

女性議員の育成、登用に関する基本計画

～「女性比率30%」実現に向けた10年計画～

(要旨版)

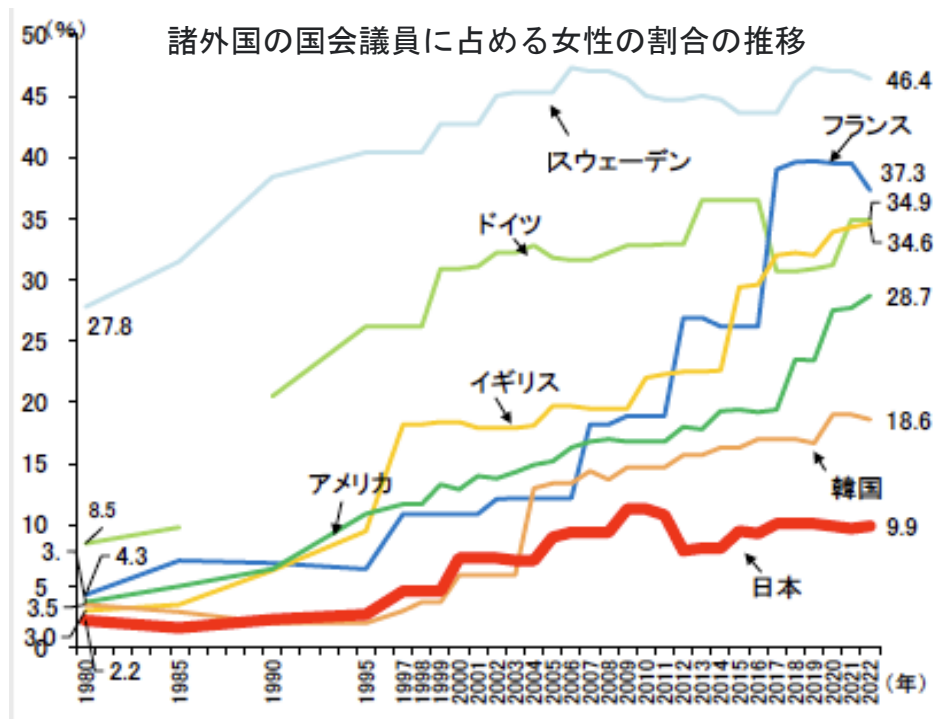
自由民主党・党改革実行本部

多様な人材の育成と登用PT

令和5年6月

なぜ女性議員を増やすのか

- あらゆる人々がその個性を発揮して活躍できる多様で包摂的な社会（ダイバーシティ&インクルージョン）を実現するためには、政策の立案及び決定の過程に多様な国民の意見が的確に反映されることが重要である。
- そのためにも、政治分野における男女共同参画、すなわち女性が更なるリーダーシップを発揮することは急務であり、国際競争力に直結するとの意識が必要。
- ジェンダーギャップ指数*のわが国の順位は146か国中116位であり、なかでも、政治分野での順位が極端に低く、諸外国と比較し国会議員や閣僚、首長などの女性比率が低いことが総合順位の足枷となっている。



諸外国は
過去30年間で
大幅に上昇

図出典:内閣府男女共同参画局（2022年3月現在）

（IPU資料より内閣府作成、調査対象は令和4年3月現在189カ国。昭和55年から平成末年までは5年ごと、平成9年以降は毎年の数字。各年12月現在。下院または一院制議会における女性議員割合（日本は衆議院）。ドイツは昭和60年まで西ドイツの数字。）

わが党の現状

- 衆議院において21名、参議院において24名と国政最多の女性議員数を擁する政党である。
- しかし、両院の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側面があり、比率では11.8%と厳しい状況。
- その時々で目標数値の提示や施策を検討を行っても、総裁や執行部の体制変更によって取組みがリセットされてきた経緯もある。

女性議員の比率

| | 全体 | | 自民党 | |
|-----|--------|-------|--------|-------|
| | 女性議員比率 | 女性議員数 | 女性議員比率 | 女性議員数 |
| 衆議院 | 10.0% | 46 | 7.98% | 21 |
| 参議院 | 25.8% | 64 | 20.0% | 24 |
| 全体 | 15.5% | 110 | 11.8% | 45 |

女性議員30%へ

今後10年間で、国政におけるわが党の女性議員の割合を、現在の11%から30%まで引き上げることを目標に取り組みを強化する。

・ 目標の実現のためには、単なる数合わせではなく、政治家の働き方改革、社会の意識変革、候補人材の発掘・育成など併せて行うことが必要である。多様性が社会・組織の強靱化に不可欠であることに鑑み、女性の政治参加を阻む各種要因に即した包括的なプログラムの策定と継続が求められる。

・ 女性議員の増加に向け、党のガバナンスコードに基づき進行中の、職務環境の整備、オンライン化の促進、多様な人材登用などの党改革と併せて、本計画に定める具体的な候補の選定及び支援策を推進する。

目標達成のために

今までの延長線では目標達成は難しく、実現には以下に掲げる踏み込んだ施策と強い政治的意思が必要。

【目標達成のために実施すべき主な施策】

- ❑ 選挙区での原則公募による候補者の選定
- ❑ 衆議院比例代表の上位を女性へ
- ❑ 参議院比例代表において積極的に女性を擁立する
- ❑ 女性候補者支援金制度の創設
- ❑ 都道府県支部連合会への女性候補者奨励金の創設
- ❑ ベビーシッターや一時保育の利用料等の費用負担

候補者選定に関する施策

- 選挙区での原則公募による候補者の選定
- 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する

- 目標数値を達成するためには、衆議院において比例代表・選挙区の両方で十分な数の女性候補者を立てる必要がある。
- 選挙区において原則公募での選定を徹底する。都道府県支部連合会組織に閉じた選考ではなく、党本部の一定の関与の下、オープン・公平に選考を行うことで結果的に女性の選定比率向上の可能性が拡大する。なお現在も、「新人候補者の擁立にあたっては、公募、予備選挙等の方式を積極的に活用する」（選挙対策要綱）とされている。
- また、衆議院の比例代表上位及び参議院比例代表の組織推薦候補についても、選挙区及びブロックの事情を考慮しつつ、女性登用等を進め、比例区枠でも積極的に女性議員を確保する。なお、具体的な候補者選定にあたっては、党執行部において、当選の可能性、個別の選挙事情及び地域等の状況を踏まえ判断する。

予算措置を伴う施策

- ❑ 女性候補者支援金制度の創設
- ❑ 都道府県支部連合会への女性候補者奨励金
- ❑ ベビーシッターや一時保育の利用料等の費用負担

- 男女の賃金ギャップを踏まえ、金銭的支援も重要。日本の主要政党で最も先進的で手厚い新人女性候補者への活動費等の支援金制度を創設する。同時に都道府県支部連合会に女性候補発掘により主体的に取り組んでもらうためのインセンティブも供与する。
- 子育てや家族の介護等のケアを担っている女性も多いことから、ベビーシッターや一時保育費用、介護費用などの支援を用意する。（制度自体は男女問わず必要に応じて活用できるよう設計する）

計画の推進と検証のサイクル

- 計画の検証と役員会、全国幹事長会議での共有
- 5年後を目途に首長、地方議会での女性議員・候補者の目標を設定

- 総裁や執行部の体制変更によって女性活躍に向けた取組みがリセットされることのないよう、党のガバナンス委員会を中心に毎年基本計画の進捗状況を確認・検証し、党役員会、全国幹事長会議などを通じて共有する。
- 5年後を目途に、国政における女性議員増加の進捗状況を踏まえ、首長や地方議会議員における女性議員及び候補者擁立の目標設定を行う。
- 女性議員、都道府県支部連合会、女性塾受講者等へのヒアリングを継続する。

その他進めるべき施策

- ❑ ハラスメント、ストーカー対策の強化（窓口の開設及び研修の徹底）とメンタルケア
- ❑ 候補者人材プールの一元化
- ❑ 候補者人材の教育育成（OJT、選挙支援マッチングなど）
- ❑ 地方政治学校での受講生の50%以上を女性にする計画を立てる
- ❑ 選挙支援アプリの導入補助と党本部での一括導入
- ❑ 候補者内定時から選挙後も含む継続的なメンターシップ
- ❑ 党組織、都道府県支部連合会における意思決定への女性参画（外部人材を含む）
- ❑ 集会等における多様性の確保
- ❑ オンライン会議等の活用