

# 3 男女共同参画に関するQ&A

## Q 1 男女共同参画社会とはどのような社会ですか。

男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会のことです。

男女共同参画社会基本法では、男女共同参画社会とは、「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」（第2条第1号）と定義づけています。

## Q 2 「社会的性別（ジェンダー）の視点」とはどんな意味ですか。

1 人間は生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。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「社会的性別」（ジェンダー／gender）といいます。「社会的性別」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ます。

「社会的性別の視点」とは、「社会的性別」が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものです。

このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがあります。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではありません。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要があります。

2 「ジェンダー・フリー」という用語を使用して、性差を否定したり、男らしさ、女らしさや男女の区別をなくして人間の中性化を目指すこと、また、家族やひな祭り等の伝統文化を否定することは、国民が求める男女共同参画社会とは異なります。例えば、児童生徒の発達段階を踏まえない行き過ぎた性教育、男女同室着替え、男女同室宿泊、男女混合騎馬戦等の事例は極めて非常識であります。また、公共の施設におけるトイレの男女別色表示を同色にすることは、男女共同参画の趣旨から導き出されるものではありません。

## Q 3 「2020年30%」の目標とは何ですか。

1 「2020年30%」の目標とは、平成15年6月に男女共同参画推進本部において決定した「社会のあらゆる分野において、2020年（平成32年）までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する。」という目標のことです。この目標は平成17年12月に策定された「男女共同参画基本計画（第2次）」にも重点事項の一つとして明記されています。

2 このように数値目標と達成期限を明確にした取組は積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の一つです。1990年の国連のナイロビ将来戦略勧告においても、「指導的地位に就く婦人の割合を、1995年までに少なくとも30%にまで増やす」という国際的な目標値が示されています。

3 政府は、「2020年30%」の目標達成に向けて、具体的には次のような取組を行っています。

- ① 各分野における指導的地位に女性が占める割合に関する毎年1回のフォローアップ
- ② 女性国家公務員の採用や国の審議会等委員への女性の登用における数値目標の設定
- ③ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に関する各種団体・機関への協力要請

※掲載の電話番号等については本書発行時のものであり、変更になっている場合があります。

#### Q 4 チャレンジ支援について教えてください。

- 1 我が国の女性は世界最長寿の健康にめぐまれ、世界有数の高い教育を受けています。しかし、女性の能力は、今、社会で十分に活かされているとは言えません。少子高齢化の進む我が国においては、男女が共に生きがいをもって充実した暮らしができるようにするためには、意欲と能力ある女性が社会で活躍することがますます期待されています。
- 2 このため、政府では、「女性のチャレンジ支援」として、次の3つのチャレンジの支援を総合的に進めています（男女共同参画基本計画（第2次）に記載）。
  - ①政策・方針決定過程に参画し活躍することを目指す「上」へのチャレンジ  
「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度」になるよう取り組んでいます。（詳しくは、Q3を御参照下さい。）
  - ②従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横」へのチャレンジ  
女子高校生・女子学生に対して理工系分野への選択を支援しています。
  - ③子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性が再就業等を目指す「再」チャレンジ  
平成17年12月、子育て等によりいったん仕事を中断した女性の再就職・起業等を総合的に支援する「女性の再チャレンジ支援プラン」を策定しました（同プランは平成18年12月改定）。
- 3 現在、関係府省が連携して、女性のチャレンジ支援に係る各種施策を実施しています。詳細については、「チャレンジ・サイト」（<http://www.gender.go.jp/e-challenge/>）、「女性いきいき応援ナビ」（<http://www.gender.go.jp/re-challenge/index.html>）をご覧ください。

#### Q 5 男女共同参画に関する苦情や問題は、どこに相談したらよいのですか。

（施策についての苦情の相談先）

総務省では、全国に行政相談のための窓口を設置し、国民からの行政に関する苦情や意見・要望を受け付け、公正・中立な立場から関係行政機関等に必要なおっせんを行い、その解決や実現を促進を図るとともに、それを通じて行政の制度及び運営の改善などを図っています。都道府県庁所在地に、管区行政評価局・行政評価事務所を設置しており、行政相談を受け付けています。また、相談受付のための専用電話「行政苦情110番」（全国共通番号0570-090110（おこまりならまるまるくじょーひゃくとおぼん））の他、手紙やインターネットでも受け付けています。

また、都道府県・市区町村では、地域の実情に応じた多様な手法による苦情処理機能が確立されつつあります。お住まいの自治体の男女共同参画担当の部署にお問い合わせください。（「苦情処理ガイドブック」平成19年3月内閣府男女共同参画局より）

（人権侵害についての相談先）

法務省では、人権相談所を開設しています。人権相談所の開設場所、開設日時等については、最寄りの法務局・地方法務局又はその支局にお問い合わせください。なお、全国の法務局・地方法務局には女性の人権を専門とする女性の人権ホットラインが開設されています（全国统一番号0570-070-810）。

また、多くの都道府県・市区町村でも、地域の実情に併せて男女共同参画のための相談体制を整備しているので、お住まいの自治体の男女共同参画担当の部署にお問い合わせください。

#### Q 6 女性の社会進出が進むと、出生率がますます下がるのではないですか。

出生率と女性の労働力率の関係は国際的にも国内でも変化してきており、近年では、女性の労働力率の高い国や都道府県の方が出生率が高い傾向がみられます。出生率と女性の労働力率に関係する社会環境（施策、制度、意識等）を見ると、長時間労働の是正など男性を含めた働き方の見直しや、地域における子育て支援体制の構築などが、子育てと女性の就労双方にプラスの影響を及ぼす可能性が示されています。

## Q 7 子育てのために一旦離職しました。再就職をしたいのですが、再就職を支援しているところはありますか。

厚生労働省では、育児、介護等の理由によって退職し、将来就職を希望する方が円滑に再就職できるよう、再就職希望登録者支援事業を実施しています。

### 〈主な事業内容〉

#### ○情報提供

両立支援のための各種情報、企業情報、再就職の経験談等を盛り込んだ再就職の準備に役立つ情報を提供します。

#### ○再就職準備セミナー（Re・Beワークセミナー）の開催

職業適性の把握、求人情報の集め方、面接の受け方等、再就職の準備にあたって必要な基礎知識を身につけるためのセミナーを開催します。

#### ○再就職準備についての個別相談

#### ○再チャレンジサポートプログラム

再就職準備のための計画的な取組が行えるよう、きめ細かい支援を行います。

- ・キャリアコンサルティングの実施
- ・再チャレンジプランの策定支援
- ・具体的な情報提供、個別相談
- ・職場体験講習の実施

※再チャレンジサポートプログラムは、北海道、宮城、千葉、東京、神奈川、静岡、愛知、京都、大阪、兵庫、広島、福岡において実施しています。

※マザーズハローワークと緊密な連携を図ることにより、確実に再就職できるよう、総合的な支援を行っています。

また、全国のハローワークにおいて、お仕事を探している方に対してきめ細かな職業相談・職業紹介等による就職支援を実施しております。

特に女性に向けた再チャレンジ支援策の一つとして開設されたマザーズハローワークでは、子育てしながら再就職を希望する方のための再就職支援を行っています。

マザーズハローワークは全国12の都市にあり、キッズコーナーで子どもを遊ばせながら仕事探しをすることができます。また、希望に応じて専門の職員が職業相談をマンツーマンで行い、来所する時間を予約することもできます。希望にあった仕事がない場合には、職員が事業所を訪問し、希望にあう仕事を探します。さらに、定期的に地方公共団体などとの連携を行っており、保育所、子育て支援に関する情報を集めて、求職者に提供することも行っています。

また、平成19年度からは、マザーズハローワークを設置していない県の主要なハローワークに「マザーズサロン」を設置し、同様のサービスを展開する予定です。

再就職を希望されている方は、マザーズハローワーク及び最寄りのハローワークを是非ご利用下さい。

内閣府では、時間的制約の多い子育て中の女性でも再就職等に関する情報を簡単に入手できるよう、総合的な再チャレンジ支援ポータルサイト「女性いきいき応援ナビ」を開設し、情報提供を行っています。

また、地域の男女共同参画センターや女性センターにおいても、女性の再チャレンジに関する相談や情報提供、再チャレンジに役立つ講座の開催等に取り組んでいます。

#### ○マザーズハローワークについて

URL <http://www.mhlw.go.jp/kyujin/mother.html>

#### 【お問い合わせ先】

#### ○再就職希望登録者支援事業について

(財)21世紀職業財団 TEL 03-5276-3691 (代) FAX 03-5276-3705

URL <http://www.jiwe.or.jp/index.html>

#### ○女性の再チャレンジ支援ポータルサイト「女性いきいき応援ナビ」(内閣府)

URL : <http://www.gender.go.jp/re-challenge>

※掲載の電話番号等については本書発行時のものであり、変更になっている場合があります。

**Q 8** 自分で事業を始めたいのですが、起業の支援をしているところはありますか。

〈経済産業省〉

○創業人材育成事業（創業塾等）

全国の都道府県商工会連合会や商工会議所等において、創業に向けての具体的なアクションを起こそうとする方を対象に、創業するための心構え、ビジネスプランの作成のポイント、税務、法務、会計など創業に必要な実践的な知識を習得する創業塾（30時間程度）を開催します。

なるべく多くの方に参加して頂くため、平日の夜や土日の開催を多く実施していきます。さらに、女性の創業を積極的に応援していくため、女性のニーズを踏まえたカリキュラムを用意した「女性向け創業塾」も開催いたします。

問い合わせ先：日本商工会議所 <http://www.jcci.or.jp/> 電話：03-3283-7848  
 全国商工会連合会 <http://www.shokokai.or.jp/> 電話：03-3503-1257



女性向け創業塾のパンフレット



女性塾（北海道）

起業のための支援策につきましては、各種支援策がありますが、そのうち、女性、若者（30歳未満）、高齢者（55歳以上）の起業家に対する支援策として、以下の融資制度があります。

○女性、若者／シニア起業家支援資金

新規開業して概ね5年以内の女性、若者（30歳未満）又は高齢者（55歳以上）の起業家に対して、国民生活金融公庫及び中小企業金融公庫が優遇金利による融資を行います。

対象：女性、若者（30歳未満）、高齢者（55歳以上）であって新規開業して概ね5年以内の方

問い合わせ先

○国民生活金融公庫：

<http://www.kokukin.go.jp/index.html>  
 東京相談センター 電話：03-3270-4649  
 名古屋相談センター 電話：052-211-4649  
 大阪相談センター 電話：06-6536-4649  
 全国各支店：<http://www.kokukin.go.jp/tenpo/index.html>

○中小企業金融公庫：

<http://www.jasme.go.jp/>  
 東京相談センター 電話：03-3270-1260  
 名古屋相談センター 電話：052-551-5188  
 大阪相談センター 電話：06-6345-3577  
 福岡相談センター 電話：092-781-2396  
 全国各支店：<http://www.jasme.go.jp/jpn/bussiness/a400.html>

※掲載の電話番号等については本書発行時のものであり、変更になっている場合があります。  
また、無担保・無保証人で起業に係る資金の融資を受けられる制度として、以下の融資制度があります。

#### ○新創業融資制度

新たに事業を営もうとされる方に対し、事業計画（ビジネスプラン）の審査により、無担保・無保証人（法人の場合、代表者の保証も不要）で、国民生活金融公庫が融資致します。また、女性・若者・シニアの起業家向けには、優遇金利を用意しており、強力にバックアップ致します。

#### 問い合わせ先

○国民生活金融公庫：<http://www.kokukin.go.jp/index.html>

東京相談センター 電話：03-3270-4649

名古屋相談センター 電話：052-211-4649

大阪相談センター 電話：06-6536-4649

全国各支店：<http://www.kokukin.go.jp/tenpo/index.html>

#### 〈厚生労働省〉

厚生労働省では、経営上のノウハウの提供や問題に直面した場合の対応等についてアドバイスを与えるメンター（先輩の助言者）を経験の浅い女性起業家に紹介するメンター紹介サービス事業を実施するとともに、起業に関する様々な情報を提供する専用サイトを開設することとしております。

また、「子育て女性起業支援助成金」制度を設け、子育て期にある女性の起業の支援を実施しております。

さらに、女性と仕事の未来館において、起業支援セミナーや交流会を開催しております。

#### 【お問い合わせ先】

○女性起業家向けメンター紹介サービス事業

WWBジャパン

TEL 03 (3711) 8514

FAX 03 (3711) 8550

E-mail [mentor@cyber.gr.jp](mailto:mentor@cyber.gr.jp)

URL <http://www.p-alt.co.jp/wwb/mentor/index.htm>

※ 電話受付時間は、午前11時～午後6時

○女性と仕事の未来館

所在地 東京都港区芝5-35-3

TEL 03-5444-4151

URL <http://www.miraikan.go.jp/index.html>

### Q 9 就職活動で性差別を受けました。どこに相談したらよいでしょうか。

労働局雇用均等室にご相談ください。雇用均等室では、募集・採用を含め、職場での男女異なる取扱いを禁じた男女雇用機会均等法に関するご相談を受け付けており、男女雇用機会均等法に違反する企業に対しては、指導を行っていますので、ぜひ雇用均等室へご相談ください。相談は匿名でも構いません。

労働局雇用均等室の連絡先はこちらから→<http://www.mhlw.go.jp/general/sosiki/chihou/>

### Q 10 職場におけるセクシュアル・ハラスメントを受けた場合、どこに相談したらよいのですか。

男女雇用機会均等法により、事業主は、職場におけるセクシュアルハラスメント対策として、相談窓口を明確にし労働者から相談があった場合は適切に対応するなど、雇用管理上必要な措置を講ずることが義務づけられています。まずは会社のセクシュアルハラスメント相談窓口にご相談下さい。

会社で対応してもらえない場合や社外で相談したい場合は、労働局雇用均等室にご相談ください。雇用均等室では、専門の相談員が相談に応じ、問題解決のお手伝いをします。相談は全て無料で、あなたのプライバシーは守られます。

この他にも、労働組合がある場合は組合に相談する方法もあります。

### Q 11 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とはどのような意味ですか。

平成19年7月に男女共同参画会議「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する専門調査会から出された「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向」では、ワーク・ライフ・バランスについて以下のように定義されています。「ワーク・ライフ・バランス」とは、老若男女誰もが、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。このことは、「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらし、多様性に富んだ活力ある社会を創出する基盤として極めて重要である。」

また、同報告書では、ワーク・ライフ・バランスを理解するポイントとして以下の3点をあげています。

- (1) ワーク・ライフ・バランスはあらゆる人のためのもの。⇒子育て期の女性に限らず、男性も女性も、若いも若きも、子育てを含め介護、地域活動、自己啓発など、様々な活動を希望に沿った形で展開できる状況である。
- (2) 人生の段階に応じて、自ら希望する「バランス」を決めることができるもの。⇒仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など様々な活動間のバランスの形は、人生の段階に応じて変わり得る。また、個人の事情や希望によってもバランスの形は多様である。このように、男女が個人の判断に基づき、自ら希望するバランスを決めることができる。
- (3) ワーク・ライフ・バランスは「仕事の充実」と「仕事以外の生活の充実」の好循環をもたらすもの。⇒働き方を見直して仕事の効率が高まることで、時間的な余裕が生まれるとともに、仕事の成果も高まる。同時に仕事以外の生活が充実し、個人の生活全般の充実につながる。このことは、意欲や創造性を高め、さらなる仕事の充実にもつながる。このように、仕事の充実と仕事以外の生活の充実の好循環がもたらされる。

少子高齢化、人口減少、グローバル化を始めとする時代の大きな変化の中で、これまでの働き方のままでは、個人だけでなく、社会全体や個々の企業・組織は持続可能なものではなくなる恐れがあり、そのため、ワーク・ライフ・バランスの推進は極めて重要な課題となっています。

具体的には、(1)仕事と家庭の両立が困難、自己啓発や地域活動への参加が困難、長時間労働が心身の健康に影響といった個人にとって希望するバランスの実現が必要で、(2)経済社会の活力向上という社会全体にとっても必要、(3)人材確保が死活問題という個々の企業・組織にとっても必要です。

ワーク・ライフ・バランスを推進することで目指す社会の姿は、一人ひとりが、職場、家庭（子育て、介護を含む）、地域社会などでの責任を果たしながら、多様な活動に従事でき、自らの能力を十分に発揮し豊かさを実感できる社会です。また、企業・組織が、働き手一人ひとりの価値観・必要性・希望を尊重した形で、多様な人材の能力を発揮させ、生産性を高めて活動する活力に満ちた社会です。そこでは、男女がともに希望する形で家庭や地域社会にかかわることで、充実した家庭や地域社会がもたらされます。ワーク・ライフ・バランスの推進は、このように、多様性を尊重した活力ある社会を目指すものです。

報告書「ワーク・ライフ・バランス」推進の基本的方向」の詳しい内容は、内閣府男女共同参画局のホームページ(<http://www.gender.go.jp/danjo-kaigi/wlb/index-wlb1907.html>)をご覧ください。

## Q12 育児休業・介護休業を取得できるのはどのような場合ですか。また、休業中の賃金や社会保険料の負担はどうなるのですか。

### 【育児休業】

労働者（日々雇用される者を除く）は、その事業主に申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。

また、次の①、②のいずれかの事情がある場合には、子が1歳から1歳6か月に達するまで育児休業をすることができます。

- ① 保育所に入所を希望しているが、入所できない場合
- ② 子の養育を行っている配偶者であって、1歳以降子を養育する予定であったものが、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

この場合、育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が1歳まで育児休業をしていた配偶者に替わって子の1歳の誕生日から休業することもできます。

### 【介護休業】

労働者（日々雇用される者を除く）は、その事業主に申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回、通算して93日まで、介護休業をすることができます（一定の範囲の期間雇用者も対象となります）。「要介護状態」とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態をいい、「対象家族」とは配偶者、父母、子、配偶者の父母並びに労働者が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫をいいます。

### 【休業中の賃金や社会保険料の扱い】

休業期間を有給とするか無給とするかは、労使の取決めによります。なお、一定の要件を満たした雇用保険被保険者が育児休業、介護休業を取得して、賃金が一定水準を下回った場合には、雇用保険から育児休業給付・介護休業給付が支給されます。

また、育児休業期間中は、社会保険料（健康保険、厚生年金保険）が被保険者本人負担分、事業主負担分ともに免除されます。

**Q 13 妻は専業主婦なのですが、育児休業を取得することはできますか。**

育児・介護休業法第6条によると、男性労働者は、育児休業申請を事業者に対して行えば、妻が専業主婦であっても原則的には育児休業を取得することができます。

ただし、同法第6条に定められた条件を満たした労使協定が締結されている場合、妻が専業主婦である場合など、配偶者が常態として子を養育できると認められる労働者は、労使協定によって育児休業の対象から除外される場合があります。

しかしその場合でも、妻が産後8週間までの期間中であれば、専業主婦であっても常態として子を養育することができる場合にはあたらなため、男性労働者は育児休業を取得することができます。

**Q 14 パートタイム労働者も育児休業や介護休業を取ることができるのでしょうか。**

いわゆるパートタイマーなどの名称で働いていても、期間の定めのない労働契約によって働いている場合は、育児休業や介護休業を取得することができます。

また、期間を定めて雇用されている労働者の場合は、申出時点において、次の①、②のいずれの要件にも該当すれば、休業の対象となります。

**〈育児休業の場合〉**

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 子が1歳に達する日（誕生日の前日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（子が1歳に達する日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

**〈介護休業の場合〉**

- ① 同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること
- ② 介護休業開始予定日から93日を経過する日（93日経過日）を超えて引き続き雇用されることが見込まれること（93日経過日から1年を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかである者を除く）

なお、労働契約の形式上期間を定めて雇用されている者であっても、その契約が実質的に期間の定めのない契約と異なる状態となっている場合には、上記の要件に該当するか否かにかかわらず、休業の対象となります。



**Q 15** 両立支援の取組を行いたいのですが、企業に対する支援事業について教えてください。

厚生労働省では、仕事と育児・介護との両立を容易に図ることのできる雇用環境の整備に取り組む事業主に対する支援の一つとして、「中小企業子育て支援助成金」及び「両立支援レベルアップ助成金」を支給しています。

〈各種助成金の概要〉

助成金名	概要	
中小企業子育て支援助成金	常用労働者が100人以下であって、育児休業取得又は短時間勤務制度の適用者が初めて出た場合に助成金を支給。	
両立支援レベルアップ助成金	代替要員確保コース	育児休業取得者が育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、育児休業取得者の代替要員を確保し、かつ、育児休業取得者を原職等に復帰させた事業主に対して支給。
	休業中能力アップコース	育児休業または介護休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、職場適応性や職業能力の維持・回復を図る措置（職場復帰プログラム）を実施した事業主・事業主団体に対して支給。
	子育て期の柔軟な働き方支援コース	労働者が利用できる次の①～⑤のいずれかの制度を就業規則等に規定し、3歳以上小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が利用した場合に、事業主に対して支給。 ①育児休業に準じる制度、②短時間勤務制度、③フレックスタイム制、④始業または終業時刻の繰り上げ・繰り下げ、⑤所定外労働をさせない制度
	ベビーシッター費用等補助コース	小学校就学前の子の養育または家族の介護を行う労働者に対し、①ベビーシッター、ホームヘルパー等育児・介護サービスを利用する際にその費用の全部または一部を補助した事業主、または、②ベビーシッター会社、シルバーサービス会社等と契約し、そのサービスを労働者に利用させた事業主に対して支給。
	事業所内託児施設設置・運営コース	労働者のために事業所内託児施設の設置、運営又は増築等を行う事業主・事業主団体に対して支給。
	男性労働者育児参加促進コース	男性の育児休業取得を促進するなど、男性の育児参加を可能とするような職場づくりに向けたモデル的な取組を行う事業主に対して支給。

その他、各種セミナー、研修、サイトの運営等により、両立支援についての情報提供等を行っています。

【お問い合わせ先】

○中小企業子育て支援助成金

各都道府県労働局雇用均等室または（財）21世紀職業財団地方事務所

○両立支援レベルアップ助成金

（財）21世紀職業財団地方事務所

**Q 16 配偶者から暴力を受けたときは、どのように対処したらよいのでしょうか。**

一人で抱え込まず、まずは周囲の人や相談機関にご相談ください。

配偶者からの暴力については、全国の配偶者暴力相談支援センターや警察署において、相談に応じています。配偶者暴力相談支援センターの連絡先は、配偶者からの暴力被害者支援情報サイト (<http://www.gender.go.jp/e-vaw/soudankikan/index.html>) をご覧ください。

**Q 17 人身取引は日本でもあるのですか。**

日本でも、外国人女性等を連れてきて売春を強要するなどの国際的な組織犯罪が起こっています。平成18年度に、警察において確認された人身取引の被害者総数は58人（警察庁統計）となっていますが、この数は氷山の一角であるといわれています。

**Q 18 性差医療とはどのようなものですか。**

年齢による生理学的な差異を考慮した小児科が存在するのと同様、性差に応じた的確な医療を行おうとするものです。

男性と女性では遺伝子やホルモンの働きなどが異なるため、性差を考慮して治療する必要があることが明らかになってきています。

**Q 19 男女共同参画に関して学ぶにはどうしたらよいでしょうか。**

都道府県や市区町村にある女性センター（男女共同参画センター）や女性会館では、男女共同参画に関する情報の提供、相談業務や講座などを行っており、誰でも気軽に利用できる場となっています。その他、男女共同参画・女性に関する資料・情報の提供や、セミナー等の開催、様々な学習支援等を行っている国立女性教育会館 (<http://www.nwec.jp/>) や男女共同参画に関する講座や教材の提供を行っている生涯学習センターもあります。

詳細は、各施設のホームページ等でご確認ください。

また、男女共同参画社会基本法、男女共同参画基本計画など男女共同参画に関する内容については、内閣府男女共同参画局ホームページ (<http://www.gender.go.jp>) でも調べることが出来ます。

## Q 20 日本では女性研究者が少ないと言われていますが、本当にそうなのでしょうか。

1 我が国の研究者に占める女性の割合は、概ねゆるやかに上昇してはいるものの11.9%（平成18年度）にとどまっています。欧米諸国と比較すると、スペイン（36.3%）、イタリア（28.7%）、フランス（27.7%）などとなっており、日本においては、研究分野における女性の進出が遅れており、女性の能力を活用しきれていないといえます。

2 では、なぜ日本においては女性研究者が少ないのでしょうか？

一つには、現状においては、男性に比べると女性はあまり理工系分野への進学が少ないという問題があると考えられます。

どの進路に選択するかは個人の自由であることはいうまでもないことですが、「女性は理工系に向かない」といった思い込みが本人やその親にあり、それが結果として進路を狭める要因になっているのかもしれない。

なお、性別により得意分野が異なる（具体的には、「女性は理工系が苦手（女性は文系が得意）」など）という考えがありますが、過去の学力調査を分析すると我が国においては、男女の理数系の学力において統計的な有意差はないことが示されております。

二つ目には、出産・育児・介護等で研究の継続が困難、女性を採用する受け入れ態勢が整備されていないといったことがあげられます。

3 このような課題に対処するために政府としては、平成17年12月に改定した男女共同参画基本計画（第二次）及び平成18年3月に改定した第三期科学技術基本計画において女性研究者の育成・登用等に関し必要な施策を盛り込んでいるところです。

（施策の主な例）

- ① 女性研究者の採用については、自然科学系全体として25%を目安（理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%）とした自主的な取組の推進
- ② 研究と育児・出産の両立支援の推進
- ③ 女子高校生等の理工系分野の関心・理解を高めるための施策の推進

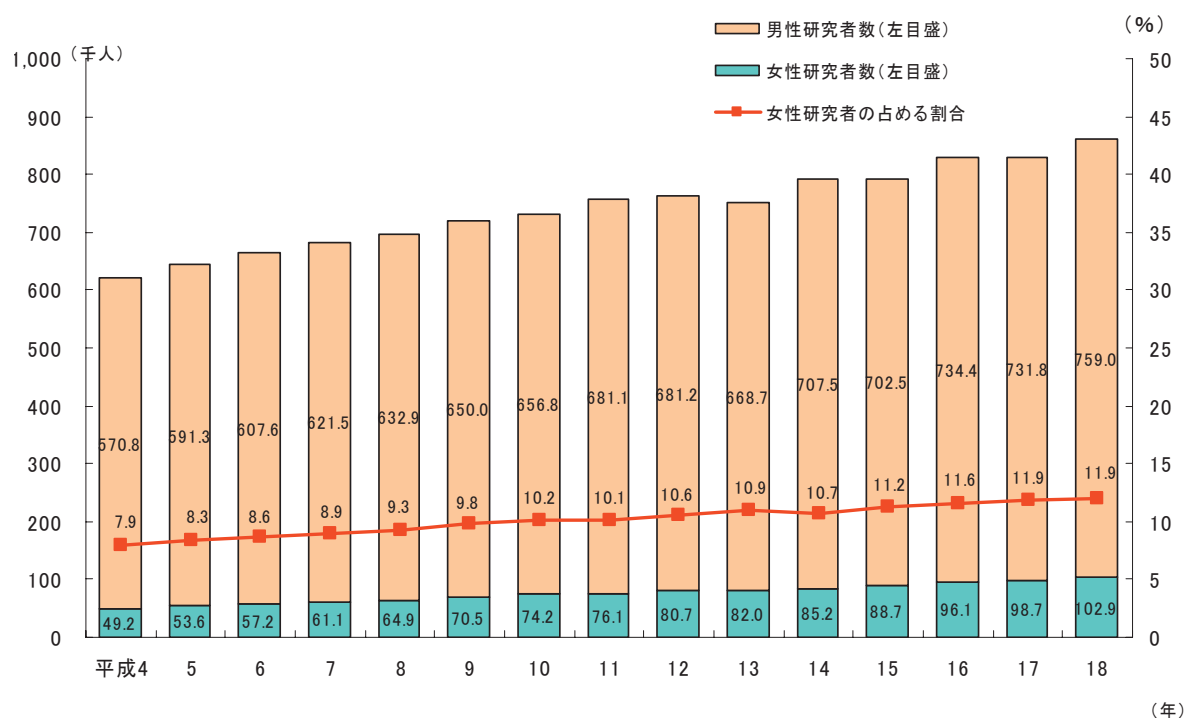
など

\*更に詳しくは、男女共同参画基本計画（第二次）「12.新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進」中「(1)科学技術」の部分をご参照ください。

## Q 21 防災における男女共同参画とはどのようなものですか。

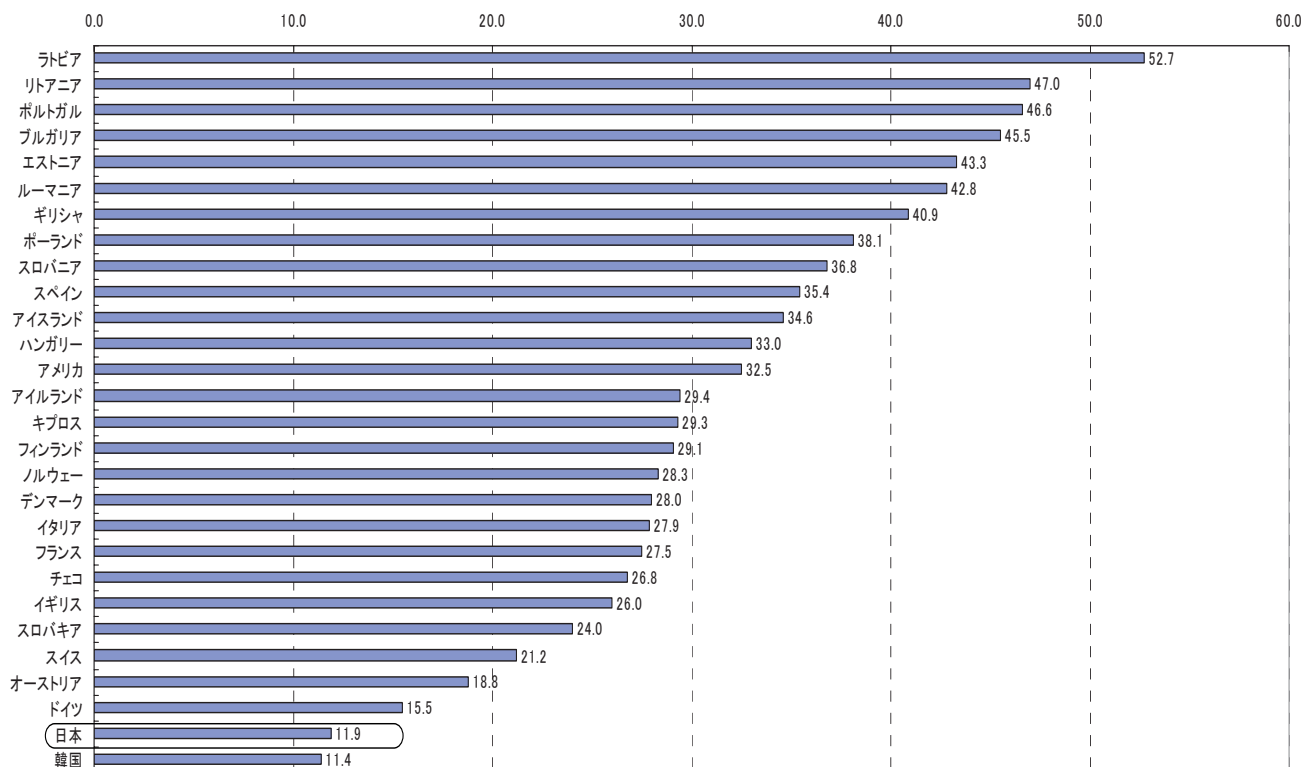
阪神・淡路大震災や新潟県中越地震など近年の災害発生時の経験から、被災時には増大した家庭的責任が女性に集中することなどの問題が明らかになっており、防災（復興）対策は、男女のニーズの違いを把握して進める必要があります。これら被災・復興状況における女性をめぐる諸問題を解決するため、男女共同参画基本計画（第2次）においては、新たな取組を必要とする四つの分野の一つとして、「防災（災害復興を含む）」を位置づけ、防災に関する政策・方針決定過程への女性の参画の拡大等の具体的施策を盛り込んでいます。

### 女性研究者数及び研究者に占める女性割合の推移



[備考] 総務省「科学技術研究調査報告」より作成。

### 研究者に占める女性割合の国際比較



- [備考] 1 文部科学省科学技術政策研究所資料 (NISTEP REPORT No.86) より作成 (日本及びアメリカは除く)。アイスランドは平成14年 (2002年)、ドイツ・フランス・アイルランド・イタリア・ポーランド・スイス・イギリスは平成12年 (2000年)、ギリシャ・ポルトガルは平成11年 (1999年)、オーストリアは平成10年 (1998年)、その他の国は平成13年 (2001年) 時点。  
 2 日本の数値は、総務省「平成18年科学技術研究調査報告」に基づく (平成18年 (2006年) 3月時点)。  
 3 アメリカの数値は、国立科学財団(NSF)の「Science and Engineering Indicators 2004」に基づく科学者 (scientist) における女性割合 (人文科学の一部及び社会科学を含む)。平成11年 (1999年) 時点の数値。