

## 5 用語解説

### ■育児・介護休業法

育児休業と介護休業の制度の設置、子の養育と家族介護を行う労働者に対して、事業主が行わなければならない勤務時間などに関する措置や支援措置について定めている。これによって、育児・介護を行う労働者の雇用の継続や再就職の促進を図り、職業生活と家庭生活の両立に寄与することを通じて、その福祉の増進と経済・社会発展に資することを目的としている。平成21年（2009年）改正では、「短時間勤務制度の義務化」「所定外労働の免除の義務化」「子の看護休暇の拡充」「介護のための短期の休暇制度の創設」等が新たに盛り込まれた。

### ■LGBT

レズビアン（女性の同性愛者）、ゲイ（男性の同性愛者）、トランスジェンダー（体と心の性に違和感がある人）、バイセクシュアル（両性愛者）の頭文字であり、性的少数者を表した言葉である。

### ■固定的な性別役割意識

「男は仕事、女は家事・育児」というように、性別を理由に、家庭・職場などあらゆる場面で役割を分けることをいう。

### ■女性活躍推進法

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に制定された。これにより、平成28年（2016年）4月1日から、労働者301人以上の企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることになる。

### ■セクシュアル・ハラスメント

相手の意思に反して行われる性的な嫌がらせのことである。

男女雇用機会均等法では、以下のように定義されている。

- ①職場において、労働者の意に反する性的な言動が行われ、それを拒否したことで解雇、降格、減給などの不利益を受けること（対価型セクシュアル・ハラスメント）
- ②性的な言動が行われることで職場の環境が不快なものとなったため、労働者の能力の発揮に大きな悪影響が生じること（環境型セクシュアル・ハラスメント）

### ■男女共同参画社会基本法

平成11年（1999年）6月公布・施行。21世紀の最重要課題として位置づけられた「男女共同参画社会」の実現のための基本理念を明らかにして方向性を示し、男女共同参画社会の形成に関する取り組みを総合的かつ計画的に推進する目的で作られた法律。

### ■男女雇用機会均等法

女性労働者が性別により差別されることなく、かつ、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、事業主並びに国及び地方公共団体は、基本理念に従って、女性労働者の職業生活の充実が図られるよう努めなければならないと規定している。

## ■DV（ドメスティック・バイオレンス）

配偶者や恋人からの暴力のこと。主に暴力の被害者は多くの場合女性で、女性の人権を著しく侵害する社会的問題となっている。

## ■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）

平成14年（2002年）に成立、平成25年（2013年）には、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者についても、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法の適用対象とされた。

## ■ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

様々な分野において、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、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。ポジティブ・アクションの例としては、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・登用の促進等が実施されている。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。

## ■マタニティ・ハラスメント

職場等で、女性が妊娠・出産を理由に解雇されたり、精神的・肉体的に嫌がらせを受けたりすること。

## ■リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

女性が身体的・精神的・社会的に良好な状態で満足できる性生活を送り、子どもを産むかどうか、いつ何人産むかを決める自由と権利を持つこと。単に疾病、障がいがないというだけではなく、身体的・精神的・社会的に完全に良好な状態にあること。

## ■ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

仕事と仕事以外の生活（家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など）が、自らが希望するバランスで展開できる状態。「仕事の充実」と「仕事以外の充実」のバランスが保たれると、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ため、その基盤として極めて重要とされる。