズへの対応や地域の課題を解決するために、ビジネス的手法で取り組む事業のこと。

SNS

ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略。インターネット上の交流を通して社会的ネットワークを構築するサービスのことである。Twitter、Facebook、LINE などがあり、利用している人は増加する一方で、SNS上の不用意な行動に誹謗・中傷が殺到するしトラブルの原因にもなりうる。

DV・デートDV

配偶者や恋人、パートナーなど、親密な関係にある者から振るわれる暴力をDV（ドメスティック・バイオレンス）といい、犯罪となる行為を含む重大な人権侵害である。

DVは、殴る・蹴るなどの身体的暴力のほか、精神的暴力、性的暴力、経済的暴力、社会的暴力などがある。なかでも中高生の若い方々のDVをデートDVと言う。

カジダン・イクメン

家事・育児に積極的に参画する男性のこと。

「見える化」

関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気づきを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のこと。

ジュニアリーダー

青少年ボランティア活動の一環として教育委員会の支援を受けて活動している中学生・高校生のことで、子ども会活動の支援や地域で活動する際に必要な知識や技能の習得を行っている。

ジェンダー「社会的性別」(gender)

生物学的な性別を示す「セックス (sex)」に対して、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、このような社会的に形成された男性・女性の別のことをいう。

ジェンダー不平等指数 (GII : Gender Inequality Index)

リプロダクティブヘルス（妊産婦死亡率と、若年妊娠出産率）、エンパワーメント（議員の男女比と、初等・中等教育の男女比）、労働市場（女性の労働市場参加率）の3つの側面、5つの指標によって、ジェンダー平等度を数値化したもの。

女性のエンパワーメント

女性が社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的変革に主体的にかかわりながら、自立する力を身に付けようとする事。

男女共同参画あきた F・F 推進員

地域での男女共同参画推進の中心的役割を担う人材として、秋田県が平成13年度から年次計画で人材養成している推進員のこと。

F・Fとはフィフティ・フィフティ（Fifty - Fifty）の頭文字を取った造語。

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である。

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。

ポジティブ・アクション 「積極的改善措置」(positive action)

社会のあらゆる分野の活動に参画する機会における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、その機会を積極的に提供すること。

具体的には、女性の参画比率について目標値を設けたり、男女の参画比率が一方の性に偏ることがないように、強制的に男女比等を定めるクォータ制などがある。

クォータ制（割当制）

ポジティブ・アクション（積極的改善措置）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。

男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成のための基本理念を定め、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事により、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6月23日に施行された。

女性活躍推進法

正式には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」

男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国・地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的としている。