

佐久市型情報公開（市民意見公募）

「第五次佐久市男女共同参画プラン」策定
骨子（案）

佐 久 市

計画の基本的な考え方

1 計画策定の趣旨

男女共同参画社会とは、性別によって個人の生き方が制限されることなく、一人ひとりが自らの意思に基づき、喜びも責任も分かち合いながら、その個性と能力を十分に発揮できる社会を指します。少子高齢化が進み、人口減少社会となった今日、男女共同参画社会の実現は、社会の多様性と活力を高め経済を力強く発展させるものであり、国は、男女共同参画社会の実現を「21世紀の日本社会を決定する最重要課題」と位置づけています。

本市においても、平成19年（2007年）に「佐久市男女共同参画プラン」を策定し、以降4次にわたりプランを定め、男女共同参画社会の実現に向け、様々な施策を推進してきました。

しかしながら、自治会など地域における分野では意思決定の過程において、女性の参画が進んでいるとはいえず、令和7年（2025年）に実施した「男女共同参画社会に関する市民意識調査」の結果からも、依然として固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の存在などにより、男女間に意識の格差が見られています。

このような状況を踏まえ、ジェンダーギャップを解消し、ジェンダー平等の実現を図るためにも、ジェンダーの視点を取り入れて各種施策を実施していくとともに、市民一人ひとりが男女共同参画の理解を深めるためのさらなる取組が必要です。

本計画は、このような状況のもと、これまでの考え方を継承しつつ、社会情勢の変化などによる新たな課題に対応するため、市民意識調査や審議会などからの意見を取り入れながら、男女共同参画の推進によるウェルビーイングの実現に向けた、より効果的な施策を推進するために策定するものです。

2 計画策定の背景

(1) 国の動き

国において、平成11年(1999年)に「男女共同参画社会基本法」(以下「基本法」という。)が制定され、男女共同参画社会の実現が国の最重要課題として位置づけられました。平成27年(2015年)には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下「女性活躍推進法」という。)が制定され、職業生活における女性の参画が重点的に進められてきました。

近年の大きな動きとして、令和6年(2024年)4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」(以下「女性支援新法」という。)が施行され、従来の福祉的支援に加え、女性の経済的自立も含めた包括的な支援体制がスタートしています。また、令和7年(2025年)には「女性活躍推進法」が改正され、男女間賃金差異等の情報公表義務が常用労働者101人以上の企業へ拡大されるとともに、法の期限が10年間延長されました。さらに、「基本法」の改正により、男女共同参画センターが「地域課題解決の拠点」として法的に位置づけられるなど、地域に根ざした推進体制のさらなる強化が図られています。

令和8年(2026年)3月には、今後の施策の指針となる「第6次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、男女共同参画の推進による多様な幸せ(ウェルビーイング)の実現を掲げ、あらゆる施策に男女共同参画の視点を反映させる「ジェンダー主流化」の徹底や、意思決定過程への女性参画の加速、女性の所得向上などが重点事項として示されています。政府は「共働き・共育て」の推進など、性別にかかわらず希望する生き方を選択できる社会づくりを加速させています。

(2) 県の動き

県において、昭和55年(1980年)に「第1次長野県婦人行動計画」を策定して以来、女性の地位向上と福祉の充実に向けた施策を推進してきました。平成14年(2002年)には、男女が共に対等な構成員として責任を分かち合う社会を目指し、「長野県男女共同参画社会づくり条例」が制定されました。

現在は、令和8年(2026年)3月に策定された「第6次長野県男女共同参画計画」に基づき、取組が進められ、性別のみならず年齢や国籍などの違いを超えて、誰もが暮らしやすく、多様な幸せ(ウェルビーイング)を享受できる社会の形成を目指しています。「しあわせ信州創造プラン3.0」では、重点プロジェクトの一つに「女性・若者から選ばれる県づくり」を掲げています。これを受け、県の第6次計画では、あらゆる施策の立案や実施に男女共同参画の視点を取り入れる「ジェンダー主流化」の考え方を明確に盛り込みました。職場と地域の双方からジェンダー・ギャップ(男女格差)の解消にアプローチし、多様な人材が個性を活かして伸びやかに暮らせる環境づくりを強化しています。

また、多様性を尊重する社会基盤づくりとして、令和5年(2023年)には「長野県パートナーシップ届出制度」を創設し、性的マイノリティの方々の生活上の障壁を取り除く取組をスタートさせるなど、一人ひとりの人権がより尊重される社会の実現に向けた施策を幅広く展開しています。

(3) 市の動き

本市において、平成26年（2014年）制定の「佐久市男女共同参画推進条例」（以下「推進条例」という。）の基本理念に基づき、これまで各種審議会への女性登用や意識啓発など、様々な施策を展開してきました。令和4年度（2022年度）からの「第四次佐久市男女共同参画プラン」では、SDGsの理念である「誰一人取り残さない」視点を取り入れ、多様な生き方を認め合うまちづくりを進めてきました。

同年、女性が自己実現を図り、様々な分野で個性と能力を発揮できる地域社会を目指した「佐久市佐久平女性大学運営事業」を開始しました。更に、令和5年度（2023年度）には女性の活動や働く場の創出を目的とした「デジタル人材育成・就労支援事業」や「スモールビジネスモデル構築講座運営事業」をスタートさせ、これらの3事業を女性活躍推進パッケージとして、一体的に進めてきました。

令和7年（2025年）4月には合併20周年という大きな節目を迎え、「暮らしやすさ」を強みとしてまちづくりを進めてきました。このような中、転入者が転出者を上回る「社会増」が継続しており、令和6年（2024年）には長野県内最多を記録しています。一方で、出生数の急激な減少による少子高齢化の進行は依然として切迫した状況にあり、持続可能な社会を維持していくためにも、適切な対策を講じる必要があります。

また、令和9年度（2027年度）を初年度とする「第三次佐久市総合計画」の策定を進めており、将来にわたり活力ある持続可能なまちを実現するため、「男女共同参画の推進」や「ワーク・ライフ・バランスの実現」が、多様な人材の活躍に不可欠な視点として位置付けられています。

本プランは、これまでの取組を継承しつつ、総合計画が掲げる将来都市像「快適健康都市佐久」の実現に向け、あらゆる分野の施策に男女共同参画の視点を反映させる「ジェンダー主流化」をより一層加速させるために策定します。

3 計画の基本理念

「推進条例」（平成26年条例第3号）第3条には、男女共同参画社会づくりのために、市・市民・事業者が共有すべき基本的な考え方として次の6項目が明記されており、本計画においても基本理念に位置付けるものとします。

- (1) 男女の人権の尊重
- (2) 政策などの立案及び決定への共同参画
- (3) 家庭生活における活動と他の活動の両立
- (4) 社会における制度又は慣行についての配慮
- (5) 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の尊重
- (6) 国際社会の動向を踏まえた取組

4 計画の性格

- (1) 「基本法」の理念を踏まえ「推進条例」第11条に基づく、本市が策定する男女共同参画社会づくりの推進に関する基本的な計画です。
- (2) 本計画の一部は、「女性活躍推進法」第6条第2項の規定に基づく本市の推進計画です。
- (3) 国の「第6次男女共同参画基本計画」や「第6次長野県男女共同参画計画」を勘案し、本市の「第三次佐久市総合計画」との整合性を図った計画です。
- (4) 本計画の一部は、「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」（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項の規定に基づく本市の基本計画です。
- (5) 本計画の一部は、「女性支援新法」第8条第3項の規定に基づく本市の基本計画です。

5 計画の期間

令和9年度から令和13年度までの5年間を対象とします。

なお、社会情勢の変化などにより新たに計画に盛り込むべき事由が生じた場合や、推進状況により、必要に応じて計画の見直しを行います。

計画期間



6 計画の重点目標

- (1) 男女共同参画社会の視点に立った意識改革
- (2) 地域・社会活動における男女共同参画の推進
- (3) 困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備

佐久市における現状と課題

1 第四次佐久市男女共同参画プランからみる現状と課題

(1) 男女共同参画の意識づくり

主な施策	指 標 名	計画策定時 (令和3年度)	令和7年度	目標値 (令和8年度)
男女共同参画社会づくりの 意識改革	「男女共同参画社会」 という用語の意味に対する 認知度	31%	34%	50%
	社会全体が男女平等 だと思う市民の割合	12.8%	12.2%	40%
男女共同参画の視点に 立った防災・災害復興対策 の推進	男女共同参画の視点を 取り入れた訓練の実施	1回	1回	2回以上
	女性消防団員の加入者数	49人	38人	60人
教育の場における 男女平等・男女共同参画の 意識づくり	学校教育の場は男女平等 だと思う市民の割合	55.1%	49%	80%

「男女共同参画社会」の用語認知度は34%と着実に上昇しており、啓発の成果が見られます。しかし、他の指標では、市民の平等意識や女性消防団員数が計画策定時を下回るなど、全体として成果が十分に現れていない点が課題です。

引続き、教育現場や地域防災といった市民の身近な生活圏において、男女共同参画への理解をより深く浸透させるための実効性の高い施策の推進が必要です。

(2) 男女がともに活躍できる環境づくり

主な施策	指 標 名	計画策定時 (令和3年度)	令和7年度	目標値 (令和8年度)
方針決定過程への 女性の参画推進	審議会等における 女性委員の登用率	26.1%	40.5%	50%
	「佐久平女性大学」を 卒業し、「佐久市女性活躍 人材バンク」に登録した 割合	—	55% (4期生 登録割合)	100%
女性の職域拡大と 管理職への登用	市職員の管理職 (課長級以上)に占める 女性の割合	14.4%	20.6%	25%
結婚・出産・育児などを 理由に離職した女性の 再就職への支援	再就職支援により、 子育て期に再就職した 女性数	32 人	14 人	45 人
男女の均等な機会と 働きやすい職場づくりに 向けた雇用環境の整備	市建設工事入札参加資格者の 資格総合点数 または総合評価落札方式に おける労働環境の加点項目 の追加件数	0 件	0 件	2 件以上
	市男性(対象)職員の 育児休業取得率	①育児休業 取得率 17.9 % ②配偶者 出産支援 休暇及び 育児参加 休暇の 合計 21.4%	①育児休業 取得率 21.1 % ②配偶者 出産支援 休暇及び 育児参加 休暇の合計 26.3%	①育児休業取 得率 5%以上 ②配偶者 出産支援休暇 及び 育児参加休暇 の合計5日 以上の取得率 50%
	「社員の子育て応援 宣言!」登録企業数	95 社	104 社	120 社
企業に向けた男女共同参画 に関しての理解の促進と、 意識の醸成	「ワーク・ライフ・ バランス」という用語の意 味に対する認知度	28.3%	57.5%	35%

女性委員の登用率が40.5%へ上昇し、ワーク・ライフ・バランスの用語認知度は57.5%と目標値の35%を大きく上回るなど、意識面や方針決定の場への参画には高い成果が見られます。一方で、市職員の管理職に占める女性の割合は20.6%に留まっています。

また男性職員の育児休業取得率は改善し、目標値を上回っているものの、配偶者出産支援休暇及び育児参加休暇(特別休暇)については目標値に届いていないことから、育児休業も含め、取得を希望する職員が安心して取れるような職場環境の改善が求められます。

一方、多様な働き方の推進や就労支援のための新たな施策として「デジタル人材育成・就労支援事業」や「スモールビジネスモデル構築講座運営事業」が令和5年度よりスタートしています。

(3) 人権の尊重と安心・安全な社会づくり

主な施策	指 標 名	計画策定時 (令和3年度)	令和7年度	目標値 (令和8年度)
誰もが安心して暮らせる環境の整備 (高齢者、障がい者、外国人など)	相談対応言語の拡充	3言語	3言語	4言語
健康長寿に向けた健康支援の充実	特定健診受診率	51%	45.1% (R6年度)	53%
DVなど暴力に対する相談支援体制の充実	DV被害にあったとき、市に相談窓口があることを知っている市民の割合	53.3%	46.4%	85%

健康長寿に向けた支援において、特定健診受診率が51%から45.1%へと低下しており、引続き生活習慣病予防や特定健診の重要性について、周知啓発に努める必要があります。

また、DV相談窓口の認知度が46.4%へと低下し、目標値の85%から大きく乖離している状況です。今後は、特にDVをはじめとする、困難を抱える市民が必要としている支援の内容にアクセスができるよう、広報紙やSNSなど多様な媒体を活用した相談窓口の周知徹底と、確実な情報発信の強化が急務です。

2 市民意識調査からみる現状と課題

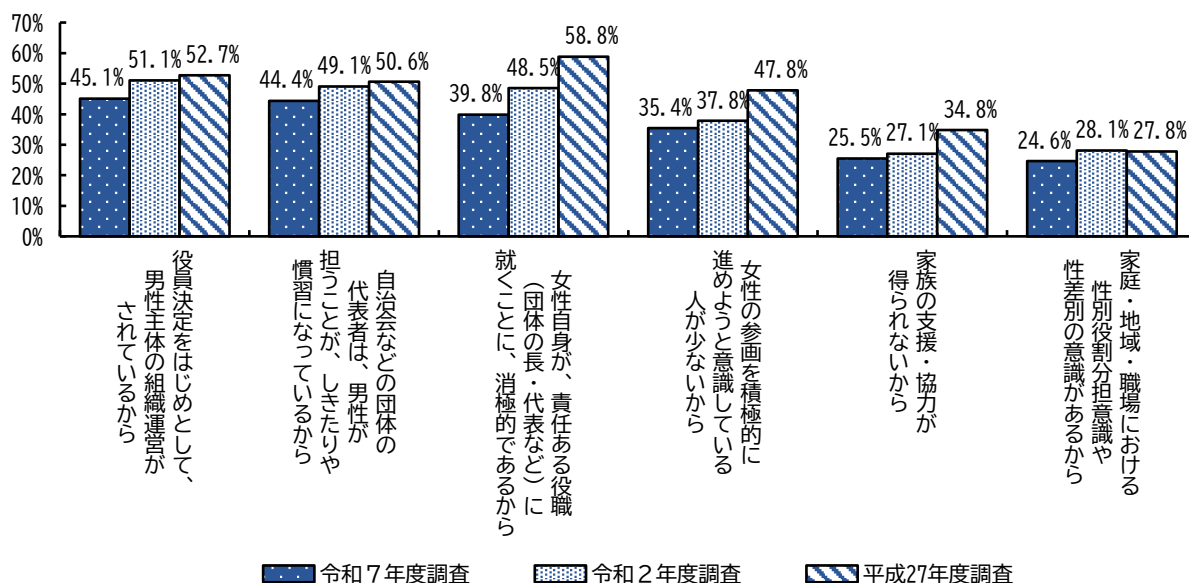
○ 政策・方針決定の過程に占める女性の割合

市における審議会の女性登用率は徐々に向上しています。しかしながら、地域においては、多くの女性がその活動を支え大きな役割を担っているにもかかわらず、自治会などへの役職への女性の参画は少ない状況です。令和7年度に実施した市民意識調査によると、その理由として最も多かったのは「役員決定をはじめとして、男性主体の組織運営がされているから」が45.1%で、以下、「自治会などの団体の代表者は、男性が担うことが、しきたりや慣習になっているから」が44.4%、「女性自身が、責任ある役職（団体の長・代表など）に就くことに、消極的であるから」の39.8%と続きます。

令和2年度に実施した前回の市民意識調査でもこの3項目が上位を占めています。

一方、「女性自身が、責任ある役職（団体の長・代表など）に就くことに、消極的であるから」をはじめとする全ての項目において、前回の調査より減少しており女性の社会参画に対する意識の高まりがうかがえます。

◆ 過去調査との比較



◆ 性別

多様な人材の能力を活かし、様々な視点や新たな発想を取り入れ、活力ある経済社会を構築するためには、あらゆる分野で方針決定の場へ女性の参画を進めていくことが重要です。そのためには、男性主体の組織運営を変革していくことや、様々な分野にチャレンジしようとする女性への支援など、引続きの取組が必要です。

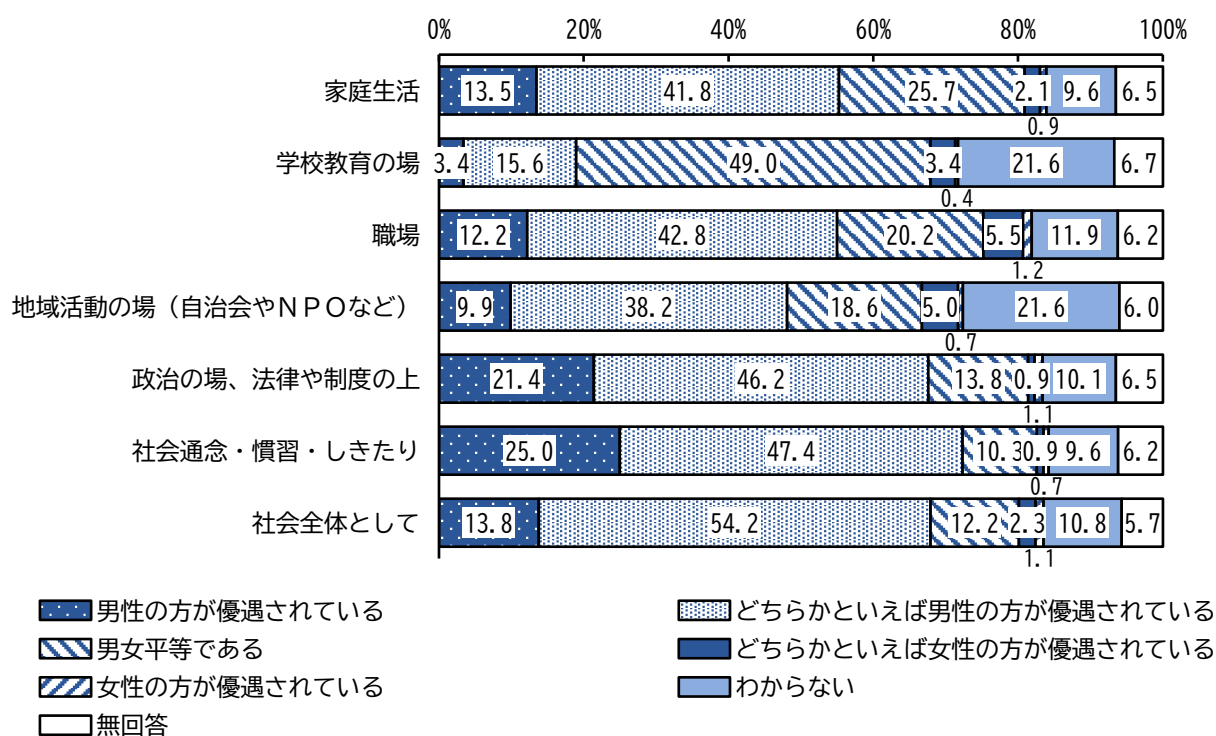
○ 世の中の男女平等感

世の中において男女は平等になっているかの問いについて、「男女平等」と回答した割合は、「学校教育の場」で49.0%、「家庭生活」で25.7%、「職場」で20.2%、「地域活動の場」で18.6%、「政治の場、法律や制度の上」で13.8%、「社会全体として」で12.2%、「社会通念・慣習・しきたり」で10.3%となっています。

「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」との回答割合が高い項目は「社会通念・慣習・しきたり」で72.4%、「社会全体として」で68%、「政治の場、法律や制度の上」で67.6%となっています。

「社会全体」が「男女平等」と感じている市民の割合は約1割程度で、「男性が優遇されている」と感じている市民が約7割に上っています。特に女性は、多くの分野で「男女平等」と感じている割合が低く、「男性が優遇されている」と感じています。

◆ 世の中の男女平等感



あらゆる人々が活躍する社会の実現を目指して、持続可能な開発目標（SDGs）における「ジェンダー平等の実現」に向けた意識の変革を促すことが必要です。

○ 「理想とする生活の優先度」その理想と現実

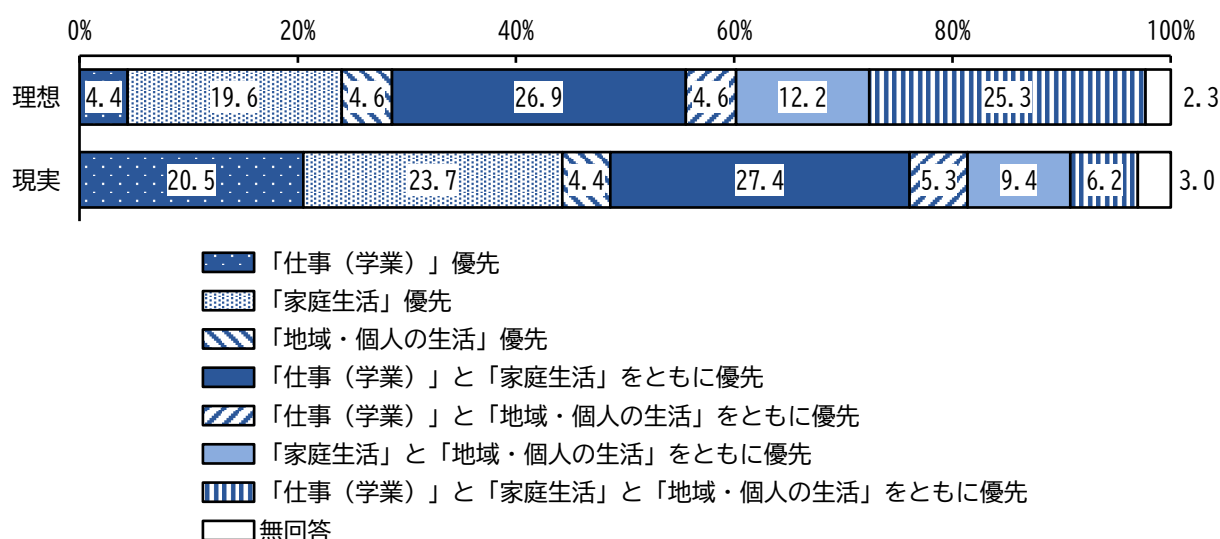
「仕事（学業）」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度で、理想とする生活に最も近いものを挙げてもらったところ、最も多かったのは「『仕事（学業）』と『家庭生活』をともに優先」の26.9%でした。次いで「『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先」を25.3%の方が回答しました。

現実の生活の優先度としては「『仕事（学業）』と『家庭生活』をともに優先」の27.4%が最も多くなっていて、仕事と家庭生活の双方を優先したいが、「仕事を優先せざるを得ない」という理想と現実のギャップが、5年前の計画策定時より解消されています。

◆ 生活の優先度（理想と現実）

あらゆる人がそれぞれの個性と能力を発揮して地域や職場で活躍するためには、ワーク・ライフ・バランスの啓発と推進が必要な要素となってきます。

男性中心の長時間労働を前提とした働き方を見直し、家事・育児・介護への男性の参画が促進されるよう、男性や企業の意識改革と、環境の整備が必要です。



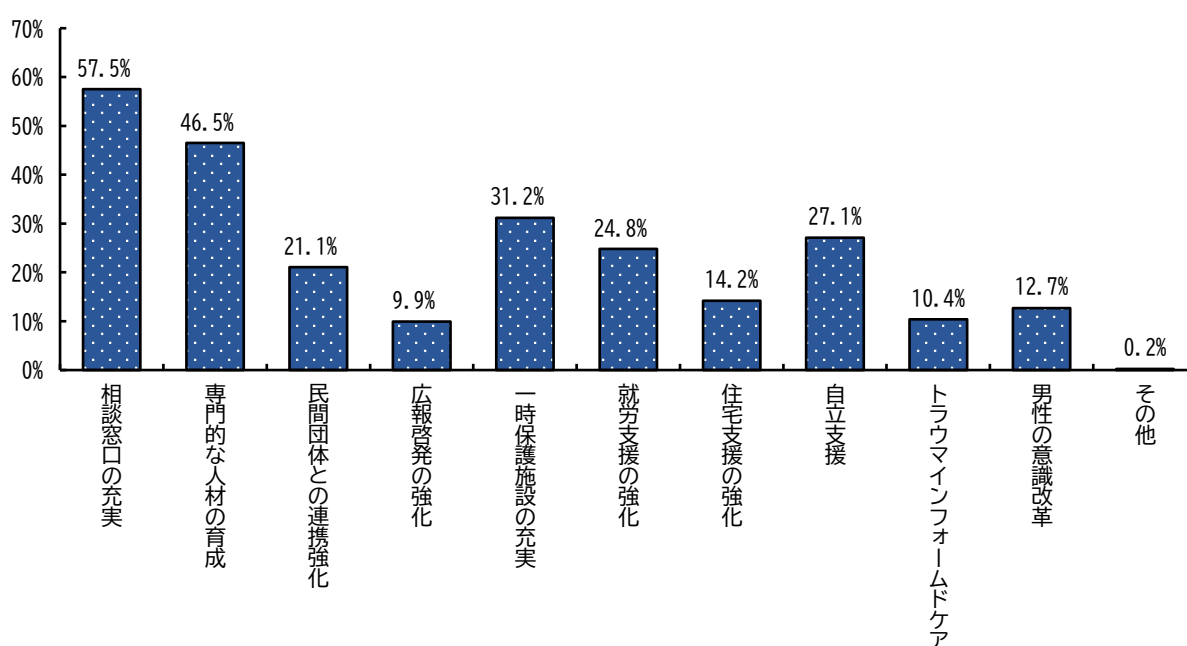
○ 困難な問題を抱える女性への支援策について

市が支援すべきことへの問いについては、「相談窓口の充実」が 57.5%と最も多く、以下「専門的な人材の育成」46.5%、「一時保護施設の充実」31.2%の順で回答が多くなっています。

◆ 期待する支援策について

貧困や孤立、DV など、多様で複合的な課題を抱える女性に対し、関係機関と緊密に連携し、個々の実情に応じた切れ目のない支援を推進する必要があります。

また、支援体制の要となる女性相談支援員の専門性を高めるため、研修などへの参加を通じた人材育成を図ることが重要です。



今後の施策の方向

第1節 男女共同参画の意識づくり

性別によって制約されることなく、社会のあらゆる場面で、その個性と能力を十分に発揮できる多様な選択の機会が確保できる社会を実現するために、性別による固定的役割分担意識の解消に向けた意識改革を推進します。

こどもから大人まで生涯を通じての男女平等・男女共同参画の視点に立った総合的な教育・学習の充実を図ります。

基本的方向 //

1 男女共同参画社会の視点に立った意識改革

重点目標1

(1) 男女共同参画社会づくりの意識改革

ア 性別による固定的役割分担意識の解消に向けた講演会や広報活動を行い、意識改革を推進します。

(2) 国際社会の一員としての男女共同参画意識の醸成

イ 誰一人取り残さない住みやすい社会の実現を目指して、持続可能な開発目標（SDGs）の中の「ジェンダー平等」について周知を図り、意識づくりに取り組みます。

(3) 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策の推進

ウ 男女共同参画の視点に立った防災・災害復興対策を進めます。

2 男女平等・男女共同参画を推進する教育・学習の充実

(1) 地域・家庭における男女平等・男女共同参画の意識づくり

ア 従来の慣習・慣行にとらわれることなく、男女がともに能力が発揮できる多様なライフスタイルを選択できるよう、意識づくりに取り組みます。

(2) 教育の場における男女平等・男女共同参画の意識づくり

イ こどもの頃から男女平等・男女共同参画の視点に立ちライフプランニングを踏まえた総合的な教育の充実を図ります。

(3) 生涯を通じての男女平等・男女共同参画の意識づくり

ウ 生涯を通じて、能力を発揮し、社会活動を実践することができるように、男女平等・男女共同参画の意識づくりに取り組みます。

(4) 多様な性のあり方への理解の促進

エ 多様な性のあり方について正しい理解を広め、性的マイノリティに対する差別や偏見の解消を図ります。

第2節 男女がともに活躍できる環境づくり

地域社会において、政策・方針決定の過程から女性の視点による意見を反映させ、男女がともに様々な分野に参画することにより、多様な価値観や発想を取り入れることにつながります。

女性の参画が少ない分野などへチャレンジしようとする女性を、市民や地域、団体と連携し支援します。

職業生活の場においても、女性が働き続け、持てる能力を十分に発揮して活躍するために、女性の均等な機会・待遇の確保をするとともに、多様な勤務制度の導入や、柔軟な働き方の普及促進に努め、男女がともに働きやすい職場環境の推進に努めます。

自営業においては、生産と、家事・育児・介護などの生活の両面において、女性に過重な負担がかかることのないよう、男女がともに協力し、家庭や地域社会での役割を果たせる社会の実現を促進します。

仕事と生活の両立から、仕事以外の活動が増え、地域社会の活性化に役立つことが期待されることから、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するとともに、育児・介護支援体制の充実を図ります。

基本的方向 //

3 地域・社会活動における男女共同参画の推進【女性活躍推進】 重点目標2

(1) 男性の家庭における参加の促進

ア 女性の地域・社会活動や職業生活における参画を推進するため、男性の家庭における家事・育児・介護などへの参画を促進します。

(2) 方針決定過程への女性の参画推進

イ 区や公民館など、地域においての方針決定過程への女性の参画を促進します。

ウ 各種審議会・委員会などへの女性の登用を推進し、方針決定過程に女性の視点による意見を反映させ女性の活躍を推進します。

(3) 女性の職域拡大と管理職への登用

エ 女性の職域を拡大し、女性の意欲向上と責任ある職への登用拡大に向けた取組を促進します。

(4) 地域などにおける女性リーダーの創出と活躍の推進

オ 地域など様々な分野で活躍できる女性リーダーの創出や、個性と能力を発揮しようとする女性への支援を推進します。

(5) 地域活動における各種団体などの活動支援

カ 男女共同参画定着へ向けた各種団体などの活動を支援します。

(6) 地域との連携・協働による相互支援体制の充実

- キ 地域との連携・協働により、相互の活動の活性化を図り、男女共同参画に関する相互支援体制の充実を促進します。

4 職業生活における男女共同参画の推進【女性活躍推進】

(1) 自営業における男女共同参画の促進

- ア 自営業における経営への女性参画の促進と、男女ともに働きやすい環境整備を推進します。

(2) 職業生活における女性リーダーの創出と活躍の推進

- イ 職業生活で活躍できる女性リーダーの創出や、個性と能力を発揮しようとする女性への支援を推進します。

(3) 結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職への支援

- ウ 結婚・出産・育児などを理由に離職した女性の再就職を支援します。

(4) 男女の均等な機会と働きやすい職場づくりに向けた雇用環境の整備

- エ 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画に基づき、働きやすい職場づくりに向けて雇用環境の整備を推進します。

(5) 企業に向けた男女共同参画についての理解の促進と意識の醸成

- オ 企業に向けて、男女共同参画に関する理解の促進と意識の醸成を図ります。

(6) 男女共同参画の推進に取り組む優良事例の普及促進

- カ 男女共同参画を積極的に推進している企業を表彰するとともに、ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業などの好事例の公表などにより、男女共同参画の推進について周知・啓発を図ります。

(7) 多様で柔軟な働き方の実現と共働き・共育での促進

- キ 様々なライフスタイルの実現に向け、多様で柔軟な働き方の普及促進に努め、共働き・共育でのしやすい職場環境の推進に努めます。

(8) 育児・介護などの支援の充実

- ク 出産・育児・介護などと仕事を両立しながら働き続けることができるよう、育児・介護支援体制の充実を図ります。

(9) 仕事と健康課題の両立支援

- ケ 性別特有の健康課題について職場の理解を促し、誰もが安心して働き続けられる環境づくりを促進します。

第3節》安心・安全なくらしの実現

貧困など生活上困難な状況におかれている市民が安心して暮らせる環境を整備するとともに、あらゆる暴力の根絶を目指した意識啓発、相談支援体制の充実と、相談窓口の周知を図ります。

ライフステージに応じた心身の健康支援を行います。

基本的方向 //

5 困難を抱えた市民が安心して暮らせる環境の整備

重点目標3

【DV防止基本計画・女性支援基本計画】

(1) 生活上困難を抱えている方が安心して暮らせる環境の整備

- ア ひとり親家庭や貧困をはじめとした生活上の困難に直面する市民などを支援します。
- イ 困難な問題を抱える市民などに対し、関係機関と連携し相談支援体制の充実を図ります。

(2) あらゆる暴力をなくすための環境づくり

- ウ 性暴力、DV、ストーカー、各種ハラスメントなどあらゆる暴力の根絶を目指し、DV防止に向けた支援体制の充実を図るとともに、加害行為の抑止を含めた、暴力を容認しない社会を実現するための意識啓発を行います。

(3) DVなど暴力に対する相談機能や支援体制の充実

- エ DVの被害者などが安心して相談できる体制を整備するとともに、関係機関と連携した支援体制の充実を図ります。

6 ライフステージに応じた心身の健康支援

(1) ライフステージに応じた心身の健康支援の充実

- ア 健康支援や相談機能を充実し、ライフステージに応じた心身の健康増進に向けた取組を進めます。

(2) 妊娠・出産などに関する意識づくりと健康支援

- イ 女性の性と生殖に関する健康と権利の視点による意識づくりに取り組みます。

参考資料

(1) 用語解説

◆ あ行

アンコンシャス・バイアス (無意識の思い込み)	誰もが意図せず潜在的に持っている偏見のこと。 環境、教育、属性などから影響を受け、既成概念、固定観念となっ ていく。
ウェルビーイング	心と体、そして社会的なつながりのすべてが健やかに調和し、自分 らしく生き生きと輝きながら、日々の暮らしの中に持続的な豊かさ と生きがいを見出していく幸福のあり方のこと。
SNS	友人・知人などの社会的ネットワークをインターネット上で提供す ることを目的とする、コミュニティ型のサービス。

◆ か行

固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力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、女性という性別を理由として、役割を 固定的に分けること。
-----------	--

◆ さ行

ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間は生まれついて の生物学的性別「sex (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、女性の別をジェンダーと言う。「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 ではなく、国際的にも使われている。
ジェンダー主流化	ジェンダー主流化とは、性別による異なるニーズを踏まえつつ、雇 用、福祉、教育、地域づくり、防災など、あらゆる施策や事業にジ ェンダーの視点を取り入れること。
ジェンダーギャップ	社会的・文化的な性差を背景に、政治や経済、教育などあらゆる分 野において男女間に生じている機会や待遇、権利の不均衡な格差の こと。
性的指向・性自認 (性同一性)	性的指向とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す 概念。 性自認とは、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 (性同一性) を自分の感覚として持っている かを示す概念。
性的マイノリティ	同性を好きになる人や自分の性に違和感を感じている人などのこ と。「セクシュアルマイノリティ」、「性的少数者」ともいう。

◆ た行

男女共同参画社会	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、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、ともに責任を担うべき社会のこと。
DV（ドメスティック・バイオレンス）	日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「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」は、「DV防止法」とも呼ばれる。

◆ わ行

ワーク・ライフ・バランス （仕事と生活の調和）	仕事、家庭生活、地域活動、個人の自己啓発など、様々な活動を自分の希望するバランスで実現できる状態のこと。
----------------------------	--

