

各政党における男女共同参画の取組状況と課題

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）の趣旨に沿って、以下の項目における「現状の取組」、「各項目に関する取組を行うに当たっての課題や問題点」及び「今後実施予定の取組」について、各政党に対し調査を行い、その回答を取りまとめました。

1. 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組

(1) 女性議員に関する数値目標

- ① 女性議員に関する数値目標（女性候補者比率等）
- ② ①の根拠規定等

(2) 人材発掘・育成の取組

- ① （立候補前の）候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組
- ② 候補者の選考過程における取組

(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等

- ① 女性候補者に対する支援
- ② 女性の新人当選者に対する支援

(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策（議員活動と家庭生活（出産、育児、介護等）の両立のために行っている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等）

(5) ハラスメント防止のための取組

- ① 議員活動中のハラスメント防止のための取組
- ② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組

(6) (1)～(5)以外の取組（候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入等）

2. 政党内役員の女性割合を高めるための取組

(1) 女性役員に関する数値目標

(2) (1)以外の取組

3. 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組

【備考】

※1 政党は、令和5年12月1日現在のもの。

※2 「党员及び党役員における女性の割合」については以下のとおり。

- ・「－」については集計中、集計していない、非公表又は党员がいないものである。
- ・（）内は、総数に対する割合で、小数点第2位を四捨五入したものである。
- ・党员、党役員の定義については、各政党により異なる。

※3 候補者・当選者に占める女性の割合について、衆議院選挙及び参議院選挙に関する値は、総務省「第49回衆議院議員総選挙・最高裁判所裁判官国民審査結果調」及び「第26回参議院議員通常選挙結果調」より内閣府男女共同参画局が作成したもの。統一地方選挙に関する値は、総務省「統一地方選挙結果の概要（速報）」（令和5年4月28日現在）より同局が作成したものであり、都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計である。

目 次

○自由民主党	1
○立憲民主党	4
○日本維新の会	9
○公明党	11
○日本共産党	16
○国民民主党	21
○れいわ新選組	25
○社会民主党	30
○みんなで作る党	33
○参政党	36

自由民主党

（ 党員及び党役員における女性の割合※² ）

党員 408,608 人 / 1,124,763 人 (36.3%) (令和4年12月現在)

党役員 99 人 / 659 人 (15.0%) (令和5年11月現在)

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 33/336 (9.8%) 当選者 20/259 (7.7%)	候補者 19/82 (23.2%) 当選者 13/63 (20.6%)	候補者 238/2,757 (8.6%) 当選者 208/2,410 (8.6%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	国政における我が党の女性議員割合を、現在の11%から今後10年間で30%まで引き上げることを目標に取組を強化する。	衆参両院において最大議席を保持しているゆえに、現職議員の比率が高く、改選の際に女性候補比率が上昇しにくい。	・選挙区での原則公募による候補者選定 ・衆議院の比例代表上位を女性へ ・参議院比例代表において積極的に女性を擁立
② ①の根拠規定等	党改革実行本部「女性議員の育成、登用に関する基本計画」(令和5年6月15日決定)	—	党改革実行本部「女性議員の育成、登用に関する基本計画」(令和5年6月15日決定)
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	・平成30年から一般女性対象の「女性未来塾」を開講 ・令和2年より「女性未来塾特別講座女性候補者育成コース」を開催 ・各都道府県連に女性候補者の発掘、育成を要請	党所属女性議員、女性党員等へのアンケートを実施し、その結果によると、資金不足、家庭との両立、「政治は男性のもの」との価値観、知名度や力量への不安、ハラスメントなどが挙げられ、候補者発掘を困難にしている。	・党ホームページ内に、女性議員・候補者に関する情報を集約したサイトを新設予定 ・女性候補者人材のデータベース化を予定

② 候補者の選考過程における取組	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者選定を行う意思決定機関に女性議員を登用 ・女性限定の公募を実施 	男性の理解が十分とは言えないため、逆差別等の批判がある。	公募が実施される際には、女性候補者専用サイトや SNS を通じて広く周知予定
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性候補者(衆議院支部長)支援金制度(給付額 100 万円) ・子育て・育児支援金制度(男女問わず、給付額未就学児 1 人 100 万円、2 人目以降は 50 万円) ・女性局の選挙活動ツールの提供 ・応援弁士派遣 ・女性局メンバーによる事務手伝い ・SNS 等ネット上での後方支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・出馬にあたり、家族の理解が得にくいことや、家庭との両立への不安の声もあり、サポート体制の構築が必要 ・ロールモデルとしての女性議員が少ない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度の導入 ・党ホームページ内に、女性議員・候補者に関する情報を集約したサイトを新設予定(再掲) ・女性候補者人材のデータベース登録者への OJT の実施
② 女性の新人当選者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・新人を含む各級女性議員を対象とした研修会の開催 ・女性関連政策や党内の組織活動を身につけるため、女性局に所属 	家庭との両立等で、2 期目以降の出馬を断念するケースもあり、政治家の働き方改革や環境整備が急務	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度の導入(再掲) ・オンライン会議の更なる活用
(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のためにしている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て・育児支援金制度(男女問わず、給付額未就学児 1 人 100 万円、2 人目以降は 50 万円)(再掲) ・オンライン会議の活用 	出産、育児、介護等ではむを得ず欠席する場合の周囲の理解や環境整備が十分とは言えない。	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン会議の更なる活用(再掲) ・議員活動と家庭生活両立の理解促進
(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント相談窓口の設置 ・内閣府男女共同参画局作成のハラスメント防止動画の共有 	<ul style="list-style-type: none"> ・SNS 上のハラスメント対応の実効性を持たせることが必要 ・ハラスメントに該当するかどうかの認識の欠如が未だに存在する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度の導入(再掲) ・ハラスメント窓口の更なる周知

② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	ハラスメント相談窓口の設置(再掲)	ハラスメント窓口を設置してまだ日が浅いため、更なる周知が必要	・メンター制度の導入(再掲) ・ハラスメント窓口の更なる周知(再掲)
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	—	—	—
2 政党内役員女性の割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	—	—	—
(2) (1)以外の取組	・幹事長室役員の3割以上が女性議員 ・都道府県連の女性登用状況一覧を作成	—	意思決定機関の女性登用の更なる推進
3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組			
	・47 都道府県連の女性局と党本部が常に連携をとっている。 ・県連女性局同士の連携もある。	コロナ禍において交流や活動が制限されてしまったため、活動量の回復に向けた取組が必要	オンラインを活用した情報共有や研修会の開催の充実

立憲民主党

（ 党員及び党役員における女性の割合※²（令和5年10月1日現在）

党員 一人 / 一人 (- %)
 党役員 2人 / 9人 (22.2%)

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 44/240 (18.3%) 当選者 13/96 (13.5%)	候補者 26/51 (51.0%) 当選者 8/16 (50.0%)	候補者 245/819 (29.9%) 当選者 221/671 (32.9%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	<ul style="list-style-type: none"> ・最終的にはパリテを目標とする。 ・地方議会における女性議員ゼロ解消を目指す。 ・2030年までに党の候補者、地方を含めた所属議員、党職員の女性比率を3割にすることを旨とする。 	—	「現状の取組」を継続実施
② ①の根拠規定等	<ul style="list-style-type: none"> ・上記①は「党政策集2022」に明記 ・また、2021年9月16日に公表した「ジェンダー平等の推進などに関する改革案」では、「候補者、議員、そして党職員も含めて、政府の『女性活躍・男女共同参画の重点方針2021』を見据えつつ、女性比率を2030年までのできるだけ早い時期に少なくとも3割を超えるよう、具体的に目標を定めて実践する」と明記 	—	—

(2) 人材発掘・育成の取組

① (立候補前の)候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	女性候補者公募を通年的に実施	—	<ul style="list-style-type: none"> ・「現状の取組」を継続実施 ・公認の女性新人候補を対象とする研修会
② 候補者の選考過程における取組	<ul style="list-style-type: none"> ・女性に限定した公募制度の導入 ・各都道府県連にジェンダー平等推進担当者を2名ずつ置くこと、及び各都道府県連・各総支部において国会議員、地方議員の候補者の選考・擁立にあたり、検討開始の段階から、所属する女性議員の意見を聞く機会を設けるよう要請している。(2022年1月25日「政治分野におけるジェンダー平等推進に向けた要請について」) 	—	「現状の取組」を継続実施

(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等

① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・票ハラなどのハラスメント防止対策、資金支援、政治・選挙活動支援などを通して、候補者の活動を支えている。 ・選挙実施以前の研修会の実施、選挙本番中の支援(女性候補者集会の開催協力等)等を行っている。 ・女性新人候補者貸付制度を設置 ・ケアラー支援制度を設置(男女問わず、18歳未満の子どもまたは要介護・要介助の家族を持つ新人候補者に、支援金5万円を支給) ・希望する女性候補者一人ひとりにメンター制を採用 	女性が議員になることの障壁となっている経済的、社会的、心理的な阻害要因(根強い性別役割分業意識やハラスメントなど)をいかにして取り除くか。	「現状の取組」を継続実施
---------------	--	---	--------------

	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等推進本部と選挙対策委員会とで「女性候補者支援チーム」を結成し、日常活動などの相談・支援を実施 ・「全国女性キャラバン」の実施 <p>https://cdp-japan.jp/article/20230713_6439</p>		
② 女性の新人当選者に対する支援	<p>新人議員同士の意見交換会を実施し、議会活動や地域の活動に関する要望・意見を聴取する取組を行っている。</p>	—	「現状の取組」を継続実施
(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のためにしている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインの活用により、家庭からでも参加しやすいようにしている。 ・ケアラー支援制度を設置(男女問わず、18歳未満の子どもまたは要介護・要介助の家族を持つ新人候補者に、支援金5万円を支給)(再掲) 	—	「現状の取組」を継続実施
(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・研修の実施 ・相談窓口としてのハラスメント対策委員会の設置 ・ハラスメント対策指針の策定、WEB公表 <p>https://cdp-japan.jp/about/harassment-prevention-guideline</p>	—	「現状の取組」を継続実施

② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	・対策研修の実施 ・相談窓口の整備	—	「現状の取組」を継続実施
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	—	—	—
2 政党内役員女性の割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	党の「ジェンダー平等の推進などに関する改革案」(2021年9月16日)では、「『政治分野における男女共同参画の推進に関する法律』に基づき、可能な限り社会と同じ性別構成(男女比率の均等)、年齢構成を目指し、ポジティブ・アクションの採用を含め、候補者選定やスタッフについてジェンダー平等の実践を図る」と明記しており、役員選定にあたっても基本的にこの考えを踏まえている。	—	—
(2) (1)以外の取組	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、党規約第27条において、「本党に、党内外におけるジェンダー平等の実現に向けた党の活動を統括するため、ジェンダー平等推進本部長を置き、その下にジェンダー平等推進本部を設置する」と記し、党運営におけるジェンダー平等推進に取り組んでいる。	—	—

3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組

<ul style="list-style-type: none">・党本部にジェンダー平等推進本部を設置するとともに各都道府県連にジェンダー平等推進担当者を置くよう要請している。・女性地方議員による「女性議員ネットワーク」が組織されており、情報交換活動や勉強会等に取り組んでいる。	—	「現状の取組」を継続実施
--	---	--------------

党員及び党役員における女性の割合※²（令和5年10月1日現在）

党員 19,844人 / 47,149人 （42.1%）

党役員 1人 / 18人 （5.6%）

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 14/96 (14.6%) 当選者 4/41 (9.8%)	候補者 14/46 (30.4%) 当選者 3/12 (25.0%)	候補者 102/516 (19.8%) 当選者 74/359 (20.6%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	—	—	—
② ①の根拠規定等	環境に違いはあるが、選挙という高い壁において変わりはない。	—	—
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となり うる女性の人材発掘・育成の ための取組	・ダイバーシティ推進局等での勉強会 ・各都道府県支部に同局設置要請 ・各都道府県において同局を中心に 発掘育成	候補者となり得る人材がいても立候補への決断を促すことに課題	女性層などが目にしやすいフリーペーパーなどでの広報
② 候補者の選考過程における 取組	・子育て支援制度の周知 ・定数が複数の選挙区において男女比は重視	そもそも公募が少ない。	あらゆる選挙に向け、オウンドメディアのみならず多方展開
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	現職、候補者に関わらず期間中のベビーシッターなど利用の助成制度	制度自体が子育てに限定されており、介護や障がいを持つ子供の年齢幅の拡充などの意見はある。	適用範囲の拡大を検討

② 女性の新人当選者に対する支援	女性議員同士の意見交換会	家庭生活に環境の違いはあるが男女問わず、人的な支援が課題	意見交換の拡充など
(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	上記、子育て支援制度	—	—
(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	・ハラスメント委員会の設置 ・勉強会の開催 ・マニュアル(作成中)の展開	家族やパートナーに対するケアが必要	—
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	先輩女性議員による助言は積極的に共有されている。	ケースバイケースが多く、対応方針が全て共有されていない。	—
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	—	—	—
2 政党内役員女性の割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	—	—	—
(2) (1)以外の取組	—	—	—
3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組			
	党としてはダイバーシティ推進局に統括されているが、各都道府県では個々女性局も存在する。	—	女性のみならず、ダイバーシティ推進局において、定例会議のみならず拡大会議などで活発に意見交換を開催

公明党

党員及び党役員における女性の割合^{※2}（党員については令和5年現在、党役員については同年12月1日現在）

党員 一人 / 450,000人 (- %)
 党役員 7人 / 37人 (18.9%)

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合 ^{※3}	候補者 4/53 (7.5%) 当選者 4/32 (12.5%)	候補者 5/24 (20.8%) 当選者 2/13 (15.4%)	候補者 529/1,555 (34.0%) 当選者 527/1,543 (34.2%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	あらゆる分野で活躍されている人材を輩出することを念頭に置いているため、特に数値目標の設定はしていないが、女性新人候補の積極的な擁立を行っている。2022年参院選では新人候補の女性割合は25%、2023年統一地方選挙では、新人候補の女性割合は45%と増加してきている。同統一地方選挙では女性当選者数が全政党トップとなった。 ※地方議員総数(2936名)のうち、女性議員の割合が3割(992名)を超えている。(2023年11月末日現在)	仕事や子育て、介護などの生活上の課題を抱えている方が多い中、立候補することは大変な決断をお願いしなければいけないのが現実。不安や課題の解決にきめ細かく相談に乗りながら、積極的に女性候補の発掘に努めている。	・女性新人候補を積極的に擁立し、当選することで、着実に女性議員の割合を増やしていく。 ・女性候補に関する数値目標について、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律に定める政党の努力義務にのっとり、党内で検討していく。
② ①の根拠規定等	目標は文章として規定していないが、男女問わず人物本位で選定し、	—	—

	女性新人候補を積極的に擁立している。		
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・国会議員の場合は、専門的な知識を持つ人や、あらゆる分野で活躍している人材を輩出することを念頭におき、候補者を選定 ・地方議員は、地域に根ざして活躍している女性に光をあてて、党の地方組織をはじめ、各界のあらゆるネットワークから推薦をもらうことで、積極的に女性候補を擁立 ・全国各地で可能な限り、党员支持者等と対話の場「ウイメンズトーク」を開催し、草の根の対話を通し、政治参加を推進 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事や子育て、介護などの生活上の課題を抱えている方が多い中、立候補することは大変な決断をお願いしなければいけないのが現実。不安や課題の解決にきめ細かく相談に乗りながら、積極的に女性候補の発掘に努めている。(再掲) ・オンラインを活用し、重要な政策テーマに関して学ぶ機会を作り、地方や女性からの意見を聞く場も設けている。 	ロールモデルとなる女性議員から個別に話を聞く機会を設ける等、不安や課題の解決に、よりきめ細かく寄り添う。
② 候補者の選考過程における取組	候補者選定を行う党の意思決定機関に女性を登用。検討の段階から、女性議員の意見を聞く等の過程を設けている。	党の意思決定機関に女性を登用するため、女性議員の党役員への登用も同時に進める必要がある。	引き続き、党内における男女共同参画の取組を積極的に進める。
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の候補者に向けて、「候補研修テキスト」を作成し、各都道府県本部や総支部において、勉強会を開催 ・女性候補者に対し、可能な限り現職女性議員や、議員 OG、個別のアドバイスやサポートを実施。何でも気軽に相談できるような体制を作っている。 	—	勉強会や個別のアドバイス、サポートをより充実させていく。

<p>② 女性の新人当選者に対する支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「新人研修」を行っている。政策面のみならず、育児介護との両立等も含め、現職女性議員や OG 議員が積極的に相談に乗りながら支援を行っている。 ・重要な政策テーマについて、オンラインを活用して勉強の場を設けている。 	<p>—</p>	<p>研修会、個別の相談支援、政策勉強会等について、より充実させていく。</p>
<p>(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために行っている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> ・ICT を活用して、党本部から議員活動に必要な情報提供を行い、サポートしている。 ・産前産後、一定期間、議員活動を休止したり、オンラインを活用した会議への参加、乳幼児同伴での活動など、育児と両立しやすい議員活動への支援を実施 ・国会議員や各地域の先輩議員等が相談にあたり、育児や介護等の個別の状況に応じて、できる限りサポートをするよう努めている。 ・党全体として男性の家事育児への参加を推奨するため、男性党職員の育児休業取得を推進している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事や子育て、介護などの生活上の課題を抱えている方が多い中、立候補をすることは大変な決断をお願いしなければならないのが現実。不安や課題の解決にきめ細かく相談に乗りながら、積極的に女性候補の発掘に努めている(再掲)。 ・オンラインを活用し、重要な政策テーマに関して学ぶ機会を作り、地方からの意見を聞く場も設けている。 ・育児や介護等と議員活動の両立には、同僚・先輩議員、党本部からのサポートが重要 	<p>党本部からのサポート、育児や介護等との両立支援、議員等による個別のサポートをより充実させていく。</p>
<p>(5) ハラスメント防止のための取組</p>			
<p>① 議員活動中のハラスメント防止のための取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・党政治倫理規範の改訂、党所属議員らが遵守すべき事項を定めたガイドラインの策定、ハラスメント等について相談できる相談窓口の設置 	<p>党政治倫理規範やガイドライン等を各議員に徹底することが重要</p>	<p>党政治倫理規範、ガイドラインの徹底、定期的なハラスメント研修の実施、充実</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・各議会においては、外部の開かれた相談窓口の開設、首長や議員等へのハラスメント研修の義務化、ハラスメント防止条例の制定などに取り組んでいる。 		
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	<p>所属県本部の先輩女性議員が選挙事務所に入り、遊説に同行するなど相談・支援にあたっている。</p>	<p>男女問わずハラスメント被害の防止は重要</p>	<p>ハラスメント被害の防止のためにも、ハラスメントについても理解を深めることが重要であり、定期的なハラスメント研修を実施するとともに、相談窓口や先輩同僚議員等に相談しやすい体制を充実させていく。</p>
(6) (1)～(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・社会全体の男女共同参画推進が、政治分野における男女共同参画の実現の基盤であるとの認識の下、議会質問や要望活動等を通じて女性の声を広く政策に反映させ、男女賃金格差の是正、子育て支援、ひとり親家庭や困難を抱える女性への支援などをはじめとする重要な政策の実現に率先して取り組む。 ・女性議員による積極的な街頭演説会の開催、SNS を活用した情報発信力の強化に取り組み、女性議員の活動の「見える化」に努める。 ・2023 年の臨時国会において、参議院では、国対委員長にはじめて、女性議員を登用した。 	<p>出産の前後など、オンラインによる国会への出席に関して検討すべき。</p>	<p>—</p>

2 政党内役員女性の割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	数値目標は設定していないが、多様性の観点から党役員への女性議員の積極的な登用を行っている。	党役員への女性登用を増やすためには、同時に女性議員の割合を増やすための候補女性の発掘・人材育成を行う必要がある。	女性役員の登用を増やすための新たな取組について検討する。
(2) (1)以外の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・政党としてジェンダー平等を実現するための政策を数多く公約に掲げており、男女問わず、男女共同参画への理解や見識を日々深めている。 ・党内の意思決定においても、ジェンダー平等の観点から、女性委員会をはじめとする女性議員の意見等を尊重し反映させる仕組みを構築している。 	—	女性役員の登用を増やすための新たな取組について検討する(再掲)。
3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組			
	<ul style="list-style-type: none"> ・女性委員会が積極的な活動を実施。年に複数回、定例のオンラインを含む勉強会、研修会等を実施 ・各県本部単位でも女性局において、勉強会や視察、情報交換などを積極的に行い、日頃から気軽に相談し合えるネットワークを構築している。 ・地域によっては女性議員が当該議会に一人、というところもあるが、地域の枠を超えて、他の女性地方議員や国会議員にすぐに連絡を取り、政策や生活面等で相談・連携できる体制にしている。 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・コロナ禍を背景に定着したオンライン研修会等を今後も積極的に活用。家事、育児、介護などで多忙な女性議員にはオンライン実施は好評 ・同時にリアルでの視察等も重視し、議会や地域を超えた女性議員同士の交流を促進していく。

日本共産党

（ 党員及び党役員における女性の割合※²（令和5年10月1日現在）

党員 127,400人 / 260,000人 (49.0%)

党役員 61人 / 220人 (27.7%)

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 46/130 (35.4%) 当選者 2/10 (20.0%)	候補者 32/58 (55.2%) 当選者 2/4 (50.0%)	候補者 597/1,396 (42.8%) 当選者 498/1,077 (46.2%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	・女性候補者比率50% ・地方議会では現在、女性議員の比率で41%、県議では58%となっている。さらに国会、地方議会ともに目標の実現を目指す。	小選挙区では多様な候補者の擁立、当選が困難。比例代表中心の制度への改革が求められる。	議員比率においても男女50%50%を目指す。
② ①の根拠規定等	第28回党大会第一決議(2020年1月)	—	—
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	・党員の約半数が女性であり、その中からふさわしい人を候補者に擁立している。 ・各都道府県、地区組織でジェンダー学習を重視して取り組んでいる。	党員、とりわけ若い世代の党員を増やし、世代的継承を進めていくことが重要な課題だと考えている。	中央、地方機関でのジェンダー学習講座など、学習、交流機会の提供
② 候補者の選考過程における取組	・候補者選考をジェンダー平等の観点で行う。	地方機関における女性比率がまだ低く、改善が課題となっている。	引き続き、目標達成を目指し、女性候補の擁立を積極的に進めていく。

	<ul style="list-style-type: none"> ・選考に関わる中央の機構にジェンダーの専門部の担当者を加え、女性を増やす努力を進めている。 		
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者の性別に関わらず、政策決定、宣伝や組織活動、財政など、選挙活動の全てを党の責任で行い、候補者の負担を軽減している。 ・状況に応じて子育て中の候補者のサポート担当を配置するなど、支援体制をとるようにしている。 ・議員、候補者の活動交流を行っている。 	<p>子育てや介護と候補者活動との両立は負担が大きいため、支援体制を強めること、候補者活動の合理的改善を進める必要がある。</p>	<p>子育て中の候補者の活動改善などの経験交流を進める。</p>
② 女性の新人当選者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性限定ではないが、新人議員研修を各都道府県で取り組んでいる。 ・議員団を中心に新人当選者を援助している。 ・中央委員会の「地方議員相談室」で相談に応じている。 ・雑誌『女性のひろば』で女性議員の交流や活動紹介の企画を積極的に取り組んでいるほか、議会や自治体活動専門の雑誌の発行、地方議員研修講座、議員団での学習や活動交流などで議員活動を支援している。 	<p>議会で1人会派となった新人議員には、特に支援が必要となっている。</p>	<p>議員研修の充実や相談室の活用を促進する。</p>

(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・国会では会派として産前産後の休暇を保障し、育児のための休暇も同僚議員の協力で適切にとれるようにしている。国対に必ず女性議員が入るようにして、出産や子育ての状況や悩みを率直に相談できるようになっている。 ・地方議会でも、それぞれの議員団が実情に応じた取組をしている。 ・状況に応じて子育て中の候補者のサポート担当を配置するなど、支援体制をとるようにしている(再掲)。 	議員活動と家庭を両立できるように、議会運営の改善など、議会の環境整備が必要だと考える。	—
(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・各都道府県委員会のジェンダー担当部局で相談支援体制をとっている。 ・中央委員会にハラスメント対応の相談窓口を設置。また、議員活動相談室で議員活動全般の相談を受けている。 ・SNS上のハラスメントの実態把握、対策の検討を進めている。 ・中央、地方機関それぞれで、ハラスメント防止の学習会、研修会などを開催している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・インターネット、SNS上のハラスメント、誹謗中傷等の実態は深刻であり、議員への大きな負担になっている。個別の対応とともに、SNSへの対応を集团的に検討していく必要がある。 ・議会や自治体としてのハラスメント根絶の取組を一層強化することが必要。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続きハラスメント根絶のための学習会の開催、機関紙誌での企画化を進める。 ・個別の相談体制の強化などを検討していく。
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県委員会のジェンダー担当部局が相談を受け、対応している。 	—	—

	<ul style="list-style-type: none"> ・中央委員会の地方議員相談室、ハラスメント対応の相談窓口に相談することができる。 ・ハラスメント被害防止、相談・対応のため、候補者には担当者を配置し、会議などで報告し対応できるようにしている。 		
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	2024年1月開催予定の第29回党大会の決議案に、「女性の議員・候補者をさらに増やす」努力を明記している。	—	—
2 政党内役員の女性割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	2030年までに男女50%50%をめざす。	中央の女性役員比率を増やすためには、地方機関の女性幹部を増やしていくことが必要	2024年1月開催予定の第29回党大会の決議案で、「女性幹部を思い切って抜てきすることを含めて、更なる努力をはらっていく」と明記した。
(2) (1)以外の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・党綱領に「ジェンダー平等社会をつくる」を掲げる党として、日本社会におけるジェンダー平等の遅れ、その原因である財界・大企業の責任、戦前の男尊女卑を当然視する勢力の存在という2つの問題を指摘し、ジェンダー差別の歪みを正す闘いに取り組んできた。 ・党活動の中でもジェンダー平等を貫く努力を重ねるとともに、党员にも自己改革を呼びかけている。 	党内のジェンダー平等はなお途上にあると認識している。さらに努力を進める必要がある。	2024年1月開催予定の第29回党大会で、「女性幹部を思い切って抜てき」することを盛り込んだ大会決議案に基づき、新しい中央委員会が選出される予定

3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組

	-	-	-
--	---	---	---

国民民主党

（ 党員及び党役員における女性の割合※²（令和6年4月5日現在）

党員 一人 / 一人 (20.6%)

党役員 1人 / 9人 (11.1%)

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 8/27 (29.6%) 当選者 1/11 (9.1%)	候補者 9/22 (40.9%) 当選者 2/5 (40.0%)	候補者 38/186 (20.4%) 当選者 29/138 (21.0%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	女性候補者比率 35%	—	—
② ①の根拠規定等	男女共同参画推進本部決定	—	—
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となり うる女性の人材発掘・育成の ための取組	・こくみん政治塾 ・政治家説明会の実施 ・公募の実施	女性候補者の子どもの年齢、地域 事情、家族の協力状況によるが、中 でも根強い性別役割分担意識が女 性の立候補の大きな妨げとなってい る。本人が決意しても、家族や親族 の強い反対で断念に追い込まれるこ とも少なくないこと	—
② 候補者の選考過程における 取組	選挙対策委員会役員への女性議員 登用	—	—

(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等

<p>① 女性候補者に対する支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・チームメンター制度・・・政策や演説、SNS 発信のアドバイスを 他、チームで票ハラスメント対策や心身のアセスメントを実施するもの ・カフェテリアプラン支援制度・・・育児や介護等に係るケアサービスや家事代行サービス等、多種メニューの中から候補者自らが自由に枠内でメニューを利用できるよう、希望者に一定額の補助金を支給するもの ・代表直相談制度・・・代表と候補者が定期的にミーティングを実施するもの。政党支部へ活動資金としての寄附 ・都道府県連へカフェテリアプラン支援制度に関する財政的支援 ・政党幹部の派遣応援 ・選挙おけるハラスメントの(票ハラ)防止ならびに被害対応について、ハラスメント防止のための行動規範等を党本部から周知 	<p>—</p>	<p>「現状の取組」を継続実施</p>
<p>② 女性の新人当選者に対する支援</p>	<p>全国女性議員ネットワーク内で情報共有できる体制を構築</p>	<p>—</p>	<p>全国女性議員ネットワーク会議の実施</p>
<p>(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために行っている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)</p>			
	<p>議員活動の育児や介護等に関して、支援策としてカフェテリアプラン支援制度を策定している。</p>	<p>—</p>	<p>「現状の取組」を継続実施</p>

(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策委員会の設置 ・ハラスメント防止のための行動規範の策定 ・内閣府男女共同参画局作成の政治分野におけるハラスメント防止研修教材を研修等での活用を都道府県連に周知 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策委員会の開催 ・ハラスメント防止のための行動規範の周知徹底 ・内閣府男女共同参画局作成の政治分野におけるハラスメント防止研修教材を研修等での活用を都道府県連に周知
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策委員会の設置(再掲) ・ハラスメント防止のための行動規範の策定(再掲) <p>※党所属議員によるハラスメント行為を未然に防止することを目的としているが、党全体としては、議員、候補者、秘書、党職員のそれぞれがハラスメントの加害者にも被害者にもなりうるという前提の下での設定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・内閣府男女共同参画局作成の政治分野におけるハラスメント防止研修教材を研修等での活用を都道府県連に周知(再掲) 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント対策委員会の開催(再掲) ・ハラスメント防止のための行動規範の周知徹底(再掲) ・内閣府男女共同参画局作成の政治分野におけるハラスメント防止研修教材を研修等での活用を都道府県連に周知(再掲)
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	—	—	—
2 政党内役員女性の割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	—	—	—
(2) (1)以外の取組	—	—	—

3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組

女性議員ネットワークのメンバーも参加し、男女共同参画推進本部の会議を開催。政策課題の共有や有識者ヒアリング、意見交換等を実施

—

「現状の取組」を継続実施

れいわ新選組

（ 党員及び党役員における女性の割合※²（令和5年12月19日現在）

党員 42人 / 76人（55.3%）

党役員 3人 / 8人（37.5%）

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 5/21 (23.8%) 当選者 1/3 (33.3%)	候補者 5/14 (35.7%) 当選者 0/3 (0.0%)	候補者 23/66 (34.8%) 当選者 17/39 (43.6%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	数値目標は特段設けていないが、公募審査等では男女分け隔てなく面接を行い、女性候補者の選定も積極的に行っている。	少数政党ゆえ、明確な数値目標を設定するには至っていない。	今後、国政選挙を重ねていく中で、数値目標を設定するまでに至りたい。
② ①の根拠規定等	特に規定していないが、選挙対策本部で適宜対応している。	—	—
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	・人材発掘については広く公募を行い、男女の別なく発掘することを心がけている。 ・全国各地あるいはオンラインでの対話の場において、政治について男女の別なく自由に発言するといったことなどを通じて、多様な層の政治参加を推進している。	政治を志す女性が、男性と比べて少なく、候補者となり得る女性の人材発掘に課題	引き続き、全国各地あるいはオンラインでの対話の場、政治塾などの機会を通じて、積極的に、候補者となり得る女性の人材発掘に取り組んでいく。

	・「れいわ政治塾」を実施し、候補者の発掘に取り組んだ。		
② 候補者の選考過程における取組	<ul style="list-style-type: none"> ・公募された方を選定する際には、党の選挙対策本部内での多様な意見が反映されるよう努力している。 ・候補者選定の段階から、女性を積極的に擁立すべく働きかけている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・議会や選挙制度自体が非常に旧弊かつ男性的な仕組みであること ・また女性が制度やルールを議論し決定する役職に就くことに対して肯定的でない風潮があること ・議員に立候補するための資金、時間、支援組織の確保が困難であること <p>などを理由として、そもそも女性の立候補者が一部地域を除いて、非常に少ない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・経済政策などを立案する場合において、女性や障害者など経済面でのハードルに直面することの多い人々の声を反映することが、全ての人々を包摂する政策になると考えている。その意味で、女性の候補者を積極的に擁立することが必要であり、女性立候補者が少ないという現状は問題が大きい。 	次期国政選挙に向け、党及び所属議員の SNS、各メディアなどを通じて、幅広く呼びかけたい。
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	立候補及び選挙期間中の支援については、各候補に対して平等に行っている。	女性が立候補を断念する理由として、「資金の不足」のほか、「仕事や家庭生活と政治活動の両立が困難であること」、「家族や親族の理解やサポートが得られない」といったものが挙げられる。	不安や課題の解決に向けて相談できる体制づくりを、選挙対策本部を中心として検討していく。

		従って、女性立候補者に対して、サポート体制の構築が必要	
② 女性の新人当選者に対する支援	—	女性が家事、育児、介護などを担っている場合が多く、議員としての様々な活動と、家庭生活との両立が難しくなっている。 金銭的・人的な支援体制の構築が必要だが、追いついていない。	支援体制の整備に資する、女性議員ネットワークの構築を検討する。
(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために行っている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	—	議員活動そのものの労働環境がよいとは言えない。家庭生活と議員活動の両立は困難	政治家の働き方の見直し、労働環境の改善、選挙制度の見直し(供託金含む)など、抜本的な改革が必要だと考える。
(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	・女性候補者・議員などが活用できる、相談窓口「ハラスメント対策室」を設けている。 ・倫理規定を党規約に盛り込んでいる。	「性的、もしくは暴力的な言葉(ヤジを含む)による嫌がらせ」や、「性別に基づく侮辱的な態度や発言」などのハラスメント行為を受ける女性議員は多い。	議員全体に向けた研修機会を増やしていくことが必要だと考える。
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	・女性候補者・議員などが活用できる、相談窓口「ハラスメント対策室」を設けている(再掲)。 ・選挙対策本部で適宜対応している。	直接面と向かってのハラスメント行為だけでなく、SNS 上の誹謗・中傷の被害も大きくなっている。	有権者に向けた啓発活動のほか、SNS 上の誹謗・中傷に対する監視機関の設置、専門家によるサポート体制の構築も検討していく。
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	少しでも多くの女性が、政治の世界含め、意思決定の場に参画する必	—	意思決定の場に参画する女性を増やしていくためにも、クォータ制の導

	<p>要があると考え、「クォータ制度」の導入を、マニフェストに掲げている。「政党は候補者及び役員の、公的機関は各種委員会や審議会委員の、大企業は管理職や役員の 50%を女性に割り当てるクォータ制を法制化する」</p>		<p>入について、議論を広げていきたい。</p>
<p>2 政党内役員の女性割合を高めるための取組</p>			
<p>(1) 女性役員に関する数値目標</p>	<p>—</p>	<p>わが党は現在、国会議員が合計 8 名のうち、3 名が女性であるが、共同代表は 2 名とも女性である。これは、第 5 次男女共同参画基本計画における目標(「2020 年代の可能な限り早期に」指導的地位に占める女性の割合を 30%程度にする)をすでに達成している。</p> <p>しかし、議員数が少ないため、具体的な数値目標を設定した場合、役員を担える女性がいなくなってしまう可能性があるため、現状では保留せざるを得ない。</p>	<p>今後、女性を含めて、議員数を増やしていく過程で、適切な時期に、女性役員に関する数値目標も検討したい。</p>
<p>(2) (1)以外の取組</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・党のあらゆる意思決定の場に、女性構成員が参画している。 ・党内での議論の際には、なるべく発言回数が一方の性に偏らないようにしている。 ・意思決定の場で、女性構成員の意見が取り上げられ、かつ採用されている。 	<p>—</p>	<p>—</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・女性構成員が要職につく機会も与えられている。 ・役員などがどちらかの性に偏らないようにしている。 		
3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組			
	—	—	全国の女性議員に資するネットワークの構築・整備・充実を検討する。

社会民主党

（ 党員及び党役員における女性の割合※²（令和5年10月1日現在）

党員 1,250人 / 8,550人 （14.6%）

党役員 120人 / 500人 （24.0%）

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 9/15 (60.0%) 当選者 0/1 (0.0%)	候補者 5/12 (41.7%) 当選者 1/1 (100.0%)	候補者 20/56 (35.7%) 当選者 13/42 (31.0%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	・候補者擁立の中で女性(自認も含む)を考慮 ・半数以上を追求	—	各種地方段階における対話会の実施等
② ①の根拠規定等	・第19回、20回全国大会決定方針による。 ・社民党党則第3条(クォータ制の原則)	—	—
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前)の候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	・女性だけの対話会など実施 ・党首が自ら女性議員を増やすための塾を主宰	—	—
② 候補者の選考過程における取組	・選考過程において、ジェンダー平等、多様性の観点を重視 ・各都道府県の党組織に積極的に女性候補者を擁立するよう要請	—	—

(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	・財政的な支援、政策・公約づくり、 広報宣伝に関する支援 ・党首(女性)を先頭に対応	—	—
② 女性の新人当選者に対する支援	・新人議員研修会等の実施	—	—
(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために行っている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	・各種会議にオンラインを取り入れ、 参加を保障 ・それぞれ生活事情を考慮した対応	—	—
(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	・ハラスメント相談窓口の設置 ・中央・地方の役員、党員も含めたハラスメント研修の実施 ・議員団の中での講演会等	—	・「現状の取組」を継続実施 ・法律相談の整備
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	・各候補者の選挙事務所において、候補者がハラスメントの被害に遭わないよう、街頭宣伝時に随行者を付ける、SNSの発信・反響などに対応 ・各選挙事務所が対応しきれないハラスメントが生じた場合には、本部の選挙対策委員会が弁護士に依頼	—	—
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	党則第3条にクォータ制を明記	—	—
2 政党内役員の女性割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	・意識的に女性役員の登用 ・35%以上の配置	—	—

(2) (1)以外の取組	—	—	—
3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組			
	自治体議員団を中心に対応	—	—

みんなでつくる党

党員及び党役員における女性の割合※²

党員 6人 / 46人 (13.0%) (令和5年12月8日現在)

党役員 2人 / 4人 (50.0%) (令和5年12月13日現在)

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 10/30 (33.3%) 当選者 0/0 (0.0%)	候補者 19/82 (23.2%) 当選者 0/1 (0.0%)	候補者 28/28 (100.0%) 当選者 1/1 (100.0%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	地方選挙、国政選挙ともに女性候補者比率 50%を目標とする。	女性が選挙に立候補するための環境整備が遅れていることに対する党が取り組むべき支援策の整理	女性候補者募集キャンペーンを展開予定
② ①の根拠規定等	—	—	—
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	組織や地域社会で活躍する女性を積極的に発掘し、政治参加に関する情報提供と奨励を行う。	政治における男女格差や性別に基づく偏見が、女性の政治参加を阻害する可能性	法律や政策を通じて女性の政治参加を促進する制度的な枠組みを整える。
② 候補者の選考過程における取組	政治の基礎知識、リーダーシップの訓練、公的なスピーチやディベートの技術を提供する教育プログラムを設ける。	女性の政治参加に必要な資金の確保や資源の配分が難しい場合がある。	長期的な育成プログラムと活動を支えるための資金調達戦略を考案し、実行する。
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	選挙前、選挙時に配布する広報手法のアドバイザーの配置	女性が選挙に立候補するにあたり障壁となっている「子育て」に必要な時	候補(予定)者の活動をフォローアップする体制の構築。想定ではスタッフの常駐数を一定数確保すること。

		間をサポートするための支援策を協議中	
② 女性の新人当選者に対する支援	※女性議員不在	※女性議員不在	※女性議員不在
(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために行っている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	党イベント実施の際には未就学児を預かれる環境を設けることで、子育て世代の政治活動への機会を設けている。	日頃の政治活動の時間確保までの支援が行き届いていない。	各支部設立後、シッター補助を含む恒久的な子育て支援を実施し、政治活動への機会確保を設ける。
(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	ハラスメント研修や党内規約の想定に向けた議論を実施	数ある議論のうちの一つとならないよう、担当部署を設けて専門的な議論と制度設計が必要とされる。	多様なハラスメント対策=対女性だけに限定するのではなく、パワハラやエイジハラスメントにも配慮した対策を講じる。
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	女性や若い候補者の場合は特にハラスメント被害が生じやすいため、週末や休日の夜は一人で駅頭を行うことは控える。	有権者からのハラスメントを回避するためには一人での活動に注意が必要だが、人手不足が懸念される。	活動の制限に繋がることを回避するためにも、スタッフのフォロー体制を手厚くして、トラブルに対応できるよう努める。
(6) (1)~(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	党の広報戦略において、女性の意見を積極的に取り入れ、戦略に反映させている。	—	より幅広い声を反映させるためにも、男女問わず若い世代の意見を集約できる場を設けることが求められている。
2 政党内役員女性の割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	党としての決定機関において、女性役員 33%	今後の組織体制の充実化で、女性バランスが減少されることがないように積極的な女性候補者の発掘が求められる。	今後は 50%を目標とする。

(2) (1)以外の取組	—	—	党内女性役員 50%を維持していくためにも、役員になりえる女性コミュニティとの連携を模索中
3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組			
	—	—	今後はコミュニケーションを持ち、情報共有を図っていく必要があると考える。

参政党

（ 党員及び党役員における女性の割合※²（令和5年12月1日現在）

党員 30,000人 / 75,000人 （40.0%）

党役員 1人 / 5人 （20.0%）

	衆議院選挙 (令和3年10月)	参議院選挙 (令和4年7月)	統一地方選挙 (令和5年4月)
候補者・当選者に占める 女性の割合※ ³	候補者 ー/ー (ー) 当選者 ー/ー (ー)	候補者 17/50 (34.0%) 当選者 0/1 (0.0%)	候補者 67/230 (29.1%) 当選者 35/100 (35.0%)

令和5年12月1日現在

項目	現状の取組	各項目に関する取組を行うに 当たっての課題や問題点	今後実施予定の取組
1 女性候補者の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性議員に関する数値目標			
① 女性議員に関する数値目標 (女性候補者比率等)	性別を問わず、人物本位で選定しているため数値目標は定めていない。引き続き立候補の割合が少ない50歳未満の女性候補者の人材発掘・育成に力を入れていく。	ー	ー
② ①の根拠規定等	ー	ー	ー
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となりうる女性の人材発掘・育成のための取組	特に立候補の割合が少ない50歳未満の女性候補者に対して、立候補時のサポートを強化しており、積極的に広報を行っている。	各地でタウンミーティングを開催し、政治に関心を持ち、活動に参画してくれる方を募っているが、立候補に関心があっても、家庭との両立に対する不安や、選挙資金の準備が困難であるなど様々な声がある。女性が政治参加しやすい環境が十分に整っていないことが課題	ー

② 候補者の選考過程における取組	男女の差別なく公募しており、選考過程においても人物本位で選定を行っている。	—	—
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援等			
① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・特に、立候補時の財政支援面でのサポートを強化している。 ・候補者の性別にかかわらず、広報物を簡単に作成できるフォームの提供や選挙戦略、収支報告等、選挙に関わることを本部・支部がサポートし、候補者の負担を軽減している。 	—	—
② 女性の新人当選者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者の性別にかかわらず、現職議員が新人議員の研修サポートを強化している。 ・新人議員のみならず、党所属議員を対象に定期的に議員団会議を開催し、活動報告や情報の共有を行っている。 	—	—
(4) 男女問わず議員が活躍しやすい両立支援策(議員活動と家庭生活(出産、育児、介護等)の両立のために行っている取組や支援、議員活動と家庭生活の両立のために見直した慣行や制度等)			
	<ul style="list-style-type: none"> ・政党設立当初から、オンライン会議を積極的に活用している。 ・その他、党所属議員からの相談があれば、適宜対応を行っている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・収入が議員歳費のみとなってしまうと、生活費を歳費に頼ることになってしまう結果、収入が不安定になること ・議会運営の効率化(IT機器の活用・オンライン化)が進んでいないこと 	—

(5) ハラスメント防止のための取組			
① 議員活動中のハラスメント防止のための取組	党内に倫理委員会を設置し、適切に対応している。	—	—
② 選挙活動中の有権者からのハラスメント防止のための取組	選挙対策本部及び、各部署で適宜対応を行っている。	—	—
(6) (1)～(5)以外の取組(候補者の一定割合を女性に割り当てるクォータ制等の積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入等)			
	—	—	—
2 政党内役員の女性割合を高めるための取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	—	—	—
(2) (1)以外の取組	—	—	—
3 女性国会議員、地方公共団体の長及び地方議会議員のネットワーク形成に関する取組			
	—	—	—