

各政党における男女共同参画の取組状況と課題

目 次

○自由民主党	4
○立憲民主党	8
○日本維新の会	13
○公明党	16
○国民民主党	22
○日本共産党	26
○れいわ新選組	31
○参政党	36
○社会民主党	39
○チームみらい	43

※政党は、令和 7 年 12 月 1 日現在のもの。

※日本保守党、みんなで作る党からは回答が得られなかった。

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

- 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) 男女の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 「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、党役員の定義は、各政党により異なる。
 - ・性別について未回答の党员がいる等の理由で、男女の計と総数が一致しない箇所がある。
- ※2 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50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27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。参議院議員通常選挙と合併して行われた補欠選挙の当選人の数を含まない。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。

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ ）

党 員 369,751 人 / 1,028,662 人 (35.9%) (令和7年3月現在)

党役員 76 人 / 598 人 (12.7%) (令和7年11月現在)

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 55/342 (16.1%) 当選者 19/191 (9.9%)	候補者 17/79 (21.5%) 当選者 7/39 (17.9%)	候補者 239/2,758 (8.6%) 当選者 208/2,410 (8.6%)

令和7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)	・2033年までに国政における我が党の女性議員の割合を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、最大議席数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	・参院選公約(令和7年) ・「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)	—	・「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 ・各都道府県連にも、女性候補者の発掘、育成を目的とするプロジェクトチームを設置し、勉強会等開催 ・女性候補者人材のデータベース化	・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	・左記「現状の取組」の周知

	<ul style="list-style-type: none"> ・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公開 	<ul style="list-style-type: none"> ・性による役割分担意識が根強く残っており、女性が政治に参画することへのハードルが高くなっている 	
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を登用 ・女性限定の公募を実施 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援

① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性候補者（衆参支部長）支援金制度（給付額 100 万円） ・子育て・介護支援金制度（衆参支部長；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） ・メンター制度 ・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公開（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 ・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"> ・都道府県連における「女性議員登用、育成PT」の要望に基づき、支援策を検討予定
② 女性の新人当選者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性を含む新人議員を対象とした研修会の開催 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭との両立や女性議員が少なく孤立しやすいこともあり、2期目以降の出馬を断念するケースがある。政治家の働き方改革や環境整備が急務 	<ul style="list-style-type: none"> ・オンライン会議の更なる活用 ・メンター制度の充実

(4) 男女の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）の両立のためにや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"> ・子育て・介護支援金制度(衆参支部長;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 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産、育児、介護等をや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 ・メンター制度(再掲) 	<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いまだに存在する 	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント窓口の更なる周知
② 選挙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(再掲) ・メンター制度(再掲) 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・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自主的な取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	—	<ul style="list-style-type: none"> ・そもそも女性議員数が少ないため、女性議員が党内役員を兼務することが増えてしまう 	—
(2) (1)以外の取組	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県連の女性登用状況一覧を作成 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・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			

	<p>【組織・体制面の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・47 都道府県連に女性局・女性部を設置し、党本部女性局と常に連携 ・県連女性局・女性部同士も連携 <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・年間の女性局活動方針を協議、策定し、決定した活動方針に則り活動 ・全国女性議員政策研究会等の開催 	<ul style="list-style-type: none"> ・更なる活動の展開に向けた取組が必要 	<ul style="list-style-type: none"> ・オンラインを活用した情報共有や研修会開催の更なる充実
--	--	--	---

立憲民主党

党員及び党役員における女性の割合※³

党員 一人 / 122,031人 (- %) (令和7年3月現在)

党役員 4人 / 13人 (30.8%) (令和7年9月現在)

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 53/237 (22.4%) 当選者 30/148 (20.3%)	候補者 21/51 (41.2%) 当選者 11/21 (52.4%)	候補者 245/819 (29.9%) 当選者 221/671 (32.9%)

令和7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"> ・国政選挙においてクォータ制を導入し、男女半々の議会「パリテ」の実現を目指す ・地方議会における女性議員ゼロ解消を目指す ・2030年までに立憲民主党の候補者、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「政策集 2025」に明記 ・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」でも、「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

<p>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</p>	<p>・女性候補者公募を通年的に実施</p>	<p>—</p>	<p>・「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</p>
<p>② 候補者の選考過程における取組</p>	<p>・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・擁立に当たり、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」)</p>	<p>—</p>	<p>・「現状の取組」を継続実施</p>

(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援

<p>① 女性候補者に対する支援</p>	<p>・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 ・希望する女性候補者にメンター制を採用 ・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</p>	<p>・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</p>	<p>・「現状の取組」を継続実施</p>
----------------------	--	--	----------------------

	<ul style="list-style-type: none"> ・「全国女性キャラバン」の実施 https://cdp-japan.jp/feature/nationwide_womens_caravan 		
② 女性の新人当選者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・新人の国会議員は、立法活動や女性議員拡大に向けた全国運動などのノウハウを学ぶ場としてジェンダ一平等推進本部の取組(政策・運動)に積極的に参加している。新人自治体議員は党の「女性議員ネットワーク」に入り、議会活動や地域活動などについて情報共有を進めている 	—	・「現状の取組」を継続実施
(4) 男女の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"> ・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 	—	・「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 https://cdp-japan.jp/about/harassment-prevention-guideline 	—	・「現状の取組」を継続実施
② 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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)			

	<ul style="list-style-type: none"> ・24年10月の衆院総選挙で、比例北海道ブロックの非現職女性候補者2名を名簿順位1位とするポジティブ・アクションを実施 	—	—
2 政党内役員の女性割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	<ul style="list-style-type: none"> ・党「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、役員選定に当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	<ul style="list-style-type: none"> ・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			

	<p>【組織・体制面の状況】</p> <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 <p>【活動内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・党ジェンダー平等推進本部を中心に、国会議員、地方自治体議員向けの勉強会、意見交換などを行っている ・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 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・「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※³ ）

党 員 18,655 人 / 45,233 人 (41.2%) (令和7年11月現在)

党役員 5 人 / 36 人 (13.9%) (令和7年11月現在)

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 29/164 (17.7%) 当選者 4/38 (10.5%)	候補者 7/28 (25.0%) 当選者 3/7 (42.9%)	候補者 102/516 (19.8%) 当選者 74/359 (20.6%)

令和7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)	・女性議員に関する数値目標は設定していない。女性候補の発掘や育成、活躍できる環境の整備に向けた対応をダイバーシティ推進局が行っている。地方首長、地方議員、国会議員の垣根なく精力的に活動を行っている	・多様性ある社会が確立されつつあるものの、女性が政治分野で活躍する上で、環境や性別役割分業等の考え方など、妨げになることがある点	・まずは、女性が政界参画できる社会的・物理的なハードルを下げ、政治活動がしやすくなる環境を整えることが極めて重要。男女の別なく極力同様の条件で、スタート台に立てるような社会を構築していくことが不可欠である
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	・ダイバーシティ推進局、女性局等での勉強会 ・各都道府県において同局等を中心に発掘育成	・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	・ダイバーシティ推進局からの発信を強化する
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 ・中選挙区において男女比は重視	—	・あらゆる選挙に向け、多方面で展開

(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援

① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・現職、新人にかかわらず期間中のベビーシッターなど利用の助成制度 ・女性候補者同士の意見交換会(悩み相談会等も含む) ・日々の街頭演説等の活動へダイバーシティ推進局として帯同 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・女性議員同士の意見交換会及び勉強会 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・意見交換の拡充など

(4) 男女の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"> ・上記、子育て支援制度 ・勉強会や意見交換会でのオンラインツールの積極的な活用 	-	-
--	---	---

(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"> ・ハラスメント委員会の設置 ・勉強会の開催 ・マニュアルの展開 	<ul style="list-style-type: none"> ・家族やパートナーに対するケアが必要 	-
② 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・先輩女性議員による助言は積極的に共有されている 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 政党内役員の女性割合を高めるための自主的な取組

(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

【組織・体制面の状況】
 ・党にダイバーシティ推進局を設置、各都道府県に女性局を設置している

【活動内容】
 ・ダイバーシティ推進局において、女性に限定せず、定例会議や拡大会議などで活発に意見交換を開催

—	—
---	---

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ ）

党 員 一人 / 450,000 人 （ ー % ）（令和 7 年現在）

党役員 6 人 / 42 人 （14.3%）（令和 7 年 12 月現在）

	衆議院選挙 (令和 6 年 10 月)	参議院選挙 (令和 7 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※ ⁴	候補者 8/50 (16.0%) 当選者 4/24 (16.7%)	候補者 5/24 (20.8%) 当選者 0/ 8 (0.0%)	候補者 529/1,555 (34.0%) 当選者 527/1,543 (34.2%)

令和 7 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)	・長期的に党全体での女性議員の割合 50%、中期的に9年後までに女性国会議員の割合 30%	・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 ・仕事と子育て等が両立できる環境整備のため、あらゆる子育て支援策等の充実に取り組むとともに、政治分野における議員活動と子育て等の両立支援策も推進していく ・女性議員をはじめとする多様な人材が活躍しやすいよう、議員活動と出産・育児、介護との両立、議員の健康問題等について、党内での理解醸成、意識啓発を進め、両立のための支援を実施する
② ①の根拠規定等	・「多様性を尊重する社会の実現に向けて 公明党 政治分野における男女共同参画・DEIへの取り組み」	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	<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、党員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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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			
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 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・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
② 女性の新人当選者に対する 支援	<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 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・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

	<ul style="list-style-type: none"> ・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 		
(4) 男女の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"> ・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 ・DEI推進委員会を設置し、党内でのDEI推進の理解醸成、意識啓発、両立支援等を実施している 	<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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
(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"> ・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 ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

	ラスメント防止条例の制定などに取り組んでいる		
② 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	・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・支援に当たっている	・男女問わずハラスメント被害の防止は重要	・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
(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 ・党代表代行に女性議員の登用 	・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	—
2 政党内役員女性の割合を高めるための自主的な取組			
(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

<p>(2) (1)以外の取組</p>	<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 	<p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>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</p>			
	<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 	<p>—</p>	<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

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ （令和7年12月1日現在）

党 員 一人 / 一人 （ - %）

党役員 4人 / 16人 （25.0%）

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 9/42 (21.4%) 当選者 6/28 (21.4%)	候補者 12/41 (29.3%) 当選者 5/17 (29.4%)	候補者 38/186 (20.4%) 当選者 29/138 (21.0%)

令和7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%	—	・男女の候補者数をできる限り均等に にするという目標の下、党として、 女性候補者比率 35%目標を実現 する。クオータ制の導入を目指す
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 る女性の人材発掘・育成の ための取組	・こくみん政治塾 ・候補者説明会の実施 ・公募の実施	—	・党の目標を目指し、積極的に人材 発掘・育成を行う予定
② 候補者の選考過程における 取組	・党の目標を念頭に候補者を選考	—	・党の目標を目指し、積極的に人材 発掘・育成を行う予定
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援			

① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度…立候補から議会活動までを先輩議員などが伴走支援する制度 ・カフェテリアプラン支援制度…介護や育児の負担を軽減するためベビーシッター代支援などのメニューを自由に選べる制度 ・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制度 ・都道府県連に対する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 ・選挙におけるハラスメント(票ハラ)の防止及び被害対応について、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 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の取組を継続しつつ、必要に応じて見直し等を検討
② 女性の新人当選者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・メンター制度…立候補から議会活動までを先輩議員などが伴走支援する制度 ・女性議員ネットワーク内で情報共有できる体制を構築 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の取組を継続しつつ、必要に応じて見直し等を検討
(4) 男女の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"> ・カフェテリアプラン支援制度…介護や育児の負担を軽減するためベビーシッター代支援などのメニューを自由に選べる制度 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の取組を継続しつつ、必要に応じて見直し等を検討
(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 	-	<ul style="list-style-type: none"> ・現在の取組を継続しつつ、必要に応じて見直し等を検討

	・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」の活用を都道府県連に周知		
② 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	・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」の活用を都道府県連に周知	—	・現在の取組を継続しつつ、必要に応じて見直し等を検討
(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)			
	・党の方針であるクォータ制の導入を目指して検討中	—	・党の方針であるクォータ制の導入を目指して検討中
2 政党内役員の女性割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	・男女の候補者数をできる限り均等にするという目標の下、党として、女性候補者比率 35%目標を実現することを目標としているが、役員については数値目標を掲げていない	—	・現在の取組を継続しつつ、必要に応じて見直し等を検討
(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			

	<p>【組織・体制面の状況】 ・女性議員ネットワークを構築</p> <p>【活動内容】 ・意見交換や情報共有、懇親会開催等を行っている</p>	—	—
--	---	---	---

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ （令和7年12月1日現在）

党員 125,250人 / 250,000人 (50.1%)

党役員 67人 / 212人 (31.6%)

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 88/236 (37.3%) 当選者 3/ 8 (37.5%)	候補者 20/47 (42.6%) 当選者 2/ 3 (66.7%)	候補者 597/1,396 (42.8%) 当選者 498/1,077 (46.2%)

令和7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% ・女性議員比率では現在、衆議院 37.5%、参議院 42.9%、地方議会全体で 42.6%、県議では 60%となっている。議員数そのものを増やすことと併せて、国会、地方議会ともに男女半々を目指していく	・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 ・女性差別撤廃委員会からも勧告されたように、高すぎる供託金の引下げが必要	・議員比率においても男女 50%50%を目指すとともに、党の議員の数自体を増やしていくことが必要である
② ①の根拠規定等	・第29回党大会決定(2024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、学習を中心として成長を励まし、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	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者選考をジェンダー平等の観点で行う ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援			
① 女性候補者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者の性別にかかわらず、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、支援体制を取るようになっている ・議員、候補者の活動交流を行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・子育て中の候補者の活動改善などの経験交流を進める
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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・議員研修の充実や相談室の活用を促進する
(4) 男女の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"> ・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取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 ・(再掲)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、支援体制を取るようになっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・各都道府県委員会で相談支援体制を取っている ・中央委員会の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への対応を集団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"> ・都道府県委員会等が相談を受け、対応している ・中央委員会の地方議員相談室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)			

	<ul style="list-style-type: none"> ・2024年1月に開催した第29回党大会決議で、「女性の議員・候補者、女性幹部をさらに増やす」ことを明記した 	—	—
2 政党内役員の女性割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	<ul style="list-style-type: none"> ・2030年までに男女50%50%を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ・中央の女性役員比率を増やすためには、地方機関である都道府県委員会と地区委員会に女性幹部を登用し、増やしていくことが必要であり、中央、地方ともに一層の努力が求められている 	<ul style="list-style-type: none"> ・2024年1月に開催した第29回党大会で、「女性幹部を思い切って抜てきすることを含めて、さらなる努力をはらっていく」と明記した ・2024年1月に開催された第29回党大会で、中央役員に女性幹部を加える努力をした結果、前回の大会から女性役員比率が4ポイント高まり、30%を超えた。更に「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定に基づき、努力を続ける
(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二つの問題を指摘し、ジェンダー差別のゆがみを正す戦いに取り組んできた ・党活動の中でも「日本共産党としてどういう姿勢で臨むか」と問いかけ、「学び、自己改革する努力」の重要性を訴えてきた。党員に対しても、ジェンダー平等を貫く努力と自己改革を呼びかけている 	<ul style="list-style-type: none"> ・党内のジェンダー平等は、これまで努力を重ねてきたが、なお途上にあると認識している。更に努力を進める必要があると考えている 	<ul style="list-style-type: none"> ・2020年以降、中央委員会で「ジェンダー連続講座」を開催し、ジェンダーに関わる様々な課題や運動を学習する場を提供してきた。引き続き、定期的に取り組んでいく予定である

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

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

れいわ新選組

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ （令和7年12月1日現在）

党員 38人 / 97人 (39.2%)

党役員 6人 / 15人 (40.0%)

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 12/35 (34.3%) 当選者 4/9 (44.4%)	候補者 11/24 (45.8%) 当選者 2/3 (66.7%)	候補者 23/66 (34.8%) 当選者 17/39 (43.6%)

令和7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"> ・党の規定の中で数値目標は設けていないが、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 ・党の基本政策として「政党は候補者及び役員50%を女性に割り当てるクォータ制を法制化する」(抜粋)を掲げている 	<ul style="list-style-type: none"> ・政治に関心を持つ女性は増えていくが、それが立候補者数の大幅増加までは至っていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き女性候補者の選定を積極的に行っていく ・クォータ制の導入について、議論を広げていく
② ①の根拠規定等	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・政治を志す女性が、男性と比べて少ない。女性が立候補を断念する理由として、「資金の不足」、「仕事や家庭生活と政治活動の両立が困難」、「家族や親族の理解やサポー 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、全国各地あるいはオンラインでの対話の場、候補者説明会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

	<p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・代表によるタウンミーティング後に候補者説明会を開催している。男女問わず参加を促しているが、特に有望な女性参加者には注視し、積極的に公募を促している 	<p>トが得られない」などがあり、サポート体制の構築が必要</p> <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となっている ・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はない風潮がある ・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 	
<p>② 候補者の選考過程における取組</p>	<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にしている ・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 ・女性が抱えやすい、育児と選挙運動の両立などの課題の解決方を選考過程で積極的に対話している 	<ul style="list-style-type: none"> ・選考する党スタッフ側にも女性が少なく、候補者女性が抱える課題を話しやすい環境が十分とは言い難い ・「女性議員として活動」という観点からの留意点を選考過程で説明しきれておらず、候補者女性も理解が不十分のまま立候補及び議員活動を行うことになってしまっている 	<ul style="list-style-type: none"> ・候補者選考に女性スタッフが加わる、もしくは女性スタッフの意見を取り入れられるような体制を構築する ・候補者選考段階で、女性が議員活動していく上での留意点を候補者に伝えられるようにする
<p>(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援</p>			
<p>① 女性候補者に対する支援</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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。ただし、育児等により活動時間が限られる場合などは、ボランティア等とも協力しながら選 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性候補者自身が活動できないことに対して、支援するボランティア等の理解が必ずしも十分に得られていない場合もある 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

	<ul style="list-style-type: none"> ・選挙運動を補助するなどの支援を行っている 	<ul style="list-style-type: none"> ・選挙運動時等の女性候補者に対するハラスメントに対して、党が適時に十分な助力をできていない場合がある 	
② 女性の新人当選者に対する支援	<ul style="list-style-type: none"> ・女性の新人当選者に限った支援は現時点では行っていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・議員として活動中も女性が家事、育児、介護などを担っている場合が多く、様々な活動と、家庭生活との両立が難しい場合がある 	<ul style="list-style-type: none"> ・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) 男女の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)の両立のためにや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"> ・現時点では党としての支援は行っていない 	<ul style="list-style-type: none"> ・議員活動そのものの労働環境が良いとは言えず、家庭生活と議員活動の両立が困難 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 ・党構成員等からも意見を収集し、必要な制度や支援を検討する
(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"> ・ハラスメントの相談窓口としてハラスメント対策室及び外部ハラスメント相談窓口を設けている ・ハラスメント防止を含むコンプライアンス勉強会を実施している ・倫理規定を党規約に盛り込んでいる ・ボランティア活動のガイドラインである「ボランティア 10カ条」にハラスメントNGを謳っている 	<ul style="list-style-type: none"> ・議員活動中に「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 ・業務指示とハラスメントの境界認識に個人差があり、認識齟齬からトラブルに発展する場合がある ・ハラスメントにならないよう意識するあまり、コミュニケーションが希薄になることが想定される 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・(再掲)ハラスメントの相談窓口としてハラスメント対策室及び外部ハラスメント相談窓口を設けている ・選挙対策本部で適宜対応している 	<ul style="list-style-type: none"> ・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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

		<ul style="list-style-type: none"> ・公衆やボランティアからのハラスメントも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 	
<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)</p>			
	<ul style="list-style-type: none"> ・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要があると考え、クォータ制の導入を、基本政策に掲げている <p>※基本政策(抜粋) 政党は候補者及び役員の 50%を女性に割り当てるクォータ制を法制化する</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・国会運営や選挙制度そのものが、長時間稼働や体力を前提とした“男性モデルの働き方”で設計されている。その結果、政党内における意思決定層(議員に限らず党本部の上位職)にも女性が十分に参画できず、意思決定の基準やスケジュール運用が、当然のように男性モデルに合わせられ続けている。この構造が、女性議員の支援を党運営の中心的課題として位置付けることを妨げ、女性議員の活動を支える環境整備を停滞させている 	<ul style="list-style-type: none"> ・意思決定の場に参画する女性を増やしていくためにも、クォータ制の導入について、議論を広げていきたい ・選挙戦が高度な情報発信・映像制作・SNS運用など専門職能を伴う時代において、選挙対策部門だけでなく広報・制作など技術領域への女性の参入を支援し、その体制の整備に取り組む
<p>2 政党内役員の女性割合を高めるための自主的な取組</p>			
<p>(1) 女性役員に関する数値目標</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・数値目標は設けていないが、役員である国会議員擁立の段階で多くの女性が立候補できるように取り組んでいる 	<ul style="list-style-type: none"> ・現在、党役員である国会議員計 15名のうち、6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)を既に達成している ・役員である国会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 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

		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	
(2) (1)以外の取組	<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 ・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			
	<p>【組織・体制面の状況】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・党内にネットワークを形成するまでには至っていない。ただし、一部地域では、超党派の女性議員ネットワークで活動している <p>【活動内容】</p> <p>—</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・全国各地の女性議員をどう取りまとめるかが課題。リモート手段はあるが、センシティブな内容なので綿密なコミュニケーションを要する場合も多々ある 	<ul style="list-style-type: none"> ・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

参政党

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ （令和7年12月1日現在）

党員 38,000人 / 100,000人 (38.0%)

党役員 2人 / 4人 (50.0%)

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 36/95 (37.9%) 当選者 2/3 (66.7%)	候補者 24/55 (43.6%) 当選者 7/14 (50.0%)	候補者 67/230 (29.1%) 当選者 35/100 (35.0%)

令和7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	—	・候補者説明会などを実施
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	・女性候補者に対して、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	・政治塾を開講。女性の政治参加を促進していく
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

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) 男女の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"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・党内に倫理委員会を設置し、適切に対応している 	—	—
② 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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自主的な取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	・性別を問わず、人物本位で選定をしているため、数値目標は特段定めていない。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	—	—
(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			
	—	—	—

社会民主党

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ （令和7年12月1日現在）

党員 1,500人 / 7,800人 (19.2%)

党役員 120人 / 500人 (24.0%)

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 5/17 (29.4%) 当選者 0/1 (0.0%)	候補者 4/11 (36.4%) 当選者 0/1 (0.0%)	候補者 20/56 (35.7%) 当選者 13/42 (31.0%)

令和7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)	・国政選挙女性候補者比率 50%	・女性候補者へ積極的に打診しているが立候補が厳しく、結果として女性比率が数値目標以下となってしまう	・女性候補者を擁立できるよう取り組んでいく
② ①の根拠規定等	・党活動方針として決定した(第11回全国代表者会議 2021.2.21) ・社民党党則第3条において、クオータ制の原則を採用	—	—
(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	・ブロックごとに女性担当の世話人を設け、きめ細やかな相談体制やネットワーク作り、女性を対象とした研修会や「女性政治スクール」を実施。女性をめぐる様々な課題についての視察や調査、学習会等に積極的に取り組んでいる	・女性政治スクールなどへの参加者数は多いが、立候補まで至らないケースがある	・立候補へ至るよう、本人の懸念点や課題へ寄り添っていく

② 候補者の選考過程における取組	・数値目標を意識し、女性候補者へ積極的に出馬の打診をしている	・立候補まで至らないケースがある	・引き続き積極的に立候補を打診していく
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援			
① 女性候補者に対する支援	・女性に特化したものではないが、新人候補者には財政支援を行っている	・地域により財政支援に濃淡があること	・地域差がないよう全国連合が最大限支援する
② 女性の新人当選者に対する支援	・男女問わず自治体議員団を通じて、議会对応や政策などのフォローを行なっている	・日常的な支援が地域により濃淡があること	・新人当選者が孤立しないよう自治体議員団及び全国連合による個別支援を強化していく
(4) 男女の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)の両立のためにや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"> ・社民党では男女関係なく、国会議員や各自治体議員、党員らが、適宜相談やアドバイスをし、個々の事情に合わせてサポートするよう努めている ・女性に特化したものではないが、新人候補者には財政支援を行っている(再掲) ・男女問わず自治体議員団を通じて、議会对応や政策などのフォローを行なっている(再掲) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ベビーシッター代など現物支給が不十分。家庭との両立に無理解な党員がいる ・地域により財政支援に濃淡があること(再掲) ・日常的な支援が地域により濃淡があること(再掲) 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活との両立が当たり前であることを党内で強く共有していく ・地域差がないよう全国連合が最大限支援する(再掲) ・新人当選者が孤立しないよう自治体議員団及び全国連合による個別支援を強化していく(再掲)
(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"> ・党員たる品位を汚す行為を行った場合は党則に基づき、規律案件として処分の対象となる ・国会議員、自治体議員や役員、党員も含めたハラスメント研修の実施 	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ハラスメント防止研修会を定期的実施していく ・相談窓口を整備していく

	・議員や議員関係者への誹謗中傷等に対しては、党として法的措置も含め厳正に対処する		
② 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	・党内各機関で適切に対応	—	・相談窓口を整備していく ・候補者への誹謗中傷など悪質なケースの場合、党として法的措置も含め厳正に対処していく
(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)			
	・社民党党則第3条において、クォータ制の原則を採用	—	・数値目標達成をめざしていく
2 政党内役員女性の割合を高めるための自主的な取組			
(1) 女性役員に関する数値目標	・全国連合常任幹事会 50% ・都道府県連合三役及び常任幹事 35%	・全国連合常任幹事会の女性比率が 44%で達成できていない	・女性役員を積極的に登用する
(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			
	・女性国会議員による女性の政治スクール開催など ・自治体議員団の女性議員がネットワークを形成している	—	—

（ 党員及び党役員における女性の割合※³ （令和7年12月1日現在）

党員 582人 / 1,501人 （38.8%）

党役員 3人 / 7人 （42.9%）

	衆議院選挙 (令和6年10月)	参議院選挙 (令和7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※ ⁴	候補者 -/- (- %) 当選者 -/- (- %)	候補者 3/15 (20.0%) 当選者 0/ 1 (0.0%)	候補者 -/- (- %) 当選者 -/- (- %)

令和7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)	・数値目標は設定していないが、候補者公募等を通じ、女性も含めた多様な候補者の確保に努めている	・議員の働き方や任期の安定性から、他の職業と比較すると、政治家を目指す女性がまだ少ないこと	・今後も公募の継続に加え、積極的に広報を行っていく
② ①の根拠規定等	—	—	—
(2) 人材発掘・育成の取組			
① (立候補前の)候補者となる女性の人材発掘・育成のための取組	・候補者公募を通じ、女性も含めた多様な候補者の確保に努めている ・また、党からの発信において、公募への応募だけでなく、周囲に良い人がいれば応募を勧めることを呼びかけている	・議員の働き方や任期の安定性から、他の職業と比較すると、政治家を目指す女性がまだ少ないこと	・引き続きSNS等を通じて広く候補者を募っていくとともに、議員の仕事内容を具体的に発信していくことで政治参加のハードルをさげていく
② 候補者の選考過程における取組	・候補者選定の際、意思決定を行う者の性別が偏らないようにしている	—	・応募者が不安なく立候補できる支援体制づくりを進めていく
(3) 女性候補者・女性の新人当選者に対する支援			

① 女性候補者に対する支援	・候補者の性別にかかわらず、仕事や子育て等と選挙運動を両立できるよう、党として事務負担の軽減などを通じて候補者を支援している	・現状の選挙運動制度が子育て等と両立することを前提としていない ・街頭演説の場やSNS上でのハラスメント	・引き続き候補者の負担軽減のための取組を進めていくとともに、時代にあった選挙運動の在り方について検討を進めていく
② 女性の新人当選者に対する支援	・候補者の性別によらず、新人議員に対して党として組織作り、国会活動や政策立案の支援を行っている	・産休・育休等の制度が整っておらず、現状の国会活動において子育て等と両立することが難しい	・引き続き議員の負担軽減のために党による支援を強化するとともに、時代にあった国会の在り方について検討を進めていく
(4) 男女の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)の両立のためにや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)			
	・オンライン会議の活用、会議の録画、事前の資料共有やコメント機能の活用により、働く時間や場所の柔軟性を高めている	・国会のルール、慣行上の制約が多く、テクノロジーの活用が進んでいないこと ・働く時間や場所に関する制約の多さ	・国会でのオンライン出席の実現やペーパーレス化の推進により、国会での働き方をアップデートし、多様な働き方を可能にしていく
(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	・党として相談窓口を設置している	—	—
② 選挙活動中のハラスメント防止のための取組	・街頭活動時に党職員・選挙スタッフなどが同行するなどの支援を行っている	—	—
(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)			
	・議会活動のDX、効率化を進めることにより、多様な働き方を可能にし、子育て等と両立しやすい政治活動を目指している	—	—
2 政党内役員の女性割合を高めるための自主的な取組			

(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、現時点においても4割以上が女性である	—	・引き続き、オンライン会議やチャットツールの活用等により働く時間や場所の柔軟性を高め、様々な方が働きやすい環境整備を行っていく
(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			
	【組織・体制面の状況】 ・現状、党に所属する女性国会議員、地方公共団体の長、地方議会議員はいない 【活動内容】 —	—	—