

用語説明

※1 固定的な性別役割分担意識

男女を問わず個人の能力によって役割分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事、女は家庭」、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」というように、性別を理由にして、役割を固定的に分ける考え方のこと。

※2 Webマーケティング

Web サイト、Web サービスにより多くの消費者を集客し、サイト上に掲載された商品・サービスなどの購入を促すための活動のこと。

※3 IT ツール

仕事の業務効率化を目的としたオンライン上のシステムのこと。

※4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）

誰もが、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開できる状態である。

※5 ファミリー・サポート・センター

地域の中で子育ての応援をしてほしい人と、子育ての応援をしたい人が会員となり、育児についてお互い助け合う会員組織のこと。

※6 徳島市パートナーシップ宣誓制度

お互いをともに支え合いながら生きていく人生のパートナーである宣誓をし、市がその宣誓を公的に証明する制度で、性的マイノリティの方々のみならず、事実婚の関係にある方も対象となる。

※7 ファミリーシップ（子に関する届出）

パートナーシップ宣誓をした方が、同居の子どもを家族（ファミリーシップ関係）とし届け出ることができる制度。

※8 マインドセット

経験や思い込みなどをもとに固定された思考や物事の見方のこと。

※9 ダイバーシティ（多様性）

「多様性」のこと。性別だけでなく、年齢や国籍、障害の有無、性的指向・性自認等に関わらず、一人ひとりが尊重され、自分らしく生き、誰もが個性や能力を十分に発揮し活躍できる社会のことをダイバーシティ社会という。

※10 ダイバーシティーインデックス

民間企業が実施する、ダイバーシティーの進捗や課題を可視化する指標のこと。次の4項目から構成される。

ダイバーシティー (Diversity=多様性)

多様な人が採用される仕組み／風土があるか

エクイティ (Equity=公平)

誰もが力を発揮できる仕組みや環境があるか

インクルージョン (Inclusion=包含)

多様な声を取り入れる仕組みや環境があるか

ガバナンス&イノベーション (Governance & Innovation=内部統制と革新)

ダイバーシティーと組織の成長への理解やイノベーション事例が出ているか

※11 M字カーブ

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歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいう。これは、結婚や出産を機に仕事をやめる女性が多く、子育てが一段落すると再び働き始めるという特徴があるためである。

※12 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。

※13 性的マイノリティ

性的指向(好きになる性)や性自認(こころの性)などの性のあり方が多数派と異なる人。「性的少数者」「セクシュアルマイノリティ」ともいい、その総称としてLGBT・LGBTQともいう。

※14 テレワーク

情報通信技術などを活用した、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。

※15 エンパワーメント

力をつけること。本来持っている力を回復させること。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。

※16 ジェンダー・ギャップ指数

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。