

# 用語解説

## 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、もって男女が平等に政治的、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。

## ドメスティック・バイオレンス (DV)

女性や子ども、高齢者や障害者など家庭内の弱者への身体的・精神的な暴力や虐待のことを言います。女性問題では、夫や恋人（パートナー）など親密な関係にある又はあった人からの身体的・精神的・性的な暴力や虐待のことを指します。身体的暴力だけではなく、侮辱したり脅迫したりするなどの心理的暴力や性関係を強要するなどの性暴力の他、経済的、社会的暴力などが含まれます。

## セクシュアル・ハラスメント

日本語では「性的いやがらせ」と訳され、略して「セクハラ」と言われます。相手方の意に反した性的言動を指し、そのことによって、就労環境や教育環境が悪化することです。職場においては、優位な立場を利用して性的関係を迫る「対価型」と卑猥な言動で環境を悪化させる「環境型」があります。男女雇用機会均等法第21条では、職場における「セクハラ」防止を事業主に配慮義務として課しています。

## 固定的性別役割分担

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」、「男性は主要な業務、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。

## 社会的性別 (ジェンダー)

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「社会的性別(ジェンダー)」といいます。生物学的な性別を示す「セックス」とは区別しています。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではありません。

「社会的性別 (ジェンダー) に敏感な視点」とは、「社会的性別 (ジェンダー)」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものです。

## 男女混合名簿

男女を分けずに50音順に並べる名簿のことであり、男女混合名簿では、男女が並列していてどちらかの性が優先されるということはありません。平成14年1月策定の男女平等参画のための東京都行動計画「チャンス&サポート東京都プラン2002」（平成14年～18年度）では、混合名簿の導入の推進として「都立学校における全校実施、公立小・中学校については、区市町村教育委員会と連携の上、全校での導入に向け、理解を求めていく」としています。

## ジェンダーエンパワーメント指数 (GEM)

国連開発計画 (UNDP) が導入した手法で、女性が政治や経済活動などの意思決定にどれだけ参加しているかを測るものです。国会議員、専門職・技術職、管理職に占める女性割合や、男女の推定所得を用いて算出します。2004年に日本は177か国・地域の中で38位となっています。

## ポジティブ・アクション (積極的改善措置)

様々な分野の活動において、参画機会の男女間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、活動に参画する機会を積極的に提供するものです。積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等があります。

## 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ような様々な制度を持ち、多様でかつ柔軟な働き方を労働者ができるような取り組みを行なう企業をいいます。ファミリー・フレンドリー企業に向けた取り組みを積極的に行い、成果をあげている企業等を厚生労働省では、表彰しています。

## リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

「性と生殖に関する健康・権利」のことで、1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念です。いつ何人子どもを産むか産まないかという選択や、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産など、女性自らの意思で身体や人生について決め、生涯にわたり健康を享受する権利のことをいいます。

## 均等推進企業

職場における女性の能力発揮を促進するために、固定的な性別役割分担意識や、男女の間に事実上生じている差を解消し、実質的な男女均等を目指す取り組みを推進している企業をいいます。「採用拡大」、「職域拡大」、「職場環境・職場風土の改善」のうち、いずれかの取り組みを実施している企業に対し、厚生労働省は「均等推進企業表彰」をしています。

## ノーマライゼーション

高齢者や障害者等、社会的支援を必要とする人もそうでない人も、すべての人が人間としてあたりまえの生活を送ることができ、ともに生きることのできる社会こそが普通（ノーマル）であるという考え方です。

## バリアフリー

高齢者や身体障害などの方々为社会生活をしていく上での障壁（バリア）を除去することです。建物内の段差などの、物理的障壁の除去、より広い社会的参加を困難にしている制度、文化・情報、意識(心理)面などの全ての障壁を除去することを含みます。

## ワーク/ライフ・バランス

仕事のための時間と、生活のための時間のバランスがとれるようにしながら、社員の持っている能力をフルに発揮させるための企業における取り組みのことです。米国では1980年代後半以降、やりがいある仕事をしながら充実した私生活の実現を目指すという考え方に基づく取り組みが次々に行われ、社員の満足度と業績がともに上がったことが示されています。

## 指定管理者制度

地方公共団体が、住民の福祉を増進する目的をもって設置した施設（公の施設）を、その目的を効果的に達成するために、民間事業者・団体等を指定して管理運営をさせることです。企業やNPOも対象となり、利用料金の収受、使用許可権限の行使なども付与できます。指定管理者の指定は議会の議決によります。