

用語解説

【あ行】

育児・介護休業制度

育児休業とは3歳未満の子を養育するための休業をいい、介護休業とは2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする家族を介護するための休業をいいます。いずれの休業も男女を問わず取得が可能であり、休業申し出や休業をしたことを理由とする解雇は禁止されています。

HIV/エイズ (Human Immunodeficiency Virus)

HIV(ヒト免疫不全ウィルス)に感染してから、長い潜伏期間を経て発病するとエイズ(後天性免疫不全症候群)になります。エイズとは、生体の免疫機能が破壊されることによって起こる様々な病気の総称です。主な感染経路は、血液感染、母子感染、性行為による感染などがあります。

NPO (Nonprofit Organization)

NPOは、「民間」の「非営利団体」を指す言葉として用いられ、ボランティア団体や市民活動団体をはじめ、主に国内で社会貢献活動を行う民間非営利組織に対して使われています。NPOに法人格を与えることにより社会的信用を高め、非営利の市民事業を支援、育成していくことを目的にNPO法(特定非営利活動促進法)が平成10(1998)年成立、施行されました。

M字カーブ

我が国の女性の年齢階級別の労働力率(労働力人口/15歳以上の人口)は、出産・子育て期に低下し、40歳代で再び高くなるM字カーブを描いています。これは、日本や韓国などの独特なもので、保育施設の進んでいる北欧諸国などではこういった出産・子育て期の落ち込みはみられず、台形のカーブを描いています。

エンパワーメント

一人ひとりが、あらゆる状況などを変えていく力を身につけること。個人的生活について自分で判断し決定していく能力はもちろん、経済力、社会的な意思決定の場での発言力、政策決定への参画など様々な自己決定能力を身につけることを言います。

大阪府福祉のまちづくり条例

平成4(1992)年に制定され、不特定多数の人が利用する建築物、道路、公園など、すべての人が安全かつ容易に施設などを利用できるための基準(整備基準)を定め、だれもが自由に安心して出かけられる「やさしいまち」をつくりあげることを目的としています。

【か行】

家族経営協定

農家の家族の間で労働条件や報酬などを文書で取り決め、第三者の立会いで調印します。これにより、家族(主として夫と妻)の共同経営者としての地位や役割が明確になり、近代的農業経営が確立されます。

家庭的責任を有する労働者条約(I L O 156 号条約)

昭和 56 (1981) 年に I L O (国際労働機関) 総会において採択されました。正式には「男女労働者、とくに家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する条約」という。従来、女性労働者側に一方的にかかっていた家族的責任の比重を、男女労働者共に責任を負うべきものとした考え方を明確にしています。労働時間の短縮、転勤時の配偶者や子どもについて配慮、パートタイム労働者とフルタイム労働の平等、男女ともとれる育児休暇、看護休暇などを認めることなどが内容に盛り込まれています。日本では平成 7 (1995) 年 6 月の国会で批准し、平成 10 (1998) 年 6 月に発効となりました。

キャリア教育

子どもが、働くことにかかわりながら自己実現が図られるよう、一人ひとりの進路発達を支援し、望ましい勤労観や職業観を育み、主体的に自らの行き方や進路を選択、決定できる能力や態度を育成するものです。

高齢者、障害者等の移動等の円滑化の促進に関する法律(平成 18(2006)年 12 月施行)

高齢者や身体障害者等が自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう、高齢者、身体障害者等の公共交通機関を利用した移動の利便性および安全性の向上を促進することを目的として、平成 12 (2000) 年に施行された「交通バリアフリー法」と、高齢者や身体障害者等が円滑に利用できる特定建築物の建築の促進を目的として平成 6 (1994) 年に施行された「ハートビル法」を統合、拡充し、より一体的・連続的なバリアフリー化を促進するため施行された法律です。この法律では、高齢者や障害者などが円滑に移動したり、施設や建物などを円滑に利用したりできるよう、施設や建物などとこれらを結ぶ経路を一体的に整備するための措置などを定めています。

【さ行】

ジェンダー

生まれながらにして決定される生物学的な性別(セックス)に対して、社会通念や慣習などによって作り上げられた「男性像・女性像」による性差観念を「ジェンダー(社会的・文化的な性)」と言います。日常生活の中で期待される「男らしさ、女らしさ」とか、「男は仕事、女は家庭」などの性別役割分担意識も、このジェンダーの一部といわれています。近年では、男女の役割は生まれつき決まっているものではなく、ジェンダーに基づいた固定観念によってつくられたものであるという認識が広がっています。

児童虐待防止法（「児童虐待の防止等に関する法律」平成12(2000)年11月施行）

近年、児童虐待に対して社会的な関心の高まりがみられるようになり、社会全体で対応する必要があるという認識から制定されました。この法律は「何人も、児童に対する虐待をしてはならない」とし、「児童虐待」を「保護者が、満18歳未満の児童に対して（1）身体的な暴力（2）わいせつな行為（3）著しい食事制限や長時間の放置（4）心理的に傷つける言動」と定義しています。虐待を行った保護者は、指導が必要と判断された場合、児童福祉司等からカウンセリングなどの指導を受けなくてはいけません。

女子差別撤廃条約

あらゆる分野における女性の権利を詳細に保障した条約です。国際連合の婦人の地位委員会が6年かけて起草し、昭和54(1979)年の国際連合総会で採択され、昭和56(1981)年に発効しました。昭和51(1976)年からの「国連婦人の10年」の成果の1つです。この条約は、人類の発展、平和が眞の男女平等実現のうえに初めて招来されること、性による役割分担論の克服などを条約採択の動機として掲げています。また、女性差別は、既婚・未婚を問わず、性に基づく区別や除外、制約であって、いかなる分野においても男女の平等を基礎とする、と定義されました。

日本は、昭和60(1985)年にこの条約を批准しています。この条約を受けて、その後、男女雇用機会均等法、育児休業法などの法律が制定されることになりました。

障害者自立支援法（平成18(2006)年4月1日より一部施行、同年10月1日より本格的に施行）

障害者及び障害児がその有する能力及び適性に応じ、自立した日常生活または社会生活を営むことができるために定められ、従来の支援費制度に代わり、障害者に費用の原則1割負担を求め、障害者の福祉サービスを一元化し、保護から自立に向けた支援をする法律です。

ストーカー規制法（「ストーカー行為等の規制等に関する法律」平成12(2000)年11月施行）

ストーカー行為とは、つきまとい、面会や交際の要求、電話やファクシミリの送信、性的ないやがらせなど、相手に不安感を与えるような行為を反復して行うことをいいます。この法律ができることによって、被害者からの相談があれば警察は勧告を行い、従わない場合は都道府県公安委員会が禁止命令を出せます。また、裁判でストーカー行為と認められれば罰則が適用されます。

性別役割分担意識

性別役割分担意識とは「男は仕事、女は家庭」というふうに、性別によって固定的に役割を分ける考え方です。この考え方は個人の生き方を性によって狭めるものとして問題視され、女性問題解決のための課題とされています。

セクシュアル・ハラスメント（性的いやがらせ）

相手方の意に反したり、また、他の者を不快にさせる性的な、あるいは性差別的な性質の言動をいい、それにより勉学、課外活動、研究、就労を遂行する上で一定の不利益を与えた、環境を著しく悪化させることを意味します。特に、職務上または研究、教育上の優位な地位や力関係を利用して行われる場合が多くあります。また、優位な地位

や力関係が働く場面においても起こり得るものです。

セクシュアル・ハラスメントは、男性から女性に対してなされる場合が最も多いが、女性から男性への場合、あるいは同性間でも問題となります。

S O H O (Small Office Home Office)

一般的には小さな貸事務所や自宅を職場にして働く事業者やそうした働き方を指す言葉として用いられます。これまで働きにくかった女性や高齢者、障害者が中心となって、パソコンやインターネットを活用して起業化するなど新しい働き方として注目されています。

【た行】

男女共同参画社会基本法（平成 11(1999)年 6 月施行）

個人の尊重と性差別の撤廃を基本に、男女が共に対等なパートナーとして家庭生活や社会活動などあらゆる分野で責任を分かち合うことを定めた法律です。「男女の人権の尊重」「社会における制度又は慣習についての配慮」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「政策への立案及び決定への共同参画」「国際的協調」の 5 つを基本理念に据え、国や地方自治体、そして国民一人ひとりの果たすべき役割と責任を求めています。

男女共同参画基本計画・男女共同参画基本計画（第 2 次）

政府の定める男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画です。男女共同参画社会基本法第 13 条により、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的な推進を図るために政府が定めなければならないとされており、平成 12(2000)年 12 月 12 日に閣議決定されました。現行の計画は、平成 12(2000)年策定後の国内外の様々な状況の変化に伴い、これまでの男女共同参画に関する取り組みを評価・総括し、平成 17(2005)年に「男女共同参画計画(第 2 次)」として策定されました。

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」昭和 61(1986)年施行）

平成 9(1997)年の改正時における主な改正点は「募集・採用・配置・昇進・教育訓練」については、「努力義務」あるいは「一部禁止」だったものが「禁止」に、機会均等調停委員会での紛争調停は、双方の同意が必要だったものが、女性労働者などの一方の申請だけで受けられるように、企業が行うポジティブ・アクション(積極的格差是正措置・積極的改善措置)に対しては国が援助をする、セクシュアル・ハラスメントに対して事業主に配慮義務が課せられたことなどです。

テレワーク

通信ネットワークを利用して、オフィス以外の場所で働く労働形態のことと言います。

特定事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づいて、地方公共団体などが事業主の立場から、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう支援していくことを目的として策定する計画です。羽曳野市では平成 17(2005)年に策定しています。（301 人以上の

労働者を雇用する事業主は、平成 16(2004) 年度末までに「一般事業主行動計画」を策定し、平成 17(2005) 年度以降、速やかに各労働局雇用均等室に届けなければならないとし、雇用する労働者が 300 人以下の事業主には同様の努力義務があります。)

ドメスティック・バイオレンス (DV)

一般的には、夫やパートナーなど親しい関係の男性から女性に対して向けられる暴力のことです。男性から女性への暴力として問題化されるのは、ドメスティック・バイオレンスが歴史的に形成された、男性の女性に対する政治的・経済的・社会的優位が、私的関係の中で発現したものとみなされているからです。暴力は、

- 1) 殴る、蹴るなどの身体的暴力
- 2) ことばで傷つける、無視、脅迫、女性関係等による精神的暴力
- 3) 女性から経済力を奪う経済的暴力
- 4) 女性を社会的に隔離したり行動を管理・制限したりする社会的暴力
- 5) 意に反するあるいは屈辱的な性関係の強要・避妊に協力しない等の性的暴力
- 6) 女性への暴力を子どもに見せる、あるいはその逆など、子どもを利用した暴力など、多様な形態をとります。

DV 防止法（「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」平成 14(2002)年 4 月施行）

ドメスティック・バイオレンスの防止を目的として制定された法律です。この法律ができることにより、これまでに「夫婦げんか」として見過ごされてきた家庭内での夫婦間の暴力が、公式に「犯罪」と認められることになりました。配偶者(事実婚を含む)から暴力を受けた場合、被害者は「配偶者暴力相談支援センター」「警察」「地方裁判所」にそれぞれ相談、通報、保護命令申し立てなどを行うことができます。

また、平成 16(2004)年 12 月には改正 DV 防止法が施行されました。改正 DV 防止法では、暴力の定義を精神的・性的暴力に広げ、保護命令の対象に離婚した元配偶者を含めたほか、加害者への「接近禁止命令」の対象に子どもが加えられています。

【な行】

ナイロビ将来戦略（「西暦 2000 年に向けての女性の地位向上のためのナイロビ将来戦略」）

国際婦人の 10 年の最終年にあたる昭和 60(1985) 年、これまでの活動の評価・見直しと今後に向けての行動計画をつくることを目的とした世界会議(ナイロビにて開催)においてまとめられました。その内容は、あらゆる角度から女性問題を分析し、女性の地位向上のための障害を克服する国内措置を詳しく示唆するものとなっています。

ノーマライゼーション

一般的には障害者や高齢者などの社会的に不利を受けやすい人々が地域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あるべき姿であるという考え方のことを言います。

【は行】

パートタイム労働法(「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」平成5(1993)年12月施行)

パートナーの適正な労働条件の確保、雇用管理の改善を目指した法律です。事業主が講すべき措置として、労働条件の文書交付、就業規則の作成、雇用管理者の選任などが定めされました。

バリアフリー

障害者等が社会生活をしていく上で障壁(バリアー)となるものを除去することをいいます。また、障害者等の社会参加をはばむ制度的、心理的な障害の除去という意味にも使われます。現在は、まちづくりや交通機関でもバリアフリー化が進んでいます。

ファミリー・フレンドリー企業

仕事と子育てが両立できる様々な制度をもつなど、労働者の仕事と家庭の両立に十分配慮し、多様で柔軟な働き方の選択を可能にすることを経営の基本とし、その制度の利用者が多い企業を指します。

フレックスタイム就業制度

始業・終業の時刻やその日の労働時間の長さを各労働者が自由に決定できる就業制度のことです。一般的には、週あるいは月など一定期間における総労働時間を定めて、1日のうちで必ず就業する時間帯(コアタイム)と、その時間帯の中であればいつ出社・退社してもよい時間帯(フレキシブルタイム)を設定した上で運用される制度です。

北京宣言及び行動綱領

第4回世界女性会議にて採択されたもので、12の重大問題領域にそって、女性のエンパワーメントのためのアジェンダ(予定表)を記しています。具体的には、「女性と貧困」「女性の教育と訓練」「女性の健康」「女性に対する暴力」「女性と武力闘争」「女性と経済」「権力及び意思決定における女性」「女性の地位向上のための制度的な仕組み」「女性の人権」「女性とメディア」「女性と環境」「女児」から構成されています。

ポジティブ・アクション

積極的格差是正措置、あるいは積極的改善措置とも言い、社会の様々な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あり、個々の状況に応じて実施していくものです。

【ま行】

メディア・リテラシー

様々なメディアからの情報を主体的に選択し、読み解き、活用できる能力や、メディアを適切に選択し、発信できる能力のことと言います。

【ら行】

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）

平成 6(1994)年にカイロで開かれた国際人口・開発会議において提唱された概念で、「いつ、何人子どもを産むか、産まないかを選択する自由」「安全で満足のいく性生活」「安全な妊娠・出産」「子どもが健康に生まれ育つこと」など、個人、特に女性の性や生殖に関する健康や権利を保障するという考え方です。また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が幅広く議論されています。

労働基準法

労働条件に関する基本法規であり、日本国憲法第 27 条第 2 項（勤労条件の基準）に基づき労働者が人たるに値する生活を営めることを目的として必要な労働条件の最低基準を定めた法律です。

労働者派遣法（「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」昭和 61(1986)年 7 月施行）

派遣会社に雇用された派遣労働者が、派遣先企業の指揮命令のもとで、派遣業務に従事するという、労働者派遣事業の適正な運営と、その派遣労働者の就業条件の整備を目的とした法律です。平成 16(2004)年に施行された「改正労働者派遣法」では、派遣受入期間の延長、派遣の対象となる職種の拡大といった点が変更され、派遣で働く環境が大きく改良されています。