

要 旨

1 作成の背景及び現状の問題点

日本では意思決定における女性の参画が著しく少なく、この改善が喫緊の課題となっている。特に立法に携わる政治分野において男女比が均等になることは、経済、社会、教育、研究など他の分野の女性参画を進めるためにも重要な課題である。

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（以下、候補者男女均等法）が成立し、政党が候補者を擁立する際には男女同数を目指すことが基本原則として定められた。その上で、政党の努力義務として、公職の候補者について数値目標の設定が規定された。さらに、施行3年後の2021年に同法律が大幅改正され、政党の努力義務に候補者選定過程の改善、人材育成、セクシュアル・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント等への対応が追加された（4条）。また、議会を含む国・地方公共団体のセクシュアル・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント等への対応の責務が新設され（9条）、環境整備（8条）と人材育成（10条）は努力義務から責務に引き上げられた。

この法律の制定を契機に、政党や国会・地方議会による取組が進み、近年の選挙では国政・地方選挙ともに女性の候補者数・当選者数は増加傾向にある。2024年の衆議院議員総選挙における女性候補者の割合は23.4%、当選者中の割合は15.7%、2025年の参議院議員選挙における女性割合は候補者で29.1%と前回を下回ったが、当選者は33.6%と過去最多となった。しかしながら、法律が求める男女同数はもとより、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）に定められた国政選挙の候補者に占める女性割合35%という数値目標にも達していない。

そこで本見解では、改善策を講じる責任主体としてとりわけ重要である政党と議会に焦点を当て、どのような方策を採ることが効果的なのかを検討し、提案する。検討に当たっては国政に焦点を絞り、また基本的に現行の選挙制度を前提とする。

政党の女性候補者擁立を一層促進するには、候補者男女均等法に努力義務として規定された数値目標の設定、候補者選定過程の改善、人材育成の実効性をさらに向上させる必要がある。そのために検討すべき政党組織の改革について述べる。

さらには、政党による一層の努力を促すために外部的な誘因を付与することが有用であり、具体的には政党助成制度の活用が考えられる。本見解においては、憲法上の課題及び政党助成法の趣旨を検討した上で、政党交付金のうち得票数割の部分について、外形的基準である候補者の男女比に応じて各政党に対する配分額を減額することを提案する。

女性の政治参画の推進にあたっては議会の役割も重要であることから、「ジェンダーに配慮した議会」の観点から必要な方策を提示する。とりわけ急務とされるハラスメント対策に関しては、議会及び政党による対応について具体的な制度改革を提示する。

2 見解の内容

本見解は、以下の方策を提案する。

- (1) 政党は、候補者選定過程が女性を含む多様な人材を登用する仕組みとなっているかどうかを点検し、男性への偏りを取り除くための一層の党内改革を行うべきである。具体的には以下の組織改革を実行することが期待される。（本文**3**（6頁以下）参照）
- ① 政党組織のあり方をジェンダー視点から再考し、男女比が偏っている人事配置を見直す。特に党幹部（地方組織を含む）及び職員の男女均等を図る。
 - ② 候補者選定過程については、候補者を選定する組織等の構成員を男女均等にし、候補者選定基準についてジェンダー視点から再考し、結果的に女性が不利になっている状況を改善する。候補者の多様化を促すために、選定過程の透明化を図る。候補者選定に携わる人員に対しては、候補者選定の際にジェンダー・ステレオタイプの影響を受けないよう研修を行う。
 - ③ 女性候補者の人材育成及び支援を積極的に行い、女性の立候補を促すために党組織内外でのネットワーク化を進める。
- (2) 政党は、候補者を擁立するにあたり、女性候補者割合の数値目標を定めるだけでなく、女性当選者が実際に増えるよう、幹部の責任において方策を定めるべきである。（本文**3**（6頁以下）参照）
- (3) 国会は、政党助成制度を候補者男女均等法の趣旨を踏まえて再検討し、各政党が法の理念を尊重する度合いを考慮して、政党交付金の配分方法に反映させることが望まれる。例えば、政党交付金のうち得票数割の部分について、外形的基準である候補者の男女比に応じて、各政党への配分額を減額する措置が考えられる。制度化には憲法適合性を巡る議論が想定され、その論点を踏まえた慎重な制度設計が求められる。（本文**4**（10頁以下）参照）
- (4) 国会は、「ジェンダーに配慮した議会」の観点から、現行の議会慣行の点検を行い、女性が男性と対等に参画しやすくするための工夫を重ねるべきである。具体的には以下を検討すべきである。（本文**5**（15頁以下）参照）
- ① 「議会のジェンダー配慮への評価に関するアンケート調査」結果に基づき、行動計画を策定する。
 - ② 国会の委員会等の構成員ならびに役職者の男女比を会期ごとに公表する。
 - ③ 議院運営委員会において、ジェンダーに配慮した議会運営を図るための機関を設ける。
 - ④ すべての法律の審議過程においてジェンダー平等の視点から検討する機会を設ける。
 - ⑤ 議会事務局にジェンダー問題に詳しい専門家を配置し、政策秘書の研修にジェンダー視点を含める。
- (5) 国会と政党は、ハラスメント対応を充実化させるべきである。具体的には、①行為規範・ハラスメント規程を策定すること、②少なくとも年1回のハラスメント研修を議会・政党関係者に義務付けること、③国会と政党の活動に関わるあらゆる人を対象としたハラスメント相談窓口を設置し、独立性を備えた機関による適切な申立て手続きの仕組みを整えること、を検討すべきである。（本文**6**（18頁以下）参照）