

用語説明

【アンペイドワーク（無償労働）】

家庭における家事・育児・介護、地域における福祉、環境などのボランティア活動、農林水産業や商工業の自営業における家族労働など、無償または経済的評価がなされていない労働をいいます。その多くは女性が担っており、男女の格差を引き起こす要因ともなっています。

【育児・介護休業法】

正式には「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」といいます。育児及び家族の介護を行う労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるよう支援することによって、その福祉を増進するとともに、我が国の経済及び社会の発展を目的としています。

【インターネット】

各国のコンピュータネットワークが相互に接続しあった世界的規模のネットワークの集合体をいいます。接続することによって世界中のコンピュータと自由な通信が可能となります。

【NPO（民間非営利組織）】

行政や企業とは別に、営利を目的としないで公益のために事業や活動を行う民間団体をいいます。医療、福祉、まちづくり、環境保全、国際交流など様々な分野で活動を行っています。

【NGO（非政府組織）】

国家間の協定によらず民間で設立された非政府組織や非営利団体をいいます。一般的には、平和、人権の擁護、地球環境、開発支援など、国際的に課題となっている分野で活動する組織を指して呼ばれます。

【エンパワーメント】

人が自らの意識と能力を高め、家庭・地域・職場などのあらゆる分野で政治的、経済的、社会的、文化的に力（パワー）をつけるとともに、責任を持った主体的な存在として力を発揮し、行動していくことをいいます。特に、女性にとって経済的な自立と意思決定の場への参画が課題となっています。

【OA（オフィス・オートメーション）】

より生産性の高い経営管理の実現を目指して事務作業を機械化することをいいます。

【家族経営協定】

家族経営が中心の農業における女性の地位向上や後継者の確保、民主的な家族関係の確立を目指して、農業経営を担っている家族が話し合い、農業経営の方針、収益の分配方法、労働時間や休日等

の就労条件、経営移譲などについてのルールを文書で取り決めたものをいいます。

【カリキュラム】

教育課程。履修課程。教育目標に即して選ばれた教育内容を、一定の原理に従って系統的に配列したものをいいます。

【キャリアアップ】

資格や能力を高め、高度な専門職や管理職を目指すことをいいます。

【均等推進企業】

女性労働者の能力発揮を促進し、その活用を図るため、女性の採用や職域の拡大、登用、長期的育成、母性保護などに積極的に取り組んでいる企業のことをいいます。

【クォータ制】

事実上の不平等を考慮に入れないで形式的な平等を保障するだけでは実質的な平等は実現されないという考え方にに基づき、公的機関の委員会や審議会委員、また選挙の立候補者名簿などにおいて、男女のどちらの性にも偏らないように比率を定める方法をいいます。

【グループホーム】

要介護者または障害者が世話をする人とともに数人で暮らす住宅をいいます。地域の中で暮らす場を作ることを目指しています。

【子育て・介護応援企業】

仕事と家庭の両立を容易にするための諸制度の導入を図るなど、労働者が仕事と家庭を両立しながら働くことのできる職場環境づくりに積極的に取り組んでいる香川県内に本店、または主たる事務所がある企業をいいます。

【固定的な性別役割分担意識】

「男は仕事、女は家庭」とか「男は主、女は従」などのように、性の違いによって役割や能力、活動分野などを決める考え方や意識をいいます。また「男らしさ、女らしさ」を求めることも、男女それぞれの役割への期待が反映されていると考えられます。一人ひとりの持つ個性や能力などの違いとは無関係に性別によって決め付けることから、個人の柔軟な発想や意欲を損なうばかりでなく、生き方や働き方をも制約する要因となっています。

【コーディネーター】

仕事の流れが円滑になるように調整する人。物事のまとめ役。

【参加と参画】

「参加」は仲間として加わることをいいますが、「参画」は、単に参加するだけでなく、企画立案や決定に自らの意思に関わり、意見や考えを出し、負担も責任も担い合うという主体的・積極的な態度や行動をいいます。

【CATV】

同軸ケーブルや光ファイバーなどの有線で加入世帯の受像機に情報を分配する有線テレビ、ケーブルテレビをいいます。最近は都市型CATVとして多くの放送番組だけでなく、地域情報の伝達媒体として期待されています。

【シェルター】

夫や恋人の暴力から逃れてきた女性のための緊急一時保護施設をいいます。居住場所や食事などを提供し、各種相談に応じるなど、被害を受けた女性に対する支援を行います。広義には都道府県に設置されている婦人相談所や母子生活支援施設に併設された施設を含みますが、一般的には民間の女性団体やグループが運営する施設を指します。

【ジェンダー】

社会的・文化的に形成された性別。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会や文化によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、人々は成長するにつれ「男性に期待される行動」「女性に期待される行動」を行うようになります。このようにして形成された男性・女性の別をジェンダーといいます。このような意味での「ジェンダー」は、国際的にも広く使われています。

【ジェンダー・チェック】

日常生活の中で当たり前と見過ごしている性差別的な意識や言動に気づき見直していくため、自分の考え方や行動についていろいろな設問に回答し、自らがチェックすることでジェンダー意識の現状を認識することをいいます。

【ジェンダーの存在に気づく視点】

社会的性別であるジェンダーが存在することを意識して対象を見ていこうとする視点のことです。この視点によって、性差別、性別による固定的役割分担、偏見等は、社会的に作られたものであることに気づくことができます。

【次世代育成支援対策推進法】

次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される社会を形成するため、国が定める方針に即して、地方公共団体や企業等が次世代育成支援のための行動計画を策定し、平成17年度から10年間の集中的・計画的な取り組みを促進することを定めています。都道府県と市町村は、地域における子育て支援などのための目標と、それを達成するための行動計画を策定し、実施状況の公表などを行うこと、また、事業主等については、従業員

300人を超える一般事業主(企業など)は、従業員の仕事と家庭の両立に関して目標と行動計画を策定するものとされました。なお、特定事業主(国・地方公共団体)は、従業員数に関わらず、職員の仕事と家庭の両立に関して目標と行動計画を策定するものとされています。

【女性労働力率のM字型曲線】

日本の女性の年齢階級別労働力率(15歳以上人口に占める労働力人口の割合)は、20歳代前半までは高く、25歳~35歳の年齢層で低下し、40歳代で再び高くなり、老年期に向かって下降しています。これをグラフで表すとM字型のカーブを描くことから、M字型曲線と呼んでいます。これは、結婚、出産、育児の期間は仕事をやめて家事・育児に専念し、子育てが終了した時点で再就職するという女性労働者の働き方を示しています。

【ストーカー規制法】

正式には「ストーカー行為等の規制等に関する法律」といいます。ストーカー行為等を処罰するなどの必要な規制を行うとともに、被害者に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穏を守ることを目的としています。

【ストーカー行為】

同一の者に対して一方的に恋愛感情や関心を抱き、執拗に「つきまとい等」を繰り返し、相手に迷惑や攻撃、被害を与える行為をいいます。

【性差医療】

男女の生物学的な違いなどを考慮し、男女それぞれに見られる特有の疾患や病態などの医学的な実証に基づいて、一人ひとりに応じた医療を提供することです。年齢による差異を考慮した「小児科」があるのと同様に「女性専用外来」などを設ける動きがあります。

【成年後見制度】

判断能力が不十分であるために契約等の法律行為を行うことが困難な人(痴呆性高齢者、知的障害者、精神障害者)について、その判断能力を補い、その人の権利や利益を擁護する制度をいいます。

【セクシュアル・ハラスメント】

性的ないやがらせのことであり、身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、衆目にふれる場所へのわいせつな写真の掲示、性的な冗談やからかいなど、様々な態様のものが含まれます。大きく分けると、相手の意に反した性的な言動を行い、それに対する対応によって仕事や修学のうえで一定の不利益を与える「対価型」と、それを繰り返すことによって仕事や修学環境を著しく悪化させる「環境型」があります。

【SOHO】

個人起業家や自営業者などが、自宅や小規模な事務所でパソコンやインターネットなどの各種情報機器や技術を活用して仕事をする就労形態をいいます。近年、時間や場所にとらわれないビジネス展開が可能な新しい働き方として注目されています。

【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、共に責任を担う社会をいいます。

【男女共同参画社会基本法】

男女がお互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を形成するため、基本理念、国・地方公共団体・国民の責務、施策の基本となる事項を定めています。

【男女雇用機会均等法】

正式には「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」といいます。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を確保するなどの措置を推進することを目的としています。

【地域子育て支援センター】

地域全体で子育てを支援する基盤を形成するため、在宅で子育てをしている親と就学前の子どもを対象に、保育所の入所体験や子育て情報の提供、講習会の開催、また育児の悩みや不安の相談活動などを行っています。

【DV防止法】

正式には「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」といいます。配偶者からの暴力に関する通報、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目的としています。

【ドメスティック・バイオレンス（DV）】

配偶者や恋人など親密な関係にあるパートナーからの暴力のことで、DVと略されます。身体的暴力だけでなく、心理的暴力、経済的暴力、社会的暴力、性的暴力など、いろいろな形で私たちの身近に存在しています。これまでは家庭内や個人的なこととして問題の発見や取り組みが遅れていましたが、最近では、相手を対等な人間として見ずに、暴力で支配しようとする人権を侵す行為として大きな社会問題であるとの認識が高まっています。

【ノーマライゼーション】

障害者や高齢者など社会的に不利を負いやすい

人たちを包含するのが通常の社会であり、他の人たちと同等の権利を享受し、共に生活し活動することが、社会の本来あるべき姿であるという考え方をいいます。

【パートタイム労働法】

正式には「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」といいます。短時間労働者について、その適正な労働条件の確保及び教育訓練の実施、福利厚生充実の充実、その他の雇用管理の改善に関する措置、職業能力の開発及び向上に関する措置などを講ずることによって、短時間労働者が有する能力を有効に発揮することができるとともに、その福祉の増進を目的としています。

【パートナーシップ】

互いを自立した主体的な存在として認め合い、対等な立場で連携・協力し合う関係をいいます。共存・共生のできる関係ということもできます。

【バリアフリー】

高齢者や障害者などが生活するうえで、行動の妨げになる障壁（バリア）を取り除き、暮らしやすい環境をつくる考え方をいいます。近年では、物理的な障壁だけでなく、社会参画を困難にしている社会的、制度的、心理的な全ての障壁をなくし、誰もが自由に社会参画できるような人にやさしい環境をつくるという広い意味で用いられています。

【ファミリー・フレンドリー企業】

仕事と育児・介護が両立できる様々な制度を持ち、多様で柔軟な働き方を労働者が選択できるような取り組みを行っている企業をいいます。企業にとっては労働者の労働意欲の向上、人材の確保、欠勤の減少など、また、労働者にとっては家族とのコミュニケーションの増大、仕事の満足度の向上、ストレスの減少などの効果が期待されています。

【フレックスタイム】

労働時間だけを決めて、始業時刻と終業時刻を自分の意思で自由に選択できる制度をいいます。一般的には、全ての労働者に勤務が義務付けられる時間帯（コア・タイム）と、労働者の自己決定に委ねられる時間帯（フレキシブル・タイム）によって構成されています。

【フォローアップ】

追跡調査。継続監視。

【変形労働時間制】

一定の単位期間について、週あたりの平均労働時間が労働基準法の定める週法定労働時間の枠内に収まっていれば、1週または1日の法定労働時間の規制を解除することを認める制度をいいます。1ヶ月単位の変形制、1年単位の変形制などがあります。

【ホームページ】

インターネットで利用できるサービスのひとつで、情報提供者が情報内容を紹介するために持つページをいいます。企業の宣伝用や個人の情報発信に活用されています。

【ポジティブアクション（積極的改善措置）】

過去における社会的、構造的な差別によって現在不利益を被っている集団（女性や少数民族等）に対して、一定の範囲で特別な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た暫定的な特別措置をいいます。政治や就学、就労などの参画の機会を確保するため、割り当て制や目標値を設定するなどがあります。

【母性保護】

働く女性が働きながら安心して子どもを産むことができる環境を作るため、労働基準法や男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などで様々な母性保護の措置を取ることが定められています。産前産後休業、育児時間、育児休業、生理日の休暇、妊娠中や出産後の健康管理、勤務時間への配慮などがあります。

【ボランティア休暇】

企業の従業員に対するボランティア奨励制度で、年間数日から1週間程度の有給休暇を認め、ボランティア活動終了後の復職を保証する制度をいいます。半年以上の長期的な休職はボランティア休職といえます。

【メディア・リテラシー】

メディア（新聞、テレビ、ラジオ、雑誌などの媒体）の伝えている情報や表現を無批判に受動的に受け入れるのではなく、主体的に情報を選択して内容を分析・読解し、活用できる能力やメディアを使って情報を発信する能力を身に付けることをいいます。

【メンタルヘルス】

精神衛生。神経や精神の異常の早期発見、早期治療などを充実させて、心身の健康を保持することをいいます。

【ユニバーサル・デザイン】

全ての人のためのデザイン（企画・計画・設計）という意味で、ものづくりやまちづくりを行っていくうえで、年齢、性別、障害の有無などに関わらず、全ての人が安全に快適に利用できるように配慮したデザインを基本とする考え方をいいます。

【ライフスタイル】

衣食住だけでなく、行動様式や価値観なども含めた生活の仕方、考え方をいいます。

【ライフステージ】

人間の一生を段階によって区分することをいいます。通常は幼年期、少年期、青年期、壮年期、老年期に分けています。

【ライフプラン】

人生設計。

【リカレント教育】

生涯教育構想のひとつで、社会人が再び学校へ入る反復の教育体制をいいます。

【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」と訳され、個人、特に妊娠・出産という仕組みを持つ女性が、生涯にわたって主体的に自らの健康の保持増進と自己決定を行うこと、そのための身体的、精神的、社会的な諸権利が基本的人権として保障されていることをいいます。安全な性生活、いつ何人子どもを産むか産まないかを選択する自由、安全な妊娠・出産、性暴力や差別・強制を受けないことなどが含まれています。

【労働基準法】

働く人が意欲にあふれ能力を十分に発揮するとともに、安心して働くことのできる労働条件や環境の整備を進めることを目的としています。労働契約、賃金、労働時間、安全及び衛生、女性、就業規則などについて定めています。

【労働者派遣法】

正式には「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」といいます。労働者の需給の適正な調整を行うため、労働者派遣事業の適正な運営の確保に関する措置を講ずるとともに、派遣労働者の就業に関する条件の整備等を行い、派遣労働者の雇用の安定その他福祉の増進を目的としています。

【ワークショップ】

講義など、一方的な知識伝達の方法ではなく、参加者が自ら参画・体験し、グループでの意見や技術の交換・紹介を通して、何かを学びあったり創り出したりする、双方向的な学びと創造の場またはスタイルをいいます。