

## 第2 調査結果

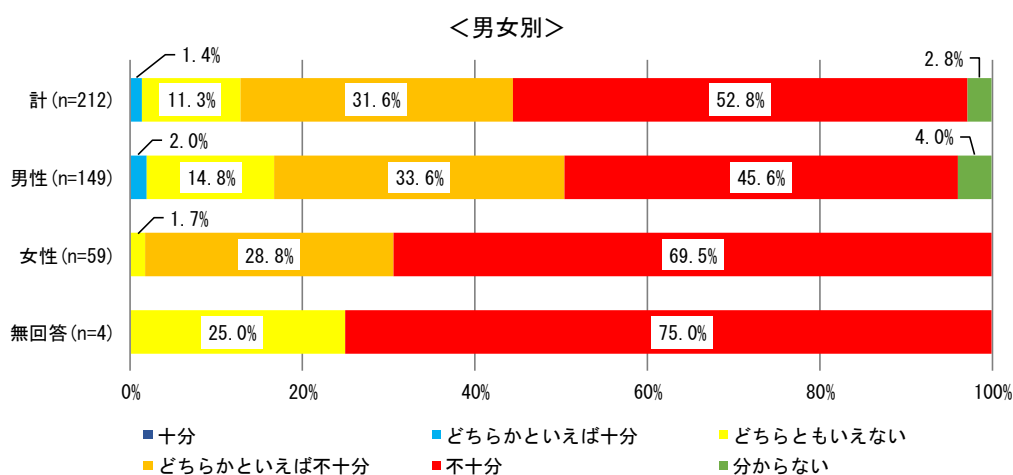
### 1 議員アンケートの結果

#### 質問1－女性の数及び役職

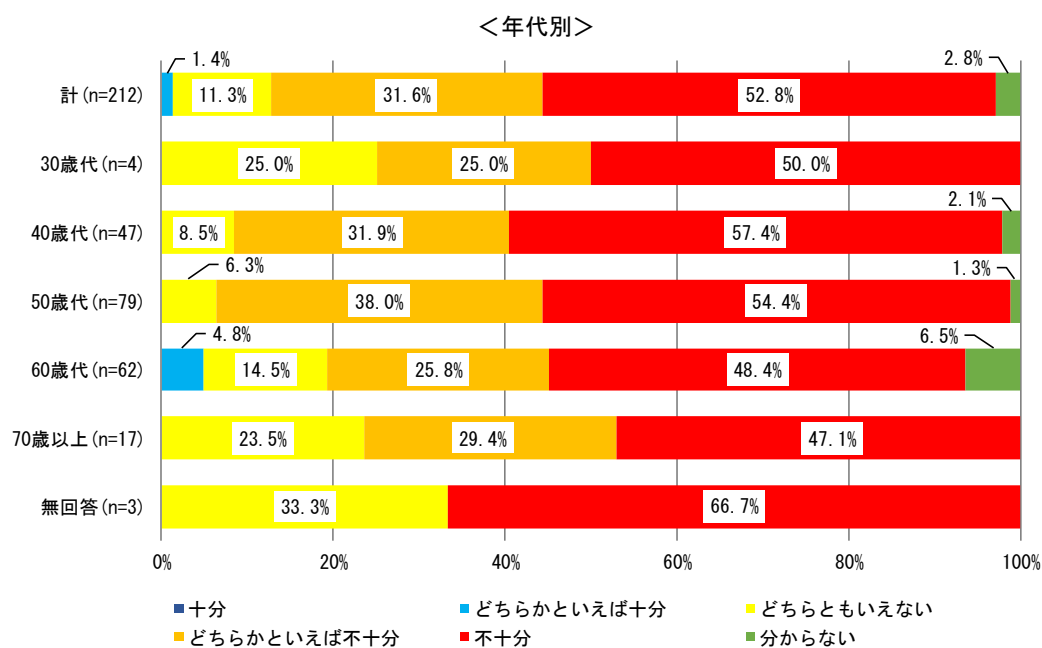
##### 【議員アンケート問1】

現在の国会における女性議員の数は十分と考えますか。

図表1



図表2



(注) グラフ中「無回答」は、性別又は年代について「回答しない」とした回答者とともに、性別又は年代を未入力とした者を含む。以下、議員アンケートにおいて同じ。

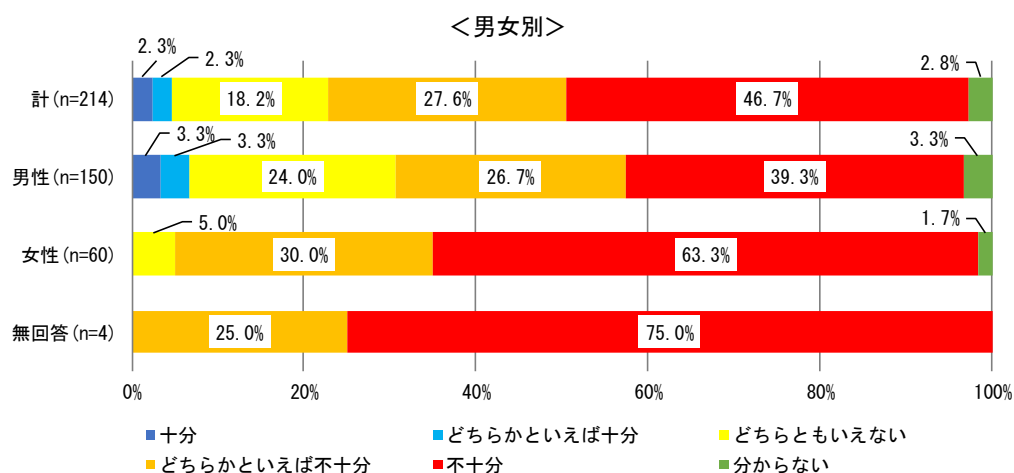
【議員アンケート問2】

(参考) 事務局：問2、問3

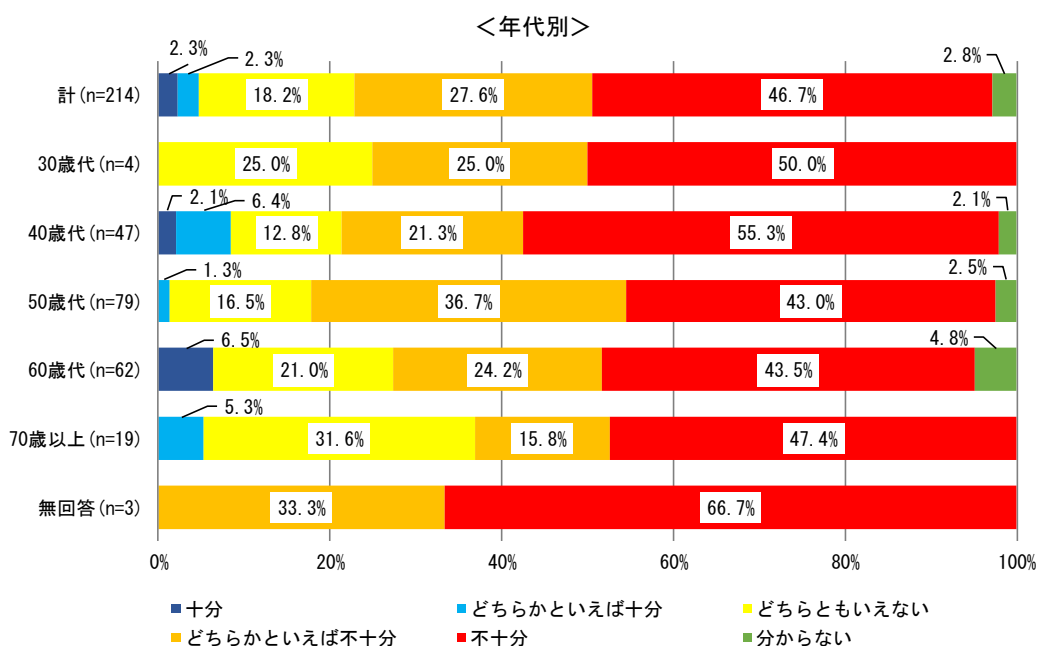
国会の要職に占める女性の割合は十分と考えますか。

《要職：議長、副議長、委員長、調査会長、憲法審査会・情報監視審査会・政治倫理審査会会長、各委員会・調査会理事、憲法審査会・政治倫理審査会幹事》

図表3



図表4

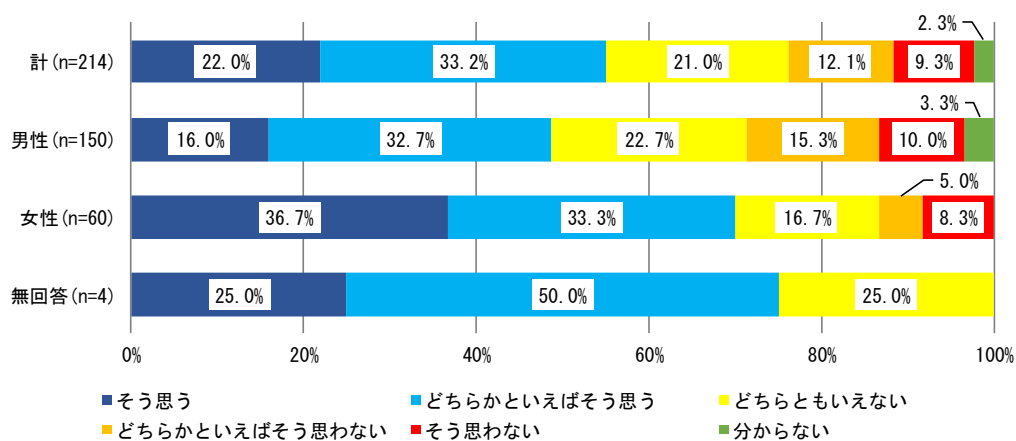


【議員アンケート問3】

国会への女性の参画拡大は妨げられていると思いますか。

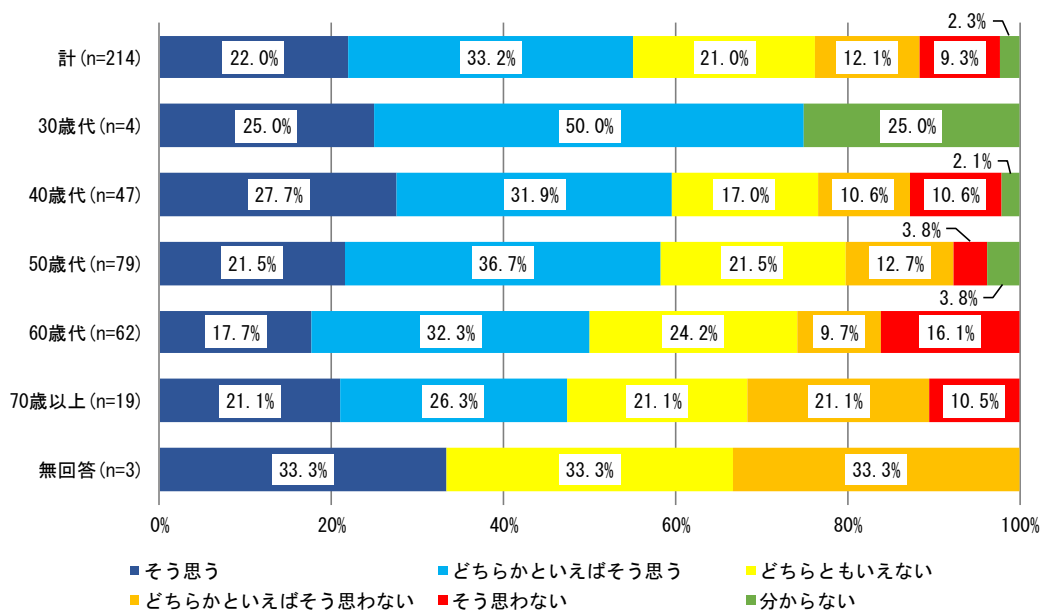
図表5

<男女別>



図表6

<年代別>



前問3でそのように答えた理由をお書きください。

<問3で「そう思う」と回答>

- そもそも女性立候補者が少ないので、女性の参画が進まない。若い男性の議員が多ければ、女性の登用が進むと思うが、実際は年配男性議員が極めて多く、女性の登用が難しい状況である。女性の議員枠を作ることも一つの選択肢と思うので、無理矢理にでも女性を増やさないと、女性の意見が反映されず、さらに少子化が進むと思う。
- 衆議院の一人しか選ばれない小選挙区、参議院の選挙区も一人区二人区など女性が候補者になりにくい選挙制度。高すぎる供託金もハードルとなっている。クォータ制など男女同数の候補者にする法的拘束力が弱い。家庭における無償のケア労働の負担が女性に大きい。
- 現職の大多数が男性である状況下で、新人として女性が立候補を検討できる余地がそもそも少ない。また、家事・育児の大部分を女性が担っている現状のまま、選挙に勝ち抜くために必要とされる地元での活動に時間を捻出するのは困難。
- 選挙制度上の課題と衆議院の小選挙区制は、現職の男性議員に優性になっている。また、育休産休が制度化されておらず、またその間の代理議員・代理投票等についての制度がないことも妨げになっている。
- リーダーは男性がふさわしい、政治は男性が担うもの、というジェンダーバイアスが日本では根強い。家庭生活との両立が難しい選挙制度、選挙活動、政治活動の実態から、女性候補が立候補し、当選し、キャリアを重ねるのが難しい状況にある。
- 選挙や議員活動について、女性に取り組むには無理がある慣習が多い。
- 選挙制度上の課題（政党が女性議員を増やすことについてのコミットメントの度合いがまだ低い。）候補者クォーター制も未導入。
- 女性の抱える問題をサポートする制度が不足しているから。選挙は男性が出るもの、として制度設計されているのではないかとの視点が大切だ。
- 現行の選挙制度や国会運営が、女性はもちろん障がい者の国会参加を難しくしているのはもちろん、現行の社会保障制度は女性や障がい者の国会参加のみならず就労を十分支えるものになっていない。具体的には、重度障がいのある女性は、就労中に重度訪問介護を利用できないため、不可能ではないにしても議員になりにくい。
- 選挙運動が十分にできにくい。(子育て、介護がまだまだ女性の仕事と思っている人が多い。子ども連れの選挙運動がまだ十分整備されていない)「女

は決断力がない」「女のくせに」などという偏見。

- 現行の選挙制度や国会議員の働き方を巡る制度が、子育て中の女性などが立候補し、活動することを難しくしている。
- 女性議員を増やすことを目的にした議員立法においても、女性議員を増やすための踏み込んだ内容になっていない。また、女性の国会議員の結婚、妊娠、育児等に対する支援等も不十分であり、仕事と家庭を両立できる環境には至っていない。
- 選挙制度および有権者の意識から、選挙区における女性の立候補、当選のハードルは高い。
- 日本の国政選挙の仕組みが候補者の国会議員としての能力や意欲を有権者に効果的に伝え、かつ、適正に評価されることを可能とする仕組みとなっておらず、かつ、女性が働くに際して子育てや家事を男性が分担する仕組みが十分に普及していない構造問題がある。そうした問題の上に、特に衆議院小選挙区選挙ではいわゆるドブ板選挙を強いる構造となっており、女性の国政参画を困難にしていると考える。
- 女性を国会議員にするための政党の意識と具体的努力が不足している。
- 選挙制度が、衆議院では小選挙区制度であり、参議院でも一人区が多数を占めていることが、女性の政治参加を妨げる要因になっている。
- まず国会議員になるための候補者選びのところで、政党にもよるが女性是不利なことがおおい。経済的背景、社会的組織の背景、また家族による反対、そして本人の個人的な意識の未成熟、この4つの要素が大変大きな壁とします。最低限、クォーター制度のようなものが必要とおもいます。それにより、上の4点の壁のほとんどはクリアーできます。
- 選挙自体が、相当の経済力を要し、供託金も含めてそもそも若い世代の女性はハードルが高い。仕事を進める上で大事な要路である懇親会、勉強会なのに、例えば ■子育て や、■そもそも女性が少ないため、あたかも女性が存在しないかのような下ネタを許容する風土・習慣が強く、女性にとっては不愉快なハンディが重なり、結果として女性が一人または少人数であることを強いられているから。
- 女性が国会議員として活動する環境整備が遅れているから。
- 国会の中で、要職につく女性が本当に少ないと思います。先日、衆議院の議院運営委員会の写真を見ましたが、全員男性でした。
- 候補者として手をあげたくてもケア責任との両立が難しい。資金もない場合が多い。地盤看板靴がものを言いがちな選挙に女性是不利な場合が多い。
- 政治活動・選挙活動にかかる資金の問題、家族の理解、政治に対するイメージなど。

- 国会に限らず、女性の社会参加そのものについて障壁が多いのではないかと。とりわけ、政治の分野においては、障壁は一層高いのではないかと感じる。
- 選挙期間中における候補者は家庭生活との両立が難しい。当選後の政治活動では、地元選挙区と国会との2重生活になる。以上の状況下では子育て世代の女性の参画が非常に困難。
- ①志を立てる壁②候補者になる壁③選挙の壁④両立の壁⑤継続の壁等、のりこえてものりこえても数多続く壁がある。
- 女性議員の絶対数、比率の深刻さは、女性参画が妨げられている証左。
- 各都道府県連との連携が必要。
- 現行の選挙制度や国会議員の働き方を巡る制度が子育て中の女性などが立候補し活動することを難しくしている。
- 女性は家事や育児の負担が大きく、立候補からハードルの高さが男性に比べると段違いに高い。また、家族や親戚、地域の反対により断念させられるケースが少なくない。
- 女性の政治参加を必ずしもよしとしない価値観を持つ国民が少なくないと思われるから。
- 家庭・子育てとの両立支援が十分とはいえない。選挙における男性優位が解消されているとはいえない。
- 結果として数が十分ではないから。特に、解散がいつあるかわからず計画が立てづらいなど私生活への負荷が高い衆議院が参議院より女性比率が低いこともそれを示している。
- 市議・県議の自民党公認候補になるのがそもそも困難で、実績を積んで国会議員候補になる可能性が見通せないから、志をあきらめる人が多い。
- 少しずつ改善はされていますが、トイレの場所（例えば第1委員会室近くの女性トイレが不便な場所）や本会議場の席が出入りしづらい（生理時など必然的に長時間は座ってられない）等の物理的な環境がある。代表質問の登壇の際、女性議員だと野次が多い。男尊女卑意識を持っている現職議員が多いと感じる。
- 例えば2022年の参議院選挙では、女性候補者は181人、33%と過去最多となりましたが、それでも立候補の段階で男性が多数を占めています。与党である自民・公明両党に至っては女性候補者は20%台でした。当選した議員における男女比も問題ですが、立候補段階での著しい偏りは女性の参画を妨げているものと考えます。
- 事実として国会における女性議員と国会の要職に占める割合が低いため。
- ハラスメントや性別役割分業意識が依然として残っているため、女性が立候補して議員として活動するまでに様々なハードルがある。

- 国政に限らず政治の場が男性を中心にして成り立っているため、男社会の理屈や思考や人間関係で回っている。選挙に勝ち抜くためには、それらに対する違和感をごまかしながら乗り切るしかない部分があり、そもそも、そういう社会に身を置くことにすら躊躇する。性差別の巣窟の様な場所に意を決して挑戦する感じ。そこまでの覚悟を求められること自体がおかしい。(しかし、女性がそれほどの覚悟を持って挑戦しなければならないことを、いまいち男性たちは理解していない。)
- 国政選挙における女性候補者が男性と比べて少ない。「女性」であることを理由に、国政選挙に立候補することをあきらめる女性がいる。国会議員の「産休」「育休」の議論が進んでいない。
- 政治分野における男女共同参画推進法が施行されてもなお、多くの政党(特に与党)が女性候補者の擁立にいたっていない。また、議院運営委員会の理事など、参議院全体に関わる意思決定機関に女性議員がほとんどいない。理事を複数出せる会派が、女性を積極的に議会の要職にあてる意識が欠落している。IPUの「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」には、家族的責任を考慮した会議日程、全議員を対象としたジェンダーに関する研修など掲げているが、日本の参議院では全く議論の俎上にのぼっていない。
- 社会的機運醸成が盛り上がっていない(家族・職場の理解など)。
- 現行の選挙制度や国会議員の働き方を巡る制度が子育て中の女性などが立候補し活動することを難しくしている。国会内の保育所の数が不十分である。
- 女性たちの関心が低いこと。

### <問3で「どちらかといえばそう思う」と回答>

- 質問の主旨が明らかではないので、とりあえず2(「どちらかといえばそう思う」)と回答。国会への女性の参画拡大には、さまざまな要素が関係しており、その改善が求められるところ、改善が進まない結果として参画拡大が妨げられているという事実は存在すると考えています。
- 会期中の審議時間が流動的。早朝から、夜間までかかる場合があるのに加えて、直前まで決まらず、家庭との両立が難しいため。性別役割分業意識が潜在的に存在する。女性の社会進出は進んできているものの、未だ出産・育児の問題で潜在的な意識としては解消されていない。その結果、政治家人材としての成長の機会を失ったり、政治への関心や挑戦する意欲が生まれづらいと思われるため。
- 日本は政治のみならず社会全般において引き続き男性中心的、家父長的な

伝統が色濃く残っているため。

- 国会だけでなく日本社会における女性参画の妨げになるものがある。「年収の壁」とよばれる社会保障・税制における配偶者控除、企業における家族手当など世帯での社会保障の負担と給付の制度があり世帯主である男性の所得を主として妻である女性の家庭内労働でケアをしていくことの転換がしきれていない。国会への参画について。選挙制度においては、公選法第137条での子供の選挙運動の参加が認められていないことを理由に子連れ選挙として通報される、保育園での預かりが選挙運動・政治活動では就労として認められなかった経緯がある（今回一部解消）。これまでの行事への顔出し・握手の数ありきの選挙運動・政治活動も性別役割分担がある日本では困難。
- 党の都道府県連の選挙対策委員会に女性がいない（少ない）ため、候補者の決定プロセスに女性の意見が反映されていない。
- 性別役割分業が未だ根強い中で、女性が政治参画する土壌ができていないから。
- 参画しにくいハード、ソフトの障がいがある。
- 段階的にはすすんでいるものの、多様な国民の意見を政治や制度に反映していくためには、より多くの様々なライフステージにある女性の参画が必要。
- 女性が候補者として立候補する段階でさまざまな障壁があり、議員活動においてもハラスメントの問題や出産・子育てをしながら活動できる環境が整っていないなど各種課題が存在しているため。
- 政党によって男女参画の取り組みに大きな差があるため一概には言えない。
- 立候補するにあたり、資金、活動時間、家族の理解などのハードルがある。
- 男性による威圧がある。
- 比率の伸びが低いから。
- 候補者の選定過程、比例区や複数定数選挙区での参画拡大の努力の余地がある。小選挙区でも積極的擁立の戦略があつてよい。
- 様々な障害がある。
- 役職などへの登用が消極的。
- 現在、女性の国会議員はゼロではありません。そういう意味では、女性の参画が完全に妨げられているものではありませんが、まだまだ少ないのが現状です。とりわけ、現行の選挙制度、国民の意識のなかで、選挙に勝ち抜くためには、早朝や休日などもふくむ宣伝活動等で露出を増やす必要があります。それは、多くの家庭の中で育児や介護の責任を負わされていて、早朝や休日等の対応が困難な女性にとって不利になりやすい条件であると



考えます。それぞれの家庭の中での男女の役割分担を見直したり、候補者の生活を支援する各政党の取り組みが求められます。また、宣伝等での露出度ではなく、その人本人の政策や実績を公平に評価して選ぶことを基本とする、政策重視の選挙制度に切り替えていく必要があると考えます。また、国会の委員会等の日程そのものも流動的で、場合によっては翌日の日程が直前までわからなかったり、突然、深夜国会となるなど、子どもの保育園や学校行事を前提とした日程を組みづらい問題もあります。産休等で国会を休んだ場合に、法案への賛否を含む意思表示を行えないことなど、様々な家庭的事情を抱えていても、その他の議員と同様に議決権等を示せる工夫も必要になると考えます。

- 制度的に参画が妨げられているとは思いませんが、従来の男女の性別役割分担意識により、女性が選挙に立候補することに高いハードルがあると考えます。
- 現在の選挙制度や慣習においては、育児が生活の中心となる子育て世帯が政界に挑戦することが非常に難しいと感じるため。
- 現在の日本では、まだまだ女性に育児や家事の負担が偏っているから。
- 家事や子育ての負担が女性に偏っている現状の改善が不十分。それを補う制度も未整備。
- 育児や家事は主に女性の役割だという文化がまだ根付いており、女性が政治に参画しようとする、家族や親族周辺の理解が得にくい状況にまだある。また女性が立候補するにあたっては犠牲にすることが非常に多い。
- 環境が整っていない。
- 意欲や能力を持つ潜在的な国会議員候補者が、家庭との両立等、実際に議員に立候補し、政治活動に従事しやすい環境整備が政治分野、また日本社会では十分でないことにより、女性の立候補者が人口比よりも少なくなっている現状があるため。
- 現在の議員としての働き方は、週末等も関係なく時間的拘束が多く、配偶者による支援が不可欠である。女性議員の場合、男性配偶者の理解と協力が重要であるが、こうした環境が整っているケースは少ないと思われる。
- 選挙制度や後援会活動が、女性の生活スタイルや子育てと両立しないと考える人が多いと思います。
- 選挙活動、議員としての職務遂行において、女性が自由に活動しにくい環境や慣習があると思われる。
- 子育てや仕事との両立、選挙にお金がかかること、周囲の理解等、いろいろな障壁が存在している。
- 世襲などの風潮が依然として残っていること。出産など男性にはない女性

特有の事情が、議員活動を行うに当たってルール化などに配慮されていないこと。

- 子育て、出産に対する理解、支援が不足しており負担が大きい。資金面での不安も大きい。
- 女性議員を積極的に候補者とする機運が主要政党においてまだまだ足りないことから、国会への女性参画が進みにくい。また、妊娠・出産・育児と議員活動の両立が困難な状況も、障壁になっている。
- 国会議員としての昼夜問わずの活動があり、負担が多い慣習が女性参画を阻害している節がある。社会的理解の構造変革が必要。
- 家事育児は女性がするもの、又は政治は男の仕事と言う社会的概念が根強く、周囲の理解・協力が得にくい。
- 参画の前提となる社会における女性の活躍状況が十分でないため。
- 妊娠・出産・子育てなど家庭との両立が難しい。議員活動に従事しやすい環境整備という点で、日本社会全体としてもまだまだ課題が多く、女性の参画拡大が妨げられている。
- 社会の多くの場面で未だ男性中心が主流となっている。また、これを変えようとする勢力も偏っており一般的な支持を得られていない。
- 選挙に立候補するにあたり、女性の方が社会的な障害が大きい。
- 文化的・慣習的な政治風土は、男性が構成要員として多数を占めており、候補者として手挙げする場面や選ばれる場面に女性がいないことが常態化している。
- 現在の性別役割分担意識や、社会の風潮により、まだまだ女性が議員に手を挙げるハードルは高いと思われる。
- 選挙制度や現在の選挙区を基にした政治活動は、出産・育児を行う女性が行いにくいものとなっています。また、国民が抱く政治家へのイメージも（政治家は国民へ奉仕するもの。育児などプライベートなことを理由に休むことは許されないなど）、弊害になっている可能性があります。
- 生活の中にジェンダーに基づく役割分担意識が根強く残っているところがあり、結果的に政治の世界に挑戦しようとする女性が増えないことになっているから。
- ジェンダー平等に対する、日本人の考え方、意識が低いため。
- 政治全体ではなく、国会と限定するならば、県議会よりは参画機会があると、数字上は判断できるため。
- 女性が選挙の候補者になることは大変難しい。その受入れ体制が整っていないから。
- 選挙と家事、育児、介護など、一般的に現在の日本で女性が主な役割を担

わされている事との両立の問題。票ハラ、セクハラなど女性特有の問題も立候補をためらわせる原因となっている。

- 子育て・介護などが負担になっている。選挙にお金がかかりすぎ費用を準備できない。
- 選挙を考えると子育て支援などの一層の充実が必要
- OECD加盟国議会の女性議員比率、G7諸国議会における女性議員比率の推移を見ると、日本はかなり低いから。
- なし
- 女性候補は増えていると思うが、家事や子育て、介護といった負担が女性に偏っていることは事実としてあり、政治活動、選挙での活動に困難があると感じる。そもそも立候補が困難。それは社会的な問題だけでなく党内の問題、供託金の高さや選挙にお金がかかるなどの問題もあると考える。
- 女性の国会への参加を拡大する努力は行われてきてはいるものの、選挙制度の小選挙区制によって女性の当選を妨げている。衆議院で約1割、参議院は約2割でも定数1の選挙区が圧倒的であり極めて少ない。
- 妊娠、出産、育児での会議欠席は容易とはいえないし、女性議員が女性特有の事情で欠席することが容認されているとは思えない。
- 賃金格差やジェンダー（社会の）役割分担の呪縛等、周囲からの理解がまだ得られていない。
- 国会議員の数が男性議員より少ないため。
- 立候補者数と当選者数は増加傾向だが、人口構成上、本来であれば、半数に近い割合で女性議員が誕生すべきだが、それには程遠い現状のため。
- 立候補者の女性の割合も十分とは言えない。
- 家事・子育て等、女性に負担が多い。
- 地方議会でも首長でも、絶対数が足りない。その地域含め女性の割合が少ないから。
- 子育て・育児との両立が難しいことから。
- 選挙に立候補するための女性ならではのハードルがある。子育てとの両立、家族の理解、資金面の問題、ハラスメント被害など。また、候補者を選ぶ立場の人たちに男性が多いため、どうしても男性優先で選ばれる傾向が強い。
- 衆参両院の選挙区では既に現職議員が存在し、その大半が男性であるがため、新しく女性を候補者にする選挙区が圧倒的に少ないこと。
- 自民党に限って言えば、2の「どちらかといえばそう思う」になる。自民党において女性は厳しい選挙区に鉄砲玉として使われる事が多く（世襲の女性を除く）、安定した地盤は世襲で男性の候補が出ることが多い。国会で

多数を占める自民党において、国会への入口の選挙の前の候補者選定の時点でのこの状況は、国会への女性参画拡大が妨げられている実態だと考える。親や身内と同一選挙区での世襲立候補を党が明確に禁止すれば、女性の国会への参画機会はかなり増えると思う。必要なのは結果の平等ではなく、機会の平等。

- 家事・育児等との両立、経済的、自他の心理的なものに多くの妨げがあると思っている。その要因の多くは、社会に根強く残る性別の役割分担、女性はこうあるべきだという固定概念によるものと考ええる。
- 諸外国から比べて女性議員の比率が極めて低い。とりわけ小選挙区制がその壁となっている。
- 妊娠・出産など女性特有のライフイベントに対応した、フレキシブルな働き方が許されない空気があり、また施設（休憩所・託児所）も十分とはいえないと感じる。

#### <問3で「どちらともいえない」と回答>

- 具体的に把握していないから。
- どちらともいえないと思ったから。
- 女性の参画の状況についてはそれぞれの個人の事情の積み上げであり、一概に言えないのではないかと考えている。
- 現実的にそのように感ずる。
- 「国会」へのという、特定分野だけに限ることではないため。
- 女性の参画自体が積極的に妨げられているわけではない。しかし、積極的に参画しやすい状況が社会的に整えられているわけでもない。
- 参画を妨げる具体的な事由がない。
- 国会においては、女性が活躍しやすい環境整備が必ずしも十分であるとまでは言えないため、まずは環境整備の取組を加速すべき。
- 自民党の公認選定では、女性を積極的に選出する傾向にある。他方、いまだに選挙戦では気力体力を要するなど男性が有利な面もある。
- 憲法上妨げられてはいないが、風土や選挙のあり方で女性が出にくい事は感じている。
- 女性参画のための様々な検討を行っているところ。
- 以前は、資金不足や政党へのアクセスの難しさがあったと思いますが、今はそのような壁は低くなっていると考えます。
- 努力目標にすぎず実施が各政党に委ねられているが、候補者に占める女性の割合の向上や家庭生活との両立支援にむけた取り組みが行われているから。

- 自民党においては、現職に男性が多く「現職優先」ルールであるので急に女性候補を増やすことは出来ない。ただし各党ともやる気があり一定の適性があれば女性候補をとりたい意向はあるので「妨げられている」とも言い切れない。
- 女性参画拡大の意識は高まってきており、妨げる要因は左程ないから。
- 国会の仕事と家庭の両立は非常に大変だと思う。またそもそも女性が選挙に立候補するにあたって家族の説得など男性と比べてハードルが高い。
- 制度（法律）的には男女で差はない。社会的には障壁が存在していると感じる。
- 具体的な参画拡大の事案は承知していないが、実際にまだまだ不十分な女性議員の数を鑑みれば、何らかの要因があると思われる。
- 女性の参画を困難にする具体的な事項の改善に取り組みたいと考えています。
- 議員は選挙で選ばれるため。
- 政党による新規公認などは女性優先になっていることも多く、交付金などもあるため。
- 総数は少ないが、そもそも女性が候補として指向している母数が分からない。
- 参画拡大を妨げる要因に関する検討が不十分であり判断できない。
- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- 国会議員の男女比は日本は他の先進国に比べて低い、人数が少ないことが女性の参画拡大が妨げられている直接の理由としての反映なのかは明確な裏付けがないため妨げられているとは言い切れない。が、しかし無関係ではないとも思う。
- 女性だからという理由で参画が妨げられているとは思わない。
- 被選挙権には男女の格差はない。
- 選挙で選ばれる人が男性である事実。

### <問3で「どちらかといえばそう思わない」と回答>

- 基本的に能力主義なはずであり、その中においては気をつけているように思われる。
- 2022年参議院議員選挙において、自由民主党として女性候補者を増やしている。
- 参議院における女性議員の割合は増加傾向にあるため。
- 各政党で女性議員を増やすための方策がとられており、徐々に女性議員は増えている。

- 日本の現代社会は、女性の社会参画に合わせて国政への女性の参画が徐々に拡大していて妨げられているとは思わない。
- 妊娠等の女性のみである特別な理由以外には、政治活動は選挙を通じて行われるものであり、国会議員としてどのようなライフスタイルを選び、どのような影響が出るかに、男女の区別はないから。
- 社会的に制約があるわけではなく、その地域や当事者の周辺環境における影響によるものとする。
- 選挙で国民が選択しているため。
- 機会の平等は確保されている。
- かつては、男性優位の政治文化、女性は家庭を守るものだという社会的期待など様々な要因が、国会への女性の参画拡大を妨げてきたことは否定しない。しかし、今日は改善が進んでいる。その理由は、女性が政治に参加しやすい社会環境が整備されつつあり、また、少なくとも自民党は女性候補者の擁立を積極的に行い、女性議員の育成や支援を行う制度をすすんで整備しているため。
- 参議院前議長は女性を登用されたり、各委員会でも女性の活躍が見られているから。
- だれも妨げているとは思わない。
- これまで妨げとなっていたものの改善が進んできているから。
- 制度上の男女平等は確立されていますが、積極的な施策はいまだ不十分な部分もあると認識しています。
- 日本における女性が活躍できる社会情勢そのものの問題であって、国会に限定した妨げは感じない。
- 妨げるものはないと思うから。
- 特に具体的な妨害要因が存在するとは思わない。
- 候補者を選定するにあたっては女性の参画拡大に関して努力している。
- 妨げられている、という外的な圧力という印象を与える表現に違和感を感じるため。
- それぞれの政党で公認候補者として選挙に出馬し、役職でも活躍している。
- 国会内での役職や質問機会には、各党積極的に女性登用をしている。
- 能力、人柄次第。

### <問3で「そう思わない」と回答>

- 最近の選挙では、女性であることがある程度有利に働く風潮にあると感じるから。
- 候補者決定プロセスで妨げることがなされていない為。

- 国会内で男性上位と言うことを感じたことが無い。
- 女性を当選させるかどうかは有権者の判断によるものであり、その結果について良し悪しを申し上げる立場にない。
- 立候補の機会は確保されている。
- 女性議員がそもそも少ないので要職に就く女性議員も少ない。
- 選挙での立候補は増えている。
- 妨げられている実態を把握していない。
- 自発的に国会に関わろうと思えるほど、すべての国民に門戸が開かれているとは言えない。本人が意欲をみせても、家族や周囲の偏見や反対により、道を閉ざす方がいることは理解している。
- 意思決定の場に女性比率が圧倒的に低いためと考える。
- 参画の機会は平等に開かれており、女性を妨げる根拠規定は無い。
- 既にその機会は与えられている。

#### <問3で「分からない」と回答>

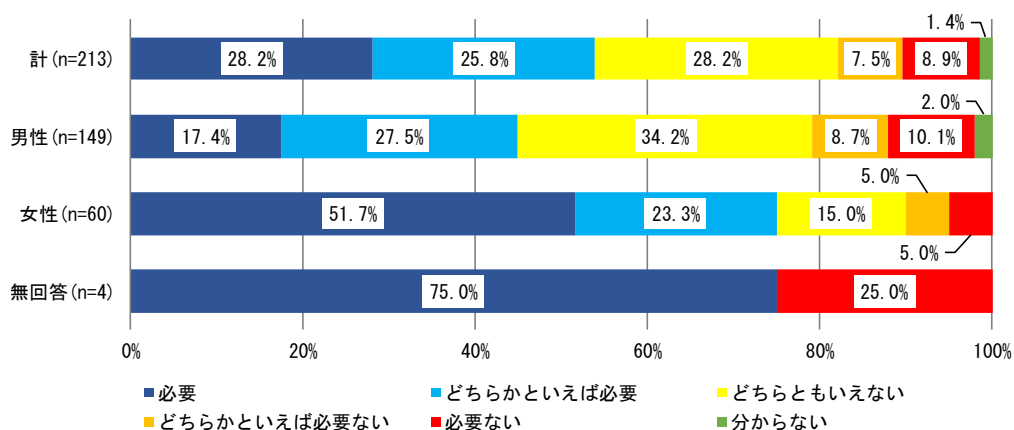
- 産休等による制約が認められると同時に、女性候補者に限定した追加の金銭的支援も認められるため
- 実際に増えているから。
- 参考資料が見れないので、調べないと詳しくはわからないが、不十分なながらもクォーター制の法律が制定されたり、一見、増えているようにも思えるから。

【議員アンケート問5】

一定数の女性の議員を確保するための仕組み（制度）は必要だと思いますか。

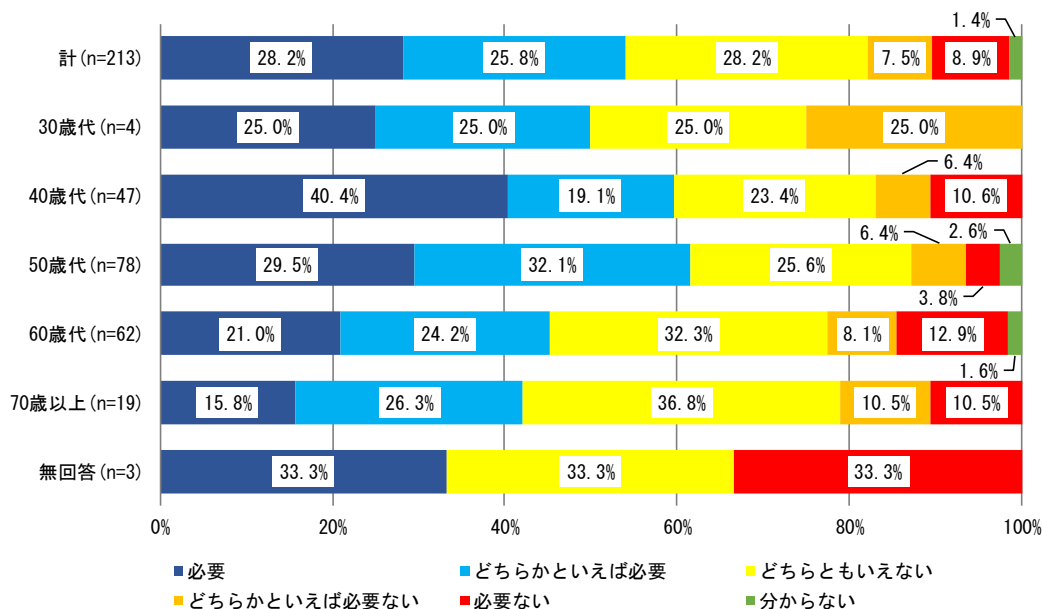
図表 7

<男女別>



図表 8

<年代別>





## 【議員アンケート問6】

(前問5で「1：必要」「2：どちらかといえば必要」と答えた方のみ)  
一定数の女性議員を確保するためには、どのような仕組み(制度)が必要だと考えますか。自由にお書きください。

《参考：クオータ制(割当制)：積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度など》

### <クオータ制・積極的改善措置・パリテ(問10参照)等に関する回答>

- クオータ制
- 一定の女性議員割合が確保されるまでは、クオータ制の導入を行うべきだと考えます。
- クオータ制の導入。小選挙区制度の廃止。供託金の思い切った引き下げ。
- クオータ制。まずは比例区からでも導入すべき。
- クオータ制の導入や、政治分野における男女共同参画推進法を改正して男女候補者数を均等とすることを政党に義務づけるなど、実効性をもたせること。
- クオータ制や、政党の目標を実効性のあるものとする。
- 一定の期間や目標数をくぐる必要はあるが、クオーター制。衆議院の中選挙区制のようなものも必要。
- クオータ制無所属候補が「選挙を戦えるための様々な支援(金銭面、メンター制度等)議員の出産・育児・介護等のための環境を整備する法制度。
- クオータ制などの制度を導入することで、女性議員を発掘することに消極的な意見を持つ方々にも、必要性を認知することができる。
- 候補者クオータ制
- クオーター制の導入は検討すべきではないか。
- クオータ制は女性議員を確保するだけでなく、障がい者など過少代表の状態にあるマイノリティの議員を確保するために必要だと考える。また重度障がいのある女性も議員として活動できるよう、重度訪問介護を就労でも利用できる制度改正が必要。
- クオータ制、パリテ法等。
- クオータ制、男女ペア立候補。
- 国政選挙における女性候補者擁立の目標設定の義務化・比例代表制中心の選挙制度への変更。
- 政治分野における男女共同参画推進法の立法趣旨に沿い、パリテを実現する。具体的には、政党の努力義務とされている女性候補者擁立の目標設定を、ク

クオーター制の導入などで義務づける。民意をただしく反映するとともに女性議員を増やす力にもなる比例代表制中心の選挙制度に改革する。高すぎる供託金を引き下げる。

- クオーター制度は最低限必要と思われます。女性の政治参画をはばむ4つの壁を越えるには必須です。
- 努力や配慮義務では実現できないことは、これまでの取り組み結果で明らかです。クオーター制など実行ある制度を導入すべきです。
- クオーター制の採用。
- 現行の選挙制度においてクオーター制を導入しても効果は限られているが、それでもなお何らかのポジティブアクションは必要。
- 1 / 4のクオーター制は必要と考えます。一定数の女性が議員となることで、半ば強制的に働き方の修正、例えばオンライン化の促進等が進むと思います。
- クオーター制が必要だと思います。
- クオーター制の導入
- クオーター制など
- クオーター制、女性議員数に応じた政党交付金制度、女性候補者均等“義務化”（罰則あり）、比例優先枠の活用、国会審議等のオンライン化、両院による政治スクール、両院による積極的な情報発信、公職選挙法の改正（第137条）。
- 小選挙区制の廃止、供託金の引き下げ、クオーター制の検討、妊娠・出産・子育て・介護などと議会活動・社会活動が両立できる条件整備・議会改革、ジェンダー平等社会の実現。
- 党の強い覚悟でクオーター制を導入すべき。
- 選挙制度の見直しにより、社会的地位が高くない女性も立候補できる制度の導入をする必要がある。社会的地位が高い「女性」を単に女性にカウントするだけでは民主主義の実現とは言えない。
- 一定の期間、クオーター制の導入を実施することはやむを得ず、必要な対応だと考える。今の対応の延長のままでは今後10年から20年現状は変わらない。
- 女性議員の割合が一定の水準に達するまでの間は、クオーター制を導入する必要がある。
- 候補者擁立に際し、まず3人に1人は女性とし、ゆくゆくは男女比を同数にしていく。
- クオーター制、政党助成法による仕組み。
- 議員活動と家庭との両立支援。政党ごとの女性候補者比率の数値目標の設定・検証。

- 強制力を伴ったクオータ制。
- 比例区での、割当制の導入が必要だと考える。
- パリテ（男女議員同数化）に取り組むべきです。そのために、現在は政党の努力義務とされている女性候補者擁立の目標設定を、国政選挙においては義務とすべきと考えます。
- 女性比率を上げるための手法としてクオータ制度等の導入を検討すべきと考えます。女性の割合をただ上げるだけで良いのかという意見もありますが、女性特有の生理や月経困難症等が選挙などの重要な時期に訪れる可能性がある事で、本来優秀な女性が高い地位につけなくなるケースが多いと想定されるため、女性には下駄をはかせてでもチャンスを与えるべきです。
- 男女ペア立候補を導入して女性議員数が増えたフランスの例は参考になると考える。
- 女性・若年層・マイノリティの議員を一定数割り当てる制度。割り当て制度を作らない限り、この強固な日本の男性中心の政治は変わらない。
- 候補者における「クオータ制」を導入する。
- 政治分野における男女共同参画推進法が、政党に課した努力義務について、各政党がどのように努力義務を果たしたのか、国民に対するなんらかの報告を行うことがまず必要。女性候補者の擁立、当選可能な位置につけるージェンダー平等の議会にするには、国際的にもこの2点しかない。「当選可能な」ということでは、比例代表を中心とした選挙制度でなければ困難。優先順位としては、選挙制度改革の議論に、1票の格差の解消とともに女性議員をいかに増やすかをテーマとし、政党の努力義務であっても「クオータ制」に向けた議論が求められているのではないか。
- クオータ制（割り当て）を導入し、男女の候補者数もできる限り均等にすべきである。
- 女性だけではなく、障害者や性的少数者などについても比例制やクオータ制を導入し、女性も含めた多様な人材が立候補・当選しやすくなるような環境を整える必要がある。
- 法律化する。
- 女性が議員活動しやすい環境整備政党ごとの女性の積極的な登用、積極的な女性候補者の擁立。
- 比例で女性を優遇する。
- まず各政党が女性候補の割合に関する目標設定を行い実現に取り組むべき。同時に、より生活に密着した地方議会での女性議員の比率を増やしていくことなどにより、国政における女性の進出につなげていくべき。
- クオータ制の導入が必要。女性国会議員を増やすためには女性議員の裾野を

拡げる必要がある。地方議会においてもクオータ制を導入して、人材育成を行うことが10年後に結果となって現れるものとする。

- アファーマティブアクションが必要だとは思いますが、クオータ制が最善かどうかは、現段階では判断がつかない。例えば、政党主催の政治塾に女性が参加しやすいやり方を取り入れたり（場所、時間、オンラインの利用等）、政治家秘書に女性を多く任用するため秘書勤務条件の改善などもあるだろう。国会にいきなりクオータ制を導入することには抵抗がある。国会議員の適性には男女の別なく、人間としての資質が問われると思うからである。クオータ制の前にやれることはあると思っている。
- クォーター制度。ただし、男女共通の国会議員としての資質を確保するための措置（当選後の研修制度など）と一緒に導入することが望ましい。
- 比例で優遇する。
- クオータ制を目指して議論を進めることが必要だと思います。とくに、有権者の多様な選択が反映されない小選挙区制度をあらため、比例制度中心の選挙制度にしていくことが、女性を含めた多様な属性を代表する議員を国会議員として選出するために必要なことだと考えます。そして、上記で述べたように（問4回答：現在、女性の国会議員はゼロではありません。そういう意味では、女性の参画が完全に妨げられているものではありませんが、まだまだ少ないのが現状です。とりわけ、現行の選挙制度、国民の意識のなかで、選挙に勝ち抜くためには、早朝や休日などもふくむ宣伝活動等で露出を増やす必要があります。それは、多くの家庭の中で育児や介護の責任を負わされていて、早朝や休日等の対応が困難な女性にとって不利になりやすい条件であると考えます。それぞれの家庭の中での男女の役割分担を見直したり、候補者の生活を支援する各政党の取り組みが求められます。また、宣伝等での露出度ではなく、その人本人の政策や実績を公平に評価して選ぶことを基本とする、政策重視の選挙制度に切り替えていく必要があると考えます。また、国会の委員会等の日程そのものも流動的で、場合によっては翌日の日程が直前までわからなかったり、突然、深夜国会となるなど、子どもの保育園や学校行事を前提とした日程を組みづらい問題もあります。産休等で国会を休んだ場合に、法案への賛否を含む意思表示を行えないことなど、様々な家庭的事情を抱えていても、その他の議員と同様に議決権等を示せる工夫も必要になると考えます。）、現在の「べからず選挙」とも言われるような公職選挙法を抜本的に変えて、ともすれば露出度や知名度でしかたたかえないような選挙ではなく、その候補者や属する政党の政策や、候補者本人のこれまでの実績を公平に評価できる選挙の仕組みを整え、家庭的責任を負っていても同じ土俵で選挙をたたかえるような選挙制度に変えていく必要もあると考

えます。そして、各政党が女性候補を擁立すること、その支援体制を充実させることも重要です。

- 国民からの信任、議員として能力・資質等が備わっていることを前提にクォータ制などの仕組みを検討することも一案。
- クォーター制など、人数や比率で縛るのではなく、平素からの女性を対象とした政治塾の実施や、公募や候補者選定プロセスにおける女性層への周知徹底を図るなど、希望する女性が挑戦を検討するのに十分な時間と機会の創出に努める。
- 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律に定められているような、各政党の取り組みを促す仕組みは重要と考えます。選挙制度におけるクォータ制等の割り当てについては、機会の平等を確保するという立場から、適切でないと考えます。理由としては、選挙の代表性を踏まえると参議院選挙区選挙、衆議院小選挙区においてはクォータ制を定めることが有権者の選択肢を狭めることとなり、適切でないと考えます。参議院比例区、衆議院各比例ブロックについては、クォータ制で枠を設ける形が考えられますが、公平性を担保するため制度設計には慎重な検討が必要と考えます。ただし、各政党が内部的な取り組みとしてクォータ制を取り入れることについては、政党の判断としてありうるものと考えます。
- クォータ制導入の検討や議会活動をしながら子育てができる環境の整備等。
- 議員数確保という視点では、政党におけるポジティブアクション（候補者育成支援など）が必要。
- クォータ制。また各党の積極的な女性候補者の擁立増。
- 参議院の場合、比例区のクォータ制を導入。
- 中長期的には、割合目標を段階的に設定していく。
- 定数に対し、いくつかの条件を追加し比率を考慮することも考えられる。
- クォーター制も一案だと思います。
- クォータ制をはじめ、政党による支援など。
- 憲法上の平等原則に抵触しない限りでの何らかのポジティブアクションが必要。
- クォータ制は選挙制度とも絡みますが、各政党が比例区において一定の割合を当てはめることは一つの考え方だろう。
- クォータ制も1つですが、もう少し緩やかな方法でも、何らかの仕組みは必要だと考えます。意識をするだけでは増えないことは、ここ数年の状況をみれば明らかです。
- クォーター制などの導入検討の必要がある。
- 政党内でのルール

- 一定数になるまではクオータ制を導入するなど。ただし、一定数に達したら廃止すべき。
- クオータ制の導入も一つだが、選挙制度の小選挙区制は女性が当選しにくい制度であり、小選挙区制を廃止し、比例代表制を行うことができればより女性を多く増やす事につながる。
- ただ増やせば良いのかという話でもなく難しい部分もあるが、(議会がさらに社会を反映していくため) これまで増えてこなかった現実を考えるとクオータ制といった手法も必要かと思う。
- どちらかといえば、と条件付きなのは、理想は自然と女性の増えてない以上は、なんらかの制度やルールが必要と思う。
- クオーター制の導入、各政党の候補者に占める女性割合の引き上げやジェンダー平等に配慮した情報公開など。

#### <その他>

- 選挙制度の見直しにより、社会的地位が高くない女性も立候補できる制度の導入をする必要がある。社会的地位が高い「女性」を単に女性にカウントするだけでは、民主主義の実現とは言えない。
- 固定的な性別に基づく役割分担意識や責任能力に対するバイアスにより、これまで女性に政治参画の機会の平等がなかったことを勘案して、各政党において、一定の期間、女性の人材が十分にプールされるまで、集中して女性に特別に機会を設ける取り組みを採用すべきと考える。
- 今は党の自主的な努力に任されており、まずはその検証が必要ではないか。全体の問題にしていくことが必要。
- 女性国会議員が増える環境づくりが必要と思うが、具体的な方策について、現時点では考えが及んでいない。
- 多様な審議のために、女性議員の参画は必要である。しかし、数的制限を設けることは、単なる目的化してしまうため、好ましくないと考えるので、どれだけ女性が参画しやすい環境づくりを進められるかが必要と考える。審議時間の変更：早朝から、夜間までとなる審議の是正を行うとともに、直前に審議時間が決定・変更することがないようにすることが必要である。オンラインでの参加やリモートでの投票・採決も認めることが必要である。
- 公的制度ではなく、政党の方針で改革すべき。
- 政党からのバックアップ、会議形態の多様化など。
- 現状では、まず、今ある法に基づき、男女の候補者の数ができる限り均等となるよう尽力することが必要と考える。
- 杉並区議会などは女性で議席の半数を確保となったように、国会も女性半数

は男性現職の引退に伴って時間の問題だと思うが、それでも大選挙区ではないため時間がかかる。まずは立候補休職制度があると覚悟のハードルが低くなると思う。

- 女性議員を確保するための必要な制度として、女性が選挙に出馬しやすい環境を整えるサポート体制の仕組みを確立することが必要だと思う。
- 議員だけでなく支えるスタッフ（政策秘書的な役割）を増やしていくことも大切と考えます。当選してからが大切だと思うから。
- 遅い時間まで託せる託児所の設置。
- 党での候補者のリクルートで女性を優先的に採用する。

<問5で「3：どちらともいえない」と回答>

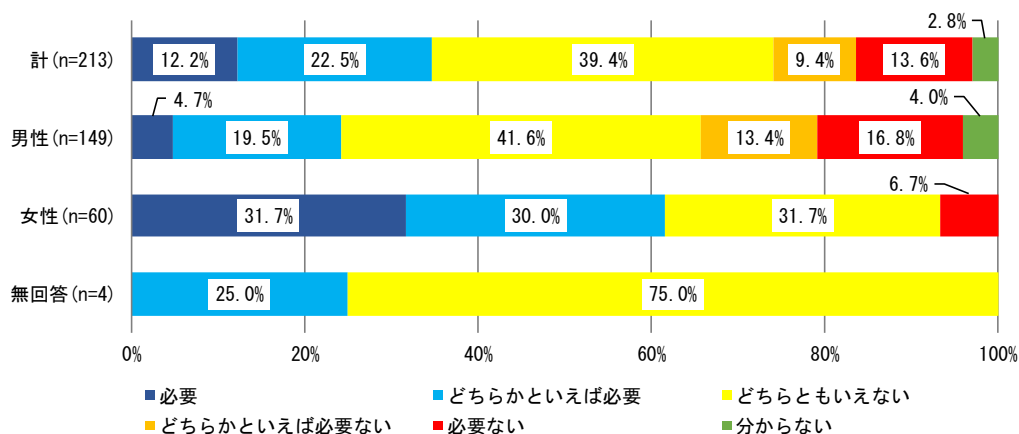
- なし

【議員アンケート問7】

国会に、女性が要職に登用されることを保証する仕組みは必要だと考えますか。

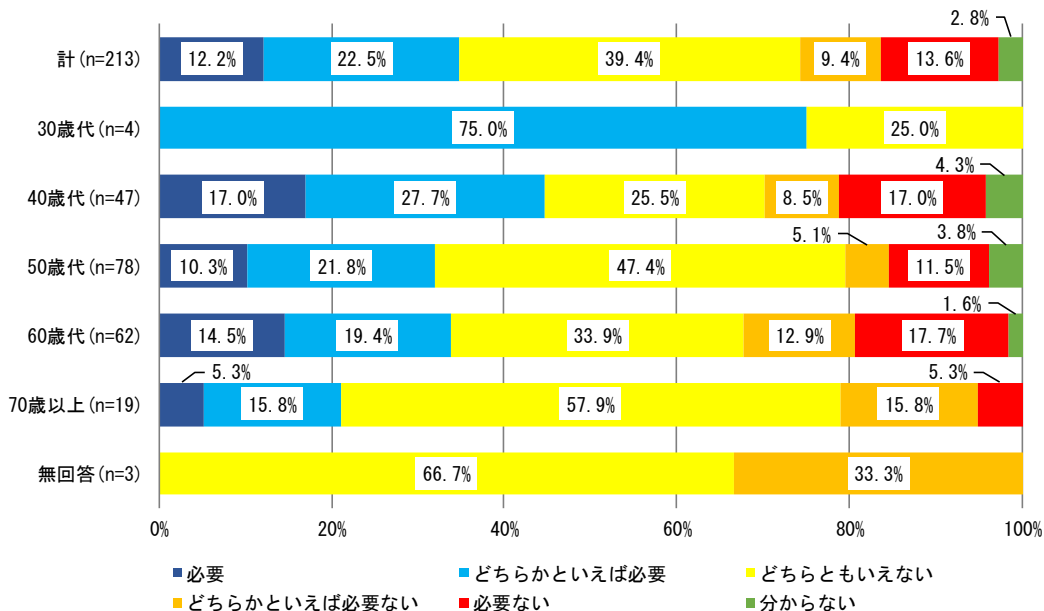
図表9

<男女別>



図表10

<年代別>





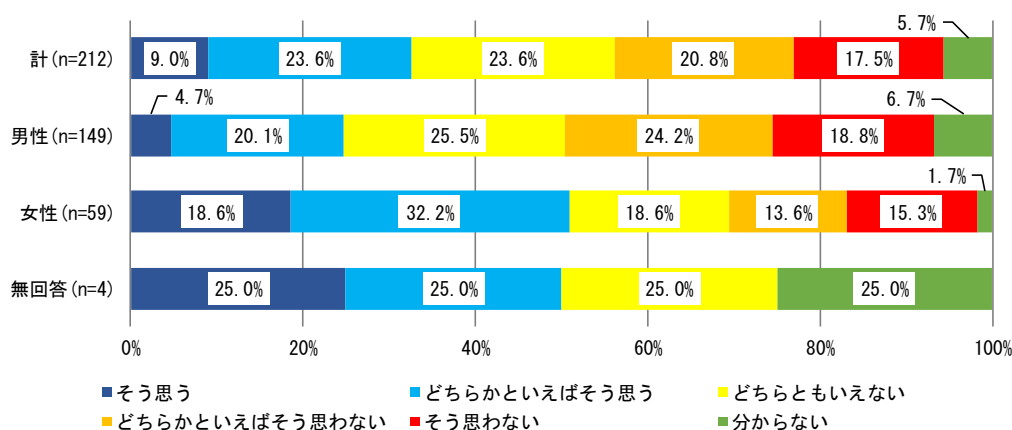
【議員アンケート問8】

(参考) 事務局：問4、問5、問6

女性が持つ関心事に対する固定観念（社会・家庭問題、児童福祉など）により委員会の委員構成が影響を受け、結果として、特定の委員会に女性委員数の偏りが生じていると思いますか。

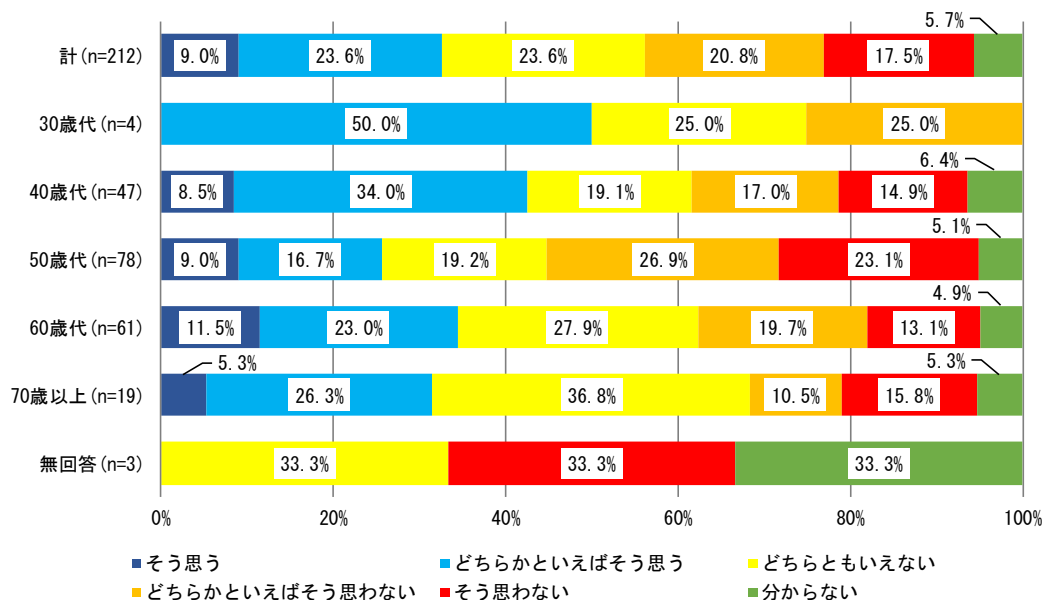
図表11

<男女別>



図表12

<年代別>

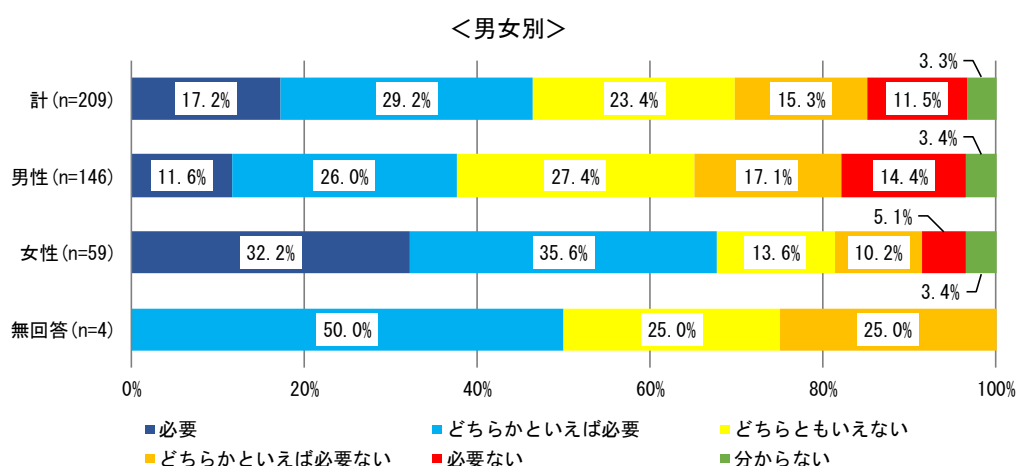


【議員アンケート問9】

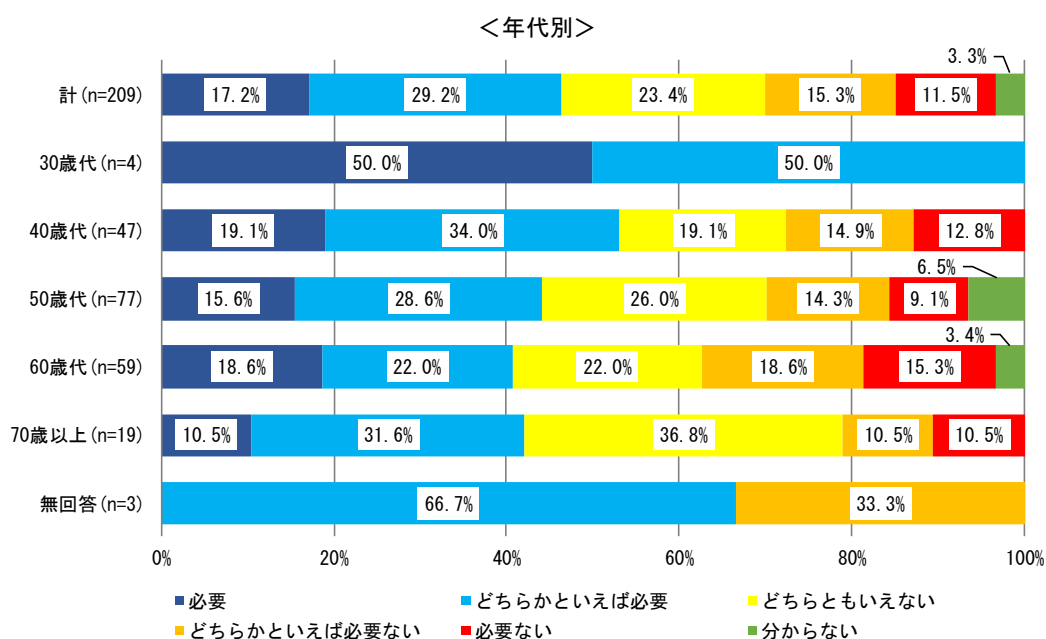
国会における女性議員数及び要職に就いている女性議員の数を監督し、定期的に国会に報告する義務を有する機関を設置することは必要だと思いますか。

《参考：英国議会では、2018年にジェンダー自己評価を実施した後、下院の「女性と平等委員会」において、ジェンダーに配慮した議会についてのフォローを行っている。同委員会は2022年3月、これまでの改革の成果を調査した報告書を発表しており、同報告書では、議院の管理及び運営に関する意思決定機関とされる下院委員会において、ジェンダーに配慮した議会についての実施状況を点検し毎年、進捗状況を「女性と平等委員会」に報告することが提言されている。》

図表13



図表14



## 質問2－法政策と法的枠組み

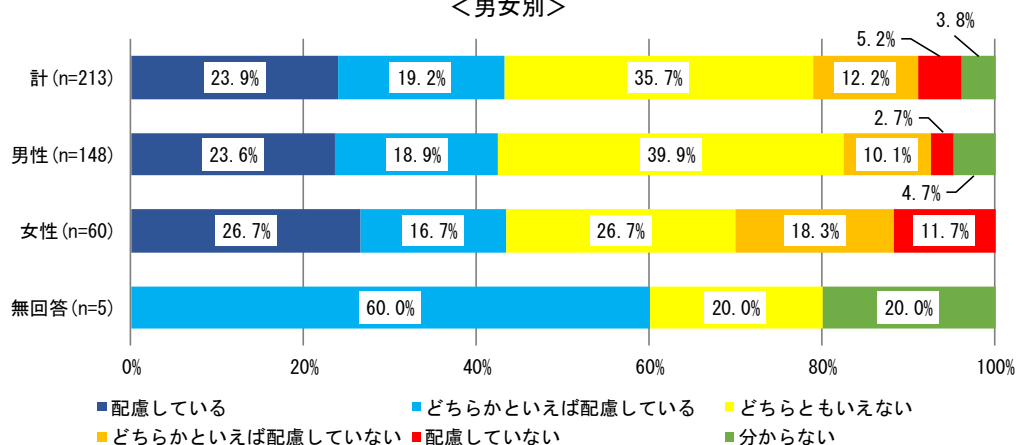
### 【議員アンケート問10】

全ての国民は法の下に平等であるとの原則を定めている日本国憲法は、どの程度ジェンダーに配慮している（女性と男性双方のニーズと利益にかなっている）と思いますか。

《参考：フランスでは、1999年、憲法に「パリテ条項」と呼ばれる条項が追加され、第3条第5項に「法律は、選挙によって選出される議員職及び公職への男女の平等なアクセスを促進する」旨の規定等が設けられた。》

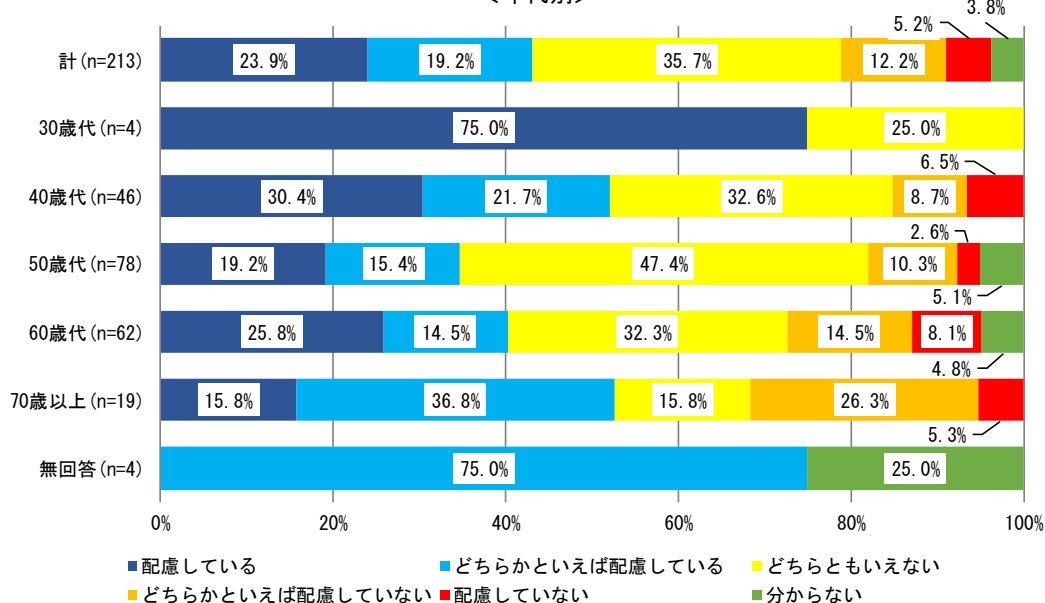
図表15

<男女別>



図表16

<年代別>



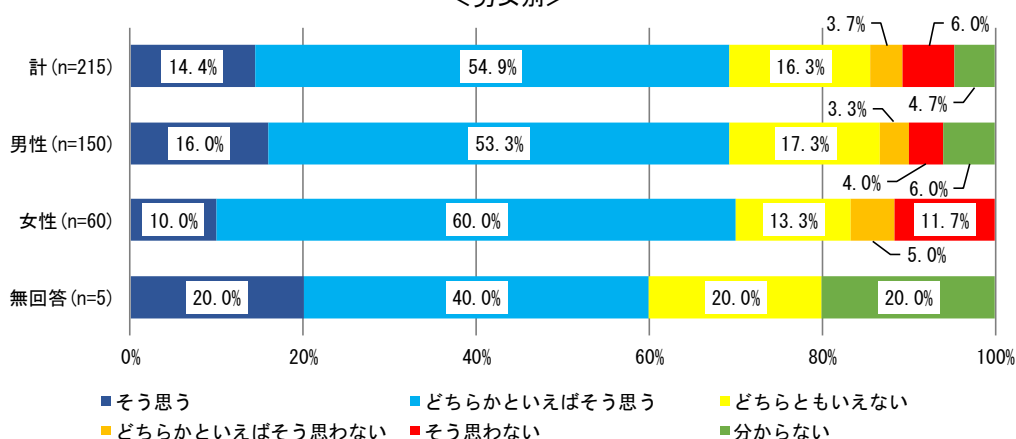
【議員アンケート問 11】

(参考) 事務局：問 7

過去5年の間にジェンダー平等に関連する法律として成立した主な法律に、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（平成30年）及び同改正法（令和3年）」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等改正法（令和元年）」、「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法（令和元年）」などがありますが、これらの法改正等により、我が国のジェンダー平等が前進したと思いますか。

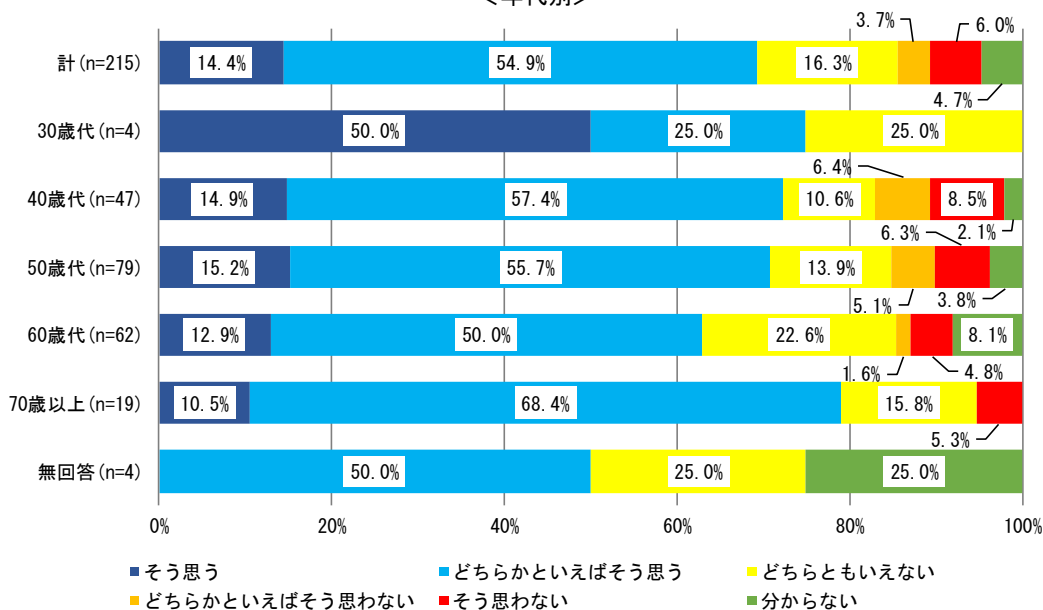
図表17

<男女別>



図表18

<年代別>

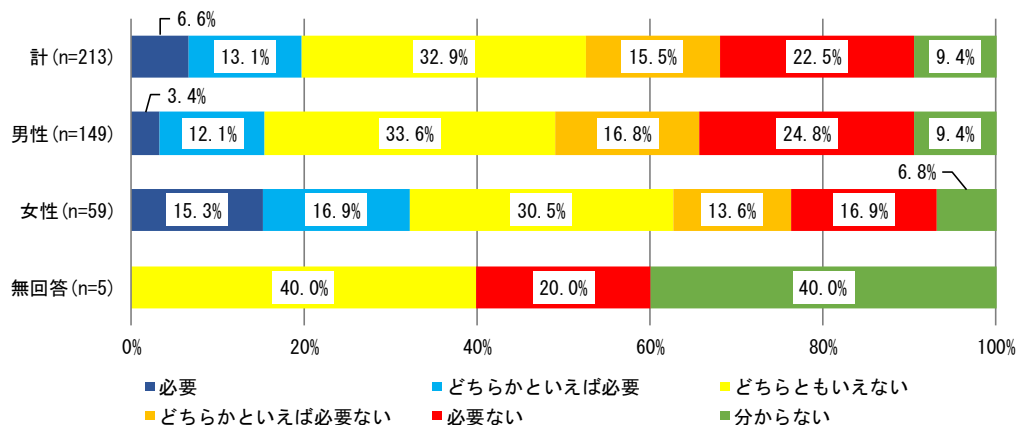


【議員アンケート問 12】

ジェンダー平等に関連する法律は他の法律と同様のプロセスを経て可決されていますが、このプロセスに改善が必要だと思いますか。

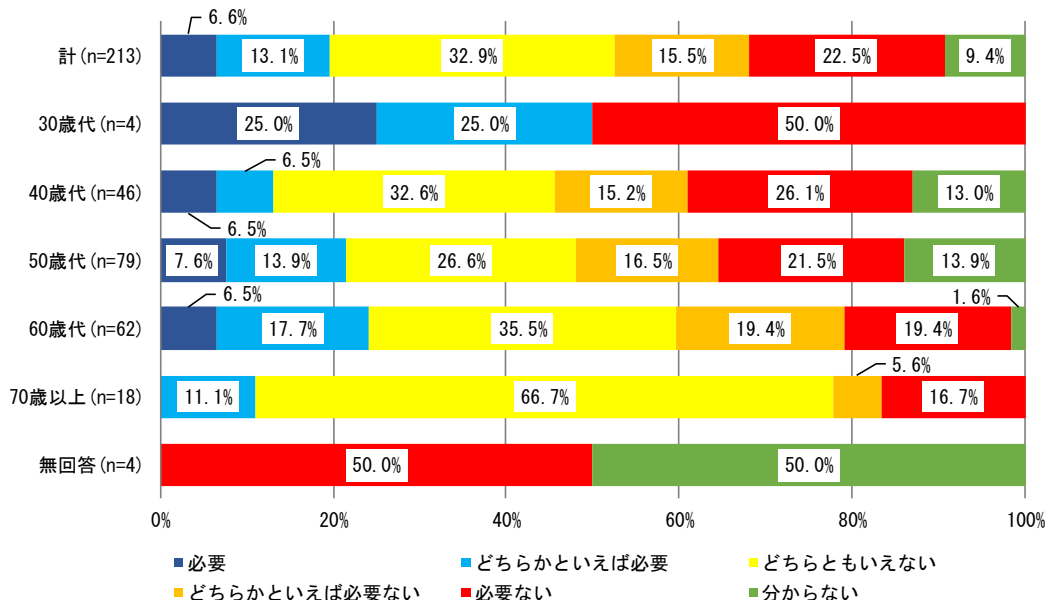
図表19

<男女別>



図表20

<年代別>



## 【議員アンケート問 13】

前問 12 でそのように答えた理由をお書きください。

### <問 12 で「必要」と回答>

- 女性議員が少ないので、女性の意見が反映されにくいから。
- 政策立案過程に、女性の半数参加。女性差別撤廃条約の誠実な履行を担保する法整備とすること。
- 必要→ジェンダー平等の理念に反対しなくても、実現のための具体策に反対する議員・政党が多いので、他のプロセスを検討すべき。どちらかといえば必要ない法律制定の過程で理解が醸成されて、広く周知することもできる。
- 今の現状からみて、日本は世界からかなりの遅れをとっている。その改善は、喫緊の課題だと思う。
- ジェンダー平等に関する法律に限らず、すべての法律を策定するプロセスにおいて、当事者の声を国会が直接聴取する機会を大幅に増やす必要があるが、ジェンダー平等関連法案についてはとりわけ重要と考える。
- 政権党の事前審査、野党議員立法の取り扱いに大きな課題がある。提出法案の国会審議においてもより国民に開かれた充実が必要。
- あくまで理念は反対するものではないため、反対し辛い心理が働き可決・成立するものの、大抵の場合実効が上がるための議論がなされることもなく、制定過程も記録がほとんど残らない形で成立している法律であるため。よって、実効性が上がらない。
- 現職男性議員の多い与党自民党では、その議員らが議決権を持っているが故に自分たちに不利になるような法改正（たとえば強制力をもったクオータ制）が進まないから。
- 女性の社会進出改善が遅い。
- 女性の登用が進んでいるから。
- 例えば現在検討が進む「LGBT理解増進法案」は、超党派の議員連盟で最低限の内容として確認したものを、与党である自民党・公明党が後退させた内容で合意し、国会に提出しました。この例は、他の法律と比べても異例の経過をたどっており、ジェンダー平等に後ろ向きの与党の一部議員の意見により、国会の意思表示がゆがめられかねません。国際的には「理解増進」ではなく「差別解消」が求められておりそもそも不十分な法案ですが、超党派で一致した内容ですら後退させてしまう手法は改めさせる必要があると考えます。
- 女性活躍と言いながら、男たちが中心になって議論している。当事者の声

を聞かず、当事者にリーダーシップを委ねず、当事者が望む法律が出来るわけがないのだが、そういうことが当たり前に行われている。

- スピードアップする必要がある。

#### <問 12 で「どちらかといえば必要」と回答>

- どの法案でも言えることであるが、当事者のご意見を伺う場を持つべきであり、特に、ジェンダー平等に対する法案に関しては、参加者の女性と男性の割合を適正に確保すべきである。また、これは国会における審議・採決でも同様と考える。逆に、両者が一堂に会することで、社会的観念から少数派からの意見が出づらい場合も考えられるので、個別に意見聴取を行うことも必要と考える。以上のことから、他の法案以上に多様性のある意見を伺い、審査・採決には偏りのない人選による立法手続きが必要であると考えるため。
- 女性や性的マイノリティへの差別、障がいをもつ女性への複合差別などジェンダーやセクシュアリティに関する課題は、そもそも問題の所在を当事者が指摘しにくい社会構造がある。他の法律よりも慎重、かつ細やかな法案作成段階での調査、当事者参画や、国会審議への当事者参画を図る必要があると考える。
- 法律を制定する側に男性が多いから。
- 議会におけるジェンダー平等が達成されていないもとの、多様な声を立法過程に反映させる制度が必要だと考える。パブリックコメントを重視し立法過程に反映させることや、公聴会などを大幅に拡充することなど。
- 実現できていない。
- 女性議員が少ないなかで可決しているため。
- より多くの女性の意見を反映できる仕組みづくりが必要。
- 国会の中で、さらにジェンダー平等を進める必要があるので、国会の中にチェックする機能が必要だと考えます。
- 党の中で大きな声だけが尊重されないように。
- 統計における男女別データの把握など、政策立案に活用する基盤の充実などの改善が必要。
- プロセスの改善策よりも、社会構造の変革や世論の変化のほうが大事だと考えている。ジェンダー平等に取り組む市民団体や当事者が法案作りと審議に参加できる機会をより充実させることは必要。参考人質疑の機会の充実化、政府の有識者委員会ではなくより広く当事者を取り込んだ議員立法による立法など。
- 男性多数の中で進められることの弊害も予想されるので。

- ジェンダー平等に関する法律のみ別のプロセスで決めるというのは、実際は実現が難しいと感じるが、ジェンダー平等に関心が薄い価値観の政党が多数を持っている等の事情がある場合や、採決にあたる構成員に圧倒的に男性が多い等の事情がある場合は、別のプロセスがないと、成立しない可能性が高まると考えるから。
- 政府提出法案であっても、参考人質疑、公聴会をふくめより深く十分な議論があってもいい。
- 例えば選択的夫婦別姓は、現在、女性が9割以上、配偶者に改姓していることから言えば、女性の課題と言っても良い。それなのに、女性議員が少ない日本の国会において、多数決の論理で議論されてしまうと、いつまでたっても解決に至らないから。
- 法案審議などが後回しにされる場合がある。特に自民党の部会などでは、保守派の議員からの抵抗で廃案になる場合もある。議員立法の活性化や党議拘束を外しての採決などを検討すべき。
- ジェンダー平等を求める社会意識は醸成されているが、例えばDV防止法の被害者保護についても立法の遅れにより行政の被害者保護が不十分で命を奪われる事件が起きており改善が必要である。しかし、同時に拙速ではなく十分な参考人意見聴取や議論も必要だと考える。
- 主だったジェンダー平等関連法律は議員立法で立案されたものが多く、直前になって超党派合意が反故にされ廃案となった事例もあることから、何等かの対応が必要。
- ジェンダー平等での「ジェンダー」については、「社会的」と「文化的」に形成された性別のことなので、常に国内外の社会環境や情勢をしっかりと把握して、不断の見直しをしなければならないから。
- 圧倒的に女性・LGBTQの議員が少ないもとの審議となるため、当事者の意見を反映する仕組みをとる必要がある。参考人質疑が、当事者の意見を聴取するものだが、質疑時間も人数も十分とはいえない。これはジェンダー平等だけでなく、障害者施策についても同じ。
- プロセスの改善策よりも、社会構造の変革や世論の変化のほうが大事だと考えている。ジェンダー平等に取り組む市民団体や当事者が法案作りと審議に参加できる機会をより充実させることは必要。参考人質疑の機会の充実化、政府の有識者委員会ではなくより広く当事者を取り込んだ議員立法による立法など。

#### <問12で「どちらともいえない」と回答>

- 政治分野に関しては、男女問わず、能力や発言力、人間性で選ばれるべき



だと考えるから。

- ジェンダー平等に関することだけ特別なプロセスで法律を策定することには疑問がある。
- 法制定のプロセスにジェンダーへの配慮を加えるより、立法府の構成においてジェンダー平等を目指すべきと考える。
- 法律成立のプロセスにおいて特段の問題があるようには思えない。
- 改善をされればより良い結果に結びつくと思うが、現状でもこういった法律には各政党の議論プロセス等で女性の意見がある程度重視されていると考えているため。
- なにを同様としているのか質問の意味が受け止められません。
- 日本の議会制度において特別なプロセスの改善が想像できない為。
- 民主的正当性を確保するコンセンサスを作る必要がある。
- 男女均等は尊重されるべきだが、特別扱いの必要はないと考える。
- 法案の作成は、緊急性を考慮しつつも慎重に行うべきで、プロセスはケースバイケースで判断した方が良い。
- ジェンダー法案のみにプロセスの改善が必要だとは思わないため。
- 設問の「プロセス」の意味が不明であるが、国会法の法律制定のルールを変えるようなことまでは不要と考える。既存のルールの枠内で女性の意見を的確に反映等させるための取組はあつてしかるべきと考える。
- 法案成立へのプロセスは、国会法や議院規則、先例等で基本的な手続は決まっており、この分野だけ特別なプロセスを設ける理由があるとはいいきれない。専門委員会などを設けることは可。
- 男性がとらわれている男性性、女性がとらわれている女性性、その双方の意味をより深く理解をして、単に表面的で形式的な平等ではなく、真に平等を実現するための議論が不足している。昨年の「困難女性」の法案でも、ほとんど議論なく、ほぼ全会一致で通るといようなプロセス軽視の仕組みが問題であると思います。「困難男性」もふくめて、女性性、男性性で苦しんでいる人は両方にいると思います。
- 改善の有無に関する知見を有していない。
- ジェンダー平等に関連する法律の多くは、女性、当事者による問題提起や運動がきっかけとなり、立法、制定されてきたと考えています。そういう意味では、現行のプロセスにおいても、女性、当事者の声が立法に反映されていると言えると思います。一方、実際の法案の条文を作成する過程や審議の過程で、100%当事者の声が反映されているとは言い切れず、結局、様々な課題が置き去りになったまま成立した法律も少なくありません。国会議員として、こうした法案審議の際には、現時点でも、当事者を参考人

として招致する参考人質疑を求めるなど、当事者の声を審議等に反映させるべく努力も行っています。引き続き、立法に至るすべての過程で当事者の意見が反映されるよう必要な改善や努力をしていくことが国会議員にも求められていると思っています。

- 個別の成立過程を見ていかないと、一概に評価はできない。
- 現行の法案成立のプロセスの中でも、ジェンダー平等に配慮した運用を行うことは可能と考える。
- ジェンダー平等は必要であり、法律の改正は状況に応じて、不断に検討することが不可欠だが、立法過程は同じが良い。
- 男性議員が多い議会におけるジェンダー平等に関する立法について、国民に対して、より公平で開かれた議論のあり方が必要なのではないか。ただし、法律によりプロセスを変更することについては慎重。
- プロセス上に何かバイアスがかかることがあるのか、わからないため。有識者や第三者の視点があることは必要と考える。
- 他法律と違うプロセスを取る合理性が見いだせないから。
- 法整備等のプロセスより、その構成員にジェンダー平等が必要。
- 私は多様な価値観を認め合う社会の実現を目指しています。したがって男性だけは論外ですが、男性と女性だけに限ってしまうのもその他の性を排除してしまわないか懸念しています。
- 男女比率が極端な日本の国会で、ジェンダー平等に関する法案を成立させるためには様々な配慮が必要だが、プロセス自体を他の法律と変える必要政については疑問。まず改善すべきは議員の男女比率である。
- 現在の立法のプロセスに問題があるとは考えていないが、仮に、議員の女性比率などがマイナスの影響を与えているようであれば、何らかの対処が必要だと考えます。この点について、知見を有していないため3（「どちらともいえない」）と回答しました。
- 立法のプロセス自体に問題があるとは思わないから。
- 各々の文化を無視したグローバル化には反対。
- 一般に推進法はムーブメントの応援であり、すべて解決するものだから。
- わが国の立法プロセスが、ジェンダー平等の推進にどのような影響を与えているのかを客観的に判断できる材料が少ないから。
- ジェンダー平等を議論するにあたり、女性間、男性間の平等に係る議論がもっと必要な気がしています。
- 国会は先例にはない事象を進めるには、多大なる手続きが必要となるので、プロセスを改善しようとする、そのこと自体に時間がかかることが見込まれるため。

- 議員立法や閣法など様々にあり、それなりにアドバンテージがある場合もすでにあるため。
- 同様のプロセスという設問の意味がわからない。
- 評価できるだけの知識と経験を持ち合わせていないと感じるため。
- その立場の意見を聞くべきものと、状況で判断できるものがあると思う。
- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- 社会の認識が変化するように常にそのときの社会にあった改善を柔軟に行う事が必要だと思う。
- 法案決定のプロセスには問題ない。
- 過去のプロセスを一定踏襲することは必要。しかし、当事者や新しい考えについては異なるプロセスも必要だから。しかしその答えに明確な裏付けはないから。
- ジェンダー平等に関する法律のみ特別扱いするのは適当ではないのではないか。

#### <問 12 で「どちらかといえば必要ない」と回答>

- 男女平等を訴えていること自体、時代遅れ。
- 他の法律と同様のプロセスを経て可決されるべきである。
- プロセスの改善に関する議論は十分でないため。
- 今まで通りのプロセスで良い。
- ジェンダー平等に関する法律の可決のプロセスだけ、その他多くの法律の可決のプロセスと区別する確たる理由が見当たらないから。
- 国会での法案審議プロセスは、どの法案でも同じプロセスであるべき。ジェンダー平等に関する検証は必要だが、それによって法案プロセスが変わることはよいとは思わない。
- 現状が、他の法律審議プロセスと比較して、極端に審議が困難だとか、否決されているということではないので、異なるプロセスの改善そのものが、平等の考え方に反すると思う。
- 立法内容毎に立法プロセスを変えるという仕組みは、他の問題にも派生することであり、非常に難しいのでは。
- 法律的には平等に扱われていると思います。法律は、その他のものと同様のプロセスを経て可決すべきと思います。
- 現状においても、法のもとに確立された手続きを経ていると考えられるため。
- 民主的正統性に疑義が生じない別の方法が不明なので。
- 法律は、すべて同様の手続きで行うべき。

- ジェンダー平等に関する法案についてのみ特別なプロセスを検討・確立することが、ジェンダー平等の理念を普遍的な価値としての共有を進めることになるのか疑問がある。
- 他の法律と同様のプロセスを経て可決しているのであれば問題ない。
- 一般の法律と同様の扱いで問題ないと考えているから。
- 法整備におけるプロセスに特別性を持たせることなく、従前通りにすることが法的位置付けの重要性を担保され则认为。
- ジェンダー平等は尊重すべき価値の一つではあるが、他の価値との関係も考慮すれば、特別なプロセスを要求することには慎重な検討が必要であるとするため。
- 意見を聞く機会は必要だが、立法手続きまでは疑問。
- ジェンダーに特化した対応ではなく、必要な立法に対しては通常のプロセスである必要があると思う。
- どの法律も同じように国民の代表である国会議員により丁寧に議論されていると認識している為。
- 法律を可決するプロセス自体に問題があるように思えない。
- 他法と異なる特段の理由を構成するのは困難。
- なし
- 法律は同じプロセスで可決されるべき。設問の意味が不明確。
- 全ての法律が重要であり、ジェンダー平等に関連する法律に関して特別のプロセスにする必要があるとは考えにくいです。
- 全会派の了承を得られた形になるから。
- 法律の中身によってプロセスが歪められたとは思わない。
- 法律の内容にかかわらず、同じプロセスを経て可決することが重要だと考えるため。

#### <問12で「必要ない」と回答>

- 他の法律化と区別する必要はない。
- 必要ないと思ったから。
- 大切なのは、法律を審議する国会議員における女性議員割合を確保することで、それが実現できれば、すべての法律についてジェンダーの視点での議論が確保できると考えます。
- 特に問題があるとは思わない。
- 民主主義プロセスは公平であるべき。
- 法律策定プロセス自体は正当なものと認められるため。
- 質問の意図がわからない。

- ジェンダー平等に関連する法律の審議過程のみを特別なものとする事自体が、かえってジェンダー平等の促進を特別視するものにつながる事が懸念される。
- 立法方法を分野別で異なる扱いをすること自体が法に反する。
- 特殊のプロセスを取る必要はない。
- 法律のプロセスは一様であるべき。
- 内容にかかわらず、すべての法律は同じプロセスで制定されるべき。
- 法律制定は日本国憲法に則って決まるべきと考えるから。
- 特別なプロセスを経なくとも可決されるから。
- 法制定プロセスこそ重要であるから。
- 法律はその制定プロセスにおいて、全て同一であるべきであり、例外をもうけることは、法治主義の観点から適切でないと考えます。
- 法律の成立過程において、その趣旨により手続きを変える必要はないと考える。
- 法律の扱いについては、他の法律と差異を設けるべきではない。
- 「プロセスの改善」について具体的なイメージが沸きにくい。仮に、衆参両院の可決という枠組を変えることだとすれば、憲法改正を要することになってしまい、ことはジェンダー平等の問題に留まらないことになってしまう。
- いかなる法律も成立プロセスは同様に、異なるプロセスを可能とする根拠を見いだすことは難しい。
- 法律である故当然だと思う。
- ジェンダーに係る法律についてのみ、特別なプロセスを経るよう変更するのも、それはそれで問題が生じるのではないかと考えるためです。
- ジェンダー平等のみ他の法律と制定プロセスを変える必要はないと思う。
- 法案成立の手続きにおいて内容による不平等があったとは考えられないため。
- 法律は十分な議論をした上で粛々と採決されるべき。
- 内容如何で法律の制定過程を変えるということは、何等かの価値観で手続きを変更するという事であり、恣意的な乱用につながりかねない。
- 現行のプロセスに問題ありとは考えていない。
- 法律の制定プロセスを改善？するの意味が不明。
- 現在の手続き自体が民主主義の精神に則ったものであり、当該案件も従来の手続きで進められていると認識している。
- ジェンダーに関して特別なプロセスによる法律立案は、公平な法律立案の妨げになると思います。

- 法案成立の過程は、他の法案と同様に扱うべき。
- 法律の制定プロセスは、内容による違いをもってはいけないから。
- 目的達成のための立法プロセス変更は、適当でないと思う。
- 法律の成立過程に差を設けるべきではない。
- ジェンダー平等に関連する法律だけ他の法律と異なるプロセスを経て可決する必要性は感じません。
- 法律を通すプロセスに、特例を与えるような事があってはいけない。これを許すと、次は障害者の事も？等々、蟻の一穴になる。
- 新たな偏見を生まないため。

#### <問 12 で「分からない」と回答>

- 法律によりプロセスを変える必要はないと考える。
- 法律の制定過程について、どのような課題があったのか理解していない。
- 法案作成までのプロセスはより女性の数を多くするなど改善が必要かもしれないが、可決までのプロセスは他の法律と同じにすべき。
- 質問の意図が不明瞭。
- プロセスを変えることで、ジェンダー平等にどのような効果があるか、わからないため。
- 他の法律と違うプロセスにすることによってジェンダー平等が実現することのイメージがわかりません。有効なプロセスがあるのでしょうか。
- 分からないから。
- 立法過程（プロセス）において、国会の手続き上は必要かつ公正なプロセスを現状でも採られていると考えます。一方、そもそもの課題整理など初期の話し合い段階におけるメンバー構成などが重要であり、この点はプロセスとは、まだ別の問題と考えます。
- 他の法律と同様のプロセスで可決されるべきと思うが他国に“改善例”があれば知りたいし、何故“改善”が生まれたのかの背景も、日本の参考になると思うので知りたい。
- 法律制定のプロセスは憲法の要請である民主主義に基づいて設計されており、原則として特定の法律案のみプロセスを変えるべきではないが、ジェンダー平等に関する法律のみプロセスを改善すべき特段の理由がどこにあるのかわからないので上記の通り（問 12 回答：「6：分からない」）回答。
- すべて法律は平等に同じプロセスを経て採決すべきもの。
- プロセスの意味がわからない。
- 質問の趣旨がわからない。
- ほかの改善策について思いつかない。

<問 12 で無回答>

- 設問の意図がわからない。

【議員アンケート問 14】

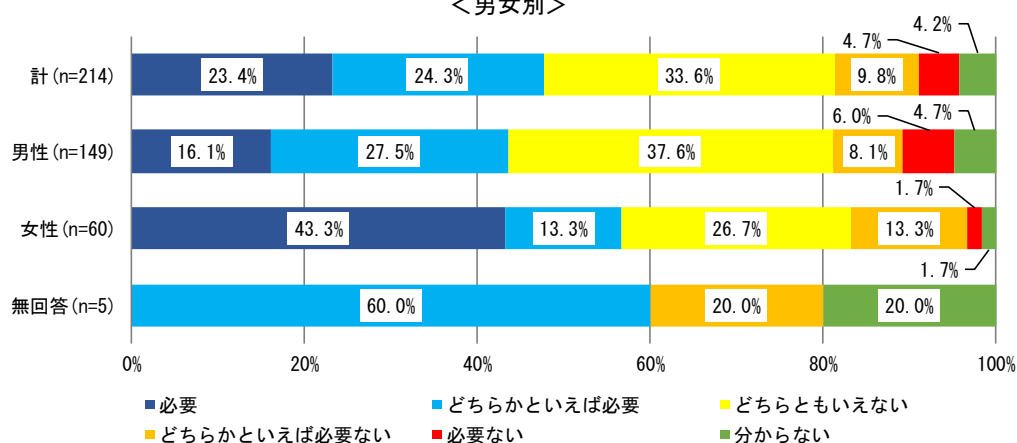
(参考) 事務局：問 8

我が国には、ジェンダー平等を進める「男女共同参画社会基本法」や「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」がありますが、これらの法律以外に、政府や議会を通じジェンダー主流化を進める法律が必要だと思いますか。

「ジェンダー主流化：あらゆる分野において、女性と男性にどのような影響があり、どうしたら女性と男性が平等に恩恵を受けられるかを考えて、全ての政策・施策・事業を企画・実施していくこと。」

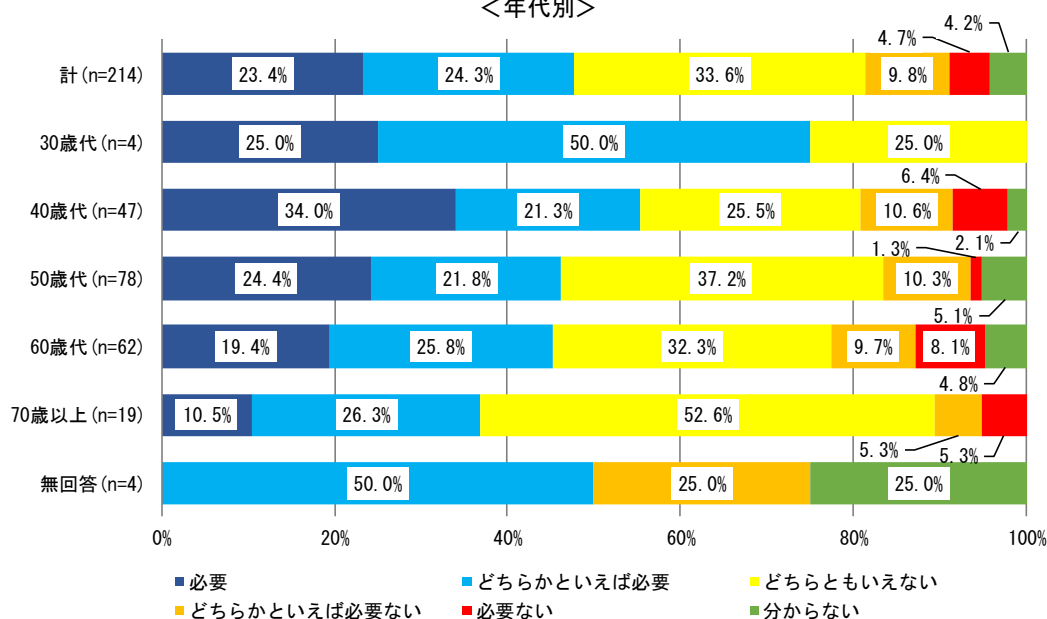
図表21

<男女別>



図表22

<年代別>



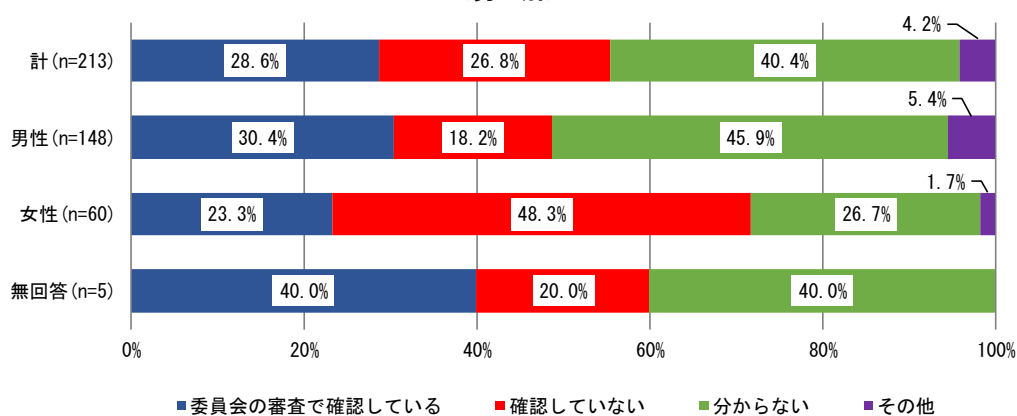


【議員アンケート問 15】

既存の法律及び法案が、女子差別撤廃条約及びその他の国際的なジェンダー平等の義務に適合していることを、国会でどのように確認していますか。

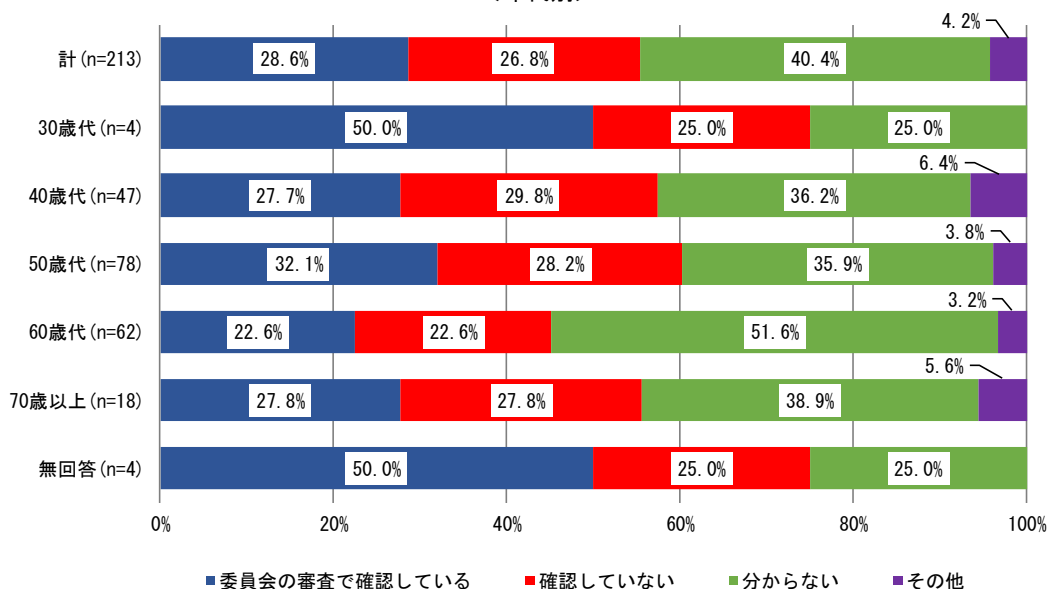
図表23

<男女別>



図表24

<年代別>



## 【議員アンケート問 16】

(前問 15 で「4 : その他」と答えた方のみ)  
どのように確認しているか、具体的にお書きください。

### <回答>

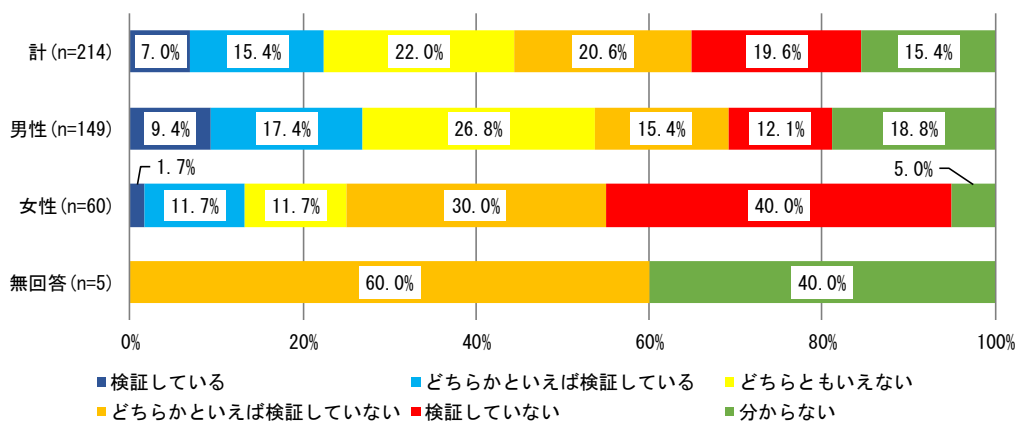
- 本来、委員会の審査において確認されるべきであるが、残念ながら、国会議員における女性議員割合が確保されていない状況下で、十分な確認が出来ていないのではないかと。
- 必要であれば自分で確認している。
- ジェンダー問題は、女性問題であるだけでなく、男性問題でもある。男性自身もこれまでの文化的な背景の中で、過剰に支配力や管理欲をたかめたがる傾向にあり、男性自身も自らのジェンダーのあり方に自覚的になり、男性ゆえに困っていることをもっともっと表にだして語る場が必要ではないか。その両方があるからこそ、両性の平等により近づくとおもいます。
- 個別のレク等を通じて。
- 閣法については、我が国が批准している条約等との整合性については、法案提出前に各省庁、内閣法制局において審査されているものと考えており、その前提で審議にあたっています。個別に適合性を国会において評価するのは物理的に困難と思われますので、適合していないという前提では審議していません。
- 党の部会等。
- 党内の部会や個別の委員会質問等において。ただし、政府への質問で国連勧告について指摘しても政府側が意に介さずといった態度である。
- 党内審査。
- 全ての委員会で適正に確認されているかは承知していないが、一議員として可能な範囲で、法律および法案が憲法第 14 条に照らして差別にあたらないかどうか確認している。

【議員アンケート問 17】

法律の女性と男性双方への異なる影響を把握するため、国会ではジェンダー平等の観点から法律を検証していますか。

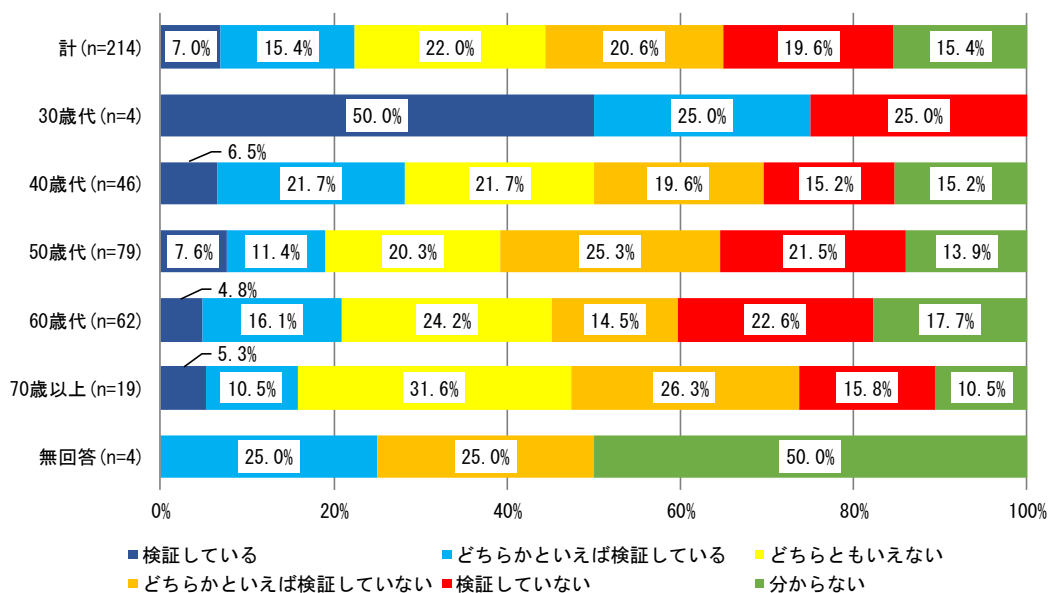
図表25

<男女別>



図表26

<年代別>

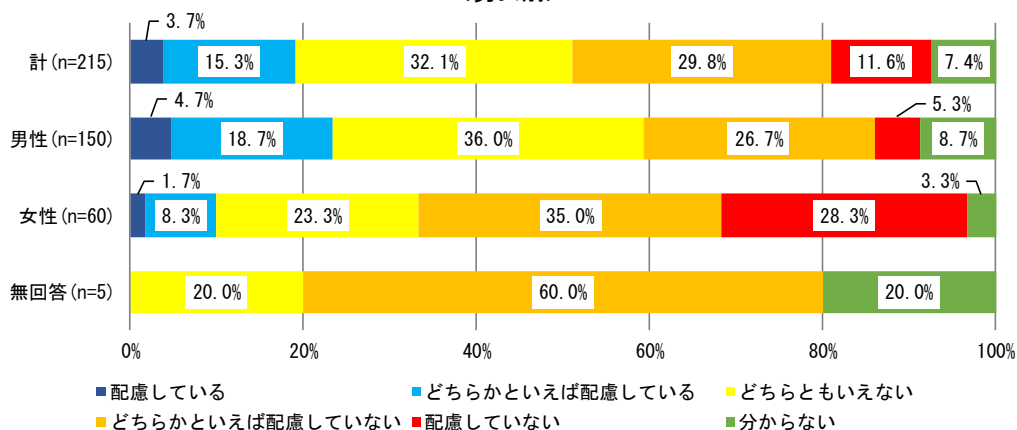


【議員アンケート問 18】

国会内のルール（国会法・参議院規則・先例）は、ジェンダーに配慮している（女性と男性双方のニーズと利益にかなっている）と思いますか。

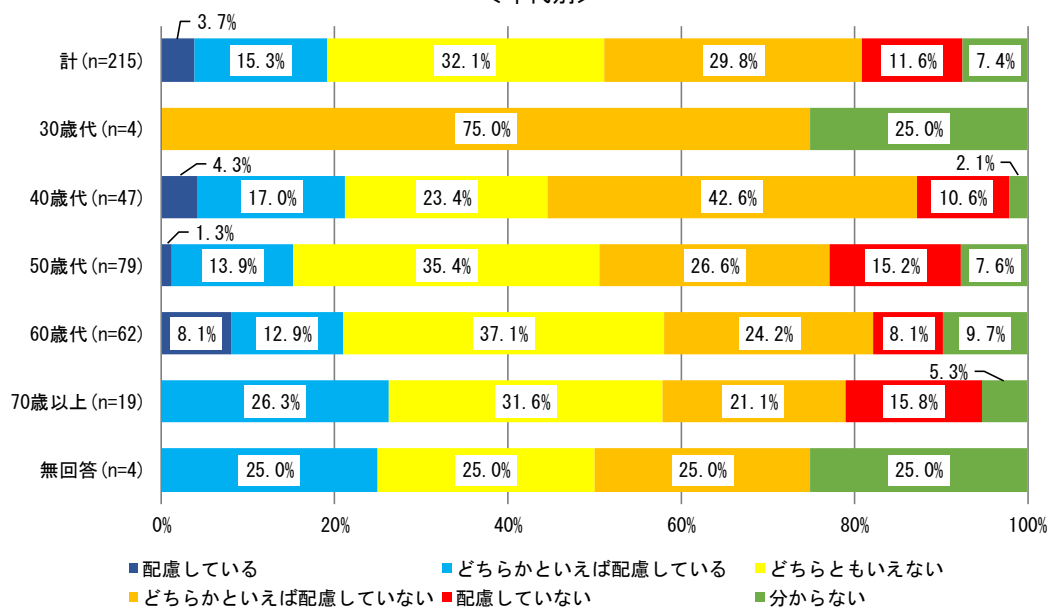
図表27

<男女別>



図表28

<年代別>

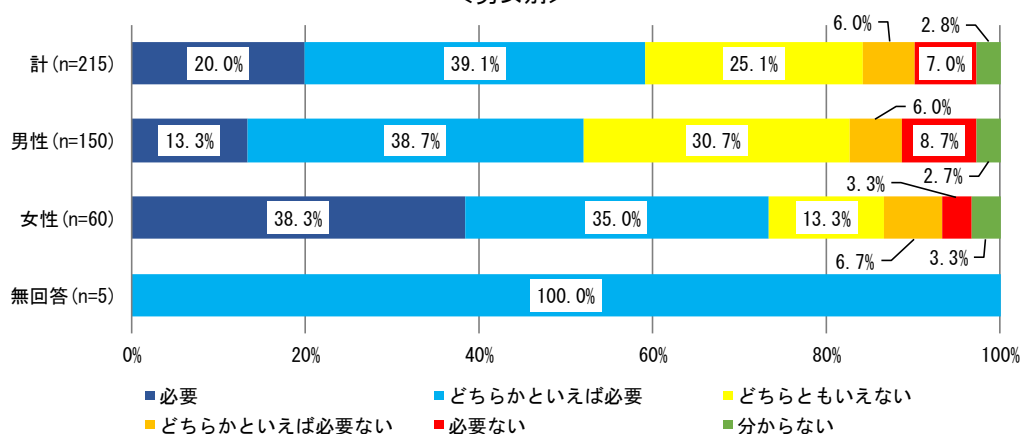


【議員アンケート問 19】

女性と男性双方への異なる影響を把握するため、国会でジェンダー平等の観点から、法律を検証し、また、国会内のルール（国会法・参議院規則・先例）を検証する機関を設置する必要があると思いますか。

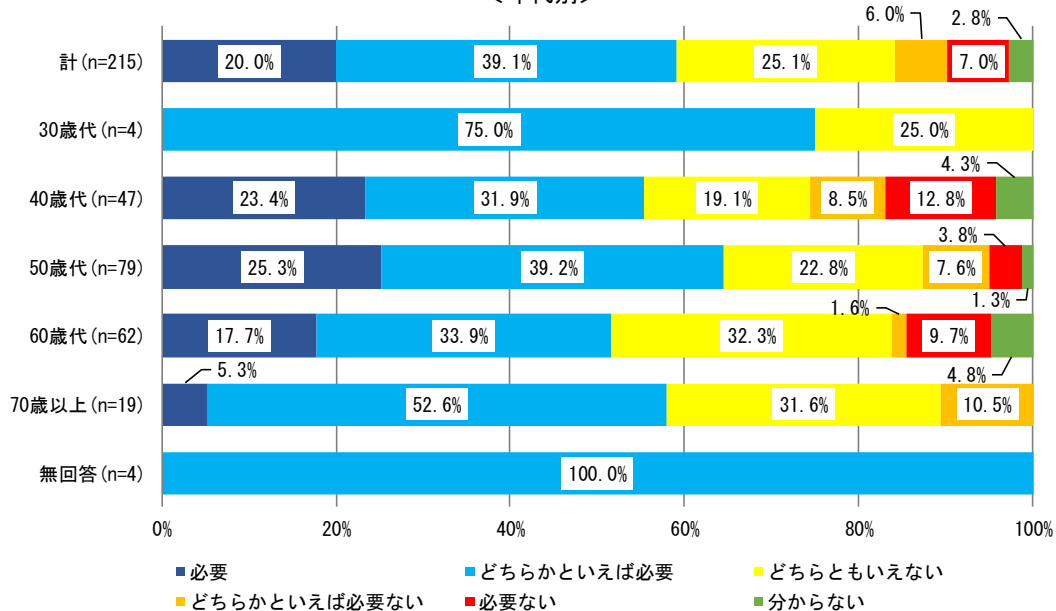
図表29

<男女別>



図表30

<年代別>

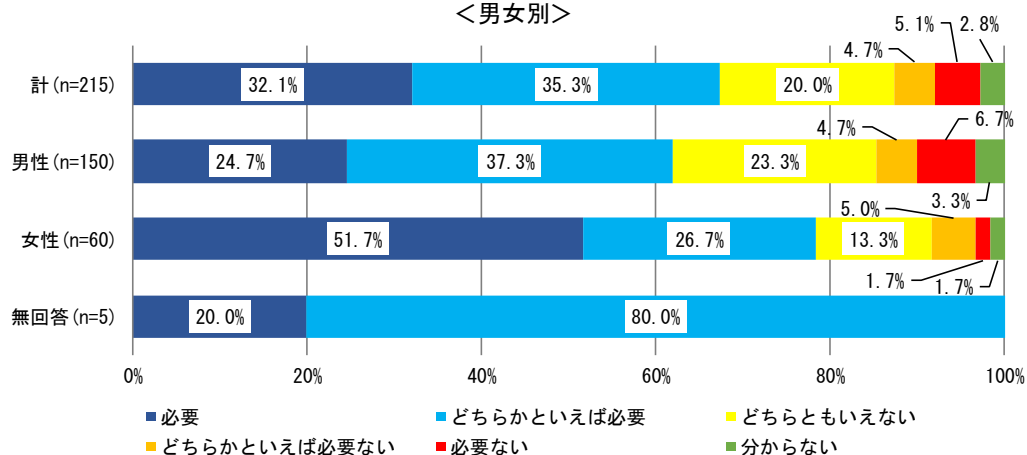


【議員アンケート問 20】

国会は、ジェンダー平等を推進する包括的な戦略的計画又は行動計画を有していませんが、そのような計画は必要だと思いますか。

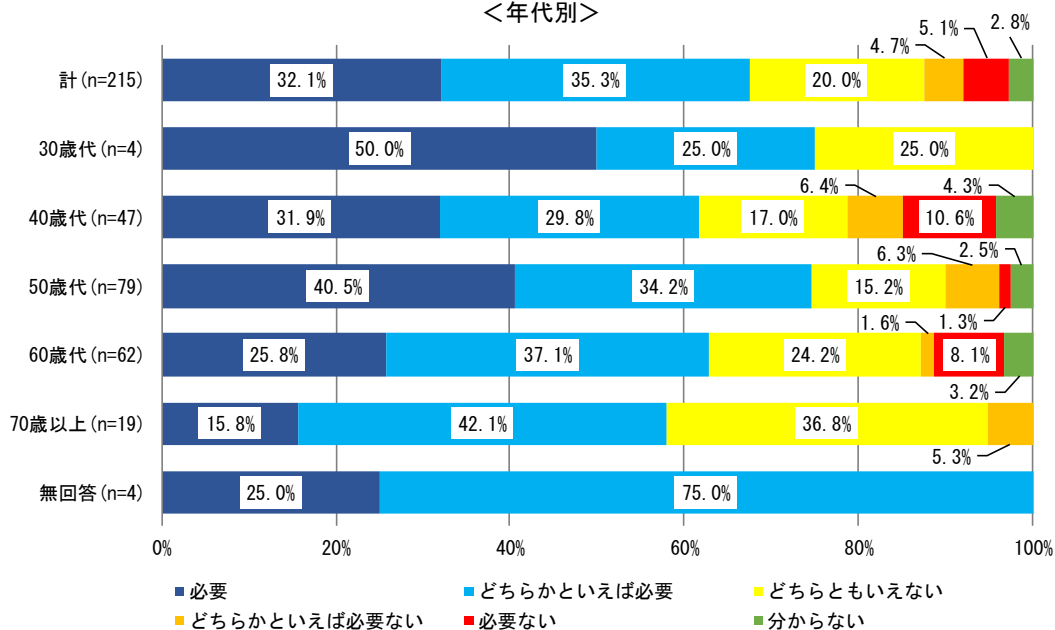
図表31

<男女別>



図表32

<年代別>

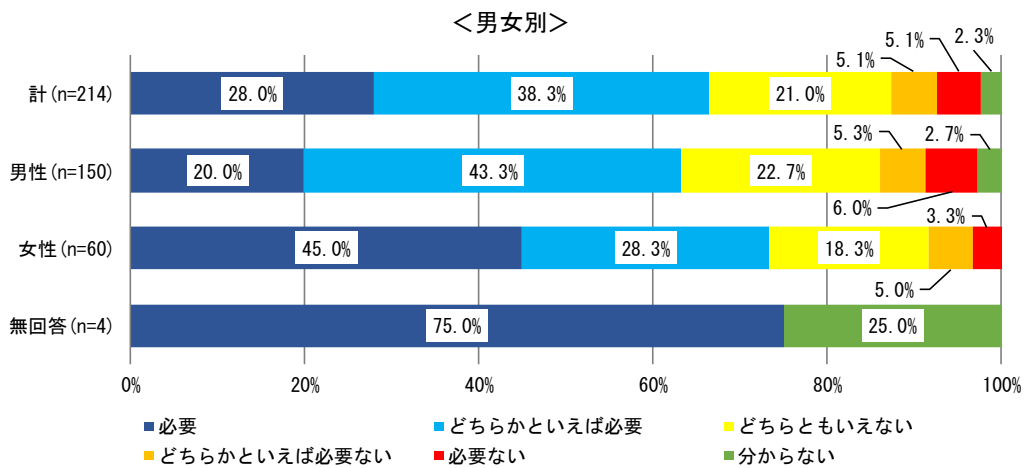


### 質問3－ジェンダー平等の主流化

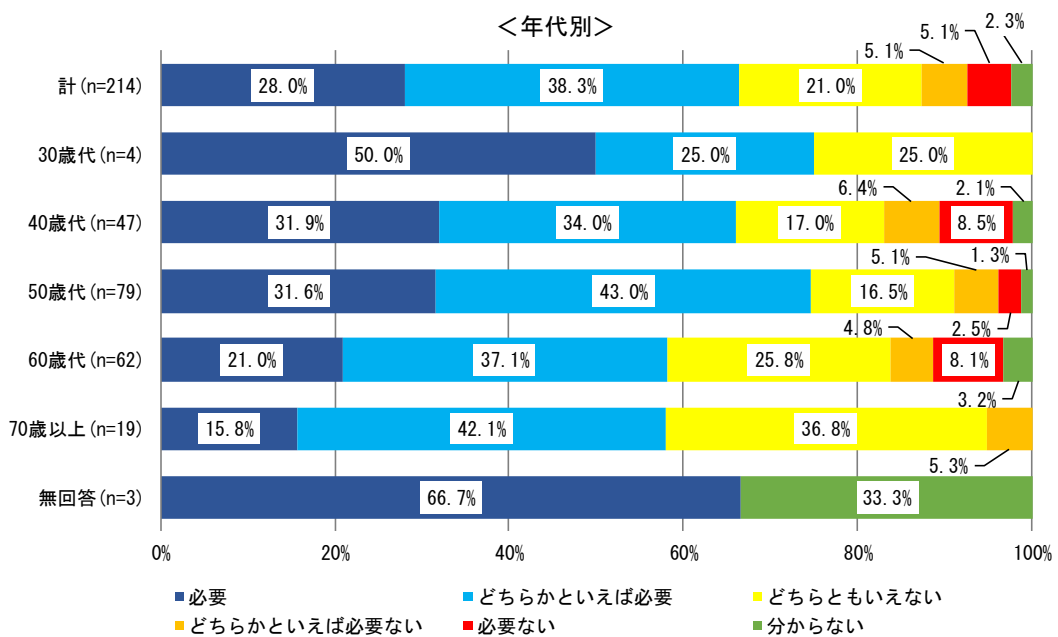
#### 【議員アンケート問21】

国会の活動においてジェンダー平等を主流化するための仕組みや体制（ジェンダー平等に関する専門委員会、ジェンダー平等に関する問題を検討するための議員連盟、ジェンダーに関する窓口、ジェンダーに関する情報やアドバイスを提供する専門の部署やチーム）を設ける必要があると思いますか。

図表33



図表34



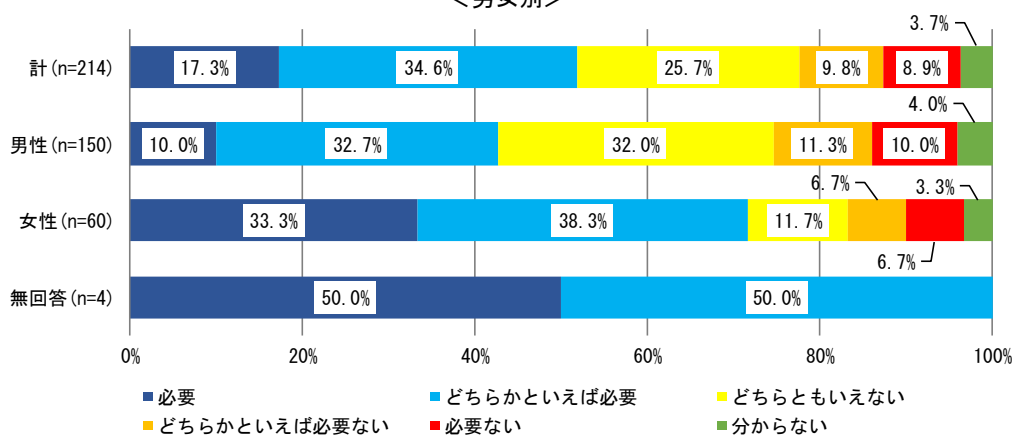
【議員アンケート問 22】

(参考) 事務局：問 9

国会で、ジェンダー平等の観点から提出された法律を評価するために、「チェックリスト」を作成する必要があると思いますか。

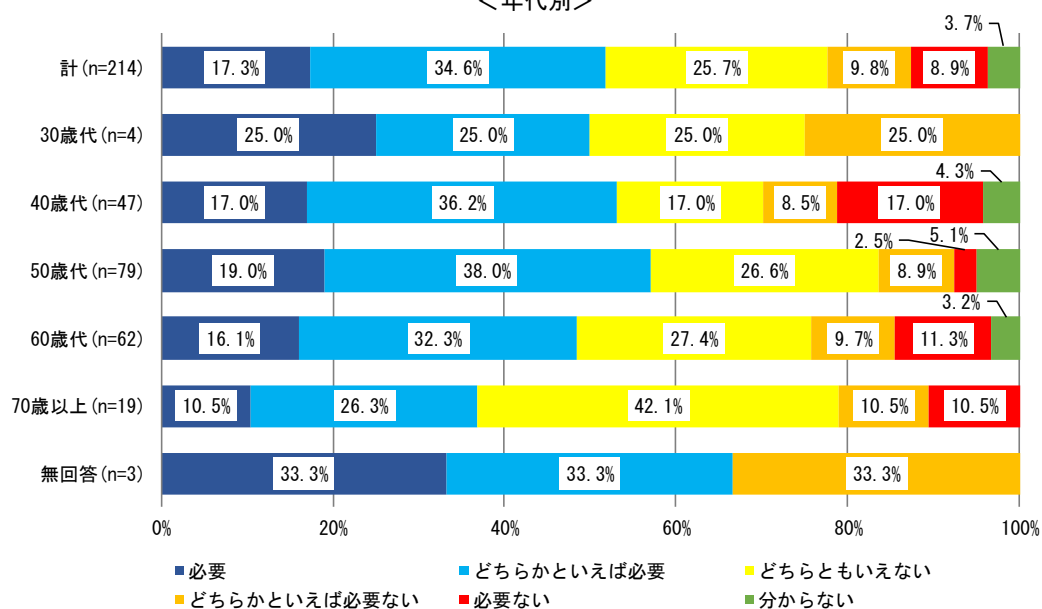
図表35

<男女別>



図表36

<年代別>



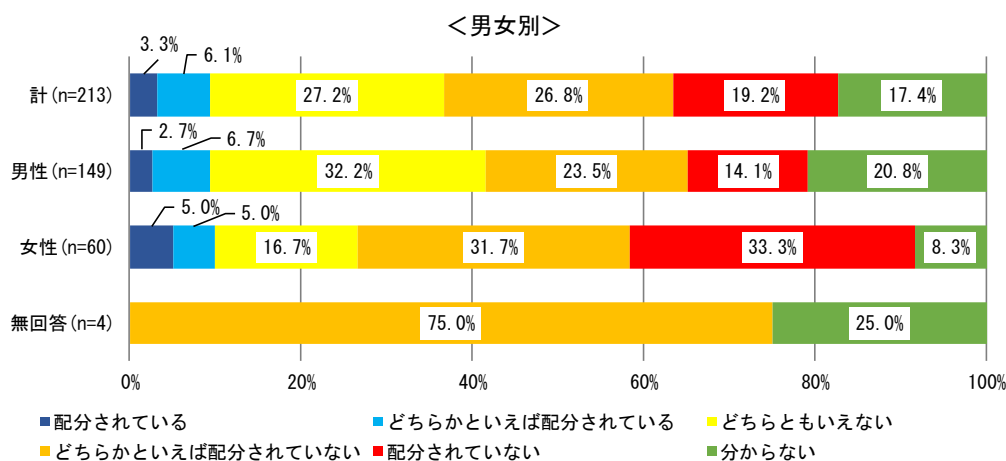


【議員アンケート問 23】

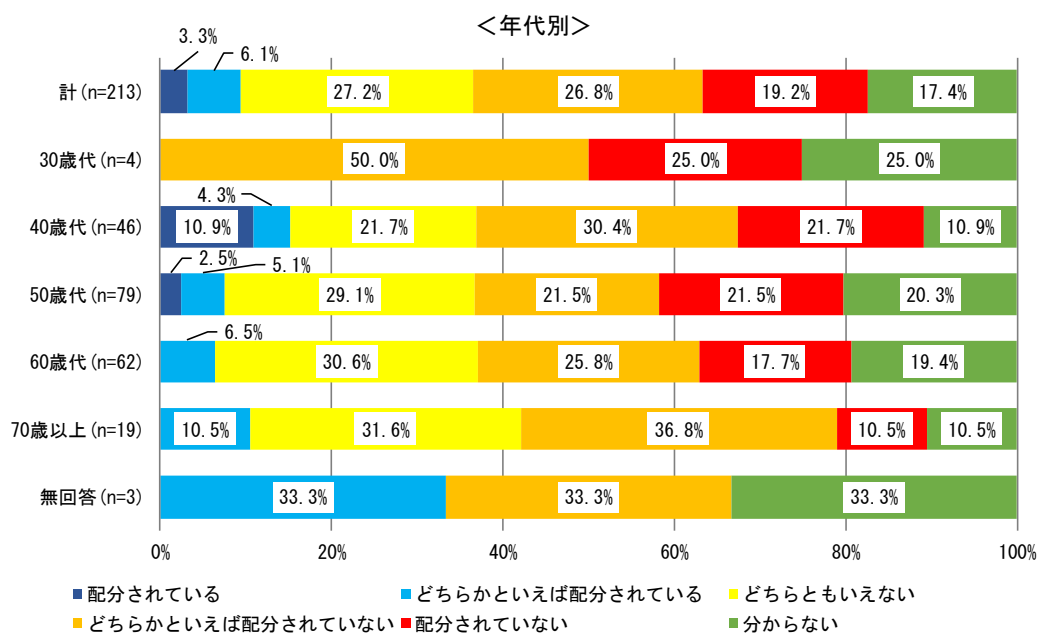
(参考) 事務局：問 10

国会の活動において常にジェンダー平等の視点を持つために、十分な人材・資源（会議室、予算等）は配分されていますか。

図表37



図表38

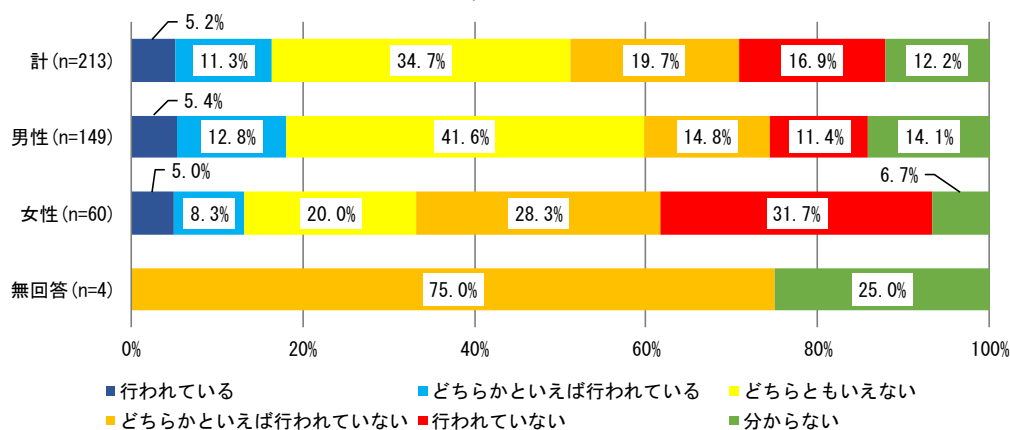


【議員アンケート問 24】

予算及び決算の審査は、常にジェンダー平等の視点から適切に行われていますか。

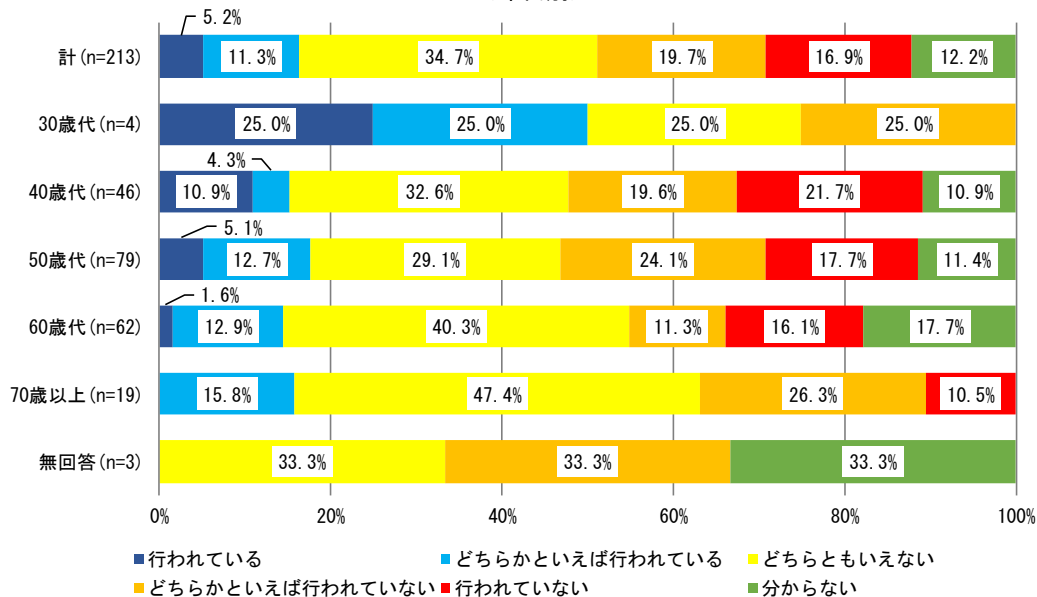
図表39

<男女別>



図表40

<年代別>



## 【議員アンケート問 25】

予算及び決算の審査において、常にジェンダー平等の視点を持ち、それを実現するためにはどうするべきと考えますか。自由にお書きください。

### <予算・決算の審査に直接関わる回答>

- 当事者へのニーズや、財源確保における負担が適正に分配されているか、注視すべき。特定の団体の要求に対する予算・決算審査とならないことが重要である。
- 国会議員がジェンダー平等に関する質疑を積極的に行うこと。
- 当該審査に女性を呼んで意見を聞く。
- ジェンダー平等の観点から、質疑者が男性質疑者に大きく偏ることなく、予算及び決算の審査における質疑時間の調整について検討する。
- 予算、決算など重要な委員会には男女を同数とするなど。
- 予算、決算の審査項目の中に、ジェンダー平等に資する項目を入れ込むことがよいと考えるが、現在の人員と労力でそれが可能かは疑問。
- ジェンダー平等の視点に特化した公聴会や参考人質疑を制度化する。
- 十分な審議時間を確保すること。とりわけ少数会派に対する審議時間を十分に保障すること。家庭生活との両立のためにも、質問準備に十分な時間を確保できるようにすること。公聴会や参考人質疑の回数や時間を増やして、ジェンダー平等の立場からの意見を反映できるようにすること。
- 審査においては各会派が登壇者などを決めるべきで、何か仕組みを設けることは難しいと思われる。
- ジェンダー平等のみならず、例えばデジタル化に関して等、様々な審査項目を設定し、それに基づいて、予算項目及び決算項目について個別具体的に精査、審査をすべき。
- 国会審査においては、ジェンダー格差よりも、少数政党にあまりにも偏重した質問時間の確保が永年の慣習になっており、これが果たして選挙で示された民意に対して誠実なのかどうかは、甚だ疑問。
- 委員会審査においてジェンダー平等の視点による質疑やジェンダーフリーの視点から参考人質疑の充実、審議委員の男女比のバランスをとるように検討すべき。
- 各議員が、ジェンダーに限らず、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、差別されないという憲法に基づき、審議にあたるべきであると考えます。
- 集中審査を設けると良い。
- 衆議院の分科会、参議院の委嘱審査の機会を更に活用すべき。

- 予算・決算委員会に女性議員の登用、女性議員の質問機会の確保等。
- 予算委員会や決算委員会または決算審査の場面でジェンダー平等の質疑を充実させることが重要だと思います。
- 各委員が意識して取り組む。会派として議員の質問に意識付けする。
- 予算や決算の審議に“ジェンダー集中”を設けたり、第三者機関の評価を受ける。特別委員会や調査会、協議会等の仕組みを備える。
- 審査にあたって、女性組織の代表やジェンダー平等の要求に関わる当事者、国連機関・NGO・研究者などの参考人招致を必須として運営すること。国連人権機関の対日勧告を全議員に伝え、必要な報告ないし研修をおこなうこと。
- 審査にあたる議員や関係各位が、その視点を有し続けるよう不断の努力を続けるべきであると考えます。
- 委員会の委員数の男女の構成のバランスに留意するとか。
- 構成要員に女性を増やし、半数にすることは必要。また、仕組みの中でジェンダー平等の視点からチェックする機関は必要。加えて政治風土については、国民の民意により今後急速に変わっていくものだと認識している。
- 国会の男女比率を平等にする。集中審議のテーマとする等。
- 男女共同参画や女性活躍というくくりで予算をまとめて示すことはできているので、予算委・決算委でそのセッションを設ければ良い。
- 様々な観点からの質疑を行うことでそのことを実現すべき。
- 個々の議員やそれぞれの政党、会派が常にジェンダー平等の視点を持って審査にあたることを意識することと同時に、ジェンダー平等の視点からチェックする質疑時間を新年度予算審査、補正予算審査、決算審査の審議時間の中にコーナーを作って確保すべき。横串を指す時間帯を設けることで、全員が問題意識を持つことができ、点検できる。
- ジェンダー平等に関する集中審議を行うことが必要。
- ジェンダー平等の視点から予算、決算のそれぞれを注意深く点検していくしかない。
- 審査項目に必ずジェンダー平等の観点から審査することを確認する。
- ジェンダーだけではなく、ジェネレーションの視点も大事だ。多様な視点で審査をするためにも、男女、年齢など広い人材を質疑に立たせる必要があるのではないか。
- 会計検査院がジェンダー平等の視点も加えた上で政府支出等を検査し、国会に報告すれば、決算委員会で審議され、今後の予算策定の際に活かされるのではないかと考える。
- ジェンダー平等セッションを必ず設けること。

- 予算及び決算とジェンダー平等の関連を明らかにすることが第一歩。
- 審議時間の長さや休憩時間の取り方などの配慮が必要。
- まず、予算及び決算の審査そのものを充実させる必要があります。審議時間を十分に確保し、政府が質疑者の質問に誠実に答えることが求められます。その上で、常にジェンダー平等の視点から審議するために、議員の側で意識することはもとより、予算決算を提出する政府の側でも、ジェンダー平等の視点から議案を説明することが必要と考えます。
- まず、予算審議の予算委員会は圧倒的に男性議員が多い。予算審議はすべての政策を決める上で最重要なので、3分の1は女性議員にするなどの検討が必要。
- 現行では質疑者の資質に任せられている側面が強いため、各政党が質疑者を指名する際にジェンダー平等の視点からの質疑を指示する方向が望ましいのではないか。
- 女性差別撤廃条約の批准に向かう時代には、予算委員会で女性に関する集中審議を行ったと聞く。現状の国会で直ちにできることとしては、ジェンダー平等、子どもの権利などをテーマとした集中審議を行うこと。議員への研修の機会、専門家との連携など、制度的な保障も必要。

#### <女性議員の増加・人材の多様化等に関する回答>

- 女性の議員を増やすしかない。
- 第一には、やはり女性国会議員を増やし、そもそも国会審議に常にジェンダーの視点が持たれることを確保すべき。同時に、ジェンダー平等の視点での何らかの第三者もしくは専門機関によるチェックを入れてもいいと考える。
- 現状でも議員発言に男女の差別はないと思う。女性議員の数を増やすことの方が課題。
- 各議員がジェンダー平等の視点を持ち、議案等の審査にあたるべきと考えますが、それとともに女性やLGBTQの議員を増やすことによって、多様な視点からの議論が出来るものと考えます。また、ジェンダー平等の視点をわかりやすくチェックできるリストの作成などは気づきを与える意味で有効な手段だと思えます。
- 意図的に女性議員を増やすことにより、男女平等の観点で女性が不利な条件や環境を改善していけばよい。
- 女性議員を増やす。多様な視点からの審査が必要。
- 女性議員増
- 女性議員を増やすか、ジェンダー平等の視点を持った議員を増やす。また

は、ジェンダー平等の委員会を国会内に設置する。ジェンダー平等の省庁を設置する。

- 人材登用や人事で対応する。
- 一番は女性議員の数を増やすこと。数が増えれば見方も変わってくる。
- あらゆる議論の場において、女性を半数にする。与党・野党の女性議員の数を対等にする。(そのためには、女性議員を増やすしかありませんが)
- 国会議員の男女配分を 50%50%にすること

### <ジェンダー平等の意識・理解に関する回答>

- それぞれが自覚を持って審査に臨めばよいのではないかな。
- 個々の意識を高める。
- 個々の議員が意識をもって議論する必要がある。
- 質問者各個人が意識的に自己啓発に努めること。
- 各議員がジェンダー平等の意識を持つ。
- 議員の意識を高める。
- ジェンダー平等の意識を高く持つこと。
- まず一人一人の議員の意識改革が必要であると考えます。
- 国会議員の一人一人がジェンダー平等の重要性を深く認識すること、ジェンダー平等の社会を目指す議員を国会の中に増やしていくことで、必然的にジェンダー平等の視点を持つ議論が深まっていくと考えます。そのために、ジェンダー平等の課題意識を持っている議員が、積極的にジェンダー問題を取り上げ続け、世論を喚起することも必要だと考えます。
- 各議員が自覚すること。
- 各議員の意識を高める。
- 議員本人の意識の持ち方が重要。
- 各委員がジェンダー平等の視点を持つこと。
- 性別、年齢にとらわれることなく、ジェンダー平等意識が醸成された人材、組織が活躍している状態をめざすこと。
- 「常にジェンダー平等の視点を持つこと」を明示で示すことが必要だと考えます。あえて意識しなければ達成されない問題だと考えています。
- 予算及び決算の審査においてというよりは、常にジェンダー平等の視点は必要であり、心がけていくべきであると思います。
- 予算及び決算の審査の時だけでなく、日頃の議員活動の中においてもしっかりと視点を持つておくことを心がけるべきである。
- 議論や言葉のやりとりだけでは、ジェンダー平等の視点は定着しないので、ルールの策定や組織の整備によって、議員の意識を着実に変えていく必要

がある。

#### <分析・検証の必要性に関する回答>

- 独立した省庁を作ってはどうか。
- ジェンダー主流化の観点からチェックする独自の委員会の設置。その委員会構成は男女同数とする。ジェンダー平等の進んだ国々の状況を議会として学ぶ取り組みの推進。
- 予算、決算等の国の施策におけるジェンダー平等の視点は、行政府全体が責任を持って取り組み、その視点に基づいた現状や評価を行い、立法府が審査するという、他の政策と同様のプロセスを通じて行うことで、継続性と実現性を担保すべきと考える。
- 予算配分の基準を策定し、そこにジェンダー平等の視点からの配分、執行を明記すること。それをチェックする機関を置くこと。
- ジェンダーの観点から情報やアドバイスを提供する部署やチーム、チェックリストの作成などがあった方がよい。
- 現在の委員会や特別委員会は省庁べつの縦割りで課題別には政府と議論する場はない。ジェンダー平等にかかわる課題に特化したものをつくることによって議論がすすむのではないか。
- 特別委員会や調査会を設置。
- 議会として、定期的に啓発やチェック機能が必要だと考える。
- 上述のような（問 21 の設問の文：国会の活動においてジェンダー平等を主流化するための仕組みや体制（ジェンダー平等に関する専門委員会、ジェンダー平等に関する問題を検討するための議員連盟、ジェンダーに関する窓口、ジェンダーに関する情報やアドバイスを提供する専門の部署やチーム）を設ける必要があると思いますか。）専門部署、機関によるチェック、フィードバック、情報提供は有効と思われる。またそもそも国会議員に占める女性や障がい者の割合が増えることは前提だと考える。
- 国会に専門的な部署を設けて、客観的に評価していく。
- 政策評価法に基づく政策評価の項目にジェンダー平等を措置する。立法政策上は会計検査院の検査の基準に措置することも可能と考える。
- 専門委員会や調査室を設置し、報告や提言を出させる。
- 国会の中にジェンダー平等の視点から提言する機関が必要だと思います。予算や決算の審査などにおいても同様で、第三者的な立場で超党派で、ジェンダー平等の視点から提言をする機関があると良いと思います。
- 性別に応じたデータの収集や分析を行うことは、現状のジェンダー格差や問題点を把握、適切な政策を策定するための一助となると考える。

- ジェンダー平等の視点からのジェンダー状況の透明化。ジェンダー統計によるデータに基づく分析ツールの活用等による政策効果の点検。また、事務的に監査する仕組み作り。
- 上述のような（問 21 の設問の文：国会の活動においてジェンダー平等を主流化するための仕組みや体制（ジェンダー平等に関する専門委員会、ジェンダー平等に関する問題を検討するための議員連盟、ジェンダーに関する窓口、ジェンダーに関する情報やアドバイスを提供する専門の部署やチーム）を設ける必要があると思いますか。）特別な機関によるチェックとフィードバックも有効と思われる。また、社会構造として固定化している男女の賃金格差は、介護、保育などケア労働に表れていることから、国が財政出動によって責任をもって、職種間の賃金格差の是正や、非正規雇用の正規化も行うべきである。
- そうした視点でチェックする機関をもうけるのも一案か。
- ジェンダー平等の視点からチェックリストを作成し確認する。
- 国会調査室において精査し報告する。
- 予算編成の段階で、ジェンダー平等の視点に配慮されているかどうかを評価しやすい仕組みを取り入れるべき。
- ジェンダー平等の視点からの評価を特別に加えることなど。
- それぞれ各予算の事業評価にジェンダー平等の項目を取り入れるなど検討する。

### <その他>

- 議会構成員におけるジェンダー平等を推進するとともに、内閣提出法案や予算・決算案の割合が高い日本においては、行政府におけるジェンダー平等も進める必要がある。
- 国会がジェンダー平等の視点を入れると決めればできること。
- ジェンダー平等の観点を具体化する仕組みが必要。
- 必ずしも予算、決算委に限定せず、ジェンダー平等を論じる場を設けるべきと考えます。
- 国会法に規則を明記すること。
- 憲法第 14 条第 1 項の精神をしっかりと実現していく。
- ガイドライン等の設定。
- わからない。
- 常にジェンダー平等の視点を持ち、予算及び決算の審査を実現するための手立てについてどうすべきかということの問題意識を有したことがないので、見解は特にない。



- 前にも書いたように、女性だけでなく、男性性もふくめて、ジェンダーとは何か、という議論をふかめる場が必要である。
- 国民的な議論を重ねるべき。
- 女性の意見を求める。
- 制度的に改善を続ける仕組みの構築が必要。
- 「常にジェンダー平等の視点を持ち」というのが、審査プロセスに関することなのか、予算や決算の内容に関することなのか、設問の範囲が分からない。そもそも国会内において確認された不具合を前提とする議論でなければいけないので、ジェンダー平等を実践・実施する組織体等の必要性の議論は、検証結果の先にあると考える。よって、今回の設問設定のベースが統一的でなく、設問の真意が理解しにくい内容に対しては「どちらともいえない」を選択しています。
- ジェンダーに関する情報やアドバイスを受ける事前研修。
- ジェンダー平等の定義は困難。
- 議員ひとりひとりの価値観を尊重しつつ、多様性を認め合う風土を国会においてさらに醸成をしていく。例えば、ジェンダー平等に関する勉強会やレクチャーの機会を積極的に設けてはどうか。
- 本テーマにおける課題、論点整理をまずは行うべき。
- 現時点において特別な方策がみあたらない。
- 立法府のジェンダー平等推進だけでなく、各省庁もジェンダー平等を広げていくべき。
- 国家・国民に資するという総合的な視点を徹底すれば、そこに包含される。特定の視点を強調しすぎることによるアンバランスは、別の問題を発生させ、課題の連鎖になりかねない。
- 特になし
- なし
- 問 21、問 22 における問題意識に対する答（1. 必要）。
- 質問の意味が不明。
- 個人の特性を尊重し、弱者に寄り添うこと女性を。
- 所属する政党内において出す政策に反映させる努力をするとともに全体でもどこまで進んでいるのか把握し推進する必要がある。
- 固定観念にとらわれず、少数の意見にも耳を傾ける。
- より幅広い意見が国会に反映されるよう、ジェンダー、年齢などもっと様々な立場の方が議員になり意見を述べるのが大事と考える。
- 検討中
- 国会・行政組織における自主点検について、検討した上で導入を図ること。

- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- 上記の問い（問 21 の設問の文：国会の活動においてジェンダー平等を主流化するための仕組みや体制（ジェンダー平等に関する専門委員会、ジェンダー平等に関する問題を検討するための議員連盟、ジェンダーに関する窓口、ジェンダーに関する情報やアドバイスを提供する専門の部署やチーム）を設ける必要があると思いますか。）で示されているような仕組みなどが有効であると考えます。
- ジェンダー平等に関する知識の習得、様々なジェンダー平等な社会を目指す取組への参加。
- 最新のジェンダーを視察、ジェンダー勉強会学習会
- ジェンダー平等を実現するために仕組みを整え適正に運用される事は重要であるが、一方で安易に予算を増やしたり外部機関を設置すると利権や増税に繋がる恐れが高く、慎重に検討すべきと考えます。
- ジェンダー平等の世界標準を学び、自らをアップデートしていくことが求められていると考える。
- 理解が進むことと平行して実態も変わってきた。今後は当然のこととしてジェンダー平等の視点を反映することにつながると考える。
- ジェンダー平等かどうかを評価するための指針をつくるべき。それにより、議員の属性や価値観にかかわらず、ある程度、ジェンダー平等の視点を持った審査が可能となるのではないかと考える。
- ジェンダーを特別視してこうした問いがあることがおかしい。決算も予算も全ての法案も、常に、ジェンダー平等視点なんていう狭い視点ではなく、老若男女全ての国民にとって公正であるかの視点で審査をすべき。

## 質問4－議会の文化、環境及び方針

### 【議員アンケート問26】

一般的に、国会におけるジェンダー平等をどのように考えていますか。自由にお書きください。

#### ＜国会におけるジェンダー平等の意義・定義・重要性等に関する回答＞

- 必要
- 国会内外において、ジェンダー平等が望ましい。
- ジェンダーによって、国会での活動が妨げられることがあってはならないと考える。
- 全ての議員が国会での活動においてジェンダーによる差別を受けないこと。
- 国会活動を行うにあたり、あらゆる機会が平等となるよう意識すること。なお結果の平等ではない。
- 男性、女性に関係なく、公平、同等にストレスなく国会議員として活動ができること、そうした活動ができる環境や制度が整っていること。
- 様々な方法を持って達成されるべき。
- 女性の意見を積極的に採用することがジェンダー平等を実現できると思う。
- 男性と同等の自由活動、尊重される仕組み。
- 女性候補者・女性議員が男性候補者・男性議員と等しくスタートラインに立ち、同様の活動ができるよう環境を整えることであると思料する。
- 必要な考慮要素の一つだと考えている。
- 主権者たる国民の意思の反映
- ジェンダー平等を強力に推進していくことこそが国会の活性化につながると認識。
- 国会におけるジェンダー平等の取り組みを、より進めていく必要がある。
- 国会運営において、ジェンダー平等の観点が必要。
- まずは女性の議員を一定程度増やす必要がある。
- 女性議員、LGBT当事者議員等の多様性のある議員が増えること。
- 施設として男女が感じる利便性に差はないか。性別によって、不当な差別的な扱いを受けていないか。
- ジェンダー平等の定義は困難。
- ①国会になる機会、②国会議員としての活動の機会及び内容が、③国会における役職等の地位や権限など、国会に関する事柄について、男女ともに平等である状態。
- トイレなどインフラ施設の公平な配分。多目的トイレなどトランスジェン

ダーへの配慮。政局争いの局面や慣習。

- ジェンダー平等社会を実現するために、決定的に重要。
- ジェンダー平等を意識しなくなるまで、不自由や必要性を改善し続ける。
- 平等であるべきと考えている。
- これまで男性中心に国会が運営されてきた。これからの時代は、女性の参画が不可欠だと思う。
- 必要なものとする。
- あらゆる意味で女性だからといって制約を受けないこと。
- 発言の機会等が平等に与えられること。
- 少しずつそうした意識が高まってきていると思われるので、更に拡げていくことが必要である。
- 誰一人取り残さない、誰の人権も大事に考えるべき国会という場において、当然実現されなければならない一つの切り口がジェンダー平等であると考えます。すべてのことをジェンダー平等視点で点検することは、他の人権の問題についても、誰かの人権を侵害することになっていないかを考える、第一歩につながると思います。
- 機会の平等と結果の平等の両方が担保出来ていること。また、少なくとも議場や委員会を見たときに、一見して「男性ばかり」という状況を改善する必要がある。さらには、委員会の委員長や議長など指導的役割にある人が、ほぼ半々の状況まで持っていく必要があるのではないかと。
- 社会の諸問題を客観的に判断するためには、国会におけるジェンダー平等の実現は重要。そのためにも、国会での環境整備は必要。
- 女性を大切にすることを常に確認し合うことが重要だと思います。
- 国民の代表者たる国会議員が、議論する場である国会では、国民同様のジェンダー平等の状況であるべきと考えます。
- 議員や役職が男女半々。差別やハラスメントがない。
- 必要なことと考えている。
- 男女同数程度の議員、役員、職員が、男女格差のない待遇・環境で職務を遂行し、特に、出産・育児等に配慮した議会運営をすることが、国会におけるジェンダー平等につながると考える。
- 女性議員も高い地位を経験しやすいようにする。
- 社会における様々な課題を解決するためのルールや仕組みをつくる国会において、ジェンダー平等は欠かせないと考える。国会がジェンダー平等を実現しなければ政策立案の過程でミスマッチが起きる。一日も早いジェンダー平等を望む。
- 国会は言うまでもなく、国権の最高機関であり、衆院参院の議員だけでな

く、事務局や秘書も含めて広義の意味での国会におけるジェンダー平等を図るべきである。

- 議員数でも、会派や議会の役職でも女性が半数を占めて、女性の立場からの意見が尊重されるようにすること。

#### <国会におけるジェンダー平等の課題に関する回答>

- 国会議員は男女、障害、貧富の格差に関わらず社会の構成比を反映した構成となるよう選挙制度を見直す。国会議員にも出産、育児、介護など家族ケアが男女ともに保障されること。
- 国会議員の構成比におけるジェンダー平等の実現が基本。
- 女性国会議員を増やすことが必要。委員や理事、各要職に女性が参画するようにすべき。衆議院の議運委員会には女性がいないなど、偏った構成になっている。日本のジェンダー平等への姿勢を示すためにも、海外派遣や国際会議での登壇なども男性のみとならないようにすべき。
- 配慮されていないことについて、何らかの取り組みを行うことは重要。
- 男性としては意識して不断の改善に努める必要があると認識。他方、比較的若年層の立場からは、かつて存在したと言われる女性冷遇を経験していない実体験からして、過度に女性優遇との印象を受けることも少なからず経験している。公平性について調和が取れた状態に係る共通認識形成が重要。
- そのような視点で全ての制度、仕組みを見直す（点検）必要がある。
- 数を同数とすることだけではなく、男性目線で作られたルール、設備を見直すこと。
- 男女の割合を改善する。国会の開始時間、終了時間を考える。（男女とも子育て、介護ができるように）オンライン会議等の充実。
- 国会では、女性の委員長や理事、大臣もおります。さらに女性の政治参画を促していくためにも、女性が参加しやすい議会慣習の見直し、ルール化などと併せて、理解促進は男性にとって重要と考えます。
- 必要以上に長時間の法案審査や深夜に及ぶ会議などは女性にとって不利なものではないか。
- 選挙活動において、多額の供託金を準備しなければならないことや、女性議員を増やす力にもなる比例代表制度の定数が少ないことが、そもそも国会でのジェンダー平等に対する大きな障害になっており、改革が必要だと考える。女性議員に対するセクハラの根絶も待ったなしの課題。
- 国民意識や考え方にに基づき、議会のあり方を変えるべき。
- IPUのお考えの通り、議会はこれまでの歴史・経過に基づき運営されて

おり、男性向け（男性中心）で制度化されていると感じます。施設面ではバリアフリー化の取り組み同様に改善が進んでいますが、制度・運営などは、ジェンダー平等の視点で見直すことが多くあると思います。

- ジェンダー平等は必要なことであるが、改善する点は多くあるので、今後も継続して取り組んでいく必要がある。
- ジェンダー平等を実現するための法案を超党派で実現させてきましたが、個人や、政党のとりわけ女性議員の頑張りに依存しているというような状況もあり、国会内にそういった機関や仕組み、提言できる体制は存在していないと思います。そうした意味では、国会においてジェンダー平等を実現することに特化した専門家や国会議員の提言できれば、さらに進むと考えられます。
- 子育て中のお母さんである女性議員に対する配慮が不足していると考えている。若くて有能な女性が結婚し、出産した場合、国会は働きにくい職場になっているのではないかと考えている。また、政治そのものが子育て中の女性にとって活動しにくい状況を改善する必要があると考えている。
- 主として男性で構成されてきた設備、スケジュール、環境等についてのジェンダー平等の視点における課題を明確化し、一つ一つ解消することを重ねることが必要。
- 国会において女性が活躍しやすい環境整備は必要であり、それに向けた取組を加速すべき。
- 女性国会議員の異常な少なさ、子育てや介護の当事者不在、が、的外れな政策を量産している理由に他ならない。現職優先や二世三世6割、選挙というあまりに高い“参入障壁(マッチョな選挙戦)”等により、女性議員が増える兆しは、なかなか見えない(特に衆議院)。
- 現実に、我が国の国会議員における女性の比率は少ないのですから、これについては原因をしっかりと検討し、対応が必要な点については積極的に施策として実現していくべきと考えています。
- 女性の要職への積極的登用をしていけなければ、いつ迄も変わらない。
- 議員・職員がジェンダー平等の視点を強く持つこと。その為の研修が大事。
- 女性が国会での活動を希望する場合、女性特有の理由でその活動が妨げられることがあってはならない。
- 国会での活動は、育児をしながら行うことを前提としていないと考えられる部分が多く（会議の開始時間、欠席手続など、なかには慣例もあります）、実質的な平等はまだ達成されていません。女性、特に、子育て世代に、活動の支障になる点をヒアリングするだけでなく、今はその声が少数でも真剣に対応する姿勢を見せることも重要だと思います。

- 議員は選挙で選ばれるので、選挙制度にどのようにジェンダー平等を取り入れるのか考えることが必要。
- 男性社会であり、女性は飾りや非主流とみなすような考え方がある。それは女性議員が少ない衆議院、女性議員が少ない政党において顕著であり、女性が被選挙権を得た 70 年以上前から衆議院の女性比率がほぼ変わっていないことは異常で、強制力をもったクオータ制の導入などを入れて女性を増やすことが急務だ。
- 発言へのバッシングや問題発言をするなど改善点がある。国会全体でジェンダー平等の視点を持った議論や議員への教育が必要だと思う。
- 現在の選挙制度が、女性に不利な要素が多いため、クオータ制度等、女性への配慮規定は必要。
- インフラ面や慣習についてはジェンダー平等の観点から精査することが必要。
- 施設や設備などの基本的なインフラ面に関して配慮が必要ではないか。
- 女性が国会におけるジェンダー平等の達成に向けて無意識の思い込みを変えていくことが大切。
- 女性が国会議員として仕事と家庭生活が両立できる環境整備が先決であり、女性議員を増やす取り組みによって推進されるものと考えます。
- 夜の酒席の場などで物事を決めたり、ゴルフなど国会の中以外のところで話し合いをしたりする男性中心の風習がまだ残っている。また国会議事堂内の設備も戦前の男性議員しか存在しなかった時代のままなので、女性が活動しやすいように改善が必要。
- 例えばそれまでの男性トイレを改修して女性トイレを併設させたものがあるが、仕切り壁の薄さやプライバシー配慮は感じられないこと。また、いまだに本会議場や委員会室には授乳スペースがないことなど、基本、男性議員を前提にしたインフラ環境の改善が求められる。
- 業務における時間的制約のできる限りの緩和、休むことやリモートワークが許容される議会や政党の会議託児所や休憩室の設置。

#### <国会におけるジェンダー平等は進んでいない・不十分とする趣旨の回答>

- 国会におけるジェンダー平等はあまりないと感じています。なぜなら女性の議員が少ないためです。女性の意見は男性とは異なることが多く、特に視点が異なる場合も多いです。女性の視点を取り入れることで、法律に厚みが出るし、何より女性の国民にとって恩恵が多いと思います。男性議員が多いため、意見を述べたいと思っても萎縮する萎縮効果も考えられます。男性におもねる姿勢をとらないと排除される可能性も高く、逆に女性や弱

者の観点を捨てて超保守的な意見を述べている方もいらっしゃるのではないかと考えています。ただ、男性議員の中には、特に若い方々の中には、男女平等を旨に真のジェンダー平等を目指している先生も多いように思います。そういう先生方と協働したいと思うことが多いです。

- 当然ながら、日本の法律や制度や予算について、ジェンダー平等の視点・観点は確保されなければならないが、その意味において、国会の現状はあまりに不十分。繰り返しになるが、その最大の原因は、国会議員に女性議員数が確保されていないことであり、その改善が最優先の課題だと考える。もちろん、男性議員がジェンダー平等の視点や感性を持つことは当然に必要で、そのための何らかのアプローチを確保することは必要ではないか。
- 国会においてジェンダー平等への取り組みは十分に進んでいません。それは政治は国民・社会・文化をうつすもので、政治・国会でジェンダー平等を実現するためには社会全体がジェンダー平等の意識をもって変わる必要があると考えます。
- 審議時間や審議・採決のプロセスなど過去の慣習が残っていると思われるため、ジェンダー平等が進んでいるとは考えにくい。また、問題となる発言がたまに一部の議員が発せられ、問題となっていることから、潜在的に不平等の認識もあることは否めない。
- 意識が低いまたは無い。
- まず、男女の構成比率においてジェンダー平等となっていない（圧倒的に女性が少ない）。また、施設設備のみならず、本会議、委員会の運営においても配慮が足りない事項があると考えます。
- 国会議員の男女比という点については、未だ実現していないと考えます。
- 少しずつ改善は進んできているが、まだまだ道半ばの状態と考えます。
- 国民はほぼ男女半数にも関わらず、国会において女性の数が圧倒的に少ない。多様な意見を政策に反映させる為にも、女性の政治参画は重要。
- 早期に実現すべき重要課題だが、実際はとても遅れている状況。
- ジェンダー平等は進んでいない。
- ジェンダーに関する理解が、男性・女性ともに不足していると感じる。
- 国際的な到達点に追いついていない。
- 世間一般よりも、性差別が存在し続けているのが日本の国会だと思っています。日本の中で、一番ジェンダー問題の解決に遅れを取っている場所。政権与党にいる自民党の、旧態依然としたジェンダーに対する意識に、世の中の人が無理矢理付き合わされているが、現実と乖離している。いい加減にしてほしい。自民党政権を変えない限り、選択的夫婦別姓も、LGBT差別禁止法も、同性婚の法制化も実現しない。自民党が、日本のジェン



ジャー平等実現の大きな足かせになっている。自民党議員の中にも、選択的夫婦別姓や同性婚に賛成している議員はいると思うので、頑張ってもらいたい。足を引っ張り続けるのをやめてほしい。

- 歴史的に日本の国会は男性が中心となって運営されてきたため、ジェンダー平等の視点が欠けていると考える。
- ジェンダーは、日本の国会において不平等であると現在のところは把握しています。

#### <国会におけるジェンダー平等は既に実現しているとする趣旨の回答>

- 既に一定程度配慮されているのではないかと考える。
- 参議院においては、故 扇千景議員、そして、山東昭子議員が参院議長を務めるなど、識見、経験、人格を備える議員であれば、国権の最高機関の長に就くことに支障が無いことが示されていると考える。
- 活動におけるジェンダー平等が図られるべきであり、現状においても図られていると思う。
- 国会においては女性のジェンダーについての認識と関心は高く、年々向上していると思う。
- 環境としては、進んできていると考える。
- 国会の議員の活動においては役員で活躍されるすばらしい女性議員の方々も多く、ジェンダー平等が浸透していると感じる。

#### <その他>

- 男性か女性かは関係なく、能力や人間性で選ばれるべき。
- 男女の機会を平等にすべきだが、結果についての平等を担保する事はできないと考える。
- 一般的な社会と同じ。
- 性的少数者はもとより性別だけに限らず、年齢や様々なライフステージにある人々が共生していく社会。
- 国会におけるジェンダー平等も、障がい者への合理的配慮も、基本的には国会運営の慣行にしたがって進めるしかルートがないことが問題だと考える。慣行による意思決定は議員の大半を占める中高年男性のネットワークに依拠してつくられており、新規参加者による交渉は非常に難しい。
- 参議院においては女性議長が二人誕生する等、女性議員の国会役員登用が進んでいるところだが、各党、各会派において女性議員数を増やすことで、さらに国会におけるジェンダー平等が進む。
- 制度は確立されていないが、社会の要請には対応してきていると思う。

- わからない。
- 国会は国民の代表が議論する場であるので、女性議員が半数いた方が良い。政党が公認候補を出すのだから、女性候補者を育成するシステムを、政党が整備すべき。
- 女性の議員や国会見学者の声（主観的側面）と専門家のチェック（客観的側面）を参考にする。
- 時代や社会環境によって形づくられる文化は異なるので、男女が社会に共同参画する現代に合わせた議会の文化や環境を育んでいけばよいのではないかな。
- ジェンダーというより前に、形式的議論、形式的時間がながすぎる。手続き論が多く、内実の議論が少ない。
- 基本的に国会においても男女比は1：1となることを目指すべきだと思います。あわせてLGBTQなど多様な性の当事者も議員として選出されるべきだと考えます。2019年、2021年の参議院選挙では車椅子等を活用する重度の障がいを持つ当事者が議員として選出されました。それを契機に、本会議場にスロープが設けられたり、車椅子用の座席ももうけられるなど、国会のバリアフリーが進んだ事実があります。当事者や問題意識を持つ議員が増えれば、かならず、審議の中身も含め、国会全体が変わると思いますし、ジェンダー平等の国会を目指したいと思っています。そのために各政党が女性やLGBTQ当事者など、多様な候補者を積極的に擁立することも求められていると思います。
- 与党の幹事長・国対委員長・選対委員長等、内外の難度の高い交渉・優先順位の決断が常に迫られるポジションに女性が就いたら、本気度は伝わります。
- 問題意識を持っている議員が居ても、政治的な動きに結び付きづらい。
- 一義的には、平等であるべきと考えます。一方で、国会における不備・不具合がどのような内容で確認されているのか整理されていないので、個別案件に関しては慎重な議論が必要であると推察します。
- ジェンダーに限らず、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、差別されないという憲法の精神に基づくべきであると考えます。
- 一人一人が選挙で選ばれた地域の代表として、男女を問わず平等であるべきと考える。
- 日本の国会において、女性議員の割合は低いこと、男性中心の文化が根強く残っていること、女性議員に対する性差別的な発言や批判があること等、男女間格差が存在していることは承知している。しかし、女性議員の数を増やすために選挙制度改革を行う、例えば女性候補者の公認枠を設けたり、

候補者リストの上位に女性を配置するような仕組みを導入することは、本来の選挙原理が損なわれたり、女性候補者が枠にはめられた存在として扱われてしまうことも否定できないため、徹底的な議論が必要だと思う。

- 女性への配慮といった優位な待遇は必要ないとする。ただ、日本はまだ性別役割意識が高く、国会における活躍できる女性議員を増やしていくにはポジティブアクションは必要な段階である。個々人の身体的、生理的な問題に着目し、ユニバーサルにすべての方に通用するものをめざしていくことが望ましい。
- 問題に対する、その都度の解決を着実にすすめる。
- 国会に限らず適切な配慮は必要。
- 与党を中心に意思決定を高齢男性が占める文化が根強いことは以前から指摘されてきたが、ジェンダー平等に逆行する価値観を推進する宗教団体が政治に影響を与えてきたことも明らかになった。
- 国会は基本的には、ジェンダーによる不利益を持ち込める職種ではないと考えるが、女性の視点を政治に反映させることも大切なので、そのための工夫は必要と思われる。
- ジェンダー平等の定義は難しいものがあると考えます。したがって私は「どちらともいえない」の回答を多くせざるをえませんでした。また、私自身は女性か男性かを考えることより、人間としてどうか、日本人としてどうかを判断する際の根拠としております。
- これまでの国会にはジェンダー平等の視点が反映されていなかったため、これからその視点を反映していく必要がある。
- 国会における平等、不平等を、そこまで神経質に捉えたことはありません。
- ジェンダー平等という言葉がなくなるよう、進めて行きたい。
- 政治におけるジェンダー平等は考えるが、国会においては、性差に基づく違いに物理的に配慮する考え方が必要。
- 議員の比率はもちろん、意思決定の場に女性議員比率を高めることがまず必要ではないかと考える。
- 国会を構成する議員は、有権者に選出された代表であり、この意味において、何等かの区別は想定していない。
- 現在、仕組みにおいて大きな問題有とは考えていない。但し、アメリカ中西部の白人のような、世界の動きを知らず、歴史への遺物のような価値観を持つ自民党議員には困ったものである。
- なし
- 質問4にあるように「男性によって男性向けに作られ」た、永年の慣習、前例にとらわれていれば「議会の文化、環境及び方針」は変わらない。

- まだまだ国会における女性議員の比率が低いので、まず男女比で50%をめざすこと。女性の比率が高まることに寄って様々な政策・意思決定が変化をもたらすことができるよう努力する。
- 女性蔑視ということはないが、妊娠や出産、生理、更年期など女性特有の状況で欠勤をしたい場合でも、そのことに配慮されているとはいえないと思います。
- より開かれた国会になるようさらに努力が必要だと考える。
- 基本的には年齢性別など、多様な議員構成になることが望ましいと思っている。
- 今後様々な意見を伺いたい。
- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- （日本国憲法に変わったが）大日本帝国憲法下における男尊女卑、家父長制を反映した議会の歴史の延長線上にあることは否めない。国政におけるジェンダー平等に関する本質的な理解を深めていくには、時間がかかると考えているが、根気強く取り組まねばならないと思う。
- LGBTジェンダーの方々が心地よく感じられる空間、理解あるデザインや人間工学を活かしているのか？最先端であり進歩や理解が深まる期待が持てる当事者が感じられる。
- いかなる性の議員であれ、性別や性別による影響を理由に議会内外での活動が制約されることのないようにすることが必要と考えます。国会内の各種の規則や慣習、インフラが男性と女性でどのように異なる影響を生じているかを明らかにするためにも、日常的に国会内のジェンダー平等を検証することが必要です。また旧来の「政治は男性が行うもの」という大前提の下で築かれてきた政治文化については、政党の努力とともにメディアを含めて一掃していくことが必要と考えます。
- 国会議員の女性比率は公職選挙法が大きく影響していると考えます。選挙制度における無駄な規制や見直しを行うことが、国会議員の女性比率を上げることにつながり、ひいては国会における要職者の女性比率をあげる事にも影響があると考えます。公職選挙法の見直しにより、国会議員の女性比率を適正に引き上げることで国会内の議論も変わると考えます。
- 本会議場で水差しを運ぶ職員が、いつ男性になるか注目していた。2020年だったのではないか。議員だけでなく、議会職員も要職は男性、補助的事務が女性という構図が長年にわたって築かれているのだと思う。人事は長期にわたって築かれるものなので、短期間での変化は困難かと思うが、果たして議会事務局のジェンダー平等に今のままだとどれほどの時間がかかるのか。議会日程が直前にならないと決まらないのも、家族的責任とあま

りに矛盾する。子どもの学校参観、面談など日にちを決めることができない。海外の議会運営を学ぶことも必要ではないか。

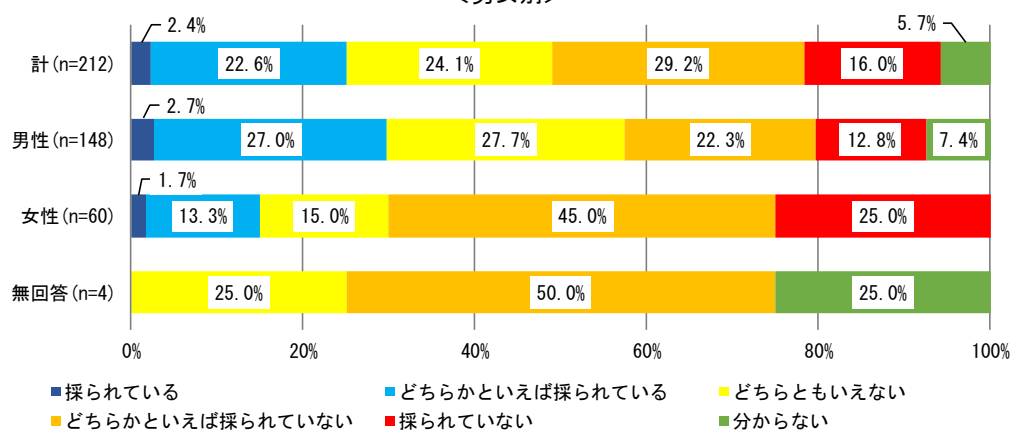
- 国会の現場は結果。結果の平等は必要ない。必要なのは機会の平等。考えるべきは国会に来る前の選挙の候補者選定段階のところ。
- 立法府として、国会（国会議員）は、社会の多様性、時代の変化に応じた広い視野・見識を持つ必要があり、国会に身を置くことが日常である者（国会議員等）の環境が、現実の社会と乖離があっては、現実的な政策立案、立法に支障をきたす恐れがあると考え。
- （問 25 に同じ）（問 25 回答：構成要員に女性を増やし、半数にすることは必要。また、仕組みの中でジェンダー平等の視点からチェックする機関は必要。加えて政治風土については、国民の民意により今後急速に変わっていくものだと認識している）
- L G B T Q + の人たちが議員になれる仕組みを整えるべきである。（差別が無くなるまでは）

【議員アンケート問 27】

国会内では、ジェンダー平等への理解や議論を深め支援するための方策が採られていると思いますか。

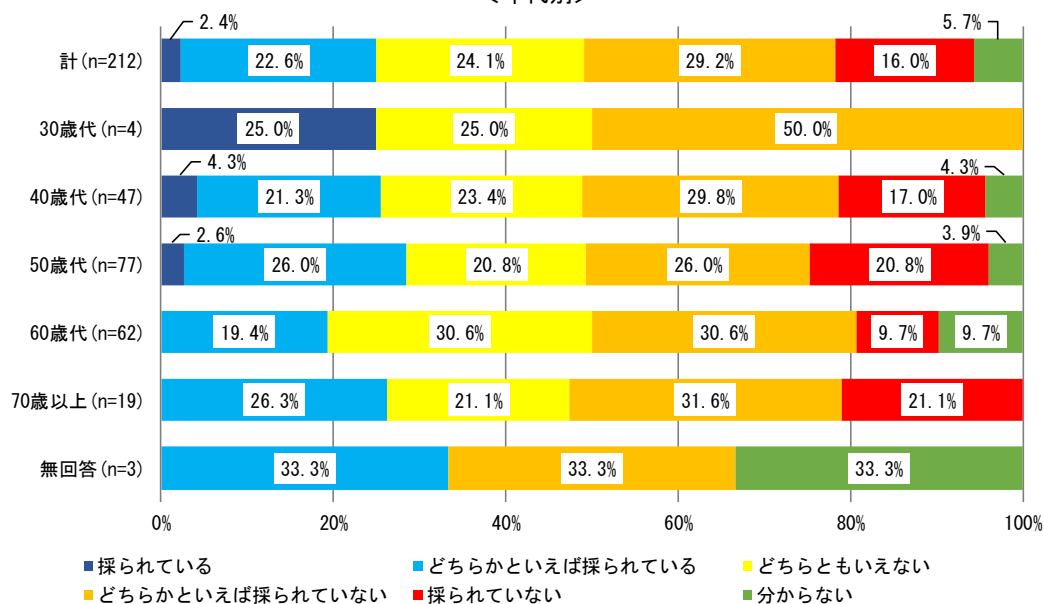
図表41

<男女別>



図表42

<年代別>



## 【議員アンケート問 28】

国会内でジェンダー平等に対する支援を拡大するためにはどのような方策が有効だと考えますか。自由にお書きください。

### <意識・理解に関する回答>

- 個々の意識を高めるための策が有効。
- 保育所などのハード整備や法的な整備も重要であるが、性別や年齢を問わず、議員をはじめすべての国会関係者が、お互いのジェンダーやライフステージを理解し、尊重した上で、すべての人が活動しやすい風土を醸成していくこと。
- いつの時代でも新しい概念に敏感なのは若い世代であり、若い世代を中心に、現代の社会にそぐわないと共通理解の得られるものは、理解や議論を深めていけばよいのではないかと。具体的な有効な方策については特に思いつかない。
- 男性は男性としての悩みと実態、女性は女性としての悩みと実態、双方ともが語りあい、問題を提起して、本来のジェンダー平等とは何か、と本質を議論する場や機会が必要と思います。
- ジェンダー平等に関する意識の醸成を図る取り組み。
- 一人ひとりが、ジェンダー平等に対する理解を深めることが必要。
- 各議員が自覚すること。
- まずはジェンダー平等に対する理解を深めることが必要で、その上で課題をどう解決していくか議論して取り組んでいくことが必要。
- 既存の国会の枠組みの中で、適切に対応することが、ジェンダー平等への意識を徹底するという意味で、遠回りに見えますが、大事なことであると考えます。
- 議員及び国民の間で多様性に対する寛容さを深め、理解を広げることが重要。
- ジェンダー平等が具体的にどういうことであるのか例示して認知してもらうことが先決。
- 各党、各議員の意識向上が不可欠。
- そうした意識を持つ議員を増やすことが有効だと考える。
- 現在の国会議員や職員（男女問いません）の意識改革。
- 道徳性、常識、論理的思考を徹底すれば、そこに包含される。
- 女性を大切にすることを常に確認し合うことが重要と思います。

### <議論・対話の必要性に関する回答>

- 各党で議論を深める。
- ジェンダー平等の視点からの国会のあり方を検討するために、恒常的な場を作り、一定の権限を付与すること。
- 各党派のみならず、両院事務局も交えた意見交換の場を設ける。
- 超党派での議論の場を常設する。
- 議員連盟の活動ではなく特別委員会において国会だけでなく社会参加含めて議論を進める。
- 国会改革の特別委員会を設置し、常に改善を行う必要がある。
- 衆参議院のあり方を考える会議体の議題(任務)にジェンダー平等の現状と課題の調査と必要な改革を実施することを措置する。
- 議院運営委員会において、ジェンダー平等の視点での課題把握・改善策の検討、実施を行うべきではないでしょうか。
- 我が党ではダイバーシティ推進局を設置し、女性候補者・政治家が活躍できる環境整備を行なっているところである。例えば、国会内にそのような議論を活発に行い、実施する場を設けることも一案。
- まずは実態を見える化するとともに、全会派で議論する場を設けることが有効ではないか。
- 党派を超えた組織が必要。
- 一例として、ジェンダー平等を専門に扱う委員会などを設置し、国会内の取り組みを総括・推進することが挙げられる。
- 多様な世代の方々が交流し、互いの価値観に触れることが必要と考える。場の提供。
- 女性議員の意見を聞く場を設けて、更なる改善について検討すべき。
- 参議院改革協議会、調査会などで各党派がジェンダー平等を長期テーマに議論していくことなどが考えられる。
- 全会派による女性組織・当事者団体などとの継続的対話。
- 現実に女性議員として活躍している皆さんに、これまで不都合であったこと等ヒアリングすることが適切ではないかと考えます。
- 意見を聞く機会が有効。
- こうしたアンケートや、ジェンダー平等の議論や価値観の共有を様々な階層で一つ一つ実践していく事が重要。
- そうしたことを議論する委員会、調査会などの活動を活発化させる。
- ジェンダー平等に対する支援の関係者との対話。
- そのための委員会を設けること。
- すべての委員会で、ジェンダー平等の視点から所管事務を振り返る日程を設けること。



- 各国での取り組みを学び活かす事やNGOや女性団体など外部からの意見も受け、整理することも有効。
- ジェンダー差別を受けていると感じている議員の声に耳を傾け、まずは各党内で議論し、超党派で協議していくことが大事であると考えます。
- ジェンダー平等に関し自由に討論すべき。
- ジェンダー平等の委員会を設置する。
- 国会内での不平等の声を聞いていないので何が問題か提起して議論したい。
- 本会議、委員会で、女性質疑時間のクォータ制導入を検討すべき。
- 参議院改革協議会のような協議体を衆参両院に常設で設置し、常にジェンダー平等への支援策を協議するように努める。
- 多様な意見を反映させるためにも委員会等を通じて審議することが大切と考える。
- 衆・参それぞれの議院運営委員会において話し合うことが有効と考える。
- 議員同士で国会でのジェンダー平等をテーマとした議論を進め、改善策を実行していく。
- そもそも女性国会議員がこれほど少ないことが、国政上の問題として国会でまともに議論されていないことが問題。なぜ国会におけるジェンダー平等が必要なのが、政党間での共通認識になっていない。この大前提を率直に議論することが求められている。この前提があいまいなままでは、「予算が余計にかかる」「前例を変更しなければならない」「なぜそこまでの必要があるのか」という不毛な議論になりかねない。
- オンラインでの審議、長時間の会議の時間短縮。

#### <議員・役職等の男女比に関する回答>

- 均等に役職を提供する努力が必要。
- さらなる女性議員の国会役員の登用。
- 女性の国会議員を増やす。
- 問 26 に同じ（問 26 回答：国会は国民の代表が議論する場であるので、女性議員が半数いた方がよい。政党が公認候補を出すのだから、女性候補者を育成するシステムを、政党が整備すべき。）。政党政治において、女性議員を多くするためには、政党がしっかりした女性候補者を育成する仕組みを持たなくてはならない。芸能界から女性を引っ張ってくれば良いというものではない。
- 委員長の女性枠の確保等。
- ジェンダー平等を実現する努力を慣習に織り込んでいるために、どのような委員会・正式な会合でも、女性議員の正式参画メンバーを必須とするこ

とができるよう、女性議員を当選・確保・養成する仕組みを規範とすること。

- 選挙におけるクオータ制。
- 積極的な女性議員やLGBTQ議員の委員長・理事等への登用。
- 女性議員増。
- ジェンダー平等に関する研修会、勉強会の開催。女性議員や国会内女性議員の割合を増やす。
- 有権者の約半分は女性であり、その声が国会に反映できていない仕組みに根本的な問題がある。そのためには国会内の方策だけでなく、女性が候補者になりやすく、自ら候補者にならない女性有権者も国会の議論に意見を反映しやすい、代表されている意識を持ちやすい仕組み、機会作りが欠かせない。例えば現状のままでは、子育て中の女性が陳情や傍聴に参加することはかなり難しい。
- 女性の数を増やすこと。
- 上述しているが（問26回答：議員の比率はもちろん、意思決定の場に女性議員比率を高めることがまず必要ではないかと考える。）、意思決定の場に女性議員の比率を高めることが必要であると考え。
- 女性議員の増加、女性が参加しやすい選挙への支援、国会内での勉強会。
- 女性議員も高い地位を経験しやすくする。
- 国会の動きを司る議院運営委員会に多くの女性が配属されることが最優先です。
- 候補者・議員・要職の半数を女性・若者・マイノリティにする。男性たちが意識的かつ計画的に「控えていく」ことが必要。
- 国会内で支援する必要がある。国会に来る前の選挙候補者選定の機会の平等を実行できれば自然と解決する。
- クオータ制の導入などにより、女性国会議員を増やすことが有効だと考える。

#### <ルール・制度・慣習等に関する回答>

- 根本的には女性議員を割り当てるのが一番よいと思います。女性を要職につければ、ロールモデルとしても有効だと思います。
- 国会議員は男女、障害、貧富の格差に関わらず社会の構成比を反映した構成となるよう選挙制度を見直す。国会議員にも出産、育児、介護など家族ケアが男女ともに保障されること。
- 女性の政治参画推進法の内容をより強制力をもったものに改正すべき。
- ジェンダー平等や障がい者への合理的配慮を進めるための合議体を新設す

るなどの工夫が必要だと考える。

- 国会法、参議院規則などでジェンダー平等を定義すること。
- 憲法第14条第1項の精神をしっかりと実現していく。
- 問4でも回答しましたが（問4回答：現在、女性の国会議員はゼロではありません。そういう意味では、女性の参画が完全に妨げられているものではありませんが、まだまだ少ないのが現状です。とりわけ、現行の選挙制度、国民の意識のなかで、選挙に勝ち抜くためには、早朝や休日などもふくむ宣伝活動等で露出を増やす必要があります。それは、多くの家庭の中で育児や介護の責任を負わされていて、早朝や休日等の対応が困難な女性にとって不利になりやすい条件であると考えます。それぞれの家庭の中での男女の役割分担を見直したり、候補者の生活を支援する各政党の取り組みが求められます。また、宣伝等での露出度ではなく、その人本人の政策や実績を公平に評価して選ぶことを基本とする、政策重視の選挙制度に切り替えていく必要があると考えます。また、国会の委員会等の日程そのものも流動的で、場合によっては翌日の日程が直前までわからなかったり、突然、深夜国会となるなど、子どもの保育園や学校行事を前提とした日程を組みづらい問題もあります。産休等で国会を休んだ場合に、法案への賛否を含む意思表示を行えないことなど、様々な家庭的事情を抱えていても、その他の議員と同様に議決権等を示せる工夫も必要になると考えます。）、まずは、男女いずれでも、家庭的責任を負っていたとしても参加しやすい国会日程の設定をめざすなどのルール化が必要だと考えます。また、産休中などの法案採決に対し、何らかの意思を表示する方法の検討も必要です。こうした国会の審議、採決のあり方については今後、各政党間での議論が必要です。一方、現在、憲法審査会などで緊急事態条項の制定の必要性とともにオンライン出席を認めようという議論がされたこともありますが、国会でのジェンダー平等などを呼び水にした改憲論など、全く別の議論を進めることには賛成できません。国会内のジェンダー平等については、それそのものを正面から議題とし、しっかり各党会派の合意を得ながら議論を進めていくことが重要だと考えます。
- 国会内保育施設の充実と、選挙制度の見直しが有効だと思います。
- イギリスのように国会の中でジェンダー平等の拡大を支援する仕組みが必要だと考えます。
- 一般企業で認められている「生理休暇」や「産休」「育休」をきちんと保障すべき、また、子育て中の女性に対しては17時には職場を離れられる風土をつくらねばならないと考えている。
- 男性が普通に家事育児をできるところまで法整備や環境が整備されていけ

ば、女性議員が増え、必要な方策を手立てしていける。

- 個々の法整備の不十分なものを指摘していただきながら改正していくことが必要。
- 有権者の約半分は女性であり、その声が国会に反映できていない仕組みに根本的な問題がある。そのためには国会内の方策だけでなく、女性が候補者になりやすく、自ら候補者にならない女性有権者も国会の議論に意見を反映しやすい、代表されている意識を持ちやすい仕組み、機会作りが欠かせない。例えば現状のままでは、子育て中の女性が陳情や傍聴に参加することはかなり難しい。
- ジェンダー平等に対する支援に予算をあてる。

#### <分析・検証の必要性に関する回答>

- 国会議員の女性比率が確保されることが大前提であるが、併せて、ジェンダー平等推進のための専門機関や外部の第三者チェック機関を設けることも考えられるのではないか。
- 議員数、法律、政策等をジェンダー視点でチェックする。この結果を国会に報告する仕組みを導入する。
- 何らかの検討委員会が必要。
- 常に現状を検証し、望ましい方向へ改善を行う道具立て（仕組み）を作ること。
- まず、IPUの考え方を理解しながらも、我が国の国会内での現況を主観的・客観的視点から検証し、その上で適宜適切な「あるべき姿」を模索する検討をするべきと考えます。
- 国会の施設や国会での物事に決め方などについて、ジェンダー平等の観点で第三者の専門家にしっかり点検をしてもらうのは有効だと思う。

#### <その他>

- 女性議員の連携強化。
- 定期的に周知すればよいのではないか。
- 問6の回答と同様に（問6回答：女性国会議員が増える環境づくりが必要と思うが、具体的な方策について、現時点では考えが及んでいない。）、女性国会議員が増える環境づくりが基本的な方策の一つと考える。
- 公約に必ず書かせる。
- 本アンケートに回答することも含め、気づきの機会が頻繁に提供されること。
- ジェンダー平等に関する気づきの点を男女全ての議員にアンケートを求め

る。

- 政権交代
- きちんと困っていることを伝える環境を作る。
- ロビー活動、陳情、要望、請願、政策提言など。
- 環境整備等に関する女性議員の意見を踏まえた支援策を講じていく。
- わからない。
- 秘書等のスタッフの人数、給与、役割等について柔軟性が必要ではないか
- 問 26 と同様（女性の意見を積極的に採用することがジェンダー平等を実現できると思う。）。
- 問 26 の記述をもとに（問 26 回答：女性の議員や国会見学者の声（主観的側面）と専門家のチェック（客観的側面）を参考にする。）、具体的方策を積み重ねていく。
- 問 26 で答えたような（問 26 回答：選挙活動において、多額の供託金を準備しなければならないことや、女性議員を増やす力にもなる比例代表制度の定数が少ないことが、そもそも国会でのジェンダー平等に対する大きな障害になっており、改革が必要だと考える。女性議員に対するセクハラの根絶も待ったなしの課題。）課題の解決が急がれる。
- 条件や環境を整備する。
- ジェンダー平等に限らず、全般的な議員の働き方改革が必要と考えます。
- 各党派における研修等。
- 女性議員が日常的な議員活動を通して感じている問題点の共有化が進んでいない。参議院としてレポートをとりまとめるなど、公式な形とすることも一つの手段と考えます。
- 女性議員増も重要だが、多様な性、年齢、職業の議員を増やす。
- ジェンダー平等の定義は困難。
- まずは各党派・各議員において必要な支援を検討し、その上で、参議院全体での合意形成をはかっていく。
- 他国における議会との交流を通して、課題を列挙し、必要項目を取り入れる環境整備が有効。
- 権力を持つ方になるお墨付き・制度の策定（調査、公表、可視化（経年））
- 問題に対する、その都度の解決を着実に進める。
- 議連の活動とか。
- 問い 25 に同じ（問 25 回答：構成要員に女性を増やし、半数にすることは必要。また、仕組みの中でジェンダー平等の視点からチェックする機関は必要。加えて政治風土については、国民の民意により今後急速に変わっていくものだと認識している。）

- 有効な方策が現段階では思いついておりません。
- セクシャルハラスメントについての研修を必須とすべき。
- 特になし
- なし
- 質問の求めるところが不明。
- ジェンダー平等が国際標準であり、わが国が非常に遅れている現実を、国会議員に対して確実にレクチャーすることが近道。
- ジェンダー平等が進んだ世界の他国の状況をつぶさに調査すること。
- 党派を超えて理解のある議員が集まっている議連もあるが、ステレオタイプの議員にこそこうした議連の役職を担っていただき、ジェンダー平等の理解を得られる活動に巻き込むことが必要だと思う。
- 今後様々な意見を伺いたい。
- まずは、定期的に理解促進のための研修等を実施すること。
- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- フィンランドのように党派を超えて全ての女性国会議員が参加する会を作り、女性が国会で仕事をするために障害となっているものや、政治に参画するために障害となっているものを一つ一つ解決していくことが有効であると考えますが、現状ではそのような会ができる機運もなく、女性だけで集まることを嫌う議員（思想信条や女性であることが選挙に不利だと考えそうした集まりなどを避ける方など）がある。ここをどう乗り越えていくかが課題で、外部からこうした会をオーガナイズすることをサポートしてくれる団体があればと思う。
- 各院の議長に対し、各党からジェンダー平等支援拡大のための提言をする。
- 国会におけるジェンダー平等に影響する状況を徹底的に明らかにする。
- 年1回、超党派でのイベントまた、最新の研究者や実践者の講演。
- 与野党と超えた研修・教育をし、意識の醸成をはかる。
- 各党がジェンダー平等の方針を掲げ党内で実践することはもとより、国会としてジェンダー平等を推進する意思を明らかにし、そのための常設の機関を設置するなど支援の主体を明確にすることが必要と考えます。
- 問26で記載したとおりです（問26回答：国会議員の女性比率は公職選挙法が大きく影響していると考えます。選挙制度における無駄な規制や見直しを行うことが、国会議員の女性比率を上げることにつながり、ひいては国会における要職者の女性比率をあげる事にも影響があると考えます。公職選挙法の見直しにより、国会議員の女性比率を適正に引き上げることで国会内の議論も変わると考えます。）。
- （問25に同じ（問25回答：議論や言葉のやりとりだけでは、ジェンダー

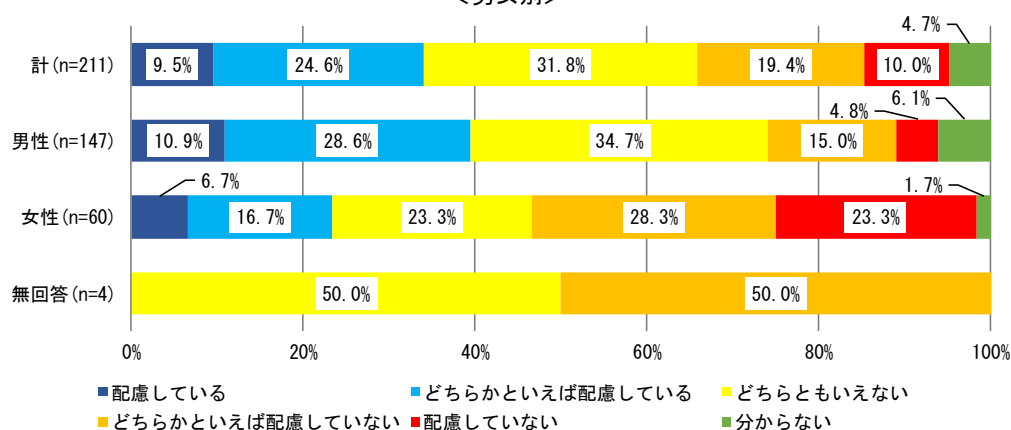
平等の視点は定着しないので、ルールの策定や組織の整備によって、議員の意識を着実に変えていく必要がある。))

【議員アンケート問 29】

国会内の言葉遣い・慣習・服装規制などは、ジェンダーに配慮している（女性と男性双方のニーズと利益にかなっている）と思いますか。

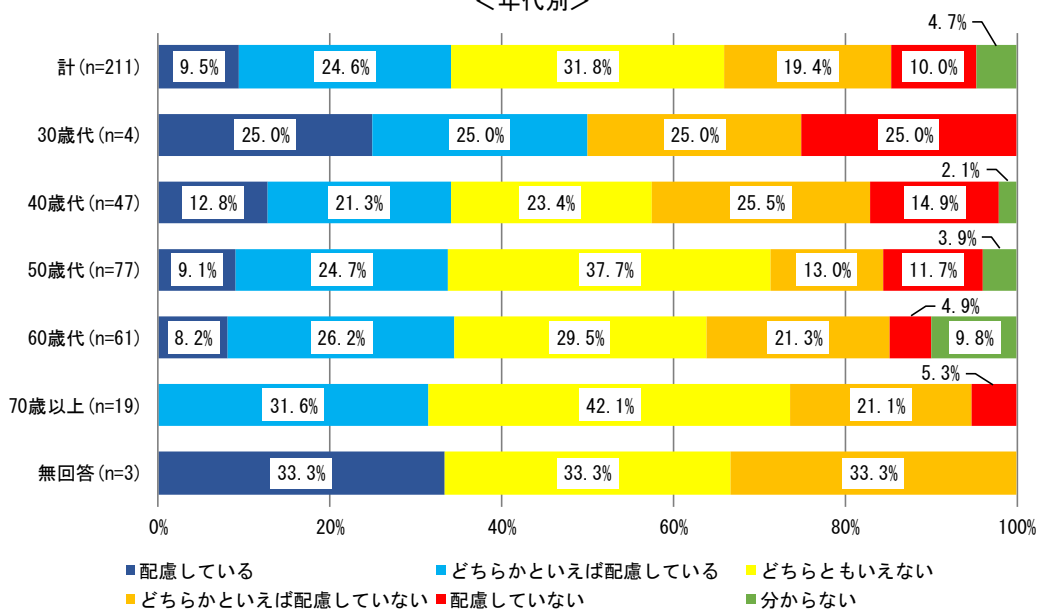
図表43

<男女別>



図表44

<年代別>



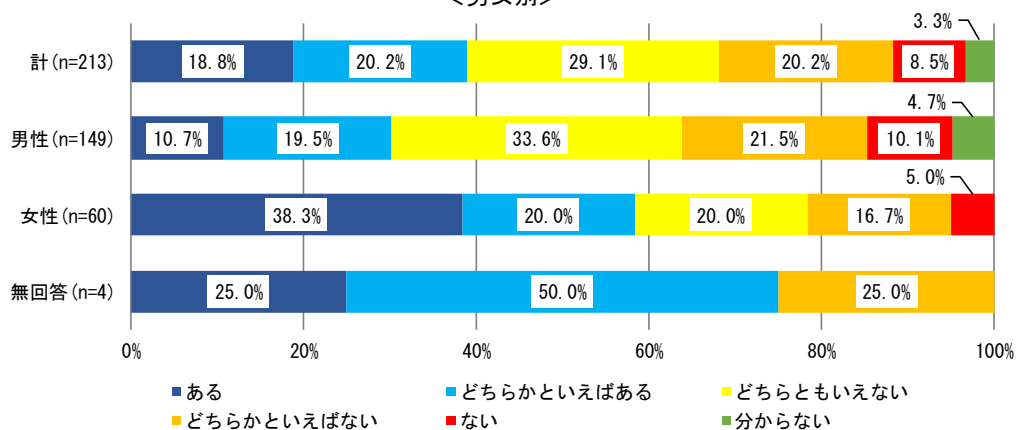


【議員アンケート問 30】

国会内で、女性に対する差別的な固定観念が存在すると感じることがありますか。

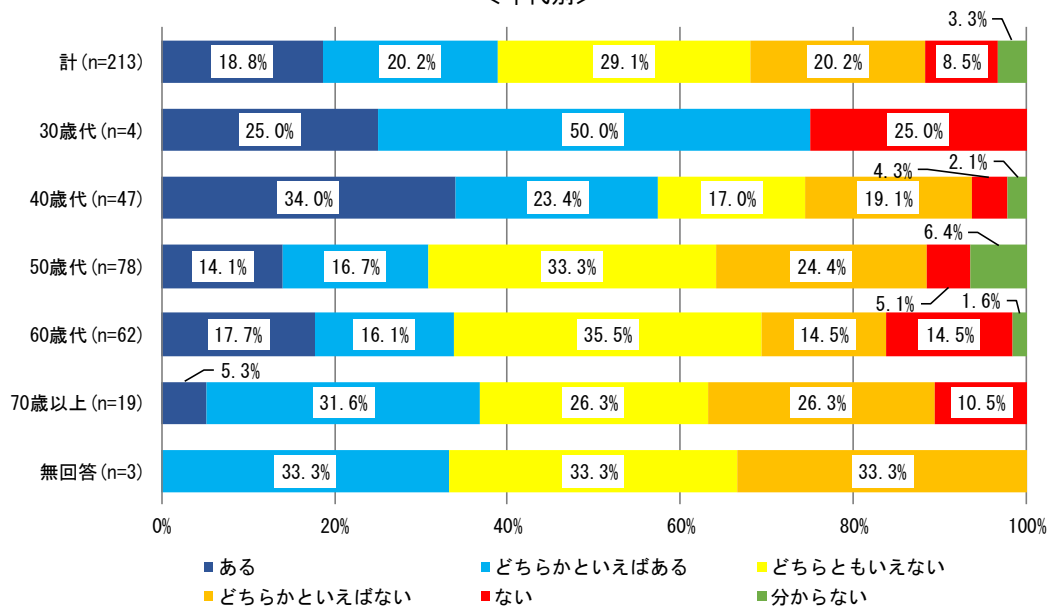
図表45

<男女別>



図表46

<年代別>



### 【議員アンケート問 31】

(前問 30 で「1 : ある」「2 : どちらかといえばある」と答えた方のみ)  
どのようにすれば、そうした固定観念を取り除くことができると思いますか。  
自由にお書きください。

#### <女性の参画拡大に関する回答>

- 固定観念の払拭は簡単ではない。逆説的だが、女性の政治家も男性と同様に活躍している状況をつくり、見せることが肝要。
- 先述したとおり、議員の大半を占める中高年男性のネットワークに依拠した慣行による意思決定を変えるため、責任のある合議体をつくること。また国民の多様性を反映した議員構成にしていくことは前提。
- 多様性ある議員構成が必要。
- 政治分野における女性の参加の拡大を政党任せにするのではなく、パリティの実現に向けた法制度を整備すること。
- 国会議員について、女性議員が増えるよう努力すべきですし、院の職員についても、各部署の長に女性を増やすことが有効ではないかと思います。
- 「男女半々」の実現。
- 国民の多様性を反映した議員構成にしていくことが何よりも重要。
- 女性議員を増やす、議員やスタッフへの研修等
- 女性議員がいまより増えることではないかと考える。
- 国会の役員、閣僚の半数を女性議員とするルールを作る。
- 問 26 で記載したとおりです。(問 26 回答：国会議員の女性比率は公職選挙法が大きく影響していると考えます。選挙制度における無駄な規制や見直しを行うことが、国会議員の女性比率を上げることにつながり、ひいては国会における要職者の女性比率をあげる事にも影響があると考えます。公職選挙法の見直しにより、国会議員の女性比率を適正に引き上げることで国会内の議論も変わると考えます。)
- 内閣のほとんどが男性で、ひとりふたりしか女性がいないことが、全てを物語っている。
- 女性議員を増やすしかない。
- 重ねて、女性議員を増やすことが大前提だと考える。
- 女性に無償の家事労働を担う役割を固定化し、男性労働者を最大限使うことで、企業の生産性を向上させ、社会保障費を節約してきた政治の転換が求められる。
- 固定観念の根底にある性差（出産など）が支障とならないような制度を設ける。審議時間の柔軟化、オンライン審議など、そのうえでそういった制度を

一部議員のみ（例えば子育て世代の女性）が活用できるようにするのではなく、全ての議員が必要な際には活用できることで、不平等感の解消を促す。

- 女性議員が増えてルールを変えること
- 男性中心の社会慣習や役割分担意識が高齢の男性に固着している。男性の家事・育児参加、育児休業取得率アップから進める。
- 女性議員の増加と活躍
- 女性議員の数を増やす。
- 女性議員の増加、LGBTQ当事者議員の増加
- 女性議員の増加
- これまでそれぞれが持ってきた固定観念を単に研修などだけで取り除くことは難しいのではないかと考えています。今後、実際に徐々に女性議員が増えることで、固定観念が取り払われることがあるものと考えます。
- なによりも女性議員の数を増やすことが重要。女性議員が三分の一以上になれば、国会内における女性に対する差別的な固定観念を取り除いていくことができる。また、議員、政党職員、国会職員、官僚などに対するジェンダー平等研修なども必要。
- （問 25 に同じ）（問 25 回答：議論や言葉のやりとりだけでは、ジェンダー平等の視点は定着しないので、ルールの策定や組織の整備によって、議員の意識を着実に変えていく必要がある。）

#### <教育・研修・理解の促進に関する回答>

- ジェンダーの視点から慣例、慣習等をチェックする機関を置くこと。議員当選後にジェンダー平等について正しい理解をするための講習、研修を行うこと。
- 誰かを不愉快にしたり、疎外する下ネタ、業界専門用語の多用等が身内、部外者を分ける要素とならないように皆が規範を上げること。国会質問の通告が遅く、深夜・未明の答弁準備を前提としている現況は、女性公務員、ワークライフバランスや家庭も大事にしたい男女の士気、能力向上、健康維持を妨げている。これを是正するため、質問通告がなされた時間を公表すべきです。
- 固定観念は取り除けないので、差別的な行動・言動を例示し、注意喚起すると共に定期的にアンコンシャスバイアス認識テストで、スクリーニングする。
- 議員の意識を変えることが必要。何が差別にあたるのか、分かっていない議員がいる。それを許さないために全員が共通の認識を持つ場が必要。
- 時々閣僚の発言から「女性は産む機会」とか子どもを産まない女性への差別発言が飛び出し、そのたびに抗議の申入れなど行ってきたが、その時々నికి

ちんと指摘し正すべき。

- 議員間の勉強、啓もう活動
- ジェンダーにかかる研修を行うことや、それぞれの会派がルールを作りそれに反する言動をした議員を都度確実に処分していくことが有効であると考ええる。
- 女性に対する差別的な固定観念は、国会の内か、外か、で変わるものではない。社会の根幹に巣くう観念であるため、人権に照らして、何が差別か、具体的にその都度明示し、問題を指摘し、意識改革を促すしかない。あらゆる教育の場面で、「差別に対して声を上げることは当然のこと」だという共通認識を得るための学びや取り組みが重要だ。
- 固定観念はそれまで刷り込まれていたこと、思い込みのことが多いので、正しい知識を得ることによって取り除くことができる。
- 共に学び合う機会を繰り返し設け、異年齢や様々な性別の考え方を知ること、自らの中に気づかぬ内に刷り込まれた固定観念を自省することができると思う。
- 議員同士で党内で議論することも大事。
- 課題についてのアンケート調査の実施により、女性の参画機会の増加や具体的な固定観念など、課題の共有が見える化する。
- ジェンダー平等に対する理解増進を図るため、両議院の議院運営委員会が啓発活動に取り組む。
- 現状が問題であるとの認識
- 女性議員が増えるだけでなく、固定概念が時代に合っていないという認識の共有が必要。
- 継続的な意識変革の取組を粘り強く継続する。
- 議員の意識改革
- 固定観念を持っている人はそれが問題と感じていないことが問題。冷静に何が問題かを理解出来る機会を設けることが必要と考えます。
- 有能な女性に活躍していただく、予算委員会や決算委員会の場で充実したジェンダー配慮への質疑が繰り返されること、総理はじめ各大臣のジェンダー配慮に対する発言があたりまえの風土をつくりあげることが重要だと考える。
- 議員個人においては、生まれ育った環境や価値観にもよるところがあるので、「取り除くこと」は困難な場合が少なくない。ただし、理解を求めていく努力を継続していくことが重要と考える。また、国会のルールや風土といった点においては、まずは各会派で現状の課題を分析して、必要な措置を検討すべきと考える。

- 答弁に立つ総理（男性）や（とくに男性の）大臣が、野党の女性議員を嘲笑するような態度をとることが多く、それをたしなめる議員がほぼいない。むしろ、総理や大臣に同調し、一緒に嘲笑する議員の方が多いことなど、理不尽な場面があります。対策としては、国会内での総理や大臣の態度を可視化したり、傍聴者を増やしたりすることで、国会内を透明化すること、あわせて、国会内外での差別的な言動を許さない世論を形成することが必要だと思います。
- 固定観念は日常的に構築されるものと考えます。それぞれのトップやリーダーが日常から意識して、自組織において固定概念にとらわれていないか、ということにも着目し新しい風をふかせたり、学びの機会をつくったり、柔軟な組織をつくる必要があると考えます。
- 固定観念は育ってきた環境や社会の中で作られていくもの。今後ジェンダー平等が当たり前の社会を作っていくしかない。
- ジェンダーへの対応が必須な社会情勢にあることを各々が自覚し活動をしていくことで理解が広がる。
- 具体例を挙げて問題点を理解する機会を頻繁に作る。
- 差別的な固定観念を明文化した上で、男性中心でつくられてきた国会の文化を変えていく。
- ジェンダーとは何かを学び話し合う機会を、国会議員、国会職員のなかで繰り返し持つこと。とくに議運理事会、国対、政党幹部での議論が必要。

#### <世代交代に関する回答>

- 難しい問題だと感じている。特に年齢の高い議員であるほど固定観念にとらわれており、後輩が先輩に意見をすることに躊躇いを感じてしまいます。
- 世代交代

#### <その他>

- 固定観念がありそれを変える必要があるということを、主に男性が認識できるように、情報やアドバイスを提供する部署やチームを設置する。
- 国会だけの問題ではない。
- 常に検証を行える機関の設置
- 重要な会議になればなるほど、女性の意見が軽んじられると感じる。意見をしていても結果に反映されていない。
- 参議院の本会議は、女性はワンピースではだめで、上着を着なければなりません。男性も本会議ではジャケットを着なければならないことになっており、その女性版であると思われまます。ワンピースが正装とされず、上着を着なけ

ればならないことから、国会は男性仕様であるというように思います。そのようなことが議論されてこなかった現状があり、議運で取り上げてほしいのですが、自分はメンバーではないので、取り上げる機会を作ってこられませんでした。これからジェンダー平等を実現するセクションができれば、そういったことも議論し、男性に働きかけることができると思います。

- パンツスーツの際にストッキングの着用をするように注意された女性議員がおり、品位ある服装の在り方については、女性に対してやや行き過ぎではないかと感じた。
- スカーフは更年期に伴う冷え対策に有用だが、禁止されている。運動靴の着用は巻き爪や外反母趾対策に有効だがパンプスを強要される。
- まず第一歩として、男性議員も女性議員も「君」で呼ぶ慣習をやめてほうがいいのではないか。女性も男性も「さん」で呼べばいいし、私が委員長の際はそうしていました。
- 一例ですが、参議院議員会館の受付は女性が担当しており、守衛は圧倒的に男性が多数を占めています。受付や館内アナウンスを女性だけが担う必要はなく、改める余地があると考えます。
- ジェンダー平等に限らず、慣習的な部分全般の見直し、必要性の検討が必要と考えます。
- なし
- 国民の祝日にする。
- “君”づけ
- 重要だけど難しい。差別をなくすには、時間がかかると思います。
- 服装に関して100%自由にするべき。

#### <前問30で「3：どちらともいえない」と回答>

- 保守的な議員の質問内容や発言で感じるが多々ある。固定観念を取り除くには、政党が規範を示すことが重要だと思う。

### 【議員アンケート問 32】

国会内で、女性が必要であると思っているサービスにはどのようなものがありますか。自由にお書きください。

#### <保育施設・託児所・トイレ等のインフラに関する回答>

- トイレを増やす。女性用の休憩室や簡易な執務室をつくる。保育園を作る。美容院、エステ、ジムなど女性仕様のものを作るなど。買い物をする場所ももっと女性の好きそうなものをおいてもらいたい。食事をする場所も女性が好みそうなものをおいてほしい。
- 今後、子育て中の議員が増加していくとするなら、男女を問わず気軽に使用できる空間がもう少し必要かと思う。
- 保育室、スタッフも使える休憩室・サロン。
- 授乳室など必要かと思います。
- 授乳室とか
- 保育所（時間外運営、学童保育含む）、宿舎と議員会館の移動(子ども含む)のための交通手段、育児や休養等のための女性・子ども専用スペースなど
- トイレの数を増やす。
- トイレの数、託児、おむつがかえられる環境等
- 女性専用のスペース
- 議員・職員向けの安価な託児施設
- 女性のみではないが、保育所などのサービス
- 男性トイレと同数の女性トイレを確保すべき。
- 女性用トイレの増設。授乳室の整備。
- 保育所の整備や女性トイレの増設など。
- 病児保育を含む保育所、授乳室、休憩室の設置、増設。ジェンダーフリーのトイレの設置、増設。女性特有の疾患などに対応できる医務室の設置など。
- 育児しやすい施設の充実
- 横臥できる休憩室
- 授乳室や託児所の設置
- 保育所の増設
- 議員会館の中には保育所ができました。大切だと思います。
- 保育所など子育てと両立できるサービス。
- 子育てのサポート施設、国会内で保育園等の施設を確保する。
- 授乳室や、子ども対応トイレ、キッズスペースなど。
- 食事やグルメ、生活を充実させるモノ、ことに触れることができる場があること。腕のよい婦人科、歯科が生活圏、身近にあると安心する。食、健康、

美容、金融といった自己への投資、資産となるものを身近に。利便性、時短といったキーワード。

- 必要に足る保育所、授乳室、ケアルーム
- 託児所、女性専用の休憩室など。
- 化粧室の十分な確保は必要かと思います。
- 女性専用トイレ。
- 議員・秘書・職員が利用できる国会内保育園及び病児保育室の設置。
- トイレの数を増やす。トイレに生理用品を置く。授乳室やユニバーサルトイレの数を増やす。保育できる場など。
- 最近少し増えたが国会に来た時はトイレが少なかった。利用しやすい休憩室の設置。子どもがいる人のための授乳室の整備や近隣地域在住の方の利用も含め環境の整った保育園などあるとなお良い。
- 託児所（現状のものは中々入れない）
- トイレ、パウダールーム
- 保育園や保育サービス（現状で保育園はあるが、常に定員いっぱい。年度はじめの4月に埋まってしまいそれ以降は入園できないので、夏にある参議院選挙や不定期な衆院選後問い合わせてもまず入れない）。
- 託児所の設置や授乳室の配置
- 男女問わず利用できる育児支援のためのスペースなど
- 議場の座席は真ん中の席だとトイレへ行きづらいので、誰もが出入りしやすいものへと改善してほしい。予算委員会や決算委員会は現在、1テーブルに2人がけだが、コロナ前は3人がけであった。これも真ん中の席の委員がトイレに行きづらい。女性は月経など必然として定期的に席を離れる時がある。現在は女性議員は全体の2割だが、それでも休憩時などトイレの数が足りていない。
- 議員や傍聴者のキッズスペースをつくり、ソファ中心の部屋から椅子中心の部屋へと変更していく。
- 授乳室の設置、国会内保育所の増員、トイレの個室数を増やす、生理用品の設置が、議員や職員以外の国民も訪れる国会では必要だ。
- 託児所の拡充、休憩室
- 保育所の拡充や、授乳・搾乳室の設置などが必要だと思います。
- 育児室の完備、授乳 Room

#### <産休・育休等の制度に関する回答>

- 子育てに関係するサービス・施設・健康について相談できる女性専門の医療サービス



- 早朝や夜間の会議、打ち合わせ、本会議などは家庭生活との両立は困難。子育て中の女性が子どもを連れて出勤することへの理解、支援。産休・育休、子育て中の国会活動への支援（オンライン参加など）。
- 長時間の会議の休憩なし。保育子育て・介護支援。食材調達機能。
- 子育てに配慮したサービスの提供や審議のあり方の見直し
- 重度障がいのある女性も議員として活動できるよう、重度訪問介護を就労でも利用できるよう制度改正が必要。またジェンダー平等のためには女性議員も女性秘書も必要である。過去の女性議員による活動により労基法適用外の国会議員も産休は保障されたが、特別公務員である公設秘書にも、一般労働者と同様の産休や育休の仕組みが必要だと考える。
- 特に妊娠・出産・子育て期に必要な施設や支援サービスの充実。
- 本会議や委員会で授乳を可能とすること、生理や不妊治療などのために本会議等を休めるようにすることなど。
- 臨機応変に対応可能なベビーシッターの手配や国会内の預かり保育。
- 議員に関しては、特にありません。トイレで成すことが不適切な、授乳・搾乳・静養空間は、国会来館者や職員に確保・周知されているのでしょうか。
- 出産や育児に関係する直接的・間接的サービスや環境、および制度やルール形成が為されていることは必要であると考えます。
- 子育てしながらの議会活動への配慮
- 育児支援、介護支援、性的ハラスメント対策など
- サービスというより権利だと思いますが、「生理休暇」「産休」「育休」は必要だと思います。
- 出産、育児休暇中の立法府への参加
- 女性特有の生理的配慮。
- 家庭との両立に向けた支援
- 一時的な保育サービスなどは子育てをしていれば男女問わずありがたいのではないかと。
- 0歳児を預かれるサービス
- 男性女性に関係なく、子育てする職員に配慮した働き方。それがひいてはどんな属性の議員も活動しやすい環境につながるのではないかと考える。フレックス制度など、適用しやすい職場環境づくりの必要性。
- 女性への産休や育休、子連れの委員会参加などを認めるとともに、男性議員への育休を推進していくことも重要であると考えます。
- 長時間の質疑の場合の休憩時間
- 子育てサポート・生理休暇
- 福利厚生

- 生理用品が置かれていれば安心だという声をうかがいます。
- 妊娠中、子育て中、不妊治療中、病気治療中、更年期で体調が不安定な女性議員が、本会議・委員会に参加しやすいシステム。何らかの形で採決に参加できるようにする。
- 女性に限らず、デジタル化・オンライン化が必要です。

#### <保育施設・託児所・トイレ等のインフラ及び産休・育休等の制度の両方に関する回答>

- いまだに家事・育児の多くを女性が担う現状において、託児サービスの拡充は絶対に必要。また、妊娠・出産前後についてもオンラインで国会の審議に参加できる環境整備は早急に進めるべき。
- 相談窓口の設置
- ワークライフバランスの環境整備
- 託児所、産前産後休暇や育休などを、もっと取りやすくしていく。
- 女性議員の妊娠・出産・子育てに配慮した施設や保育サービスが不十分。
- 特に女性だけというわけではありませんが、家庭的責任を負っている議員が参加しやすい日程調整が必要と言うことは前述（問4及び問28で国会日程について述べている）したとおりです。その他、国会内の託児サービス（病児保育も含む）などが充実すれば、男女問わず働きやすくなる議員も増えると思います。
- ①保育所（既にある）、託児所、授乳スペース、おむつ替えスペース等の充実。②産休・育休（リモート国会出席）の検討。
- 保育所や託児サービス、また育児と仕事を時間でわけることが不可能なため、仕事に育児に関わる事案ができて、それを理解する文化・体制づくり。
- 女性用トイレの増設や保育サービス等の充実が必要との声は聞いたことがあります。
- インフラ面や出産、育児時期における労働的側面を支えるためのルールの見直しが必要。またこうしたルールが実際に使えるよう、参議院や各党派で活用を奨励するような雰囲気作りも必要と考えます。
- 保育所等の充実。産休、育休中でも審議に参加できるオンライン国会、議決権の確保。
- 国会内の託児所・授乳室・リモートによる審議が可能となるルールと設備の整備など。
- サービスの範疇に入るか不明だが、国会審議日程のスケジュールの予見可能性、ライフイベントに対する寛容性、子育てと議員活動が両立可能な環境整備。

- 参議院の国会内託児所・病児、病後児保育サービス・院車やバスへの同乗許可・深夜国会対応シッター
- 子どもを預ける保育所、ファミリールーム等の整備。女性特有の悩みやリスクに対応する相談など。
- 子育て環境
- こどもの保育や一時預かりの場。国会の会議の設定が前日に決まることなどが日常化しており、女性に関わらず子育てや介護している者の参画が妨げられている。
- 長時間の会議の合間の休憩。若い世代の女性議員が増えてきたときには、授乳室（実際に授乳しなくても、搾乳は必要）。秘書の方もいらっしゃるの、現状も議員会館には設置すべきと考えます（お手洗いで搾乳している方もいます）。
- リモートでの審議参画
- 家事・育児に必要な用品や食材等を購入できるスーパー、学童保育所や、託児サービスがあるとよい。また、早朝や夜間の会議のために、すべての会議室をリモート対応としてほしい。
- 女性特有の身体に関する相談窓口の設置の検討、子育て中の女性向けに授乳室や託児所、おむつ替えができる場、哺乳瓶やおむつ、粉ミルクまたは液体ミルク、離乳食などの販売または提供場所の設置の検討。
- 授乳スペース、保育施設、独立したトイレなど。あわせて国会議員と秘書への産休、育休、看護休暇、介護休暇制度の導入。
- 国会内の保育所の拡大・食堂の営業時間拡大
- 女性用トイレを増やす・ジャケット着用のルールを柔軟化する・家事、子育て、介護と議員活動の両立ができるような仕組み（授乳室、保育所の拡充・オンライン審議等）。
- 女性議員や職員が増えたとき、女性トイレの数は別館を含めとても足りなくなる。必要とする時間から考えても、男性のトイレよりも数を増やすことが必要。生理用品のトイレへの設置。長い会議での適切な休憩時間。
- 託児所、会館事務所へのベビーシッターサービスなど
- 勉強会等の時間設定が子育てを両立する議員に配慮されていない。（例えば、朝8時開始では子どもを保育園に預けに行く時間がとれない。）子どもの一時預かり施設などのサービスが必要ではないか。

#### <その他>

- 無回答
- 特になし

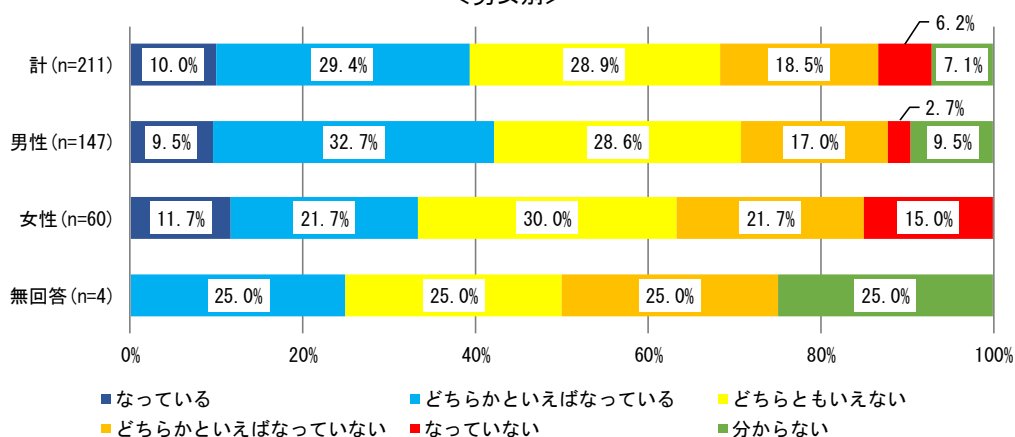
- わからない。
- 不明
- 女性にお尋ね下さい。
- 女性議員、女性秘書や女性職員だけでなく女性の国会訪問者から広く要望を聞き取ってほしい。
- 該当しない。
- なし
- 女性の意見を最大限取り入れるべき。
- 今後様々な意見を伺いたい。
- 特に感じない。
- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- すべての仕事に必要なかつ重要という理解

【議員アンケート問 33】

国会の建物（議員会館も含む）の構造や設備について、そこで働く女性と男性双方のニーズに応え得るものとなっていますか。

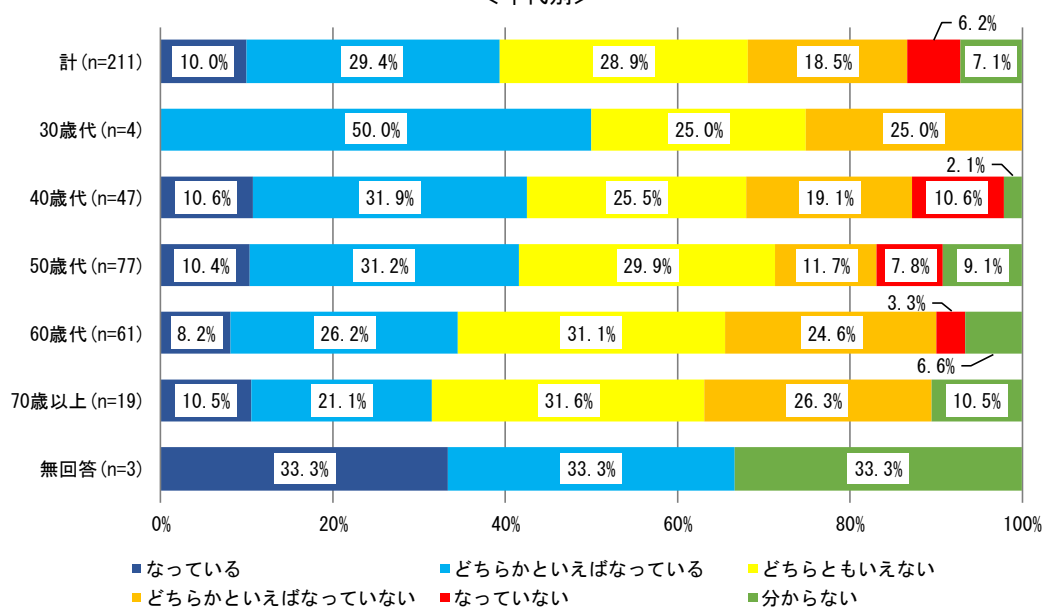
図表47

<男女別>



図表48

<年代別>



【議員アンケート問 34】

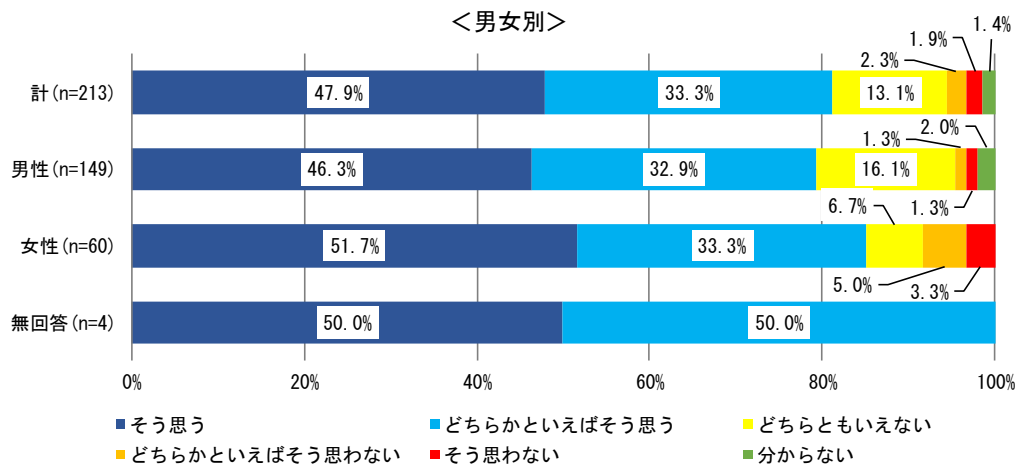
(参考) 事務局：問 11

国会内に授乳室・保育所・ファミリールーム等の施設を整備することは重要だと思いますか。

《ファミリールーム：議員が小さな子どもと一緒に過ごせる設備の整ったプライベートな空間》

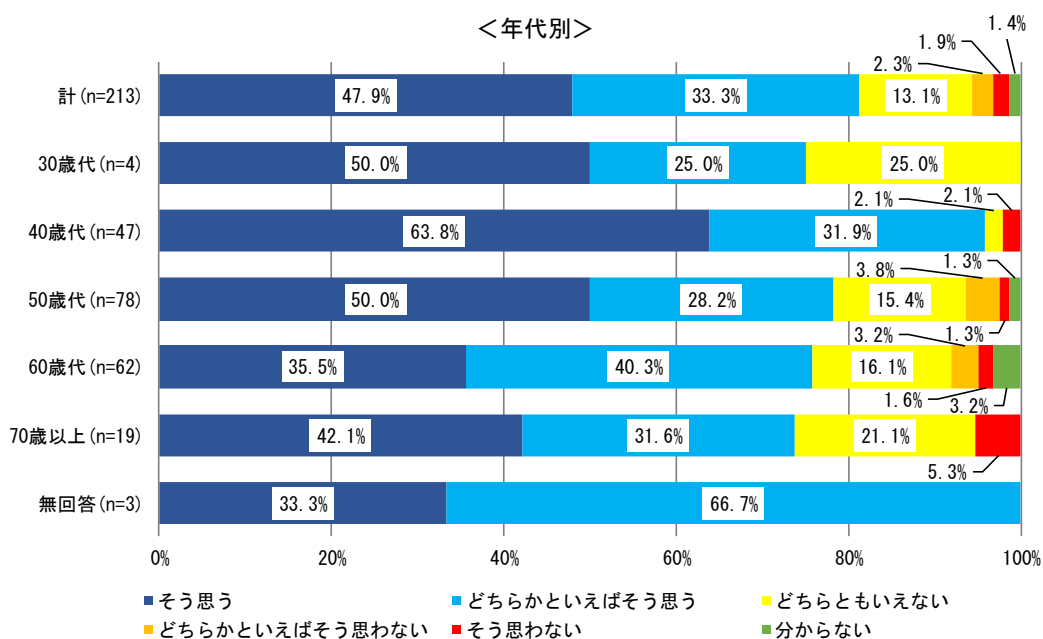
図表49

＜男女別＞



図表50

＜年代別＞

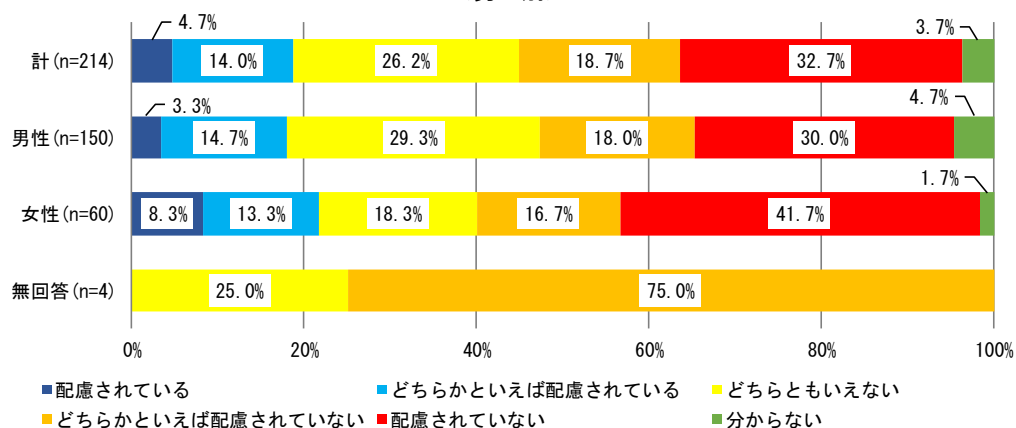


【議員アンケート問 35】

国会の審議が行われる時間帯は、議員が家族と十分な時間を過ごせるよう配慮されていると思いますか。

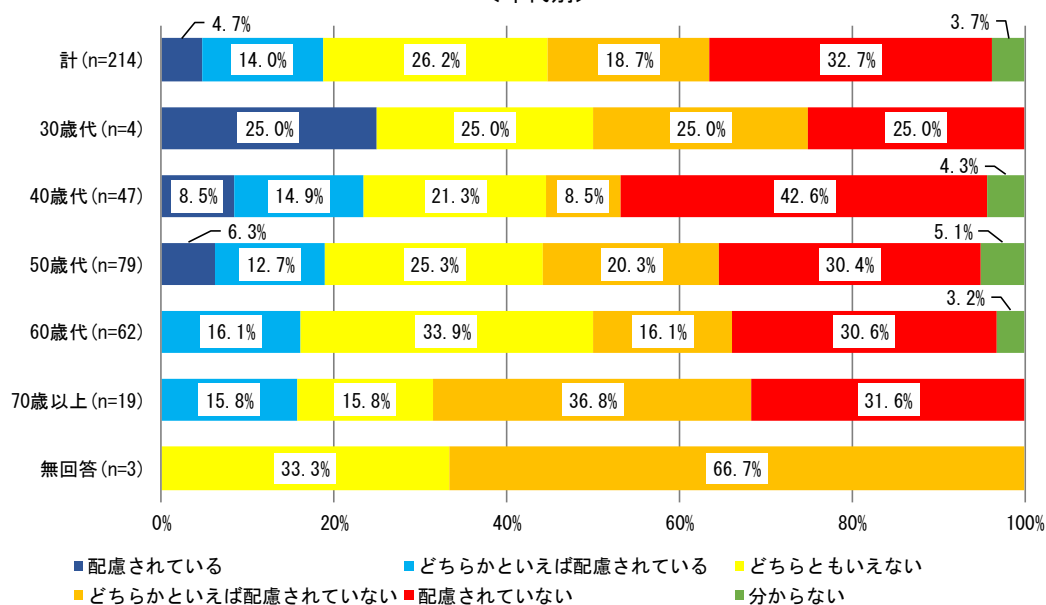
図表51

<男女別>



図表52

<年代別>



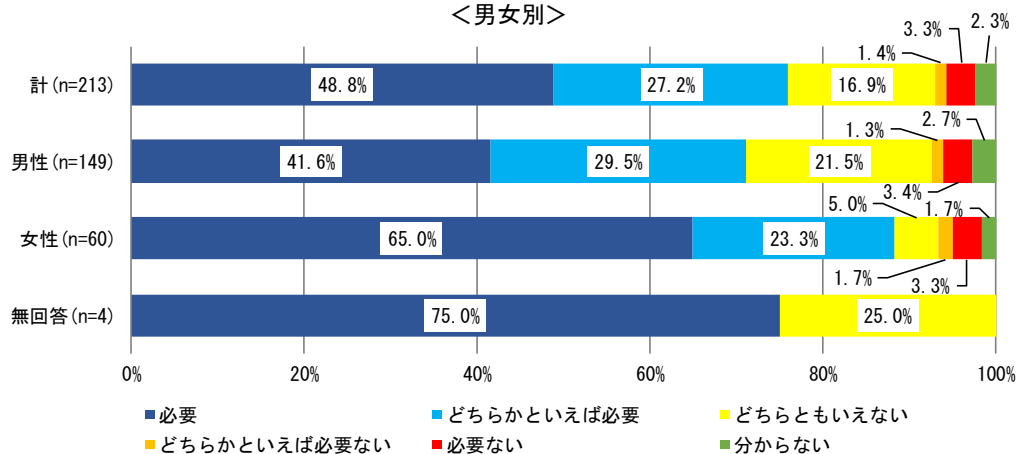
【議員アンケート問 36】

(参考) 事務局：問 12、問 13

議員には、育児休暇、出産休暇、父親育児休暇が必要だと思いますか。

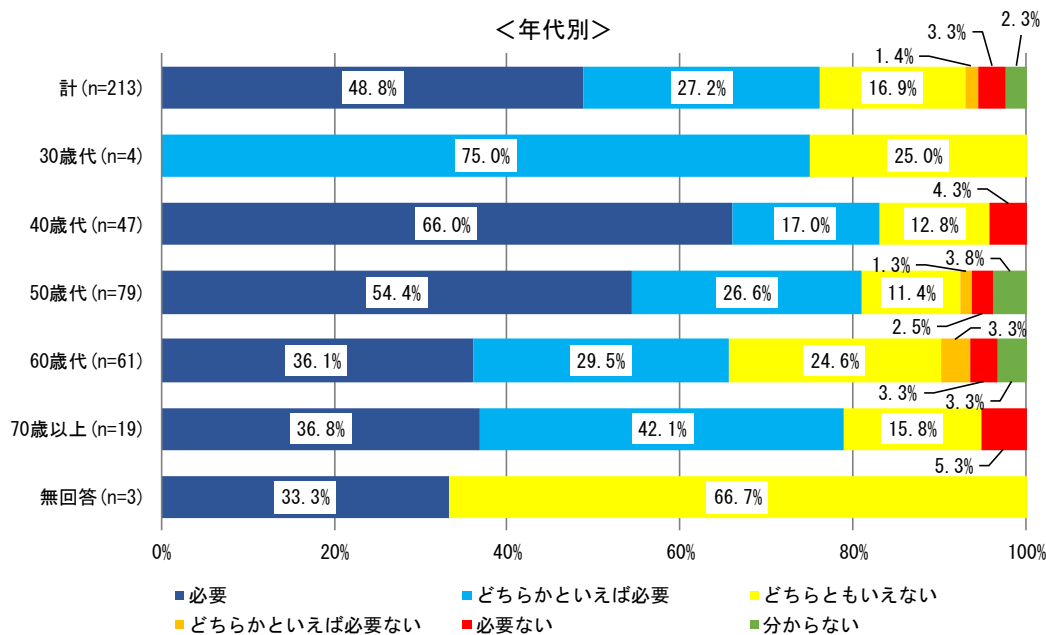
図表53

<男女別>



図表54

<年代別>





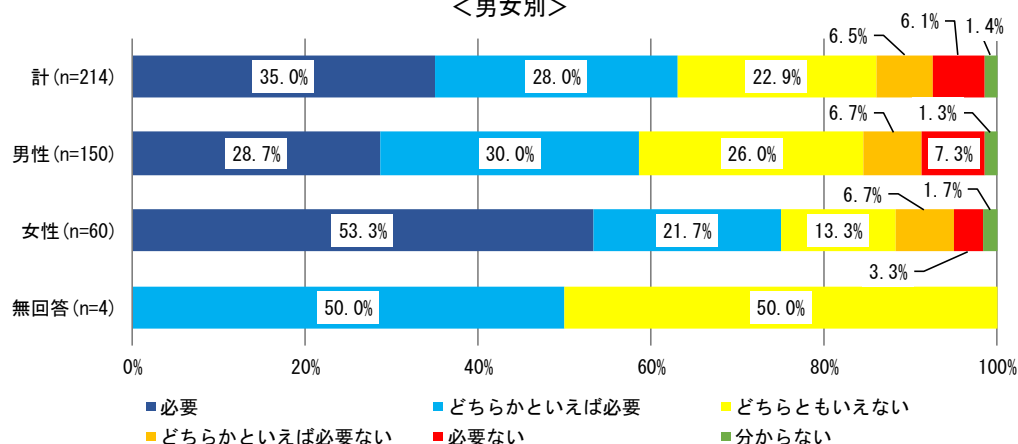
【議員アンケート問 37】

(参考) 事務局：問 14

国会には、差別や性差別、ハラスメントがない職場を保証する行為規範や方針として明文化されたものはありません。そのような行為規範は必要だと思いますか。

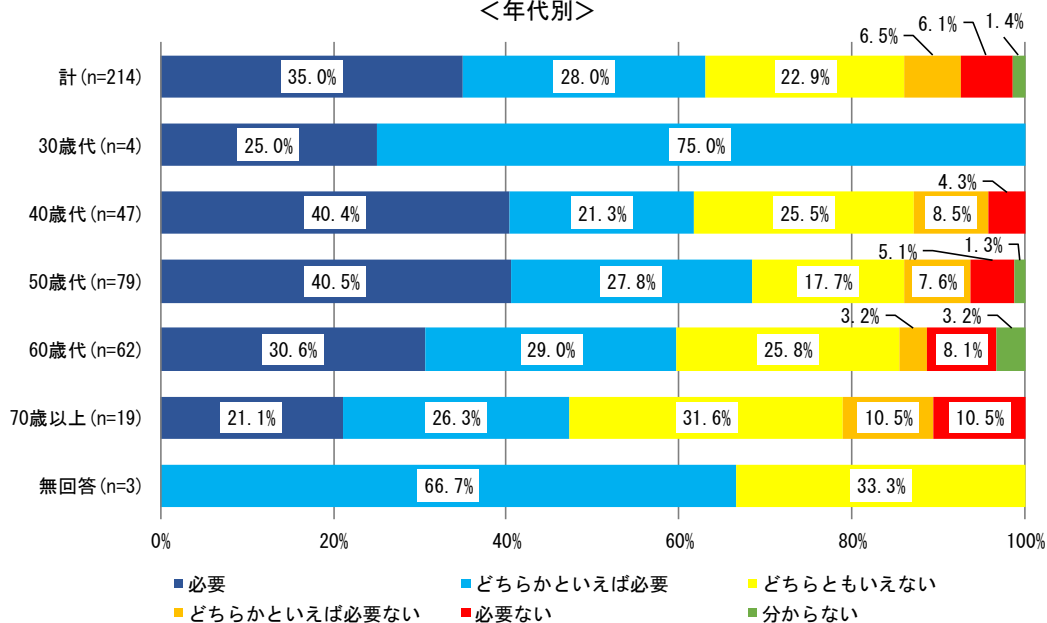
図表55

<男女別>



図表56

<年代別>

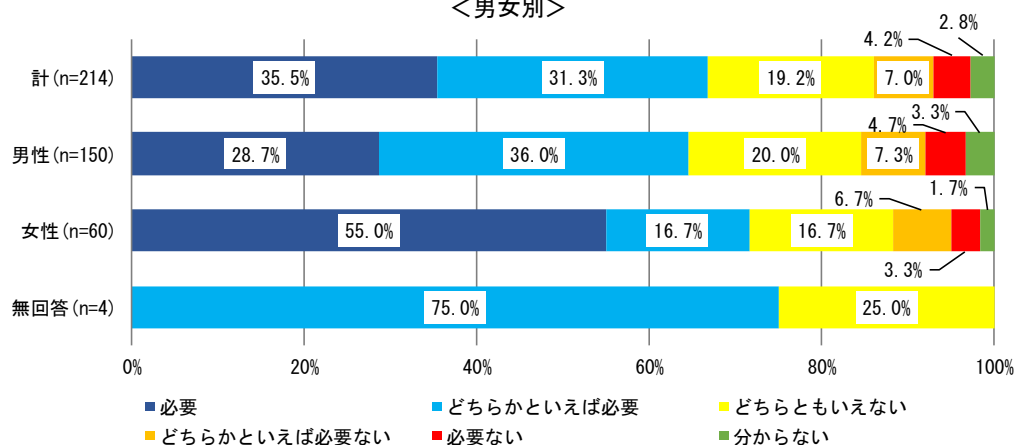


【議員アンケート問 38】

国会議員を対象としたハラスメント防止方針及びハラスメントや差別の苦情処理の仕組みはありませんが、それらを設ける必要があると思いますか。

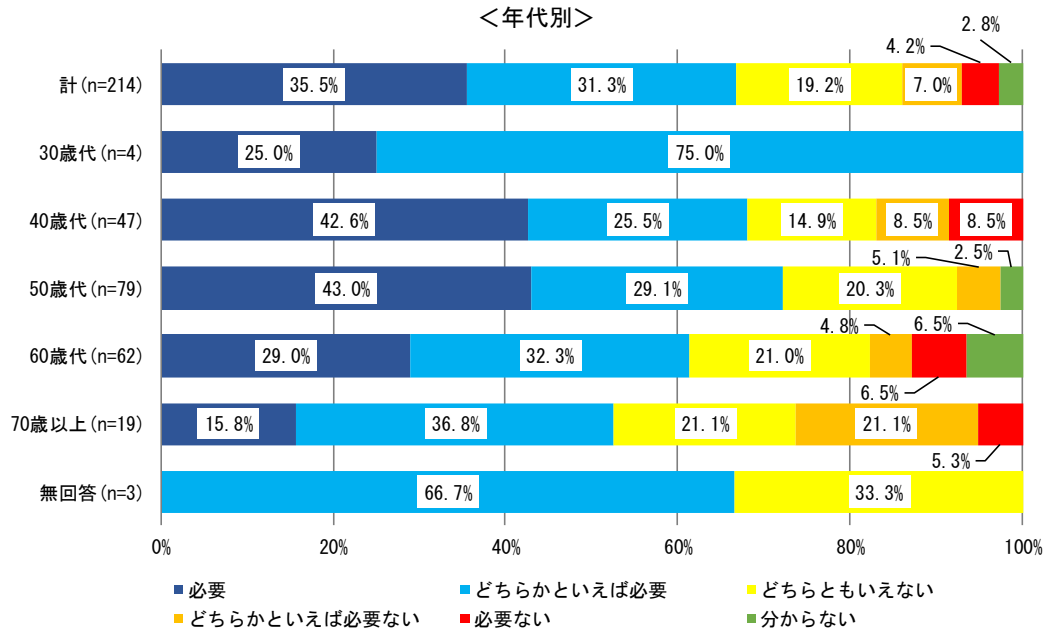
図表57

<男女別>



図表58

<年代別>

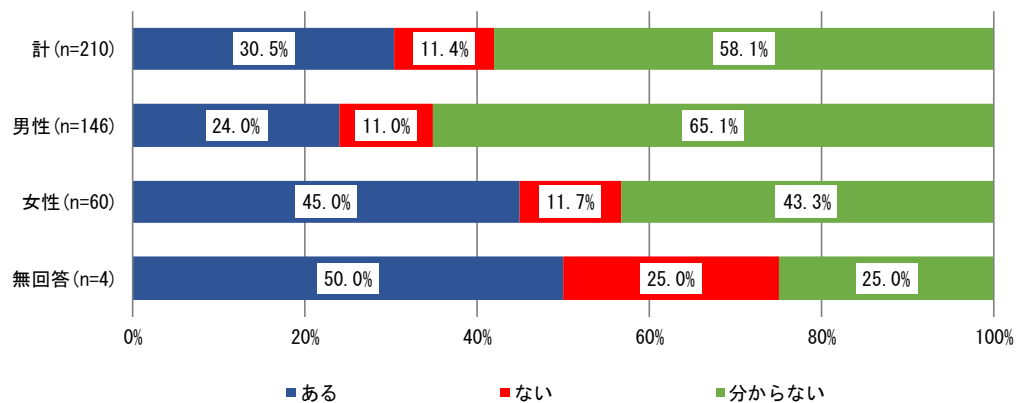


【議員アンケート問 39】

差別やハラスメントに対する効率的かつ効果的な解決策はありますか。

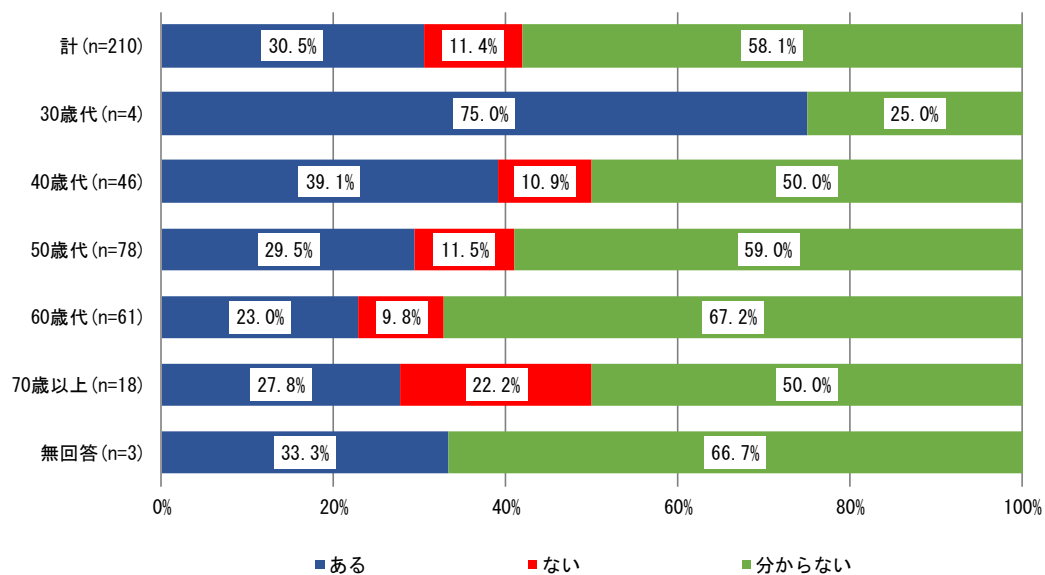
図表59

<男女別>



図表60

<年代別>



## 【議員アンケート問 40】

(前問 39 で「1 : ある」と答えた方のみ) 具体的な解決策をお書きください。

### < 「罰則・ルール・ガイドライン等を策定すべき」との趣旨の回答 >

- 規則を作り、罰則をもうける。
- 禁止すること
- ハラスメントの禁止を法定化すること
- あらゆるハラスメントを禁止する法律の成立
- まずはガイドラインを作成して周知徹底を図ること。その上で効果を検証し、必要に応じて不法行為を規制する規則を制定する。
- まさに問 38 の設問で書かれているように「国会議員を対象としたハラスメント防止方針」を両議院で決議し、ハラスメントや差別の苦情処理の仕組みを作るべきである。
- 国会法や議院規則で差別やハラスメントの禁止等のルールを作ることは可能と考えるが、国会多数派などに濫用される危険を十分に排除する仕組みとすることが必要である。
- 国会内での差別やハラスメントを根絶するための行為規範の策定。議員に対して、ハラスメント防止方針を示し、その遵守のための制度。
- 差別やハラスメントを明文で禁止するルールを設けること、国会議員向けのハラスメント講習を定期的に行うこと、第三者の相談窓口を作ることなどは、最低限必要な解決策だと思います。(国会内だけでなく、各政党ごとに行うことも含めて、対応を進めていくことが重要だと思います) ※これらは、必ずしも「効率的」で「効果的」とは言えないかもしれませんが、現状、こうした取り組みが真剣に取り組まれていないことをふまえれば、最低限、これらの対策に取り組んで、国会内の差別やハラスメントを一掃すべく努力すべきと考えます。
- 差別やハラスメントに関する方針や行為規範を作り、その相談窓口の仕組みを作る。
- 少なくとも行為規範のようなものを定めることは最低限必要ではないか。
- 罰則若しくは公表
- 法による罰則付きの禁止規定
- ハラスメント禁止規定をもつ実効力のある法整備を進める。ハラスメントの加害者の範囲を使用者や上司、職場の労働者にとどめず、被害者の範囲も含め広く定義する。被害の認定と被害者救済のため労働行政の体制を確立・強化するとともに独立した救済機関を設置。
- 教育の充実。名誉棄損など罰則の強化。

- ガバナンスコードを設置する。
- 差別やハラスメントの禁止を明確化する法律を定めることは最低限必要であり、可能と考えます。
- 国会議員を対象に差別やハラスメント対策の講習を行う・国会における差別やハラスメントに関する指針を作成する。
- 明文化された規定やガイドラインの制定、苦情窓口の設置
- 厳しい罰則

#### <「相談機関・苦情処理機関・監視機関等を設置すべき」との趣旨の回答>

- 相談を受け付ける窓口を設けたり、それを処罰する機関・部署を設けること。いざという時に相談できる場所があることはハラスメントを受ける側としても安心感が生まれるし、逆側の立場でもそういった発言や行為をしないための抑止力となり得る。
- 苦情処理の仕組みを設け、プライバシーに配慮した上である程度の情報公開を行えば、抑止力になるのではないか。
- 相談窓口設置や研修等の実施
- 相談窓口の設置、第三者機関による判断と、ハラスメントがあった場合の処分、公表、再発防止の仕組み等。
- 相談窓口、第三者機関の設置、処分、公表、再発防止の仕組み
- 相談、勧告、公表、是正命令、懲罰など検討すべき。
- 申立機関の設置
- 内部通報制度、諮問委員会などの設置や啓発活動を通じて、差別やハラスメントを未然に防止する。
- 救済機関を設けることと、ハラスメント研修が必要と考えます。
- 差別やハラスメントがあった場合の相談窓口やハラスメントを認定する第三者委員会。
- 相談窓口の設置、第三者機関による判断と、ハラスメントであった場合の処分、公表、再発防止の仕組み等。
- 申し出を受け、内容について審査し対処する場を設けるべき。
- 差別やハラスメントを相談しやすい環境づくり、窓口の明示、相談における秘密厳守、行為者への処分。相談したこと自体がマイナスにならないこと。  
※効率的・効果的ではないかもしれませんが、何もやらないよりはよいです。
- 声を上げる仕組みを作ること。どのような形のもものが適しているかは議論の余地があるが、差別やハラスメントをおかしいと感じた人が声を上げられるようになると、その案件をめぐる議論が活発になり、それが啓発にもなり、意識改革につながっていく。

- 差別やハラスメントを受けた時に相談できる中立的なハラスメント委員会の設置。
- 差別禁止協議会のような第三者機関をつくる。

#### <「研修・啓発活動・事例公表等を実施すべき」との趣旨の回答>

- 議員の意識を高める研修等を入れる。
- 勉強会等を開き、議員個人の意識を高める。
- 差別やハラスメントに関して一人一人が研修会などを通じて定期的に学習すること。
- ハラスメント等を防止することを目的とした研修の実施、専門の相談窓口の設置。
- 第三者からの指摘や指導。定期的な注意喚起。
- ハラスメント防止のための研修や、ハラスメント相談体制の整備。
- どんなことが差別やハラスメントにあたるのか、それぞれが認識し自覚することが重要だと考える。国会議員全員が学ぶ機会があればいいと考える。
- 研修制度
- 差別が何かをはっきりさせることによって、留意することができる。研修を受けることによって、相手が嫌がることをしなくなる。定期的に継続的に意識を醸成させることによってハラスメント撲滅は可能。
- 事例の周知と継続的なハラスメントについての学習会の開催。

#### <その他>

- 個々が男女を問わず相手を尊重する気持ちを養えばよい。
- 憲法第 14 条第 1 項の精神をしっかりと実現していく。
- 女性議員を増やすこと
- 人間としての多様性をみとめ、相互に信頼できる人間関係をつくること。過剰に性の違いを強調しないほうが、人間的な相互理解が深まると思う。
- 問題事例に適切にかつ厳しく対処し、ケーススタディを積み重ねていく。
- 子どもたちの子育て学校教育時代から一人ひとりが絶対的幸福の人生を歩んでいくことを目指していくなれば人格者を目指すしかないということを通理解を図りたい。真の幸福な社会を目指していくときに、議員のみならず、すべての大人は人格者を目指す社会をつくっていくべきである。大人が全員人格者を目指していく社会を構築できたときには自然と差別やハラスメントは解決しているであろうと考える。
- 社会全体での男女半々の実現
- 倫理観を共有できるようなインプットを続けること。

- 意識の高まりと共に、建設的な解決策が出てきている。
- 道徳教育を徹底し、道徳性を身につければよい。
- 弱い立場の苦しみを真摯に聴き、その人に寄り添って政策を考えていくべきである。
- 社会の変容に応じて差別やハラスメントも変容していくものだと考えます。差別やハラスメントを少しでも多く解消するためには、インターネットの技術革新により得られた「個人の発信力」と「多様なコミュニティへの参画」を推進すべきと考えます。現在はインターネットなどの技術革新により様々な方とのコミュニティを自由に形成し活発に議論することができるようになっており、たとえ少数派であっても類似した境遇の方と繋がり様々に議論を重ねることで解決策も見出せるでしょう。また、現代においてはインターネットの普及により一個人が自由に発信できるようにもなりました。このような自由な発信が活発に行われることで民意を形成し国へ押し上げる力にもなりえます。これは暗に規制を強化するよりも効果があると考えます。
- 世代交代。定年制。

## 【議員アンケート問 41】

(前問 39 で「2 : ない」と答えた方のみ)

効率的かつ効果的な解決策がないと考えた理由をお書きください。

### <常識や認識に関する回答>

- いくつか施策は出されているが、なかなか根本的な解決策がないのが現状。
- 知識によって理解増進は可能だが、特にハラスメントにおいては当事者と周囲の関係性・行動の組み合わせなので効率的にはならない。
- 総合的、継続的な努力でしか解決できないと考える。
- 差別やハラスメントは、何か一つの対策によって一朝一夕になくなるものではないから。
- 寄せられた案件は、議運でまとめて審議され、深刻かつ皆にとって大事な是正は、議運を通して実効力を持つべき・議会人が集まる非公式での仕事において、ハラスメントが常態化しており、するほうもされるほうも慣れてしまっている。ハラスメントを受ける人が極端に少数派であり、個々人の忍耐・裁量の問題と捉えられてしまっている。公式、非公式がフアジーになっている、本当に大事な意思決定がなされる「場」から女性が外されており、非公式設定ゆえ、問題が是正されにくい。
- 議員は各自で解決する立場と考える。
- ハラスメントの問題は、個人の意識や価値観に基づくものなので、即効的な解決策はないと思います。
- 人々の意識の問題も大きく、法律や仕組みでは解決できないことも少なくありません。国会議員に関しては、かなり改善されてきていると感じます。ただ、国会議員の事務所は、それぞれ独立しており、女性の労働環境も格差があるようです。そうした格差について、相談できる仕組みはありません。国会議員の事務所の女性の労働環境が悪いということは、国会議員自身が差別的考えを持っているというということです。
- 根本的には、個人の内心の問題に行きつくことになるため。
- 差別やハラスメントは意識の問題で社会の風潮がなくす様にするべく皆で行動すべきである。
- 効率的に解決できるものでないと思うから。
- 解決策があればこのような質問をすることもないと思います。
- 文化の問題
- 差別やハラスメントは、個々人の人権意識の欠如なので、解決策という仕組み論ではなく意識を持つことが重要であるから。
- 「効率」を求めることではないと思うが、男性が変わらない限り、このまま。



問われているのは男性であり、男社会。女性に解決策を求めるのではなく、男性たちこそ積極的に考え、解放され、抑圧を手放してほしい。

- ジェンダーの視点を強固に否定する一定のグループは、政治の場ではなくなることはないと思うから。

#### <その他>

- 各党、会派に任せられている。
- 個々の事例に即した対応が必要だと考えるため。
- 仮にも選良として選ばれた人にそのようなことを考える必要はない。
- 差別やハラスメントの解決に対して、効率性を求めることが理解できない。差別やハラスメントは許されないと言い続けること。解決に向け、法整備など必要な対応をすること。
- 一つ一つ問題を解決していくことが必要。

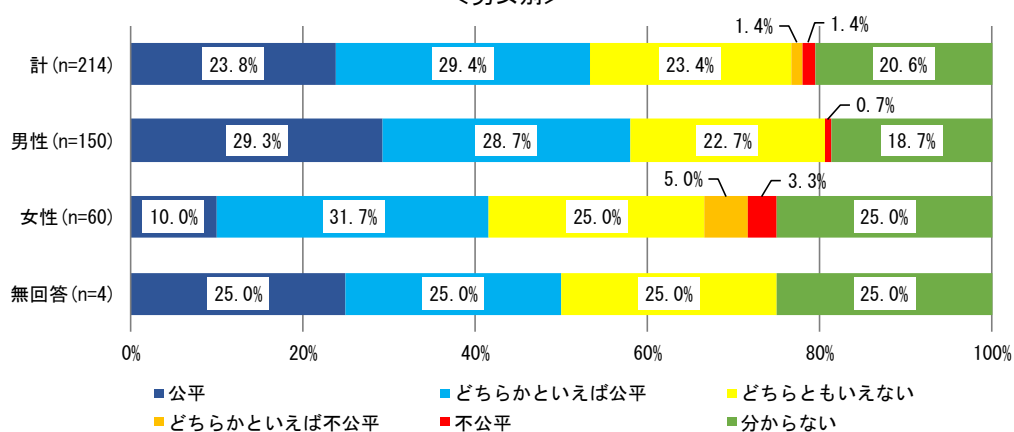
【議員アンケート問 42】

(参考) 事務局：問 15-1、問 15-2

国内及び海外派遣における出張機会は、女性議員と男性議員に公平に配分されていると思いますか。

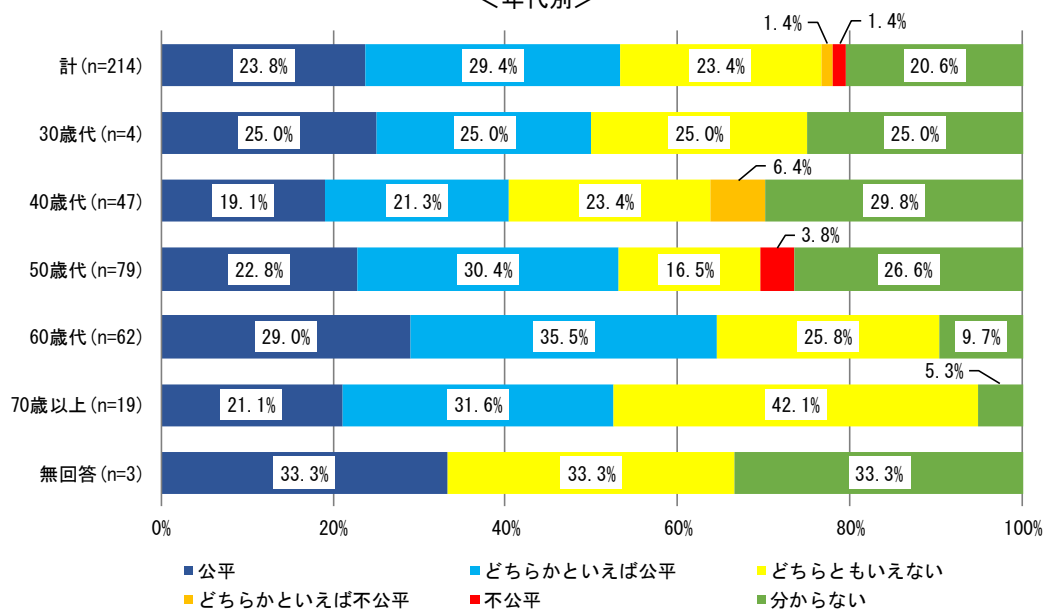
図表61

<男女別>



図表62

<年代別>

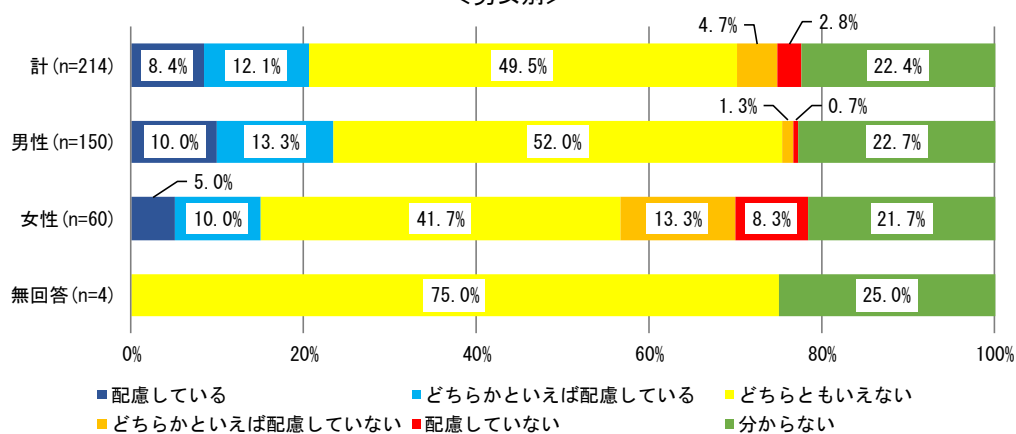


【議員アンケート問 43】

国会の広報及び啓発活動は、ジェンダーに配慮して（女性と男性双方のニーズと利益にかなって）いると思いますか。

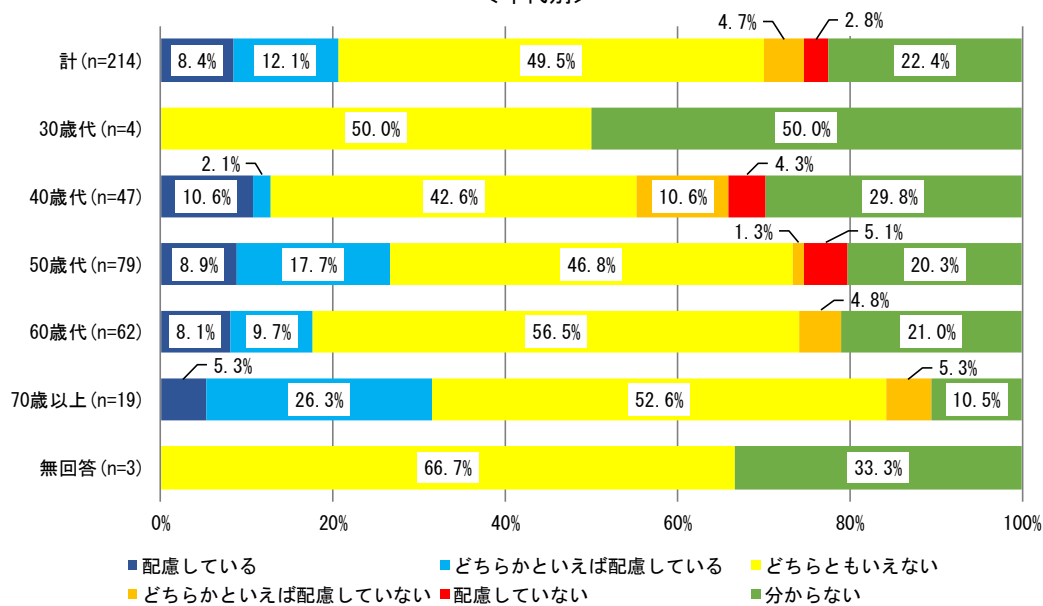
図表63

<男女別>



図表64

<年代別>



#### 【議員アンケート問 44】

（前問 43 で「1：配慮している」「2：どちらかといえば配慮している」と答えた方のみ）

国会の広報及び啓発活動がすでにジェンダーに配慮している（女性と男性双方のニーズと利益にかなっている）と感じる理由をお書きください。

##### <「配慮が行われている」旨の回答>

- 憲法第 14 条第 1 項の精神のもと実行されている。
- 性による区別を感じない。
- 既に公平に行われていると認識している。
- 話題としてとりあげていたり、女性の活躍を紹介する記事も多いように感じています。
- ジェンダー平等を意識しているから。
- 本会議で女性がトイレに行きやすくなるような配置にしてあること。

##### <「配慮できていない事例が思い浮かばない」等の回答>

- 特に男性議員を中心とした広報になっていない。
- 具体的な反対面での意見を聞いたことがないから。
- 配慮していないと思ったことがない。女性議員も平等にインタビュー記事などにも登場。
- 性別ではなくて派閥や期数で偏ることはあるかもしれませんが、性別で偏りを感じたことはないから。
- 国会見学や国会審議の広報活動などにおいて、特段性差による情報の入手のしやすさなどに差異は見られないため。
- 特段、問題を感じていない。
- 特段、女性のみ不利な広報・啓発活動はないのでは。
- 国会の広報自体はジェンダーに配慮が欠けるものにはなっていないため。
- 広報や啓発活動において、特に男性に偏っていると感じた機会はない。
- これまでの活動において、違和感を感じたことはない。

##### <「一定の評価を示しつつ、不十分な点がある」旨の回答>

- 広報・啓発という公式・正式な側面では、ジェンダーに配慮されている場面が多い一方、非公式かつ仕事遂行上必要な組織的取り組みおよび人材配置は、引き続き男女双方の努力に努めたい。
- 十分ではないと思いますが、配慮する意識は以前より増してきたと感じますし、指摘があれば適宜修正などもされていると思います。

- 参観パンフレットなどで女性議員、職員の写真を積極的に掲載するなど努力は見られるが、さらなる改善が必要。

#### <その他>

- 差別無く、むしろ女性の方が取り上げられているから。
- そうでなければおかしい。
- 国会全体としてはどうか分からないが、党として意識高く発信している。

【議員アンケート問 45】

(参考) 事務局：問 16-1、問 16-2、問 17

(前問 43 で「4：どちらかといえば配慮していない」「5：配慮していない」と答えた方のみ)

国会の広報及び啓発活動をジェンダーに配慮した（女性と男性双方のニーズと利益にかなった）ものにするためには、何が必要だと思いますか。自由にお書きください。

<「広報、啓発活動に携わる者又は国会内のジェンダー平等を目指す」旨の回答>

- 女性の意見を全く聞いていないので、もっと女性の意見を聞いて形にしておくこと。
- 広報方針等にジェンダー平等の視点を中心に据える。広報等のスタッフ・体制のジェンダー平等を実現する。
- 広報を担当する事務方は半数が女性であるかどうかから考えてみてはいかがでしょうか。
- 上述しているが（問 26 で述べているが）、意思決定の場に女性議員の比率を高めることではないかと考える。
- 広報等の場で表に出る議員に、女性議員が含まれるようにする。男性のみにならないようにする。
- 時々、「これだけジェンダー問題が問われている時に、よくこんな広報したな」といった類いのものがあるので、改善が求められているのでは。作成するチームのジェンダーバランスを考えた方が良い。そして、意見を出しやすい状況を作る必要がある。

<広報、啓発活動の内容に関する回答>

- 国会の広報や活動において、ジェンダーに配慮したコラムや情報を載せるのはどうでしょうか。
- 国会の広報及び啓発活動の項目にジェンダーに関する項目を入れる。
- 積極的に国会からジェンダーやLGBTQ+に関する広報・啓発をすべき。

<「ジェンダー視点からのチェック機能を作る」旨の回答>

- ジェンダーに配慮した広報・啓発活動について具体的なガイドラインを策定すること。

<意識に関する回答>

- ジェンダー配慮という意識をより明確に各々が持つこと。
- 男女で特に分けて考えられている訳ではないと感じている。

- そもそもジェンダー平等の視点での広報啓発の実践が思い浮かばない。

#### <その他>

- 国会の広報、啓発活動がどのようなものなのか、そもそも分からない。これまで行っているのかも分からない。

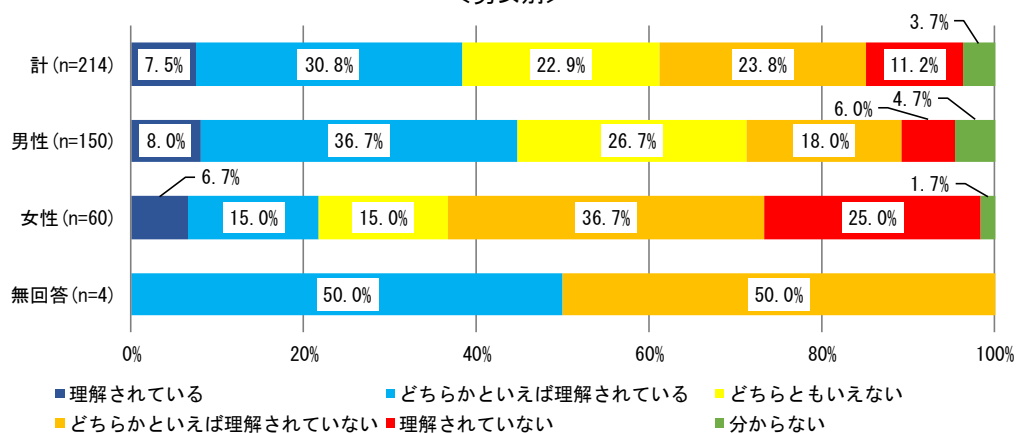
質問5－男性との責任の共有

【議員アンケート問46】

一般論として、ジェンダー平等は男性にとっても重要であり、男性も責任を負うものであることが、国会では理解されていると思いますか。

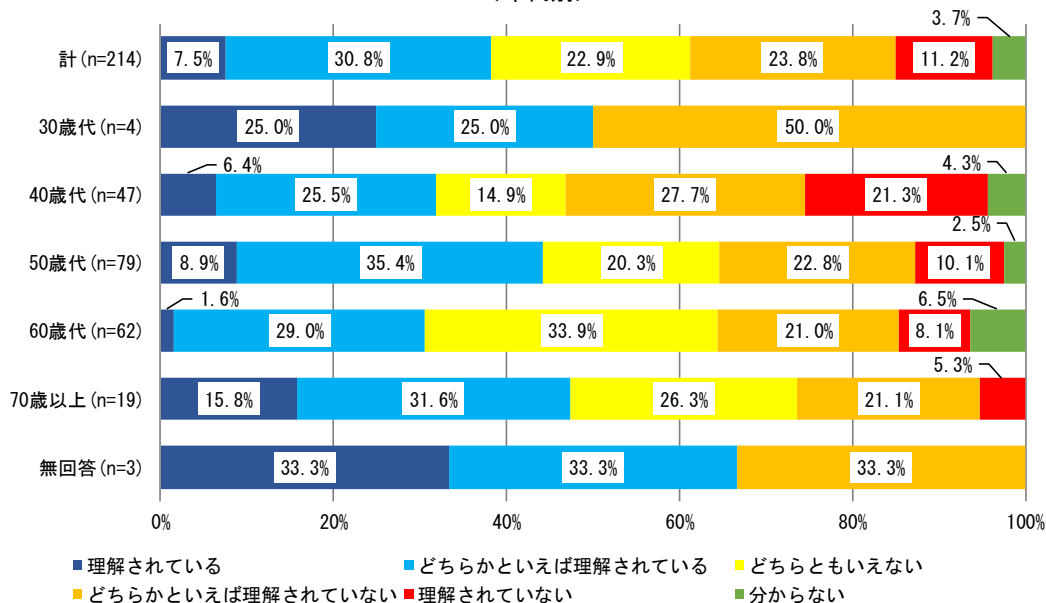
図表65

<男女別>



図表66

<年代別>





#### 【議員アンケート問 47】

一般に、男性がジェンダー平等の問題に取り組むには、どのような動機付けが必要だと思いますか。自由にお書きください。

#### <ジェンダー平等についての理解の促進に関する回答>

- 女性からの働きかけ。
- ジェンダー平等に取り組まないと、少子化が進み国が減ぶという危機感が必要。
- 重ねて、女性議員を増やし、ジェンダー平等の視点や観点を国会の日常活動（審議等も含めて）当たり前のものとする必要があります。それまでの間、あらためて研修等を実施したり、第三者機関による検証や助言を行うことも有用かと思います。
- 労働時間を短縮し、自分や家族との時間をつくり、プライベートの時間を確保する。
- ジェンダー平等に関する意識普及のための様々なツールが開発され、企業の職員研修等で用いられており、このような取り組みへの支援等が有効と考えている。
- 家父長制的な価値観が根強い日本では自発・能動的な取り組みが期待しにくい。外部や第三者的な機関から評価され、対外的に取り組みを公表されるなどの仕掛けが必要。
- 女性に限らず、男性であっても、固定観念としてある「男性らしさ」によって、不合理な扱いを受ける場合があると認識すること・ジェンダー問題が解決しなければ、いつでも自分がその当事者（加害者としてだけでなく、被害者としても）になり得ることがあるという認識を持つこと。
- 経済的なメリット、昇進など自分への評価があがるメリット、社会から、有権者から評価されるメリットなどの動機付けが必要。
- 男性にとっても意味のあることだと理解すること。
- 法律や制度を作り、世論をうごかすこと社会意識を変えプレッシャーをかける。
- 取り組んだほうが得になる(当選しやすい等)仕組みがあれば良いと思う。
- ジェンダー平等問題は、女性だけが抱えるものではなく、男性ならではの社会的・文化的不公平、ジェンダー不平等も存在することを理解してもらう。
- 有権者等からのプレッシャー。
- 男性も自らが、男性性という性別役割や性別意識にからめとられているのでは、という疑問をもつことから始める必要があると思います。日本以外の異文化の中での男性性、女性性など、もっと多面的な情報交換、学びの場が

必要と思います。

- 自分自身のことと思うこと。
- 総論賛成、各論反対となりやすい。現状の男女の役割分担は男性に有利であり、男性自らがそれを改善する意識が生まれにくいですが、ジェンダー平等を実現することが、日本社会の活力を再生することにつながることを理解浸透を図るべきと考えます。
- 人権課題やジェンダー平等に関する国際社会の動向を十分に理解し、男性らしさとして肯定されてきた振る舞い、考え方、慣習がジェンダー平等の実現を阻むだけでなく、男性自身をも傷つけることがあることを理解することが必要。
- 法律や条例、憲章
- 選挙に絡ませた動機付けの設定
- 実態の見える化
- グローバルな世界において、国際的にジェンダー平等が常識になっている中で、日本がどのような評価をされているのか客観的に国民に知ってもらうことや、その評価によりどのようなデメリット（将来的な経済的損失など）があるのかを知ってもらう。また、反対される方々にもしっかりとその不安を払拭する取組をおこなうこと。
- 男性議員からの発信が重要。
- 家族との時間の尊重、配偶者の働きへの感謝と評価。
- ジェンダー平等は、女性だけの問題ではなく、男性の問題でもあります。他人事のように感じている人も少なくないと思います。
- 男性が、自らにも関係している課題であると実感することが必要。
- 身近な人からの意見や提言、研修なども有効だと思います。男性でジェンダー平等に理解があるのは、例えば娘さんが困難な目にあったときに父として気付くというような事例がある場合が多いと思われまます。
- 育休なども含めて制度的な担保と周囲の理解。
- いまだジェンダー平等は女性に関する問題の解決と考える人が多いのではないだろうか。ジェンダー平等に関する会合など、女性参加者が多数となる場合が多いと感じる。まずは女性男性双方の共通の取り組みであることの認知度を上げていくことも重要と考えます。
- 家事、育児等をはじめ、男女の役割分担の固定観念を取り払う。男性もジェンダー問題の当事者であるという認識を深める。
- ジェンダー平等の問題を解決しないと、もはや地域や社会が立ち行かない、つまり、性別に関係なく、誰もが仕事も地域や家庭のことも担いながら、しかも全体として生産性を上げていけるような仕組みに変えていかないと、社

会がもたないということを、今一度、認識することが必要かと思う。夫が妻に家事や育児を任せっきりにしていること、育児と両立できないほどの長時間労働が当たり前になっている男性中心の労働慣行などの改善は「待ったなし」の課題。

- ガイドラインの作成、日々の言動への注意喚起。
- メディアの協力が不可欠だと思う。
- “ジェンダー平等問題”に取り組むと自分にメリットがある、又は取り組まないとデメリットがある、等、利害を感じさせないと、現状、残念ながら、動機付けにならない。
- 切実ないし切迫した当事者と日常的に対話すること。議会や職場など「男性優位」の空間から離れる機会を自らつくること。
- 自分が女性の立場だったらどう感じるかを現実感を持って考えてみる。
- 男性中心社会だという認識を持たせること。
- 男性自身がジェンダーバイアスによって過剰に引き受けている負担が解消されるメリットの理解を促す。女性が受けているジェンダーデメリットは当該男性自身の家族や子ども、孫の世代の近い親族にダメージを与えていることの理解を実感する機会作り。
- ジェンダー平等が社会にとって有益であるということの理解を広めていく。
- 世論
- ジェンダー平等が達成されないことによる男性側の問題についても掘り下げ、自分ごとにする。
- それが全ての人にとって幸福をもたらすと理解できるようにすること。
- 社会その他からの動機づけが大きい。
- 男性も育休制度が取得できるようにする。
- 日常生活の中で常に問題意識を持つことが重要
- ジェンダー平等が進展しないことによる具体的なデメリットを示すこと。
- 女性を大切にする視点を持つことと思います。私自身は我が家の子どもたちから学ぶことが多くあります。
- 自分や自分の家族のメリットになるということ、頭で理解させることが重要だと思う。
- 女性に対する尊厳の自覚。女性総理の誕生。
- 男性であることによる生きづらさを自覚するような場面や妻や娘の生きづらさに気づくこと。
- ジェンダー平等は、男性も利益を享受できるという理解が必要だと思う。
- まず、人権を理解せよ。
- 男性がジェンダー平等問題、課題に取り組むことで社会全体へ浸透するとい

う認識を持つことが必要。

- 具体的問題を認識すること。
- そもそも議員本人が現段階では社会として根強く残っている「男性」の固定観念に気づいているか、自らの生きづらさがなかったか（例えば、育児に関わりたいたいと思っても仕事を優先せざるを得ない職場環境であった経験など）を考えてみるところから始め、まわりの人がどうであるか、社会がどうであるかを考えてほしい。いわゆる「男性学」の観点です。
- 男女同等の立場を理解すること。
- 男女という性差についての理解を深める事だと思います。
- ジェンダー平等社会は男性にとっても生きやすい社会であるという実感をもてるようにする。性別役割分担意識からの解放によって、性別を問わず自分らしく生きることができるという理解を深めることが重要。
- 男性にとっても、ジェンダー平等はメリットがあるという動機付けが必要だと思う。
- ジェンダー平等の問題は、女性だけにメリットがあるものでなく、男性にもメリットがあるものと周知する。
- 女性にとって暮らしやすいとか働きやすいとかではなく、男女ともにどんな人にとってもメリットを感じられるように実際に起きている課題への解決をしていくんだ、という認識を持てば、そもそも「ジェンダー平等の問題」という発想はいらないと思う。
- 身近なこととして、受け止められなければ難しい。
- ジェンダー平等を進めることが男性にとっても重要だということを知ってもらう。男性優位社会といわれる中でも、男性は女性の2倍自殺者がいるという現実はそのことを物語っている。男らしく！男は稼がなければいけない！そんな状況に苦しめられている男性も多いものと考える。

#### <家事・育児への参加、経験等に関する回答>

- 男性の育休の充実により積極的に参画させる。
- 家事、子育て、介護を自分（男性）でもする。
- 女性が担う役割の疑似体験（出産、子育て、家事等）、時間、生活を体験すること。
- ジェンダー平等が社会にとって必要不可欠なものであることを具体例を通して実感すること。
- 実際に子育てや家事分担を引き受けるなど、家庭的責任を果たすことの大変さを実体験することが必要。そのほか、人権侵害や差別的言動の実態を何かあるたびに共有し、本人が当事者でなくとも、常に認識できるようにするこ

とが大事だと思います。

- ①男性にとっても（男女を問わず）社会的に有益であると感じさせること。
- ②家事育児への参加。
- 様々な場面で女性と活動する機会を増やすべきと考えます。
- 固定観念的に定着している女性の役割分担を一時的にでも担ってみる取り組みが必要。
- 家庭において女性と同じ役割を1週間担う経験など、性別役割分担意識が不条理であることの認識を深めるための研修。
- どんな不平等が存在するかを自身の身をもって経験すること。
- 様々な公私にわたる仕事や家事などの分業。
- 育児や家事の実体験をするような講習。

#### <教育・研修、議論の場等の必要性に関する回答>

- ジェンダー平等を議論、検討する場を作り、そこに参加する議員を男女同数にするなど、男性議員の参加を促す。
- 国会議員がジェンダー平等に関する質疑を積極的に行うこと（男性議員ですが、ジェンダーギャップ解消に向けた自治体の先進的取組の横展開やコロナ禍当初に発生した「生理の貧困」問題を質疑で取り上げたことがあります。）
- 本アンケートへの回答も含め、気づきの機会が提供されること。
- 当事者意識を持ってもらうための研修プログラムの実施。
- 気づきの講演や動画とか。
- ジェンダー平等の歴史や背景等の勉強会を行う。
- 極端な取り組みは逆差別につながる懸念もあるため、まずは折に触れてジェンダー平等を意識できる機会をつくること。また新人議員の時からジェンダー平等について継続的に考える機会を設けること。
- 子どもの時から、ジェンダー平等に対する教育や意識を高めるような環境を作っていくこと。
- 子どものころからの教育の中に、ジェンダー平等を取り入れる。
- 日本国憲法をしっかりと学べば国会でのジェンダー平等を実現することが国会議員の憲法上の義務であることは当然に理解できるはずである。
- ハラスメント研修でロールプレイをすることがあるが、ジェンダー不平等を感じる実例に基づき、不平等側のロールプレイをさせてみる。不利益やニーズ未達を実感させる。
- 現実に身近なところでどのようなことが問題になっているのか知る研修の機会等を充実させることが必要だと思う。
- 男女の固定的な役割分担意識の解消をめざし、あらゆる分野での男女平等の

参加をすすめるうえで、法制度や支援策の充実を図るとともに、憲法と女性差別撤廃条約にもとづいて、男女平等・ジェンダー教育、研修、周知・広報を、行政や自治体、教育機関、司法、警察をはじめとする専門機関、マスコミ、地域社会など、社会のあらゆる分野、場面で、積極的にすすめていくこと。とりわけ若い世代のなかで男女平等教育を徹底していくこと。

- ジェンダー平等について見識を高める機会を増やす。
- 国内で確認されている事象（社会問題や裁判事例など）を広く共有し、価値観の修正や再構築を誘導できる機会と環境の創出が必要だと考えます。
- まずは、ジェンダーに対する理解を深めることが必要と考える。
- 情報に触れる機会を多くする。
- ジェンダーの不平等を訴える当事者の声に触れること。
- 事例にもとづき、ジェンダー問題について学ぶことが効果的であると考えます。男性脳、女性脳の違いを学ぶなど。
- 学習、共有の機会を設ける。
- ジェンダー平等が、女性だけでなく、全ての人々にとって、より良い社会・健全な社会の実現につながるということを理解、実感させること。その為の研修や、啓発活動が大事。
- 小さい頃から家庭内で、生活者としての体験を重ねていき、思いやりの心を深くしていくこと
- 理解している男性と理解していない男性の両方がいるので、男性をひとくくりにすることはできない（所属政党内には理解している男性がほとんどと感じている）が、理解していない男性への動機付けとしては、時代が変わったことを理解できるよう、度々ジェンダー平等の視点から考える議論が普通に行われ、頻繁にジェンダー平等議論を耳にする機会を作ることと考える。昔は女性の人権を抑制することの上に世の中が動いていたが、それを改めてあるべき姿を実現する世の中が変わっているということをとにかく認識してもらわないと、変わらない。
- 議論の場というよりは、考える場をつくるということ。
- 小さい頃からの教育が重要であると考えます。
- 月に1度ジェンダー平等の学習機会を設ける。
- こうしたアンケートを行うことも一つだと考えられる。国会でも党でも、専門家から話を聞くなどの学び合う場などを、全員で共有することが重要だと考える。
- 私が所属する政党では男女問わず全員がジェンダー平等委員会に参加しており、定期的な会議で取り組みの交流をすることで互いに共有し、意識的になってきたと思うので、こうした取り組みは大事だと思う。

- ジェンダー差別で苦しんでいる方・団体などからのお話を真摯にお聴きしたり、自身の家庭で家事や育児などに積極的に関わっていただくだけでも動機付けになるのではないかと考えます。
- 自分事として考えられるよう当事者の声を聞いてもらう。
- ジェンダー平等に関する現実問題に触れること。
- 様々な意見を伺う必要がある。
- 世界のジェンダー平等の社会・文化・歴史等に触れる機会を確保。
- ジェンダー平等についての様々な角度からの研修を受けることが必要と考えます。

### <その他>

- 利己主義にならないこと。女性も同じ。
- 憲法第 14 条第 1 項の精神をしっかりと実現していく。
- わからない。
- 男性が主張するジェンダー平等よりも、女性の視点を受け入れることが重要。
- ジェンダー平等や女性の健康問題や老後・防災問題等の政策に関心が強い世代や議員の問題意識と、旧態依然の思考の議員のギャップを感じます。そのギャップが明らかになり、是正していく人事配置が重要。
- 己の欲せざるところ人に施すことなかれ。
- ジェンダー平等に限らず、全ての機会が平等に開かれていることが重要という意識が社会全体で共有されることが大事であると考えます。
- ジェンダー平等の定義は困難。
- 男性諸氏が紳士として人格者を目指していこうとするような動機があれば、その延長線上に「ジェンダー平等」はあると思う。
- インセンティブかサンクションがないと、実際に取り組むところまでいくことは難しいと思います。
- 行き過ぎた結果平等により、もともとあった機会均等が均等でなくなり、更なる問題が生じることで、より本質的な問題点に目を向けるようになるのではないか。
- 特に無し
- 自分自身が差別的な状況に置かれないとわからない。もしくは、自分自身が差別的な状況に置かれていることすらわからない場合には、そのような制度、環境を整備するしか取り組めないのではないか。
- 女性と男性の不断のやりとり。
- 今後の議論を踏まえて考えたい
- まずは世代交代。育児や介護を家庭で妻が担うことが当然の時代に生きた男

性議員には新しいジェンダー平等の考え方を理解しようとしていない人が多いように感じる。

- 男性より女性の方が優れている事柄を多く知ること。
- 「動機付け」ではなく、問題意識を常に持っていることが必要。
- この質問に女性が答えなければいけないのが、しんどい。男性たち、自分で考えてください。女性に手間をかけず、まずは自分で考えてください。
- 男性に聞いてみたいです。
- (男性は) 自分が不平等な扱いを受けて初めて動機付けとなる。

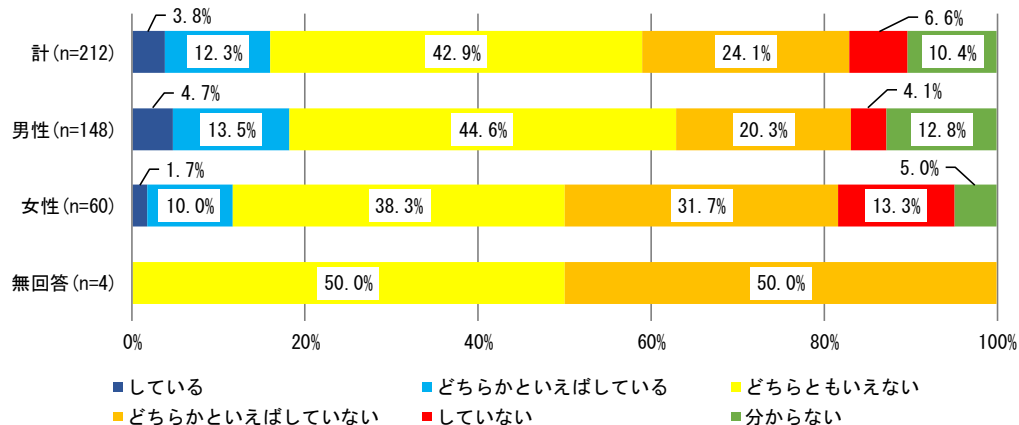


【議員アンケート問 48】

一般論として、男性議員は、ジェンダー平等を公約としていますか。

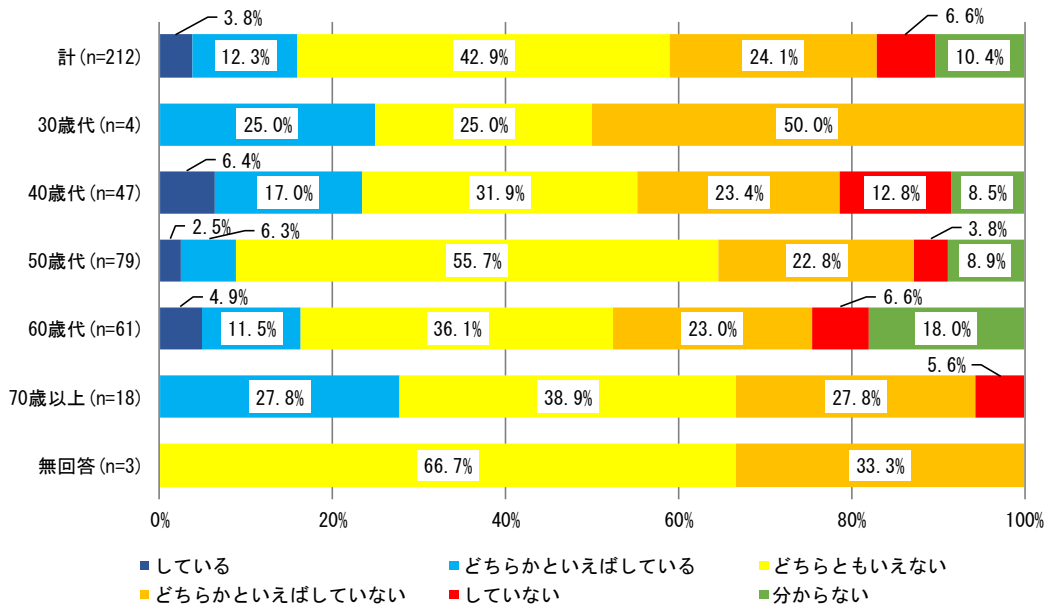
図表67

<男女別>



図表68

<年代別>



### 【議員アンケート問 49】

(前問 48 で「1 : している」「2 : どちらかといえばしている」と答えた方のみ)

一般論として、ジェンダー平等を公約としている男性議員がよく取り上げる問題には、どのようなものがありますか。自由にお書きください。

#### <回答>

- 女性活躍推進、子育て支援、男性の育休等
- 機会の均等
- 育児休暇の拡充と子育て支援の充実
- 社会全体の女性活躍の推進
- 女性の健康、特にがん対策、検診についての機会確保。子育て家事の分担、男女の賃金格差解消について。
- 女性議員 首長 議会議長 の増進
- 男女賃金格差の是正、女性差別撤廃条約選択議定書の批准、選択的夫婦別姓
- ジェンダーのみならず老若なん居差別なく生活できるよう訴えている。
- 男女共同参画
- L G B T 差別解消法案の検討、同性婚を希望するカップルに配慮したパートナーシップ制度、夫婦が希望すれば婚前の氏を名乗れる選択的夫婦別氏制度の検討、など。
- 女性の社会進出。男性の育児休業の推進
- L G B T Q の差別解消や、選択的夫婦別姓の問題などは男性議員であっても取り上げる場合が多いと思います。また、性教育や性暴力の問題を取り上げる男性議員はまだまだ少数ではあるものの、ゼロではありません。結局、男性か女性か、という性別だけでなく、その議員が所属する政党の政策のありかた、本人の人権意識（課題意識）の差が、ジェンダー平等の取り上げ方の差につながってきていると考えます。
- 選択的夫婦別姓やL G B T 平等法など
- 女性議員を増やす。男性の育児休職、休暇の取得。
- 女性参画
- 女性活躍、少子化対策、子育て支援、男性育休など
- 家族との時間の共有は女性や子供に対し、向き合うことになる。
- 父親の子育てのかかわり
- それを訴えることが女性票につながるから、という側面がある。それ故に男女平等を強く主張する。
- 育児休暇の取得（男女問わず）

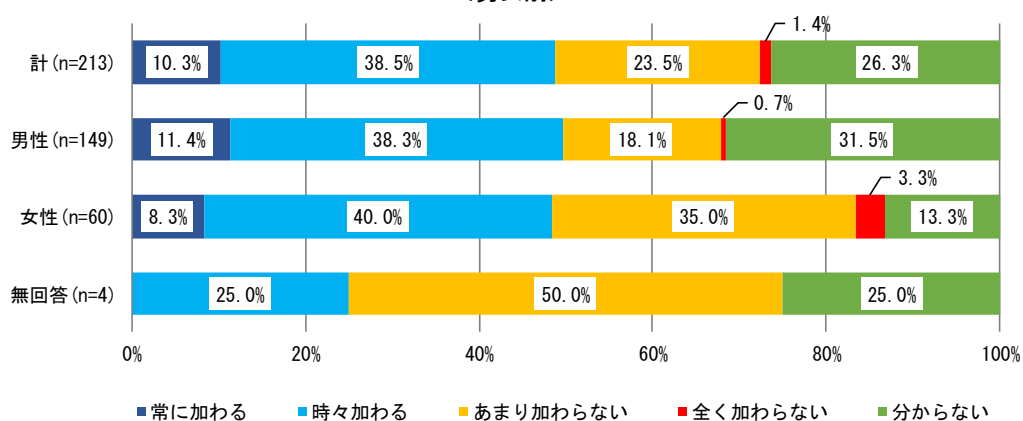
- 女性の社会参加の障害物を取り除く政策
- 男女の賃金格差是正。非正規雇用を正規雇用へ、ハラスメント禁止、子育て支援など。
- 女性活躍社会の実現
- クォータ制の導入、夫婦別姓制度、等

【議員アンケート問 50】

一般論として、男性議員は、ジェンダー平等に関する審議の際、どのくらいの頻度で議論に加わりますか。

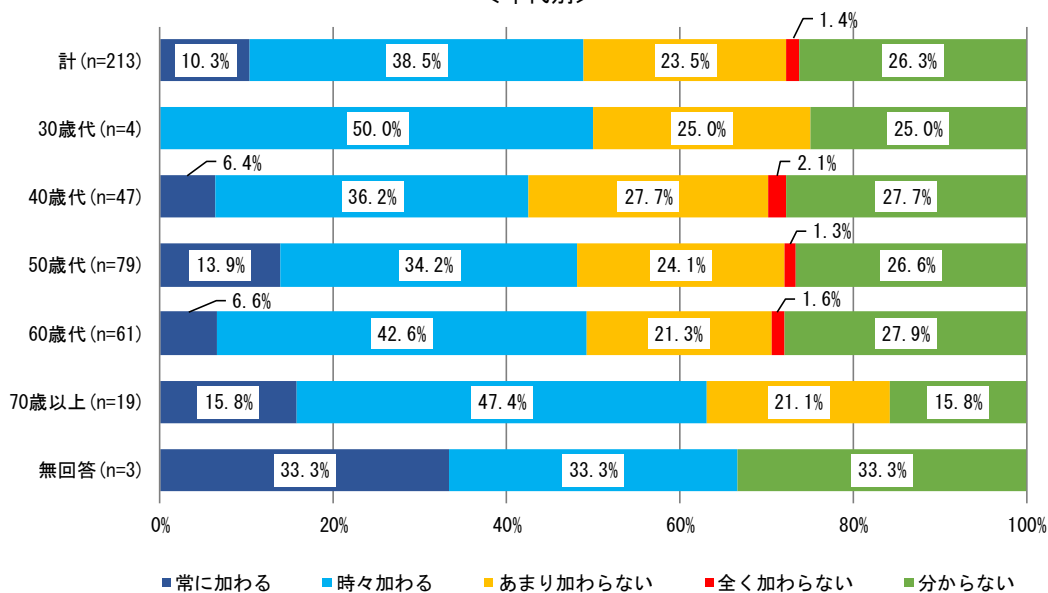
図表69

<男女別>



図表70

<年代別>

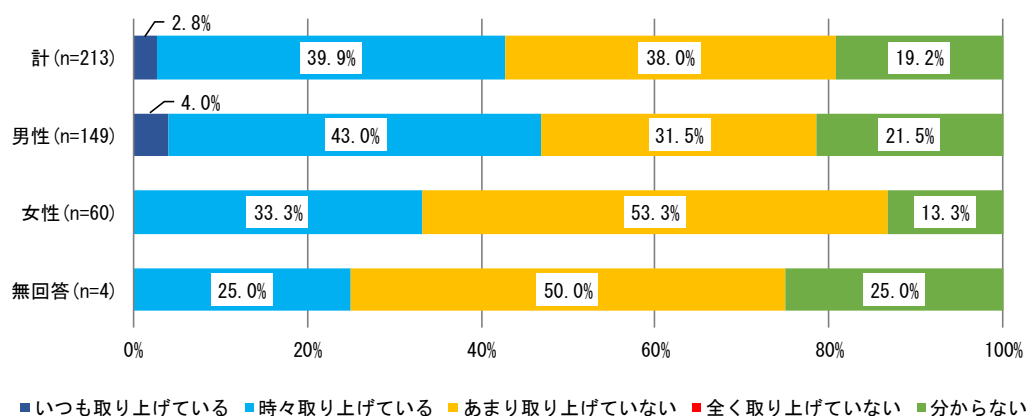


【議員アンケート問 51】

一般論として、男性議員は、有権者が有しているジェンダー平等に関する関心事をどの程度取り上げていますか。

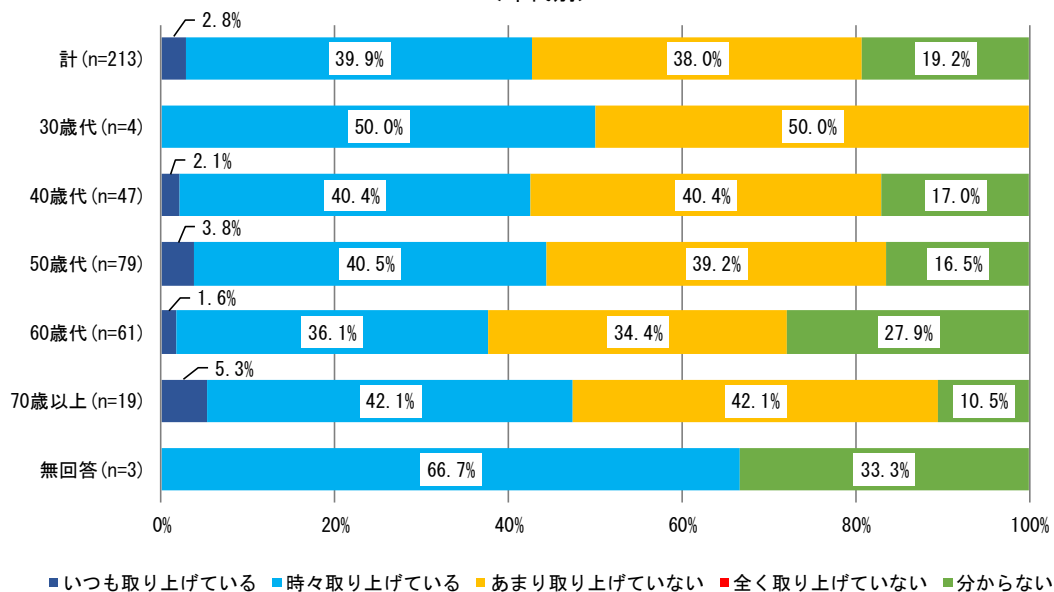
図表71

<男女別>



図表72

<年代別>

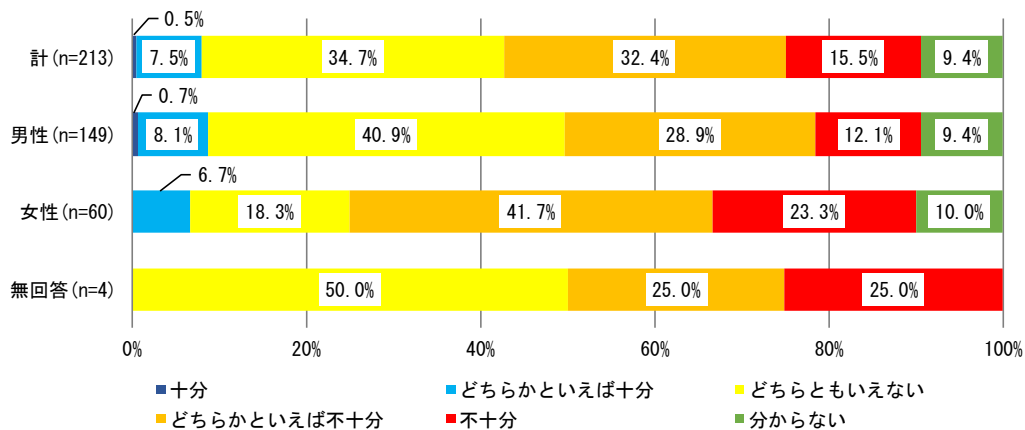


【議員アンケート問 52】

男性議員のジェンダー平等の問題に対する取組や貢献は十分ですか。

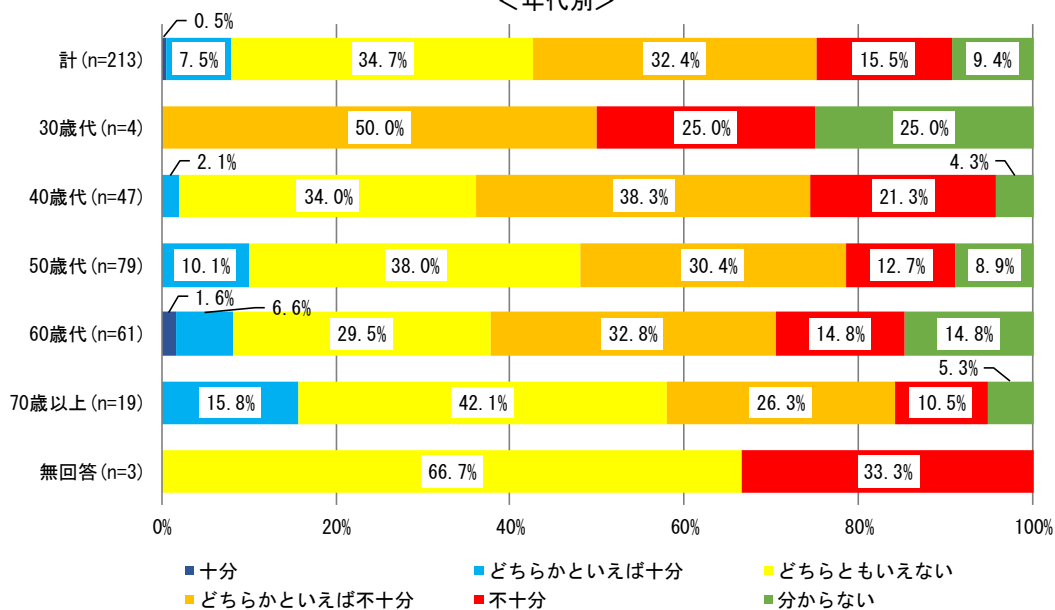
図表73

<男女別>



図表74

<年代別>



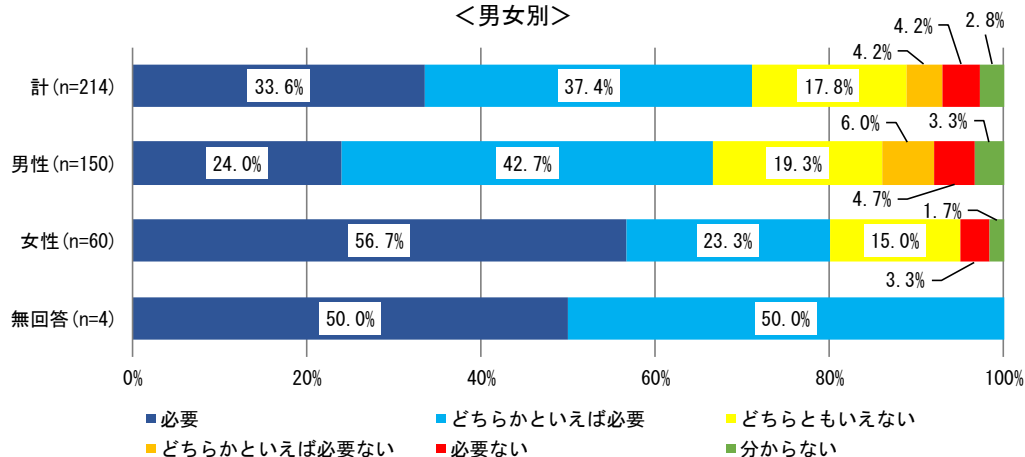
【議員アンケート問 53】

(参考) 事務局：問 18

国会において、女性と男性双方の議員に、ジェンダー平等問題を含む専門的能力の開発や研修の機会が必要だと思いますか。

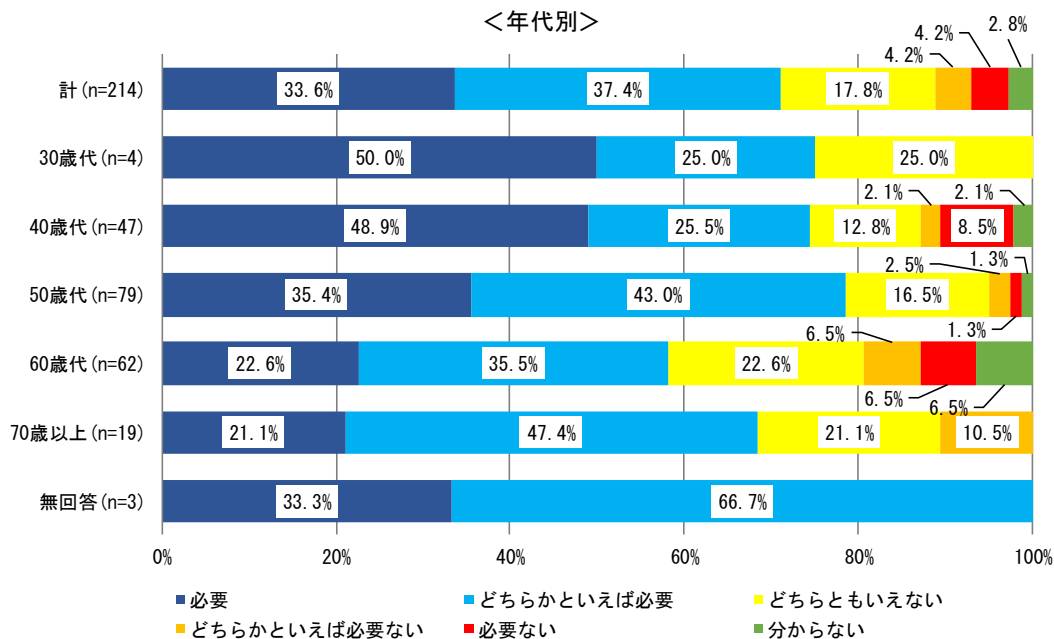
図表75

<男女別>



図表76

<年代別>

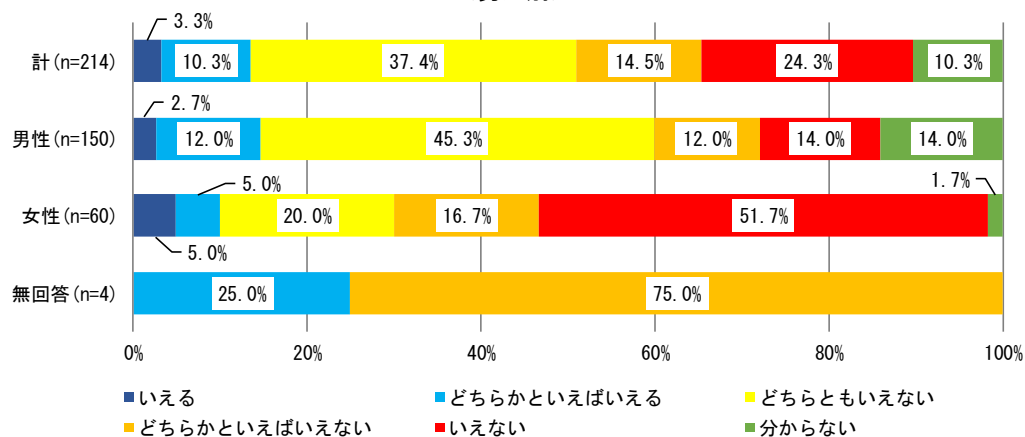


【議員アンケート問 54】

国会は、ジェンダー平等を目指す上での女性と男性との協力関係の模範といえますか。

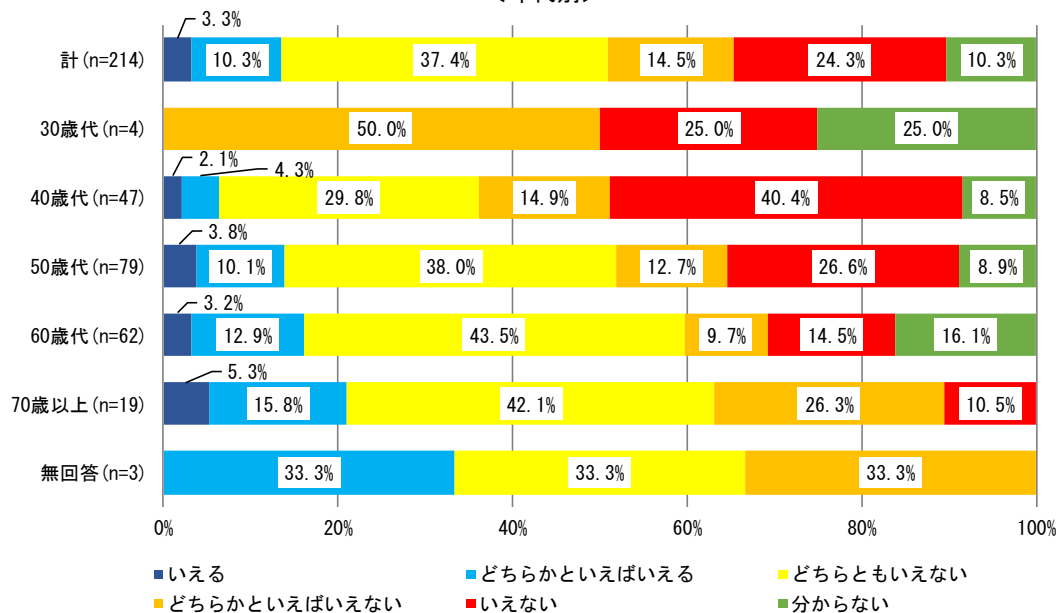
図表77

<男女別>



図表78

<年代別>





【議員アンケート問 55】

(前問 54 で「1 : いえる」「2 : どちらかといえばいえる」と答えた方のみ)  
なぜそのようにいえると考えますか。自由にお書きください。

<回答>

- 憲法第 14 条第 1 項の精神が活 (い) かされている。
- 実現する法律を作るところだから。
- 国権の最高機関だから。
- そうでなければいけない。実際の発言機会等をみても特に差はない。
- 国会において性別で差別しているものはない。
- 発言機会、待遇などは、少なくともルール上は同一である。
- 私の所属する政党では、ジェンダー平等にかかわる論戦を行う場合も、男性議員を含めた議員とともに、論戦の組み立てや、政府に求める政策について十分に議論するのが通常です。また、「ママパパ議連」のように、超党派でジェンダーに関わる課題にとりくむ議連もあり、そこには女性議員だけでなく男性議員も参加しており、一定の「女性と男性との協力関係の規範」となり得る要素はあると思います。ただし、とくに超党派の議連の運営などでは、結局男性が実務的主導を握ろうとする傾向もあり、完全な「平等」な「協力関係」と言い切れるかどうかという点では疑問も残る点があります。
- 協力関係は一般的に成り立っているが、ジェンダー平等をめざす上での協力関係の内容が不明。
- 故扇千景先生や山東昭子先生など三権の長たる議長を女性が務めている。これは民間における代表の活躍より先んじているのではないか。
- ジェンダー平等を意識しているから。
- 選挙で選ばれているという事実は男女平等だから。
- 他の職場や機関と比べてある程度模範となる。
- 国会内における各会派、党派また委員会構成、発言などで差別はないため
- 女性が活躍している環境だから。

## 【議員アンケート問 56】

(前問 54 で「4 : どちらかといえばいい」「5 : いい」と答えた方のみ)

どうすれば国会におけるジェンダー平等を目指す上での女性と男性との協力関係を強化することができると思いますか。自由にお書きください。

### <意識に関する回答>

- 問 47 で記載済 (問 47 回答 : 選挙に絡ませた動機付けの設定)。
- まずは男性の理解を深めること。
- 意識改革をより進めるための、意識共有の機会を更に増やすべき。
- 男女を問わず国会議員全員が人格者を目指していくなれば、協力関係を強化することができると思う。
- 古い考えの議員をなくしていく。
- 固定観念にとらわれた、高齢重鎮議員もいるので、そのような議員に対する理解促進を進める取り組みが必要と考える。
- 議員の数、職員の数はもちろん支援者にもその必要を普段から注目する。
- (問 25 に同じ) (問 25 回答 : 議論や言葉のやりとりだけでは、ジェンダー平等の視点は定着しないので、ルールの方策や組織の整備によって、議員の意識を着実に変えていく必要がある。)
- 女性が国会・政治・選挙により参画しやすい環境を整えること。ジェンダー平等と言えない発言・行為に対しては、会派の枠を超えて、断固として対処すること。
- 男性議員の意識改革
- ジェンダー平等を常に意識した立法活動を行っていれば、自ずと両性の意見を尊重した思考につながる。
- 努力されている方々は多くいらっしゃると思いますが、模範と言える状況にはないと思います。男性の意識改革が必要です。
- まずパワハラ体質を根絶すること。
- 根本的な意識変革。女性の政治活動への制約への理解。
- ジェンダー平等視点を持っている議員、候補者であるか否かがわかるように選挙や議員活動の際にしていき、ジェンダー平等視点をすべての基本に置くことがいかに普通なことかを社会が共有する中で、ジェンダー平等視点を持ってない議員・候補者を落選させること。こうした活動の中で、意識改革も進んでいくと思われる。
- 固定的な性別役割分担意識の解消を、まずは目指すこと。
- まずは、人権とは何か、を理解すべし。

- 共通認識の構築がなければ進まない。ジェンダーとは何か、議会でのジェンダー平等がなぜ必要か、研修と議論の場をつくるしかない。
- 男性女性とも古い習慣にとらわれなくなったら協力できる。

#### <議論・対話・研修等の必要性に関する回答>

- ジェンダー差別をあまり意識せず参加できる超党派の議員連盟などでの活動に積極的に参加すること。
- 取組を進める機関の設置
- 衆参議院のあり方を考える会議体の議題(任務)にジェンダー平等の現状と課題の調査と必要な改革を実施することを措置する。
- 女性議員の発言の機会やジェンダー平等に関する議論に男性議員が積極的に参加する。
- 女性議員の数を増やすと同時に、男女が積極的にジェンダー平等について対話する機会を設けること。
- 議員同士が深く、互いの価値観を認め合えるような場を垣間見ることがほとんどない。互いがライバルだからであろうか。共通のビジョン・目標にむかって、それぞれの立場を尊重し、いきいきと自律的に活躍することができることが望ましい。
- ジェンダーに関するインプットを増やす。
- 信頼しうるコミュニケーション
- 日本は伝統的家族観に「良妻賢母」とか、家父長の考え方を引きずっている保守系議員がいるため、こうした議員が研修に出席をすること。
- 男女同数の協議体を設置する。
- 社会の認識の方が先に進んでいるので、コンプライアンスやジェンダー平等のとりくみを年齢や性別あるいは所属政党を問わず議連などで紹介し啓発してほしい。
- ジェンダー平等について全議員が研修、講習をうけること。ジェンダー平等を検討、議論、チェックする男女同数の機関を設置してそこでPDCAを回すこと。
- ジェンダー平等について理解を深める研修の実施。男性に対してジェンダー平等の問題に取り組む動機付けを行う。
- 男性議員にも積極的に議論に参加していただく。男性議員向けのジェンダー平等に関する研修の実施。
- 相互の理解促進など
- 主に男性にいえることですが、議員一人一人がジェンダー平等の意識改革やジェンダー平等に関する議論の機会を増やす。また女性からみたジェンダー

平等といえない点を洗い出してもらい、議論していくなど。

- ジェンダー平等を優先課題とするために、ジェンダー平等の視点に立った政策提言や議論をする場所が必要です。問 31 で回答したような服装のことも議論されないですし、そのような実態を知っている人も少ないです。そのようなことを議論する場を作りたいと考えます。
- 国会における“ジェンダー平等”を宣言し、その規模則った制度をつくったり、研修を義務付けたり、経年でトレースして公表したりする。超党派でジェンダー平等に関するメンター制度を創って併走する(男女)。
- 現状では問 53 の回答 1 (問 53 : 国会において、女性と男性双方の議員に、ジェンダー平等問題を含む専門的能力の開発や研修の機会は必要だと思いますか。回答 1 : 必要)。将来的にはジェンダー平等教育を社会に出る前に受けた世代が国会に入ってきた時。
- 女性の課題を女性議員だけに議論させることがあるが、そういったところから見直すことが必要ではないか。
- 委員会の運営、本会議運営を決める立場にある筆頭理事らに徹底してジェンダー平等の意識を持ってもらうための講習、チェックシートの導入。
- ジェンダー平等の問題を国会議員全体で共有をする機会をつくるべき。

#### <議員や役職等の男女比に関する回答>

- 繰り返しになりますが、女性議員を増やさないとダメです。
- 働き方を改革し、女性議員を増やすこと。
- 女性議員をはじめ、多様な性の議員を増やす。
- 女性の数をもっと増やして、様々な活動を一緒にすることを進める。
- 問 6 (問 6 回答 : 女性比率を上げるための手法としてクオータ制度等の導入を検討すべきと考えます。女性の割合をただ上げるだけで良いのかという意見もありますが、女性特有の生理や月経困難症等が選挙などの重要な時期に訪れる可能性がある事で、本来優秀な女性が高い地位につけなくなるケースが多いと想定されるため、女性には下駄をはかせてでもチャンスを与えるべきです。) 及び問 26 (問 26 回答 : 国会議員の女性比率は公職選挙法が大きく影響していると考えます。選挙制度における無駄な規制や見直しを行うことが、国会議員の女性比率を上げることに伴い、ひいては国会における要職者の女性比率をあげる事にも影響があると考えます。公職選挙法の見直しにより、国会議員の女性比率を適正に引き上げることで国会内の議論も変わると考えます。) に記載のとおりです。
- 各政党の取り組みで「女性議員を増やす、政党幹部に女性をつける」などを進めていけば、協力関係は自然に強化することができる。

- 女性議員を増やす。割り当てる。
- 女性議員を増やすこと。お互いをリスペクトすること。
- まず、男性議員の数が多いう現状を改善することが重要。女性や障がい者など様々なマイノリティの存在が必要。
- 男性議員が圧倒的な割合を占めている状況を改善すべき。
- 国政を左右する本当に重要なポジション、とりわけ与党幹事長・国対委員長・選対委員長に女性が就けるような候補群の要請を計画的に行い、年限を明確にして実現すること。
- まず数が圧倒的に男性が多いという状況を改善することが重要。
- 問い 25 と同じ（問 25 回答：構成要員に女性を増やし、半数にすることは必要。また、仕組みの中でジェンダー平等の視点からチェックする機関は必要。加えて政治風土については、国民の民意により今後急速に変わっていくものだと認識している。）。
- 女性議員、スタッフの比率を上げる。各党内での理解を深め、その比率目標を設定する。
- 上述しているが、まずは意思決定の場に女性議員の比率を高めることであると考える。
- 女性議員が増えること、ジェンダー平等の意識が高い若手が増えること。
- 女性議員が増え、ジェンダー平等の視点から様々な議案やテーマに関する議論を行えるようにすることが必要であり、そのためにもまず各政党に国政選挙における女性の候補者擁立の目標設定を義務づけるなど、パリテに向けたとりくみが必要と考えます。

#### <その他>

- 問 4（問 4 回答：国会だけでなく日本社会における女性参画の妨げになるものがある。「年収の壁」とよばれる社会保障・税制における配偶者控除企業における家族手当など世帯での社会保障の負担と給付の制度があり世帯主である男性の所得を主として妻である女性の家庭内労働でケアをしていくことの転換ができていない。国会への参画について。選挙制度においては、公選法第 137 条での子供の選挙運動の参加が認められていないことを理由に子連れ選挙として通報される、保育園での預かりが選挙運動・政治活動では就労として認められなかった経緯がある。（今回一部解消）これまでの行事への顔出し・握手の数ありきの選挙運動・政治活動も性別役割分担がある日本では困難。）に記載した課題に関連する法改正・制度の再構築の実施。
- 決定過程における女性の参画が形式的である
- ジェンダー平等を目指す活動が第三者によって評価され、その結果が公開さ

れること。

- 諸外国など、文化が異なる地域社会での男性性、女性性などを文化人類学者などから学びながら、性の多様性についての勉強の機会が必要だと思います。本来は、日本でも、スウェーデンや北欧諸国のように、乳幼児期から「性が異なるとはどういうことか」「セックスとは」「子どもが生まれるとは」「子どもを育てるとは」「男性、女性関係なく、愛情ホルモンはどう生まれるのか」など、多面的な性教育をするべきと思います。
- 議員は労働者ではないのであてはまらないかもしれませんが、一つには、男性の労働環境をよくすること。女性の社会的立場が男性より低く、労働環境もよくないのは、女性が男性と同じように働かなければ認められないからだと思います。子育てや家事を男性と分担できるように、男性の労働環境もよくすれば、ジェンダー平等は実現しやすいと思います。
- 諸外国の事例など学んで考えます。
- ジェンダー平等にどう取り組んだかを確認するシステムを作り、それを公表する。
- ジェンダーの本質やこれまでの社会的な認識のような凝り固まったものを変えなければならず難しさを感じる。
- 具体的な取り組みが始まらないから。
- 日本の国会は模範にはならない。むしろ国会こそが、ジェンダー平等に取り組んでいる職場から学ばなければいけない状態。

## 質問6－政党

### 【議員アンケート問57】

仮に自分が所属している政党の代表者にジェンダーに対する固定観念があると感じられた場合、政党内部でどのように対応していますか。自由にお書きください。

#### <「何らかの場で議論を行う（又は組織として対応する）」旨の回答>

- 政党の問題として取り上げてもらう。
- 意識のある議員が（当然ながら男性議員も... というか男性議員こそが）積極的に党内で発言し、行動することが必要で、自らそれを率先する意識で対応しています。
- 女性局、女性活躍推進特命委員会で発言をする・党役員に話す。
- 女性議員で構成する委員会があり、そこでの議論、要望を党にあげる。ハラスメントに関する相談窓口を設置している。
- 党全体の取組として認識を共有していく。
- 専用窓口で相談
- 根気強く、訴えている。勉強会を実施している。
- 話し合う。
- 関連する党内部局で問題提起する。
- 勉強会、議員連盟など有志の会で問題を共有する。
- 党内の相談センターへ報告
- 仮定の上での対応策としては、代表者に認識を改めてもらうための話し合いの場を設ける。
- 内部で意見を言う。
- 女性局が課題を取り上げ、党全体に改革を求めていく。
- その場で意見を行い、責任者に改善をしてもらう。
- 議論できる機関や機会は設けられているので自由に意見を述べられる。
- 党の綱領にジェンダー平等の実現を明記し、党の最重要政策の一つとして取り組んでいる。
- 党内のジェンダー平等委員会や、組織の問題について相談できる窓口もあるため、そうした窓口を通じて問題提起することもできます。また、直接、党内の女性副委員長などに問題意識を伝えることもあります。いったん党内で公的に問題提起をすれば、基本的には無視されることなく何らかの返答や対応が行われていると承知しています。
- 我が党は既に、女性候補者・政治家が活躍できる環境整備のため、ダイバー

シティ推進局を設置し、その方策を精力的に議論を重ねているところである。

- 丁寧な議論により民主的に改善を図るよう努める。
- 女性局・女性活躍推進本部が一定の機能を果たしている。
- 党内において議論し、原因・問題点を共有してその上で解決策を図っていく。
- 政党内部において自由な議論の場において、討議されるものと考えています。
- ダイバーシティ推進部会での発案と協議
- 政党の中で議論をしています。
- 部会などで意見します。
- 丁寧に議論する。
- ジェンダー平等をできる限り意識して、党人事、政策等をやるように党内議論にふす。
- 日常的に政党代表者を含めて議員同士が意見交換できる環境にあり、問題と感じた議員からの指摘（問題提起）がなされると考えます。
- 直接議論する。または、党内ジェンダー平等部局内で議論。
- その代表者に対しては、政党の掲げている方針に合致しないのであれば、しかるべき処置を党のルールに則って行うべき。
- 上司に相談する。政治倫理規範を設けている。また党内相談窓口も作った。
- 党幹事長、代表にエスカレーションして、執行役員会で対応を検討頂く。
- 徹底した批判と要因をなくすための集団的行動、研修。
- 議論、学習、共有。
- 自由闊達な議論がなされることで対応していると感じています。
- 大いに議論している。
- 議論の場で発言
- 発言する機会が会議体等で設定されている場合には発言している。
- 政党内部のしかるべき部署に相談する。
- そのたびに関係する会議で議論する。
- 党内で問題を取り上げ議論をする。
- 政党内部で、様々な機会にそうした課題を取り上げることで対応。
- 所属政党の代表者に固定観念を感じたことはないが、もしあった場合には、我が党ではそれを感じた人が様々な場面（議員総会や常任幹事会など）で発言をし、指摘して訂正すると思われる。自由に発言できる環境なので、声をあげにくい、取り上げられる特別なルートを必要とする感じはない。
- 何か問題があった時には、基本的にジェンダー平等推進本部が対応するようになっています。セクハラなどハラスメントもそうです。
- 過去にそのような経験はないが、万一そのようなことがあった場合は、価値観の近い同僚議員に相談し、対応を検討する。



- 党内においてジェンダー推進平等本部を設置し、議員・秘書・職員・地方組織に対し適宜研修を行っている。
- 政策的な議論の場で意見を述べる、現に議論して政策に反映している。
- 執行部の議員に直接問題点を相談、報告する。
- 我が党の代表者に固定観念があると感じたことはない。仮にあったとすれば、議員団会議等議員間の議論を通じて対応する。
- 問題提起があれば意見を伺い、皆で議論して対応する。
- ジェンダーに関するワーキンググループがあるので、問題提起する。
- 勉強会などを通じての議論をする。
- ジェンダーに関する会議に出席し、発言する。
- 理解者に相談し解決に動く。
- 私が所属する政党はジェンダー平等を話し合う会議体があるので、対応できている。
- 党の規約に従い意見を述べ対処するようにしています。
- 党役員会などで議論します。
- 率直に問題提起して議論する。
- 立憲民主党はジェンダー平等の政策、議員の認識や意識は相当深いため、例えば相談窓口の設置や対応はきちんと行われている。例えば社会でジェンダー関連の問題が発生した場合にも即座に各種関連部門会議で対応を協議。
- しっかりと党の会議で議論していく。
- 党の会議での問題提起をしている。
- 当事者参画で対応をしている。

#### <「何らかの手段で代表者に指摘する」旨の回答>

- 批判されることになる。
- 代表者に直接伝える。組織的に共有し、固定観念をなくしていく努力を一緒にしていく。
- 若手や女性議員から柔らかく指摘する。
- 代表者に対して直接または他の役員等を通じて間接的に意見を言い、改善することが可能です。
- 代表に直接進言。
- 率直に意見具申する。
- 繰り返し繰り返し理解を促す行動を女性議員がすること。
- 議員同士で話し伝えていく。
- 固定観念を見直すよう、代表者に求めていく。
- もし代表にそんな意識があると感じられたら、即座に様々な方面（議員）か

ら指摘され、改善されると思います。

- 社会における議論や課題に関する内容を話題として、見解を伺いつつ意識共有に努める。
- 直接又は間接的な方法で問題と感じた事実を伝える。
- しかるべき人が対応する。
- 個々に率直な意見を上げていると思われる。
- 大事なことであり、改善を訴えます。
- 指摘し、公の場で発言する。
- 忖度せずに指摘し、オープンに議論をし、共に解決策を見つけ出す努力をする。
- 意見を言い是正を求める。
- 代表者に対して、国会議員や党職員から指摘する。
- 固定観念にもとづく具体的な言動があれば、その都度指摘する。
- 仮にもしあれば、代表者に近い幹部に問題意識を共有する。

＜「何らかの場で議論を行う（又は組織として対応する）」ことも「何らかの手段で代表者に指摘する」ことも可能である旨の回答＞

- 直接本人に伝えることもできるし、党全体の問題として集団で議論することができる。
- 直接、代表者に質すなり、役員や倫理委員会等に訴えるなり、比較的自由に対応されていると感じている。

＜「代表者に固定観念はない」旨の回答＞

- 特にそうした問題はない。
- 特に感じたことはない。
- そういった固定観念はありません。
- 感じたことがない。
- 特に感じられないので仮定の事柄には答えられない。
- 問の様な状況にないと理解している。
- 特にそうは感じない。
- 我が党の代表者にその種の固定観念を感じたことはない。
- 特に感じた場合はない。
- 自分が所属している党の代表はどこの代表よりもジェンダーに対する配慮があると感じる事が多く、党内部では代表の言動に感化されジェンダーに対して自然と取り組むことがあたりまえである風土が形成されていると感じる。

- わが党の代表者は、日頃よりジェンダー平等へ行動しており、そのような固定概念はありません。仮にそのような場合があれば、率直に指摘し、意見します。
- 経験がありません。
- 固定観念があるとまでは感じたことがない。
- そのようには感じていない。
- 代表に固定観念はないので、その点はよかったと思う。
- 代表はジェンダー平等の理解が進んでおり学ぶ点が多い。

### <その他>

- あまり対応していないのでは？と思います。
- 若い議員には固定観念はないと感じる。ベテラン議員も心で思っているが党の理念で対応できていると思う。
- 党代表個人の固定観念に陥ることを避ける意味もあり男女含めた共同代表制を採っている。
- 憲法第14条第1項の精神をしっかりと実現していく。
- 男女を含めた共同代表制の採用。
- 私たちの党首は、自らも、党としても、ジェンダー平等に関する認識について、努力しつつも遅れた面があることを自覚し、フラワーデモに参加して、当事者の声をじかに聞くなどしています。
- 諸外国など、文化が異なる地域社会での男性性、女性性などを文化人類学者などから学びながら、性の多様性についての勉強の機会が必要だと思います。本来は、日本でも、スウェーデンや北欧諸国のように、乳幼児期から「性が異なるとはどういうことか」「セックスとは」「子どもが生まれるとは」「子どもを育てるとは」「男性、女性関係なく、愛情ホルモンはどう生まれるのか」など、多面的な性教育をするべきと思います。
- していない。
- 我が党においてはジェンダー平等に対して理解の深い男性議員も多く、引き続き理解の共有に努めていきたい。
- 適宜適切に対応する。
- 党代表個人の固定観念に陥ることを避ける意味もあり男女含めた共同代表制を採っている。
- 身近な先輩議員に相談しますが、政党内部ではどのように対応されているかはわかりません。
- 党としての考えはありますが、代表者の固定概念は把握しておりません。
- 仮の想定での問いには回答しかねる。

- 所属政党はジェンダー平等を党の理念の大きな柱としています。
- 特に対応していない。
- よくわからない。
- 仮定の設問には答えられない。
- わからない。
- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- 特になし
- 女性は厳しい選挙区に鉄砲玉的に出馬（世襲の女性除く）、世襲の男性は安定地盤で身内から横滑り出馬、というのが当たり前になっているのがおかしいので、公募で当選した一般議員（男女ともに）で会議を重ね、「引退議員が出る等空きが出た選挙区は原則公募にする」という党で定めている原則を守ってくれ、という要望書を提出した。が、原則が全く守られていない。遺憾。
- できるだけ話題にするように心がけている。

## 全般

### 【議員アンケート問 58】

本アンケート調査や国会におけるジェンダー平等に関し、ご意見・ご感想などありましたら、自由にお書きください。

#### ＜本アンケート調査に関する意見・感想＞

- 具体的なアンケートありがとうございました。
- 逆差別にならないように質問の仕方には気をつけた方がよいかと思う。本来このようなアンケートをとらなくてもジェンダー平等があたり前であるべき。
- アンケートの取り組みを歓迎します。具体的な改革につなげる努力をともにしていきたいです。
- 先行して衆議院で行われたアンケート結果について、あまり世間の関心と呼んでいない。参議院については、是非、結果を広く公表し、メディアやシンクタンクなども巻き込んで活発に議論を展開すべき。
- 本アンケートは、国会におけるジェンダー平等への意識啓発のために効果的な取り組みだと思う。一過性のものに終わらず、継続的な取り組みとすべき。
- 気づきの機会を与えていただき感謝申し上げます。
- IPUの考え方をアンケート内に明記し、参考資料も添付した今回のアンケートは、その回答自体が国会におけるジェンダー平等への知見や意識を高める役割を持っており、今後も続けていただきたい。
- このようなアンケートによって課題を知る機会も得られますので、活動に敬意を表します。
- ジェンダー平等について考える良い機会になりました。こうした取り組みを定期的実施し意識啓発を行うとともに、調査項目を数値化するなどしてアンケート結果の推移を分析できるようにすることで、今後具体的な対策を講じる上での貴重な資料になるものと考えます。
- 定期的に調査を続け、進捗状況や国際比較など参考資料を提供する。
- 問 48、50、51、52などは「一般論として」と聞かれても、党によってジェンダー平等の公約への位置づけや国会での議論などへの取り組みや姿勢は大きく異なるため、答えようがありませんでした。
- 調査項目に対する判断の基準が抽象的になるため、回答が適切でない可能性は否定できない。
- このような調査は必要だと思います。
- このような調査は貴重だと思います。是非、結果及びその分析結果について

も公表をお願いしたいと思います。

- このようなアンケートをとるということは、少しではあるがそれでもジェンダー平等について取り組んでいこうという姿勢が見えてよいことだと思う。すぐに解決とはいかないが、まずは議論していくことから解決に向かっていくので、よいことだと思う。問題提起にもなったかと思う。各国、それぞれの文化があり、一元的なジェンダー平等ということではなく、国際基準でありながら、日本にあったかたちでのジェンダー平等になることを期待している。
- 各論や具体的な問題課題が詳らかにされていない上での、総論に関する設問が多く、回答に悩む内容が多かった。
- このアンケート調査については、国際比較のための質問と言うこともあり、一部、我が国の国会での制度・運用を踏まえた質問項目となっていない項目が見受けられます（問4、問8など）。本アンケートの取り扱いに等については、関連する参考資料に、背景となる国会での先例等について十分記載した上で、公表すべきではないかと考えます。
- 自分自身の考えや行動を振り返る良い機会になりました。ありがとうございます。
- このような調査が、議運を通じ公式に全国会議員に対して投げかけられたことは、国会におけるジェンダー平等の理解促進に大きく寄与するものであると思う。
- アンケートによって、実態調査をされることはとても意義があると思います。この調査が今後の環境改善につながることを期待します。
- このアンケートのフィードバック、傾向と対策などが閲覧できることを望みます。アンケート作成、集約など大変お疲れ様です。
- アンケートを実施頂き有難うございます。議員だけでなく、官僚や両院職員等のジェンダー平等意識の可視化、改善にご尽力賜るよう、何卒宜しくお願い申し上げます。
- 本アンケートに回答することで、ジェンダー平等に対する理解が深まり、考えるきっかけになりました。ありがとうございました。
- ジェンダー平等に関し具体的な事例をもっと挙げられるとよいと思います。
- アンケートはIPUの評価項目を参考にしたことで、多様性の制約を受けているのではないかと感じる部分がありました。ある日本の政党は「ジェンダー平等」の中に選択的夫婦別姓や同性婚も入れています。ジェンダー平等の定義と解釈があいまいで、広すぎる中での回答は難しく、分析結果をどう出すのか心配なところがあります。もちろん女性活躍はおおいに賛成でありますし、女性が活躍しやすくなる工夫や思いやりは常に人間として大切なことと考えます。

- このアンケートは、国会におけるジェンダー平等について各議員が真剣に考える良い機会だったと思う。ありがとうございました。
- 国会、と限定されると回答も限定的なものとならざるを得ない。それが I P Uの本旨であるのか、疑問である。
- 本アンケート調査に携わっていただいた事務局の皆様には大変お世話になり、ありがとうございました。昨年、衆院で同様のアンケート調査を行っていますが、結果としてその後、衆院の運営面にアンケートの結果が活かされているという話は聞いたことがなく、またこれで改善が進むとも思えず、昨年は参院側ではアンケートを行おうとの機運は高まりませんでしたし、私は否定的でした。事務局の皆様は労力と負担ばかりかけてしまうことになりかねないと危惧したためです。結果として、今年に入ってアンケートを行うこととなってしまったようですが、この結果が本院の運営の改善に反映されるかも判然とせず、思うところは多々ありますが、携わっていただいている事務局の皆様、いつも私たちの議員活動を支えてくださっているすべての事務局の皆様は御礼だけ申し上げて意見といたします。
- 問題を細分化しすぎることによって起こる新たな問題も多く、議論の誘導や硬直化は、決して良い結果にはつながらない。総合的・包括的な視点での議論が、問題を現実的な解決に導く場合もあり、今後は、より柔軟な議論の展開を期待する。
- 本アンケート調査に関して、質問の意図及び意味が不明の箇所が多い。
- 本アンケートに回答することにより、自分自身のジェンダー平等に対する考えを整理することができた。有り難うございました。
- このアンケートがジェンダー平等を全員が意識するいいきっかけになったと思う。結果を共有し、今後必要な対策を考えていくいい材料になっていると考える。
- 本件については、一般的なアンケート調査ではなく、国会内で既存の組織等を利用して論点整理を行い、論点を明らかにした上でアンケート調査等を行うべきと考えます。
- 設問の意味が捉えきれなかった。「国会」の意味するところは、議連や部会、国会を通さない報告書などを含むのかなど。
- Windows ユーザーだけでなく、Mac ユーザーにも配慮してほしい。(Tab キーは機能しなかった)
- (このアンケートについて、) 国会におけるジェンダー平等の持つ意味に関して、私の理解が十分でないためか、回答に困る内容と認知する項目がいくつかあった。そもそもジェンダー平等に関する議論と理解が進んでいないことを改めて意識した。

- こうした取り組みで日本の政治や国会の古い価値観に揺さぶりをかけ外圧を強めてくださることに感謝しています。
- 定期的なアンケート調査は効果がある。
- このアンケートが目的を達することができるきっかけになればと思います。
- アンケート調査の項目にも、性別によるカテゴリー（決めつけ）のような設問があったので少し違和感を持った。
- アンケート調査でジェンダー平等について問われることそのものが日頃の意識を自省する機会となり有意義だった。同時に、開会中の委員会質問が連日立て込んでいるなかでの回答は非常に厳しいものがあった。
- 回答に非常に時間がかかりました。今度、男性限定でアンケートを取ってほしいです。国会のジェンダー平等は、男たちがどう変わるかなくして、変わりません。むしろ男たちがジェンダー平等を実現する主体者になってほしいです。
- 問数をもう少し絞った方が参加しやすいのではないかもこの形式で実施されているので、同じ質問で経年の変化をとるのが有用だと思う。
- ジェンダー平等とは男女のみならず多様な性のものについても考慮すべきである。LGBTQ当事者であることを公言している議員が少ないので仕方ない面もあるが、本アンケートにその言及がないことが残念に感じた。LGBTQに関するアンケートも作るべき。

#### <国会におけるジェンダー平等に関する意見・感想>

- 男女問わず、能力のある人が議員に選ばれるべきであると考えますが、立候補できる環境をつくること、とりわけ家族の理解を得ることは、男性より女性の方が難しい場合が多いのではないかと。議員定数に女性枠をつくるよりも、立候補する女性を増やすための取り組みが必要と考える。
- 多くの質問への回答で述べた通り、女性議員を国会（地方議会も同じですが）で増やすことが必要不可欠で、そのための具体的かつ積極的な努力をすべきです。そのためには、クオータ制の導入が最も効率的効果的で、そこはもう政治の決断で実施すべきではないでしょうか。
- ジェンダーに関して考えるきっかけを頂き有難うございました。上記の通り（問 47 回答：国会議員がジェンダー平等に関する質疑を積極的に行うこと（男性議員ですが、ジェンダーギャップ解消に向けた自治体の先進的取組の横展開やコロナ禍当初に発生した「生理の貧困」問題を質疑で取り上げたことがあります。）、男性でも当事者意識を深めるためには、積極的にジェンダー平等に関する質疑を行ったり、活動に参加する必要があると思います。国会にいますと、男性中心が当たり前のような空気があり、なかなかそうした



ことの重要性を感じる機会がないように思いますが、地元での活動含め、ジェンダー平等を意識しながら取り組んでいきたいと思えます。

- まだまだジェンダー平等には遠い「国会」という印象ですが、女性議員も男性議員も働きやすい環境整備は急務です。その中でもワークライフバランスは、国会審議の日程をできるだけ早く決めることで、特に子育て中の議員や職員の方々も予定が立てやすくなり、実現可能となるのではないのでしょうか。ジェンダー平等について、男女とも意識を高めていくことが重要かと思えます。
- 国会におけるジェンダー平等がさらに進むよう、努力していく。
- 大事なアンケート調査ですが、選択式では答えにくい質問もありました。国会におけるジェンダー平等については、常に意識をしていないとなかなか改善しないと痛感しています。意識を高める機会をできるだけ増やし、ジェンダー平等への取り組みを加速してまいります。
- 国会は、ジェンダー平等に対して、模範を示していくことが必要。そのためにも、与野党を超えて、女性議員を増やすための制度づくりや法整備など、引き続き努力していくことが重要。
- 国会は有権者の意見を代弁する機関であるのだから、ジェンダー平等に対して真剣に向き合っていく必要がある。そしてその国会は政党政治の伝統の中で運営されているので、各政党もジェンダー平等に対して、政策の柱としていかななくてはならない。
- 政党としての取り組みは努力中だと自覚していましたが、国会としての取り組みはどうかと問われ、詰まってしまう。各党、各議員にまかせるだけでなく、国権の最高機関であり、国民の代表が集まる国会におけるジェンダー平等の前進のために、何ができるか考えたいと思えます。
- 国会内でのジェンダー平等については、本当に遅れていると感じることが多々あるので、こうしたアンケートをきっかけに、多くの議員の意識改革につながることをのぞんでいます。なお、質問の中で「男性議員一般は」などと各議員の性別の属性での傾向を聞く設問がありましたが、私は、男性か女性かということ以上に、その議員の所属する政党の考え方がその議員のジェンダー平等に向き合う姿勢に大きく影響していると考えます。ジェンダー平等や人権問題に真剣に取り組んでいる政党に所属している議員であれば、男性議員であっても意識的にジェンダー平等の問題に取り組んでいます。また、女性議員であってもジェンダー問題や人権問題に後ろ向きな政党の議員であれば、国会内でも平気で、むしろ積極的に差別発言を行っています。そういう意味では、国会内のジェンダー平等、ひいては、ジェンダー平等政策を前に進めるためには、女性議員を増やすことと同時に、ジェンダー問題に関

心が高い、本気で取り組む政党の議員を男女問わず増やすことも重要だと考えています。いずれにせよ、国会内の女性議員の割合は圧倒的に低いのは明らかであり、男女比を1:1の割合にすることを目指すのは当然だと考えます。女性議員の割合が増えることで、国会内の女性議員（特に野党の女性議員）を嘲笑する雰囲気を一掃し、本当の意味で平等で拓かれた民主的な国会に近づけることが可能になると考えます。そのために、市民の皆さんとも力を合わせてがんばります。

- 世界を見渡して我が国のジェンダーギャップ指数の順位が低迷していることは大きな課題である。政治分野も例外ではなく、女性議員の数を増やすことは重要だと考える。一方で、単純に数値目標を設定すべきかどうかについては、慎重に検討すべき論点であり、「数値目標ありき」であってはならない。肝要なのは、女性候補者・女性議員が男性候補者・男性議員と等しくスタートラインに立ち、同様の活動ができるよう環境を整えることであると思料する。数値目標だけが先走ることになれば、本人にとっても組織にとっても、ひいては国民・住民にとっても不幸なミスマッチが起こる可能性があるからである。我が党は政党として目標値というものには現在のところ設けていないが、女性候補者・政治家が活躍できる環境整備のため、ダイバーシティ推進局を設置し、その方策を精力的に議論を重ねているところである。今後もジェンダー平等が実現するよう積極的に取り組んでまいりたい。
- 女性国会議員は間違いなく増えているし、発言力も増し、女性ならではの観点が法律や予算に反映されることも増えている。一方で、一昔前は女性候補が断然有利な選挙も多かった感覚があるが、今は女性候補同士の競争となる選挙も増え、女性だから有利という選挙の環境は少なくなっている。女性候補の出馬は今や当たり前である。男女ともに性別に関係なく、有権者に選ばれ活躍できる環境は整いつつある。
- 少子化、人口減少の時代を乗り越えて行くためには、ジェンダー平等は必要だし、女性にばかり子育てや家事を押しつけるべきではありません。しかし、現在の一般的な男性社会人の働き方では、子育てや家事は分担できないと思います。まずは国会議員も子育てや家事の分担を経験してみるべきだと思います。
- このようなアンケートをとってくださり、ありがとうございました。企業はセクハラ研修を行っていますが、国会にはありません。人権問題としてアップデートされていないからだと思います。LGBTQについても、国会内に理解していない人が多いです。国会で研修を行い、ジェンダー平等を実現するための提言や、予算決算や法案審査においても、ジェンダーの視点に立っているかチェックする機関ができると良いです。それを公にしていくことは、

社会に与える影響が大きいと考えます。国会から変えて行きますという意味表示になります。企業には研修がありますし、国会議員の秘書も研修があるにも関わらず、国会議員に学習する機会が一切ないのは問題です。

- 日本の国会において、女性議員の割合は低いこと、男性中心の文化が根強く残っていること、女性議員に対する性差別的な発言や批判があること等、男女間格差が存在していることは承知している。しかし、女性議員の数を増やすために選挙制度改革を行う、例えば女性候補者の公認枠を設けたり、候補者リストの上位に女性を配置するような仕組みを導入することは、本来の選挙原理が損なわれたり、女性候補者が枠にはめられた存在として扱われてしまうことも否定できないため、徹底的な議論が必要だと思う。
- 本アンケートの実施によって、国会議員のジェンダー平等に関する認識を可視化することは大変重要な意義があると考えます。その結果を踏まえて、議員個人及び各会派ないし政党において、ジェンダー平等の問題に取り組む機運が高まることを期待します。また、市民に対しても、その結果を広く周知すべきです。全国民の代表としての地位を有する国会議員は、世論の反応を看過することはできないからです。
- 国会でのジェンダーフリー化を図ることは当然必要であるが、日本における選挙に立候補する際におけるジェンダーフリーの課題の解消も同時に行う必要がある。
- 調査報告をしっかりと検討し、今後の国会運営に生かす場を作りたいと思います。
- 空調も夏場のクーラー効きすぎ等、女性への配慮がない。
- これまでは男性中心に運営されてきた国会や政治活動ですが、これからは女性の視点や参画が必要になる。それは社会全体にいえることだが、国会がその範となる姿勢と活動を見せるべきだと考えます。
- 世論・国民の意識と国会構成要員にズレがあるのは、候補者選定のプロセスに内在している日本の文化的慣習的な風土がある為。既にジェンダー平等についての圧は十分に高まっていることから、世論との間で国民から求められているものを民主主義として拾い上げ、自ら変革していくことをそう遠くない未来求められることになると思う。
- 日頃、この問題に不満を抱えながら議員活動を行っているわけではありませんが、子育てなどをしながらの議員活動は難しいときもあります。そのため、このように意見を聞いていただく機会に感謝しております。これらのアンケートにより、少しずつ時代に合わせて変わっていくことになればよいなと思っています。小さなことかもしれませんが、少し気になったことを記載させていただきます。コロナなど病気でこどもが熱を出したり、体調を崩し、様々

な会議を休まなければいけないことがあります。その際、事務所からの手続きのほかに、何名かの先生に直接連絡をしなければならないということがあります（これは慣例なのだと思いますが）。目の前で高熱に苦しむこどもがいながら電話をかけることは大変困難です。電話が1度で繋がらないことも多く、看病や受診をしながら、電話をかけ続けなければいけないときもあります。こういった点も、少しずつ変えていただければと思っています。また、国会の日程が直前に入ることも、子育てとの両立を難しくします。乳幼児健診、保護者面談や保護者会など平日の昼間に入りますが、全く予定が立ちません。こどもの病院への定期的な受診も同じです。仮に、直前に予定が入る現在の形が続くようであれば、乳幼児健診や保護者面談などを許される欠席事由に含めるなど制度を整えていただければ幸いです。どうぞよろしくお願いいたします。

- あまり、不平等さを強く感じることはありませんが、国会の時間の流れはやはり男性中心に考えられたものと感じる時にあります。例えば、「10時に終了すると、次は10時から始まる」等。女性は、特有の身体の変化がありますので少し配慮いただけると心身共に辛さが軽減されるのではないかと思います。よろしくお願いいたします。
- 女性議員の増加、それには女性が政治に関心を持ち参加出来る環境の整備が必要だと考える。ジェンダー平等教育の実施し理解を深める事も必要。
- 国会でのジェンダー平等を実現するためには、まずは政党が選挙における候補者擁立を積極的に行い、女性議員を増やさなければならない。
- 国会におけるジェンダー平等を考える機会をいただきありがとうございました。政党によってもジェンダー平等への関わり方が大きく異なります。我が党もこの分野で決して先進的にとりくんできたわけではありませんが、2020年の党綱領改定に際しジェンダー平等を位置づけ、政治の課題としてはもとより、党内においてもジェンダー平等を実現するため自己改革を進めています。#MeToo運動に見られる多くの運動があり、人々の力が大きな変化をつくりだしています。個人の尊厳のために、また現に起きている多くの社会的課題を解決するために、党としても個人としても引き続き努力を重ねたいと思います。
- 国会におけるジェンダー平等について、改めて考えるきっかけとなりました。
- アンケートを議運理事会が主催したことはとても重要。一方で、ジェンダーとは何か、なぜジェンダー平等が必要かという土台がないと、アンケートに回答することも困難ではないか。また設問数が多く、かつ回答が難しい設問があり、回答につながらないのではと心配になった。ジェンダー平等への関心がうすい、あるいは否定的な議員にも、率直に意見を書いてもらうような、

初歩的なアンケートも必要かもしれない。認識を問うアンケートだかではなく、客観的な事実で、ジェンダー平等の実態を調査することも必要だと思う。初回の取り組みが、次につながることを切望します。

- 政党が選挙区の公認候補を決めるにあたり機会の均等さえ与えれば、国会の中であえてジェンダー云々という必要は無い。ただ、そもそも、老若男女国民全ての益を考えるのが議員であって、女性議員が増えれば女性政策が進むなどと考える方が女性議員の政策をステレオタイプに考えている前時代的な発想。男も女も関係ない、農林政策でも福祉政策でも女性政策でも防衛政策でも、その議員がやるべきと思うものをやればいいのだから。ただ、古い価値観が残っていたり、政治家の常識が社会の非常識なんていう状態にある人がいる事も事実ではある。議員にも厳密な定年制を適用し、色々な社会から若い人たちがどんどん入ってくれば価値観も塗り替えていける。ということで、必要なことは、同選挙区を引き継いでの世襲立候補禁止と、議員定年制の導入。以上です。
- 国会はジェンダー平等への意識が一般社会の組織（企業等）よりも低いと感じる。国会は社会の模範となるものでありたい。今回のアンケートは議員が自身で答えることにより、意識するきっかけにもなったのではないかと思う。が、初めての試みだと思うので許容するが、設問が多すぎると感じた。それにより日頃からジェンダー平等に対する意識が低い者にとっては、この課題をより遠ざけてしまうことになるのではないかと懸念した。問い自体がわかりにくいものも多かった。

#### <その他の意見・感想>

- 特になし
- 憲法第 14 条第 1 項の精神をしっかりと実現していく。
- 既に記載したもの以外になし
- 上記に記述しました。（問 57 回答：諸外国など、文化が異なる地域社会での男性性、女性性などを文化人類学者などから学びながら、性の多様性についての勉強の機会が必要だと思います。本来は、日本でも、スウェーデンや北欧諸国のように、乳幼児期から「性が異なるとはどういうことか」「セックスとは」「子どもが生まれるとは」「子どもを育てるとは」「男性、女性関係なく、愛情ホルモンはどう生まれるのか」など、多面的な性教育をするべきだと思います。）
- ジェンダー平等は、一人ひとりの存在・人格を尊重し、誰ひとり取り残さない社会づくりの基礎となるものと考えます。政治に携わるものは、そのこと

を肝に銘じて日々の政治活動に取り組むことが大切だと思っています。自分自身にも言い聞かせています。

- ジェンダー平等の問題解決の前に、「人生の目的は幸福であり、幸福になるためには自分自身が人格者になるしかない」ということが一般化されれば、容易にジェンダー平等の問題は解決できるものと思います。
- ジェンダー平等では、昨年ドイツG7サミットでは、性的指向や性自認にも言及されている。今後、こうした観点も必要になってくる。しかしながら、何を持ってジェンダーへの差別とするか、我が国では人権課題についてはナーバスであり、国会や専門委員会を設置することは容易ではない。各会派の自発的な取組、また女性議員を増やしていく中で、漸進的に進めていく必要があると考える。
- ジェンダー平等を謳いすぎると却って女性なら皆登用すべきとの風潮になり考えものである。あくまで社会のあらゆる分野で女性が積極的に仕事に就き能力ある人はどしどし登用する様な企業や団体そして政界であって欲しい。その為常に女性は磨きをかける事が必要である。
- 日本のジェンダー平等の遅れの背景には、明治憲法下の家父長制のもとで、「男性が主、女性が徒」「女性は結婚したら家に入る」などの考え方を未だに引きずっている政党・政治家が政権の中核に据わっているため選択的夫婦別姓も同性婚・LGBTQ平等法も実現できずにいる。加えて、女性を安上がりの労働力として利用したい、財界の意向のままに政権が女性差別の構造を幾重にも積み重ねてきたことがある。女子保護規定の撤廃、派遣労働の全面解禁、労働時間規制の緩和など雇用破壊で子どもがいる女性は非正規を選ばざるを得ない状況に追い込まれてきた。古い価値観を財界言いなりの政治——この政治を変える事が必要だと思うので、各地で声を上げ運動している多くの皆さんと連帯して頑張る決意です。
- それぞれの考えが違うことは当たり前だと思うが、そうした中でも長年の社会通念を変えるための議論や発信といった努力は諦めずに取り組んで行くことは重要であると思う。
- 今後も着実な環境整備でさらにジェンダー平等に取り組んでいきたい。
- ジェンダー平等という日本語プラス英語の意味を理解している男女、あるいはジェンダー平等の定義を言える男女が少ないと思う。まず定義を明確にするところからだと思う。

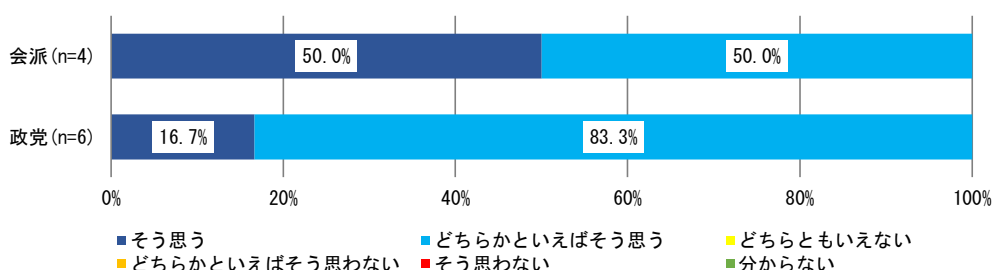
## 2 会派アンケートの結果

### 質問6<sup>1</sup>—会派（政党）<sup>2</sup>

#### 【会派アンケート問1】

貴会派（御党）は、ジェンダーに配慮している（その組織構造、運営、方式、業務において、女性と男性の双方のニーズと利益にかなっている）と思いますか。

図表79



#### 【会派アンケート問2】

前問1でそのように答えた理由をお書きください。

#### <問1で「そう思う」と回答>

- 我が党では、政治に多様な意見を反映させるために、組織運動本部女性局が中心となり、活動を展開している。また、令和4年の党則改正において、地方との連携を図り、女性局・青年局の活動をより重視するため「全国女性局会議」「全国青年局会議」を党則上に明記している。
- 党綱領で「性別を問わずその個性と能力を十分に発揮することができるジェンダー平等を確立する」と謳い、規約第27条では「党内外におけるジェンダー平等の実現に向けた党の活動を統括するため、ジェンダー平等推進本部長を置き、その下にジェンダー推進平等本部を設置する」と明記している。同本部はジェンダー平等の実現に向けて政策提言や女性候補の発掘・支援などを行っている。その結果、昨年の参議院通常選挙では女性候補者比率、女性当選比率とも50%を超え、先の統一地方自治体選挙では党籍を有する女

<sup>1</sup> 「自己評価ツールキット」では、会派向けは「質問6—会派（政党）」から始まっている。

<sup>2</sup> 会派の回答に際しては、政党の立場での回答も可とされているため、回答数は計10件となっている。

性議員が60人増えた。

都道府県連にもジェンダー平等担当者を置き、党本部と都道府県連が連携して取組みを行っている。また党ハラスメント委員会を設置し、ハラスメント研修会を実施するなどジェンダーに配慮した党運営を心がけている。

- 現時点では会派内に女性が存在しないが、これから女性を増やす目的で会派名を変更し、女性が気軽に政治に参加できる取組みを始めていく方針です。

### <問1で「どちらかといえばそう思う」と回答>

- 党地方議員においては、長年の取り組みにより、現時点で女性割合が3割を超えています。2023年4月の統一地方選挙でも女性議員の議席増を果たし、女性当選者数は全政党の中でトップとなりました。特に新人候補における当選した女性割合は46.29%となっており、着実にジェンダー平等への取り組みが功を奏してきているものと考えております。これまでも党は、女性ならではのテーマや、多様な視点を施策に反映させてきました。国会議員については、女性国会議員の割合を増やしていく必要があると考えており、中長期的には割合目標を段階的に設定するなど、よく検討していきたいと思っています。

他にも、女性が活躍を広げるために必要なハラスメント対策やアンコンシャス・バイアスへの気づきなどのテーマについて、党内で勉強会を開催するなどしています。セクシャルハラスメント・マタニティハラスメント（いわゆる票ハラを含む）などが、政治分野における男女共同参画の妨げの一つになっているとの指摘があることも、極めて重要な問題であると考えています。我が党では、政治倫理規範とそのガイドラインにより、あらゆるハラスメントの周知と防止を徹底しています。具体的には、議員、職員等を対象にハラスメントに関する研修会を行い、また党本部にハラスメントの相談窓口を設置して誰でも相談し、対処できる体制を整備・運用しています。

- 女性・若者候補者支援三策等を策定し、支援体制を整えているため。
- 我が党における現職国会議員は現在、衆参合わせて8人でありその内訳は女性3人、男性5人です。また、党代表個人の固定観念に陥ることを避ける意味もあり男女含めた共同代表制を採っています。組織運営においてはジェンダー平等の視点を常に心がけていますが、党規約への明文化等には至っており、今後の課題です。
- 我が党は地方首長、地方議員、国会議員の垣根なく政治活動を行っているところ、女性の市議が党本部常任役員（女性局長）として活動し、先の統一地方選挙では、全候補者799人のうち女性は156人（19.5%）、当選者599人のうち女性は124人（20.7%）と、女性の候補者・議員の数を増やした。ま



た党職員についても女性を積極的に登用している。引き続き女性議員および女性役員を増やすため、またジェンダーギャップを解消するために、精力的に党内で議論を重ねていく。

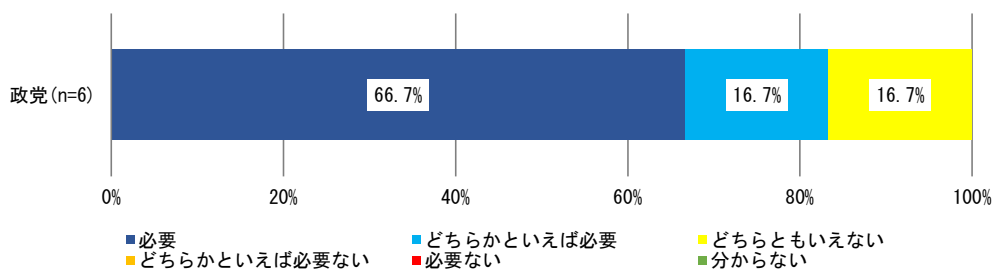
- 党首、副党首ともに女性。党本部執行部の44%が女性。また、党職員が子育てのための育児休業取得を女性だけでなく、男性も同等に扱っている。（昨年、男性職員が育児休業を6ヶ月取得。）育休復帰後も、子育てと仕事を両立するために在宅ワークを導入するなどしている。
- 我が党は2020年1月、ジェンダー平等社会の実現を綱領に明記する改定を行いました。それを決めた党大会で、そのための政治変革に力をつくすこととともに、党として学び、自己改革する努力が必要であることも確認しました。

この間の努力の反映もあり、我が党の国会議員の男女構成は現在、参院で11議席のうち女性5名（45%）、衆参全体で21議席のうち女性7名（33%）となっています。全国会議員に占める女性議員の割合は参院で27%、衆参全体で16%ですから、我が党の女性国会議員の割合は倍程度となっていますが、引き続き努力を傾けることにしています。

### 【会派アンケート問3】

御党は、女性党員の数を増やす必要があると思いますか。  
(政党の立場から回答する場合のみお答えください。)

図表80



#### 【会派アンケート問4】

前問3でそのように答えた理由をお書きください。

##### <問3で「必要」と回答>

- 2021年のジェンダーギャップ指数において、日本は120位と、先進国では最低レベルでした。女性管理職や政治家が異常に少ないことや、男女の賃金格差、教育格差などの問題は、日本が抱える深刻な欠点の一つです。このような状況を変革していくためには、性差別を被っている当事者である女性自身が、社会の様々な場面で具体的な形で力を発揮する必要があります。我が党においても、候補者選定や、党员（オーナーズ/フレンズ）募集にあたり女性の参画強化を常に意識しています。
- わが党は日常の暮らしや働く現場の声を立脚点としたボトムアップの政治を目指しているが、党の政策に女性の視点を具体的に反映させるために女性党员を増やす必要があると考える。また、党员には党の方針を大きく左右する党代表選挙の投票権があるため、ジェンダーバランスの視点から女性党员を増やして女性の声を反映させる必要がある。
- 党地方組織の執行部は男性優位。女性党员を増やして改善していく。
- 我が党の党员男女比率はほぼ半々となっていますが、女性・男性ともに党员を増やすことを党の中心的課題として取り組んでいるところです。問2の回答で、国会議員の男女比率に触れましたが、今年4月に行われた統一地方選挙でも女性候補者の割合を50%に近づける努力をし、結果として当選者984人のうち女性議員498人、50.6%でした。女性党员・議員を増やすことは、ジェンダー格差がもたらす社会的政治的な課題を解決していく確かな力になり、社会進歩に貢献すると考えています。

##### <問3で「どちらかといえば必要」と回答>

- 現状の選挙制度・慣習においては、育児が生活の中心となる子育て世帯が政界に挑戦することは困難であり、とりわけ女性の政界進出のボトルネックになっている。我が党は国会議員、首長、地方議員等で構成される特別党员と、それ以外の一般党员が存在するところ、それぞれにつき女性の数を増やしていくことは女性の政治参加の観点から重要だと考える。

##### <問3で「どちらともいえない」と回答>

- 女性党员に増えていただきたいと思いますが、男女共に党员の方が増えていくことが望ましいと考えています。

## 【会派アンケート問5】

(前問3で「1：必要」「2：どちらかといえば必要」と回答した場合のみ)  
それをどのように実現すべきと考えますか。自由にお書きください。

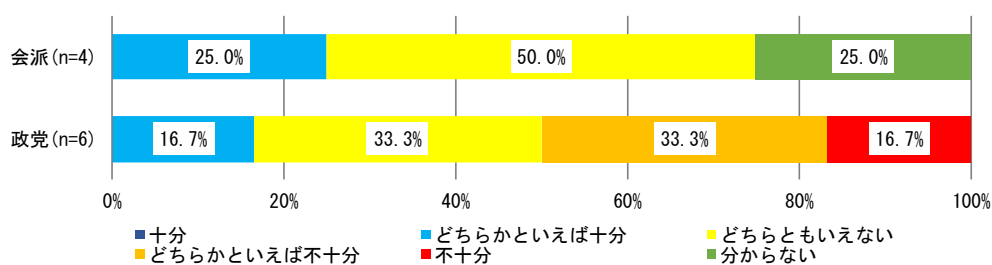
### <回答>

- 我が党は2021年総選挙においてマニフェストを作成し①性差別をなくす抜本的制度改正②多様性を尊重するジェンダー「意識改革」の2本柱を訴えました。このような政策が、日本の政治・社会状況を男女平等へと確実に導くものである点を大いに訴え、女性にとって（そして男性にとっても）魅力的で希望に満ちた政党としての前進を図っていきたいと思います。
- 党の各級機関で女性スクールや女性向けイベントを開催したり、女性の地位向上を図る政策をメディアや党の広報物を通じて広報する。
- 女性の自治体議員を増やし、地域の党活動を活性化する。市民運動や地域ユニオンなどとの交流や連携を深めるなかで信頼関係を築き入党を働きかける。また、男性党员に対して、女性党员への接し方などについて意識改革を促していく。
- 女性が男性と同等の権利と機会が保障され、平等な地位で党活動に参加し、尊厳をもって力を存分に発揮できる党をつくるために力をつくすことが大事だと考えています。そのために、女性幹部を増やし、女性党员の活動への援助、党内のジェンダー学習、ハラスメント防止対策などに取り組んでいきたいと考えています。
- 特別党员に限って言えば、女性が各種選挙に立候補しやすくなるよう環境を整備することが不可欠であり、そのためには選挙制度改革も必要と考えている。誰もが気兼ねなく政治の世界に挑戦できるよう、選挙活動の負担軽減と合理化を図っていくべきである。その一環として、我が党はまず、子育て世代の候補者には、ベビーシッター代や一時保育料を支援するなどの独自策を導入、実施している。

【会派アンケート問6】

貴会派（御党）の要職に占める女性の割合は十分と考えますか。

図表81

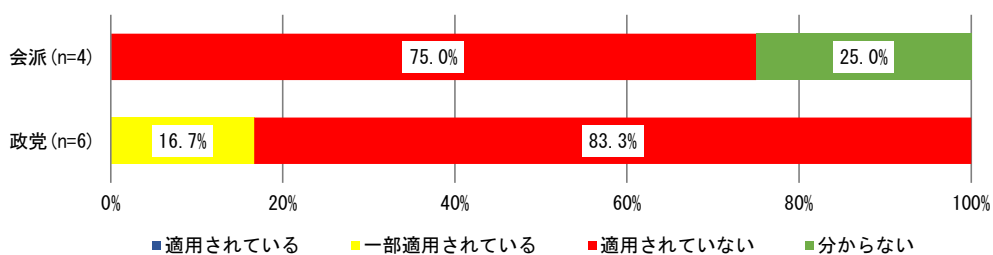


【会派アンケート問7】

貴会派（御党）の執行部に、ジェンダー・クォータ制は適用されていますか。

《クォータ制（割当制）：積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。》

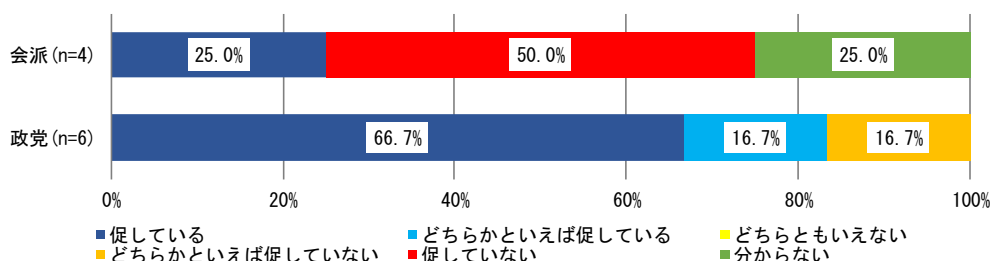
図表82



### 【会派アンケート問 8】

貴会派（御党）では、内部規定等により、女性の要職への昇進を促していますか。

図表83



### 【会派アンケート問 9】

（前問 8 で「1：促している」「2：どちらかといえば促している」と回答した場合のみ）  
 どのように促しているのか、具体的にお書きください。

#### <回答>

- 会派運営に多様な声を反映させるために、会派役員及び国会役員に女性の登用を促進している。
- 明文化された規定はありませんが、女性議員の代表が議決機関の構成員になっています。
- 党規約第 11 条において、「代表は、常任幹事会を構成する者を選任するにあたっては、ジェンダー平等の視点をもってこれを行う」と記している。また規約第 27 条において、「本党に、党内外におけるジェンダー平等の実現に向けた党の活動を統括するため、ジェンダー平等推進本部長を置き、その下にジェンダー平等推進本部を設置する」と記し、党運営におけるジェンダー平等推進に取り組んでいる。
- 党活動方針に、ジェンダー平等の政党をめざすことを明記。党機関の女性比率目標（本部執行部 50%、国政選挙候補者 50%、都道府県執行部 35%）を示している。
- この間、党大会で中央委員会を選出するにあたり、「女性幹部を中央役員に積極的に登用し、中央委員会での女性の比率をさらに高めるよう努力する」ことを重要な基準としてきました。その結果、女性中央委員の割合は、2017

年党大会の 22.4%から、2020 年党大会では 27.6%に高まりました。ただ、まだまだ不十分であり、また中央役員だけでなく地方の党機関も含め女性を要職に登用する一層の努力が必要だと考えています。

- 内部規定への明文化には至っておりませんが、女性が要職を担うことについては常に重要項目の一つと位置付けております。党の組織運営においても、女性オーナーズ、女性フレンズの皆さんが要職を担ってその力をいかに発揮できるよう、体制整備に努めていきたいと思っております。

#### 【会派アンケート問 10】

(前問 8 で「4 : どちらかといえば促していない」「5 : 促していない」と回答した場合のみ)

内部規定等について、何か改善する余地がありますか。自由にお書きください。

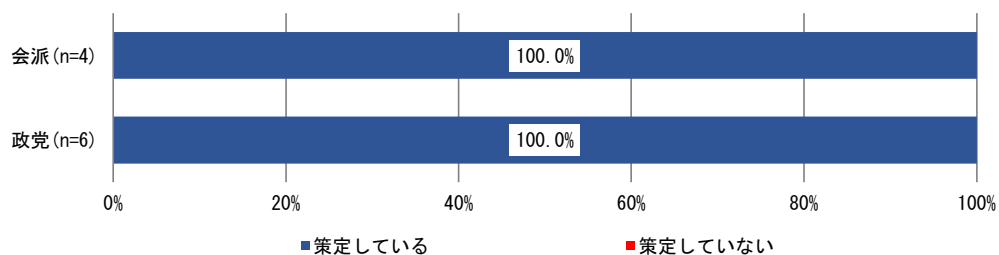
#### <回答>

- 女性の活躍を促進・支援することは重要であるが、数値目標を掲げてポジティブ・アクションを行うことにはメリット、デメリットが存在し、ミスマッチによる不幸を生み出しかねない。まずは女性候補者・政治家が活躍できる環境の整備を進めつつ、総合的に検討していく。
- 所属議員が少なく、すでに女性議員を含めた多くの議員が要職に就いている。
- 今後内部規定の見直し等は必要に応じて行う方針です。

【会派アンケート問 11】

貴会派（御党）は、ジェンダー平等に関する政策を策定していますか。

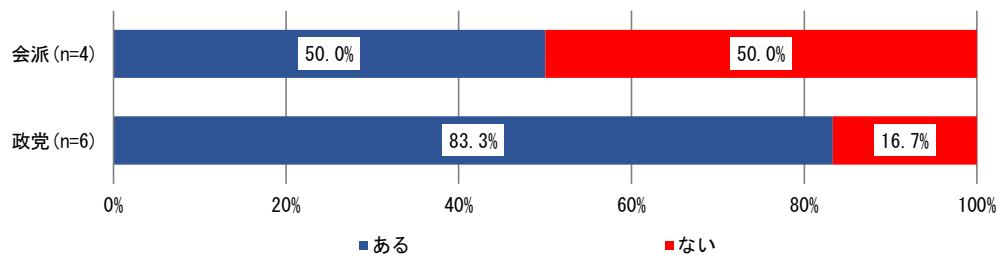
図表84



【会派アンケート問 12】

貴会派（御党）内に女性部会又はジェンダー平等に関する作業部会や委員会がありますか。

図表85



### 【会派アンケート問 13】

(前問 12 で「1 : ある」と回答した場合のみ)  
具体的にどのような取組をしていますか。自由にお書きください。

#### <回答>

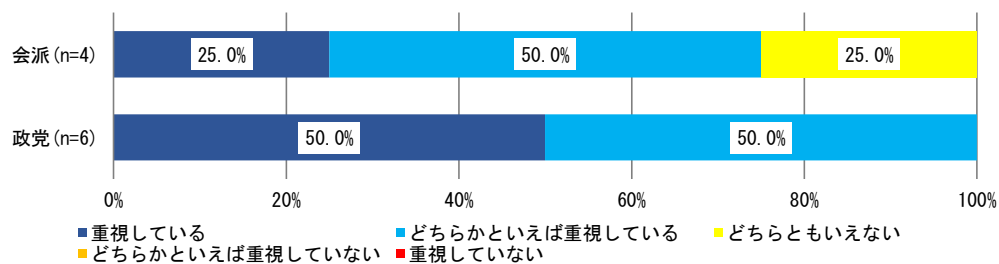
- 党本部と緊密に連携して、女性議員を増やすための方策として、有識者ヒアリングを行うなど、様々な観点から議論を行っている。
- 党女性委員会を設置し、女性の党员・支持者の方と意見交換をするウィメンズトークを各地で開催しています。(2022 年は約 1,400 回) また、有識者の方からヒアリングを行っております。伺った意見は、政策提言に反映するなどの取り組みを行っています。また、女性の健康週間など、時節に合わせた意識向上のための街頭演説会を全国で開催しています。
- 男女共同参画本部では、意見聴取や関係法案に関する議論を行い、女性議員ネットワークでは、女性政策等の政策推進に関する意見交換等を行っている。
- 国会議員団内に女性議員をヘッドにした「ダイバーシティ推進局」を設置し、有識者・専門家、各種団体等を招いた勉強会を適宜開催するなど、精力的に議論している。
- 党規約第 27 条に基づいて設置されているジェンダー平等推進本部が、公職の候補者の擁立をはじめとする党運営におけるジェンダー平等の推進や、ジェンダー平等を実現するための政策に関して取り組んでいる。また、選挙対策委員会とジェンダー平等推進本部が合同で女性候補者支援チームをつくり、女性候補者研修、メンター制度や家事・育児・介護支援の提供などを通じ、女性議員を増やすための具体的支援をけん引している。
- 本部、ブロック、自治体で女性の研修会や交流会を開催している。定期的に全国女性代表者会議を開催し、全国の女性党员間で闊達な意見交換を行い、党大会へ議論内容を反映している。
- 2020 年 1 月の党大会以降、党中央委員会の機構としてジェンダー平等委員会が置かれました。党国会議員団にも議員で構成するジェンダー平等推進委員会があり、協力・連携しながら、政策の検討や国会内外の活動に取り組んでいます。



【会派アンケート問 14】

貴会派（御党）の綱領あるいはそれに類する取決めにおいて、ジェンダー平等を重視していますか。

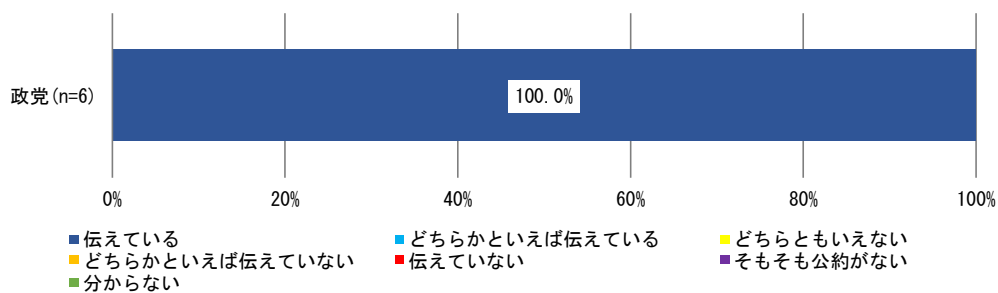
図表86



【会派アンケート問 15】

御党はジェンダー平等に関する公約を有権者に伝えていますか。  
（政党の立場から回答する場合のみお答えください。）

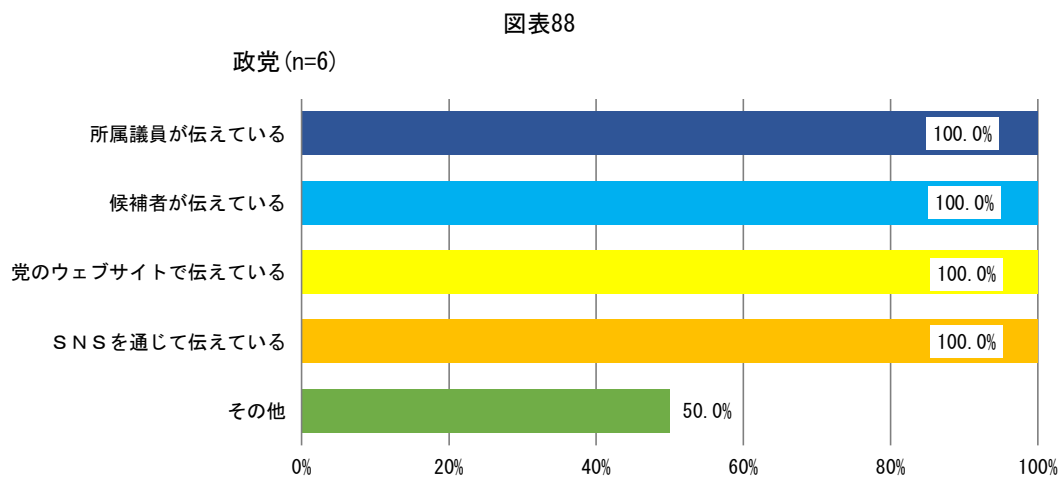
図表87



### 【会派アンケート問 16】

（前問 15 で「1：伝えている」「2：どちらかといえば伝えている」と回答した場合のみ）

有権者にどのように伝えていますか。（複数回答可）



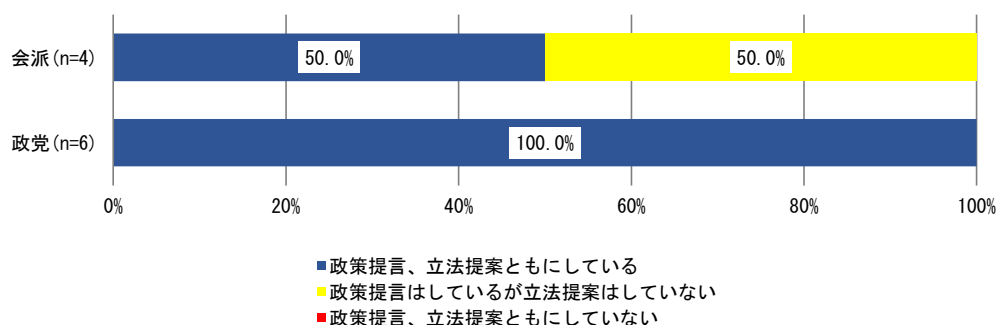
#### <「その他」の回答>

- その他、街頭演説会や、有権者との意見交換の場を設けて伝えております。
- 党の機関紙、地域の掲示板などで伝えている。女性キャラバン（女性議員を中心にした街頭宣伝活動）を行っている。
- 政策を掲載したジェンダー・パンフレットの発行、リーフの配布、街中でジェンダー問題を語り合う「ジェンダー・カフェ」、党中央や地方機関が取り組む学習会、講座などを開催しています。

### 【会派アンケート問 17】

会派（政党）として、ジェンダー平等を推進する立場をとる場合、ジェンダー平等に関する政策の提言や立法提案をしていますか。

図表89



### 【会派アンケート問 18】

（前問 17 で「1：政策提言、立法提案ともにしている」「2：政策提言はしているが立法提案はしていない」と回答した場合のみ）具体的にどのような取組をしていますか。自由にお書きください。

#### <回答>

- 男女を問わず、立候補や議員活動等を行いやすい環境整備などが必要との観点から、議員立法にて「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」の改正を行った。また、党本部と緊密に連携して女性活躍特別委員会において「女性議員を増やすための提言」を取りまとめた。
- 2016年に、議員立法として国政や地方議会の選挙で女性の政治参加を促し、男女の候補者数をできる限り均等にするよう政党に求める「政治分野における男女共同参画推進法案」を提出しました。また、2018年に同様の趣旨の法案が成立しており、党としても政治分野におけるジェンダー平等の推進に取り組んでいます。

2019年には、オンラインも活用しながら、各地でウイメンズトークを開催し、さまざまな分野の方から声を聴き、それを基に首相に政策提言「真の男女共同参画社会の実現へ」を申し入れを行いました。その中で、「男性版の産休」を提案、「第5次男女共同参画基本計画」にも盛り込まれ、2022年の10月には改正育児・介護休業法が施行となっています。

また、同提言では選択的夫婦別姓の導入についても提案し、「夫婦の氏に関

する具体的な制度の在り方に関し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める」と同計画に記されました。

そして、2022年は延べ1,400回以上のウイメンズトーク、有識者からのヒアリング、視察等を行い、それを基に「すべての女性のためのトータルプラン」をとりまとめ、2023年5月、官房長官に申し入れを行いました。

その中では、政治分野の男女共同参画を進めるための女性議員に対するハラスメント防止や出産育児等と活動が両立できるような制度整備、男女間賃金格差の是正、育児休業中一定期間実質収入の100%給付が受けられる制度の創設や正規・非正規など雇用形態にかかわらず育児休業を利用できる環境整備、育児中の時短勤務手当の創設などをはじめとして、女性に関するあらゆるライフステージ、分野にわたる課題について提言をしています。

- 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律案(仮称)の策定などの取り組みを行っている。また、昨年は「政治分野における男女共同参画推進法」の改正に尽力した。
- 何より、当事者である女性が、今の茶番の国会で最先頭で闘えるように党は一丸となって取り組んでいる。女性や当事者が、差別そのものをなくす主人公であることを、実践によって示していきたい。わが党は院内会派としては、単独で法案提出できる議員数を保有していないが、他会派からの共同提案についていえば、22年には衆議院において、ジェンダー関連法案の共同提案者になっている。内容次第では今後も参議院においても、他会派からの共同提案については検討し、参加することを考えています。
- 昨年の参議院選挙マニフェストにおいて、働き方・雇用、選択的夫婦別姓、DV・性被害者対策、医療・不妊治療などの観点から、男女共同参画について、11の政策を掲げている。また、これまでに性暴力被害者支援法案を他野党とともに提出した。
- ジェンダー平等に関する重点政策として以下を掲げている。

#### 1. 男女の経済的格差を解消します

女性の平均賃金水準は男性の約7割と、依然として賃金格差が大きく、特に非正規雇用により低賃金で働いている女性の経済的困窮が顕著となっているため、これらの格差を解消します。さらに、低賃金で働いている女性が年金受給者になったとき、今以上の貧困問題に直面します。年金だけでは暮らせない単身女性の住宅・生活支援を進めます。

▶同一価値労働同一賃金の法制化

▶保育士・介護職員・看護師などエッセンシャル・ワーカーの社会的地位の向上／待遇改善

▶男女の賃金格差と女性労働者の非正規比率について企業の現状公表と目標設定の義務化

▶中高年単身女性の住宅・生活の支援

## 2. 誰もが自分らしく生きることができる社会を創ります

家族のありようや性別役割の枠にはめ込むのではなく、多様性が認められ誰もが個人として尊重される社会づくりをめざします。具体的には、選択的夫婦別姓の制度や同性婚を実現します。

男性も女性も、政策の立案と決定に参画し、より多様な意見が公平に反映され、誰もが生きやすい社会を実現するため、政治分野における男女共同参画を進めます。

▶選択的夫婦別姓制度の実現

▶女性の健康と働き方の環境向上

▶すべての人のセクシュアル・リプロダクティブ・ライツ/ヘルス（性と生殖に関する健康と権利）の実現

▶学校におけるジェンダー平等教育の促進

▶女性だけにある再婚禁止期間の廃止

▶同性婚を可能とする法制度の実現

▶国政選挙におけるクオータ制の導入

▶地方議会における女性議員ゼロ解消

▶立候補休暇制度の法制化

## 3. 困難を抱えるあらゆる女性を支援します

性暴力・DV・ストーカーなどの被害を受けている女性への支援を強化するとともに、性暴力被害の撲滅に関する啓発活動を進めます。また、若い女性の被害が多いアダルトビデオ出演強要・JKビジネスの問題解決に取り組みます。

シングルマザーなどひとり親家庭が経済的に困窮するケースが少なくありません。全ての子どもたちが生まれ育った環境に左右されることなく、夢と希望をもって成長していくことができる社会を実現します。

▶困難な問題を抱える女性支援の充実

▶ひとり親支援、養育費の確保

▶性犯罪に関する刑法改正

▶性暴力根絶法の制定・DV防止法の抜本的改正

▶アダルトビデオ出演強要の禁止

この間、国会に提出したジェンダー平等推進関連の法案は以下の通り。

▶婚姻平等法案（同性婚の法制化）

▶性暴力被害者支援法案

- ▶選択的夫婦別姓法案
- ▶LGBT差別解消法案
- ▶保育士・幼稚園教諭等処遇改善法案
- ▶同一価値労働同一賃金法案
- ▶セクハラ禁止法案
- ▶パワハラ規制法案
- 男女共同参画社会基本法やDV防止法などの制定、改正に尽力してきた。雇用における男女平等、社会保障制度の個人単位化、選択的夫婦別姓制度の実現などに取り組んでいる。
- 2021年10月に「ジェンダー平等の日本へ いまこそ政治の転換を」を発表しました。この内容はパンフレットに収録し、学習と普及をすすめています。また、ジェンダー平等にかかわる時々の課題、テーマについても、必要に応じて政策的対応、考え方について機関紙に発表しています。  
立法提案としては、選択的夫婦別姓制度を実現する民法改正法案、性暴力被害者支援法案、セクシャルハラスメント禁止法案、LGBT差別を許さないことを明記した法案などを野党の共同で国会に提出し、同性婚を認めることを法制化する婚姻平等法案を党独自で国会提出しました。
- 公約として掲げた下記の取組みを行っている。  
同性婚の合法化については、その足かせとなっている可能性のある憲法第24条「婚姻は、両性の合意のみに基いて成立」という条文を改正することが選択肢の一つであることを踏まえた上で、国会での議論を積極的に求めていく。選択的夫婦別姓制度に関しては、導入の前段階として、法務省が提示している代替案「例外的夫婦別氏制度」等も検討するように国会で提案していく。

## 【会派アンケート問 19】

会派（政党）として、ジェンダー平等に関し、全体的な課題と改善の展望について、自由にお書きください。

### <回答>

- 党本部と緊密に連携して、女性議員を増やすための努力を行っている。
- 選挙の候補者選定にあたっては、地元ともよく協議の上、男女にかかわらず「出たい人」より「出したい人」という基本理念のもと、党として最も適任と思う方を候補者として擁立しています。その上で、政治分野における男女共同参画の推進は、政治に多様な民意を反映させる観点から極めて重要であると考えています。

政党という議員輩出の土台となる立場からも、女性議員の輩出のために、現職・OB、OG議員によるきめ細かな相談体制を敷いており、党務における産休・育休制度を設けるなどしています。

また、意欲や能力を持つ潜在的な候補者は多くおりますが、特に女性においては家庭との両立など、実際に立候補し、議員活動に従事しやすい環境整備という点で、日本社会全体としてもまだまだ課題が多く、そうした方々の立候補の意欲を削いでいる場合があるとも考えています。そういった日本社会全体の課題への対策も訴えています。

具体的には、「すべての女性のためのトータルプラン」に盛り込んだ、あらゆる分野での男女共同参画の推進、男性の育児休業取得率向上と育休制度の拡充、女性に対する各種ハラスメントの防止、ジェンダー平等へ向けた幼児期からの環境整備のような政策の推進の中で、政治の分野においてもジェンダー平等が進んで行くと考えます。

- 本当の意味でジェンダー平等の社会を実現するには、女性の政治分野への参画、公務・民間における女性管理職の増員、ならびに働く女性への支援策の強化が不可欠だと考えている。
- 1. 性差別をなくす抜本的制度改正

#### ①雇用での不平等を見直す

非正規雇用の7割が女性を占める現状において、現行の「同一労働・同一賃金」制度には罰則規定がなく、男女の賃金格差が生まれています。職務評価における給与計算で非正規労働に対する不利な計算方法を見直します。

#### ②出産・育児・介護を「足かせ」にしない

産休と育休の際には100%の給与補償を行います。現行の給与の2/3の補償では、シングルマザーで非正規雇用であった場合などは安心して子供を産み育てられない状況です。100%の給与補償を実施し、産休と育休の取得中

に昇給・昇進が見送りにならないよう、規制を明確にすることで、男女の育休取得状況を改善します。

### ③企業支援からジェンダー平等に取り組む

制度やルールを決定する場に女性を増やすことで、ジェンダーによって不公平が生まれる構造をなくし、男女共に働きやすい環境整備を整えます。政党は候補者及び役員、公的機関は各種委員会や審議会委員、大企業は管理職や役員、50%を女性に割り当てるクォータ制を法制化します。

### ④学校教育から男女平等を進めます

女子生徒が入試で不利になる、公立高校の男女別の受験枠の撤廃を目指します。教育現場での管理職に女性が18%しかいない状況を改善し、管理職の50%を女性に割り当てることで教育現場に多様な視点を広げます。

### ⑤保険制度で女性の健康を守る

精神面のケアを行うカウンセリングを保険適応にします。フェミニストカウンセリングや各種専門のカウンセリングによって気軽にカウンセリングを受ける機会を広げます。中絶を選択する場合には自由診療で平均10万円程度の費用がかかります。これらを保険適応とします。経済的困難により、生理用品を十分に入手できない女性のために、庁舎や学校、公共施設で生理用品を無料で利用できるように設置します。

### ⑥性暴力の被害者を守る

DV（家庭内暴力）や児童虐待には性的被害も目立ちます。行政による網羅的な調査で実態を把握し、課題に焦点を当てて未然防止策や教育を具体化します。被害者に対する支援として安全確保・回復支援・自立支援・教育支援を実施します。被害者が孤立しない社会的理解を促進します。

## 2. 多様性を尊重するジェンダー「意識改革」

### ①高い人権意識を次世代に育む「性教育／ジェンダー教育」をつくる

「性教育」は自分の身体を知り、守るために必要な知識であり、権利です。「ジェンダー教育」では、性の在り方に対する思い込みや押し付けを減らし、LGBTQ+（多様な性）、ルッキズム（外見に基づく差別）、ボディシェイミング（他人の体形を蔑む）などについて理解を深める学びを、義務教育の一環とします。

### ②すべての大人に「性教育／ジェンダー教育」を提供する

成人にも学ぶ機会を提供します。これまでの教育があまりにも不十分であったため、公式に学ぶことのないまま社会に出ている人も多いためです。性教育とジェンダー教育を各種団体や企業に対しても提供します。その他、LGBT差別解消法についてもわが党は制定を求めています。

### ③自分のからだを自分で決定できる権利を守る



女性の性と生殖に関する自己決定権を尊重するため、「配偶者の同意」を必要としない中絶の権利を求めます。

妊娠中の女性が墮胎をした際に 1 年以下の懲役に処されることを明記している刑法墮胎罪を廃止します。同時に、遅れている日本の中絶技術を改善し、中絶した女性へのメンタルケアにも配慮します。緊急避妊薬の薬局での販売を求めます。性暴力にあった被害者が 24～72 時間以内に医師から処方箋をもらうことができない場合などに入手しやすくします。

#### ④法整備から意識を変える

国際的な人権基準に基づいた「LGBTQ+差別解消」を目的とする法律を速やかに法制化します。法的根拠に基づき、いかなる性的指向・性自認でも差別されない社会を実現します。同性婚の合法化と共に、選択的夫婦別姓を進めます。

#### ⑤多様な「家族」の形に合わせた選択肢を

特別養子縁組については、配偶者のいる夫婦に限られており、パートナーシップ制度や事実婚は含まれず、多様な家族の形に対応していません。養子縁組や里親制度において、どのような形態のカップルもしくはひとり親でも利用できるよう支援します。

#### ⑥女性の再婚禁止期間を撤廃します。

女性だけに再婚禁止期間が設けられているのは差別であり、男女平等と婚姻の自由に反します。各種支援金などが世帯ごとではなく個人に配布されるようにします。DV被害者や虐待被害者に対して、支援がいきわたらない現状を改善します。

- 世界を見渡して我が国のジェンダーギャップ指数の順位が低迷していることは大きな課題である。政治分野も例外ではなく、女性議員の数を増やすことは重要だと考える。一方で、単純に数値目標を設定するべきかどうかについては、慎重に検討すべき論点であり、「数値目標ありき」であってはならない。肝要なのは、女性候補者・女性議員が男性候補者・男性議員と等しくスタートラインに立ち、同様の活動ができるよう環境を整えることであると思料する。数値目標だけが先走ることになれば、本人にとっても組織にとっても、ひいては国民・住民にとっても不幸なミスマッチが起こる可能性があるからである。我が党は政党として目標値というものは現在のところ設けていないが、女性候補者・政治家が活躍できる環境整備のため、ダイバーシティ推進局を設置し、その方策を精力的に議論を重ねているところである。可及的速やかに最適解を導き出したい。
- 「家事や育児は女性の役割」「男性が決定をくだし女性は従う」といった古い因習や社会意識を変えていくには、様々な制度改革が必要。しかしその制

度改革を担う国会で男性が圧倒的多数を占めており、人口の半分を占める女性の声が政治に反映されにくい。女性自らが政策を立案し決定する場にいることが重要であり、我が党はクォータ制の導入でパリテの実現を目指している。

また、女性が政治参加を妨げる要因として、有権者などからのハラスメントが多いこと、女性の政治参加に対する無理解などがある。これらの阻害要因を払拭するために、各政党や行政機関、民間団体等が積極的に啓発活動に取り組むことも極めて重要と考える。

- 世界各国は、選挙制度改革やクォータ制度の導入などによって政治分野のジェンダー平等を推進し成果を上げている。日本においても、女性やマイノリティが立候補しやすく、社会を構成する各層の民意を反映する選挙制度に改革する必要がある。政党独自の努力も必要。政治分野における男女共同参画推進法で、政党に男女同数の候補者を義務付けるなど改正を図っていく。
- 男女の賃金格差の大きさ、夫婦同姓の強制など、日本のジェンダー平等の遅れは深刻で、国連・女性差別撤廃委員会から繰り返し改善が求められてきました。我が党は、この遅れを改善し、男性も女性も、多様な性をもつ人々も、差別なく、平等に、尊厳をもち、自らの力を存分に発揮できるようになる社会を目指しています。

そのためには、二つのゆがみ、一つはジェンダー平等の上に利益最優先の立場をおく財界・大企業の在り様、もう一つは戦前の男尊女卑の価値観を引き継ぎ、回帰を図ろうとする動き—このゆがみをただしていくことが必要だと考えています。

我が党自身が自己変革をすすめながら、ジェンダー平等を求める切実な声をあげている人々に学び手を携え、要求の実現のために力をつくしていきたいと思えます。そして、ジェンダー平等を妨げている政治を変えるために、全力をつくしていきたいと決意しています。

- 女性比率を上げるための手法としてクォータ制度等の導入を検討すべきと考えます。女性の割合をただ上げるだけで良いのかという意見もありますが、女性特有の生理や月経困難症等が選挙などの重要な時期に訪れる可能性がある事で、本来優秀な女性が高い地位につけなくなるケースが多いと想定されるため、女性には下駄をはかせてでもチャンスを与えるべきです。

### 3 事務局担当項目の回答結果

#### 質問 1－女性の数及び役職

【事務局 問 1】 議員アンケート問 1、問 3、問 4、問 5、問 6 関連  
議会への女性の選出や任命を可能にした要因は何ですか。

#### <回答>

- ・女性の参政権

昭和 20 年 11 月、女性に初めて選挙権及び被選挙権を認める衆議院議員選挙法中改正法律案が帝国議会に提出され、同年 12 月に成立・公布された（昭和 20 年法律第 42 号）。昭和 21 年 4 月に行われた第 22 回衆議院議員総選挙の結果、日本初の女性議員 39 名が選出された。

参議院では、昭和 22 年 2 月に公布された参議院議員選挙法（昭和 22 年法律第 11 号）により、参議院議員の選挙権及び被選挙権が女性に付与された。同年 4 月に第 1 回参議院議員通常選挙が行われ、立候補者の 3.3%、当選者の 4.0%が女性であった。

- ・日本国憲法の制定

昭和 21 年 11 月に公布、昭和 22 年 5 月に施行された日本国憲法は、第 14 条により、「すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない」とするとともに、第 44 条により、「両議院の議員及びその選挙人の資格は、法律でこれを定める。但し、人種、信条、性別、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によつて差別してはならない」と規定している。

憲法の規定に基づき、様々な法制上の措置が行われ、男女同一賃金などを定める労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）や、教育の機会均等などを定める教育基本法（昭和 22 年法律第 25 号）等が順次制定されている。

- ・「国会等における女性議員の比率」を参照〔参議院報告書 194 頁参照〕

【事務局 問2】

議員アンケート問2、問7関連

要職に女性が占める割合はどの程度ですか。

<回答>

(要職：議長、副議長、委員長・会長、理事・幹事) [参議院報告書 195 頁参照]

- ・議長、副議長 : 0%
- ・各委員会委員長等 : 23.3%
- ・各委員会理事等 : 18.2%

※令和5年4月1日現在

【事務局 問3】

議員アンケート問2、問7関連

女性は議会でどのような要職に就いていますか。

<回答>

(要職：議長、副議長、委員長・会長、理事・幹事) [参議院報告書 195 頁参照]

- ・7名の女性議員が委員長・会長の職に就いている。(経済産業委員長、国土交通委員長、行政監視委員長、政府開発援助等及び沖縄・北方問題に関する特別委員長、北朝鮮による拉致問題等に関する特別委員長、外交・安全保障に関する調査会長、情報監視審査会会長)
- ・委員会及び調査会には、数人の理事(憲法審査会及び政治倫理審査会においては幹事)が置かれ、委員長・会長の代理をするほか、委員会等の運営について協議を行うが、この理事等には、延べ28名の女性議員が就任している。
- ・現在、女性議員が議長及び副議長の職に就いていないが、過去には女性議員が就いていたことがある。

(議長)

扇 千景 平成16年7月30日～平成19年7月28日

山東 昭子 令和元年8月1日～令和4年8月3日

(副議長)

山東 昭子 平成19年8月7日～平成22年7月30日

※令和5年4月1日現在

**【事務局 問4】**

議員アンケート問8 関連

全ての委員会に男女の委員がいますか。女性が不在の委員会はどこですか。

<回答>

- ・全ての委員会等（17 常任委員会、今国会（第 211 回国会）設置された 7 特別委員会、3 調査会、憲法審査会、情報監視審査会、政治倫理審査会）が、男女双方の委員で構成されている。

※令和 5 年 4 月 1 日現在

**【事務局 問5】**

議員アンケート問8 関連

女性が主な委員である委員会はどこですか。女性委員が過少の委員会はどこですか。

<回答>

- ・女性委員比率が参議院全体の女性議員割合（26.0%）を上回る委員会等【割合の高い順】

（常任委員会）

文教科学委員会（42.9%）、厚生労働委員会（40.0%）、経済産業委員会（33.3%）、予算委員会（33.3%）、国土交通委員会（32.0%）、内閣委員会（31.8%）、農林水産委員会（30.0%）、法務委員会（28.6%）、行政監視委員会（28.6%）

（特別委員会）

政府開発援助等及び沖縄・北方問題に関する特別委員会（34.3%）、東日本大震災復興特別委員会（28.6%）

（その他）

外交・安全保障に関する調査会（52.0%）、情報監視審査会（50.0%）、資源エネルギー・持続可能社会に関する調査会（36.0%）

- ・女性委員比率が参議院全体の女性議員割合（26.0%）を下回る委員会等【割合の低い順】

（常任委員会）

総務委員会（4.0%）、財政金融委員会（4.2%）、懲罰委員会（10.0%）、外交防衛委員会（19.0%）、議院運営委員会（20.0%）、決算委員会（23.3%）、環境委員会（23.8%）、国家基本政策委員会（25.0%）

（特別委員会）

地方創生及びデジタル社会の形成等に関する特別委員会（15.0%）、政治倫理の確立及び選挙制度に関する特別委員会（17.1%）、災害対策特別

委員会（20.0%）、消費者問題に関する特別委員会（20.0%）、北朝鮮による拉致問題等に関する特別委員会（25.0%）

（その他）

政治倫理審査会（13.3%）、国民生活・経済及び地方に関する調査会（24.0%）、憲法審査会（24.4%）

※令和5年4月1日現在

## 【事務局 問6】

## 議員アンケート問8関連

委員会の委員はどのように選出されていますか。

### <回答>

#### ○常任委員

常任委員は、各会派の所属議員数の比率により、これを各会派に割り当て選任すると定められており（国会法第46条第1項）、参議院では、第一種及び第二種の各委員<sup>3</sup>があるところ、それぞれ通常選挙後初めて召集される国会の召集日の午前10時現在の各会派の所属議員数の比率によりこれを各会派に割り当てている。議院運営委員については、所属議員10人以上の会派にのみ割り当てる例となっている。議長は、この割当てに基づき各会派から申し出た議員を常任委員に指名している<sup>4</sup>。なお、各派に属しない議員には、第一種委員のみを割り当て、指名する。

#### ○特別委員

特別委員は、各会派の所属議員数の比率により、これを各会派に割り当て選任すると定められており（国会法第46条第1項）、特別委員会設置当日の各会派の所属議員数の比率によりこれを各会派に割り当てるのを例とし、議長は、この割当てに基づき各会派から申し出た議員を特別委員に指名している<sup>5</sup>。

#### ○調査会委員

調査会委員は、各会派の所属議員数の比率により、これを各会派に割り当

<sup>3</sup> 内閣、総務、法務、外交防衛、財政金融、文教科学、厚生労働、農林水産、経済産業、国土交通、環境の各委員を第一種委員といい、国家基本政策、予算、決算、行政監視、議院運営、懲罰の各委員を第二種委員という。議員は、第一種委員のうちいずれか1個の常任委員に選任され、同時に2個を超える常任委員となることができない。2個の常任委員となる場合は、その1個は、国会法第42条第3項により兼ねる場合を除き、第二種委員のうちいずれかに限られる。

<sup>4</sup> 国会法第42条（常任委員）、同法第46条（委員の各会派割当）、参議院規則第30条（委員の選任）、同規則第74条の2（常任委員の兼任）、参議院先例録【平成25年版】116（常任委員の兼任）、117（常任委員の各会派割当・選任）

<sup>5</sup> 国会法第45条（特別委員）、同法第46条（委員の各会派割当）、参議院規則第30条（委員の選任）、参議院先例録【平成25年版】124（特別委員及び調査会委員の各会派割当・選任）

て選任すると定められており（国会法第 54 条の 3 第 2 項）、調査会設置当日の各会派の所属議員数の比率によりこれを各会派に割り当てるのを例とし、議長は、この割当てに基づき各会派から申し出た議員を調査会委員に指名している<sup>6</sup>。

## ○その他

### ・ 憲法審査会

憲法審査会委員は、各会派の所属議員数の比率により、これを各会派に割り当て選任すると定められており（参議院憲法審査会規程第 3 条第 2 項）、通常選挙後初めて召集される国会の召集日の午前 10 時現在の各会派の所属議員数の比率によりこれを各会派に割り当て、議長は、この割当てに基づき各会派から申し出た議員を憲法審査会委員に指名している。

### ・ 情報監視審査会

情報監視審査会委員は、各会派の所属議員数の比率により、これを各会派に割り当て選任すると定められており（参議院情報監視審査会規程第 3 条第 2 項）、通常選挙後初めて召集される国会の召集日の午前 10 時現在の各会派の所属議員数の比率によりこれを各会派に割り当て、議長は、この割当てに基づき各会派から申し出た議員をその議決により情報監視審査会委員に選任している。

### ・ 政治倫理審査会

政治倫理審査会委員は、所属議員 10 人以上を有する各会派の所属議員数の比率により、これを各会派に割り当て選任すると定められており（参議院政治倫理審査会規程第 7 条第 2 項）、通常選挙後初めて召集される国会の召集日の午前 10 時現在の所属議員 10 人以上を有する各会派の所属議員数の比率によりこれを各会派に割り当て、議長は、この割当てに基づき各会派から申し出た議員を政治倫理審査会委員に指名している。なお、所属議員 10 人以上を有する会派で委員の割当てがない会派があるときは、当該会派のうちから、審査会に出席する議員各 1 人を議院において選任する（同第 9 条）。

---

<sup>6</sup> 国会法第 54 条の 3（調査会委員）、参議院規則第 80 条の 8（調査会の組織及び運営）、参議院先例録【平成 25 年版】124（特別委員及び調査会委員の各会派割当・選任）

## 質問 2 - 法政策と法的枠組み

### 【事務局 問 7】

### 議員アンケート問 11 関連

ジェンダー平等を保証するのはどのような国内法ですか。

#### <回答>

- ・日本国憲法においては、ジェンダー平等に関する主なものとして、以下の規定がある。
  - 第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。
  - 第 24 条 婚姻は、両性の合意のみに基いて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。
    - ② 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。
  - 第 26 条 すべて国民は、法律の定めるところにより、その能力に応じて、ひとしく教育を受ける権利を有する。
    - ② すべて国民は、法律の定めるところにより、その保護する子女に普通教育を受けさせる義務を負ふ。義務教育は、これを無償とする。
  - 第 44 条 両議院の議員及びその選挙人の資格は、法律でこれを定める。但し、人種、信条、性別、社会的身分、門地、教育、財産又は収入によつて差別してはならない。
- ・「ジェンダー平等関連法（過去 5 年間に成立した主なもの）（平成 30 年～令和 4 年）」を参照〔参議院報告書 196 頁参照〕。

### 【事務局 問 8】

### 議員アンケート問 14 関連

政府や議会を通じジェンダー主流化を義務付ける法律や方針はありますか。

#### <回答>

- ・「男女共同参画社会基本法」及び「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の概要」を参照〔参議院報告書 199 頁参照〕。
- ・「ジェンダー平等に関する国内行動計画（主なもの）」を参照〔参議院報告書 229 頁参照〕。



### 質問3－ジェンダー平等の主流化

#### 【事務局 問9】

#### 議員アンケート問 22 関連

議会は性別データにアクセスできますか。アクセスできる場合、性別データはどのように利用されていますか。

#### <回答>

- ・行政機関等が公開しているウェブサイトにおいて、男女共同参画などに関する各種データが公表されており、各種政策の立案等に利用されている。主なものは、以下のとおりである。

(内閣府男女共同参画局) <<https://www.gender.go.jp/research/index.html>>

- 世論調査（男女共同参画に関するもの）
  - 女性の政策・方針決定参画状況調べ
  - 地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況
  - 独立行政法人等女性参画状況調査
  - 「女性に対する暴力」に関する調査研究
  - 男女共同参画に関するデータ集 等
- (独立行政法人国立女性教育会館) <<https://winet.nwec.go.jp/toukei/>>
- 女性と男性に関する統計データベース

#### 【事務局 問10】

ジェンダー平等を扱う国会内機関が複数ある場合、それらの機関は互いにどのように関連していますか。それらの機関間に正式な協力関係はありますか。活動上の関係は効果的ですか。

#### <回答>

- ・参議院において、ジェンダー平等を所管する主たる機関は内閣委員会であるが、特定の分野におけるジェンダー平等については、法務委員会（法務、司法行政等）、文教科学委員会（教育等）、厚生労働委員会（社会保障、労働問題等）など、当該分野を所管する委員会において審議が行われる（国会法第41条、同第45条、参議院規則第74条）。また、参議院では、国政の基本的事項に関し、長期的かつ総合的な調査を行うため、調査会が設置されており、調査会の調査テーマの中で、必要に応じて、ジェンダー平等に関する議論が行われることがある（国会法第54条の2）。
- ・各委員会等は、必要があるとき、他の委員会等と協議して連合審査会を開会

し、ジェンダー平等について審査又は調査を行うことができる（参議院規則第36条、第80条の8）。

#### 質問4－議会の文化、環境及び方針

##### 【事務局 問11】

##### 議員アンケート問34 関連

参議院の建物（議員会館も含む）は、乳幼児のいる議員にどのように対応していますか。例えば授乳室や保育所、ファミリールーム等の特別室はありますか。その他保育用の設備は整備されていますか。

##### <回答>

議員が休養や更衣のために利用することができる男女別の休養室が参議院議員会館に整備されており、女子休養室では搾乳を必要とする場合には冷凍庫を使用できる。

また、議員会館には授乳室も整備されており、流し台やおむつ替え台、使用済みおむつを捨てるゴミ箱も備えられている。

その他、議員会館のバリアフリートイレにはおむつ替えも可能なユニバーサルシートが設置されている。

##### 【事務局 問12】

##### 議員アンケート問36 関連

議員の出産休暇・育児休暇の制度、又はそれに相当するものはありますか。また、その間の表決権はどうなりますか。

##### <回答>

参議院規則第187条第2項において、公務、疾病、出産<sup>7</sup>その他一時的な事故によって議院に出席することができないときは、その理由を記した欠席届書を議長に提出しなければならないと規定されている。欠席している議員は、本会議・委員会において表決に参加することはできない<sup>8</sup>。

なお、欠席に際し、歳費は減額されない。

<sup>7</sup> 出産を理由とする欠席届書については、平成12年2月に、超党派の女性参議院議員から議院運営委員長に対し、男女共同参画社会の形成を促す観点からも女性国会議員の出産には特段の配慮が必要であり、参議院規則の一部改正等について検討することを要望する旨の要望書が提出された。これを受け、議院運営委員会理事会での協議を経て、同年3月10日、議院に出席することができないとき議長に提出する欠席届書の理由の一つとして「出産」を加える参議院規則の改正が行われ、同日施行された。

<sup>8</sup> 日本国憲法第56条第2項（出席議員の過半数議決）、国会法第50条（委員会の表決）、参議院規則第135条（不在議員の表決参加禁止）、同規則第187条第2項（欠席届書）、参議院先例録【平成25年版】101（請暇書、欠席届書）

**【事務局 問 13】**

参議院（議員会館、各公邸等も含む）に展示される絵画等の芸術作品の作者には男女双方の芸術家が含まれていますか。

**<回答>**

参議院本館等に展示されている絵画等の芸術作品は、令和5（2023）年5月22日現在、313点あり、その作者には男女双方の芸術家が含まれている。

展示されている芸術作品のうち、性別の確認が取れた作者の割合は、男性作品の割合が95.6%（259点）、女性作品の割合が4.4%（12点）である。

なお、本院における芸術作品の選定に当たっては、作者の性別にかかわらず、展示される室の使用目的や室内における既存調度品等と当該芸術品との調和等を基に検討を行っている。

**【事務局 問 14】 議員アンケート問 37、問 38、問 39、問 40、問 41 関連**

国会には、差別や性差別、ハラスメントがない職場を保証するための方針がありますか。行為規範はありますか。行動規範は、国会内で適切な振る舞いができるよう、効果的に利用されていますか。

**<回答>**

差別や性差別、ハラスメントがない職場を保証する行為規範や方針として明文化されたものはない。

**【事務局 問 15-1】 議員アンケート問 42 関連**

海外派遣について、議員に対する派遣機会の配分は、どのような基準で決定されますか。派遣機会を男性議員と女性議員に公平に配分するという取決めはありますか。

**<回答>**

参議院では、議院運営委員会理事会の決定に基づき、ODA調査のための議員団、国際会議出席のための議員団、外国議会との交流のための議員団及び重要事項調査のための議員団を派遣している。

派遣議員の割当ては、各会派の所属議員数の比率により決定することとされており、その割当数に従い、各会派から派遣議員が推薦される。

なお、派遣機会を男性議員と女性議員に公平に配分するという取決めはない。

【事務局 問 15－2】

議員アンケート問 42 関連

国内派遣について、議員に対する派遣機会の配分は、どのような基準で決定されますか。派遣機会を男性議員と女性議員に公平に配分するという取決めはありますか。

<回答>

委員会が派遣する委員については、通常、委員長・理事の協議を経て決定される。

委員長・理事・理事会のオブザーバー委員のみとする場合や、委員全員に案内を配付し、希望者を募る場合などその態様は様々である。

男性議員と女性議員の派遣機会の配分に関する取決めはない。

【事務局 問 16－1】

議員アンケート問 43、問 44、問 45 関連

参議院の広報や公式アカウントから行うソーシャルメディアの発信全般に関して、ジェンダー平等への配慮を定めたガイドラインなどがありますか。

<回答>

参議院の行う広報等全般に関し、ジェンダー平等への配慮を定めたガイドラインは存在しない。

【事務局 問 16－2】

議員アンケート問 43、問 44、問 45 関連

参議院が作成する広報資料（ウェブサイトや一般国民向けの資料）、又は参議院の公式アカウントから行うソーシャルメディアでの発信について、ジェンダー平等の観点から、使用する表現を見直したり、チェックをしたりしていますか。

<回答>

個々の広報資料等について、定型化されたチェックのプロセスは定められていないが、一般的により適切と思われる表現を検討する中で、結果的にジェンダー平等に一定の配慮がなされたものとなっている。

**【事務局 問 17】****議員アンケート問 43、問 44、問 45 関連**

参議院で公開イベントを開催する際、男女の参加者は同数ですか。

**<回答>**

近年、参議院で実施している公開のイベント（一般の国民等を対象とする催し）として、議会開設及び参議院創設の周年記念行事として実施する国会特別参観が挙げられる。しかし、国会特別参観は、性別を問わず不特定の希望者を受け入れる催しであり、主催者たる参議院が人選を行うものではなく、本設問の想定するイベントには該当しないものと考えられる。なお、その参加者数について、性別を分けての集計は行っていない。

また、周年記念行事の際などに子ども国会を開催した例がある。近年開催した子ども国会では、参加する子ども国会議員は、小学5、6年生相当の子どもを対象に各都道府県に募集人数を割り当てて公募し、各都道府県の教育委員会において抽選により選出した。その実績は以下のとおりである。

- ・子ども国会 ～復興から未来へ～（平成24年7月29日及び30日）  
男子66名、女子84名 合計150名
- ・参議院70周年記念子ども国会（平成29年7月30日及び31日）  
男子71名、女子79名 合計150名

**質問5－男性との責任の共有****【事務局 問 18】****議員アンケート問 53 関連**

ジェンダー平等やジェンダー主流化を扱う研修旅行又は国際代表団（国際会議に派遣される代表団を含む。）に男性は含まれますか（最近10年以内の事例）。

**<回答>****① 海外派遣・国際会議の代表団について**

平成29(2017)年9月、重要事項調査第1班は「格差及びその是正策等に関する実情調査並びに政治経済事情等視察」のため、スウェーデン及びアイスランドを訪問し、男女平等政策や男女間の社会的な格差是正のための施策について調査を行った。その際の派遣議員は、5名中4名が男性議員であった。

最近10年以内で、ジェンダー平等やジェンダー主流化のみを目的とした国際会議に派遣された代表団に男性議員が含まれていた例はない。

## ※参考

平成 11(1999)年 9、10 月、特定事項調査第 3 班は「女性の政策決定過程への参画と女性に対する暴力に関する実情調査」のため、イタリア、イギリス及びノルウェーを訪問した。その際の派遣議員は、8 名中 3 名が男性議員であった。

平成 10(1998)年 10、11 月、特定事項調査第 5 班は「男女共同参画の実情調査及び政治経済事情等視察」のため、ニュージーランド、オーストラリア及びシンガポールを訪問した。その際の派遣議員は、6 名中 5 名が男性議員であった。

## ② 国内の委員派遣について

最近 10 年以内で、ジェンダー平等やジェンダー主流化のみを目的とした国内派遣の事例はないが、平成 27(2015)年 3 月、内閣委員会において「男女共同参画及び警察等に関する実情調査」を目的とする委員派遣を行っている。その際の派遣委員は、12 名中 11 名が男性議員であった（なお、当時、内閣委員 20 名中、女性は 4 名）。

## 質問 7－議会スタッフ<sup>9</sup>

### 【事務局 問 19】

参議院の運営に携わる職員の数は、男女構成比のバランスがとれていますか。とれている場合、そのバランスを得るために特別な措置が講じられましたか。

### <回答>

参議院事務局の女性比率は 36.7%、参議院法制局の女性比率は 33.8%（令和 5(2023)年 1 月現在）であり、行政府の女性比率 22.8%（令和 4(2022)年 7 月現在）に比してもバランスのとれた構成となっている。

適正な男女構成比の達成のため、平成 28(2016)年度以降、参議院特定事業主行動計画において取組を進めてきた。令和 3(2021)年度以降は、職員採用試験による採用者全体に占める女性の割合について、平等取扱・成績主義の基本原則を前提とした上で、35%以上を維持するという具体的な目標を掲げ、毎年度目標が達成されている。

<sup>9</sup> 「自己ツールキット」では、「質問 6」は会派に関する項目となっており、事務局に該当する項目はない。

**【事務局 問 20】**

性別構成に関して、部署間で差はありますか。

**<回答>**

警務部や技術部門では女性比率が低く、記録部では女性比率が高くなっている。警務部や技術部門は一般の事務職とは異なる採用方式をとっているところ、応募者に占める女性比率が低いことが原因と考えられる。

**【事務局 問 21】**

採用機関の構成責任は誰が負いますか。機関が組織されるときに、性別要件は適用されますか。

**<回答>**

採用の最終責任者は、事務局は事務総長、法制局は法制局長である。採用は、幹部、人事課員、経験豊富な職員などが担うこととなっており、性別要件は適用されない。

**【事務局 問 22】**

幹部職員における男性と女性の構成は同等ですか。

**<回答>**

管理的地位にある職員に占める女性職員の割合は、事務局は 16.5%（管理的地位にある職員 194 名中、女性は 32 名）、法制局は 25.0%（管理的地位にある職員 24 名中、女性は 6 名）である（令和 5（2023）年 1 月現在）。

なお、管理的地位にある職員のうち、指定職相当に占める女性職員の割合は、事務局 16.2%（指定職相当 37 名中、女性は 6 名）、法制局 28.6%（指定職相当 7 名中、女性は 2 名）（令和 5（2023）年 1 月現在）であり、行政府の指定職相当の女性比率 5.0%（令和 4（2022）年 7 月現在）を上回っている。

また、管理的地位にある職員のうち、本省課室長相当職に占める女性職員の割合は、事務局 16.6%（課室長相当職 157 名中、女性は 26 名）、法制局 25.0%（課室長相当職 12 名中、女性は 3 名）（令和 5（2023）年 1 月現在）であり、行政府の本省課室長相当職の女性比率 6.9%（令和 4（2022）年 7 月現在）を上回っている。

**【事務局 問 23】**

女性が主導する部局や部署はどこですか。

**<回答>**

令和5(2023)年4月現在、女性が部長職を占める部局は、事務局では委員部、憲法審査会事務局、法制局では法制次長(部長より上位の職であり、各部課の事務を監督する)、第五部、法制主幹である。また、女性の常任委員会専門員は2名(厚生労働委員会専門員、行政監視委員会専門員)である。

**【事務局 問 24】**

参議院の職員には、差別や性差別、ハラスメントがない職場を保証するための方針や対策はありますか。また、ハラスメントや差別の苦情処理の仕組みはありますか。苦情は効率的かつ効果的に解決されていますか。

**<回答>**

事務局における差別や性差別、ハラスメントのない職場を保証するための方針として、「参議院事務局職員のセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する件」、「参議院事務局職員の妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等に関する件」及び「参議院事務局職員のパワー・ハラスメントの防止等に関する件」という3つの事務総長決定を整備し、職員に対して研修を実施し、職員の意識の啓発や知識の向上を図るなどの対策を行っている。

上記事務総長決定において、ハラスメントを防止するための方針及びハラスメントの苦情相談の仕組みを定めており、苦情を受けた場合、問題の事実関係を確認し、問題解決に向け迅速かつ適切に対応している。関係者のプライバシー、名誉等の人権を尊重し、知り得た秘密を厳守するよう留意している。

法制局においても、ハラスメントに関する3件の法制局長決定を整備しており、事務局と同様の対策・対応をとっている。

**【事務局 問 25】**

男女の同一賃金方針は整備されていますか。整備されている場合、男女職員間の無差別を保証するための仕組みはどのようなものですか。

**<回答>**

国会職員関係法規において、男女職員間における同一賃金方針を明記した条文等は整備されていないが、職員が受ける給与について、性別により不利益な取扱いをすることはなく、昇任及び昇格等についても、性別を問わず、職責に



堪えうるか否かといった観点から、公平・公正に運用している。

**【事務局 問 26】**

男性職員と女性職員には、同等の能力開発の機会がありますか。

**<回答>**

男性職員と女性職員には、同等の能力開発の機会がある。例外として、他省庁が主催する次の2つの研修は、対象者が女性に限定されているため男性職員の派遣は行っていないが、いずれも女性職員の登用促進を目的とするものである。

- ・ 行政研修（課長補佐級）女性管理職養成コース〔人事院公務員研修所主催〕
- ・ 本府省女性職員キャリアアップ研修〔人事院主催〕

**【事務局 問 27】**

職員が仕事と家庭責任のバランスをとることは可能ですか。

**<回答>**

事務局及び法制局は、男女の別を問わず全ての職員が公務を遂行しながら、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を円滑かつ継続的に図ることを可能とする環境の形成・整備とその更なる充実化を図ること等を目的として策定している参議院特定事業主行動計画に基づき、仕事と子育て・介護等を両立する職員への支援を行うとともに、超過勤務の縮減、年次休暇の取得促進に取り組んでいる。また、妊娠中や子育て・介護・不妊治療等を行う職員が利用できる制度について周知・啓発を行うとともに、制度を積極的に利用するよう促している。

**【事務局 問 28】**

職員に付与される育児休暇、出産休暇、父親育児休暇は十分なものと言えますか。

**<回答>**

妊娠、出産、育児のため、【参考】〔参議院報告書 192 頁参照〕に掲げる制度が拡充されてきた。出産・育児等に関わる職員は、必要に応じて休暇、休業等の制度を利用することが可能である。

**【事務局 問 29】**

扶養家族のいる職員の養育費及び介護費の負担軽減のため、経済的支援が提供されていますか。

**<回答>**

**(1) 扶養手当**

扶養親族たる配偶者、子、父母等がある職員に対しては、扶養手当が支給される。ただし、子以外の扶養親族に係る扶養手当は行政職給料表(一)の9級以上の職員には支給されない。

なお、事務総長、法制局長、常任委員会専門員、秘書参事、指定職給料表職員、暫定再任用職員及び定年前再任用短時間勤務職員には、扶養手当は支給されない。

**(2) 児童手当 ※国民一般を対象とする制度で、参議院独自の制度ではない。**

15歳到達後の最初の3月31日までの間にある児童を監護し、かつ、これと生計を同一にする父母等であって、日本国内に住所を有する者に対しては、児童手当が支給される。

なお、所得が一定以上の場合は「特例給付」が支給され、所得が上限限度額以上の場合は支給されない。

**(3) 育児休業手当金の支給**

育児休業中は、報酬が支給されなかった期間1日につき、育児休業開始時の標準報酬の日額の50%（休業期間が180日に達するまでの期間は67%、日額上限13,878円）を、子が1歳に達する日まで育児休業手当金として支給している。また、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達する日まで、同様に育児休業手当金を支給している（ただし、手当金の支給期間は原則1年）。

**(4) 共済掛金の免除等**

休業中は共済掛金（いわゆる保険料）を免除している。手当金の支給及び掛金免除により、育児休業中において、休業前の給付水準に応じた給付を保障する仕組みを構築している。

さらに、掛金算定の基となる標準報酬については、改定を申し出ることにより、標準報酬を①下げること【共済の掛金額を減らす趣旨】、又は②下げないこと【育児休業手当金の額が下がらないようにする趣旨】ができる。

① 子が3歳になる前に育児休業を終了した場合、その終了翌日の属する月から3か月間の報酬に基づいて標準報酬の計算を行い、下がった場合は改定を行う。

② 4～6月に産休を取得した組合員の定時決定額が2級以上下がる場合、

産休開始以前 12 月の標準報酬月額平均額による標準報酬を定時決定額とすることができる。

**(5) 介護休業手当金の支給**

介護休業中については、報酬が支給されなかった期間 1 日につき、介護休業開始時の標準報酬の日額の 67%（日額上限 15,266 円）を介護休業手当金として支給している（ただし、手当金の支給期間は通算 66 日まで）。

**【事務局 問 30】**

職員は、国会会期中の長時間勤務に対しどのような手当が支給されていますか。

**<回答>**

国会開会中、閉会中を問わず、正規の勤務時間を超えて勤務することを命ぜられた職員には、正規の勤務時間を超えて勤務した全時間に対して、超過勤務手当が支給される。

**【事務局 問 31】**

参議院の建物（議員会館も含む）は、乳幼児のいる職員にどのように対応していますか。例えば授乳室や保育所、ファミリールーム等の特別室はありますか。その他保育用の設備は整備されていますか。

**<回答>**

女性職員が休養、更衣又は搾乳のために利用することができる休養室が参議院内に複数整備されており、すべてに冷凍庫が備え付けられているほか、男性職員のための休養室も整備されている。

また、授乳室が整備されている。

その他、バリアフリートイレの一部におむつ替えも可能なユニバーサルシートが整備されている。

**【事務局 問 32】**

参議院の職員に、ジェンダー平等の専門家は含まれていますか。

**<回答>**

ジェンダー平等に関する専門家は事務局及び法制局に在籍していない。

**【事務局 問 33】**

ジェンダー平等に取り組む職員に、専門的能力の開発機会は提供されていますか。

**<回答>**

ジェンダー平等に関する専門的能力の開発機会は提供していない。

**【事務局 問 34】**

職員の人事評価に、ジェンダー平等に関連する目標は含まれますか。

**<回答>**

政府職員の例に準じ、管理職員の人事評価において、業務の改善、女性職員の活躍及び仕事と生活の調和の推進に資する働き方の推進等を重要マネジメント項目と位置付け、能力評価に反映している。また、業績評価においても、ワーク・ライフ・バランス推進に資する働き方の推進など、業務運営や組織統率・人材育成に関する取り組むべきマネジメント上の課題について、達成状況を振り返ることができる具体的な目標を1つ以上設定することとしている。

なお、人事評価における業績評価の目標設定時には、評価者と被評価者が意見交換等を行い、認識を共有することとしており、参議院特定事業主行動計画において、各評価者は、仕事と生活の調和の推進に資するような効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けて採られた行動について、人事評価において適切に評価を行うこととしている。

**【参考】『妊娠、出産、育児に関する制度一覧』（問 28 関連）**

- ・**男**女育児休業
  - … 子を養育するため、子が3歳に達するまでの期間、休業することを認める制度
- ・**男**女育児短時間勤務
  - … 未就学児を養育するため、通常より短い勤務時間で勤務することを認める制度
- ・**男**女育児時間
  - … 未就学児を養育するため、1日2時間まで勤務しないことを認める制度
- ・**男**女保育時間
  - … 1歳未満の子の授乳等を行う場合に30分以内の期間勤務しないこと（1日2回まで）を認める制度
- ・**男**女子の看護休暇
  - … 未就学児を看護するための休暇（年5日（子が2人の場合は10日））
- ・**男**女早出遅出勤務
  - … 未就学児の養育、小学生の放課後児童クラブ等への送迎のため、勤務時間帯を変更することを認める制度

- ・ ㊤㊦深夜勤務の制限
  - … 未就学児を養育する職員の深夜（午後 10 時～午前 5 時）の勤務を制限する制度
- ・ ㊤㊦超過勤務の免除
  - … 3 歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度
- ・ ㊤㊦超過勤務の制限
  - … 未就学児を養育する職員の超過勤務を月 24 時間以内かつ年 150 時間以内に制限する制度
- ・ ㊤㊦休憩時間の短縮
  - … 未就学児の養育、小学生の自宅以外の場所への送迎を行う職員又は通勤緩和が必要であると認められる妊娠中の職員に、休憩時間を短縮することを認める制度
- ・ ㊦通勤緩和
  - … 妊娠中の職員が交通機関の混雑を避けるため始業又は終業時に 1 日 1 時間まで勤務しないことを認める制度
- ・ ㊦産前休暇
  - … 産前 6 週間前（多胎妊娠の場合 14 週間前）から出産の日までの休暇
- ・ ㊦産後休暇
  - … 出産の翌日から 8 週間を経過する日までの休暇
- ・ ㊤配偶者出産休暇
  - … 妻の出産に伴う入退院の付添い等を行うための休暇（2 日）
- ・ ㊤育児参加のための休暇
  - … 妻の産前 6 週間前の日から産後 1 年を経過する日までの期間に、未就学児を養育するための休暇（5 日）
- ・ ㊦健康診査及び保健指導のための職務専念義務免除
  - … 妊産婦である職員が健康診査及び保健指導の受診のために勤務しないことを認める制度
- ・ ㊦休息、補食のための職務専念義務免除
  - … 妊娠中の職員が母体又は胎児の健康保持のため、適宜休息し、又は補食するために勤務しないことを認める制度
- ・ ㊤㊦出生サポート休暇
  - … 不妊治療に係る通院等のための休暇（年 5 日（体外受精等に係る通院等の場合は 10 日））