

I P Uジェンダー自己評価
「議会のジェンダー配慮への評価に関する
アンケート調査」報告書

令和5年6月
参議院事務局

目 次

第 1 調査の概要	1
1 議員アンケート	1
2 会派アンケート	1
3 アンケート調査の実施に至る背景・経緯	1
4 アンケートに使用されているジェンダーに関する用語の説明等 (主なもの)	3
第 2 調査結果	5
1 議員アンケートの結果	5
質問 1 - 女性の数及び役職	5
質問 2 - 法政策と法的枠組み	31
質問 3 - ジェンダー平等の主流化	51
質問 4 - 議会の文化、環境及び方針	63
質問 5 - 男性との責任の共有	116
質問 6 - 政党	139
全般	145
2 会派アンケートの結果	155
質問 6 - 会派 (政党)	155
3 事務局担当項目の回答結果	175
質問 1 - 女性の数及び役職	175
質問 2 - 法政策と法的枠組み	180
質問 3 - ジェンダー平等の主流化	181
質問 4 - 議会の文化、環境及び方針	182
質問 5 - 男性との責任の共有	185
質問 7 - 議会スタッフ	186

第3 アンケート調査の関連資料	194
1 国会等における女性議員の比率	194
2 女性が参議院内の要職に就いている数及びその割合	195
3 委員会・調査会・審査会別の男女双方の数	195
4 ジェンダー平等関連法（過去5年間に成立した主なもの）	196
5 男女共同参画社会基本法等の概要	199
◎ 男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）	199
◎ 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年法律第28号）	203
6 ジェンダー平等関係の国際規範・基準（主なもの）	207
◎ 女子差別撤廃条約	207
◎ 第4回世界女性会議 北京宣言（1995（平成7）年9月）	218
◎ 第4回世界女性会議 行動綱領（1995（平成7）年9月）抄	222
7 ジェンダー平等に関する国内行動計画（主なもの）	229
◎ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）抄	229
◎ 女性活躍・男女共同参画の重点方針2022（令和4年6月3日）抄	237
第4 アンケート調査票	240
1 議員アンケート	240
2 会派アンケート	251

参 考 資 料

資料 1 女性の地位向上に関する国際的な取組・経緯	257
資料 2 ジェンダー・ギャップ指数について	261
資料 3 諸外国の例	263
1 女性議員選出につきクオータ制等の特別措置を行う諸外国の例	263
2 諸外国議会における出産育児を理由とする欠席時の表決権行使	277
資料 4 IPU「議会のジェンダー配慮への評価」自己評価ツールキット	285
1 IPU「議会のジェンダー配慮への評価」自己評価ツールキット(仮訳)	285
2 IPU(列国議会同盟)の概要	323

第1 調査の概要

1 議員アンケート

- ・調査実施期間 : 令和5年5月10日～5月31日¹
- ・調査方法 : エクセル形式の調査票をメール添付にて配付
- ・調査対象議員数 : 参議院議員 248名 (男性 182名、女性 66名)
- ・有効回答数 : 215名 (回答率 86.7%)

2 会派アンケート

- ・調査実施期間 : 令和5年5月10日～5月31日
- ・調査方法 : エクセル形式の調査票をメール添付にて配付
- ・調査対象 : 参議院の各会派 (自由民主党、立憲民主・社民、公明党、日本維新の会、国民民主党・新緑風会、日本共産党、れいわ新選組、沖縄の風、政治家女子 48党)
- ・有効回答数 : 9会派 (回答率 100%)

3 アンケート調査の実施に至る背景・経緯

列国議会同盟 (IPU) は、主権国家等の議会の代表を結集する国際機関として、平和と諸国民間の協力及び代議制諸制度の確立のために行動することを目的として活動し、年2回の定例会議を開催している。

平成24(2012)年10月、カナダで開催された第127回IPU会議において、「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」が全会一致で採択された (日本国会議員団も参加)。同計画は、議会におけるジェンダー配慮のための改革の着手と実施を掲げ、IPUが作成した自己評価ツールキット (※) を活用した評価の実施を提唱している。

こうした中、我が国においては、超党派議員による「政治分野における女性の参画と活躍を推進する議員連盟」が平成27(2015)年2月に発足するとともに、平成30(2018)年5月には、議員立法により、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立した (平成30年法律第28号) (令和3(2021)年6月一部改正)。

国は、同法第6条に基づき、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、「実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供」を行うものとされている。平成31(2019)年3月には、有識者による「諸外国における政治分野への女性の参画に関する調査研究」の報告書が、内閣府から公

¹ なお、令和5年6月1日提出分まで受付を行った。

表された。同報告書では、「ジェンダー視点に立って議会規則・慣行を総点検するためには、イギリス議会にならい I P U 監査を実施することを検討すべき」との意見が総括として示されている。

衆議院においては、上記の超党派議員連盟から議長への申入れを受け、令和 4（2022）年 3 月の議院運営委員会理事会において、I P U の自己評価ツールキットを活用したアンケート実施について合意し、同年 6 月にその結果の報告が取りまとめられた。

参議院においては、同超党派議員連盟の参議院有志から議長・副議長に対し、衆議院と同様にアンケートを実施することが要請され、令和 5（2023）年 4 月 19 日の議院運営委員会理事会において、その実施が合意された。その後、同年 5 月 10 日の同理事会において、実施要領等が決定され、同日、全参議院議員、全会派（自由民主党、立憲民主・社民、公明党、日本維新の会、国民民主党・新緑風会、日本共産党、れいわ新選組、沖縄の風、政治家女子 48 党）にエクセル形式の調査票がメール送付された。

（※） I P U 「自己評価ツールキット」

- ・平成 28（2016）年、I P U 事務局において「自己評価ツールキット」を作成、オンライン上に公開。各国議会は、「自己評価ツールキット」を参考とし、主体的に議会のジェンダー配慮の自己評価を行い、具体的な提言へと繋げることが期待されている。
- ・平成 28（2016）年のツールキット公開以来、これまでに 8 か国（英国、コロンビア、ジョージア、ケニア、ナミビア、セルビア、シエラレオネ、タンザニア）が「自己評価ツールキット」を利用し自己評価を行っていることを確認している。
- ・上記 8 か国のうち、コロンビアとジョージアは、自己評価の一環として、議員に対するアンケート調査を実施した。

4 アンケートに使用されているジェンダーに関する用語の説明等（主なもの）

用 語	解 説
ジェンダー	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p>
固定的な性別役割分担意識	<p>男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。</p>
クォータ制（割当制）	<p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション（※1））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。</p>
ジェンダー主流化	<p>あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと。</p> <p>IPU ジェンダー自己評価の質問項目における記載 「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。」</p>

ジェンダー予算	政策策定、予算編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画を促進するようにしていくこと。男女共同参画社会の形成に影響を与え得る全ての施策が対象となり得る。「ジェンダー予算」に定まった手法は確立されておらず、各国で多様な取組が行われている。
ジェンダーに配慮した議会 (※2)	その組織構造、運営、方式、業務において男女双方のニーズと利益にかなう議会。ジェンダーに配慮した議会は、女性の完全参加を妨げる障壁を取り除き、社会全般の手本となる事例又は模範を示す。
ジェンダーに配慮した予算 編成(※2)	経済政策の策定におけるジェンダー主流化を図り、予算編成プロセス全体の変革をもたらそうとするもの。ジェンダーに配慮した予算編成とは、単に女性関連支出の計上のみを指す言葉ではなく、予算配分とその執行が確実に男女双方のニーズに応えるものとなるよう、安全保障、健康、教育、公共事業等を含む予算全体をジェンダーという視点から分析することを意味する。

(※1) のポジティブ・アクションとは、一般的には、社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこととされている(内閣府男女共同参画局ウェブサイト)。

(※2) の用語は、「国連開発計画(UNDP)の Quick Entry Points to Women's Empowerment and Gender Equality in Democratic Governance Clusters(ニューヨーク、2007年)及びIPUの Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments(ジュネーブ、2008年)で引用されている国連ジェンダー問題担当事務総長特別顧問事務所(UN/OSAGI)、国連開発計画(UNDP)、国連教育科学文化機関(UNESCO)の定義」によるものである。

(出所) 第5次男女共同参画基本計画、「Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments」
(IPU(列国議会同盟)、2012年/日本語版=参議院事務局国際部国際会議課)

第2 調査結果

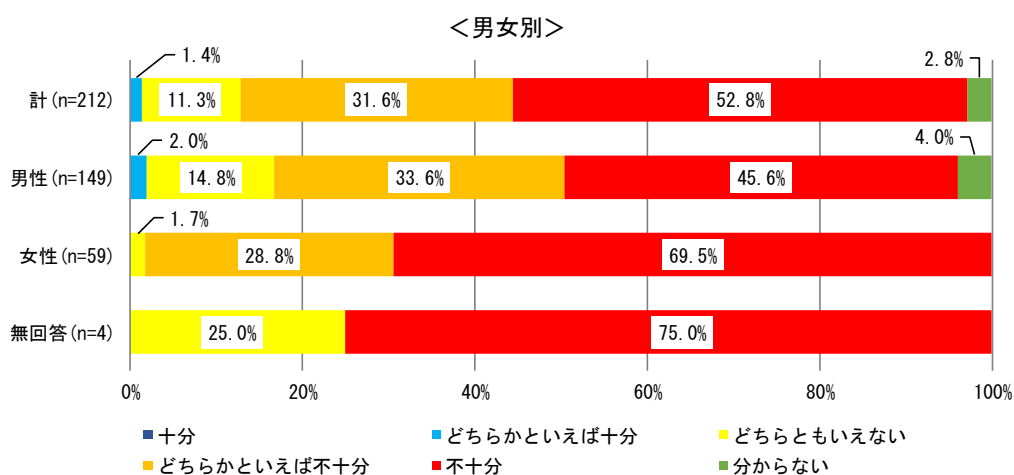
1 議員アンケートの結果

質問1－女性の数及び役職

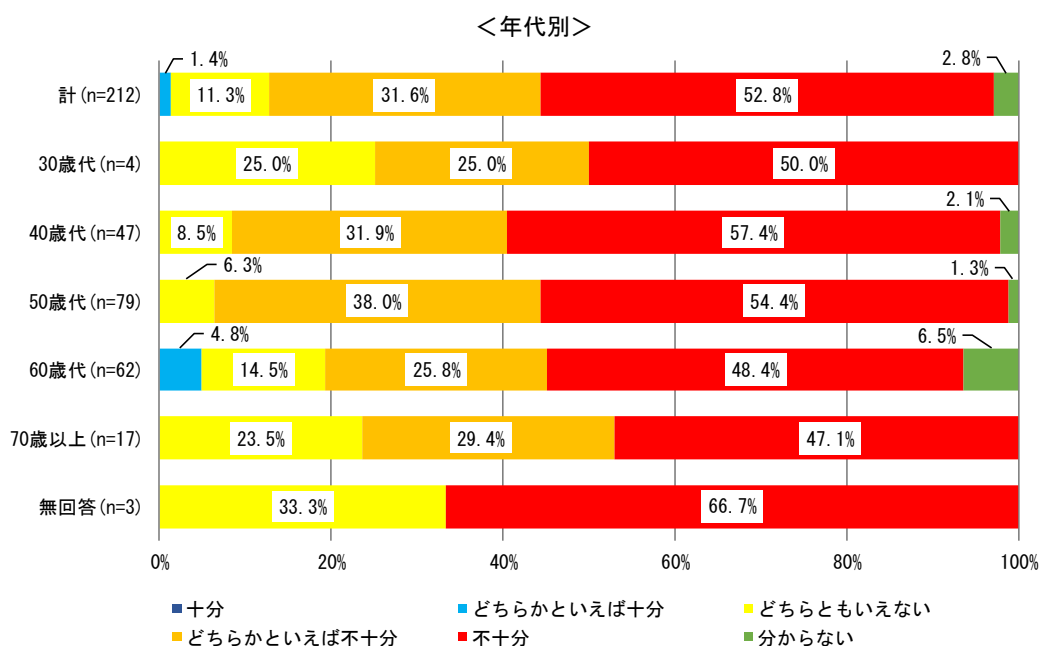
【議員アンケート問1】

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。

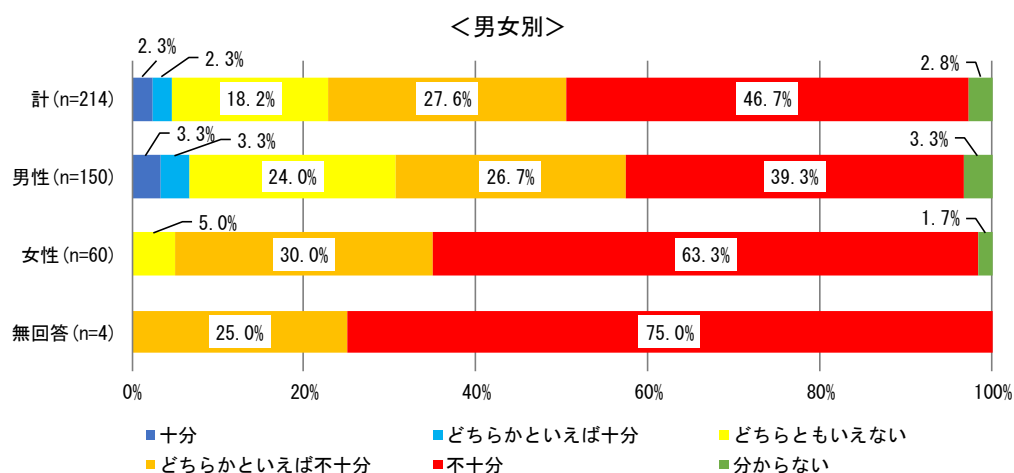
【議員アンケート問2】

(参考) 事務局：問2、問3

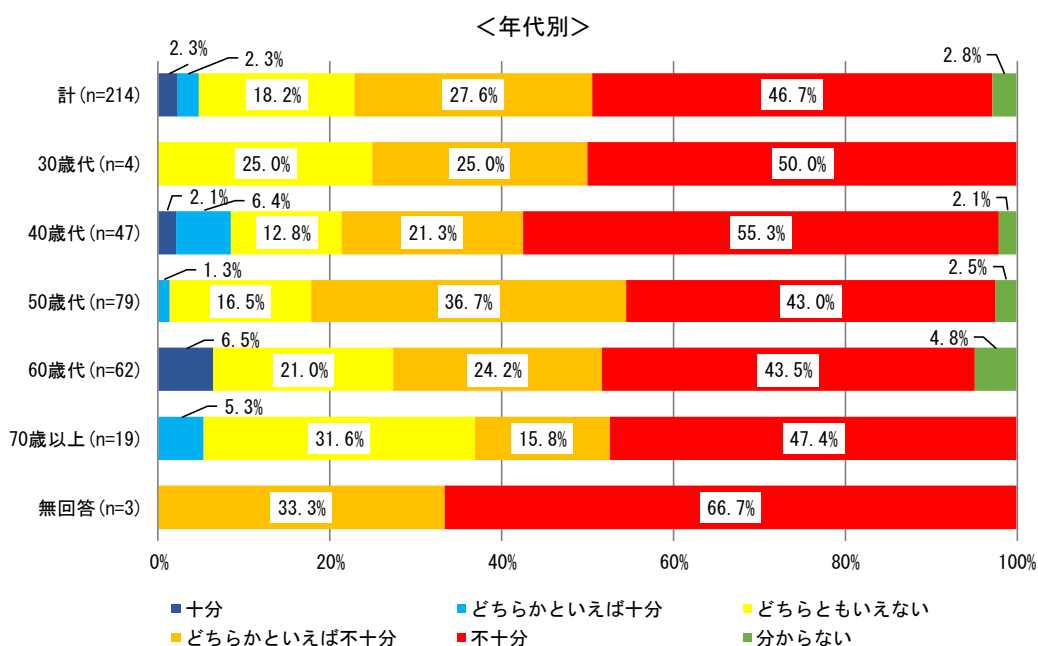
国会の要職に占める女性の割合は十分と考えますか。

《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

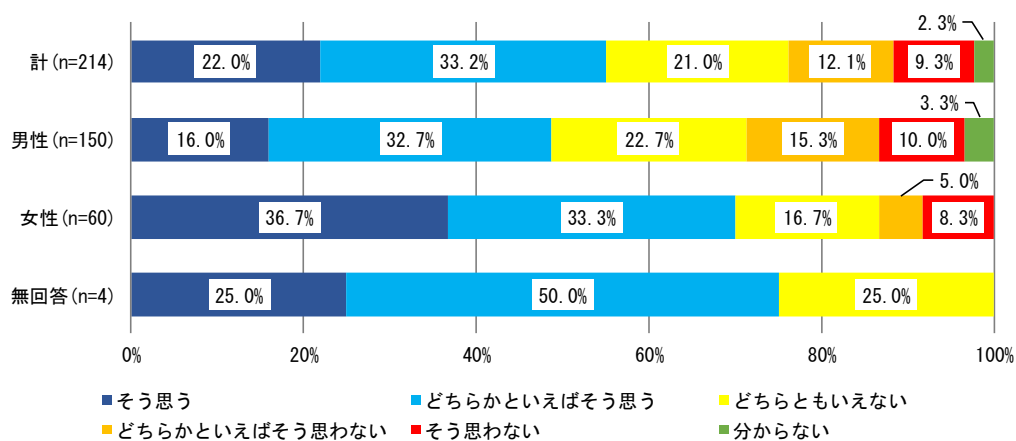


【議員アンケート問3】

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。

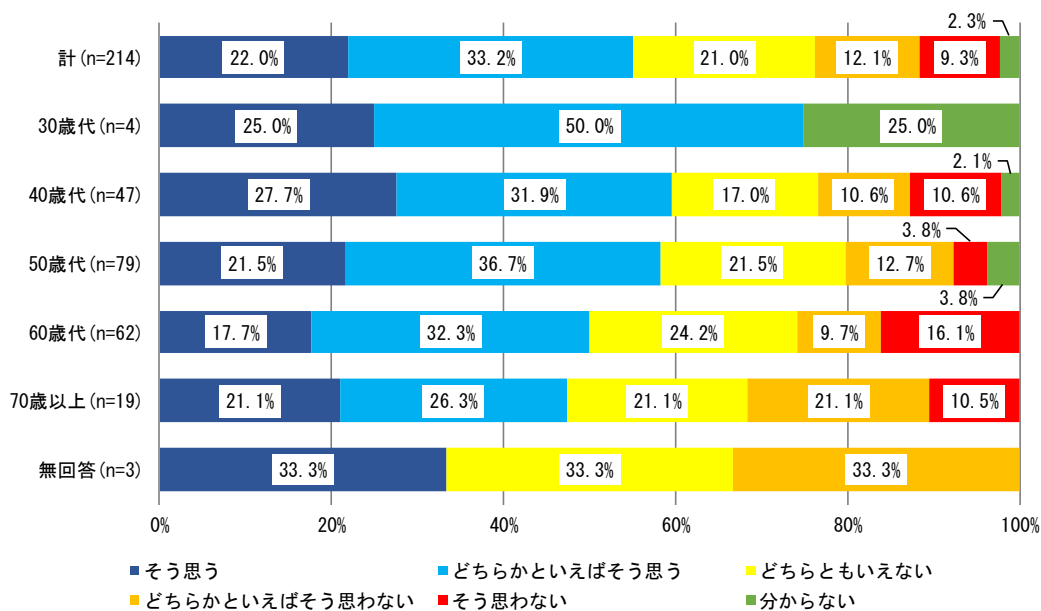
図表5

<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、女性が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ずる。
- 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かっ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考える。
- 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>

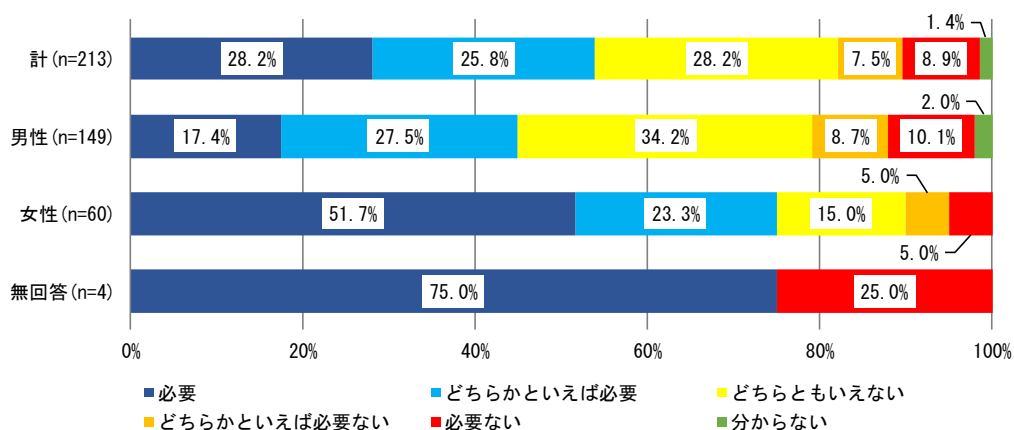
- 産休等による制約が認められると同時に、女性候補者に限定した追加の金銭的支援も認められるため
- 実際に増えているから。
- 参考資料が見れないので、調べないと詳しくはわからないが、不十分なながらもクォーター制の法律が制定されたり、一見、増えているようにも思えるから。

【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。

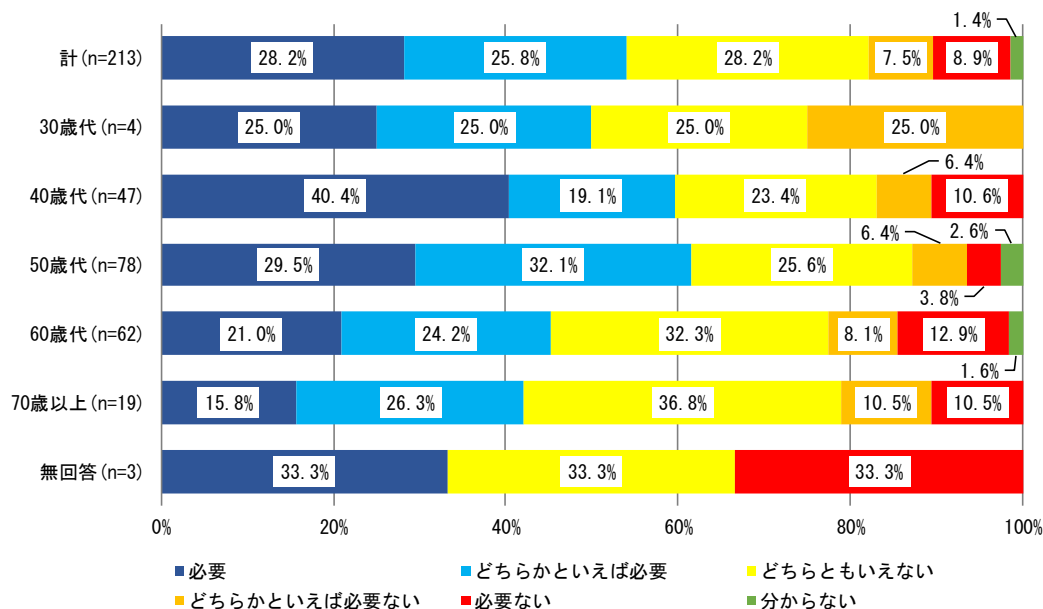
図表 7

<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>

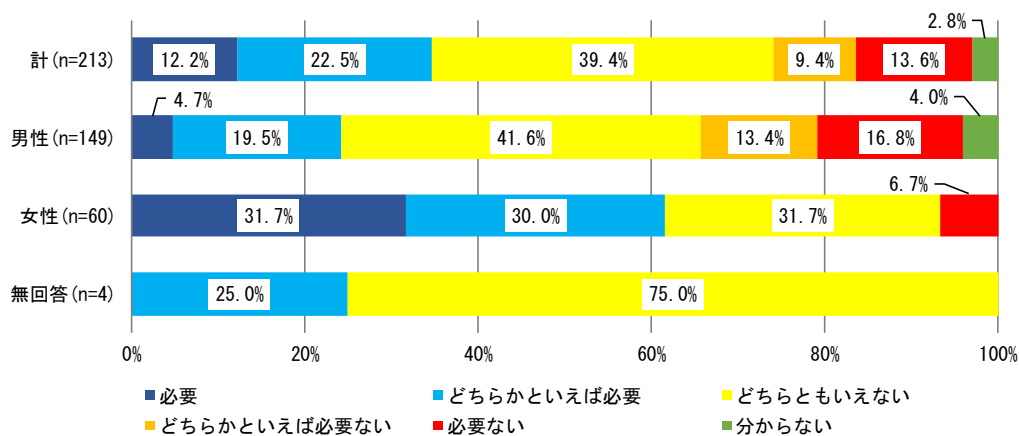
- なし

【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。

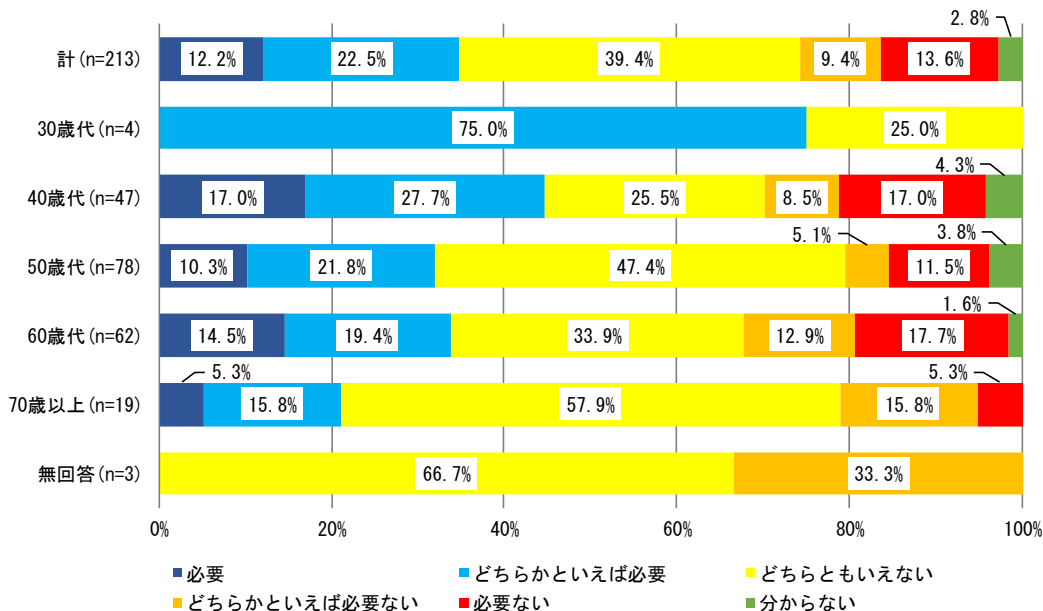
図表9

<男女別>



図表10

<年代別>



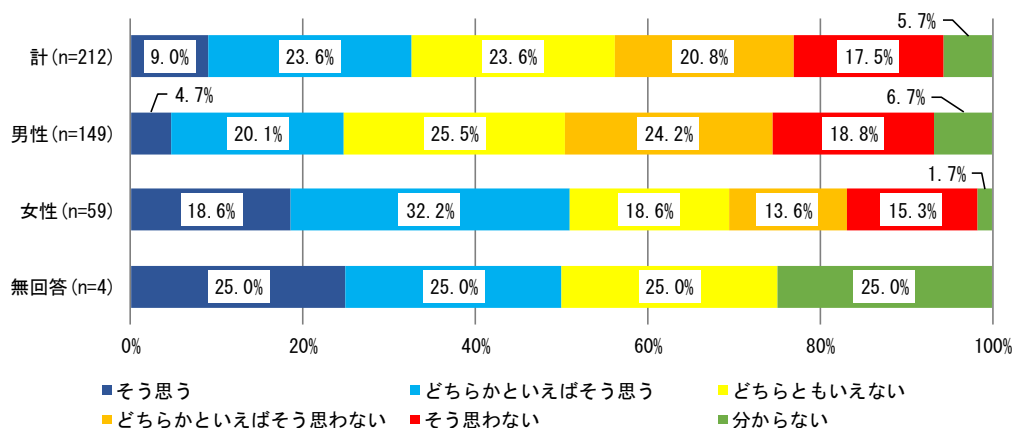
【議員アンケート問8】

(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。

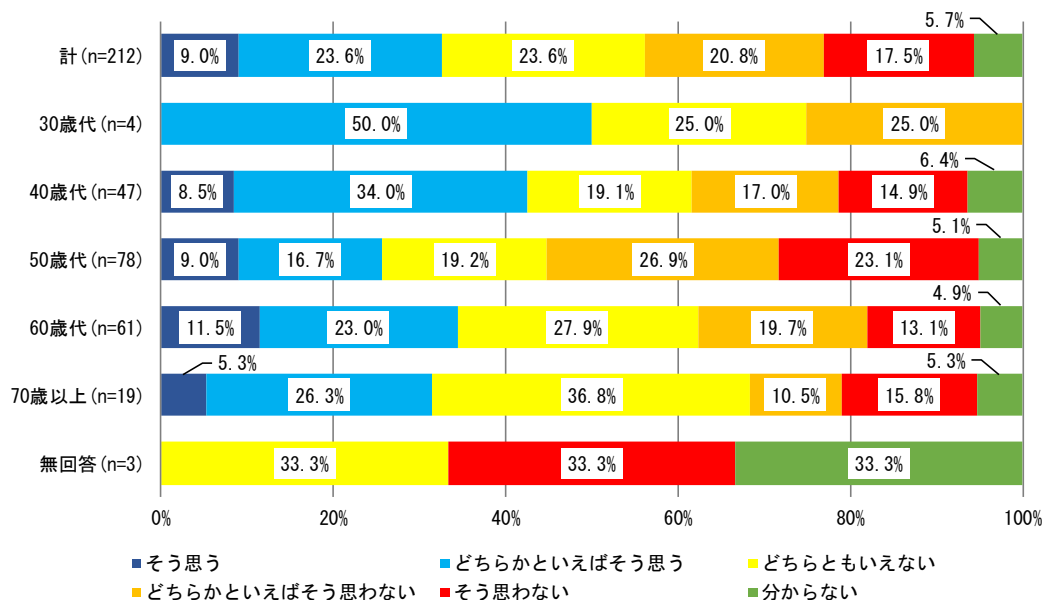
図表11

<男女別>



図表12

<年代別>

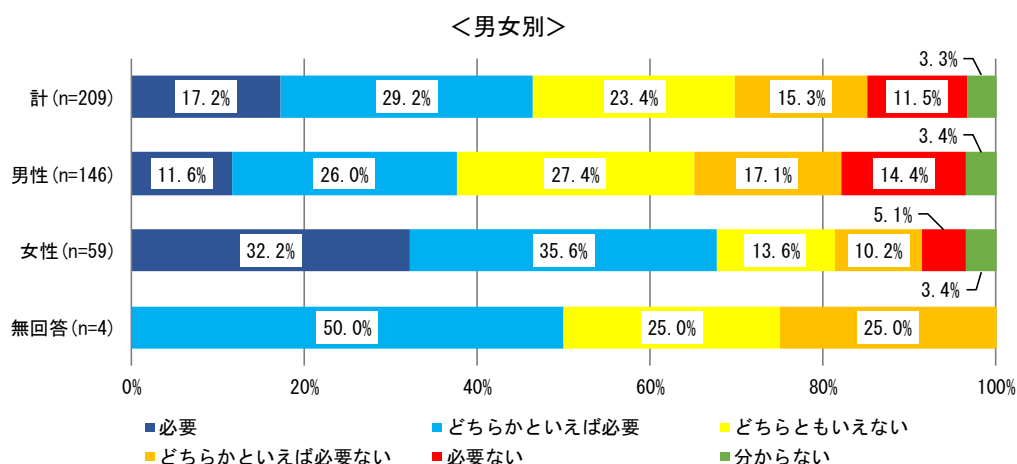


【議員アンケート問9】

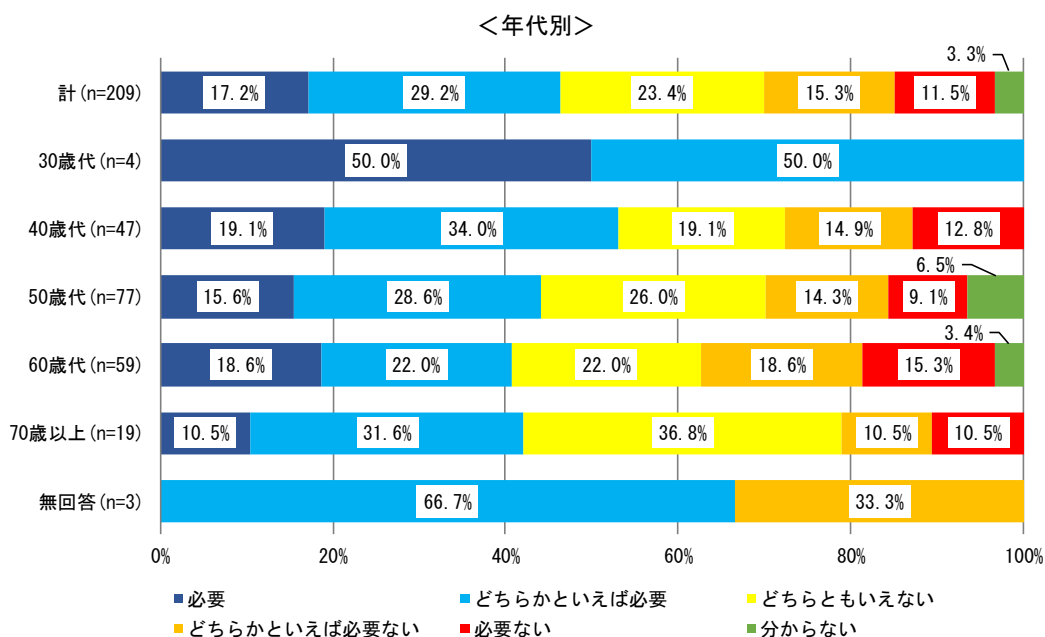
国会における女性議員数及び要職に就いている女性議員の数を監督し、定期的に国会に報告する義務を有する機関を設置することは必要だと思いますか。

《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

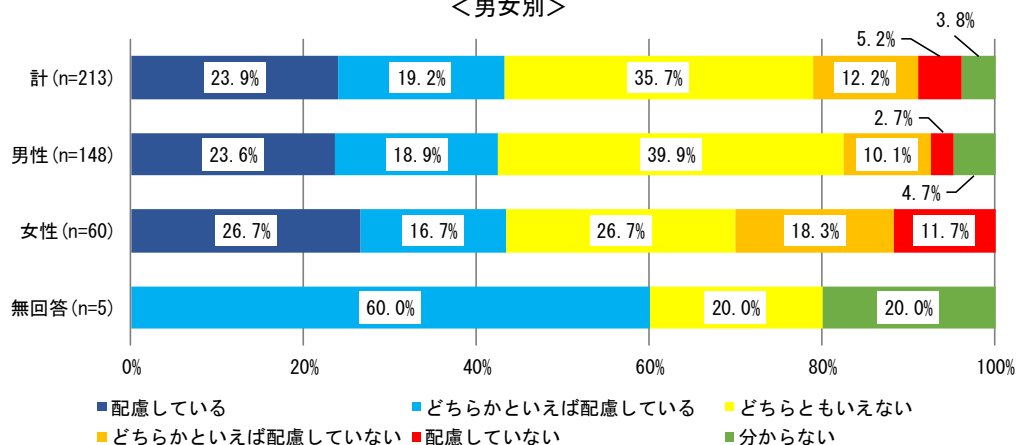
【議員アンケート問10】

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。》

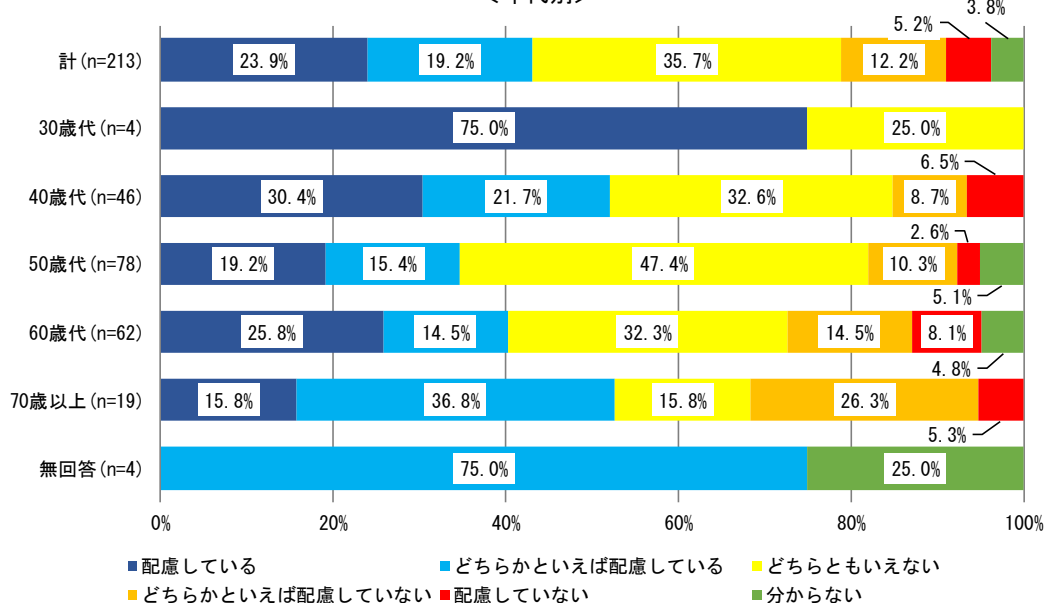
図表15

<男女別>



図表16

<年代別>



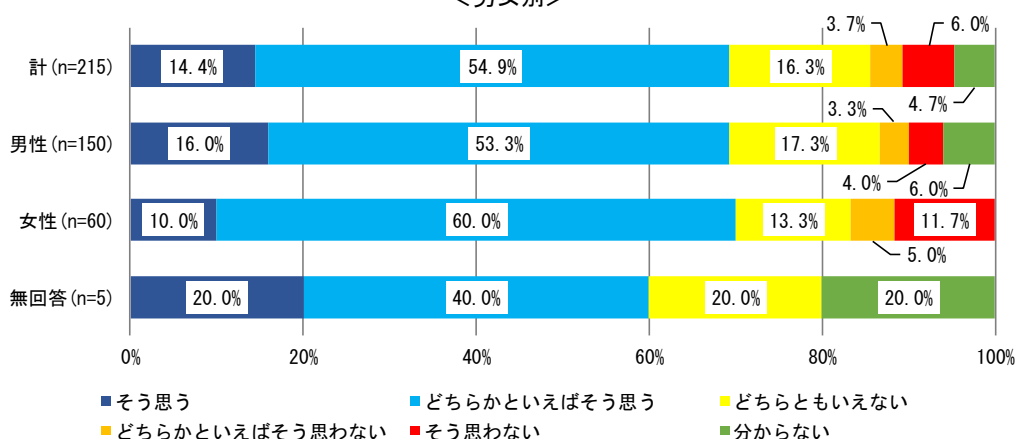
【議員アンケート問 11】

(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。

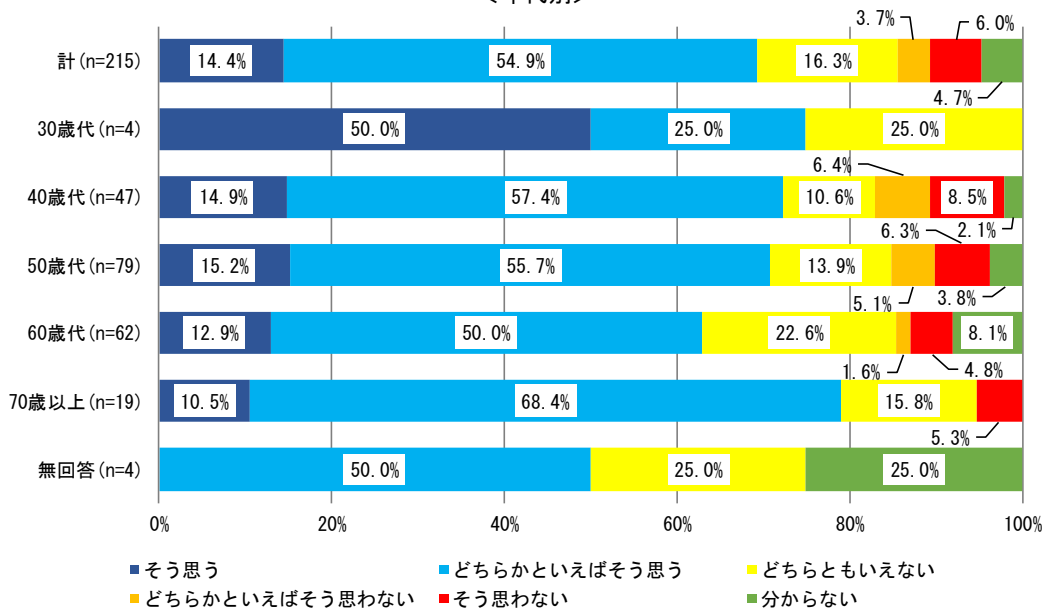
図表17

<男女別>



図表18

<年代別>

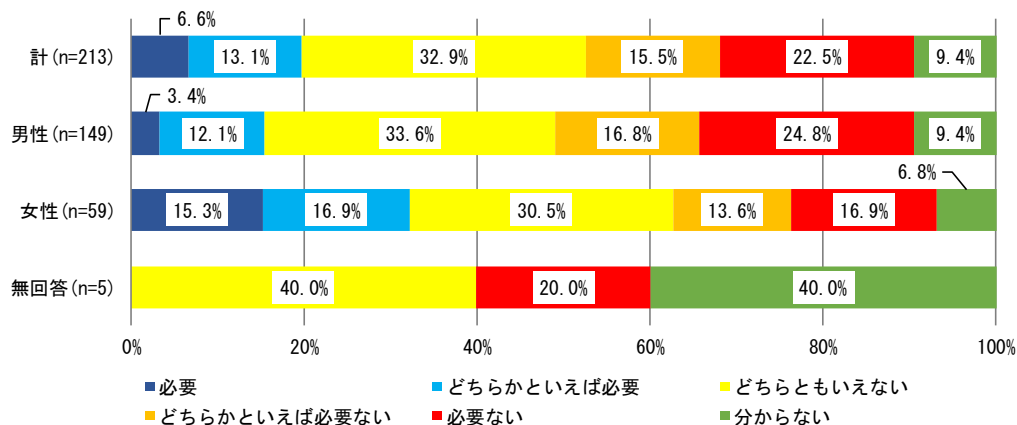


【議員アンケート問 12】

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。

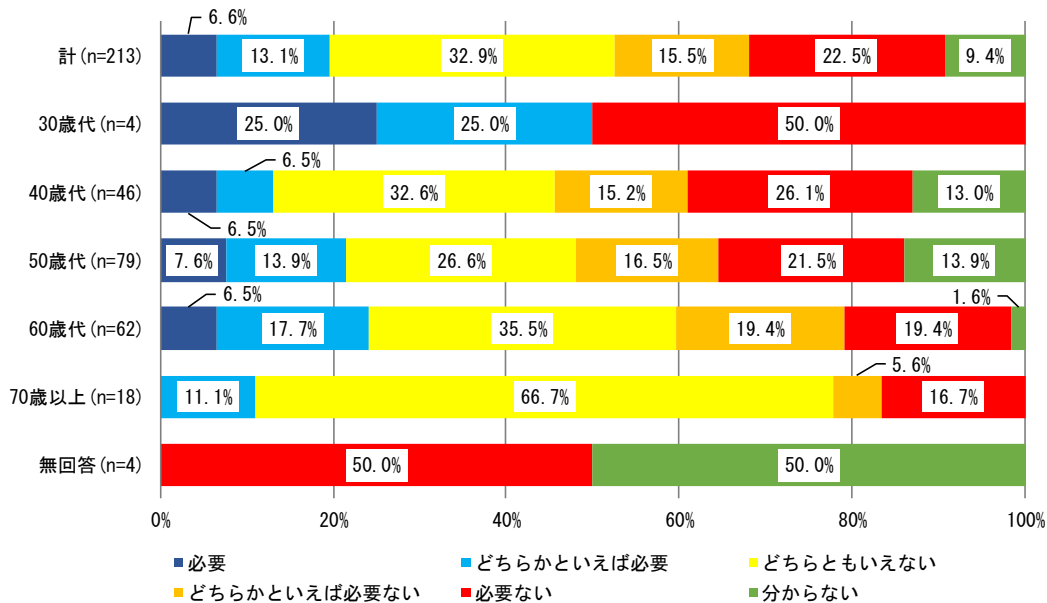
図表19

<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つ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るべき。
- 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考えるため。
- 意見を聞く機会が必要だが、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？するという意味が不明。
- 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】

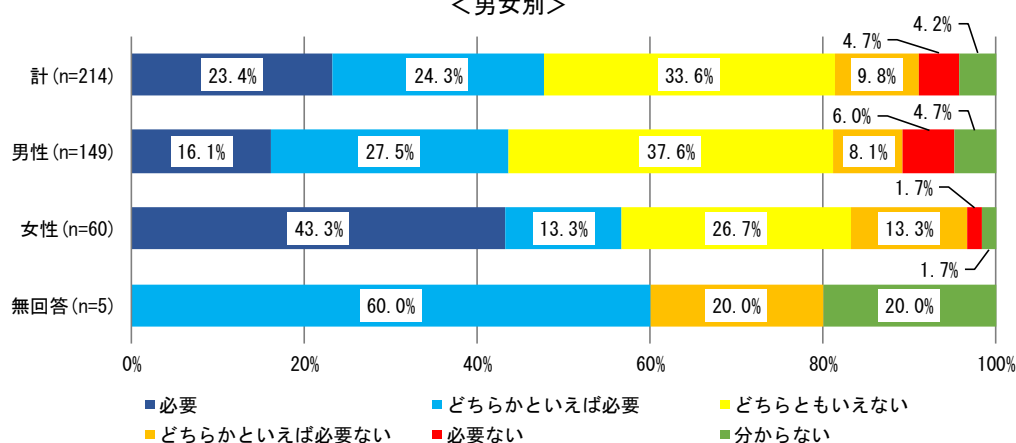
(参考) 事務局：問 8

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。》

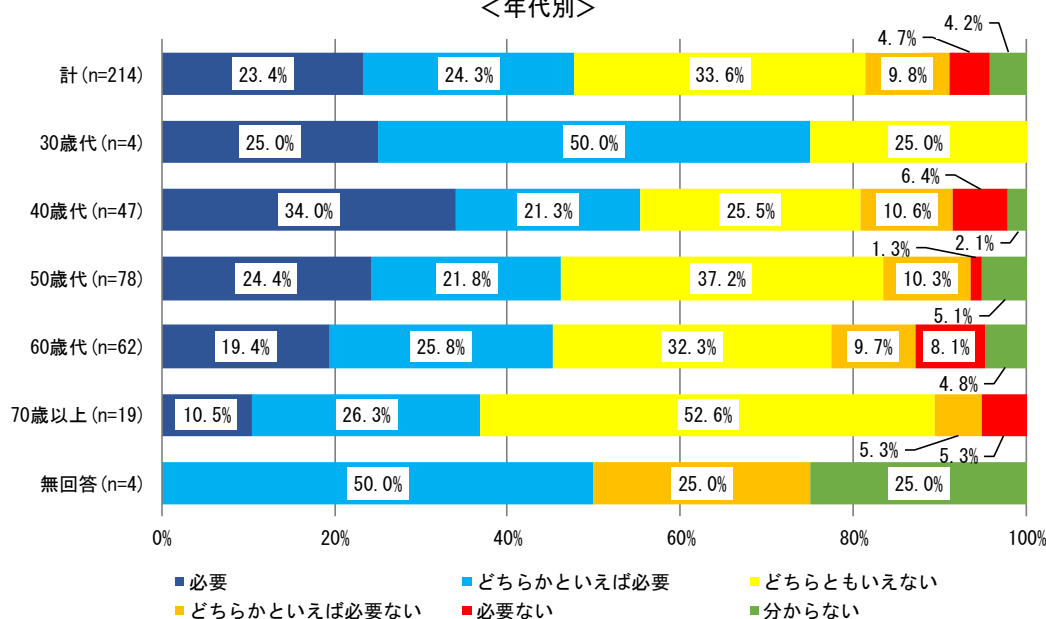
図表21

<男女別>



図表22

<年代別>

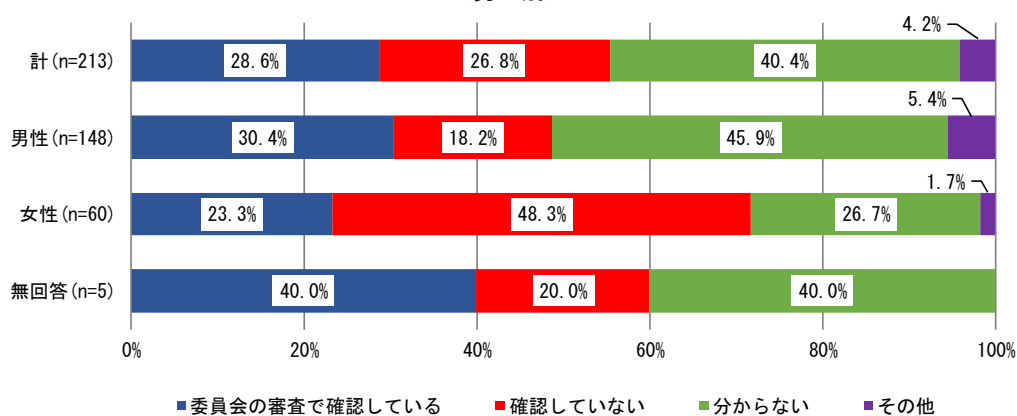


【議員アンケート問 15】

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。

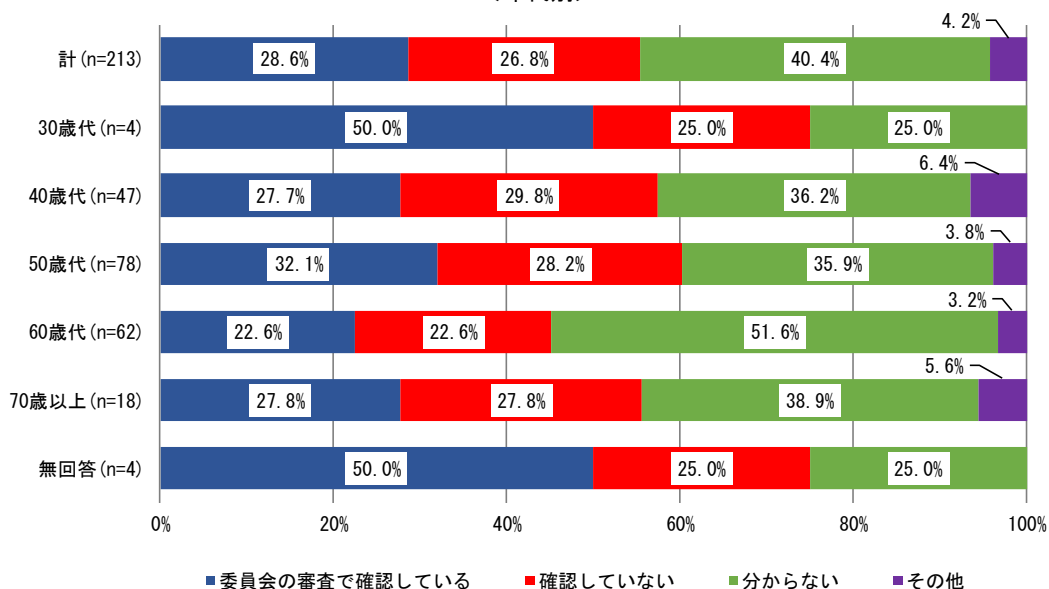
図表23

<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>

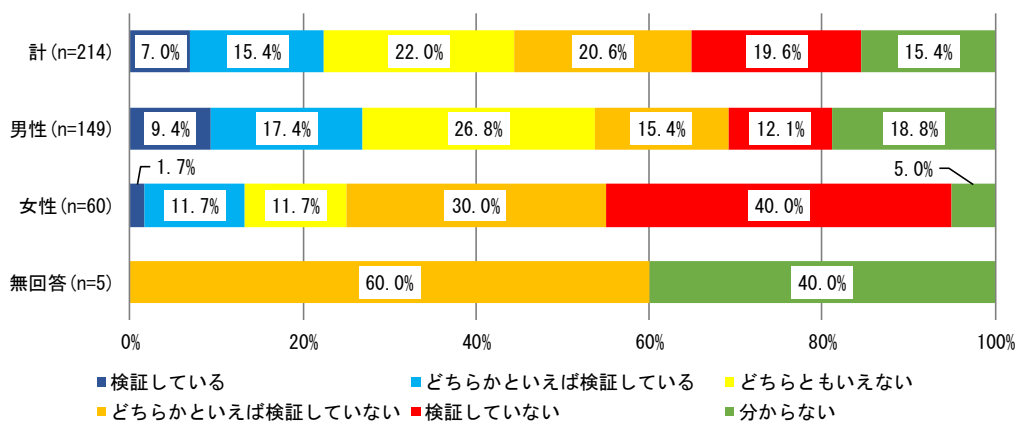
- 本来、委員会の審査において確認されるべきであるが、残念ながら、国会議員における女性議員割合が確保されていない状況下で、十分な確認が出来ていないのではないかと。
- 必要であれば自分で確認している。
- ジェンダー問題は、女性問題であるだけでなく、男性問題でもある。男性自身もこれまでの文化的な背景の中で、過剰に支配力や管理欲をたかめたがる傾向にあり、男性自身も自らのジェンダーのあり方に自覚的になり、男性ゆえに困っていることをもっともっと表にだして語る場が必要ではないか。その両方があるからこそ、両性の平等により近づくとおもいます。
- 個別のレク等を通じて。
- 閣法については、我が国が批准し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。

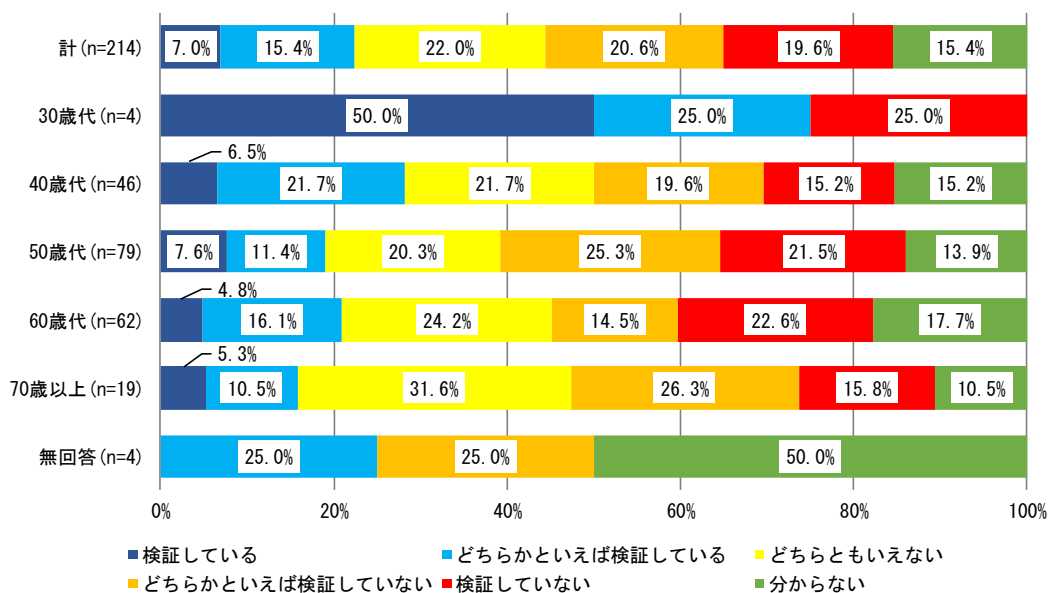
図表25

<男女別>



図表26

<年代別>

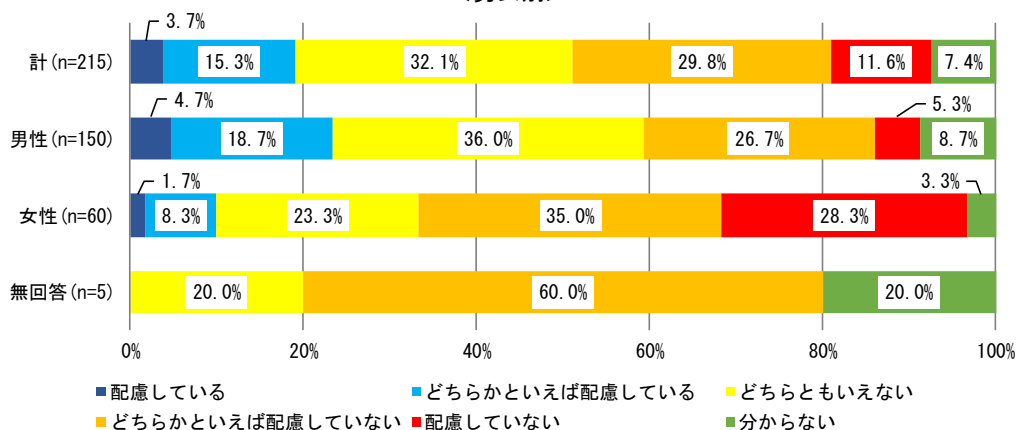


【議員アンケート問 18】

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。

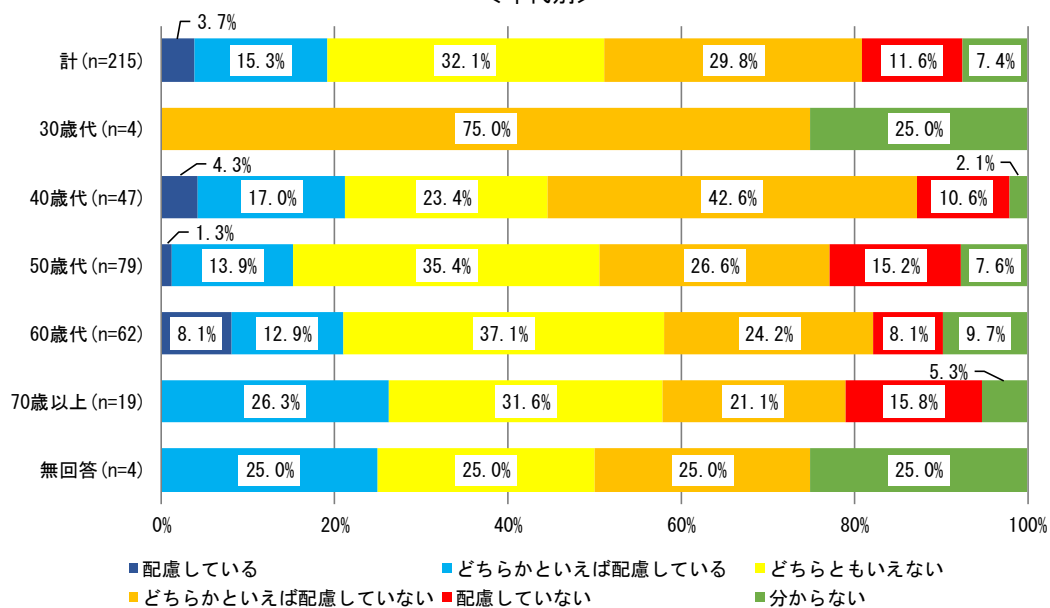
図表27

<男女別>



図表28

<年代別>

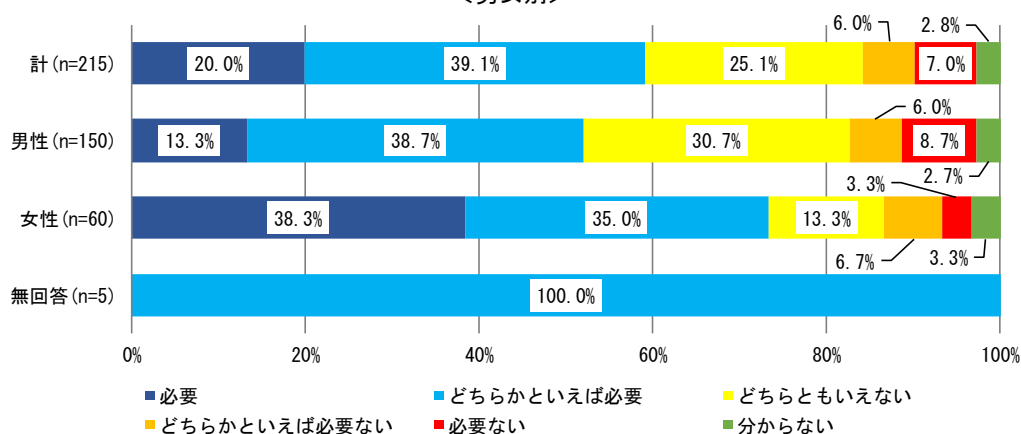


【議員アンケート問 19】

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。

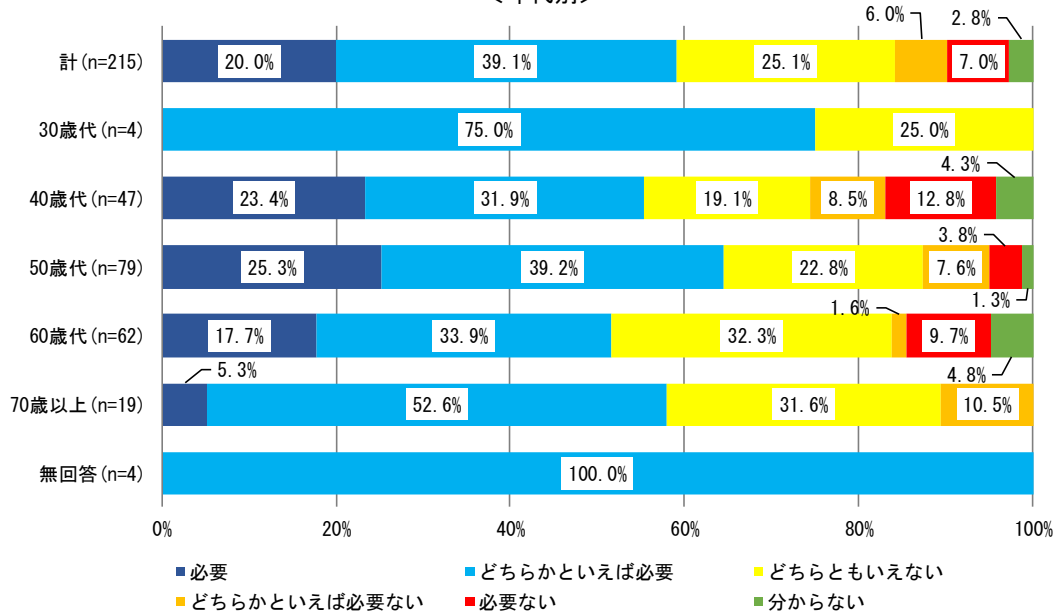
図表29

<男女別>



図表30

<年代別>

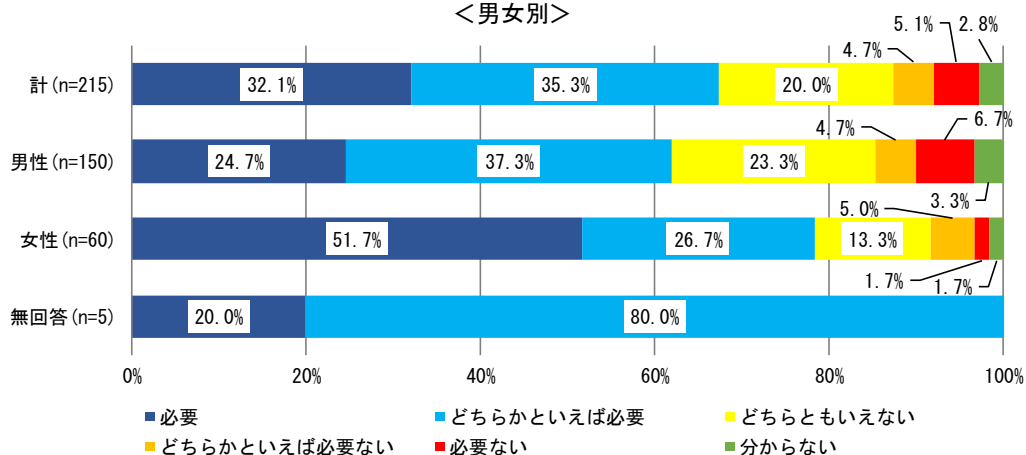


【議員アンケート問 20】

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。

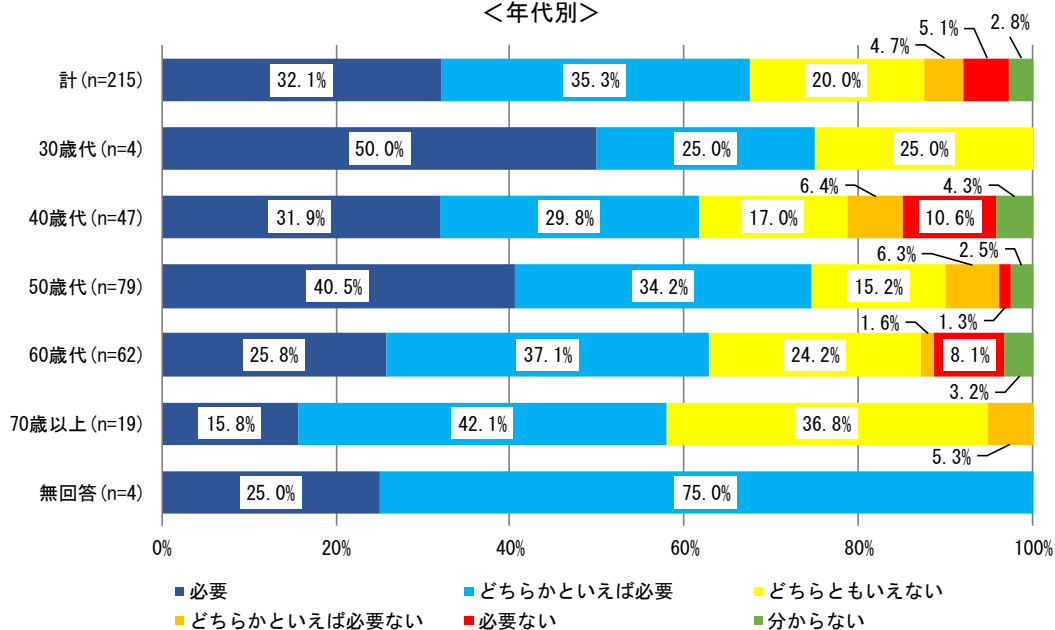
図表31

<男女別>



図表32

<年代別>

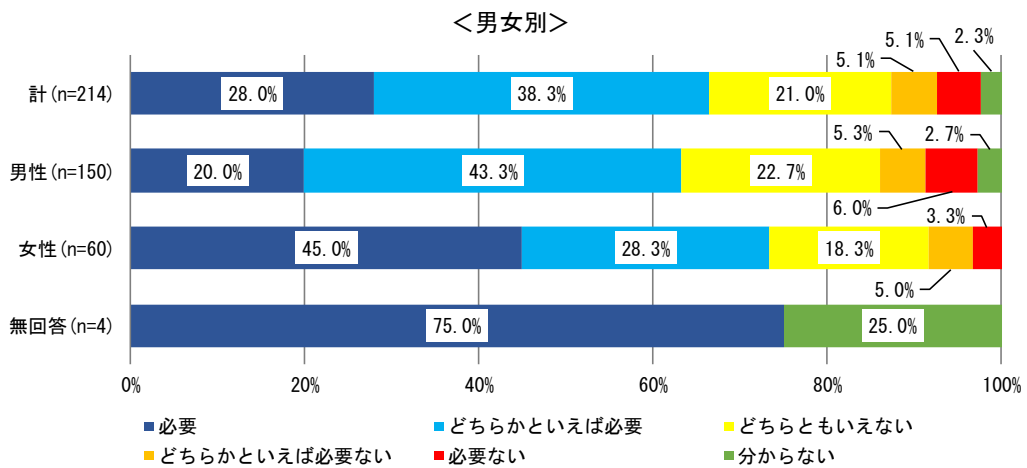


質問3－ジェンダー平等の主流化

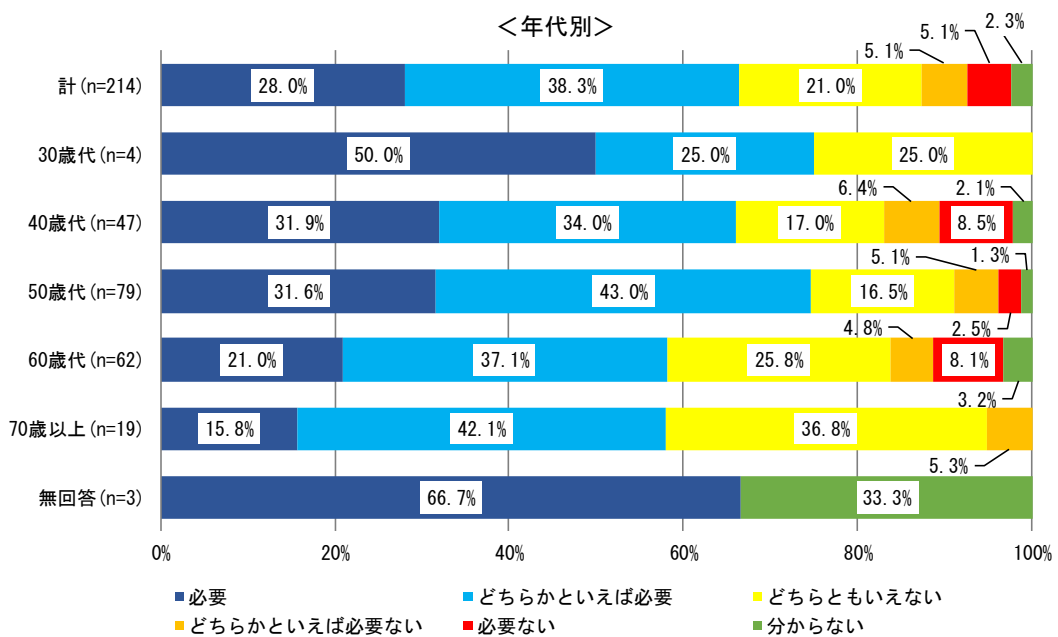
【議員アンケート問21】

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



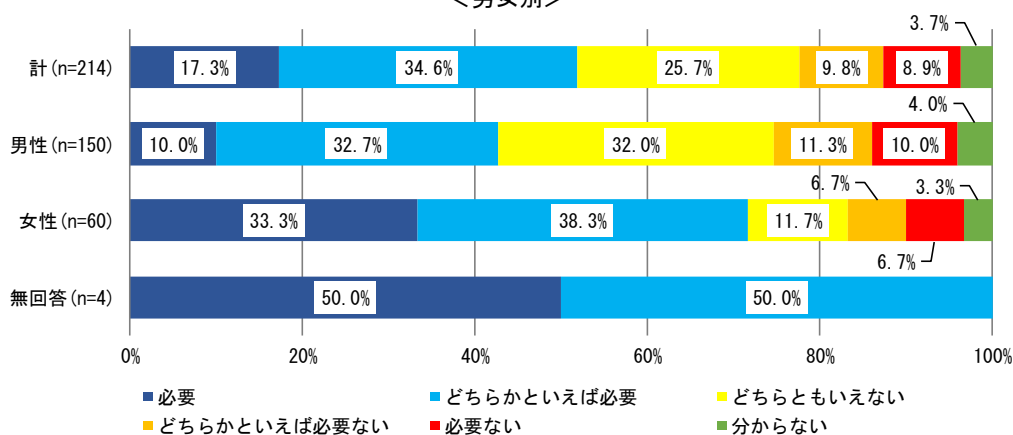
【議員アンケート問 22】

(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。

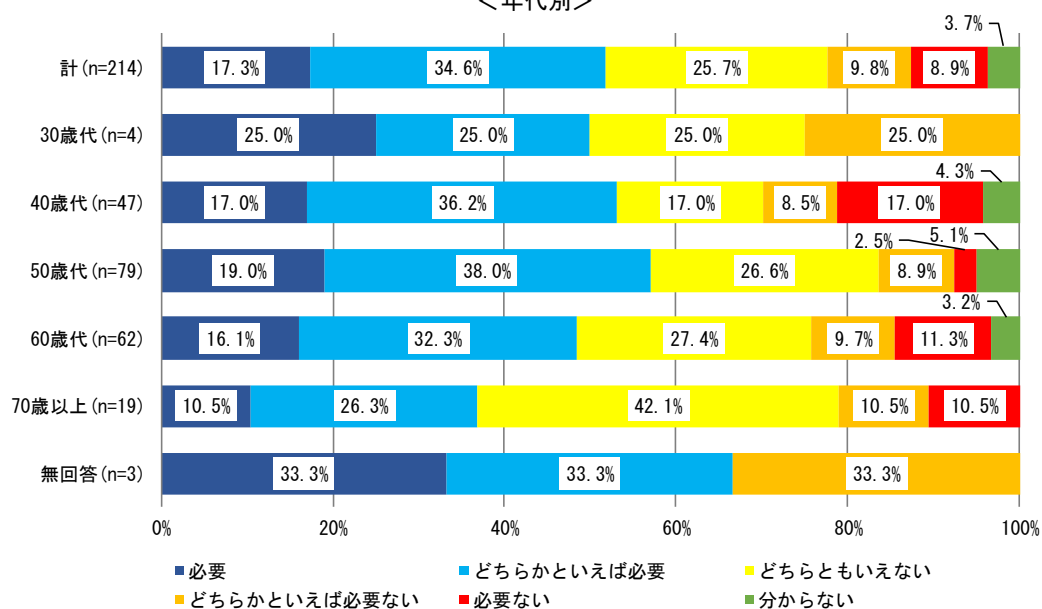
図表35

<男女別>



図表36

<年代別>

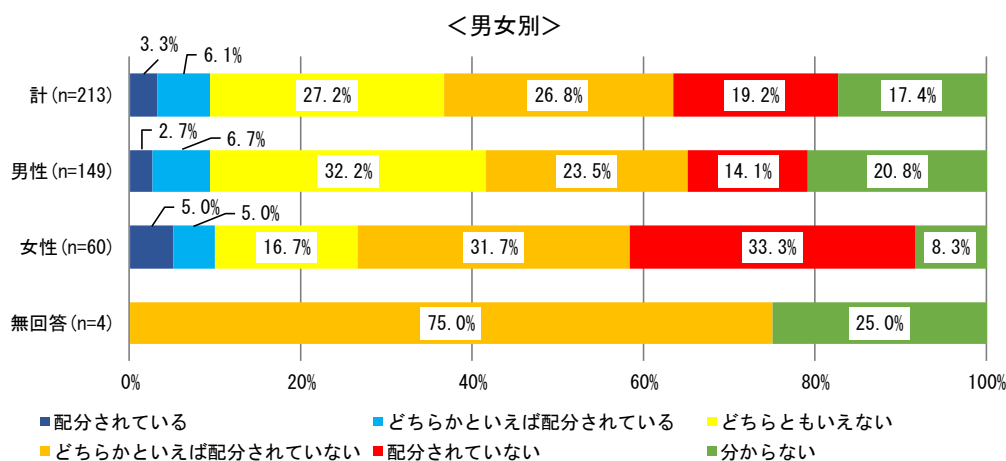


【議員アンケート問 23】

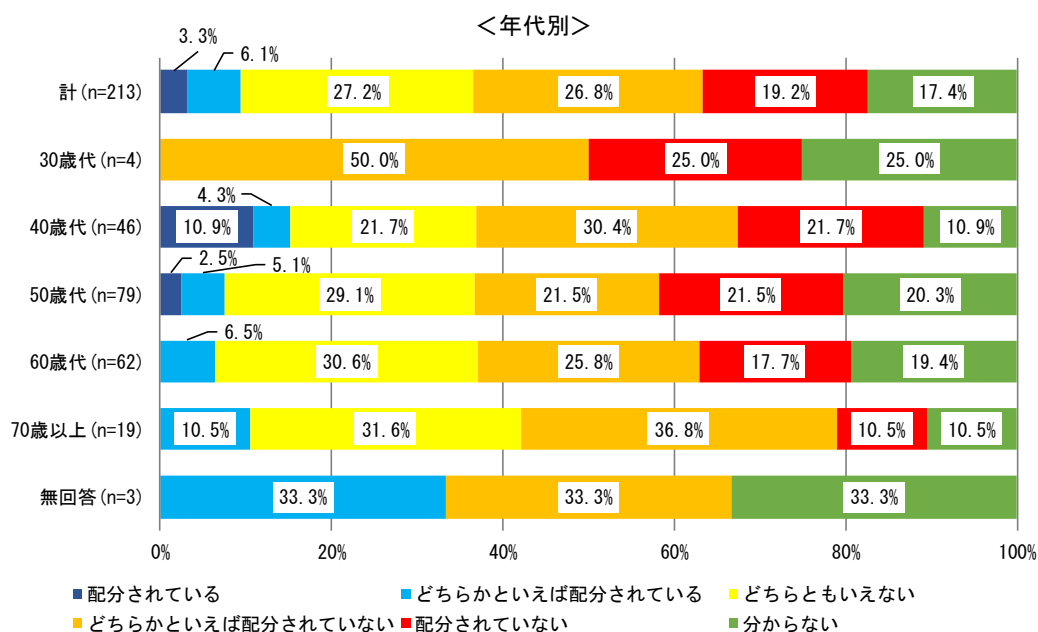
(参考) 事務局：問 10

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

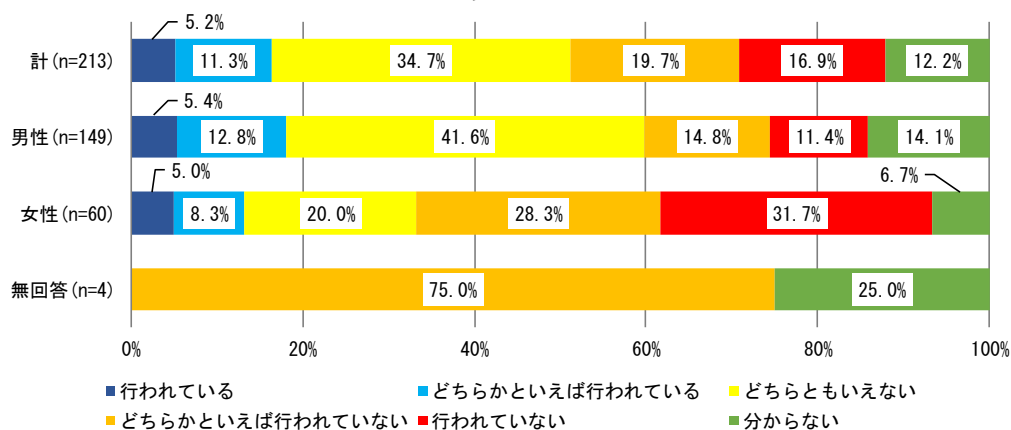


【議員アンケート問 24】

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。

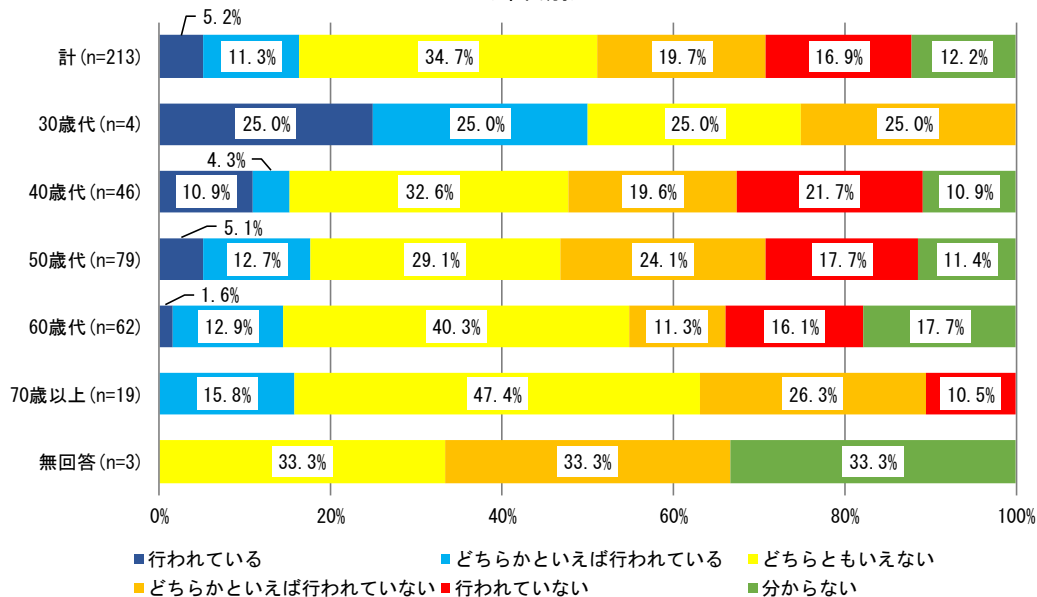
図表39

<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の精神に基づき、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されていること。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する。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

ジェンダ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。

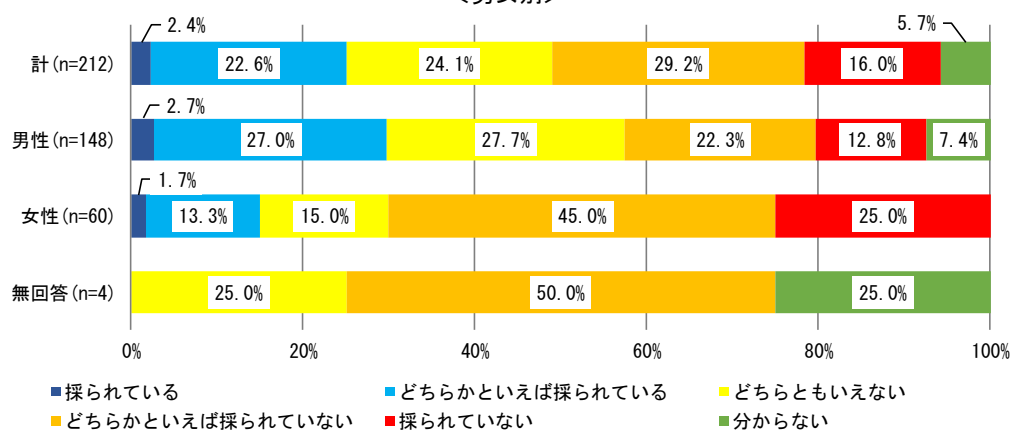
- 国会の現場は結果。結果の平等は必要ない。必要なのは機会の平等。考えるべきは国会に来る前の選挙の候補者選定段階のところ。
- 立法府として、国会（国会議員）は、社会の多様性、時代の変化に応じた広い視野・見識を持つ必要があり、国会に身を置くことが日常である者（国会議員等）の環境が、現実の社会と乖離があっては、現実的な政策立案、立法に支障をきたす恐れがあると考えます。
- （問 25 に同じ）（問 25 回答：構成要員に女性を増やし、半数にすることは必要。また、仕組みの中でジェンダー平等の視点からチェックする機関は必要。加えて政治風土については、国民の民意により今後急速に変わっていくものだと認識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

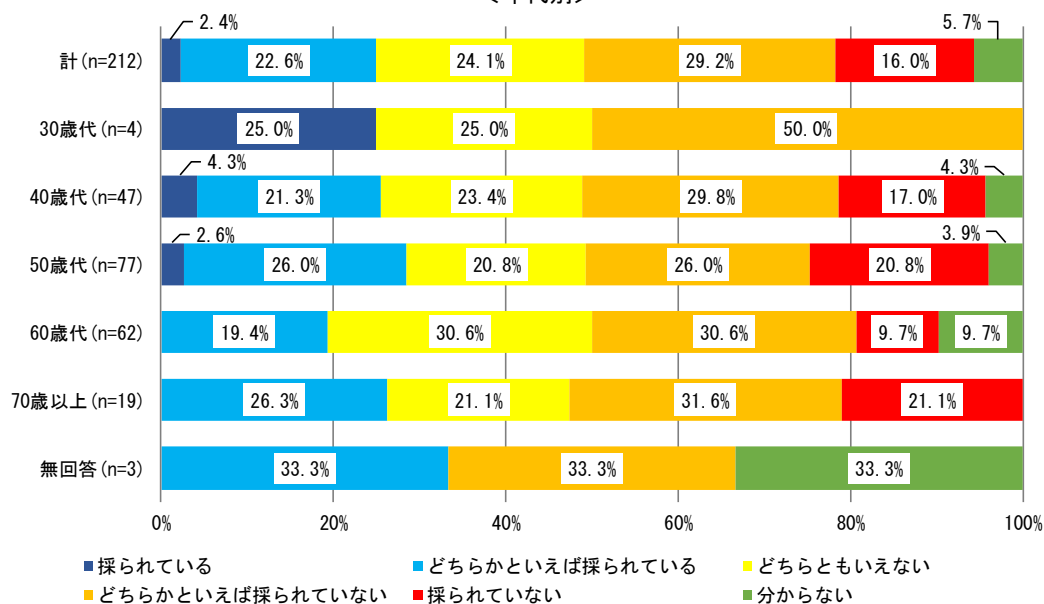
図表41

<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。
- 各会派のみならず、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、調査会などで各会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」「なぜそこまでする必要があるのか」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

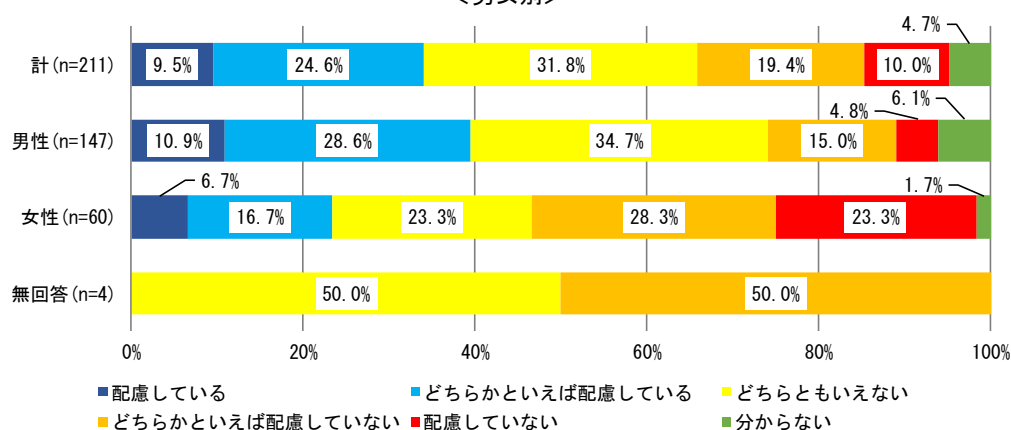
平等の視点は定着しないので、ルールの策定や組織の整備によって、議員の意識を着実に変えていく必要がある。))

【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。

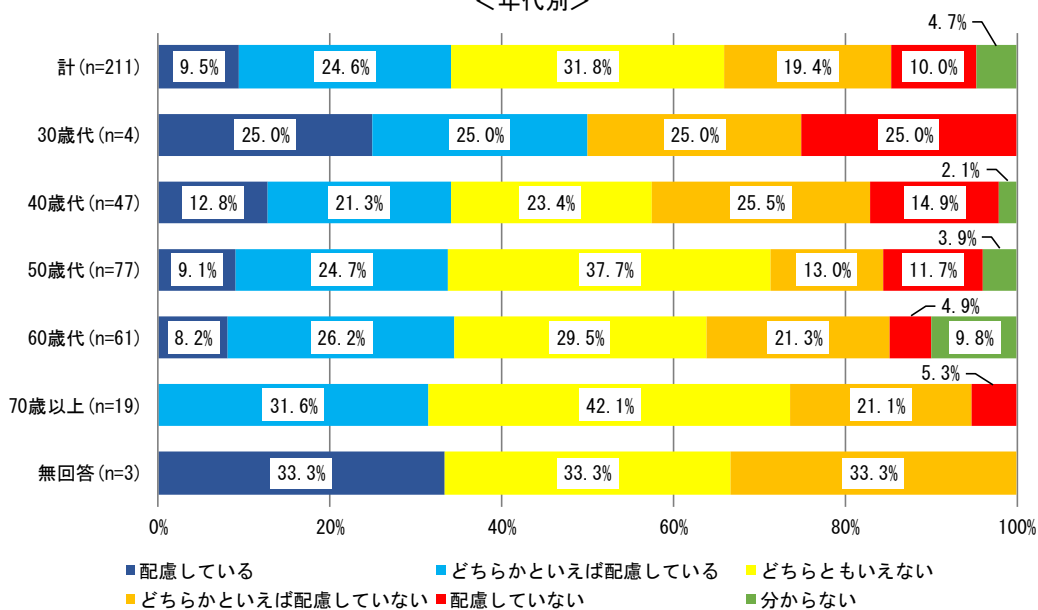
図表43

<男女別>



図表44

<年代別>

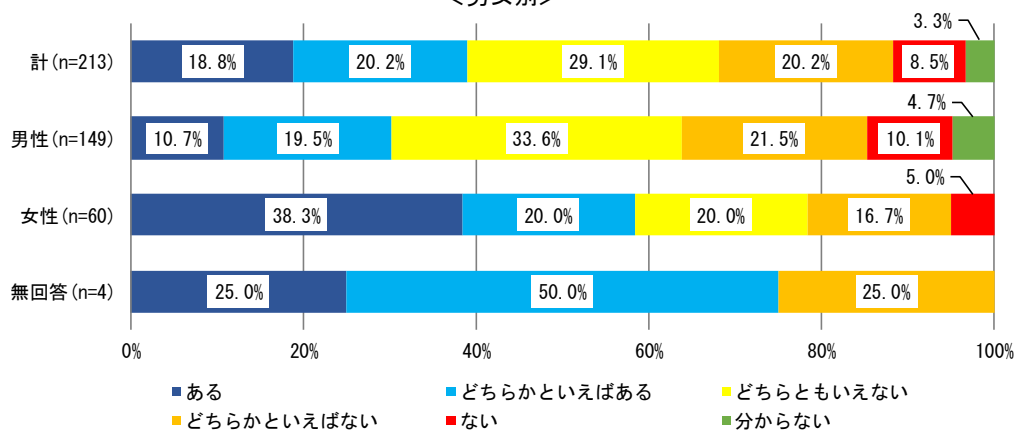


【議員アンケート問 30】

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。

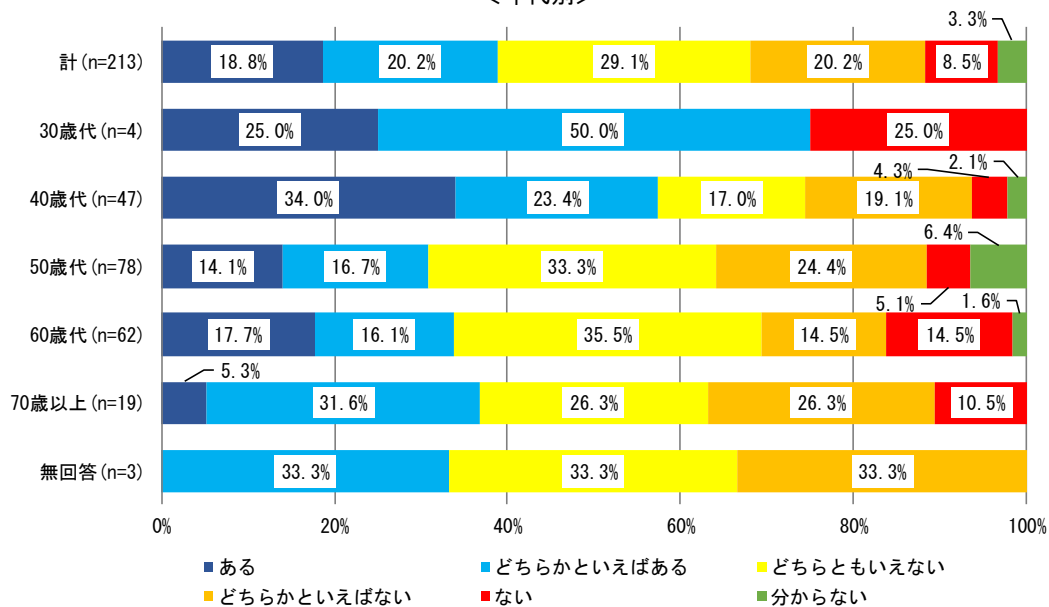
図表45

<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かったことが、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、課題の共有を見える化する。
- 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はなく、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、先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。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。
- 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で、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

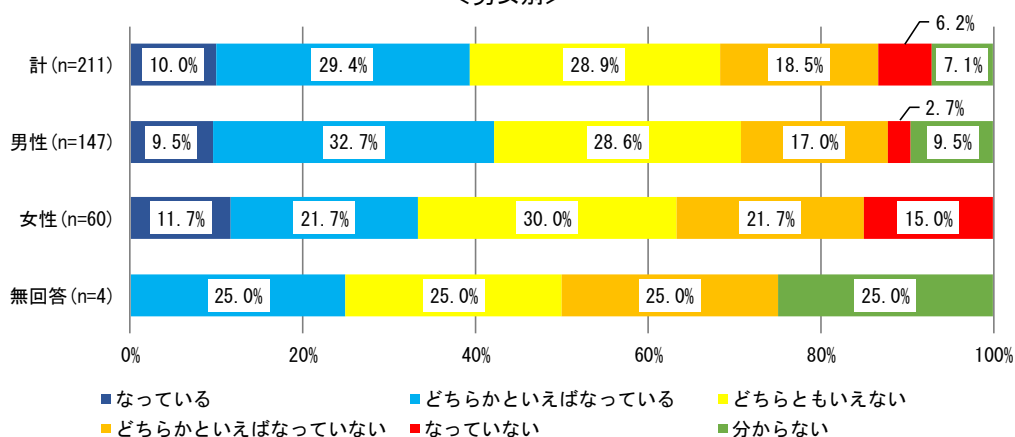
- わからない。
- 不明
- 女性にお尋ね下さい。
- 女性議員、女性秘書や女性職員だけでなく女性の国会訪問者から広く要望を聞き取ってほしい。
- 該当しない。
- なし
- 女性の意見を最大限取り入れるべき。
- 今後様々な意見を伺いたい。
- 特に感じない。
- 今後の議論を踏まえて考えたい。
- すべての仕事に必要なかつ重要という理解

【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。

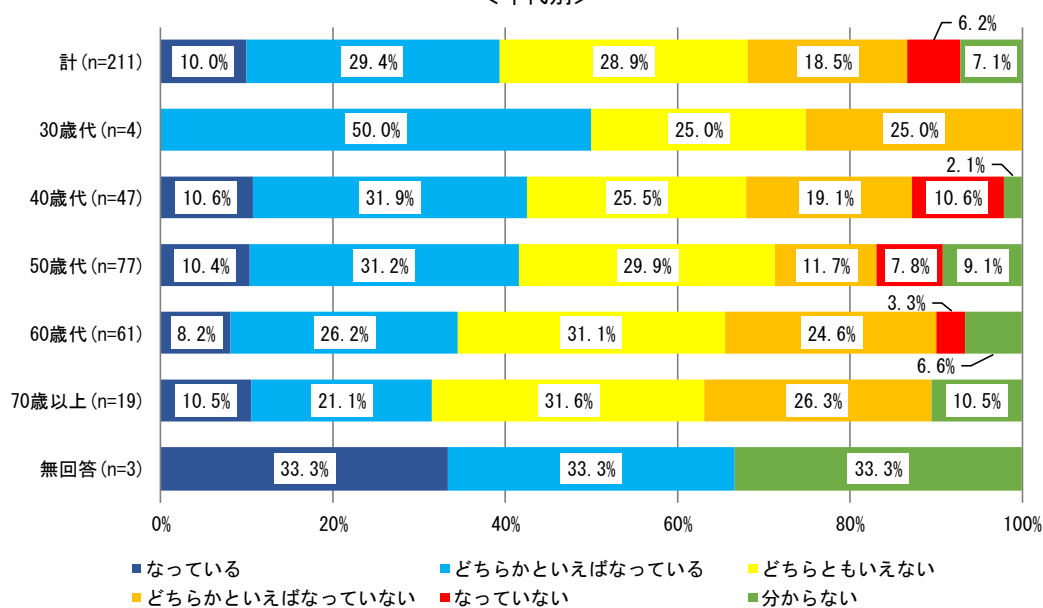
図表47

<男女別>



図表48

<年代別>



【議員アンケート問 34】

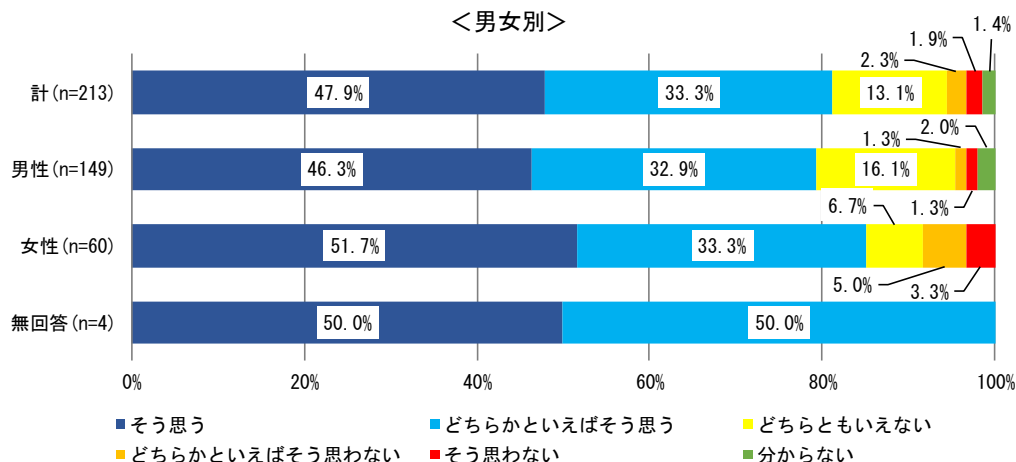
(参考) 事務局：問 11

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》

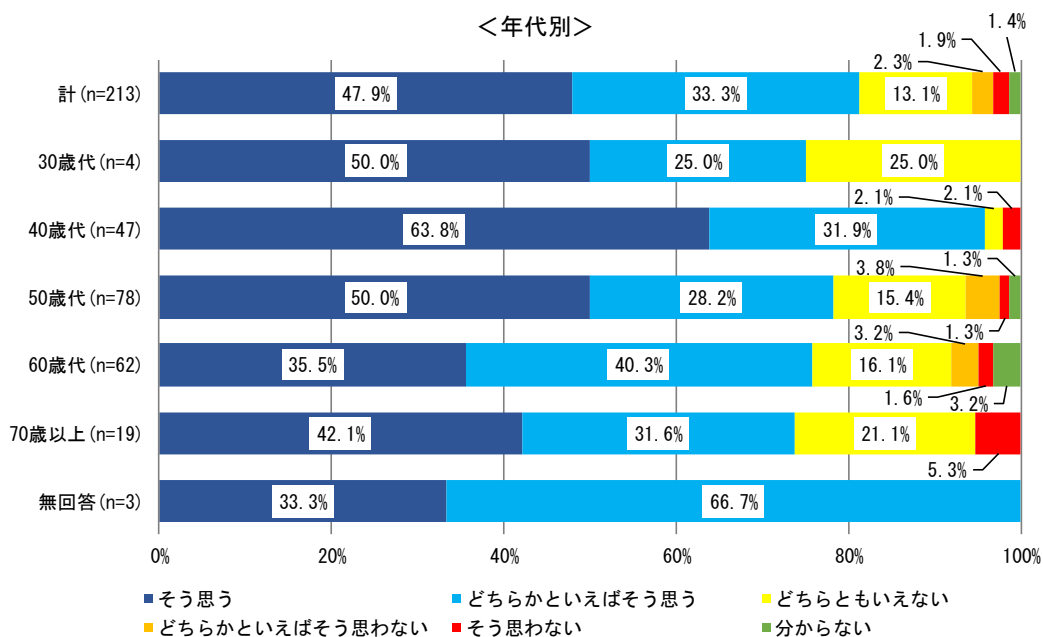
図表49

<男女別>



図表50

<年代別>

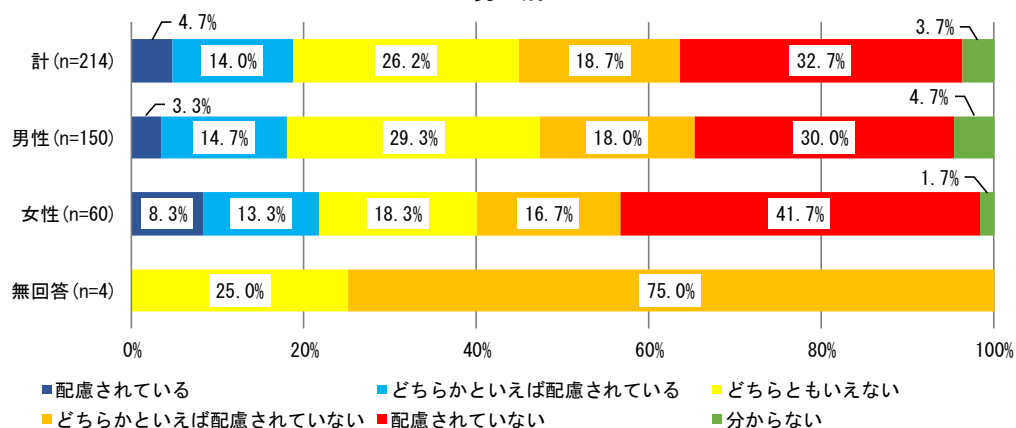


【議員アンケート問 35】

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。

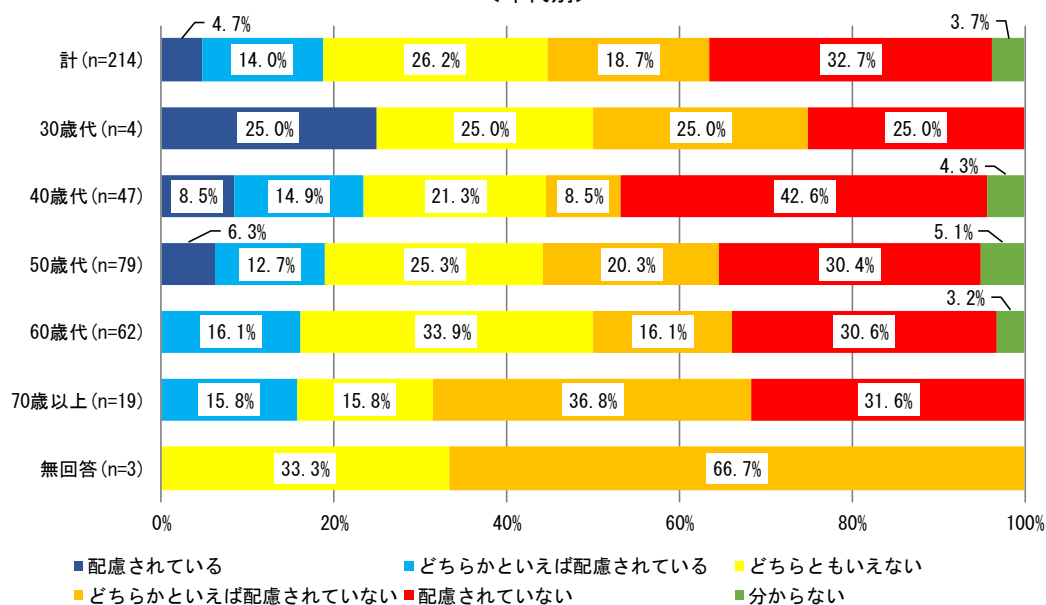
図表51

<男女別>



図表52

<年代別>



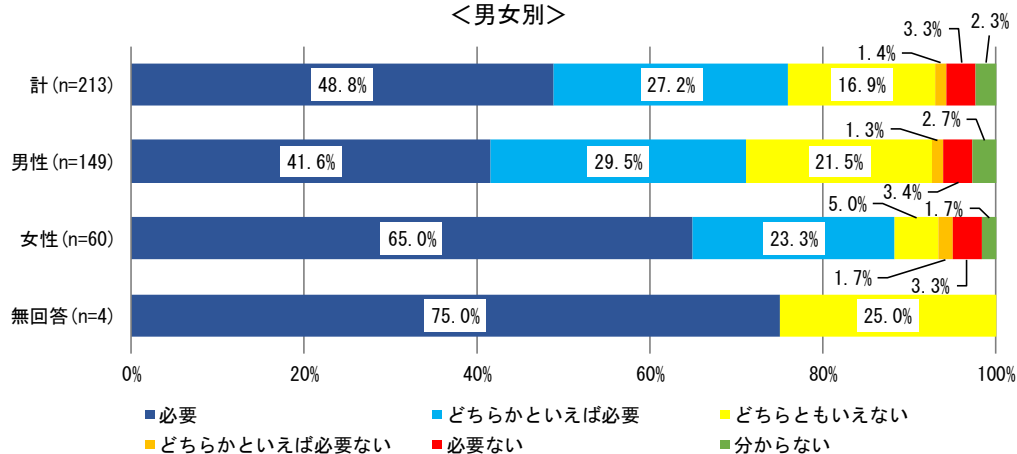
【議員アンケート問 36】

(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。

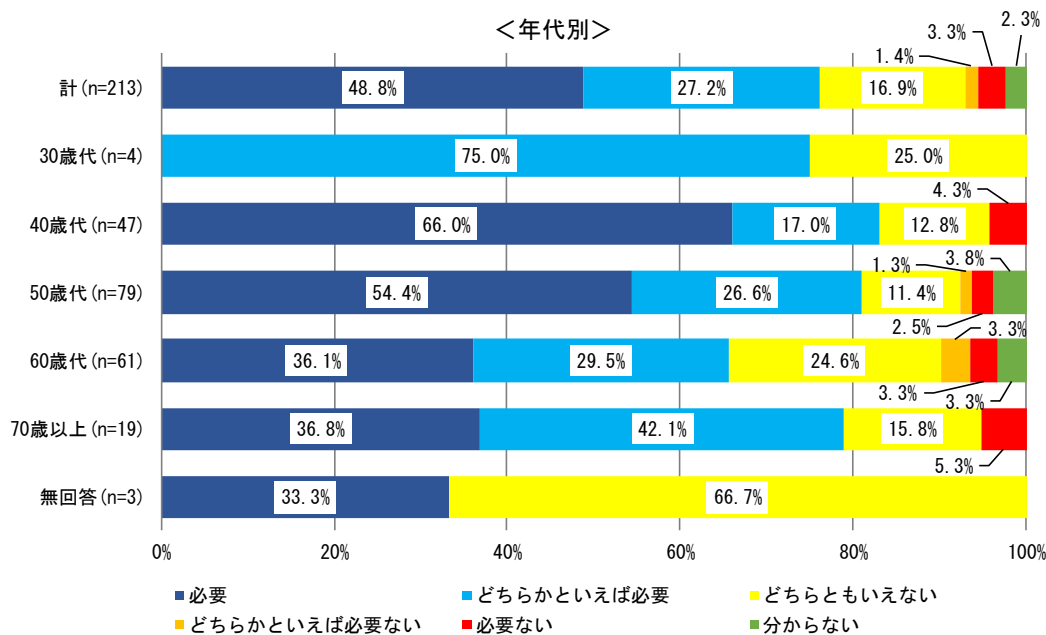
図表53

<男女別>



図表54

<年代別>



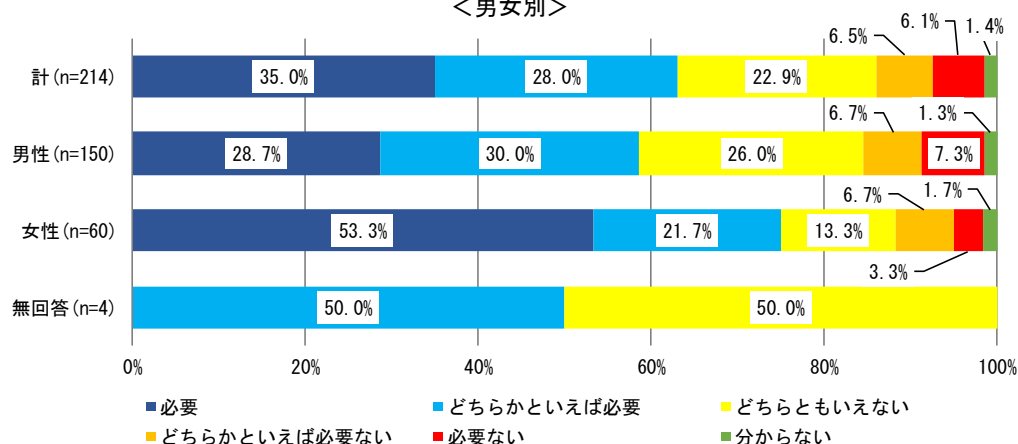
【議員アンケート問 37】

(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。

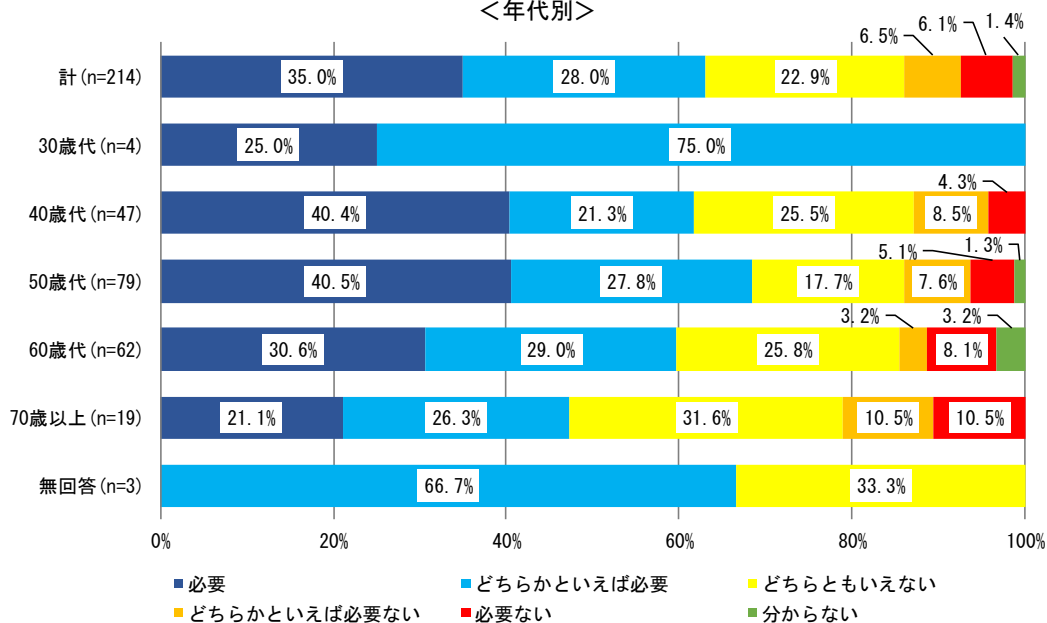
図表55

<男女別>



図表56

<年代別>

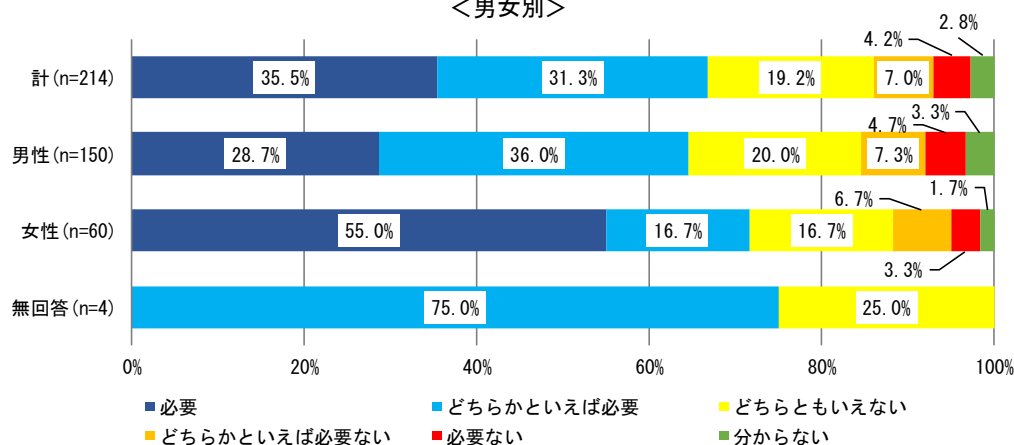


【議員アンケート問 38】

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。

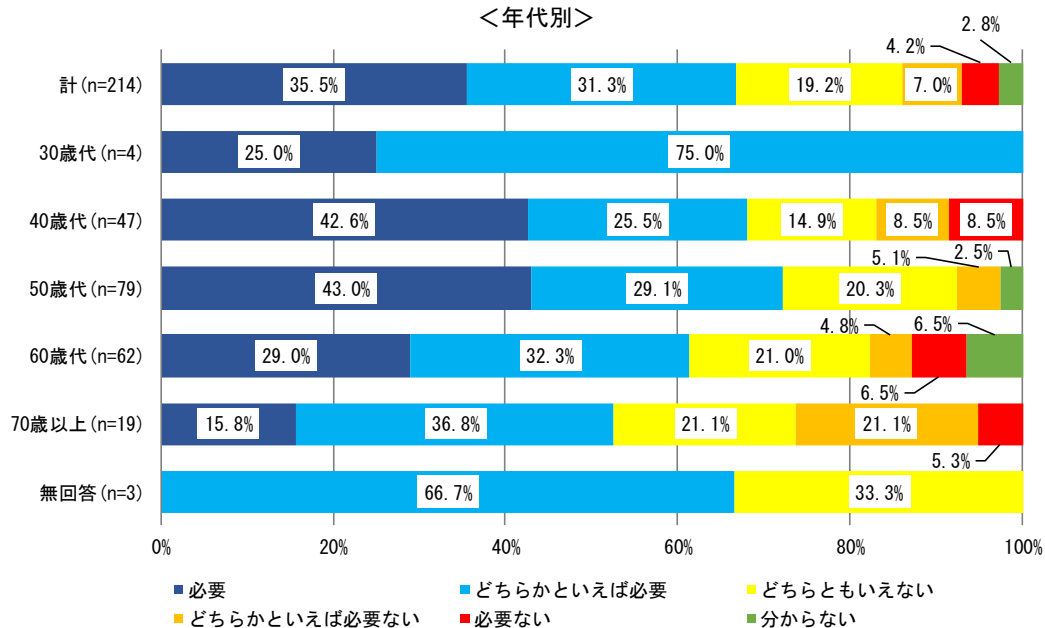
図表57

<男女別>



図表58

<年代別>

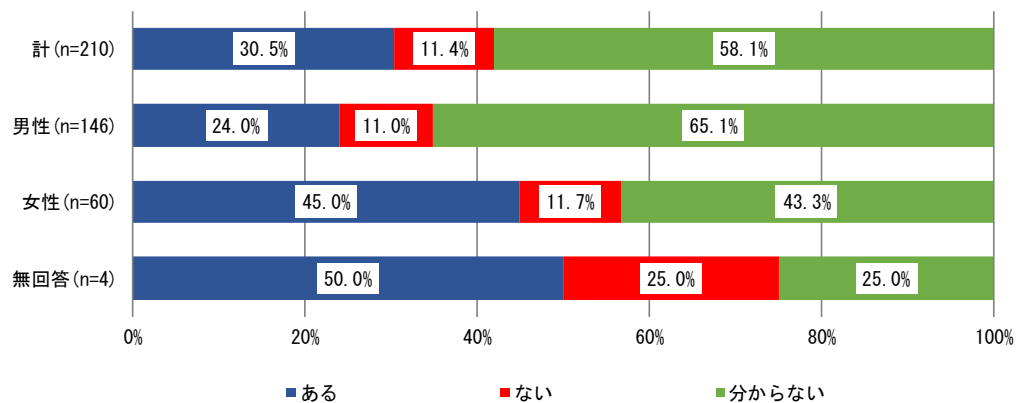


【議員アンケート問 39】

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。

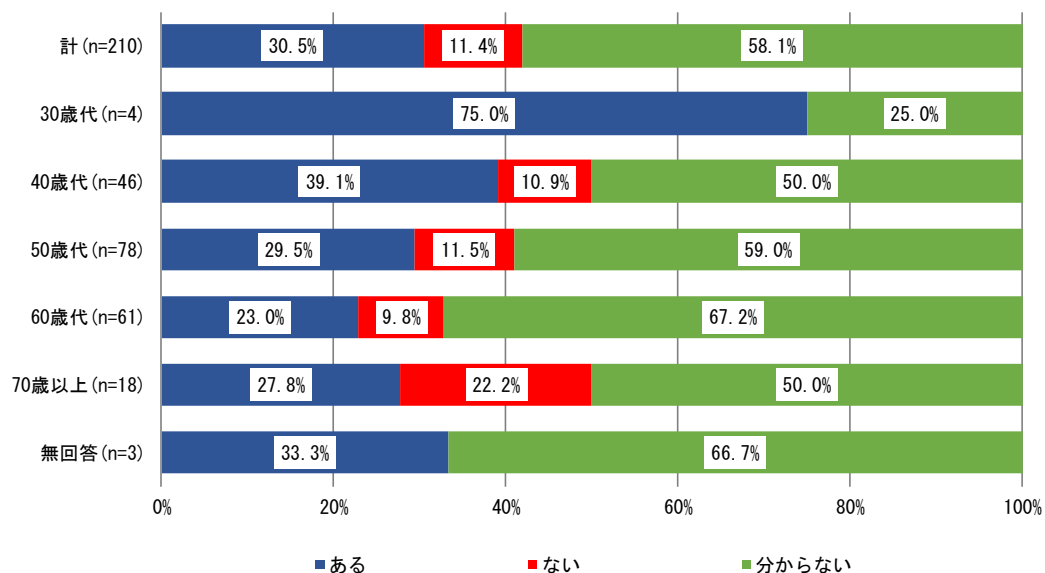
図表59

<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。

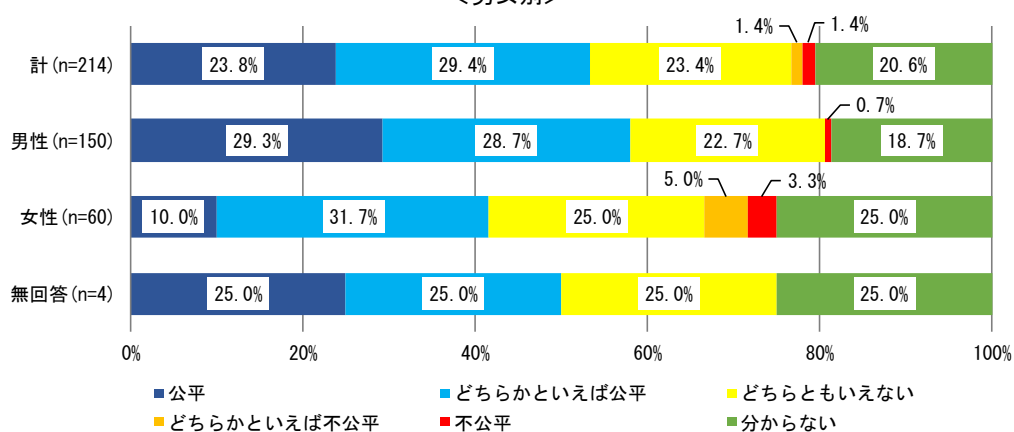
【議員アンケート問 42】

(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。

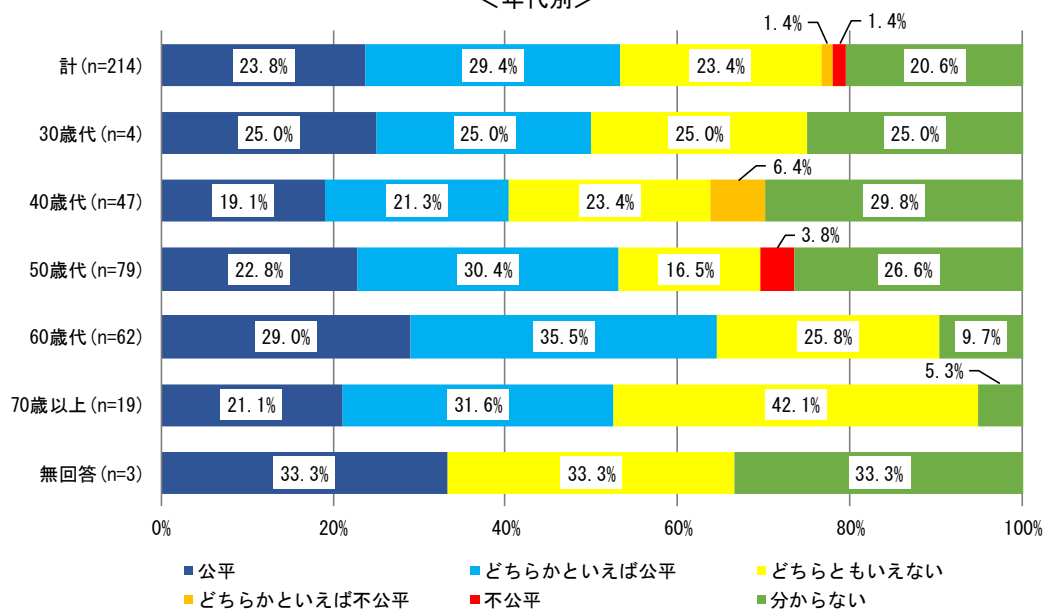
図表61

<男女別>



図表62

<年代別>

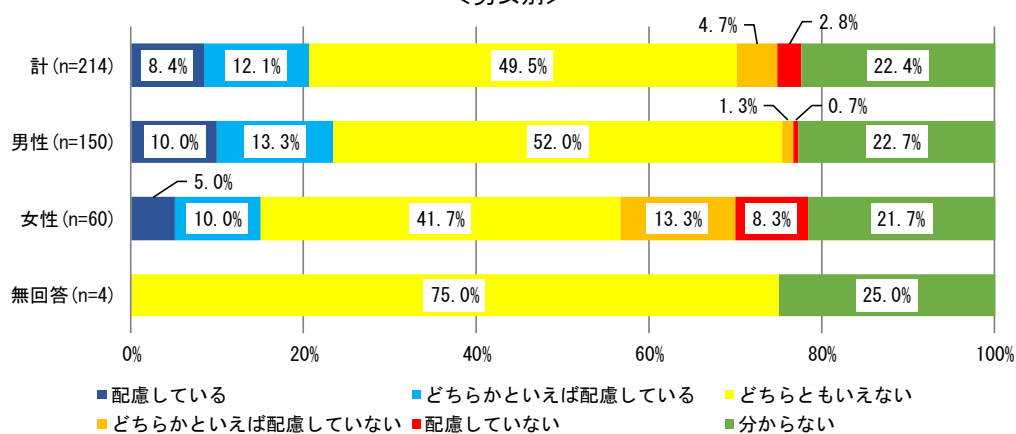


【議員アンケート問 43】

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。

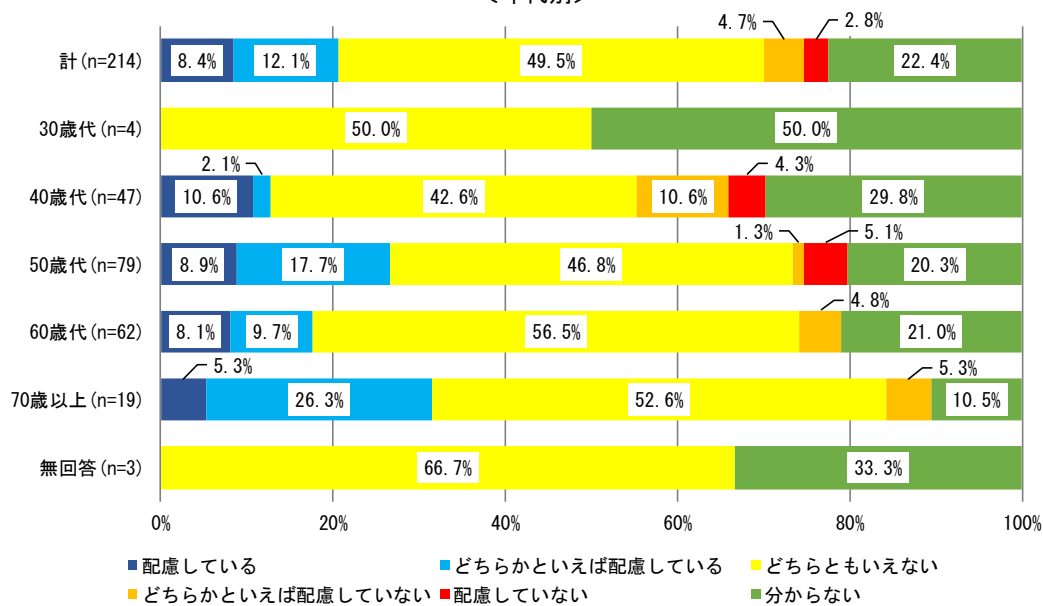
図表63

<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。これまでに行っているのかも分からない。

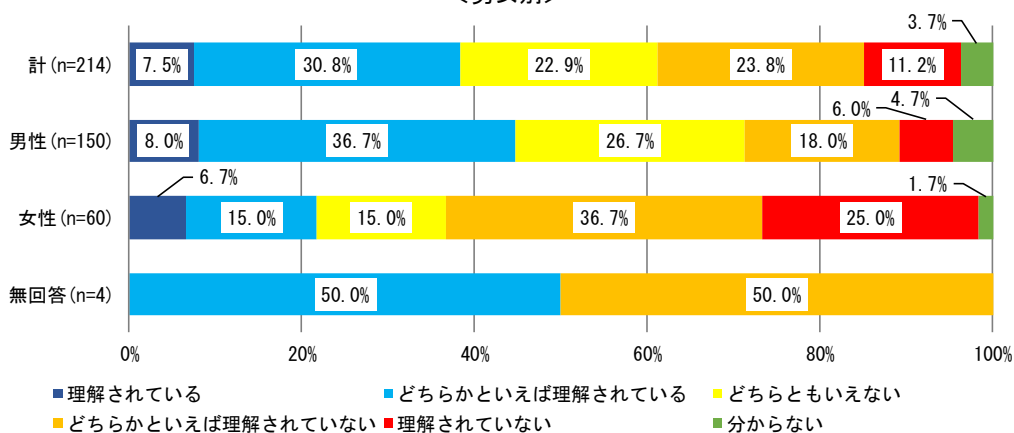
質問5－男性との責任の共有

【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。

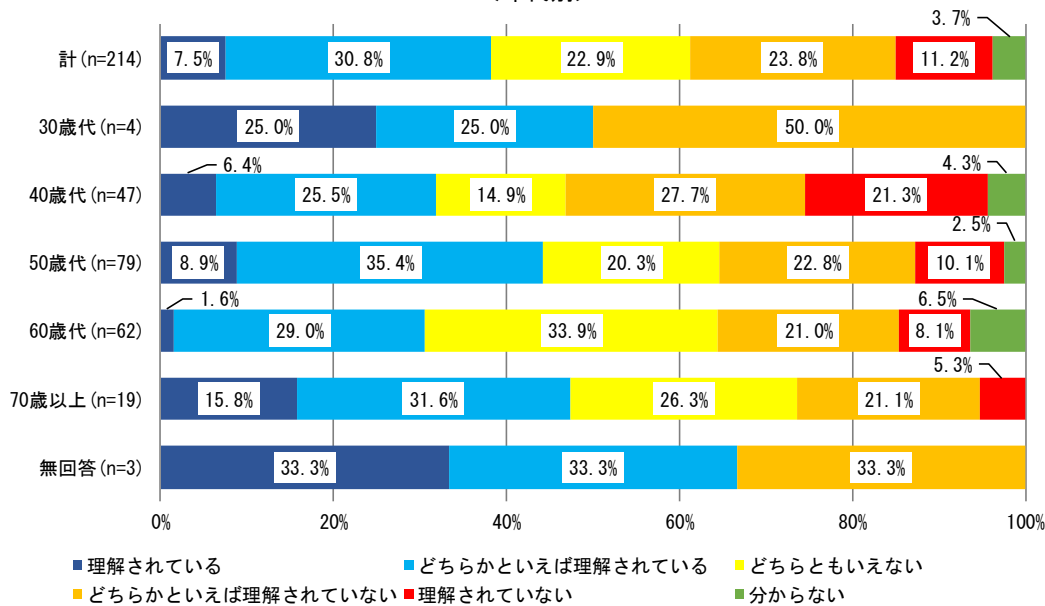
図表65

<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、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、育児に関わりたと思って仕事も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事例に基づき、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たいとわからない。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。

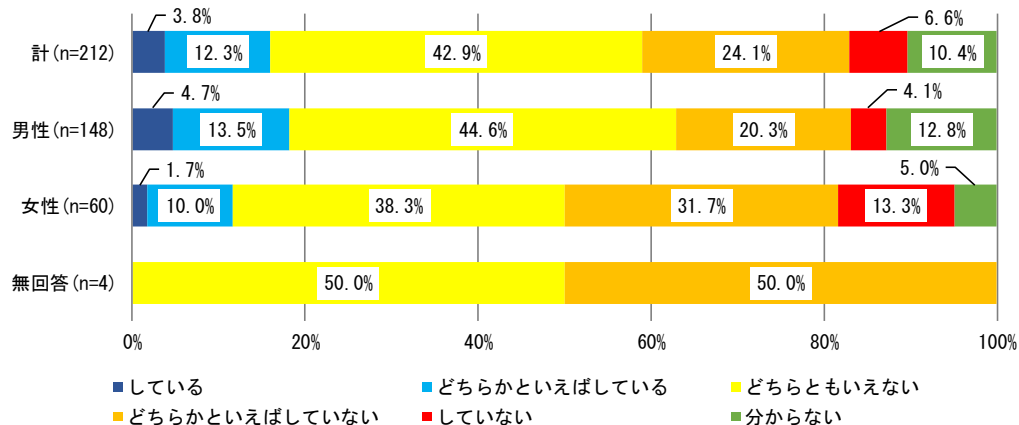
- 男性より女性の方が優れている事柄を多く知ること。
- 「動機付け」ではなく、問題意識を常に持っていることが必要。
- この質問に女性が答えなければいけないのが、しんどい。男性たち、自分で考えてください。女性に手間をかけず、まずは自分で考えてください。
- 男性に聞いてみたいです。
- (男性は) 自分が不平等な扱いを受けて初めて動機付けとなる。

【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。

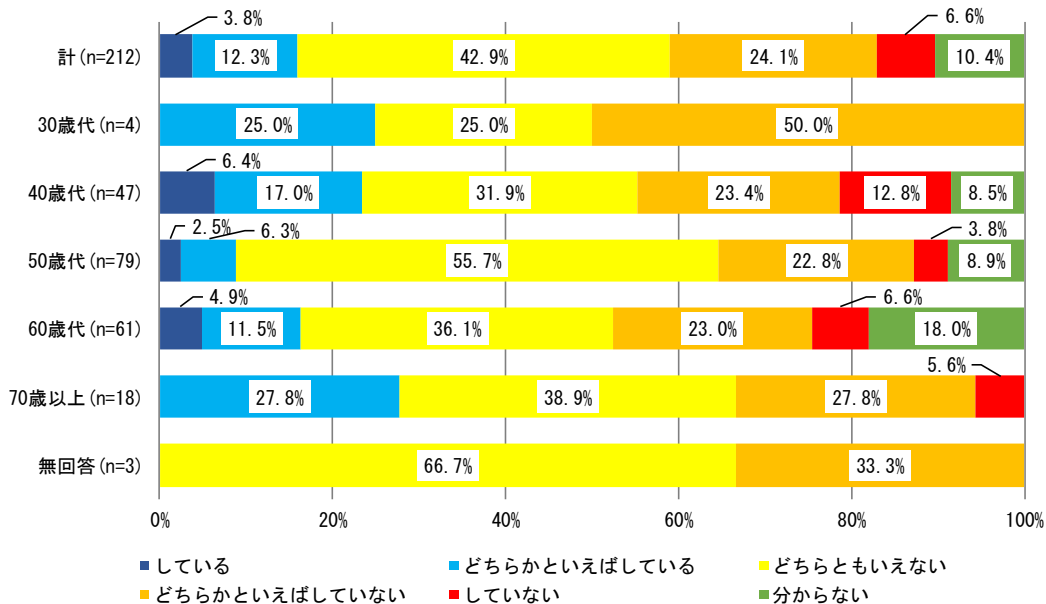
図表67

<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）

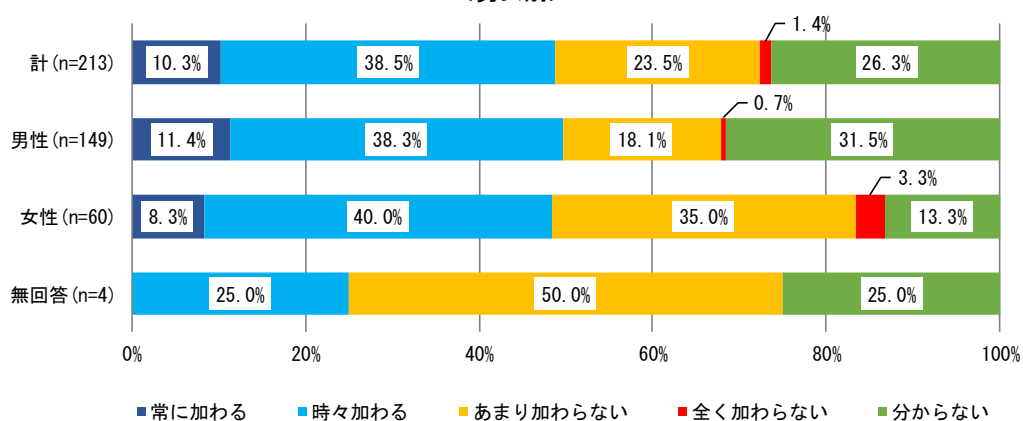
- 女性の社会参加の障害物を取り除く政策
- 男女の賃金格差是正。非正規雇用を正規雇用へ、ハラスメント禁止、子育て支援など。
- 女性活躍社会の実現
- クォータ制の導入、夫婦別姓制度、等

【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。

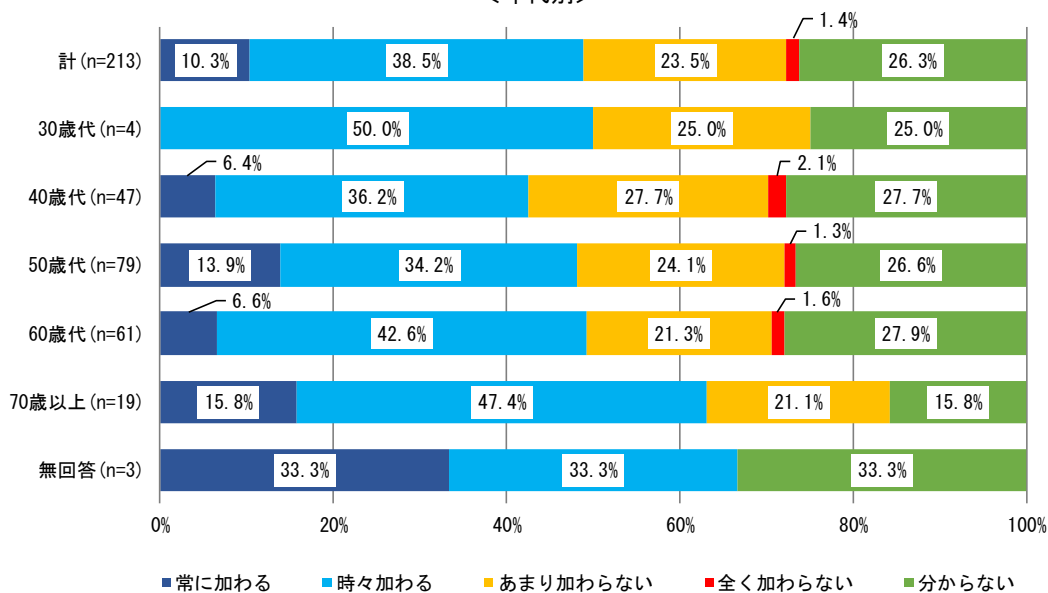
図表69

<男女別>



図表70

<年代別>

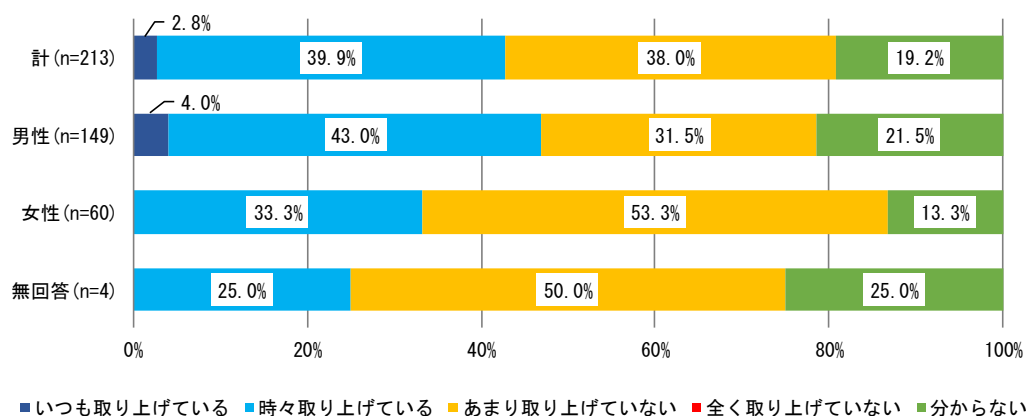


【議員アンケート問 51】

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。

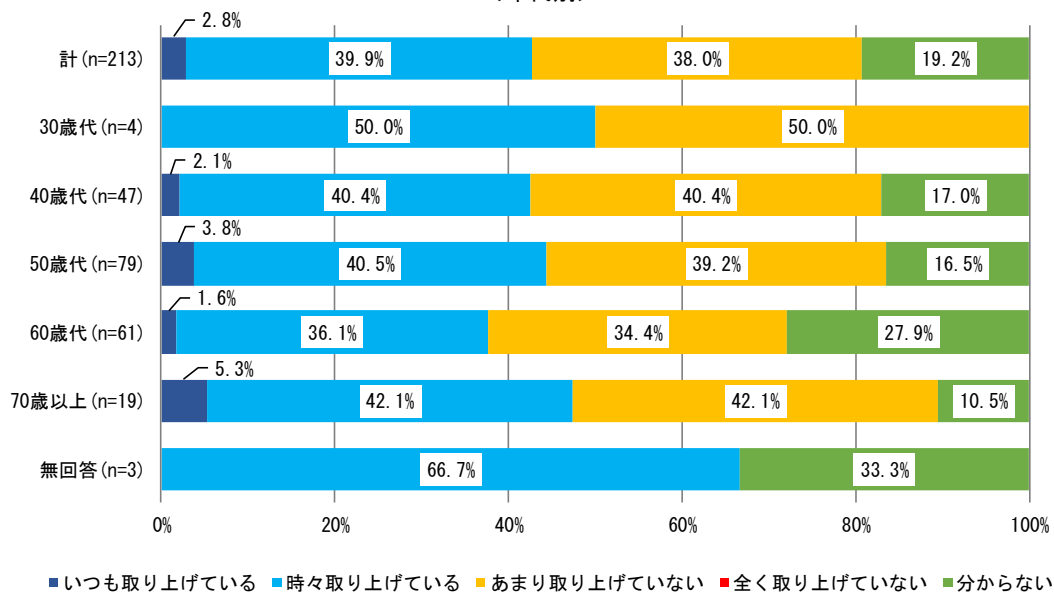
図表71

<男女別>



図表72

<年代別>

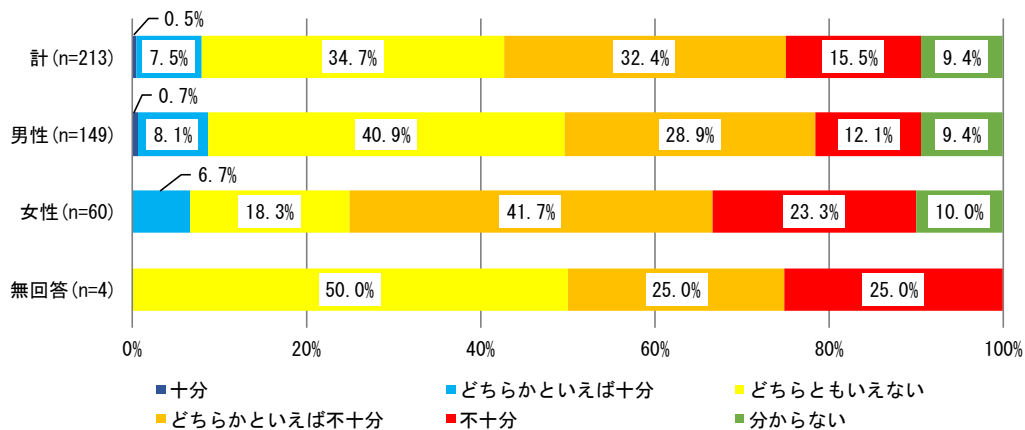


【議員アンケート問 52】

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。

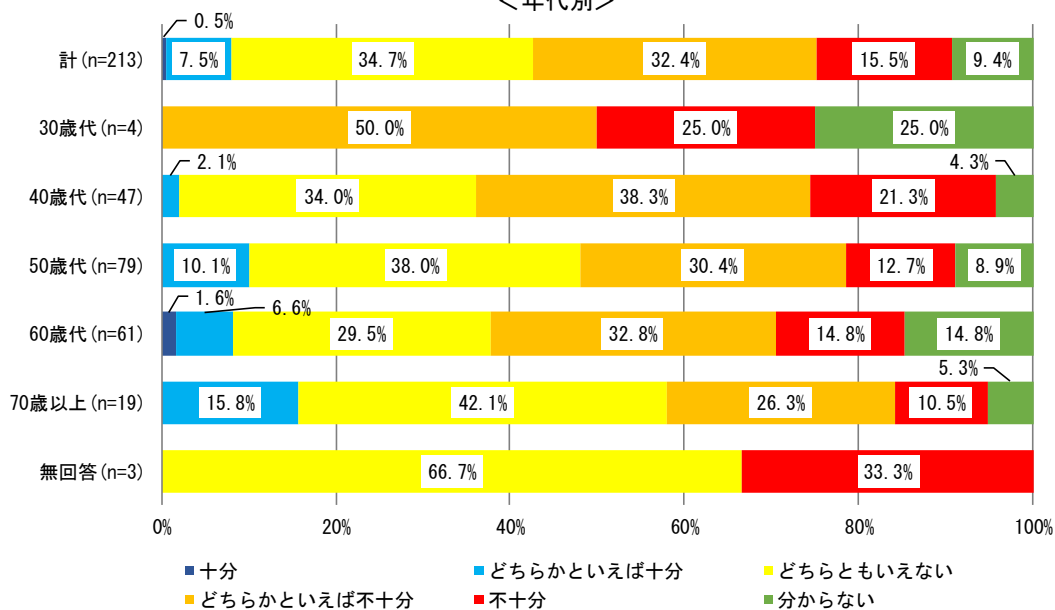
図表73

<男女別>



図表74

<年代別>



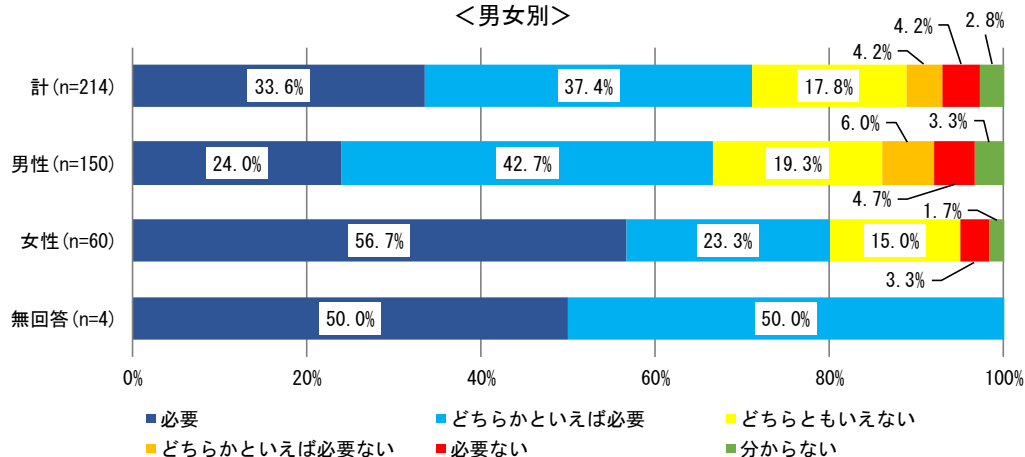
【議員アンケート問 53】

(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。

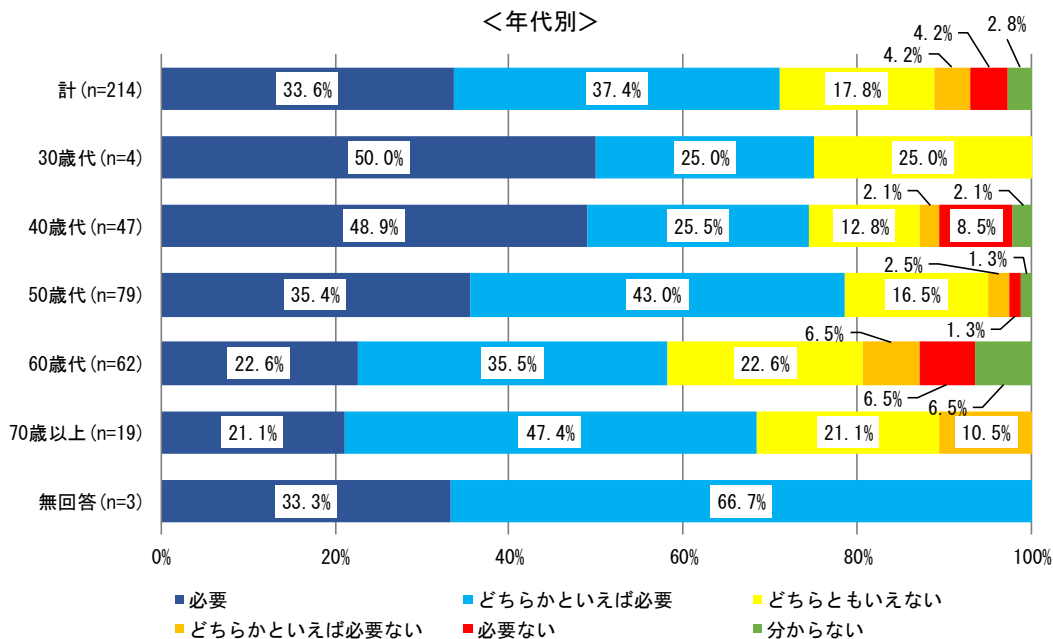
図表75

<男女別>



図表76

<年代別>

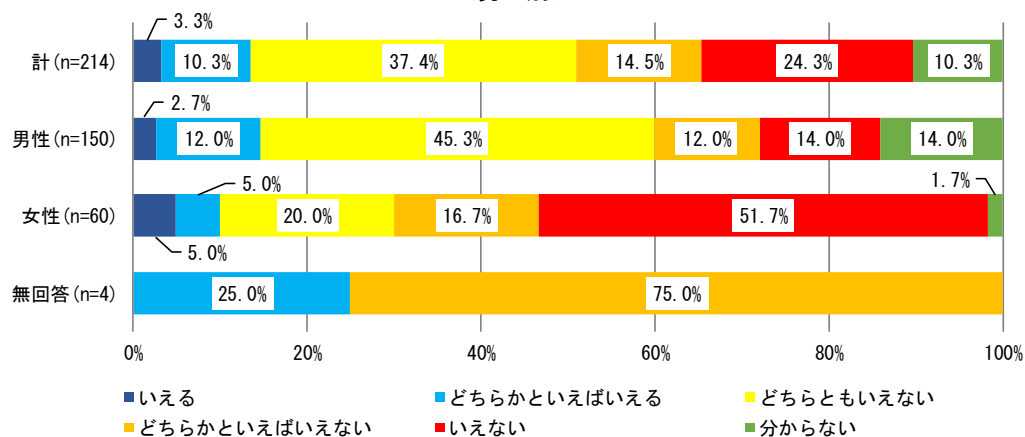


【議員アンケート問 54】

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。

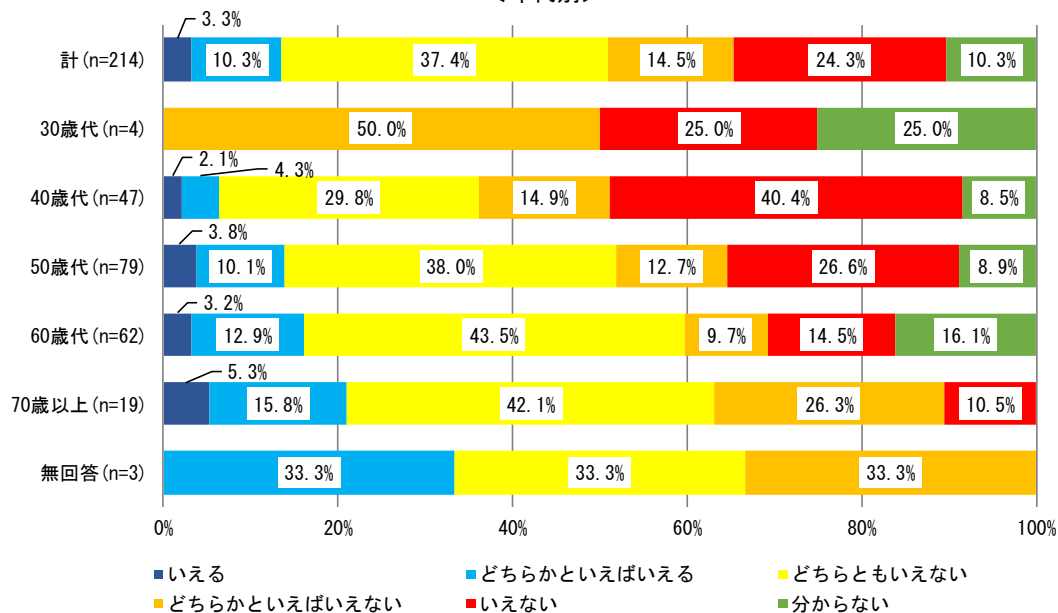
図表77

<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。) 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は必要だと思います。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く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けでなく、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、今年のドイツ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。

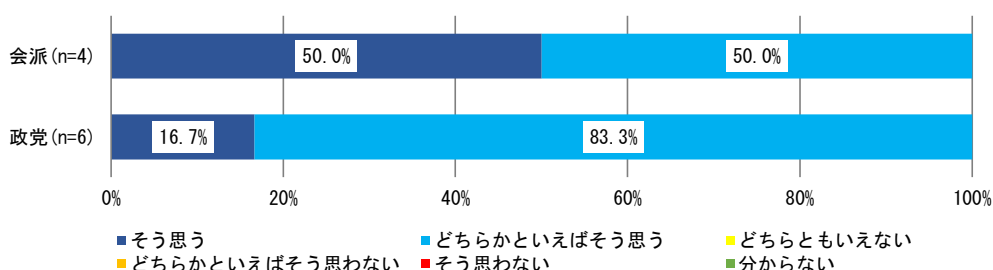
2 会派アンケートの結果

質問6¹—会派（政党）²

【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、今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

¹ 「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。

² 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。

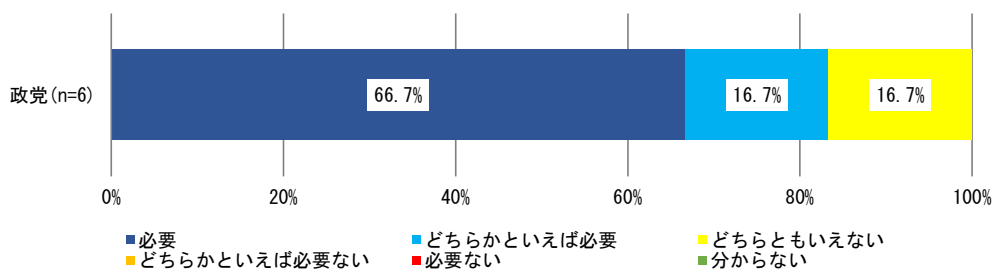
- 党首、副党首ともに女性。党本部執行部の44%が女性。また、党職員が子育てのための育児休業取得を女性だけでなく、男性も同等に扱っている。（昨年、男性職員が育児休業を6ヶ月取得。）育休復帰後も、子育てと仕事を両立するために在宅ワークを導入するなどしている。
- 我が党は2020年1月、ジェンダー平等社会の実現を綱領に明記する改定を行いました。それを決めた党大会で、そのための政治変革に力をつくすこととともに、党として学び、自己改革する努力が必要であることも確認しました。

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、黨員（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黨員を増やす必要があると考える。また、黨員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黨員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。女性黨員を増やして改善していく。
- 我が党の黨員男女比率はほぼ半々となっていますが、女性・男性ともに黨員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。女性黨員・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黨員と、それ以外の一般黨員が存在するところ、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>

- 女性黨員に増えていただきたいと思いますが、男女共に黨員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。

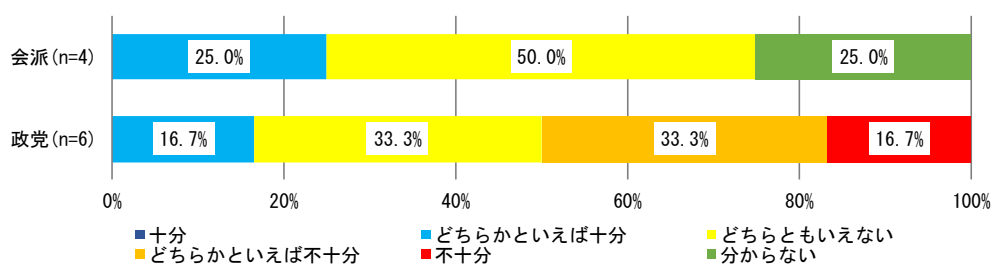
<回答>

- 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

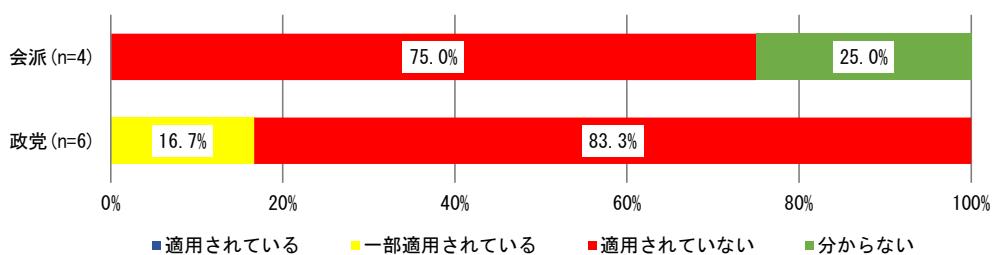


【会派アンケート問7】

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。》

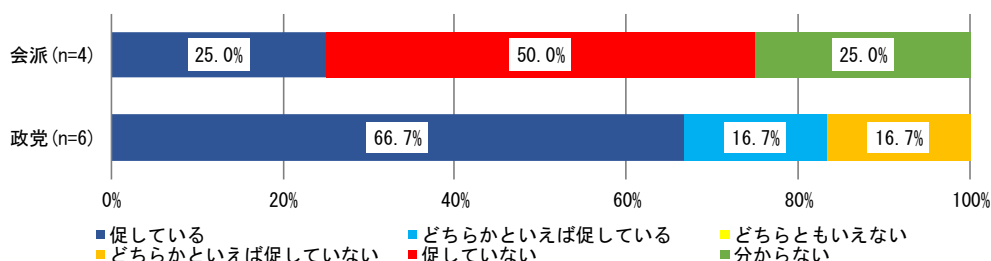
図表82



【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。

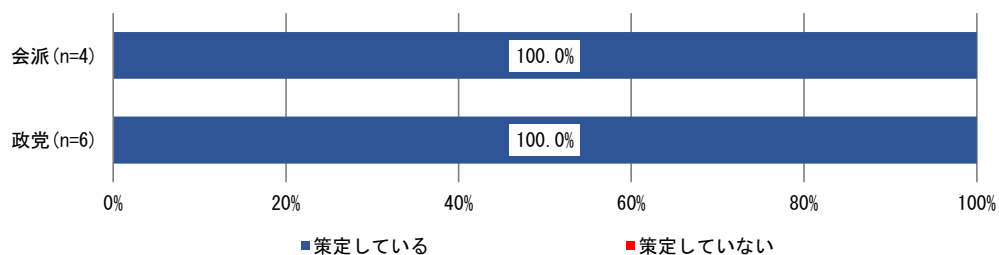
<回答>

- 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。

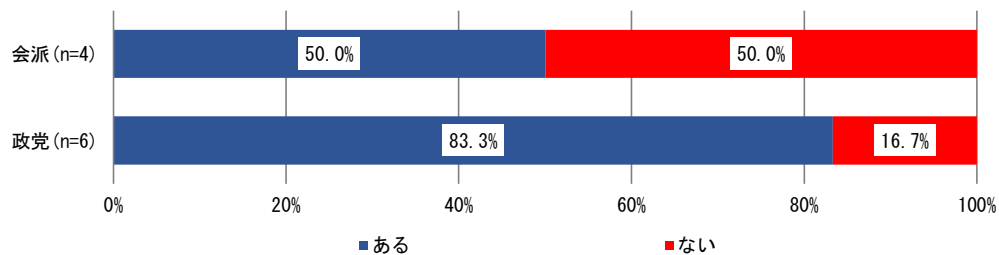
図表84



【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
はありますか。

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。

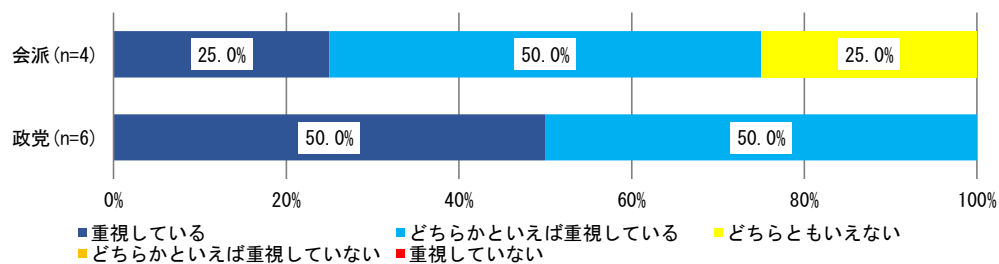
<回答>

- 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、全国的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。

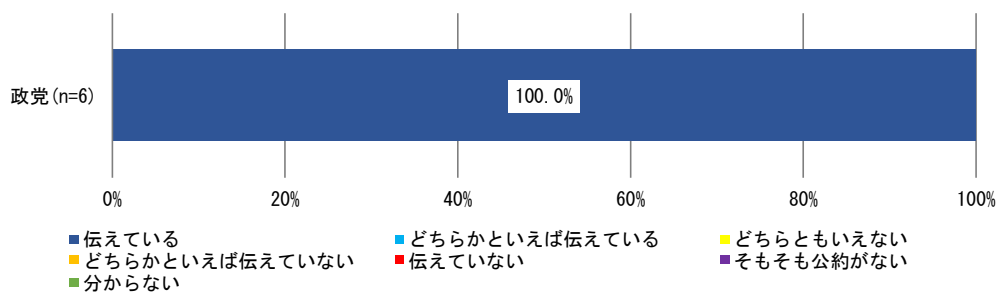
図表86



【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。）

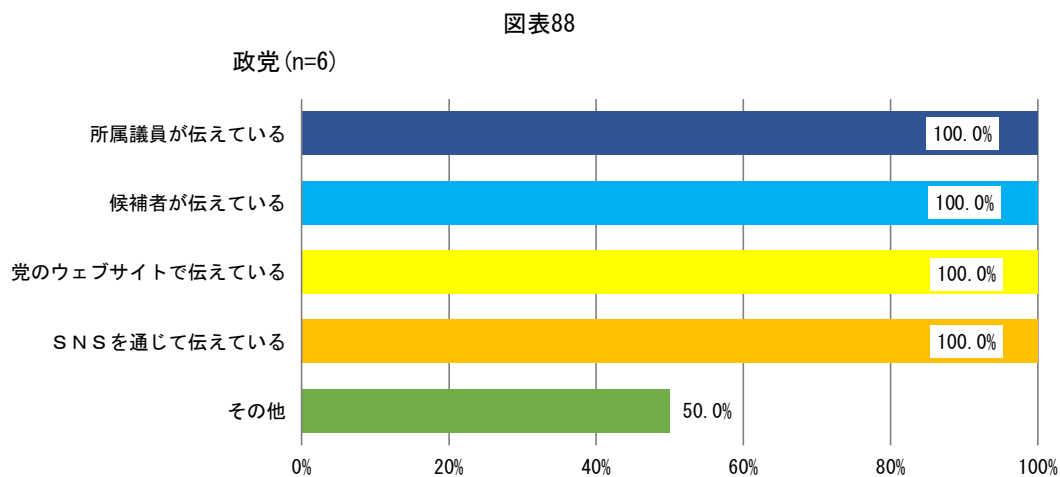
図表87



【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）



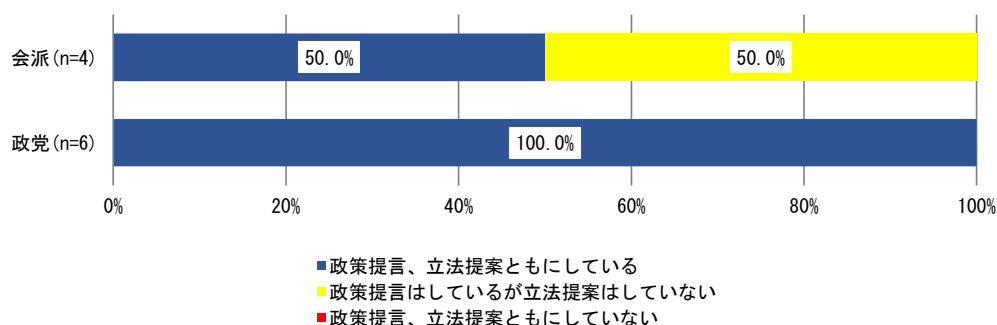
<「その他」の回答>

- 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
- ▶L G B T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、L G B T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の、公的機関は各種委員会や審議会委員の、大企業は管理職や役員の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、我が党はクオ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、選挙制度改革やクオ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。

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³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⁴。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⁵。

○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

³ 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。

⁴ 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）

⁵ 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⁶。

○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）。

⁶ 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⁷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⁸。

なお、欠席に際し、歳費は減額されない。

⁷ 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。

⁸ 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⁹

【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。

⁹ 「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**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**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**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**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**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））

第3 アンケート調査の関連資料

1 国会等における女性議員の比率

女性議員の比率（第26回参議院通常選挙後）

1. 国会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
衆議院	10.0%	461	46
参議院	26.0%	246	64
合計	15.6%	707	110

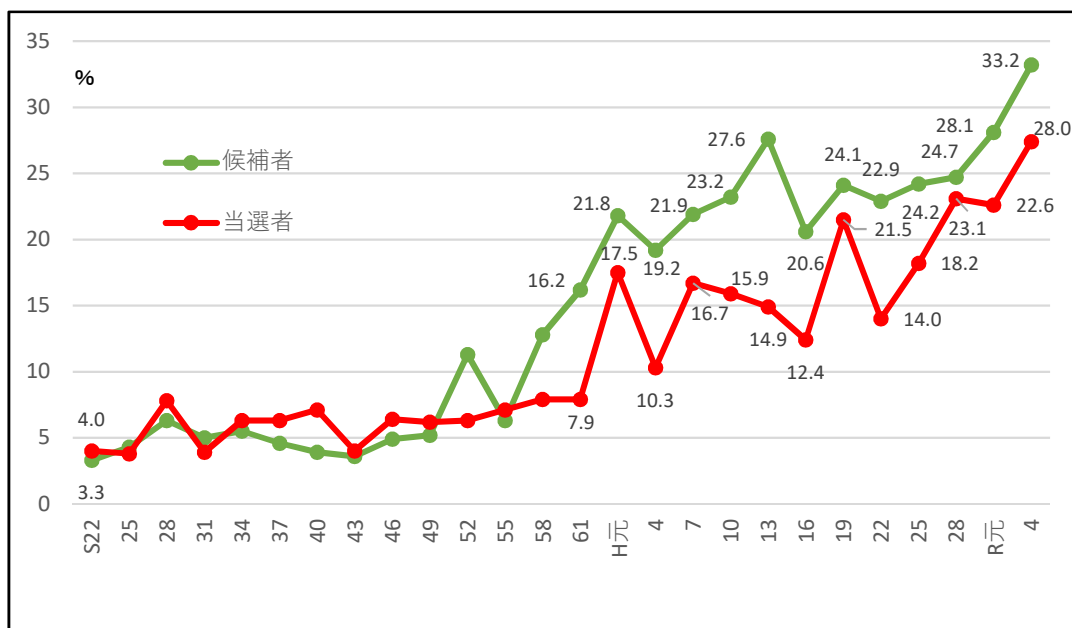
2. 地方議会

	女性議員割合	議員数	女性議員数
都道府県議会	11.8%	2,598	306
市区町村議会	15.4%	29,423	4,523
合計	15.1%	32,021	4,829

（注1）衆議院は2023年2月13日現在、参議院は2023年3月30日現在の数（衆議院及び参議院HPより）
 （注2）都道府県議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）
 （注3）市区町村議会は2021年12月31日現在（総務省調べ）
 （注4）有権者に占める女性の割合：51.7%（令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調より）

（出所）内閣府男女共同参画局ウェブページ

◎参議院議員通常選挙における当選者等に占める女性の割合（推移）



（出所）内閣府「男女共同参画白書」（令和4年版）、総務省「令和4年7月10日執行第26回参議院議員通常選挙結果調」により作成

2 女性が参議院内の要職に就いている数及びその割合

令和5年4月1日現在

	議 長	副 議 長	各委員会委員長等 (※1)	各委員会理事等 (※2)
女性の人数	0人	0人	7人	28人
女性の割合	0.0%	0.0%	23.3%	18.2%

※1 各常任・特別委員会委員長、各調査会長及び各審査会会長の人数及び割合

※2 各常任・特別委員会理事、各調査会理事、憲法審査会幹事及び政治倫理審査会幹事の人数及び割合

※3 割合については、小数点第2位を四捨五入。欠員は除いて計算。

3 委員会・調査会・審査会別の男女双方の数

令和5年4月1日現在

常任委員会名	女性 (人)	男性 (人)	女性割合 (%)	特別委員会・ 調査会・審査会名	女性 (人)	男性 (人)	女性割合 (%)
内閣	7	15	31.8%	災害対策	4	16	20.0%
総務	1	24	4.0%	ODA沖縄北方	12	23	34.3%
法務	6	15	28.6%	倫理選挙	6	29	17.1%
外交防衛	4	17	19.0%	拉致問題	5	15	25.0%
財政金融	1	23	4.2%	地方デジタル	3	17	15.0%
文教科科学	9	12	42.9%	消費者問題	4	16	20.0%
厚生労働	10	15	40.0%	震災復興	10	25	28.6%
農林水産	6	14	30.0%	外交・安保	13	12	52.0%
経済産業	7	14	33.3%	国民生活	6	19	24.0%
国土交通	8	17	32.0%	資源・持続可能	9	16	36.0%
環境	5	16	23.8%	憲法	11	34	24.4%
基本政策	5	15	25.0%	情監審	4	4	50.0%
予算	15	30	33.3%	政倫審	2	13	13.3%
決算	7	23	23.3%				
行政監視	10	25	28.6%				
議院運営	5	20	20.0%				
懲罰	1	9	10.0%				

※ 割合については、小数点第2位を四捨五入。欠員は除いて計算。

4 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）

(1) 閣法

成立時の 国会回次	法律名	概要 (ジェンダー平等に関連する主な事項)
210	民法等の一部を改正する法律（令和4年法律第102号）	女性に係る再婚禁止期間に関する規定の削除、嫡出推定の否認権者を子及び母に拡大
208	こども家庭庁設置法（令和4年法律第75条）	こども及びこどものある家庭の福祉の増進及び保健の向上その他のこどもの健やかな成長及びこどものある家庭における子育てに対する支援等を任務とするこども家庭庁の設置
208	児童福祉法等の一部を改正する法律（令和4年法律第66号）	子育て世帯に対する包括的な支援のための体制強化等
208	地方公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第35号）	地方公務員の育児休業の取得回数制限の緩和
208	裁判官の育児休業に関する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第31号）	裁判官の育児休業の取得回数制限の緩和
208	国家公務員の育児休業等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第19号）	国家公務員の育児休業の取得回数制限の緩和
204	育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び雇用保険法の一部を改正する法律（令和3年法律第58号）	男性の育児休業取得促進等のための改正
204	子ども・子育て支援法及び児童手当法の一部を改正する法律（令和3年法律第50号）	子育て支援に積極的に取り組む事業主に対する助成制度の創設等
204	ストーカー行為等の規制等に関する法律の一部を改正する法律（令和3年法律第45号）	G P S 機器等を用いた位置情報の無承諾取得等の規制

198	児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律（令和元年法律第46号）	DV対策との連携強化 （DV防止法の一部改正）
198	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号）	女性活躍の推進、ハラスメント対策の強化
198	民事執行法及び国際的な子の奪取の民事上の側面に関する条約の実施に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第2号）	養育費の確保にも資する債務者財産の開示制度の実効性の向上等
196	働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(平成30年法律第71号)	雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保
196	民法の一部を改正する法律(平成30年法律第59号)	女性の婚姻適齢を16歳から18歳に引き上げ
196	生活困窮者等の自立を促進するための生活困窮者自立支援法等の一部を改正する法律（平成30年法律第44号）	ひとり親家庭の生活の安定と自立の促進等
196	子ども・子育て支援法の一部を改正する法律（平成30年法律第12号）	保育の需要増大等への対応

(2) 衆法

成立時の 国会回次	法律名	概要 (ジェンダー平等に関連する主な事項)
208	性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律(令和4年法律第78号)	AV出演者の個人としての人格を尊重し、あわせてその心身の健康及び私生活の平穏その他の利益を保護し、性行為の強制の禁止・出演契約の特則等により、出演者の性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資することを目的とする法制定
208	こども基本法（令和4年法律第77号）	こども施策を総合的に推進することを目的とする法制定
208	国会職員の育児休業等に関する法律の一部を改正する法律（令和4年法律第22号）	国会職員の育児休業の取得回数制限の緩和

204	教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年法律第57号）	教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策を推進し、もって児童生徒等の権利利益の擁護に資することを目的とする法制定
200	母子保健法の一部を改正する法律（令和元年法律第69号）	出産後も安心して子育てができる支援体制の確保
197	成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策の総合的な推進に関する法律（平成30年法律第104号）	成育過程にある者及びその保護者並びに妊産婦に対し必要な成育医療等を切れ目なく提供するための施策を総合的に推進することを目的とする法制定
196	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年法律第28号）	政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする法制定

(3) 参法

成立時の 国会回次	法律名	概要 (ジェンダー平等に関連する主な事項)
208	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）	困難な問題を抱える女性やそのおそれのある女性の福祉の増進を図るため、支援のための施策を推進し、もって人権が尊重され、及び女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とする法制定
204	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（令和3年法律第67号）	政党等の自主的な取組を促進し、国及び地方公共団体の施策を強化
203	生殖補助医療の提供等及びこれにより出生した子の親子関係に関する民法の特例に関する法律（令和2年法律第76号）	生殖補助医療の提供等に関し基本理念を明らかにし、並びに国及び医療関係者の責務並びに国が講ずべき措置について定めること等を目的とする法制定

5 「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

◎ 男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）

ア 法律の制定経緯

平成 7（1995）年 9 月に北京で開催された第 4 回世界女性会議において、「北京宣言」と、各国政府に対し平成 8（1996）年末までに自国の行動計画を開発し終えることを求める「行動綱領」が採択された。これを受け、平成 8 年 12 月、「男女共同参画 2000 年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する平成 12 年（西暦 2000 年）度までの国内行動計画ー」（男女共同参画推進本部決定）が閣議で了承された。

同プランの「国内本部機構の組織・機能強化」の冒頭では、「男女共同参画社会の形成を促進するための新たな審議会の設置」が掲げられ、「法律に基づく諮問機関として男女共同参画社会の実現を促進するための新たな審議会の設置に向けて検討を進める」とされた。これを踏まえ、政府は、平成 9（1997）年に男女共同参画審議会設置法案を提出し、同年、成立・施行された（平成 9 年法律第 7 号）。

同審議会は、平成 9 年 6 月の内閣総理大臣からの諮問を受け、平成 10（1998）年 11 月に「男女共同参画社会基本法について一男女共同参画社会を形成するための基礎的条件づくりー」と題して答申をまとめた。この答申では、男女共同参画社会の形成を促進するための総合的枠組みづくりが必要かつ有効とし、男女共同参画社会基本法の制定が提言されており、各分野、各次元における取組を総合的かつ効率的に進めるための手段として基本法の制定が必要であるとされている。

この答申を受け、平成 11（1999）年常会（第 145 回国会）において、男女共同参画社会基本法案（参先議）が政府から提出され、参議院において法案制定の趣旨、目的、理念をより明確にするため前文を加える修正議決がされた後、衆議院で可決・成立した（平成 11 年法律第 78 号）。

イ 中央省庁再編による改正

平成 13（2001）年の中央省庁再編により、男女共同参画社会基本法が改正され、男女共同参画審議会は男女共同参画会議に改められた。男女共同参画会議は、内閣府に置かれる重要政策に関する会議の一つとして平成 13 年 1 月に設置されるとともに、内閣府に男女共同参画を担当する局が置かれた。

ウ 法律の主な内容

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とし、その実現を 21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けている。

基本理念

- ①男女の人権の尊重
- ②社会における制度又は慣行についての配慮
- ③政策等の立案及び決定への共同参画
- ④家庭生活における活動と他の活動の両立
- ⑤国際的強調

国・地方公共団体の責務

- ・基本理念にのっとりた施策の策定・実施

国民の努力義務

- ・男女共同参画社会の形成への寄与

参照条文

◎男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。
(都道府県男女共同参画計画等)

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

- 2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。
 - 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
 - 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項
- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
(施策の策定等に当たっての配慮)

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。
(国民の理解を深めるための措置)

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。
(苦情の処理等)

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。
(調査研究)

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。
(国際的協調のための措置)

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。
(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

(設置)

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。
(所掌事務)

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。

三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

(議長)

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

(附則省略)

◎ 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 年法律第 28 号)

ア 法律の制定経緯

平成 15 (2003) 年 6 月に男女共同参画社会推進本部 (本部長：内閣総理大臣) は、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」とし、各分野においてそれぞれ目標数値と達成期限を定めた自主的な取組が奨励された。

さらに、男女共同参画推進本部は平成 20 (2008) 年 4 月に、「女性の参画加速プログラム」を決定し、①あらゆる分野における女性の参画加速のための基盤整備の充実、②活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野(医師、研究者、公務員)に焦点を当てた戦略的な取組を実施するとした。

特に政治分野については、「第3次男女共同参画基本計画」（平成22年12月17日閣議決定）において、政治分野における女性の参画拡大の具体的施策として、内閣府が各政党に対して女性候補者の割合が高まるよう要請することとされた。

この要請は、その後の「第4次男女共同参画基本計画」（平成27年12月25日閣議決定）にも引き継がれたが、衆議院議員に占める女性の割合は、数値目標が定められた平成15年では3月時点で7.1%であったのに対し、平成30（2018）年1月時点では10.1%であり、3ポイントの増加にとどまるなど、政治分野における女性の参画拡大は依然として低調とされた。

こうした現状を踏まえ、平成28（2016）年常会（第190回国会）において、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的として、男女の候補者ができる限り「同数」となることを目指すとした「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」（第190回国会衆第60号）が民進党・無所属クラブ、日本共産党、生活の党と山本太郎となかまたち、社会民主党・市民連合から提出された。一方、同年臨時会（第192回国会）においては、男女の候補者の数ができる限り「均等」となることを目指すとした同名の法律案（第192回国会衆第12号）が自由民主党・無所属の会、公明党、日本維新の会から提出され、いずれも衆議院において継続審査となった後、平成29（2017）年臨時会（第194回国会）で審査未了となった。その後、各党間で調整が進められ、平成30年常会（第196回国会）の衆議院内閣委員会（平成30年4月11日）において、新たに「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」が起草され、両院で可決・成立した（平成30年法律第28号）。

イ 令和3（2021）年改正

同法成立後も、政治分野への女性の参画は徐々に進んできたものの、諸外国と比べると大きく遅れている状況を鑑みて、政治分野における男女共同参画をより一層推進するため、国・地方公共団体の施策の強化としてセクハラ・マタハラ等への対応を新設するなどの改正が行われた。

ウ 法律の主な内容

同法は、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的として、以下の事項を定めている。

基本原則

- ①衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、政党等の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。
- ②男女がその個性と能力を十分に発揮できるようにする。
- ③家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるようにする。

国・地方公共団体の責務

- ・基本原則にのっとり、政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定し、及び実施する。

政党その他の政治団体の努力

- ・基本原則にのっとり、当該政党等に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めるものとする。

参照条文

◎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 年法律第 28 号）

（目的）

第一条 この法律は、社会の対等な構成員である男女が公選による公職又は内閣総理大臣その他の国務大臣、内閣官房副長官、内閣総理大臣補佐官、副大臣、大臣政務官若しくは大臣補佐官若しくは副知事若しくは副市町村長の職（以下「公選による公職等」という。）にある者として国又は地方公共団体における政策の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されること（以下「政治分野における男女共同参画」という。）が、その立案及び決定において多様な国民の意見が的確に反映されるために一層重要となることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進について、その基本原則を定め、並びに国及び地方公共団体の責務等を明らかにするとともに、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、もって男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的とする。

（基本原則）

第二条 政治分野における男女共同参画の推進は、衆議院議員、参議院議員及び地方公共団体の議会の議員の選挙において、政党その他の政治団体の候補者の選定の自由、候補者の立候補の自由その他の政治活動の自由を確保しつつ、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指して行われるものとする。

2 政治分野における男女共同参画の推進は、自らの意思によって公選による公職等としての活動に参画し、又は参画しようとする者に対するこれらの者の間における交流の機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した社会における制度又は慣行が政治分野における男女共同参画の推進に対して及ぼす影響に配慮して、男女が、その性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

3 政治分野における男女共同参画の推進は、男女が、その性別にかかわらず、相互の協力と社会の支援の下に、公選による公職等としての活動と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

4 政治分野における男女共同参画の推進は、政党その他の政治団体が自主的に取り組むほか、衆議院、参議院及び地方公共団体の議会並びに内閣府、総務省その他の関係行政機関等が適切な役割分担の下でそれぞれ積極的に取り組むことにより、行われるものとする。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める政治分野における男女共同参画の推進についての基本原則（次条において単に「基本原則」という。）にのっとり、政党その他の政治団体の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、政治分野における男女共同参画の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施する責務を有する。

（政党その他の政治団体の努力）

第四条 政党その他の政治団体は、基本原則にのっとり、政治分野における男女共同参画の推進に関し、当該政党その他の政治団体に所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数に係る目標の設定、当該政党その他の政治団体に所属する公職の候補者の選定方法の改善、公職の候補者となるにふさわしい能力を有する人材の育成、当該政党その他の政治団体に所属する公選による公職等にある者及び公職の候補者についての性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止及び適切な解決その他の事項について、自主的に取り組むよう努めるものとする。

(法制上の措置等)

第五条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

(実態の調査及び情報の収集等)

第六条 国は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、その推進に当たって障壁となるような社会における制度、慣行、観念その他一切のもの(次項において「社会的障壁」という。)及び国内外における当該取組の状況について、実態の調査並びに情報の収集、整理、分析及び提供(同項及び第十一条において「実態の調査及び情報の収集等」という。)を行うものとする。

2 地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に関する取組に資するよう、当該地方公共団体における社会的障壁及び当該取組の状況について、実態の調査及び情報の収集等を行うよう努めるものとする。

(啓発活動)

第七条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進について、国民の関心と理解を深めるとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(環境整備)

第八条 国及び地方公共団体は、議会における欠席事由の拡大をはじめとする公選による公職等としての活動と妊娠、出産、育児、介護等の家庭生活との円滑かつ継続的な両立を支援するための体制の整備その他の政治分野における男女共同参画の推進に関する取組を積極的に進めることができる環境の整備を行うものとする。

(性的な言動等に起因する問題への対応)

第九条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画の推進に資するよう、公選による公職等にある者及び公職の候補者について、性的な言動、妊娠又は出産に関する言動等に起因する問題の発生の防止を図るとともに、当該問題の適切な解決を図るため、当該問題の発生の防止に資する研修の実施、当該問題に係る相談体制の整備その他の必要な施策を講ずるものとする。

(人材の育成等)

第十条 国及び地方公共団体は、政治分野における男女共同参画が推進されるよう、議会における審議を体験する機会の提供、公選による公職等としての活動に対する関心を深めこれに必要な知見を提供する講演会等の開催の推進その他の人材の育成及び活用に資する施策を講ずるものとする。

(その他の施策)

第十一条 国及び地方公共団体は、第七条から前条までに定めるもののほか、第六条の規定による実態の調査及び情報の収集等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、政治分野における男女共同参画の推進のために必要な施策を講ずるものとする。

(附則省略)

6 ジェンダー平等関係の国際規範・基準（主なもの）

◎ 女子差別撤廃条約

正式名称

「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」

(Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women)

条約の採択、発効

1979（昭和54）年12月18日

第34回国連総会において採択（賛成130（含我が国）、反対0、棄権11）

1980（昭和55）年3月1日

署名のため開放

1981（昭和56）年9月3日

発効（20番目の批准・加盟国（セントヴィンセント及びグレナディーン）の加入書
寄託日の後30日目）

我が国の署名、批准

1980（昭和55）年7月17日

署名（デンマークで開催された国連婦人の十年中間年世界会議の際、高橋展子駐デン
マーク大使が署名）

1985（昭和60）年6月24日

第102回通常国会において本件条約締結を承認

1985（昭和60）年6月25日

批准（科学万博賓客として来日中のデクエヤル事務総長に対し、安倍外務大臣より批
准書を寄託）

1985（昭和60年）年7月25日

我が国について効力発生

（出所）内閣府男女共同参画局ウェブページ

女子差別撤廃条約（全文）

この条約の締約国は、

国際連合憲章が基本的人権、人間の尊厳及び価値並びに男女の権利の平等に関する信念を改めて確認していることに留意し、

世界人権宣言が、差別は容認することができないものであるとの原則を確認していること、並びにすべての人間は生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳及び権利について平等であること並びにすべての人は性による差別その他のいかなる差別もなしに同宣言に掲げるすべての権利及び自由を享有することができることを宣明していることに留意し、

人権に関する国際規約の締約国がすべての経済的、社会的、文化的、市民的及び政治的権利の享有について男女に平等の権利を確保する義務を負っていることに留意し、

国際連合及び専門機関の主催の下に各国が締結した男女の権利の平等を促進するための国際条約を考慮し、

更に、国際連合及び専門機関が採択した男女の権利の平等を促進するための決議、宣言及び勧告に留意し、

しかしながら、これらの種々の文書にもかかわらず女子に対する差別が依然として広範に存在していることを憂慮し、

女子に対する差別は、権利の平等の原則及び人間の尊厳の尊重の原則に反するものであり、女子が男子と平等の条件で自国の政治的、社会的、経済的及び文化的活動に参加する上で障害となるものであり、社会及び家族の繁栄の増進を阻害するものであり、また、女子の潜在能力を自国及び人類に役立てるために完全に開発することを一層困難にするものであることを想起し、

窮乏の状況においては、女子が食糧、健康、教育、雇用のための訓練及び機会並びに他の必要とするものを享受する機会が最も少ないことを憂慮し、

衡平及び正義に基づく新たな国際経済秩序の確立が男女の平等の促進に大きく貢献することを確信し、

アパルトヘイト、あらゆる形態の人種主義、人種差別、植民地主義、新植民地主義、侵略、外国による占領及び支配並びに内政干渉の根絶が男女の権利の完全な享有に不可欠であることを強調し、

国際の平和及び安全を強化し、国際緊張を緩和し、すべての国（社会体制及び経済体制のいかんを問わない。）の間で相互に協力し、全面的かつ完全な軍備縮小を達成し、特に嚴重かつ効果的な国際管理の下での核軍備の縮小を達成し、諸国間の関係における正義、平等及び互恵の原則を確認し、外国の支配の下、植民地支配の下又は外国の占領の下にある人民の自決の権利及び人民の独立の権利を実現し並びに国の主権及び領土保全を尊重することが、社会の進歩及び発展を促進し、ひいては、男女の完全な平等の達成に貢献することを確認し、

国の完全な発展、世界の福祉及び理想とする平和は、あらゆる分野において女子が男子と平等の条件で最大限に参加することを必要としていることを確信し、

家族の福祉及び社会の発展に対する従来完全には認められていなかった女子の大きな貢献、母性の社会的重要性並びに家庭及び子の養育における両親の役割に留意し、また、出産における女子の役割が差別の根拠となるべきではなく、子の養育には男女及び社会全体が共に責任を負うことが必要であることを認識し、

社会及び家庭における男子の伝統的役割を女子の役割とともに変更することが男女の完全な平等の達成に必要であることを認識し、

女子に対する差別の撤廃に関する宣言に掲げられている諸原則を実施すること及びこのために女子に対するあらゆる形態の差別を撤廃するための必要な措置をとることを決意して、

次のとおり協定した。

第1部

第1条

この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であつて、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。

第2条

締約国は、女子に対するあらゆる形態の差別を非難し、女子に対する差別を撤廃する政策をすべての適当な手段により、かつ、遅滞なく追求することに合意し、及びこのため次のことを約束する。

- (a) 男女の平等の原則が自国の憲法その他の適当な法令に組み入れられていない場合にはこれを定め、かつ、男女の平等の原則の実際的な実現を法律その他の適当な手段により確保すること。
- (b) 女子に対するすべての差別を禁止する適当な立法その他の措置（適当な場合には制裁を含む。）をとること。
- (c) 女子の権利の法的な保護を男子との平等を基礎として確立し、かつ、権限のある自国の裁判所その他の公の機関を通じて差別となるいかなる行為からも女子を効果的に保護することを確保すること。
- (d) 女子に対する差別となるいかなる行為又は慣行も差し控え、かつ、公の当局及び機関がこの義務に従って行動することを確保すること。
- (e) 個人、団体又は企業による女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとること。
- (f) 女子に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し又は廃止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとること。
- (g) 女子に対する差別となる自国のすべての刑罰規定を廃止すること。

第3条

締約国は、あらゆる分野、特に、政治的、社会的、経済的及び文化的分野において、女子に対して男子との平等を基礎として人権及び基本的自由を行使し及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発及び向上を確保するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第4条

1. 締約国が男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置をとることは、この条約に定義する差別と解してはならない。ただし、その結果としていかなる意味においても不平等な又は別個の基準を維持し続けることとなってはならず、これらの措置は、機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されなければならない。
2. 締約国が母性を保護することを目的とする特別措置（この条約に規定する措置を含む。）をとることは、差別と解してはならない。

第5条

締約国は、次の目的のためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 両性いずれかの劣等性若しくは優越性の観念又は男女の定型化された役割に基づく偏見及び慣習その他あらゆる慣行の撤廃を実現するため、男女の社会的及び文化的な行動様式を修正すること。
- (b) 家庭についての教育に、社会的機能としての母性についての適正な理解並びに子の養育及び発育における男女の共同責任についての認識を含めることを確保すること。あらゆる場合において、子の利益は最初に考慮するものとする。

第6条

締約国は、あらゆる形態の女子の売買及び女子の売春からの搾取を禁止するためのすべての適当な措置（立法を含む。）をとる。

第2部

第7条

締約国は、自国の政治的及び公的活動における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、女子に対して男子と平等の条件で次の権利を確保する。

- (a) あらゆる選挙及び国民投票において投票する権利並びにすべての公選による機関に選挙される資格を有する権利
- (b) 政府の政策の策定及び実施に参加する権利並びに政府のすべての段階において公職に就き及びすべての公務を遂行する権利
- (c) 自国の公的又は政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加する権利

第8条

締約国は、国際的に自国政府を代表し及び国際機関の活動に参加する機会を、女子に対して男子と平等の条件でかついかなる差別もなく確保するためのすべての適当な措置をとる。

第 9 条

1. 締約国は、国籍の取得、変更及び保持に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。
締約国は、特に、外国人との婚姻又は婚姻中の夫の国籍の変更が、自動的に妻の国籍を変更し、妻を無国籍にし又は夫の国籍を妻に強制することとならないことを確保する。
2. 締約国は、子の国籍に関し、女子に対して男子と平等の権利を与える。

第 3 部

第 10 条

締約国は、教育の分野において、女子に対して男子と平等の権利を確保することを目的として、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保することを目的として、女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 農村及び都市のあらゆる種類の教育施設における職業指導、修学の機会及び資格証書の取得のための同一の条件。このような平等は、就学前教育、普通教育、技術教育、専門教育及び高等技術教育並びにあらゆる種類の職業訓練において確保されなければならない。
- (b) 同一の教育課程、同一の試験、同一の水準の資格を有する教育職員並びに同一の質の学校施設及び設備を享受する機会
- (c) すべての段階及びあらゆる形態の教育における男女の役割についての定型化された概念の撤廃を、この目的の達成を助長する男女共学その他の種類の教育を奨励することにより、また、特に、教材用図書及び指導計画を改訂すること並びに指導方法を調整することにより行うこと。
- (d) 奨学金その他の修学援助を享受する同一の機会
- (e) 継続教育計画（成人向けの及び実用的な識字計画を含む。）特に、男女間に存在する教育上の格差をできる限り早期に減少させることを目的とした継続教育計画を利用する同一の機会
- (f) 女子の中途退学率を減少させること及び早期に退学した女子のための計画を策定すること。
- (g) スポーツ及び体育に積極的に参加する同一の機会
- (h) 家族の健康及び福祉の確保に役立つ特定の教育的情報（家族計画に関する情報及び助言を含む。）を享受する機会

第 11 条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、雇用の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
 - (a) すべての人間の奪い得ない権利としての労働の権利
 - (b) 同一の雇用機会（雇用に関する同一の選考基準の適用を含む。）についての権利
 - (c) 職業を自由に選択する権利、昇進、雇用の保障並びに労働に係るすべての給付及び条件についての権利並びに職業訓練及び再訓練（見習、上級職業訓練及び継続的訓練を含

む。)を受ける権利

- (d) 同一価値の労働についての同一報酬(手当を含む。)及び同一待遇についての権利並びに労働の質の評価に関する取扱いの平等についての権利
 - (e) 社会保障(特に、退職、失業、傷病、障害、老齢その他の労働不能の場合における社会保障)についての権利及び有給休暇についての権利
 - (f) 作業条件に係る健康の保護及び安全(生殖機能の保護を含む。)についての権利
2. 締約国は、婚姻又は母性を理由とする女子に対する差別を防止し、かつ、女子に対して実効的な労働の権利を確保するため、次のことを目的とする適当な措置をとる。
- (a) 妊娠又は母性休暇を理由とする解雇及び婚姻をしているかいないかに基づく差別的解雇を制裁を課して禁止すること。
 - (b) 給料又はこれに準ずる社会的給付を伴い、かつ、従前の雇用関係、前任及び社会保障上の利益の喪失を伴わない母性休暇を導入すること。
 - (c) 親が家庭責任と職業上の責務及び社会的活動への参加とを両立させることを可能とするために必要な補助的な社会的サービスの提供を、特に保育施設網の設置及び充実を促進することにより奨励すること。
 - (d) 妊娠中の女子に有害であることが証明されている種類の作業においては、当該女子に対して特別の保護を与えること。
3. この条に規定する事項に関する保護法令は、科学上及び技術上の知識に基づき定期的に検討するものとし、必要に応じて、修正し、廃止し、又はその適用を拡大する。

第12条

1. 締約国は、男女の平等を基礎として保健サービス(家族計画に関連するものを含む。)を享受する機会を確保することを目的として、保健の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。
2. 1の規定にかかわらず、締約国は、女子に対し、妊娠、分べん及び産後の期間中の適当なサービス(必要な場合には無料にする。)並びに妊娠及び授乳の期間中の適当な栄養を確保する。

第13条

締約国は、男女の平等を基礎として同一の権利、特に次の権利を確保することを目的として、他の経済的及び社会的活動の分野における女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとる。

- (a) 家族給付についての権利
- (b) 銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用についての権利
- (c) レクリエーション、スポーツ及びあらゆる側面における文化的活動に参加する権利

第14条

1. 締約国は、農村の女子が直面する特別の問題及び家族の経済的生存のために果たしている重要な役割(貨幣化されていない経済の部門における労働を含む。)を考慮に入れるものと

し、農村の女子に対するこの条約の適用を確保するためのすべての適当な措置をとる。

2. 締約国は、男女の平等を基礎として農村の女子が農村の開発に参加すること及びその開発から生ずる利益を受けることを確保することを目的として、農村の女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、これらの女子に対して次の権利を確保する。

- (a) すべての段階における開発計画の作成及び実施に参加する権利
- (b) 適当な保健サービス（家族計画に関する情報、カウンセリング及びサービスを含む。）を享受する権利
- (c) 社会保障制度から直接に利益を享受する権利
- (d) 技術的な能力を高めるために、あらゆる種類（正規であるかないかを問わない。）の訓練及び教育（実用的な識字に関するものを含む。）並びに、特に、すべての地域サービス及び普及サービスからの利益を享受する権利
- (e) 経済分野における平等な機会を雇用又は自営を通じて得るために、自助的集団及び協同組合を組織する権利
- (f) あらゆる地域活動に参加する権利
- (g) 農業信用及び貸付け、流通機構並びに適当な技術を利用する権利並びに土地及び農地の改革並びに入植計画において平等な待遇を享受する権利
- (h) 適当な生活条件（特に、住居、衛生、電力及び水の供給、運輸並びに通信に関する条件）を享受する権利

第4部

第15条

- 1. 締約国は、女子に対し、法律の前の男子との平等を認める。
- 2. 締約国は、女子に対し、民事に関して男子と同一の法的能力を与えるものとし、また、この能力を行使する同一の機会を与える。特に、締約国は、契約を締結し及び財産を管理することにつき女子に対して男子と平等の権利を与えるものとし、裁判所における手続のすべての段階において女子を男子と平等に取り扱う。
- 3. 締約国は、女子の法的能力を制限するような法的効果を有するすべての契約及び他のすべての私的文書（種類のいかんを問わない。）を無効とすることに同意する。
- 4. 締約国は、個人の移動並びに居所及び住所の選択の自由に関する法律において男女に同一の権利を与える。

第16条

- 1. 締約国は、婚姻及び家族関係に係るすべての事項について女子に対する差別を撤廃するためのすべての適当な措置をとるものとし、特に、男女の平等を基礎として次のことを確保する。
 - (a) 婚姻をする同一の権利

- (b) 自由に配偶者を選択し及び自由かつ完全な合意のみにより婚姻をする同一の権利
 - (c) 婚姻中及び婚姻の解消の際の同一の権利及び責任
 - (d) 子に関する事項についての親(婚姻をしているかいないかを問わない。)としての同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (e) 子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する同一の権利並びにこれらの権利の行使を可能にする情報、教育及び手段を享受する同一の権利
 - (f) 子の後見及び養子縁組又は国内法令にこれらに類する制度が存在する場合にはその制度に係る同一の権利及び責任。あらゆる場合において、子の利益は至上である。
 - (g) 夫及び妻の同一の個人的権利(姓及び職業を選択する権利を含む。)
 - (h) 無償であるか有償であるかを問わず、財産を所有し、取得し、運用し、管理し、利用し及び処分することに関する配偶者双方の同一の権利
2. 児童の婚約及び婚姻は、法的効果を有しないものとし、また、婚姻最低年齢を定め及び公の登録所への婚姻の登録を義務付けるためのすべての必要な措置(立法を含む。)がとられなければならない。

第5部

第17条

1. この条約の実施に関する進捗状況を検討するために、女子に対する差別の撤廃に関する委員会(以下「委員会」という。)を設置する。委員会は、この条約の効力発生の時は18人の、35番目の締約国による批准又は加入の後には23人の徳望が高く、かつ、この条約が対象とする分野において十分な能力を有する専門家で構成する。委員は、締約国の国民の中から締約国により選出するものとし、個人の資格で職務を遂行する。その選出に当たっては、委員の配分が地理的に衡平に行われること並びに異なる文明形態及び主要な法体系が代表されることを考慮に入れる。
2. 委員会の委員は、締約国により指名された者の名簿の中から秘密投票により選出される。各締約国は、自国民の中から1人を指名することができる。
3. 委員会の委員の最初の選挙は、この条約の効力発生の日の後6箇月を経過した時に行う。国際連合事務総長は、委員会の委員の選挙の日の遅くとも3箇月前までに、締約国に対し、自国が指名する者の氏名を2箇月以内に提出するよう書簡で要請する。同事務総長は、指名された者のアルファベット順による名簿(これらの者を指名した締約国名を表示した名簿とする。)を作成し、締約国に送付する。
4. 委員会の委員の選挙は、国際連合事務総長により国際連合本部に招集される締約国の会合において行う。この会合は、締約国の3分の2をもって定足数とする。この会合においては、出席し、かつ投票する締約国の代表によって投じられた票の最多数で、かつ、過半数の票を得た指名された者をもって委員会に選出された委員とする。
5. 委員会の委員は、4年の任期で選出される。ただし、最初の選挙において選出された委員

のうち9人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの9人の委員は、最初の選挙の後直ちに、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。

6. 委員会の5人の追加的な委員の選挙は、35番目の批准又は加入の後、2から4までの規定に従って行う。この時に選出された追加的な委員のうち2人の委員の任期は、2年で終了するものとし、これらの2人の委員は、委員会の委員長によりくじ引で選ばれる。
7. 締約国は、自国の専門家が委員会の委員としての職務を遂行することができなくなった場合には、その空席を補充するため、委員会の承認を条件として自国民の中から他の専門家を任命する。
8. 委員会の委員は、国際連合総会が委員会の任務の重要性を考慮して決定する条件に従い、同総会の承認を得て、国際連合の財源から報酬を受ける。
9. 国際連合事務総長は、委員会がこの条約に定める任務を効果的に遂行するために必要な職員及び便益を提供する。

第18条

1. 締約国は、次の場合に、この条約の実施のためにとった立法上、司法上、行政上その他の措置及びこれらの措置によりもたらされた進歩に関する報告を、委員会による検討のため、国際連合事務総長に提出することを約束する。
 - (a) 当該締約国についてこの条約が効力を生ずる時から1年以内
 - (b) その後は少なくとも4年ごと、更には委員会が要請するとき。
2. 報告には、この条約に基づく義務の履行の程度に影響を及ぼす要因及び障害を記載することができる。

第19条

1. 委員会は、手続規則を採択する。
2. 委員会は、役員を2年の任期で選出する。

第20条

1. 委員会は、第18条の規定により提出される報告を検討するために原則として毎年2週間を超えない期間会合する。
2. 委員会の会合は、原則として、国際連合本部又は委員会が決定する他の適当な場所において開催する。

第21条

1. 委員会は、その活動につき経済社会理事会を通じて毎年国際連合総会に報告するものとし、また、締約国から得た報告及び情報の検討に基づく提案及び一般的な性格を有する勧告を行うことができる。これらの提案及び一般的な性格を有する勧告は、締約国から意見がある場合にはその意見とともに、委員会の報告に記載する。
2. 国際連合事務総長は、委員会の報告を、情報用として、婦人の地位委員会に送付する。

第22条

専門機関は、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の規定の実施についての検討に際

し、代表を出す権利を有する。委員会は、専門機関に対し、その任務の範囲内にある事項に関するこの条約の実施について報告を提出するよう要請することができる。

第 6 部

第 23 条

この条約のいかなる規定も、次のものに含まれる規定であって男女の平等の達成に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。

- (a) 締約国の法令
- (b) 締約国について効力を有する他の国際条約又は国際協定

第 24 条

締約国は、自国においてこの条約の認める権利の完全な実現を達成するためのすべての必要な措置をとることを約束する。

第 25 条

1. この条約は、すべての国による署名のために開放しておく。
2. 国際連合事務総長は、この条約の寄託者として指定される。
3. この条約は、批准されなければならない。批准書は、国際連合事務総長に寄託する。
4. この条約は、すべての国による加入のために開放しておく。加入は、加入書を国際連合事務総長に寄託することによって行う。

第 26 条

1. いずれの締約国も、国際連合事務総長にあてた書面による通告により、いつでもこの条約の改正を要請することができる。
2. 国際連合総会は、1 の要請に関してとるべき措置があるときは、その措置を決定する。

第 27 条

1. この条約は、20 番目の批准書又は加入書が国際連合事務総長に寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。
2. この条約は、20 番目の批准書又は加入書が寄託された後に批准し又は加入する国については、その批准書又は加入書が寄託された日の後 30 日目の日に効力を生ずる。

第 28 条

1. 国際連合事務総長は、批准又は加入の際に行われた留保の書面を受領し、かつ、すべての国に送付する。
2. この条約の趣旨及び目的と両立しない留保は、認められない。
3. 留保は、国際連合事務総長にあてた通告によりいつでも撤回することができるものとし、同事務総長は、その撤回をすべての国に通報する。このようにして通報された通告は、受領された日に効力を生ずる。

第 29 条

1. この条約の解釈又は適用に関する締約国間の紛争で交渉によって解決されないものは、い

ずれかの紛争当事国の要請により、仲裁に付される。仲裁の要請の日から 6 箇月以内に仲裁の組織について紛争当事国が合意に達しない場合には、いずれの紛争当事国も、国際司法裁判所規程に従って国際司法裁判所に紛争を付託することができる。

2. 各締約国は、この条約の署名若しくは批准又はこの条約への加入の際に、1 の規定に拘束されない旨を宣言することができる。他の締約国は、そのような留保を付した締約国との関係において 1 の規定に拘束されない。

3. 2 の規定に基づいて留保を付した締約国は、国際連合事務総長にあてた通告により、いつでもその留保を撤回することができる。

第 30 条

この条約は、アラビア語、中国語、英語、フランス語、ロシア語及びスペイン語をひとしく正文とし、国際連合事務総長に寄託する。

以上の証拠として、下名は、正当に委任を受けてこの条約に署名した。

(出所) 内閣府男女共同参画局ウェブページ

◎ 第4回世界女性会議 北京宣言（1995年（平成7）年9月）

- 1 我々、第4回世界女性会議に参加した政府は、
- 2 国際連合創設50周年に当たる1995年9月、ここ北京に集い、
- 3 全人類のためにあらゆる場所のすべての女性の平等、開発及び平和の目標を推進することを決意し、
- 4 あらゆる場所のすべての女性の声を受けとめ、かつ女性たち及びその役割と環境の多様性に留意し、道を切り開いた女性を讃え、世界の若者の期待に啓発され、
- 5 女性の地位は過去十年間にいくつかの重要な点で進歩したが、その進歩は不均衡で、女性と男性の間の不平等は依然として存在し、主要な障害が残っており、すべての人々の安寧に深刻な結果をもたらしていることを認識し、
- 6 また、この状況は、国内及び国際双方の領域に起因し、世界の人々の大多数、特に女性と子どもの生活に影響を与えている貧困の増大によって悪化していることを認識し、
- 7 無条件で、これらの制約及び障害に取り組み、世界中の女性の地位の向上とエンパワーメント（力をつけること）を更に進めることに献身し、また、これには、現在及び次の世紀へ向かって我々が前進するため、決意、希望、協力及び連帯の精神による緊急の行動を必要とすることに合意する。

我々は、以下のことについての我々の誓約（コミットメント）を再確認する。

- 8 国際連合憲章に謳われている女性及び男性の平等な権利及び本来的な人間の尊厳並びにその他の目的及び原則、世界人権宣言その他の国際人権文書、殊に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」及び「児童の権利に関する条約」並びに「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」及び「開発の権利に関する宣言」。
- 9 あらゆる人権及び基本的自由の不可侵、不可欠かつ不可分な部分として、女性及び女兒の人権の完全な実施を保障すること。
- 10 平等、開発及び平和の達成を目的とするこれまでの国際連合の会議及びサミット — 1985年のナイロビにおける女性に関するもの、1990年のニュー・ヨークにおける児童に関するもの、1993年のウィーンにおける人権に関するもの、1994年のカイロにおける人口と開発に関するもの、及び1995年のコペンハーゲンにおける社会開発に関するもの — でなされた合意と進展に基礎を置くこと。
- 11 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の完全かつ効果的な実施を達成すること。
- 12 思想、良心、宗教及び信念の自由に対する権利を含む女性のエンパワーメント及び地位向上、したがって、女性及び男性の個人的又は他の人々との共同体における、道徳的、倫理的、精神的及び知的なニーズに寄与し、それによって、彼らに、その完全な潜在能力を社会において発揮し、自らの願望に従って人生を定める可能性を保障すること。

我々は、以下のことを確信する。

- 13 女性のエンパワーメント及び意思決定の過程への参加と権力へのアクセス（参入）を含む、社会のあらゆる分野への平等を基礎にした完全な参加は、平等、開発及び平和の達成に対する基本である。
- 14 女性の権利は人権である。
- 15 男性と女性による平等な権利、機会及び資源へのアクセス、家族的責任の公平な分担及び彼らとの間の調和のとれたパートナーシップ（提携）が、彼ら及びその家族の安寧並びに民主主義の強化にとってきわめて重要である。
- 16 持続する経済発展、社会開発、環境保護及び社会正義に基づく貧困の根絶は、経済社会開発への女性の関与及び平等な機会並びに人間中心の持続可能な開発の行為者及び受益者双方としての女性及び男性の完全かつ平等な参加を必要とする。
- 17 すべての女性の健康のあらゆる側面、殊に自らの出産数を管理する権利を明確に認め再確認することは、女性のエンパワーメントの基本である。
- 18 地方、国、地域及び世界の平和は達成可能であり、あらゆるレベルにおける指導性、紛争解決及び永続的な平和の促進のための主要な勢力である女性の地位向上と、固く結びついている。
- 19 あらゆるレベルにおいて、女性のエンパワーメント及び地位向上を促進するであろう効果的、効率的、かつ相互に補強しあうジェンダー（社会的、文化的性差）に敏感な開発政策及びプログラムを含む政策及び計画を、女性の完全な参加を得て、立案、実施、監視することが必須である。
- 20 市民社会のあらゆる行為者、殊に女性のグループ及びネットワークその他の非政府機関（NGO）並びに地域に基礎を置く団体が、それらの自治を十分に尊重した上で、政府との協力に参加し寄与することは、行動綱領の効果的な実施及びフォローアップにとって重要である。
- 21 行動綱領の実施には、政府及び国際社会のコミットメント（関与）が必要である。世界会議で行われたものを含め、行動のための国内的及び国際的なコミットメント（誓約）を行うことにより、政府及び国際社会は女性のエンパワーメント及び地位向上のための優先的な行動を取る必要性を認める。

我々は、以下のことを決意する。

- 22 「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」の目標を今世紀末までに達成するための努力及び行動を強化する。
- 23 女性及び女兒がすべての人権及び基本的自由を完全に享受することを保障し、これらの権

利及び自由の侵害に対し効果的な行動を取る。

- 24 女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃するために必要なあらゆる措置をとり、男女平等と女性の地位向上及びエンパワーメントに対するあらゆる障害を除去する。
- 25 男性に対し、平等に向けてのあらゆる行動に完全に参加するよう奨励する。
- 26 雇用を含め女性の経済的自立を促進し、経済構造の変革による貧困の構造的な原因に取り組み、開発の重要な行為者として、農村地域における者を含めあらゆる女性の生産資源、機会及び公共サービスへの平等なアクセスを保障する。
- 27 女兒及び女性のために基礎教育、生涯教育、識字及び訓練、並びに基礎的保健医療（プライマリー・ヘルスケア）の提供を通じて、持続する経済成長を含め、人間中心の持続可能な開発を促進する。
- 28 女性の地位向上のための平和を確保する積極的な手段を講じ、平和運動において女性が果たしてきた主要な役割を認識しつつ、厳正かつ効果的な国際的管理の下に、全面的かつ完全な軍備縮小に向けて積極的に働き、あらゆる側面から核軍縮及び核兵器の拡散防止に寄与する普遍的かつ多国間で効果的に実証し得る包括的核実験禁止条約の締結に関する交渉を遅滞無く支援する。
- 29 女性及び少女に対するあらゆる形態の暴力を阻止し、撤廃する。
- 30 女性及び男性の教育及び保健への平等なアクセス及び平等な取扱いを保障し、教育を始め女性のリプロダクティブ・ヘルスを促進する。
- 31 女性及び少女のあらゆる人権を促進し、保護する。
- 32 人種、年齢、言語、民族、文化、宗教、障害のような要因の故に、あるいは先住民であるために、エンパワーメント及び地位向上に対する多様な障害に直面しているすべての女性及び少女のあらゆる人権及び基本的自由の平等な享受を保障するための努力を強化する。
- 33 殊に女性及び少女を保護するため、人道法を含む国際法の尊重を保障する。
- 34 あらゆる年齢の少女及び女性の潜在能力を最大限に開発し、すべての人々のためより良い世界を構築するため彼らが完全かつ平等に参加することを保障し、開発の過程における彼らの役割を促進する。

我々は、以下のことを決意する。

- 35 女性及び少女の地位向上及びエンパワーメントを促進する手段として、なかでも国際協力を通じて、土地、信用保証、科学技術、職業訓練、情報、通信及び市場を含む経済的資源への平等なアクセスの恩恵を享受する能力を高めることを含め、女性の経済的資源への平等なアクセスを確保する。
- 36 政府、国際機関及びあらゆるレベルの団体の強力なコミットメント（関与）を必要とするであろう行動綱領の成功を確保する。我々は、経済開発、社会開発及び環境保護は、相互に依存し、持続可能な開発の相互に強め合う構成要素であり、それは、あらゆる人々のためにより良

い生活の質を達成するための我々の努力の枠組みであることを深く確信する。環境資源を持続的に活用するために、貧しい人々、殊に貧困の中に暮らす女性の能力を高めることを認める公平な社会開発は、持続可能な開発に対する必要な基盤である。我々は、また、持続可能な開発に関連する基盤の広い、持続する経済成長は、社会開発と社会正義を維持するために必要であることを認識する。行動綱領の成功には、また、国内及び国際レベルでの資源並びに女性の地位向上のための多国間、二国間及び民間の財源を含む入手可能なあらゆる資金提供の仕組みからの開発途上国に対する新規かつ追加的資源の十分な動員、国内、小地域、地域及び国際機関の能力を強化するための財政的資源、平等な権利、平等な責任及び平等な機会への、また、あらゆる国内、地域及び国際機関及び政策決定過程における女性及び男性の平等な参加へのコミットメント（関与）、世界の女性に対する責任のために、あらゆるレベルにおける仕組みの創設又は強化を必要とするであろう。

37 また、移行期経済の諸国における行動綱領の成功を確保し、そのために引き続き国際協力及び援助を必要とするであろう。

38 我々は、ここに、以下の行動綱領を採択し、政府としてこれを実施することに責任を負うとともに、我々のあらゆる政策及び計画にジェンダーの視点が反映されるよう保障する。我々は、国際連合システム、地域及び国際金融機関、その他関連の地域及び国際機関並びにあらゆる女性及び男性のみならず非政府機関に対し、また、市民社会のあらゆる部門に対し、それらの自主性を十分尊重した上で、政府と協力して行動綱領の実施に対し、十分に責任を負い、この行動綱領の実施に寄与することを強く要請する。

（出所）内閣府男女共同参画局ウェブページ

◎ 第4回世界女性会議 行動綱領（1995年（平成7）年9月）抄

第1章 使命の声明

第2章 世界的枠組み

第3章 重大問題領域

第4章 戦略目標及び行動

A 女性と貧困

B 女性の教育と訓練

C 女性と健康

D 女性に対する暴力

E 女性と武力紛争

F 女性と経済

G 権力及び意思決定における女性

H 女性の地位向上のための制度的な仕組み

I 女性の人権

J 女性とメディア

K 女性と環境

L 女兒

第5章 制度的整備

A 国内レベル

B 小地域／地域レベル

C 国際レベル

第6章 財政的整備

A 国内レベル

B 地域レベル

C 国際レベル

※上記目次のうち、下線部分（第1章、第4章G）を以下に抜粋

第1章 使命の声明

1. この「行動綱領」は、女性のエンパワーメント（力をつけること）に関するアジェンダ（予定表）である。これは、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」¹の実施と経済的、社会的、文化的及び政治的意思決定の完全かつ平等な分担を通じて、公的及び私的生活のすべての分野への女性の積極的な参加に対するあらゆる障害の除去を促進することを目的とする。これはまた、家庭、職場及び広くは国家社会及び国際社会における女性と男性の権力及び責任の分担の原則を打ち立てることである。女性と男性の平等は、人権の問題であり、社会正義への条件であり、また、平等、開発及び平和への必要かつ基本的な前提条件である。女性と男性の平等に基づく変容したパートナーシップが、人間中心の持続可能な発展の条件である。21世紀の挑戦に対処するべく、女性と男性が自らのため、その子どもたちのため及び社会のために共に働くことができるようにするためには、継続的かつ長期的なコミットメント（関与）が必須である。
2. 行動綱領は、「世界人権会議」で採択された「ウィーン宣言及び行動計画」²に述べられている、女性及び女兒の人権は普遍的人権の不可侵、不可欠かつ不可分な部分である、という基本原則を再確認する。行動へのアジェンダとして、行動綱領は、あらゆる女性の、そのすべてのライフサイクル（生涯）を通じての、あらゆる人権と基本的自由の完全な享受を促進し、保護することを追求する。
3. 行動綱領は、世界中の男女（ジェンダー）の平等という共通の目標に向けて男性と共に連携して働くことによってのみ取り組むことができる共通の関心事を女性は分かち持っていることを強調する。行動綱領は女性の状況及び条件の多様性を全面的に尊重し評価するとともに、そのエンパワーメントを阻む特別の障害に直面している女性たちもいることを認識する。
4. 行動綱領は、あらゆる年齢及びあらゆる職業の、あらゆる人々の平等の原則を含む、人権と基本的自由に基づく、平和で公正で人間的な世界の創造のために、すべての人々による早急の、かつ一致した行動を必要としており、また、この目的に向けて、社会開発及び社会正義の維持のために、持続可能な開発の枠組みの中での、基盤の広いかつ持続的な経済成長が必要であることを認識する。
5. 行動綱領の成功には、政府、国際機関及びあらゆるレベルの機関の強力なコミットメントが必要となろう。また、国内及び国際レベルにおける資源並びに女性の地位向上のための多国間、二国間及び民間の財源を含む利用可能なあらゆる資金提供機構からの開発途上国に対する新規かつ追加的資源の十分な動員、国内、小地域、地域及び国際機関の能力を強化するための財政的資源、さらに、平等な権利、平等な責任及び平等な機会への、また、あらゆる国内、地域及び国際機関並びに政策決定過程への女性及び男性の平等な参加へのコミットメント及

¹ 『国連婦人の十年：平等、発展、平和』の成果の見直し及び評価するための世界会議（ナイロビ、1985年7月15日～26日）報告」（国連出版物、販売番号 E. 85. IV. 10）第I章、A節

² 「世界人権会議（ウィーン、1993年6月14日～25日）報告」（A/CONF. 157/24（Part I））第三章

び世界の女性に対する責任のための、あらゆるレベルにおける仕組みの創設若しくは強化を必要とするであろう。

第4章 戦略目標及び行動

G 権力及び意思決定における女性

181.世界人権宣言は、すべて人は自国の政治に参加する権利を有する、と述べている。女性のエンパワーメント及び自立並びに社会的、経済的及び政治的地位の向上は、透明で責任ある政治・行政及びあらゆる生活領域における持続可能な開発にとって不可欠である。最も個人的なレベルから高度に公的なものに至るまで社会の多くのレベルで、女性の願望にかなう生活の達成を阻む力関係が働いている。女性及び男性の意思決定への平等な参加という目標の達成は、社会の構成をより正確に反映した均衡を与えるであろうし、民主主義を強化し、その本来の機能を促進するために必要なことである。政治的意思決定における平等は、それがなければ、政府の政策決定に真に平等の次元を統合できる見込みはきわめて薄いものになる梃子の働きをしている。この意味において、政治生活への女性の平等な参加は、女性の地位向上の過程全般において中核的な役割を果たす。意思決定への女性の平等な参加は、単に正義又は民主主義の要請というにとどまらず、女性の関心事項が考慮されるための必要条件とも見なされ得る。あらゆるレベルの意思決定への女性の積極的な参加及び女性の視点の組入れがなければ、平等、開発及び平和という目標は達成できない。

182.ほとんどの国における民主化への広範な動きにもかかわらず、女性は政府の大半のレベル、特に内閣その他の行政機関への参加が大幅に不足しており、また、立法機関における政治的権力の獲得にも、「意思決定レベルの地位における女性比率を1995年までに30パーセントにする。」という経済社会理事会が是認した目標の達成にも、ほとんど進展がなかった。世界的に見て、女性は立法機関で10パーセント、閣僚級の地位になるとさらに低い比率を占めているに過ぎない。それどころか、根本的な政治的、経済的及び社会的変革の過程にある国々を含むいくつかの国では、立法機関に代表される女性の数に相当な減少を見ている。女性は、ほぼすべての国で全選挙民の少なくとも半数を占め、ほぼすべての国連加盟国で選挙権と公職に就く権利を獲得したにもかかわらず、公職の候補者になる女性は依然としてひどく不足している。多くの政党及び政治構造の伝統的な運営型式は、相変わらず女性の公的な生活への参加を阻む障害になり続けている。差別的な態度や慣行、家族及び育児の責任、そして公職を求めかつ保持するための高い代価ゆえに、女性は公職の追求を諦める可能性がある。政治に携わり、また、政府及び立法機関の意思決定の地位にある女性は、政治的な優先事項を定義し直し、女性のジェンダーに固有の問題、価値観及び経験を反映し、かつそれに対処する新しい項目を政治的課題にし、並びに主流の政治問題に関して新たな視点を提供することに寄与している。

183.女性は、地域社会及び非公式な組織、並びに公職においてかなりの指導力を実証してきた。しかし、社会化と、メディアを通じた固定観念を含む、女性及び男性に対するマイナスの固定

観念が、政治的な意思決定が男性の領分にとどまる傾向を強化している。同様に、芸術、文化、スポーツ、メディア、教育、宗教及び法律の分野で、意思決定の地位における女性の参加不足が、多くの主要な制度に女性が重大な影響を与えることを阻んでいる。

184.政党、使用者団体及び労働組合の意思決定機関のような権力への伝統的な道へのアクセスを制限されたために、女性は特に非政府機関の分野において、それに代わる構造を通じて権力へのアクセスを獲得してきた。非政府機関及び草の根団体を通じて、女性は自分たちの利益と関心を明確に述べることができ、女性問題を国内、地域及び国際的な課題にしてきた。

185.公的分野における不平等は、往々にして、前述のパラグラフ 29³で述べられたように、家庭の中の差別的な態度と慣行及び女性及び男性の間の不平等な力関係から始まる可能性がある。不平等な力関係に基づいた家庭内の労働と責任の不平等な分担もまた、時間を見つけてより広い公の討論の場における意思決定への参加に必要な技能を開発する女性の潜在能力を制限している。これらの責任が女性及び男性の間でもっと平等に分担されるなら、女性及びその娘たちの生活の質がよくなるだけでなく、その利益が認識され対処されるように、彼らが公共の政策、実行及び支出を策定・計画する機会を増進することになる。支配的な男性気質を反映する地元の地域社会レベルの非公式なネットワーク及び意思決定パターンが、政治的、経済的及び社会的生活に平等に参加する女性の能力を制限している。

186.地方、国、地域及び国際レベルにおける経済的及び政治的意思決定者の間の女性比率の低さは、積極的措置を通じた対処が必要な、構造的及び態度上の障害を反映している。政府、多国籍及び国内企業、マスメディア、銀行、学術・科学機関、並びに国連システムにおけるものを含む地域及び国際機関は、トップレベルの管理職、政策決定者、外交官及び交渉担当者としての女性の才能を十分に活用していない。

187.あらゆるレベルにおける権力及び意思決定の公平な配分は、政府その他の行為者が、統計的なジェンダー分析を行い、政策の開発とプログラムの実施の中心にジェンダーの視点を据えるか否かにかかっている。意思決定における平等は、女性のエンパワーメントにとって不可欠である。いくつかの国では、積極的措置（アファーマティブ・アクション）が、地方政府及び中央政府における 33.3 パーセント以上という女性比率をもたらした。

188.国内、地域及び国際統計機関は、経済及び社会分野における女性及び男性の平等な扱いに関

³ 29.女性は、家族の中において重大な役割を果たす。家族は社会の基本単位であり、そのように強化されるべきである。家族は、幅広い保護及び支援を受ける権利がある。異なる文化的、政治的及び社会的体制の中で、様々な形の家族が存在する。家族一人々々の権利、能力及び責任が尊重されなければならない。女性は家族の安寧及び社会の発展に多大な貢献を行うが、これはその重要性においてまだ完全に認識され又は考慮されていない。母性（マタニティ）、母であること（マザーフッド）、並びに家族における、また育児における親の役割の社会的意義が認められるべきである。育児は、親、女性及び男性、並びに社会全体の責任分担を必要とする。母性、母であること、親であること、及び出産における女性の役割が差別の根拠になることも、女性の完全な社会参加を制限することも共にあってはならない。また、多くの国で女性がしばしば果たしている家族の世話における重要な役割にも、評価が与えられるべきである。

する問題の提起の仕方について、未だに不十分な知識しか持っていない。特に、重要な意思決定分野における既存のデータベース及び方法の利用が不十分である。

189.あらゆるレベルの権力及び意思決定の分担における女性及び男性の間の不平等に対処するに当たり、政府その他の行為者は、決定がなされる前に、それが女性及び男性それぞれに与える影響の分析が行われるように、すべての政策及び計画の中心にジェンダーの視点を据える、積極的で目に見える政策を促進すべきである。

戦略目標 G. 1. 権力構造及び意思決定への女性の平等なアクセス及び完全な参加を保障するための措置を講じること

取るべき行動

190.政府により：

- (a) 政府機関及び委員会、公的行政機関並びに司法部門において、例えば、あらゆる政府及び公的な管理的地位への女性及び男性の平等な参加の達成を目指す観点から、女性の数を実質的に増加するために、必要であれば積極的措置（ポジティブ・アクション）を通じて、特定の目標を設定して施策を実施することを含む、女性及び男性の均衡達成の目標を設定する公約を行うこと。
- (b) 選挙制度におけるものを含め、政党に対し、選挙によるもの及び選挙によらずに任用される公的な地位に女性を男性と同じ比率かつ同じレベルとするよう奨励する施策を、適当な場合、講じること。
- (c) 政党及び労働組合の構成員となることを含め、政治活動に従事する、また、結社の自由に対する女性及び男性の平等な権利を保護し、促進すること。
- (d) 選挙制度が女性議員の選出に及ぼす、男性の場合とは異なる影響を見直し、適当な場合、制度の調整又は改善を検討すること。
- (e) 公共及び民間部門のあらゆるレベルにおけるさまざまな意思決定の地位についている女性及び男性に関する数量的・質的データの定期的な収集、分析及び普及を通じて女性の代表としての参加の進展の状況を監視及び評価するとともに、政府のさまざまなレベルに適用されている女性及び男性の数に関するデータを毎年、普及すること。官職の全領域に女性及び男性が平等なアクセスを有するよう保障し、この分野の進展の状況を監視する仕組みを政府機構内部に設置すること。
- (f) 意思決定への女性の参加及び意思決定に与える影響並びに意思決定環境に関する調査を行う非政府機関及び研究機関を支援すること。
- (g) あらゆるレベルの意思決定における、先住民女性のより大きな関与を奨励すること。
- (h) 政府が資金供与している機関が、その組織内に女性の数を増し、かつその地位を高めるために、非差別的な政策及び慣行を採用するよう奨励し、適当な場合、保障すること。
- (i) 仕事と親としての責任を女性及び男性で分担することが、女性の公的生活への参加を促進することを認識し、これを達成するために、家庭生活と職業生活を両立させる措置を含め

適切な施策をとること。

- (j) 国連機関、専門機関及び国連システムのその他の自治機関、特に上級ポストへの選出又は任命のために推薦される国内候補者の名簿において、男女の均衡を目指すこと。

191.政党により：

- (a) 女性の参加を直接・間接に差別するすべての障害を除去するために、政党の構造及び手続きに関する調査を考慮すること。
- (b) すべての内部政策決定機構、並びに任命及び選挙のための候補者の指名過程への女性の完全な参加を可能にする新機軸の開発を考慮すること。
- (c) 自党の政治的課題にジェンダー問題を盛り込むことを検討し、女性が政党の指導部へ男性と平等に参加できるよう保障するための施策を講じること。

192.政府、国家機関、民間部門、政党、労働組合、使用者団体、研究及び学術機関、小地域及び地域機関、非政府及び国際機関により：

- (a) 戦略的な意思決定の地位において、女性の指導者、幹部役員及び管理職者のクリティカル・マス（決定的多数）を樹立するための積極的措置（ポジティブ・アクション）を取ること。
- (b) 適当な場合、上級レベルの意思決定への女性のアクセスを監視するための仕組みを、創設又は強化すること。
- (c) 諮問及び意思決定機関への採用及び任命、並びに上級ポストへの昇進のための基準が妥当で、女性を差別しないものであることを保障するために、その見直しをすること。
- (d) 各組織のあらゆる領域のあらゆるレベルにおける意思決定機関及び交渉への平等な参加を含め、各組織における女性及び男性の間の地位上の平等を達成するために、非政府機関、労働組合及び民間部門の取組みを奨励すること。
- (e) 社会における、また前述のパラグラフ 29 に定義したように家庭における男女の新しい役割に関して、一般の議論を促進するためのコミュニケーション戦略を開発すること。
- (f) すべての女性、特に若い女性が、職場内訓練を含む、管理、起業、技術及び指導者訓練への平等なアクセスを持つよう保障するために、募集・採用及びキャリア開発のプログラムを再編成すること。
- (g) キャリア設計、追跡調査、助言、実地指導、訓練及び再訓練を含む、あらゆる年齢の女性のためのキャリア向上を目指すプログラムを開発すること。
- (h) 国連の会議及びその準備過程への女性非政府機関の参加を奨励し、支援すること。
- (i) 国連その他の国際フォーラムへ送る代表団の構成における男女の均衡を目指し、また、支援すること。

193.国連により：

- (a) 国連憲章第 101 条第 3 項に従い、地理的にできるだけ広い範囲から職員を採用することの重要性に十分配慮しつつ、2000 年までに、特に専門職レベル以上における全体的な女性と男性の間の平等を達成するため、既存の雇用政策及び措置を実施するとともに新規の政

策及び措置を採用すること。

- (b) 国連機関，専門機関及び国連システムのその他の機関における上級ポストへ任命する候補者に女性を指名するための仕組みを開発すること。
- (c) 意思決定の地位にある女性及び男性に関する数量的・質的なデータを継続して収集・普及し，女性及び男性のそれぞれが意思決定に与える別々の影響を分析するとともに，2000年までに管理職及び意思決定の地位の50パーセントを女性が占めるようにする，という事務総長の目標の進展状況を監視すること。

194.女性団体，非政府機関，労働組合，社会的提携者，生産者，産業及び職業団体により：

- (a) 情報，教育及び啓発活動を通じて，女性の連帯を築き，強化すること。
- (b) 女性が政治的，経済的，社会的な決定，過程及び制度に影響を与えることができるよう，あらゆるレベルで提唱し，選出議員がジェンダー問題への公約に関する責任を果たすよう働きかけること。
- (c) データ保護の法規を遵守しつつ，上級の意思決定及び諮問的地位へ女性を任命する際の利用に向けて，政府，地域及び国際機関，民間企業，政党その他の関連機関に普及するための，女性とその資格に関するデータベースを設置すること。

戦略目標 G. 2. 意思決定及び指導的立場への女性の参加能力を高めること

取るべき行動

195.政府，国家機関，民間部門，政党，労働組合，使用者団体，小地域及び地域機関，非政府及び国際機関，並びに教育機関により：

- (a) 女性及び少女，特に特別なニーズを有するもの，すなわち，障害を持つ女性，少数人種及び民族に属する女性が自己矜持を強めるよう支援し，意思決定の地位に就くよう励ますため，指導者訓練及び自己矜持の訓練を提供すること。
- (b) 意思決定の地位への透明な基準を持つとともに，選考機関を男女の均衡のとれた構成にすること。
- (c) 不慣れた女性のための助言（メンタリング）システムを創設し，また特に，指導力及び意思決定，演説及び自己主張並びに政治運動を含む訓練を提供すること。
- (d) 非差別的な労働関係と労働及び経営のスタイルにおける多様性の尊重を促進するために，ジェンダーへの感受性を高める訓練を男性及び女性に提供すること。
- (e) 女性に対し，選挙過程，政治活動その他の指導的分野に参加するよう奨励するための仕組み及び訓練を開発すること。

(出所) 内閣府男女共同参画局ウェブページ

7 ジェンダー平等に関する国内行動計画（主なもの）

◎ 第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）抄

第1部 基本的な方針

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

第3分野 地域における男女共同参画の推進

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

第7分野 生涯を通じた健康支援

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

※上記目次のうち、下線部分（第2部I第1分野）を次頁に抜粋

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

【基本認識】

- 女性は我が国の人口の51.3%¹、有権者の51.7%²を占めている。政治、経済、社会などあらゆる分野において、政策・方針決定過程に男女が共に参画し、女性の活躍が進むことは、急速な少子高齢化・人口減少の進展、国民の価値観の多様化が進む中で、様々な視点が確保されることにより、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある持続可能な社会を生み出すとともに、あらゆる人が暮らしやすい社会の実現につながる。
- 政府は、国連の「ナイロビ将来戦略勧告」(平成2(1990)年)で示された国際的な目標である30%の目標数値や諸外国の状況を踏まえ、平成15(2003)年に「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位³に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」⁴との目標を掲げ取組を進めてきたが、この目標は必ずしも社会全体で十分共有されず、必要な改革も進まなかった。このため、4次計画においては、特に、将来指導的地位に成長していく人材を着実に増やすなど、30%という水準の実現に向けた道筋をつけることに取り組んできた。さらに、平成27(2015)年に成立した女性の職業生活における活躍の推進に関する法律⁵(以下「女性活躍推進法」という。)を令和元(2019)年に改正し、取組を強化した。また、政治分野においては、議会議員の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すという基本原則を掲げた、政治分野における男女共同参画推進法が平成30(2018)年に議員立法で成立し、同法に基づき各主体における取組が始まった。

¹ 総務省「人口推計」(2019(令和元)年10月1日現在)。

² 総務省「参議院議員通常選挙結果調」(2019(令和元)年7月21日執行参議院議員通常選挙速報結果)。

³ 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標(「2020年30%」の目標)のフォローアップについての意見」(平成19年2月14日男女共同参画会議決定)において、「我が国が将来にわたり活力ある経済・社会を創造していくためには、政策・方針決定過程へ多様な視点を導入し、幅広い議論を行い、新たな発想を取り入れていく必要がある」等のことを踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とされている。

⁴ 「女性のチャレンジ支援策の推進について」(平成15年6月20日男女共同参画推進本部決定)。

⁵ 平成27年法律第64号。

- 一方、国際社会においては、平成 27 (2015) 年に国連で決定された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に含まれる持続可能な開発目標 (SDGs) において、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられているほか、近年、G 7、G 20 をはじめ、様々な国際会議や多国間協議においても意思決定への女性の参画拡大が重要課題として取り上げられ、首脳級・閣僚級での様々な国際合意がなされており、諸外国において女性の参画拡大が急速に進められている。
- 我が国でも女性の参画拡大が進んできたとはいえ、諸外国における進展がより速く、我が国の指導的地位への女性の参画は、衆議院の女性議員比率が世界 190 か国中 167 位 (令和 2 (2020) 年 10 月現在)⁶であり、また、いわゆる管理職 (管理的職業従事者) に占める女性の割合が、主な先進国ではおおむね 30%以上⁷となっている一方、我が国では 14.8% (令和元 (2019) 年)⁸であるなど、国際的に見て非常に遅れたものとなっている。現時点において、女性の参画が進んでいる分野⁹もある一方で、政治分野や経済分野など進捗が遅れている分野もあり、全体として「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度となるよう期待する」とした水準に到達しそうとは言えないものの、それに向けた道筋をつけてきた。政治分野では、国会議員の候補者¹⁰に占める女性の割合が上昇しているなど、政治分野における男女共同参画推進法に基づく取組が進んできている。経済分野では、女性就業者

⁶ 列国議会同盟 (令和 2 (2020) 年 12 月 17 日時点)。

⁷ 米国 40.7%、スウェーデン 40.2%、英国 36.8%、ノルウェー 34.5%、フランス 34.6%、ドイツ 29.4% (ILO 'ILOSTAT' (令和 2 (2020) 年 12 月 17 日時点))。いずれの国も令和元 (2019) 年の値。「いわゆる管理職 (管理的職業従事者)」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。

⁸ 総務省「労働力調査 (基本集計)」。

⁹ 国・地方公共団体の一部 (国の審議会等委員に占める女性の割合 40.7%、都道府県審議会委員に占める女性の割合 33.3%等)、教育・研究分野の一部 (教育委員に占める女性の割合 44.1%、短大教授に占める女性の割合 41.4%、日本学術会議会員に占める女性割合 37.7%等)、国際分野の一部 (国際機関等の日本人幹部職員に占める女性の割合 51.1%等) 等。短大教授に占める女性の割合は令和元 (2019) 年の値、それ以外は令和 2 (2020) 年の値 (内閣府男女共同参画局「令和 2 年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」)。

¹⁰ 衆議院議員の候補者に占める女性の割合は平成 26 (2014) 年 16.6%、平成 29 (2017) 年 17.8%、参議院議員の候補者に占める女性の割合は平成 28 (2016) 年 24.7%、令和元 (2019) 年 28.1% (内閣府男女共同参画局「令和 2 年度女性の政策・方針決定参画状況調べ」)。

数¹¹や上場企業の女性役員数¹²が増加し、民間企業の各役職段階¹³等に占める女性の割合が着実に上昇している。このように、指導的地位に就く女性が増える土壌が形成されてきており、今後、女性の参画が進んでいる分野の取組の共有や、進捗が遅れている分野の課題の分析に一層取り組み、各分野において女性の参画拡大を更に進め、キャリア継続や積極的な育成・登用を促進するなど、この道筋を一層強化しなければならない。

○ 指導的地位への女性の参画を拡大することは、社会の多様性と活力を高め我が国経済が力強く発展していく観点や、男女間の実質的な機会の平等を担保する観点から極めて重要である。社会制度や慣行が男女のどちらか一方に不利に働くような状況や、固定的な性別役割分担意識、偏見等及び過去の差別や経緯に起因して生じた男女の置かれた社会的状況の格差の解消に取り組まなければならない。国際社会において、2030年までにジェンダー平等の達成を目指していることも踏まえ、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう目指して取組を進める。このため、令和7（2025）年度末までに成果目標を着実に達成するとともに、指導的地位に占める女性の割合についてモニタリングを充実させ、これに基づき必要な対応を加速させるなど、取組を強化する。さらに、その水準を通過点として、男女が社会の対等な構成員として政策・方針決定過程に共同して参画する機会が確保され、女性の参画拡大が継続的に進展するよう取組を進め、指導的地位に占める女性の割合が30%を超えて更に上昇し、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを目指す。

○ 各分野の中でも、特に、政治分野における女性の参画拡大は重要である。民主主義社会では男女が政治的意思決定過程に積極的に参画し共に責任を担うとともに、多様な国民の意見が政治や社会の政策・方針決定に公平・公正かつ的確に反映され、均等に利益を享受することができなければならない。我が国は、例えば、衆議院議員に占める女性の割合は9.9%（令和2（2020）年11月現在）であるなど、議会に女性が少ない過少代表の状況であるが、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示す必要がある。また、経済

¹¹ 平成27（2015）年2,764万人、令和元（2019）年2,992万人（総務省「労働力調査（基本集計）」）。

¹² 平成27（2015）年度1,142人、令和2（2020）年度2,528人（東洋経済新報社（2020）『役員四季報』）。

¹³ 部長相当職は平成27（2015）年6.2%、令和元（2019）年6.9%、課長相当職は平成27（2015）年9.8%、令和元（2019）年11.4%、係長相当職は平成27（2015）年17.0%、令和元（2019）年18.9%（厚生労働省「賃金構造基本統計調査」の結果を元に算定）。

分野においても、将来にわたって多様性に富んだ持続可能な経済社会を実現するため重要な担い手としての女性の役割を認識し、女性の活躍の機会を拡大していく必要がある。これらを通じて、あらゆる分野での女性の参画拡大を進めていく。

(中略)

<施策の基本的方向と具体的な取組>

1 政治分野

(1) 施策の基本的方向

- 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。我が国における政治への女性の参画は徐々に進められているが、国会議員(衆議院議員)に占める女性の割合は9.9%で世界190か国中167位(令和2(2020)年10月現在)であり、クォータ制を含めた積極的な取組を行う諸外国と比べて大きく遅れている。また、地方議会議員に占める女性の割合は特別区議会では29.9%である一方、都道府県議会では11.4%、市議会では15.9%、町村議会では11.1%¹⁴であり、女性が1人もいない地方議会¹⁵も市議会に31、町村議会に280も存在する状況である。
- こうした中、平成30(2018)年に議員立法により政治分野における男女共同参画推進法が成立した。同法の成立を契機として、これまで国際的に後塵を拝していた我が国の女性の政治参画の転換期とするためにも、国及び地方公共団体が同法に定められた施策を着実に進める。
- 諸外国では憲法又は法律によるクォータ制も導入されている中で、政治分野が率先垂範してあるべき姿を示すことができるよう、政治分野においても女性の割合30%程度を目指し、さらに、その水準を通過点として政治への女性の参画を拡大していくためには、候補者に占める女性の割合を最低限30%以上としていくことが求められる。そのため、政党等における実効性のある積極的改善措置(男女共同参画社会基本法第2条第2号。ポジティブ・アクション)の導入を促すことが肝要である。
- 政党による自主的な取組だけでなく、両立支援策等の女性が立候補や議員活動しやす

¹⁴ 総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」。

¹⁵ 都道府県議会0%(47議会で0議会)、市議会3.9%(792議会で31議会)、特別区議会0%(23議会で0議会)、町村議会30.2%(926議会で280議会)(総務省「地方公共団体の議会の議員及び長の所属党派別人員調」)。

い環境の整備や政治に参画しようとする女性の交流の機会の積極的な提供、人材の育成等が必要である。また、候補者や政治家に対するハラスメントが政治への女性の参画にとって障壁の一つとなっていることから、ハラスメント防止のための取組を強力に進めることが重要である。

- 政府としては、法律に定められた実態の調査及び情報収集等、啓発活動、環境整備並びに人材の育成等を着実に行うとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の女性の政治参画に関係する様々な主体と連携を強化し、政治分野における男女共同参画を積極的に推進する。

(2) 具体的な取組

ア 政党、国会事務局等における取組の促進

- ① 政党に対し、政治分野における男女共同参画推進法の趣旨に沿って、国政選挙における女性候補者の割合を高めることを要請する。その際、衆議院議員及び参議院議員の候補者に占める女性の割合を35%以上とすることを努力目標として念頭に置く。具体的には、同法第4条の規定を踏まえた数値目標の設定や、候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の自主的な取組の実施、議員活動と家庭生活との両立支援策等の環境整備を要請する。また、政党内役員の女性割合を高めるため、数値目標の設定や積極的改善措置（ポジティブ・アクション）等の自主的な取組の実施を要請する。さらに、各政党における取組状況を調査・公表する。加えて、諸外国の取組事例の提供を行う。【内閣府】
- ② 両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備について、衆議院事務局及び参議院事務局に要請する。【内閣府】
- ③ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。【内閣府】

イ 地方議会・地方公共団体における取組の促進

- ① 議員活動と家庭生活との両立支援策をはじめとした男女の議員が活躍しやすい環境整備、女性の地方公共団体の長や地方議会議員のネットワークの形成について、政党や地方六団体に要請する。【内閣府】

- ② 平成27年の要請により、既に明文化されていた全国都道府県議会議長会に加えて、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会の標準会議規則に出産が欠席事由として明文化され、各地方議会での会議規則の整備が飛躍的に進んできた。このことを踏まえ、全ての市区町村議会において対応が行われるよう、両議長会に要請する。また、出産に係る産前・産後期間にも配慮した会議規則の整備や、育児・介護等の欠席事由としての会議規則への明文化が促進されるよう、三議長会¹⁶に対し標準会議規則の改正を要請する。【内閣府】
- ③ 地方議会において女性を含めたより幅広い層が議員として参画しやすい環境整備について検討を行う。その際、議会運営や住民参加の取組等におけるデジタル化への対応等も含めて検討を行う。また、候補者となりうる女性の人材育成のため、各地方議会における「女性模擬議会」等の自主的な取組について情報提供を行う。【総務省】
- ④ ハラスメントを含む女性の政治参画への障壁について調査を行い、その結果に基づき周知・啓発を行う。地方議会において、ハラスメント防止に関する研修の実施等が促進されるよう三議長会に要請する。【内閣府】
- ⑤ 会議規則における出産・育児・介護等に伴う欠席規定の整備状況やハラスメント防止に関する取組の実施状況等、地方公共団体・地方議会における両立支援状況をはじめとする施策の推進状況を調査し、「見える化」の推進や好事例の横展開を行う。【内閣府】

ウ 政治分野における女性の参画状況の情報収集・提供の推進

- ① 政治分野における女性の参画状況等を調査し、「見える化」を推進する。【内閣府】
- ② 地方公共団体の議会の議員及び長の男女別人数並びに国政選挙における立候補届出時の男女別人数の調査結果を提供するとともに、地方公共団体に対する当該調査等への協力の依頼を行う。【総務省】
- ③ 女性の政治参画への障壁や諸外国における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組事例等を調査するとともに、女性の政治参画の重要性・意義と合わせて、広く情報提供・啓発活動を行う。【内閣府】

エ 人材の育成に資する取組

¹⁶ 全国都道府県議会議長会、全国市議会議長会及び全国町村議会議長会。

- ① 政治に参画しようとする女性の育成やネットワーク構築等の場の提供を検討する。

【内閣府】

- ② 政治に参画しようとする女性の人材育成に資するよう、男女が共同して政治に参画することの意義や政治分野における女性の参画状況等を含め、男女共同参画をテーマとする啓発活動を実施する。【内閣府、総務省】

- ③ 各種研修や講演等の場において活用可能な男女共同参画の推進状況や女性の政治参画支援に関する情報等の資料の提供を行う。【内閣府】

※参考 第5次男女共同参画基本計画における成果目標の動向（抄）

（令和5（2023）年4月30日時点）

項目	目標値(期限)	計画策定時の数値	最新値
第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大			
<small>（※以下は、政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。）</small>			
衆議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	17.8% (2017年)	17.7% (2021年)
参議院議員の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	28.1% (2019年)	33.2% (2022年)
<small>（※以下は、政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。計画策定時の数値は2019年、最新値は2023年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。）</small>			
統一地方選挙の候補者に占める女性の割合	35% (2025年)	16.0% (2019年)	19.2% (2023年) ※速報値

（出所）内閣府男女共同参画局ウェブページ

◎ 女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022（令和4年6月3日）抄

（すべての女性が輝く社会づくり本部／男女共同参画推進本部）

はじめに

I 女性の経済的自立

- （1）男女間賃金格差への対応
- （2）地域におけるジェンダーギャップの解消
- （3）固定的な性別役割分担意識・無意識の思い込みの解消
- （4）女性の視点も踏まえた社会保障制度・税制等の検討
- （5）ひとり親支援
- （6）ジェンダー統計の充実に向けた男女別データの的確な把握

II 女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現

- （1）アダルトビデオ出演被害対策等
- （2）性犯罪・性暴力対策
- （3）配偶者等からの暴力への対策の強化
- （4）困難な問題を抱える女性への支援
- （5）女性の健康
- （6）夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方

III 男性の家庭・地域社会における活躍

- （1）男性の育児休業取得の推進及び働き方の改革
- （2）男性の育児参画を阻む壁の解消
- （3）男性の孤独・孤立対策

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

- （1）政治分野
- （2）行政分野
- （3）経済分野
- （4）科学技術・学術分野
- （5）地域における女性活躍の推進
- （6）国際分野

※上記目次のうち、下線部分（はじめに（一部）、IV（1））を次頁に抜粋

はじめに

1. 我が国の現状と課題

男女共同参画は、日本政府の重要かつ確固たる方針であり、国際社会で共有されている規範である。また、個性と多様性を尊重する社会の実現、我が国の経済社会の持続的発展において不可欠な要素でもある。

しかしながら、令和3年3月に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダー・ギャップ指数」では156か国中120位であることに表れているように、我が国の男女共同参画の現状は諸外国に比べて立ち遅れていると言わざるをえない。また、長引く新型コロナウイルス感染症の影響は、男女共同参画の遅れを改めて顕在化させた。その背景には、昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など、制度・慣行・意識の3つの要素が相互に強化し合っているという構造的な問題があると考えられる。とりわけ、人生100年時代を迎え、女性の人生と家族の姿は多様化しており、もはや昭和の時代の想定が通用しないのが実態である。

このような課題への対応の鍵となるのが「女性の経済的自立」である。これを「新しい資本主義」の中核と位置付け、女性が直面する課題を一つ一つ解決し、令和の時代において女性が経済的に自立して生きられる社会を実現する必要がある。

また、若い世代の身近な問題として顕在化したアダルトビデオ出演被害は、被害者の心身や私生活に長期間にわたって悪影響を与える重大な人権侵害であり、被害の発生・拡大防止に徹底した措置を講ずることが性を巡る個人の尊厳を保持するために不可欠である。

性犯罪・性暴力や配偶者暴力等への対策、困難な問題を抱える女性への支援等を通じ、女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会を実現する必要がある。さらに、諸外国の女性は普通に手にしているのに、我が国の女性には手に入らないと指摘されている事柄についても、速やかに改善が図られるべきである。

男性もまた男女共同参画社会の主役である。これまで、男性は、長時間労働等の昭和時代から続く慣行に阻まれ、家庭や地域における活躍の機会が相対的に少なかった。女性の社会における活躍と歩調を合わせて、男性の育児等への参画や地域活動への参加を促し、男性もびのびと生きやすい社会を実現する必要がある。

IV 女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）

（1）政治分野

○政治分野における男女共同参画の推進

令和4年4月に公表した政治分野におけるハラスメント防止のための研修教材について、各議会等における積極的な活用を推進するとともに、令和4年度以降、その活用状況等について、定期的に把握し、「見える化」を図る。【内閣府】

議員等に対する性的な言動等に起因する問題に係る相談体制の整備等の取組について、諸外国における具体的な取組事例に関する調査研究を行い、その結果について、各議会等に対し広く情報提供を行う。【内閣府】

地域における人口減少や高齢化が進行する中で、地方議員のなり手不足の解消にも資する女性の政治参画の拡大に向けた方策について、地方議会の関係者等とも連携しつつ、様々な観点から議論し、広く発信するシンポジウムを開催する。【内閣府、総務省】

※参考（内閣府資料）

	女性ゼロ 議会数	議会数	女性ゼロ 議会比率
都道府県議会	0	47	0.0%
市区町村議会	275	1741	15.8%
市議会	24	792	3.0%
特別区議会	0	23	0.0%
町村議会	251	926	27.1%

※令和3年12月

（出所）内閣府男女共同参画局ウェブページ

第4 アンケート調査票

1 議員アンケート

IPUジェンダー自己評価 議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート

管理番号

9999

このたび、議院運営委員会理事会において、IPU(列国議会同盟)が作成した「議会のジェンダー配慮への評価」(「自己評価ツールキット」)の評価項目を参考に、全議員を対象にアンケート調査を実施することとなりました。何卒、本調査へのご協力をお願いいたします。

≪ジェンダー:「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「女性像」、「男性像」があり、このような女性、男性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。≫

【個人情報の取扱いについて】
本調査を通じて収集された個人情報は、本調査の目的以外には一切使用いたしません。
なお、報告書に取りまとめる際には匿名性を持たせ、全て統計的に処理いたします。

【回答時の注意点】

- ◎回答は、太線で囲まれた欄(セル)に直接入力してください。また、選択式の質問の場合は、該当する数字を御入力ください。
- ◎回答欄(セル)をコピーして別の回答欄(セル)に貼り付けないよう、お願いいたします。回答結果が不正確になるおそれがあります。
- ◎選択式の質問に回答した場合や、結果として回答不要となった場合、その質問欄等の背景色は自動的にグレーに表示されます。
- ◎「tab」キーを押下すると、次の質問の回答欄に直接ジャンプすることができます。

性別を選択してください。	性別	回答結果	
1 : 男性 2 : 女性 3 : 回答しない			

年代を選択してください。	年代	回答結果	
1 : 30歳代 2 : 40歳代 3 : 50歳代 4 : 60歳代 5 : 70歳以上 6 : 回答しない			

質問1-女性の数及び役割

【IPUの考え方】
議会制民主主義は、それが代表している社会を反映する議会を必要とします。したがって、議会への女性の参加は、民主主義の観点から重要な課題です。女性の政治参加は段階的に進んでいるものの、議会における女性議員の数、要職に就いている女性の数について、引き続き考慮する必要があります。

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。	回答1	回答結果	
1 : 十分 2 : どちらかといえば十分 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば不十分 5 : 不十分 6 : 分からない			参考資料6頁 国会における女性議員数

問2 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≫	回答2	回答結果	
1 : 十分 2 : どちらかといえば十分 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば不十分 5 : 不十分 6 : 分からない			参考資料8頁 女性が参議院内の要職に就いている数及びその割合

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。	回答3	回答結果	参考資料9頁 「女性国会議員比率の 動向(2022年版)」 (国立国会図書館)
1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばそう思わない 5 : そう思わない 6 : 分からない			

問4 前問3でそのように答えた理由をお書きください。	回答4	回答結果	

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。	回答5	回答結果	
1 : 必要 2 : どちらかといえば必要 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば必要ない 5 : 必要ない 6 : 分からない			

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など≫	回答6	回答結果	

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。	回答7	回答結果	
1 : 必要 2 : どちらかといえば必要 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば必要ない 5 : 必要ない 6 : 分からない			

問8 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。	回答8	回答結果	参考資料8頁 委員会・調査会・審査会別の男女双方の 数
1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばそう思わない 5 : そう思わない 6 : 分からない			

<p>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。</p> <p>「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。」</p>	回答9	回答結果	
<p>1 : 必要 2 : どちらかといえば必要 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば必要ない 5 : 必要ない 6 : 分からない</p>			

<p>質問2－法政策と法的枠組み</p> <p>【IPUの考え方】 議会は、法律がジェンダー平等を推進するよう保証する上での基本的な役割を担っています。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ている)法的枠組みを構築することでこれを達成することができます。また議会は、ジェンダーに配慮した行動計画等を策定し実施すること等を通じて、ジェンダー平等を推進する規範にもなり得ます。</p>
--

<p>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。</p> <p>「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。」</p>	回答10	回答結果	
<p>1 : 配慮している 2 : どちらかといえば配慮している 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば配慮していない 5 : 配慮していない 6 : 分からない</p>			参考資料23頁 日本国憲法

<p>問11 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。</p>	回答11	回答結果	
<p>1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばそう思わない 5 : そう思わない 6 : 分からない</p>			参考資料31頁 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)

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せんか。	回答12	回答結果	
1：必要 2：どちらかといえば必要 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば必要ない 5：必要ない 6：分からない			

問13 前問12でそのように答えた理由をお書きください。	回答13	回答結果	

問14 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せんか。 «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。»	回答14	回答結果	参考資料34頁 男女共同参画社会基本法等
1：必要 2：どちらかといえば必要 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば必要ない 5：必要ない 6：分からない			

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。	回答15	回答結果	参考資料40頁 ジェンダー平等関係の国際規範・基準(主なもの)
1：委員会の審査で確認している 2：確認していない 3：分からない 4：その他			

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16	回答結果	

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。	回答17	回答結果	
1：検証している 2：どちらかといえば検証している 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば検証していない 5：検証していない 6：分からない			

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。	回答18	回答結果	参考資料62頁 国会法・参議院規則
1：配慮している 2：どちらかといえば配慮している 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば配慮していない 5：配慮していない 6：分からない			

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はあると思いますか。	回答19	回答結果	
1：必要 2：どちらかといえば必要 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば必要ない 5：必要ない 6：分からない			

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。	回答20	回答結果	参考資料85頁 ジェンダー平等に関する国内行動計画 (主なもの)
1：必要 2：どちらかといえば必要 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば必要ない 5：必要ない 6：分からない			

質問3—ジェンダー平等の主流化

【IPUの考え方】
ジェンダー平等の取組を確実に実施し、ジェンダー平等の観点から法律、政策、予算の影響を分析するためには、議会がその仕組みと専門知識を有する必要があります。そうした仕組みは、議会内の専門委員会等に委ねることもできますが、全国的な女性組織や女性のNGO等の外部組織との関係も必要不可欠です。

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。	回答21	回答結果	
1：必要 2：どちらかといえば必要 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば必要ない 5：必要ない 6：分からない			

問22 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。	回答22	回答結果	
1：必要 2：どちらかといえば必要 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば必要ない 5：必要ない 6：分からない			

問23 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。	回答23	回答結果	
1 : 配分されている 2 : どちらかといえば配分されている 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば配分されていない 5 : 配分されていない 6 : 分からない			

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。	回答24	回答結果	
1 : 行われている 2 : どちらかといえば行われている 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば行われていない 5 : 行われていない 6 : 分からない			

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べきと考えますか。自由にお書きください。	回答25	回答結果	

質問4－議会の文化、環境及び方針

【IPUの考え方】
議会への女性の参画は、男性と比較して遅れる傾向があります。そのため、議会の設備や手続は、男性によって男性向けに作られており、結果として議会の慣習やインフラが、女性と男性双方の議員に異なる影響を及ぼします。議員は、明文化の有無を問わず、議会の規則や規範に従うことが求められます。それらが議会の文化となり、議員が快適に活動する空間が作られます。その文化に適応することは、特に初当選の議員にとって、容易ではありません。

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。	回答26	回答結果	

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。	回答27	回答結果	
1 : 採られている 2 : どちらかといえば採られている 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば採られていない 5 : 採られていない 6 : 分からない			

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。	回答28	回答結果	

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。	回答29	回答結果	
1 : 配慮している 2 : どちらかといえば配慮している 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば配慮していない 5 : 配慮していない 6 : 分からない			
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。	回答30	回答結果	
1 : ある 2 : どちらかといえばある 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばない 5 : ない 6 : 分からない			
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。	回答31	回答結果	
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。	回答32	回答結果	
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。	回答33	回答結果	
1 : なっている 2 : どちらかといえばなっている 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばなっていない 5 : なっていない 6 : 分からない			
問34 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》	回答34	回答結果	
1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばそう思わない 5 : そう思わない 6 : 分からない			

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。	回答35	回答結果	
1 : 配慮されている 2 : どちらかといえば配慮されている 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば配慮されていない 5 : 配慮されていない 6 : 分からない			

問36 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。	回答36	回答結果	
1 : 必要 2 : どちらかといえば必要 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば必要ない 5 : 必要ない 6 : 分からない			

問37 国会には、差別や性差別、ハラスメントがない職場を保证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。	回答37	回答結果	
1 : 必要 2 : どちらかといえば必要 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば必要ない 5 : 必要ない 6 : 分からない			

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。	回答38	回答結果	
1 : 必要 2 : どちらかといえば必要 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば必要ない 5 : 必要ない 6 : 分からない			

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。	回答39	回答結果	
1 : ある 2 : ない 3 : 分からない			

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。	回答40	回答結果	

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。	回答41	回答結果	

問42 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。	回答42	回答結果	
1 : 公平 2 : どちらかといえば公平 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば不公平 5 : 不公平 6 : 分からない			

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。	回答43	回答結果	
1 : 配慮している 2 : どちらかといえば配慮している 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば配慮していない 5 : 配慮していない 6 : 分からない			

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。	回答44	回答結果	

問45 (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。	回答45	回答結果	

質問5 - 男性との責任の共有

【IPUの考え方】
多くの社会で、ジェンダー平等の重要性は、女性と男性双方にますます強く認識されるようになってきました。また、この問題に対する若い男性の意識が高まっていることから、ジェンダー平等に関して、女性と男性との間でより強固な協力関係が生まれています。女性と男性双方からの支援と参加無しに、ジェンダー平等を達成することはできません。

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。	回答46	回答結果	
1 : 理解されている 2 : どちらかといえば理解されている 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば理解されていない 5 : 理解されていない 6 : 分からない			

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。	回答47	回答結果	

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。	回答48	回答結果	
1：している 2：どちらかといえばしている 3：どちらともいえない 4：どちらかといえばしていない 5：していない 6：分からない			

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49	回答結果	

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。	回答50	回答結果	
1：常に加わる 2：時々加わる 3：あまり加わらない 4：全く加わらない 5：分からない			

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。	回答51	回答結果	
1：いつも取り上げている 2：時々取り上げている 3：あまり取り上げていない 4：全く取り上げていない 5：分からない			

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。	回答52	回答結果	
1：十分 2：どちらかといえば十分 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば不十分 5：不十分 6：分からない			

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が必要だと思いますか。	回答53	回答結果	
1：必要 2：どちらかといえば必要 3：どちらともいえない 4：どちらかといえば必要ない 5：必要ない 6：分からない			

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。	回答54	回答結果	
1 : 見える 2 : どちらかといえば見える 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばいえない 5 : 見えない 6 : 分からない			

問55 (前問54で「1:見える」「2:どちらかといえば見える」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55	回答結果	

問56 (前問54で「4:どちらかといえばいえない」「5:見えない」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。	回答56	回答結果	

質問6－政党

【IPUの考え方】
政党は政治組織として主要な形態であり、国会議員を輩出する第一の母体でもあります。政治におけるジェンダー平等の問題は、政党も同様に真剣に取り組む必要があります。

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。	回答57	回答結果	

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。	回答58	回答結果	

2 会派アンケート

IPUジェンダー自己評価
議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート
(会派向け)

管理番号

9999

このたび、議院運営委員会理事会において、IPU(列国議会同盟)が作成した「議会のジェンダー配慮への評価」(「自己評価ツールキット」)の評価項目を参考に、全会派を対象にアンケート調査を実施することとなりました。何卒、本調査へのご協力をお願いいたします。
本調査に御回答いただく際には、会派又は政党の立場から御回答いただきますようお願い申し上げます。また、会派、政党の両方の立場からの回答をしていただくことも可能です。その場合、会派の立場からの回答と政党の立場からの回答をそれぞれ別ファイルに入力し、御回答いただきますようお願いいたします。

「ジェンダー:「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(セックス/sex)がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「女性像」、「男性像」があり、このような女性、男性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー/gender)という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。」

【個人情報の取扱いについて】

本調査を通じて個人情報が収集された場合、当該個人情報は本調査の目的以外には一切使用いたしません。
なお、報告書に取りまとめる際には匿名性を持たせ、全て統計的に処理いたします。

【回答時の注意点】

- ◎回答は、太線で囲まれた欄(セル)に直接入力してください。また、選択式の質問の場合は、該当する数字を御入力ください。
- ◎回答欄(セル)をコピーして別の回答欄(セル)に貼り付けないう、お願いいたします。回答結果が不正確になるおそれがあります。
- ◎選択式の質問に回答した場合や、結果として回答不要となった場合、その質問欄等の背景色は自動的にグレーに表示されます。
- ◎「tab」キーを押下すると、次の質問の回答欄に直接ジャンプすることができます。

会派又は政党のうち、どちらの立場でのご回答かお選びください。
(※会派の場合、問3、4、5、15、16についてはご回答いただく必要はございません。)

選択

選択結果

1 : 会派
2 : 政党

御回答いただく立場に応じ、会派名又は政党名をお書きください。

質問6－会派(政党)

※議員用のアンケートには質問1～6がございますが、会派用のアンケートは質問6のみになります。

【IPUの考え方】

政党は政治組織として主要な形態であり、国会議員を輩出する第一の母体でもあります。政治におけるジェンダー平等の問題は、政党も同様に真剣に取り組む必要があります。

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。	回答1	回答結果	
1 : そう思う 2 : どちらかといえばそう思う 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえばそう思わない 5 : そう思わない 6 : 分からない			
問2 前問1でそのように答えた理由をお書きください。	回答2	回答結果	
問3 御党は、女性党員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。)	回答3	回答結果	
1 : 必要 2 : どちらかといえば必要 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば必要ない 5 : 必要ない 6 : 分からない			
問4 前問3でそのように答えた理由をお書きください。	回答4	回答結果	
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5	回答結果	
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。	回答6	回答結果	
1 : 十分 2 : どちらかといえば十分 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば不十分 5 : 不十分 6 : 分からない			
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。》	回答7	回答結果	参考資料6頁 参議院の会派を構成する各政党における男女共同参画の取組状況と課題(内閣府男女共同参画局作成資料(令和5年2月)抄)
1 : 適用されている 2 : 一部適用されている 3 : 適用されていない 4 : 分からない			

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。	回答8	回答結果	参考資料6頁 参議院の会派を構成する各政党における男女共同参画の取組状況と課題(内閣府男女共同参画局作成資料(令和5年2月)抄)
1 : 促している 2 : どちらかといえば促している 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば促していない 5 : 促していない 6 : 分からない			
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9	回答結果	参考資料6頁 参議院の会派を構成する各政党における男女共同参画の取組状況と課題(内閣府男女共同参画局作成資料(令和5年2月)抄)
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10	回答結果	参考資料6頁 参議院の会派を構成する各政党における男女共同参画の取組状況と課題(内閣府男女共同参画局作成資料(令和5年2月)抄)
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。	回答11	回答結果	参考資料20頁 参議院の会派を構成する各政党のジェンダー平等関連政策(主なもの)
1 : 策定している 2 : 策定していない			
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はありますか。	回答12	回答結果	
1 : ある 2 : ない			
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13	回答結果	
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。	回答14	回答結果	
1 : 重視している 2 : どちらかといえば重視している 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば重視していない 5 : 重視していない			

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。)	回答15	回答結果	参考資料20頁 参議院の会派を構成する各政党のジェンダー平等関連政策(主なもの)
1 : 伝えている 2 : どちらかといえば伝えている 3 : どちらともいえない 4 : どちらかといえば伝えていない 5 : 伝えていない 6 : そもそも公約がない 7 : 分からない			

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。(該当する回答にチェックを入れてください。複数回答可。)	回答16	回答結果	
<input type="checkbox"/> 所属議員が伝えている			
<input type="checkbox"/> 候補者が伝えている			
<input type="checkbox"/> 党のウェブサイトで伝えている			
<input type="checkbox"/> SNSを通じて伝えている			
<input type="checkbox"/> その他			
(その他の場合は、その内容をお書きください)			

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。	回答17	回答結果	
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 3 : 政策提言、立法提案ともにしていない			

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18	回答結果	

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19	回答結果	

参 考 资 料

資料 1 女性の地位向上に関する国際的な取組・経緯

昭和 20 年代（国際連合憲章、世界人権宣言等）

昭和 20 年（1945 年）6 月 26 日、米国サンフランシスコで国際連合憲章が署名され、国際の平和及び安全を維持すること、社会的・経済的発達を促進すること、人種、性、言語又は宗教にかかわらず、すべての個人の権利と基本的自由の尊重の助長奨励という国際連合の 3 つの目的が示された。

51 か国の加盟により国際連合が成立したのは昭和 20 年（1945 年）10 月であるが、早くもその年にはパリで世界婦人会議が開催され、国際民主婦人連盟が結成された。翌 21 年（1946 年）にロンドンで開催された第 1 回国連総会では、前米国大統領の妻であり、かつ国連代表であるエレノア・ルーズベルトが「全世界の女性」にあてた公開状を読み上げ、国内及び国際問題への女性の参加の奨励等と呼びかけた。

国連憲章に基づき経済社会理事会に設立されていた人権委員会は、昭和 21 年（1946 年）2 月、その下に婦人の地位小委員会を設立することを決議した。同小委員会は、4 か月後の同年 6 月には人権委員会と同等の立場に格上げとなり、婦人の地位委員会（CSW）となった。昭和 22 年（1947 年）2 月には第 1 回会合が開催されている。

国連ではその後、世界人権宣言（昭和 23 年（1948 年）12 月 10 日、国連総会で採択）、人身売買及び他人の買春からの搾取の禁止に関する条約（1950 年署名開放、昭和 33 年 7 月 30 日条約第 9 号）、婦人の参政権に関する条約（1953 年批准開放、昭和 30 年 10 月 11 日条約第 15 号）など女性の人権に関する取組が進められ、我が国もこれに対応していった。

昭和 30 年代（国際連合への加盟等）

昭和 31 年（1956 年）12 月、我が国は国際連合へ加盟した。同 32 年（1957 年）5 月に国連婦人の地位委員会の委員国に初当選し、谷野せつが委員（任期 3 年）となった。

国連では、対価と引き換えの婚姻等の問題を含む「奴隷制度、奴隷取引及び奴隷制度に類似する制度及び慣行の廃止に関する補足条約」（1956 年 9 月 7 日作成）、「結婚婦人の国籍に関する条約」（1957 年 2 月 20 日作成）、「婚姻の同意、婚姻の最低年齢及び婚姻の登録に関する条約」（1962 年 12 月 10 日署名開放）などの取組を進めた。

国連教育科学文化機関（UNESCO）においても昭和 35 年（1960 年）の総会で「教育における差別待遇の防止に関する条約」及び「勧告」が採択された。

昭和 40 年代（ILO 等）

昭和 40 年（1965 年）、国際労働機関（ILO）は、「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告（第 123 号）」を採択した。なお、これ以前にも ILO は「同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約」（1951 年第 100 号、昭和 42 年 9 月 7 日条約第 15 号）、「雇用及び職業についての差別待遇に関する条約」（1958 年第 111 号）等を採択している。

国連では、昭和 41 年（1966 年）、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」（昭和 54 年 8 月条約第 6 号）を採択、昭和 42 年（1967 年）11 月に国連総会において「婦人に対する差別撤廃宣言」が採択された。さらに昭和 47 年（1972 年）12 月には国連総会において、昭和 50 年（1975 年）を国際婦人年とし、男女平等の推進、経済・社会・文化への婦人の参加、国際平和と協力への婦人の貢献を目標に世界的な活動を行うことが決定された。

また、世界人権宣言採択 20 周年を記念して、昭和 43 年（1968 年）を国際人権年とし、国連の人権活動を拡大した。会議はテヘランで行われ、現代における女性の人権という論点も主要テーマであった。

昭和 50 年代（世界行動計画、女子差別撤廃条約等）

昭和 50 年（1975 年）6 月から 7 月にメキシコシティで国連が開催した国際婦人年世界会議では、国際婦人年の目標達成のためにその後 10 年にわたり国内、国際両面における行動への指針を与える「世界行動計画」が採択された。我が国は藤田たき（婦人問題審議会会長）を首席代表として派遣した。

同年秋の第 30 回国連総会では、この会議で決まった行動計画を承認するとともに、昭和 51 年（1976 年）から昭和 60 年（1985 年）までを国連婦人の 10 年とすることを宣言し、その目標を平等・発展・平和と定めた。また、昭和 55 年（1980 年）に行動計画の実施状況について再検討する世界会議を開くことを決定した。

昭和 50 年（ILO）においても、世界会議に呼応して第 60 回総会（1975 年）で「婦人労働者の機会及び待遇の均等に関する宣言」、「婦人労働者の機会及び待遇の均等を促進するための行動計画」、「雇用及び職業における婦人及び男子の地位及び企画の均等に関する決議」が採択された。

昭和 54 年（1979 年）12 月、第 34 回国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」（昭和 60 年 7 月 1 日条約第 7 号）（「女子差別撤廃条約」）が採択された。

昭和 55 年（1980 年）7 月、コペンハーゲン（デンマーク）において「国際婦人の 10 年」中間年世界会議が開催され、「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」が採択された。我が国は高橋展子在デンマーク特命全権大使（注：女性で初

めての大使)を首席代表とし、超党派8人の国会議員も顧問団として参加した。

同プログラムは、「世界行動計画」の前半期における実施状況の検討及び評価を踏まえ、この会議のサブ・テーマである「雇用、健康、教育」を中心に、特に留意すべき優先分野を指摘しつつ、国内的、国際的、地域的レベルにおいて、各国政府がとるべき行動を掲げ、勧告している。

同会議の会期中に女子差別撤廃条約の署名式が行われ、我が国もこれに署名した。同条約は、国連憲章、世界人権宣言、国際人権規約、女子差別撤廃宣言等に規定されている性による差別禁止の原則を更に具体化したものである。同条約は昭和54年(1979年)の第34回国連総会での採択後、昭和55年(1980年)3月に署名のために開放され、上述の署名式等を経て、昭和56年(1981年)8月には、締約国が20か国となった。これにより同条約の規定に基づき9月3日に同条約は発効した。また、翌年4月には条約の規定に基づき、女子差別撤廃委員会が設置された。

昭和57年の国連総会では、昭和60年(1985年)に開催される世界会議のために地域ごとに政府間の準備会合を開催することが決定され、我が国は、昭和58年(1983年)4月にアジア太平洋経済社会委員会(エスカップ)総会においてアジア太平洋地域の政府間準備会議を東京で開催するよう要請し、各国の賛同を得た。この女性問題に関する我が国初の政府間会議は、エスカップ加盟国28ヶ国他の参加を得て昭和59年3月に開催され、開発における婦人の役割などについて議論がなされた。我が国は高橋展子大使を主席代表とし、同大使が議長を務めた。

また、国際労働機関(ILO)では昭和56年(1981年)、「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(第156号。平成7年条約第10号)を採択した。

昭和60年代・平成元年(ナイロビ将来戦略等)

「国連婦人の10年」の最終年に当たる昭和60年(1985年)7月、ナイロビ(ケニア)において「国連婦人の10年」ナイロビ世界会議が開催され、157か国37機関が参加した。我が国からは森山眞弓外務政務次官を首席代表とする政府代表団が派遣されるとともに衆参両院婦人国会議員13名も顧問として出席した。

同会議では、10年間の成果の検討と評価を行い、さらに西暦2000年に向けて各国等が実状に応じて効果的措置をとる上でのガイドラインとなる「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」(ナイロビ将来戦略)を採択した。

同戦略は第40回国連総会でも支持され、昭和62年(1987年)の国連経済社会理事会では、ナイロビ将来戦略の実施の見直し評価をするため、1990年代及

び 2000 年に国連が世界女性会議を開催することを勧告した。

平成元年以降（ナイロビ将来戦略勧告、第 4 回世界女性会議等）

平成 2 年（1990 年）5 月、国連経済社会理事会において平成 7 年（1995 年）に世界女性会議を開催することを国連総会に勧告する決議（国連総会により支持された）がなされるとともに、ナイロビ将来戦略の見直しと評価が行われ、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論」（ナイロビ将来戦略勧告）が採択され、1990 年代においてナイロビ将来戦略の実施のペースを早めることが求められた。

なお、同勧告は、「政府、政党、労働組合、職業団体、その他の代表的団体は、それぞれ西暦 2000 年までに男女の平等参加を達成するため、指導的地位に就く婦人の割合を、1995 年までに少なくとも 30%にまで増やすという目標を目指し、それらの地位に婦人を就けるための募集および訓練プログラムを定めるべきである」との数値目標を設定している。

世界女性会議の準備のために平成 5 年（1993 年）10 月、婦人問題企画推進本部長決定により、第 4 回世界女性会議日本国内委員会（委員長：内閣総理大臣、委員：内閣官房長官、各省庁の事務次官等及び民間有識者 33 人）を設置した。同委員会は平成 6 年 1 月、NGO など国民各層の意見を広く求めるための組織として、第 4 回世界女性会議日本国内委員会 NGO 部会を設置した。NGO 部会では、国内 NGO からの意見を聴取するとともに、ニュースレターの発行（8 回）や関連情報提供のための会合の開催等による情報提供を行った。

第 4 回世界女性会議は、平成 7 年（1995 年）9 月に北京で開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」が採択された。この行動綱領により各国政府は、平成 8 年（1996 年）末までに自国の行動計画を開発し終えることを求められた。

平成 12 年（2000 年）6 月には、第 4 回世界女性会議において採択された「北京宣言」及び「行動綱領」の実施状況の検討・評価等を行うため、国連特別総会「女性 2000 年会議」がニューヨーク国連本部で開催された。同会議では、「北京宣言」及び「行動綱領」の目的と目標の達成への決意を表明する「政治宣言」と、「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」（いわゆる「成果文書」）が採択された。

（出所）内閣府男女共同参画局ウェブページより作成

資料2 ジェンダー・ギャップ指数について

ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）は、各国における男女格差を測るものとして、世界経済フォーラム（World Economic Forum：WEF）が公表している（直近：2022年7月「The Global Gender Gap Report 2022」）。

この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示す。

2022年の日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位（前回は156か国中120位）となっている。先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果とされている。

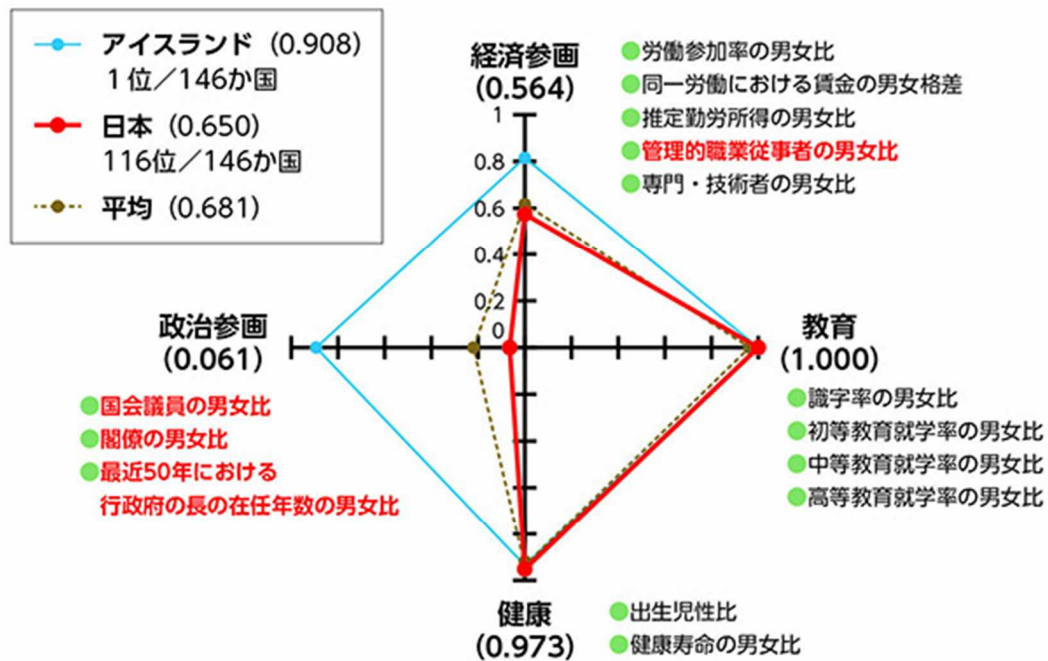
ジェンダー・ギャップ指数（2022年）上位国及び主な国の順位

順位	国名	値	前年値	前年からの 順位変動
1	アイスランド	0.908	0.892	－
2	フィンランド	0.860	0.861	－
3	ノルウェー	0.845	0.849	－
4	ニュージーランド	0.841	0.840	－
5	スウェーデン	0.822	0.823	－
10	ドイツ	0.801	0.796	11
15	フランス	0.791	0.784	11
22	英国	0.780	0.775	11
25	カナダ	0.772	0.772	11
27	米国	0.769	0.763	13
63	イタリア	0.720	0.721	－
79	タイ	0.709	0.710	－
83	ベトナム	0.705	0.701	14
92	インドネシア	0.697	0.688	19
99	韓国	0.689	0.687	13
102	中国	0.682	0.682	15
115	ブルキナファソ	0.659	0.651	19
116	日本	0.650	0.656	14
117	モルディブ	0.648	0.642	111

ジェンダー・ギャップ指数（2022年）各分野における日本のスコア

分野	スコア	昨年のスコア
経済	0.564	0.604
政治	0.061	0.061
教育	1.000	0.983
健康	0.973	0.973

我が国は、「教育」の順位は146か国中1位、「健康」の順位は146か国中63位である一方、「経済」及び「政治」における順位が低くなっている（「経済」の順位は146か国中121位、「政治」の順位は146か国中139位）。



(備考) 1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2022)」より作成
 2. スコアが低い項目は赤字で記載
 3. 分野別の順位: 経済(121位)、教育(1位)、健康(63位)、政治(139位)

(出所) 内閣府男女共同参画局ウェブページより作成

資料3 諸外国の例

1 女性議員選出につきクォータ制等の特別措置を行う諸外国の例



調査と情報—ISSUE BRIEF—

No. 1206 (2022.10.27)

主要国の選挙におけるクォータ制

はじめに

I 概要

II 類型ごとの代表例

1 法律型クォータ

2 政党型クォータ

3 政党に対する公的助成制度を通じた
動機付け

III 主要国のクォータ制の導入状況

おわりに

キーワード：政治分野における男女共同参画、女性議員、パリテ

- 我が国の国会議員に占める女性の割合は、世界的に見て低い水準にある。特に衆議院における女性議員の割合は10%程度であり、G7やOECD加盟国のうち最下位である。
- 女性議員を増やす方策として、多くの国・地域でクォータ制が採用されている。その類型には、議員や候補者の性別割合を憲法や法律により義務付ける「法律型クォータ」と、政党が規約等において自発的に定める「政党型クォータ」がある。
- OECD加盟国について、クォータ制の採否と女性国会議員割合の関係をみると、クォータ制採用国は30%台と40%台が多数を占めるのに対して、非採用国は20%台の国が最も多く、採用国の方が女性国会議員の割合が高くなっている。

国立国会図書館 調査及び立法考査局

政治議会課 さとう りょう たけおか さあや
佐藤 令・武岳 沙綾

第1206号

はじめに

世界経済フォーラム (World Economic Forum) ¹が 2022 年 7 月に公表した、男女格差を示す「ジェンダー・ギャップ指数 (GGI)」において、我が国は 146 か国中 116 位で、主要先進国 (G7) で最下位、経済協力開発機構 (OECD) 加盟 38 か国のうち 37 位であった。指数を判定する 4 分野のうち、「政治参画」の指数の値が極端に低く、平均値とのかい離も著しい²。

政治参画分野の指標の 1 つに「国政レベルの議会 (二院制の場合は下院) の議員に占める女性の割合」がある³。我が国の衆議院議員に占める女性の割合は、2022 (令和 4) 年 3 月 1 日現在で 10.7%であり、146 か国中 133 位となっていて、GGI の順位を下げる 1 つの要因になっている⁴。

女性議員を増やすための方策として、しばしば「クオータ制」が言及される⁵。国際民主化選挙支援機構 (International IDEA) ⁶などが世界のクオータ制についてまとめているデータベース Gender Quotas Database によると、137 か国・地域が何らかのクオータ制を採用している⁷。

本稿では、クオータ制の種類とその概要を説明した上で、それぞれの種類の代表例を紹介する。そして、国政レベルの女性議員の割合の上位 10 か国と OECD 加盟国の国政レベルの議会選挙におけるクオータ制の導入状況を表で示す。

I 概要

本稿におけるクオータ制とは、議員数における男女の均衡を目的とした措置として、議員、公認候補者又はその志願者における性別割合を憲法若しくは法律によって義務付け、又は政党

* 本稿のインターネット情報の最終アクセス日は、2022 (令和 4) 年 10 月 17 日である。

¹ グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的としたスイスの独立・非営利団体。毎年 1 月に開かれる年次総会は「ダボス会議」の名で知られていて、各国の首脳や政財界人、文化人が参加する。

² 146 か国の平均値が 0.220 であるのに対し、日本は 0.061 で、139 位である。なお、「教育」は 1 位 (21 か国が同点で 1 位)、「健康」は 1 位との差がほとんどない 63 位、「経済」は平均値との差がほとんどない 121 位である。World Economic Forum, *Global Gender Gap Report 2022*, 2022.7, pp.10, 13, 15-16, 29, 208-209. <https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf>; 「男女共同参画に関する国際的な指数」内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html>

³ 女性議員の割合のほか「閣僚に占める女性の割合」と「過去 50 年のうち大統領又は首相が女性であった年数」の 3 つの指標で算定される。日本は、前者が 11.1% (列国議会同盟 (Inter-Parliamentary Union: IPU) が 2021 年 1 月 1 日現在でまとめた数値)、後者が 0 年である。

⁴ 列国議会同盟のデータによると、2022 (令和 4) 年 8 月 1 日現在で 9.9% (464 人中 46 人) であり、190 か国・地域中 165 位となっている。“Monthly ranking of women in national parliaments,” 2022.8. Inter-Parliamentary Union Website <<https://data.ipu.org/women-ranking?month=8&year=2022>>

⁵ 諸外国においてクオータ制の採用が女性議員の増加に資することを示した代表的な論考として、三浦まり・衛藤幹子編著『ジェンダー・クオーター世界の女性議員はなぜ増えたのかー』明石書店、2014 がある。

⁶ スウェーデンのストックホルムに本部を置く政府間組織。世界各国に、選挙過程、憲法制定、民主化評価、政治参加などについての国際比較や関連情報を提供し、国際連合の持続可能な開発目標に沿った支援を行うことを主な任務としている。34 か国から成り、日本は 2003 年にオブザーバー資格を取得している。

⁷ “Gender Quotas Database.” International IDEA Website <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/database>> ただし、同ウェブサイトでは、「党内における選挙の候補者選定組織のメンバーの一定割合を女性としなければならない」など、本稿におけるクオータ制の定義に当てはまらない措置をクオータ制としている例もある。

等が自主的に規約等に明示的に定める制度を指す⁸。クオータ制の類型としては、①法律型クオータ、②政党型クオータがあり、法律型クオータには主に a 議席割当制、b 候補者クオータ制がある。それぞれの概要は、次のとおりである⁹。

- ①法律型クオータ：議員、候補者等の性別割合について、憲法又は法律に規定があるもの。
- a 議席割当制：あらかじめ女性（又は男性）議員の割合又は人数を定めることで、その議席を確保しておく制度。
- b 候補者クオータ制：選挙において各政党が擁立する候補者の性別割合を定める制度。
- ②政党型クオータ：候補者等の性別割合について、憲法又は法律に規定されているわけではないが、政党が規約等において自発的に定めているもの¹⁰。

なお、これらのクオータ制と併せて（又は単独で）、政党に対する公的助成制度を通じた動機付けを用いる国もある¹¹。

II 類型ごとの代表例

本章では、上記のクオータ制の類型ごとに代表的な採用国・地域（政党型クオータについては政党）を挙げて、その内容を説明する。また、政党に対する公的助成制度を通じた動機付けを用いる代表例も挙げる。各国説明の最初の行には、国政レベルの議会の各院における選挙制度¹²を掲げる。

1 法律型クオータ

(1) 議席割当制

(i) ルワンダ

下院：名簿式比例代表制（非公選議席あり）／上院：間接選挙と任命制の混合制

2003年に制定された憲法により、議会など意思決定機関のポストの少なくとも30%を女性に割り当てることとされ、下院については定数80人、上院については定数26人のそれぞれ30%以上を女性に割り当てることと定められている。下院については非公選の27人のうち24人（＝下院定数80人の30%に当たる。）を女性とすることが憲法で明記されている¹³。

⁸ 宮畑建志「女性議員の増加を目的とした措置—諸外国におけるクオータ制の事例—」『レファレンス』778号、2015.11、pp.48-49。<https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_9535019_po_077803.pdf?contentNo=1>

⁹ “Gender Quotas Database: Quotas.” International IDEA Website <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/quotas>>

¹⁰ 我が国でも候補者に占める女性の割合について数値目標を掲げている政党があるが、いずれも党規約に定めているものではなく、Gender Quotas Databaseにおける「政党型クオータ」には当てはまらない。

¹¹ Magnus Ohman, *Gender-targeted Public Funding for Political Parties: A comparative analysis*, 2018, pp.18-25. International IDEA Website <<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/gender-targeted-public-funding-for-political-parties.pdf>>; 内閣府男女共同参画局「諸外国における政治分野の男女共同参画のための取組」2020.3, p.23。<<https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/pdf/pamphlet.pdf>> 男女平等を目的とした公的助成は、①適格性に基づく公的助成（候補者数又は議員数の男女比が一定の基準を満たした政党のみ公的助成を受け取ることができる制度）、②配分に基づく公的助成（政党への公的助成額が、候補者数などの男女比に応じて配分される制度）、③公的助成の用途の制限（公的助成の一部の用途を、男女平等に関連する特定の活動に限定する制度）の3種類に大別される。

¹² 各選挙制度の説明は、那須俊貴「諸外国の選挙制度—類型とその効果—」『レファレンス』809号、2018.6, pp.33-54。<https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11106296_po_080903.pdf?contentNo=1>を参照。

¹³ 宮畑 前掲注(8), p.56; “Gender Quotas Database: Rwanda.” International IDEA Website <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/255/35>>

(ii) 台湾

一院制 小選挙区比例代表並立制

2005年の憲法改正により、定数113人のうち34人が選出される比例代表選挙における各政党の女性議員の割合は50%以上でなければならないことが定められている。各政党の当選議員のうち女性の割合が50%未満である場合、他の政党で次点以下となった女性候補者のうち得票の高かったものを当選人とする¹⁴。

(2) 候補者クオータ制

(i) イタリア

両院：小選挙区比例代表並立制

選挙法の規定により、両院の選挙共に、比例区（下院は63区、上院は33区）については各政党の候補者名簿には両性を交互に登載しなければならない。また、政党ごとに、候補者名簿又は候補者名簿連合に連結した小選挙区候補者と各比例区の候補者名簿の筆頭候補者それぞれについて、下院の場合は全国合計、上院の場合は各州合計で同じ性別の候補者が60%を超えてはならない¹⁵。

(ii) メキシコ

下院：小選挙区比例代表並立制／上院：混合制

クオータ制の詳細は選挙法で規定されている。下院の500議席のうち300議席を選出する小選挙区では、各政党が擁立する候補者は男女同数でなければならない。残り200議席を選出する比例代表については、各政党は、名簿に両性を交互に登載しなければならない。また、5つの比例区（定数各40）のうち3区でいずれかの性を名簿1位として、残りの2区でも一方の性を名簿1位とし、各区では選挙のたびに両性を交互に名簿1位としなければならない。上院では、128議席のうち96議席（32州から各3議席選出される選挙区選挙）について、各政党が州ごとに擁立する2人（男女1人ずつ）の候補者のうち、優先順位1位を16州で女性、16州で男性としなければならない。残り32議席（全国一区の比例区）については、各政党は、名簿に両性を交互に登載しなければならない。選挙のたびに両性を交互に名簿1位としなければならない¹⁶。

¹⁴ 同上, pp.56-57; 申琪榮「台湾における女性の政治参画とクオータ制度」アイ・シー・ネット『令和元年度 諸外国における政治分野への女性の参画に関する調査研究報告書』（内閣府男女共同参画局委託事業）2020. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2020/13.pdf>; 福田田「第7章 台湾の女性定数保障制」三浦・衛藤編著 前掲注(5), p.192; “Gender Quotas Database: Taiwan.” International IDEA Website <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/290/35>>

¹⁵ 芦田淳「【イタリア】上下両院選挙法の改正」『外国の立法』274-1号, 2018.1, pp.8-11. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11019006_po_02740103.pdf?contentNo=1>; “Gender Quotas Database: Italy.” International IDEA Website <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/41/35>>

¹⁶ 庄司香「メキシコの事例」アイ・シー・ネット 前掲注(14), pp.85-119. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2020/10.pdf> 下院の小選挙区及び上院の選挙区選挙では、各政党が議席を得る可能性の低い選挙区ばかりに女性を擁立することを防ぐために、国家選挙管理機構等が、2015年選挙から全選挙区を前回選挙での各政党の得票率に応じて「高得票率区」「中得票率区」「低得票率区」の3つのカテゴリーに分け、それぞれの男女別候補者数を公表している。否定的な報道を避けたい各政党は、自発的にカテゴリーごとの男女の候補者数を同数にするようになった。

2 政党型クオータ

(i) ドイツ

下院：小選挙区比例代表併用制／上院：州代表により構成

- ・社会民主党 (SPD)：比例名簿には、両性を交互に登載しなければならない¹⁷。
- ・キリスト教民主同盟 (CDU)：公職の3分の1以上を女性とする。また、原則として候補者名簿の連続する3つの順位のうち1人以上は女性でなければならず、それができない場合は説明責任を負う¹⁸。

(ii) イギリス

下院：小選挙区制／上院：主として任命制

- ・労働党：候補者を選出する予備選挙の最終候補者リスト (shortlist) を女性に限定する「女性限定リスト (All Women Shortlist)」制度を採用している。現職議員が引退する選挙区や前回選挙において得票率6%以内で敗北した接戦区の一部で活用されたこともあって女性議員は増加した¹⁹。

3 政党に対する公的助成制度を通じた動機付け

(i) フランス

下院：小選挙区2回投票制／上院：間接選挙

男女の公認候補者は同数でなければならない、といういわゆる「パリテ法」(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ことに関する2000年6月6日の法律第2000-493号)が制定されていて、各政党の候補者数の男女差が全候補者数の2%を超えた場合、男女の候補者割合の差に1.5を乗じた率の政党助成金(得票数割部分²⁰)が減額される。例えば、男性が40%、女性が60%で、その差が20ポイントとなった場合、 20×1.5 により30%減額されることになる²¹。

¹⁷ SPD, “SPD Wahlordnung §4,” *Organisationsstatut: Wahlordnung, Schiedsordnung, Finanzordnung*, 2021.12.11, p.49. <https://www.spd.de/fileadmin/Dokumente/Parteiorganisation/SPD_Orgastatut_2022_barrierearm.pdf>

¹⁸ CDU, “Statut der CDU §15,” *Statutenbroschüre der CDU Deutschlands*, 25. Februar 2019, p.12. <https://assets.ctfassets.net/nwwnl7ifahow/7ahVvacG9CPJNwWdFRUGV0/b9392b371c7915fd561c5f67d36c4a50/statutenbroschuer_e_cdu.pdf>

¹⁹ 武田宏子「イギリスにおける女性議員の増加のプロセスとその要因」トーマツ『諸外国における政治分野への女性の参画に関する調査研究報告書』(内閣府男女共同参画局委託事業)2019, pp.20-49. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2019/07.pdf> しかし、2010年平等法 (Equality Act 2010 (c.15)) の説明資料では「女性限定リストは、女性が過少代表の場合に用いることができる」と書かれていて (“Equality Act 2010: Explanatory Notes, Section 104.” Legislation.gov.uk Website <<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/notes/division/3/7/5>>)、2019年総選挙で女性議員の割合が51.5%に達した労働党は、次の総選挙での女性限定リストの使用は同法によって認められない可能性があり、同党も使用しないことを決定したと報じられている (Alexandra Rogers, “Exclusive: Labour Drops All-Women Shortlists For Next General Election,” 2022.3.7. Huffpost Website <https://www.huffingtonpost.co.uk/entry/labour-drops-use-of-all-women-shortlists-general-election-legal-advice-unlawful_uk_622226fbc4b03bc49a2420>)。なお、2019年総選挙では、自由民主党も一部の選挙区で女性限定リストを導入した (Robert Ford et al., *The British general election of 2019*, Basingstoke, Hampshire: Palgrave Macmillan, 2021, pp.400-401.)。

²⁰ フランスの政党に対する公的助成金は、①選挙結果に応じて配分される部分(得票数割)、②上下両院の議員数に応じて配分される部分(議員数割)の2部構成であり、そのうち①にパリテ法が適用されている。

²¹ 宮畑 前掲注(8), pp.58-60; 村上彩佳「フランスにおける女性議員の増加のプロセスとその要因—クオータ制導入の頓挫からパリテ法の制定・定着まで—」トーマツ 前掲注(19), pp.72-101. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2019/09.pdf>

(ii) 韓国

一院制 小選挙区比例代表混合制

定数 300 のうち 253 議席を選出する小選挙区では、公職選挙法の規定により選挙区の 30%以上女性を擁立することが努力義務とされており、小選挙区で一定数以上の女性候補者を公認した政党には、政治資金法の規定により公職候補者女性公認補助金が支給される。なお、残り 47 議席を選出する比例区では、公職選挙法の規定により、各政党が名簿に登載する候補者は女性が 50%以上でなければならない、奇数順位に女性を割り当てなければならないとする候補者クオータ制が採用されている²²。

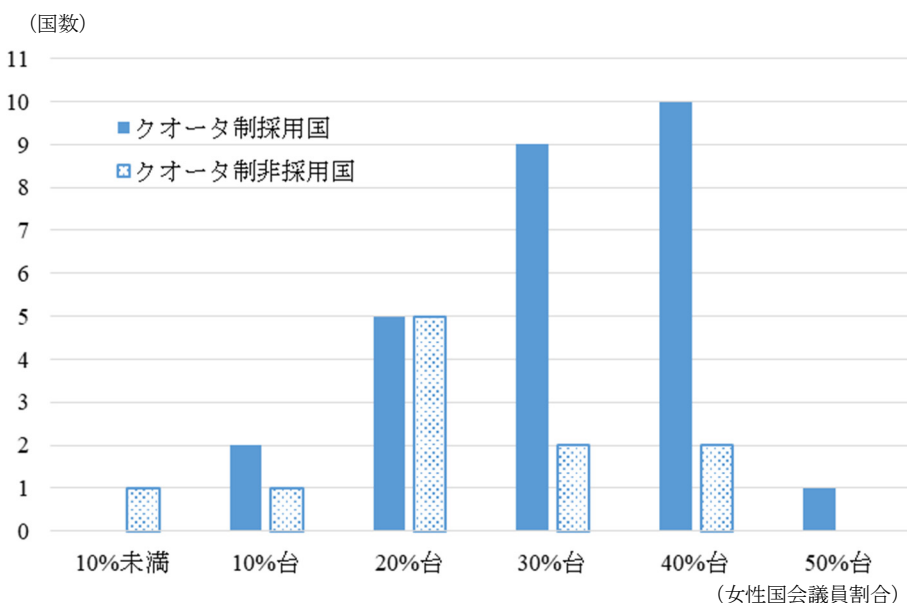
III 主要国のクオータ制の導入状況

次ページ以降の表は、列国議会同盟 (Inter-Parliamentary Union: IPU) のデータによる下院 (又は一院制議会) の女性議員割合の高い上位 10 か国と OECD 加盟国を対象に、女性議員割合・数、クオータ制採用の有無とその内容について、女性議員割合の高い順に並べたものである。「クオータ制の導入状況・内容」欄の 1 行目にはクオータ制の種類を、クオータ制を導入している国については 2 行目に国政レベルの議会の選挙制度を記した。ここで取り上げた 44 か国のうち、何らかのクオータ制を採用しているのは 30 か国である。

クオータ制の採否と女性国会議員割合にはどのような関係があるのだろうか。OECD 加盟国の女性国会議員割合は、何らかのクオータ制を採用している国の平均値が 35.8%、採用していない国の平均値が 29.1%である。また、OECD 加盟国を、クオータ制採用国と非採用国に分けて、女性国会議員割合を 10%刻みで作成した度数分布をグラフ化したものが図である。クオータ制採用国は 30%台と 40%台が多数を占めるのに対して、非採用国は 20%台の国が最も多く、採用国の方が女性国会議員の割合が高いことが見てとれる。しかし、クオータ制採用国であっても 10%台や 20%台

の国もある。この理由としては、法律型クオータであっても女性の候補者の割合を低く設定していることや、政党型クオータであってもクオータ制を採用している政党が少ないこと、主要政党が採用していないことなどが考えられる。

図 OECD 加盟 38 か国のクオータ制の採否と女性国会議員割合



²² 宮畑 同上, pp.60-61; 申琪榮「大韓民国の事例」アイ・シー・ネット 前掲注(14), pp.127-159. <https://www.gender.go.jp/research/kenkyu/pdf/gaikou_research/2020/12.pdf>

表 主要国の国政レベルの議会における女性議員の割合とクオータ制の導入状況

順位 (注1)	国名 (注2)	[下院] 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	[上院] 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
1	ルワンダ ^(*)	61.3% (49人/80人)	34.6% (9人/26人)
		【議席割当制】 選挙制度 下院：名簿式比例代表制（非公選議席あり） 上院：間接選挙と任命制の混合制 （下院）定数80人のうち、30%以上を女性に割り当てる。非公選の27人のうち、24人を女性とする。 （上院）定数26人のうち、30%以上を女性に割り当てる。	
2	キューバ ^(*)	53.4% (313人/586人)	—
		【クオータ制なし】	
3	ニカラグア ^(*)	51.7% (47人/91人)	—
		【候補者クオータ制】 選挙制度 名簿式比例代表制 名簿に登載する候補者は、男女同数でなければならず、両性を交互に登載しなければならない。	
4	メキシコ	50.0% (250人/500人)	49.2% (63人/128人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 下院：小選挙区比例代表並立制 上院：混合制 （両院）選挙区及び比例区における候補者は、男女同数でなければならない。比例区では、名簿に両性を交互に登載しなければならない。	
4	アラブ首長国連邦 ^(*)	50.0% (20人/40人)	—
		【議席割当制】 選挙制度 間接選挙と任命制の混合制（制度は首長国によって異なる。） 定数40人中、間接選挙と任命でそれぞれ20人を選出する。間接選挙で選出された議員と合わせて男女が20人ずつになるように任命議員が選出される。	
6	ニュージーランド	49.2% (59人/120人)	—
		【クオータ制なし】	
7	アイスランド	47.6% (30人/63人)	—
		【政党型クオータ】 選挙制度 名簿式比例代表制 ・進歩党及び社会民主同盟：名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。 ・左派緑運動党：名簿に登載する候補者は、男女同数でなければならない。	
8	コスタリカ	47.4% (27人/57人)	—
		【候補者クオータ制】 選挙制度 名簿式比例代表制 名簿に登載する男女の候補者数の差は1を超えてはならず、両性を交互に登載しなければならない。	
9	グレナダ ^(*)	46.7% (7人/15人)	15.4% (2人/13人)
		【クオータ制なし】	
10 (注3)	アンドラ ^(*)	46.4% (13人/28人)	—
		【クオータ制なし】	
13	スウェーデン	46.1% (161人/349人)	—
		【政党型クオータ】 選挙制度 名簿式比例代表制 ・社会民主労働党：名簿には、両性を交互に登載しなければならない。 ・中央党：名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。	
14	フィンランド	45.5% (91人/200人)	—
		【クオータ制なし】	

順位 (注1)	国名 (注2)	[下院] 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	[上院] 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
15	ノルウェー	45.0% (76人/169人)	—
		【政党型クオータ】 選挙制度 名簿式比例代表制 ・労働党：名簿に登載する候補者は男女同数でなければならない、名簿の1位と2位は異なる性の候補者でなければならない。 ・中央党：名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。	
19	スペイン	43.0% (150人/349人)	39.3% (104人/265人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 下院：名簿式比例代表制 上院：混合制 (下院) 名簿に登載する候補者は、名簿全体についても、上位から数えて5人ずつのグループ内でも、それぞれ男女とも40%以上でなければならない。 (上院) 名簿に登載する候補者は、名簿全体についても、上位から数えて5人ずつのグループ内でも、それぞれ男女の割合は可能な限り等しくしなければならない。 (両院) 定数が5未満の選挙区については、男女のバランスを考慮しなければならない。	
20	ベルギー	42.7% (64人/150人)	48.3% (29人/60人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 両院：名簿式比例代表制 (両院) 名簿に登載する男女の候補者数の差は1を超えてはならない。名簿順位が1位と2位の候補者は同性であってはならない。	
21	スイス	42.5% (85人/200人)	28.3% (13人/46人)
		【政党型クオータ】 選挙制度 下院：名簿式比例代表制 上院：各州から2人又は1人選出(制度は州によって異なる。) ・社会民主党：(下院) 名簿に登載する候補者は、女性が40%以上でなければならない。	
25	オーストリア	41.0% (75人/183人)	41.0% (25人/61人)
		【政党型クオータ】 選挙制度 下院：名簿式比例代表制 上院：任命制 ・国民党：(下院) 名簿に登載する候補者は、女性が33.3%以上でなければならない。 ・社会民主党：(下院) 名簿に登載する候補者は、女性が40%以上でなければならない。	
26	オランダ	40.7% (61人/150人)	32.0% (24人/75人)
		【政党型クオータ】 選挙制度 下院：名簿式比例代表制 上院：任命制 ・労働党：(下院) 原則として、名簿には、両性を交互に登載しなければならないが、年齢や民族など他の要素も考慮される。	
28	スロベニア	40.0% (36人/90人)	10.0% (4人/40人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 下院：名簿式比例代表制 上院：間接選挙 (下院) 名簿に登載する候補者は、男女とも35%以上でなければならない(候補者が3人の名簿の場合は、男女を少なくとも1人ずつ登載すればよい。) 【政党型クオータ】 ・社会民主党：(下院) 名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。	
32	デンマーク	39.7% (71人/179人)	—
		【クオータ制なし】	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
36	オーストラリア	38.4% (58人/151人)	56.6% (43人/76人)
		【政党型クオータ】 選挙制度 下院：選択投票制（定数1） 上院：単記移議式投票制 ・労働党：（下院）①労働党が議席を有する選挙区、②労働党が議席を有していないが接戦が見込まれる選挙区、③その他の選挙区、のそれぞれのカテゴリーについて、45%（2025年以降の選挙では50%）以上の選挙区の候補者は、女性でなければならない。	
38	フランス	37.3% (215人/577人)	35.1% (122人/348人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 下院：小選挙区2回投票制 上院：間接選挙 （下院）男女の公認候補者は同数でなければならない。男女差が全候補者数の2%を超えた場合は、政党助成金が減額される。 （上院）比例代表制部分について、名簿には、両性を交互に登載しなければならない。	
39	ポルトガル	37.0% (85人/230人)	—
		【候補者クオータ制】 選挙制度 名簿式比例代表制 名簿に登載する候補者は、男女とも33.3%以上でなければならない。また、名簿に同性の候補者を3人以上連続して登載してはならない。違反した場合は、政党助成金が減額される。 【政党型クオータ】 ・社会党：名簿順位が1位と2位の候補者は同性であってはならない。	
41	イタリア	36.4% (229人/630人)	35.0% (112人/320人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 両院：小選挙区比例代表並立制 （両院）候補者名簿には、両性を交互に登載しなければならない。 （下院）政党ごとに、候補者名簿又は候補者名簿連合に連結した小選挙区候補者を全国で合計した場合、また、各比例区の候補者名簿の筆頭候補者を全国で合計した場合、男女とも60%を超えてはならない。 （上院）下院とほぼ同様であるが、同性の候補者の割合を算定する単位を、全国ではなく各州とする。	
44	チリ	35.5% (55人/155人)	24.0% (12人/50人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 両院：名簿式比例代表制 （両院）名簿に登載する候補者は、男女とも60%を超えてはならない（2029年までの選挙で適用）。 （下院）候補者クオータ制と併せて、選出された女性議員数に応じて、政党助成金が増額される。	
46	ドイツ	34.9% (257人/736人)	33.8% (24人/71人)
		【政党型クオータ】 選挙制度 下院：小選挙区比例代表併用制 上院：州代表により構成 ・社会民主党：（下院）比例名簿には、両性を交互に登載しなければならない。 ・キリスト教民主同盟：（下院）名簿に登載する候補者は、連続する3順位のうち1人以上は女性でなければならない。登載できない場合、説明責任を負う。	
47	イギリス	34.6% (225人/650人)	28.6% (222人/776人)
		【政党型クオータ】 選挙制度 下院：小選挙区制 上院：主として任命制 ・労働党：（下院）一部の選挙区で、予備選挙の最終候補者リストを女性に限定する「女性限定リスト（All Women Shortlist）」制度を採用している。	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
52	ルクセンブルク	33.3% (20人/60人)	—
		【候補者クオータ制】 選挙制度 名簿式比例代表制 名簿に登載する60人の候補者は、男女とも24人以上でなければならない。女性候補者の割合が30%未満の場合、政党助成金の75%が減額される。 【政党型クオータ】 ・左派党：名簿に登載する候補者は、男女同数でなければならない。	
60	カナダ	30.5% (103人/338人)	48.9% (45人/92人)
		【クオータ制なし】	
62	イスラエル	30.0% (36人/120人)	—
		【政党型クオータ】 選挙制度 名簿式比例代表制 ・リクード：全国1区の比例区における名簿に登載する候補者のうち、少なくとも10位、20位、24位、29位、34位は女性でなければならない。 ・労働党：名簿に登載する候補者のうち、順位が連続する10人のうち2人以上は女性でなければならない。また、少なくとも5位、9位、14位、19位、24位、29位、34位、36位、39位、42位、45位の候補者は女性でなければならない。	
67	コロンビア	28.9% (54人/187人)	29.6% (32人/108人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 両院：名簿式比例代表制 (両院) 定数が5議席以上の選挙区では、名簿に登載する候補者は、男女とも30%以上でなければならない。政党助成金の5%は、女性議員数に応じて配分される。	
70	アメリカ	28.5% (123人/431人)	24.0% (24人/100人)
		【クオータ制なし】	
71	リトアニア	28.4% (40人/141人)	—
		【政党型クオータ】 選挙制度 小選挙区比例代表並立制 ・社会民主党：比例区の候補者名簿において、いずれの性の候補者も60%を超えることはできない。名簿には、両性を交互に登載しなければならない。	
72	ポーランド	28.3% (130人/460人)	24.0% (24人/100人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 下院：名簿式比例代表制 上院：小選挙区制 (下院) 名簿に登載する候補者は、男女とも35%以上でなければならない。	
82	ラトビア	27.0% (27人/100人)	—
		【クオータ制なし】	
92	エストニア	25.7% (26人/101人)	—
		【クオータ制なし】	
93	チェコ	25.5% (51人/200人)	14.8% (12人/81人)
		【クオータ制なし】	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
100	アイルランド	23.1% (37人/160人)	39.0% (23人/59人)
		【候補者クオータ制】 選挙制度 下院：単記移譲式比例代表制 上院：職能代表と任命制の混合制 (下院) 名簿に登載する候補者は、男女とも 30% (2023 年以降の選挙では 40%) 以上でなければならない。違反した場合は、政党助成金が 50%減額される。	
109	スロバキア	21.3% (32人/150人)	—
		【クオータ制なし】	
110	ギリシャ	21.0% (63人/300人)	—
		【候補者クオータ制】 選挙制度 名簿式比例代表制 名簿に登載する候補者は、男女とも 40%以上でなければならない。	
126	韓国	18.6% (55人/295人)	—
		【候補者クオータ制】 選挙制度 小選挙区比例代表混合制 比例区では、名簿に登載する候補者は、女性が 50%以上でなければならない、奇数順位に女性を割り当てなければならない。 小選挙区では、選挙区のうち 30%以上に女性を擁立するように努めなければならない。小選挙区で一定数以上の女性を公認した政党には公職候補者女性公認補助金が支給される。	
133	トルコ	17.4% (101人/582人)	—
		【クオータ制なし】	
150	ハンガリー	14.1% (28人/199人)	—
		【政党型クオータ】 選挙制度 小選挙区比例代表併用制 ・社会党：名簿に登載する候補者は、女性が 20%以上でなければならない。	
165	日本	9.9% (46人/464人)	25.8% (64人/248人)
		【クオータ制なし】	

(凡例)

- ・クオータ制の導入状況・内容は、原則として、国際民主化選挙支援機構 (International IDEA) ウェブサイト内の Gender Quotas Database による (2022 年 10 月 17 日最終アクセス)。
- ・国政選挙に関するクオータ制のみを対象とした。Gender Quotas Database でクオータ制を採用していると書かれていても、地方選挙に関するクオータ制しかない場合は【クオータ制なし】とした。
- ・Gender Quotas Database の政党型クオータ (Voluntary Political Party Quotas) には、党役員に関するクオータなどについて書かれている場合がある。ニュージーランド、アンドラ、カナダ、スロバキア及びトルコは、同データベースで政党型クオータを採用していると書かれているが、党規約などを確認して、議員や候補者に関するクオータでないと判断したため、【政党型クオータ】ではなく【クオータ制なし】とした。
- ・政党型クオータの採用例は、下院で現在議席を有している政党のみを取り上げた。複数の政党がクオータを採用している場合は、下院 (又は一院制議会) の議席数の多い主要政党について記した。
- ・候補者クオータ制を採用している国で、政党型クオータを採用する政党があるときは、候補者クオータ制の内容を超えて女性候補者を優遇する措置を採っている場合のみ政党型クオータについても記した。
- ・政党助成制度については、女性候補者や女性議員の数や割合によって公的助成を受け取ることができる又は公的助成額が変動する制度のみを取り上げた。公的助成の使途を男女平等に関連する特定の活動に限定する制度については記さなかった。

(注1) 順位及び議員数は、列国議会同盟 (Inter-Parliamentary Union. 全 193 国・地域) ウェブサイトの 2022 年 8 月 1 日現在の情報による。一院制の場合は、下院の欄に記入した。

(注2) 国名に(*)を付した国は OECD 非加盟国であり、その他は OECD 加盟国である。

(注3) 列国議会同盟のウェブサイトでは、女性議員の割合が小数点 1 位までが同じであれば同順位としている。10 位にはアンドラと南アフリカが並んでいるが、小数点 2 位以下を見るとアンドラが上位であるため、表にはアンドラを掲載し、南アフリカは掲載しなかった。

(出典)

“Parline – global data on national parliaments.” Inter-Parliamentary Union Website <<https://data.ipu.org/content/parline-global-data-national-parliaments>>; “Gender Quotas Database.” International IDEA Website <<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>>; 宮畑建志「女性議員の増加を目的とした措置—諸外国におけるクオータ制の事例—」『レファレンス』778 号, 2015.11, pp.47-66. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_9535019_po_077803.pdf?contentNo=1>; 「政治分野における男女共同参画」内閣府男女共同参画局ウェブサイト <<https://www.gender.go.jp/policy/sejibunya/index.html>>; 各国法令、各政党ウェブサイト等を基に筆者作成。

おわりに

我が国では、2018 (平成 30) 年に「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 年法律第 28 号) が制定され、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどが基本原則となった。2020 (令和 2) 年 12 月に閣議決定された第 5 次男女共同参画基本計画でも、2025 (令和 7) 年までに衆議院議員選挙、参議院議員選挙及び統一地方選挙の候補者に占める女性の割合を 35%にするという目標が掲げられている²³。

ここまで述べてきたように、女性国会議員を増やすための方策として、多くの国でクオータ制が採用されている。しかし、我が国においてクオータ制を採用すべきか否かについては、意見が分かれるところである²⁴。強制力のあるクオータ制の採用は、一定数の現職の男性議員の退場を強いることになり、対象となり得る男性議員の理解を得ることは容易ではなさそうである²⁵。さらに、憲法との関係で、どのようなクオータ制でも採用できるわけではないとの指摘もある²⁶。

²³ 「第 5 次男女共同参画基本計画—すべての女性が輝く令和の社会へ—」(令和 2 年 12 月 25 日閣議決定) pp.19, 23. 内閣府男女共同参画局ウェブサイト <https://www.gender.go.jp/about_danjo/basic_plans/5th/pdf/print.pdf> なお、直近の国政選挙における女性候補者の割合は、2021 (令和 3) 年 10 月の衆議院議員総選挙では 17.7%、2022 (令和 4) 年 7 月の参議院議員通常選挙では 33.2%であった。

²⁴ 毎日新聞社等が令和 3 年 11 月から同 4 年 1 月にかけて実施した世論調査では、「衆院選で 465 人が当選しましたが、このうち女性は 45 人 (9.7%) でした。女性議員を増やすため、選挙の候補者や議席の一定数を女性に割り当てる「クオータ制」を導入すべきだという意見もありますが、どう思いますか。」という質問に対し、「導入すべきだ」が 35%、「導入する必要はない」が 40%であった(「日本の世論 2021」『毎日新聞』2022.2.24.)。

²⁵ IPU が作成した「自己評価ツールキット」の評価項目を参考に、2022 (令和 4) 年 4 月から 5 月にかけて全衆議院議員及び政党を対象に実施したアンケートにおいて、「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。」との質問に対し、「必要」又は「どちらかといえば必要」としたのは女性議員が 71.8%であるのに対し、男性議員は 47.0%にとどまった。衆議院事務局「IPU ジェンダー自己評価「議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート調査」報告書」2022.6, p.21. <[https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Shiryo/gender-houkokushohp20220609.pdf/\\$File/gender-houkokushohp20220609.pdf](https://www.shugiin.go.jp/internet/itdb_rchome.nsf/html/rchome/Shiryo/gender-houkokushohp20220609.pdf/$File/gender-houkokushohp20220609.pdf)>

²⁶ 上述の類型のうち「政党型クオータ」は、政党が自発的に行うものであり、違憲性の問題は生じないであろうが、「法律型クオータ」は、憲法上問題となり得る。「議席割当制」は、議員の資格に関して性別その他による差別を禁ずる憲法第 44 条の規定があるので、認められないと考えられている一方で、「候補者クオータ制」は、その制度の設計によって、合憲にも違憲にもなると考えられている。クオータ制についての憲法論や女性議員比率が低いことの問題点などを整理した論考として、山田邦夫「女性の政治参画とクオータ制論議—政治分野における「多様性」の確保—」国立国会図書館調査及び立法考査局編『ダイバーシティ(多様性)社会の構築: 総合調査報告書』(調査資料 2016-3) 国立国会図書館, 2017, pp.75-89. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_10310077_po_2017>

2018（平成30）年の法律制定以降、参議院については2019（令和元）年通常選挙で女性候補者の割合が28.1%、女性当選議員の割合が22.6%、2022（令和4）年通常選挙で女性候補者の割合が33.2%、女性当選議員の割合が28.0%と増加しつつある。しかし、衆議院については2021（令和3）年総選挙で女性候補者の割合が17.7%、女性当選議員の割合が9.7%と2017（平成29）年総選挙を下回る事となった。この結果を受けて、我が国でもクオータ制を導入すべきであるという主張も改めて見られるようになってきている²⁷。ただし、上述のとおり、クオータ制を採用するとしても強制力のあるものの採用は困難であると考えられる。まずは、女性候補者の割合について各政党がそれぞれ数値目標を定めるよう義務を課すこと²⁸や、各政党が新人候補のみを対象として一定割合の候補者を女性にすること²⁹など、それぞれの事情を踏まえたクオータ制を採用することが現実的であるという指摘もある。

「候補者に占める女性の割合を35%にするという目標」の実現や「男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指す」ために、どのような方策をとるべきかの検討が求められている。

0207.pdf?contentNo=1> がある。

²⁷ 代表的なものとして、辻村みよ子「日本にクオータ制の導入を！」『週刊金曜日』29巻36号、2021.9.24, pp.18-21 などがある。

²⁸ 三浦まり「クオータの取扱説明書」『世界』946号、2021.7, pp.172-178.

²⁹ お茶の水女子大学の申琪榮教授は、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が求めている政党の自主的な努力への姿勢を重視した上で、「現職議員が多く、その大半が男性議員であるため、候補者選定のルール変更には反対が強いだらう。しかし、現行制度の枠の中でも新人候補に女性を優先的に登用することは可能である。例えば、新人候補の男女比率を半々にすることを予め目標に設定して、女性候補者を、現職議員が引退する選挙区や比例ブロックの上位、あるいは比例単独候補者にすることは今すぐできることだ」と主張している。申琪榮「「女性候補が少ないのは女性のせいなのか」日本で女性議員が増えない本当の理由」2021.10.27. PRESIDENT WOMAN Online ウェブサイト <<https://president.jp/articles/-/51300>>

令和4年5月27日
調査及び立法考査局
政治議会調査室・課

諸外国議会における産前産後、配偶者の出産、育児等により 議会を欠席する場合の表決権の行使

I 概要

国会議員が産前産後、配偶者の出産、育児等により議会を欠席する場合、当該議員は議場において表決権を行使することができない。

国会議員が議会を欠席する場合の対応として、①代理議員、②代理投票、③オンライン投票、④ペアリングがある。それぞれの概要は次のとおりである。

①代理議員：欠席の期間中、指定された者が、当該議員に代わって議員の職務を行う。また、委員会について、これとは別に代理委員の制度があり、指定された議員が当該議員に代わって委員の職務を行う。

②代理投票：欠席議員に代わって他の議員が投票する。

③オンライン投票：欠席議員が、議場外から投票する。

④ペアリング：欠席議員と反対の立場の議員が投票を行わないことで、投票結果に影響を与えないようにする。

調査対象は、列国議会同盟（Inter-parliamentary Union）の調査（2022年4月1日時点）に基づく二院制議会の下院又は一院制議会に占める女性議員割合の順位が10位内の国¹及びOECD（経済協力開発機構）加盟国である。IIにおいてそれぞれの対応を採用する代表的な国の事例をまとめるとともに、IIIとして一覧表を掲載した。なお、これらの事例には、産前産後、配偶者の出産、育児等により議会を欠席することを明示的な要件としていないものも含めている。

II 代表例

1 代理議員

(1) スウェーデン（一院制）

議員には、代理議員が置かれる（統治法²第3章第2条）。代理議員は、議員ごとに選挙され（統治法第3章第9条）、議員に1か月以上の請暇が認められた場合には、代理議員がその職務を代理する（統治法第4章第13条、議会法第5章第3条）。

なお、上記の代理議員とは別に、委員会については、代理委員が置かれ、正規の委員と併せて選出される（議会法第12章第9条）。

(2) オランダ（下院・上院）

両院ともほぼ同じ制度であることから、ここではまとめて記述する。

¹ “Monthly ranking of women in national parliaments.” Parline website <<https://data.ipu.org/women-ranking?month=4&year=2022>>

² 憲法を構成する4つの基本法の1つである。山岡規雄『各国憲法集(11) スウェーデン憲法 第2版』（調査資料2020-1-a：基本情報シリーズ28）国立国会図書館，2021，p.2. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11645996_po_202001a.pdf?contentNo=1>

議員は、妊娠及び出産並びに病気を理由として、その職務を一時的に代理させることが認められている（憲法第 57a 条、選挙法第 X10～X12 条）。議員の請求に基づき、議長は当該議員の一時的な代理の可否を決定する。代理期間は 16 週間を上限とする。中央選挙管理委員長が、代理議員を指名する。通常は、当該議員の政党名簿で落選した候補者の最も高い順位の者を代理議員として指名する³。

なお、上記の代理議員とは別に、委員会については、一部の委員会を除き代理委員が置かれ、正規の委員と併せて任命される（下院規則第 25 条、上院規則第 36 条）。

2 代理投票

(1) イギリス（下院）

新たに子の親又は養親等となる議員について、許可された期間内で、当該議員が代理投票の申請時に指定した議員による代理投票が認められる。議員は、指定された議員との間で、いつ、どのように代理投票を行うかについて合意しなければならない⁴。

代理投票は、公法案・私法案に関する本会議及び全院委員会における分列表決⁵並びに議長、副議長及び特別委員会委員長の選挙において可能である。

(2) フランス（下院・上院）

両院ともほぼ同じ制度であることから、ここではまとめて記述する。

代理投票は、憲法により認められている（憲法第 27 条第 3 項）。代理投票が認められる事由の 1 つとして、議員の移動が妨げられる程度の病気、事故又は家族の事情が規定されている（議員に対して例外的に表決権の委任を許可する組織法律を定める 1958 年 11 月 7 日のオルドナンス第 58-1066 号⁶第 1 条）。

表決を委任するためには、署名のある書面を、委任議員から受任議員に送付し、委任議員は、欠席する表決の開始前までに、議長に受任議員名及び欠席の事由を通告しなければならない。委任の書面及び通告においては、委任期間を示さなければならず、示されない場合にはその期間は 8 日間とみなされる。委任は委任期間満了とともに失効するが、期間内であれば更新し、又は撤回することができる。緊急の場合には、署名のある書面による追認を条件に、委任及び通告を電信により行うことができる（同オルドナンス第 2 条）。

なお、代理投票は、本会議及び委員会において認められている（下院規則第 44 条及び第 62 条、上院規則第 63 条及び第 64 条）。

³ 選挙法第 X10～X12 条；“Tijdelijke vervanging volksvertegenwoordigers.” De Nederlandse Grondwet website <https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vhnm71evz2/tijdelijke_vervanging>

⁴ 下院規則第 39A 条；“Proxy Voting Scheme (updated 23 July 2021).” UK Parliament website <<https://www.parliament.uk/globalassets/july-2021-proxy-voting-scheme.pdf>>

⁵ 発声表決における議長の宣告に対して異議が申し立てられた場合に行われる公式に賛否を数える表決方法。議員は、その賛否に応じて 2 列に分かれ、それぞれ別のドアから議場の外に出る。議場の外には左右に、賛成者用と反対者用の各廊下がある。議員はこの廊下から別々のドアを通して議場に入り、その際に賛否それぞれの側から議長が指名した議員（計算係）が人数を数える。濱野雄太「イギリスの議会制度」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1056 号，2019.5.28，p.6. <https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11286064_po_1056.pdf?contentNo=1>

⁶ Ordonnance n°58-1066 du 7 novembre 1958 portant loi organique autorisant exceptionnellement les parlementaires à déléguer leur droit de vote. なお、オルドナンスとは、議会の承認を経て法律の効力を得る行政立法を指す。大山礼子『フランスの政治制度 改訂版』東信堂，2013，p.58.

(3) ニュージーランド（一院制）

代理投票は、政党表決及び個人表決⁷において行うことができる。

政党表決⁸においては、各政党の党首又は院内幹事は、当該政党の欠席議員を代理して投票することができる。政党表決における代理投票には、原則として、当該政党の議員数の25%⁹以下までとの制限があるが、自らの病気若しくは家族の事情又は公的な事務への出席という理由により議長から欠席の許可を得た場合（議院規則第39条第1項）は、この制限の対象外である（同第146条第3項）。

個人表決¹⁰においては、議員は、他の議員に対して投票を委任することができる。投票の委任状には、①委任議員の名前、②委任をした日、③委任の期間又は議事、④受任議員の名前、⑤委任議員の署名を記載しなければならない。委任議員は、投票前であればいつでも当該委任を撤回し、又は変更することができる（同第152条）。

3 オンライン投票

○スペイン（下院・上院）

両院ともほぼ同じ制度であることから、ここではまとめて記述する。

オンライン投票が認められる事由の1つとして、議員の妊娠、出産及び育児の場合が定められている。議院理事会¹¹は、議員に対し、本会議における表決について議員本人によるオンライン投票を認めることができる。ただし、下院においては、本会議において議案を分割して行う採決及び修正案の採決がなく、かつ投票の方法及び時期が予見可能な場合に限られる（下院規則第82条第2項）。上院においては、このような制限はない（上院規則第92条第3項）。

なお、オンライン投票が認められた場合は、表決において出席として集計される（下院規則第79条第3項、上院規則第93条第3項）。

4 ペアリング

(1) アメリカ（下院・上院）

(a) 下院

下院では、賛否表決¹²の際、ペアリングを行うことが認められている（下院規則第20条第3

⁷ 政党表決及び個人表決は、発声表決に引き続いて更なる正式な表決が求められた場合に行われる表決方法。

⁸ 政党を単位として投票する方法。各政党の党首又は院内幹事が所属議員の票をまとめて投票する。所属政党内で意見が異なる場合は、賛成、反対又は棄権の分類でまとめて投票することもできる。また、代理投票を含めることもできる。次に無所属議員が投票する。続いて所属政党の立場に反対の議員が投票し、最後に所属政党の立場に反対の代理投票が行われる（議院規則第143～145条）。David McGee, *Parliamentary Practice in New Zealand*, 4th ed., Wellington: Dunmore Publishing Limited, 2017, p.249. <<https://www.parliament.nz/en/visit-and-learn/how-parliament-works/parliamentary-practice-in-new-zealand/>>; “Party Vote.” New Zealand Parliament website <<https://www.parliament.nz/en/visit-and-learn/how-parliament-works/glossary/#P>>

⁹ 小数点以下は、切り上げて計算する。例えば、5人の政党は、2人まで代理投票ができる。McGee, *ibid.*, p.250.

¹⁰ 個人表決は、道義的事項について、分列表決により行われる（議院規則第148条）。McGee, *op.cit.*(8), p.253.

¹¹ 議長、副議長（下院は4人、上院は2人）及び書記担当議員（4人）により構成され、議院の運営・管理を行う。

¹² 出席議員の5分の1以上の要求があるときに行われる表決方法。下院では、電子投票装置を用いる。装置が不調の場合は、各議員名をアルファベット順に読み上げ、議員の賛成（Yes）、反対（Nay）の応答を数える。個々の議員の賛否等は会議録に記載される。上院では点呼表決と呼ばれ、電子投票装置は用いない。高澤美有紀「アメリカ合衆国の議会制度」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1045号, 2019.3.7. p.5. <<https://dl.ndl.go.jp/view/prepDownload?itemId=info%3Andljp%2Fpid%2F11247815&contentNo=1>>

項)。ペアリングを行う出席議員は投票を行うが、2 回目の点呼後から投票結果の発表までに、投票を取り消すとともにペアリングを行う旨の意思表示を行い、ペアリングの相手の欠席議員の名前及び自らと異なる投票内容を明らかにする。ペアリングを行った出席議員の投票は総投票数から除外される。なお、可決の要件が3分の2以上の賛成を要する場合は、賛成2人と反対1人の3人で行われる。また、会議録の投票結果の記載においては、ペアリングを行った議員及びその投票内容が掲載される¹³。

なお、下院規則に規定はないが、欠席議員からの申出により、全会一致合意に基づき、賛否表決の場合に、どのように投票するつもりであったかについての声明を会議録に掲載することが認められている。ペアリングは近年用いられなくなっており、現在は、この方法を用いることが一般的である¹⁴。

(b) 上院

上院規則上、ペアリングについての規定はない。ペアリングは上院の慣行として議員間の合意に基づき行われる。点呼表決において、議員は理由を明らかにした上で投票を行わないことができる（上院規則第12条第2項）との規定に基づき、ペアリングを行う出席議員は、ペアリングの相手の欠席議員とその投票内容を明らかにし、自らは異なる立場であり、投票を行わない旨を明らかにする。なお、可決の要件が3分の2以上の賛成を要する場合は、賛成2人と反対1人の3人で行われる¹⁵。

なお、上院規則に規定はないが、欠席議員からの申出により、全会一致合意に基づき、点呼表決の場合に、どのように投票するつもりであったかについての声明を会議録に掲載することが認められている¹⁶。

(2) カナダ（下院）

ペアリングは、与党及び野党の院内幹事間の合意に基づき、一方の議員が欠席したときに、もう一方の議員が投票を取りやめるか、又は欠席することにより行われる。また、ペアの議員の登録制度が設けられており、ペアの議員の名前は会議録の投票結果に続いて掲載される（下院規則第44.1条）¹⁷。

¹³ Jason A. Smith, *Constitution Jefferson's Manual and Rules of the House of Representatives*, Washington, D.C.: GPO, pp.[881]-[882]. <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/HMAN-117/pdf/HMAN-117.pdf>>; Charles W. Johnson et al., *House Practice: A Guide to the Rules, Precedents, and Procedures of the House*, Washington, D.C.: GPO, 2017, p.954; Christopher M. Davis, "Pairing in Congressional Voting: The House," *CRS Report*, 98-970, 2015.8.25. <<https://crsreports.congress.gov/product/pdf/RS/98-970>>

¹⁴ Johnson et al., *ibid.*, p.963; Davis, *ibid.*

¹⁵ Floyd M. Riddick et al, *Riddick's Senate Procedure: Precedents and Practices*, Washington, D.C.: GPO, 1992, pp.968-969. <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/GPO-RIDDICK-1992/pdf/GPO-RIDDICK-1992-94.pdf>>; Martin B. Gold, *Senate Procedure and Practice*, 4th ed., Maryland: Rowman & Littlefield, 2018, p.121.

¹⁶ Gold, *ibid.*; Riddick et al, *ibid.*, p.1399.

¹⁷ "Pairing of Members," Marc Bosc and André Gagnon eds., *House of Commons Procedure and Practice*, 3rd ed., 2017. <https://www.ourcommons.ca/About/ProcedureAndPractice3rdEdition/ch_12_4-e.html#12-4-4-6>

III 諸外国議会の事例（女性議員割合上位 10 か国及び OECD 加盟国）

(注1) 順位	国名 (注2)	下院又は一院制議会	上院
1	ルワンダ(*)	【本会議】 代理投票は認められない。 (下院の機能を定める組織法第 105 条)	規定は見当たらない。
2	キューバ(*)	規定は見当たらない。	— (注3)
3	ニカラグア(*)	代理議員 (立法権に関する組織法第 20 条、第 27 条) 【委員会】 代理委員 (立法権に関する組織法第 57 条)	—
4	メキシコ	規定は見当たらない。	【本会議】 投票は一身専属で、移譲することは認められない。(上院規則第 93 条第 1 項)
4	アラブ首長国連邦(*)	規定は見当たらない。	—
6	ニュージーランド	【本会議】 代理投票 (議院規則第 146 条、第 153 条)	—
7	アイスランド	代理議員 (選挙法第 122 条; 議会手続法第 65 条; 議院規則第 60 条) 【委員会】 代理委員 (議院規則第 14 条、第 17 条、第 35 条)	—
8	コスタリカ	【委員会】 代理委員 (議院規則第 69 条)	—
9	南アフリカ(*)	【委員会】 代理委員 (下院規則第 156 条、第 173 条)	【委員会】 代理委員 (上院規則第 107 条)
10	グレナダ(*)	規定は見当たらない。	規定は見当たらない。
13	スウェーデン	代理議員 (統治法第 3 章第 2 条、第 4 章第 13 条; 議会法第 5 章第 3 条) 【本会議】 ペアリング 【委員会】 代理委員 (議会法第 12 章第 9 条)	—
14	フィンランド	【委員会】 代理委員 (憲法第 35 条第 2 項; 議院規則第 8 条、第 35 条)	—
15	ノルウェー	代理議員 (憲法第 65 条; 選挙法第 14-1 条; 議院規則第 1 条) 【委員会】 代理委員 (議院規則第 3 条、第 21 条)	—
18	スペイン	【本会議】 オンライン投票 (下院規則第 82 条第 2 項)	【本会議】 オンライン投票 (上院規則第 93 条第 3 項)
20	スイス	【本会議】 代理投票は認められない。 (下院規則第 56 条) 【委員会】 代理委員 (下院規則第 18 条)	【委員会】 代理委員 (上院規則第 14 条)

(注1) 順位	国名(注2)	下院又は一院制議会	上院
22	ベルギー	【委員会】 代理委員（下院規則第22条）	【委員会】 代理委員（上院規則第21条第4項）
24	オーストリア	【本会議】 投票は議員本人が行わなければならない。 （下院議事手続法第64条第1項） 【委員会】 代理委員 （下院議事手続法第32条、第32b条、第32d条）	【委員会】 代理委員（上院規則第13条）
26	オランダ	代理議員 （憲法第57a条；選挙法第X10-X12条） 【委員会】 代理委員（下院規則第25条）	代理議員 （憲法第57a条；選挙法第X10-X12条） 【委員会】 代理委員（上院規則第36条、第38条）
32	デンマーク	代理議員 （憲法第31条第4項；議会選挙法第84条、 第85条、第92条；議院規則第40条、第41 条）	—
33	フランス	【本会議】【委員会】 代理投票 （憲法第27条第3項；議員に対して例外的 に表決権の委任を許可する組織法律を定め る1958年11月7日のオルドナンス第 58-1066号；下院規則第44条、第62条）	【本会議】【委員会】 代理投票 （憲法第27条第3項；議員に対して例外的 に表決権の委任を許可する組織法律を定め る1958年11月7日のオルドナンス第 58-1066号；上院規則第63条、第64条）
37	ポルトガル	代理議員 （議員法第4～6条、第9条；議院規則第18 条第1項b)） 【委員会】 代理委員（議院規則第30条、第40条）	—
39	イタリア	【委員会】 代理委員（下院規則第19条）	規定は見当たらない。
42	チリ	【本会議】 ペアリング（下院規則第167条）	【本会議】 投票権は、委任することができない。 （上院規則第170条） ペアリング（上院規則第9条、第171条）
44	ドイツ	【委員会】 代理委員 （下院規則第57条第2項）	【本会議】 議員（州政府の構成員）は、州政府のその 他の構成員による代理が可能である（基本 法第51条第1項）が、議決権の行使に当 たっては、州ごとに割り当てられた票を一 括して行使する（同条第3項）。 【委員会】 代理委員（上院規則第11条第4項）
45	イギリス	【本会議】 代理投票（下院規則第39A条）	規定は見当たらない。
50	ルクセンブルク	【本会議】 代理投票 （議院規則第47条第11項～第13項） 【委員会】 代理委員（議院規則第23条第3項）	—

(注1) 順位	国名(注2)	下院又は一院制議会	上院
57	オーストラリア	【本会議】 代理投票（授乳中である場合に限る。） （授乳中の母親のための特例に関する 2008 年 2 月 13 日の決議） ペアリング	【本会議】 ペアリング 【委員会】 代理委員（上院規則第 25 条第 7 項）
59	カナダ	【本会議】 ペアリング（下院規則第 44.1 条） 【委員会】 代理委員（下院規則第 114 条）	規定は見当たらない。
61	イスラエル	【委員会】 代理委員（議院規則第 104 条）	—
66	スロベニア	【委員会】 代理委員（下院規則第 54 条、第 95 条）	規定は見当たらない。
69	リトアニア	【本会議】 投票権は一身専属で、他の議員に移譲する ことは認められない。 （議院規則第 111 条第 4 項） 【委員会】 代理委員（議院規則第 10 条、第 45 条）	—
70	ポーランド	規定は見当たらない。	規定は見当たらない。
71	アメリカ	【本会議】 ペアリング（下院規則第 20 条第 3 項） 投票予定に関する声明を会議録に掲載可。 【委員会】 代理投票は認められない。 （下院規則第 11 条（f））	【本会議】 ペアリング 投票予定に関する声明を会議録に掲載可。 【委員会】 代理投票（上院規則第 26 条第 7 項（a）（3））
80	ラトビア	代理議員（議院規則第 5 条、第 6 条）	—
91	エストニア	代理議員 （議員の地位に関する法律第 6 条、第 11 条、 第 12 条） 【委員会】 代理委員 （議会の議事規則及び内部規則に関する法 律第 26 条第 4 項）	—
92	チェコ	規定は見当たらない。	規定は見当たらない。
100	アイルランド	【本会議】 ペアリング 【委員会】 代理委員（下院規則第 106 条第 2 項）	【委員会】 代理委員（上院規則第 82 条第 1 項）
109	スロバキア	【本会議】 代理投票は認められない。 （議院規則第 39 条第 6 項、第 136 条第 2 項 （b）） 【委員会】 代理委員（欧州問題委員会のみ） （議院規則第 58a 条第 2 項）	—

(注1) 順位	国名(注2)	下院又は一院制議会	上院
110	ギリシャ	【委員会】 代理委員（議院規則第35条）	—
125	韓国	規定は見当たらない。	—
132	トルコ	規定は見当たらない。	—
151	ハンガリー	【委員会】 代理委員（議会法第20条）	—
(注4) —	コロンビア	【本会議】 投票権は一身専属で、移譲及び委任は認められない。（議会法第123条第3項） 【委員会】 常任委員会では、委員のみが投票することができる。（議会法第123条第2項）	【本会議】 投票権は一身専属で、移譲及び委任は認められない。（議会法第123条第3項） 【委員会】 常任委員会では、委員のみが投票することができる。（議会法第123条第2項）

(注1) 列国議会同盟（Inter-parliamentary Union: IPU）の調査（2022年4月1日時点）による、二院制議会の下院及び一院制議会の女性議員割合の順位。

(注2) 国名に(*)を付した国はOECD非加盟国であり、その他はOECD加盟国である。

(注3) 一院制議会の場合は、「—」と記載した。

(注4) コロンビアは、2022年3月に両院とも選挙が行われたが、IPUウェブサイトには女性議員割合に関する選挙後の情報が掲載されていないため、順位が付されていない。

(出典) “Monthly ranking of women in national parliaments.” Parline website <<https://data.ipu.org/women-ranking?month=4&year=2022>>; 各国議会ウェブサイト; Anne Bonewit, “Preparing a Harmonized Maternity Leave for Members of the European Parliament - Legal Analysis,” *In Depth Analysis*, PE556.937, 2016.4. <[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556937/IPOL_IDA\(2016\)556937_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556937/IPOL_IDA(2016)556937_EN.pdf)> 等を基に作成。

担当：政治議会課 安田隆子・坂井伸行

資料4 IPU「議会のジェンダー配慮への評価」自己評価ツールキット

1 IPU「議会のジェンダー配慮への評価」自己評価ツールキット（仮訳）



Inter-Parliamentary Union
For democracy, For everyone.

議会のジェンダー配慮 への評価（仮訳）

自己評価ツールキット

目次

はじめに	4
ジェンダーに配慮した議会	6
本ツールキットの目的	9
セクションA：ジェンダー配慮に関する評価を行うための準備	11
求められることは	12
情報源	14
結果及び行動	16
自己評価チェックリスト	18
議論の開始	19
独自の質問の作成	19
セクションB：質問	20
1－女性の数及び役職	20
2－法政策と法的枠組み	22
3－ジェンダー平等の主流化	24
4－議会の文化、環境及び方針	26
5－男性との責任の共有	29
6－政党	31
7－議会スタッフ	33
その他の問題	35
I P Uの役立ち情報	36
定義	37
謝辞	39

はじめに

現代社会では、ますますジェンダー平等が求められています。ジェンダー平等は真の民主主義実現の前提条件でもあります。しかし、世界中の多くの議会において、女性はいまだに過少代表のままです。これにより、議会の効率性、有効性及び正当性が損なわれています。さらに、社会全体としてジェンダー平等を推進するための議会の能力も妨げています。

どうすれば議会は変化の担い手となり、ジェンダー平等を推進することができるでしょうか。

まずは、議会がジェンダーに中立的な場ではないことを認めなければなりません。そのためには、ジェンダー視点（ジェンダーレンズ）を通じた自己分析に取り組む必要があります。

2012年に I P U加盟国は、「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画 (Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments)」を採択しました。この中でジェンダーに配慮した議会では、「女性の完全な参加や、両性の議員及びスタッフ間における平等について、実質的、構造的又は文化的な障壁が存在しない」と定義されています。

どうすれば、ジェンダーに配慮した議会を実現することができるでしょうか。その答えは、男女双方のニーズ及び利益にかなうよう、その組織構造、運営、方式及び業務を徹底的に見直すことです。

I P Uの行動計画では、ジェンダーに配慮した議会を実現するための7つの主要行動分野が示されています。参加の平等、法律及び政策の枠組みの強化、ジェンダー主流化ツール、ジェンダーに配慮した議会のインフラ及び文化、両性の議員全員によるジェンダー平等への責任共有、ジェンダー平等の擁護者となる政党、そしてジェンダーに配慮したスタッフの採用及び育成方針です。

これは野心的ですが不可欠なアジェンダです。議会が「持続可能な開発のための2030アジェンダ」、中でも特にジェンダー平等に関する目標5、並びに良好なガバナンス及び強固な制度に関する目標16を実現しようとするのであれば、ジェンダー平等を具現化し範を示さなければなりません。この点は現在、議会に広く理解されています。

本ツールキットは、世界各国の議会がジェンダー平等の進め方を改善し、社会の模範になるという要望の高まりを受け、作成されました。

議会が、自らのジェンダーへの配慮の在り方を評価し、現在の慣行や方針を検討し、改革が可能な分野を特定し、変革を計画し、進捗管理の仕組みを確立することを希望する際に、このツールキットが役立つに違いありません。

本ツールキットには、ジェンダーに配慮した改革の活動に関して議会を支援してきた、I P Uの幅広い経験が生かされています。ここで提案されている一連の質問は、各国の状況に合わせて適宜ご変更いただけます。本ツールキットは、オープンで建設的な議論を促すよう作成されています。

これは各国議会の順位付けを目的とするものではありません。議会の組織強化に向けた優先順位を決定するため、それぞれの強みと弱みを明確にする手助けをしようとするものです。

各国の議会はそれぞれ独自のプロセスを見つけることになるでしょう。とはいえ、どの場合においても、強力な指導力とコミットメントが求められます。女性も男性も包摂し、誰もが参加できるよう、文化に変化をもたらさなければなりません。

全ての議会に対し、ジェンダーへの配慮に関して有益なこの自己評価に着手するよう勧めます。

I P Uは、これに真摯に取り組み、またこれに続くあらゆる勧告を実施する議会をいつでも支援する用意があります。I P Uは今後とも継続して、ジェンダーに配慮したあらゆる場所の実践を記録し、議会社会全体に周知してまいります。

I P U事務総長
マーティン・チュンゴング

ジェンダーに配慮した議会

列国議会同盟（Inter-Parliamentary Union: IPU）は、議会における女性に関して世界的な調査を主導し続けています。世界中の国会における女性議員数を継続的に観察し、数多くの調査報告書を出版することを通して、女性の有無、政界にアクセスする女性の成功や直面する課題、さらには議会における日常的な経験を記録してきました。

議会におけるジェンダー平等のベスト・プラクティスを収集することで、IPUはグローバル・スタンダードを設定してきました。このことを通じて、ジェンダーバランスのとれた議会であればあるほど、より良いジェンダー平等を提供し、より効果的な組織となることが示されてきました。

IPUの調査では、ジェンダー平等に関する法律や政策の変更については従来から女性議員が主な推進者であることが、一貫して示されてきました。あらゆる生活局面において差別から身を守る法律や、女性の地位を高める法律は、その多くが、政治的課題の中で優先されるよう女性が戦ったからこそ制定されたのです。

しかし、変化が始まっています。ジェンダー平等の最大の代弁者は間違いなく女性であるものの、全ての議員（女性だけでなく男性も同様に）が、そして組織としての議会もまた、役割を担っています。IPU報告書「ジェンダーに配慮した議会：グッド・プラクティスのグローバルレビュー（Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice）」（2011年）では、議会のジェンダー平等の取組をその業務と機能のあらゆる側面から明らかにすることを目指しました。報告書では、議会の代表性、指導体制、ジェンダー関連の法律や政策の実現力、職場の文化、環境及びインフラ、ジェンダー平等を目的とした具体的な仕組みに関して、世界規模で行われた調査結果が示されています。

ジェンダーに配慮した議会に関する行動の出発点は、男女双方の活動を促進するとともに、ジェンダー平等に関する議会の実現力を高めるものでなければならぬという考え方です。

この報告書において、ジェンダーに配慮した議会は、その組織構造、運営、方式及び業務において男女双方のニーズと利益にかなうものと定義されています。

ジェンダーに配慮した議会とは、以下のことを行う議会である。

- 議会のあらゆる機関及び内部組織の構成員数における男女平等を推進し達成する。
- 自国の議会に適したジェンダー平等のための政策枠組みを策定する。
- 全ての業務においてジェンダー平等の主流化を推し進める。
- 女性の権利を尊重する組織文化を育み、ジェンダー平等を推進し、仕事と家庭の両立が図れるよう、男女双方の議員のニーズと生活の実情に対応する。
- ジェンダー平等を追求し擁護する男性議員の取組を認知するとともに活用する。
- ジェンダー平等の推進と達成に向けて、各政党が積極的な役割を果たすように促す。
- 議会スタッフにジェンダー平等を推進する能力と資源を備えさせ、女性上級職の採用と定着を積極的に奨励し、議会運営の業務全般におけるジェンダー主流化を徹底する。

IPU の「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」11 ページ

<https://www.ipu.org/file/629/download>

2012年には、グローバルレビュー報告書への反響の影響を受け、「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」がI P U会議で採択されました。この行動計画は、7つの主要行動分野にまとめられています。

行動分野 1 : 女性議員数の引上げと参加の平等の実現

行動分野 2 : ジェンダー平等のための法律及び政策の強化

行動分野 3 : あらゆる議会業務におけるジェンダー平等の主流化

行動分野 4 : ジェンダーに配慮したインフラ及び議会文化の整備又は改善

行動分野 5 : 両性の議員全員がジェンダー平等に責任を持つ

行動分野 6 : 政党がジェンダー平等の擁護者となるよう奨励する

行動分野 7 : 議会スタッフにおけるジェンダーへの配慮とジェンダー平等の促進

行動計画は、内部を観察し、運営や機能の手法を批判的に分析し、改革を検討・評価・実行し、前進させこれを導くことについての議会に対するオープン・インビテーションです。ジェンダー配慮のための改革に着手し、実施するため、各国の状況に合わせた手続を定めることを議会に勧めます。

本ツールキットの目的は、この改革プロセスを促進する方法論を各国議会に提供することです。全ての改革プロセスは、評価することから始める必要があります。具体的には、現在の慣行による実績を評価し、可能な改善について議論することです。こうした議論を構築することで、この自己評価ツールキットはジェンダーに配慮した改革に向けた有効な第一歩となります。

方法論

自己評価：議会が自らの評価プロセスに責任を持つこと

自己評価とは、自分自身若しくは自らの行動や考え方、特に目標基準に照らし考察される仕事や学習課題の成果に関する検討又は評価と定義することができます。議会の自己評価は、議員と議会スタッフの双方又はいずれかによって主導、企画、実施されます。

外部監査：評価の代替策

本ツールキットは、外部監査などの代替的評価プロセスの一部としても利用可能です。その場合、当事者（議員及び議会スタッフ）は自ら評価を行うのではなく、プロセス内で意見を聴かされる様々な関係者の一人にすぎなくなります。こうした外部評価の場合、現在の慣行や手続の客観的理解を構築するためには、複数かつ多様な情報源の情報について収集及び検討することが求められます。外部評価は通常、報告書で締めくくられます。評価の実施中は、個人若しくは個人のグループ（監査人、調査員、法整備専門家など）が、証拠の収集とその評価、判定結果や提言の取りまとめの責任を負い、その内容は報告書により議会に伝えられます。報告書はその後の学びの向上に用いられることになります。

自己評価と外部評価の主な違いは、そのプロセス全般に対する当事者としての責任の持ち方にあります。

本ツールキットの目的

本自己評価ツールキットの目的は、ジェンダーに配慮した議会に関する報告書でIPUが定義しているように、議会及び議員がどの程度「ジェンダーに配慮しているか」を評価するときに、それを支援することです。評価期間中、参加者は行動計画と併せてこの報告書を参照することが勧められます。報告書と行動計画はIPUのウェブサイトでダウンロードしていただくか、こちら（www.ipu.org）からお求めください。

ジェンダーへの配慮の程度は議会によって異なりますが、世界中で改善の余地があります。本ツールキットは、採用している政治システムや発展の段階を問わず、全ての議会にとって意味のあるものです。

自己評価プロセスは、各国議会の順位付けを目的とするものではなく、議会の組織強化に向けた優先順位を決定するため、それぞれの強みと弱みを明確にする手助けをしようとするものです。

本ツールキットは、議員や議会運営の意思決定者、議会スタッフ間での議論の枠組みを提供します。方法としては、議会の関わる政策枠組みや業務に関する質問に回答していきます。質問は次の7つのテーマにグループ分けされます。

- ・ 議会における女性の存在：人数及び役職
- ・ ジェンダー平等に関する法律及び政策の枠組み
- ・ 議会業務におけるジェンダー平等主流化の仕組み
- ・ ジェンダーに配慮した文化を支援するインフラ及び方針
- ・ 議員全員によるジェンダー平等への責任共有
- ・ 政党がジェンダー平等の擁護者となる必要性
- ・ ジェンダー平等の成果を支援する議会スタッフの役割

質問は、事実を聞き出したところで回答が終了するのではなく、議論を促す表現を意図的にとりました。回答の際は、それらの事案について、自己評価実施グループ内で真剣かつ体系立てられた議論を行うことが望まれます。意見の不一致を引き起こしても構いません。

こうした議論を通し、議会における優先事項のビジョンを共有し、その優先事項に対処するための行動提言へとつなげることが求められます。

自己評価の有効性は、議論により得た成果、さらにはよりジェンダーに配慮した議会になるようとられたその後の行動に照らして判断されるべきです。

本ツールキットの次のセクションでは、自己評価実施に際してのアドバイスを提供しています。

セクションA

ジェンダー配慮に関する評価を行うための準備

指導的立場からの支援

ジェンダー配慮に関する評価の実施は一つの選択肢です。議会が現在の慣行や手続を検討するために行う決定でもあり、それらを改善するための機会でもあります。

自己評価は変革の提言や提案につなげることができるため、この評価プロセスに対し議会の指導的立場、特に最上層部からの支援を得ることは極めて重要です。

包摂性と当事者意識

上層部から変革を容認されるには、改革プロセスへの支持が必須です。変革案の正当性を示し支持を得るには、包摂的に検討を重ねなければなりません。自分たちの議会におけるジェンダーへの配慮は男女双方の関心事であるという共通認識が、議員及び議会スタッフ間で形成されていることが求められます。包摂的であるためには、プロセスを参加型にし、幅広い関係者を含める必要があります。

自己評価の利点の一つは、評価作業から得た知見や結論がどのようなものであれ、議会が責任ある当事者としての意識を持つことができるという点です。自己評価は、各国議会の順位付けや成績表を作るために用いるものではありません。国際的な専門家をファシリテーターとして招いたり指導や助言を求めたりすることは可能ですが、専門家が議会を判定するわけではありません¹。自己評価において、主役となり判定を行うのは議会自身なのです。

評価作業の着手と情報交換

自己評価に着手することができるのは、議会内の様々な個人若しくは機関です。これには、ジェンダー平等専門委員会などの議会内委員会、女性部会やジェンダー・パートナーシップ・グループ、議長や事務総長などが含まれます。

自己評価に着手する者が誰であれ、そのプロセスの開始時点において、評価の目的と期待される成果についての共通理解を持つことが欠かせません。これには、最初から明確な目的を持ち、重要メッセージによる素地を作ること、さらにジェンダー平等に関する議会関係者の知識構築を目指す活動を行うことが含まれます（下記「議論の開始」を参照）。

1. 詳しくは「議会支援に関する共通原則 (Common Principles for Support to Parliaments)」 (http://www.ipu.org/pdf/publications/principles_en.pdf) をご覧ください。

この共通理解は、評価作業の開始に先立ち、議会の決議やメディアリリース、内部文書などで伝えられることもあります。

求められることは

参加者の多様性

自己評価は、1人だけではなく、大勢の人々によって実施されるべきものです。深い議論を促すためには、多様なグループを参加者に含むことが望まれます。グループの多様性こそ、自己評価プロセスの正当性と、複数の物の見方が考慮される最良の保証です。与党と野党、男性と女性、議員と議会高官を含むべきでしょう。少数派や年齢層別という観点から見た多様性についても、念頭に置く必要があります。

その他にも、市民社会や全国的な女性組織を含むジェンダー専門家、政党の代表者、国際的援助機関、地元のメディアなどに参加を依頼しても良いでしょう。こうした立場の参加者は、議論に何かしら外部の視点をもたらすのに役立ちます。各議会は、自己評価に外部参加者を含めるか否か、さらにこれらの者とどのように交流を図るかを選択することになります。

事務支援

この任務をグループに実行させるには、事務的な準備が欠かせません。自己評価の議論が妨げられないよう、参加者数に応じて、最低でも会議室を1部屋か2部屋、用意する必要があります。グループが全質問を議論、検討するのに十分な時間を確保することは、非常に重要です。

議会による時間的制約

たとえよく練られた計画であっても、予定から外れることはあります。自己評価は議員の参加が求められるため、議会の会期中に予定されることが多くなります。つまり、議会の優先課題に左右されることとなります。議会が公的重要度の高い議案を議論している場合、当然のことながら自己評価より優先されます。予想外の欠席をカバーする時間的余裕を、計画に組み込む必要があります。

議論の組立て

参加者の数に応じて、自己評価を一つの大きなグループとして実施してもよいですし、異なる質問群を検討する複数のワーキンググループに分けて実施してもよいでしょう。どちらの手法であれ、最終的な提言や次の段階では、グループ全体の総意とする必要があります。

エビデンスを根拠に構築

議会がどのように機能するかについて、ジェンダーの観点から建設的な議論を促すとともに、必ずその根拠にエビデンスとある程度の共通の知識（下記「情報源」を参照）を備えられるよう、情報を収集し発信することは有益です。

ファシリテーター

ファシリテーターとしてジェンダー専門家の参加を得ることは有益ですが、必須ではありません。ファシリテーターの利点は、グループの議論で使用される一部の用語（「性差別」、「ジェンダー平等」、「女性問題」など）の定義付けを補佐し、事案の説明や事例の紹介をしてもらえることです。資金面の影響があるかもしれませんので、事前の計画や資金配分が必要です。

より長期的な視点に関する共通理解

チームには、中心となる結論及び提言（下記「結果及び行動」を参照）のフォローアップを必ず行うよう、最初から指示しておく必要があります。

実際に変化が起こるには時間が必要です。これはプロセスに不可欠な要素と認識してください。

情報源

議論と結論は、エビデンスに基づくことが重要です。一連の質問に対する参加者の回答からデータを収集することが第一ですが、次の情報源から得られるデータは、議論を促す役に立つでしょう。

- ・ 男性議員及び女性議員の名簿（現職と前職）
- ・ 議会の事務局又は委員会で要職（現職と前職）に就いている男性及び女性の名簿
- ・ 要職（議長、副議長、その他役員）を含む委員会メンバーの性別名簿
- ・ 要職を含む議会スタッフの性別名簿
- ・ 議会の議事規則／内部規定
- ・ 少なくとも過去5年に議会で可決されたあらゆるジェンダー平等関連法
- ・ 憲法及び国内選挙法
- ・ ジェンダー平等に関するあらゆる既存の国内行動計画
- ・ 主要政党の要職に就いている男性及び女性の名簿
- ・ 与党及び野党のあらゆるジェンダー平等関連の政策又は計画
- ・ ジェンダー平等に影響する、議会のあらゆる方針（行動規範、反差別方針、コミュニケーション戦略など）
- ・ 議会の戦略計画、又はその他の行動計画
- ・ 国連のジェンダー平等の仕組みにおける議会関与を示すもの（女子差別撤廃委員会に提出するため議会に提出された国別報告書、これらに関して行われた国会審議、委員会会議や女性の地位委員会年次会合への議員の参加など）

事例：自己評価に向けたナレッジベース（知識基盤）の構築

チリでは、議会図書館が上記に列挙された事項に関する一連の詳細調査報告書を作成し、自己評価に向けた準備を進めました。これには地域内の他国の議会における女性の現状に関する比較データセットが含まれています。この調査報告書は、評価の全参加者に配布されました。さらに、議員や議会スタッフがこの調査報告書を簡潔に紹介、説明したことで、幅広い多様な質問に関する議論の導入部となりました。このように調査報告書が文書の形で議会の状況に関する詳細な評価を提供したため、参加者は自己評価全般を通してこれを参照することができました。

結果及び行動

評価の結果

この評価を行うことで、少なくとも、議会の機能と業務のあらゆる面においてジェンダー平等の重要性を反映させる機会が与えられます。

実績評価は、その第1段階です。議会は、それから改革に向けたロードマップを作成し、各国の状況に適した具体的目的、行動及び期限を設定した上で、実施することができます。

実際の変化が生じるまでには多くの段階を順に踏んでいくことになるため、このプロセスへの理解を得ることが必要です。

自己評価報告書には以下が含まれるべきです。

- ・プロセス自体の調査（経過説明、参加、得られた教訓）
- ・議論の概要
- ・得られた知見や提言

フォローアップ

フォローアップ報告書には一連の提言とともに、それらの実施方法及び公表方法に関する提言を含めることも可能です。ここで具体的な目的、行動、期限が記載された行動計画を策定すれば、自己評価の中で提言された変革を計画、監視、評価することができます。議会は、行動計画の実施及びジェンダー配慮という目標達成への取組について、監視を具体的に委任する組織を見つけなければなりません。議会のあらゆるジェンダー平等の専門機関には、結果を監視し適時に行動を起こせるよう、政界及び議会の指導的立場からの支援が求められます。

ジェンダー自己評価活動の結果として実施された行動例

トルコ

ジェンダー平等は議会の戦略計画の一部になりました。ジェンダーチェックリストが策定されており、国会議員やスタッフが法案を作成する際のガイド（指針）として利用されています。

議会の財政委員会に初めて女性議員が任命されました。

ジェンダー委員会に対する追加支援として、スタッフに新規人員が割り当てられました。

ウガンダ

議会は内部規定を改正し、議会内委員会の要職に女性の40%クォータ制が求められることとなりました。女性部会は続けて規定の更なる改正を提案し、委員会、議長室、I P U代表団を含むあらゆる要職でジェンダー平等を確保するよう求めました。

バングラデシュ

議会は、ジェンダー主流化に関する方針を採択しました。これには、ジェンダーに配慮したインフラの強化とジェンダーに配慮した視点からの職場環境改善が含まれます。

アルゼンチン

情報セミナーを受け、上院議員は女性の内部クォータ制を導入するため、正式に議会の規定を改正する要請書を提出しました。

自己評価チェックリスト

指導的立場による支援	ジェンダーへの配慮に関する自己評価の作業は、誰（どこ）が支援していますか？
評価作業の着手	評価作業に着手し、まとめるのは誰（どこ）ですか？ 評価作業の目的は何ですか？ 評価作業の有用性に関する共通理解はどのように形成されることになっていますか？
参加	評価作業には誰が参加しますか？
事務支援	評価作業のための事務的な準備は誰が行いますか？
ファシリテーター	評価作業をどのように促進しますか？ それに資金は必要ですか？
タイムフレーム	評価作業にはどの程度の日数と回数がかかりますか？
情報源	他にも有用なデータは提供可能ですか？ データ提供の責任者は誰ですか？
プロセスの記録	評価作業に報告者は必要ですか？
評価の成果	評価作業の成果として何が期待されていますか？ ・ 報告書？ ・ 行動計画？ ・ その両方？ これらの作成責任者は誰ですか？
フォローアップ	どのようなフォローアップが期待されていますか？ それはいつまでですか？ フォローアップ責任者は誰ですか？

議論の開始

議会は、評価作業とその目的、関連コンセプトに関して良好な共通理解を得るため、評価を実施する前に情報セミナーを開催することも可能です。情報セミナーは、指導的立場からの支援を得るのにも有用です。

事例：情報セミナー—基本コンセプトへの理解

ルワンダでは、自己評価の実施に先立ち、半日の情報セミナーを開催しました。セミナーのプログラムには、ジェンダー平等の重要性、ジェンダー主流化及びジェンダーに配慮した議会に関する説明と議論が含まれていました。参加者は、「理想的な形でジェンダーに配慮した議会」とはどのようなものかを、自分自身の言葉で述べるよう求められました。

評価は、次のような議論から始めるべきでしょう。まず評価作業の目的と方法論について、次に評価に期待されていることについて、そして評価プロセスや考えられる成果について参加者に懸念があればそれについてです。

ファシリテーターは専門知識や外部からの視点を評価作業にもたらすことが可能であるため、その活用も考えられます。

「私たちの小さな組織では、自己評価の実施は難しいものです。かなり健闘していると思いますが、ベストプラクティスとの比較には誰か他の人の手助けが必要です。理想的な形を知り、自分たちの現状と比較し、理想とする目標に届くためにさらにどれだけのものが必要かを知るためです」。

ルワンダで実施された自己評価の参加者（2012年）

独自の質問の作成

全ての国の状況に当てはまる、たった一つのソリューションや質問セットは存在しません。以下の質問は、したがって指標です。既にいくつかの議会で実施された自己評価の作業に基づき作成されたものです。

各国議会は、以下の質問の中で自国の状況に合わせ手を加えるものがあっても構いません。提案されている全ての質問を議論する必要はありませんし、独自の質問を加えることも可能です。

セクションB

質問

質問 1 – 女性の数及び役職

当然のことですが、議会制民主主義は、それが代表している社会を反映する議会を必要とします。議会への女性の参加は、したがって民主主義の問題です。女性の政治参加のストーリーは、世界的に段階的改善が図られているものの1つですが、議会にどれだけの女性が存在し、また要職に就いているかを考慮する必要性はいまだにあります。

1.1 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？

議会への女性の参画拡大を妨げている要因は何ですか？

1.2 現在の代表性のレベルは満足のいくものですか（議員にとって、選挙区にとって、各国及び国際目標に照らして）？

一定数の女性の代表を確保するため、どのような仕組みがありますか？
あるいは、どのような仕組みが可能だと考えられますか？

1.3 一時的な特別措置（議席割当てなど）で選出又は任命された女性は、男性との開かれた競争を経て選出された女性と同等に認識されていますか？

1.4 要職に女性が占める割合はどの程度ですか？

女性は議会でどのような要職に就いていますか？

要職はどのように割り振られていますか？

1.5 議会には、女性が要職に登用されることを保証する仕組みはありますか？

ある場合、それはどのような仕組みですか？

ない場合、そのような仕組みは必要でしょうか？

各委員会は男女で共同委員長を務めることが可能ですか？

また、そうすべきでしょうか？

1.6 全ての委員会に男女の委員がいますか？

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、又は不在の委員会はどこですか？

委員会の委員はどのように選出されていますか？

女性の関心事についての固定概念は委員会の委員構成によって強められていますか？

1.7 議会における女性及び要職に就いている女性の数の監督はどのように行われていますか？

監督を専門に行う機関がある場合、その機関は議会に定期的に公式報告を行う義務を負っていますか？

まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

質問2－法政策と法的枠組み

法律が男性も女性も差別することなく、ジェンダー平等を推進するよう保証することが、議会の根本的役割です。国のレベルでは、ジェンダー平等法などのジェンダーに配慮した法的枠組みを構築することにより、これが達成されます。議会はジェンダー平等を推進するロールモデルにもなり得ます。例えば、議会内部の手続や規定がいかなる議員も差別しないようにすることができるのです。さらに、ジェンダーに配慮した行動計画や戦略計画を策定し実施することも可能です。

国の枠組み

2.1 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？

国の憲法は、どの程度ジェンダーに配慮していますか？

過去2～5年の間にジェンダー平等を前進させるため議会で可決した法律の中で、最も重要なものは何ですか？

2.2 ジェンダー平等に関連する法律は議会でどのように立案又は改正されていますか？

このプロセスに改善は必要ですか？

2.3 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？

ある場合、議会での実施を監督する責任は誰（どこ）にありますか？

ない場合、そのような法律や方針は必要でしょうか？

議会の活動

2.4 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又は地域内でのジェンダー平等の責務に適合していることを、議会でどのように確認しますか？

- 2.5 男女への異なる影響を比較するため、議会ではジェンダーの観点から法律を分析しますか？

行う場合、議会で分析の責任を負うのは誰（どこ）ですか？

議会の方針及び慣行

- 2.6 議会の規則はジェンダーに配慮したものでですか？

ジェンダーの観点から議会の規則を分析した場合、誰（どこ）がその分析の責任を負いましたか？

-
- 2.7 議会は、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すか？

有している場合、その計画はどのように実施、監督、評価されていますか？

有していない場合、どのようにすればそのようなジェンダー平等計画を策定できるでしょうか？

-
- 2.8 議会に、その他の行動計画はありますか？

ある場合、それらの計画はジェンダーに配慮したものでですか？それらの計画を確実に監督及び評価する仕組みはありますか？

ない場合、どのようにすればそれらの計画を、よりジェンダーに配慮したものにできるでしょうか？

まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

質問3 – ジェンダー平等の主流化

ジェンダー平等の組織的取組を確実に実施し、ジェンダーの観点から法律、政策、予算の影響を分析するためには、議会がその仕組みと専門知識を有する必要があります。そうした仕組みを議会内の専門委員会や女性部会に委ねることはできますが、中心となる窓口のネットワークのような、より非公式な体制にすることも可能です。仕組みや体制の形が何であれ、全国的な女性組織や女性の非政府団体などの組織との関係は必要不可欠です。

- 3.1 議会の業務においてジェンダー平等の主流化のため、どのような仕組みや体制を用いていますか？

例えば、ジェンダー平等に関する専門委員会や女性部会はありますか？ジェンダーに関して中心となる窓口はありますか？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はありますか？

上記のような仕組みや体制は複数設ける必要があるでしょうか？

- 3.2 議会はジェンダー主流化のためどのようなツールを作成しましたか？

議会ではジェンダーの観点から法律を評価するためのチェックリストを作成していますか？

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？

議会の活動において、ジェンダー平等の主流化に関連して役立つことが証明されたツールは他にありますか？

ジェンダー主流化について、十分な資源は配分されていますか？

- 3.3 議会においてジェンダー平等に責任を負う機関は、どの程度効果的に機能していますか？

それらの機関は、全国的な女性組織、市民社会組織、民間セクター、メディア等とどのような関係を築いていますか？

それらの機関は十分な権限を有していますか？

それらの機関は十分な資源（スタッフ、会議室、予算等の点で）を有していますか？

それらの機関は、ジェンダー平等を支援するため、どのような変革を実行することができましたか？

議会内機関におけるそれらの組織の位置付けは、見直し又は高める必要があるでしょうか？

3.4 議会に女性部会がある場合、その仕組みはどうなっていますか？

どのように組織されていますか？どのように意思決定されていますか？

女性部会に参加していない人は、どのように受け止めていますか？

3.5 ジェンダー平等を扱う議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？

3.6 ジェンダー平等は予算及び予算監視プロセスで主流化されていますか？

されている場合、このプロセスで直面している問題がありますか？

されていない場合、このプロセスでジェンダー主流化を実現するにはどのようにすればよいのでしょうか？

まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるのでしょうか？

質問 4 – 議会の文化、環境及び方針

女性の議会参画は、男性と比較して遅れる傾向があります。このため、議会の設備や手続は通常、男性によって男性向けにつくられています。この結果もたらされたと考えられることの1つが、議会の慣習及びインフラという側面が男女議員に異なる影響を及ぼすことです。議員は明文化の有無を問わず、議会制度の規則や規範に従うことを求められます。それらが議会の文化となり、議員が快適に（とも限りませんが）任務を遂行する空間が作られます。その文化に適応することは容易ではありません。特に初当選の議員であれば、なおさらです。

4.1 一般的に、議会でジェンダー平等はどのように捉えられていますか？

ジェンダー平等への理解を深め支援するための方策は取られていますか？

議会でジェンダー平等に対する支援を拡大するには、どのような（他の）方策が役立つでしょうか？

4.2 議会文化（言葉遣い、慣習、服装規制）を、ジェンダーの観点からどのように説明しますか？ジェンダーに配慮していますか、ジェンダーに中立的ですか、それともジェンダー・ブラインドですか？

4.3 議会内に差別的で女性を蔑視するような固定概念はありますか？

ある場合、どのようにすればそうした固定概念を取り除くことができますか？

4.4 議事堂の建物を、ジェンダーの観点から検証したことはありますか？

利用可能なサービスに、主に女性が必要とするものは含まれていますか？

議事堂の建物は、そこで働く男女のニーズにどのように応えていますか？

議事堂の建物は、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？

議会に保育施設は整備されていますか？

議会にそのようなインフラを整備することは、どの程度重要ですか？

- 4.5 議会の職場環境で、議員が仕事と家庭責任のバランスを取ることは可能ですか？

会議の時間は、議員が家族と十分な時間を過ごせるよう設定されていますか？

議員は十分な育児休暇、出産休暇、父親育児休暇を付与されていますか？

育児休暇、出産休暇又は父親育児休暇を取得している間、その議員の投票権はどうなりますか？

- 4.6 議会は、設備及び象徴的引用の双方の見地から、ジェンダーに配慮した職場環境であると言えますか？

議会内のオフィススペースと設備の配置は、どのような基準で決定されますか？

建物内の部屋の名称は、男女双方の指導者や歴史上の人物を反映したものになっていますか？

これに関する決定責任は誰にありますか？

建物内に展示される芸術作品は、男女双方の芸術家が受託していますか？

- 4.7 議会には、差別や性差別、ハラスメントが無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、議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？

行為規範は、どのようにすればよりジェンダーに配慮したものにする事ができるでしょうか？

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すか？苦情は効率的かつ効果的に解決されていますか？

差別に対する対策はありますか？

4.8 議員に対する出張機会の配分は、どのような基準で決定されますか？

出張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？ない場合、公平な配分を妨げている要因は何ですか？

4.9 議会のコミュニケーション（又はメディア）及びアウトリーチ方針は、ジェンダーに配慮していますか、又はジェンダーに中立的、ジェンダー・ブラインドですか？

ジェンダー平等に関する議会の活動に、こうした方針をさらに反映させ、可視化するには、どのようにすればよいでしょうか？

議会が作成するコミュニケーション資料を、ジェンダーの観点から見直したり、監査したりしたことはありますか？見直しには、ソーシャルメディアのコミュニケーションも含めましたか？

議会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？

まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるのでしょうか？

質問5－男性との責任の共有

多くの社会で、ジェンダー不平等を延々と持続させる社会規範に対し異議を唱えることの重要性が、男女双方にますます認識されてきています。加えて、この問題に対する若い男性の意識が高まっていることから、ジェンダー平等に関して男女間でより強固な協力関係が生まれています。男女双方からの支援と参加無しに、ジェンダー平等を達成することはできません。さらに、社会的・経済的進歩はあらゆる形の不平等の根絶にかかっていることが、ますます明白になっています。議員は、もはや政界における女性の不在は有権者に認められないことを理解しています。

- 5.1 ジェンダー平等は男性にとっても重要であり、男性も責任を負う事案であることが、理解されていますか？

男性議員はジェンダー平等に関する法律の立案や共同提出に関わってきましたか？

一般に男性がこうした問題に取り組むには、どのような動機付けの要因がありますか？

- 5.2 男性議員はジェンダー平等という公的立場を取りますか？もしそうである場合、彼らが公に支持する傾向のある特定の問題は何ですか？

男性議員はジェンダー平等に関して審議する際、どの位の頻度で議論に加わりますか？

男性議員はどの位の頻度で有権者にジェンダー平等の問題提起をしますか？

- 5.3 男性議員のジェンダー平等問題に対する取組や貢献について、女性議員はどのように受け止めていますか？
-

- 5.4 男女双方の議員は、ジェンダー平等を扱う委員会の要職を共に占めることができるでしょうか、また共有するべきでしょうか？
-

- 5.5 男女双方の議員に、専門的能力の開発や研修の機会は提供されていますか？そうした機会に、ジェンダー平等問題に関するセミナーは含まれますか？

5.6 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に、男性は含まれますか？

5.7 議会をジェンダー・パートナーシップの模範とみなすことはできますか？

できる場合、なぜパートナーシップは成功したのですか？

できない場合、パートナーシップはどのようにすれば強化することができるでしょうか？

まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

質問6－政党

政党は概して、ジェンダー平等について議会よりも透明性が低く、そのため、説明責任の意識も低いとされています。しかしながら、政党はますます政治組織の支配的な形態であり、議員が選出される第一の母体です。政治におけるジェンダー平等の問題を、政党は同等の真剣さをもって取り上げる必要があります。

6.1 ジェンダーに配慮している政党であると定義する要因は何でしょうか？

一般論として、現在の政党は、ジェンダーに配慮していると言えますか？

6.2 政党は、女性党員の数を増やす必要がありますか？

必要がある場合、どのように実現すべきでしょうか？

政党の管理体制に、ジェンダー・クォータ制は適用されていますか？

6.3 政党では、活動の取決めや慣行（会議時間、要職昇進の内部規定や手続など）によって、女性の参加が奨励されていますか？

奨励されている場合、グッド・プラクティスとしてどのような事例に注目することができるでしょうか？

奨励されていない場合、こうした取決めをどのように改善すべきでしょうか？

6.4 政党は、ジェンダー平等に関する政策をどのように作成していますか？

例えば、政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？

6.5 政党綱領において、ジェンダー平等はどの程度注目される問題ですか？

6.6 政党はジェンダー平等に対する公約を有権者に伝えていますか？

伝えている場合、どのように行っていますか？

6.7 政党の代表者からジェンダーに対する固定概念が感じられますか？

感じられる場合、そのような慣行は内部でどのように対処されますか？

6.8 該当する場合、院内会派は、ジェンダー平等に関する政策や法律にどのように影響を与えたり、それらを提案したりしますか？

まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるのでしょうか？

質問7－議会スタッフ

議会は、議院、委員会、議員個人を支える多くの職員が働く場でもあります。多くの議会において、議会スタッフの職場環境は公務員のそれと類似か同等であり、議員の環境とは異なります。しかし、議会の会期中は、議会スタッフの勤務時間は議員と同じことが多く、公務員のそれとは異なります。その意味では、議会スタッフに適用される方針を見直すメリットがあります。

7.1 議会の運営に携わるスタッフの数は、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？

とれていない場合、そのアンバランスを改善するために特別な措置を講じるべきでしょうか？

性別構成に関して、議会のサービス間や部署間で差はありますか？

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？

7.2 運営の幹部スタッフにおいて、男性と女性は同等ですか？

女性が主導する部局や部署はどこですか？

7.3 議会の運営部門には、差別や性差別、ハラスメントが無い職場を保証するための方針がありますか？

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すか？苦情は効率的かつ効果的に解決されていますか？

差別に対する対策はありますか？

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、男女スタッフ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？

7.4 男性と女性には同等の昇進機会がありますか？

7.5 議会の職場環境で、議会スタッフが仕事と家庭責任のバランスを取ることは可能ですか？

議会スタッフ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？

扶養家族のいる議会スタッフ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？

議会スタッフは、議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？

7.6 議事堂の建物は、乳幼児のいる議会スタッフにどのように対応していますか？

授乳室や保育所、ファミリールームなど、既存の特別室について、議会スタッフは利用を認められていますか？

議会に保育施設は整備されていますか？

7.7 議会の運営部門のスタッフに、ジェンダー平等の専門家は含まれていますか？

専門スタッフは、全議員又は委員会などの専門機関にサービスを提供しますか？

ジェンダー担当のスタッフは、議会ですどのように認識されていますか？

専門スタッフは、事務局の他のスタッフと同一の情報へのアクセス権を有していますか？

専門スタッフは、全ての法律に関して専門家としての助言を提供することが可能ですか？

7.8 ジェンダー平等に取り組む議会スタッフに、専門職への昇進機会は与えられますか？

こうした機会は男女問わず、全てのスタッフに提供されますか？

議会スタッフの人事評価に、ジェンダー平等に関連する目標は含まれますか？

まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

その他の問題

最後に、この質問で取り上げられていない懸念事項があれば記入ください。

IPUの役立ち情報

Gender-Sensitive Parliaments; A Global Review of Good Practice (2011)

<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments (2012)

<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

Evaluating Parliament: A Self-assessment Toolkit for Parliaments (2008)

<http://www.ipu.org/PDF/publications/self-e.pdf>

Women in Parliament: The Year in Perspective (annual)

<http://www.ipu.org/english/perdcls.htm#wmn-year>

IPU statistics on women in parliament

Global and regional averages: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

Country data: <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

定義

ジェンダー^a

男性であることや女性であることに関する社会的特性や、成人女性・成人男性、少女・少年の関係性。こうした特性や関係性は社会的に形成され、社会化の過程で習得される。ジェンダーという概念には、男女それぞれに期待される特徴や適性、男らしさや女らしさも含まれ、社会分析を行うと、社会的に形成された役割であることが分かる。性（sex）とジェンダー（gender）は同義ではない。性が生物学的性差であるのに対して、ジェンダーは社会的性差を示す。そして、ジェンダーの特性、役割及び関係性は社会によって決められたものであるため、社会的性差であるジェンダーは修正することができる。

ジェンダー主流化^a

法律、政策及び計画を含む、あらゆるレベルとあらゆる分野において予定された何らかの行動が男女双方にどのような影響を与えるかを評価し、考慮するプロセス。この概念は、幅広い政策や計画に関する決定、機構及び資源配分を考える際にジェンダー問題を中心に据えるための戦略として理解されている。議会の活動におけるジェンダー平等の主流化は、男女双方のニーズと利益にかなう政策の効果的な実施と監視に役立つはずである。

ジェンダーに配慮した議会^a

その組織構造、運営、方式及び業務において男女双方のニーズと利益にかなう議会。ジェンダーに配慮した議会は、女性の完全参加を妨げる障壁を取り除き、社会全般の手本となる事例又は模範を示す。

ジェンダーに配慮した予算編成^a

経済政策の策定におけるジェンダー主流化を図り、予算編成プロセス全体の変革をもたらそうとするもの。ジェンダーに配慮した予算編成とは、単に女性関連支出の計上のみを指す言葉ではなく、予算配分とその執行が確実に男女双方のニーズに応えるものとなるよう、安全保障、健康、教育、公共事業等を含む予算全体をジェンダーという視点から分析することを意味する。

a) 国連開発計画（UNDP）のQuick Entry Points to Women's Empowerment and Gender Equality in Democratic Governance Clusters（ニューヨーク、2007年）及びI P UのEquality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments（ジュネーブ、2008年）で引用されている国連ジェンダー問題担当事務総長特別顧問事務所（UN/OSAGI）、国連開発計画（UNDP）、国連教育科学文化機関（UNESCO）の定義による。

ジェンダーに基づく暴力^b

ある社会又は文化内におけるジェンダーに基づく役割や期待ゆえに、ある人に対し、何らかの力（暴力、脅迫、強制、ごまかし、策略、文化的期待、武器、経済事情など）を用いて身体的、精神的若しくは社会的な虐待（性的暴力を含む）を加えようとする又は加えると脅す行為や、かかる虐待を加える行為をいう。ジェンダーに基づく暴力に直面する者に選択肢はない。彼／彼女は、深刻な社会的、身体的、又は精神的な被害を受けることなく、拒絶したり、他の選択肢を選んだりすることはできない。このような暴力の形態としては、性的暴力、性的虐待、セクシャルハラスメント、性的搾取、早婚又は強制結婚、ジェンダー差別、否定（例：教育を施さないこと、食事を与えないこと、自由を奪うこと）、女性性器切除などがある。

ジェンダー・ブラインドネス

ジェンダー・ブラインドネスとは、ジェンダーに基づく明らかな違いを見極められない、又は認識できない状態をいう。

ジェンダー・ニュートラル

ジェンダー・ニュートラルとは、ジェンダーとの関連性若しくはその影響を除去（又は中和）することをいう。例えば、ジェンダー・ニュートラルな言葉遣いでは、ジェンダーを特定する職業名称（policewoman、fireman、stewardess、chairmanなど）の使用を止め、それに対応するジェンダー・ニュートラルな呼び方（police officer、firefighter、flight attendant、chairperson若しくはchair）を選択する。

ジェンダー・センシティブ

ジェンダー・センシティブ（ジェンダーへの配慮）は、成人男性・成人女性、少年・少女によって影響が異なることを考慮した政策や手続を表現するのに用いられる。

b) 国連女性機関（UN WOMEN）のVirtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girlsウェブサイト（最終アクセス日：2015年9月30日）の定義による。

謝辞

本ツールキットは、ソニア・パルミエリ博士と列国議会同盟（I P U）により作成されました。

これは、I P Uの以前の出版物である、ジェンダーに配慮した議会に係る「グッド・プラクティスのグローバルレビュー（2011）」、「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画（2012）」及び議会の評価に係る「議会のための自己評価ツールキット（2008）」から広範囲に引用をしています。これらは、多くの国で議会が自己評価を行うために使用されています。

このツールキットの開発には、バングラデシュ（2012年）、チリ（2012年）、ルワンダ（2012年）、スウェーデン（2010年）、トルコ（2012年）、ウガンダ（2012年）の議会で実施された自己評価の経験がいかされています。さらに、アフリカとラテンアメリカで開催されたジェンダーに配慮した議会に関する地域セミナーでは、国レベルでのフォローアップ活動が行われ、その一部が今回のツールキットに反映されています。I P Uは、これらの評価や地域セミナーに建設的なアプローチにより参加した国会議員、議会スタッフ、パートナーに感謝しています。

カナダグローバル連携省、アイルランド外務省、スウェーデン国際開発協力庁（SIDA）、米国国際開発庁（USAID）の財政的支援に感謝いたします。

2 IPU（列国議会同盟）の概要

1. 性格及び目的

IPU（列国議会同盟、Inter-Parliamentary Union）は、世界の議会による国際機関。各国・地域の議員の対話の中心として、平和と諸国民間の協力及び代議制諸制度の確立のために活動している。

2. 沿革及び日本との関わり

- (1) 英・仏両国議員が提唱。第1回IPU会議（IPU Assembly）は、1889(明治22)年6月、9か国96名の参加の下、パリで開催された。
- (2) その後逐次発展し、IPU会議は、IPUの定例会議として、2023(令和5)年3月までに146回開催され、同月現在、加盟国・地域数179、準加盟員（国際議会）14となっている。
- (3) 日本は、1908(明治41)年に加盟した。第2次世界大戦中はIPU会議そのものが中断したが、大戦後は1947(昭和22)年に再開し、日本は1952(昭和27)年に復帰した。

3. 組織及び運営

- (1) 定例会議であるIPU会議は年2回開催され、本会議、常設委員会、評議員会、執行委員会などが開かれる。IPU会議は各国議会の招請による開催又はIPU本部の所在するジュネーブ（スイス）における開催となるが、各年の少なくとも1回の会議は、ジュネーブで開催されることが多い。人口が1億未満の国の議会については8名、人口が1億以上の国の議会については10名を上限に議員を派遣することが可能である（日本からは、10名を上限に議員を派遣することが可能である）。

主な会議体として以下のものが挙げられる。

○本会議

性 格—総会。議題に関する決議を採択する。全般的なテーマを扱う一般討議をIPU会議ごとに開催する。そのほか、特定のテーマに関するパネルディスカッションやヒアリング等が行われることもある。

構成員—各国代表団全員

議 長—各国議会開催：開催国議会議長（慣例による）

ジュネーブ開催：IPU議長（現職は、ドゥアルテ・パシェコ（ポルトガル）、任期3年：2020(令和2)年～2023(令和5)年）

○常設委員会

性 格—所管の議題の審議、最終本会議に上程する最終決議案の起草・作成のための機関。

種 類—平和及び安全保障に関する委員会（第1委員会）

持続可能な開発に関する委員会（第2委員会）

民主主義及び人権に関する委員会（第3委員会）

国連に関する委員会（第4委員会）

構成員－各国代表団から1名（他に代理1名）

- ※ 委員会は、各地域グループから3名（男女両性により構成）の代表で構成される理事会のメンバーを選出する。
- ※ 委員会は、年2回のIPU会議ごとに開催され、国連に関する委員会を除く各委員会は、輪番制で決議案を年に1件作成する。
- ※ 委員会は、決議案を取りまとめるに当たり、必要に応じ、最大11名の委員から成る起草委員会を設置することができる。

○評議員会

性 格－IPUの活動を決定し、その実施を監督する機関。会議開催地、加盟資格、予算、役員人事等重要事項の決定を行う。

構成員－各国代表団から3名（男性のみ、女性のみの場合は1名に減員）

議 長－IPU議長

○執行委員会

性 格－IPUの執行機関。重要事項について実質的に協議し評議員会に勧告を行うとともに事務局を監督する。

構成員－18名（地域グループ代表15名、IPU議長、女性議員フォーラム理事会議長及び若手議員フォーラム理事会議長）

委員長－IPU議長

- (2) IPU会議の際、アジア・太平洋地域グループ会合及びASEAN+3（日中韓）会合が開催される。両会合ともIPU役員（IPU議長、執行委員、常設委員会役員等）の推薦、緊急追加議題の提案等について事前協議を行っている。

なお、アジア・太平洋地域グループについては、2003（平成15）年4月に行われたIPU規約改正により、他の5つの地域グループと並んで公式なものとして規約上に位置付けられている。

- (3) IPUの予算は、主として加盟国及び準加盟員からの分担金により成り立っている。各国の分担率は、国連分担率に準じて毎年第2回のIPU会議の際に決定される。現在日本の分担率は8.490%であり、中国に次いで第2位の分担率となっている。

【本報告書に関する問合せ先】

企画調整室 （内線：75020）

