

第2 調査結果

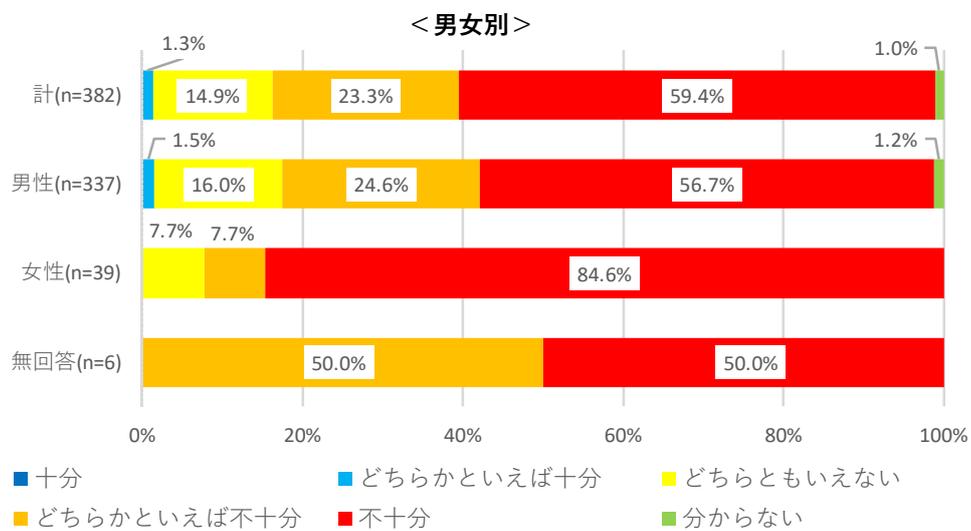
1 議員アンケートの結果

質問1—女性の数及び役職

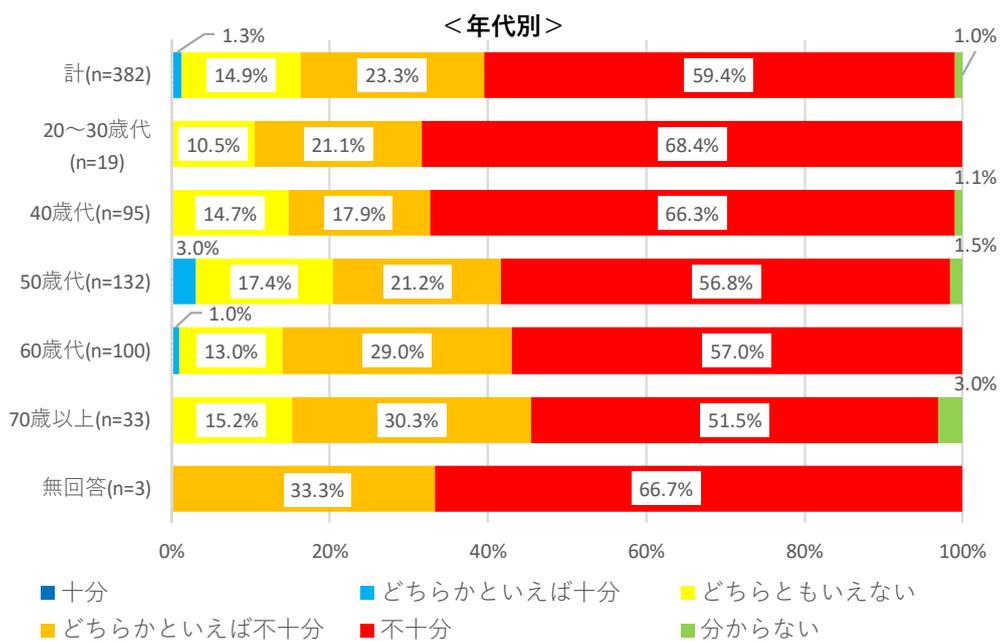
【議員アンケート問1】

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



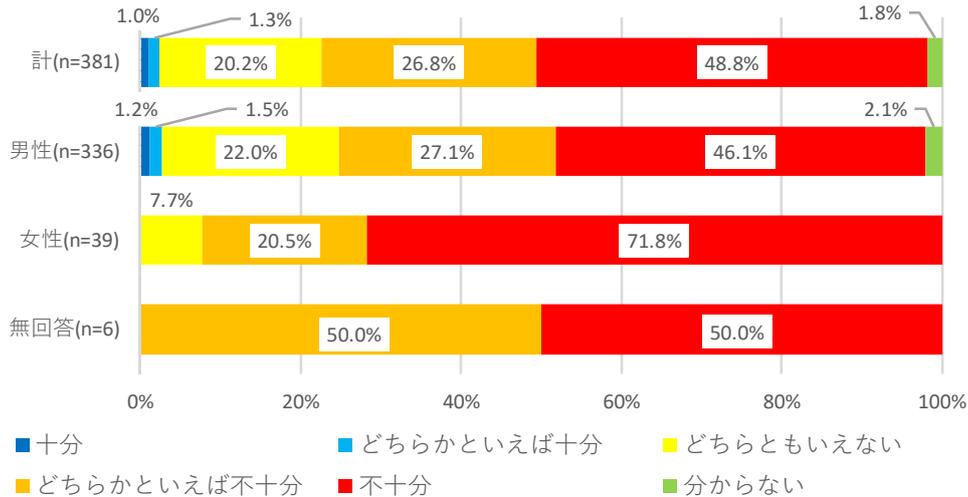
【議員アンケート問2】

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、憲法審査会・情報監視審査会・政治倫理審査会
会長、各委員会理事、憲法審査会・政治倫理審査会幹事》

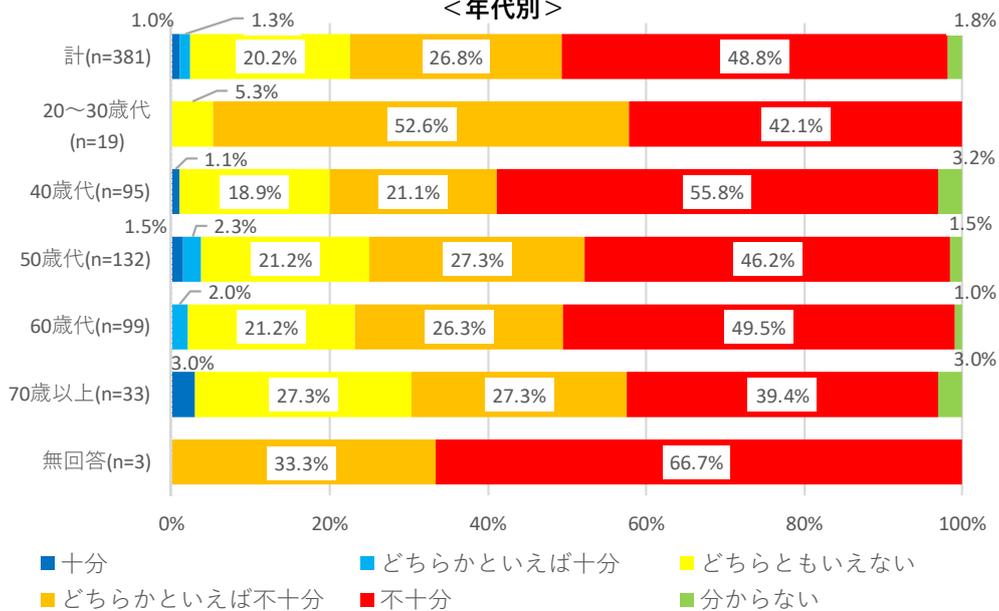
図表 3

<男女別>



図表 4

<年代別>



【参考】以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。

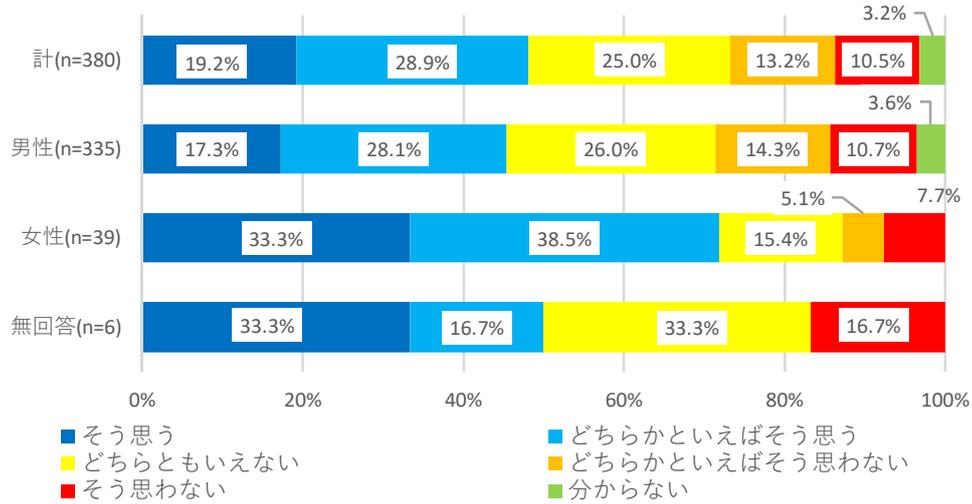
- ・要職に女性が占める割合はどの程度ですか。(184頁参照)
- ・女性は議会でどのような要職に就いていますか。(184頁参照)

【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。

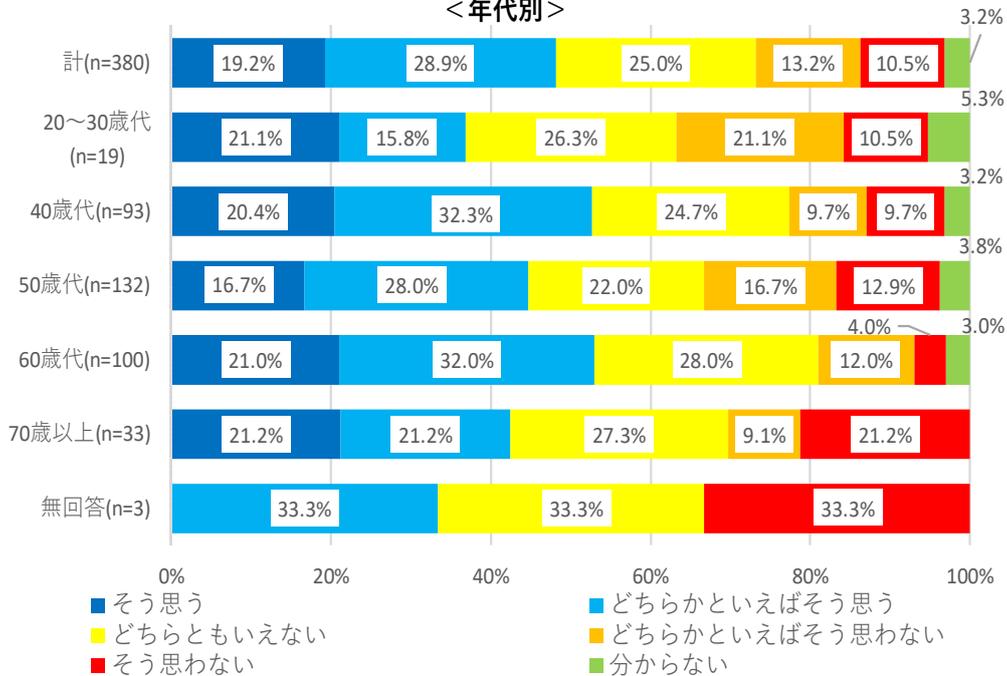
図表 5

<男女別>



図表 6

<年代別>



【議員アンケート問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「そう思う」と回答>

- ・立候補意欲のある方が相対的に少ない印象がある。
- ・立候補や当選に関し女性の方が圧倒的に高い有形無形のハードルに妨げられている。
- ・立候補の時点で、家族の理解、資金不足がいまだ原因ではないか。
- ・女性候補者が公認される事例が少ない。
- ・女性候補が少ない。女性が立候補できる環境にない。
- ・女性の立候補に対する社会的、地域的支障がある。
- ・候補者を含めて女性国会議員の比率が少ない。
- ・候補者となる機会が少ない。
- ・候補者が、私的生活を犠牲にしてフルタイムでの関与をしないと当選できないような制度になっていることが大きいと思う。
- ・候補として選ばれにくい。
- ・公認候補者に選定されにくい、家族の理解を得にくい、議員としての政治力を育成しにくい、そもそもの対女性人口比女性議員数が低すぎるので改善策を講じるべき。
- ・家事・子育ての負担が多く、候補者選定においてもいまだ女性候補者が少ない。
- ・女性議員の割合がまだ十分に高いとは思えないから。
- ・多くの議席を持つ政党が、候補者の段階から女性の割合がかなり少ないと感じる。
- ・衆議院はOECD加盟38カ国のうち、女性議員比率が最下位だから。
- ・各国と比較した統計結果からも日本の国会への女性参画が妨げられていることが明らかである。
- ・民間企業と比べて女性の割合が極めて少ない。
- ・国会に限らず政治分野全般への参画が不十分。
- ・選挙制度。
- ・小選挙区制など選挙制度の問題（外1件）。
- ・選挙のハードルが高い。
- ・選挙慣習など。
- ・育児や家事の負担を自助で軽減できたり、経済力があったり、社会的地位があったりする女性（男性）だけが選挙に挑戦できる状況だから。現状の選挙制度そのものが、世の中の平均的な女性が議員になれない仕組みになっていることを変革する必

要がある。そして、現状の国会議員が「社会的地位が高い」扱いになっていることの変革が必要である。そうでなければ、今後も日本の選挙制度に参入できる女性は男性に比べて数が少なく、「どんな女性か」という点においても偏り続けるだろう（外1件）。

- 社会に深く根付いている固定的な男女の役割意識の存在により、そもそも地域社会において女性の地位がまだ低く、候補者として手を挙げる女性も少ないし、女性の名が挙がることも少ない。また、特に子育て中の女性議員の参画は極めて困難。その理由に、国会議員には常に選挙がついてまわる。仮に、産休育休を与えられても、その間に対抗馬による選挙運動の足を止めることはできないし、熱心に活動する対抗馬を評価する有権者の気持ちを制限することもできない。つまり、休むことは議席を失うリスクに直結する。国会活動（委員会や本会議の出席）だけを休んで地元で選挙活動をしようものなら、マスコミや対抗馬の陣営から責められるのは必至。結果、ギリギリまで働き、産んですぐ国会活動も選挙活動もフルに復帰せざるを得ない。議席も妊産婦も両方守るためには、政党が妊産婦議員の議席をいかに組織力で守るか。だが、政党の中でも足の引っ張り合いがあるため、自分の身は自分で守るしかないのが現実である。
- 選挙の負担、地元活動の時間的拘束、国会活動のリモート参加の制限などが、子育て世代の女性の政治参加を困難にしている。
- ①東京と地元での二重生活、②小選挙区で当選するためには、地元における日常活動が相当程度必要→これらのことは子育て世代の女性にとっては非常に厳しいため。
- 女性にとって選挙、議会活動など、かなり負担が大きい。
- 女性が選挙に出るのが大変。
- そもそも、「ドブ板」と呼ばれる選挙活動が時間と肉体を消耗し女性に不利である。
- 選挙費用を捻出するのが大変だから。
- まだまだ家族の理解や女性の家庭内で置かれている立場、また選挙資金にも要因があると思う。
- 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。
- 選挙区の現職優先で、新たな人材の擁立が難しいこと。クオータ制がないこと。社会的な面で、家事や育児等の制約が多いこと（ジェンダー平等が制度面でも社会的意識としても立ち遅れているため、家事や育児が女性の役割という固定観念から脱却できないことによる制約）。議員間や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（特に高齢者層）。
- 女性擁立に努力しているが、服装や行動などについて女性政治家への投票への有権者の要求のハードルが高いこと。クオータ制がないこと。ジェンダー平等が制度面

でも社会的意識としても立ち遅れているため、家事や育児が女性の役割という固定観念から脱却できないこと。

- ・クオータ制が導入されていないこと。候補者や現職議員も子育て等に時間を取られているケースがあることなどが要因と考える。
- ・クオータ制がない。
- ・まず、政治活動が、長時間、密接に、体力を使うことで有利に展開できる現状があり、家庭における家事、育児、介護などで男性よりも負担が生じている女性には構造的に不利な環境がある。また、議員間や有権者などからのハラスメントや女性の政治参画への無理解、クオータ制が実現していないことも要因。
- ・法律が制定されたにもかかわらず、女性候補の擁立に消極的な政党がある。
- ・本気でパリテ⁹に取り組んでいるとは思えない。
- ・利益誘導や選挙では地域貢献への期待が大きすぎるから。
- ・日本では家事や育児・介護など家庭的責任を女性が負わされているため立候補するのにハードルが高い。
- ・家事・育児・介護など女性への負担がいまだ多い。夜間に政治が動く長年の慣習。選挙にお金がかかり世襲が多い。また人気投票になりがち、など女性がチャレンジしにくい。
- ・家事、育児等の制約が多いので、新たな人材の擁立も厳しい。
- ・家事、育児の負担がいまだに女性に集中、社会化されていない。
- ・仕事と家庭を両立できるような働き方改革が進んでおらず根本的な解決が図られていない（そのような中で男女ではなくフェアな民主主義で選挙で選ばれるべき）。
- ・子育てを女性がするものという固定観念と、新人が当選のために私生活を犠牲にして活動量を確保することが美德とされる政治家観が相乗効果を発揮し、若者、特に若い女性の参入を妨げている。
- ・主に女性が子育てや介護などを担うという日本社会における慣習や雰囲気は根本的な原因だと思う。
- ・「子育ての主役は女性」という固定観念が強く残る中、子育てをしている女性の活躍には金銭的な心配無しに子供を安心して預けられる場所の確保が必要。政治活動に集中するためには活躍したい女性のニーズに応える細やかなサポートが必要。
- ・例えば、性別役割分業の意識が強い日本において、子どもがいる女性は子育てと議員

⁹ パリテ (parité) とは、「同等の、同様の」を意味する語基 par を持ち、語源的には「さまざまな存在の間の平等」を意味する言葉である。現代フランス政治において、パリテとは、この語源に忠実に、被選議会において男女同数の代表を選出することによって、男女の平等な政治参画を実現しようとすることを意味する。とりわけ、フランスにおける、女性の政治参画を促進するためのクオータ制を指す。(鈴木尊紘『外国の立法 233』「フランスにおける男女平等政治参画ーパリテに関する 2007 年 1 月 31 日法を中心にー」(2007. 9)国立国会図書館調査及び立法考査局 157 頁)

活動の両立が難しいから。また、ロールモデルの存在が少なく、新規参入も難しい世界であることで女性が積極的に参画しようと思える状況にないから。さらに、大多数が男性の世界でセクハラの問題もあるため。

- ・政治は男性がするものという固定観念が、依然として強い。
- ・社会全体の理解が十分ではなく、女性の政治参画を支援する仕組みも不十分。
- ・社会全体のジェンダー不平等（特に制度面）。
- ・国民の民主主義意識が遅れている、もちろんジェンダー意識も。
- ・性別だけではなく年齢も含め、広く多様な人材が参画できる体制とは言えないから。
- ・産休や育休、オンラインでの議会出席など環境整備が不十分。
- ・家庭や職業等の有様において、結果として進出しづらい状況がある。
- ・仕事と家庭を両立できる環境整備が不十分。
- ・政治の遅れ。
- ・現職議員は男性が圧倒的に多いという結果をもたらす原因はあるはず。
- ・議会の平等が担保されていない。
- ・現実がそうだから。
- ・議員の数が増えないから。
- ・何か大きな障害がなければ、ここまで男女比に差がつくことはあり得ないから。
- ・先輩・同僚議員に尊敬すべき女性議員がいる。

<問3で「どちらかといえばそう思う」と回答>

- ・そもそも候補者の数が少ない。
- ・公募が少ない。
- ・各党の候補者選定の時点で女性が少ないため。
- ・衆議院の選挙制度においては現職優先の下で女性が候補者になること自体が大変困難。
- ・議席を得た者が少ないばかりでなく、候補者、候補者の候補の時点で圧倒的に少ない。
- ・公認候補になるための門戸が狭いため。
- ・選挙に立候補すること自体が難しい。
- ・選挙に立候補しづらい。
- ・家庭との両立など女性が立候補することのハードルが高い。
- ・女性が立候補すること自体にたくさんのハードルがある。家族の理解、政党の意向、選挙運動の大変さ、高額な供託金、小選挙区制度など。
- ・選挙へのハードルが高い。
- ・家族や職場の事情、資金面等、女性が選挙に立候補及び当選する過程における課題

が男性と比べると多いと思うから。

- ・女性が仕事に加え、子どもの送迎、PTA役員、家事、掃除、洗濯を行うことが多く、家庭を考えると立候補しにくいと考えるため。
- ・男性に比べて、女性にとって選挙に出ることにはハードルが高いから。
- ・取組はあるが成果に結びついていない。
- ・制度上は女性に開かれているが、それ以外の制約が存在しているから。
- ・制約が多すぎる。
- ・選挙は女性にとって、より困難（外1件）。
- ・現職優先。選挙や働き方が過酷。
- ・選挙に勝つための運動が大変。
- ・政治活動や選挙運動と並行することが難しいため。
- ・政治活動、選挙活動、国会での公務は激務であり、女性の政治家が全てを行うことへのサポートは整っていないと考えている。
- ・選挙時のハラスメントや男性中心の社会構造など、様々な障害が存在すると考えられるため。
- ・女性議員が少ない要因として指摘されている、性別役割分業意識、家庭・子育て両立の困難、ハラスメント、女性差別、家族の理解不足、選挙における男性優位、資金不足などについて、十分に解消されていないと感じているため。
- ・保育園や学童保育などの子育て支援が不十分、男性の育休取得に対する理解が不十分。
- ・妊娠・出産・子育てと議会活動との両立支援が不十分。
- ・全てにおいてガラスの壁があると思う。政治は男性社会というイメージ、選挙における男性優位、家庭・子育てとの両立の困難、資金不足、結婚されている方はパートナーの理解等、社会において成功している人にとっても、キャリアを捨てる覚悟が必要で相当の決意がいるのでは。
- ・女性が議会に進出する際の様々な障害への対応が民間団体ほど整備されているとは思えないから。
- ・議員活動と子育て等の家庭活動の両立が難しいから。
- ・議員としての公職活動と家庭生活の両立が我が国では難しい状況。
- ・候補者・議員として求められることが多すぎ、家庭生活との両立が難しい。
- ・家庭と子育ての両立、家族の同意、ハラスメントなど。
- ・社会も国会も、女性が働きやすい環境作りに課題がある。
- ・国会議員を目指す女性を増やすための環境作りに更なる努力が必要。
- ・家庭の事情を理由に選挙に出られないという方を何人か知っている。
- ・出産等に対する配慮不足。

- ・子育て等の制約に対する措置が不十分。
- ・出産子育てと議員活動を両立できる制度がない。硬直的な古い国会のしきたりなど。
- ・育児や介護などの負担が多い。
- ・様々な視点から国会への女性の参画拡大を後押ししていく必要がある。
- ・参画障壁への対策が不十分。
- ・環境整備等が不十分。
- ・国会での役職登用は進んだが、議員に立候補し当選するための社会的合意が未成熟。
- ・女性が立候補しづらい社会の意識があるから。
- ・女性が政治に携わることへの国民の理解が広がっていないため。
- ・社会的な理解や働き方の柔軟性が不十分。
- ・日頃の政治活動で有権者から期待されることが過酷なため。
- ・長い間に使われた慣習等。
- ・地方からは東京は遠隔地、子育てにおける母親の重要性、選挙に要する資金力。
- ・国会の仕組みというより、選挙に挑戦する段階での障壁が少なくない。
- ・一人しか選ばれない小選挙区制度では、女性新人が出て勝ち抜くにはハードルが高すぎる。
- ・政界の仕事の仕方。
- ・社会における女性参加が厳しい面がある。
- ・女性の国会議員を増やす体制整備にまだ課題がある。
- ・女性の国会議員を増やそうとする雰囲気、空気が浸透していない。家庭や子育てと両立の困難さが解消されていない。
- ・社会の女性の役割の枠付けが根強くある。家庭の子育て、介護等は女性が行うことから、時間的に女性参画が妨げられている。
- ・国政に進出するには社会的制約がまだまだ大きい。
- ・ジェンダー平等が制度面でも社会的意識としても立ち遅れているため、家事や育児が女性の役割という固定観念からの制約。女性の政治参加に対する無理解。
- ・ジェンダー平等が、家事育児の分担をはじめとする社会的意識や各種制度面で実現できていないため。
- ・国会への女性の参画に関する有権者の理解がまだ進んでいないため。
- ・国会に限らず社会的に不利。ただし、選挙では有利なこともある。
- ・国会に限らず、女性に家庭での働きを求める風潮が日本では大きく、社会参画の機会が妨げられている現状がある。
- ・家庭を含め、社会全体の仕組みが完全平等型になりきれていない。
- ・企業経営者などの女性比率も他国に比して低水準であることから、国会の仕組み以外にも多くの課題があるものと考えているが、各国に比して低い女性議員比率に対

して、問題意識を持つべきであると考える。

- ・平成 30（2018）年に公布、施行された「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」並びに令和 3（2021）年の改正の内容が、実行されているとは言い難い状況であるため。
- ・女性を積極的に参画させる具体的数値目標が必要。
- ・選挙制度が悪く、家庭や子供のいる女性では当選が難しい。
- ・選挙制度が悪いと思う。
- ・現状を見るとそう思わざるを得ない。
- ・現状を見れば妨げる要因があると考ええる。
- ・現実として数が少ないから。
- ・現実として女性議員の割合が低いため。
- ・結果として女性比率が低い実態があるから。
- ・明らかに女性議員が少ないから。
- ・女性の国会議員の数が少ないから。
- ・諸外国に比べて女性議員数が圧倒的に少ない。
- ・女性議員比率の低さなど社会の男女比とかけ離れているため。
- ・女性議員の比率が特に低いから。
- ・現状では、女性の地方議員が少ないことが課題と考えている。
- ・日本社会全体がまだまだ男性中心の社会だから。
- ・日本の、悪い意味での「男社会」の象徴的な場の一つに国会がなっていると感じる。
- ・ルールというよりは、男性中心の風潮や空気。
- ・まだまだ男性社会のイメージが強い。
- ・まだ、男性社会である。
- ・男性側の意識が変わらないから。
- ・統計的に中長期で増えていると思われる。

<問3で「どちらともいえない」と回答>

- ・立候補の自由はあるが、社会的・心理的障壁があるのかもしれない。
- ・女性だから参画することを妨げられる理由は見当たらないと思う。
- ・妨げられているとは言えない。
- ・参画拡大は妨げられていない。
- ・制度や社会が妨げているようには見えない。
- ・女性議員が少ないのは事実だが、「妨げられている」とは表現としてきつすぎると感じる。
- ・「意図的に妨げられている」とまでは言えないと思う。

- ・女性の参画が進んでいない背景には色々な事情があり、必ずしも「妨げられている」とは言えないと考えられる。
- ・参画する機会はあると思う。
- ・現在の選挙制度は、全て男女平等になっている。
- ・国会の機能・権能において男女の格差は認められない。
- ・国会への参画について、強い意向があるかどうかであり、男か女かは関係ない。
- ・国会における女性参画は確実に増えている。
- ・平成 30（2018）年 5 月 23 日に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」¹⁰が成立、施行されている。
- ・選挙で信任を得て当選すれば、国会の場では妨げられていない。
- ・明らかに女性参画を妨げる仕組みは見つからないが、結果として、議員数は少ないと認識。
- ・制度的には妨げてないが、積極的な施策を講じないと女性の参画は拡大が進まないのも、また厳然たる事実である。
- ・社会的要因も含めて難しい点はあるが門は開かれている。しかし、数字が増えてこないのは事実であり、増やすための仕組みは考えるべきである。
- ・立候補自体妨げられているものではない。立候補しない・できない、また当選しない理由を検証する必要がある。
- ・門戸は開かれているものの、立候補や当選に向けて啓発が必要と考える。
- ・明示的・積極的ではないが、無意識・潜在的な意識が障壁となっているのではないか。
- ・社会的な要因で、国会自体に妨げる要素はない。
- ・国会としてだけでなく社会全体としてまだまだそういったところがあるのでは。
- ・制度的に妨げられてはいないが、社会情勢によるものであるから。
- ・制度的には妨げられていないが、社会慣習的に壁があると思うので。
- ・妨げられてはいないが、意識改革が求められる。
- ・意図的に妨げているわけではないが、雰囲気がある。
- ・「妨げられている」とは思わないが、国会が男性が多い構造そのものが、結果として女性参画に良い影響を与えているとは思わないため。
- ・具体的な問題が出ていないので。
- ・判断するための基準が明確となっていないと思うから。
- ・選挙制度や政党の組織に問題がある。
- ・選挙制度や国会議員の働き方の観点から私生活との両立が容易とは言えないため。

¹⁰ 平成 30 年法律第 28 号（第 3 - 5〔214 頁〕参照）。

- ・選挙自体の女性参画における問題があると感じるので。
- ・選挙区事情もあるので。
- ・有権者の判断。
- ・選挙は立候補も投票も有権者の権利として保障されているので、全て有権者の判断。
- ・少ない原因が「参画したいのに妨げられている」ばかりではないように思う。
- ・女性議員の数が依然として少ないことは事実だが、各党とも意欲のある女性が政治参画できるような環境整備を推進している。
- ・政党によっては、女性比率引上げのため支援実施している党もあるが、そうでない政党もあるため。
- ・各政党が何とか増やそうという工夫は感じられる。
- ・生活環境など本人の事情等もある。
- ・女性活躍や女性閣僚への抜てきなど現状の隔たりを感じる。
- ・女性の意識改革も必要だから。
- ・女性がより強い意識を持ち、自覚しないと参画は厳しい。
- ・国会議員候補を増やすには、地方議員候補を増やすことが必要。
- ・公募選定において性別による差はないが、女性の立候補意欲をかき立てるための環境整備が必要。
- ・そもそも女性が政治家になる段階で様々な障壁があり国会だけ妨げがあるとは言えない。
- ・一人一人、今も活躍している。
- ・現在、様々な分野においての女性の活躍は周知の事実であり、女性の参画拡大の妨げという問題よりも、参画拡大のための魅力向上が望ましいと思うから。
- ・ケースバイケースだと思う。

<問3で「どちらかといえばそう思わない」と回答>

- ・立候補する権利も投票権も男女平等だから。
- ・誰でも立候補できる制度である。
- ・制度上妨げるものはない。
- ・選挙への立候補の機会における男女平等は法制度的に担保されているため。
- ・参画機会は平等に与えられている。
- ・被選挙権は、男女共に認められているため。
- ・特別に女性の参画を妨げる制度があるとは思わない。
- ・特に男女の性別等で分けて意識したことはないため。
- ・もはや男女平等は浸透している。
- ・選挙で選ばれている制度的には平等。その他の要因で女性に不利な面はいくつか散

見される。

- ・女性国会議員の方々は既に存在し、候補者が当選できるかどうかの問題。
- ・女性議員を増やすと聞くことはあるが妨げられているとは聞いたことがない。
- ・女性議員は少ないが、全てにおいて平等であると思う。
- ・能力、適性により登用されている。
- ・適材適所である程度は対応されていると思う。
- ・機会は均等、ゆえ。
- ・機会の平等が著しく制限されているとは言えない。
- ・意欲・能力のある女性が参画するのを妨げる要因を、特に感じない。
- ・今の選挙制度だから。
- ・選挙の結果であり、選挙制度の問題だと思う。
- ・選挙制度や議会のルールなどが女性ならではの働き方に合致していないため。
- ・最近では女性候補の擁立は積極的に行われている。
- ・立候補する意思を持った女性が少ない。
- ・政治参画のチャンスはあり、意思と行動の問題でもある。
- ・議員本人の資質が重要であって特別扱いは不要。
- ・女性参画拡大の努力は続けている。
- ・法的障害はないが、女性の選挙活動、議員活動、政治活動への理解や支援不足を感じる。
- ・憲法では、何人も政治には公平になっているが、現実の社会制度全体が女性参画には十分な制度になっていない。そのことが政治にもつながっている。
- ・日本の選挙の個人負担が大きすぎて、女性には障壁が高いのが原因。
- ・ハードルはあっても、超えるための手段は限られているがある。
- ・ガラスの天井的な問題はあるかもしれないが、「妨げられている」といった制度的な問題とまでは言えないと思うから。
- ・女性の参加を妨げる法的規制は存在しない。女性議員として手を挙げる人が少ないことも、女性議員が当選しないことも国民の意識の問題。
- ・仕事の性質上の問題あり。社会の女性への見方、体面でやりたいと思う女性がそもそも少ないと思う。
- ・女性参画の課題の本質は、国会だけの問題ではないから。
- ・国会のシステムそのものが妨げとは断定できない。
- ・国会の課題ではなく、社会全体の課題であるため。
- ・国会というよりは社会全体で、リーダーや幹部のポストに、女性が登用される環境が醸成されていないため。
- ・女性を尊重する背景ができつつある。

- ・女性の積極登用を感じている。
- ・女性議員の積極登用は、既に意識されていると思う。
- ・徐々に女性の数が増えてきている。急激に増やすのは難しい。
- ・女性の参画や活躍を推進する超党派議連や法律が施行されている。今後は女性が立候補しやすいような子育て支援、育休などについての議論が必要。
- ・議員会館に託児所を設けるなど具体的な取組が進んできたと考える。

<問3で「そう思わない」と回答>

- ・人間は全て平等であるから。
- ・憲法で男女平等が保障され、各界各層での女性活躍が推進されているところである。そうした中で、殊更に政治の場において女性の進出が妨げられているとは考えない。
- ・立候補の自由は認められている。
- ・被選挙権は、性別に関係なく与えられているから。
- ・選挙に挑戦するに当たり、特に条件の違いはないと思うので。
- ・現状でも女性は、立候補できる。あくまでもジェンダーを徹底するのであれば、特段の配慮をした場合は、それ自体が真のジェンダーとは言えないと思う。
- ・男女の性別で考えるのは時代遅れだと思うから。
- ・男性・女性で分ける方がおかしい。
- ・議員の職は国会、地方を問わず、ジェンダーではなく、能力で選ばれるべきであるから、現状女性への門戸が制限されているとは思わない。
- ・国会議員は性別ではなく能力本位で選択されるべきである。
- ・本人次第。
- ・決して男性が女性の参画を阻んでいるとは思えない。
- ・妨げられているのではなく、この状況が自然な状況だと思うから。
- ・妨げられているとは思わないが、遅れていると思うから。
- ・妨げられているかと聞かれれば「そうは思わない」が、女性が国会議員になりづらい社会的環境があることは事実だと考える。
- ・女性も志があれば、国会への参画の道が十分に開かれていると思うから。
- ・女性の方が国政に挑戦しやすい環境にある。
- ・女性に開かれている。
- ・小選挙区制度の下、若い女性を積極的に既に出している。
- ・地方議会では女性議員が着実に増加している。
- ・有権者の投票結果に基づくから。
- ・世界から見ると社会進出は3桁台にあるが、平成11（1999）年に男女共同参画社会

基本法が施行され、多様性が大きく進んでいると実感する。

- ・女性議員の比率は必ずしも十分でないものの、要職に登用される機会は男性議員より高くなっているから。
- ・女性議員の数が少ない厳然たる事実がある。
- ・まだ数が足りないから。
- ・国際比較して実際に少ないから。
- ・国会という枠組みではなく、社会進出の段階で既に妨げられているため。
- ・具体策が不十分。
- ・各々の事情によるものとする。
- ・そのような例を見聞したことがない。
- ・大学卒業後、社会へ参加し実業を経験している人が少なすぎる。

<問3で「分からない」と回答>

- ・選挙区ごとの事情が異なるため分からない。
- ・最後は選挙の結果。
- ・議員を選出する政党が男性中心であり、男性の論理で動いている。
- ・女性の参画が進まない原因は制度よりも社会の問題の方が大きいのではないか。
- ・性差にかかわらず優秀な人はいるし、「女性だから」を理由にすると「男性だから」という意見を助長するだけである。
- ・産休育休制度と休暇を取得することに対する社会の理解。
- ・一般企業と比較して、産休や育休に対応する仕組みが不十分。

参 考 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。

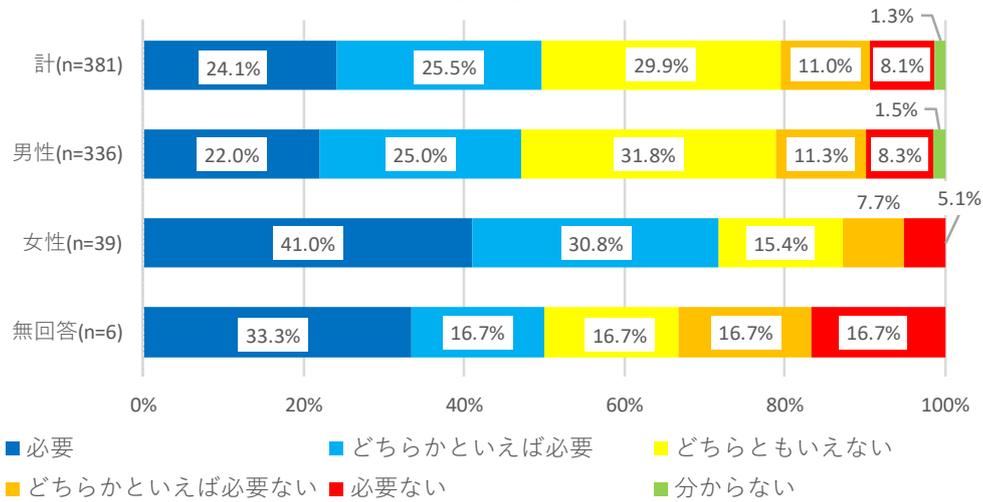
- ・議会への女性の選出や任命を可能にした要因は何ですか。(180頁参照)

【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。

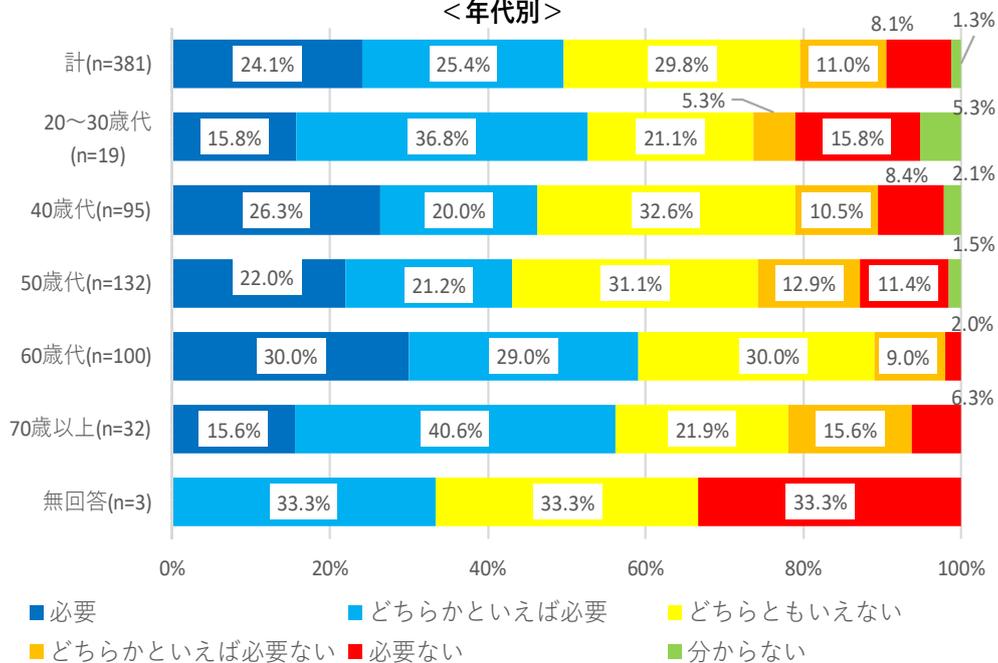
図表 7

<男女別>



図表 8

<年代別>



【議員アンケート問6】

(前問5で「必要」「どちらかといえば必要」と答えた場合のみ)
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》

<クォータ制・積極的改善措置・パリテ等に関する回答>

- ・クォータ制の導入(外38件)。
- ・クォータ制の導入など(外2件)。
- ・クォータ制の導入を進めるべき。
- ・クォータ制なども検討が必要。
- ・クォータ制も含め検討した方が良い。
- ・クォータ制の導入も検討すべき。
- ・クォータ制の導入について検討すべき。
- ・クォータ制の導入も含めて検討するべき。
- ・クォータ制の導入(一定の法的裏付けのあるもの)に踏み切るべきと考える。
- ・クォータ制が必要。衆議院の比例優遇など。
- ・クォータ制を努力義務でなく義務付け。
- ・クォータ制度、補助金、ノウハウ支援、教育啓発。
- ・クォータ制は一つの解決策になり得る。
- ・クォータ制やむなし。
- ・クォータ制等数値目標の設定が必要。
- ・クォータ制の導入などの導入や議会活動をしながら子育てができる環境の整備等。
- ・クォータ制など、性別に一定の人数、比率を割り当てる制度を導入すべき。
- ・クォータ制、公選法改正。
- ・クォータ制、ランニング・メイト方式¹¹など。
- ・クォータ制、又はそれに準ずる積極的改善措置は必要。
- ・クォータ制、エミリープラン¹²。

¹¹ 「ランニング・メイト方式とは『大統領候補、ないし、その所属政党が、立候補の届け出前に、副大統領候補を指名し、副大統領候補の名前が大統領候補の名前と同じ選挙名簿に記載され、一般に、大統領候補の当選が副大統領候補の当選とみなされる政治制度』をいう。」(鈴木亨尚「副大統領をめぐる政治：アフリカを中心として」『アジア研究所紀要第43号』亜細亜大学アジア研究所(2016)45-131頁)57頁。

¹² EMILY's List(エミリーズ・リスト)は、1985年にエレン・マルコム(Ellen R. Malcolm)が設立した、女性の議員候補者を資金面で支援する米国最大の団体。現在は、ステファニー・シ

- ・クオータ制に準じる目標割合を設けるべき。
- ・緩やかなクオータ制度が必要。
- ・クオータ制の導入や公営選挙制度の充実等が必要。
- ・クオータ制の導入や政党における女性候補者擁立の目標（割合等）の明確化の義務付け、候補者の均等を達成した政党のインセンティブ付与（交付金の増額等）。
- ・政党によるクオータ制の導入。
- ・政党クオータ制など。
- ・候補者クオータ制は必要。
- ・候補者クオータ制。
- ・クオータ制等、欧米先進国が既に取り入れた制度や取組を日本でも試行する必要があると考える。
- ・クオータ制をはじめ、各党で、例えば立候補数をなるべく男女同数に近づけるような取組を努力義務化するなどの方策が必要。
- ・クオータ制度の活用や、候補者の半分を女性にする等の取組が必要だと思う。
- ・クオータ制も一案であるが、女性が立候補しやすい環境をどうやったら実現できるのかという視点も大切。
- ・クオータ制は理想だが、現実には難しい。衆議院では、11ブロックの第1位に新人女性候補を育て、1回だけ優遇する。ただし、全員小選挙区には出馬（11人の新人女性が議席を得られる）。2回目は、優遇せずに、1回目の国会活動で有権者に準備してもらおう。
- ・本気でクオータ制を目指す。比例代表において候補者名簿を男女交互にする。女性議員の割合が高い政党に、政党交付金を加算配分する。
- ・強制的な拡大より、制度によって女性が半数参画できるようにするべき。例えば、地方議会等においても、比例代表制を導入することによって各政党の掲載名簿が必然として女性が半数に近づく。
- ・クオータ制を各党に課す。
- ・党の判断で、比例でクオータ制度が採用できる仕組み。
- ・法律でクオータ制度の導入。若者・女性候補者への支援策を政党としても充実させる。
- ・地方議会において女性議員を増やす。クオータ制導入の検討。
- ・比例選挙において、党の判断でクオータ制が採用できる仕組みを。
- ・割当制や比例名簿順位を男女交互にするなど他国の制度を参考に検討すべき。また

ユリオック (Stephanie Schriock) が代表を務めている。EMILYとは、“Early Money Is Like Yeast”の略。妊娠中絶に賛成する民主党系の女性を支援している。本拠地はワシントン。
 〈<http://www.emilyslist.org/>〉(公益財団法人笹川平和財団 2018年3月「女性の政治リーダーシップ 米国調査出張レポート」)

各政党における女性候補者比率の引上げや党要職への登用などを促す制度も必要。

- ・ 割当制（外 1 件）。
- ・ 割当制、比例代表制。
- ・ 割当制（比例枠）。
- ・ 割当制もその一つ。
- ・ 制度面では法律でクオータ制を位置付ける。政党の取組としては、女性候補の生活環境に応じた支援策の充実等。
- ・ 制度面では法律でクオータ制を位置付ける。政党の取組としては、女性候補への支援策の充実等。
- ・ 制度面では法律でクオータ制の導入。政党の取組としては、女性候補への支援策の充が必要である。
- ・ 資金的な援助を行うことが必要。クオータ制も広域選挙区であればやったら良いと思う。
- ・ 暫定的な制度として、クオータ制を導入することを検討すべき。
- ・ ハラスメント対策等の環境整備を進めた上で、クオータ制等も検討していく。
- ・ 国会議員の男女同数を目指し、クオータ制度の導入を検討するべきと考える。
- ・ 参考にあるようにクオータ制の導入などにより、拡大の観点からは必要。
- ・ まずは、擁立する政党の取組の上でクオータ制なども検討すべき。
- ・ 候補者の一定割合を女性にするクオータ制。
- ・ 候補者の一定割合を女性にする（外 1 件）。
- ・ 候補者の一定割合を女性で占めることを各政党に義務付けるなどのルールが必要。
- ・ 候補者の一定の比率を確保する目標制度が必要。
- ・ 一定数確保が常態化するまでの期限付きでクオータ制を導入する。
- ・ 一定数の目標設定を行い比率を増やすべき。
- ・ 一定数の割当制度を導入する。
- ・ 一定の割当制。
- ・ 一定の割当制度が各政党に必要。
- ・ 政党候補の割当制を検討すべき。
- ・ 新規候補者選定において、必ず女性と男性の数を同一数にする。
- ・ クオータ制やポジティブアクションも検討すべき。
- ・ ポジティブアクションが必要。
- ・ 政党の自主的な取組などポジティブアクションの検討。
- ・ 積極的改善措置。
- ・ 積極的改善措置など。
- ・ 政治分野のパリテ法の実効を上げ、女性候補者 50%とする。クオータ制の導入。セ

クハラ防止の強化。

- ・パリテ法をつくるべきだと考える。
- ・パリテの実現。
- ・パリテの原則の採用。
- ・パリテに取り組む。比例代表中心の選挙制度に改める（外1件）。
- ・各政党候補者の女性比率を定める。
- ・各政党に、女性の立候補者の割合の枠を一律に課す。
- ・政党の候補者に一定の基準で性別を割り当てる制度を設ける。
- ・政党に一定割合の候補者擁立することを選挙参加要件とする。
- ・半分を目指す。
- ・比例代表の候補者の選定で配慮する。小選挙区候補者について、男女が競合する場合は女性を優先する。
- ・比例は男女同数あるいは交互にする。参の複数区は男女バランス良く出す。
- ・比例のみ比率を割り当てる。
- ・女性が30%になるまで、衆議院選挙で単独比例1番に女性候補を入れる。
- ・現在の「候補者に占める女性の割合35%」をいつまでに達成するかを、各党が具体的に明確にすること。
- ・女性優先枠を設ける。
- ・政治分野における男女共同参画の推進に関する法律を改正し、政党に女性の候補者比率を定めるクォータ制などを導入するなど。

<その他>

- ・男女候補者均等法の実効性を高める。政党間の目標、達成率を公開など。
- ・男女議員同数化を目指し、多様な民意を反映する比例代表制中心の選挙制度に変えること。小選挙区制を廃止し、高すぎる供託金を引き下げること。
- ・第三者委員会を設置して、地域貢献のある方を推薦。
- ・政党交付金の交付額は男女半々からのかい離分を減額。男女2人組での選挙（c. f. フランス県議会議員選挙）。
- ・政党への候補者男女比均衡への取組努力義務から、更に一歩進めて、義務の数値範囲を定めていくなど行う。
- ・政党ごとに取組を義務化すべき。
- ・それぞれの政党で、目標や計画を立てる。
- ・党の候補者選考基準並びにプロセスの変更。
- ・法改正より、まず、政党内で公認の際の基準を作る。
- ・性別を問わず、どのような人であっても立候補することができる、議員となること

ができる環境作りが必要。そのためには、性別にとらわれない積極的改善措置が望ましいと考える。

- ・女性のみ選挙区を設定。女性への政治参加教育。
- ・参議院比例の枠組みを活用。
- ・衆議院選挙でいえば、比例枠を男女交互にする等の制度見直しで対応するのが良い。
- ・候補の半数を女性にできなかった党に対しては、比例区の定数を増やし、比例区では、当選名簿を男女交互にする義務を課すなど。
- ・女性が立候補しやすい環境整備。
- ・女性参加の社会的、心理的制約を緩和する法定、制度的措置を講じる。
- ・女性の立候補のハードルを下げよう制度。
- ・女性の政治参画を促すための教育や啓発、相談などの支援の仕組みが必要。
- ・女性の意見を踏まえた所要の改善措置。
- ・社会へ出て仕事に携わり組織を動かす経験・ポストの基準を定めてその中から登用するなど。
- ・事前の政治活動、選挙期間における支援制度。
- ・支援制度。
- ・国内法の趣旨に沿って、各党で男女同数化に取り組んでいる。その結果を検証した上で、クォータ制など制度検討があると考え。
- ・国会議員は、全国民を代表することが期待されている。女性に限らず、十分に民意が反映される努力を続けるべきと考える。各国に比して低い女性議員比率である現実を踏まえれば、我が国の実情等も考慮しつつ、検討すべきと考える。
- ・強制しても全体の質が落ちかねない。形だけの改善になる。政治志望の女性の側にチャレンジする障害を聴取して改善をするのが正道。
- ・割り当てる前に働きやすい環境整備が必要。
- ・議員の働き方整備、国民の意識改革。
- ・女性議員が活動しやすい環境整備。
- ・女性への議席割当てを検討するのではなく、産休・育休・妊活休暇等の導入やリモートでの国会参加が必要と考える。
- ・国会でのワーク・ライフバランスの環境整備。
- ・議員を希望する女性にヒアリングすると政治活動を行う時に子供を見てもらう経費が大変とのことで一時保育やベビーシッター代をサポートする制度を実現。
- ・家事・育児・介護サポート、手当。
- ・育児や介護を担うことが多い女性が国会活動しやすい環境整備が必要である。
- ・まずは、現行の小選挙区制度を廃止すること。
- ・ただし、これを実現するために国会の仕組みを変えるのではなく、政党が擁立する

候補者の比率を高めればいいだけである。各党が責任逃れをしているだけなら議論すべきでない。

- 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（外1件）。
- 関心ある方への研修と財政的な支援が必要。
- Fredriksson and Wang（2011）らの研究¹³では、「女性議員は男性議員に比べて環境に配慮した見解を持っている」と報告されていることから、ポジ宣言¹⁴、SDGs等も参考にし、多様性を育みながら、問題解決を解消できる仕組み作りが必要と考える。

¹³ Per Fredriksson and Le Wang, “Sex and environmental policy in the U.S. House of Representatives,” *Economics Letters*, 2011, vol. 113, issue3, pp. 228-230.

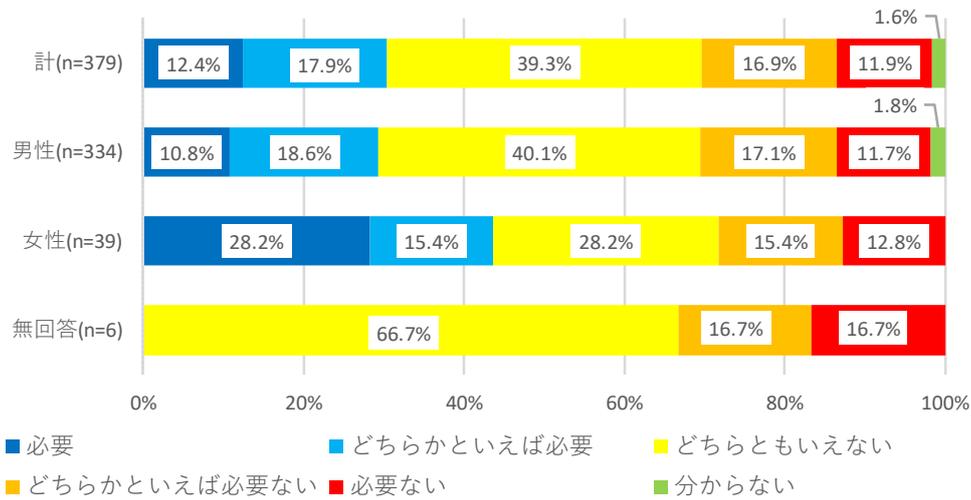
¹⁴ ポジティブ・アクション宣言。女性の活躍推進に向けた各社のビジョン・取組内容・企業トップからメッセージをまとめたもの。平成22年度第1回女性の活躍推進協議会（平成22（2010）年7月1日）において、企業の委員10名が自らの企業のメッセージとして発表した。
(<https://www.mhlw.go.jp/shingi/2010/07/s0716-1.html>)

【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。

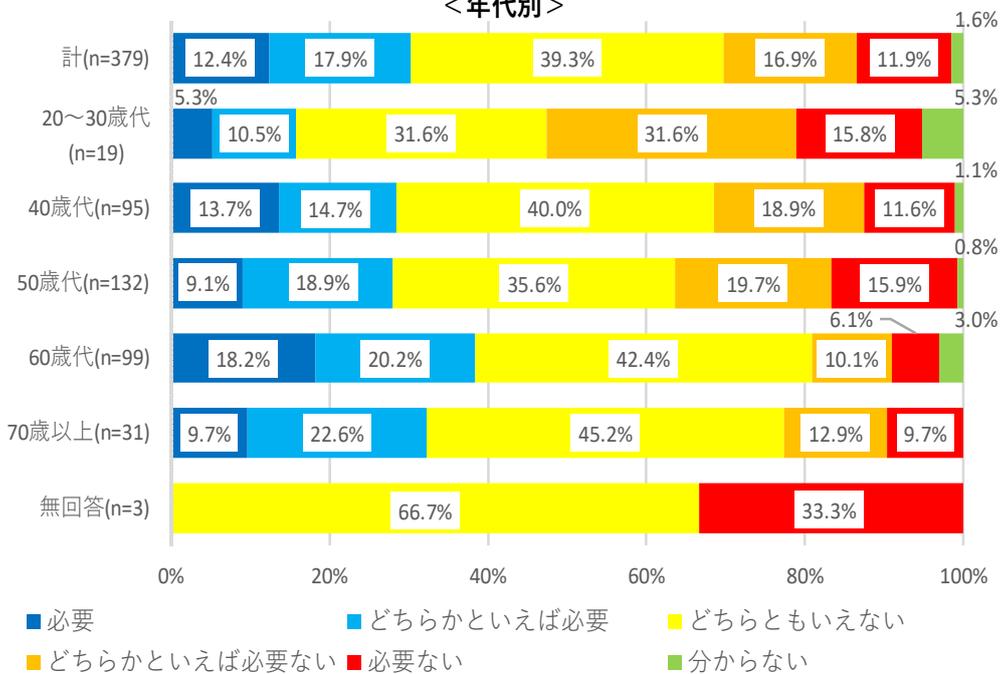
図表 9

<男女別>



図表 10

<年代別>

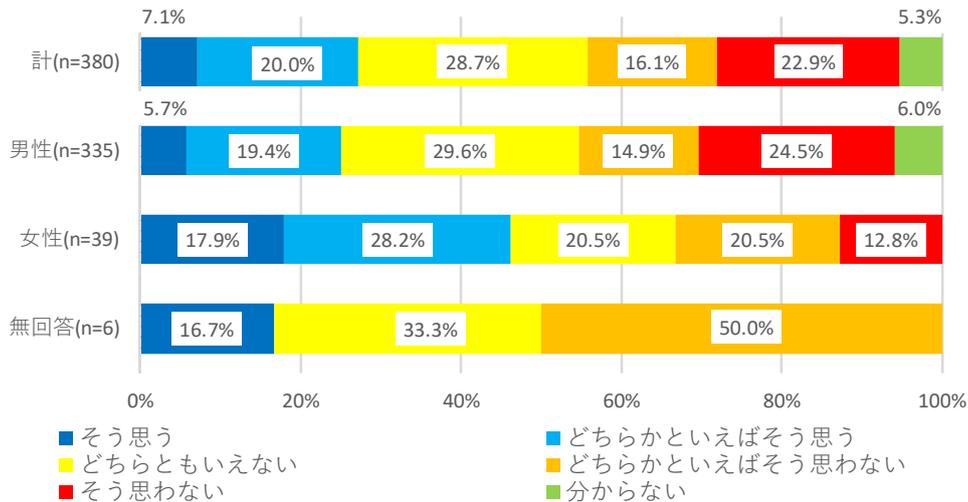


【議員アンケート問 8】

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。

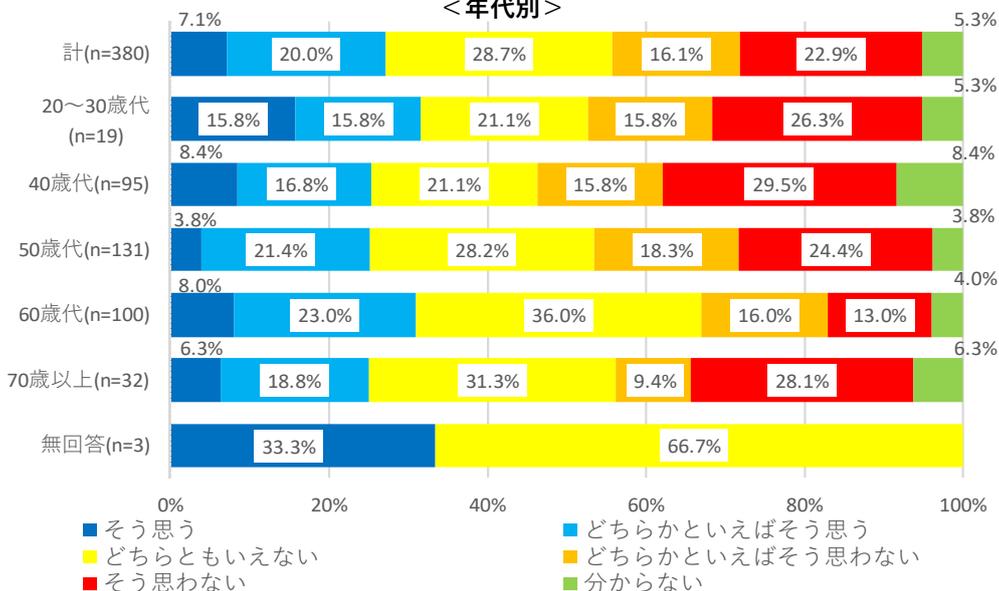
図表 11

<男女別>



図表 12

<年代別>



参考 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・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。(184 頁参照)
 ・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。(185 頁参照)
 ・委員会の委員はどのように選出されていますか。(186 頁参照)

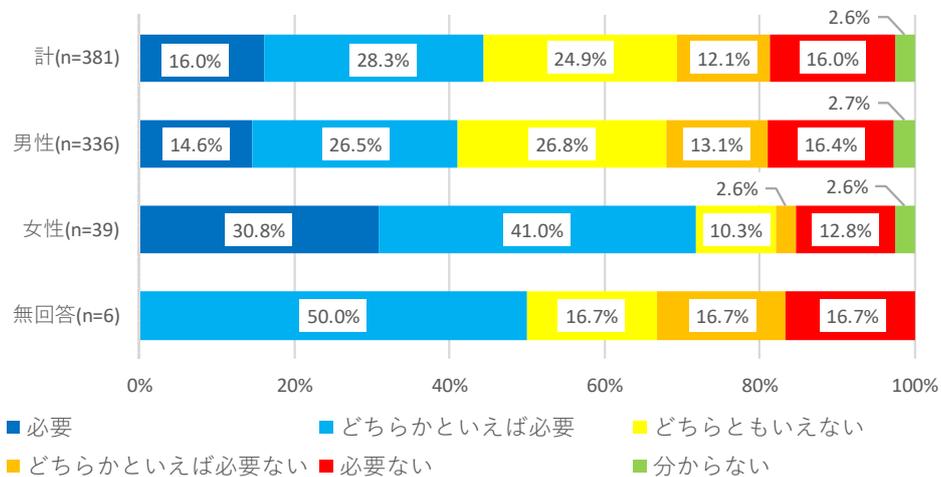
【議員アンケート問9】

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、（日本の議院運営委員会に相当する）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。》

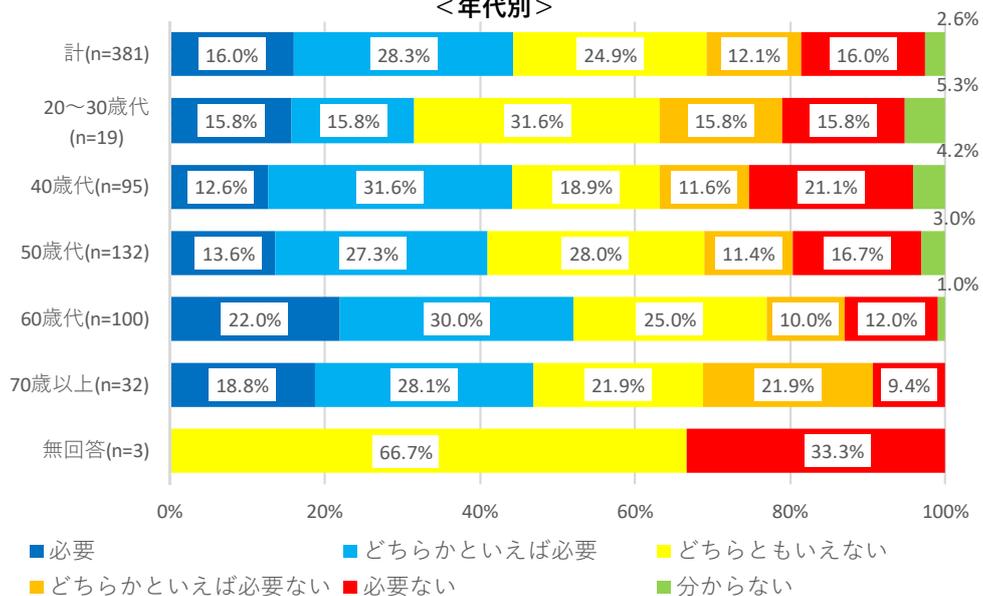
図表 13

<男女別>



図表 14

<年代別>



質問 2 — 法政策と法的枠組み

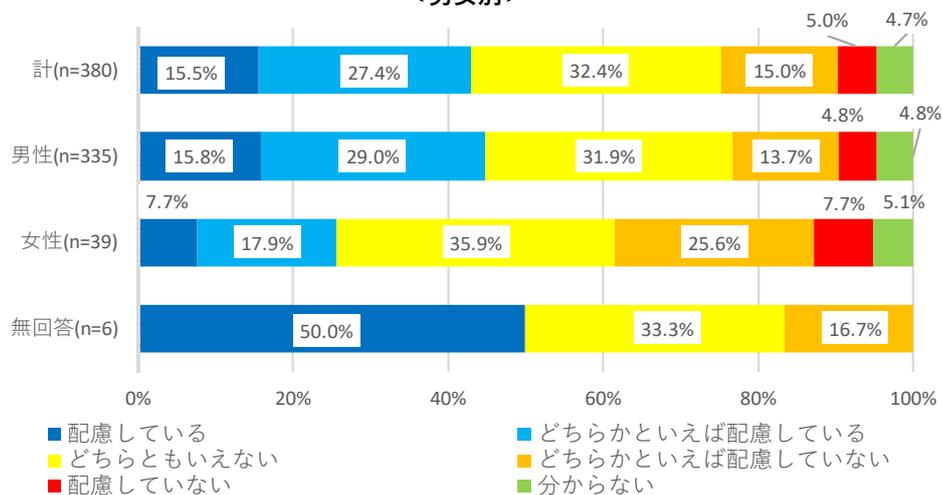
【議員アンケート問 10】

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。》

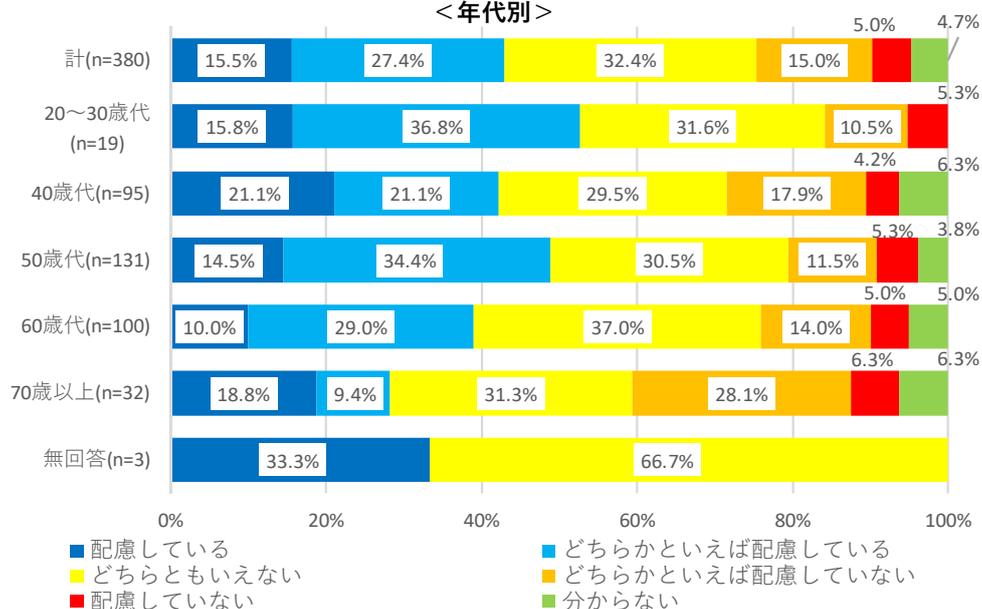
図表 15

< 男女別 >



図表 16

< 年代別 >

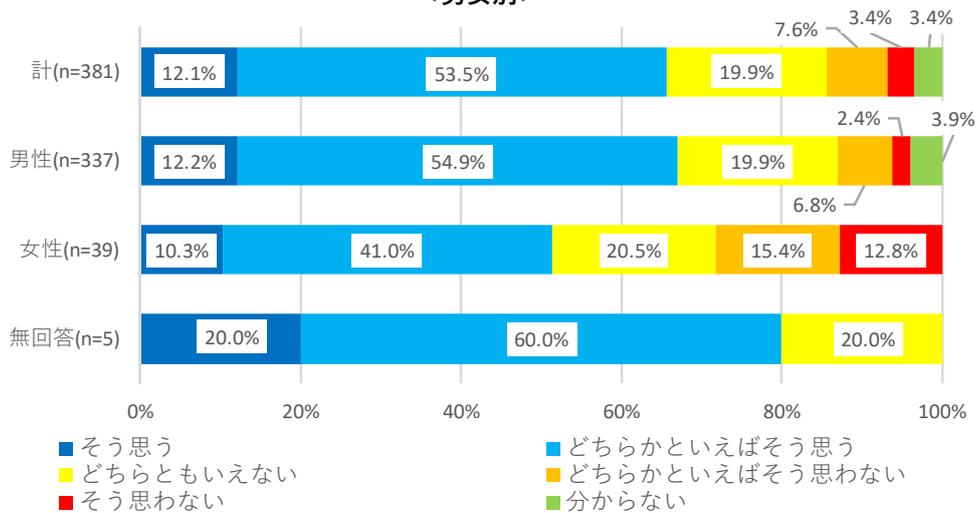


【議員アンケート問 11】

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。

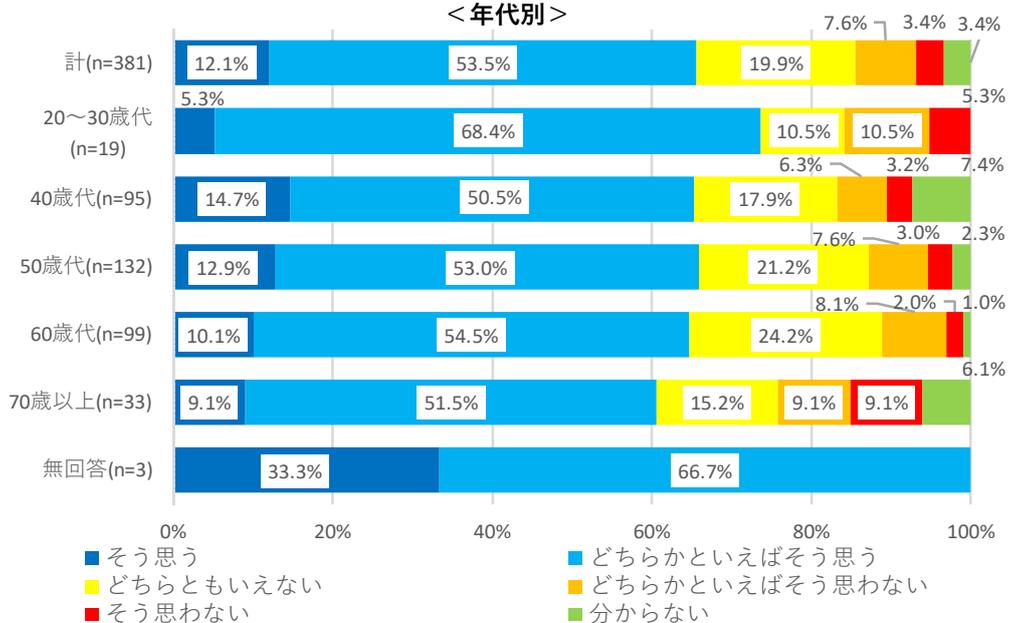
図表 17

<男女別>



図表 18

<年代別>



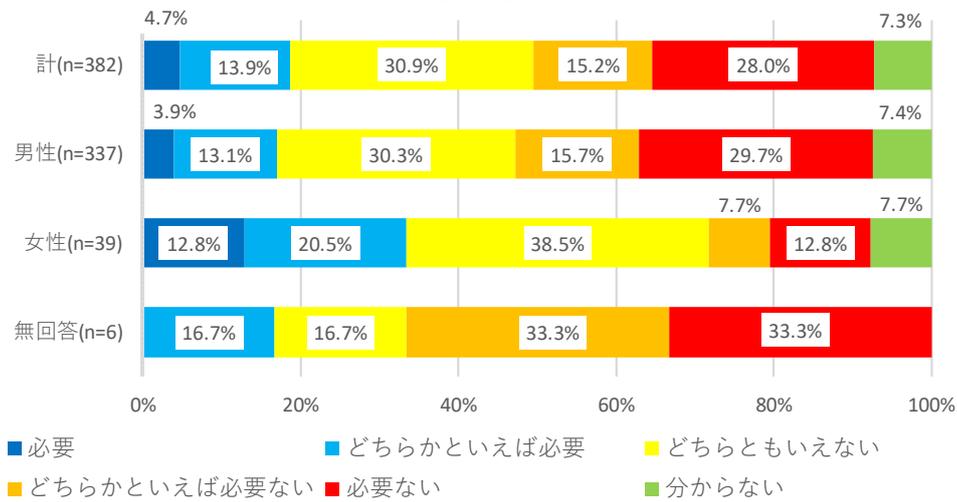
【参考】以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
・ジェンダー平等を保障するのはどのような国内法ですか。（187頁参照）

【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。

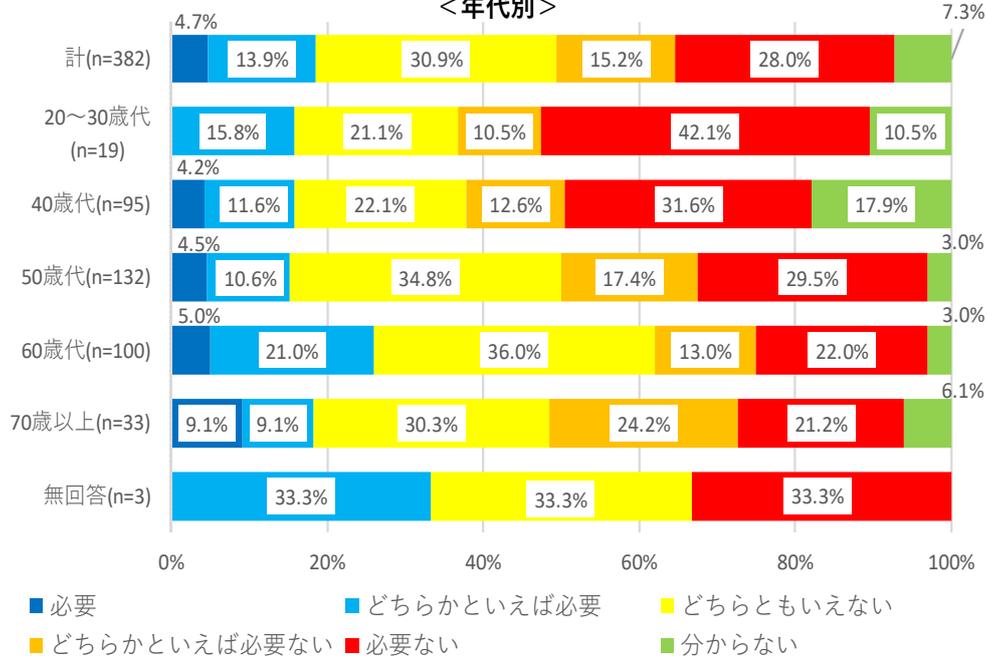
図表 19

<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>

- ・法律を担当する委員会に所属していないと詳しい内容がほとんど分からないから。
- ・法案を成立させる国会が、世論以上に、平均的国民以上に、性差別的であるため。
- ・当事者の意見が十分反映されていないから。
- ・男性議員が圧倒的多数である。女性への理解は低い。
- ・男性の多い議会では偏った結論になってしまう。
- ・女性が 1 割もいない中で審議されるのは当事者の声を反映させるには不十分だから。
- ・現場の状況の把握が必要。
- ・緊急の課題であるから。
- ・安易に反対しにくくなるので、記名採決にすべき。
- ・フィンランドの立法プロセスにおけるジェンダー主流化の取組などを参考に、法案についてもジェンダーの視点からの評価・分析が必要。
- ・ジェンダー平等の法案は議員立法が中心になっているが、閣法で提出するよう政府が率先してジェンダー平等を推進する意識を持つこと。
- ・ジェンダー平等という名のジェンダー優遇につながらないために。
- ・ジェンダー平等が実現するためには、なくてはならないから。
- ・ジェンダーバランスの取れた会議体での議論とその結果を公表し、その情報を踏まえた上で、他の法律と同様のプロセスに則り制定するなどの工夫が必要だと考えるから。
- ・あらゆる施策でジェンダー平等が確保できるような仕組みが必要。
- ・質問の意味が不明。

<問 12 で「どちらかといえば必要」と回答>

- ・議会運用上の工夫が必要。
- ・必要であるが、どのようなプロセスに変更するか検討が必要。
- ・不断の見直しが必要。
- ・ジェンダー平等に関する法律案については、必要以上に開かれた議論が必須である
と考えるから。
- ・通常法律だとなかなか成立しにくい。ただし、ジェンダー関係だけは 1 / 3 の多

数で良いとか、審議時間が短くて良い。

- ・ジェンダー平等委員会などの意見聴取が考えられる。
- ・女性のみから成る委員会を設けて議論した方が良い。
- ・より多くの女性の声を取り入れる必要がある。
- ・男性多数の議会ではこのような案件に対する判断が偏る危険性がある。
- ・男性の比率が圧倒的に多い現状の中での可決になるから。
- ・国会審議の実質化、党議拘束の緩和。
- ・党議拘束は外した方が良い。
- ・野党共同提出のジェンダー平等関係の法案は、なかなか審議してもらえない。
- ・通常の法制定のプロセスに加え、ジェンダー平等を具体的に進めるための啓蒙活動などを併用すべき。
- ・ジェンダー平等が進んでいるとは言えない状況で、関係する法律が必ずしも優先的に審議されているとは言えない。
- ・法的根拠を有すると考えるから。
- ・法制定を、よりスピードアップする必要がある（外1件）。
- ・法案は、その成立過程で議論は重要。
- ・内閣による立法活動・制度改正に向けた積極的な取組と、「当事者の声がしっかりとくみ取られているか」「(ジェンダー平等実現に向けた課題解決において)省庁の縦割りの弊害がないか」など検証が必要と考えているため。
- ・選挙区の調整が残るため、総論賛成、各論反対。
- ・絶対数が増えない状態では、変化をもたらすことができないため。
- ・社会全体におけるジェンダー不平等の課題に向き合っていない。
- ・実態をより理解するプロセスが議員によく伝わっていないため。
- ・国会議員は、全国民を代表することが期待されている。女性に限らず、十分に民意が反映される努力を続けるべきと考える。
- ・権利を守る為にはプロセスを経た方がより強い法律となるから。
- ・閣法、衆法、参法、それぞれの統一性や実効性の改善が必要。
- ・各党のコンセンサスを得る段階での一工夫が必要。
- ・ジェンダー平等はオールジャパンで取り組む必要がある政策だが、我が国は縦割り行政の弊害があり、進まない面が見受けられる。この点を改善すべき。
- ・ジェンダー政策は、省庁横断で縦割りのため工夫が必要。当事者の声を反映する仕組みも必要。
- ・省庁にまたがるジェンダー政策だから。
- ・ジェンダー関連の立法は、議員立法が多く、また政党の考え方にも偏りが見られる。政府としても、前に進める為に先頭に立つような立法も期待したい。

- ・ジェンダー関連の法律は議員立法が多い。議員立法は国会議員の積極的な立法活動として評価できるが、裏を返すと内閣側がジェンダー政策に関して消極的と見ることもできる。ジェンダー平等という省庁横断の課題が縦割りの弊害で進めにくくなっているのであれば、当然改善が必要。また、立法に当たり当事者の声がどれだけ反映されているのか検証も必要。
- ・ジェンダー関連の法案は議員立法が多い。議員立法は国会議員の積極的な立法活動として評価できる反面、政府がジェンダー政策に関して消極的と見ることもできる。ジェンダー平等という省庁横断の課題が縦割りの弊害で進めにくくなっているのであれば、当然改善が必要。また、立法に当たり当事者の声がどれだけ反映されているのか検証も必要。
- ・結果が伴っていない。
- ・不十分だから。
- ・立法だから。
- ・法律を可決するプロセスは全て等しくあるべき。ジェンダー平等に関連する法律という線引きも難しい。立法府（議員）、行政府、審議会などの構成員をクォータ制の導入などで、ジェンダー平等にしていく。
- ・他の法と平等であるべきなので。
- ・議論されていない。

<問 12 で「どちらともいえない」と回答>

- ・他法律と同様のプロセスで良い。
- ・法律成立プロセスに違いはない。
- ・法律の制定のプロセスを変えることには慎重。
- ・法律によってプロセスを変えるのは、基本的にはあり得ない。
- ・法律制定のプロセスが変わることには議論が必要。
- ・他の法律と同様に適正なプロセスを経て制定されるべきものだから。
- ・法律のプロセスで格差をつけることは行き過ぎと思う。
- ・現状のプロセスにより判断や決定が歪められているという確証はない。
- ・現行プロセスは機能していると考えている。
- ・テーマによってプロセスを変えるべきではない。
- ・設問の趣旨がよく分からないが、基本的に全ての法案は同じ立法過程を経るべき。
- ・プロセスは同じで構わないと思う。もし問題があるのならば、議会全体の改善も同じく考えなければならない。
- ・プロセスに問題があって制定されていないとは思えないから。
- ・案件によっては検討に値するかもしれないが、他の法案と別のプロセスを踏むべき

事例のイメージが湧かない。

- 法律の可決へのプロセスをその法律のテーマにより差異を設けることに、議論の公平性の観点から、一般論として賛同しかねるため。
- 法律の可決プロセスについては、案件によって変えてはならないと思う。
- 通常のプロセスで問題ないと思うが、「他の法律と同様のプロセスを経て可決された」法律のプロセスが問題視されることは理解できない。
- 法律によってプロセスが異なるのは疑問だが、党派での審議、国会での法案審査のプライオリティなどは考慮されるべき。
- 法律制定の法的なプロセスそのものにテーマによって特則を認めることは、あまり妥当とは思われない。少数者の意見反映などが課題となるテーマも、ジェンダーだけではない。ただし、閣法の与党審査など事実上の法制定過程、プロセスについては改善すべき点がある。
- 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。
- 「法律」を成立させるための議会での過程（プロセス）は、同じであるべきだが、議会で提出されるまでのプロセスは、各党・各議員において優先されるべきと考える。
- 議員における女性の割合を増やした上で同様のプロセスでよい。
- 必ずしもプロセス自体の問題ではないため。
- 関連法律審議の過程において特に瑕疵があったとは思わない。
- 国会における手続上、何らかの瑕疵があるのか議論の必要がある。
- プロセスというより国会議員の意識の問題。
- このような法律は党議拘束を外した方が良いと思う。
- 女性の政治参画を進めることが必要だが、民主主義の根幹である立法のルールを変えるのには抵抗がある。
- ジェンダーのみ改善が必要という認識に立っていないため。
- その内容によって違いがあると思われる。
- 法案審議にジェンダー平等の視点が必要であることは言うまでもないが、「ジェンダー平等に関連する法律」をどのように定義するかなど、検討すべき課題もあると考えられるため。
- 他の平等原則に関する法律（障害者等）の制定手続についても、ジェンダーと同じような配慮をするかどうかの検討も必要。
- 差別の問題等、デリケートな問題であるので慎重に取り組むべきである。
- 現状、大きく変化していないため、改善の余地はあると考える。
- 議法に委ねるのではなく閣法で女性特有の課題に着目した支援等の法的基盤をしっかりと構築すべき、単に男女を平等に並べれば良いという話ではない。

- ・我が国の女性国会議員比率は世界の国会議員数に占める女性議員比率と比べて数値が低い状態ではあるが、現時点における正当な選挙により選出された議員による立法手続を経ていることを踏まえるべき。
- ・良いか悪いかはもう少し時間がかからないと判断できないと思うから。
- ・まだ判断するほどの結果が出ていないと思うが議論は常に必要。
- ・そもそも国会議員を選ぶ選挙が歪んでいる。
- ・ジェンダー平等に対する認識が未だ低いため、今後の状況を見るため。
- ・ジェンダー平等に関連する法律のプロセスだけの問題ではなく、現在の国会における法律が成立するまでのプロセスには改善が必要だと考えるため。
- ・法律の中身を実効性あるものにするため、議論の過程を経ることは重要だと思う（理念法にしても）。
- ・今後の社会情勢の変化による浮き彫りになって行く様々なジェンダー問題には、国会として粛々と対応すべきである。
- ・頑張って前進していると思うから。
- ・成果は出ていると感じる。
- ・たくさんの意見を聞く必要があるため。
- ・特別にすることが良いのかどうか判断しかねる。
- ・判断材料に乏しいため。
- ・「ジェンダー平等に関連する法律」という用語が曖昧。
- ・どう改善すべきか、分からない点がある。
- ・プロセスの改善イメージが不明。
- ・意図するところが分からないから。
- ・質問の趣旨が不明確。
- ・質問の趣旨が分からない（外1件）。

<問12で「どちらかといえば必要ない」と回答>

- ・法案の企画立案段階でのジェンダー平等に関する検証は必要だが、国会での法案審議プロセス自体は、ジェンダー平等に関連するかどうかを問わず同じであるべき。
- ・法律制定プロセスそのものは問題ないのでは。
- ・法整備のプロセスは問題ないと考えるから。
- ・現行法制定プロセスに問題はないと感じる。
- ・プロセス自体に問題があるとは思えない。
- ・プロセスは重要である。改善は必要ない。
- ・法律の制定プロセスについてまで別ルートを作ることは抵抗がある。
- ・法制定プロセスはその内容にかかわらず同一であるべきだから。

- どの法律もプロセスは同じになると考える。
- 法律の審議プロセスは同じで良い。法案の重要性に伴い、審議時間等が異なることは当然。
- 制定されるプロセスは恣意的であってはならない。
- 法律の審議、可決、制定については、どの法律についても同様のプロセスを経るべきである。
- 関係者の意見を十分に聞くことはどの法律も同じように重要であり、法律は全て同じプロセスでなければ逆に不平等であると考ええる。
- 立法措置はいずれの法案にも平等であるべきで、政策推進をプロセスで解決するのは馴染まない。
- 法律改正のプロセスを、この問題だけについて変えることになると、その他の問題でもプロセス改正の動きが出てくる可能性がある。
- 他の法律との整合性を図る。
- 他の法案同様の仕組みを要求することになる。
- 法律の策定に優越をつける必要はないと思う。
- 法成立には平等性が求められる。
- 法に上下は無い。
- 特例を作ってしまうため。
- 特例を設けることにより、他の案件に影響を及ぼしかねない。
- 特別な手続とすること自体がジェンダー平等ではない。
- 特定の法律だけ法制定のプロセスを変更することは、他の法律の価値を毀損することになりかねない。
- 当該法律案の重要性は理解するが、手続簡素化を正当化する理由にはならない。
- 効力を持たせるには、他の法律案と同様のプロセスを経ての成立で良いように思う。
- プロセスが問題なのではなく、法内容と実効性確保が問題。
- ジェンダー平等実現の障壁は、別のところに核心があるから。
- ジェンダー平等も他の法律も同じように重要であるため。
- ジェンダー平等の課題解決は法律だけの問題ではないから。
- 法律の問題よりも意識や運用の問題。
- 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方が大事だと考えているため（外1件）。
- 民主主義の下、選任された議員による場で、有識者から意見も聴取し議論・採決して法制化され、その過程も議会、マスコミ等により広く広報されているものと認識する。
- それなりの問題意識とそれに対する対応方については、反対者はいない。

- ・とにかく熟議が必要。日本は熟議が足りない。
- ・より幅広い議論は必要。
- ・男女の尊重はされていると思う。
- ・特に必要とする理由が分からない。
- ・可決された法律にプロセスによるバイアスがあるようには見受けられないため。
- ・問題点の発現はなかったように思うため。
- ・成立しているから（外1件）。

<問12で「必要ない」と回答>

- ・憲法上の制約があるから。
- ・憲法改正が必要となる場所、その必要性がないと思われるため。
- ・憲法以外の法律改正の手続は同一であるべき。
- ・憲法に明記されている法の下での平等。
- ・憲法にそのように規定されている。
- ・民主的プロセスを経ているから。
- ・民主的な手続で可決成立しなければ法の成立に瑕疵があることになる。
- ・民主主義の原則を歪めるべきでない。
- ・立法手続に瑕疵はないから。
- ・法改正のプロセスは法律上規定されている。
- ・法律を制定する手続は一定で良い。
- ・法律内容に応じてそのプロセスを恣意的に変更することは、立法におけるモラルハザードを引き起こすのではないかと危惧する。
- ・法律成立のプロセスは、どのような法律も公平に扱うべきである。
- ・法律は全て平等に制定されるべきだと考えるから。
- ・法律はその成立手順に不平等があってはならない。
- ・法律の審査過程は全て平等であるべき。
- ・法律のプロセスは平等であるべき。
- ・法律のプロセスは法秩序上同一であるべき。
- ・法律は、プロセスは同様であるべき。
- ・法律の成立過程に差異を設けるべきでない。
- ・法律の成立過程において、性別の差はあってはならない。
- ・法律の制定プロセスに差異を設けるのは好ましくない。
- ・法律の間に優劣を作る必要性はない。
- ・同じ扱いで良いと考えるから。
- ・法律として統一的な扱いが前提と考える。

- ・法律である以上、審議のプロセスに差があってはならない。
- ・他の法律と同様のプロセスを経ない立法はその正当性に疑義が生じるのでは。
- ・他の法律と同様のプロセスを経て可決されている。
- ・他の法律と同様のプロセスを経るべき。
- ・他の法律と同様のプロセスで審議し、可決することで問題ないと思う。
- ・他の法律と同様のプロセスがあれば良い。
- ・他の法律と同様のプロセスを経ているので。
- ・法律に軽重はないから。
- ・区別する理由が不明。
- ・他の法律と区別する必要はない。
- ・他の法律と異なる扱いをする必要なし。
- ・全ての法案の成立プロセスは同じであるべき。
- ・全ての法律において、それこそ平等であるべきだと思う。
- ・いかなる法律の内容でも、制定プロセスは同一であるべきだと考えるから。
- ・いかなる法律であっても、他の法律とプロセスは同じであるべきだから。
- ・法制定に例外プロセスを設けるべきでない。
- ・法制定の仕組みにジェンダーの観点のみを特別に導入することは疑問。
- ・一つ一つの立法事実に対して、現行どおり適切に対応し法律を整備する手順が良い。
- ・プロセスそのものも平等であるべき。
- ・プロセスが問題だとは思わない。かえって不平等になる。
- ・ジェンダー平等関係法も、他法案と平等であるべき。
- ・ジェンダー問題だからといって、通常法律と異なるプロセスを必要とするものはないから。
- ・平等と言いつつ事象によって変化させるのであれば、他の法案との整合性が保てなくなる。
- ・ジェンダー平等は推進すべき課題であるが、プロセスを変えてしまった場合の懸念が大きい。
- ・ジェンダー平等に関連する法律は成立している。
- ・ジェンダー平等に関連するか否かにかかわらず立法プロセスの公平性は保証されるべき。
- ・ジェンダー関連の法律も今までと同様に普通の立法プロセスに則って、制定されるべき。
- ・この問題を特別扱いすることが先例になると、他の法律でも同様に特別扱いが求められるようになりかねず、法律の審議プロセスが複雑になる。
- ・必要性が見出せない。

- ・ 必要ないと答えた以上それ以上の答えはない。
- ・ 必要ないと考えるから。
- ・ 特別扱いする必要はない。
- ・ 特別な制定過程こそ悪平等である。
- ・ 立法プロセスに特例を設けるべきでなく、議会での厳格な審議は必要。
- ・ 特定の法律を特別扱いする事は容認されない。
- ・ 特定の法案のみ異なった成立プロセスを用いるべきではない。
- ・ 特に個別の立法過程を変更させる意義はない。
- ・ 同じプロセスではない。政治分野男女共同参画法は議員立法として超党派議連から成立したものであり、その成立のために性別の隔たりなく男女の議員が自発的に汗をかいて作成したものである。このような書き方は恣意的と言わざるを得ない。
- ・ 男女の性別で考えるのは時代遅れだから。
- ・ 他のプロセスのイメージが湧かない。
- ・ 女性国会議員の数が増えれば同じプロセスで構わない。
- ・ 十分、男女の尊重をされていると思う。
- ・ 主権者である国民の民意が反映した国会で可決されたから。
- ・ 質問に、「プロセスの改善」が何を意味するのか説明がないため、必要ないとした。
- ・ 自然に任せるのが良い。特別扱いは逆効果。
- ・ 差別なく、平等を目指すジェンダー関連法律において、他法律との区別をつけるべきではない。現に可決されているわけなので、現行のままでいいと感じる。
- ・ 今でも平等だから。
- ・ 国民の代表である国会の構成員による通常のプロセスが妥当。
- ・ 国会の手続だから。
- ・ 国会が唯一の立法機関であるため。
- ・ 現在の制度が問題なのではなく、女性議員が少ないことが問題。
- ・ 女性の国政への参画促進は、社会全体の理解促進が必要であり、法案審議のプロセスの変更によるべきとは考えない。
- ・ 現行プロセスでも多様な関係者の意見を聞くことができるから。
- ・ 現行の法律として決定し施行していく以上正式な手続をとる必要があるため。
- ・ 全ての法案は、個々の状況に応じ相応しいプロセスを経るべき。
- ・ アフーマティブ・アクション¹⁵を取るべきとの考えはあるが、男女を問わず適材適

¹⁵ アメリカ型 AA (アメリカ、カナダ、オーストラリア、フィリピン等の用法、「積極的差別是正措置」「積極的格差是正措置」と邦訳)。意味は、ポジティブ・アクション (positive action、以下 PA と略記) と同じ (前掲注 6 [4 頁]) である。(内閣府男女共同参画局ホームページ <<https://www.gender.go.jp/kaigi/kento/positive/siryu/po01-5.html>>)

所の人選をすべきであるから。

<問 12 で「分からない」と回答>

- ・他と同様なら全てのプロセスの改善が必要となるため。
- ・十分に研究していないため。
- ・現段階で判断がつかない。
- ・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。
- ・ジェンダー法案のみを特別なプロセスで可決させる立法府としての妥当性が不明。
- ・ジェンダー平等は女性議員数及び女性の要職者数の改善で図るべきであると考え
ため。
- ・想定しているプロセスが不透明なので回答できない。
- ・プロセスの何をイメージしているかが分からない。
- ・質問の趣旨が不明。「ジェンダー等の法律だけ特別なプロセスが必要」という意見が
あるのならばご教示いただきたい。
- ・質問に対して適切な解が見つからないため。
- ・問いの趣旨が不明なので回答できない。
- ・質問の意図が不明。
- ・質問の意図が十分に理解できない。
- ・分からないので。

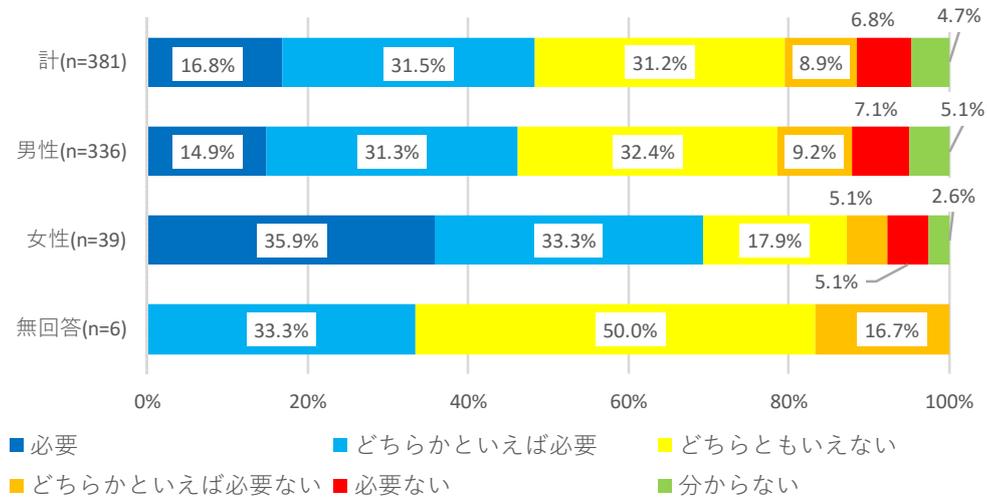
【議員アンケート問 14】

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。》

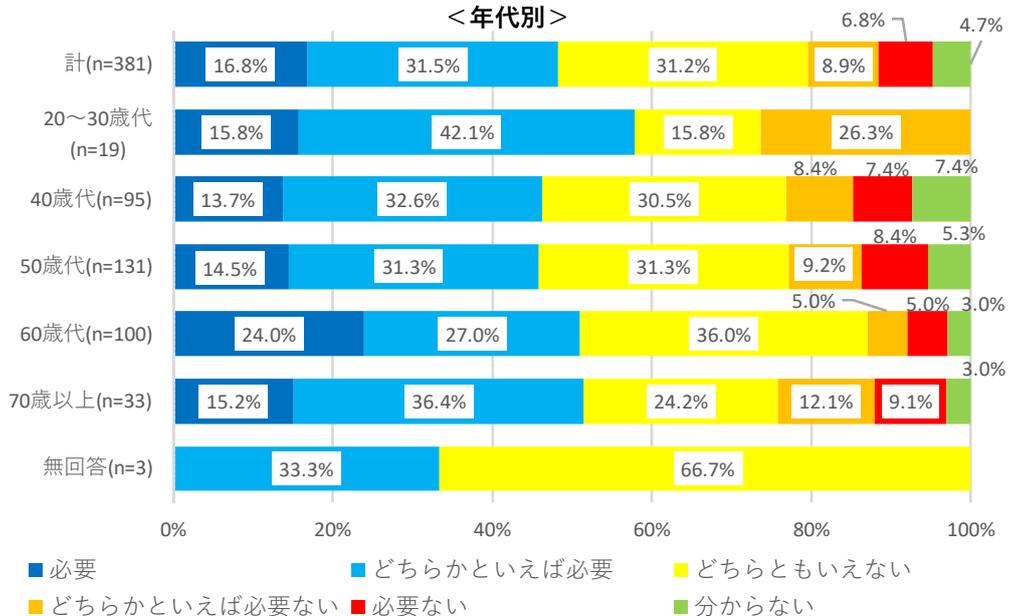
図表 21

<男女別>



図表 22

<年代別>



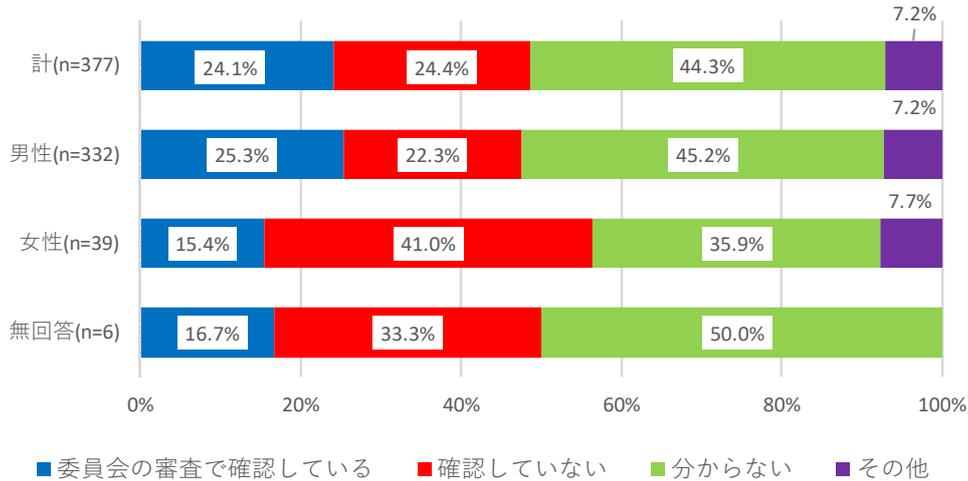
【参 考】 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・政府や議会を通じジェンダー主流化を義務付ける法律や方針はありますか。(188 頁参照)

【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。

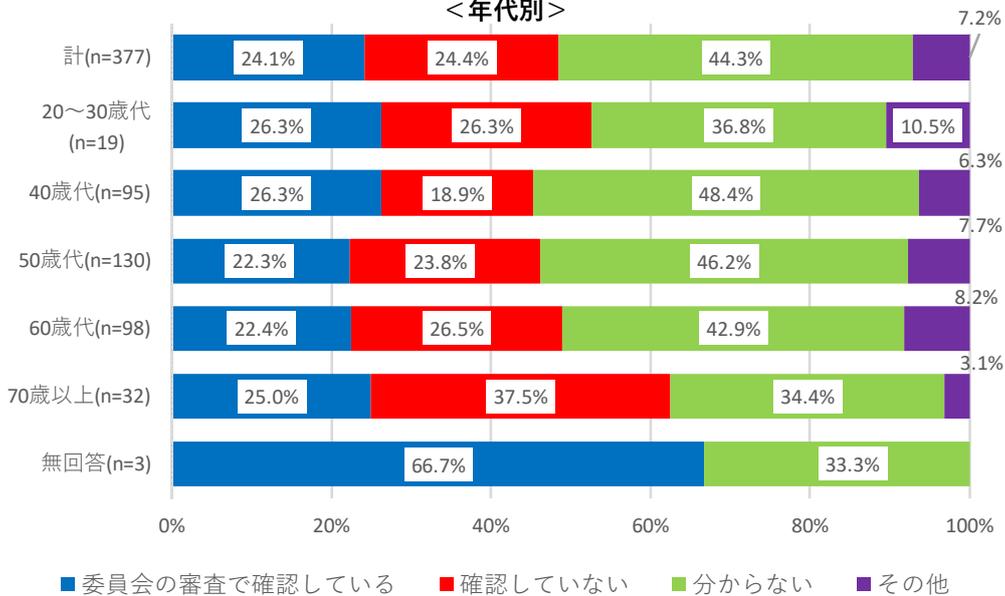
図表 23

<男女別>



図表 24

<年代別>



【議員アンケート問 16】

(前問 15 で「その他」と答えた場合のみ)

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>

- ・ 政府における既存の法律や政府提案の法案等において適切に対応しているはずである。
- ・ 当然、平等に扱っている。
- ・ 与党の法案制定の議論の中で女性議員も含めて議論が行われている。
- ・ 法律及び法案を、各党の審査機関で確認する。我が党であれば、部会において審査が行われ、政策調査会において確認される。その上で、国会審議での審査となる。
- ・ 党の部会において説明を求めた。
- ・ 党のシステムとして、法案ができるまでの間にまず確認し、その後の党内手続で更に確認され、本会議・委員会で最終的に確認されている。
- ・ 政党内部門会議における指摘等。
- ・ 国内担保法の下、法律制定プロセスの中で確認されると理解している。
- ・ 法律や制度によって目的が異なるため、一概には言えない。
- ・ 内閣提出法案は、法制局審査で既存法と整合を確認しているため。
- ・ 国会の審議をはじめ、党の会議や議員間での意見交換、また、関係団体などからのヒアリング等を通じて確認を行っている。
- ・ 既存の法律及び法案との適合性を行政で審査の上、法案が提出され、それを前提に委員会で審査している。
- ・ 個別の質疑の中で確認しているケースもあると思う。
- ・ 新法として審査を受ける法律案については、各委員会で委員が確認しているはずであり、していないなら、ジェンダーの議論を国会でするレベルに議員のレベルが達していない。
- ・ 女性差別撤廃委員会の勧告等で指摘されていることを国会質問しても、政府は「法的拘束力はない」と答弁し、軽視されている。
- ・ それぞれの議員は、様々な観点、様々な課題に対して関心を持ち取り組んでおり、当然、ジェンダー平等への取組と、条約との関わりに関心の高い議員が指摘をしているが、多数を持つ会派が男性多数や関心の低い場合など、ジェンダーの視点が採用されないことが見受けられる。
- ・ 個別の議員活動において確認している。
- ・ 関連省庁や有識者等への聞き取り。
- ・ 個別のレク等を通じて。

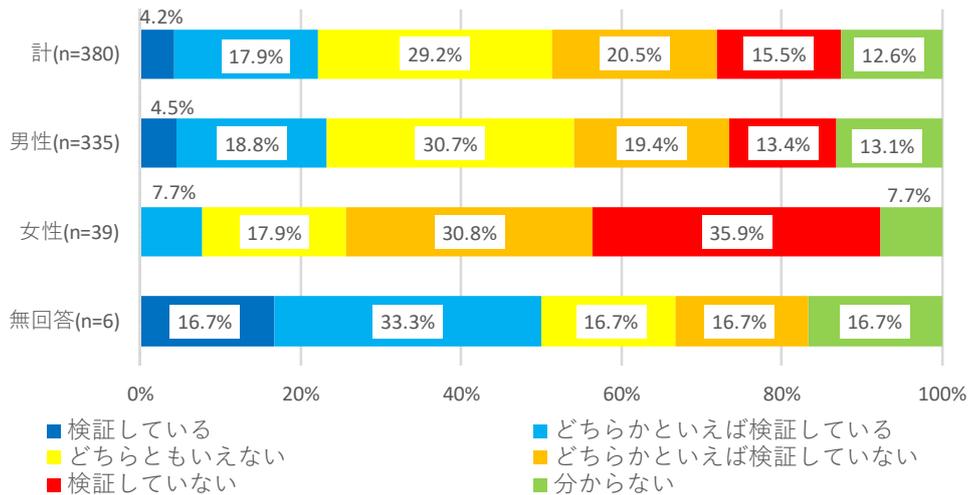
- ・ 議員間で意見交換。
- ・ 議員、委員会委員が国民の要請に幅広く応えている。
- ・ 就任以来、所属している委員会において審議した法案については、ジェンダーに関わるものはなかった。
- ・ 女性を差別するような法案はない。
- ・ そのようなことを確認される場面に立ち会っていない。
- ・ 条約自体は批准しているが、条約議定書の批准がまだ。
- ・ 質問の趣旨が不明確。院として行っているという意味か。私個人についてか。

【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。

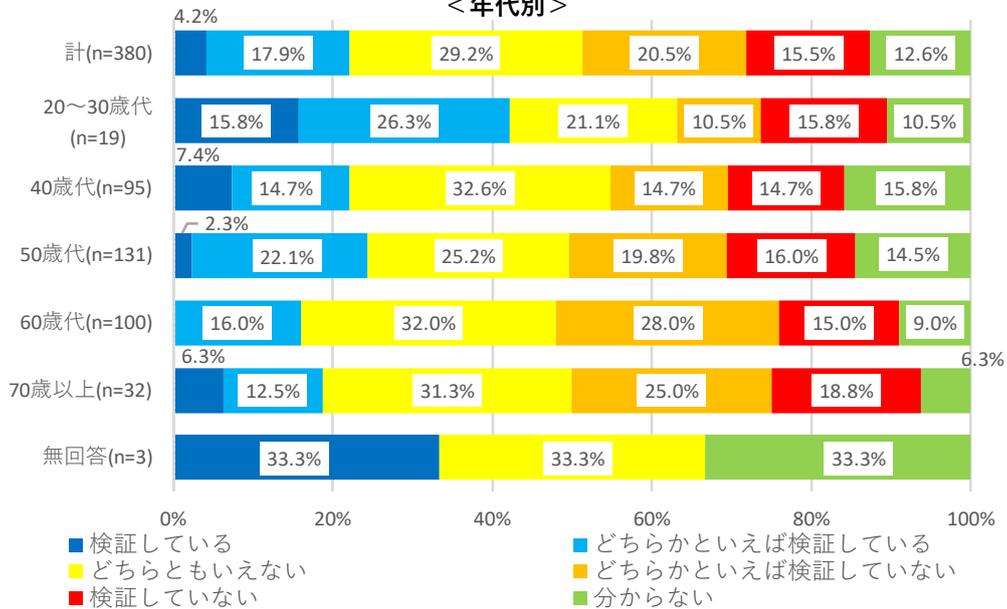
図表 25

<男女別>



図表 26

<年代別>

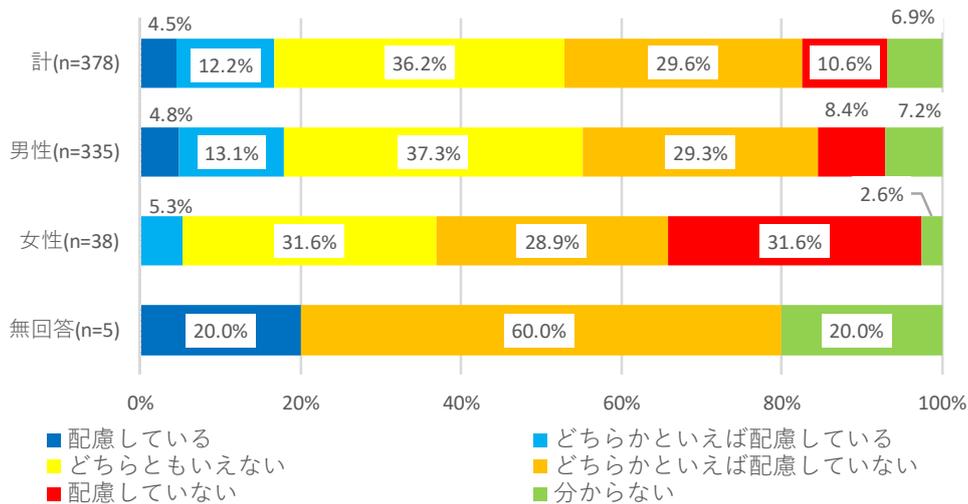


【議員アンケート問 18】

国会内のルール（国会法・衆議院規則・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。

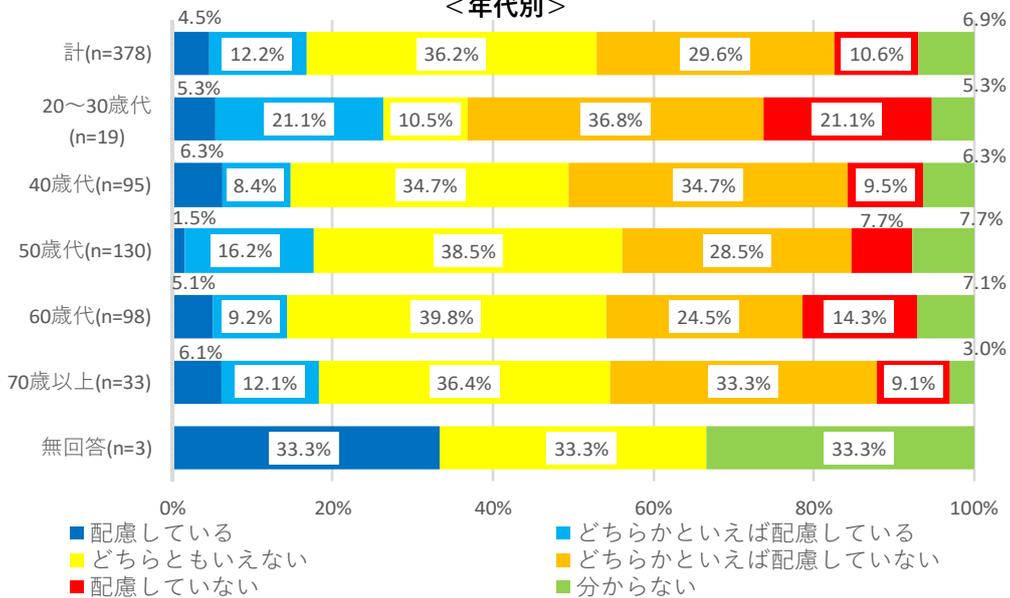
図表 27

<男女別>



図表 28

<年代別>

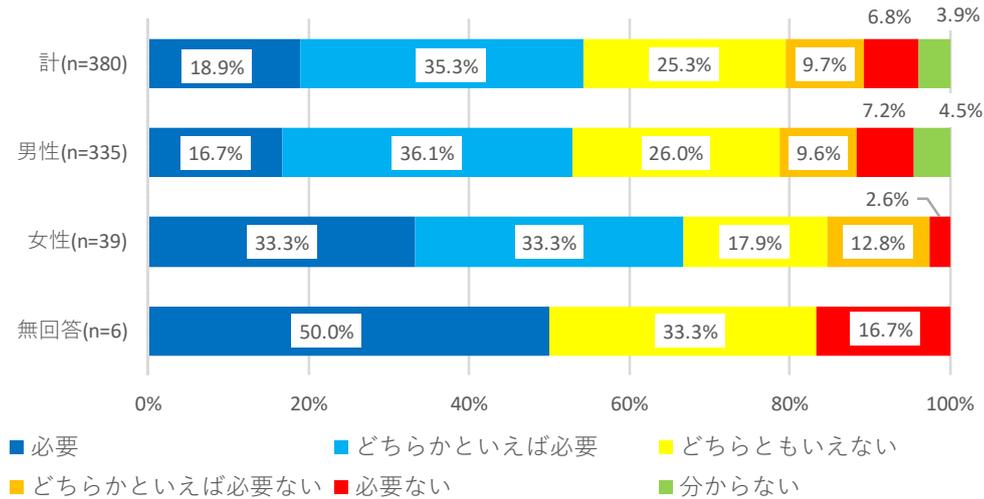


【議員アンケート問 19】

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・衆議院規則・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。

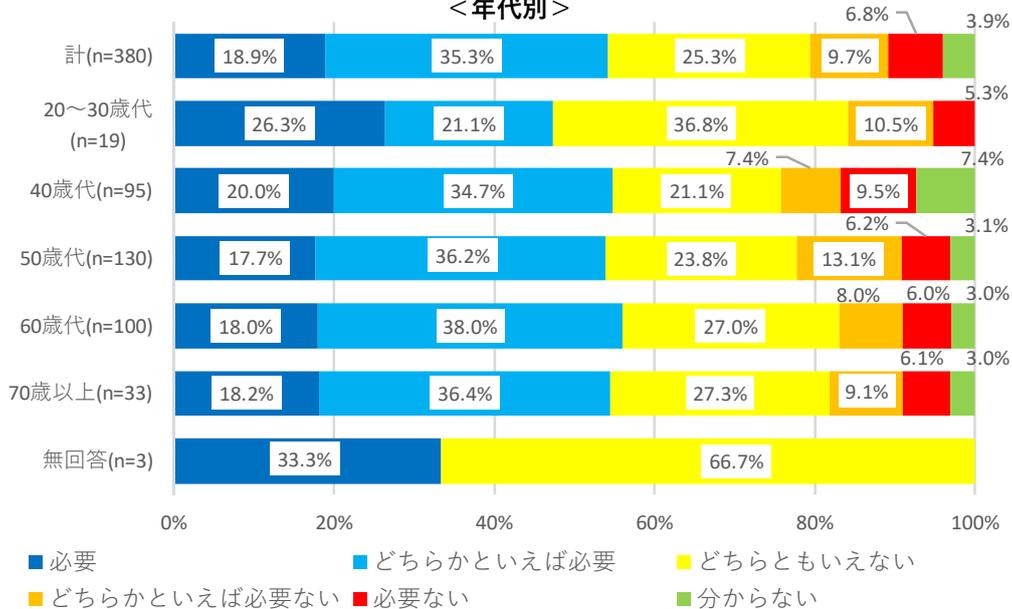
図表 29

<男女別>



図表 30

<年代別>

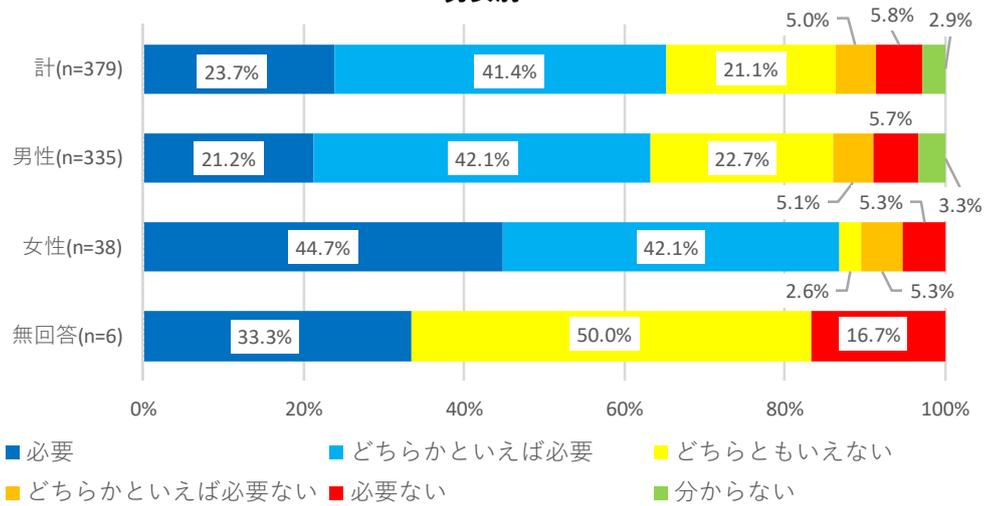


【議員アンケート問 20】

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。

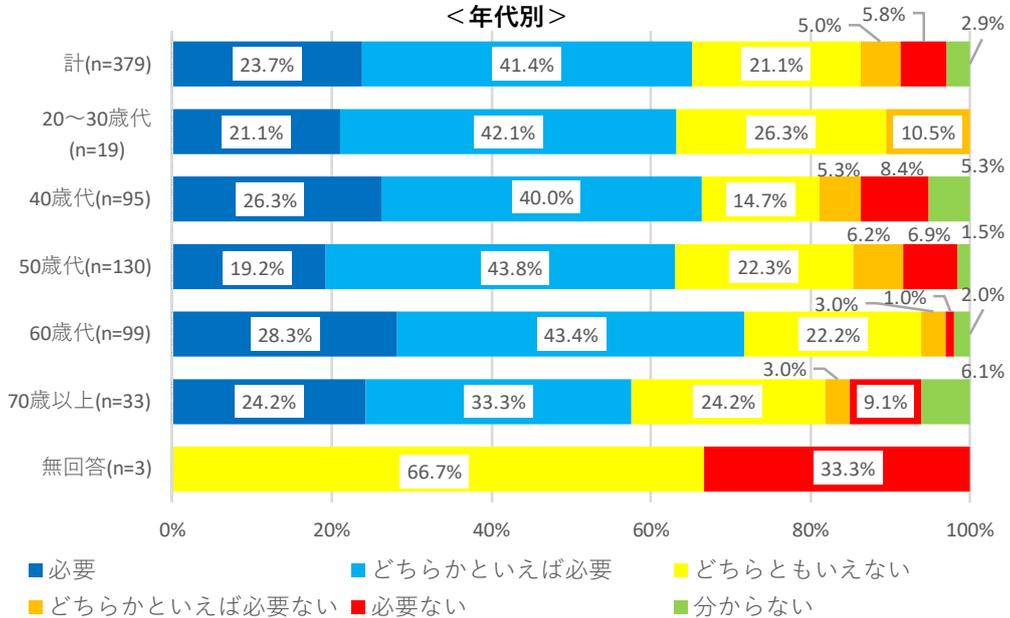
図表 31

<男女別>



図表 32

<年代別>



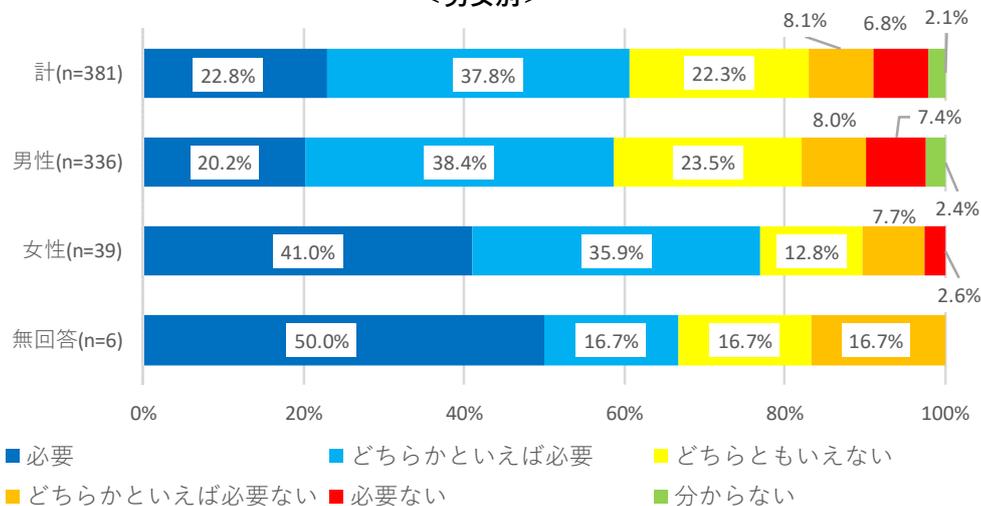
質問3—ジェンダー平等の主流化

【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。

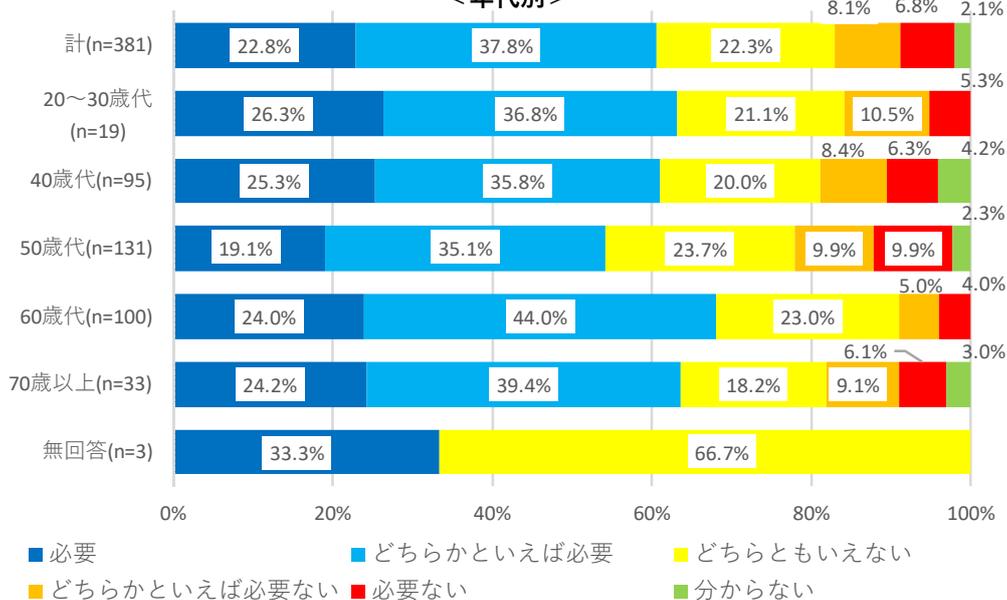
図表 33

<男女別>



図表 34

<年代別>

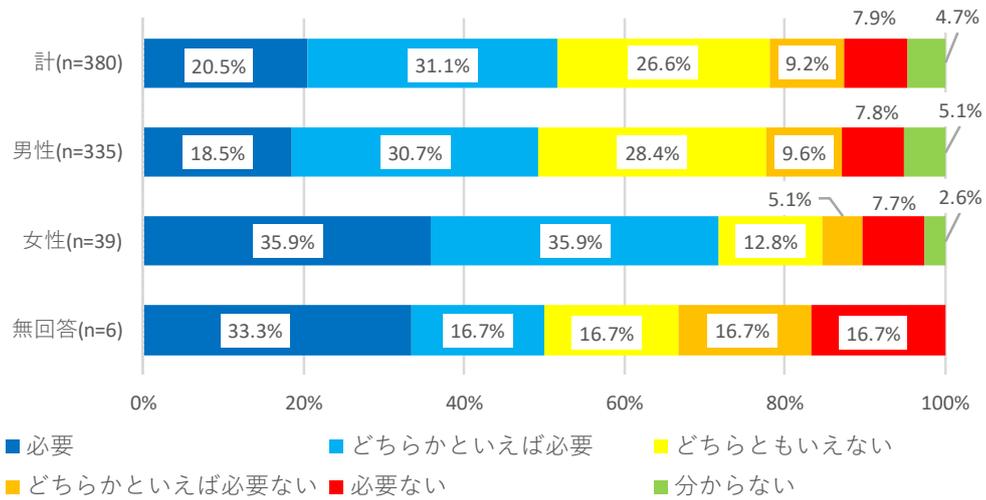


【議員アンケート問 22】

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。

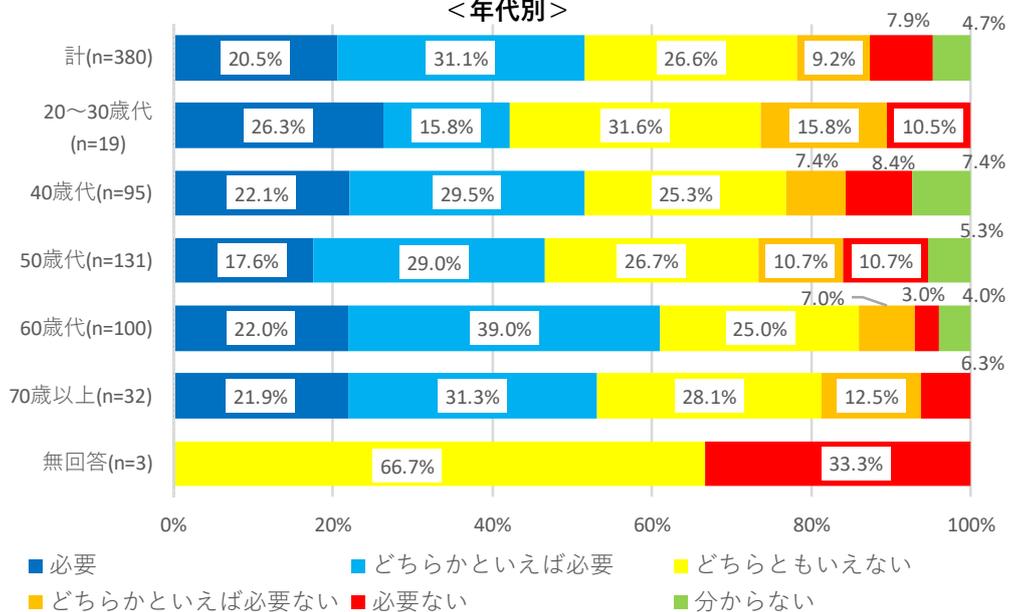
図表 35

<男女別>



図表 36

<年代別>



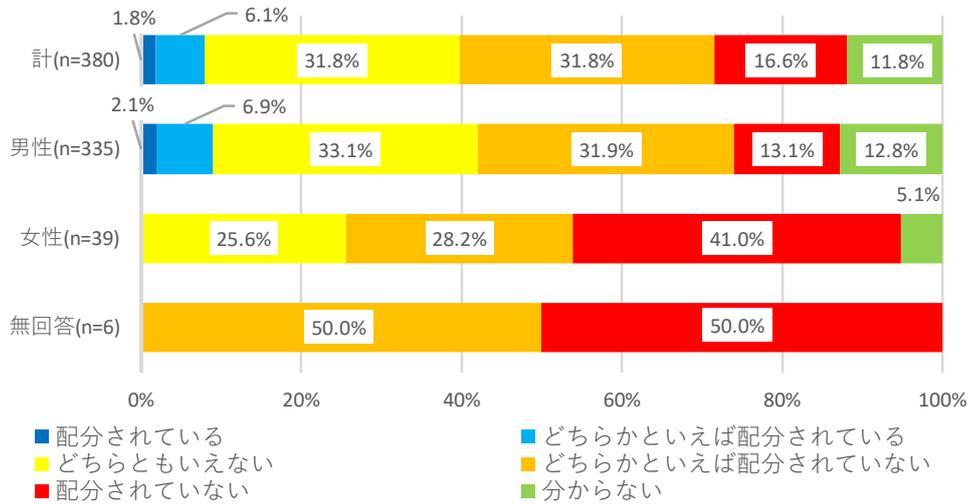
参考 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・議会は性別データにアクセスできますか。アクセスできる場合、性別データはどのように利用されていますか。(188 頁参照)

【議員アンケート問 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。

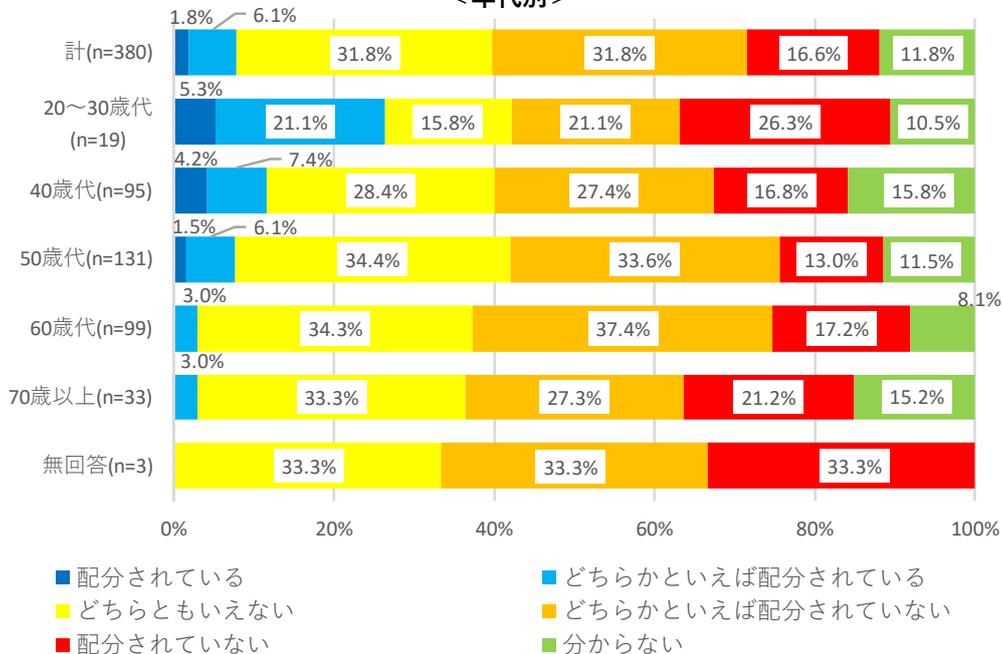
図表 37

<男女別>



図表 38

<年代別>



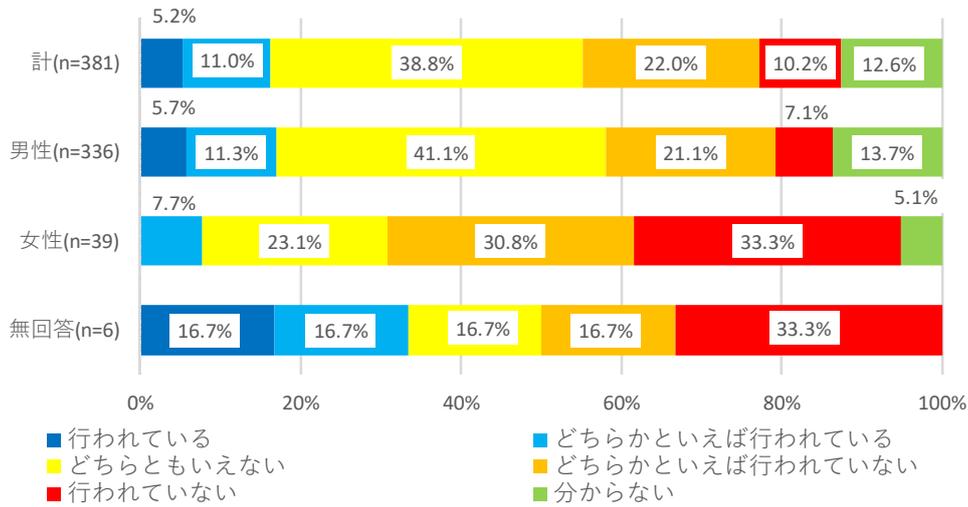
参 考 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・ジェンダー平等を扱う国会内機関が複数ある場合、それらの機関は互いにどのように関連していますか。それらの機関間に正式な協力関係はありますか。活動上の関係は効果的ですか。（189 頁参照）

【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。

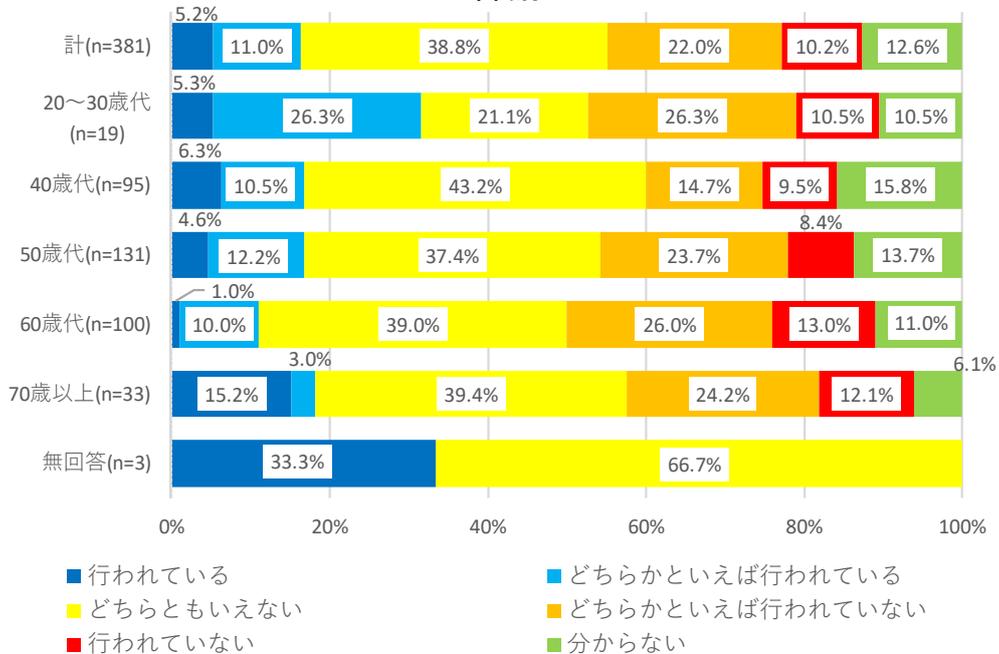
図表 39

<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>

- ・ 予算・決算の審査については、ジェンダー平等の視点の有無以前に、そもそも個別の予算項目・事業について議会側の情報や調査能力、審査の機会などが不足している。国会改革の中で、より詳細な予算・決算の審査の実現を図り、ジェンダー平等の視点についても充実させる必要がある。
- ・ 男女双方のニーズに応えられるよう、予算全体をジェンダーという視点から分析する機能を院に設けるべき。
- ・ 法案や予算、決算の審査において、これらをジェンダー平等の観点から評価するための指標を定めることが必要ではないか。
- ・ そうした視点を確保するためのアドバイザーを置くべき。
- ・ ジェンダー平等のみならず、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。
- ・ 予算や決算という大枠での議論ではなく、制度ごとの細やかな検討や配慮が必要と考える。
- ・ 母子家庭の貧困やDV¹⁶相談件数の増加など、問題となって久しいが、経済的自立支援含め効果的施策がなされているのか、検証審査が必要。
- ・ 各党派がそうした視点をもつ議員を予算委等に配置すれば良い。
- ・ 委員会審査において、ジェンダー平等の視点による質疑を行うことが基本だと考える。
- ・ 政府は、女性の役職登用と女性視点での政策立案を行い、それを予算にも反映をすべきである。立法府においても女性の積極的な質疑者登用などを通じて、国会の場でジェンダー平等にかなった活発な議論を行うべき。
- ・ 予算執行、決算の審議において、ジェンダー統計によるデータに基づいて政策効果の点検をする必要がある。
- ・ K P I を設定して審査すべきである。

¹⁶ 「ドメスティック・バイオレンス」とは英語の「domestic violence」をカタカナで表記したもので、略して「DV」と呼ばれることもある。

「ドメスティック・バイオレンス」の用語については、明確な定義はないが、日本では「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されることが多い。配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護等を図ることを目的として制定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」は、「DV防止法」と呼ばれることもある。(内閣府男女共同参画局ホームページ

<https://www.gender.go.jp/policy/no_violence/e-vaw/dv/index.html>

- ・予算を含めて常にオープンな議論をすることが必要だと思う。
- ・予算・決算は国の施策、国民生活全体に係わること。ジェンダーフリーの視点から、参考人質疑を充実させる、国会から独立した機関にチェックをしてもらうなど。
- ・予算や決算審査を行う場合、事務所の女性スタッフの意見を参考にしつつ、常にジェンダー平等の意識を持ってチェックしていくことが必要と考える。
- ・男女平等参画等の予算決算において、特に注視しながら審議する。
- ・ジェンダー平等の視点から、審査の在り方自身を議論することから始める。
- ・北欧諸国で取り組まれている予算策定プロセスにおけるジェンダー主流化（ジェンダー予算）を我が国にも取り入れ、国会に報告を求めるとともに、審査時間の一部をジェンダー平等に割くべき。
- ・ジェンダー平等の視点に基づく審査の時間を一定設定する。
- ・審査時間においてジェンダー時間を設ける等。
- ・審査におけるチェックリストを設ける。
- ・審査時にジェンダー平等についての確認項目を加えればよいと思う。
- ・審査項目にジェンダー平等の視点を盛り込んだ項目を加えてチェックし公開する。
- ・審査の過程において、参考人などからジェンダー平等の視点に基づく意見を聴取する。ジェンダー平等に関する特別委員会を設置する。
- ・審議時間を増やす。
- ・審議委員の男女比のバランスをとる。
- ・予算委員会の構成をみても男性議員が多い。
- ・女性の委員を増やす。
- ・女性委員の比率を高める。ジェンダー視点の予算、使途であるかのチェック項目を策定する。
- ・より多くの女性議員の審査への参加、女性参考人招致等。
- ・審議する際に必ず多様な意見を求めるようにする。
- ・意見を聞き慎重に審議していく。
- ・議員、委員が良識に基づき審査している。
- ・女性の声を代弁する議員やジェンダーについて見識のある議員が質問に立つようにする。
- ・充実した国会審議の中でジェンダー平等に関する質問等を十分に行っていくべきである。
- ・一人一人の国会議員がジェンダー平等の視点を持って審査する。ジェンダー平等の視点から、参考人聴取をする。
- ・参考人意見聴取などにおいて男女比率を一定にするなど、現行のルールの中で、男女平等の視点をできる限り取り入れていくことが必要。

- ・例えば、参考人の意見陳述及び質疑において、ジェンダー平等の専門家の出席を必須とすることなどが考えられる。
- ・予算等の審議に当たり、ジェンダー平等の観点に十分配慮するとともに、関係団体からヒアリングを聴取するなどの取組を行うことで、ジェンダー平等の実現を図る。
- ・そのための全大臣出席の集中審議、当事者を招致する参考人質疑を行うこと。
- ・予算及び決算の審査において、ジェンダー平等をテーマとして議論する。
- ・集中審議とか、テーマを決めてやらないと、後景に追いやられている。
- ・このテーマで集中審議を行うべき。
- ・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。
- ・ジェンダー問題を審議する分科会を設置。
- ・自由討議を増やす。
- ・事前に国会内のジェンダーを扱う機関による意見を聴取する。
- ・固定観念を無くし、多様性の理解、認識度を深めるためにも、審査に入る前に宣誓する。
- ・そもそも残念ながら、予算・決算の質疑は、各党によるパフォーマンスの場となってしまうのが現状である。今年の本予算審査でも、一部野党が顔見世興行のように新人議員を入れ代わり立ち代わり登壇させていた。このような政党の姿勢では男女の平等な議論などできるはずもない。まずは各党が男女のバランスを意識した答弁者を指定し、それぞれの立場から議論を深めていけばよい。これを特に規定する必要は感じない。
- ・民主主義の観点からすれば、各々の視点、考えなので、現状のままで良い。
- ・法の下での平等という明文化された憲法があり、その観点から予算・決算及び決算の審査を行えば良いのではないか。
- ・通常の予算で女性を特に意識したものは少なく、審査は難しいのではないか。例えば、「常に中山間地域の視点を持ち…」など、審査できないのと同じではないか。
- ・抽象的・一般的な議論よりも、個別具体的な議題や予算について、個別具体的な議論をするべき。
- ・性別によって審査の差は生じていないと考える。
- ・予算審査や決算認定がジェンダー平等とどう関係しているのか、分かりにくい。

<女性議員の増加・人材の多様化等に関する回答>

- ・相応の女性議員数を確保すること。
- ・国会議員の男女比を均等にする。
- ・女性特有の課題に着目し適切な支援が不足しているために生じている社会経済的損

失額を算出するなどして、男女それぞれに投資すべき公共政策を冷静に見極め積極的に導入する（適切な効果検証と対策の見直しも同時に導入）。

- ・女性議員を増やす。外部（議員以外）の評価を取り入れる。
- ・女性議員を増やす。また審査の際の参考人質疑などで参考人の女性比率を高めること、日頃からの政策立案過程においては、男女の均衡がとれたヒアリングを行うこと、内閣府や男女共同参画会議等による監視体制を強化することも重要。
- ・女性議員や議会で働く女性職員の人数が増えること。
- ・女性議員の割合を増やすこと（外1件）。
- ・女性議員がもっと発言し行動すればいい。
- ・女性の意見を求めるべき。
- ・国会議員に女性が多くいることが第一。それに加えて、専門のチェック機関があれば良い。
- ・まず前提として、国会を構成する議員数を男女均等にすることが必要。その達成までは予算・決算について、また、法律について、ジェンダー平等の視点から常に検証するプロセスが必要である。
- ・基本的には、審査の場に女性議員が関与することでジェンダー平等を担保することになる。一定割合を女性議員が占めるべき。
- ・特に国会内で意識する以前に、女性の社会進出を後押しし、女性国会議員を増やす。
- ・男女双方のニーズと利益を考える。
- ・多様な人材が国会に参画し、多様な視点をもって審査することが重要。
- ・多様な人材を議員として育成、維持する仕組みが各党に必要。
- ・政党内での戦略を練る過程や指導的立場へ女性にもっと参加してもらうなど。
- ・今の日本を考えればもともと平等であるが女性の方が社会進出に積極的でなければならぬ。

<ジェンダー平等の意識・理解に関する回答>

- ・ジェンダーだけでなく、様々な平等を意識していくこと。
- ・ジェンダーに関する知識の周知徹底、理解促進。
- ・ジェンダーのみではなく、今と未来の一人一人を大切にする社会の実現のための視点を持つこと。
- ・ジェンダー平等の視点とは固定観念を持たないことであると考えことから、意識しないことが最も良いと思う。
- ・それぞれの党が、ジェンダー平等の意識を高めて各審査における内容に関与するようしていくことが必要。
- ・まずはジェンダー平等の視点について理解が必要。

- ・ジェンダー平等の視点を常に持つ。
- ・ジェンダー平等への認識と関心を持つことが大切と考える。
- ・まずは議員の問題意識の持ち方、また、社会のジェンダーに対する意識をしっかりと把握することによって国会における議論をすることによって正しい分析をし、どう改善するかを明示し、実行に移していくべき。
- ・まず議員それぞれが意識を強く持つことが第一だが、十分な知識が得られるような仕組みを検討することも必要。
- ・意識を持つ有識者のヒアリングを行う。
- ・我が国の女性国会議員比率を数値として高くするための取組が必要と考える。同時に、この設問のような、無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）がなくなり、性別にかかわらずジェンダー平等の視点を持ち、それを実現することができるよう、ジェンダー平等について理解を深めることが必要。
- ・各議員が見識を高めることに尽きる。一部の機関の人のみがこの視点でチェックするだけでよいとは思わない。
- ・各議員が審査時において考慮・判断する様々な観点に「ジェンダー」を意識する。
- ・各議員それぞれの意識向上。
- ・各議員と国民一人一人がジェンダーに対する問題意識を持つこと。
- ・各議員の意識変革。仮に意識改革が不十分な場合でも審査過程においてジェンダー平等を確保できる制度作り。
- ・法制度を含めたプロセスの改善もさることながら、個々の議員の不断の意識改革が求められる。
- ・各政党・議員がジェンダー平等の意識を強く持つこと。
- ・議員がその意識を持つこと。
- ・議員に対する啓蒙活動。
- ・議員全員がジェンダー平等の視点を持っていれば、国会内のジェンダー平等の議論が停滞することはない。逆にいえば、ジェンダー平等の視点を持っていない議員は選挙で受からないように、落選運動をしてもいいのかもしれない。ジェンダー平等のみ評価する専門機関を置いてもいいのかもしれない。予算のジェンダー分析を取り入れ、評価・分析する。
- ・議員本人がジェンダー平等の考え方を持つべきで、そのための勉強の機会を国会が提供すべき。
- ・立法に携わる議員一人一人が女性の声を直接よく伺う努力を続ける。
- ・内容にもよるかとは思いますが、女性特有の体力的又は身体的な配慮に関して、各議員が日頃より知見を持っておく必要があるかと思う。
- ・国会議員に一定の研修の機会を与える。

- ・そもそも政党と政治家がジェンダー平等の視点をもつことが不十分な政党、政治家がいるため、変わってもらふ必要がある。

<分析・検証の必要性に関する回答>

- ・ジェネレーション・ジェンダーに関するガイドラインなどを示し、チェックする機能を院に設ける。また、男女共同参画基本計画の進捗、各省での予算の金額や執行状況を、継続してチェックしていくことが必要だと考える。
- ・各次の男女共同参画基本計画が実効あるものとなるよう、内閣府や男女共同参画会議等による監視体制を強化し、重点方針を中心に各省での予算の金額や執行状況などをフォロー、分析していく。ジェンダー平等のガイドラインなどを示しチェックする機能を院に設ける。
- ・ジェンダーのガイドラインなどを示し、チェックする機能を院に設ける。
- ・ジェンダー平等の視点からチェックする機関を設置すべき。
- ・ジェンダー平等の視点からチェックする何らかの仕組みを設ける。
- ・手始めとして、ジェンダー平等の視点、また無償労働（家事、育児、介護など）の観点に詳しい、学者・研究者などでチームを作り、数年分の予算・決算の点検作業から始めてみてはどうか。
- ・平等性を欠いている状況の把握が先である。
- ・各次の男女共同参画基本計画が実効あるものとなるよう、内閣府や男女共同参画会議等による監視体制を強化し、重点方針を中心に各省での予算の金額や執行状況などをフォロー分析していく。
- ・ジェンダー平等が実現するよう、国会や内閣府において不断に進捗状況をチェックする仕組みが必要と考える。
- ・そのようなチェック機関を別途設ける必要がある。
- ・国家の計画、政策、制度、予算をジェンダー平等の視点から総合的に検証する機関を持つ議論が必要。定期的に国会におけるジェンダーへの情報共有が必要。
- ・立法府と行政府（予算案作成）において常にジェンダー平等の視点を勘案するプロセスが必要か。
- ・監視体制を作り、予算配分や執行状況などを定期的に監視・分析し、その結果を次期に反映されるという一連の流れを作り、常に改善に向けて動いていく仕組みを作る必要がある。
- ・国会は、現在でもリベラルなメディアの監視下に置かれている。
- ・ジェンダー平等に関する専門委員会のような組織がチェックするような体制になればいいと思う。
- ・ジェンダー平等委員会等を設置してチェックする。

- ・ジェンダー監査機関とチェックリストによるチェック。
- ・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や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置したり、全国的な女性組織や女性NGOとの連携を強化することが望ましい。
- ・国会に専門部署を設けるとともに、女性組織と意見交換を深める。
- ・国会の事務局にジェンダーの視点の担当をおいてチェックをする。
- ・外部からのアドバイスを有する。
- ・基本的にジェンダーの視点は予算審議においていかされていると考えるが、明示的にそうしたチェックを行う手続は存在しない。チェック体制をつくることは有意義と思う。
- ・議員数、法律、予算、決算をジェンダー平等の視点からチェックする機関を国会に置く。
- ・国会において、この点を常に検証するような組織を立ち上げることも含めて検討すべき。
- ・そもそも予算に占めるジェンダー平等に関わる予算が少なすぎる。また、ジェンダー平等に特化した委員会などの設置もない。
- ・それらを検証するための組織などを設けるべき。
- ・第三者評価機関の設置。
- ・国会議員一人一人の自覚、政党としての取組やチェック体制は必須として、ジェンダー平等に関して国会の活動を常にチェックする第三者的な機関（国会内外ともに）の存在と国民への公表が必要なのではないか。
- ・(先進国のほとんどで設置されているが日本では設置されていない)子どもの権利を保障するための子どもコミッショナー制度のように、ジェンダー平等を推進するための第三者機関（政府から独立・中立の専門的で、政府・行政に対し調査・勧告等の権限を有する機関）の設置が必要。
- ・ジェンダー平等も含め、様々な国民生活に影響を総合的に勘案して、予算及び決算の審査は行われるべきものであり、多様な背景を持つ議員の誕生が望まれる。
- ・ジェンダー平等を含めて、全ての事業と予算について社会と環境に与える影響を事前と事後に評価するフローが必要。
- ・ジェンダー平等を政策アジェンダとして掲げる議員が増えれば良い（ただし、そうした議員の性別は女性のみとは限らない）。
- ・ジェンダー平等を戦略として遂行することは重要である。
- ・チェックシートを用いて議論するなど。
- ・チェックすべき項目を明確にし、議論する。
- ・チェックリストが必要。

- ・チェックリストなどが有効。
- ・チェックリストやチェック機関（強制力を有しないもの）が必要だと思う。
- ・各法律の審査の際、チェックリストを活用する。
- ・チェック機能の強化。
- ・チェック項目をマニュアル化する必要がある。
- ・K P Iを設定、定期的にチェックする。
- ・政策評価のプロセスに、ジェンダー平等の観点を盛り込む。
- ・ノルウェーの男女平等オンブッドのような組織が常時置かれ、放送におけるB P Oのような形で常に問題提起していく。
- ・バランスが取れたものか不断の見直しや検証が必要。
- ・一定の検証体制が必要。
- ・各級選挙の候補者育成に予算をつけ、使っているかの検証。
- ・まず、現状をしっかりと分析すること。
- ・まずは、可能な限り定量的な検証分析を行い、それをベースに更なる取組を検討するべきと考える。
- ・まずは現状の課題を洗い出し、現状認識を共有した上で、対応した制度を策定すること。
- ・まず不都合な事例を抽出し、それに対応することが必要。
- ・調査費を作成するべし。

<その他>

- ・国内担保法の下、ジェンダー平等の計画を推進し、予算に反映させていく。
- ・国会審議でジェンダー平等の視点から問題を取り上げる議員もいるが、そうした取組を全体に広げていくことが必要。
- ・立法・行政ともに関係するが、議会サイドでは議院運営、国対、各委員会理事会等で話し合い、合意形成を積み上げていくことが実現する道筋であろう。
- ・国会議員は、全国民を代表することが期待されている。女性に限らず、十分に民意が反映される努力を続けるべきと考える。各国に比して低い女性議員比率である現実を踏まえれば、我が国の実情等も考慮しつつ、必要な措置を検討すべきと考える。
- ・国会のみならず性別を問わず参画しやすい仕組みを考え、より多くの意見を収集することでこれまで政治に届いていない可能性のある意見や事案を広く聴取する。
- ・国会における審査段階ではなくその前段階がより重要。役所の中で女性がより活躍しやすい環境整備を推進していくことが大事。
- ・憲法上保障されている男女平等を政策上も実現すべく、社会構造の変化により、女性に不利になっている分野については、拡充した予算配分を行い、かつ決算におい

て男女平等が実現しているかを確認すべきである。

- その前に、ジェンダー平等の基準等が曖昧な状況の中で、まず、日本と諸外国のジェンダー平等の考え方や視点について整理する必要があると思う。
- まずは、国民レベルでの啓発が重要。
- まずは、政府においてそのような仕組みを作ることが必要で、続いて与党の中にそういう仕組みを入れ込むことが必要。
- 各議員の自覚に委ねられるところが多いとは思いますが、それを制度が支えられるようにすべき。制度改正は必要。
- ジェンダー平等の国会法改正が必要。
- 議員の産休、育休（男女問わず）等、出席に関する整理を行うべき。
- 個々の議員の採決における行動は非常に重く、たとえそれがどんなに高尚な観点であっても外部から議員の判断を左右すべきものではない。議員一人一人が研鑽を積みそのような公正公平な考えを持つべきであり、有権者もそのような議員を選ぶべきである。
- 日々、議員が精進し公正公平な考えの下、行動するべきと考える。
- 社会進出と同じく政界として国民の選択として受け入れられる環境整備を整えた上で履行していくこと。
- 慎重に進めないといけないと思う。
- 世代が変わること。ジェンダー問題を単なる政治的アピールや攻撃の材料としないこと。
- 政策の性質に応じて議論すべき問題と考える。
- 内閣法制局に専門職員を配置する。
- 法制局レベルでもチェックリストを持ち、運用することが望ましい。
- 幅広い意見や専門家からの意見を求めるべき。ジェンダー平等という言葉だけが一人歩きをしており、具体的にジェンダーとはどういうことか、国民に理解してもらうことも必要であると考えます。
- 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持って、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（外1件）。
- 不平等にならない配慮や注意。
- 本質はジェンダーでなく、国民全体の幸せ。ジェンダーが先行するのには違和感がある。
- 自分は、社会保障の質的対応につき、男性 100 に対して、女性 120 にすべきだと考えている。女性は、結婚の有無、パートナー生活の有無、実際に出産・育児をす

るか否かにかかわらず、一定の年齢の時期には、いわゆる出産適齢期を意識しながら人生を送っていると思っている。そして、実際、出産した場合には、母性ならではの負担がかかり、一時期であっても仕事を中断せざるを得なかったり、育児のために仕事上一定の制約がかかったりしていると思っている。そして、これらのことが結果的にガラスの天井につながっていると思っている。それゆえ、母性であるがゆえの制約はあるにしても、現金給付、現物給付、育児休暇をはじめとする社会保障の質を、いわゆる出産適齢期において大胆に加増すべきだと考えている。この加増分が男性 100 に対する女性 120 の意味するところ。この社会保障を手厚くすることにより、女性であるがゆえの社会的制約をできるだけ小さくすることにより、クォータ制のような、男女比率を意図的に操作することを避けつつ、真の男女平等、ジェンダー平等を目指すべきと考える。それゆえ、わざわざ「ジェンダー平等の観点からの予算・決算の審査」などを考慮する必要はないと考える。

- 必ずしもジェンダー平等の実現が社会の安定と繁栄に寄与するわけではないので、あらゆるものをジェンダー平等の観点から評価すればいいというものではない。
- 女性を特別視する必要はない。
- 男女という性別で分けて考える、このようなアンケート自体をやめることから始めるべき。
- 現時点で意見はない。
- 既に実現しており、特段必要無し。
- 不要。
- 分からない。

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>

- ・とても重要。
- ・必要な改革と考える。
- ・必要なことだと考えている。
- ・必要であると思う。
- ・推進が必要。
- ・大切だと考える。
- ・大切な考慮要素の一つ。
- ・大前提であり、極めて重要なものと考えている。
- ・ジェンダー平等は極めて重要な事柄であると考えている。
- ・万人の幸福を実現するために、極めて重要だと考えている。
- ・重要で、慎重に進める必要がある。
- ・年齢、性別、職業、地域など全てが重要。
- ・平等であるべき。
- ・ジェンダー平等であるべき。
- ・当然そうであるべきこと。
- ・当然のことと考える。
- ・多様な意見を反映させるための最低条件。
- ・多様性が重要なため、ジェンダー平等は必要条件。
- ・どんどん女性議員が出てくるような国会の環境にしていくべきだと考える。
- ・女性議員の増加のためにもジェンダー平等の施設や考え方、文化は重要。
- ・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。
- ・人口の半分以上が女性なわけだから、絶対に平等が必要。
- ・推進することで女性議員が増える素地を作るべし。
- ・ジェンダー平等社会を築くためにはその大前提となる立法の場でジェンダー平等に基づいた法整備を行うことが必須であるため、国会におけるジェンダー平等は非常に重要。
- ・国権の最高機関において率先して実現されるべき。

- ・国権の最高機関であり、唯一の立法機関として、ジェンダー平等を重視すべき。
- ・他の組織の範とならなければならない。
- ・国会での実現が国全体に影響を与えるので非常に重要。
- ・人類の半分は女性であり、女性特有の視点、目線が政治に反映されることは望ましい。
- ・国会におけるジェンダー平等を進めることは極めて重要、他分野への波及効果も大きい。
- ・「ジェンダー平等」とは、その言葉のとおり、議員数や議員をとりまく環境の観点で、性別差がない状態を言うものと考えるが、女性議員が男性議員に比べて少ない現状からすれば、「国会におけるジェンダー平等」が意味するところは、女性議員に配慮した議会の運営や環境整備などを推進する議会風土のことを意味すると解釈できる。
- ・女性の議会への参画が女性にとって難しい状況にあるとは思わない。常に男女平等の視点をもって為すべき。
- ・議員の構成においても、施策制度の確立・検証段階での視点に置いても、ハラスメントをなくす上でも、全てにおいて基本となる。
- ・女性に配慮した設備、制度となっているか、議員、職員で検証し改善していく必要がある。
- ・ジェンダー平等は進めるべき。女性の立場からの意見をよく聞いて尊重すべき。
- ・女性議員の要望を汲み取る。
- ・国民から選ばれるポディーなのだから、当然男女比やマイノリティなど、国民全体のバランスと相似形であることが理想。
- ・社会の男女比に近い比率の議員が選出され、全ての性別の議員が快適に活動できる環境が整備されること。
- ・男女同数が望ましい。
- ・女性と男性の国会議員の数が同数。女性の大任就任や責任職への登用がスムーズな状態。国会のみならず社会全体でも女性が活躍し、女性が責任職に就かなければ、政治活動は思うようにできないと考えられる。
- ・国民の現状が反映された国会になるべき。
- ・国会というよりも、地方議会、ひいては社会全体で醸成されるべきもの。
- ・選挙によって選ばれた議員の自由な議論を通じて、全ての政策が決められているので、ジェンダー平等もその中に入るものと考える。
- ・議員、秘書、官僚など関係者の働き方改革によって、多様な人が参画できるようにすること。
- ・I P Uの行動計画にもあるように、議会は他の職場と同様に、あるいはそれ自体が

家族に優しい政策及びインフラの提供、差別とハラスメントの防止に関連した政策、議会の資源及び設備の公平な配分に関する政策の実施を通じてジェンダー配慮の原則を支持することによって、規範として社会の役に立つべき（外2件）。

- 国会は、ジェンダー平等を実現し、社会の規範となるべきである。そのためには、「家族に優しい政策及びインフラの整備」「差別・ハラスメント防止実現に向けた政策」など、ジェンダー平等配慮の政策を率先して取り組む必要があると考える。
- 尊重されるべきこと。ただし、あまりそう意識していない議員もいるように見受けられる。
- 本来あまり男とか女とか意識しないで自然と平等になっているというのが望ましい。
- 男女平等国会になることが望ましい。
- 機会の保障。
- 生活当事者の声、恒久的な政策、国民にとって重要な政策を決めるためにもジェンダーの視点は必要。
- 国会は、男女問わず国民の意見が反映されるべき場であるため、ジェンダー平等を前提に議論するべきである。
- ジェンダー平等とは言えない男性中心であるため、女性支援をする必要性はある。
- 男女が対等であればいいと思う。
- ジェンダー平等が進むよう協力したい。
- 理想的には、社会全体の理解を促進し、雰囲気醸成しつつ、作為的ではなく自然とジェンダー平等が実現できるようにするのが望ましい。
- 両性の発言機会の平等。
- ジェンダーにかかわらず、同じ機会、環境が提供される。
- 男女が等しく合意形成に参画すること。
- 平等な使いやすさの環境。
- 男性に対しても女性に対しても意図して下駄を履かせることのない平等。
- 議会の文化は民意の集まりだと思うので、特別に国会だからと意識は必要ないのではと思う。
- 男性によって男性向けという発想がおかしい。
- 男女という性別で分けて考えること自体時代遅れ。

<国会におけるジェンダー平等の課題に関する回答>

- ジェンダー平等の必要性が理解はされているが、なお現実的な対応に至っていない部分がある。
- 今後、しっかりと慎重に審議していくべきである。

- ・ 社会進出と同じく政界として国民の選択として受け入れられる環境整備を整えた上で履行していくこと。
- ・ ジェンダーを問わない適材適所の人選、ジェンダー差別をしない政策を推進すべきである。
- ・ ジェンダーに向けた取組が遅れているため、明文化された規則を定めるべき。
- ・ 議員の意識と制度において担保されるべき課題。
- ・ 機会の平等、形式的な平等であって、実質的な不平等があるのかも。
- ・ 制度としてある程度整っているように思うが、現実の上で平等となることが重要。
- ・ 近年推進されてきたが、まだ不十分な点もある。また、各党の候補者選定のプロセスにおいて、もっと女性を増やすように努めることも必要。
- ・ 女性の割合が増えると良いと思う。しかし、強いて措置すると、かえって女性を傷付ける形となる。
- ・ 国会運営の在り方も議論し、改善することが必要だと考える。
- ・ 国会議員、国会職員のジェンダー平等の研修・教育などが十分とは言えず、法案、手続、委員会などの在り方、規則や規範などについてジェンダー平等の視点からの検討が必要か。
- ・ 男性の参加の多い政策分野（経産、国交、安保など）への女性の登用・育成。
- ・ 男性中心文化が色濃く残っており、女性が人口面でも社会の主流になっていることにまだ理解が足りない。
- ・ 男性女性問わず、時代の流れにも配慮し、議員活動と同様、子育てや介護などを両性が同じようにできる環境を社会に率先して整えるべきと考える。
- ・ 性別に関係なく、意思・能力・人格によった選考がなされるべき。
- ・ 性別、性的指向はもちろん年齢や家庭環境、障害の有無などにおいて差別されることなく、その思想に基づいて自由な言論が保障され、公平に議論に参加できる環境を整えることが重要。
- ・ 性差による機会の喪失が無いようにする。
- ・ 数の平等が最優先。
- ・ まずは、男性と女性の数を同数にする努力をし、目に見えた平等を示すことが第一歩となる。
- ・ 人数平等。オープンで風通しのいい議論。
- ・ 国会審議において、ジェンダー平等の視点を常に持つて行うこと。
- ・ 国会議員自身がジェンダー平等について考え、議論し合う機会をもっと増やすべき。
- ・ 意識は高まってきていると思うが、現実の組織やその運営についてはまだ多くの課題を抱えていると思う。まずは女性の数を増やすことが重要と考える。
- ・ 女性が政治活動をする上で、男性より不利な状況や不利益を被ることをまず無くす

べき。

- 女性が議員になることを想定していなかった時代に作られた先例が、合わないことがある。
- 男性が中心で作った慣習により運営されているので、根本から諸制度を見直す必要がある。
- 国会の先例や各議員の意識、女性議員の少なさなどが、ジェンダー平等実現を遅らせている要因になっているという側面もある。
- I P Uの考え方にもあるように、議会の設備や手続は、そもそも女性の参画を予定していなかったと思えることが散見される。議会は当然にして、差別やハラスメントの防止に向けた政策を進める場であり、国会がそういった場になっていないことは大きな問題であると思う。
- I P Uの考え方のように、過去の事例や慣習に縛られることの多い現在の体制に慣れてしまうことが好ましくないと考える。新人だからこそ疑問に思うことを訴えていける場と、議論を戦わせる環境が必要。
- 初当選者の感性、問題意識を大切に活用すべき。
- 女性の政治参画の在り方は、女性の意見を反映すべき。
- 公平性や機会の均等の観点に留意する一方、外部のチェックも入れるべき。
- 女性の視点から世の中を見渡し必要な法律を作り、政策課題を解決する。
- 女性の参画を妨げているものがあればできる限りなくしていく努力を続ける必要がある。
- 多様化する社会課題を解決するために、国会にも多様な人材が必要であり、積極的に獲得すべくハード・ソフト・制度等において環境整備に取り組む必要がある。
- 多くの議員は、ジェンダー平等は重要だと認識しているが、実現のための具体策がない。
- 国会議員は、全国民を代表することが期待されている。女性に限らず、十分に民意が反映される努力を続けるべきと考える。各国に比して低い女性議員比率である現実を踏まえれば、我が国の実情等も考慮しつつ、必要な措置について検討すべきと考える。
- 女性議員数・若い世代の議員が増えることが重要。土壌（政治組織の下部構造や社会全体の女性進出）が徐々に整ってきており今後の改善が見込める。
- 女性議員は常に少数派であり、ジェンダー平等について実りある議論がしやすい環境ではない。
- 女性議員の比率を高めることが本質であり、推進に向け超党派で議論が必要。
- 女性議員の更なる政治参画が重要であり、地道な取組が必要。
- 例えば、近年少子化対策を進めてきたものの、結果として不十分である実情がある

が、それは男性中心社会の結果として顕在化した弊害ではないかと考える。国会におけるジェンダー平等が更に進めばこうした課題解決の前進にも資するものと考ええる。

- ・ 今まで、国会議員を男性が占めていたため、女性議員には活動しにくい面がある。
- ・ ジェンダー平等を目指すべき。有権者も見識を高めるべき。
- ・ ジェンダー平等を常に心掛けるよう議院運営委員会で決議する。
- ・ 早朝、夜間の会議は子育て、介護の議員には対応が難しい。
- ・ 国民の代表として、性別の違いや障害の有無にかかわらず、それぞれの国会議員が活躍できる環境を整備する必要がある。
- ・ 出産、育児を経験するであろう女性が国会活動するための環境整備。
- ・ 出産や育休期間においても、投票権を保障すべき。
- ・ 選挙・被選挙権、議員になるまでは機会均等であると理解。議会の慣習という点で、例えば、女性議員の妊娠・出産について、議会に来なくても採決に参加できるようにする等、新型コロナ感染禍で社会的に進められたリモートを活用することなど。
- ・ 社会的不平等に対して国会での平等を確保するための施策が不十分。
- ・ 改善されつつあるとはいえ、数の上でもいまだ男性が多く、完全なジェンダー平等には課題が残ると認識している。
- ・ 国会における設備等、平等であるかと問われれば平等ではないことは否めない環境である。
- ・ 設備やインフラの課題については早急な是正に着手。慣習については、「国会内ジェンダー平等戦略計画」に定める。
- ・ いまだ国会におけるジェンダー平等は実現されていないので、実現に向けた取組が必要。議会の慣習やインフラについて、ジェンダー平等の観点からの見直しをすべき。
- ・ 議員、議会の役職者、政府関係者をはじめ、関係する者における男女比率、また施設も改善は進んでいるが、女性用トイレの少なさなど、男女格差を解消する必要がある。
- ・ 女性用化粧室などは整備されてきたが、女性議員・役員がまだまだ少なく、その影響は解消されていない。
- ・ トイレの大きさからして平等ではない。今後増えたらどうなるのか。増えることを前提としていない。
- ・ 男女を問わず、快適に活動する空間は必要。
- ・ 男女の区別なく機会の平等が保証されていると思うが、まだ絶対数が少ないので、それを増やすための積極的施策が必要だと思う。
- ・ ジェンダーにかかわらず、等しく議論できる環境が大切。

- ・ジェンダーという言葉の意味を理解していない議員が多いところに問題あり。
- ・ジェンダーギャップ指数が世界の中で120位にもかかわらず、それを引き上げようという本気度がないと感じている。
- ・これまで女性の議員の数が少ないという現実もあるが、なぜこうした状況になるかを分析していくべきである。拙速にクオータ制などを導入することは逆差別を生みかねず、議論が必要である。
- ・女性議員が少なすぎると考えている。クオータ制を導入するなどの改善措置が必要。
- ・とにかく女性議員を増やさないといけない。
- ・政治文化を変えるためにもパリテが必要。
- ・立法府において一定の影響力を示すためには、数の壁は超えるのは必須。
- ・女性議員が増えて要職に就けば、自然と進む。
- ・女性議員が活動しにくい環境を改善する必要がある。
- ・女性の問題としてのみ捉えられているのが大きな問題。
- ・理念を具体化すべき。
- ・未成熟のまま国会へ来ても評価されない。
- ・例えば、本会議や各委員会で議長・委員長は、大臣や議員を君付けで呼ぶ。また、女性の議長であっても議事録の記載は君付けとなっている。国会の慣習やインフラを点検し、ジェンダー平等に改めていくことが大切だと考える。社会、職場、学校、家庭などへの影響も大きい。
- ・整備に課題は少ないものの、制度には課題あり。
- ・政治分野における女性の参画を更に推進すること。
- ・政治における女性の参画拡大、活躍は多様な意見を反映させる民主主義において必要。
- ・議員の男女比率の是正、特に女性議員の働き方改革（参画への後押し）。
- ・国会議員数、国会職員数を同等にするべき。
- ・性別に関係なく平等に役割が与えられ、仕事ができる環境を実現すること。
- ・立法に携わる議員一人一人が女性の声を直接よく伺う努力を続ける。
- ・立候補議員を増やす支援が重要。国会内ルールは議員の役割が果たせる範囲で確立することが望ましい。
- ・抽象的設問過ぎて、何を答えたらよく分からない。もっと数を増やすべきとしか答えようがない。

<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>

- ・全く進んでいない。
- ・全く進んでいない。絶望的。

- ・全く進んでいない。特に遅れている。国会議員の高いモラルと人間性によってジェンダー平等は守られるべきだと思う。
- ・ものすごく遅れている。固定観念の固まりのような人材ばかりである。
- ・国会においては、与党を中心に、勘違いしたおっさんがど真ん中に居座っていて、ジェンダー平等はあらゆる面から阻害されている（外1件）。
- ・遅れており、改革が必要。
- ・遅れていると思う。
- ・我が国の他の社会と同じようにジェンダー平等は進んでいないと思う。
- ・不十分（外1件）。
- ・まだまだ不十分。
- ・まだまだ男性社会であり、ジェンダー平等の観点からは改善すべき点が多くある。
- ・男性優先原則が根底には残っている。
- ・男性中心の議会運営の慣習が残っている。
- ・議会の慣習等ジェンダー平等とは言えない。
- ・他国の議会と比較しても極めて遅れていると思う。
- ・日本は諸外国と比しても大きく遅れている。
- ・日本は、女性の議員割合において海外に比べて大きく遅れているので、積極的に進めるべき。
- ・民意に比べ、遅れが拡大している。
- ・明らかに女性が少なく、今後女性議員を増やす必要があると思う。
- ・国会議員に占める女性の割合など依然として改善されていない。
- ・理念や意気込みは盛んだが、なかなか実現していない。
- ・言っているだけの印象。見えない壁や慣習が残っている。

<国会におけるジェンダー平等は既にも実現しているとする趣旨の回答>

- ・既にジェンダー平等が根付きつつある。
- ・全て平等と考えている。
- ・今でも平等だと思う。
- ・法の下に平等である。
- ・男女平等は実現されている。
- ・国民から選ばれ、参画している立場なので平等と考える。
- ・確保されている。
- ・差別的な扱いはなく、既に解消されていると思う。
- ・我が党の現職の議員は性差に関係なく活動していると感じる。

<その他>

- ・有権者の判断による。
- ・法律で決めるよりも、各政党が考え方を示し、選挙で国民が判断するべき。
- ・国民意識の向上が先決であって、制度によって強制すべきではない。
- ・国会議員は国民の代表者であるから、国会における制度は国民の考えを代表するものだと考えている。
- ・被選挙権は性別に関係なく付与されており、国会は有権者の判断で成り立っている。
- ・選挙権、被選挙権は男女に平等にある。全て有権者の判断であると考える。
- ・配慮が必要なのは一定程度理解をするが、真の意味でジェンダーフリーを実現するのであれば、その配慮こそジェンダーフリーではないというジレンマに陥るかと感じる。一般に過度な配慮はかえって男性側に不利益を生じる場合もあるかと思うのでその点も含めて議論する必要があるかと思う。
- ・伝統を考慮すべき点は守り、現実的に変更が可能なことを進める。
- ・男性特有の飲みニケーション、根回し、裏工作等、見えないところでの政策決定に対する嫌悪が、女性の国会議員を求める国民の動機になっているので、ジェンダー平等が進むことは、政治を「見える化」し、オープンな国民の議論を呼ぶ上で大事だと思う。
- ・男性社会が色濃く出ると思う。女性議員が「おっさん化」することを求めるような気風がある。
- ・男性優先に感じるところがないわけではない。気が付いたところから改善できれば。
- ・選挙を経て議会構成されるためジェンダーギャップはそれなりに存在する中で、平等を期すのであれば質問時間等で調整することが望ましい。
- ・国会におけるジェンダー平等は均等に男女の議員が存在することが必要。また、議員は男女同等にその専門性に基づいて、党内・国会における役職に就任することが常識となること。
- ・女性の特性に鑑み、女性に配慮する形で、ジェンダーは形成されてきた側面があると感じている。一方で、産業構造の変化、医療の進歩等により女性の役割は変化しており、ジェンダー平等については、社会的な変革とともに、個々人の意識を変えていく必要があると感じている。
- ・女性の政治参画を訴えなければならない現状が、ジェンダー平等が実現していないことの証左である。
- ・女性であることによって不利益であるという環境ではないものの、女性が絶対的に少ないことで平等でないような印象はある。
- ・社会的な不平等はあると思うが、例えば、二世議員とそうでない議員の問題もあり、ジェンダーの不平等だけが重要で最優先だとする理由はない。

- ・自分は、社会保障の質的対応につき、男性 100 に対して、女性 120 にすべきだと考えている。女性は、結婚の有無、パートナー生活の有無、実際に出産・育児をするか否かにかかわらず、一定の年齢の時期には、いわゆる出産適齢期を意識しながら人生を送っていると思っている。そして、実際、出産した場合には、母性ならではの負担がかかり、一時期であっても仕事を中断せざるを得なかったり、育児のために仕事上一定の制約がかかったりしていると思っている。そして、これらのことが結果的にガラスの天井につながっていると思っている。それゆえ、母性であるがゆえの制約はあるにしても、現金給付、現物給付、育児休暇をはじめとする社会保障の質量を、いわゆる出産適齢期において大胆に加増すべきだと考えている。この加増分が男性 100 に対する女性 120 の意味するところ。この社会保障を手厚くすることにより、女性であるがゆえの社会的制約をできるだけ小さくすることにより、クォータ制のような、男女比率を意図的に操作することを避けつつ、真の男女平等、ジェンダー平等を目指すべきと考える。
- ・時を経て変化している。
- ・国会というより、地元での活動で女性は難しさを感じる側面があると推察する。
- ・候補者の検討、有権者への教育によって進めているものと考える。
- ・議会内の文化以前に、一般社会におけるジェンダーを考察すべき。国会内は男性社会のため否応なく女性議員も男性化するが女性は女性としか扱わないのが男性社会。一議員として政治力を発揮でき信頼感や安定感を発揮できるようになることが望ましい。
- ・議会は、他の職場と同じように、それ自体が男女に平等であるべき。男女に優しい活動インフラを提供し、差別とハラスメントを防止し、ジェンダー配慮の原則を有することが必要である。
- ・議員が性別にかかわらず活躍できる国会や政党の在り方が理想だが、現状は性別に応じた役割分担などがあるように感じる。
- ・機会の平等は確保すべきだが、結果の平等を安易に改善することは、国会議員という本来の目的を失うのではないかと考える。
- ・機会の平等は確保すべきだが、結果の平等（クォータ制等）は良くない。
- ・慣習、先例などの議会の文化には、時代に合わず改めるべきものがある。他方、民主主義や伝統の観点、特に少数者への配慮から、安易に見直すべきでないものがあることも事実。一年生議員として疑問を感じる文化に時々直面するし、女性はもちろん、男性にとっても家庭生活や育児との両立などの視点から見てそぐわないルールもある。前例踏襲やポピュリズムに振り回されず、常に一つ一つの規則、慣習について議論できる場を設けることが、言論の府たる国会としての取り組み方ではないかと思う。

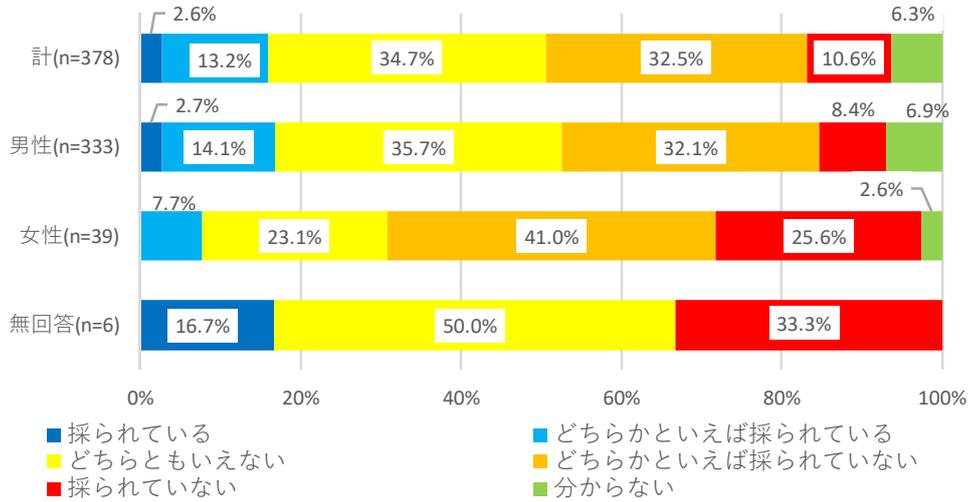
- ・各委員会の所属委員の構成への配慮。立法過程でのジェンダーチェックを主流化する。
- ・ジェンダー平等以前の問題として、企業がコンプライアンスに取り組んで 20 年以上になるのに、国会にはコンプライアンスという概念自体がないのが問題。ジェンダー問題以前の議員のレベルの問題。
- ・かつて国会議事堂の手洗いは男女共用であった。そもそも帝国議会初期には男性議員しかいなかったことの名残であるが、これも改善され、手洗い所、休憩室、その他施設が設けられている。好き嫌いで発言時間の配分を決める政党はあっても、女性だからといって制限されることもない。
- ・インフラについて、日本の国会議事堂は昭和初期に完成したものであり、当時の風習から男性の観点から建造されている。継続的に改修はされているものの、女性にとってはいまだ不便なところはあると思う。
- ・あらゆるポジティブアクションに取り組む。
- ・国会内部の問題に帰結するのは逆に危険な考えである。より多くの女性が立候補できるような社会風潮や女性自身の意識の変革の方が重要である。
- ・女性が優遇される場面もあり、一概には言えない。
- ・具体的な内容が分からないので、お答えしかねる。
- ・設問が漠然としていて答えようがない。
- ・意識していない。
- ・特に考えていない。
- ・特に何も感じない。
- ・分からない（外 1 件）。

【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。

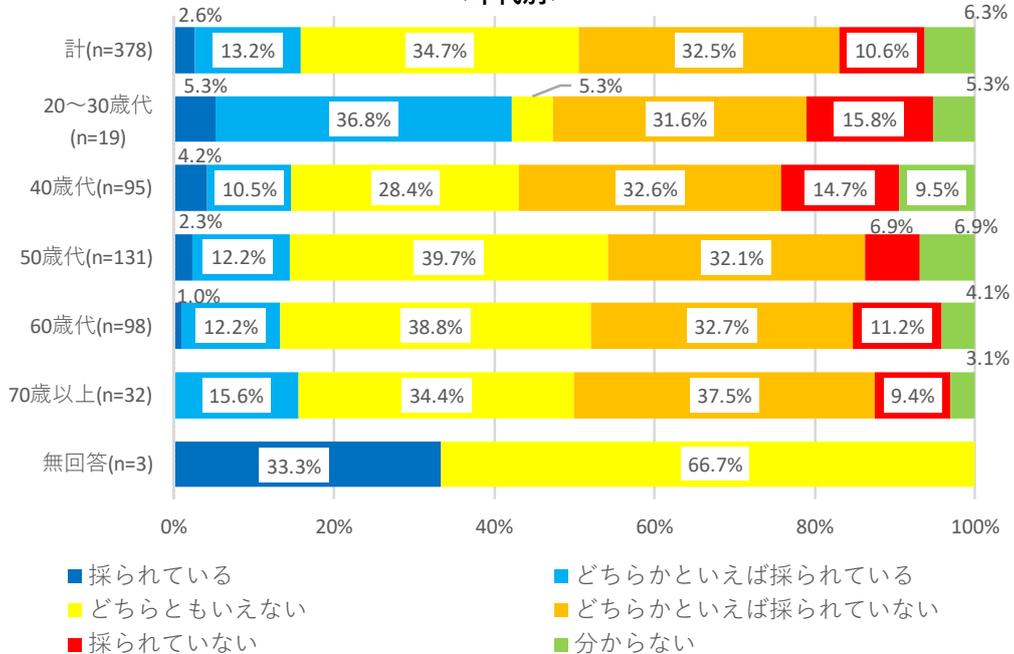
図表 41

<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>

- ・一人一人が意識をするべき。
- ・それぞれが良く考えること。
- ・意識改革が必要。
- ・有識者の意識の変化。
- ・各議員が見識を高めることに尽きる。
- ・各国会議員や関係者の意識変革が必要。
- ・まずは、ジェンダー平等の視点について理解が必要。
- ・ジェンダー平等の視点を常に持つ。
- ・ジェンダー平等に対する理解を深めることが必要。
- ・ジェンダー平等に対し理解が深まることが必要。
- ・ジェンダー平等に対する国民コンセンサスの確立が必要。
- ・ジェンダー平等の視点から全般を見直すこと。
- ・ジェンダー平等が多様性への第一歩であることの認識。
- ・ジェンダーの議論に理解のある世代の時代になること。
- ・全議員がジェンダー平等の精神を持ち本会議でも決議する。
- ・議員だけではなく、国民のジェンダーに対する意識を変えていく方策、教育が必要である。
- ・本来は方策など必要ない。国会議員が国民の代表として柔軟な考えを持てばいいだけ。
- ・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。
- ・議員・職員のジェンダー意識を高める講習をする。
- ・男性にとっても、ジェンダー平等に取り組むことが議会全体の価値を上げ、より活発で社会実情に沿った政策を打ち出せる等の目的を見出せる、との意識変革の策も必要だと思う。
- ・あまりにも理解が促進されておらず、女性が政界進出する環境調整が必須。
- ・専門家による講座、意識、認識を高めることが必要と考える。
- ・立法に携わる議員一人一人が女性の声を直接よく伺う努力を続ける。
- ・まずは、ジェンダー平等に対する理解を深めるための機会を増やすことが必要。
- ・ジェンダー平等に関する意識徹底を図るための研修の実施。
- ・政党任せではなく、国会としても議員に対する研修プログラムを構築すべき。

- ・常に議員の意識を向けるための研修会や勉強会を持つこと。
- ・男女を問わず、国会議員がジェンダー平等に関する専門的知識を理解し、取得する研修や能力開発を实践する。国会におけるジェンダー平等の指針を策定する。
- ・教育・研修。
- ・講演会や研修などを実施。
- ・国会議員と秘書への教育。
- ・国会議員、国会職員などの研修。
- ・定期的に、eラーニングなどで全議員対象に知見を広めるのが良いのではないかと思う（私が民間会社に所属していた時は、コンプライアンスや個人情報保護など、定期的に実施されていた）。
- ・女性に関心を持ってもらう広報活動やPRが必要である。
- ・広報戦略。
- ・積極的な情報発信。
- ・女性議員の働きにくさや本音を知る機会や冊子を作る。

<議論・対話の必要性に関する回答>

- ・議論の場が必要。
- ・時代を反映した視点をもとに、議論が必要。
- ・少し集中的に議論すべき。
- ・議論する場を設けることが大事だと考える。
- ・政党を超えてジェンダー平等を議論する場を設けることが必要である。
- ・ジェンダー平等に対する議論や理解を深める機会を増やすことが必要。
- ・ジェンダー平等に資するように、多様なバックグラウンドの意見が表明しやすい環境を作る。
- ・意見交換の場所を設け、意見を反映させる仕組みを作る。
- ・意見が言える機会を作る。
- ・意見を聞き検討したい。
- ・どのようなことが求められているかを共有する。
- ・今回のような取組を通じて、マイノリティの声を拾い上げていくことが必要。
- ・議院運営委員会において推進するための提案をし、各会派において推進するための動きを加速化させること。
- ・議院運営委員会の下に検討委員会を創設。
- ・議院運営委員会の下に小委員会を設ける。
- ・議会運営委員会の中に、ジェンダー平等のためのセクションを置く。
- ・女性議員、女性職員の声をしっかり反映するよう議院運営委員会等で協議するよう

にする。

- ・議院運営委員会に分科会を設置する。衆議院に特別委員会を設置する。
- ・女性議員による特別委員会を設置する。
- ・特別委員会等を設置して取り組む。
- ・ジェンダー平等に関する特別委員会を設置するなど。
- ・ジェンダー平等に関する常任委員会を設置するべきと考える。
- ・女性ばかりの委員会を創設し、まずそこで。
- ・国会内に、この点を促進するための常設の組織を作ることも含めて検討するべき。
- ・委員会を作り、定期的に報告する。
- ・それぞれの立場から積極的な発言があれば無視はできないので、場を作ることが大切。
- ・支援拡大を具現化するための議員組織を設置すべき。
- ・最終的に予算、決算、法案審査等に関わることが肝要であるとする、特に議会では、議院運営、国会対策委員会、各委員会理事会等で各党が話し合い、合意形成を積み上げていくことが大事だと思う。
- ・各党各会派でPTの立上げ。
- ・各党で課題抽出、対策について議論し、今後の進め方を詰めた上で、全体として議論する機関を設ける。
- ・ジェンダー平等への理解を高める取組を行うとともに、ジェンダーに関する議論等を国民の視線からオープンに行う。
- ・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や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置したり、全国的な女性組織や女性NGOとの連携を強化したりすることが望ましい。
- ・ジェンダー平等に取り組む議員連盟による活動、議員や職員がジェンダー平等の観点から議会の運営状況について監視・評価し、改善に向けた提言を行うジェンダー平等推進委員会の設置など。
- ・国会の委員会や特別委員会等の場での議論、各党、会派としての意見集約や行動、議員連盟や超党派の集まりでの取組などあらゆる側面からの対応を進めるべき。
- ・ジェンダー平等について議論する場を設けるとともに、明文化された規則が必要。
- ・ジェンダー平等実現本部の設置など、拘束力を持つ推進機関が必要。
- ・該当委員会での自由討議の活用が大事。
- ・衆議院における各委員会の質疑は、対政府質疑など法案審査と、委員会所管テーマをめぐる一般質疑、そして集中質疑などに分かれているが、例えば、内閣・厚労・法務など関連の委員会などで「ジェンダー平等」を当該回国会の重点テーマとして設定し、一国会通じて定期的に行うような仕組みを設けてはどうか。これは、少子

化もテーマとして取り上げるべきだと考える点を付言する。

- ・男女比を単純に平等にしても議論は深まらない。どのような施策が必要で、なぜ実現していないのかを整理して議論すること。特に、国会においては先例、規則を熟知した人が議論に加わるべきである。
- ・議員連盟の設立、議員の勉強会や講演会などグループ活動への支援。
- ・議員連盟などでジェンダー平等を議論する活動を活性化させる。
- ・頻繁にジェンダー平等の勉強会などを開催すべき。
- ・党派を超えた相談機関の設置等。
- ・外部専門家や各委員会・党内での議論を通じて、ジェンダー平等への理解を深める。
- ・有識者等による研修・啓発の機会を定期的に設ける等ジェンダー平等に関する論議の場を充実、活性化させる。

<議員・役職等の男女比に関する回答>

- ・クオータ制（外1件）。
- ・クオータ制導入、政策効果の検証。
- ・クオータ制等数値目標を設定し、女性の国会議員を増やし、女性の国会議員の声で支援策作りを行い、実施する。
- ・女性議員の数を増やすこと（外3件）。
- ・鶏と卵だが女性議員を増やすことが一番。
- ・女性議員を増やすための選挙制度改革。
- ・まずは女性議員の比率を増やすための選挙制度上の手当が必要と思う。
- ・とにかく両性の数が近づくことが重要。
- ・女性議員や多様な属性を持つ議員を増やす。
- ・国会議員に女性が多くいることが第一。それに加えて、専門の支援機関があれば良い。
- ・各政党における女性議員候補の発掘。
- ・国会の運営側に女性職員が増えること。
- ・まずは、女性議員の数を増やすことが大前提。また、国会法等のルールにおいて、ジェンダー平等の視点を加えていくべき。
- ・まずは、女性議員の人数を増やす。人数が増えれば支援拡大にも直結する。国会議員のジェンダー平等に対する発言、活動、取組などをレーダーチャートで評価し、国会要覧などで公開する。
- ・まずは、議員の男女構成を各々の対人口比と同等数に近づけること、先入観や慣習に縛られないこと、20代からの閣僚登用とアドバイザリーボードの設置により、重層的かつ機動的な政治への転換を図ることで性差のみならず、世代間ギャップにつ

いても埋める努力をする必要がある。

- ・女性議員・若い世代の議員が増えることが重要。土壌（政治組織の下部構造や社会全体の女性進出）が徐々に整ってきており今後の改善が見込める。
- ・議院運営委員会も厳格に男女半々にする。
- ・男女で質問時間を平等にする。
- ・国会内のジェンダー平等を監視する組織を設置する。議院運営委員会のメンバーを、政党ごとに半数を女性で構成する。
- ・支援の仕組み作りのメンバーに男女とも入る。
- ・前提としての、議員候補者数における男女人数に大きな差が生じないようにしていく。官僚機構、外郭団体などでも男女比率均衡を努める。また政党助成金を候補者同数などで評価・優遇若しくは減額を行うなど、様々な方策が考えられる。
- ・多様性の中に、社会の成長発展があることから、女性の参画を支援する必要あり。
- ・女性で要職に就く人が活躍することで目指すべきモデル像を数多く作り出すこと。

<ルール・制度・慣習等に関する回答>

- ・制度改正及び環境の整備が必要。具体的には、家族と過ごせるように審議時間を配慮したり、託児所の整備、育児休暇制度の取得など、議員として活動することと家事育児などが両立できるよう支援が不可欠である。同時に、国会法や衆議院規則などに、ジェネレーション・ジェンダー平等の視点を考慮することが必要ではないか。
- ・家族と過ごす時間を確保できるよう審議時間を配慮し、議員活動との両立支援。国会法等で明確に規定する。
- ・家族と過ごすための時間を確保できるよう審議時間を配慮したり、託児所の完備、育児休業の取得など、議員活動と家庭の両立支援が必要。また、国会法や衆議院規則などにジェンダー平等の視点を位置付けるべきと考える。
- ・家事や子育てをするために審議時間を工夫する、保育園を拡充して委員会の時間帯だけ子供を預けることが可能にする、といった配慮が必要と考える。
- ・出産や育休期間においても、投票権を保障すべき。
- ・議会における、妊娠・出産・育児・介護における欠席事由の拡大など。
- ・託児所の完備、育児休業の取得など議員活動と家庭の両立支援が必要。また、国会法や衆議院規則などにジェンダー平等の視点を位置付けるべき。
- ・各議員の自覚に委ねられるところが多いが、女性特有の事情に配慮するための制度改正は必要（出産、子育て、生理等）。
- ・議会活動と家族的責任の両立が課題。育児や介護などを担う当事者の議員から意見を聞く。
- ・妊娠、出産、育児などを理由とした、委員会、本会議におけるオンラインでの採決

を可能とすること。

- ・ 議員活動と家庭両立支援の必要性。
- ・ 育児や介護への男女共同参画を進め、家族としての仕事をこなしながら円滑な議会活動が行えるよう、託児所の完備、育休の取得、オンラインの活用など両立支援が必要。また、国会法や衆議院規則などにジェンダー平等の視点を位置付けるべき。
- ・ 女性に限らず、多様なバックグラウンドをもった方が、議員を目指し、議員として活動できる仕組みが必要だと考える。具体的に「参入障壁」となっているものについて、具体的に認識共有を進めていくべきと考える。
- ・ 法律や制度を整えること。専門的にジェンダー平等に取り組むチームを持つこと。
- ・ 国会に専門部署を設けるとともに、女性組織や女性議員などからの意見を求め、支援策に反映することが有効。
- ・ 専門の職員の配置。特別委員会の設置。第三者機関のチェック。
- ・ 法整備のみならず、議員のみならず国会で働く職員を含めてあらゆる場面でジェンダー平等を推進し、社会の前例となるべき。
- ・ 国会関係者にジェンダー平等を推進する能力と資源を備えさせ、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こと。
- ・ 旧態依然の慣行や過度な年功序列はホモソーシャル化につながりやすい。もっとフラットであるべき。新規参入がしやすくなればかなり変わると思う。
- ・ 働き方改革、デジタル化、ペーパーレス化。
- ・ ノルウェーの男女平等オンブッド¹⁷のような組織が常時置かれ、放送におけるBPOのような形で常に問題提起していく。
- ・ 予算を伴った改革。
- ・ 世代交代促進。多選制限。
- ・ 国会内の規則や設備で女性が不利に扱われている事例について承知していない。
- ・ たとえば、LGBTQへの対応で所管官庁がまだない。法規と諸制度を作るとともに、所管する省庁や部署の責任を明らかにさせる。

<分析・検証の必要性に関する回答>

- ・ 一定の検証体制が必要。
- ・ 議院運営委員会等で定期的にチェック、改善を行う。

¹⁷ ノルウェーの「男女平等法 Gender Equality Act」(1978年制定)の実施機関として設立された機関。2006年、平等・差別オンブッドへと改編された。(内閣府男女共同参画局「諸外国における政策・方針決定過程への女性の参画に関する調査ーオランダ王国・ノルウェー王国・シンガポール共和国・アメリカ合衆国ー」平成21年3月、第3章
<<https://warp.da.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/12231839/www.gender.go.jp/research/kenkyu/s ekkyoku/pdf/h20shogaikoku/sec3-1-1.pdf>>)

- ・議院運営委員会や議会事務局が国会の制度や運営にジェンダー視点でチェックし、改善する機会と仕組みをつくる。
- ・議員数、法律、予算、決算をジェンダー平等の視点からチェックする機関を国会に置く。
- ・チェックの仕組みを作る。
- ・検証するための会合が必要。
- ・ジェンダー平等の視点のチェックリストを第三者機関で作し、それを一つ一つ支援する。
- ・問9の機関（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）の設置。
- ・現状の課題を客観的に指摘し分析するチームの活動。
- ・まずは、分析し、整理すること。
- ・男女平等に関する分析を進め、女性活躍が進んでいない分野については必要な対策を行っていくべきである。
- ・ジェンダー平等の基準等が曖昧な状況の中で、まず、日本と諸外国のジェンダー平等の考え方や視点について整理する必要があると思う。

<その他>

- ・声を上げていく。
- ・一人でも多くの議員に呼びかける。
- ・女性議員の意見を反映させる。
- ・女性の意見を反映しやすくすること。
- ・女性議員による提言をできる限り尊重して支援を拡大する必要がある。
- ・女性議員が活躍できる環境を整えることを同時に進めなければ議員を続けることは難しいと思う。
- ・女性議員から実態についてのレポートを受ける。
- ・女性議員の要望を汲み取る。
- ・平等ではないという具体的な意見を集約すべき。
- ・数値化されたデータや実現できなかったものも含めて要望の公開。
- ・ジェンダー平等は民主主義を求める要求そのものなので、国会を民主化することが必要となる。国会を民主化するためには、差別や困難の中にある当事者が議員になり、割合を増やすような仕組みを作る以外にはないと考えられる（外1件）。
- ・議員として男女の能力や努力に差はないので、府省庁職員や衆・参議院職員に議員の評価アンケートを無記名で取ってみたいと思う。
- ・各党の古い考えの議員に辞めてもらうことが一番効果的。

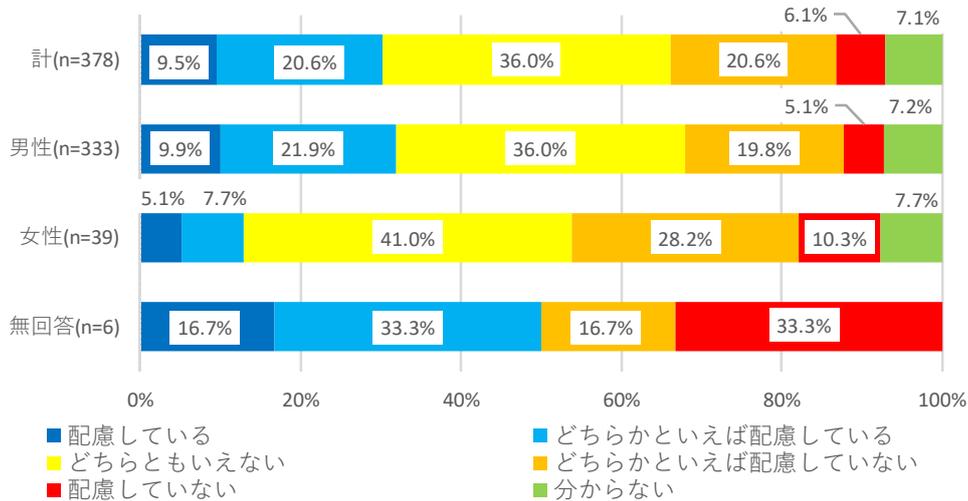
- ・各関係者が努力していくべき。
- ・まずは、政党の改革から始める。
- ・各会派で考える必要あり。
- ・各政党が研鑽を重ねて、それを選挙等で実績を示し、国民に審判を仰ぐ。
- ・与党の中でその機運を高めていくことがまずスタートだと思う。与党で進まない国会にいきなりルールを作ろうとしてもうまくいかないだろう。
- ・パフォーマンスではなく、真にジェンダー平等を実現し、国民の意識を変えていくことを先導する方策を研究し、定めることが必要。
- ・ジェンダー平等を阻んでいるものを是正する法案が、本来は各委員会で1つ以上審議されていることが望ましい。当面（2030年まで）はそこを目指すべきだと思う。
- ・ジェンダー平等や人権に関する国際規範を国会議員が身に着ける特別の手立てをとること。それに反する言動を許さない措置をとること。
- ・国会というより、地元での活動で女性は難しさを感じる側面があると推察する。
- ・女性が活躍すべきこと。
- ・女性の社会進出を進めて行く。
- ・様々な取組をする。
- ・あらゆる方策を検討し、試してみることに。
- ・有権者の意思に任せるべき。
- ・意識したことがない。
- ・現段階の法制度では有効な方策は考え付かない。
- ・あまり必要とは思わない。
- ・拡大する必要性を感じない（外1件）。
- ・あまり支援の拡大を考えていない。
- ・これ以上の特段の方策は必要ない。
- ・研究していないので、お答えするのが厳しい。
- ・漠然とした設問過ぎて答えにくい。今まで答えてきたことに尽きるのではないか。政策的なことを聞いているのか、授乳室を増やしたら良いということなのか。全く答えにくい質問で、答えられない。
- ・男女という性別で分けて考える、このようなアンケート自体をやめることから始める。
- ・不平等はない。
- ・分からない。

【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。

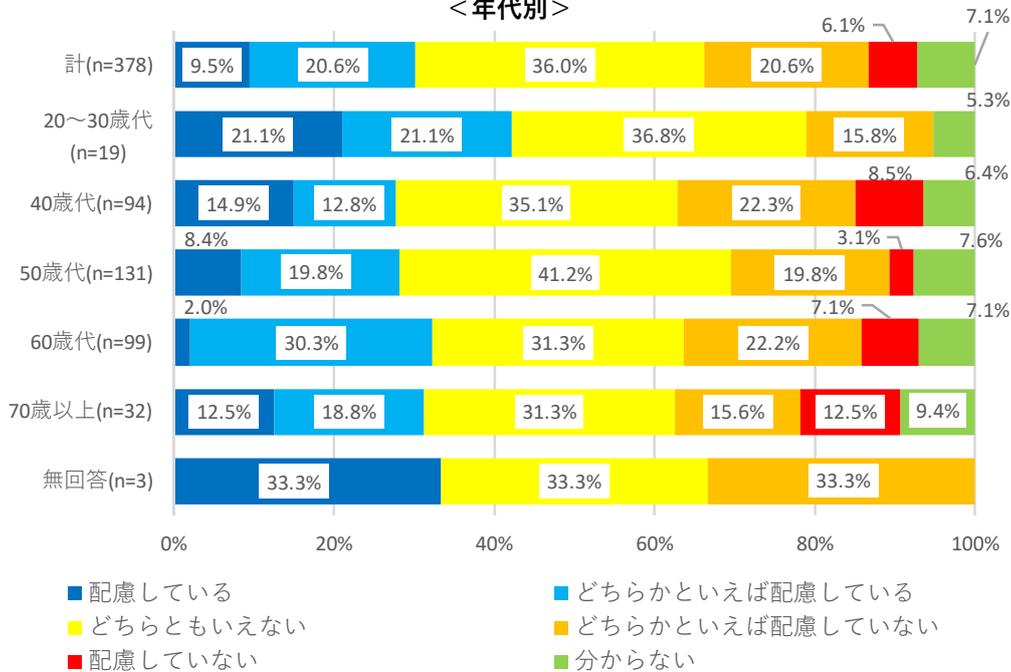
図表 43

<男女別>



図表 44

<年代別>

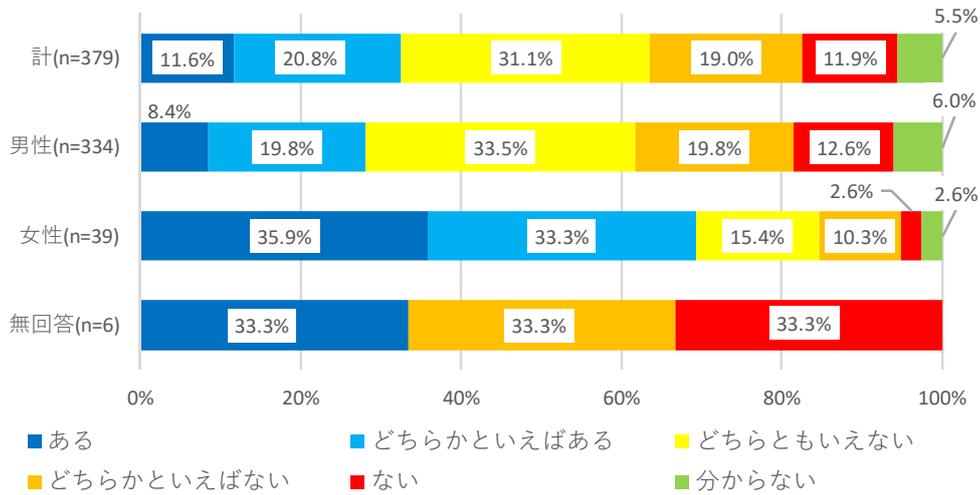


【議員アンケート問 30】

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はありますか。

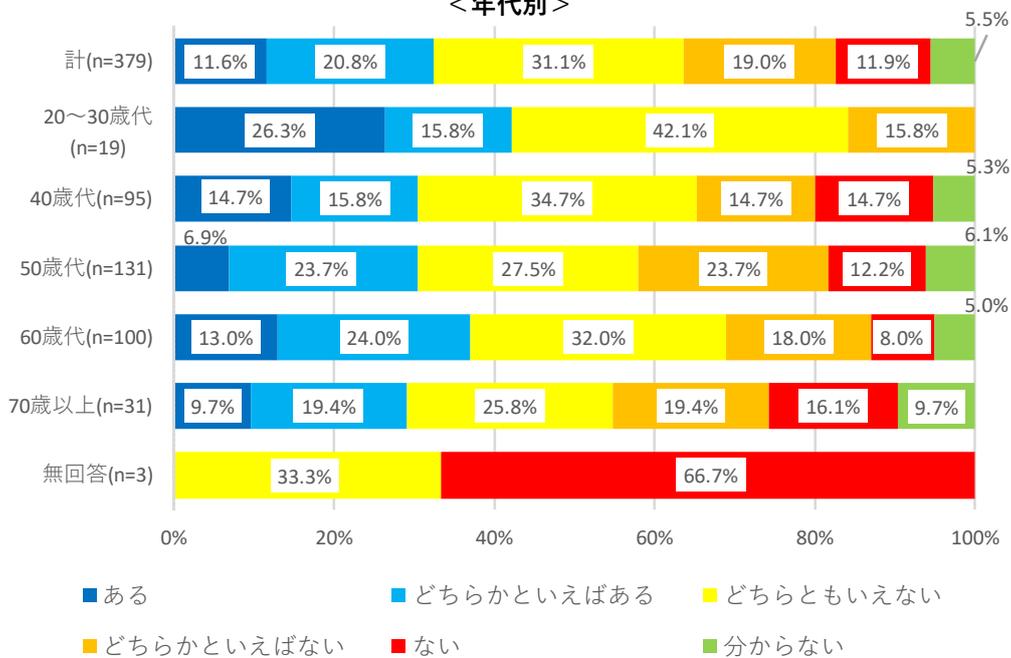
図表 45

<男女別>



図表 46

<年代別>



【議員アンケート問 31】

(前問 30 で「ある」「どちらかといえばある」と答えた場合のみ)
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>

- ・女性議員比率を上げる。
- ・女性議員を抜本的に増やす。
- ・女性議員を増やすこと。男性の家事参加のしやすい文化・環境の整備が必要。
- ・女性議員を増やす。初当選の議員で国会設備や運営ルールをチェックする(「国会あるあるをチェック」する)。
- ・女性議員を増やす(外2件)。
- ・女性議員の比率を高めるとともに、高齢化している議員の世代交代・若返りを行う。
- ・女性議員の増加による意識の変化。
- ・女性議員が増えること。官僚も含め、国会全体に女性の要職が増える必要がある。
- ・余りにも女性国会議員が少なすぎる。相応しい女性は、男性と同程度いるはずで、やはり3割を超えていくことで地殻変動は起こってくると思う。
- ・女性の首相、閣僚の半数を女性が占める国々から学ぶ。例えば、世界がコロナ危機に直面する中で、女性首相がリーダーシップを取って有効な対策を打ち出し効果を上げた。国民と困難を共有する姿勢が感染や被害をより少なくしている。実例を知ることで固定観念を取り除いていく。
- ・議会における男女構成比が均衡になること、特に国会内の施設・運営を決定する議院運営委員会の女性理事を半数にする。
- ・国会議員に対する研修を実施する。女性の参画を増やす。
- ・「家事は女性」という考え方からの脱却。政治家の妻の内助の功という評価からの脱却。女性議員を増やす。
- ・「家事は女性」からの脱却。女性議員を増やす。
- ・議員だけでなく秘書や衆議院職員も女性を多く登用し幹部職に就けること。
- ・責任ある地位に女性が就くことにより変わっていくと考える。
- ・女性が当たり前と同数となること。
- ・一番議席数が多い政党が、女性議員を本気で増やそうとしていないと感じている。
- ・現存の日本の選挙制度そのものが、女性の政治進出に沿っていない。
- ・野党女性議員へのやじ。女性議員がまず過半数を占めることが必要。世田谷区のハラスメント防止条例のような、議員間・議員から職員へのハラスメントを防止する法律の制定。

<教育・研修・理解の促進に関する回答>

- ・理解促進。
- ・理解を高める取組を行うとともに、現状を国民の視線からオープンにした上で、議論を進めていく。
- ・定期的に、eラーニングなどで全議員対象に知見を広めるのが良いのではないかと思う（私が民間会社に所属していた時は、コンプライアンスや個人情報保護など、定期的に実施されていた）。
- ・研修会の実施、差別的な固定観念による被害を受けた当事者からの意見聴取・公表と解決策の検討実施。
- ・意識を変えるための研修機会等の確保。
- ・議員向けの勉強会、セミナーなどを行い、理解度をチェックする。
- ・研修の機会を設置。
- ・徹底した研修を行う。
- ・研修・教育。
- ・学習する場を持つ。
- ・国会内で年1、2回の研修会を持つ。
- ・何が差別にあたるのか。政党、会派で研修を積む。例えば、女性議員から要望・意見を随時あげる。
- ・国会関係者全体を対象にした研修など。
- ・継続的な意識変革の取組を粘り強く継続する。
- ・中長期的な教育と意識改革（外1件）。
- ・自分が意識しない中で固定観念があると思うので、教育が大事。
- ・教育・法。
- ・教育。
- ・教育、家庭内教育、メディア発信含めて必要である。
- ・国全体の意識改革。
- ・意識改革が必要。
- ・ジェンダー平等を理解する議員が増えること。
- ・ジェンダー平等の観点から議会運営を検証し、議員に周知徹底すること。
- ・ジェンダー平等に関する知識や考え方の啓蒙。メディアやSNSなどによる社会的監視。
- ・ジェンダー差別とは何かを理解してもらうことが、まず必要である。
- ・長期的に社会全体で取り組んでいく必要もあると思う。学校教育でも議員職へジェンダーバイアスのないイメージを伝えていく等。
- ・議員各自が適切なジェンダー意識を持つことで、固定観念を取り除くことはできる。

- ・見識を高める。
- ・見える化すること。
- ・固定観念が存在するということが各自が意識すること。
- ・まずは、時代が変わったという認識を持ち、周囲に気を遣うことから始める。
- ・一人一人意識を持つ。
- ・一人一人の議員の考え方を等しい目線に改める。
- ・議員一人一人の自覚に待つより他にない。
- ・それぞれが良く考えること。
- ・有権者たる国民に広く問題提起をすること。
- ・差別的な言動を許さないという雰囲気を作ること。
- ・国会議員による差別発言を許さないこと。
- ・国会あげてのジェンダー平等の取組の実行。
- ・現在の固定観念は誤ったものであるということを、一部の人ではなく与野党関係なく多くの人が声をあげるべき。
- ・各議員の自覚に委ねられるところが多いが、そういう固定観念がバカバカしいものであるという文化を作り上げる必要がある。
- ・男尊女卑的考えを持った議員を変えるのは難しい。

<世代交代に関する回答>

- ・世代交代（外2件）。
- ・ジェンダーの議論に理解のある世代の時代になること。
- ・平均年齢が高いが故に、そのような傾向になるのではないか。
- ・高齢議員の価値観を変える。
- ・やはり意識の問題として感じる。特に高齢の男性議員に感じる時がある。
- ・個人差が大きいのでは。一般的に、高齢者ほど生きてきた時代が違うので無理もない感じもする。田舎の方では、まだまだそうした固定観念を悪いこととは感じていない顔役が多い。その意味で、そうした地域の顔役を頼って選挙を行う保守政治家は影響を受けやすい。国会より更にひどいのは県議会ではないか。いずれにせよ、世界諸国の中で最もゆっくりしか変化できないのが、ガラパゴス日本である。
- ・一番効果的なのは世代交代だが、それは能動的ではない。仕組みを作りチェックし続けるしかない。
- ・新しい価値観を持っている国会議員が増えることが必要。
- ・有権者がそうした固定観念を持っている議員を落選させるのが一番であり、国会議員の理解度ランキングを公表すべき。
- ・議員経験が長い先生方のヤジや態度。

- ・各党の古い考えの議員に辞めてもらうこと。
- ・長年居座り続ける勘違いしたおっさん議員を国会から取り除くこと（外1件）。
- ・世代交代、価値観のアップデート、有権者の意識改革。

<その他>

- ・一例として、敬称の「さん」への統一など。
- ・「～君」と呼ぶことに違和感を覚えない人が多くいる。
- ・各党申合せ。君付けの習慣などの廃止。
- ・男性議員が、当たり前のようにエレベーターに先に乗ってくる。女性を「君」付けするのは時代遅れ。
- ・「#駄言辞典 早く絶版になってほしい」¹⁸で言われている男女格差に通じる言動が国会でまかり通っていること。
- ・某代議士のような発言を繰り返す方に、議員辞職のプレッシャーが与えられていない。
- ・職員の配置基準にジェンダー平等の観点を取り入れる（受付係、館内放送、運転手、衛視など）。
- ・取り除かなければならないし、できると思う。
- ・社会の通念に応じて見直すべきは見直す。
- ・国会議員の育休の実現。
- ・議員数、法律、予算、決算をジェンダー平等の視点からチェックする機関を国会に置く。
- ・外的力が必要である。
- ・可能であると思う。組織としての取組が必要である。
- ・何が差別に当たるのか等の指針を明確化し、理解を深めること。「男女を問わず、国会議員がジェンダー平等に関する専門的知識を理解し、取得する研修や能力開発を実践する。国会におけるジェンダー平等の指針を策定する。」の実践。
- ・そう簡単なことではない。自由な議論を保障することが出発点になると思う。
- ・選挙を通じて可能。
- ・セクハラ議員を一掃することは緊急課題。

¹⁸ 日経 xwoman 編、2021年、日経BP

【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>

- ・ 保育所など子育てと両立できるサービス。
- ・ 保育所、託児所の整備・拡充。
- ・ 保育。
- ・ 保育所（既にある）。
- ・ 保育施設等の整備・拡充。
- ・ 保育施設など（他、女性の意見を聞かないと分からない）。
- ・ 保育施設、婦人科を持つ医療機関。
- ・ 保育環境の充実など。
- ・ 女性議員の保育所活用の利便性向上。
- ・ 法整備、保育施設。
- ・ 託児所等（外1件）。
- ・ 託児所（外1件）。
- ・ 託児所の整備。
- ・ 院内託児所。
- ・ 託児サービス等。
- ・ 託児サービスではないか。
- ・ 託児所等、ありきたりなことしか思い付かない。
- ・ 開かれた託児サービスや授乳室。
- ・ 託児所やトイレにおける配慮など既に取り入れられているものが多いと考える。
- ・ 託児所など。国会内でのサービス限定では語れない、深い問題である。
- ・ 託児所、授乳室、ファミリールームの設置、育児・家事代行の紹介サービス、（着替えや授乳等を使用目的とした）議員室へのパーテーション貸出の導入。
- ・ 託児所、医療施設。
- ・ 保育や授乳室などはよく気付くと思うが、休憩室や女性だけの医務室などが必要。
- ・ 託児所、おむつ交換台、授乳室。
- ・ 託児所（保育所）、化粧品の揃っている店、美容室（カラー専門でも）。
- ・ 託児施設、保育所など育児支援サービス。
- ・ 短時間預けることができるようにするなど、保育園の機能の拡充。
- ・ 一時預かりの拡大。
- ・ ベビールーム。
- ・ 授乳室。

- ・授乳室など育児をする女性に対する配慮が必要。
- ・授乳室、防音の傍聴席（乳幼児を連れていても傍聴できる席）など。
- ・授乳室、保育所（人数）。
- ・授乳スペース、おむつ替えスペースなど。
- ・施設面において、例えば、子育てに関して整備。
- ・子育て中の議員への環境整備。
- ・子育て中の議員をサポートする施設。
- ・子育て支援、女性専用スペースの確保。
- ・女性に限るものではないが、子ども園以外の子育ての施設、定時に帰宅できるような意識の改革。
- ・身近なところで言えば、女性用のトイレが少ないということもよく聞く。また、子育てに関する施設も更に充実させるべき。
- ・女性用のトイレの場所を示すもの。
- ・清潔な環境、施設整備。
- ・人的、資金的支援。保育所の設置。
- ・育児等支援・選挙支援。
- ・育児支援サービス。
- ・育児や介護に関するサービス、体調を整えるために休憩等ができるサービス。
- ・男であり、よく分からない。トイレも人数の割には女性トイレが多く、優遇されているのではないか。あとは、保育室ぐらいしか残っていないのではないか。
- ・安全性が確保された女性トイレを増やしてほしい（国会本館で痴漢が発生）。
- ・便所の数。
- ・女性トイレなど、女性に関わる施設運営全般。
- ・女性専用のトイレやパウダールームが必要。
- ・議事堂内の女性トイレを増やす。ホームヘルプ、シッターサービス、院内保育所の受入れ人数を増やすことだと思う。
- ・議事堂内の女性トイレを増やす、ホームヘルプ・シッターサービス、院内の保育所に議員の子供も入れてほしい。
- ・トイレをもっと広く、食堂のメニュー。
- ・トイレや月のものに関する休暇措置など。
- ・ありません。あえて言うと女子トイレの清掃。
- ・生理用品をトイレ内に置く（長期間の会議などで、取りに行けない）。
- ・熱が出た子どもの預かり／国会内保育園、幼稚園など／体調が悪いときに休むことができる、横になれるスペース、女性専用の保健室などがあってもいいのでは。
- ・同僚議員の様子を見ていると、託児や子育て支援サービスが必要。
- ・育児を行う女性議員のための休憩室や女性用トイレの充実など。

- ・育児、女性傍聴者の為の部屋・席の確保。
- ・女性専用の休憩室。
- ・喫煙所を設け本館の部屋での喫煙を禁止する、託児所や保育所、子供を診られる医師を常駐させる。
- ・シッターサービス等の充実、院内の保育所に議員の子供も利用できるようにする。
- ・シッターサービス、保育所の充実、化粧室の充実。
- ・ホームヘルプ、ベビーシッター、保育（議員の家族を預けられる）。院内の女性トイレが少ない。
- ・女性によっても働きやすい職場環境の整備が必要。例えば、院内は女性用トイレが少ないため、増設する必要がある。出産・育児に関わる施設のように、男性であっても女性であっても必要な施設も充実すべき。この設問のような無意識の偏見（アンコンシャス・バイヤス）がなくなり、性別にかかわらずジェンダー平等の視点を持ち、それを実現することができるよう、ジェンダー平等について理解を深めることも必要。
- ・男女の議員数が同程度になることが前提だが、例えば、男性トイレよりも女性トイレの面積、便器の個数を多めに割く、などか。
- ・女性にとって洗面所の使い勝手が不十分であるとは聞いている。また男女を問わず、育児・家事あるいはリフレッシュに関するサービスが足りないようにも思う。
- ・パウダールーム数を増やす。
- ・衣装を着替えるスペース。
- ・更衣室。
- ・女性の健康と美を追求するための、手頃なヘルシーな昼食を購入できるお店が無い。ハイカロリーなものが多い。
- ・ランチトークを楽しめるスペース、ネイルサロン。
- ・国会内は関係者含め男性の割合が多いことから、オフィス空間の木材利用や、緑を増やすことでリラックス効果、心身ともに働きやすい環境作りが重要。
- ・①既婚女性議員のほとんどが共働きであり、育児や家庭との両立の壁が政治参画を阻む理由の一つになっていることを前提に、保育環境のサービス充実は重要。
 - ④特に、住民票（地元）と勤務地（中央）が離れてしまう子育て中の議員の子供は、地元も東京も同時に両方の保育園に所属できるようにすべき。女性議員は共働きなので、子供と2地域を往来することになるため。
 - ④開始時刻が、午前7時30分以前の保育口を確保すべき。委員会が9時からなので各政党の部会が8時からとなる。8時からスタートする保育口では党の会議に間に合わない。共働きなら、夫が早朝から会議の日も当然ある。子育て中で共働きの男性議員も苦労している者がいるはず。
- ②（女性に限らないが）体の小さい人にも使いやすいよう、高さを調節できるイス

の整備（委員室、本会議場 etc.）。

<産休・育休等の制度に関する回答>

- ・国会審議のオンライン化、議会託児所の設置。
- ・オンライン国会を実現することによって、出産・育児・介護等家庭生活と議員活動の両立を図ることができる。妊娠・出産・子育て中の議員に必要な施設の充実。
- ・託児所の完備、育休時の議決権の確保、オンラインの活用など。
- ・託児施設、授乳室、休息場所などの設置。Web会議での委員会等出席など。
- ・託児サービス、授乳室、妊娠中の本会議・委員会のリモート出席。
- ・妊娠や子育てに対して配慮する制度や施設。
- ・産休中の国会オンライン参加の充実。
- ・産休・育休。リモートでの国会出席（を検討）。
- ・産休。
- ・産休、育休などの母性保護。
- ・産休、育休、介護支援、不登校支援。
- ・生理休暇・産休。
- ・「選挙・被選挙権、議員になるまでは機会均等であると理解。議会の慣習という点で、例えば女性議員の妊娠・出産について、議会に来なくても採決に参加できるようにする等、新型コロナ感染禍で社会的に進められたリモートを活用すること」など妊娠・出産・子育てに関わること。
- ・男女問わずホルモンバランスの乱れによる休暇を認めること。
- ・女性のライフサイクル（妊娠、出産、育児等）に合わせた国会出席の在り方。
- ・出産・育児と国会活動の両立へのサポート。
- ・出産、子育て、生理に対する特別の配慮をするための制度的仕組み。
- ・妊娠、出産、育児、体調不良等の休暇取得制度、オンライン参加の仕組み。
- ・出産や育休期間においても、投票権を保障すべき。
- ・服装、産休育休、介護。
- ・子育て支援、フレキシブルな会議の時間設定、リモートワークの推進など。
- ・子育てや体の不調等で対面での参加が難しい場合はオンラインでの参加を可とする。
- ・諸会議の時間設定（女性に限った話ではないかもしれないが）。
- ・夜間国会等は子育て中の女性議員にとって大きな負担であり、改善が必要。
- ・デイトムでの会議のみの開催とする。

<その他>

- ・女性当事者から意見を聞いてほしい。

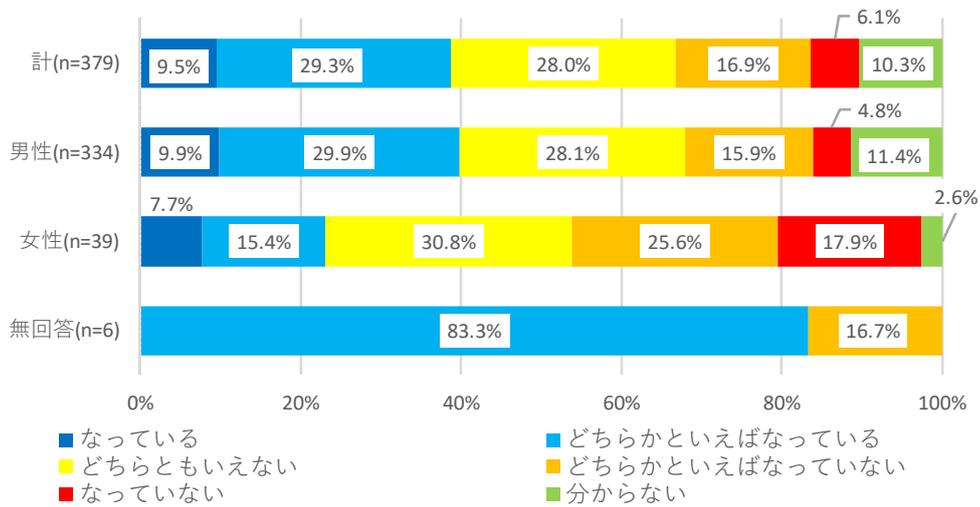
- ・当事者の意見を拾い上げることが何より重要。
- ・女性自身、当事者の意見を聞くことが、何より必要である。
- ・女性の声を聴いて導入する。
- ・女性による女性のための対応があると思う。
- ・女性にアンケートをとって反映させるべき。
- ・女性が必要であると見えるサービスには応えるべき。
- ・そのような問題提起を女性議員からしてもらい、自由に意見交換すること。
- ・勉強してもらう機会の提供を増やす（国政参加希望者も対象に）。
- ・女性職員を増やす、女性を雑用係にしない。
- ・冷え性対策。女性特有の体調不良にすぐさま対応できること。
- ・働き方改革、デジタル化、ペーパーレス化。
- ・女性に限らず、国会議員にもそれぞれのライフステージ・背景があり、それらに配慮した仕組みとすることが、多様なバックグラウンドを持った議員による多様な価値観を反映した国会の実現につながると考える。
- ・地元と東京を毎週往復するという生活は、家庭責任を背負っている人が仕事をするのが難しい。当選後も、次の選挙のための活動をしなければならない小選挙区制から、議員活動に専念できる比例代表制に移行すべき。
- ・国会内より有権者の理解が重要と考える。
- ・国会内での扱いより、参入障壁の高さ（議員は私生活を全て投げ打って仕事をするべきだとする政治家観も含む）や性別に基づく固定的な役割分担の観念が問題であり、それを打破していくことが何より重要。
- ・そういう考え自体が、ジェンダー平等に反する。
- ・国会内では特になし。
- ・新たに必要なものはない。
- ・女性が必要であると思っているサービス、という意味が分からなかった。ごめんなさい。
- ・誤訳か。質問の意味するところが不明瞭につき、無回答。
- ・質問の趣旨が不明確。
- ・設問意図不明。
- ・分からない（外6件）。
- ・特に思い浮かばない（外1件）。
- ・特に思い当たらない。
- ・特に思いつかない。
- ・不明。

【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。

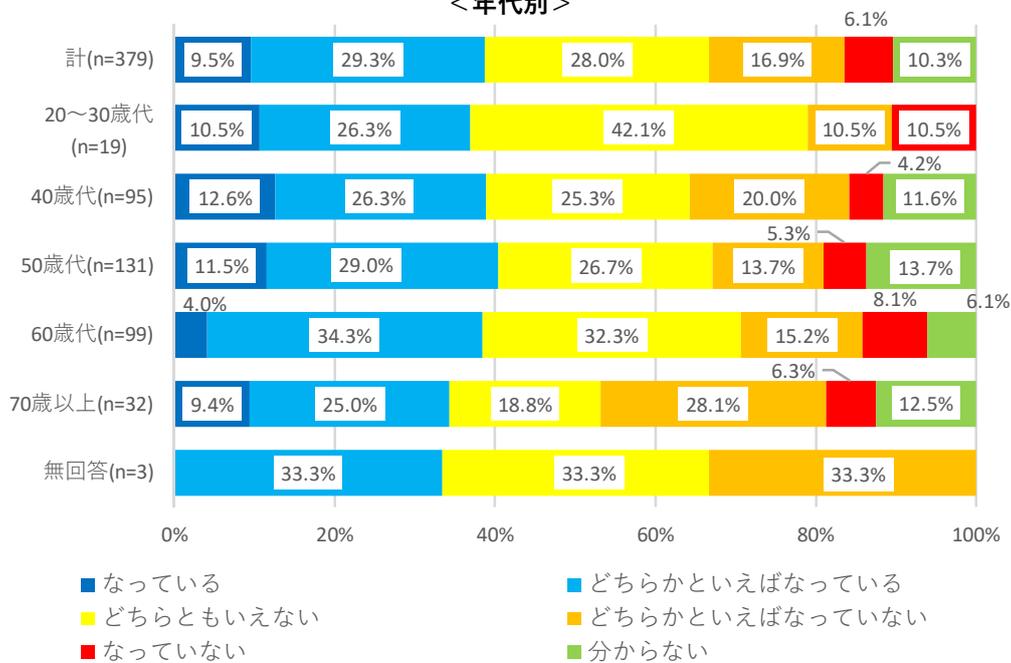
図表 47

<男女別>



図表 48

<年代別>



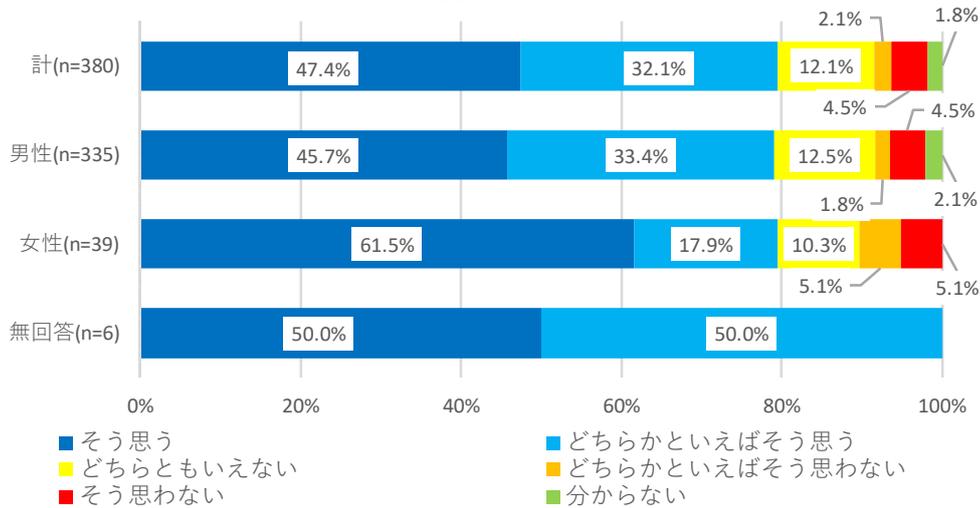
【議員アンケート問 34】

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》

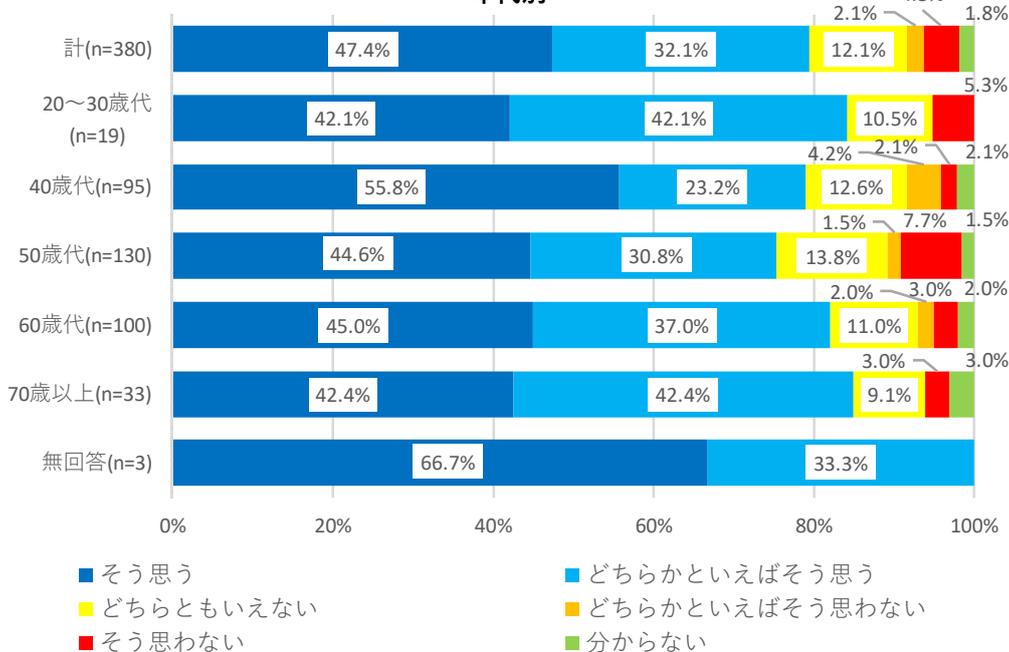
図表 49

<男女別>



図表 50

<年代別>



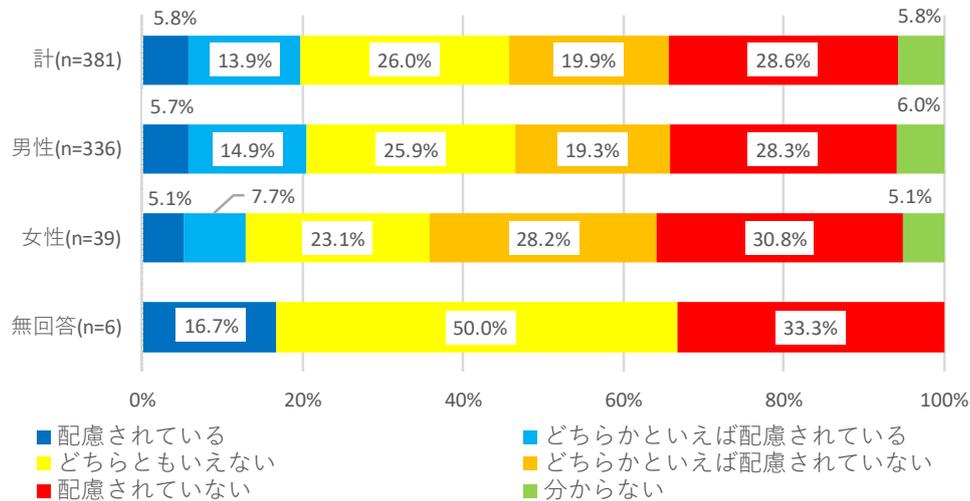
参 考 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・衆議院の建物（議員会館も含む）は、乳幼児のいる議員にどのように対応していますか。例えば授乳室や保育所、ファミリールーム等の特別室はありますか。その他保育用の設備は整備されていますか。（189 頁参照）

【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。

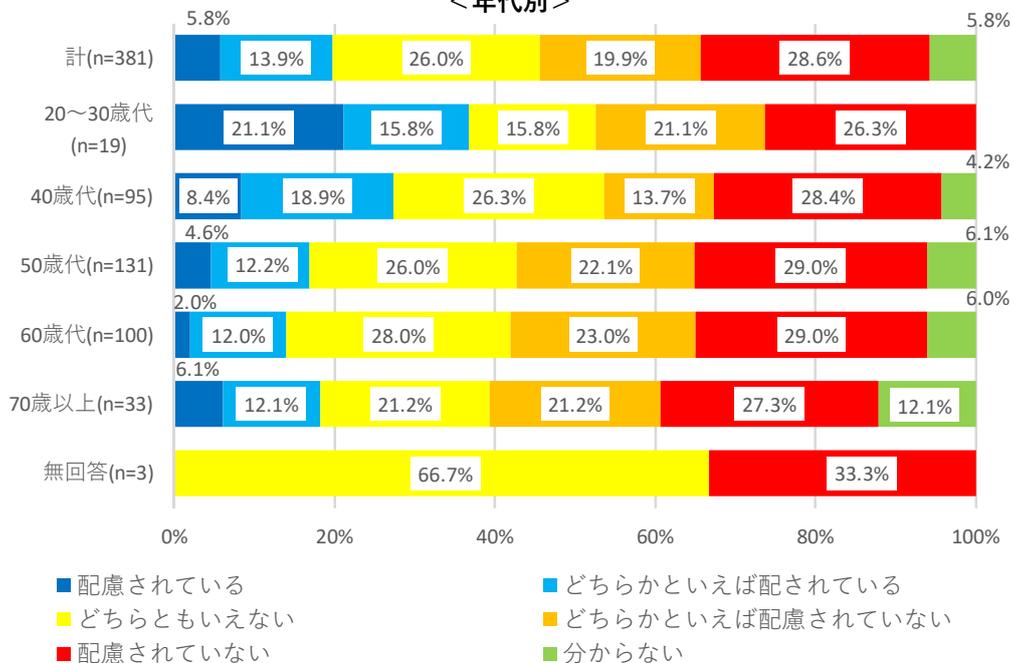
図表 51

<男女別>



図表 52

<年代別>

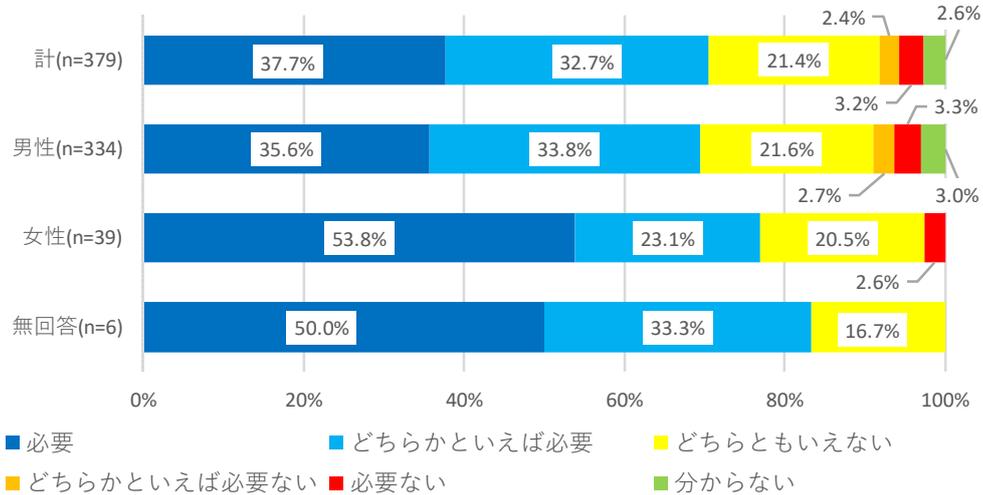


【議員アンケート問 36】

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。

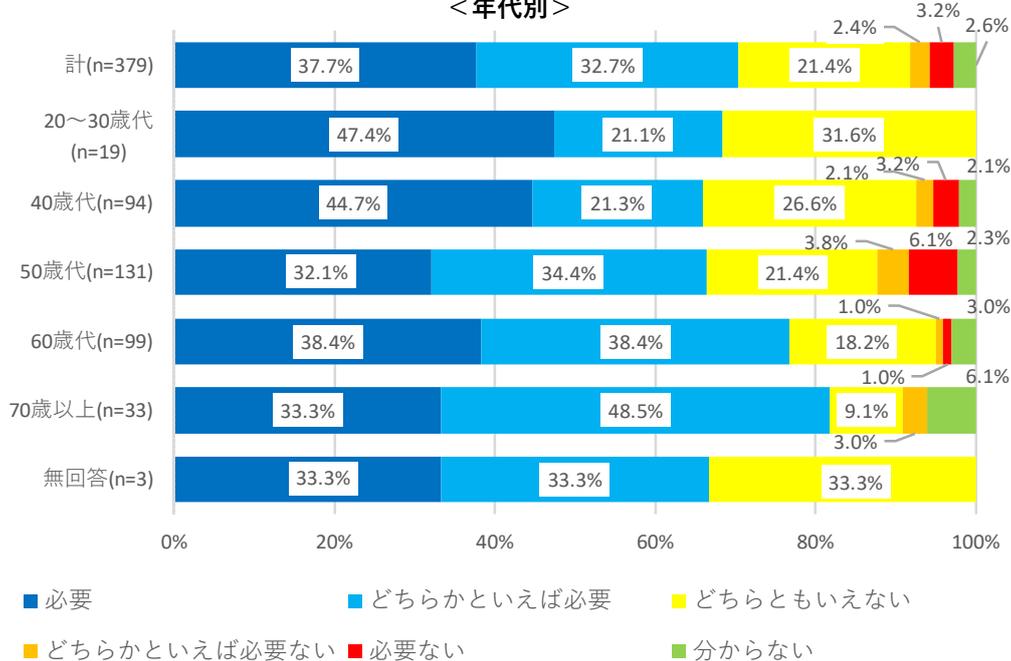
図表 53

<男女別>



図表 54

<年代別>



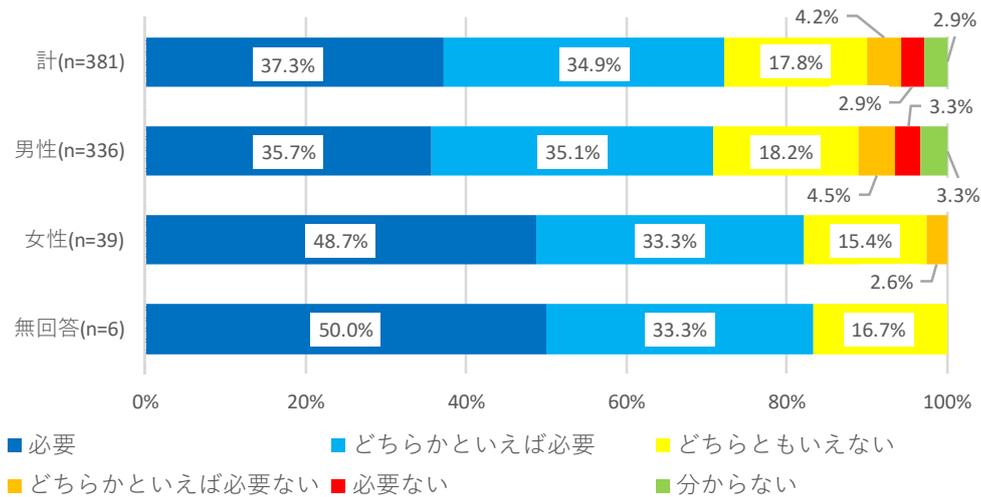
【参考】 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・議員の出産休暇・育児休暇の制度、又はそれに相当するものはありますか。また、その間の表決権はどうなりますか。(190 頁参照)
 ・衆議院（議員会館、各公邸等も含む）に展示される絵画等の芸術作品の作者には男女双方の芸術家が含まれていますか。(191 頁参照)

【議員アンケート問 37】

国会には、「妊娠・出産議員への配慮に関する申合せ」（議院運営委員会理事會 令和元年 12 月）はあるものの、差別や性差別、ハラスメントがない職場を保證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。

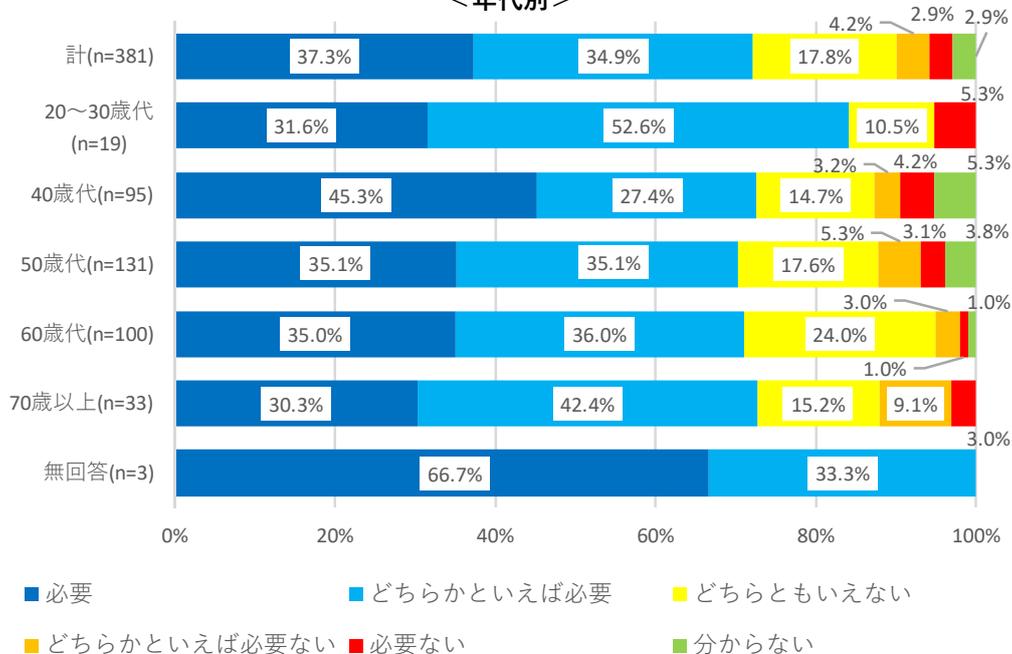
図表 55

<男女別>



図表 56

<年代別>



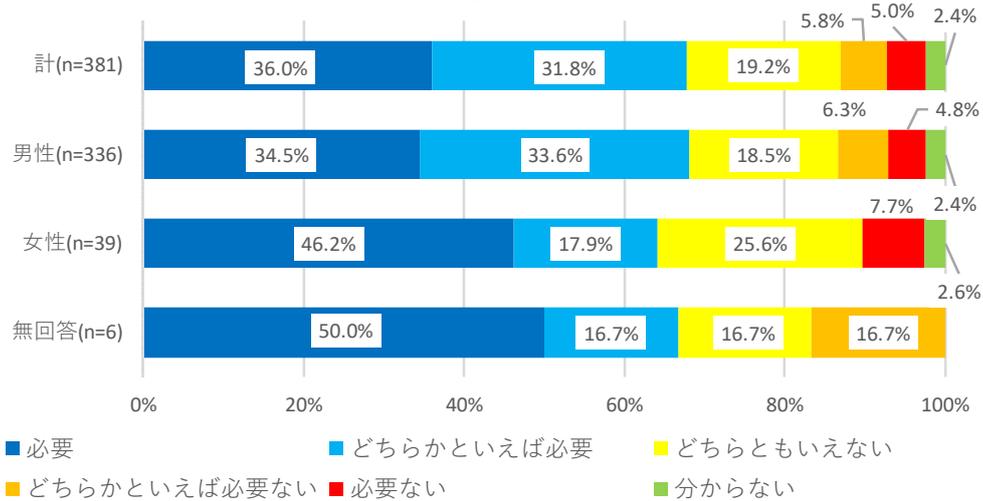
【参考】以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・国会には、差別や性差別、ハラスメントがない職場を保證するための方針がありますか。行為規範はありますか。行動規範は、国会内で適切な振る舞いができるよう、効果的に利用されていますか。(191 頁参照)

【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。

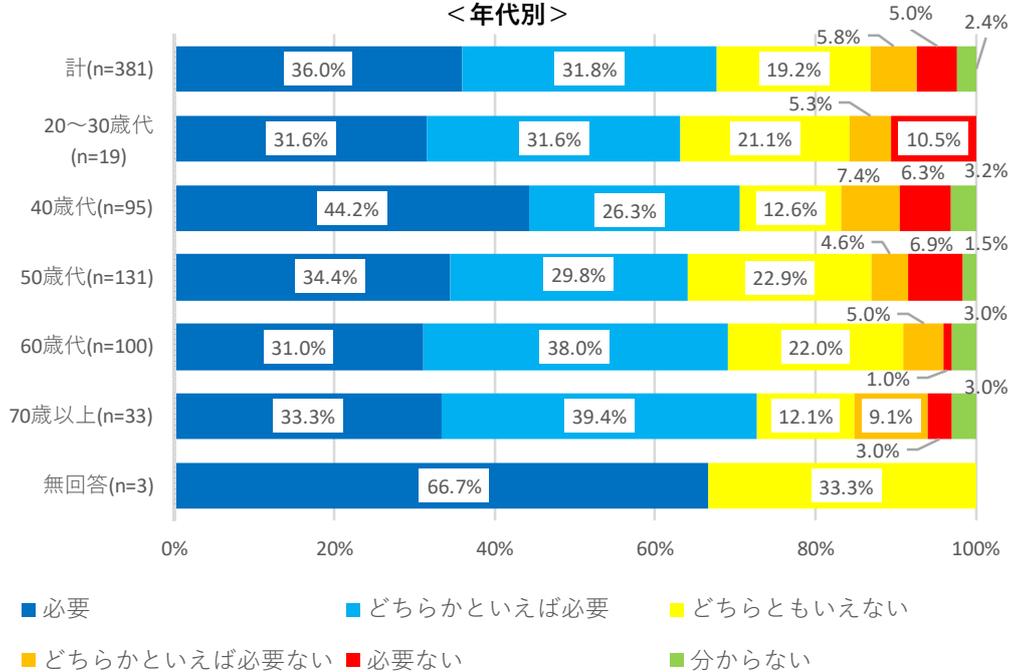
図表 57

<男女別>



図表 58

<年代別>

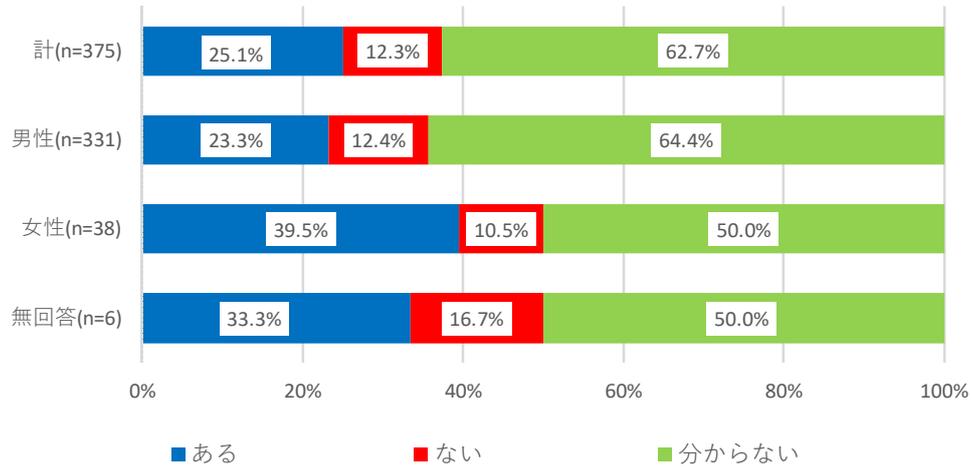


【議員アンケート問 39】

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。

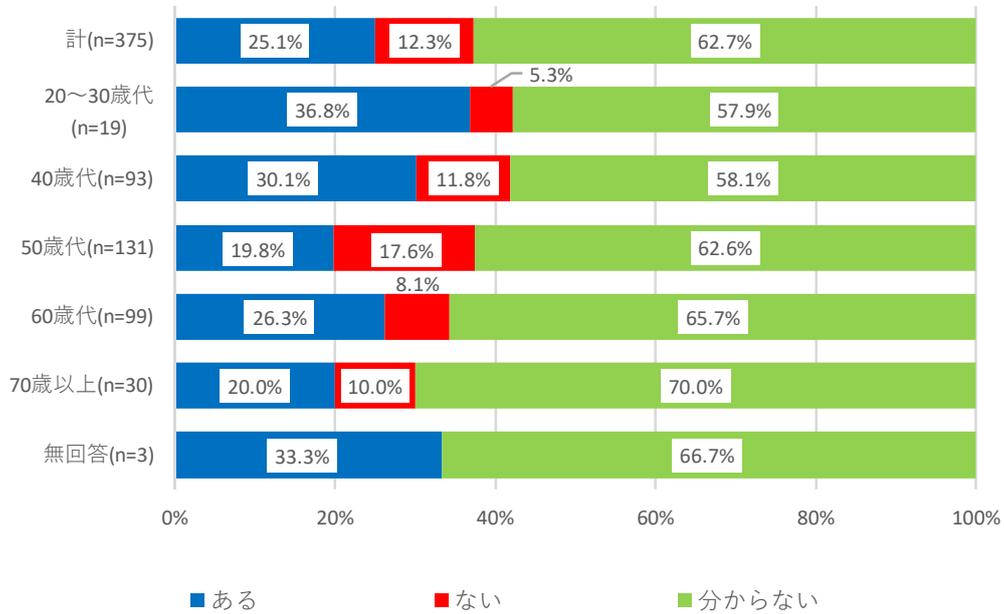
図表 59

<男女別>



図表 60

<年代別>



【議員アンケート問 40】

(前問 39 で「ある」と答えた場合のみ)

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>

- ・ 罰則規定。
- ・ 罰則。
- ・ 名前の公表と、厳罰化。
- ・ 処罰を厳しくする。
- ・ 明文化。
- ・ 法令の規定。
- ・ ルールを定め、相談に対応し、当事者をサポートする役員を置く。
- ・ ルールを設け、違反した人を制裁。
- ・ 差別、ハラスメントを理解できていないメンバーの減給等。
- ・ 具体的なルールの明確化を行うことが、関係者間の認識の問題意識を高め、お互いの配慮につながるものとする。
- ・ 様々な法律、制度等、必要と思われる施策を講じていくべきだ。
- ・ 与野党が一致して、ハラスメントを許さない体制を徹底し、ハラスメント的な言動は党内や院内でしっかり罰する。
- ・ ハラスメント禁止法をつくること。幹部を中心に繰り返しハラスメント防止研修を行うことなど。
- ・ 企業が取り組んでいるハラスメント禁止ガイドラインを、議会においても策定する。
- ・ ガイドラインの策定と、その運用状況のモニタリング及び徹底した公表。
- ・ 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の導入。
- ・ 衆議院規則や議院運営委員会の申合せで対象を明記する。
- ・ 衆議院規則や議院運営委員会の申合せ等で、差別やハラスメントに対する具体的な対処を明示するべきだと思う (外 4 件)。
- ・ 衆議院規則や議院運営委員会でルールやガイドラインを設ける。
- ・ 差別やハラスメントへの対処を衆議院規則に規定することが必要と考える。
- ・ 行動規範等の明文化に加え、第三者による評価を含んだ P D C A サイクルの設けること。
- ・ 行為規範を定める。
- ・ 行為規範等を作成し、しっかりと周知、徹底を行っていく。
- ・ 懲罰委員会で処分。

<「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>

- ・相談窓口を設け、実行する仕組みを作ること。
- ・ハラスメント相談窓口が必要。
- ・相談できる場所がまずは必要。
- ・被害を相談でき、加害者の意識変化を促す機関の設置。
- ・苦情処理機関・相談窓口の設置。
- ・案件を受け付ける窓口や機関の設置。
- ・苦情処理の窓口が党内ではなく議会に置かれること。
- ・相談体制と苦情処理の仕組みを設け、実績を積み重ねていくことが重要と考える。
- ・相談窓口設置、差別やハラスメントの具体的事例の列挙と懲罰制度創設、研修会の実施。
- ・国会内にハラスメントのクレーム対応窓口を設置し、毎月「こんなハラスメントを受けた」というレポートを国民に広く開示し、実態を共有する。
- ・外部の相談窓口を作る。
- ・党派を超えた権威ある強力な第三者機関を設置する。
- ・第三者委員会を常設し、いつでも誰でも申立てができるようにする。
- ・第三者の苦情処理の仕組みを設ける。
- ・第三者への通報制度。
- ・国会においては、第三者機関による判断と、ハラスメントであった場合の謝罪、処分、公表の仕組み。ただし根本的には、社会構造や世論を変革しないといけない（外1件）。
- ・国会議員・関係スタッフに対する、差別やハラスメントについてのアンケート実施、相談窓口設置の検討。
- ・ハラスメント防止方針を定め、苦情処理の仕組みを作る。
- ・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について議論して規定すれば可能だと思う。
- ・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と解決手段の導入。
- ・差別やハラスメントに関する方針や行為規範を作り、その苦情処理の仕組みを作る。
- ・防止方針、苦情処理の仕組みを作ること。
- ・議院運営委員会の中に小委員会を設置する。
- ・監視機関を国会に置く。
- ・ハラスメントを訴えることができ、それを調査する機関を設置する。
- ・差別やハラスメントの実態を監視、是正する組織の設置。
- ・匿名の苦情処理手続など。

- ・各会派代表者・実務者会議の設置。議運、委員会理事会などで、取り扱い、審議する。

<「研修・啓発活動・事例公表等を実施すべき」との趣旨の回答>

- ・研修会の開催、啓発活動の徹底。
- ・議員に対する研修。
- ・国会関係者全体を対象にした研修など。
- ・研修を義務付ける。
- ・研修や苦情処理窓口の設置など。
- ・人々の意識を変えていくための粘り強い活動。
- ・時間は要するが教育。
- ・学習や講習。
- ・道徳教育。
- ・教育・立法。
- ・国会議員を対象としたハラスメント研修や、ハラスメントなどの紛争解決機関の設置。
- ・人権問題啓発研修。
- ・意識改革。
- ・意識を高めていくこと、だと思う。
- ・各党で規範を作成し、研修を実施する。
- ・どのような行為が差別・ハラスメントにあたるのか等について明確にし、研修等によって改善する。また、国会内のハラスメントに対する相談窓口を創設する。
- ・差別に対しての無意識の構造を、意識付けしていくこと。
- ・どのような行為や発言が差別やハラスメントに当たるかを具体的に例示したものを広く分かりやすく世に普及し、啓蒙していく。
- ・理解度のチェック、具体的事案の公表。
- ・チェック機関を設けて公表すべき。
- ・事例の公表。
- ・差別やハラスメント事例を公開していき、問題行動であるという認知を広げること。
- ・差別やハラスメントの定義や事例を国会議員が学習する（差別やハラスメントとなる行為がより拡大しているので、国会議員も情報をアップデートする必要がある）。
- ・アンガーマネジメントのような感情コントロールに関する研修を必須にする。情報を公開する。

<その他>

- ・ 定義や具体的な対策を学び、開かれたパートナーシップを構築することなど。
- ・ 世代交代。多選制限。
- ・ 女性理事がほとんどいたことのない、議院運営委員会の女性理事を必置にする。
- ・ 女性の議員を増やすことが、結果的に最良の解決策になる。
- ・ 差別やハラスメントに対する社会の認識が変化していることを議員自身も感じており、具体的事案があった場合は、議会運営の中で適切に議論されていると考える。
- ・ 具体的に解決できる役職や不当な発言の撤回などは求めることができる。
- ・ 一朝一夕には解決する問題ではないため、効率的な解決策はないが、事例を集め、解決に向けた議論を尽くしていくことが効果的であると考えます。
- ・ ハラスメントは受ける側が感じるものなので、全ての本会議、委員会だけでなく会派の会議も録音するようにしたら良い。
- ・ お互いを理解して尊重する。
- ・ 具体的にはすぐには考え付かないが、何がしかの取組は進めるべき。

【議員アンケート問 41】

(前々問 39 で「ない」と答えた場合のみ)

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。

<意識や認識に関する回答>

- ・国会内では、解決不能。
- ・国会のみならず社会全般の問題だから。
- ・差別やハラスメントは有権者側の意識によるところが大きい。
- ・社会状況の変化と様々な施策の総合的な結果として解決するものだから。
- ・民主主義の過程では是正されることはあっても、直接的な解決策は聞いたことがない。
- ・初等教育から浸透させる必要がある内容で、効率的というのが実現できないと考える。
- ・意識の問題。
- ・議員それぞれの意識によるため。
- ・選挙ごとに移り変わる個々人の議員意識の問題だから。
- ・あくまで個人の自覚が必要。このことは職業等に関係なし。
- ・中心は個々人の考え方の問題、考え方を変える効果的効率的な方策というのは考えにくい。
- ・自身の考えと良識の醸成が根本的には必要。
- ・時間をかけ、地道に取り組む必要があり、近道はない。
- ・ハラスメントを解決するには、教育や研修の機会を充実させるなど、あらゆる手段を講じ、皆が理解を深めるための地道で着実な活動を行う必要がある。
- ・個々人の意識や認識が異なるため、地道な周知・啓発活動が必要だから。
- ・差別等の根源にある意識改革が必要であり、それは時間を要するものであるから。
- ・人の嫌がることをしない、常に公平であれ、人を見下すことなかれ。地道に繰り返すしかない。
- ・法律で縛り抑止力とすることはもちろんできるが、量刑が軽すぎる、かつそもそも自分の行為がハラスメントに当たるのだ、という認識のない方には全く効果を発揮しないため。
- ・気持ちの問題なので、どう感じているかは策が困難。
- ・個人の感じ方に負う部分が多いので、一律の解決策は見出しにくい。
- ・客観的に認定できる一部を除いて、ハラスメントには本人の主観的な要素が強いから、お互い言い分があり、2人を引き離すしかないのではと考えることがある。
- ・制度によって解決できるものではない。
- ・個別のケースにより事情が違っているので効率的にはなり得ない。

- ・差別やハラスメントは、簡単になくなるものではない。粘り強く取り組むもの。
- ・そんなのがあればとっくに差別やハラスメントが無くなっているから。
- ・それがあんなら、もう実施しているはず。各議員の自覚に委ねられるところが多いため、どうしても「効率的」、「効果的」という言葉に馴染まない。
- ・現実がそうだから。
- ・内心の変化を観察できないため、正確な評価ができない。

<その他>

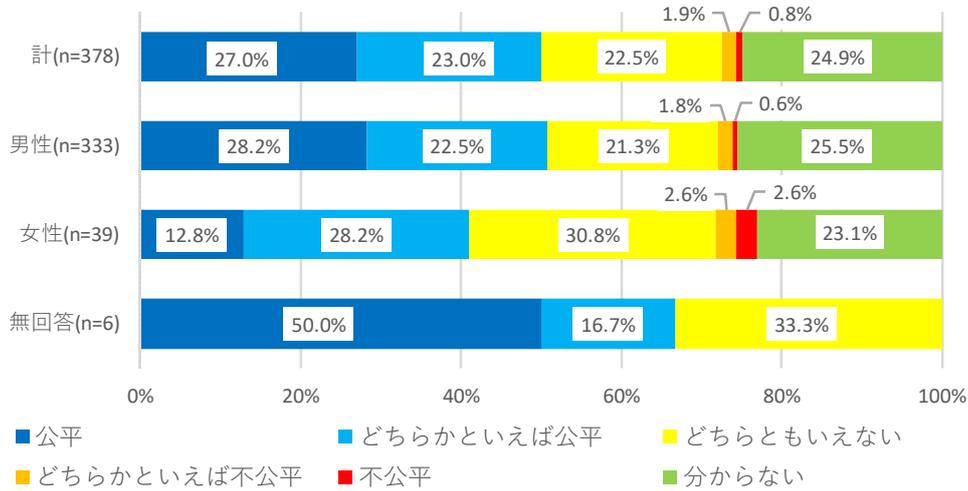
- ・差別に対する意識がある程度醸成されてきたが、ハラスメントの定義が曖昧で対応しきれていない。
- ・相談窓口やコンプライアンス委員会のような組織がないから。
- ・罰則規定のあるハラスメント防止法がないため。現在議論されている福岡県ハラスメント根絶条例のような、氏名の公表などの罰則付きの法律が必要。
- ・差別やハラスメントを許容しない規範を持つ現在の若い世代の台頭が待たれるため。
- ・議員は、周りから苦情を言われたり、SNSで中傷されたりすることが多いが、反論するとかえって炎上するため、何もできないし、同じ立場の人がいないため、理解されにくい。
- ・男性と女性には双方良いところがあるから。

【議員アンケート問 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。

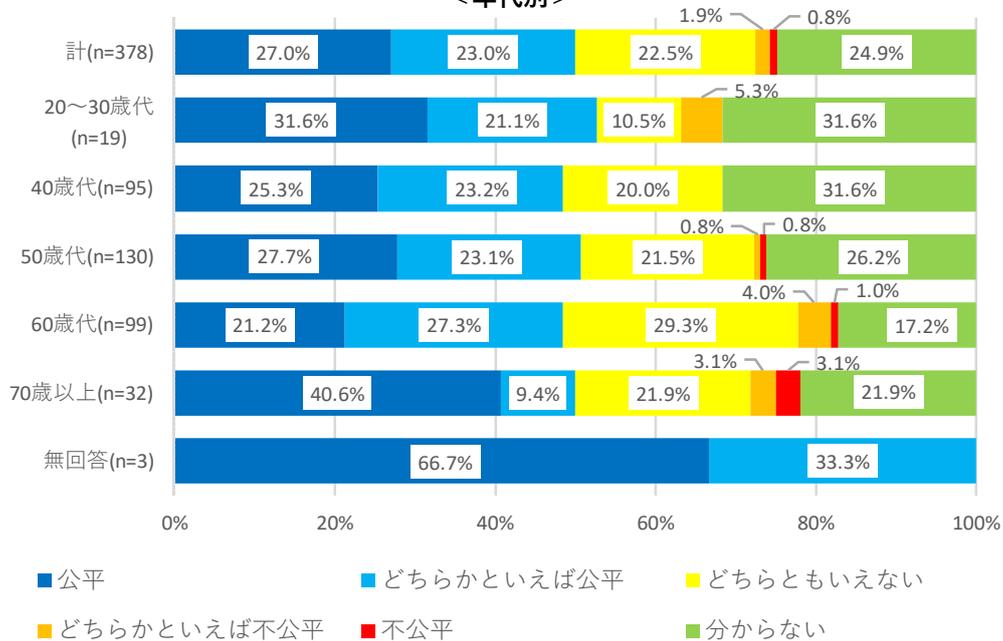
図表 61

<男女別>



図表 62

<年代別>



【参 考】 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。

- ① 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。
- ② 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。

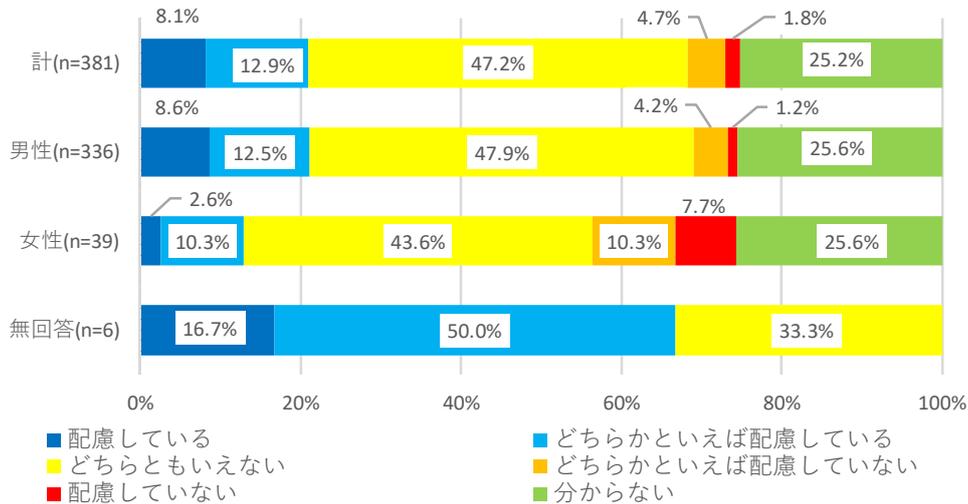
(192 頁参照)

【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。

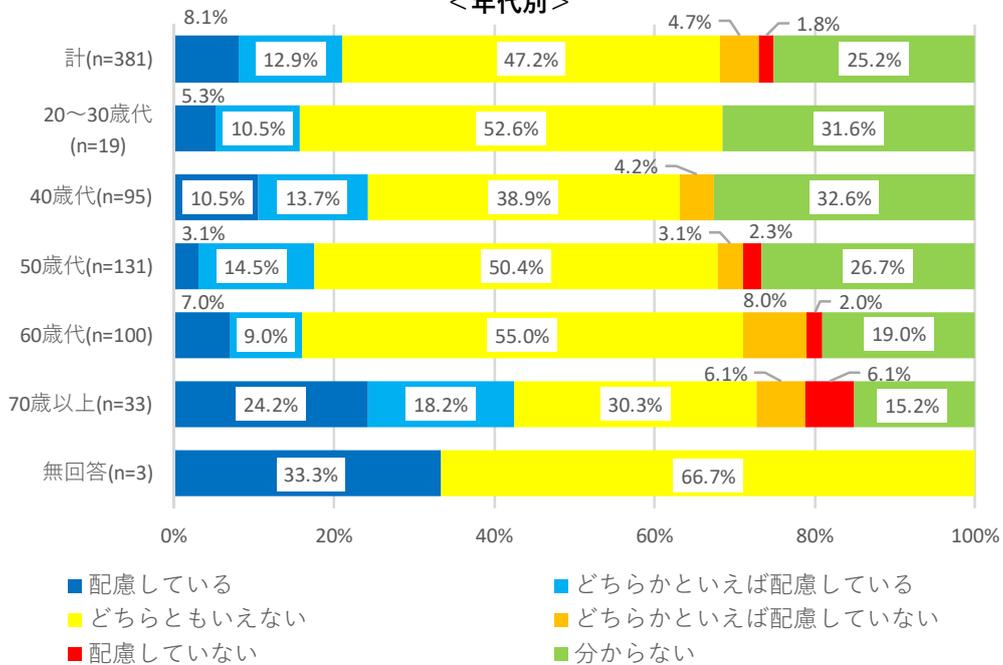
図表 63

<男女別>



図表 64

<年代別>



【議員アンケート問 44】

(前問 43 で「配慮している」「どちらかといえば配慮している」と答えた場合のみ)

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>

- ・年々配慮が浸透してきていると感じる。
- ・女性という表現を目にする。
- ・男女平等の観点から、特段男女に関する差異を設けているとは感じられず、むしろ、「女性」という括りで特集的に広報が行われるケースもあり、ジェンダーに配慮していると考える。
- ・参観者用パンフレットなどにおいて、適切に男女のイラストや写真が載せられているから。
- ・ジェンダー関連のトピックについて、取り扱われる機会が増えているように感じる。
- ・昨今は世論の後押しもあり、改善されていると感じる。
- ・議員の活動記録は男女平等である。
- ・区別しているとは思えない。適切に任命できていると思う。
- ・女性も広報などに頻繁に取り上げられている。
- ・ジェンダーに配慮した記述が多くなっていると感じる。
- ・性別によって制限されていないため。
- ・このようなアンケートを積極的に行っていること自体が配慮していることの証である。
- ・事前にチェックするなど、各種配慮が見られる。
- ・十分かどうかは分からないが、対外的な発信については、一昔に比べ、慎重な表現を心がけるようになってきているという印象。
- ・これまでジェンダーに配慮した活動がなされ、その実例が積み重なってきていると感じるため。
- ・議員活動においては、公平に扱われていると思う。法の下での平等が民主主義では絶対であり、それが前提であるから。しかし、社会全体が我が国ではまだ未成熟であり、啓発活動は重要と考える。

<「配慮できていない事例が思い浮かばない」等の回答>

- ・配慮できていないことが思い浮かばないから。
- ・配慮されていない具体例を、目にしたことがないから。

- ・配慮されていないと感じないため。
- ・配慮していないと感じることはない。
- ・特に、ジェンダーに配慮していないという事例を感じないため。
- ・逆に配慮しない広報が許されると思わない。また配慮していない事例を見聞いたこともない。
- ・広報及び啓発活動においてジェンダーに配慮していない場面を思いつかない。
- ・何ら男女の差によって区別していると思うような事例を知らないから。
- ・差はないと受け止めている。
- ・差別的な取扱いは行われていない。
- ・性別の差は感じない。
- ・特に偏ったところなど見られない。
- ・特段不満や不都合を感じたことはない。
- ・逆に女性を不当に扱っていると感じることはなかった。
- ・特段、ジェンダー不平等と思ったことがないことから。
- ・特に男性を意識していると感じたことはない。

<「一定の評価を示しつつ、不十分な点がある」旨の回答>

- ・配慮の努力はしていると思うが、時々問題が起こる場合もある。
- ・配慮の努力（事前にチェックするなど）は見られるが、言葉や表現で不十分な点がある（ジェンダー以外にマイノリティにも）。

<その他>

- ・仮に配慮しなければ、主権者たる国民に厳しく追及されるから。
- ・よく見かける。
- ・具体的に業務に携わる国会職員を信頼している。
- ・差別するべきではない。
- ・平等という名の女性優遇になっている。
- ・女性議員の露出は男性議員に比べて多い。

【議員アンケート問 45】

(前々問 43 で「どちらかといえば配慮していない」「配慮していない」と答えた場合のみ)

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>

- ・ 広報や啓発活動を行う議員の女性比率を高め、女性の視点を取り入れることは必要である。
- ・ 国会の広報、啓発活動を行う担当者を男女同数にする。常に、ジェンダー平等の視点から点検を行う。
- ・ 女性議員を増やす。
- ・ 議運のメンバーのジェンダーバランスを整えること。衆参両議院事務局のマネジメント層のジェンダーバランスを整えること。
- ・ 会議現場などで女性が写っていない写真があり、日本の政治の現場には女性がいないと誤認されかねない。女性議員をすぐに増やすのは難しいので、事務局側スタッフに女性を入れるなど配慮が必要。

<広報、啓発活動の内容に関する回答>

- ・ 女性活躍の重要性の更なるアピール。
- ・ 国会において、ジェンダー平等に向けた活動を増やす。ジェンダー広報戦略を策定し、ホームページやメディアなどに活動や成果を発信する。
- ・ 国会議員に対する仕事の意義と女性が暮らしやすい社会を作ることに対する大事さ、又は仕事内容と生活のバランスがとれることを確保することを伝える。
- ・ まだまだ家族向けのサービスが多いように感じる。
- ・ ジェンダーに特化した広報・啓発が不十分だと考えるから。
- ・ 巷にあふれたステレオタイプな広報は、無いように見受けられる(外1件)。

<「ジェンダー視点からのチェック機能を作る」旨の回答>

- ・ 女性と男性双方の参加の下、ジェンダー視点で自己点検すること。
- ・ そのような活動の内容について、ジェンダー面からチェックする仕組みの創設が必要。
- ・ ジェンダー視点でのチェック機能を作る。

<意識に関する回答>

- ・啓発はしているが、差別意識のある議員、モラルを欠いた発言が後を絶たない。
- ・そのような視点から議論されていないから。
- ・教育。

<その他>

- ・問 43〔111 頁〕が、何を対象にした質問なのか分からない。
- ・政府の広報という存在は分かるが、国会の広報啓発活動というのは、具体的に私自身分かっていない。政治活動の中で、それぞれがしっかりと取り組むことが必要だと思う。
- ・広報において女性だけを特別扱いする必要はない。平等でしかるべき。広報で配慮するとは具体的にどういうことを想定しているのか不明。
- ・ジェンダー問題に限らず、そもそも、国会としての広報や啓発活動の絶対数が少ない。特に、海外に向けた発信が少ない。
- ・ジェンダー平等については広く周知徹底をうたっているが、実態が伴わないのが実情。あとは、実際に地方議員、首長、国会議員などに立候補する女性候補者をどれだけ多く確保できるか。チャレンジする女性を擁立できるか。つまり、やるか・やらないかの段階で、本気でやる政党が、これからの世論をリードしていくと思う。
- ・夫婦別姓（氏）等の各議員の対応もより詳しく分析公表すべき。

参 考 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。

- ・① 衆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。
- ・② 衆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）、又は衆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。

（192 頁参照）

- ・衆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。（193 頁参照）

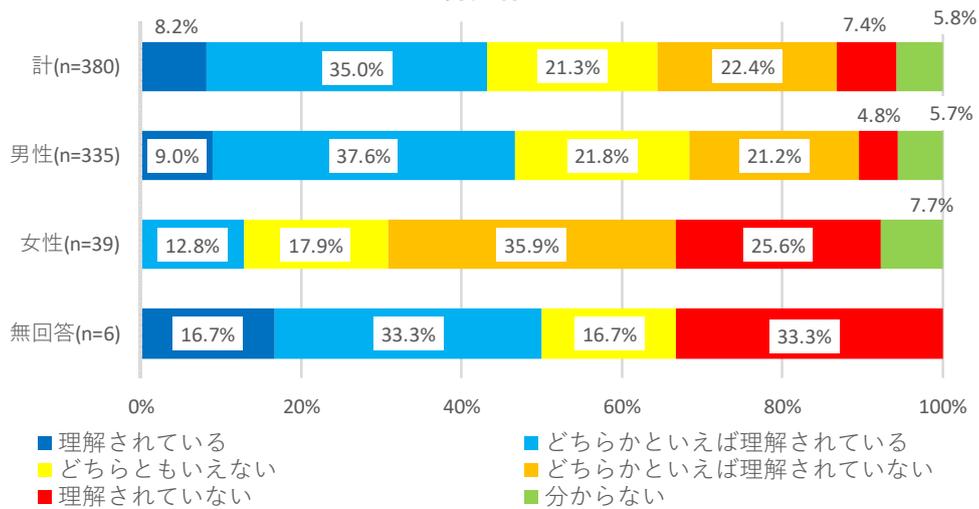
質問 5 — 男性との責任の共有

【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。

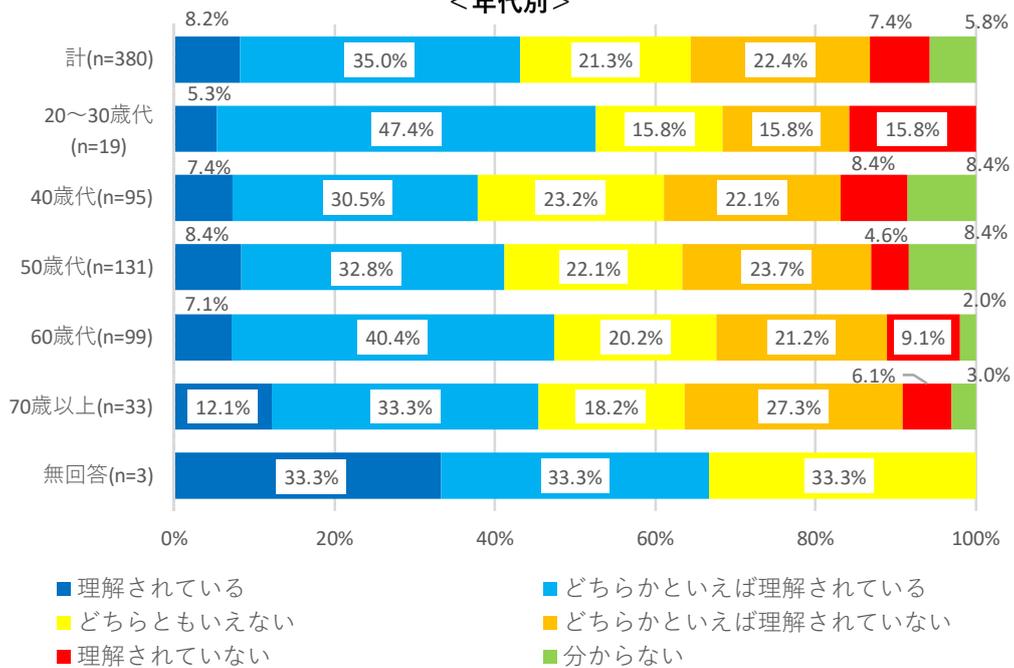
図表 65

< 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>

- ・それが必要だと思うこと。ただし、例えば国会には、期数の多い議員が高い席に座るなど、合理的とは言えない差別的取扱いがあり、ジェンダー平等の解消だけが最優先であるとする理由は率直に言って理解しがたい。
- ・それが国際常識であることを理解すること。
- ・ジェンダー平等意識のある人を議員や職員にする。
- ・ジェンダー平等を考えることは、性別と限らず、年代、し好性、障害の有無、難病など疾患の有無、貧富格差、学歴、人種、宗教観はじめ多様性も大切に扱おうとする考え方につながるものであり、そうした考え方こそが、これからの社会を引っ張っていく力となり、経済的メリットともなるのだとの気付きが重要。
- ・ジェンダー平等は、当たり前の前提として捉えるべき事項。
- ・ジェンダー平等は、男性も含め全ての人にとって大切という啓発。
- ・ジェンダー平等は、男性にも該当するという動機付け。
- ・男性にとっても、ジェンダー平等に取り組むことは社会全体の価値を上げるもので、男性の地位を脅かすものでも、男性にとってマイナスに働くものでもなく、むしろお互いの可能性を引き出せるものだという理解、動機付けが必要だと思う。
- ・ジェンダー平等は、女性だけの問題ではなく、男性も当事者であるという認識を持つことが必要。
- ・ジェンダー平等は、女性だけでなく男性にとっても有益であることを明確にする。
- ・ジェンダー平等が女性だけでなく、男性にとっても利益になるということをこれまで以上に啓発する必要がある。
- ・男性の利益につながることを認識させること。
- ・ジェンダー平等が、男性にとっても重要であると理解してもらい、我が事として捉えてもらうこと。
- ・男性議員が、女性に特化した問題だと思うのではなく、自らの問題として考え取り組むよう啓発が必要。女性議員もこの問題を女性のみで話し合わないことが必要。
- ・ジェンダー平等に近づくことが、男女双方にとってメリットがあると感じられること。
- ・ジェンダー平等の結果、男性も暮らしやすくなることへの理解が必要。
- ・実は、男性にとっても有益な政策であることを理解させる。
- ・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。

- ・ジェンダー平等が豊かな社会を実現するものだという認識を持つことが必要。
- ・ジェンダー平等が女性だけでなく、全ての人にとってより良い社会の実現につながるということが理解されれば、性別にかかわらず取り組むきっかけになる。
- ・ジェンダー平等は、基本的人権を守ることであり、健全な社会に欠かせないものである。
- ・ジェンダー平等に反することが、社会的、あるいは法規上、許されない、あるいは処罰に値することである、ということ認識する必要がある。
- ・ジェンダー平等に配慮しないと、様々なマイナス面があることを具体的に示すこと。
- ・ジェンダー視点の欠落が、社会的・政治的に許されないという規範を打ち立てること。
- ・ジェンダーを含めて社会のあらゆる側面において、公平と平等であることを目指すのは議員として当然のこと。
- ・ジェンダーギャップ指数が、156 か国中 120 位という数字と経済成長できていない現実に向き合うこと。
- ・意識の向上。
- ・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。
- ・まずは、ジェンダー平等についての基本的な考え方を理解すること。
- ・まず、その意味が理解されること。
- ・当事者の方からの話にしっかりと耳を傾け、ジェネレーション・ジェンダー平等について、先進的な取組をしている国々の政策及びその成果について、正しく理解することが必要。
- ・女性ならではの置かれている生活環境等を理解してあげること。
- ・男女の性別による違いがあっても、平等であり、能力も変わりがない。女性の意見をもっと受け入れることが国の発展につながるという理念を共有すること。
- ・お互いの立場を理解し相手を思いやること。その上で、公の仕事を担うものとして、優先順位を共有することではないか。
- ・ジェンダー問題の解決が少子・高齢化、社会全体の生産性向上につながる。少子高齢化で労働力が不足する現在では女性と男性の家庭・仕事のバランスを見つめ直すことが必要。全体として生産性を上げていくことが必要で、自分事にしてもらう必要がある。
- ・ジェンダー平等が進むことによる社会的利益を分かりやすく伝えること、諸外国の先進事例を周知するとともに、日本におけるジェンダー格差の実態を伝えることなど。
- ・ジェンダー平等に取り組む議員への支持が高まるなど、なんらかの正の強化（インセンティブ）があること。

- ・ジェンダー平等がもたらす効果、社会的価値についての理解。
- ・ESG投資¹⁹など、今後の世界の中で企業や会社が成長し生き残っていくには、「ジェンダー平等」の視点がないといけないことを認識してもらい、それが男性にとっても生きやすい社会につながることを見える形で実現する事業者が現れることが、最大の動機付けになると思う。
- ・男性が勤務する企業などの職場におけるメリット感の醸成と発信が重要。また、身近な事例を増やしていくことが、動機付けになるのではないか。
- ・効果を実感したことによる動機付けが良いと思う。
- ・取り組まないことが負のイメージやマイナス評価につながる、というプレッシャー。取り組めば少々のメリットがある程度では、男性にとっての動機付けとはならないと考える。
- ・当然のことであるという認識。
- ・身近な働く女性の存在等。
- ・身近な人（家族）が悩んでいるなど自分に置き換えて考える環境。
- ・身近な女性（母・妻・娘など）にも関わる問題であることや、女性が日常的にどんな困難に直面しているのかをリアリティをもって感じること。
- ・身近な女性（妻、母、娘等）がジェンダーによって差別等を受けた場合を想定して、女性の立場に立つ、主体者意識を持つことが重要だと思う。
- ・結婚し、働く妻の幸せについて自分事として考えること。
- ・娘など、身近な人間が国会で働くことになったことを想定することは有効ではないか。
- ・相手への思いやり。相手の立場への想像力を養うこと。
- ・常に相手の立場で考えながら行動する。
- ・ジェンダー平等は、ひいては男性にとっても楽になり幸福になるということへの理解、相手の立場に立ってみるという発想（例えば、自分が議員の妻になったと想像してみる）。
- ・身近に意識の高い人がいること。
- ・信用できる女性からのアドバイス。
- ・立法に携わる議員一人一人が女性の声を直接よく伺う努力を続ける。
- ・女性の立場からの意見をもっともっと率直に聞くべき。
- ・女性の意見を聴く。
- ・女性の生の声を聴き、課題を認識する。

¹⁹ 従来の財務情報だけでなく、環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）要素も考慮した投資のこと。（経済産業省ホームページ
<https://www.meti.go.jp/policy/energy_environment/global_warming/esg_investment.html>）

- ・女性との率直な意見交換による、固定概念や無意識な中での差別的言動の認識と解消。
- ・男性・女性双方からジェンダー平等への意見をよく聞くとともに、ジェンダー平等の観点から不利益を受けた実体験を拝聴することも必要。
- ・人の話をよく聞くこと。
- ・女性の意見や声が社会や政治に反映されなければ、今後の日本の発展は望めない点を、男性諸氏が自覚できるよう、有識者による提言や、EBPM²⁰など検証結果を提示の上、進めるべき政策パッケージを策定するなど、具体的に進めてはどうか。
- ・女性が抱える悩み、要求に寄り添う。原因はどこにあるのか一緒に考える。女性のパートナーがいるのなら、例えば、家事で彼女がしていることをやる。
- ・女性と共に社会を作ることの自覚。

<家事・育児への参加、経験等に関する回答>

- ・男性自らが、家事や子育てなどを経験すること。
- ・男性の育児参加等、古来は女性の役割とされてきたものに積極的に参加することから、その動機が生まれると考える。
- ・家事育児介護等の無償ケアワークを経験する立場になること等。
- ・家事育児への参加。
- ・今の世代は育児子育てとかも分担している。我々の時代とは明らかに違っていると感じる。
- ・子育てや介護に携わる機会を増やすこと、またその機運を高めること。
- ・子育てや家事に対する責任の共有。
- ・子どもへの対応だけではなく、家事も含めて、夫婦が共同して家庭を築いていくという意識。
- ・性差に基づく役割分担の意識を排除し、家庭内外で男性と女性が同じ役割を担うようになれば、男性もジェンダー平等の問題に取り組むようになると思う。
- ・一般論として、男性が女性の補助としてではなく、共に家庭的責任を担う立場で、家事や育児に参加すること。政党における動機付けとしては、例えば、候補者を選考する段階からジェンダー平等推進の研修を義務付けたり、女性候補者や女性議員からハラスメント被害・救済を訴え出る機関を設置したり、実効ある対処を行う。
- ・家事や育児等の様々な社会活動を通じて、男女がそれぞれの立場を尊重し、負担の

²⁰ EBPM（エビデンス・ベースト・ポリシー・メイキング。証拠に基づく政策立案）とは、政策の企画をその場限りのエピソードに頼るのではなく、政策目的を明確化したうえで合理的根拠（エビデンス）に基づくものとする。こと。（内閣府ホームページ
<<https://www.cao.go.jp/others/kichou/ebpm/ebpm.html>>）

分担や価値を共有し、支え合っていくこと。その当事者意識を持つことが重要。

- ・まず、一人の男性として、女性の補助としてではなく、共に家庭的責任を担う立場で家事や育児、介護に参加すること。政党における動機付けとしては、ジェンダー平等の研修を義務付けたり、組織内のパリティを推進したりすること。
- ・身近なところの問題をしっかりと取り上げて、事務所一体となって理解をすること。
- ・自分の配偶者も同様に扱うようにすること。
- ・パートナーからの影響や職場での取組。
- ・仕事・職場・労働環境や、夫婦別姓、育児子育て、教育問題、高齢者介護など、当事者となり得る出来事。また、子供の頃からの教育、成人してからは相談できる場所を設けることだと思う。
- ・マイノリティの声に触れる機会を作る。
- ・少数派になる経験。
- ・女性が半数以上を占めるコミュニティに男性が身を投じる経験を試みる。
- ・女性が何で不便であると感じているのかを体験する。

<教育・研修、議論の場等の必要性に関する回答>

- ・問題の理解や取組には世代間の格差が存在している。幼少期からの教育の中で、ジェンダー平等について学ぶ機会を充実していくことや、ジェンダー平等への取組が女性のみならず男性にも恩恵をもたらし、よりよい社会を構築していくことを広報していく必要がある。
- ・必修科目とすること、もはやここまで遅れた国になってしまったからには。
- ・粘り強い啓発活動。
- ・研修。
- ・研修会の開催。
- ・研修を義務付ける。
- ・研修など啓蒙活動。
- ・教育や研修の機会があること。
- ・シンポジウム等への参加を促すことで、具体的なジェンダー問題を知るきっかけを作る。
- ・ジェンダー平等を推進する教育、学習、能力開発、研修の充実。
- ・ジェンダー平等に関する意識啓発と実践活動を促す研修の実施が必要。
- ・ジェンダー平等に関する、女性議員との意見交換の実施など。
- ・ジェンダー平等について考える機会、勉強会や研修が必要。
- ・ジェンダー平等について、勉強会等を専門家のセミナーにてわかりやすく講義を受ける。

- ・ジェンダー平等とは何か、まず知ることが必要。民間企業の多くが行っているジェンダー平等に関する取組がどのようなものなのか経験していない議員（民間経験の少ない議員や、大きな組織出身の高齢男性議員に顕著）が多いことが要因。これは国会というよりも、各政党が議員に対して主体的に研修すべきことかもしれない。
- ・ジェンダー平等の根幹は、人権問題であることを男性が認識するべきだ。男性が困らないと平等にならない。ジェンダー平等ではない社会は労働力不足につながり、将来は男性にも跳ね返ってくることを理解するべきだ。男性が女性の立場に立って想像力を働かせることができるように、女性議員の本音を聞く会、女性秘書の本音を聞く会を、国会では月1回ほど開催してもいいし、毎月1日を「女性の本音を聞く日」として、各企業や職場で取組を行ってはどうか。
- ・まず、学ぶこと。
- ・子供の頃からのジェンダー平等の教育が必要。
- ・家庭や学校での教育。
- ・民間と同じ感覚を持ち、時代に即した対応が必要。
- ・平等に対するの困難事例を知ること。
- ・平等に向けて世代間の価値観が変化しているので特に取組は必要ないと思うが、このようなアンケートは有効だと思う。
- ・日本社会全体で見れば、ジェンダー平等に対する理解は、少しずつ広がっていると考えるが、問題を認識する機会が限られている方などもある。そうした方の知る機会を増やしていくことが重要であると考えます。
- ・定期的な研修や事例の広報などを通じて理解を促す。
- ・ジェンダー平等のための国会内マニュアルを作るべき。
- ・知識を増やすこと。
- ・知ること。
- ・様々な課題に対して、政策志向は男女で異なる。意思決定の場である国会では、男女の政策志向のバランスが大事であり、そのための努力が必要である。
- ・有権者たる国民から強く求められていると認識すること。
- ・男性議員を対象に、ジェンダー平等への理解を高める取組を行う。
- ・男性にとっても個人の尊厳を大切にす道なのだと、理解してもらうこと。
- ・「男性らしさ」の概念が、多くの男性をも縛り付けて不自由にするものだという実感が湧くようなプログラム（外1件）。
- ・他の国との比較や北米などで研修。
- ・欧米の先進事例を学ぶこと。
- ・先進国の事例を中心に、女性が社会参画した方が社会や経済が発展するという研究を進める必要がある。

- ・女性の参画によって、サービスなどへの影響の事例を学ぶ。経済成長とジェンダー平等推進の関係を知る。長時間労働の是正。
- ・問題提起の場を継続して持つこと。
- ・問題意識を共有できる場を多く持つべき。
- ・若いうちからジェンダー平等が当たり前のことであり、女性を含めて互いに気遣い合うことの重要性を学ばせることで自然と取り組むようになる必要がある。そうした背景を持たない年齢が上の世代で、自力でジェンダー平等に取り組まない男性に対しては、ルールで取り締ることで動機付けをする必要がある。
- ・我が国の子供たちに正しい考え方を教えることを（自分たちが率先して男性と女性は平等であり、公平な世の中をつくることの尊さを）モチベーションにする。
- ・自分自身がその立場に立たないと取り組む行為に至らないと思うので、まずは、常に議論することが必要だと思う。
- ・具体的な事例を議題に、日常的に議論することで、意識付けを行う必要がある。
- ・国会の審議や党内での議論を通じて、ジェンダー平等について知見や理解を深めることにより、ジェンダー平等の問題に取り組む動機付けを行う。
- ・見識を深く広げること。
- ・現状の問題を認識・理解するための仕組み。国会に関していえば、報道機関が目を向け議員を評価していくことが必要。
- ・価値観のリカレント教育。
- ・先入観や固定概念を払拭するには、先進的な取組を学び、新たな価値観を身に付ける必要がある。

<その他>

- ・男性に「男らしさ」を求めない。これまでの経緯に立てば、男である方が不利な状況を一度は作ること。
- ・男女同数が当たり前、自然、必要と観念し直す。
- ・切り口を変えれば、自分も少数派（弱者）や被差別グループになり得るという理解や想像力が、まずは、必要ではないか。
- ・性別役割分業意識、家庭・子育て両立の困難、ハラスメント、女性差別などについて、理解を深める必要がある。
- ・性別がはっきりと女性・男性の2種だけではないことを学習すること。
- ・性別・年齢ではなく意思・能力・人格によって判断されるべき。
- ・世界の常識を知ること。
- ・人口問題や子供優先。
- ・真の意味でのジェンダーフリーの制度にしなければならない。一方的に、男性が配

慮不足として議論を進めるのは間違っている。

- ・意識改革。
- ・意識の高いリーダーの存在。
- ・上司、先輩の意識改革、配慮、評価制度。
- ・昭和時代に一般的であった、男が働き女は家を守る、といった概念が、残念ながらまだ家庭像として残っている。こうした古い生活観の方々が引退された後、国会でも、男性も家庭での責任を果たす、という当たり前のことが認識されるのだろうと思う。
- ・世代が変わること（地動説も世代交代による）。
- ・女性ばかりでなくいかなるジェンダーであっても、生活の質の向上や健康面にも大きな影響があるということを知覚すべき。
- ・SDGsの観点から見ても、現在の社会状況を見ても、ジェンダー平等の問題に積極的に取り組むことは急務である。現在、国会議員の大部分、企業の役員の大部分が男性である。男性が、積極的に取り組むことなく、ジェンダー平等が実現することは難しい。まずは、男性が主導し、女性の社会参画を進めることが必要だと考える。
- ・「男性」という性に対し、ジェンダーの視点から批判的に捉え直し、バランス感覚を再度学ぶことが必要。
- ・女性が幹部に就くと、男性も必然的に意識が高まるのではないか。
- ・女性が責任ある地位に就き、それにより成果が挙げられているのを実感するのが、思考や行動の変容に効果的と考える。
- ・所属政党の政策に取り上げ、PTを立ち上げる。
- ・差別への感度が低いことが背景にある。
- ・困っている状況への思いやり。
- ・国民レベルでのジェンダー平等に対する啓発が必要。
- ・国民の関心が高まること。
- ・社会通念の変化により選挙の争点化。
- ・社会全体としてジェンダー平等に関する意識が高まること。
- ・社会全体でジェンダー平等の活動が促進される必要がある。
- ・社会の中にそのような機運が生まれてくること。
- ・育休や生理休暇、子供の体調不良時の早退などをしやすい環境作りをした企業を公表したりして社会的インセンティブを与える。
- ・政治家はやはり選挙。何らかの形で、ジェンダー平等に熱心な男性議員の得票が伸びる環境を作る。
- ・国民から常に監視されていることを理解するために、理解のない議員をチェックし

て公表すべき。

- ・メディアの監視。
- ・メディアで好意的に取り上げられること。
- ・国際的な比較や民間企業の取組、この問題に取り組む団体との情報の共有が、自身の行動の動機付けとなる。
- ・国際的な交流により、意識を高める機会を増やすべきかと。
- ・国会議員にはあらゆる声が寄せられるので知識で理解している方は多いと思う。加えて、過去に党青年局議員数人で、妊娠時を想定してお腹に同じ重さの物を抱えて数日間生活をするという体験を実施したことがあった。地道な取組も必要なのか。
- ・国会では、女性議員によるジェンダーに関する提案を十分に尊重する気風があること、現状のマスコミなどによる監視は十分に機能していることを考えると、他に動機付けが必要であるとは思えない。
- ・現実として、女性の進出が少ない分野に関して、それが個々の女性の判断に基づくものなのか、社会構造上の要因によるものなのか、精査し、こうした状況を共有することが必要である。
- ・情けは人の為ならずという考え方を共有すること。
- ・情報共有。
- ・常識のない人として扱われるようになれば、ジェンダーについても勉強すると思う。
- ・具体的な動機付けというより国の将来のことを考えると、ジェンダー平等は必須である。
- ・具体的な行為規範や数値を伴う目標の設定。
- ・各党で協議し、合意された方策を見出せば良いと思う。
- ・個人の認識の問題。
- ・各人の自覚の問題。
- ・各自の意識改革によるかと。
- ・各議員の自覚に委ねられるところが多いが、選挙を通じて、ジェンダーに疎い議員が低評価を受けるような文化を醸成することが必要。
- ・外国人と交流すること、多様性を理解すること。
- ・多様性が必要であると認識すること。
- ・家庭内問題の解決。
- ・一定の年齢にならないと分からないものと考えている。
- ・一人一人の人を大切にすること。
- ・一人一人の人間の尊厳、人権、平等意識を高めること。
- ・ジェンダー平等に特化するのではなく、人権意識を高めることが重要。
- ・育児、家事に参加している男性をクローズアップする。

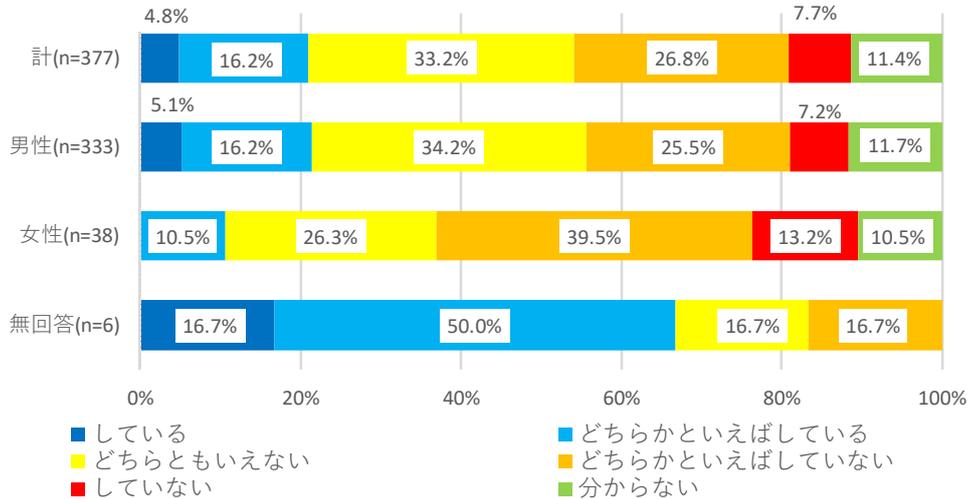
- ・マスコミで連日話題に取り上げる。
- ・ネガティブなこととして捉えない、不十分であることを人格攻撃につなげない。
- ・ダイバーシティにより組織全体が結果を出し、高く評価されること。
- ・それぞれの個性の尊重が大切、思いやり。
- ・その情熱をしっかりと認識することがまず重要。
- ・ストーリーとして話す。
- ・優秀な人材の活用。
- ・男性への逆差別的な対応をしないことも大事。人間としての尊厳を尊重し合うことが必要ではないか。
- ・当然なことだと思うので、動機付けは関係がない。
- ・女性専用車両があるなら、男性も作るべき。
- ・人を愛すること、自己肯定感の高まりなど、全ての命（人間だけに限らず）がかかけがえのないものと意識すること。
- ・具体的な問題点が提起されること。
- ・それぞれの意識の問題であり、そのことが真に自らの切実な問題にならない限り、しっかりした取組にはならない。したがって、動機付けは困難と考える。
- ・このように男女を分けるアンケート自体をやめること。
- ・そういう視点で考えたことがない。
- ・何回も同じ答えになるが、このような抽象的設問は答えにくい。
- ・研究中。
- ・分からない（外1件）。
- ・必要ない。

【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。

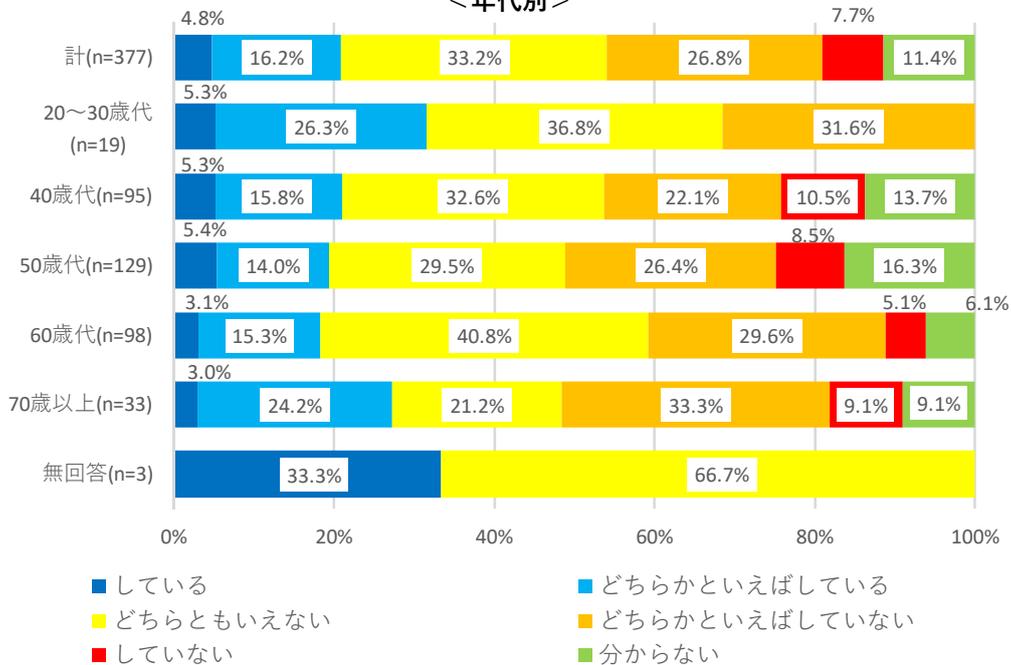
図表 67

<男女別>



図表 68

<年代別>



【議員アンケート問 49】

(前問 48 で「している」「どちらかといえばしている」と答えた場合のみ)

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>

- ・ジェンダー平等に反することが社会性を欠くとみなされると認識するということ。
- ・女性の社会進出、働き方改革など、近時の政策には、ジェンダー平等の観点が盛り込まれている。
- ・ジェンダー平等そのものを公約としているのでは無いが、ネウボラ²¹充実による子育て支援や女性の就業、起業支援、働く女性の子育てサポートなど（私の場合）。
- ・我が党は、ジェンダー平等を太い柱として公約している。
- ・教育・就職におけるジェンダー平等、賃金など仕事における公平な処遇、結婚における同姓・別姓の選択制導入、同性婚制度導入など。
- ・「ジェンダー後進国」の脱却に向けて、教育や就職、賃金などにおいて性別による格差を是正する。選択的夫婦別姓制度を導入し、多様な家族の在り方を受け入れる社会を目指すほか、「L G B T 差別解消法案」の成立を目指す。
- ・広く社会における女性活躍の推進。
- ・「女性活躍」として表現される政策一般。
- ・女性活躍。
- ・女性の働き方。
- ・女性の雇用促進、デジタル人材の育成、確保等。
- ・女性の政治進出、選択的夫婦別姓制。
- ・指導的地位に占める女性割合を3割程度とすることを目指す。コロナ禍における女性の就業と生活の問題に対応する女性に対する暴力を根絶し、女性の人権と健康を守る。
- ・議員の男女比率。
- ・議会で女性議員を増やす。
- ・女性議員の活躍、雇用における機会均等。
- ・クオータ制。

²¹ フィンランドで制度化されている妊娠・出産・子育てに関する支援施設のこと。妊娠、出産から就学前までの育児を切れ目なく継続的に支援するのが特長。ネウボラとは、フィンランド語で「アドバイスする場所」という意味。（「まち・ひと・しごと創生総合戦略」平成 26 年 12 月 27 日閣議決定、p41<<https://www.chisou.go.jp/sousei/info/pdf/20141227siryou5.pdf>>）

- ・候補者数の目標設定や、人材の育成が多いように感じる。
- ・委員会等での発言の機会を確保。
- ・そもそも数が均衡していないこと、役職におけるバランス。
- ・産み育てやすい社会。差別をなくす。
- ・少子化対策、働き方改革。
- ・少子化対策、両立支援、子育て支援。
- ・子育て支援、働き方改革。
- ・子育て支援や、社会における女性活躍。
- ・子供政策。
- ・授乳室、子ども園、ファミリールーム等の整備。
- ・育児、出産に対する問題。
- ・私の場合は、厚生労働委員会で男女の賃金格差の是正、男性の育休取得による家事・育児の分担。
- ・男女の賃金格差是正。
- ・男女の賃金差別や人事における差別問題。決定権に関わる地位における女性の少なさ等々。
- ・男女共同参画、同一労働同一賃金、保育充実など。
- ・教育や雇用における男女平等、出産・育児休暇の拡大、選択的夫婦別姓制度導入、生理の貧困の解消。
- ・男女賃金平等、育児平等など。
- ・賃金差別、夫婦別姓、LGBTQ。
- ・出産・育児、夫婦別姓。
- ・待機児童解消、男性の育児休暇。
- ・男性の育児休暇を増やすための制度の改善、困難を抱える女性を救済するための法整備。
- ・家事の夫婦での分担や男性の育休取得推進、女性の健康増進、女性の待遇や賃金の向上など。
- ・男性の育休。
- ・男性の育児休業。
- ・男性育休の義務化。
- ・選択的夫婦別姓制度の導入（外5件）。
- ・選択的夫婦別姓の実現、同性婚。
- ・入試の男女差別問題、選択的夫婦別氏制度の導入。
- ・夫婦別姓、子ども支援、環境問題、LGBT差別、教育問題、高齢者福祉といったものや、仕事、職場、労働におけるジェンダー平等等。

- ・育児の平等、選択的夫婦別姓（外1件）。
- ・選択的夫婦別姓、男性の育休増加、女性の視点を取り入れた防災対策。
- ・多様性の実現。
- ・全ての人に機会が平等に与えられる社会。
- ・一人一人の力が活かされる社会の実現。
- ・法の下での平等。差別の禁止。マイノリティの尊重。多様性の支持。
- ・性別や障害にとらわれないダイバーシティ&インクルージョン²²を重視した社会の実現。
- ・ジェンダー平等と唱えるだけで、具体的なものは見られない。
- ・当たり前の大前提なので取り上げる以前の問題。
- ・分からない。
- ・不明。

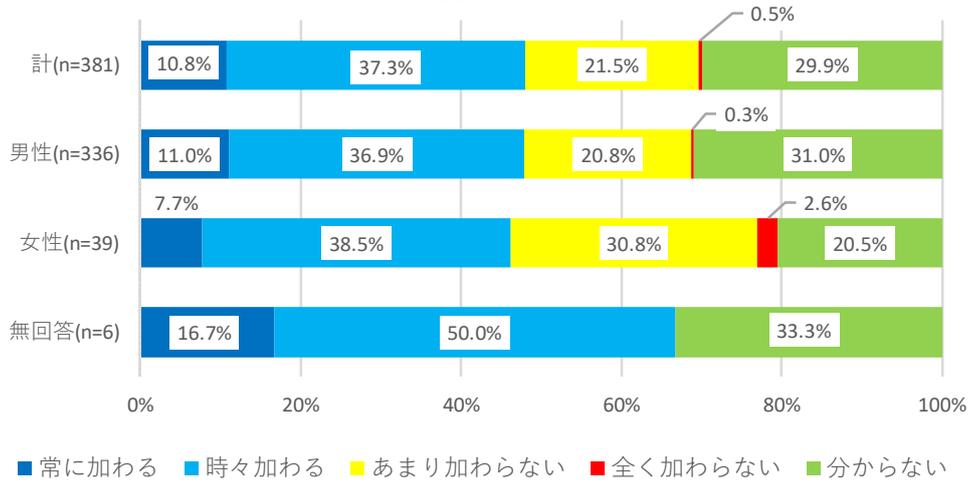
²² 『『ダイバーシティ・インクルージョン』とは、多様性を受け入れ企業の活力とする考え方である。企業の組織活性化、イノベーションの促進、競争力の向上に向けて、まずは女性、若者や高齢者、LGBT、外国人、障がい者等、あらゆる人材を組織に迎え入れる「ダイバーシティ」が求められる。その上で、あらゆる人材がその能力を最大限発揮でき、やりがいを感じられるようにする包摂、「インクルージョン」が求められる。ダイバーシティとインクルージョンの双方があいまって、企業活動の活力向上を図ることができる。また、ダイバーシティ・インクルージョンの実現は、全ての従業員が自己実現に向けて精力的に働くことのできる環境を生み、従業員一人ひとりのQOLの向上にもつながっていく。』（一般社団法人日本経済団体連合会『ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けて』（2017年5月16日））

【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。

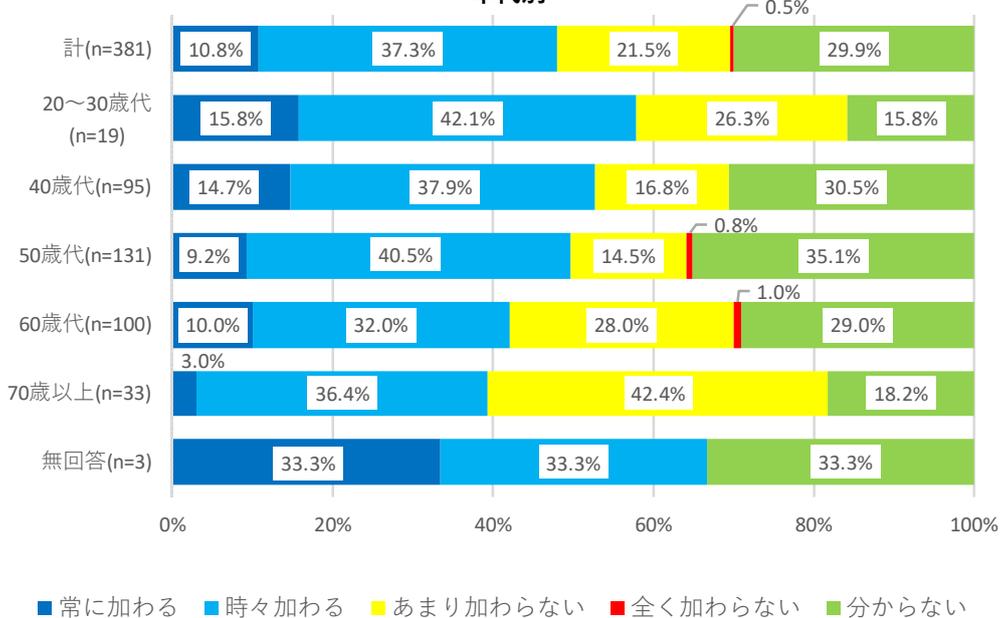
図表 69

<男女別>



図表 70

<年代別>

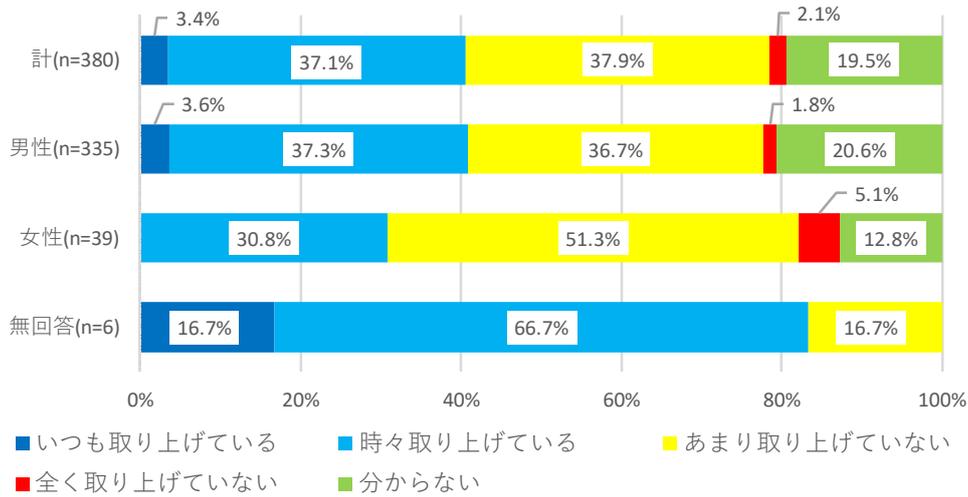


【議員アンケート問 51】

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。

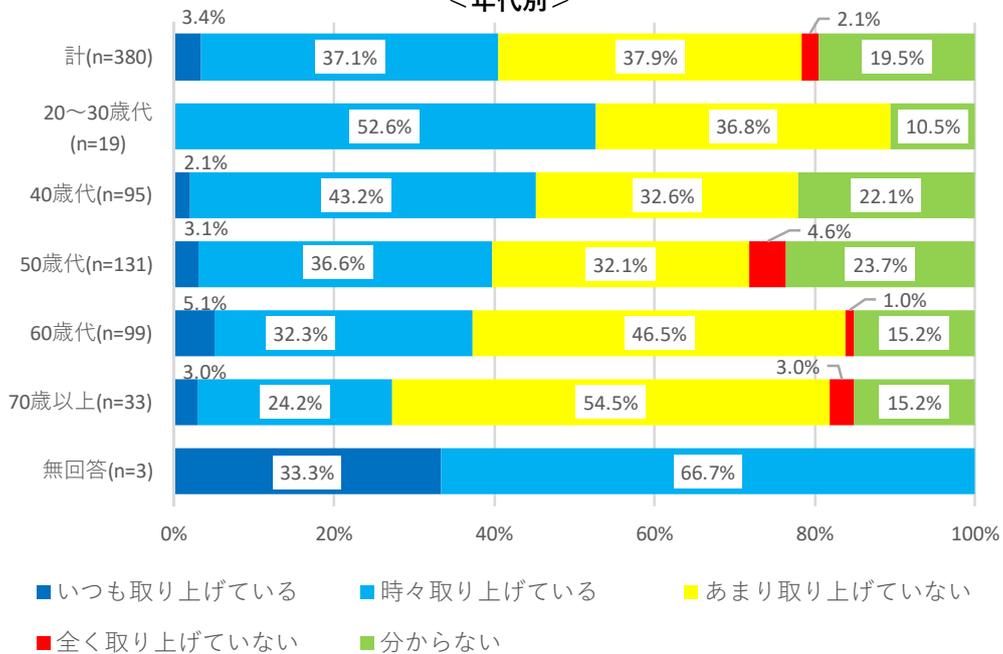
図表 71

<男女別>



図表 72

<年代別>

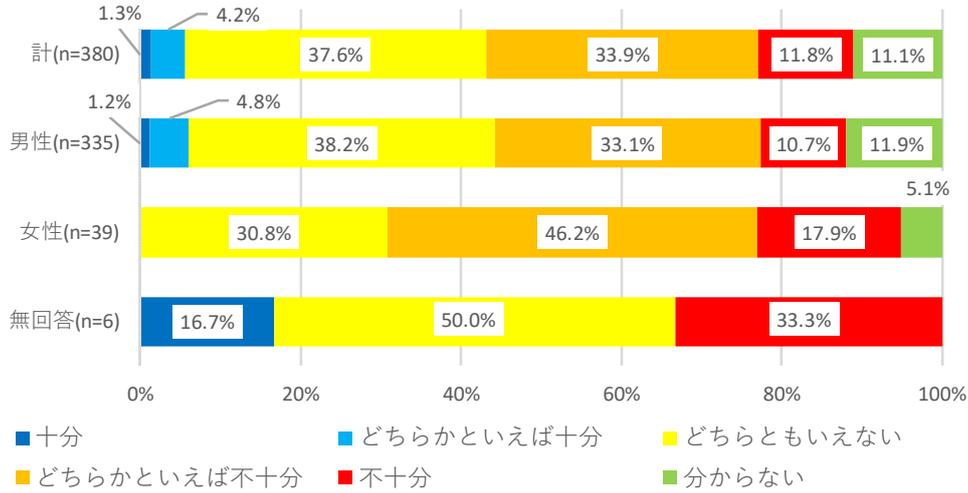


【議員アンケート問 52】

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。

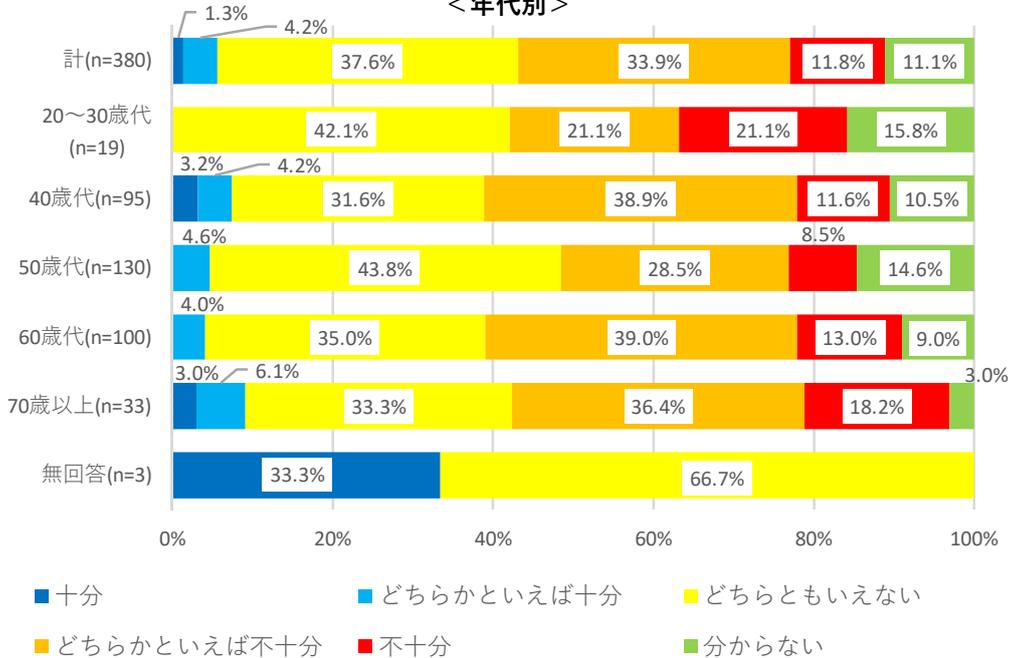
図表 73

<男女別>



図表 74

<年代別>

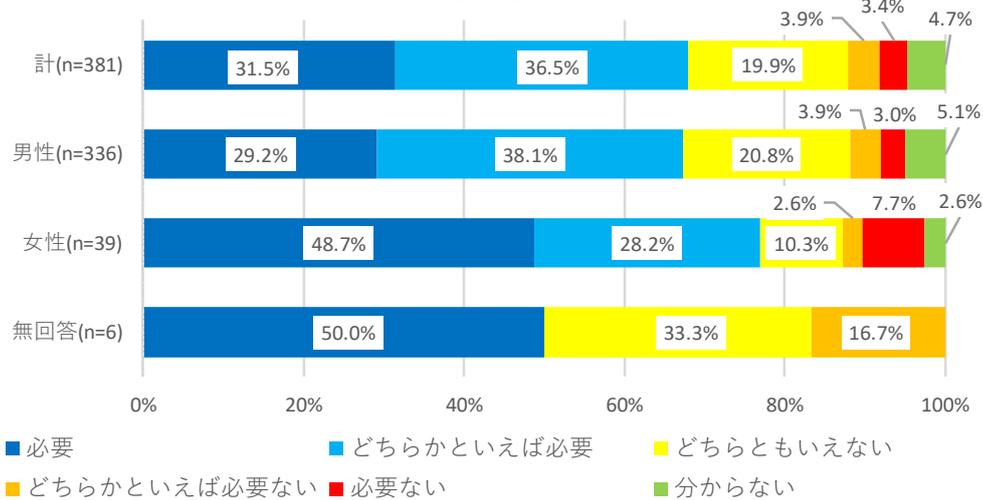


【議員アンケート問 53】

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。

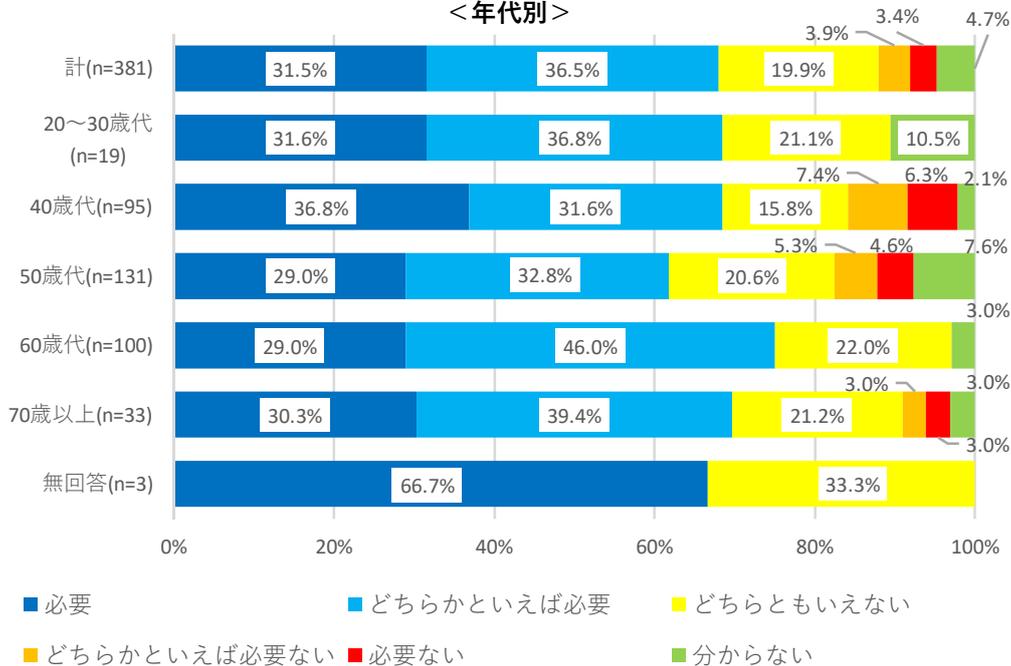
図表 75

<男女別>



図表 76

<年代別>



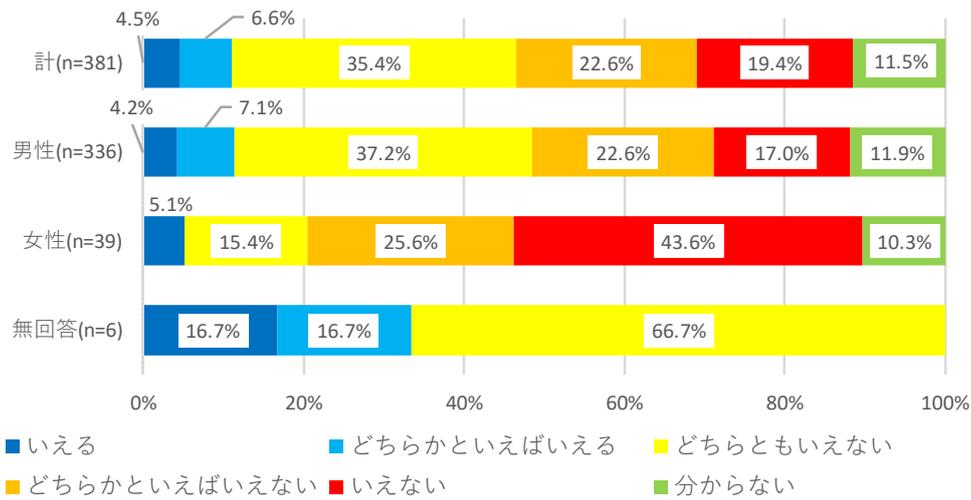
【参考】 以下の項目については、事務局が作成した回答を掲載している。
 ・ジェンダー平等やジェンダー主流化を扱う研修旅行又は国際代表团（国際会議に派遣される代表团を含む。）に男性は含まれますか（最近10年以内の事例）。（194頁参照）

【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。

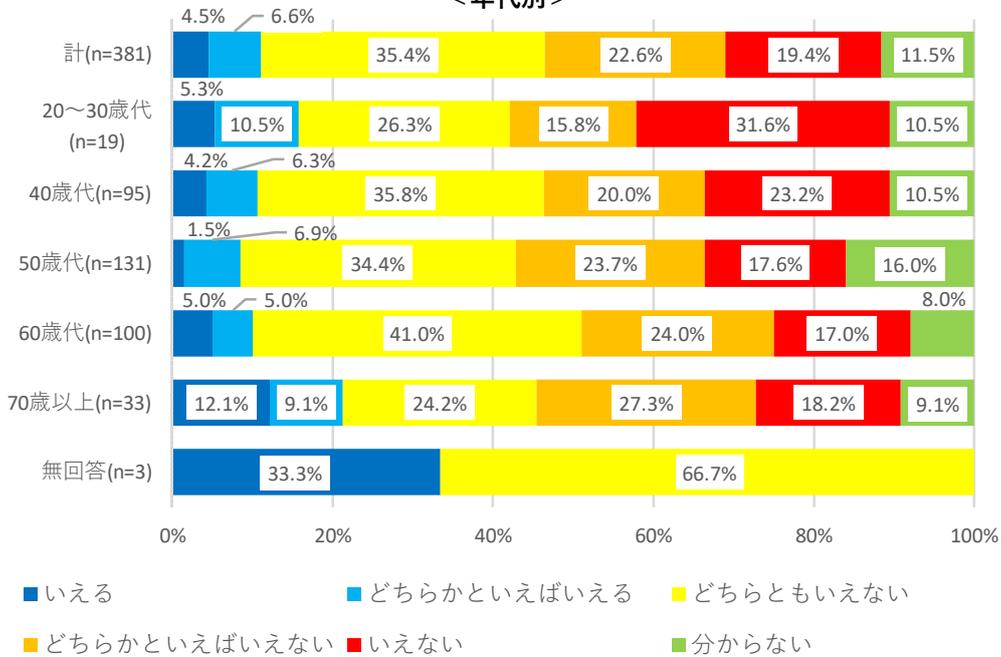
図表 77

<男女別>



図表 78

<年代別>



【議員アンケート問 55】

(前問 54 で「いえる」「どちらかといえばいえる」と答えた場合のみ)
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>

- ・国民から負託を受けた代表であるから。
- ・ジェンダー平等や能力主義に沿った人事が定着してきている。
- ・先頭に立ってジェンダー平等を進める場だと考えるから。
- ・憲法の法の下での平等を実践するのが議員であり、ジェンダー問題についても、一般人以上に留意するのが当然であり、女性議員をはじめ議員の意識は高まっている。
- ・現状では課題が多いことも事実だが、ジェンダー平等を正面からは否定できない環境ができつつあるし、何より議会は社会の模範とならなければならない。
- ・男女平等を目指す上で、仕事場や家庭で、どのように分担していくかが重要になる。選挙結果という最も平等なプロセスを経ている中で、有権者の代表としてそれぞれに対等な立場で接する議員同士の仕事関係は、ジェンダー平等を考える上で一つのモデルとなり得ると考える。
- ・ジェンダーに関係なく対等に政策を議論している。ジェンダーに固執しないフラットな目線も必要。
- ・女性が少ないものの、仕事の中では上下関係なく対等に協力している。
- ・協力があるから。
- ・性別関係なく、対等な立場で議論を行っているため。
- ・議論、議決、活躍の場に男女の違いはないように感じる。
- ・権限に男女の区別はない。
- ・性差を問題としない職場は国会をおいて他にないと思われる。
- ・区別を感じないから。
- ・委員会の運営や質問時間に差別あるとは思えない。
- ・女性議員に占める女性役職者の割合は男性議員より圧倒的に優遇されている。
- ・人数に比して、女性議員の意見が尊重されることが多い。
- ・男性議員こそが積極的に協力してこそ成り立つから。
- ・例えば、育児休業をとることについて否定的な雰囲気はない。逆に、女性議員に対して配慮が足りない具体的な事案は多くないと思う。
- ・国会は、地方議会を含めあらゆる分野から目標、指標とされるため、模範になり得る状況を実現すべき。
- ・国を牽引する議員の取組なので。
- ・常に議論の対象となり、前進しようという意識を共有する議員が多数を占めるから。

- ・ 公務員や特別公務員の方が、機会均等で賃金差別がない。ここできちんと平等を具体化できなければ、他はもっと進まないと思うから。
- ・ ジェンダー平等意識がある人が、議員や職員になるようにする。
- ・ 党内PTを立ち上げている。
- ・ 各政党に、男女双方の働き方を支援する組織があるため。
- ・ 現時点では協力して取り組んでいないので、今後は考えるべきである。

【議員アンケート問 56】

(前々問 54 で「どちらかといえばいい」「いい」と答えた場合のみ)

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>

- ・議員一人一人がジェンダー平等の意識を持つこと。
- ・男性の意識改革。
- ・それが意識されていない。
- ・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。
- ・まだまだ意識改革が必要であるとする。女性の議会進出を単なる数の問題として捉えず、性別を越えて様々な政策決定の場面において、平等に多様な意見を取り入れる努力を継続して続けていかなければならない。
- ・性差別が根強くあるので、その〇性だからとか、〇性のくせにという考えを改める意識改革をしていくべき。
- ・人間としての哲学を磨く。
- ・改めてジェンダー平等という概念の理解を促す。
- ・個人の自覚に待つより他ないと思う。
- ・各議員の自覚に委ねられるところが多い。
- ・それぞれが良く考えること。
- ・立法に携わる議員一人一人が、女性の声を直接よく伺う努力を続ける。
- ・家庭や子供を持っていない議員や家庭や子供がいてもそれを顧みてこなかった議員も含めて、性差に関係なく、家庭内外でパートナーが同じ役割を担うべきだとの共通認識を確立することで、男女間の参入障壁の違いが是正される。
- ・社会の縮図。また、概して差別に「うとい」。男女差別のみならず、差別構造の解消の重要性への認識が少ない。
- ・多くの国会議員の意識は、世論の後追いの反映であるため、社会構造や世論を変革することが起点となる(外1件)。
- ・男性議員を対象に、ジェンダー平等への理解を高める取組を行う。
- ・そもそも、ジェンダー平等ではなく、ジェンダーを固定化する考え方ではなく、どんな性であろうと社会的地位を確立することができるような環境調整が必要。女と男しかいないわけではない、どちらに所属するか悩んでいる人でも国会に来られるような意識改革が必要。
- ・多義的な概念にある性別に関する性差であるから、決して女性・男性の2つだけで

はないことに理解を深める学習が必要。

- ・選挙区の意向で動くのが議員。選挙区民にも広く問題意識を持ってもらう必要がある。
- ・切り口を変えれば、自分も少数派（弱者）や被差別グループになり得るという理解や想像力が、まずは必要ではないか。
- ・女性議員に対する固定観念をなくしていく取組。
- ・差別での困難事例を知っていくこと、気付くこと。
- ・各党の古い考えの議員がいる間は、そう簡単に強化できない。
- ・何がジェンダー平等に反しているのかの理解。
- ・ジェンダー平等に関する理解を促進する啓発コンテンツを作成し、全議員が必ず閲覧する機会を設けるなど。

<議論・対話・研修等の必要性に関する回答>

- ・ジェンダー平等に関する議論の機会を増やすべき。
- ・議院運営委員会等で議論すること。
- ・特別委員会を設置。
- ・ジェンダー平等に関する特別委員会又は議院運営委員会の下にジェンダー平等に関する小委員会を設置し、女性議員と男性議員が共同で国会におけるジェンダー平等を推進する会議体を作る。
- ・特別の議論の場を設定する。ルールの策定。
- ・討議の場、調査の予算など必要。
- ・国会の委員会や特別委員会等の場での議論、各党、会派としての意見集約や行動、議員連盟や超党派の集まりでの取組などあらゆる側面からの対応を進めるべき。
- ・政党自身の議論を深めること。
- ・超党派で女性議員の働きやすい職場環境に向けた課題を話し合う場を作ること。
- ・ジェンダー平等関連の議論に多くの男性議員が参加すること。男性の研究者を増やし知見を広げること。
- ・男女間の対話。
- ・対話やディベートの機会を増やす。
- ・ジェンダー平等に関して、まだ国会内での議論がどのように進んでいるのか分からないが、各会派などで議論を深めていけばいいと思う。
- ・役員会議等で協議。
- ・研修会、勉強会の開催。
- ・教育と研修、クォータ制。
- ・協働の機会・教育の提供。

- ・ジェンダー平等について考える機会、勉強会や研修の機会を増やすこと。
- ・議連などで合同研修会を開催。
- ・まずは、現職国会議員への研修会を始める。
- ・相互理解を図る研修。
- ・男女を問わず、国会議員がジェンダー平等に関する専門的知識を理解し、取得する研修や能力開発を実践する。国会におけるジェンダー平等の指針を策定する。
- ・問題（具体例）の共有。
- ・ジェンダーチェックガイドラインの作成と研修。
- ・ジェンダー平等のマニュアルやチェックリストを用意する。
- ・3月8日女性の日、各党首のジェンダー平等実現に対する表明の機会を作り、党内又は起党派で、男女同数のPTや議連を立ち上げ、施策を進める。また、IPU等の第三者の評価の公表も重要。

<議員や役職等の男女比に関する回答>

- ・女性議員の比率を増やす。
- ・女性議員の比率があまりにも低いことで対等な協力関係が構築できていない。
- ・女性議員の増加と役割の強化。
- ・女性議員の数を増やす。
- ・女性議員を男性議員と同等に増やし、責任ある地位に就く女性議員の数を増やすことに尽きる。
- ・女性議員を増やしパリテを実現すること。
- ・女性の議員が30%を超えると女性の声も意識せざるを得なくなる。
- ・女性の議員を過半に近づけることを政党の目標に掲げて実践する。
- ・前提として、まずは男女の議員数の均衡が必要である。
- ・男性だらけの構成をまず変えることから始めるべき。
- ・男女議員の同数を進めている議会である。
- ・公募の段階から同数にする。
- ・まず研修を実施し、女性議員候補者、そして女性議員を増やす。
- ・形式的にも男女同数とすべき。
- ・クオータ制を導入するなどの政策を進め、男女比率を同率に引き上げていくことが大事だと考える。
- ・議員数の上で、差が大きすぎる。女性の議員の数を増やさなければ説得力がない。女性議員の本気度も問われている。女性議員も本気で女性を増やそうという巻き込み力、旋風が足りない部分が見受けられる。古い慣習が残る世界なので、民間企業のように強制的に参加しなければならない研修が必要だ。

- ・まずは、候補者も議員も、男女人数比が同数になることを目指す。現在の男性社会で築かれたルール・慣習から、ジェンダー平等の視点の新しいルール・慣習を作るには、現在は男女比の不均衡があるので。
- ・人数で、男性が女性を圧倒してしまわないこと。協力も女性の人数が少なすぎる。
- ・国会議員に占める女性の割合は依然として低く、仕事と家庭を両立できる環境整備も不十分。ジェンダー平等の視点で国会の現状を検証し、マイノリティの声を拾い上げ、改善策を具体化する取組が必要。
- ・各政党の執行部が、強い決意を持って女性立候補者を擁立し、そもそも先進諸国はおろか世界全体で見ても低い国会議員の女性比率を高めることで協力関係の強化が可能である。しかし残念ながら、それは少なくとも30年あるいは50年後の話であらうと推察する。
- ・衆議院では、女性議員が9.7%しかいないため、まずは女性議員を増やすことが必要。
- ・国会議員の数、秘書の数は圧倒的に男性が多い。男女比率が2分の1になることを目指す。
- ・男女の協力関係はあると思うが、男女比率の差が大きいのでこれを縮小する取組が必要。
- ・まずは女性議員を増やすこと。そのために、専門の委員会を設置すること、政党に一定の要件を設けることを制度化することが求められる。
- ・男女の議員数がある程度人口比に近い状態になることが必要なのだと思う。
- ・男女共にお互いの立場をしっかりと認識する機会の創出と、女性議員数を増やす努力を継続的に行う。
- ・男性議員に考え方を改めさせるより、女性議員を増やすことが近道。
- ・男性議員の方が圧倒的であり、人口の半分を占める女性の声が構造的に政治に反映されにくいと思う。
- ・議員は社会より遅れている。先例に寄りすぎる文化もある。女性議員を増やすべき。
- ・現在の女性の国会議員の人数や各党の役員に占める女性の割合などを考えると、協力関係を問える状況にはないと考える。
- ・数の均衡を創り出すこと、女性の役職への登用を積極的に進めること。
- ・役職を選定するときに、女性だからこの役職、男性だからこの役職、という視点で選定しないこと。
- ・男性議員主体のものだけでなく、女性議員が主体となり男性議員とともに政策に取り組むような事例が増えること。また、あくまでも男性中心なのではなく、女性が要職に就くことが普通になること。
- ・男性議員が圧倒的に多数である状況を変える。党職員から議会職員に至るまで、女

性の採用を増やし、あらゆる議論においても男性主導とならないこと。

- ・国会内の構成員（議員、閣僚、審議会委員、職員など）を男女同数にしていく。仕事、対話を通して相互理解を深め協力していく。
- ・女性職員や国会内女性職員の割合が増えることが望ましい。

<その他>

- ・有権者の厳しい評価。
- ・模範となる国から学ぶ。
- ・超党派での議連等の活動強化。
- ・男性議員が率先して女性議員を前に出していくこと。
- ・誰もが平場の部分で自由に発言できる土壌がある。
- ・政党が率先して、その姿を示すこと。
- ・女性議員が登用される政策分野が、ジェンダーや子育てに偏っているように感じられる。女性議員の育成のためにも、経産、国交、安保などの分野への登用が求められる。
- ・女性議員が改善してほしい点を具体的に挙げてほしい。
- ・女性と男性双方の意見の尊重。
- ・国会は、明らかに取り残された状態にあると思う。第三者の視点で抜本的に調査、指導を受けるべき。
- ・若い議員が増えること。
- ・世代交代（外1件）。
- ・多様で寛容な社会の実現に向けて、それぞれの立場で取組を進めて行くことが重要。
- ・我が国の憲法、教育基本法等は、そもそも男女の性差を考慮して建てつけられていないので、本来的には区別する必要がないというのが法律の条文であり、国会は、法律によって成り立っているものであるため、我が国において、より一層の協力体制を構築するのは人であり、法や規範ではない。
- ・国会に物理的に出席しなければ、国会運営が進まないという状況を変化させる必要がある。議論と決議だけなら、オンラインで対応可能。国会に来なければいけないとなると、個々の身体的特徴・家庭環境や性別に関わる特徴をケアする必要が発生する。そうすると、その対応方法や予算措置といった論点が発生してしまう。
- ・国会では一定程度の責任を果たすことは可能だが、政治活動との両立が難しいと思う。
- ・無償ケアワークを男女分担する場合の在宅ワークや部分的休暇等の制度化等。
- ・女性の中でも、特に若い女性世代の働き方を年配の男性議員が受け入れることが重要。家庭でも社会でも活躍するには周囲の、特に影響力を持つ層の支援は不可欠。

- ・家事・育児等との両立が困難、同僚議員等からのハラスメントなどで、議員を続けることを諦めることのないよう相互協力が必要である。
- ・平成 30（2018）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」が成立し、候補者擁立の際には男女の数の均等を目指すことを全党が誓った。しかし、女性国会議員比率の動向（令和 4（2022）年）で報告されているとおり、IPUの女性議員比率と比べいずれも低い値となっていることから、女性議員の数だけにフォーカスすることも重要であるが、ジェンダー関連政策においても奥行きのある協力関係と強化が必要と考える。
- ・トイレの数や配置場所（外れたところに時々ある）、和式があつたりと非常に使いづらく、女性が働く前提にはなっていない気がする。
- ・ジェンダー平等を踏みにじるような議員を告発、公表できる第三者機関を作るべき。
- ・女性進出の強制は能力のないものまで登用されやすいという雰囲気がある。
- ・現実的な動きが表面上から見えない。
- ・協力はしていこうと思う。
- ・協力はしていくべきだと思う。
- ・どうして何を聞いているのか分からない質問ばかりなのか。協力関係とは何を指すのか、全く分からない。もっと具体的設問にすべき。

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>

- ・ 議論する。
- ・ 直接議論する。
- ・ 議論を深める。
- ・ 丁寧に議論する。
- ・ 女性議員を支え議論を重ねる。
- ・ 党内で率直な議論を行う。
- ・ すぐに指摘し、丁寧に党内議論をする。
- ・ 自由闊達な議論により民主的に改善を図るようにしている。
- ・ 自由闊達な議論。
- ・ 話し合いをする。
- ・ 自由な議論を行う。課題について話し合う。
- ・ 党内議論を深め、原因を共有した上で解決を図る。
- ・ 党内で問題を提起する（提起できる環境である）。
- ・ 党内勉強会から議論を広げ深めて行く、最終決定には従う。
- ・ 党内部の議員、役員に適宜確認している。
- ・ 党内の委員会で取り上げ議論する。
- ・ 各種会合での指摘。
- ・ 両院議員総会で議論する。
- ・ ジェンダーを含め、固定観念等があったとき内部で討論している（外1件）。
- ・ 女性議員グループと政党代表の間で会議を持つ。
- ・ 党本部内各組織内で懸念があった場合は、組織長に共有し、適切な対応が行われるよう働きかける。
- ・ 党ジェンダー平等推進本部など様々な機会を通じて意見具申し、解決に取り組む。
- ・ 党内ではジェンダー平等推進本部が設立されており、あらゆる差別に断固として戦う。
- ・ 党代表をはじめ党幹部に対してその問題意識を伝達し、必要に応じて改善のための協議の場の設定や検証体制の構築、その他必要と考えられる対応を実施できる。

- ・ジェンダー部局への積極的な問題提起。
- ・ジェンダー平等推進本部や党のハラスメント対応の部門が相談を受け、対応している。
- ・仮に、固定観念があると感じられた場合には、私が所属する政党では、党内で議論されて問題となるだろう。仮に、問題だと結論が出れば、党から政府（党の代表）に申入れ等になるかと思う。
- ・ジェンダー平等を標ぼうする政党として、きちんと議論し、修正する必要がある。
- ・党総務会や議員総会での議論、新設するガバナンスコード委員会でのチェック。
- ・まずは、理解を深めるための機会を設ける。
- ・まずは、話し合い、良い方向に導くよう努力する。それでも改まらないようなことがあれば、しかるべき手続を踏んでいくしかない。
- ・問題提起、政調会等の党の会議での発言、政策への反映、党の組織改革、教育・広報の見直し、意見聴取機会の確保、対話集会等の開催。
- ・P Tでの議論をまとめ、選挙公約に盛り込む。
- ・声を上げていきたいと思うが、政党内でもジェンダー平等についての意見交換の場（機会）を設ければいいと思う。
- ・政党本部においても、国会議員団においても論議し、必要な改善を図っている。
- ・政党内部で、ジェンダー平等に関する真摯な議論を行い、問題点を明確にしつつ課題解決に導く。
- ・政党内部でジェンダーに対する概念について、協議を重ねる。
- ・政党外部だけでなく、内部からも批判が上がり、改善を促している。
- ・公式な会議などで問題を指摘、改善を求める。
- ・関係部内、役員で議論し、それを是正するためのルール化を行う。
- ・議連活動により、意見を言っている。
- ・国会対策委員会や幹事長室が窓口となり検討をし、適切に対応すべく動いている。
- ・国会議員、地方議員の間では、常に話し合うことができる場があり、そこで議題として取り上げ、意見交換できる環境が整っている。
- ・議論の場を持ち、常に、議員全員の意見を発する場を持っている。
- ・我が党の政党文化において、そうした人物が選出されることは考えづらいが、仮に、不適切な固定観念があっても、役員会等において激しい議論となることは避けられないと考える。
- ・仮に、そういったことが起きたとしたら、しかるべき役職者に相談する。
- ・女性局という部署もあり、問題を把握した人、担当部署が適宜役員会などに諮り、対処する。
- ・女性の党役員に相談する。

- ・女性議員やジェンダー部門から指摘される。
- ・各議員あるいは女性局、女性活躍特別委員会などから抗議し、是正を求めることになる。
- ・党改革の過程で議論。
- ・党改革の議論を通じて改善に向けた努力を行っている。
- ・政党では、身分にとらわれずに闊達な意見交換ができていると認識をしている。
- ・政党運営における意見交換等の場で、指摘をし、改善を促している。
- ・直接伝えるまではないにしても、身近な議員との意見交換・集約により、党全体として固定観念を排することのできる雰囲気醸成に努める。
- ・直接申し上げる。同調者を集めたり、派閥などを通じて申し上げる。
- ・派閥やジェンダー平等を扱う部会で発言する。
- ・党内のしかるべき場で、発言についての所感を述べ、執行部にその旨を伝える。
- ・幹部に上申する。
- ・幹事長に話す。
- ・諫言する役員会等の存在が大切である。
- ・我が党においては、ジェンダー平等を重要な価値と位置付け、政党活動においても十分な対応を取るようになっている。
- ・会議の冒頭に全員に注意喚起を行う、ジェンダー平等への配慮のない発言があった場合は柔らかく否定するなど対応している。
- ・直接意見を言える風土がある。役員会の半分女性なので言いやすい。
- ・党役員の半分以上が女性であるため、指摘しやすい環境にはなっていると思う。
- ・役員の半分以上が女性であり、指摘しやすい環境を既実現している。
- ・これまで対応した具体的事例はないが、仮にそのような場合には、①政党の代表者に対して個人として指摘する、その上で、②政党全体としてジェンダーに対する固定概念を持つことのないように議論し、認識を共有する機会を設けるように働きかける。
- ・平成 28（2016）年 2 月に「性的指向・性自認に関する特命委員会」党内に設置し、当事者や有識者の方々、先進的な取組を行っている企業等からヒアリングを行いつつ、各府省庁の取組状況について実態調査を重ね、当事者の方が自分らしい生き方を貫ける社会を実現するため、必要な検討を行っている。

<「何らかの手段で代表者に指摘する」旨の回答>

- ・率直に意見する。
- ・その場で指摘する。
- ・おかしければおかしいと言う。

- ・積極的に具申していく。
- ・指摘し合える風通しの良さがある。
- ・問題点を指摘し是正する。
- ・指摘しないと分からない。
- ・指摘して正してもらう。
- ・適切でなければ代表に指摘ができるようにしている。
- ・感じた場合は率直に意見を言う。
- ・改めてもらうよう声をあげる。
- ・変えるべきは変えると言い、おかしいことはおかしいと言うことが全てのスタート。
- ・そういう場面に居合わせたら、きちんと意見を言うようにしている。
- ・気づきを発言するようにしている。
- ・批判する。
- ・常に批判と相互批判を行うことになっている。
- ・多様な社会であることを伝える（男女の問題ではなくあらゆる人の話）。
- ・機会を見つけて静かに自分の考えを言う。
- ・機会があれば意見を述べる。
- ・仲間とともに提言を行う。
- ・今のところ、そのような固定観念があるように感じたことはないが、仮にそういう場合があれば、適切に意見が伝わるように努力する。
- ・内部・外部へ発信する。
- ・そういった固定観念を変えてもらうよう行動する。
- ・LGBTを含め丁寧に説明をする。
- ・厳しく指摘されるであろうし、うやむやで済まされることはない。
- ・意識改革を促す。
- ・意識改革を図る。
- ・オープンに議論をする風土が政党内に醸成されつつある。疑問に思った議員がSNSで発信したり、政党職員が政党内コミュニケーションツールで自由に発信したりしている。
- ・特に組織的な対応はないと認識している。気付いた人が、水面下で個人的に助言をしているのでは。組織的なサポートが必要だ。

＜「代表者に固定観念はない」旨の回答＞

- ・固定観念は特に感じていない。
- ・固定観念はないと思う（外1件）。
- ・固定観念はない。

- ・固定観念があると感じていない。
- ・固定観念があるとは感じられない。
- ・そのように感じることはない。
- ・そんなことは感じたことはない。
- ・感じられない。
- ・感じたことはない。
- ・特にあると感じない。
- ・今のところ固定観念があると感じたことはない。
- ・今は感じていない。
- ・そんなことはない。
- ・それはない。
- ・それはアウトでしょう。
- ・そのような人はそもそも代表に選出されない。
- ・固定観念を有するリーダーは、選ばれていない。
- ・代表とはならない。
- ・代表者に固定観念があるわけではない。
- ・我が党の代表にそのような固定観念はないと思っている。
- ・我が党の代表者に関しては、常にジェンダー平等に配慮し、公平な立場で発言されている。
- ・我が党の代表者には固定観念などなく、ジェンダー平等へ率先して行動している。
- ・現実に所属している政党の代表は女性でありジェンダー平等を主張している。仮の場合が想定できない。
- ・現在の代表は、ジェンダーに対する意識が非常に高いと思う。
- ・現在の政党の代表者に、ジェンダーに対する固定観念があると感じられない。
- ・現在のところ、そのような必要がない。
- ・役員会、役員連絡会でもジェンダーに関する意見があった場合、不当に聞き入れられなかったり、受け入れられなかったりしたことは、これまで経験していない。
- ・副代表が女性なので、副代表が常に目を光らせている。我が党は「ジェンダー後進国からの脱却」を掲げており、そのような心配はない。
- ・感じたことがないので分からない。

<その他>

- ・党内においても、ジェンダー平等が形だけでなく、実効性のある体系的な取組にする必要を感じる。
- ・党内においては、ジェンダー平等の重要性、理念が共有されていると感じる。

- ・ 党の代表者の認識に固定観念があれば、党のジェンダー平等推進本部や女性議員ネットワークなどにおいて課題意識を整理し、その是正を党代表に促す。
- ・ 党のジェンダー平等推進本部を中心として、議論、対応を行う。
- ・ 党のジェンダー平等推進本部において行っている、女性候補者支援チーム等の取組を進めていくとともに、新たに問題が認識された時には積極的に議論していく。
- ・ 党として、ジェンダー平等を推進する立場にあるため、そのような固定観念のある代表者が選出される可能性はないと思われるが、仮にそのようなことが起きた場合においても、党内の部会や役員会等で積極的な議論や対応が行われるものと考えらる。
- ・ 代表のジェンダーに対する固定観念により、政党としてどのように対応しているかは分からない。しかし、選ばれた党役員が政策を議論する調査会・部会を設けることにもなり、平場は結論ありきの議論ではなく、開かれた議論になると思う。
- ・ 政党の中というよりは、社会的な批判を浴びることになると思う。
- ・ 政党に限らず、多様な価値観・バックグラウンドを持った方が気持ちよく活躍できない組織は、組織としての持続可能性を失う。党として、多様な価値観を尊重するよう努めるとともに、多様な価値観を認めない言動に対しては、きちんと指摘し合い、真意を正し、是正を求めるべきは求めることとしている。
- ・ 政党が制定したハラスメント防止指針に基づき、ハラスメント対策委員会（党役員若干名、党所属議員若干名、弁護士等から構成）に相談や申し立てが可能。委員会は被害救済や勧告を行うことができる。
- ・ 政策の議論の場で意見を述べる。役職員に働きかける。
- ・ 常任幹事会にも出席するジェンダー推進本部長が、代表に直接、あるいは常任幹事会の場で考えを修正する機会が設けられていると認識している。
- ・ 政党の内部規律に委ねられるべきものだが、そういう代表者が再選されないようにするしかない。
- ・ 重要な役所に配置。
- ・ その固定観念が限度を超えていれば、辞任要求。
- ・ 私が所属する政党は、他党と比較してジェンダー問題に積極的に取り組んでいる。ジェンダー等推進本部が設置されている。
- ・ 我が党は、すでに固定観念がかなり解消されている政党だと思う。
- ・ 我が党は他党と比較しても、対策本部が常設されており対応が日々機動的にされていると思う。
- ・ ジェンダー平等に対して、我が党は、日本の全ての政党・会派の中でも先駆的な取組を展開している。執行役員の男女比率を同じにする、ジェンダー平等の議論を行う会議体も設置しており、積極的に対応を続けている。

- ・我が党の代表が、性差を理由として何かを発言するようなことはない。性だけでなく、あらゆる点において、我が党は偏った解釈や意見を述べることはない。仮に、そうした発言をするようであれば、代表は政治家としてしかるべき対応を取られる。党としては対策部局を設置しているので、適宜開会されることと考えている。
- ・今の代表には感じられない。しかし、「女性を役員に半分に」という目標は、女性が少ない現状で今の現役女性議員に負荷がかかっているので、特段のフォローが欲しいと思う。
- ・今の若い世代の実情を披露する（双方が仕事を持ち、家事育児を分担。妻が外出するとき夫が留守番）。
- ・近年は少しずつであっても、改善を図ってきていると思う。気付いたことを一つ一つリーダーシップの下、取り組んできている。
- ・女性議員だけの勉強会を開催している。
- ・女性の意見を尊重しながら対応する。
- ・既に、役員に半数に女性が就任しており、常にチェックをしてもらっていると思う。
- ・我が党は、党本部役員に半数が女性。設問のような場合は、役員会での議論となる。
- ・女性議員の比率向上に取り組む。女性議員の役職登用を積極的に進める。
- ・ジェンダーに対する固定観念は根強くあり、女性候補を増やせばいい、言うことを聞く議員が増えるからと考えているように思う。
- ・まだまだ、私たち自身が学び議論していくべきもの。
- ・マスコミの指摘等で、修正される事例が多いように感じる。
- ・それぞれの党で努力している。
- ・ジェンダー平等推進に関する政策と党内運営は、ジェンダー平等推進本部が所掌している。ハラスメントは、独立したハラスメント防止対策委員会に連絡・相談することができる。
- ・ジェンダー平等委員会は、全国会議員で構成している。
- ・ジェンダー平等のために法律を作り、予算を配分するだけでなく、意識が高くモラルを持っている人が立候補し、当選できるような仕組みにしていくことが本質的な改善につながる。
- ・ジェンダー平等に理解のある仲間と協力して活動する。
- ・ジェンダーというより人権意識があるかないかで判断する。人権意識が低ければ代表を代える。
- ・ガバナンスコード等の見直し等で対応できるのか。
- ・選挙権、非選挙権も男女に平等であり、有権者の判断であると思う。
- ・日本の伝統を基本に、社会変化に対応している。

- ・ 当選直後であるため、経験が少ない。
- ・ 日常の中で正直対応していない。
- ・ 特に、今まで意識したことがない。
- ・ あまり意識をしていない。
- ・ 対応が全くなされていない。逆差別的なことも含めてパフォーマンスだけが横行。
- ・ 特に対応されることはない。
- ・ 特に対応されていない。
- ・ 特に対応していないと思う。
- ・ 知り得ない。
- ・ 特に感じたことはない。
- ・ 無所属なので回答できない。
- ・ 無所属だが会派内には議論がない。
- ・ 仮定の話なので、対応についてはその時の状況によるので分からない。
- ・ 事実関係がないので分からない。
- ・ あらゆる設問の中で、これが最も何を聞きたいのかよく分からない愚問。「ジェンダーに対する固定観念」とは一体何を指すのか。何か分からないことに、対応をどうしているかと聞かれても答えようがない。
- ・ 分からない（外6件）。
- ・ 不明。

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>

- ・活動に感謝する。
- ・アンケート、ありがとうございました。
- ・極めて重要なアンケートに回答させていただき、大変にありがとうございました。
- ・考えをまとめる良い機会になった。ありがとうございます。
- ・このようなアンケートの機会自体が、上述した、意識共有の良い機会となるものと重視している。
- ・国会議員として、ジェンダー平等について、自らの認識を確かめる機会となった。ありがとうございました。
- ・こういった機会が増えることにより、考える機会が増してくるので引き続き取り組んでください。
- ・このようなアンケートがあることによって問題を意識すると思う。ありがとうございました。
- ・今回のアンケートを通じ、改めて議会におけるジェンダーという課題を考えることができたと思う。また、ジェンダーという課題において、国会でも古い観念を取り除き、体制整備を含めて今後も更なる取組の進展が必要と感じた。
- ・あまり国会内のジェンダー平等について考える機会がなかったが、問題意識を深めることができた。具体的に女性議員がどのような要望をもっているのか聞く機会があれば良いと思う。
- ・本アンケート調査自体が、ジェンダー平等が遅れている国会において、国会議員一人一人に意識を向上させる機会となっている。今後も定期的に行うべき。
- ・このような調査が、議運（議院運営委員会理事会）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。
- ・このようなアンケートに回答することで、最新資料を読み込んだり、意識を高めることができたと感じている。機会をいただきありがとうございました。
- ・本アンケートに回答すること自体がジェンダー平等に対する関心を高め、国会におけるジェンダー平等を推進する気運の醸成に資すると感じた。定期的実施すべき。

- ・このアンケート調査を実施することができたことが、ジェンダー平等への第一歩である。
- ・様々な課題がある中で、ジェンダー平等、LGBTQなど、近年急速に意識の高まりのある視点が、日本の政界において、メインストリームになってきていない。前例主義や選挙に強い懐古主義・明治時代の家長制度を掲げる勢力により、ジェンダー平等を進める立法・制度・社会観念を妨げることが起こっていると感じる。これからも、このようなアンケートを通じ、ジェンダー平等への関心が高まることを期待する。
- ・非常に重要な取組で、感謝する。国会におけるジェンダー平等は、長い歴史の中で積み上げられてきた今の形態を変える難しい取組ではあるが、社会の根幹を変えるという意味で非常に重要である。一方で、議員ばかりにライトが当たるが、国会で働く多くの男女職員も同じようにジェンダー平等評価の対象とされるべきと思う。
- ・問題の所作を考えるきっかけをもらったと思う。全体結果にも興味がある。
- ・アンケートに答えることで、ジェンダー平等に興味があった。今後は更に勉強したい。
- ・この取組は大変重要であり、議員のみならず、国会職員も含めてジェンダー平等に取り組んでいくことが必要である。本来、国会が社会に対して、その規範とならなければならず、そのためにも、改正政治分野における男女共同参画の推進に関する法を実効のあるものにしていく必要がある。また取組に対する不断の検証が重要である。
- ・このようなアンケートや議論は定期的に行うことが大切だと思う。
- ・意識を高める上でも、こういう調査はやった方がいい。
- ・実現のため、必要だと思う。
- ・今後も必要と思う。
- ・参議院でも同様のアンケート調査が必要。
- ・調査結果を速やかにまとめ、報告、公開し、必要な制度改正実現に向けて具体的に取組を進めるべき。
- ・集計結果を楽しみにしている。
- ・結果に関心あり。
- ・このアンケート調査の結果を公表し、国会及び国内全体のジェンダー平等をもっと強力に進めてほしい。
- ・新しい時代にふさわしい調査だと思う。この結果を踏まえ、国会内の改革に適応してほしいと思う。
- ・ジェンダー平等に対するこのような大掛かりなアンケートは初のことであり、今後ともIPUの役割に期待したい。

- ・初のアンケートであり、非常に有意義である。結果（実態）を明らかにして、国会のジェンダー平等につながるよう期待している。
- ・今後、ジェンダー平等に対し勉強していきたいと思う。ありがとうございます。
- ・まずは、自己点検の一歩として重要なアンケート調査であり、その結果を生かす取組が不可欠だと考える。
- ・ジェンダー平等を社会に浸透させていくことは喫緊の課題である。国会におけるジェンダー平等が実現されていくことで、広く波及効果があることを期待したい。
- ・日本国会は「男女共同参画」という用語を使った昭和時代の男女観にいまだとらわれているが、今後「ジェンダー平等」を用いるのであればこの固定観念から脱却する必要がある。戦後のサラリーマン社会における男女共同（協働）参画は男性社会に女性をどう組み入れるかという発想であり、そもそもの男女の違いを度外視している。このため、いまだに「労働者としての男女の能力は同じ」だが、違うのは「妊娠・出産あるいは育児の時期があること」なのでここを手当てするという議論しかできていない。体調の変化や介護等への介入策あるいは65歳からの人生設計への支援は不十分。世界に先駆けて人生100年時代を現実のものとし成長し続ける国家としてふさわしい国会運営と法整備の議論を希望する。画期的なアンケートを実施いただいたことを大いに評価している。
- ・本アンケート作成にご尽力下さった、関係者の皆様に感謝申し上げます。持続可能な開発の目標5にもあるとおり、本調査について、現状と課題を把握するために、非常に有用な調査である。しかしながら、ジェンダーギャップ（男女格差）指数では、日本は120位でG7の中では最下位という現状を踏まえ、奥行きのある検討を進めていくことが望まれる。
- ・エクセルの選択肢や参考資料など、回答しやすい工夫がされていて良かった。
- ・回答しやすかった。
- ・一部、違和感を覚える設問はあったが、ジェンダー平等を個々の議員が考えるきっかけにはなったものと思われる。
- ・そもそも、本アンケートがウインドウズのエクセルシートで回答させるという点で非常識だと思う。ウェブ上で匿名性を確保して回答できるようにどうしてならないのか。ジェンダーを男と女に二分した設問になっている点も。
- ・問いの意味がいま一つ分からないものがある。
- ・趣旨が分からない面があり回答しにくかった。
- ・質問の趣旨が不明確な問いが多く、また、一般論で聞かれても答えようのない質問が多く、調査としての適切性に疑問を持たざるを得ない。
- ・設問が分かりづらい部分もあった。与野党の緊張関係やいつ解散するか分からない任期で目の前のことにとらわれがち（ジェンダーが後回しにされがち）になる。ジ

エンダーは野党の政策とレッテルと貼られてしまう。

- ・ 抽象的に質問するのではなく、具体的に問題提起してほしい。
- ・ 質問が抽象的で答えづらい部分も多々あった。
- ・ 質問、特に書き込みの質問は、具体的に何を聞きたいのか分からないものが多い。質問の方法を工夫したほうがよいのではないか。
- ・ 一般論を尋ねる質問もあったが、これについての的確に回答できる議員はほとんどいないと思う。
- ・ 一般論としてのアンケートにさほどの意義を感じない。
- ・ 「一般的に」などの質問や、「国会で」という広い前提での質問が多く、個人としてどう考えているかについて答えづらいと感じた。
- ・ 課題は共有するが、解決策を固定的に提示されている、あるいは日本の実態に合わない前提条件が暗黙に付されている設問が多いと感じる。
- ・ とにかく質問項目が多すぎる。シンプルにしてほしい。
- ・ さすがに問題数が多すぎるのではないか。回収率が下がってしまった場合、もったいないと思う。
- ・ ジェンダーの問題は議員それぞれ信条があり難しい。今回のアンケートは問いかけが多すぎると思う。
- ・ アンケートにしては長い。国会でのジェンダー平等は、社会全体のジェンダー平等の姿の投影であって、社会全体をどうするかを議論すべき。
- ・ 主体が不明。議会の中で同アンケートについて話し合う機会はなく、個別の意見のアンケートにとどまっているのではいけない。
- ・ このアンケート自体に、ものすごい心理的圧力を受けた。正直怖いと感じる。
- ・ 本アンケートは、我が国の国会がジェンダー平等でないとの前提で作成されており、適切性を欠いていると考える。
- ・ 本アンケート自体が男性の意識や女性の意識に対してステレオタイプの視点に立つものであると感じた。
- ・ ジェンダー平等に関する質問であるにもかかわらず、先頭で性別を聞くことは違和感を覚える。また、「国会」とは誰を指しているのか。微妙な日本語のニュアンスが分かりにくく、答えづらかった。大切なのは、ジェンダーにかかわらず年齢も含めて多様な人材が国会という場で活躍することであると考える。
- ・ このようなアンケートやめるべき。少なくとも日本では。
- ・ 関心がない議員にはこのアンケートは難しいだろう。背景情報も含めて研修をするなどの必要があるのではないか。
- ・ 新人議員にはまだ把握できていない事項も質問項目としてあった。世論も反映したバランスの取れたジェンダー議論が必要だと思う。

- 国会・政党の中には様々な不平等があり、ジェンダー平等だけが最優先の課題であるかのような設問には違和感を覚える。ジェンダー以前に、期数の高い議員が上の座席に座る様な、期数による不平等の是正等も必要であると思われる。
- ジェンダーの内容は多様であり、単純な問いでそれに対して回答できるような問題ではないと思われる。多様性が求められる現代社会においてはジェンダーはLGBTとの関連性も重要だと思われる。アンケートがジェンダーの内容とどの程度のLGBTへの射程で行われているのか不明瞭に感じたので、判断つかずの回答が多くなった。
- マイノリティに関する問題は男女のジェンダー以外にも多数あり、また、国会議員の理解度が低く推進されるべき政策アジェンダは他にもたくさんある中で、なぜジェンダー平等についてのみ、こうしたアンケートが全国国会議員に対して行われることになったのか、理由を知りたい。
- ジェンダー平等という言葉に抵抗感、違和感を覚える。男性も女性もともに生きやすい社会の実現、政治の実現、国会の実現、政党の実現ということであれば、理解が進むのではないかと思う。
- 問36の設問〔100頁〕は、「議員には」ではなく「議員にも」ではないかと考える。
- 国会議員は個人個人で考え方も違うし、所属政党によってもジェンダーの意識は大きな差がある。「一般論」に加えて、「あなたはどうか」の設問がもっとあるとよかった。
- このようなアンケートを実施するという事は、国会でのジェンダー平等の取組が十分でないことの証だと思うので、今後はジェンダー平等の考えをもう少し掘り下げていきたい。
- アンケートもいいが、自然にジェンダーフリーの対応ができるように職員たちの意識改革をしてほしい。
- 長いアンケートだった。若い世代の皆さんにはリンドグレーンの「長くつ下のピッピ」²³を勧めている。

<国会におけるジェンダー平等に関する意見・感想>

- 重要な課題であると認識している。
- ジェンダー平等という言葉の意味をまずは国民に理解してもらうことから。男女共同参画社会との違いが分からない方が多いと感じる。こういう小さなところから理解を広める活動と発信が必要である。
- ジェンダー平等を推進するために、まず自らが国会において、発信していきたい。

²³ アリスリッド・リンドグレーン作（スウェーデン）、1945年出版。日本語版は1964（昭和39）年に桜井誠絵、大塚勇三訳で岩波書店から出版された。

- ・ジェンダー平等を実現するために本気で取り組む国会へと変えていきたいと考えている。
- ・海外の事例を参考に、国会で女性議員を増やす制度等を議論し実現していきたい。
- ・我が党においては女性員会の意見や提言をより積極的に取り入れるべきであると感じた。
- ・ジェンダー平等、やっていきましょう。
- ・男女平等が基本である。
- ・定期的勉強会を実施する。
- ・国会内での研究等が必要。
- ・男女双方に今後も教育していく必要がある分野と感じる。
- ・誰もが参加、参画できる社会、国会を目指すため、国会内では常にジェンダーの問題を取り扱う必要がある。
- ・女性のリーダーが出てきたら、ジェンダー平等も進むと思う。
- ・固定概念を変えるのはなかなか難しいが、個々が意識してそれを変えていかなければならないと思う。
- ・国会が社会の規範となるように、与野党を超えた国会の長期的継続的な課題として取り組むことが必要である。
- ・国会はいまだ男性中心社会の名残が残っている部分もあると思うので、積極的に改善する努力が必要だと考える。
- ・根本的に国会を見直す必要があるとはいえ、このアンケートの反映によって、勘違いしたおっさんの意識が1ミリでも変わり、また、変わらないおっさんは退出してくれるような制度変更を願う（外1件）。
- ・憲法に規定された男女平等の原則の下、戦後様々な場面で男女平等が進んできた。こうした動きは、国民の理解と国民の声により実現してきたもので、今後も国民の声よく聞いていくべきである。クオータ制の創設など、政府などが公的な形で一定の数値目標を義務付ける制度についてはより議論を深めていく必要がある。
- ・ジェンダー平等の実現に向けて国会及び議員の努力が必要だと思う。
- ・割当制を導入して、少々強引にでも女性議員を増やすべき。すると国会の運営ルールや法案の中身が自然とジェンダー平等に近づく。
- ・やるか、やらないか、行動に移すか、移さないかのレベルにきている。次の統一地方選挙では、女性の候補者擁立に力を入れていきたい。日本が完全に遅きに失した感があるジェンダー不平等を後世に残してはならない。政府は2020年に30%、指導的地位に女性の数を増やすことを目標に掲げたが、既に2年に経過して達成する見込みもない。こうなったら強制的に目標を達成する段階にきていると思う。
- ・基本的に議席は性別・性自認・性的指向・障害・病歴・宗教・信条等々多様な背景

を持つ有権者の民意であり、国会のみでなく社会全体で議論すべき問題と思う。

- ・女性候補者比率 30%目標の達成を目指し、国政選挙のクォータ制を法制化し、政治分野の男女不均衡の是正を先導していきたい。
- ・我が党はガバナンスコードを策定中、関連してコンプライアンス委員会設置予定。ジェンダー平等の実現に向けて組織的に取り組んでいる。
- ・国会における取組を進めるとともに、国民レベルでのジェンダー平等に対する啓発が重要。
- ・国会の中において、与野党関係、議員の任期など、党派を超えて、長期的テーマとして取り組んだりすることが不得手だとは思いますが、根気強く時間をかけて取り組んで行くしかない。
- ・国会に限らず代表民主制全般を考えた場合、地方議会・地方行政でのジェンダー平等は進んできている。女性の首長も増えており、こうした地方の動向も国会のジェンダー平等を押し進める力になると考える。
- ・男女の数を同数にするという考え方こそが、男女の差を助長している。男性女性に関係なく、有権者から選ばれた議員が全国民のために仕事をするのが大事。
- ・日本は社会通念上の男女の役割分担意識が根強く、それは職場や地域のみならず、家庭内でも女性の立場は弱いことが多い。国会における男女の機会の平等だけでは女性議員は増えない。主たる育児担当者／主たる家事従事者であっても国会で仕事ができる環境づくりが必要だが、その役割は政党にあると考える。
- ・与党の議員としては、例えば法律や予算は、国会に提出する前に与党内で議論をして案を固めていく。そこでジェンダー平等をどう実現するのかが現実にジェンダー平等を進めていくために必要で、国会の中だけを改革するのは難しいのではないかと思う。まずは与党の中から変えていくことではないか。
- ・選挙の後援会活動に奥さんの役割は大きいですが、女性候補者の場合には配偶者の役割はどうなのだろうか。日本人の意識が象徴的に表れるのが選挙であり国会であると感じる。世界一ゆっくりしか進化できない日本人を変えていくには、ショック療法的なもの、がベストである。北欧など進んでいる国でやっていることを一つずつ導入するしかないと思う。
- ・国会議員を選ぶ有権者は男女比が1対1なので、女性議員が増えていくことが望ましい。自然とそうなるように国民意識が変わることが望ましい。しかし、そこに期待しても変化していかないので、クォータ制度導入はやむないと考えるが、国会議員の比率が1対1でないにもかかわらず国会議員で構成される党役員人事を1対1にするなどは、一見もっともらしく見えて、実はバランスの崩れたパフォーマンス。このようなパフォーマンスは、反動が起こることも懸念されることも含めて、地に足をつけて改革を進める際に最も障害となるものと考えます。

- ・国会議員は選挙で選出される立場であり、国会におけるジェンダー平等は、国民の意識改革と国会議員の意識改革との両輪で進めることが重要と考える。
- ・国会より地方議会の方が深刻。地方が改善してはじめて国会が改善する。
- ・国会における役職や運営にジェンダー差別はないと認識しているが、女性議員が不足しているため数的にアンバランスが生じている。有権者は、国会議員を、性別ではなく政治家の資質や政策で選ぶため、選挙制度の問題というよりも、各会派に候補者選定の問題。特に比例における女性候補の登用が必要か。
- ・国会におけるジェンダー平等問題は、社会全体の意識を変えることも必要。過酷な選挙・議員活動の改善、子育てや育児をしながらも続けられる環境整備が必要になる。
- ・国会でもパンプス問題があったように、国会ではブーツ・サンダルの際は今でも着用が認められていない。男性が正装でこのような装いをすることは考えられないため、これも性による区別と解釈することもできる。本来の意味で性の区別を、と考えると、あらゆる仕組みを再検討する必要があるのではないかと感じる。
- ・現状、男性の数が政治の世界では多い実状であるが、地方議会より国会のほうがより女性にとっては参画が難しい職務上の課題があると感じた。
- ・ヨーロッパ統合の推進者であったクーデンホーフ＝カレルギー伯²⁴は「女性がより大きな役割を果たす機会が与えられれば、それだけ世界が平和になるということです。なぜなら、女性は本来、平和主義者だからです。」「世界中で女性が議会と政府の半分を占めるようになれば、世界平和は盤石になるだろう」と言われている。そういった状況になるような環境整備をしっかりと行いながら、女性、男性だけでなく様々なジェンダーの人が参画できる国会の環境整備は重要であると考えます。
- ・ジェンダー平等指数などをみれば日本の女性は虐げられている、と言えるが、女性の有権者はどうして女性候補（又はジェンダー平等を推進しようとする候補）に投票しないのかを調査分析してもらいたい。
- ・ジェンダー平等は当然だが、国会議員の特殊さも考慮すべき。全国民を代表しているので、当事者性を重視し過ぎてはいけない。ワークライフバランスや出産・育児支援は重要だが、特権と批判されるお手盛りになってはならない。
- ・ジェンダー平等に対する国民意識と女性議員比率、ジェンダー平等の選挙公約が選挙結果に与える影響など、更に多くの研究とデータが積み重なることを期待する。
- ・ジェンダーについては、^{ひっきょう}畢竟、個人の自覚に委ねられるところが多い。国会議員は

²⁴ リヒャルト・クーデンホーフ＝カレルギー(1894-1972)は、オーストリアの国際的政治活動家。オーストリアの外交官である父と、日本人の母を持ち、東京で生まれる。第1次世界大戦後、疲弊したヨーロッパの復興を願い、ヨーロッパ統合運動を展開した。(創価学園「学園レター」Vol. 32(2021.3))

選挙で審判を受けるわけであり、その審判の判断材料にジェンダーがもっともっと入ってくるようになることが遠回りのようで、一番の近道。その観点からは、国民の意識が問われる。国会は国民の鏡である。

<その他の意見・感想>

- ・そもそもジェンダー平等の必要性を感じない。
- ・偏った意見にならないよう配慮願う。
- ・ジェンダー平等という考え方の前提が男性と女性だけというものである。そうではなく、どんな性を持つと、それが社会的な能力を測るものではなく、差別されるべきものではない、と認識するべきである。ジェンダーフリーやジェンダーレスという考え方でなければ、差別される存在が残されることになると思う。
- ・ジェンダーは、男女に限らずLGBTQ含め、多様性の尊重が重要。一方、それぞれの立場を認め合い、学び合える寛容な心を持つことも大切である。また、女性の政治参画に関しては、特例や押し付けでは根本問題は解決されない。機会の平等と主体的な選択をできる環境を整えること、特に、大きなハードルとなる選挙の負担や、有権者の意識変革・行動変容を求めるなど、国会や政治家のリーダーシップが必要となる。
- ・歴史は動いている。その時代時代に合った議論をすべきと思う。
- ・平等の概念が日本に定着しないと、ジェンダー問題の解決は難しいのではないかと考えている。人それぞれに必要なものや提供されるべき量は異なる。しかし、日本では同じものを同じ分量与えないと不平等となりがちである。そもそも何が平等であるか理解していないと、ジェンダー平等も理解されない。そしてジェンダー平等のために、社会が何を提供すべきなのか分からないのではないかと。
- ・日本における、戦前・戦後を通じての男尊女卑の考え方を克服する態度が必要であり、学ぶ姿勢が求められている。
- ・社会の中から議員が推進するので、社会での活動が先であるかも。
- ・自身の実感が弱い事実を感じさせられた。
- ・私は自治体議員時代に男女共同参画条例を議員発議し、意思形成過程である新議会等の委員の一方の性が4割を切らないようし、また、男女共同参画にそぐわないことに対するオンブズパーソン制度も盛り込んだ。現在思うのは、ジェンダーだけにとらわれるのではなく、人権全てに対してどうあるべきかと考える。
- ・ジェンダー平等の取組は急務であるが、行き過ぎた施策とならぬよう注意が必要。本来は、男女その他の性別によらず人は等しく平等であり、それを法と制度で担保するのが基本。ゆえに、女性重視が過度となり男性軽視、差別等にならないよう制度設計の際多角的な視野に立って設計する必要あり。

- ・特にないが、男性も女性もフラットにするのが真の意味でのジェンダーフリーであると思っている。身体的差異（一部精神的差異）はもちろんあるのでそこを配慮するのは必要かと思うが、それが女性だけの配慮ではなく男性への配慮も含むものであることが今後の推進にあたっての重要な点かと思う。

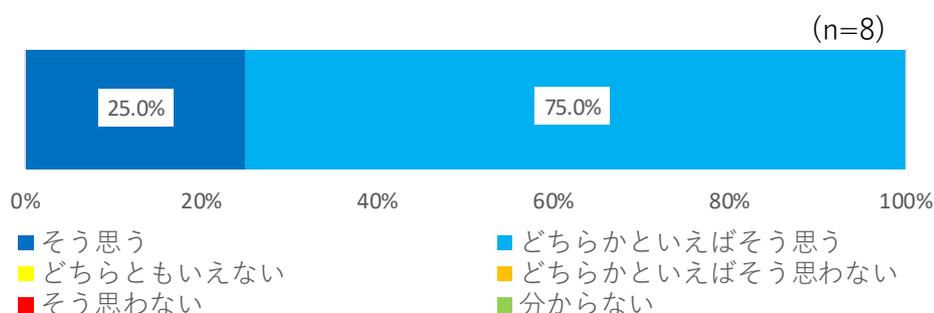
2 政党向けアンケートの結果

質問 6²⁵—政党

【政党アンケート問 1】

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



【政党アンケート問 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>

- ・党の執行役員の半数を女性にした。今夏の参院選で女性候補比率 50% を目標に掲げ、現時点でそれに近い割合となっている。また女性候補の活動をサポートする「女性候補者支援チーム」を党本部に設置している。各都道府県連にジェンダー平等担当者を置いている。
- ・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、「全国女性局長会議」「全国青年局長会議」を党則上に明記した。

²⁵ 「自己評価ツールキット」では、政党向けは「質問 6—政党」から始まっている。

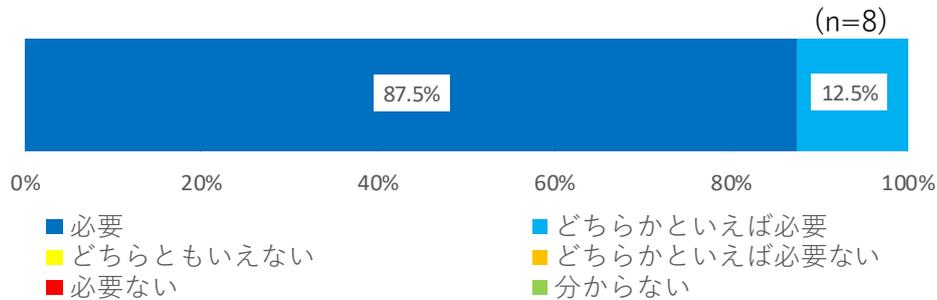
<問1で「どちらかといえばそう思う」と回答>

- ・令和2（2020）年の第28回党大会で、党綱領に「ジェンダー平等社会をつくる」と明記するとともに、党としても学び、自己変革し、党自身がジェンダー平等を実践して、ジェンダー平等社会実現に貢献することを決定した。しかしまだその途上で改善すべき課題は残されており、引き続き努力する必要があると考えている。
- ・我が党は地方首長、地方議員、国会議員の垣根なく政党活動を行っているところ、女性の市議が党本部役員（女性局長）として活動し、また党職員に占める女性の数も増やしている。さらに、我が党の母体ともいえる地域政党は市議会において女性議員数を増やしており、現在27.5%が女性議員となっている。引き続き女性議員及び女性役員を増やすため、ジェンダーギャップ解消のため、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。
- ・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。
- ・党地方議員においては、長年の取組により、現時点で女性割合が3割を超えている。これにより党は、女性ならではの生活に身近なテーマや、きめ細かな視点を施策に反映させてきた。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る。
- ・我が党における現職国会議員は現在、衆参合わせて5人でありその内訳は女性3人、男性2人である。また、7月に行われる参議院議員選挙において選挙区が決まっている予定候補者10人（2022年5月17日現在）の内訳は、女性と男性が5人ずつであり、その中には性的マイノリティーの仲間も含まれている。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るが、党規約への明文化等には至っておらず、今後の課題である。

【政党アンケート問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。

図表 80



【政党アンケート問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>

- ・我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ため、党の政策に女性の視点を具体的に反映させるために女性党員を増やす必要があると考える。また、党員には党の方針を大きく左右する党首選の投票権があるため、女性党員を増やして女性の声を反映させる必要がある。
- ・我が党の党員の女性割合は既に約50%となっているが、女性、男性ともに党員の数を増やしていくことが、党の前進にとって不可欠な課題である。また我が党の議員の女性割合は、国政の衆院で20%、参院38.5%、地方議会で38.4%である。本来目指すべき議員の男女半々にはまだ不十分であり、一層の努力が必要だと考えている。
- ・党地方組織の執行部は男性優位。女性党員を増やして改善していく。平和と平等を目指し、生活に密着したボトムアップの政策をつくるためには女性党員を増やす必要がある。
- ・有権者の半数は女性であり、我が党の政策や取組をより理解し、支持をもらうために、18歳以上の男女問わず入党の促進をしている。
- ・党員を増やす全体の取組の中で、多様な意見反映と党の活動領域拡大のために女性に党員になってもらいたい。

- ・女性党員が増えてもらいたいと思うが、男女共に党員の方が増えていくことが望ましいと考えている。
- ・令和3（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あった。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ある。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る。我が党においても、候補者選定や、党員（オーナーズ/フレンズ）募集に当たり女性の参画強化を常に意識している。

<問3で「どちらかといえば必要」と回答>

- ・我が党は国会議員、首長、地方議員等で構成される特別党員とそれ以外の一般党員が存在するところ、それぞれにつき女性の数を増やすことは女性の政治参加の観点から重要だと考えている。

【政党アンケート問5】

（前々問3で「必要」「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。

- ・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。
- ・ジェンダー平等を目指す運動を一層積極的に進めるとともに、党としての自己変革を進め、女性が男性と同等の権利と機会が保障され、平等な地位で組織の運動と活動に参加し、平等に尊厳を持って力を存分に発揮できる党を作っていくことが大事だと考えている。そのために女性幹部を増やし、活動への支援・援助、党内のジェンダー学習、ハラスメント防止対策などを強めること、学習や活動を通じて成長を促進することなどを進めていきたいと考えている。
- ・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中で信頼関係を築き入党を働きかける。
- ・組織運動本部女性局が先頭に立ち、各都道府県支部連合会女性局がそれぞれ工夫を凝らしながら党員獲得運動を展開している。
- ・多様性こそ問題解決力の源であり、多様な声を寛容と忍耐で温かく包み込むことで対立や矛盾を乗り越える新たな政治を創造したいと考えるため。具体的には女

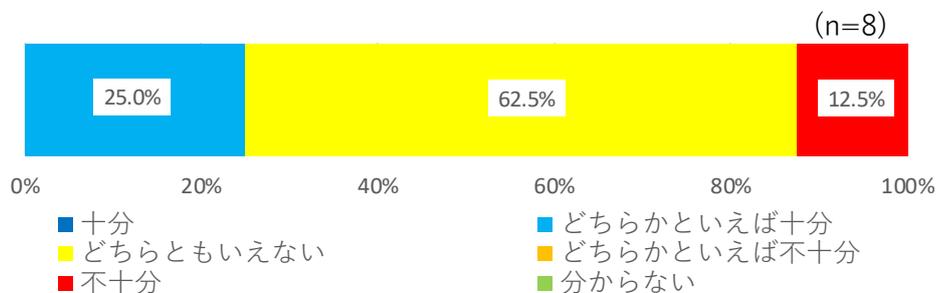
性に関する政策を充実させ、党の協議の場への積極的参加を促していく。

- ・ 特別党員に限って言えば、女性が立候補しやすい環境整備が必要であり、そのためには選挙制度改革も必要と考えている。誰もが気兼ねなく立候補できるよう、選挙活動の負担軽減と合理化を図るべきであると考えている。我が党は今回の子育て世代の参院選候補には、ベビーシッター代や一時保育料を党が独自支援する取組をスタートする。
- ・ 我が党は昨令和3（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革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きたいと思う。

【政党アンケート問6】

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

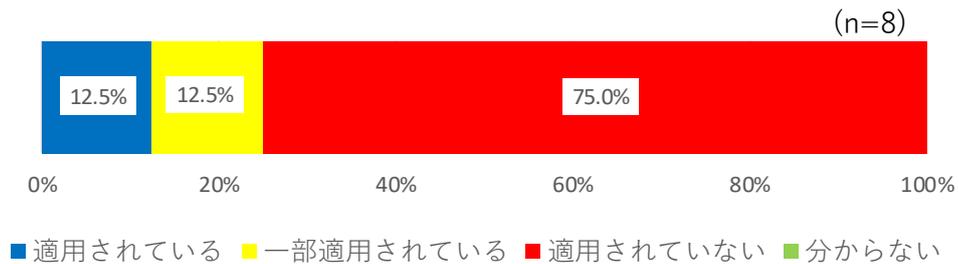


【政党アンケート問7】

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。》

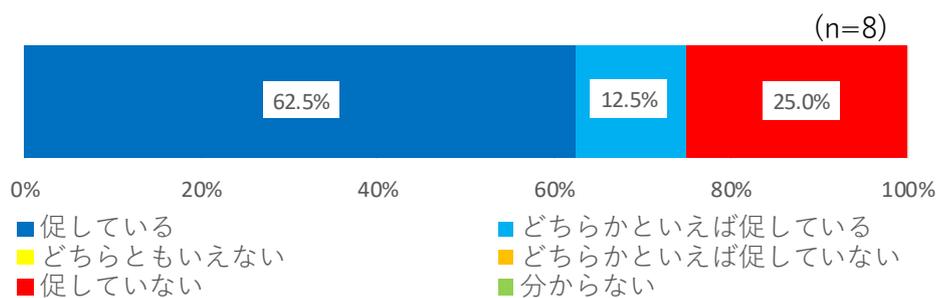
図表 82



【政党アンケート問8】

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



【政党アンケート問 9】

(前問 8 で「促している」「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。

- ・ 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 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。
- ・ 毎回の党大会で中央委員会を選出する際に、女性幹部を加える努力をしてきた。平成 29 (2017) 年第 27 回大会の 22.4% から、令和 2 (2020) 年第 28 回大会では 27.6% に 5.2% 高まり、女性中央委員は人数・率とも党史上最高になっている。しかし女性党員の比率 49% からみるとまだまだ不十分であり、女性幹部の養成と登用を、中央委員会、地方機関でも一層努力していく必要があると考えている。
- ・ 活動方針に、ジェンダー平等の政党を目指すことを明記。党機関の女性比率目標（本部執行部 50%、国政選挙候補 50%、都道府県執行部 35%）を示している。
- ・ 党運営に多様な声を反映させるために、党本部及び都道府県支部連合会執行部や選対委員、候補者選定委員会に女性の登用を促進している。
- ・ 明文化された規定はないが、女性議員の代表が議決機関の構成員になる。
- ・ 内部規定への明文化には至っていないが、女性たち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いる。3 人の女性国会議員は副代表、衆議院会派代表、政策審議会会長の要職について活躍している。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んなく発揮できるよう、体制整備に努めていきたいと思う。

【政党アンケート問 10】

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

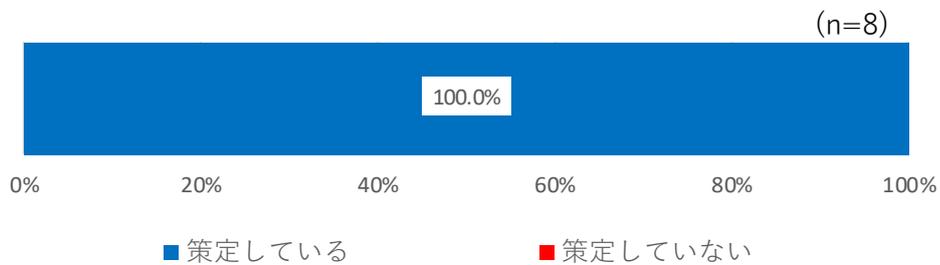
内部規定等について、何か改善する余地がありますか。自由にお書きください。

- ・女性の活躍を促進・支援することは重要であるが、数値目標などを追いかけてポジティブ・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。そのため、まずは女性候補・政治家が活躍できる環境整備を進め、総合的に検討を続ける。
- ・所属議員が少なく、既に女性議員を含めた多くの議員が要職に就いている。

【政党アンケート問 11】

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。

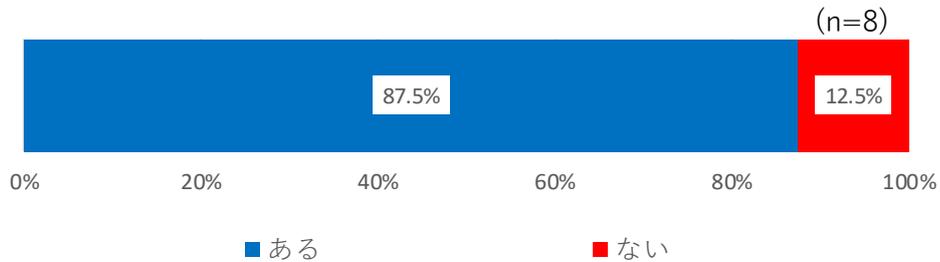
図表 84



【政党アンケート問 12】

御党内に女性部会又はジェンダー平等に関する作業部会や委員会がありますか。

図表 85



【政党アンケート問 13】

(前問 12 で「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。

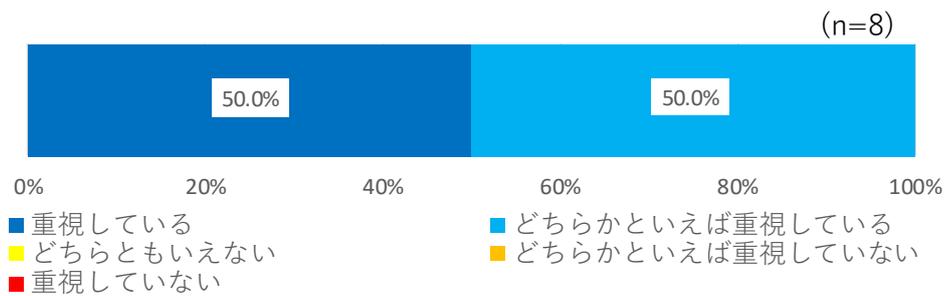
- ・ 党規約 27 条に基づいて設置されているジェンダー平等推進本部が、公職の候補者の擁立をはじめとする党運営におけるジェンダー平等の推進や、ジェンダー平等を実現するための政策に関して取り組んでいる。また、選挙対策委員会とジェンダー平等推進本部が合同で女性候補者支援チームを作り、女性候補者研修、メンター制度や家事・育児・介護支援の提供などを通じ、女性議員を増やすための具体的支援をけん引している。
- ・ 我が党国会議員団にジェンダー平等推進委員会が設置され、政策の検討や国会内外での取組について交流・意見交換を行っている。また党本部にジェンダー平等委員会がおかれ、国会と協力しながら、日常的な政策活動、運動の推進などに取り組んでいる。
- ・ 国会議員団内に「ダイバーシティ推進局」を発足し、有識者を呼んで勉強会を開催するなど精力的に議論している。
- ・ ジェンダー平等の観点から法制度の検討を行っている。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。
- ・ 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ところである。
- ・ 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。

- ・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イメンズト
ークを各地で開催している。(令和元(2019)年は約200回)また、有識者の方か
らもヒアリングを行っている。伺った意見は、政策提言に反映するなどの取組を
行っている。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る。

【政党アンケート問 14】

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。

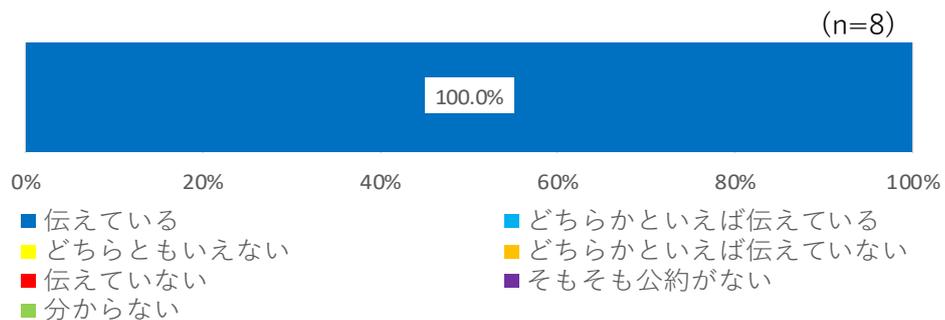
図表 86



【政党アンケート問 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ありますか。

図表 87

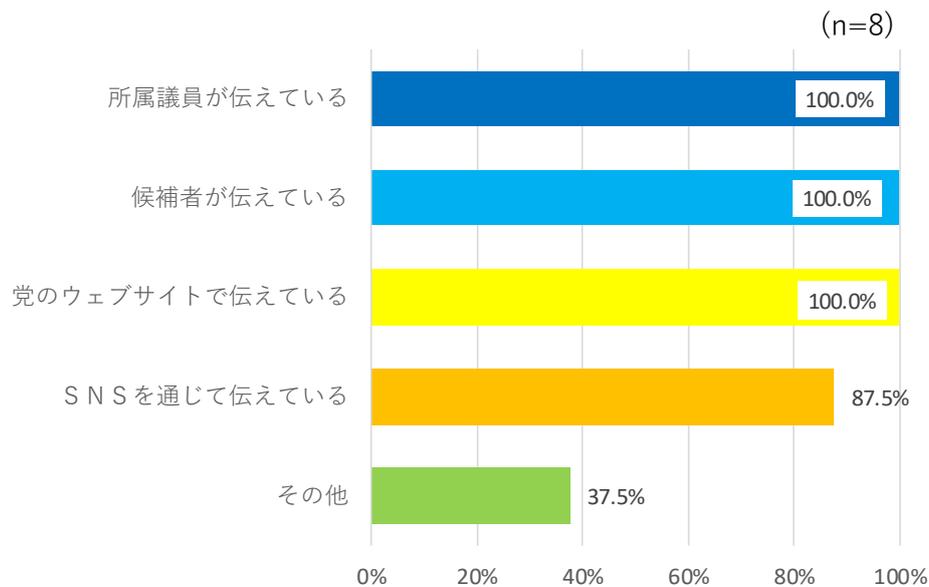


【政党アンケート問 16】

(前問 15 で「伝えている」「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)

図表 88



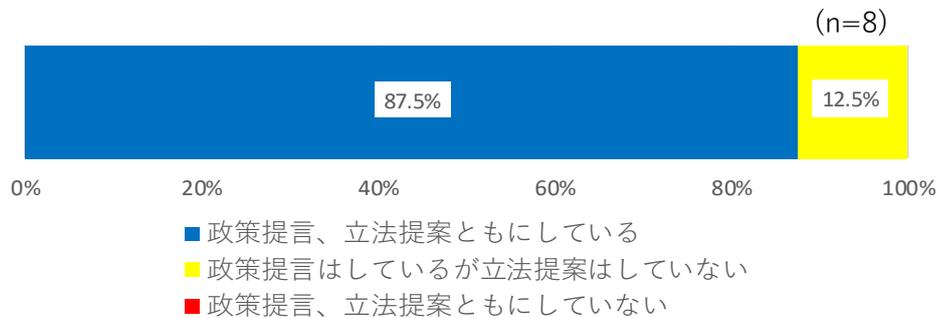
<「その他」の回答>

- ・政策を掲載したジェンダー・パンフレットの発行、無料リーフの配布、街頭でジェンダー問題を語りあう「ジェンダー・カフェ」の開催、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る。
- ・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。
- ・街頭演説会や、有権者との意見交換の場を設けて伝えている。

【政党アンケート問 17】

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



【政党アンケート問 18】

(前問 17 で「政策提言、立法提案ともにしている」「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。

・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・ヘルス/ライツ（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
- ・令和3（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」を発表した。この内容はパンフレットに収録し、学習と普及を進めている。またその他、個別の課題、テーマについても、必要に応じて政策的対応、考え方などについて機関紙に発表している。立法提案としては、性暴力被害者支援法案やセクシュアルハラスメント禁止法案、選択的夫婦別姓制度を実現する民法改正法案などを野党共同で行ってきた。
 - ・昨年のマニフェストにおいて、働き方・雇用、選択的夫婦別姓、DV・性被害対策及び医療・不妊治療の観点から、男女共同参画（ジェンダー・イクオリティ）について11の政策を掲げている。また、パートナーシップに関する議員立法を党内で検討中である。

- ・男女共同参画社会基本法²⁶やDV防止法²⁷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。
- ・昨年、男女を問わず、立候補や議員活動等をし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案」の改正を行った。また、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。
- ・困難な問題を抱える女性への支援に関する法律案（仮称）の策定などの取組を行っている。また、昨年（令和3（2021）年）は「政治分野における男女共同参画推進法」の改正²⁸に尽力した。
- ・平成28（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」²⁹を提出した。また、平成30（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る。

令和元（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約200回開催した。さまざまな分野の方から声を聴き、それを基に内閣総理大臣に政策提言「真の男女共同参画社会の実現へ」の申し入れを行った。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、令和4（2022）年の10月には改正育児・介護休業法³⁰が施行する運びとなっている。

また、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」と同計画に記された。

- ・以下（問19）のような政策提言〔177頁〕をしている。また、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。

²⁶ 平成11年法律第78号。

²⁷ 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」（平成13年法律第31号）。同法は、「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）において、配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため一部改正された。

²⁸ 「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）。

²⁹ 「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）。

³⁰ 「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）。

【政党アンケート問 19】

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。

- ・「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、女性の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。
- ・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・女子差別撤廃委員会から繰り返し改善が求められてきた。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る。そのためには、財界・大企業が利益最優先の立場からジェンダー差別を利用し、財界いいなりの政治がそれを放置し、押し付けている現状を変えること、また戦前の男尊女卑の思想、価値観を引き継ぎ、戦前の日本への逆行をめざす動きを許さず、ジェンダー差別の歪みを正していくことが必要だと考えている。我が党自身が自己変革を進めながら、ジェンダー平等を求める切実な声と要求に基づき、運動している人々に学んで手をつないで、要求の実現のために力を尽くしていきたいと思う。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、全力を尽くしていきたいと決意している。
- ・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り、政治分野でも低迷していることから、女性議員の数を増やすことは重要であると考えている。一方で、単純に数値目標を設定するべきなのかどうかは、しっかりと検討すべき論点である。女性候補者・女性議員が活動しやすい環境を整えることが極めて重要であり、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不幸なミスマッチが起こる可能性がある。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・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発足し、精力的に議論しているところである。
- ・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、社会を構成する人びとの民意を反映する選挙制度に改革する必要がある。各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改正を図っていく。

- ・党本部として次回の参议院選挙比例代表の女性候補者の割合を3割とすることを目標に擁立の努力をしている。
- ・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、並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。
- ・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る。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る。

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る。

また、意欲や能力を持つ潜在的な候補者は多くいるが、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る。そういった日本社会全体の課題への対策も訴えている。

具体的には、①女性特有の悩みやリスクに対応するオンライン相談、女性の健康課題をテクノロジーで解決するフェムテック³¹の推進、②各企業における女性活躍の状況を「見える化」し、多くの企業が自発的に取り組むよう促進、③ハラスメント対策等の女性議員を増やすために有効な取組、周知を進めるとともに、いわゆるクォータ制についての議論を進め、政治分野における女性の参画を推進、④男女の置かれている状況を客観的に把握するため、統計における男女別データの把握を推進するとともに、適切な公表を推進し、政策立案に活用する基盤を構築、⑤女子差別撤廃条約の実効性を高めるための選択議定書の早期批准をめざす。以上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ている。

- ・以下のような政策提言をしている。
 1. 性差別をなくす抜本的制度改正

³¹ Female（女性）とTechnology（技術）からなる造語であり、生理や更年期などの女性特有の悩みについて、先進的な技術を用いた製品・サービスにより対応するもの。（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「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」令和3年6月16日）

① 雇用での不平等を見直す

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

② 出産・育児・介護を「足かせ」にしない

産休と育休の際には100%の給与補償を行います。現行の給与の2/3の補償では、シングルマザーで非正規雇用であった場合などは安心して子供を産み育てられない状況です。100%の給与補償を実施し、産休と育休の取得中に昇給・昇進が見送りにならないよう、規制を明確にすることで、男女の育休取得状況を改善します。

③ 企業支援からジェンダー平等に取り組む

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

④ 学校教育から男女平等を進めます

女子生徒が入試で不利になる、公立高校の男女別の受験枠の撤廃を目指します。教育現場での管理職に女性が18%しかいない状況を改善し、管理職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。

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。

妊娠中の女性が堕胎をした際に1年以下の懲役に処されることを明記している刑法堕胎罪を廃止します。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、支援が行き渡らない現状を改善します。

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 1】 議員アンケート問 1〔6 頁〕、問 3〔8 頁〕、問 4〔9 頁〕、問 5〔21 頁〕、問 6〔22 頁〕 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》

我が国における女性の政治参加

1 戦前における女性の政治参加

(1) 帝国議会の開設

明治 7（1874）年、板垣退助、後藤象二郎らは、政府に対して「民撰議院設立建白書」を提出し、民選議院の設立を求めた。これ以降、議会開設を要求する声が高まったことを受け、政府は明治 14（1881）年に「国会開設の勅諭」を發出し、明治 23（1890）年までに国会を開設することを約束した。

明治 22（1889）年、大日本帝国憲法が發布され、貴族院（華族議員・勅任議員などにより構成）と衆議院（民選議員により構成）からなる帝国議会が開設されることとなった。これを受け、明治 23（1890）年、第一回衆議院議員選挙が行われ、同年、第一回帝国議会が召集された。

なお、衆議院議員の選挙権は直接国税 15 円以上を納付する満 25 歳以上の男子（被選挙権は満 30 歳以上）のみに付与された³²。

(2) 女性解放運動

ア 女性解放運動の取締り

明治期の日本では、女性は自我を犠牲にし、家の発展（夫の立身出世）に尽くすことが常識とされていた³³。このような考え方は、天皇制国家の家族国家観を支えるものであり、近代化の遅れていた日本が先進国と肩を並べるために不可欠な価値規範とされ、我が国が近代化していく中で一層強化された³⁴。

こうした状況の下、女性の解放を主張するいわゆる「政談」を取り締まるため、明治 23（1890）年、元老院は集会及政社法³⁵を公布し、女子の政談集会参加を禁止した。

集会及政社法は、明治 33（1900）年、労働運動と農民運動の取締りを目的とする治安警察法³⁶に引き継がれた。同法では、女性の政治結社への加入の禁止（同法第 5 条第 1 項）、女性の政談集会への参加の禁止（同条第 2 項）が規定さ

³² 「衆議院議員選挙法」（明治 22 年法律第 3 号）。

³³ 進藤久美子『ジェンダーで読む日本政治』有斐閣（2004）55 頁を参考とした。

³⁴ 前掲注 33『ジェンダーで読む日本政治』56-57 頁を参考とした。

³⁵ 明治 23 年法律第 53 号。

³⁶ 明治 33 年法律第 36 号。

れた。

イ 女性解放運動と治安警察法の改正

明治 44 (1911) 年、平塚らいてう、伊藤野枝らによって婦人月刊誌『青鞥』が発刊され、女性問題に関する論文や外国文献の翻訳が多数掲載された。また、大正 2 (1913) 年、平塚らいてうは『中央公論』に「新しい女」を掲載し、男性の都合によってできた「旧き道德法律」を変えるべきと主張した。

大正 8 (1919) 年、平塚らいてう、市川房枝らは新婦人協会を設立した。同協会は、日本で初めての自主的な女性の政治組織であり、女性の社会的地位向上、男女の機会均等を目指していたが、当面の運動目標を女性の政治的権利の獲得（治安警察法の改正）とした³⁷。

こうした動きを受け、大正 11 (1922) 年、治安警察法第 5 条第 2 項が改正され、女性の政談集会への参加が認められた。しかし、女性の政治結社への加入は禁止されたままであった。

(3) 男子普通選挙の実現

第一次世界大戦後の欧米諸国においては、女性に対し参政権を付与する国が増加していった。こうした動きに刺激され、我が国においても男子普通選挙運動が高まる中、大正 12 (1923) 年、山本内閣は普通選挙断行の声明を発出した。

これを受け、大正 14 (1925) 年、衆議院議員選挙法が改正³⁸され、男子普通選挙（25 歳以上の男子に選挙権、30 歳以上の男子に被選挙権を付与）が実現した。

他方で、同年、治安維持法³⁹が制定され、国体や私有財産制を否定する運動を取り締まることとされた。婦人参政権運動（婦選運動）は天皇制国家の「国体の変革」に抵触する危険性を内在させていたため、同法が婦選運動発展の阻害要因になったとの指摘がある⁴⁰。

(4) 婦人参政権運動

大正 13 (1924) 年、婦選運動を一つにまとめるため、婦人参政権獲得期成同盟会が結成された。これは、後に「婦選獲得同盟」と改称され、婦人参政権（国政参加）、婦人公民権（地方政治参加）及び婦人結社権の獲得を目指した。

しかし、昭和 6 (1931) 年の満州事変以降、戦争が拡大する中で、それまでの運動の推進が困難になった。そのため、婦選獲得同盟の運動は、女性参政権を要求するものから、政治の浄化、「台所と政治を直結」させる課題（ゴミ問題、物価問題等）、母子保護法の制定などに取り組む運動へと転化していった⁴¹。

昭和 15 (1940) 年、戦時非常事態に呼応して女性組織を一元化するため、婦選獲得同盟は解散した。

2 戦後における女性の政治参加

(1) 女性の参政権獲得と女性議員の誕生

³⁷ 前掲注 33 [180 頁]『ジェンダーで読む日本政治』75 頁を参考とした。

³⁸ 「衆議院議員選挙法改正法律」（大正 14 年法律第 47 号）。

³⁹ 大正 14 年法律第 46 号。

⁴⁰ 前掲注 33 [180 頁]『ジェンダーで読む日本政治』97-98 頁を参考とした。

⁴¹ 前掲注 33 [180 頁]『ジェンダーで読む日本政治』124-125 頁等を参考とした。

ア 女性の参政権獲得と政治活動の自由

昭和 20 (1945) 年 10 月 11 日、幣原内閣は女性に対し参政権を付与する方針を決定した⁴²。また、同日、連合国軍総司令部 (GHQ) から幣原内閣に対し、5 大改革指令の一つとして「参政権の付与による日本の婦人の解放」が伝達された。これらを受けて、同年 12 月、衆議院議員選挙法が改正⁴³され、女性に対し衆議院議員の選挙権及び被選挙権が付与された。

加えて、同年、治安維持法及び治安警察法が廃止され、女性の自由な政治活動が可能となった。

女性の参政権が実現した背景としては、戦前から婦人参政権運動が行われていたこと、また、戦時中に職場や地域で活躍した経験を持つ女性の層が厚くなっていったことなどが挙げられる⁴⁴。

イ 女性議員の誕生

昭和 21 (1946) 年 4 月の第 22 回衆議院議員総選挙において、我が国で初めての女性による参政権行使が行われた。同選挙では、女性の投票率は 67.0% (男性は 75.5%) であり、立候補者の 2.9%、当選者の 8.4% (39 名) が女性であった⁴⁵。

また、昭和 22 (1947) 年に参議院議員選挙法が制定され、参議院議員の選挙権及び被選挙権についても女性に付与されることとなった。同年 4 月の第 1 回参議院通常選挙では、立候補者の 3.3%、当選者の 4.0% が女性であった⁴⁶。

ウ 地方における女性議員及び女性首長の誕生

昭和 21 (1946) 年には、地方においても女性に対し選挙権、被選挙権を付与する法改正⁴⁷が行われた。昭和 22 (1947) 年に実施された第 1 回統一地方選挙の結果、県レベルから町村レベルまで含めると、全国で 794 人の女性議員が当選し、女性の町村長も 5 名誕生した⁴⁸。

(2) 日本国憲法の制定と女性の権利

昭和 21 (1946) 年、日本国憲法が制定され、すべて国民は、法の下に平等であって、性別により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない (第 14 条第 1 項) 旨規定された。また、夫婦が同等の権利を有すること (第 24 条第 1 項)、両議院の議員及び選挙人の資格は性別によって差別してはならないこと (第 44 条) 等が明記された。

日本国憲法の制定に伴い、男女平等を実現するための、法制度の整備が行われ

⁴² 決定を 10 月 10 日とする文献もあるが、神崎智子『戦後日本女性政策史—戦後民主化政策から男女共同参画社会基本法まで』明石書店 (2009) 24-25 頁をもとに 10 月 11 日とした。

⁴³ 「衆議院議員選挙法中改正法律」(昭和 20 年法律第 42 号)。

⁴⁴ 坂東眞理子『日本の女性政策—男女共同参画社会と少子化対策のゆくえ—』ミネルヴァ書房 (2009) 15 頁を参考とした。

⁴⁵ 前掲注 44 『日本の女性政策—男女共同参画社会と少子化対策のゆくえ—』15 頁。

⁴⁶ 「令和 3 年版 男女共同参画白書」(内閣府) 88 頁。

⁴⁷ 「東京都制の一部を改正する法律」(昭和 21 年法律第 26 号)、「府県制の一部を改正する法律」(昭和 21 年法律第 27 号)、「市制の一部を改正する法律」(昭和 21 年法律第 28 号)、「町村制の一部を改正する法律」(昭和 21 年法律第 29 号)。

⁴⁸ 前掲注 33 [180 頁] 『ジェンダーで読む日本政治』191 頁。

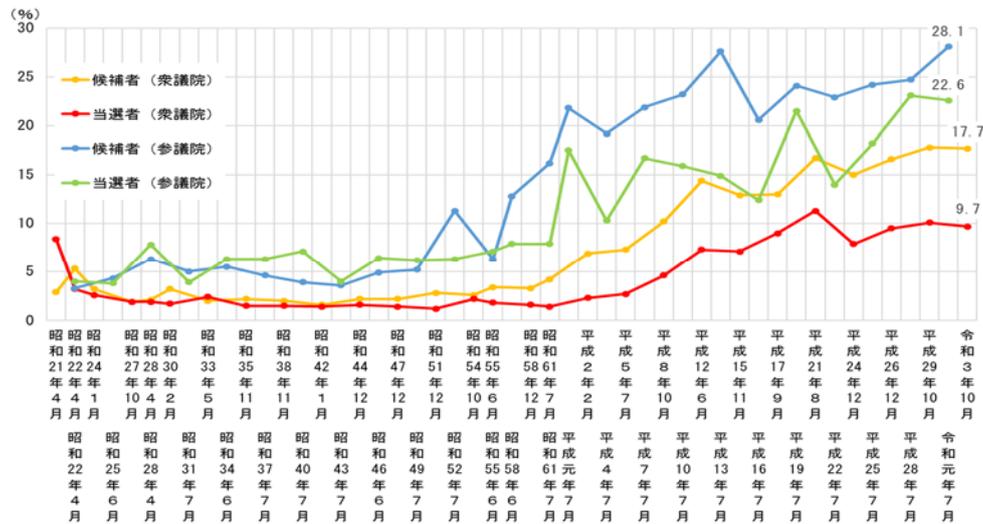
た。例えば、労働基準法⁴⁹の制定により、男女同一賃金、母性の保護などが規定され、教育基本法⁵⁰の制定により、全ての国民は能力に応じた教育を受ける機会を与えられた。

3 我が国の女性議員の推移

(1) 国会

衆議院総選挙及び参議院通常選挙における、候補者及び当選者に占める女性の割合の推移は以下のとおりである（図表 90）。衆議院では昭和 61（1986）年以降、参議院では昭和 50 年代後半以降、女性の割合が上昇傾向にある。

図表 90 衆議院議員総選挙及び参議院議員通常選挙における女性の割合の推移

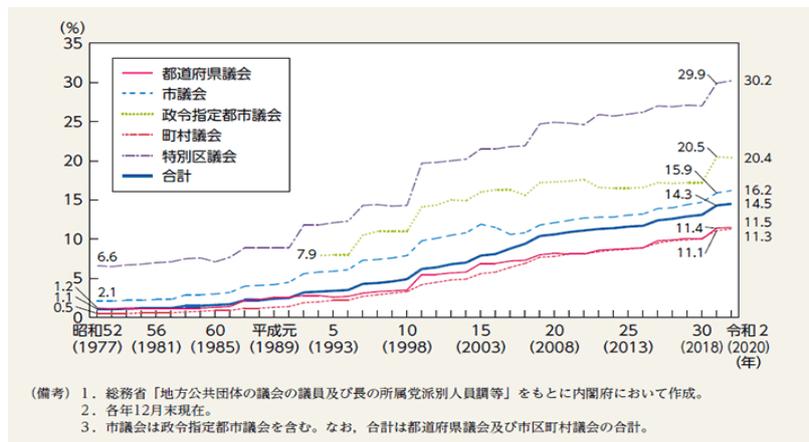


（内閣府資料、総務省資料等を基に内閣調査室作成）

(2) 地方議会

地方議会における女性議員の割合の推移は以下のとおりであり、女性の割合は都市部で高く郡部で低い傾向にある（図表 91）。

図表 91 地方議会における女性議員の割合の推移



（備考）1. 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等」をもとに内閣府において作成。
2. 各年12月末現在。
3. 市議会は政令指定都市議会を含む。なお、合計は都道府県議会及び市区町村議会の合計。

（出所：令和 3 年版男女共同参画白書）

⁴⁹ 昭和 22 年法律第 49 号。

⁵⁰ 昭和 22 年法律第 25 号。

【事務局 2】

議員アンケート問 2〔7 頁〕、問 7〔28 頁〕 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) (第 3 - 2〔204 頁〕参照)

- ・議長、副議長：なし
- ・各委員会委員長等：10.3%
- ・各委員会理事等：10.3%

※令和 4 (2022) 年 4 月 1 日現在

【事務局 3】

議員アンケート問 2〔7 頁〕、問 7〔28 頁〕 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) (第 3 - 2〔204 頁〕参照)

- ・3名の女性議員が委員長の職に就いている。(経済産業委員長、沖縄及び北方問題に関する特別委員長、消費者問題に関する特別委員長)
- ・また、委員会には数人の理事(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、委員長の代理をするほか委員会の運営について協議するが、延べ 23名の女性議員が委員会の理事等に就任している。

※令和 4 (2022) 年 4 月 1 日現在

【事務局 4】

議員アンケート問 8〔29 頁〕 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》 (第 3 - 3〔205 頁〕参照)

- ・17 常任委員会のうち、環境委員会(員数 30 名)及び懲罰委員会(員数 20 名)には女性委員が不在であるが、他の 15 委員会は男女双方の委員で構成されている。
- ・今国会(第 208 回国会)設置された 9 特別委員会の全てが男女双方の委員で構成されている。
- ・憲法審査会、情報監視審査会は男女双方の委員で構成されているが、政治倫理審査会は現在男性委員のみで構成され女性委員が不在である。

※令和 4 (2022) 年 4 月 1 日現在

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》(第 3 - 3 [205 頁] 参照)

・女性委員比率が衆議院全体の女性議員割合 (9.7%) を上回る委員会等

(常任委員会) 文部科学委員会 (22.5%)、国家基本政策委員会 (16.7%)、外務委員会 (13.3%)、内閣委員会 (12.5%)、総務委員会 (12.5%)、厚生労働委員会 (11.1%)、決算行政監視委員会 (10.3%)、経済産業委員会 (10.0%)

【割合の高い順】

(特別委員会) 沖縄及び北方問題に関する特別委員会 (20.0%)、地方創生に関する特別委員会 (17.5%)、消費者問題に関する特別委員会 (17.1%)、北朝鮮による拉致問題等に関する特別委員会 (16.0%)、東日本大震災復興特別委員会 (15.6%)、科学技術・イノベーション推進特別委員会 (11.4%)

【割合の高い順】

(その他) 情報監視審査会 (12.5%)

・女性委員比率が衆議院全体の女性議員割合 (9.7%) を下回る委員会等

(常任委員会) 環境委員会 (0%)、懲罰委員会 (0%)、財務金融委員会 (2.5%)、安全保障委員会 (3.3%)、議院運営委員会 (4.0%)、農林水産委員会 (5.0%)、予算委員会 (6.0%)、法務委員会 (8.6%)、国土交通委員会 (8.9%) 【割合の低い順】

(特別委員会) 政治倫理の確立及び公職選挙法改正に関する特別委員会 (2.5%)、災害対策特別委員会 (7.5%)、原子力問題調査特別委員会 (7.5%)

【割合の低い順】

(その他) 政治倫理審査会 (0%)、憲法審査会 (8.0%) 【割合の低い順】

※令和 4 (2022) 年 4 月 1 日現在

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

国会法第 46 条第 1 項において、委員は、各会派の所属議員数の比率により、各会派に割り当てて選任することと定められている。委員の各会派割当数は、常任委員については、各会派の所属議員数を法定議員の総数で除した比率により決定される（各委員会における各会派の割当数及び常任委員総数における各会派の割当数を比較し、差異があるときは各会派の委員総割当数に合致するように各委員会の割当数を増減調整する。さらに、無所属議員が存在する場合、議員は必ずいずれかの常任委員とならなければならないため（国会法第 42 条第 1 項）、比率にかかわらず、委員総割当ての調整によりそれぞれ一委員ずつ割り当てられる。）。この基準に基づく具体的な委員の各会派割当数は議院運営委員会において決定され、割当数に基づいて各会派から申し出た候補者について、議長の指名によって委員を選任する例となっている⁵¹。

○特別委員

国会法第 46 条第 1 項において、委員は、各会派の所属議員数の比率により、各会派に割り当てて選任することと定められている。委員の各会派割当数は、特別委員については、各会派の所属議員数を現在議員の総数で除した比率により決定される。この基準に基づく具体的な委員の各会派割当数は議院運営委員会において決定され、割当数に基づいて各会派から申し出た候補者について、議長の指名によって委員を選任する例となっている⁵²。

○その他

・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て選任することとなっているが（衆議院憲法審査会規程第 3 条第 2 項）、議院運営委員会で決定した割当数に基づいて各会派から申し出た候補者について、議長の指名によって選任するのが例である。

⁵¹ 国会法第 42 条（常任委員）、同法第 46 条（委員の各会派割当）、衆議院規則第 37 条（委員の選任）、（同規則第 40 条（委員の補欠））、衆議院委員会先例集【平成 29 年版】12（委員の各会派割当・変更）、同 13（委員の選任）

⁵² 国会法第 45 条（特別委員）、同法第 46 条（委員の各会派割当）、衆議院規則第 37 条（委員の選任）、（同規則第 40 条（委員の補欠））、衆議院委員会先例集【平成 29 年版】12（委員の各会派割当・変更）、同 13（委員の選任）

・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各会派に割り当てられ（衆議院情報監視審査会規程第3条第2項）、議院運営委員会で決定した割当数に基づいて、各会派から申し出た候補者について、本会議の議決をもって選任する。

・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て選任することとなっているが（衆議院政治倫理審査会規程第7条第2項）、議院運営委員会において決定した割当数に基づいて各会派から申し出た候補者について、議長の指名によって選任するのが例である。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人を議長の指名により選任する（同第9条）。

質問2—法政策と法的枠組み

【事務局7】

議員アンケート問11〔32頁〕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》

- ・日本国憲法第14条第1項は、「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。」と規定している。また、同第24条第1項では、「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。」、同条第2項では、「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。」と規定している。
- ・後記【第3－4】「過去5年間（平成29年～令和3年）に成立した主なジェンダー平等関連法」を参照〔206頁〕。

【事務局 8】

議員アンケート問 14 [44 頁] 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》

- ・後記【第 3 - 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』の制定経緯・概要」を参照 [208 頁]。
- ・後記【第 3 - 7】「ジェンダー平等に関する主な国内行動計画」を参照 [236 頁]。

質問 3 - ジェンダー平等の主流化**【事務局 9】**

議員アンケート問 22 [53 頁] 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》

内閣府男女共同参画局において、女性の活躍や男女共同参画に係る各種データ（世論調査、女性の政策決定参画状況調べ、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」に関する調査研究等）が公表されている。

また、独立行政法人国立女性教育会館のウェブサイト「女性と男性に関する統計データベース」がまとめられており、人口、世帯・家族、労働、生活時間・無償労働、家計・資産、教育・学習、社会保障・福祉、健康・保険、安全・犯罪、意思決定、意識調査といった分野別に統計データを入手することが可能となっている。さらに、同ウェブサイトでは、府省庁別（最高裁判所含む）にもデータにアクセスできるようになっている。

これらのデータは、様々な政策の立案等に利用されている。

参考URL :

- ・内閣府男女共同参画局基本データ
〈<https://www.gender.go.jp/research/index.html>〉
- ・女性と男性に関する統計データベース (Winet)
〈<https://winet.nwec.go.jp/toukei/>〉

【事務局 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》

衆議院でジェンダー平等を扱う主たる機関は内閣委員会だが、教育分野は文部科学委員会、医療、福祉、労働分野は厚生労働委員会、刑事法制、民事法制については法務委員会といったように、特定の分野におけるジェンダー平等については、当該分野を所管する委員会⁵³が扱う。各委員会は、必要な場合は連合審査会⁵⁴を開会し、他の委員会と連合して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。

また、国会内機関ではないものの、超党派の国会議員によって構成される「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」において、政治分野における男女共同参画を推進するための法律制定に向けた議論が重ねられていたが、平成 30(2018)年 4 月 11 日に衆議院内閣委員会において、同議連における議論を踏まえた「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律案」が委員会提出法案として提出され、5 月 16 日に成立し、同月 23 日に公布・施行された。

質問 4 — 議会の文化、環境及び方針

【事務局 11】

議員アンケート問 34 [98 頁] 関連

衆議院の建物（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》（後記【参考 1】議員向け・職員向けの保育施設・設備参照 [201 頁]）

- ・衆議院内に保育所（東京都の認証保育所）が整備されている。
- ・女性議員が休養、更衣又は搾乳のために利用することができる休憩施設が衆

⁵³ 衆議院規則第 92 条（常任委員会の所管）

⁵⁴ 衆議院規則第 60 条（連合審査会）

議院内に複数整備されている（一部の施設に冷凍庫が備え付けられている）。

- ・また、男性議員のための休養室も整備されている。
- ・その他、おむつ替え用の設備が存在する。

【事務局 12】

議員アンケート問 36〔100 頁〕 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》

衆議院規則第 185 条第 2 項において、議員が出産のため議院に出席できないときは、日数を定めて、あらかじめ議長に欠席届を提出することができると規定されている。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⁵⁵。

なお、欠席に際し、歳費は減額されない。また、令和元(2019)年 12 月 5 日に、議院運営委員会理事会において、以下の申合せがなされた。

妊娠・出産議員への配慮に関する申合せ

令和元年 12 月 5 日
議院運営委員会理事会

1. 出産を理由とする欠席届は、母性保護の観点から設けられたものであることを踏まえ、本院及び各会派は、妊娠・出産議員が出産を理由とする欠席届の提出を躊躇することがないように、支援体制の充実や議員の意識の啓発等の環境整備に努めるものとする。
2. 出産を理由とする欠席届を提出した議員の委員異動については、各会派において配慮するものとする。

⁵⁵ 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）、衆議院規則第 148 条（議場にはない議員の表決禁止）、同規則第 185 条第 2 項（出産の欠席届の提出）、衆議院先例集【平成 29 年版】 83

【事務局 13】

衆議院（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》

衆議院本館や議員会館等に展示されている絵画等の芸術作品は、令和4（2022）年5月1日現在、174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94.6%（159点）、女性作品の割合が5.4%（9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、作者の性別は考慮されておらず、掲揚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 14】 議員アンケート問37〔101頁〕、問38〔102頁〕、問39〔103頁〕、問40〔104頁〕、問41〔108頁〕 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。

なお、令和元（2019）年12月5日に、議院運営委員会理事会において、妊娠中や出産後の女性議員が出産を理由とした欠席届の提出を躊躇しないよう、支援体制の充実や議員の意識の啓発等の環境整備に努めること、また、欠席届を提出した議員の委員異動については各会派において配慮を行うことにつき、申合せがなされた（前記〔190頁〕参照）。

【事務局 15】

議員アンケート問 42〔110 頁〕関連

- ① 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。
- ② 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》

- ① 衆議院では、議院運営委員会理事会の決定に基づき、外国からの招待によるほか、I P U 会議等の国際会議出席、外国議会との交流促進又は調査・視察等のため、議員を海外に派遣（公式派遣）しており、その派遣議員の割当は、各会派の所属議員数の比率により決定されている。

各会派は、その割当数に従い、派遣議員を選定し、各会派の代表者から議長宛に海外派遣議員推薦届が提出されている。

なお、派遣機会を男性議員と女性議員に配分するという取決めはない。

ただし、I P U 会議（総会）に関しては、代表団に男女双方の議員が含まれない場合に一定の制約があることを踏まえ、事務局から各会派に対して推薦届の提出を依頼する際に、女性議員が代表団に加わることが望ましいとされている旨を伝えている。

- ② 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。

派遣委員の決定方法は、理事会において人数を決定し、各会派に割り当てる方法と、委員全員に案内を配付し、希望者を募る方法とがある。

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 16】

議員アンケート問 43〔111 頁〕、問 44〔112 頁〕、問 45〔114 頁〕関連

- ① 衆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。
- ② 衆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）、又は衆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》

- ① 衆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。
- ② 個々の広報資料等について、ガイドラインや定型化されたチェックのプロセスが定められているわけではないが、ジェンダー平等への配慮に限らず、一般的により適切と思われる表現を検討する中で、結果的に一定の配慮がなされたものとなっている。

主な見直しの事例として、小学生版国会参観パンフレットに登場するメインキャラクター（男の子、女の子、博士）の服装や振る舞いの描写（衣服・持ち物の色、言葉遣い・ポーズ）の変更、パンフレット内のイラストに描かれた女性数の比率の向上のほか、英語版の資料（衆議院ホームページや国会参観パンフレット等）において、「委員長」の英語訳（仮訳）を“chairman”から“chair”に改める等の取組が挙げられる。

【事務局 17】

議員アンケート問 43 [111 頁]、問 44 [112 頁]、問 45 [114 頁] 関連

衆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、衆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、議会開設及び日本国憲法施行の周年記念行事として実施する国会特別参観のほか、憲政記念館における展示（常設の展示に加え、年 1 回企画する特別展や上記の周年記念行事として実施する記念展示）が挙げられるが、主催者たる衆議院が人選を行うものではなく、性別を問わず不特定の希望者を受け入れる催しであるため、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、参加者数について性別を分けて集計することもしていない。

質問 5 — 男性との責任の共有

【事務局 18】

議員アンケート問 53 [134 頁] 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

令和元(2019)年に日本が参加（主催）したW P L（女性政治指導者）サミット（女性政治家の増加・影響力拡大等を目的とした会議）においては、日本国会代表団に男性議員も含まれていた。

なお、以下の国際会議（総会）の機会には、ジェンダー平等などを扱う会議がそれぞれ開会されるところ、これまで日本から男性議員が当該会議に参加した例はない。

(1) A P P F（アジア・太平洋議員フォーラム）総会（原則として年 1 回開会）

における女性議員会議

(2) I P U 会議（総会）（原則として年 2 回開会）における女性議員フォーラ

ム

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を目的とする国内派遣の事例はない。

※参考 男女雇用機会均等法制定時の法案審査のための委員派遣（昭和 59（1984）年 7 月）では、派遣委員 12 名中 11 名が男性議員。（社会労働委員会の委員 40 名中、女性は 2 名）

質問 7⁵⁶—議会スタッフ

【事務局 19】

衆議院の運営に携わる職員の数、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》

衆議院事務局の女性比率は 35.9%、衆議院法制局の女性比率は 36.7%（令和 4（2022）年 1 月現在）であり、行政府の女性比率 21.9%（令和 3（2021）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、衆議院事務局特定事業主行動計画において、平成 28（2016）年度以降、採用者に占める女性職員の割合を 30%、令和 3（2021）年度以降 35%とすることを目標とし、毎年度目標が達成されている。

【事務局 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 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。採用における面接担当者は、幹部や人事課員など特定の職にある者が担うこととなっており、性別要件は適用されない。

⁵⁶ 「自己評価ツールキット」では、「質問 6」は政党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 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》

管理職に占める女性職員の割合は、事務局は 16.1%（管理職 137 名中、女性は 22 名）、法制局は 21.7%（管理職 23 名中、女性は 5 名）である（令和 4（2022）年 1 月現在）。

なお、管理職のうち、指定職相当に占める女性職員の割合は、事務局 9.3%（指定職相当 43 名中、女性は 4 名）、法制局 33.3%（指定職相当 9 名中、女性は 3 名）（令和 4（2022）年 1 月現在）であり、行政府の指定職相当の女性比率 4.2%（令和 3（2021）年 7 月現在）を上回っている。

また、管理職のうち、課室長相当職に占める女性職員の割合は、事務局 19.1%（課室長相当職 94 名中、女性は 18 名）、法制局 14.3%（課室長相当職 14 名中、女性は 2 名）（令和 4（2022）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 6.4%（令和 3（2021）年 7 月現在）を上回っている。

【事務局 23】

女性が主導する部局や部署はどこですか。

《回答》

令和 4（2022）年 4 月現在、女性が部長職を占める部局は、事務局では国際部、法制局では法制企画調整部・第二部・第四部である。また、女性の常任委員会専門員は 1 名（予算委員会専門員）である。

女性の管理職が過半数を占めている部局は、事務局の記録部・国際部である。

【事務局 24】

衆議院の職員には、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、「衆議院事務局におけるセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する件」、「衆議院事務局における妊娠、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「衆議院事務局におけるパワー・ハラスメントの防止等に関する件」という3つの序訓を整備している。

法制局においても「衆議院法制局におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワー・ハラスメントの防止等に関する件」により、事務局の序訓の例によることとされている。

また、上記の序訓において、ハラスメントを防止するための方針及びハラスメントや差別の苦情処理の仕組みを定めており、苦情を受けた場合、問題となった事実内容を調査確認し、問題解決に向け迅速かつ適切に対応している。

ハラスメントは人権の問題であり、プライバシーに関わる問題であるため、関係者を含めた当事者の知り得た秘密を厳守し、被害者の不利になることのないよう慎重に対応している。

【事務局 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 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 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》

事務局及び法制局でそれぞれワーク・ライフ・バランスが確保された働き方の実現を目指すため、行動計画を策定しており、勤務する時間や場所にとらわれない働き方を可能とする制度の活用推進や、長時間勤務の縮減に取り組んでいる。また、育児・介護など、家庭生活におけるそれぞれの場面で利用が可能な休暇や、勤務時間を短縮する制度についても積極的に利用するよう促している。

これらにより全ての職員が仕事と家庭責任のバランスをとることが可能となっている。

【事務局 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、後記【参考2】〔202頁〕に掲げる制度が定められており、職員に付与される出産・育児等に関する休暇、休業等の制度は十分なものと考えているが、今後も、出産・育児に臨む職員がより一層仕事との両立を図れるよう、休暇、休業等に関する措置を一体的に講じていくよう努めていく。

【事務局 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》

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、以下のような経済的支援が提供されている。

(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俸給表(一)の9級以上及びこれに相当するものとして人事院規則で定める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、指定職職員及び再任用職員には、扶養手当は支給されない。

(2) 児童手当

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。

(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13,722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15,102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 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 31】

衆議院の建物（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》（後記【参考1】議員向け・職員向けの保育施設・設備参照〔201頁〕）

衆議院内に保育所（東京都の認証保育所）が整備されている。

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憩施設が衆議院内に複数整備されている（過半数の施設に冷凍庫が備え付けられている）。

また、男性職員のための休養室も整備されている。

その他、おむつ替え用の設備が存在する。

【事務局 32】

衆議院の職員に、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 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 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》

管理職の人事評価においては、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改革など、時代に即した合理的かつ効率的な事務の実現に資する目標設定に留意することとしている。

なお、管理職以外の職員に対しても目標設定に当たっては、ワーク・ライフ・バランスに資する効率的な業務運営や良好な職場環境づくりに向けた取組等について留意することとしている。

【参考 1】 議員向け・職員向けの保育施設・設備

		議員利用	職員利用
保育所			
保育所（キッズスクウェア永田町）	第二議員会館	○	○
特別なスペース（女性用）			
議員休養室	第一議員会館	○	
議員休養室	第二議員会館	○	
女子休憩室 ※冷凍庫あり	本館	○	○
女子更衣室	第二別館	○	○
女子更衣室	第一別館		○
秘書・職員休養室 ※冷凍庫あり	第一議員会館		○
秘書・職員休養室 ※冷凍庫あり	第二議員会館		○
特別なスペース（男性用）			
議員休養室	第一議員会館	○	
議員休養室	第二議員会館	○	
秘書・職員休養室	第二議員会館		○
その他保育用の設備			
おむつ替え台又はユニバーサルシート付きバリアフリースイレ	本館 参観者ホール 第一別館（議員面会所） 第二別館 第一議員会館 第二議員会館	○	○

【参考2】『妊娠、出産、育児に関する制度一覧』

- ・**男**④**女** **育児休業**【国会職員の育児休業等に関する法律】
… 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**④**女** **育児短時間勤務**【国会職員の育児休業等に関する法律】
… 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**④**女** **育児時間**【国会職員の育児休業等に関する法律】
… 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**④**女** **保育時間**【人事院規則10-7 第10条】、【同規則15-14 第22条第1項第8号】
… 1歳未満の子の授乳等を行う場合に30分勤務しないこと（1日2回まで）を認める制度
- ・**男**④**女** **子の看護休暇**【人事院規則15-14 第22条第1項第11号】
… 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））
- ・**女** **通勤緩和**【人事院規則10-7 第7条】
… 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
- ・**男**④**女** **早出遅出勤務**【人事院規則10-11 第3条】、【衆議院事務局職員の勤務時間、休暇等に関する件第11条第1項】
… 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
- ・**男**④**女** **深夜勤務の制限**【人事院規則10-11 第6条】
… 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
- ・**男**④**女** **超過勤務の免除**【人事院規則10-11 第9条】
… 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
- ・**男**④**女** **超過勤務の制限**【人事院規則10-11 第10条】
… 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
- ・**男**④**女** **休憩時間の短縮**【衆議院事務局職員の勤務時間、休暇等に関する件 第11条第3項】
… 育児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
- ・**女** **産前休暇**【人事院規則10-7 第8条】、【同規則15-14 第22条第1項第6号】
… 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
- ・**女** **産後休暇**【人事院規則10-7 第9条】、【同規則15-14 第22条第1項第7号】
… 出産の翌日から8週間を経過する日までの休暇
- ・**男** **配偶者出産休暇**【人事院規則15-14 第22条第1項第9号】
… 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）
- ・**男** **育児参加のための休暇**【人事院規則15-14 第22条第1項第10号】
… 妻の産前産後期間中に、未就学児を養育するための休暇（5日）
- ・**女** **健康診査及び保健指導のための職務専念義務免除**【人事院規則10-7 第5条】
… 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
- ・**女** **休息、補食のための職務専念義務免除**【人事院規則10-7 第6条第2項】
… 妊娠中の職員が母体又は胎児の健康保険のため、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
- ・**男**④**女** **出生サポート休暇**【人事院規則15-14 第22条第1項第5号の2】
… 不妊治療に係る通院等のための休暇

育児に関する制度

出産に関する制度