

用語解説（問2関連）

<参考>

1 男女共同参画社会基本法

1999年制定。男女の人権が尊重され、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現するため、男女共同参画社会の形成についての基本理念を定め、国や地方公共団体と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ます。

2 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律(DV防止法)

2001年制定。配偶者からの暴力は、家庭内等で行われるため、外から発見しにくく、被害者の救済が必ずしも十分に行われてきませんでした。そのため、この法律で通報、相談、保護、自立支援等の体制の整備について定め、配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護を図っています。

3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が平成27年8月28日に国会で成立しました。これにより、働く場面で活躍したいという希望を持つすべての女性が、その個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するために、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、女性の職業選択に資する情報の公表が事業主（国や地方公共団体、民間企業等※）に義務付けられました。 ※常時雇用する労働者が300人以下の民間企業等にあつては努力義務

4 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（候補者均等法）

平成30年5月23日に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」（平成30年法律第28号）が公布・施行されました。この法律は、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めています。内閣府では、この法律や第4次男女共同参画計画を踏まえ、政治分野における男女共同参画を推進するため、調査研究や情報収集、関係機関への情報提供・働きかけ・連携を行っています。

5 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域活動などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じた多様な生き方が選択・実現できる状態を言います。仕事と生活が両立しにくい現実を踏まえ、国では2007年にワーク・ライフ・バランス憲章を制定し、企業や団体等と連携した取組を推進しています。

6 男女雇用機会均等法

1972年に「勤労婦人福祉法」として制定。1985年に「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」に改正されました。働く人が性別により差別されることなくその能力を充分発揮できるよう、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保を図るため、募集及び採用の際の性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止、職場におけるセクシュアルハラスメントの防止等を定めています。

7 女子差別撤廃条約

1979年の第34回国連総会において採択され、日本は1985年に批准。男女の完全な平等の達成を目的とし、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。「女子に対する差別」を定義し、締約国に対し、差別の撤廃のための措置をとることを求めています。

8 ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

社会のあらゆる分野において、活動に参画する機会の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、その機会を積極的に提供することをいいます。本県においては、審議会等委員への女性の登用のための目標の設定などが行われています。

※詳細については裏面参照

ポジティブ・アクションの具体例（問18関連）

- ① 性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる（クオータ制）
- ② 女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する（ゴール・アンド・タイムテーブル方式）
- ③ 女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備等
女性の応募の奨励、女性の能力向上のための研修等を行い、女性が少ない分野における女性の参画促進や、活動範囲の拡大につなげる。
- ④ 仕事と家庭の両立支援、子育て支援
仕事と家庭の両立支援や子育て支援は、男女双方を対象に行われることが一般的であるが、現状において、男性と比較して女性は仕事と家庭の両立や子育ての影響により活動が制限される場合が多い。したがって、女性に対する機会の付与という意義が大きいと言え、ポジティブ・アクションとしての一面を持つ場合もある。 ※ 内閣府男女共同参画白書

9 ジェンダー（社会的文化的につくられた性別）

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス）がある一方、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「社会的性別」（ジェンダー）といいます。

10 LGBT

LGBTとは次の言葉の頭文字をとって組み合わせた言葉で、性的少数者（セクシャルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもあります。LGBTとは

- ・レズビアン（Lesbian）＝女性同性愛者
- ・ゲイ（Gay）＝男性同性愛者
- ・バイセクシュアル（Bisexual）＝両性愛者
- ・トランスジェンダー（Transgender）＝性同一性障害などで心と体の性が一致しない人の頭文字をとった単語であり、性的少数者の総称のひとつ。

11 DV

夫婦間・パートナー間の暴力をDV（ドメスティック・バイオレンス）といいます。DV防止法において、「配偶者（事実婚、離婚後も引き続き暴力を受ける場合を含む）からの暴力、生活の本拠を共にする交際相手（いわゆる同棲相手）からの暴力」として定義されています。

DVは、被害者の人権を著しく侵害する重大な問題であり、相談件数や調査結果等から、多くの人が被害を受けていることがわかっています。

DV被害者の多くは女性で、妻は夫に従うものであるといった社会通念、妻が低収入である場合が多いといった男女の経済的格差など、個人の問題として片付けられない社会全体の構造的問題も大きく関係しています。

DVには、身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力等も含まれます。

身体的な暴力・・・殴る、蹴る、モノを投げる、刃物で脅す など

精神的な暴力・・・ひどい言葉で傷つける、脅す、監視する、家族や友達との交際を制限する
スマホやSNSを細かくチェックする、壁や物を壊して威圧感を出す など

経済的な暴力・・・生活費を渡さない、お金を勝手に使われる、借りたお金を返さない など

性的な暴力・・・性行為を強要する、中絶を強要する、避妊を希望しても協力しない
見たくないのにアダルトビデオや成人雑誌を見せる など

12 デートDV

「デートDV」とは、生活の本拠を共にしていない交際相手との間で起こる暴力のことです。デートDVも、身体的暴力だけでなく、精神的暴力、性的暴力等も含まれます。

13 JK ビジネス

「JKビジネス」とは、女子高校生（JK）など、性を売り物とする営業で、健全な営業を装いながら、性的なサービスを提供させるものが存在しています。大都市を中心として、多様な形態で出現しており、危険性を十分認識しないままJKビジネスに関わり、重大な性被害等を受けたり、個人情報流出などのトラブルが起こるなど、被害が広がっています。

用語解説（フェイスシート関連）

常勤・非常勤

勤務形態の区分で、「常勤」と「非常勤」とは、労働者を、勤務時間により区別するための概念です。非常勤（職員）は、事業所で定められている通常の労働者の所定労働時間（1週間で最大40時間：フルタイム）と比べて短い労働者をいいます。常勤でも正社員とは限らない点に注意。

正規・非正規（雇用労働者）

雇用形態の区分で、「正規」とは、「無期雇用」、「フルタイム」、「直接雇用」の3つの条件を満たしている社員のことをいいます。

無期雇用とは、雇用期間を定めない労働契約をすることです。つまり、定年まで働くことを前提にした採用方法です。なお、正規でない社員は、「非正規社員」と呼ばれます。