

8 用語解説

用 語	解 説
年次有給休暇取得率	事業者が付与した年次有給休暇日数のうち、労働者が取得した日数の割合のこと。(取得日数計／付与日数計×100(％))
ジェンダー	社会的意味合いから見た、男女の性区別。
固定的な性別役割分担意識	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・女性で異なる役割が与えられ、その役割の遂行を期待する意識のことを言います。「男は仕事、女は家庭」といったような考え方です。「女性が働くことに反対ではないけれど、家庭のことはおろそかにしない範囲で働いてほしい」と考える男性、また、「男性は頼りがいがあり、家族を養えるような収入のある人」と考える女性の意識のこと。
ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)	老若男女誰もが、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、自ら希望するバランスで展開できる状態であることです。このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要であるとされています。
ダイバーシティ(多様性)	人間は人種や性別、年齢、身体障害の有無等の外見的な違いだけでなく、宗教や価値観、社会的背景、生き方、考え方等、個々の「違い」を受け入れ、認め、活かしていくこと。

用 語	解 説
アイキャッチャー	広告等に注目させるための視覚的要素のこと。伝えたい内容とは無関係であるにも関わらず水着等の女性を広告やテレビCMで利用するなど、配慮を欠くものが見られる。
SNS	Social・Networking・Service（ソーシャル・ネットワーキング・サービス）の略で、社会的な（ソーシャル）繋がり（ネットワーキング）を提供するサービスと言える。 インターネットを介して人間関係を構築できるスマートフォンやパソコン用の Web サービスのことで、特に情報の発信・共有・拡散といった機能が特徴。
M字カーブ	日本における女性の年齢階級別労働力率をグラフで表したときに描かれるM字型の曲線のこと。出産・育児期にあたる 30 歳代で就業率が落ち込み、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になる。これは、子育てが一段落した後に再就職する人が多いことを反映して形成される。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国では、子育て期における就業率の低下は見られない。
D V（ドメスティック・バイオレンス）・ 面前 D V が被害者に及ぼすところへの影響	DV には、夫婦や恋人など親密な間柄にある男女（パートナー）間において、又は以前そのような関係にあった人からふられる身体的な暴力だけではなく、精神的・経済的・性的な暴力も含まれています。 また、配偶者間の DV を子どもが見たり聞いたりすることを面前 DV（メンゼンディーブイ）と言い、子どもへの心理的虐待の一つであり、DV を受けた被害者や面前 DV の被害者である子どもの心に影響を及ぼす。
セクシャル・ハラスメント	「性的いやがらせ」の意味で、略して「セクハラ」と言われています。相手の心を傷つけたり、不快感を感じさせたり、さらには相手に不利益を与えるような性的な言動を指します。
性的指向	人の恋愛・性愛対象がどういう対象に向かうかを示す概念を言う。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女双方に向かう両性愛を指す。
性自認	自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティー（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念。「こころの性」と呼ばれることもある。

用 語	解 説
ネグレクト	「育児放棄」の意味で、遺棄、衣食住や清潔さについての健康状態を損なう放置（栄養不良、極端な不潔、怠慢ないし拒否による病気の発生、学校へ行かせない、など）をいいます。
二次被害	相談に行った先で心ない対応をされて、DV 被害者がさらに傷つくこと。被害を受けた人がそれを訴え出たときに信じてもらえなかったり、お前が悪いんだとせめられたりすること。
デートDV	恋人間で起こる暴力のこと。
リプロダクティブ・ヘルツ／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	女性が自らの身体について自己決定を行い健康を享受する権利を言います。平成 6（1994）年、カイロで開催された国連の国際人口・開発会議において提唱された考え方で、男女が共に持つ権利ですが、とりわけ女性の重要な人権とされています。いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産などが含まれます。
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」（通称：DV 防止法、配偶者暴力防止法）で平成 14（2002）年 4 月 1 日から全面施行された。配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することで、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図っている。
男女雇用機会均等法	就業の場で働く男女が均等に機会や待遇が確保されることを目的とした法律です。募集・採用から退職に至るまで男女の均等を図るものでしたが、その多くが努力規制に止まるものでした。実態的な男女平等に向けて見直しが行われ、平成 19（2007）年に改正されました。主な改正点は、性別による差別禁止の範囲の拡大、妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止、セクシャル・ハラスメント対策、母性健康管理措置等があります。平成 28 年 3 月の改正では、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務が新設されました。

用 語	解 説
育児・介護休業法	「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」で平成4年4月1日に施行された。子どもの養育や家族の介護を行う労働者の仕事と家庭の両立を支援することによって、その雇用の継続や福祉を増進するとともに、経済及び社会の発展に資することを目的としている。 平成29年1月より育児休業の対象の拡大といった改正が行われ、10月から、育児休業期間の延長をはじめとした改正が行われた。
男女共同参画社会基本法	「男女共同参画社会の実現を促進するための基本的な法律」で、平成11年（1999年）6月23日に公布・施行された。男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、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ている。
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するための法律。平成27年9月4日に公布。
エンパワーメント	力をつけること。また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。
アンコンシャス・バイアス	人が無意識に持っている、偏見や思い込み。気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで、行動や意思決定に影響を与える。無意識の偏見。