

板柳町 男女共同参画推進計画 (第2次)



令和4年3月
青森県板柳町

目 次

1. 計画の目的.....	2
2. 計画の背景.....	2
3. 計画の性格.....	2
4. 計画の期間.....	2
5. 基本目標及び重点目標	
基本目標Ⅰ 男女が共に参画する意識づくり.....	3
重点目標（1）男女共同参画を推進する意識啓発	
重点目標（2）男女共同参画推進する教育・学習の充実	
基本目標Ⅱ 男女が共に参画する地域づくり.....	4
重点目標（3）地域における男女共同参画の推進	
重点目標（4）施策・方針決定の場への女性の参画推進	
重点目標（5）男女共同参画の視点に立った防災対策	
基本目標Ⅲ 男女が共に能力を発揮できる自立した生き方づくり.....	5
重点目標（6）職場における男女の謹厚な機会と待遇の確保	
重点目標（7）ワーク・ライフ・バランスの推進	
重点目標（8）生涯を通じた男女の健康支援	
基本目標Ⅳ 男女が共に人権を尊重する社会づくり.....	6
重点目標（9）性別によるあらゆる人権侵害の根絶	
重点目標（10）女性へのサポート体制の充実	
資料編	
1. 男女共同参画の推進に関する年表.....	8
2. 用語解説.....	12



1. 計画の目的

この計画は、男女が互いの人権を尊重し合い、社会のあらゆる分野において共に参画し、多様な価値観を認め合いながら、個人が個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するための計画です。

2. 計画の背景

第1次計画以降の男女共同参画に関する国内外の主な動き

年		国・県・町の動き
2013年（H24）	町	「板柳町男女共同参画推進計画（第1次）」策定
2015年（H27）	国	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第4次男女共同参画基本計画」策定
2016年（H28）	国	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行
2017年（H29）	県	「第4次あおもり男女共同参画プラン21」策定

3. 計画の性格

本計画は、男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づき策定したものであり、「板柳町長期振興計画(第6次)」の施策と「第4次あおもり男女共同参画プラン21」との整合性を図りながら、男女共同参画社会の形成に関して総合的かつ計画的に講ずべき施策について体系化し、今後の方向性を定めていく計画です。

さらに、本計画は、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）第6条第2項に基づく推進計画並びに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（DV防止法）第2条の3第3項に基づく「DV防止基本計画」を網羅するものです。

4. 計画の期間

この計画の期間は、2022年度から2031年度までの10年間を具体的施策の展開・推進期間とします。なお、計画の期間中であっても、国内外の状況や社会経済情勢の変化、計画の進捗状況等に応じて必要な見直しを行います。



5. 基本目標及び重点目標

基本目標Ⅰ 男女が共に参画する意識づくり

個人の人権が尊重され、男女が対等なパートナーとして、自らの意志により社会のあらゆる分野に参画し、共に責任を担う男女共同参画社会の実現が求められております。

しかし、性別による固定的な役割分担に基づく意識が依然として残っており、リーダーや役員等の役割には男性が、家事、育児、介護などの家庭生活や地域活動等の役割には女性が中心となって担っている状況が多く見られます。

そのため、家庭や地域などのあらゆる分野で、また、子どもから高齢者までのあらゆる世代で、性別にとらわれない個人の個性を尊重する意識づくりを行うことが重要です。また、学校教育・社会教育において、基本的人権を尊重する教育、男女平等の教育を推進し、男女が対等な立場であらゆる分野に参画するための意識の醸成をめざします。

重点目標（1）男女共同参画を推進する意識啓発

男女共同参画に関する啓発事業や町民が学習できる機会の提供を通して、家庭や地域などあらゆる分野における男女共同参画に関する広報・啓発を積極的に取り組み、意識の向上を図ることが必要です。

- 施策
- ・あらゆる分野で男女共同参画を進める意識の向上
 - ・あらゆる世代における男女共同参画の意識づくり

重点目標（2）男女共同参画を推進する教育・学習の充実

人間の意識や価値観は、家庭・学校・地域社会における生活や教育のありかたに大きく影響されます。地域の中で幅広い層に向けて実施する学習の機会に、男女共同参画に関する教育や情報を提供することが必要です。

- 施策
- ・国際社会における日本の現状、世界規範や基準への理解の促進
 - ・行政関係職員等の研修機会の充実





基本目標Ⅱ

男女が共に参画する地域づくり

わが国の社会情勢は、少子高齢化、高度情報化、地方分権など大きな転換期を迎えており、まちづくりにおいてもこれらを踏まえた新たな視点での取り組みが必要となっています。

安全で快適な地域社会を築いていくためには、男女が共にそれぞれの視点から参画し、価値観を反映させていくことが不可欠です。

このような状況を踏まえ、いまだに根強く残る固定的な性別による役割分担の意識を見直し、政治や経済の分野だけでなく日常生活などあらゆる分野において、政策・方針決定過程への女性の参画を推進し、男女が共に参画する地域づくりをめざします。

重点目標（３）地域における男女共同参画の推進

地域コミュニティは、全ての地域住民が相互に関わり合いながら生活する場であり、安心して充実した生活を送ることができる場でもあります。地域活動において、男女が共に参画することを促進、支援することが必要です。

- 施策
- ・男女共同参画による地域活動の促進
 - ・女性の社会参加の促進と支援



重点目標（４）施策・方針決定の場への女性の参画推進

あらゆる分野において、女性が積極的に自らの意志で政策・方針決定過程へ参画し、反映していけるよう促す取り組みが必要です。

- 施策
- ・各種審議会等委員への女性の登用
 - ・企業や各種団体等に対する女性の参画促進の働きかけ
 - ・あおもり女性人財バンクの充実・活用促進

重点目標（５）男女共同参画の視点に立った防災対策

災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女共同参画社会の実現が防災・復興を円滑に進める基盤となります。

板柳町地域防災計画に男女共同参画の視点を反映するため、板柳町防災会議における女性の委員割合を高めることが重要です。さらに、消防団や自主防災組織等への女性の参画を促進するとともに、リーダーに複数の女性が含まれるよう、女性リーダーの育成を図っていくことが大切です。

- 施策
- ・男女共同参画の視点を踏まえた防災に関する研修等の学習機会の提供





基本目標Ⅲ

男女が共に能力を発揮できる 自立した生き方づくり

女性にとっては、出産や育児期にはやむを得ず一時職業生活を中断せざるを得ないうえ、介護などが負担となり、就業の断念につながっている状況が見られます。

女性が働くにあたって、その能力を高め、十分に能力を発揮できる環境をつくることは、女性だけではなく活力ある社会を形成するためにもきわめて重要です。

このような課題を克服するため、性別に関わりなく、個人の能力に基づいた雇用の環境と、働く女性が子どもを産み育てることのできる環境の整備を進め、男女が共に職業生活と家庭生活の両立ができる「ワーク・ライフ・バランス」という考え方を行政はもとより、企業等へも広め、男女を問わず能力を発揮できる自立した生き方づくりをめざします。

重点目標（6）職場における男女の機会均等と待遇の確保

事業者に対して職場環境の整備を推進するよう働きかけることが必要です。

- 施策
- 行政、企業、団体などにおける女性の登用と職域の拡大
 - 職場における女性の待遇改善を図った男女の機会均等の推進

重点目標（7）ワーク・ライフ・バランス（注1）の推進

ワーク・ライフ・バランスを推進するために、男女の協力と保育体制を含めた各種制度の充実を図ることが必要です。（注1）P13用語解説参照

- 施策
- 職業生活と家庭生活の両立支援に向けた企業の実践促進
 - 男性の家事・子育て・介護等への参画促進及び企業等における理解促進
 - 社会全体で子育てを支援する環境づくり
 - 社会全体で介護を支援する環境づくり

重点目標（8）生涯を通じた男女の健康支援

生涯を通じ健康の保持増進を支援する総合的な政策を推進する必要があります。

- 施策
- 性に関する知識の教育等による理解促進
 - 女性特有の健康問題に対する支援
 - 生涯を通じた健康支援





基本目標Ⅳ

男女が共に人権を尊重する社会づくり

近年、DV（配偶者・パートナーからの暴力）や職場を中心としたセクシャル・ハラスメントなどが大きな社会問題となっています。被害者の多くの場合が女性であり、この背景には、性別による固定的な意識や男女の経済的格差などの偏った社会状況があります。

このような女性に対する暴力は、個人の尊厳を侵害するとともに、男女平等の実現の妨げとなっています。

女性に対する暴力の問題は、国際的にも重要な課題として位置づけられており、平成7年に北京で開催された第4回世界女性会議では、「女性の権利は人権である」とうたった「北京宣言」及び「行動綱領」が採択されました。

わが国においては、平成13年に「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」が施行されました。この法律は、人権の擁護と男女平等などの実現を図るため、社会全体で取り組む課題として配偶者の暴力を防止し、被害者の保護を図る観点から制定されました。

そのため、女性に対する暴力等について、この基本目標では「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」に基づく計画として位置づけ、各種制度の周知や広報活動、被害者の支援、女性をサポートする相談支援の充実を図り、男女が共に人権を尊重する社会づくりをめざします。

重点目標（9）性別によるあらゆる人権侵害の根絶

男女にかかわらず、暴力は人権を著しく侵害するものであり、男女の対等な関係づくりを推進する男女共同参画社会の形成を阻害することとなります。

DVやセクシャル・ハラスメント等を未然に防ぐための方策や被害者の支援体制の確立等、人権侵害の根絶に向けた総合的な施策が求められます。

また、性的マイノリティの方々に対する理解を深め、人権尊重と多様性の観点から配慮する必要があります。

施策

- DVを容認しない社会の環境づくり
- 各種ハラスメントの防止に向けた取り組み
- 性的マイノリティへの理解を促進するための普及啓発

重点目標（10）女性へのサポート体制の充実

関係機関とより充実した連携体制を確保し、安心して相談できる相談体制を確立する必要があります。また、サポート体制についても広く周知し、DVやセクシャル・ハラスメントなどの被害を受けた人が相談しやすい体制となるよう、配慮する必要があります。

施策

- 相談窓口の充実
- 保健師や警察等の関係機関との連携強化



資 料 編

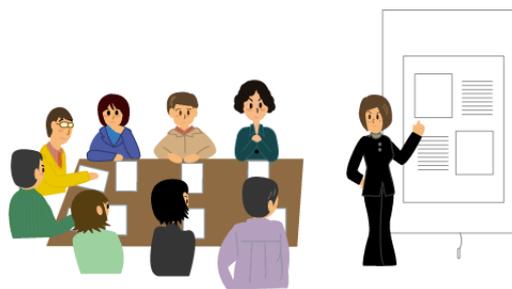
1. 男女共同参画の推進に関する年表

西暦	和暦	国連・世界の動き	日本の動き	青森県の動き
1975	S50	「国際婦人年」 (目標:平等、開発、平和) 「国際婦人年世界会議」開催 (於:メキシコシティ) 「世界行動計画」採択	総理府に婦人問題企画推進本部を設置 総理府婦人問題担当室が業務開始	
1976~1985		国連婦人の十年 (目標:平等、発展、平和)		
1977	S52		「国内行動計画」策定 国際婦人教育会館オープン	4月婦人行政の窓口を生活福祉部児童家庭課に決定
1978	S53	クォータ制の導入 (於:ノルウェー)		
1979	S54	「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」採択(第34回総会)	「国内行動計画前期重点目標」策定	5月「青森県婦人問題対策推進委員会」設置
1980	S55	「国連婦人の十年」中間年世界会議開催 (於:コペンハーゲン) 「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択 「女子差別撤廃条約」に日本を含む65か国署名、4か国批准 「女子差別撤廃条約」発効		4月婦人行政の総合調整窓口として企画部に青少年婦人室を設置 5月「青森県婦人行動計画」策定 6月「青森県婦人問題行政連絡会議」設置
1981	S56		「国内行動計画後期重点目標」策定	4月青少年婦人室が企画部から生活福祉部に移管 6月青森県婦人行動計画推進計画」策定
1985	S60	「国連婦人の十年」世界会議開催(於:ナイロビ) 「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のための将来戦略」(通称「ナイロビ将来戦略」)採択	「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」交付(昭61.4.1施行) 「女子差別撤廃条約」批准	7月「国連婦人の十年」世界会議NGOフォーラムに県内の女性2名を派遣
1986	S61		婦人問題企画推進本部拡充:構成を全省庁に拡大し、任務も拡充	3月青森県婦人問題対策推進委員会が「青森県の婦人対策に関する提言」を知事に提出 12月「青森県長期総合プラン」に重点施策として婦人政策が位置づけられる。
1987	S62		「西暦2000年に向けての新国内行動計画」策定	
1989	H元		学習指導要領の改定(高等学校家庭科の男女共修等)	7月「新青森県婦人行動計画」策定
1990	H2	国連経済社会理事会「ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論」採択		

1991	H3		「西暦 2000 年に向けての 新国内行動計画（第一次改定）」策定	
1993	H5		第 4 回世界婦人会議日本国内委員会設置	4 月青少年婦人室から青少年女性課へ改組
1994	H6	「開発と女性」に関する第 2 回アジア・太平洋大臣会議開催（於：ジャカルタ） 「ジャカルタ宣言及び行動計画」採択 国際人口・開発会議「カイロ宣言」採択（リプロダクティブ・ヘルス／ライツを提起）	男女共同参画室、男女共同参画審議会設置、男女共同参画推進本部設置（婦人問題企画推進本部を改組）	
1995	H7	「第 4 世界女性会議」開催（於：北京） （目標：平等、開発、平和のための行動） 「北京宣言及び行動綱領」採択（190 か国、約 17,000 人参加）	「育児休業法」の改正（介護休業制度の法制化） ILO156 号条約（家庭的責任条約）批准	9 月第 4 回政界女性会議 NGO フォーラムに県内女性 10 名を派遣
1996	H8	北京行動綱領実施のための女性の地位向上のためのナショナル・マシーナリー強化に関する地域会議（於：ソウル）	男女共同参画審議会から「男女共同参画ビジョン」答申 男女共同参画推進連携会議（えがりてネットワーク）発足 「男女共同参画 2000 年プラン」策定	4 月青少年女性課から女性政策課へ改組 「青森県婦人問題行政連絡会議」を「女性行政推進連絡会議」に改正 7 月「青森県婦人問題対策推進委員会」を「女性政策懇話会」に改正
1997	H9		男女共同参画審議会法令設置 「男女雇用機会均等法、労働基準法、育児・介護休業法の一部を改正する法律」公布 「介護保険法」公布	2 月「新青森県長期総合プラン」策定。男女共同参画社会推進が戦略プロジェクトとして位置づけられる。
1998	H10		男女共同参画審議会から「男女共同参画社会基本法—男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくり—」答申	
1999	H11		改正男女雇用機会均等法、改正労働基準法、改正育児・介護休業法施行、「男女共同参画社会基本法」公布、施行 「食料・農業・農村基本法」公布、施行（女性の参画の促進を規定） 男女共同参画審議会から「女性に対する暴力のない社会を目指して」答申	
2000	H12	国連特別総会「女性 2000 年会議」開催（於：ニューヨーク） パリテ法導入（於：フランス）	「ストーカー行為等の規制等に関する法律」施行 「男女共同参画基本計画」策定	1 月「あおり男女共同参画プラン 21」策定 4 月女性政策課から男女共同参画課へ改組 「女性政策懇話会」を「男女共同参画懇話会」に改正 「青森県女性行政推進連絡会議」を「男女共同参画推進連絡会議」に改正

2001	H13		「総理府男女共同参画室」から「内閣府男女共同参画局」に改組 「男女共同参画会議」設置 「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」公布、一部施行	6月「青森県男女共同参画センター」開館 7月「青森県男女共同参画推進条例」公布、施行 9月「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」設立 11月「青森県男女共同参画審議会」設置
2002	H14		「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」全面施行	4月男女共同参画課から青少年・男女共同参画課(男女共同参画グループ)へ改組 6月「あおもり男女共同参画プラン21改訂版」策定
2003	H15	国連女子差別撤廃委員会第29会期において日本の第4・5回実施状況報告が審議	「次世代育成支援対策推進法」公布、一部施行「少子化社会対策基本法」公布	8月青森県男女共同参画に関する意識調査実施 10月「青森県男女共同参画推進本部」設置
2004	H16		「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」改正法施行	12月県の新たな基本計画「生活創造推進プラン」策定、男女共同参画の推進が「5つの社会を実現するための仕組みづくり」に位置づけられる。
2005	H17	第49回国際婦人の地位委員会、通称「北京+10」閣僚級会合を開催(於：ニューヨーク)	「男女共同参画基本計画(第2次)」閣議決定	12月「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」策定
2006	H18	東アジア男女共同参画担当大臣会合の開催(於：東京)	「男女雇用機会均等法、労働基準法」改正	4月青森県が実施する男女共同参画の推進に関する施策等への苦情処理制度開始 「青森県男女共同参画センター」に指定管理者制度導入 6月「青森県に男女共同参画社会をつくる県民運動推進協議会」が「青森県男女共同参画推進協議会」に名称変更
2007	H19	第2回アジア男女共同参画担当大臣会合の開催(於：インド)	「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」改正 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活調和のための行動指針」策定	3月「新あおもり男女共同参画プラン21」策定 4月配偶者からの暴力防止及び被害者の保護に関する事務を健康福祉部へ移管
2008	H20		「女性の参加加速プログラム」男女共同参画推進本部決定	
2009	H21		「育児・介護休業法」改正	1月「配偶者からの暴力防止及び被害者支援計画」改定 7月青森県男女共同参画に関する意識調査実施

2010	H22	第 54 回国際婦人の地位委員会、通称「北京+15」記念会合を開催 (於：ニューヨーク)	「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活調和のための行動指針」改定 「男女共同参画基本計画（第 3 次）」閣議決定	
2011	H23	UN Women 正式発足		9月「あおもりワーク・ライフ・バランス推進企業の認定基準」策定
2012	H24	第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」採択 第 127 回列国議会同盟「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」採択		2月「第 3 次あおもり男女共同参画プラン 21」策定
2013	H25		「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」改正 「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）の中核に「女性の活躍推進」が位置付けられる。	
2014	H26	第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワメント」採択	「日本再興戦略」改定 2014(平成 26 年 6 月 24 日閣議決定)に「『女性が輝く社会』の実現」が掲げられる。	3月「第 3 次青森県DV 防止・被害者支援計画」策定
2015	H27	国連「北京+20」記念会合(第 59 回国連婦人の地位委員会(於：ニューヨーク) 国連「持続可能な開発サミット」SDGs(持続可能な開発目標)採択	「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定	
2016	H28		「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」完全施行 「女性活躍加速のための重点方針 2016」策定	10月青森県男女共同参画に関する意識調査実施
2017	H29			2月「第 4 次あおもり男女共同参画プラン 21」策定
2018	H30		「政治分野における男女均等推進法」策定	



2. 用語解説

(1) 本計画中出现する用語

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）

女性が希望に応じ職業生活で活躍できる環境を整備することを目的とし、現在、従業員 301 人以上の企業と雇用主としての国や自治体は、女性の活躍推進に向けた「行動計画」の策定と公表が義務付けられているが、同法の改正により、2022 年 4 月 1 日より、101 人以上 300 人以下も義務の対象となる。罰則規定はなく、同様のことが従業員 100 人数以下の企業にも努力義務として課される。

性的マイノリティ

同性愛者、両性愛者、性同一性障害者、インターセックス（両性、中性、無性、不特性）などの性的少数者のこと。「LGBT」とも呼ばれる。2018 年の日本の調査では、LGBTは左利きとほぼ同じ約 9%存在するという結果が出ている。

セクシャル・ハラスメント（セクハラ）

職場などで、相手の意に反する性的言動によって相手に不快感や苦痛を与える行為。男女雇用機会均等法により事業所にその対策が義務付けられている。

男女共同参画基本計画

男女共同参画社会形成の促進に関する基本的計画。男女共同参画社会基本法により、国、都道府県及び市町村において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画を、都道府県は国の計画を、市町村は国の計画及び都道府県の計画をそれぞれ勘案して定めるよう努めなければならないことが規定されている。

ドメスティック・バイオレンス（DV）

配偶者若しくは恋人など親密な間柄で起こる暴力をいう。暴力には身体的暴力だけでなく、言葉や威嚇による精神的暴力、人との付き合いを制限する社会的暴力、生活費を渡さない経済的暴力、性行為を強要する性的暴力などがある。

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）

配偶者や恋人による暴力を防止することを目的とした法律。被害者は裁判所に保護命令を申し立てることができ、それに違反した加害者である配偶者は 1 年以下の懲役又は 100 万円以下の罰金に処せられる。

パワー・ハラスメント（パワハラ）

社会的な地位の強い者による、自らの権力や立場を利用して相手に不快感や苦痛を与える行為。

マタニティ・ハラスメント（マタハラ）

働く女性が妊娠・出産をきっかけに、職場で精神的・肉体的に不快感や苦痛を受けたり、妊娠・出産を理由とした解雇や雇い止めで不利益を被ったりするなど不当な扱いを意味する言葉。

育児制度を利用する男性社員が受ける場合は、パタニティ・ハラスメント（パタハラ）という。

ワーク・ライフ・バランス

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（ワーク）、家庭や地域社会などにおいても、人生の各段階に応じて多様な生き方を選択できて（ライフ）、心身ともに健康的に両立できること（バランス）。仕事と生活の調和。男女ともに、育児・介護・学習・休養などこの調和が求められている。

(2) 本計画に関連する用語

SDGs (エスディーゼズ：持続可能な開発目標)

2015年の国連サミットにおいて全加盟国が合意した Sustainable Development Goals の頭文字を取った言葉で、2030年までの達成を目指す世界共通目標を指す。17のゴールと169のターゲットから構成され、社会、経済、環境の3側面から捉えた人類共通の課題に対し「誰一人取り残さない」をキーワードに、全ての人がそれぞれの立場で目標達成のための行動をすることが求められている。

M字カーブ

日本の年齢階級別労働率を折れ線グラフで表すと、アルファベットのMになること。これは、結婚・出産を機に一度退職して、子育てが一段落してから仕事に復帰する人が多い日本型ライフスタイルの特徴。北欧などでは、子育て期の就業率の低下は見られない。最近では日本でもM字の谷の部分の浅くなってきている。

LGBT

レズビアン(女性を恋愛対象として好きになる女性)、ゲイ(男性を恋愛対象として、好きになる男性)、バイセクシャル(異性も同性も恋愛対象として好きになる人)、トランスジェンダー(生まれたときの性別と違う性別で生きる人、生きたいと望む人)の頭文字をとって、それらを総称する言葉。Q+を加え、LGBTQ+と表現することも多い。この場合、Qはクエスチョニングやクィアを意味し、自分の性別を限定しない人や分からない人などを指し、+(プラス)は、LGBTQに含まれないアセクシャル/エイセクシャル(他人に恋愛感情や性的欲求を抱かない人)やパンセクシャル(好きになる時に性別は関係ない人)など、全てのセクシャリティの人を含んでいる。

最近では性のあり方はグラデーションであり、個人によって違うという考え方が主流になっている。

ジェンダー

先天的・身体的な性別(セックス)に対し、社会的・文化的な性別のこと。

ジェンダーギャップ

男女による格差のこと。世界経済フォーラムでは、経済・保健・教育・政治の4分野14項目を分析し、世界のジェンダーギャップ指数(男女不平等度を表す指数)を公表しており、日本は2021年3月の発表では156か国中120位とG7の中で最低。

ジェンダーバイアス

社会的文化的な性差による偏見。男女について固定的な観念。女性に対する評価が差別的であること。性差に対する思い込み。

ストーカー行為

同一の者に対して繰り返すつきまとう行為をいう。

性別役割分担

個人の能力や特徴によらず、性別によって役割を分ける考え方のこと。ほとんどの場合、自分の無意識による偏見に気づいていないため、「男は～すべき、女は～すべき」という考え方自体が偏見によるものだと認識するところから始める必要がある。

マミートラック

子育てしながら働く女性が、仕事との両立はできるものの、昇給や昇進が望めないキャリアコースに乗ってしまうこと。産後は重要な仕事を任せてもらえず、給料も上がらず、肩を並べていた同僚男性と待遇差は追いつきようがないほど離れてしまい、結果的に仕事のモチベーションも低く、本来の能力を発揮しないで働き続ける状態。

ワンオペ育児

ワンマン・オペレーションの略語「ワンオペ」から派生した造語。配偶者や親などの協力なしに一人で育児をする状況を指す。精神的にも身体的にも負担が大きいため、昨今特に問題視されている。