

# 参 考 资 料



## 資料 1 女性の地位向上に関する国際的な取組

【調査局内閣調査室作成】

### 1 国際連合における女性の地位向上の取組

#### (1) 国際連合の発足

大正 8（1919）年、国際連盟<sup>76</sup>は、国際協力を促進し、平和安寧を完成することを目的に設立された。しかし、国際連盟発足の約 20 年後には、第二次世界大戦が勃発し、その無力さが露呈した。

その反省を踏まえ、昭和 18（1943）年、米、英、ソ、中の 4 か国は、国際連盟に代わる国際安全保障機構の早期設立等を内容とするモスクワ宣言を採択し、第二次世界大戦終結直後の昭和 20（1945）年、国際連合<sup>77</sup>（国連）が発足した。

昭和 21（1946）年の国連設立総会には 17 人の女性が出席した。米国の国連代表エレノア・ルーズヴェルトは、女性の国連への参加の必要性を訴えるとともに、加盟国政府に女性の政治への積極的参加を奨励するよう求めた<sup>78</sup>。

#### (2) 国際連合憲章

国際連合憲章（国連憲章）においては、人権に関する規定が設けられ、国連の目的の中に、人種、性、言語又は宗教の差別なく全ての者の人権及び基本的自由を尊重することが盛り込まれた。

また、昭和 21（1946）年には、経済社会理事会の下に人権委員会<sup>79</sup>が設置され、その下部組織として、女性の地位小委員会が設置された。女性の地位小委員会は、設置の 4 か月後には、女性の地位委員会<sup>80</sup>と改称され、人権委員会と同等の立場に格上げとなった。

国連憲章に人権規定が設けられた背景としては、ナチス・ドイツなどによる人権弾圧を踏まえて、人権を国際的に保障する必要性が認識されたことや、第二次世界大戦において連合国が人権の尊重を戦争目的に掲げたことなどが挙げられる<sup>81</sup>。

---

<sup>76</sup> The League of Nations

<sup>77</sup> United Nations

<sup>78</sup> 国際女性の地位協会編『女性関連法データブック』有斐閣（1998）2 頁。

<sup>79</sup> 人権委員会は、平成 18（2006）年に人権理事会が設立されたことに伴い、廃止された。

<sup>80</sup> 英名は、United Nations Commission on the Status of Women。我が国では、当初、内閣府男女共同参画局等において、婦人の地位委員会と訳されていた。

<sup>81</sup> 中谷和弘・植木俊哉・河野真理子・森田章夫・山本良『国際法（第 4 版）』有斐閣（2021）

### (3) 世界人権宣言

#### ア 経緯

国連憲章の人権規定は抽象的で具体性を欠いていたため、人権委員会において、人権規定を具体化する作業が行われ、昭和 23 (1948) 年、世界人権宣言が国連総会において採択された。

人権委員会は、当初、単一の国際人権章典の作成を目指したが、権利の範囲や拘束力の有無などを巡って各国の意見が異なり、作成は難航した。そこで、法的な拘束力はないが全ての国によって尊重されるべき目標を宣言する人権宣言と法的な拘束力をもつ国際人権規約に分離し、世界人権宣言が先行して採択された。

なお、国際人権規約については、昭和 41 (1966) 年、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約 (社会権規約)」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約 (自由権規約)」及び「市民的及び政治的権利に関する国際規約の選択議定書 (自由権規約の選択議定書)」が国連総会で採択された。

#### イ 主な内容

世界人権宣言は、全ての人間の平等、政治的権利、経済・社会的権利等を規定している。なお、全ての人は性別等により差別されることなく、この宣言に掲げる全ての権利と自由とを享有できるとされている。

平等及び差別の禁止に関する規定	<ul style="list-style-type: none"><li>・すべての人間は、生まれながらにして自由であり、かつ、尊厳と権利について平等である。</li><li>・人間は、人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治上その他の意見、国民的若しくは社会的出身、財産、門地その他の地位又はこれに類するいかなる事由によっても差別されない。</li></ul>
市民的及び政治的権利に関する規定	<ul style="list-style-type: none"><li>・生命、身体及び司法手続に関する保障</li><li>・自由権的権利</li><li>・プライバシーの保護及び婚姻の自由</li><li>・他国へ避難する権利及び国籍をもつ権利</li><li>・政治的権利</li></ul>
経済的、社会的及び文化的権利に関する規定	<ul style="list-style-type: none"><li>・労働基本権</li><li>・社会保障、母性及び児童の保護等に関する権利</li><li>・教育及び文化に関する権利</li></ul>

#### (4) 女性の参政権に関する条約

##### ア 経緯

国連の発足当初、原加盟国 51 か国のうち、女性が男性と同等の選挙権を有する国は 25 か国であった<sup>82</sup>。また、世界人権宣言採択後の昭和 25 (1950) 年時点においても、20 か国以上で女性の参政権が認められていなかった<sup>83</sup>。

こうした状況の下、昭和 27 (1952) 年に、女性の参政権に関する条約が国連総会で採択された。

##### イ 主な内容

女性の参政権に関する条約は、女性の政治的権利について平等な地位を保障する世界初の国際法である。本条約においては、

- ① 女性の選挙権
- ② 被選挙権
- ③ 公職に就く権利

について、女性は、「なんらの差別も受けることなく、男子と同等の条件で」権利を有すると規定された。

#### (5) 女子差別撤廃条約 (第 3 - 6 [218 頁] 参照)

##### ア 経緯

包括的な性差別撤廃の基準を示すため、昭和 42 (1967) 年の国連総会において、女子差別撤廃宣言が採択された。しかし、女子差別撤廃宣言には、法的拘束力がなく、男女平等の実現には至らなかった。

そこで、昭和 47 (1972) 年には女性の地位委員会において、新たに男女平等に関する包括的で法的拘束力を有する条約を採択することが望ましいとの決議がなされた。これを受け、昭和 54 (1979) 年、国連総会において「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約) が採択された。

##### イ 主な内容

女子差別撤廃条約は、女子差別の撤廃に関する包括的な国際法規範である。本条約は、令和 2 (2020) 年 10 月時点で、我が国をはじめ 189 か

---

<sup>82</sup> 国連女性の地位向上部ホームページ “Short History of the Commission on the Status of Women” 〈<http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/CSWbriefhistory.pdf>〉(2022. 5. 18 閲覧)

<sup>83</sup> 国連女性の地位向上部ホームページ “Short History of the Commission on the Status of Women” 〈<http://www.un.org/womenwatch/daw/CSW60YRS/CSWbriefhistory.pdf>〉(2022. 5. 18 閲覧)

国が締約国となっており<sup>84</sup>、女性の権利の世界標準としての役割を果たしている。

総論	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 締約国の女子差別撤廃義務</li> <li>・ 締約国による女子の能力開発及び能力向上の確保</li> <li>・ 男女の実質的な平等を達成するための暫定的な特別措置の許容</li> <li>・ 男女の役割に基づく偏見等の除去</li> <li>・ 人身売買・売春の禁止</li> </ul>
公的生活に関する権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 政治的・公的活動における平等</li> <li>・ 国際的活動への参加の平等</li> <li>・ 国籍に関する権利の平等</li> </ul>
社会生活に関する権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 教育、雇用、保健、経済的・社会的活動における平等</li> <li>・ 農村における差別の撤廃</li> </ul>
私的生活に関する権利	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法の下での平等</li> <li>・ 婚姻・家族関係における差別の撤廃</li> </ul>

## ウ 特色

本条約においては、「あらゆる形態の差別」が撤廃の対象とされる。すなわち、差別の主体には、国や公的機関だけでなく、個人や団体、企業なども含まれ、差別の形態としては、法律や規則だけでなく、慣習や慣行も含まれる。

また、事実上の平等を目指す観点から、女子差別を除去するための「暫定的な特別措置」が許容されている。具体的には、指導的地位に関して女性に一定の人数や比率を割り当てる制度（クォータ制）などが認められている。

さらに、社会及び家庭における男女の伝統的役割を変更することが男女の完全な平等の達成に必要であるとされた。これは、家事・育児に関する責任が女性にあるとしていた従来の考え方とは一線を画するものであった。

<sup>84</sup> 外務省ホームページ「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約 締約国一覧」  
 〈[https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/3b\\_001\\_1.html](https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/josi/3b_001_1.html)〉（2022. 5. 18 閲覧）

## エ 実効性を担保するための方策

女子差別撤廃の実効性を担保するため、締約国から国連への報告義務を課すとともに、女子差別撤廃委員会による勧告制度が定められた。また、締約国は条約の国内適用のために必要な措置をとることが義務付けられた。

## 2 世界女性会議

### (1) 世界行動計画

#### ア 経緯

1960年代後半から欧米を中心に女性解放運動<sup>85</sup>が展開される中、昭和47(1972)年、国連総会において昭和50(1975)年を国際婦人年とし、女性の地位の向上に向けた活動を行うことが決定された。

これを受け、昭和50(1975)年、メキシコシティにおいて第1回世界女性会議が開催され、国際婦人年以降10年間で行うべき行動の指針を定めた「世界行動計画」が採択された。

#### イ 内容

同計画は、昭和60(1985)年までに各国政府が女性の地位向上に取り組むため、国際協力及び国際平和の強化、政治参加、教育、雇用、健康等の分野を含む包括的ガイドラインを示し、各国政府に行動計画の作成を要請するものである。

国内行動	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 女性の問題に関する行政組織の設置</li><li>・ 男女平等に関する国内法の整備</li><li>・ 関係諸条約の批准</li></ul>
国内行動のための特定分野（政治参加）	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 政治活動（投票、被選挙権、公職就任等）への女性の平等な参加に関する法整備</li><li>・ 政治活動への女性の参加のための目標設定</li></ul>
研究・資料収集及び分析	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 国際的な統一基準の設定</li></ul>
世界的行動	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 国連の開発計画や国際的な技術協力への女性の参画</li><li>・ 条約及び国際基準の設定及び実施</li></ul>
地域活動	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 地域委員会による戦略の作成及び戦略の実施に必要な支援</li><li>・ 常設機構の設置</li></ul>
再検討及び評価	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 国連及び各国における定期的再検討及び評価（2年ごと）</li></ul>

<sup>85</sup> ウーマンリブ（Women's Liberation Movement）や第2波フェミニズムと呼ばれる。

## (2) 国連婦人の 10 年後半期行動プログラム

### ア 経緯

昭和 50 (1975) 年、第 30 回国連総会において、昭和 51 (1976) 年から昭和 60 (1985) 年までの 10 年を「国連婦人の 10 年」とするとともに、「世界行動計画」の実施状況について再検討する世界会議を昭和 55 (1980) 年に開催することとされた。これを受け、昭和 55 (1980) 年 7 月、コペンハーゲン (デンマーク) において第 2 回世界女性会議が開催され、「国連婦人の 10 年後半期行動プログラム」が採択された。

### イ 内容

同プログラムは、国連婦人の 10 年の前半期における「世界行動計画」の実施状況の検討及び評価を踏まえ、「雇用、健康、教育」などの分野において、各国政府や国際機関がとるべき行動を掲げ、勧告等を行うこととしている。

国内レベルの行動プログラム	<ul style="list-style-type: none"><li>・社会的経済的開発への女性の全面参加のための国家機構及び立法措置の整備</li><li>・「雇用、健康、教育」に関連する行動の目標及び優先分野に関する国の計画立案</li></ul>
国際・地域レベルの行動プログラム	<ul style="list-style-type: none"><li>・国連機関による開発への女性の参加のためのプログラムの設定及びプログラムの実施への支援</li><li>・女性、特に社会の貧しい部門の女性を農業、工業へ参加させるための手段の研究</li></ul>

## (3) 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略

### ア 経緯

「国連婦人の 10 年」の最終年に当たる昭和 60 (1985) 年 7 月、ナイロビ (ケニア) において第 3 回世界女性会議が開催され、「婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」(ナイロビ将来戦略) が採択された。

### イ 内容

「ナイロビ将来戦略」では、平等、開発、平和の達成を妨げている障害を示し、その克服のための基本戦略及び各国内で実施すべき措置が示されている。

平等	<b>憲法上及び法制上の措置</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・既婚女性に平等の権利義務を与える</li> <li>・雇用、教育、職業訓練に関する機会の平等</li> <li>・同一価値労働同一賃金</li> <li>・働く女性の保護についての法整備</li> </ul> <b>政治的参加及び意思決定における平等</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・国及び地方の立法機関への女性の参加</li> </ul>
発展	<ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用、健康、教育分野等における女性の参加</li> <li>・女性団体への財政的、組織的支援</li> </ul>
平和	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国際平和と協力の推進に関する意思決定過程への女性の参加</li> <li>・公務、外交及び国際会議への女性の参加</li> </ul>

#### (4) ナイロビ将来戦略勧告

##### ア 経緯

昭和 62 (1987) 年、国連経済社会理事会において、ナイロビ将来戦略の実施を見直し評価するために、1990 年代及び平成 12 (2000) 年に世界女性会議を開催することが勧告された。これを受け、平成 2 (1990) 年 5 月、国連経済社会理事会において、「ナイロビ将来戦略勧告<sup>86</sup>」が採択され、1990 年代においてナイロビ将来戦略の実施ペースを早めることが求められた。

##### イ 内容

同勧告では、政府、政党、労働組合、職業団体等は、平成 12 (2000) 年までに男女の平等参加を達成するため、平成 7 (1995) 年までに指導的地位に就く女性の割合を少なくとも 30%にまで増やすという目標を目指すこととした。

#### (5) 北京宣言・行動綱領

##### ア 経緯

ナイロビ将来戦略勧告の見直し・評価を行い、平成 12 (2000) 年に向けた今後 5 年間の優先行動計画を立てるため、平成 7 (1995) 年 9 月、第 4 回世界女性会議が北京で開催され、「北京宣言」及び「行動綱領」

<sup>86</sup> 婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略に関する第 1 回見直しと評価に伴う勧告及び結論。

が採択された。

## イ 内容

「行動綱領」においては、「女性の権利は普遍的な人権である」ことが確認されるとともに、貧困、教育、健康、女性に対する暴力、女児等の12分野が重要分野とされた。「行動綱領」により各国政府は、平成8(1996)年末までに自国の行動計画を策定することを求められた。

また、「行動綱領」では、国連の文書としては、初めて正式に、「ジェンダー」という言葉が用いられた。これは、社会的・文化的性別を表す概念であり、社会的・文化的につくられた性別が男女の役割を固定化していることが男女格差につながっているという認識を示すものであった。

### (6) 第4回世界女性会議以降

平成12(2000)年6月、国連特別総会「女性2000年会議」がニューヨーク国連本部で開催された。

同会議では、各国政府による「北京宣言及び行動綱領」の実施の決意を再確認する「政治宣言」と、各国政府、国際機関及び市民社会が取るべき行動等を提言する「北京宣言及び行動綱領実施のための更なる行動とイニシアティブ」(いわゆる「成果文書」)が採択された。

以降、5年ごとに、国連女性の地位委員会は、北京宣言及び行動綱領と第23回国連特別総会「女性2000年会議」成果文書について、各国における実施状況の評価及び見直しを行うとともに、女性の人権に関わる継続的・緊急的テーマに関する決議等を採択している。

## 3 ジェンダー・ギャップ指数 (Gender Gap Index : GGI)

(算出方法・留意点については、資料2〔279頁〕参照)

### (1) 意義

ジェンダー・ギャップ指数は、男女平等の達成度を表すもので、世界経済フォーラム(WEF)が平成18(2006)年以降、ほぼ毎年発表している。なお、世界経済フォーラムは、世界各国の指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体であり、企業や団体からの寄附金によって支えられている。

男女共同参画に関する国際的な指数には、ジェンダー・ギャップ指数のほかに、国連開発計画(UNDP)が発表するジェンダー開発指数(GD

I) やジェンダー不平等指数 (G I I) がある (図表 1)。

図表 1 男女共同参画に関する指数

指数	構成指標	我が国の順位
ジェンダー・ギャップ指数	経済、教育、健康、政治	120 位/156 か国 <sup>87</sup>
ジェンダー開発指数	健康、知識、生活水準	55 位/167 か国 <sup>88</sup>
ジェンダー不平等指数	性と生殖に関する健康 <sup>※1</sup> (妊産婦死亡率、15～19 歳の女性 1000 人当たりの出産数) エンパワーメント <sup>※2</sup> (女性国会議員の割合、中等高等教育の達成度) 労働市場への参加	24 位/162 か国 <sup>89</sup>

※1：単に疾病、障害がないだけでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す

※2：能力開発や権限付与により力をつけること

(内閣府男女共同参画局ホームページ等を基に内閣調査室作成)

ジェンダー・ギャップ指数 (G G I) は、国の発展度合いを考慮せずに、各国における相対的な男女間格差を測るのに対し、ジェンダー不平等指数 (G I I) は、男女間の不平等が原因で人間開発の達成度がどの程度損なわれているかを測るという点で異なる。

## (2) 算出方法

経済、教育、健康、政治の 4 分野 14 項目を構成指標としている (図表 2)。経済、教育、健康、政治の 4 分野ごとに各使用データをウェイト付けしてスコアを算出し、4 分野ごとのスコアを単純平均して全体の総合スコアを算出し、スコア順に各国を順位付けしている。

<sup>87</sup> 令和 3 年 3 月 31 日発表。

<sup>88</sup> 令和 2 年 12 月 15 日発表。

<sup>89</sup> 令和 2 年 12 月 15 日発表。

図表2 ジェンダー・ギャップ指数の評価項目

経済分野	・労働参加率 ・賃金格差 ・年間所得 ・指導的地位にある者の比率 ・専門職の比率
教育分野	・識字率 ・初等、中等、高等教育の各在学率
健康分野	・新生児の男女比率 ・健康寿命
政治分野	・女性国会議員の割合 ・女性閣僚の割合 ・行政府の長の在任年数

(世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」を基に内閣調査室作成)

### (3) 我が国の順位

我が国の順位は、156 か国中 120 位と低く、特に、政治分野においては 147 位と極めて低い。

図表3 我が国のジェンダー・ギャップ指数

	スコア	順位 (156 か国中)
総合	0.656	120
経済分野	0.604	117
教育分野	0.983	92
健康分野	0.973	65
政治分野	0.061	147

(世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」を基に内閣調査室作成)

### (4) ジェンダー・ギャップ指数向上に向けた取組

#### ア 政治分野

政府は、令和2(2020)年12月に閣議決定された第五次男女共同参画基本計画に基づき、国政選挙候補者に占める女性割合の数値目標の設定や、候補者の一定割合を女性に割り当てる制度(クォータ制)等の実施を各党に要請している。

#### イ 経済分野

政府は、第五次男女共同参画基本計画に基づき、企業に対し、管理職への女性の登用に関する数値目標の設定等を促している。また、政府は、女性起業家に対する資金繰り支援等も行っている。

## 資料2 ジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：GGI）について

【調査局内閣調査室作成】

### 1 算出方法

#### (1) 分野及び評価項目

ジェンダー・ギャップ指数は、経済、教育、健康、政治の4分野における14の評価項目について測定される（図表1）。

図表1 ジェンダー・ギャップ指数の分野及び評価項目

経済分野	労働参加率	労働力人口（就業者＋完全失業者）／生産年齢人口
	賃金格差	類似の仕事に関する男女の賃金格差 <sup>※1</sup>
	年間所得	1人当たりの推定平均年間所得
	指導的地位にある者の比率	国会議員、政府高官、企業経営者等における男女比率
	専門職の比率	専門職及び技術職等における男女比率
教育分野	識字率	15歳以上人口のうち、読み書き能力及び簡単な計算能力を持つ者の割合
	初等教育在学率	初等教育段階の就学年齢の就学者数／初等教育段階の就学年齢人口
	中等教育在学率	中等教育段階の就学年齢の就学者数／中等教育段階の就学年齢人口 <sup>※2</sup>
	高等教育在学率	高等教育段階の就学者数／高等教育段階の就学年齢人口
健康分野	新生児の男女比率	女性の出生数／男性の出生数 <sup>※3</sup>
	健康寿命	（平均寿命）－（不健康な状態の期間 <sup>※4</sup> ）
政治分野	女性国会議員の割合	国会議員の総議席に占める女性の割合 <sup>※5</sup>
	女性閣僚の割合	政府の閣僚職に占める女性の割合
	行政府の長の在任年数	過去50年間に女性が行政府の長（大統領、首相）に就いた年数 <sup>※6</sup>

※1：世界経済フォーラム「The Executive Opinion Survey」による各国の企業経営者へのアンケート調査における7段階評価の回答結果（日本では毎年100名程度が回答）

※2：当該データが利用できない場合は、中等教育に就学した者の女性比率を使用

※3：過去5年間の平均

※4：病気又は怪我により「完全な健康（full health）」ではない状態

※5：二院制の場合は下院のデータを使用

※6：世襲制の国王などは対象外

（世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」等を基に内閣調査室作成）

## (2) スコア及び順位

各国の評価項目別、分野別及び総合の順位は、以下の手順によって算出されたスコアの高い順とされる。

- ① 評価項目について、女性対男性の比率を算出する
- ② 評価項目の標準偏差を算出する
- ③ 標準偏差に基づき、各評価項目が分野内に占める比重を算出する
- ④ 各評価項目の値を加重平均し、各分野のスコアを算出する（最高は1、最低は0）
- ⑤ 4分野のスコアを単純平均し、総合スコアを算出する

図表2 GGIの比重及び標準偏差

		比重	標準偏差
経済 分野	労働参加率	0.199	0.160
	賃金格差	0.310	0.103
	年間所得	0.221	0.144
	指導的地位にある者の比率	0.149	0.214
	専門職の比率	0.121	0.262
教育 分野	識字率	0.191	0.145
	初等教育在学率	0.459	0.060
	中等教育在学率	0.230	0.120
	高等教育在学率	0.121	0.228
健康 分野	新生児の男女比率	0.693	0.010
	健康寿命	0.307	0.023
政治 分野	女性国会議員の割合	0.310	0.166
	女性閣僚の割合	0.247	0.208
	行政府の長の在任年数	0.443	0.116

(注1) 標準偏差とは、データのばらつきを示す指標であり、ばらつきが大きいほど大きくなる。

(注2) 各評価項目の比重は、標準偏差が小さいほど大きくなる。

(世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」を基に内閣調査室作成)

## 2 留意点<sup>90</sup>

世界経済フォーラムは、G G Iに関する留意点として、次の(1)～(3)を挙げている。

### (1) 絶対的な水準ではなく相対的な格差を測る

G G Iは、相対的な格差を測るものであり、絶対的な水準は考慮されない。例えば、日本の健康寿命は、女性が75.5歳、男性が72.6歳であり、スコア(男女比)は1.040(72位)である。他方、ザンビアの健康寿命は、女性が56.3歳、男性が52.5歳であるが、スコアは1.060と日本より高く、健康寿命の評価項目で1位となっている。

### (2) 政策等ではなく成果で測る

G G Iの評価項目は、各国の政策や習慣等に関する指標ではなく、成果に関する指標で構成されている。例えば、経済分野では、産休期間といった政策的な指標は含まれない。

### (3) 改善状況ではなく格差の度合いで測る

#### ア 原則

スコアの算出は、女性の地位の改善状況ではなく、男女間の格差の度合いによって行われる。そのため、女性の指標が男性の指標を上回った場合においても、スコアは1が上限とされる。

例えば、中等教育在学率に関して、男子よりも女子の方が、在学率が高い国についても、スコアは1.000となる。

#### イ スコアの上限に関する例外

健康分野の2項目については、上限が1とはならない。すなわち、新生児の男女比率については、出生時の自然な男女比が、女兒100人に対して男児105人前後とされていることから、スコアの上限は0.944に設定されている。また、健康寿命については、女性の方が男性よりも5年程度長いことから、上限は1.060に設定されている。

---

<sup>90</sup> この項目中のG G Iに関する数値は、世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」に基づいている。

#### (4) その他の留意点

##### ア スコアの差の開きは順位に反映されない

順位は、スコアが大きい順に機械的に並べたもので、各国のスコアの差がどれだけあるかは考慮されない。

4分野のうち、教育分野及び健康分野については、平均スコアは、0.95、0.96と高い水準にあり、ばらつきも小さい（0.95以上の国の数は、教育が121か国、健康が150か国）。したがって、スコアにほとんど差がなくても順位に大きな差がつくことがある。

##### イ 指標の選定及び比重

男女共同参画に関する国際的な指数にはGGIのほかに、ジェンダー開発指数（GDI<sup>91</sup>）やジェンダー不平等指数（GII<sup>92</sup>）がある。指数によって各国の順位は異なるが、その要因の1つとして、それぞれの指数の指標（分野及び評価項目）の相違が挙げられる。

例えば、GGIの評価項目には、GIIで採用されている妊産婦死亡率や若年女性（15～19歳）1,000人当たりの出産数は含まれていない。それに対し、GIIの構成指標には、GGIで採用されている新生児の男女比率は含まれていない。

また、GGIにおいては、政治分野の比重は25%であるのに対し、GIIでは約20%、GDIでは指標に含まれていない。

##### ウ 発表元

GGIを発表している世界経済フォーラムは、世界各国の指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体であり、企業や団体からの寄附金によって支えられている。

これに対し、GDI及びGIIは、国際連合開発計画（UNDP<sup>93</sup>）の「人間開発報告書」に記載されている。

---

<sup>91</sup> Gender Development Index

<sup>92</sup> Gender Inequality Index

<sup>93</sup> United Nations Development Programme

## 資料3 諸外国の例

### 1 女性国会議員の選出につきクオータ制等の特別措置を行っている諸外国の例

【国立国会図書館調査及び立法考査局政治議会調査室・課作成】

#### I 概要

クオータ制とは、議員数における男女の均衡を目的とした措置として、議員、公認候補者又はその志願者における性別割合を憲法若しくは法律によって義務付け、又は政党等が自主的に規約等に明示的に定める制度を指す。クオータ制の種類としては、①法律型クオータ、②政党型クオータがあり、法律型クオータには主に①-1 議席割当制、①-2 候補者クオータ制がある。それぞれの概要は次のとおりである。

①法律型クオータ：憲法又は法律に規定があるもの。

①-1 議席割当制：あらかじめ女性（又は男性）議員の割合又は人数を定めることで、その議席を確保しておく制度。

①-2 候補者クオータ制：選挙において各政党が擁立する候補者の性別割合を定める制度。

②政党型クオータ：候補者数等の性別割合について、憲法又は法律に規定されているわけではないが、政党が規約等において自発的に定めているもの。

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

#### II 代表例

##### 1-1 議席割当制

(1) ルワンダ（二院制 下院：名簿式比例代表制（非公選議席あり）／上院：任命制）

2003年に制定された憲法により、議会など意思決定機関のポストの少なくとも30%を女性に割り当てることとされ、下院については定数80人のうち24人、上院については定数26人の30%以上を女性に割り当てることが定められている。下院の24人の女性議員は、地方議会及び女性委員会等の特定機関によって選出される。直接公選により選出される部分についてはクオータ制が導入されていない。

## (2) 台湾（一院制 小選挙区比例代表並立制）

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

### 1-2 候補者クオータ制

#### (1) イタリア（二院制 両院：小選挙区比例代表並立制）

両院とも小選挙区と比例代表（下院は63区、上院は33区）の並立制である。選挙法の規定により、両院の選挙ともに、比例区については各政党の候補者名簿には男女を交互に登載しなければならない。また、小選挙区候補者と各比例区の名簿の筆頭候補者それぞれについて、下院の場合は全国合計（上院の場合は各州合計）で同じ性別の候補者が60%を超えてはならない。

#### (2) メキシコ（二院制 下院：小選挙区比例代表並立制／上院：混合型）

2014年の憲法改正により各政党の候補者を男女同数にすることが義務付けられた。両院とも選挙制度は、選挙区選挙と比例代表制の組合せ型であるが、それぞれにおいて男女の候補者は同数でなければならない。

クオータ制の詳細は選挙法で規定されている。下院の500議席のうち300議席を選出する小選挙区では、各政党が擁立する候補者は男女同数でなければならない。残り200議席を選出する比例代表については、5つの比例区（定数各40）から成るが、各政党は、名簿に男女を交互に登載しなければならない。また、5区のうち3区でいずれかの性を名簿1位として、残りの2区でもう一方の性を名簿1位とし、各区では選挙の度に男性と女性を交互に名簿1位としなければならない。上院では、128議席のうち96議席（32州から各3議席選出される選挙区選挙）について、各政党が州ごとに擁立する2人（男女1人ずつ）の候補者のうち、優先順位1位を16州で女性、16州で男性としなければならない。残り32議席（全国一区の比例区）については、各政党は、名簿に男女を交互に登載しなければならない。選挙の度に男性と女性を交互に名簿の1位にしなければならない。

## 2 政党型クオータ

#### (1) ドイツ（二院制 下院：小選挙区比例代表併用制／上院：州代表により構成）

・社会民主党（SPD）：名簿に登載する候補者は男女とも40%以上とし、原則として、男女を交互に登載しなければならない。

- ・キリスト教民主同盟（CDU）：公職の3分の1以上を女性とする。また、原則として候補者名簿の連続する3つの順位のうち1人以上は女性でなければならず、それができない場合は説明責任を負う。

## (2) イギリス（二院制 下院：小選挙区制／上院：主として任命制）

- ・労働党：候補者を選出する予備選挙の最終候補者リスト（shortlist）を女性に限定する「女性限定リスト（All Women Shortlist）」制度があり、これが一部の選挙区で活用されたこともあって女性議員は増加した。ただし、同制度は男性に対する逆差別ではないかという指摘があり、現在ではほとんど活用されていない。

## 3 政党に対する公的助成制度を通じた動機付け（参考）

### (1) フランス（二院制 下院：小選挙区2回投票制／上院：間接選挙）

男女の公認候補者は同数でなければならない、といういわゆる「パリテ法」が制定されていて、各政党の候補者数の男女差が全候補者数の2%を超えた場合、男女の候補者割合の差に1.5を乗じた率の政党助成金（得票数割部分<sup>94</sup>）が減額される。例えば男女の候補者割合に20ポイントの差がある場合、30%減額される。

### (2) 韓国（一院制 小選挙区比例代表混合制）

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

---

<sup>94</sup> フランスの政党に対する公的助成金は、①選挙結果に応じて配分される部分（得票数割）、②上下両院の議員数に応じて配分される部分（議員数割）、の2部構成であるが、そのうち①にパリテ法が適用されている。

Ⅲ 諸外国の議会における女性議員の割合とクオータ制の導入状況  
(上位 10 か国及び OECD (経済協力開発機構) 加盟国)

順位 (注 1)	国名 (注 2)	【下院】 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注 1)	【上院】 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注 1)
		クオータ制の導入状況・内容	
1	ルワンダ(*)	61.3%(49 人/80 人)	34.6% (9 人/26 人)
		<b>【議席割当制】</b> <b>選挙制度</b> 下院：名簿式比例代表制（非公選議席あり） 上院：任命制 （下院）地方議会や特定機関によって選出される非公選の 27 人のうち、24 人を女性に割り当てる。 （上院）定数 26 人のうち、30%以上を女性に割り当てる。	
2	キューバ(*)	53.4%(313 人/586 人)	—
		<b>【なし】</b>	
3	ニカラグア(*)	50.6%(46 人/91 人)	—
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 名簿に登載する候補者は、男女同数でなければならず、男女を交互に登載しなければならない。	
4	メキシコ	50.0%(250 人/500 人)	49.2% (63 人/128 人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 下院：小選挙区比例代表並立制 上院：混合型 （両院）選挙区及び比例区における候補者は、男女同数でなければならない。比例区では、名簿に男女を交互に登載しなければならない。	
4	アラブ首長国連邦(*)	50.0%(20 人/40 人)	—
		<b>【議席割当制】</b> <b>選挙制度</b> 公選制と任命制の混合制 定数 40 人中、公選と任命でそれぞれ 20 人を選出する。公選で選出された議員と合わせて男女が 20 人ずつになるように任命議員が選出される。	
6	ニュージーランド	49.2%(59 人/120 人)	—
		<b>【なし】</b>	
7	アイスランド	47.6%(30 人/63 人)	—
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 ・進歩党及び社会民主同盟：名簿に登載する候補者は、男女とも 40%以上でなければならない。 ・左派緑運動党：名簿に登載する候補者は、男女同数でなければならない。	
8	コスタリカ	47.4%(27 人/57 人)	—
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 名簿に登載する男女の候補者数の差は 1 を超えてはならず、男女を交互に登載しなければならない。	
9	南アフリカ(*)	46.9%(186 人/397 人)	37.0% (20 人/54 人)
		<b>【なし】</b>	
10	グレナダ(*)	46.7%(7 人/15 人)	15.4% (2 人/13 人)
		<b>【なし】</b>	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
13	スウェーデン	46.1%(161人/349人)	—
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 ・社会民主労働党：名簿には、男女を交互に登載しなければならない。 ・中央党：名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。	
14	フィンランド	45.5%(91人/200人)	—
		<b>【なし】</b>	
15	ノルウェー	45.0%(76人/169人)	—
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 ・労働党：名簿に登載する候補者は男女同数でなければならない。名簿の1位と2位は異なる性の候補者でなければならない。 ・中央党：名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。	
18	スペイン	43.0%(150人/349人)	39.3%(104人/265人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 下院：名簿式比例代表制 上院：混合制 (下院)名簿に登載する候補者は、名簿全体についても、上位から数えて5人ずつのグループ内でも、それぞれ男女とも40%以上でなければならない。 (上院)名簿に登載する候補者は、名簿全体についても、上位から数えて5人ずつのグループ内でも、男女の割合は可能な限り等しくしなければならない。 (両院)定数が5未満の選挙区については、男女のバランスを考慮しなければならない。	
20	スイス	42.5%(85人/200人)	28.3%(13人/46人)
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 下院：名簿式比例代表制 上院：各州から2人又は1人選出 ・社会民主党：(下院)名簿に登載する候補者は、女性が40%以上でなければならない。	
22	ベルギー	42.0%(63人/150人)	48.3%(29人/60人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 両院：名簿式比例代表制 (両院)名簿に登載する男女の候補者数の差は1を超えてはならない。 名簿順位が1位と2位の候補者は同性であってはならない。	
24	オーストリア	41.5%(76人/183人)	41.0%(25人/61人)
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 下院：名簿式比例代表制 上院：任命制 ・国民党：(下院)名簿に登載する候補者は、女性が33.3%以上でなければならない。 ・社会民主党：(下院)名簿に登載する候補者は、女性が40%以上でなければならない。	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
26	オランダ	40.7%(61人/150人)	32.0%(24人/75人)
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 下院：名簿式比例代表制 上院：任命制 ・労働党：(下院)原則として、名簿には、男女を交互に登載しなければならないが、年齢や民族など他の要素も考慮される。	
32	デンマーク	39.7%(71人/179人)	—
		【なし】	
33	フランス	39.5%(228人/577人)	35.1%(122人/348人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 下院：小選挙区2回投票制 上院：間接選挙 (下院)男女の公認候補者は同数でなければならない。男女差が全候補者数の2%を超えた場合は、政党助成金が減額される。 (上院)比例代表制部分について、名簿には、男女を交互に登載しなければならない。	
37	ポルトガル	37.0%(85人/230人)	—
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 名簿に登載する候補者は、男女とも33.3%以上でなければならない。また、名簿で同性の候補者を3人以上連続して登載してはならない。違反した場合は、政党助成金が減額される。 <b>【政党型クオータ】</b> ・社会党：名簿に登載する候補者は、男女とも33.3%以上でなければならない。また、名簿で同性の候補者を3人以上連続して登載してはならない。名簿順位が1位と2位の候補者は同性であってはならない。	
39	イタリア	36.4%(229人/630人)	35.0%(112人/320人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 両院：小選挙区比例代表並立制 (両院)候補者名簿には、男女を交互に登載しなければならない。 (下院)各候補者名簿又は各候補者名簿連合に連結した小選挙区候補者を全国で合計した場合、また、各候補者名簿の筆頭候補者を全国で合計した場合、男女とも60%を超えてはならない。 (上院)下院とほぼ同様であるが、同性の候補者の割合を算定する単位を、全国ではなく各州とする。	
42	チリ	35.5%(55人/155人)	24.0%(12人/50人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 両院：名簿式比例代表制 (両院)名簿に登載する候補者は、男女とも60%を超えてはならない(2029年までの選挙で適用)。 (下院)候補者クオータ制と併せて、選出された女性議員数に応じて、政党助成金が増額される。	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】 女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
44	ドイツ	34.9%(257人/736人)	33.8% (24人/71人)
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 下院：小選挙区比例代表併用制 上院：州代表により構成 <ul style="list-style-type: none"> <li>・社会民主党：（下院）名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。特段の規定が設けられない場合、名簿には、男女を交互に登載しなければならない。</li> <li>・キリスト教民主同盟：（下院）名簿に登載する候補者は、連続する3順位のうち1人以上は女性でなければならない。登載できない場合、説明責任を負う。</li> </ul>	
45	イギリス	34.5%(224人/649人)	28.6% (222人/776人)
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 下院：小選挙区制 上院：主として任命制 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働党：（下院）予備選挙の最終候補者リストを女性に限定する「女性限定リスト (All Women Shortlist)」制度があるが、現在はほとんど活用されていない。</li> </ul>	
50	ルクセンブルク	33.3%(20人/60人)	—
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 名簿に登載する60人の候補者は、男女とも24人以上でなければならない。女性候補者の割合が30%未満の場合、政党助成金の75%が減額される。 <b>【政党型クオータ】</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>・左派党：名簿に登載する候補者は、男女同数でなければならない。</li> </ul>	
57	オーストラリア	31.1%(47人/151人)	53.3% (40人/75人)
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 下院：選択投票制 上院：単記移譲式投票制 <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働党：（下院）①労働党が議席を有する選挙区、②労働党が議席を有していないが接戦が見込まれる選挙区、③その他の選挙区、のそれぞれのカテゴリーについて、45%（2025年以降の選挙では50%）以上の選挙区の候補者は、女性でなければならない。</li> </ul>	
59	カナダ	30.5%(103人/338人)	48.9% (45人/92人)
		【なし】	
61	イスラエル	30.0%(36人/120人)	—
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 <ul style="list-style-type: none"> <li>・リクード：全国一区の比例区における名簿に登載する候補者のうち、少なくとも10位、20位、24位、29位、34位は女性でなければならない。</li> <li>・労働党：名簿に登載する候補者のうち、順位が連続する10人のうち2人以上は女性でなければならない。また、少なくとも5位、9位、14位、19位、24位、29位、34位、36位、39位、42位、45位の候補者は女性でなければならない。</li> </ul>	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
66	スロベニア	28.9%(26人/90人)	10.0%(4人/40人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 下院：名簿式比例代表制 上院：間接選挙 (下院)名簿に登載する候補者は、男女とも35%以上でなければならない(候補者が3人の名簿の場合は、男女を少なくとも1人ずつ登載しなければならない)。 <b>【政党型クオータ】</b> ・社会民主党：(下院)名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。	
69	リトアニア	28.4%(40人/141人)	—
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 小選挙区比例代表並立制 ・社会民主党：比例区の候補者名簿において、いずれの性の候補者も60%を超えることはできない。名簿には、男女を交互に登載しなければならない。	
70	ポーランド	28.3%(130人/460人)	24.0%(24人/100人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 下院：名簿式比例代表制 上院：小選挙区制 (下院)名簿に登載する候補者は、男女とも35%以上でなければならない。	
71	アメリカ	28.1%(121人/430人)	24.0%(24人/100人)
		【なし】	
80	ラトビア	27.0%(27人/100人)	—
		【なし】	
91	エストニア	25.7%(26人/101人)	—
		【なし】	
92	チェコ	25.5%(51人/200人)	14.8%(12人/81人)
		【なし】	
100	アイルランド	23.1%(37人/160人)	39.0%(23人/59人)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 下院：単記移譲式比例代表制 上院：任命制+職能代表 (下院)名簿に登載する候補者は、男女とも30%(2023年以降の選挙では40%)以上でなければならない。違反した場合は、政党助成金が50%減額される。	
109	スロバキア	21.3%(32人/150人)	—
		【なし】	
110	ギリシャ	21.0%(63人/300人)	—
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 名簿式比例代表制 名簿に登載する候補者は、男女とも40%以上でなければならない。	

順位 (注1)	国名 (注2)	【下院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)	【上院】女性議員の割合 (女性議員数/現員数) (注1)
		クオータ制の導入状況・内容	
125	韓国	18.6%(55人/295人)	—
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 小選挙区比例代表混合制 比例区では、名簿に登載する候補者は、女性が50%以上でなければならない。奇数順位に女性を割り当てなければならない。 小選挙区では、選挙区のうち30%以上に女性を擁立するように努めなければならない。小選挙区で一定数以上の女性を公認した政党には女性公認補助金が支給される。	
132	トルコ	17.4%(101人/582人)	—
		【なし】	
151	ハンガリー	13.1%(26人/199人)	—
		<b>【政党型クオータ】</b> <b>選挙制度</b> 小選挙区比例代表併用制 ・社会党：名簿に登載する候補者は、女性が20%以上でなければならない。	
(注3) —	コロンビア	(注3)	(注3)
		<b>【候補者クオータ制】</b> <b>選挙制度</b> 両院：名簿式比例代表制 (両院)定数が5議席以上の選挙区では、名簿に登載する候補者は、男女とも30%以上でなければならない。政党助成金の5%は、女性議員数に応じて配分される。	

(凡例)

- ・本表は、女性議員割合の上位10か国とOECD加盟国を対象に、女性議員比率・数、クオータ制採用の有無とその内容について、下院(又は一院制議会)の女性議員割合の順に並べたものである。
- ・クオータ制の情報は、原則として、国際民主化選挙支援機構(International IDEA)ウェブサイト内のGender Quotas Databaseによる(2022年5月19日最終アクセス)。
- ・「クオータ制の導入状況・内容」の1行目にはクオータ制の種類を、クオータ制を導入している国については2行目に国政レベルの議会の選挙制度を記した。
- ・国政選挙に関するクオータ制のみを対象とした。Gender Quotas Databaseでクオータ制を採用していると書かれていても、地方選挙に関するクオータ制しかない場合は【なし】とした。
- ・Gender Quotas Databaseの政党型クオータ(Voluntary Political Party Quotas)には、党役員に関するクオータなどについて書かれている場合がある。ニュージーランド、南アフリカ、カナダ、スロバキア及びトルコは、同データベースで政党型クオータを採用していると書かれているが、党規約などを確認して、議員や候補者に関するクオータでないと判断したため、「政党型クオータ」ではなく「なし」とした。
- ・政党型クオータの採用例は、下院で現在議席を有している政党のみを取り上げた。複数の政党がクオータを採用している場合は、下院(又は一院制議会)の議席数の多い主な政党について記した。
- ・候補者クオータ制を採用している国で、政党型クオータを採用する政党があるときは、候補者クオータ制の内容を超えて女性候補者を優遇する措置を採っている場合のみ政党型クオータについても記した。
- ・政党助成金については、女性議員数や候補者数によって助成額が変動する制度のみを取り上げ

た。政党助成金の使途を女性候補者の支援などに限定する制度については記さなかった。

(注1) 順位及び議員数は、列国議会同盟 (Inter-Parliamentary Union, 全193 国・地域) ウェブサイトの2022年4月1日現在の情報による。一院制の場合は、下院の欄に記入した。

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

(注3) コロンビアは、2022年3月に両院とも選挙が行われたが、IPUウェブサイト選挙後の情報が掲載されていない。

(主な参考資料)

本表は、以下の資料等を参考に、国立国会図書館調査及び立法考査局政治議会調査室・課が作成したものである。

- Inter-Parliamentary Union website  
<<https://data.ipu.org/women-ranking?month=4&year=2022>>
- “Gender Quotas Database.” International IDEA website  
<<https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas>>
- 宮畑建志「女性議員の増加を目的とした措置—諸外国におけるクオータ制の事例—」『レファレンス』778号, 2015.11, pp.47-66.
- 「政治分野における男女共同参画」内閣府男女共同参画局ホームページ  
<<https://www.gender.go.jp/policy/seijibunya/index.html>>
- 各国法令、各政党ウェブサイト

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

【国立国会図書館調査及び立法考査局政治議会調査室・課作成】

### I 概要

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

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

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

②代理投票：欠席議員に代わって他の議員が投票する。

③オンライン投票：欠席議員が、議場外から投票する。

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

調査対象は、列国議会同盟（Inter-parliamentary Union）の調査（2022年4月1日時点）に基づく二院制議会の下院又は一院制議会に占める女性議員割合の順位が10位内の国<sup>95</sup>及びOECD（経済協力開発機構）加盟国である。IIにおいてそれぞれの対応を採用する代表的な国の事例をまとめるとともに、IIIとして一覧表を掲載した。なお、これらの事例には、産前産後、配偶者の出産、育児等により議会を欠席することを明示的な要件としていないものも含めている。

### II 代表例

#### 1 代理議員

##### (1) スウェーデン（一院制）

議員には、代理議員が置かれる（統治法<sup>96</sup>第3章第2条）。代理議員は、議員ごとに選挙され（統治法第3章第9条）、議員に1か月以上の請暇が認められた場合には、代理議員がその職務を代理する（統治法第4章第13条、議会法第5章第3条）。

なお、上記の代理議員とは別に、委員会については、代理委員が置かれ、正規の

<sup>95</sup> “Monthly ranking of women in national parliaments.” Parline website  
<<https://data.ipu.org/women-ranking?month=4&year=2022>>

<sup>96</sup> 憲法を構成する4つの基本法の1つである。山岡規雄『各国憲法集(11) スウェーデン憲法 第2版』（調査資料2020-1-a：基本情報シリーズ28）国立国会図書館，2021，p.2.  
<[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11645996\\_po\\_202001a.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11645996_po_202001a.pdf?contentNo=1)>

委員と併せて選出される（議会法第 12 章第 9 条）。

## (2) オランダ（下院・上院）

両院ともほぼ同じ制度であることから、ここではまとめて記述する。

議員は、妊娠及び出産並びに病気を理由として、その職務を一時的に代理させることが認められている（憲法第 57a 条、選挙法第 X10～X12 条）。議員の請求に基づき、議長は当該議員の一時的な代理の可否を決定する。代理期間は 16 週間を上限とする。中央選挙管理委員長が、代理議員を指名する。通常は、当該議員の政党名簿で落選した候補者の最も高い順位の者を代理議員として指名する<sup>97</sup>。

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

## 2 代理投票

### (1) イギリス（下院）

新たに子の親又は養親等となる議員について、許可された期間内で、当該議員が代理投票の申請時に指定した議員による代理投票が認められる。議員は、指定された議員との間で、いつ、どのように代理投票を行うかについて合意しなければならない<sup>98</sup>。

代理投票は、公法案・私法案に関する本会議及び全院委員会における分列表決<sup>99</sup>並びに議長、副議長及び特別委員会委員長の選挙において可能である。

### (2) フランス（下院・上院）

両院ともほぼ同じ制度であることから、ここではまとめて記述する。

代理投票は、憲法により認められている（憲法第 27 条第 3 項）。代理投票が認められる事由の 1 つとして、議員の移動が妨げられる程度の病気、事故又は家族の事情が規定されている（議員に対して例外的に表決権の委任を許可する組織法律を

<sup>97</sup> 選挙法第 X10～X12 条；“Tijdelijke vervanging volksvertegenwoordigers.” De Nederlandse Grondwet website <[https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vhnmt7levz2/tijdelijke\\_vervanging](https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vhnmt7levz2/tijdelijke_vervanging)>

<sup>98</sup> 下院規則第 39A 条；“Proxy Voting Scheme (updated 23 July 2021).” UK Parliament website <<https://www.parliament.uk/globalassets/july-2021-proxy-voting-scheme.pdf>>

<sup>99</sup> 発声表決における議長の宣告に対して異議が申し立てられた場合に行われる公式に賛否を数える表決方法。議員は、その賛否に応じて 2 列に分かれ、それぞれ別のドアから議場の外に出る。議場の外には左右に、賛成者用と反対者用の各廊下がある。議員はこの廊下から別々のドアを通過して議場に入り、その際に賛否それぞれの側から議長が指名した議員（計算係）が人数を数える。濱野雄太「イギリスの議会制度」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1056 号，2019.5.28，p.6. <[https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo\\_11286064\\_po\\_1056.pdf?contentNo=1](https://dl.ndl.go.jp/view/download/digidepo_11286064_po_1056.pdf?contentNo=1)>

定める 1958 年 11 月 7 日のオルドナンス第 58-1066 号<sup>100</sup>第 1 条)。

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

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

### (3) ニュージーランド (一院制)

代理投票は、政党表決及び個人表決<sup>101</sup>において行うことができる。

政党表決<sup>102</sup>においては、各政党の党首又は院内幹事は、当該政党の欠席議員を代理して投票することができる。政党表決における代理投票には、原則として、当該政党の議員数の 25%<sup>103</sup>以下までとの制限があるが、自らの病気若しくは家族の事情又は公的な事務への出席という理由により議長から欠席の許可を得た場合 (議院規則第 39 条第 1 項) は、この制限の対象外である (同第 146 条第 3 項)。

個人表決<sup>104</sup>においては、議員は、他の議員に対して投票を委任することができる。投票の委任状には、①委任議員の名前、②委任をした日、③委任の期間又は議事、④受任議員の名前、⑤委任議員の署名を記載しなければならない。委任議員は、投票前であればいつでも当該委任を撤回し、又は変更することができる (同第 152

---

<sup>100</sup> Ordonnance n° 58-1066 du 7 novembre 1958 portant loi organique autorisant exceptionnellement les parlementaires à déléguer leur droit de vote. なお、オルドナンスとは、議会の承認を経て法律の効力を得る行政立法を指す。大山礼子『フランスの政治制度 改訂版』東信堂、2013、p. 58.

<sup>101</sup> 政党表決及び個人表決は、発声表決に引き続いて更なる正式な表決が求められた場合に行われる表決方法。

<sup>102</sup> 政党を単位として投票する方法。各政党の党首又は院内幹事が所属議員の票をまとめて投票する。所属政党内で意見が異なる場合は、賛成、反対又は棄権の分類でまとめて投票することもできる。また、代理投票を含めることもできる。次に無所属議員が投票する。続いて所属政党の立場に反対の議員が投票し、最後に所属政党の立場に反対の代理投票が行われる (議院規則第 143 ~ 145 条)。David McGee, *Parliamentary Practice in New Zealand*, 4th ed., Wellington: Dunmore Publishing Limited, 2017, p. 249. <<https://www.parliament.nz/en/visit-and-learn/how-parliament-works/parliamentary-practice-in-new-zealand/>>; “Party Vote.” New Zealand Parliament website <<https://www.parliament.nz/en/visit-and-learn/how-parliament-works/glossary/#P>>

<sup>103</sup> 小数点以下は、切り上げて計算する。例えば、5 人の政党は、2 人まで代理投票ができる。McGee, *ibid.*, p. 250.

<sup>104</sup> 個人表決は、道義的事項について、分列表決により行われる (議院規則第 148 条)。McGee, *op. cit.* (102), p. 253.

条)。

### 3 オンライン投票

#### ○スペイン（下院・上院）

両院ともほぼ同じ制度であることから、ここではまとめて記述する。

オンライン投票が認められる事由の1つとして、議員の妊娠、出産及び育児の場合が定められている。議院理事部<sup>105</sup>は、議員に対し、本会議における表決について議員本人によるオンライン投票を認めることができる。ただし、下院においては、本会議において議案を分割して行う採決及び修正案の採決がなく、かつ投票の方法及び時期が予見可能な場合に限られる（下院規則第82条第2項）。上院においては、このような制限はない（上院規則第92条第3項）。

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

### 4 ペアリング

#### (1) アメリカ（下院・上院）

##### (a) 下院

下院では、賛否表決<sup>106</sup>の際、ペアリングを行うことが認められている（下院規則第20条第3項）。ペアリングを行う出席議員は投票を行うが、2回目の点呼後から投票結果の発表までに、投票を取り消すとともにペアリングを行う旨の意思表示を行い、ペアリングの相手の欠席議員の名前及び自らと異なる投票内容を明らかにする。ペアリングを行った出席議員の投票は総投票数から除外される。なお、可決の要件が3分の2以上の賛成を要する場合は、賛成2人と反対1人の3人で行われる。また、会議録の投票結果の記載においては、ペアリングを行った議員及びその投票内容が掲載される<sup>107</sup>。

---

<sup>105</sup> 議長、副議長（下院は4人、上院は2人）及び書記担当議員（4人）により構成され、議院の運営・管理を行う。

<sup>106</sup> 出席議員の5分の1以上の要求があるときに行われる表決方法。下院では、電子投票装置を用いる。装置が不調の場合は、各議員名をアルファベット順に読み上げ、議員の賛成（Yea）、反対（Nay）の応答を数える。個々の議員の賛否等は会議録に記載される。上院では点呼表決と呼ばれ、電子投票装置は用いない。高澤美有紀「アメリカ合衆国の議会制度」『調査と情報—ISSUE BRIEF—』1045号，2019.3.7. p.5.  
<<https://dl.ndl.go.jp/view/prepareDownload?itemId=info%3Andljp%2Fpid%2F11247815&contentNo=1>>

<sup>107</sup> Jason A. Smith, *Constitution Jefferson's Manual and Rules of the House of Representatives*, Washington, D.C.: GPO, pp. [881]-[882].  
<<https://www.govinfo.gov/content/pkg/HMAN-117/pdf/HMAN-117.pdf>>; Charles W. Johnson et al., *House Practice: A Guide to the Rules, Precedents, and Procedures of the House*, Washington, D.C.: GPO, 2017, p.954; Christopher M. Davis, "Pairing in Congressional

なお、下院規則に規定はないが、欠席議員からの申出により、全会一致合意に基づき、賛否表決の場合に、どのように投票するつもりであったかについての声明を会議録に掲載することが認められている。ペアリングは近年用いられなくなっており、現在は、この方法を用いることが一般的である<sup>108</sup>。

## (b) 上院

上院規則上、ペアリングについての規定はない。ペアリングは上院の慣行として議員間の合意に基づき行われる。点呼表決において、議員は理由を明らかにした上で投票を行わないことができる（上院規則第12条第2項）との規定に基づき、ペアリングを行う出席議員は、ペアリングの相手の欠席議員とその投票内容を明らかにし、自らは異なる立場であり、投票を行わない旨を明らかにする。なお、可決の要件が3分の2以上の賛成を要する場合は、賛成2人と反対1人の3人で行われる<sup>109</sup>。

なお、上院規則に規定はないが、欠席議員からの申出により、全会一致合意に基づき、点呼表決の場合に、どのように投票するつもりであったかについての声明を会議録に掲載することが認められている<sup>110</sup>。

## (2) カナダ（下院）

ペアリングは、与党及び野党の院内幹事間の合意に基づき、一方の議員が欠席したときに、もう一方の議員が投票を取りやめるか、又は欠席することにより行われる。また、ペアの議員の登録制度が設けられており、ペアの議員の名前は会議録の投票結果に続いて掲載される（下院規則第44.1条）<sup>111</sup>。

---

Voting: The House,” *CRS Report*, 98-970, 2015.8.25.  
<<https://crsreports.congress.gov/product/pdf/RS/98-970>>

<sup>108</sup> Johnson et al., *ibid.*, p.963; Davis, *ibid.*

<sup>109</sup> Floyd M. Riddick et al, *Riddick’s Senate Procedure: Precedents and Practices*, Washington, D.C.: GPO, 1992, pp.968-969. <<https://www.govinfo.gov/content/pkg/GPO-RIDDICK-1992/pdf/GPO-RIDDICK-1992-94.pdf>>; Martin B. Gold, *Senate Procedure and Practice*, 4th ed., Maryland: Rowman & Littlefield, 2018, p.121.

<sup>110</sup> Gold, *ibid.*; Riddick et al, *ibid.*, p.1399.

<sup>111</sup> “Pairing of Members,” Marc Bosc and André Gagnon eds., *House of Commons Procedure and Practice*, 3rd ed., 2017.  
<[https://www.ourcommons.ca/About/ProcedureAndPractice3rdEdition/ch\\_12\\_4-e.html#12-4-4-6](https://www.ourcommons.ca/About/ProcedureAndPractice3rdEdition/ch_12_4-e.html#12-4-4-6)>

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

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

(注1) 順位	国名 (注2)	下院又は一院制議会	上院
18	スペイン	【本会議】 オンライン投票（下院規則第 82 条第 2 項）	【本会議】 オンライン投票（上院規則第 93 条第 3 項）
20	スイス	【本会議】 代理投票は認められない。 （下院規則第 56 条） 【委員会】 代理委員（下院規則第 18 条）	【委員会】 代理委員（上院規則第 14 条）
22	ベルギー	【委員会】 代理委員（下院規則第 22 条）	【委員会】 代理委員（上院規則第 21 条第 4 項）
24	オーストリア	【本会議】 投票は議員本人が行わなければならない。（下院議事手続法第 64 条第 1 項） 【委員会】 代理委員 （下院議事手続法第 32 条、第 32b 条、第 32d 条）	【委員会】 代理委員（上院規則第 13 条）
26	オランダ	代理議員 （憲法第 57a 条；選挙法第 X10-X12 条） 【委員会】 代理委員（下院規則第 25 条）	代理議員 （憲法第 57a 条；選挙法第 X10-X12 条） 【委員会】 代理委員（上院規則第 36 条、第 38 条）
32	デンマーク	代理議員 （憲法第 31 条第 4 項；議会選挙法第 84 条、第 85 条、第 92 条；議院規則第 40 条、第 41 条）	—
33	フランス	【本会議】【委員会】 代理投票 （憲法第 27 条第 3 項；議員に対して例外的に表決権の委任を許可する組織法律を定める 1958 年 11 月 7 日のオルドナンス第 58-1066 号；下院規則第 44 条、第 62 条）	【本会議】【委員会】 代理投票 （憲法第 27 条第 3 項；議員に対して例外的に表決権の委任を許可する組織法律を定める 1958 年 11 月 7 日のオルドナンス第 58-1066 号；上院規則第 63 条、第 64 条）
37	ポルトガル	代理議員 （議員法第 4～6 条、第 9 条；議院規則第 18 条第 1 項 b)) 【委員会】 代理委員（議院規則第 30 条、第 40 条）	—
39	イタリア	【委員会】 代理委員（下院規則第 19 条）	規定は見当たらない。
42	チリ	【本会議】 ペアリング（下院規則第 167 条）	【本会議】 投票権は、委任することができない。 （上院規則第 170 条） ペアリング（上院規則第 9 条、第 171 条）

(注1) 順位	国名(注2)	下院又は一院制議会	上院
44	ドイツ	【委員会】 代理委員 (下院規則第57条第2項)	【本会議】 議員(州政府の構成員)は、州政府のその他の構成員による代理が可能である(基本法第51条第1項)が、議決権の行使に当たっては、州ごとに割り当てられた票を一括して行使する(同条第3項)。 【委員会】 代理委員(上院規則第11条第4項)
45	イギリス	【本会議】 代理投票(下院規則第39A条)	規定は見当たらない。
50	ルクセンブルク	【本会議】 代理投票 (議院規則第47条第11項～第13項) 【委員会】 代理委員(議院規則第23条第3項)	—
57	オーストラリア	【本会議】 代理投票(授乳中である場合に限る)。 (授乳中の母親のための特例に関する2008年2月13日の決議) ペアリング	【本会議】 ペアリング 【委員会】 代理委員(上院規則第25条第7項)
59	カナダ	【本会議】 ペアリング(下院規則第44.1条) 【委員会】 代理委員(下院規則第114条)	規定は見当たらない。
61	イスラエル	【委員会】 代理委員(議院規則第104条)	—
66	スロベニア	【委員会】 代理委員(下院規則第54条、第95条)	規定は見当たらない。
69	リトアニア	【本会議】 投票権は一身専属で、他の議員に移譲することは認められない。 (議院規則第111条第4項) 【委員会】 代理委員(議院規則第10条、第45条)	—
70	ポーランド	規定は見当たらない。	規定は見当たらない。
71	アメリカ	【本会議】 ペアリング(下院規則第20条第3項) 投票予定に関する声明を会議録に掲載可。 【委員会】 代理投票は認められない。 (下院規則第11条(f))	【本会議】 ペアリング 投票予定に関する声明を会議録に掲載可。 【委員会】 代理投票(上院規則第26条第7項(a)(3))
80	ラトビア	代理議員(議院規則第5条、第6条)	—

(注1) 順位	国名(注2)	下院又は一院制議会	上院
91	エストニア	代理議員 (議員の地位に関する法律第6条、 第11条、第12条) 【委員会】 代理委員 (議会の議事規則及び内部規則に 関する法律第26条第4項)	—
92	チェコ	規定は見当たらない。	規定は見当たらない。
100	アイルランド	【本会議】 ペアリング 【委員会】 代理委員(下院規則第106条第2項)	【委員会】 代理委員(上院規則第82条第1項)
109	スロバキア	【本会議】 代理投票は認められない。 (議院規則第39条第6項、第136条第 2項(b)) 【委員会】 代理委員(欧州問題委員会のみ) (議院規則第58a条第2項)	—
110	ギリシャ	【委員会】 代理委員(議院規則第35条)	—
125	韓国	規定は見当たらない。	—
132	トルコ	規定は見当たらない。	—
151	ハンガリー	【委員会】 代理委員(議会法第20条)	—
(注4) —	コロンビア	【本会議】 投票権は一身専属で、移譲及び委任 は認められない。(議会法第123条第 3項) 【委員会】 常任委員会では、委員のみが投票す ることができる。(議会法第123条第 2項)	【本会議】 投票権は一身専属で、移譲及び委任 は認められない。(議会法第123条第 3項) 【委員会】 常任委員会では、委員のみが投票す ることができる。(議会法第123条第 2項)

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

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

(注3) 一院制議会の場合は、「—」と記載した。

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

(出典) “Monthly ranking of women in national parliaments.” Parline website

<<https://data.ipu.org/women-ranking?month=4&year=2022>>; 各国議会ウェブサイト; Anne  
Bonewit, “Preparing a Harmonized Maternity Leave for Members of the European  
Parliament - Legal Analysis,” *In Depth Analysis*, PE556.937, 2016.4.

<[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556937/IPOL\\_IDA\(2016\)556937  
7\\_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/556937/IPOL_IDA(2016)556937_EN.pdf)>等を基に国立国会図書館調査及び立法考査局政治議会調査室・課作成。

# 資料4 IPU「議会のジェンダー配慮への評価」自己評価ツールキット

## 1 IPU「議会のジェンダー配慮への評価」自己評価ツールキット(仮訳)

### 目次

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



## 議会のジェンダー配慮 への評価 (仮訳)

自己評価ツールキット

## はじめに

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

IPU事務総長  
マーティン・チュンゴング

## ジェンダーに配慮した議会

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

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

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

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

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

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

ジェンダーに配慮した議会とは、以下のことを行う議会である。

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

IPU の「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」11 ページ  
<https://www.ipu.org/file/62/9/download>

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

**行動分野 1**：女性議員数の引上げと参加の平等の実現

**行動分野 2**：ジェンダー平等のための法律及び政策の強化

**行動分野 3**：あらゆる議会業務におけるジェンダー平等の主流化

**行動分野 4**：ジェンダーに配慮したインフラ及び議会文化の整備又は改善

**行動分野 5**：両性の議員全員がジェンダー平等に責任を持つ

**行動分野 6**：政党がジェンダー平等の擁護者となるよう奨励する

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

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

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

## 方法論

**自己評価**：議会が自らの評価プロセスに責任を持つこと

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

## 外部監査：評価の代替策

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

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

## 本ツールキットの目的

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## セクションA ジェンダー配慮に関する評価を行うための準備

### 指導的立場からの支援

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

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

### 包括性と当事者意識

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

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

### 評価作業の着手と情報交換

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

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

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

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

## 求められることは

### 参加者の多様性

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

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

### 事務支援

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

### 議会による時間的制約

たとえよく練られた計画であっても、予定から外れることはあります。自己評価は議員の参加が求められるため、議会の会期中に予定されることが多くなりま

### 議論の組立て

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

### エビデンスを根拠に構築

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

### ファシリテーター

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

### より長期的な視点に関する共通理解

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

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

## 情報源

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

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

## 事例：自己評価に向けたナレッジベース（知識基盤）の構築

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

## 結果及び行動

### 評価の結果

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

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

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

自己評価報告書には以下が含まれるべきです。

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

### フォローアップ

フォローアップ報告書には一連の提言とともに、それらの実施方法及び公表方法に関する提言を含めることも可能です。ここで具体的な目的、行動、期限が記載された行動計画を策定すれば、自己評価の中で提言された変革を計画、監視、評価することができま

議会は、行動計画の実施及びジェンダー配慮という目標達成への取組について、監視を具体的に委任する組織を見つけてなければなりません。議会のあらゆるジェンダー平等の専門機関には、結果を監視し適時に行動を起こせるよう、政界及び議会の指導的立場からの支援が求められます。

### ジェンダー自己評価活動の結果として実施された行動例

#### トルコ

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

議会の財政委員会に初めて女性議員が任命されました。

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

#### ウガンダ

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

#### バングラデシュ

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

#### アルゼンチン

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

## 自己評価チェックリスト

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

## 議論の開始

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

### 事例：情報セミナー-基本コンセプトへの理解

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

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

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

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

ルワンダで実施された自己評価の参加者（2012年）

## 独自の質問の作成

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

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

## セクションB 質問

### 質問 1－女性の数及び役割

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

- 1.1 議会への女性の選出や任命を可能にした要因は何ですか？  
議会への女性の参画拡大を妨げている要因は何ですか？

- 1.2 現在の代表性のレベルは満足のいくものですか（議員にとっても、選挙区にとっても、各国及び国際目標に照らして）？  
一定数の女性の代表を確保するため、どのような仕組みがありますか？  
あるいは、どのような仕組みが可能だと考えられますか？

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

- 1.4 要職に女性が占める割合はどの程度ですか？  
女性は議会でどのような要職に就いていますか？  
要職はどのように割り振られていますか？

- 1.5 議会には、女性が要職に登用されることを保証する仕組みがありますか？  
ある場合、それはどのような仕組みですか？  
ない場合、そのような仕組みは必要でしょうか？  
各委員会は男女で共同委員長を務めることが可能ですか？  
また、そうすべきでしょうか？

- 1.6 全ての委員会に男女の委員がいますか？  
女性が主な委員である委員会はどこですか？  
女性委員が過少、又は不在の委員会はどこですか？  
委員会の委員はどのように選出されていますか？  
女性の関心事についての固定概念は委員会の委員構成によって強められていますか？

- 1.7 議会における女性及び要職に就いている女性の数の監督はどのように行われていますか？  
監督を専門に行う機関がある場合、その機関は議会に定期的に公式報告を行う義務を負っていますか？

### まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？  
現状で最も重大な欠陥は何ですか？  
この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

## 質問 2-1 法政策と法的枠組み

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

### 国の枠組み

- 2.1 ジェンダー平等を保証するのはどのような国内法ですか？  
国の憲法は、どの程度ジェンダーに配慮していますか？  
過去2～5年の間にジェンダー平等を前進させるため議会で可決した法律の中で、最も重要なものは何ですか？

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

このプロセスに改善は必要ですか？

- 2.3 政府や議会を通じジェンダー主流化を義務付ける法律や方針はありますか？

ある場合、議会での実施を監督する責任は誰（どこ）にありますか？

ない場合、そのような法律や方針は必要でしょうか？

### 議会の活動

- 2.4 既存の法律及び法案が、女子差別撤廃条約及びその他の国際的又は地域内でのジェンダー平等の責務に適合していることを、議会でどのように確認しますか？

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

行方場合、議会で分析の責任を負うのは誰（どこ）ですか？

### 議会の方針及び慣行

- 2.6 議会の規則はジェンダーに配慮したものでですか？

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

- 2.7 議会は、ジェンダー平等を推進する包括的な戦略的計画又は行動計画を有していますか？

有している場合、その計画はどのように実施、監督、評価されていますか？

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

- 2.8 議会に、その他の行動計画はありますか？

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

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

### まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

### 質問3 ジェンダー平等の主流化

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

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

例えば、ジェンダー平等に関する専門委員会や女性部会がありますか？ジェンダーに関して中心となる窓口はありますか？ジェンダーに関する情報やアドバイスを提供する専門の部署やチームはありますか？

上記のような仕組みや体制は複数設ける必要があるでしょうか？

3.2 議会はジェンダー主流化のためどのようなツールを作成しましたか？

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

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

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

ジェンダー主流化について、十分な資源は配分されていますか？

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

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

それらの機関は十分な権限を有していますか？

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

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

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

3.4 議会に女性部会がある場合、その仕組みはどうなっていますか？

どのように組織されていますか？どのように意思決定されていますか？

女性部会に参加していない人は、どのように受け止めていますか？

3.5 ジェンダー平等を扱う議会内機関が複数ある場合、それらの機関は互いにどのように関連していますか？

それらの機関間に正式な協力関係はありますか？

活動上の関係は効果的ですか？

3.6 ジェンダー平等は予算及び予算監視プロセスで主流化されていますか？

されている場合、このプロセスで直面している問題はありますか？

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

#### まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

#### 質問 4-1 議会の文化、環境及び方針

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

4.1 一般的に、議会でジェンダー平等はどのように捉えられていますか？

ジェンダー平等への理解を深め支援するための方策は取られていますか？

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

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

4.3 議会内に差別的で女性を蔑視するような固定概念はありますか？ある場合、どのようにすればそうした固定概念を取り除くことができますか？

4.4 議事堂の建物を、ジェンダーの観点から検証したことはありますか？

利用可能なサービスに、主に女性が必要とするものは含まれていますか？

議事堂の建物は、そこで働く男女のニーズにどのように応えていますか？

議事堂の建物は、乳幼児のいる議員にどのように対応していますか？例えば授乳室や保育所、ファミリールーム等の特別室はありますか？

議会に保育施設は整備されていますか？

議会にどのようなインフラを整備することは、どの程度重要ですか？

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

会議の時間は、議員が家族と十分な時間を過ごせるよう設定されていますか？

議員は十分な育児休暇、出産休暇、父親育児休暇を付与されていますか？

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

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

議会内のオフィススペースと設備の配置は、どのような基準で決定されますか？

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

これに関する決定責任は誰にありますか？

建物内に展示される芸術作品は、男女双方の芸術家が受託していますか？

4.7 議会には、差別や性差別、ハラスメントが無い職場を保証するための方針がありますか？

行為規範はありますか？行動規範は、議会内で適切な舞いができるよう、効果的に利用されていますか？

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

ハラスメント防止方針及びハラスメントや差別的苦情処理の仕組みはありますか？苦情は効果的に解決されていますか？

差別に対する対策はありますか？

4.8 議員に対する出張機会の配分は、どのような基準で決定されますか？

出張機会を男性議員と女性議員に公平に配分するという取決めはありませんか？ない場合、公平な配分を妨げている要因は何ですか？

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

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

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

議会で公開イベントを開催する際、男女の参加者は同数ですか？

#### まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

#### 質問5－男性との責任の共有

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

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

男性議員はジェンダー平等に関する法律の立案や共同提出に関わってききましたか？

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

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

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

男性議員はどの位の頻度で有権者にジェンダー平等の問題提起をしますか？

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

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

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

5.6 ジェンダー平等やジェンダー主流化を扱う研修旅行又は国際代表団に、男性は含まれますか？

5.7 議会をジェンダー・パートナーシップの模範とみなすことはできますか？

できる場合、なぜパートナーシップは成功したのですか？

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

#### まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

#### 質問 6 – 政党

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

6.1 ジェンダーに配慮している政党であると定義する要因は何でしょうか？

一般論として、現在の政党は、ジェンダーに配慮していると言えますか？

6.2 政党は、女性党員の数を増やす必要がありますか？

必要がある場合、どのように実現すべきでしょうか？

政党の管理体制に、ジェンダー・クォータ制は適用されていますか？

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

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

奨励されていない場合、こうした取決めをどのように改善するべきでしょうか？

6.4 政党は、ジェンダー平等に関する政策をどのように作成していますか？

例えば、政党内に女性部会又はジェンダー平等に関する作業部会や委員会はありますか？

6.5 政党綱領において、ジェンダー平等はどの程度注目される問題ですか？

6.6 政党はジェンダー平等に対する公約を有権者に伝えていていますか？

伝えている場合、どのように行っていますか？

6.7 政党の代表者からジェンダーに対する固定概念が感じられますか？

感じられる場合、そのような慣行は内部でどのような対処されますか？

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

**まとめ**

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

**質問 7 – 議会スタッフ**

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

7.1 議会の運営に携わるスタッフの数は、男女構成比のバランスがとれていますか？

とれている場合、そのバランスを得るために特別な措置が講じられましたか？

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

性別構成に関して、議会のサービス間や部署間で差はありますか？

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

7.2 運営の幹部スタッフにおいて、男性と女性は同等ですか？

女性が主導する部局や部署はどこですか？

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

ハララスメント防止方針及びハララスメントや差別の苦情処理の仕組みはありますか？苦情は効果的に解決されていますか？

差別に対する対策はありますか？

同一賃金方針は整備されていますか？整備されている場合、男女スタッフ間の無差別を保証するための仕組みはどのようなものですか？

7.4 男性と女性には同等の昇進機会がありますか？

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

議会スタッフが付与される育児休暇、出産休暇、父親育児休暇は十分なものと言えますか？

扶養家族のいる議会スタッフの養育費及び介護費の負担軽減のため、経済的支援が提供されていますか？

議会スタッフは、議会会期中の長時間勤務に対しどのような手当が支給されていますか？

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

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

議会に保育施設は整備されていますか？

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

専門スタッフは、全議員又は委員会などの専門機関にサービスを提供しますか？

ジェンダー担当のスタッフは、議会でのように認識されていますか？

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

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

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

こうした機会は男女問わず、全てのスタッフに提供されますか？

議会スタッフの人事評価に、ジェンダー平等に関連する目標は含まれますか？

### まとめ

上記の中で、最近行われた最大の改善は何ですか？

現状で最も重大な欠陥は何ですか？

この欠陥を是正するには、何が必要とされるでしょうか？

### その他の問題

最後に、この質問で取り上げられていない懸念事項があれば記入ください。

---

---

---

---

---

## IPUの役立ち情報

Gender-Sensitive Parliaments: A Global Review of Good Practice (2011)  
<http://www.ipu.org/pdf/publications/gsp11-e.pdf>

Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments (2012)  
<http://www.ipu.org/pdf/publications/action-gender-e.pdf>

Evaluating Parliament: A Self-assessment Toolkit for Parliaments (2008)  
<http://www.ipu.org/PDF/publications/self-e.pdf>

Women in Parliament: The Year in Perspective (annual)  
<http://www.ipu.org/english/perdcls.htm#wmn-year>

IPU statistics on women in parliament  
Global and regional averages: <http://www.ipu.org/wmn-e/world.htm>

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

## 定義

### ジェンダー<sup>a</sup>

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

### ジェンダー主流化<sup>a</sup>

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

### ジェンダーに配慮した議会<sup>a</sup>

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

### ジェンダーに配慮した予算編成<sup>a</sup>

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

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

### ジェンダーに基づく暴力<sup>b</sup>

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

### ジェンダー・ブラインドネス

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

### ジェンダー・ニュートラル

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

### ジェンダー・センシティブ

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

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

### 謝辞

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

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

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

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

2 IPU「議会のジェンダー配慮への評価」自己評価ツールキット  
 (セクションB) 質問 (仮訳・原文)

仮訳 (衆議院事務局委託)		原文
質問 1 – 女性の数及び役職		Question 1 – Numbers and positions of women
	当然のことですが、議会制民主主義は、それが代表している社会を反映する議会を必要とします。議会への女性の参加は、したがって民主主義の問題です。女性の政治参加のストーリーは、世界的に段階的改善が図られているものの1つですが、議会にどれだけの女性が存在し、また要職に就いているかを考慮する必要性はいまだにあります。	By definition, parliamentary democracy requires a parliament to be reflective of those it represents. Women's participation in parliament is therefore a question of democracy. While the story of women's political participation around the world is one of gradual improvement, there is still a need to consider how many women are in parliament and the positions of leadership they hold.
1.1	議会への女性の選出や任命を可能にした要因は何ですか？	What factors have enabled the election or appointment of women to parliament?
	議会への女性の参画拡大を妨げている要因は何ですか？	What are the obstacles that hinder a greater participation of women in parliament?
1.2	現在の代表性のレベルは満足のいくものですか (議員にとって、選挙区にとって、各国及び国際目標に照らして)？	Is the current level of representation satisfactory (for members of parliament; for the constituency; according to national and international targets)?
	一定数の女性の代表を確保するため、どのような仕組みがありますか？	What mechanisms are, or could be, in place to ensure a certain numerical representation of women?
	あるいは、どのような仕組みが可能だと考えられますか？	
1.3	一時的な特別措置 (議席割当てなど) で選出又は任命された女性は、男性との開かれた競争を経て選出された女性と同等に認識されていますか？	Are women elected or appointed through a temporary special measure (e.g. reserved seats) perceived in the same way as those elected through open competition with men?

1.4	要職に女性が占める割合はどの程度ですか？	What percentage of leadership positions are held by women?
	女性は議会でどのような要職に就いていますか？	What positions of leadership do women occupy in parliament?
	要職はどのように割り振られていますか？	How are positions of leadership allocated?
1.5	議会には、女性が要職に登用されることを保証する仕組みはありますか？	Are there any measures to guarantee women's access to positions of leadership in the parliament?
	ある場合、それはどのような仕組みですか？	If yes, what are they?
	ない場合、そのような仕組みは必要でしょうか？	If not, should they be adopted?
	各委員会は男女で共同委員長を務めることが可能ですか？	Could, and should, each committee be co-chaired by a man and a woman?
	また、そうすべきでしょうか？	
1.6	全ての委員会に男女の委員がいますか？	Are men and women represented in all committees?
	女性が主な委員である委員会はどこですか？	In which committees are women mostly represented?
	女性委員が過少、又は不在の委員会はどこですか？	In which committees are women underrepresented or absent?
	委員会の委員はどのように選出されていますか？	How is committee membership decided?
	女性の関心事についての固定概念は委員会の委員構成によって強められていますか？	Are stereotypes of women's interests reinforced by committee membership?
1.7	議会における女性及び要職に就いている女性の数の監督はどのように行われていますか？	How is monitoring conducted of the number of women working in parliament and the leadership positions they hold?
	監督を専門に行う機関がある場合、その機関は議会に定期的に公式報告を行う義務を負っていますか？	If there is a dedicated monitoring body, is that body required to report publicly and regularly to parliament?

質問 2 – 法政策と法的枠組み	Question 2 – The legal policy and framework
<p>法律が男性も女性も差別することなく、ジェンダー平等を推進するよう保証することが、議会の根本的役割です。国のレベルでは、ジェンダー平等法などのジェンダーに配慮した法的枠組みを構築することにより、これが達成されます。議会はジェンダー平等を推進するロールモデルにもなり得ます。例えば、議会内部の手続や規定がいかなる議員も差別しないようにすることができるのです。さらに、ジェンダーに配慮した行動計画や戦略計画を策定し実施することも可能です。</p>	<p>Parliament has a fundamental role to play in ensuring that legislation does not discriminate against men or women and that it promotes gender equality. At the national level, this is achieved by implementing gender-sensitive legal frameworks, including gender equality laws. Parliaments can also be role models in promoting gender equality. For instance, they can ensure that their own internal processes and rules do not discriminate against any of their members. They can also design and implement gender-sensitive plans of action and strategic plans.</p>
<p>2.1 ジェンダー平等を保証するのはどのような国内法ですか？</p> <p>国の憲法は、どの程度ジェンダーに配慮していますか？</p> <p>過去 2～5 年の間にジェンダー平等を前進させるため議会で可決した法律の中で、最も重要なものは何ですか？</p>	<p>What national laws ensure gender equality?</p> <p>How gender-sensitive is the country's constitution?</p> <p>What are the most significant laws that parliament has adopted in the past two to five years to advance gender equality?</p>
<p>2.2 ジェンダー平等に関連する法律は議会でどのように立案又は改正されていますか？</p> <p>このプロセスに改善は必要ですか？</p>	<p>How are gender equality-related laws initiated or amended in parliament?</p> <p>Is there a need to improve this process?</p>
<p>2.3 政府や議会を通じジェンダー主流化を義務付ける法律や方針はありますか？</p> <p>ある場合、議会での実施を監督する責任は誰（どこ）にありますか？</p> <p>ない場合、そのような法律や方針は必要でしょうか？</p>	<p>Is there a law or policy that mandates gender mainstreaming across the government and parliament?</p> <p>If so, who or what is responsible for overseeing its implementation in parliament?</p> <p>If not, is such a law or policy needed?</p>

議会の活動		Parliamentary work
2.4	既存の法律及び法案が、女子差別撤廃条約及びその他の国際的又は地域内でのジェンダー平等の責務に適合していることを、議会でどのように確認しますか？	How does parliament ensure that existing and proposed laws comply with the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women and other international and regional gender equality obligations?
2.5	男女への異なる影響を比較するため、議会ではジェンダーの観点から法律を分析しますか？	Does parliament analyse laws from a gender perspective, so as to measure their differing impacts on men and women?
	行う場合、議会で分析の責任を負うのは誰（どこ）ですか？	If so, who or what is responsible for that analysis in parliament?
議会の方針及び慣行		Parliamentary policies and practices
2.6	議会の規則はジェンダーに配慮したものでですか？	Are the rules of parliament gender-sensitive?
	ジェンダーの観点から議会の規則を分析した場合、誰（どこ）がその分析の責任を負いましたか？	If the rules of parliament have been analysed from a gender perspective, who or what was responsible for that analysis?
2.7	議会は、ジェンダー平等を推進する包括的な戦略的計画又は行動計画を有していますか？	Does the parliament have an overarching strategic plan or plan of action that promotes gender equality?
	有している場合、その計画はどのように実施、監督、評価されていますか？	If so, how is that plan implemented, monitored and evaluated?
	有していない場合、どのようにすればそのようなジェンダー平等計画を策定できるでしょうか？	If not, how could such a gender equality plan be developed?
2.8	議会に、その他の行動計画はありますか？	Are there other plans of action in the parliament?
	ある場合、それらの計画はジェンダーに配慮したものでですか？	If so, are they gender-sensitive?
	それらの計画を確実に監督及び評価する仕組みはありますか？	Are there mechanisms to ensure monitoring and evaluation of these plans?
	ない場合、どのようにすればそれらの計画を、よりジェンダーに配慮したものにできるでしょうか？	If not, how could these plans become more gender-sensitive?

質問 3 – ジェンダー平等の主流化	Question 3 – Mainstreaming gender equality
	<p>Parliaments require mechanisms and expertise to ensure that gender equality is systematically addressed, and that the impact of laws, policies and budgets is analysed from a gender perspective. Those mechanisms could be a dedicated parliamentary committee or a women’s caucus. But they could also be a less formal structure, such as a network of focal points. Whatever the form of the mechanism or structure, relationships with organizations, such as national women’s machineries and women’s nongovernmental organizations, are essential.</p>
3.1	<p>議会の業務においてジェンダー平等の主流化のため、どのような仕組みや体制を用いていますか？</p> <p>例えば、ジェンダー平等に関する専門委員会や女性部会はありますか？ジェンダーに関して中心となる窓口はありますか？ジェンダーに関する情報やアドバイスを提供する専門の部署やチームはありますか？</p> <p>上記のような仕組みや体制は複数設ける必要があるでしょうか？</p> <p>What mechanisms or structures are used to mainstream gender equality in the work of the parliament?</p> <p>For example, is there a dedicated committee on gender equality or a women’s parliamentary caucus? Are there gender focal points? Is there a dedicated gender desk or unit to provide information and advice?</p> <p>Should one or more of the above mechanisms or structures be established?</p>
3.2	<p>議会はジェンダー主流化のためどのようなツールを作成しましたか？</p> <p>議会でジェンダーの観点から法律を評価するためのチェックリストを作成していますか？</p> <p>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？</p> <p>What tools has the parliament created for gender mainstreaming?</p> <p>Has the parliament developed checklists by which to assess legislation from a gender perspective?</p> <p>Does the parliament have access to sex-disaggregated data, and if so, how are they used?</p>

	議会の活動において、ジェンダー平等の主流化に関連して役立つことが証明されたツールは他にありますか？	Have any other tools proved useful in mainstreaming gender equality concerns in the work of the parliament?
	ジェンダー主流化について、十分な資源は配分されていますか？	Are sufficient resources allocated to gender mainstreaming?
3.3	議会においてジェンダー平等に責任を負う機関は、どの程度効果的に機能していますか？	How effective are the bodies responsible for gender equality in the parliament?
	それらの機関は、全国的女性組織、市民社会組織、民間セクター、メディア等とどのような関係を築いていますか？	What relationships do they have with the national women's machinery, civil society organizations, the private sector, the media and others?
	それらの機関は十分な権限を有していますか？	Do they have sufficient powers?
	それらの機関は十分な資源（スタッフ、会議室、予算等の点で）を有していますか？	How well resourced are they (in terms of staff, meeting rooms, budget etc.)?
	それらの機関は、ジェンダー平等を支援するため、どのような変革を実行することができましたか？	What changes have they been able to make in support of gender equality?
	議会内機関におけるそれらの組織の位置付けは、見直し又は高める必要があるでしょうか？	Should their positioning in the parliamentary organization be revised or upgraded?
3.4	議会に女性部会がある場合、その仕組みはどうなっていますか？	If there is a parliamentary women's caucus, how does it work?
	どのように組織されていますか？どのように意思決定されていますか？	How is it organized? How are decisions taken?
	女性部会に参加していない人は、どのように受け止めていますか？	How do those who are not members of the caucus perceive it?
3.5	ジェンダー平等を扱う議会内機関が複数ある場合、それらの機関は互いにどのように関連していますか？	Where there is more than one parliamentary body dealing with gender equality, how do they relate to each other?
	それらの機関間に正式な協力関係はありますか？	Is there a formal coordination mechanism between them?
	活動上の関係は効果的ですか？	Is the working relationship effective?

3.6	ジェンダー平等は予算及び予算監視プロセスで主流化されていますか？	Is gender equality mainstreamed in the budget and the budget oversight process?
	されている場合、このプロセスで直面している問題がありますか？	If so, are there any difficulties faced in this process?
	されていない場合、このプロセスでジェンダー主流化を実現するにはどのようにすればよいのでしょうか？	If not, how could gender be mainstreamed in this process?
質問 4 – 議会の文化、環境及び方針		Question 4 – The culture, environment and policies of parliament
	女性の議会参画は、男性と比較して遅れる傾向があります。このため、議会の設備や手続は通常、男性によって男性向けにつくられています。この結果もたらされたと考えられることの1つが、議会の慣習及びインフラという側面が男女議員に異なる影響を及ぼすことです。議員は明文化の有無を問わず、議会制度の規則や規範に従うことを求められます。それらが議会の文化となり、議員が快適に（とも限りませんが）任務を遂行する空間が作られます。その文化に適應することは容易ではありません。特に初当選の議員であれば、なおさらです。	Women have tended to enter parliament later in comparison to men. Parliaments' facilities and procedures are therefore usually designed by and for men. One possible consequence of this is that aspects of parliamentary routine and infrastructure affect men and women parliamentarians in different ways. Members of parliament are expected to conform to their institution's written and unwritten rules and norms. These become the parliament's culture and create the space in which members feel comfortable (or otherwise) doing their jobs. Adjusting to that culture can be challenging, particularly when members first enter parliament.
4.1	一般的に、議会でジェンダー平等はどのように捉えられていますか？	In general terms, how is gender equality perceived in parliament?
	ジェンダー平等への理解を深め支援するための方策は取られていますか？	Are there measures taken to enhance understanding of and support for gender equality?
	議会でジェンダー平等に対する支援を拡大するには、どのような（他の）方策が役立つのでしょうか？	What (other) measures would be useful to enhance support for gender equality in parliament?

4.2	議会文化（言葉遣い、慣習、服装規制）を、ジェンダーの観点からどのように説明しますか？ジェンダーに配慮していますか、ジェンダーに中立的ですか、それともジェンダー・ブラインドですか？	How would you describe the culture (language, customs, dress codes) of the parliament with respect to gender: is it gender-sensitive, gender-neutral or gender-blind?
4.3	議会内に差別的で女性を蔑視するような固定概念はありますか？	Are there discriminatory and derogatory stereotypes about women in parliament?
	ある場合、どのようにすればそうした固定概念を取り除くことができますか？	If so, how can these be eliminated?
4.4	議事堂の建物を、ジェンダーの観点から検証したことはありますか？	Has the parliamentary building ever been reviewed from a gender perspective?
	利用可能なサービスに、主に女性が必要とするものは含まれていますか？	Do services available include those mainly sought by women?
	議事堂の建物は、そこで働く男女のニーズにどのように応えていますか？	How does the parliament building cater to the needs of the women and men who work there?
	議事堂の建物は、乳幼児のいる議員にどのように対応していますか？例えば授乳室や保育所、ファミリールーム等の特別室はありますか？	How does the parliamentary building cater to MPs with babies and young children? Are there, for example, special rooms for breastfeeding mothers, a childcare centre or a family room?
	議会に保育施設は整備されていますか？	Does parliament provide childcare facilities?
	議会にそのようなインフラを整備することは、どの程度重要ですか？	How important is it to have such infrastructure in parliament?
4.5	議会の職場環境で、議員が仕事と家庭責任のバランスを取ることは可能ですか？	Do the parliament's conditions of work allow MPs to balance work and family obligations?
	会議の時間は、議員が家族と十分な時間を過ごせるよう設定されていますか？	Do sitting hours allow MPs to spend enough time with their family?
	議員は十分な育児休暇、出産休暇、父親育児休暇を付与されていますか？	Are MPs given sufficient parental, maternity or paternity leave?

	育児休暇、出産休暇又は父親育児休暇を取得している間、その議員の投票権はどうなりますか？	What happens to a member's vote while she or he is on parental, maternity or paternity leave?
4.6	議会は、設備及び象徴的引用の双方の見地から、ジェンダーに配慮した職場環境であると言えますか？	Can the parliament be considered a gender-sensitive work space, in terms of both of facilities and symbolic references?
	議会内のオフィススペースと設備の配置は、どのような基準で決定されますか？	What criteria determine the allocation of office space and equipment in the parliament?
	建物内の部屋の名称は、男女双方の指導者や歴史上の人物を反映したものになっていますか？	Do the names of rooms in the building reflect both men and women leaders and historical figures?
	これに関する決定責任は誰にありますか？	Who is responsible for taking decisions in this regard?
	建物内に展示される芸術作品は、男女双方の芸術家が受託していますか？	Has the artwork displayed in the building been commissioned from women and men artists?
4.7	議会には、差別や性差別、ハラスメントが無い職場を保障するための方針がありますか？	Does the parliament have policies to ensure that the workplace is free of discrimination, sexism and harassment?
	行為規範はありますか？行動規範は、議会内で適切な振る舞いができるよう、効果的に利用されていますか？	Is there a code of conduct? Is it used effectively to ensure appropriate behaviour in parliament?
	行為規範は、どのようにすればよりジェンダーに配慮したものになることができるでしょうか？	How could the code of conduct become more gender-sensitive?
	ハラスメント防止方針及びハラスメントや差別の苦情処理の仕組みはありますか？	Is there an anti-harassment policy and a mechanism to address complaints of harassment and discrimination?
	苦情は効率的かつ効果的に解決されていますか？	Have complaints been resolved efficiently and effectively?
	差別に対する対策はありますか？	Is there a policy against discrimination?

4.8	議員に対する出張機会の配分は、どのような基準で決定されますか？	What criteria determine the allocation of travel opportunities for members of parliament?
	出張機会を男性議員と女性議員に公平に配分するという取決めはありますか？	Is there agreement that these are distributed equitably among men and women parliamentarians?
	ない場合、公平な配分を妨げている要因は何ですか？	If not, what prevents an equitable distribution?
4.9	議会のコミュニケーション（又はメディア）及びアウトリーチ方針は、ジェンダーに配慮していますか、又はジェンダーに中立的、ジェンダー・ブラインドですか？	Are the communications (or media) and public outreach policies of the parliament gender-sensitive, gender-neutral or gender-blind?
	ジェンダー平等に関する議会の活動に、こうした方針をさらに反映させ、可視化するには、どのようにすればよいでしょうか？	How could these policies better reflect and give visibility to the work of the parliament on gender equality?
	議会が作成するコミュニケーション資料を、ジェンダーの観点から見直したり、監査したりしたことはありますか？見直しには、ソーシャルメディアのコミュニケーションも含めましたか？	Has the communications material produced by parliament ever been reviewed or audited from a gender perspective? Did the review include communication on social media?
	議会で公開イベントを開催する際、男女の参加者は同数ですか？	During public events held in parliament, do women and men participate in equal numbers?
質問5－男性との責任の共有		Question 5 – Sharing responsibility with men
	多くの社会で、ジェンダー不平等を延々と持続させる社会規範に対し異議を唱えることの重要性が、男女双方にますます認識されてきています。加えて、この問題に対する若い男性の意識が高まっていることから、ジェンダー平等に関して男女間でより強固な協力関係が生まれています。男女双方からの支援と参加無しに、ジェンダー平等を達成することはできません。さらに、社会的・経済	In most societies, both men and women have become increasingly aware of the importance of challenging the social norms that perpetuate gender inequality. In addition, an increasing awareness of the same issue among younger men has resulted in stronger partnerships between men and women on gender equality. Gender equality cannot be achieved without the support and involvement of men and women. Moreover, it is

	<p>的進歩はあらゆる形の不平等の根絶にかかっていることが、ますます明白になっています。議員は、もはや政界における女性の不在は有権者に認められないことを理解しています。</p>	<p>increasingly clear that social and economic progress depend on the eradication of all forms of inequality. Parliamentarians understand that their electorates no longer accept the absence of women from the political sphere.</p>
5.1	<p>ジェンダー平等は男性にとっても重要であり、男性も責任を負う事案であることが、理解されていますか？</p>	<p>Is gender equality understood to also concern men and to be part of their responsibility?</p>
	<p>男性議員はジェンダー平等に関する法律の立案や共同提出に関わってきましたか？</p>	<p>Have men parliamentarians been involved in initiating or co-sponsoring legislation on gender equality?</p>
	<p>一般に男性がこうした問題に取り組むには、どのような動機付けの要因がありますか？</p>	<p>What factors commonly motivate men to address these issues?</p>
5.2	<p>男性議員はジェンダー平等という公的立場を取りますか？</p>	<p>Do male parliamentarians take public stances on gender equality and, if so, what particular issues do they tend to publicly champion?</p>
	<p>もしそうである場合、彼らが公に支持する傾向のある特定の問題は何ですか？</p>	
	<p>男性議員はジェンダー平等に関して審議する際、どの位の頻度で議論に加わりますか？</p>	<p>How regularly do men take the floor during parliamentary debates on gender equality?</p>
	<p>男性議員はどの位の頻度で有権者にジェンダー平等の問題提起をしますか？</p>	<p>How often do men parliamentarians raise their constituents' concerns on gender equality issues?</p>
5.3	<p>男性議員のジェンダー平等問題に対する取組や貢献について、女性議員はどのように受け止めていますか？</p>	<p>How receptive are women to men's involvement in, and contribution to, gender equality issues?</p>
5.4	<p>男女双方の議員は、ジェンダー平等を扱う委員会の要職を共に占めることができるでしょうか、また共有するべきでしょうか？</p>	<p>Could, and should, men and women MPs share the leadership of parliamentary committees dealing with gender equality?</p>

5.5	男女双方の議員に、専門的能力の開発や研修の機会は提供されていますか？	Are there professional development or training opportunities provided to men and women parliamentarians?
	そうした機会に、ジェンダー平等問題に関するセミナーは含まれますか？	Do these include seminars on gender equality issues?
5.6	ジェンダー平等やジェンダー主流化を扱う研修旅行又は国際代表団に、男性は含まれますか？	Are men included on study tours or international delegations dealing with gender equality or gender mainstreaming?
5.7	議会をジェンダー・パートナーシップの模範とみなすことはできますか？	Can the parliament be considered a role model for gender partnership?
	できる場合、なぜパートナーシップは成功したのですか？	If so, why has the partnership succeeded?
	できない場合、パートナーシップはどのようにすれば強化することができるでしょうか？	If not, how could the partnership be strengthened?
質問6 – 政党		Question 6 – Political parties
	政党は概して、ジェンダー平等について議会よりも透明性が低く、そのため、説明責任の意識も低いとされています。しかしながら、政党はますます政治組織の支配的な形態であり、議員が選出される第一の母体です。政治におけるジェンダー平等の問題を、政党は同等の真剣さをもって取り上げる必要があります。	Political parties are generally seen as less transparent – and therefore less accountable – than parliaments on gender equality. Yet parties are increasingly the dominant form of political organization and the primary vehicle by which members of parliament are elected. The issue of gender equality in politics needs to be taken equally seriously by political parties.
6.1	ジェンダーに配慮している政党であると定義する要因は何でしょうか？	What factors would define a political party as gender-sensitive?
	一般論として、現在の政党は、ジェンダーに配慮していると言えますか？	In general terms, can the political parties currently represented in parliament be considered gender-sensitive?
6.2	政党は、女性党員の数を増やす必要がありますか？	Is there a need for political parties to increase the number of women in their ranks?
	必要がある場合、どのように実現すべきでしょうか？	If so, how should this be done?

	政党の管理体制に、ジェンダー・クォータ制は適用されていますか？	Are gender quotas applied in the governance structure of political parties?
6.3	政党では、活動の取決めや慣行（会議時間、要職昇進の内部規定や手続など）によって、女性の参加が奨励されていますか？	Do the work arrangements and practices of political parties (such as meeting times, internal rules and processes for leadership promotion) encourage women's participation?
	奨励されている場合、グッド・プラクティスとしてどのような事例に注目することができるでしょうか？	If so, what examples of good practice could be highlighted?
	奨励されていない場合、こうした取決めをどのように改善するべきでしょうか？	If not, how should these arrangements be improved?
6.4	政党は、ジェンダー平等に関する政策をどのように作成していますか？	How do political parties develop their policies on gender equality?
	例えば、政党内に女性部会又はジェンダー平等に関する作業部会や委員会がありますか？	Is there, for example, a women's caucus within the party, or a working group or committee on gender equality?
6.5	政党綱領において、ジェンダー平等はどの程度注目される問題ですか？	How prominent are gender equality issues in the political party platform?
6.6	政党はジェンダー平等に対する公約を有権者に伝えていますか？	Do political parties communicate their commitment to gender equality to the electorate?
	伝えている場合、どのように行っていますか？	If so, how?
6.7	政党の代表者からジェンダーに対する固定概念が感じられますか？	Are gender stereotypes conveyed by political party representatives?
	感じられる場合、そのような慣行は内部でどのように対処されますか？	If so, how are such practices dealt with internally?
6.8	該当する場合、院内会派は、ジェンダー平等に関する政策や法律にどのように影響を与えたり、それらを提案したりしますか？	If applicable, how do parliamentary party groups influence or propose gender equality policy and legislation?

質問 7 – 議会スタッフ	Question 7 – Parliamentary staff
<p>議会は、議院、委員会、議員個人を支える多くの職員が働く場でもあります。多くの議会において、議会スタッフの職場環境は公務員のそれと類似か同等であり、議員の環境とは異なります。しかし、議会の会期中は、議会スタッフの勤務時間は議員と同じことが多く、公務員のそれとは異なります。その意味では、議会スタッフに適用される方針を見直すメリットがあります。</p>	<p>Parliament is also a workplace for many professionals who support the chambers, committees and individual members. In many parliaments, the working conditions of parliamentary staff are similar to, or exactly the same as, those of government employees and are not the same as conditions for parliamentarians. However, while parliament is in session, parliamentary staff can often keep the same hours as parliamentarians, rather than government employees. In this sense, there is merit in reviewing the policies that apply to parliamentary staff.</p>
<p>7.1 議会の運営に携わるスタッフの数は、男女構成比のバランスがとれていますか？</p> <p>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？</p> <p>とれていない場合、そのアンバランスを改善するために特別な措置を講じるべきでしょうか？</p> <p>性別構成に関して、議会のサービス間や部署間で差はありますか？</p> <p>採用機関の構成責任は誰が負いますか？</p> <p>機関が組織されるときに、性別要件は適用されますか？</p>	<p>Is there a gender balance in the number of staff working for the parliamentary administration?</p> <p>If so, have special measures been used to ensure that balance?</p> <p>If not, should special measures be adopted to redress the imbalance?</p> <p>Are there disparities among parliamentary services or units regarding their gender composition?</p> <p>Who is in charge of setting up recruitment panels?</p> <p>Are gender requirements applied when panels are formed?</p>
<p>7.2 運営の幹部スタッフにおいて、男性と女性は同等ですか？</p> <p>女性が主導する部局や部署はどこですか？</p>	<p>Are men and women represented equally among the senior staff of the administration?</p> <p>Which departments or units are led by women?</p>
<p>7.3 議会の運営部門には、差別や性差別、ハラスメントが無い職場を保障するための方針がありますか？</p>	<p>Does the parliamentary administration have policies to ensure that the workplace is free of discrimination, sexism and</p>

		harassment?
	ハラスメント防止方針及びハラスメントや差別の苦情処理の仕組みはありますか？苦情は効率的かつ効果的に解決されていますか？	Is there an anti-harassment policy and a mechanism to address complaints of harassment and discrimination? Have complaints been resolved efficiently and effectively?
	差別に対する対策はありますか？	Is there a policy against discrimination?
	同一賃金方針は整備されていますか？	Is there an equal pay policy?
	整備されている場合、男女スタッフ間の無差別を保証するための仕組みはどのようなものですか？	If so, what mechanisms exist to ensure non-discrimination among male and female staff?
7.4	男性と女性には同等の昇進機会がありますか？	Are there equal development opportunities for men and women?
	こうした機会は男女問わず、全てのスタッフに提供されますか？	Are these provided to all staff, male and female?
	議会スタッフの人事評価に、ジェンダー平等に関連する目標は含まれますか？	Does performance appraisal of staff include gender-equality-related objectives?
7.5	議会の職場環境で、議会スタッフが仕事と家庭責任のバランスを取るとは可能ですか？	Do the parliament's conditions of work allow staff to balance work and family?
	議会スタッフに付与される育児休暇、出産休暇、父親育児休暇は十分なものと言えますか？	Are staff entitlements to parental, maternity or paternity leave considered sufficient?
	扶養家族のいる議会スタッフの養育費及び介護費の負担軽減のため、経済的支援が提供されていますか？	Is financial support provided to staff with dependants in order to cater for childcare and elderly care expenses?
	議会スタッフは、議会会期中の長時間勤務に対しどのような手当が支給されていますか？	How are staff compensated for long parliamentary sitting hours?
7.6	議事堂の建物は、乳幼児のいる議会スタッフにどのように対応していますか？	How does the parliamentary building cater to staff with babies and young children?
	授乳室や保育所、ファミリールームなど、既存の特別室について、議会スタッフは利用を認められていますか？	Are staff entitled to use any special rooms for breastfeeding mothers, childcare centres or family rooms that exist?

	議会に保育施設は整備されていますか？	Does parliament provide childcare facilities?
7.7	議会の運営部門のスタッフに、ジェンダー平等の専門家は含まれていますか？	Does the staff of the parliamentary administration include experts on gender equality?
	専門スタッフは、全議員又は委員会などの専門機関にサービスを提供しますか？	Do the specialized staff provide services to all MPs or to a dedicated structure such as a parliamentary committee?
	ジェンダー担当のスタッフは、議会でどのように認識されていますか？	How are the staff in charge of gender perceived in parliament?
	専門スタッフは、事務局の他のスタッフと同一の情報へのアクセス権を有していますか？	Do the specialized staff have access to the same information as other staff in the secretariat?
	専門スタッフは、全ての法律に関して専門家としての助言を提供することが可能ですか？	Are they able to provide expert advice on all legislation?
7.8	ジェンダー平等に取り組む議会スタッフに、専門職への昇進機会は与えられますか？	Are there professional development opportunities provided to parliamentary staff who work on gender equality?
	こうした機会は男女問わず、全てのスタッフに提供されますか？	Are these provided to all staff, male and female?
	議会スタッフの人事評価に、ジェンダー平等に関連する目標は含まれますか？	Does performance appraisal of staff include gender-equality-related objectives?

### 3 IPU（列国議会同盟）の概略

#### IPU（列国議会同盟）の概略

<b>創設</b>	1889年 - 日本は1908年に加盟	<b>加盟国数</b>	178か国・地域
<b>目的</b>	世界的規模での議会の対話の中心的な場として、平和と諸国民間の協力及び代議制諸制度の確立のために行動すること	<b>日本議員団</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 全国会議員により構成</li> <li>■ 団長 - 衆議院議長</li> <li>■ 顧問 - 参議院議長</li> </ul>
<b>会議開催地 / 開催期間</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 年に2回定例会議を開催</li> <li>- うち1回は原則としてIPU本部の所在地であるジュネーブで開催</li> <li>■ 期間は4日間 / 開会式を含めると5日間</li> </ul>	<b>公用語</b>	英語 / フランス語
<b>会議の主な構成</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 本会議</li> <li>■ 評議員会</li> <li>■ 執行委員会</li> <li>■ 常設委員会</li> <li>■ 女性議員フォーラム</li> <li>■ IPU若手議員フォーラム</li> <li>■ 地域グループ会合 等</li> </ul>		
<b>本会議</b>	<p><b>構成</b> 各国議員団全員</p> <p><b>議題</b> 各国代表による世界の政治、経済及び社会情勢に関する討議 各委員会から提案された通常2件の議題及び報告書 決議や宣言等の採択 緊急追加議題の決定 等</p>		
<b>評議員会</b>	<p><b>構成</b> 各国代表3名（代表団が男性又は女性のみの場合は1名）</p> <p><b>権限</b> 加盟申請の審査・決定、IPU会議開催地・期日の決定、各種会議の開催決定、IPU議長・執行委員の選任、年次活動計画・予算の採択等）</p>		
<b>執行委員会</b>	<p><b>構成</b> IPU議長、委員15名（地域グループに割当）、女性議員フォーラム理事会議長及びIPU若手議員フォーラム理事会議長の計18名</p> <p><b>権限</b> IPUの執行機関として、評議員会への提案等を行う</p>		
<b>常設委員会</b>	<p><b>構成</b> 各国代表団より各1名（他に代理委員1名）</p> <p><b>種類</b> 平和及び安全保障に関する第1委員会 持続可能な開発に関する第2委員会 民主主義及び人権に関する第3委員会 国連に関する第4委員会</p> <p><b>権限</b> 所管の議題を審議、決議案を年1回作成（常設委員会間での輪番制）、委員会は自ら活動計画・議事日程を設定</p>		
<b>IPU議長</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ IPUの政治的代表者であり、評議員会議長及び執行委員会委員長を兼務</li> <li>■ 評議員会において各国議員の立候補者の中から選挙され、任期は3年</li> </ul>		
<b>地域グループ</b>	<p>アジア・太平洋、アフリカ、アラブ、ラテンアメリカ・カリブ、12プラス（欧州等）、ユーラシアの6つ（日本はアジア・太平洋グループに所属）。</p> <p>各地域グループは自律的に活動方法を決定。なお、各地域グループには執行委員等の役職が割り当てられる。</p>		
<b>その他主な特別会議</b>	<p>国連気候変動会議（COP）の際の議員会議、IPU世界若手議員会議、IPU世界議長会議、国連に関するIPU議会人会合 等</p>		

（出所）衆議院事務局国際部作成資料