

11 用語解説（五十音順）

【あ】

アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）

人が気づかぬうちに持つようになった偏った見方や考え方のこと。「男性は理系、女性は文系」「子育て中の女性に重要な仕事は無理だ」などの決めつけが一例として挙げられる。アンコンシャス・バイアスの存在が、意思決定や評価に影響を与えることが指摘されている。

ICT（Information and Communication Technology）／情報通信技術

IT（Information Technology）とほぼ同義の意味を持つが、コンピューター関連の技術をIT、コンピューター技術の活用に着目する場合をICTと、区別して用いられることが多い。

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）

（平成3（1991）年「育児休業法」公布、平成7（1995）年「育児・介護休業法」に改正）

育児や家族介護を行う労働者の仕事と家庭の両立支援のために定められた法律。労働者が育児休業、介護休業や子の看護休暇等の申出をしたこと、あるいは取得したことを理由とする解雇、その他不利益な取扱いも禁止されている。

NPO（Nonprofit Organization）／非営利団体

様々な社会貢献活動を行い、団体の構成員に対し収益を分配することを目的としない団体の総称。収益を目的とする事業を行うこと自体は認められるが、事業で得た収益は、様々な社会貢献活動に充てる。

法人格の有無を問わず、様々な分野（福祉、教育・文化、まちづくり、環境、国際協力など）で、社会の多様化したニーズに応える重要な役割を果たすことが期待されている。

SDGs（Sustainable Development Goals）／持続可能な開発目標

2015年9月の国連サミットで全会一致で採択された国際目標。「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17のゴール・169のターゲットから構成されている。

M字カーブ

日本の女性の労働力率＊を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になって、アルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるため。

＊「労働力率」：15歳以上人口に占める労働力人口（15歳以上の人口のうち、就業者と完全失業者（就業していないが、就職活動をしている失業者）の合計）の割合。

LGBT

L=レズビアン：女性として女性が好きな人、G=ゲイ：男性として男性が好きな人、B=バイセクシュアル：性別に関わらず恋愛対象になる人、T=トランスジェンダー：生まれた時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人(性同一性障がい(性別不合)を含む)の頭文字をまとめたもので、性的マイノリティ(典型的とされていない性自認や性的指向を持つ者をいう。)の総称の一つ。

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。

[か]

キャリアパス／career path

企業においての社員が、ある職位に就くまでに迎えることとなる経験や順序のこと。また個人の視点からは、将来自分が目指す職業を踏まえた上でどのような形で経験を積んでいくかという順序・計画を指す。

共創

自治協議会や企業、商店街、NPO、大学、行政などの様々な主体が、お互いの役割と責任を認め合い、相互関係・パートナーシップを深めながら、知恵や力を合わせ、長所や資源を活かして、共に協力し合って、地域の未来を創り出していくこと。

クオータ制(割当制)

積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つ。人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる政治システムにおける制度のこと。

固定的な役割分担意識(固定的性別役割分担意識)

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関わらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」のように、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考え方のこと。

[さ]

ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの性別学的性別(セックス/sex)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・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではない。

ジェンダー・ギャップ指数／Gender Gap Index

世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野のデータから算出される。男女格差を明らかにできる。

次世代育成支援対策推進法（平成15(2003)年 公布）

急速な少子化の進行等を踏まえ、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境の整備を図るため、次世代育成支援対策について、基本理念を定めるとともに、国・地方公共団体・企業について、その責務を明らかにし、行動計画などを策定することを義務付けた法律。

自治協議会

おおむね小学校区を単位として、男女共同参画の推進をはじめ、防犯・防災、子ども、環境、福祉などさまざまな事柄について話し合いながら、校区を運営する自治組織。校区内の自治会・町内会のほか、校区男女共同参画協議会など、分野別の活動を行っている団体などで構成される。

女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）

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、昭和54年に、国連総会で日本を含む130か国の賛成によって採択された。日本は昭和60年に批准。女子に対する差別を定義し、政治的・公的活動、教育、雇用、保健、家族関係などあらゆる分野での男女の平等を規定している。

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）（平成27(2015)年 公布）

女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めている法律。

スタートアップカフェ

福岡市が平成26年10月に開設した、起業を志す人を支援する場のこと。会社員、学生、主婦など、誰でも無料で、コンシェルジュに相談することが出来る。起業に関する情報の提供や相談のほか、スタートアップ企業と既存企業とのマッチング、新たな人材との出会いの場としても活用されている。

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(2018)年 公布）

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る。

性的マイノリティ

「同性愛者」「両性愛者」や、出生時に割り当てられた性別とは異なる性別を生きる人など、典型的ではない性的指向（どの性別を性愛の対象とするか）や性自認（自分の性別をどう認識するか）を持つ人々を総称。

セクシュアル・ハラスメント

継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動。雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、様々な生活の場で起こり得る。

[た]

ダイバーシティ

「多様性」のこと。性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。

ダイバーシティ&インクルージョン／Diversity & Inclusion

ダイバーシティとは「多様性」を意味し、性別や年齢、国籍、人種などにかかわらず、多様な個性、背景を持つ人材が存在している状態であることを指す。インクルージョンとは「包含、包摂」を意味し、個々の異なる価値観や能力を活かしあうこと。ダイバーシティとインクルージョンを同時に進めていくことが重要であると言われている。

ダブル・ケア

晩婚化・晩産化の進展に伴い、親の介護期までに育児が終わらず、同時期に育児と介護の負担がかかること。

男女共同参画協議会

校区自治組織における男女共同参画推進活動の核となる組織。住民を対象とした学習会や会員の研修会、広報紙の発行など、校区の実情に応じた自主的な活動を行うとともに、学習や実践活動を通じて女性自身が力をつけ、地域のリーダーとして日常活動や意思決定の場に参画し、男女がともに課題解決に取り組む地域づくりを推進している。

なお、校区間の情報交換、委員研修等を実施し、校区活動の活性化や人材育成を図るため、区単位の男女共同参画連絡会がある。

男女共同参画推進サポーター（略称「参画サポーター」）

福岡市男女共同参画推進センター・アミカスが、地域における男女共同参画を推進するために、地域団体等の要請に応じて派遣する研修講師。

男女共同参画社会

男女共同参画社会基本法では「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、もって男女が均等に政治的、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」と定義している。

男女が、互いにその人権を尊重しながら責任も分かち合い、性別にかかわらず、個性と能力を十分に発揮できる社会を目指している。

男女共同参画社会基本法（平成11(1999)年 公布）

「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけ、国の政策に関する基本方針を明らかにするとともに、基本理念や国・地方公共団体・国民の責務、施策の基本となる事項などを定めている。

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60(1985)年 公布）

労働者が性別により差別されることなく能力を十分に発揮し、働く女性が母性を尊重されつつ充実した職業生活を営むことができるようにすることを基本理念とした法律。性別を理由とする差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産などを理由とする不利益取扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント対策等が講じられている。

男性中心型労働慣行

年功的な処遇、男性正社員を前提とした長時間労働、既婚女性の家計補助的な非正規雇用などを特徴とする働き方のこと。

デートDV

配偶者や同居のパートナーではなく、交際相手からの暴力被害のこと。

テレワーク

ICT（情報通信技術）を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。テレワークの意義・効果として、少子高齢化対策の推進、ワーク・ライフ・バランスの実現、地域活性化の推進、環境負荷軽減、有能・多様な人材の確保生産性の向上などがある。

DV（ドメスティック・バイオレンス） （→「配偶者等からの暴力」の項目参照。）

DV防止法（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）（平成13(2001)年 公布）

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し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的とする法律。令和元年の一部改正（令和2年4月1日施行）では、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化された。また、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になった。

【は】

パートタイム・有期雇用労働法（短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律）（平成5(1992)年公布「パートタイム労働法」公布、令和2(2020)年「パートタイム・有期雇用労働法」に改正）

パートタイム・有期雇用労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理の改善、通常の労働者への転換の推進、職業能力の開発及び向上等に関する措置を講じることにより、通常の労働者との均衡のとれた待遇の確保等を図ることで、パートタイム・有期雇用労働者が能力を有効に発揮できるようにし、その福祉の増進を図ることを目的とした法律。

パートナーシップ宣誓制度

互いを人生のパートナーとし、相互の協力により、継続的な共同生活を行っている、又は継続的な共同生活を行うことを約した、一方又は双方が性的マイノリティである2人が、市長に対して宣誓書を提出することにより、互いのパートナーであることを誓う制度。

宣誓した2人には、その旨を証するパートナーシップ宣誓書受領証が交付される。

配偶者等からの暴力（“DV”（ドメスティック・バイオレンス））

配偶者や恋人など親密な関係にある人からの暴力のこと。殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、心ない言動によって相手の心を傷つける精神的暴力、嫌がっているのに性的行為を強要するといった性的暴力、生活費を渡さない経済的暴力なども含まれる。「DV（ドメスティック・バイオレンス）」は、法令等で明確に定義された言葉ではないが、一般的に使用されているため、この計画でも使用している。

「配偶者からの暴力防止及び被害者の保護等に関する法律」いわゆる「DV防止法」では、配偶者間の暴力に限定されているが、「配偶者」には、婚姻の届出をしていない事実婚及び離婚後（事実上離婚したと同様の事情に入ることを含む。）も引き続き暴力を受ける場合も含まれる。婚姻関係にない交際相手からの暴力は「デートDV」と言われる。

配偶者暴力相談支援センター

DV防止法第3条に基づき、DVの防止及び被害者の保護を図るため、被害者からの相談、カウンセリング、緊急時における安全確保・一時保護、就業・住宅・援護・保護命令制度の利用等に関する情報提供その他の援助を行う。都道府県の婦人相談所その他の施設においてその機能を果たすこととされ、また、平成19年の同法改正により、市町村の適切な施設においてもその機能を果たすよう努めることとされた。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30(2018)年 公布）

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講じる法律。雇用対策法、労働基準法、パートタイム・有期雇用労働法などが改正され、平成31年4月から順次施行されている。

福岡市職員の人材育成・活性化プラン

福岡市が平成17年2月に策定し、概ね4年毎に改定を行ってのプランで、①「信頼・共働・挑戦」の市役所づくりを担う人材を育成すること、②職員の元気とやる気を高め職員の力を引き出すことを目的に「期待される職員像」等を定めている。

平成26年度以降は、基本方針として、社会経済情勢や市民ニーズの変化などにスピード感を持って的確に対応するため、さまざまな変化に対応できる「自ら考え、自らチャレンジする職員」の育成を基本的な方向性として取組みを推進することとしている。また、プランにおいて、「女性職員の活躍推進」を、人材育成・活性化に向けた重点取組の一つに位置づけている。

福岡市男女共同参画を推進する条例（平成16(2004)年 公布）

市民一人ひとりが個人として尊重され、多様な生き方を選択できる男女共同参画社会の実現に向けて、福岡市における男女共同参画を推進するための基本的な事柄を定めた条例。

男女共同参画の推進に関する基本理念や市の責務、市民・事業者・自治組織・教育に携わる者の役割、施策の基本となる事項などを定めている。

福岡市男女共同参画週間（みんなで参画ウィーク）

毎年11月3日から9日までの1週間を福岡市独自の「男女共同参画週間」として、様々な団体の枠を超えて、男女共同参画意識が浸透することを目指すもの。市民の提案により平成23年に創設された。

北京宣言及び行動綱領

平成7(1995)年に中国・北京で開催された第4回世界女性会議（北京会議）において、国際的な男女共同参画の取組の規範となる「北京宣言・行動綱領」が採択された。この宣言及び行動綱領は、女性の貧困、教育と訓練、健康などの12の重大問題領域に沿って、女性のエンパワーメントを推進するためのアジェンダを記載しており、現在まで、男女共同参画・女性活躍のための活動の国際的基準となっている。

保護命令

配偶者からの身体に対する暴力又は生命等に対する脅迫を受けた被害者が、その生命又は身体に重大な危害を受けるおそれ大きいときに、被害者からの申立てにより、配偶者に対して裁判所が発する命令。(1)被害者への接近禁止命令、(2)被害者への電話等禁止命令、(3)被害者と同居する未成年の子への接近禁止命令、(4)被害者の親族等への接近禁止命令、(5)被害者と共に生活の本拠としている住居からの退去命令がある。

[ま]

面前DV

子ども（18歳未満）の目の前で配偶者や家族に対して暴力をふるうこと。児童虐待防止法（平成12(2000)年交付）の平成16年改正で、心理的虐待のひとつと認定した。

民間シェルター

民間団体によって運営されている、暴力を受けた被害者が一時的に避難できる施設のこと。

[や]

**UN Women (United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women:
ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関)**

2010年7月2日の国連総会決議により、DAW（国連女性地位向上部）、INSTRAW（国際婦人調査訓練研究所）、OSAGI（国連ジェンダー問題特別顧問事務所）、UNIFEM（国連女性開発基金）の4機関を統合して設立された。政府間協議機関である女性の地位委員会等の政策、世界的規律・規範の策定を支援すること等を役割としている。

[ら]

労働基準法（昭和22(1947)年 公布）

労働者の賃金や労働時間、休暇等の主な労働条件について、最低限の基準を定めた法律。

働き方改革の一環として、平成30年の改正では、時間外労働の上限規制の導入や、特定高度専門業務の成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設などが盛り込まれた。

[わ]

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事と私生活を調和させ、そのどちらも充実させることで、お互いをもっとよくしていこうという考え方や、そのための取組みのこと。平成19年12月に策定された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは、『国民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、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会』であると定義している。