

男女共同参画用語集

あ 行	アンペイドワーク	無償労働と訳され、賃金、報酬が支払われない労働、活動をいいます。内閣府（旧経済計画庁）では、無償労働についての貨幣評価額を推計していますが、同推計においては、無償労働の範囲は、サービスを提供する主体とそのサービスを楽しむ主体が分離可能で、かつ市場でそのサービスが提供される行動とされ、具体的には家事、介護・看護、育児、買物、社会的行動を無償労働の範囲としています。
	育児・介護休業	「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」のことです。従来の「育児休業に関する法律」では、1歳に満たない子を養育している労働者が希望した場合、身分や地位を失わずに一定期間休業できる制度を事業主に義務づけていましたが、これが介護休業を盛り込む形で改正され、1999年4月1日から介護休業制度導入が義務づけられました。2002年4月1日の改正では、それまで規定のなかった時間外労働の制限や子の看護のための休暇措置などいくつかの項目が加えられるとともに、勤務時間の短縮等の措置義務となる子の年齢がそれまでの1歳未満から3歳未満に引き上げられました。さらに2005年4月1日からは、育児休業及び介護休業の対象労働者の拡大や、育児休業期間の延長、介護休業の取得回数制限の緩和など、一部が改正されました。
	エンパワメント	「個人として、そして／あるいは社会集団として、意思決定過程に参画し、自律的な力をつけること」をいいます。自らの意識と能力を高め、家庭や地域、職場など社会のあらゆる分野で、政治的、経済的、社会的、文化的に力をつけること、およびそうした力を持った主体的な存在となり、力を発揮し行動していくことを指します。
か 行	隠れたカリキュラム	教育する側が意図する、しないに関らず、学校生活を営むなかで、児童生徒自らが学びとっていく全ての事項を指します。具体的には、教科書などの記述やイラストを通して描かれる固定的な男性像、女性像や、教師の何気ない言葉、動作、学校行事における男女の役割などが挙げられます。
	家族経営協定	家族一人ひとりの役割と責任を明確化し、男女を問わず意欲をもって取り組めるようにするため、家族間で話し合って経営の方針、労働報酬、休日・労働時間、経営移譲などについて文書で取り決めたものです。
	間接差別	外見上は、性中立的な規定、基準、慣行等が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指します。
	合計特殊出生率	15歳から49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が一生の間に産む平均こども数を表します。
	固定的性別役割分担	個人の能力、適性等に関係なく、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ことをいいます。「男は仕事・女は家

		庭」、「だんせいは主要な業務・女性は補助的業務」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です。
さ 行	シェルター	夫やパートナーからの暴力を受けた女性のための緊急・一時避難所のことです。女性に対し、居住場所や食事などを提供し、さまざまな相談に応じるなど、女性に対する支援を行っています。
	ジェンダー	人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、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、このような男性、女性の別をジェンダー（「社会的性別」）といいます。
	ジェンダーエンパワーメント指数（GEM）	女性が政治及び経済活動に参加し、意思決定に参加できるかどうかを測るもの。人間開発指数（HDI）が人間開発の達成度に焦点を当てているのに対して、GEMは、能力を活用する機会に焦点を当てています。具体的には、国会議員に占める女性の割合、専門職・技術職に占める女性割合、管理職に占める女性割合、男女の推定所得を用いて算出しています。
	女子差別撤廃条約	1979年に国連で採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」のことです。この条約は、女性に対するあらゆる差別の撤廃をめざして、法律・制度だけでなく、各国の習慣・慣行までも対象に含めています。日本では1980年に署名を行い、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、学校教育における家庭科の男女共修の検討などの条件整備を行った後、1985年に批准しました。
	性の商品化	売買春、ポルノ、性を強調した広告など、女性の性的な部分をその人格から切り離し、商品のように物扱いすることです。
	セクシュアル・ハラスメント	「人事院規則10-10」では、セクシュアル・ハラスメントを「他の者を不快にさせる職場における性的な言動及び職員が他の職員を不快にさせる職場外における性的な言動」と定義しています。また、「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上配慮すべき事項についての指針」（平成10年労働省告示第20号）では、「職場において行われる性的な言動に対する女性労働者の対応により当該女性労働者がその労働条件につき不利益を受けるもの」を対価型セクシュアルハラスメント、「当該性的な言動により女性労働者の就業環境が害されるもの」を環境型セクシュアルハラスメントと規定しています。
た 行	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」のことです。1985年に制定されましたが、その後改正され1999年4月1日に改正男女雇用機会均等法が施行されました。男女差別の禁止がよりはっきり打ち出され、事業主に改善を求める制度が強化された一方、同日改正された労働基準法では、深夜業の原則解禁、女性のみ募集の禁止など女性に対する保護は大幅に縮小されました。
	テレワーク	情報通信機器を活用し、時間や場所に制約されず、柔軟に仕事をする遠隔型の就労形態のことです。本社から離れた近郊の事務所に出勤して仕事をするサテライトオフィス勤務や在宅勤務、あるいはオフィス

		やデスク以外の移動先で仕事をするモバイルワークといった形態があります。
	ドメスティック・バイオレンス（DV）	日本語に直訳すると、「家庭内暴力」となりますが、一般的には、「夫や恋人など親密な関係にある、またはあった男性から女性に対して振るわれる暴力」という意味で使用されることが多くなっています。暴力には、殴る、蹴るなどの身体的暴力だけでなく、馬鹿にする、殴るふりをして脅すなどの精神的暴力、性行為の強要などの性的暴力、生活費を渡さないなどの経済的暴力も含まれます。
な 行	ノーマライゼーション	障がい者や高齢者など社会的に不利を受けやすい人々が、社会の中で他の人々と同じように生活し、活動することが社会の本来のあるべき姿であるという考え方をいいます。
	人間開発指数（HDI）	「長寿を全うできる健康的な生活」、「教育」及び「人間らしい生活水準」という人間開発の3つの側面を簡略化した指数。具体的には、平均寿命、教育水準（成人識字率と就学率）、調整済み1人当たり国民所得を用いて算出します。
は 行	バリアフリー	高齢者や障がいのある人が社会生活をしていくうえで障壁（バリア）となるものを除去するという意味。元来は建築用語として、建物内の段差の解消など、物理的障壁の除去という意味合いが強かったものが、より広く高齢者や障がい者の社会参加を困難にしている社会的、制度的、心理的なすべての障壁の除去という意味でも用いられています。
	ファミリー・サポート・センター	急な残業や子どもの病気などの変動的・突発的な保育需要などに対応するため、援助を受けたい人と援助を行いたい人が会員となって、地域において育児に関する相互援助活動を行う会員制の組織のことをいいます。
	ファミリー・フレンドリー企業	仕事と育児・介護とが両立できるさまざまな制度をもち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者が選択できるような取組を行う企業のことをいいます。
	母子健康管理	男女雇用機会均等法では、母子健康管理について事業主は妊娠中および出産後の女性労働者が健康診査などを受けるための時間を確保し、その女性労働者が医師などの指導事項を守ることができるように勤務時間の変更などの措置を実施しなければならないとされています。また、労働基準法では、産前産後休業、妊娠などにかかる危険有害業務の就業制限など女性労働者の妊娠、出産などに関する基準が定められています。
	ポジティブ・アクション	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に係る男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいいます。たとえば、目標を設定し、審議会の女性委員の登用を計画的に進めることや、女性職員の採用・登用を促進することなどがこれにあたります。
	母性神話・三歳児神話	母性神話とは、女性には子どもを愛し育てようとする本能（母性本

		能) が生まれつき備わっているため、女性は母親として献身的に子どもを育てるべきである、とする考え方をいいます。三歳児神話とは、子どもは三歳までは、常時家庭において母親の手で育てないと、子どものその後の成長に悪影響を及ぼす、とする考え方をいいます。これらの考え方は、今日では合理的根拠がないことが明らかになっており、3歳児神話に対して、1998年版「厚生白書」は、合理的根拠がないと断言しています。
ま 行	メディアリテラシー	メディアからの情報を主体的に読み解き、自己発信する能力をいいます。具体的には、メディアを主体的に読み解く能力・メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じてコミュニケーションを創造する能力を指します。
ら 行	リプロダクティブ・ヘルス/ライツ	リプロダクティブ・ヘルスとは、生涯にわたって、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指します。また、リプロダクティブ・ライツは、このリプロダクティブ・ヘルスを享受する権利です。子どもを持つか持たないか、いつ、何人持つかを定める自由や、安全で満足のいく性関係、安全な妊娠・出産などを含む重要な人権として認識されています。
わ 行	ワーク・ライフ・バランス (仕事と生活の調和)	仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。
ア ル フ ア ベ ット	M字型曲線	女性労働者の年齢階層別の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）を、横軸に年齢をとってグラフ化した時に見られる、20代後半から30代前半が谷のようになったアルファベットのM字型の形状のことをいいます。M字型曲線は、結婚・出産・育児の期間は仕事を辞めて家事・育児に専念し、育児が終了した時点で再就職するという女性が多いことを示し、諸外国に比べ日本女性に顕著な働き方の傾向です。
	N P O (Non-profit Organization)	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をいいます。
	S O H O (Small Office/Home Office)	企業に属さない個人起業家や自営業者などが情報通信ネットワークや情報通信機器を活用し、小規模な事務所や自宅などで仕事をする独立自営型の就労形態をいいます。