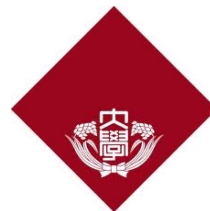


# 議会改革度調査2019

～議会における多様性の確保について～

※本資料は、ユニバーサルフォントを使用しています。



早稲田大学マニフェスト研究所  
議会改革調査部会

# 調査分析にあたって

政治に多様な民意を反映させる観点から、国会、地方議会ともに**議会における多様性の確保**が課題とされています。

2018年5月に施行された「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、法という）」では、基本原則の一つに「**男女の候補者数の均等化を目指す**」ことも掲げられています。

そこで、今回の調査分析は、議会における多様性のなかでも、性別・年齢・障がいの有無に焦点を当て、分析を行いました。

なお、議会改革度調査2019では全国1,788議会のうち、1,433議会（80.1%）の議会から回答があり、このため本資料で示すパーセンテージの母数nは全て1,433となります。

# (参考) 国の目標「3人に1人を女性候補者に」

国は、第5次男女共同参画基本計画（2020年12月25日閣議決定）を策定し、次のように**成果目標を設定**しています。  
また、法では、国と自治体に対し**環境整備等の施策に努める**よう定めています。

| 項目   | 現状                       | 成果目標<br>(期限)           |
|--|--------------------------|------------------------|
| <b>第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大</b>   |                          |                        |
| (※以下は、政府が政党に働きかける際に念頭に置く努力目標であり、政党の自律的行動を制約するものではなく、また、各政党が自ら達成を目指す目標ではない。)  |                          |                        |
| 衆議院議員の候補者に占める女性の割合   | 17.8%<br>(2017年)         | 35%<br>(2025年)         |
| 参議院議員の候補者に占める女性の割合   | 28.1%<br>(2019年)         | 35%<br>(2025年)         |
| (※以下は、政府が政党等への要請、「見える化」の推進、実態の調査や好事例の横展開及び環境の整備等に取り組むとともに、政党をはじめ、国会、地方公共団体、地方六団体等の様々な関係主体と連携することにより、全体として達成することが期待される目標数値であり、各団体の自律的行動を制約するものではなく、また各団体が自ら達成を目指す目標ではない。現状値は、2019年統一地方選挙における都道府県・政令指定都市・市区町村議会議員選挙の合計。) |                          |                        |
| <b>統一地方選挙の候補者に占める女性の割合</b>   | <b>16.0%<br/>(2019年)</b> | <b>35%<br/>(2025年)</b> |

※上表は、内閣府男女共同参画局「第5次男女共同参画基本計画」より  
[https://www.gender.go.jp/about/danjo/basic\\_plans/5th/index.html](https://www.gender.go.jp/about/danjo/basic_plans/5th/index.html)

# (参考) 政治分野のジェンダー平等に課題

世界経済フォーラムが発表した「ジェンダーギャップ指数2021」で、日本は156カ国中、総合120位、**政治分野ではもっとも低い147位**となっています。スコアは、0が「完全不平等」、1が「完全平等」を表しており、**政治分野のスコアは0.061とその低さが顕著**となっています。

| 国名       | 総合   |       | 分野別  |       |     |       |      |       |             |              |
|----------|------|-------|------|-------|-----|-------|------|-------|-------------|--------------|
|          | ランク  | スコア   | 経済   |       | 教育  |       | 医療   |       | 政治          |              |
|          |      |       | ランク  | スコア   | ランク | スコア   | ランク  | スコア   | ランク         | スコア          |
| アイスランド   | 1位   | 0.892 | 4位   | 0.846 | 38位 | 0.999 | 127位 | 0.964 | 1位          | 0.760        |
| フィンランド   | 2位   | 0.861 | 13位  | 0.806 | 1位  | 1.000 | 79位  | 0.970 | 2位          | 0.669        |
| ノルウェー    | 3位   | 0.849 | 20位  | 0.792 | 33位 | 1.000 | 126位 | 0.964 | 3位          | 0.640        |
| ニュージーランド | 4位   | 0.840 | 27位  | 0.763 | 1位  | 1.000 | 106位 | 0.966 | 4位          | 0.630        |
| スウェーデン   | 5位   | 0.823 | 11位  | 0.810 | 61位 | 0.996 | 133位 | 0.962 | 9位          | 0.522        |
| ...      | ...  | ...   | ...  | ...   | ... | ...   | ...  | ...   | ...         | ...          |
| 日本       | 120位 | 0.656 | 117位 | 0.604 | 92位 | 0.983 | 65位  | 0.973 | <b>147位</b> | <b>0.061</b> |

※上表は、世界経済フォーラム「GlobalGenderGapReport2021」を基に作成。

[http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf)

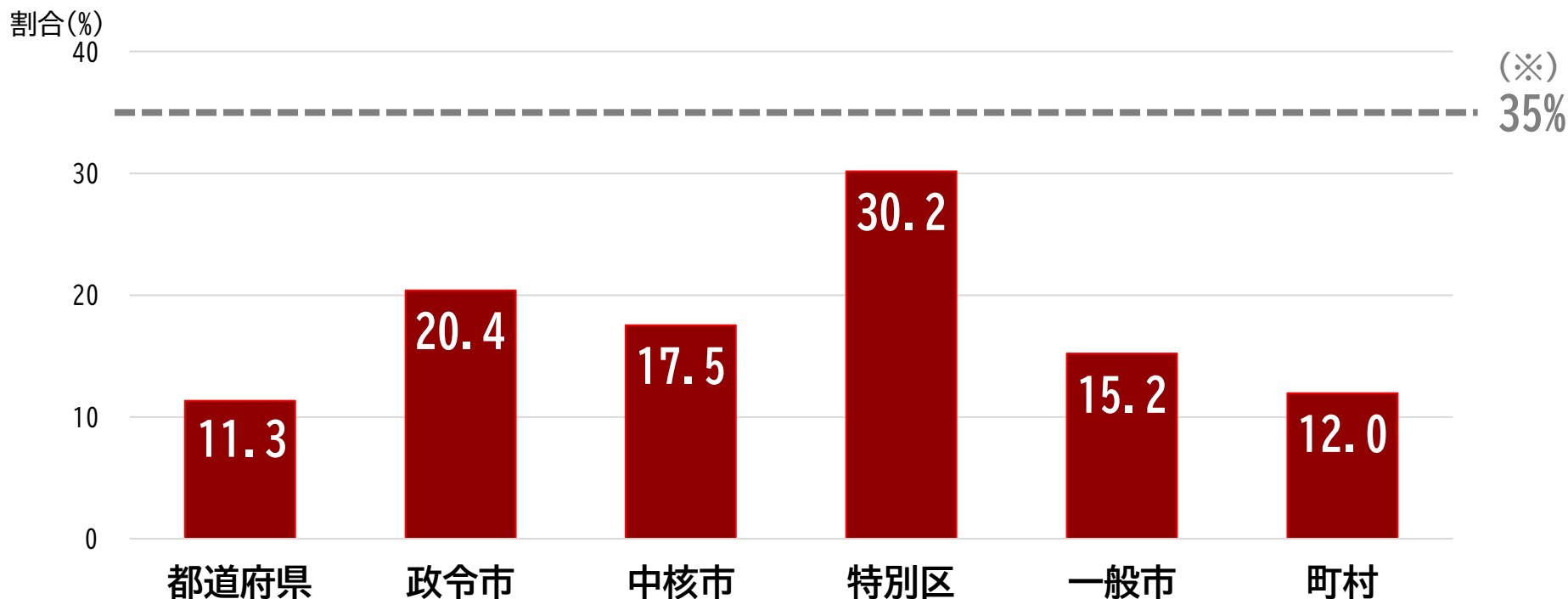
# 議会改革度調査では

議会改革度調査2019では、議会における多様性の確保に関する質問をいくつか聞いています。その中から、以下の項目に関する集計結果と分析について、次頁以降で紹介していきます。

- 女性議員の割合
- 議員の平均年齢
- 障がいを持つ議員の割合
- 議員等の出産・育児に関する議会の取組み
- 障がい者バリアフリーに関する議会の取組み
- 議員のなり手・多様性の確保に関する取組み
- 議会事務局の女性職員の割合

# 女性議員の割合 ①自治体区分別

一般市や町村など自治体規模が小さいほど割合が低くなっている。また、もっとも低い都道府県の議会では、自治体規模の大小とは別の要因も考えられる。なお、国は候補者段階で35%を目標としている。



# 女性議員の割合 ②都道府県別

上位には関東・関西地方の中心部が目立つ。また、下位には地方部が目立つものの、首都圏域の山梨県も入っている。

※全ランキングの一覧は別添資料

【都道府県議会の女性割合ランキング】

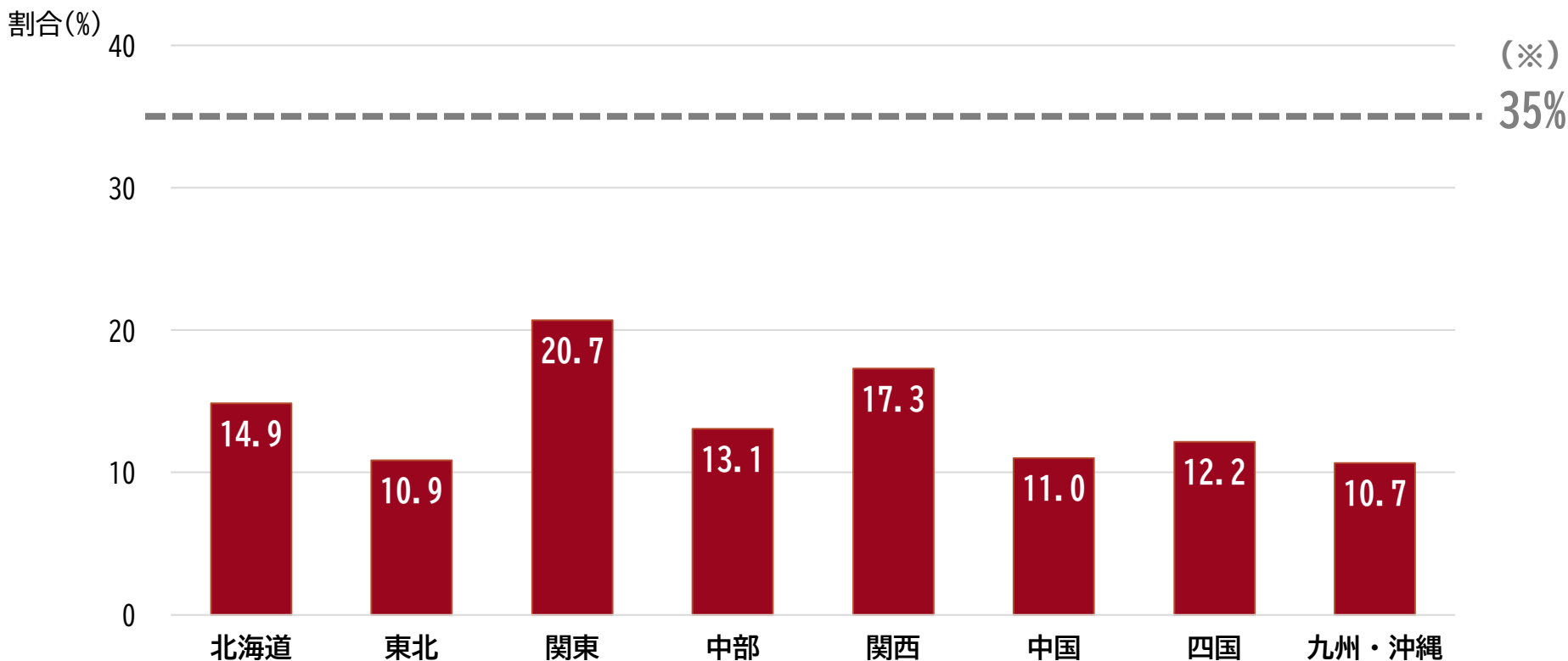
|     | 議会名    | 議員定数 | うち<br>女性議員 | 女性割合  |
|-----|--------|------|------------|-------|
| 1   | 東京都議会  | 127人 | 36人        | 28.4% |
| 2   | 京都府議会  | 60人  | 13人        | 21.7% |
| 3   | 神奈川県議会 | 105人 | 19人        | 18.1% |
| 4   | 滋賀県議会  | 44人  | 7人         | 15.9% |
| 5   | 兵庫県議会  | 86人  | 13人        | 15.1% |
| ... | ...    | ...  | ...        | ...   |
| 43  | 香川県議会  | 41人  | 2人         | 4.9%  |
| 44  | 広島県議会  | 64人  | 3人         | 4.69% |
| 45  | 大分県議会  | 43人  | 2人         | 4.65% |
| 46  | 熊本県議会  | 49人  | 2人         | 4.1%  |
| 47  | 山梨県議会  | 37人  | 1人         | 2.7%  |

【都道府県全体の女性割合ランキング】

|     | 都道府県 | 議員総数   | うち<br>女性議員 | 女性割合  |
|-----|------|--------|------------|-------|
| 1   | 東京都  | 1,735人 | 511人       | 29.5% |
| 2   | 神奈川県 | 879人   | 197人       | 22.4% |
| 3   | 埼玉県  | 1,240人 | 265人       | 21.4% |
| 4   | 大阪府  | 935人   | 198人       | 21.2% |
| 5   | 京都府  | 531人   | 101人       | 19.0% |
| ... | ...  | ...    | ...        | ...   |
| 43  | 島根県  | 321人   | 26人        | 8.1%  |
| 44  | 山梨県  | 340人   | 27人        | 7.9%  |
| 45  | 大分県  | 335人   | 24人        | 7.2%  |
| 46  | 山形県  | 472人   | 28人        | 5.93% |
| 47  | 青森県  | 540人   | 32人        | 5.92% |

# 女性議員の割合 ③地域ブロック別

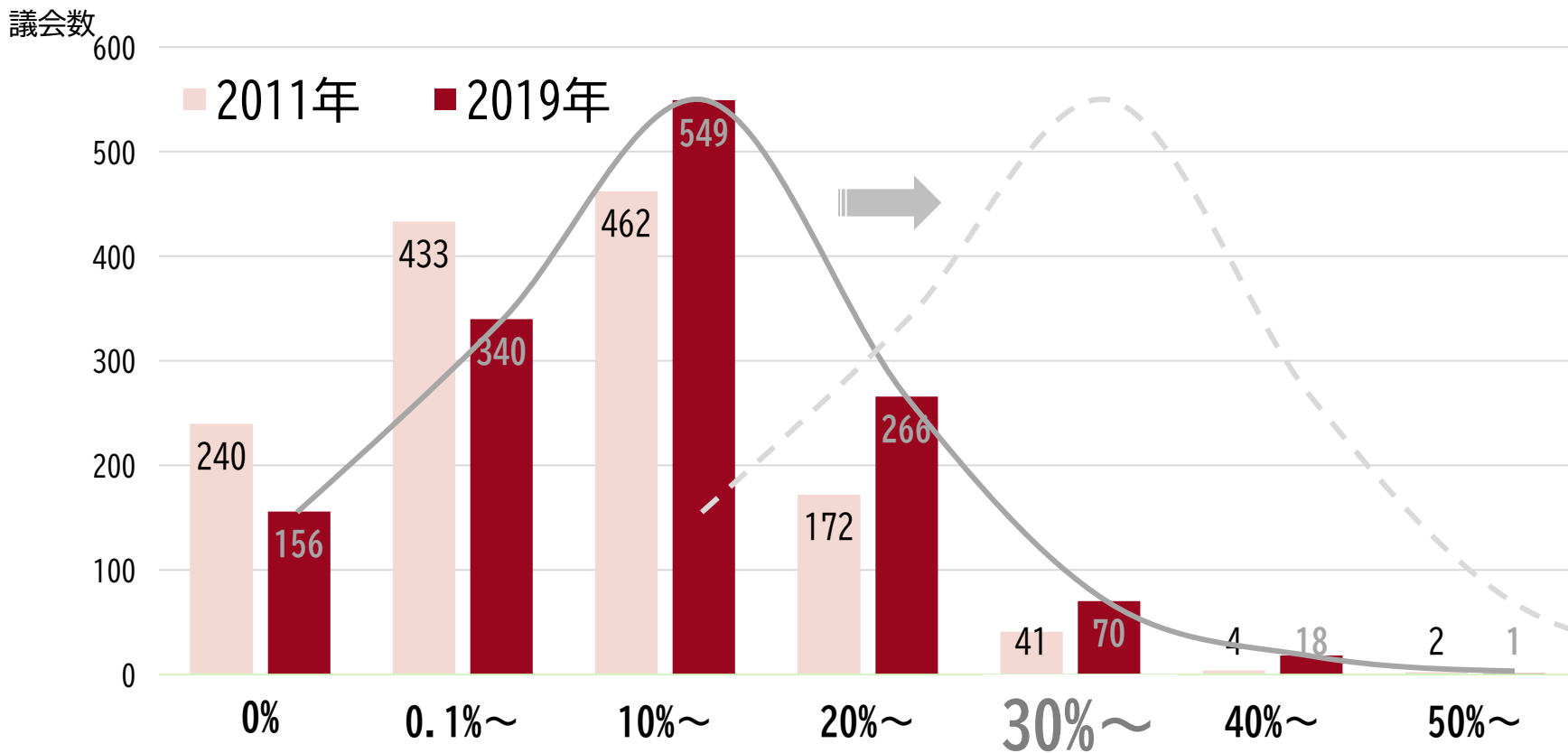
大きな都市を抱える**関東・関西地方**で比較的割合が高い。それに続く**北海道**では、道内の政令市・中核市・一般市で自治体区分別の平均割合を上回っており、**江別市は48.0%と全国2位の割合**となっている。 ※全国1位は神奈川県大磯町で50.0%





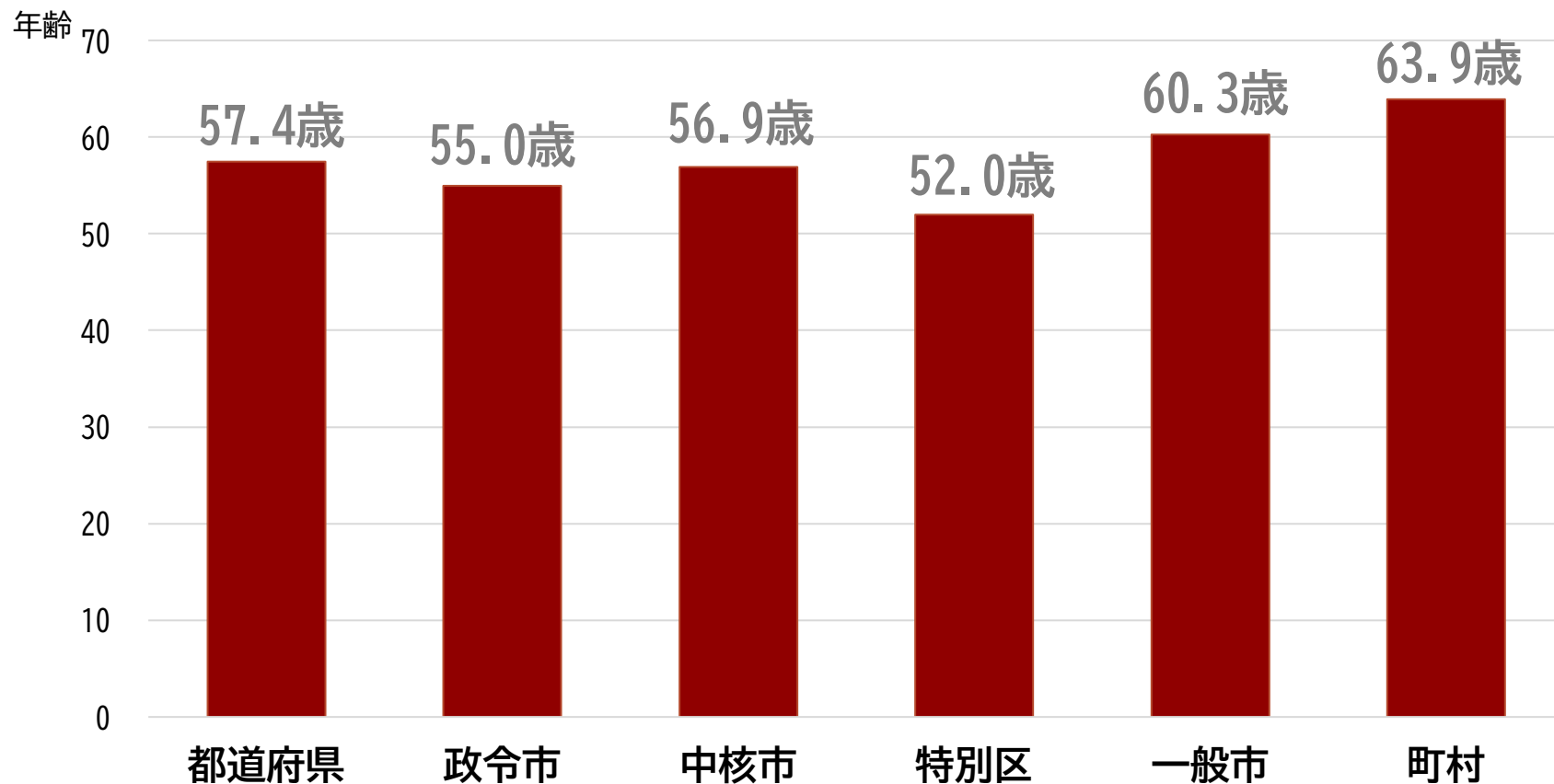
# 女性議員の割合 ④経年変化

割合が10%台の議会がもっとも多いが、この8年間で20%台の議会も増えてきた。30%台にピークが来るようであれば国の目標達成も難しい。



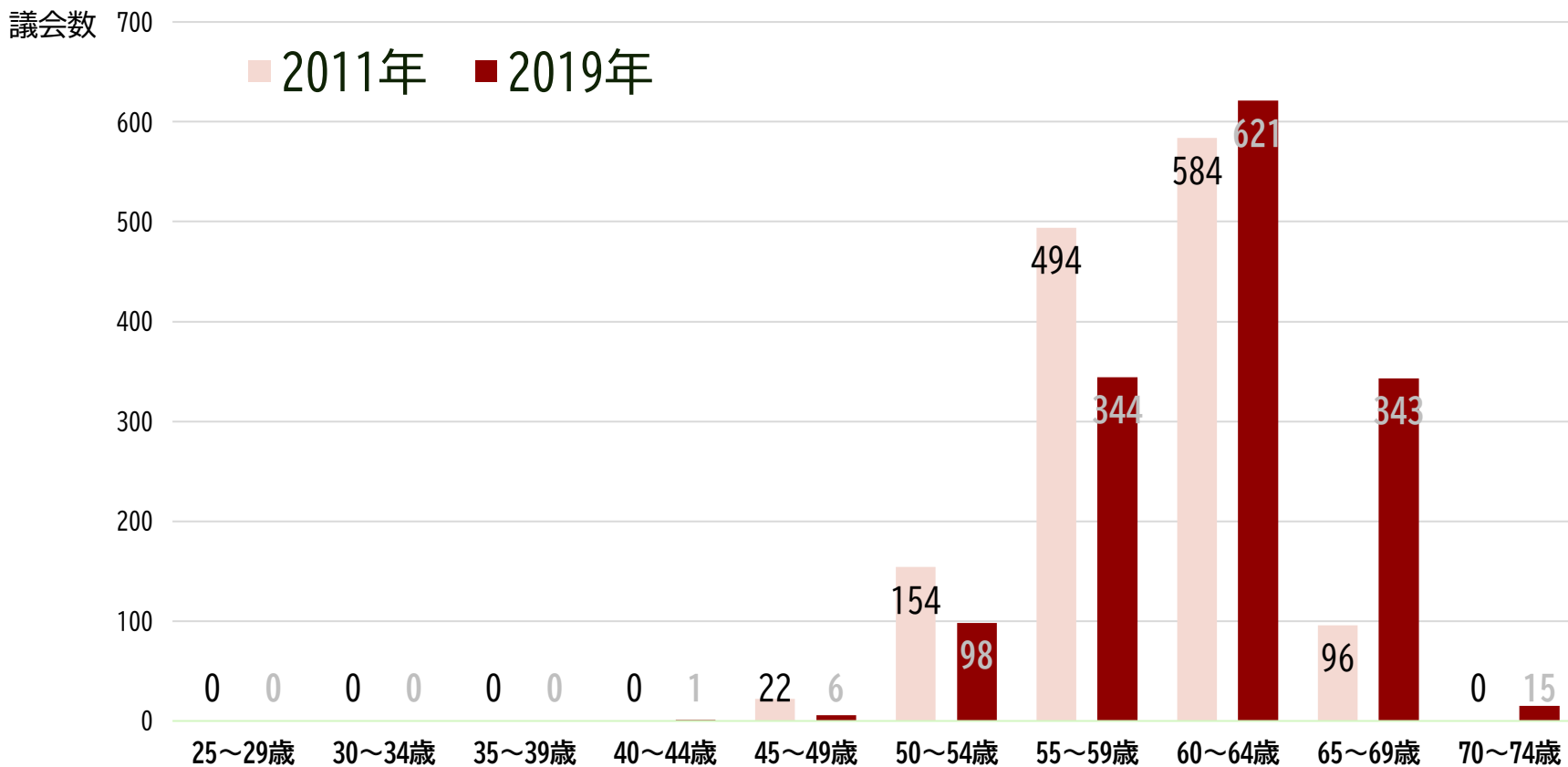
# 議員の平均年齢 ①自治体区分

一般市や町村など自治体規模が小さいほど平均年齢が高くなっている。特別区と町村とでは、10歳以上の年齢差が見られ、平均年齢の高い議会では議員のなり手不足も推測される。



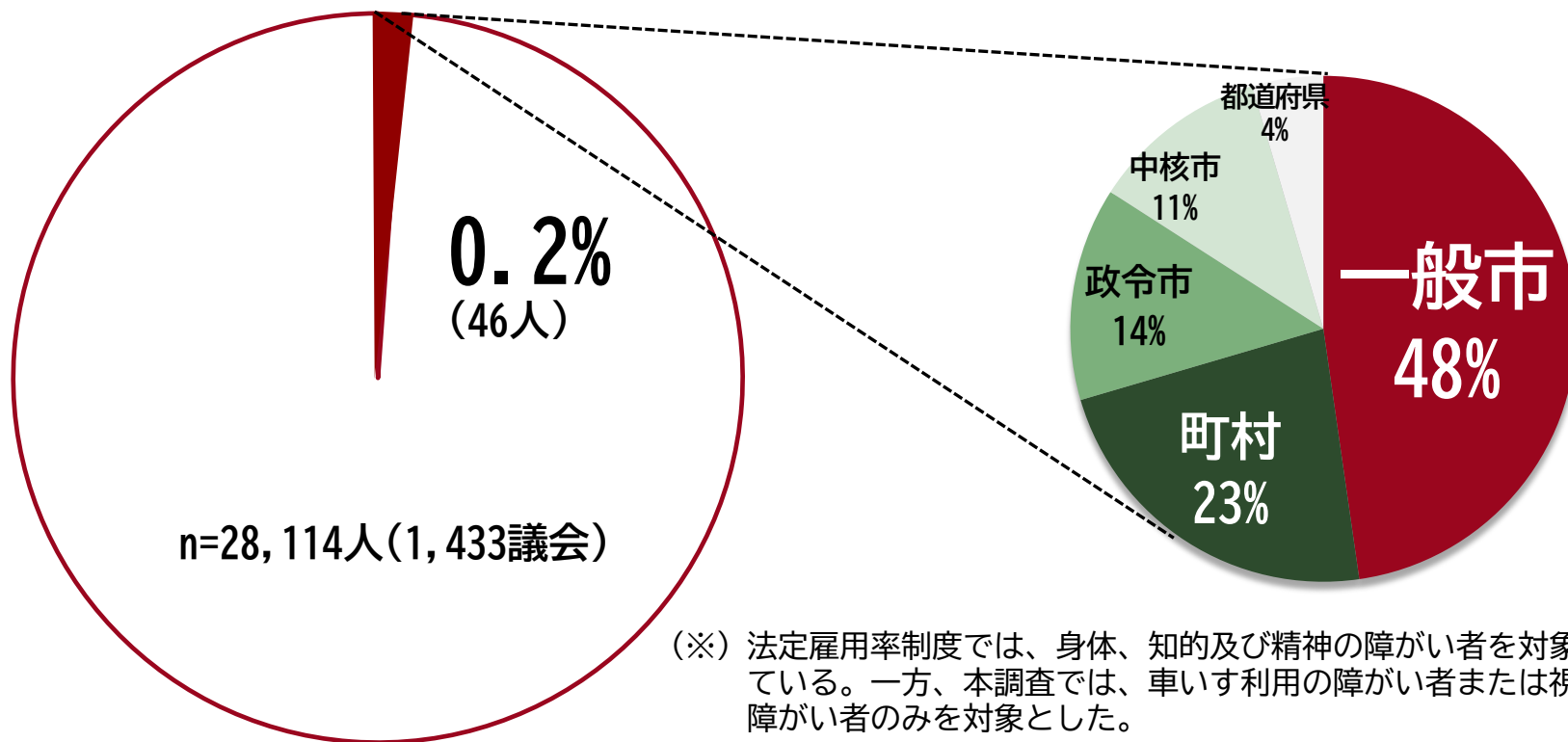
# 議員の平均年齢 ②経年変化

8年間で**60歳台後半の増加**が目立ち、同時に**40～50歳台の減少**も見られ、**高齢化が進んでいる**。2011年時点の議員の多くが今なお現職の可能性があり、議員のなり手不足も推測される。



# 障がいを持つ議員の数

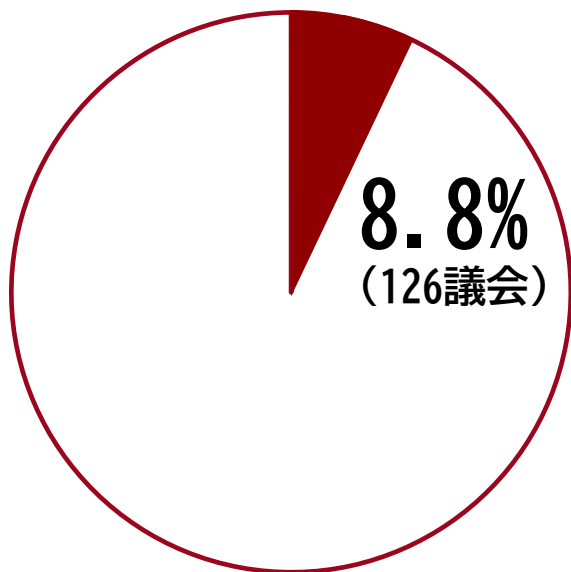
車いす利用の障がい者または視聴覚障がい者の議員は、全国45議会に46人（0.2%）いる。参考として、自治体における障がい者法定雇用率2.5%<sup>(※)</sup>と比べると、**障がいを持つ議員の割合はかなり低い。**



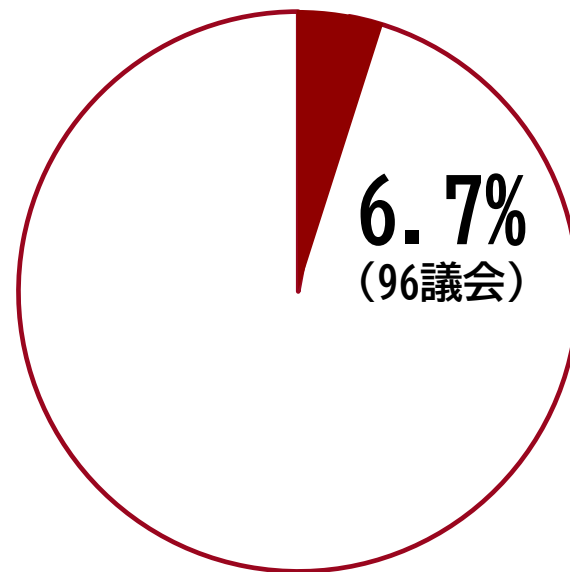
# 出産・育児を理由とする議会の欠席

全国三議長会は配偶者の出産に伴う議会の欠席、また育児・介護に伴う議会の欠席について定めようと、ことし2月に標準会議規則の改正を行っている。

調査時点（19年12月末日）で、**すでに欠席規定を定めていた議会は10%に満たない。**



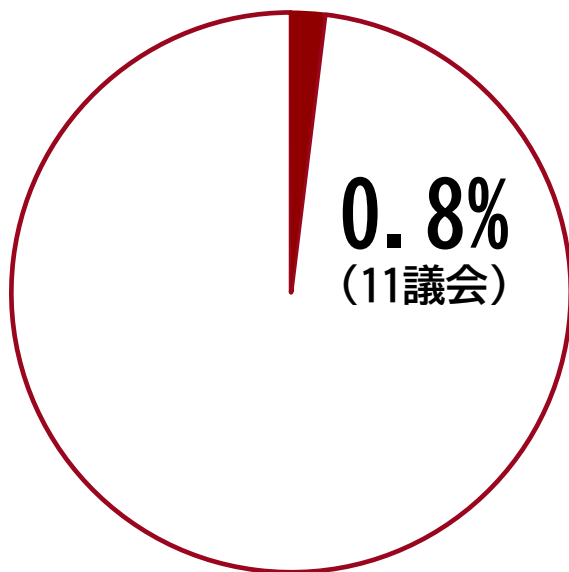
配偶者の出産に伴う欠席が認められている議会



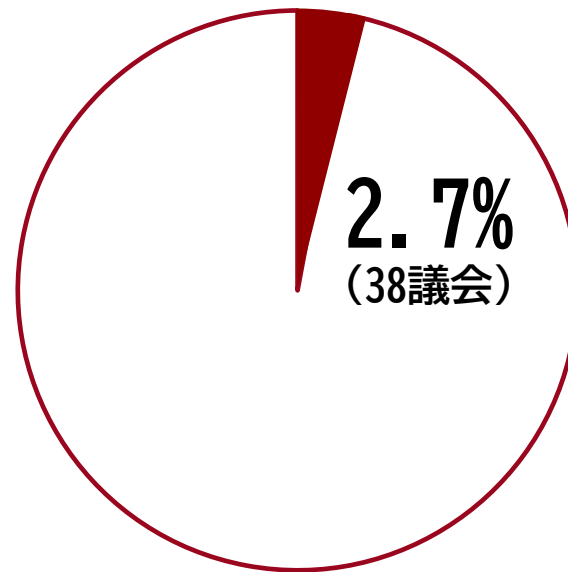
育児に伴う欠席が認められている議会

# 会議・視察への同伴者

会議や視察に、子を持つ議員が乳幼児を同伴させたり、障がいを持つ議員が介助者・介護犬を同伴させるなど、**同伴者が認められている議会は3%にも満たない。**



会議等への乳幼児の同伴  
が認められている議会



会議等への介助者・介護  
犬の同伴が認められてい  
る議会

# 障がいを持つ議員への対応

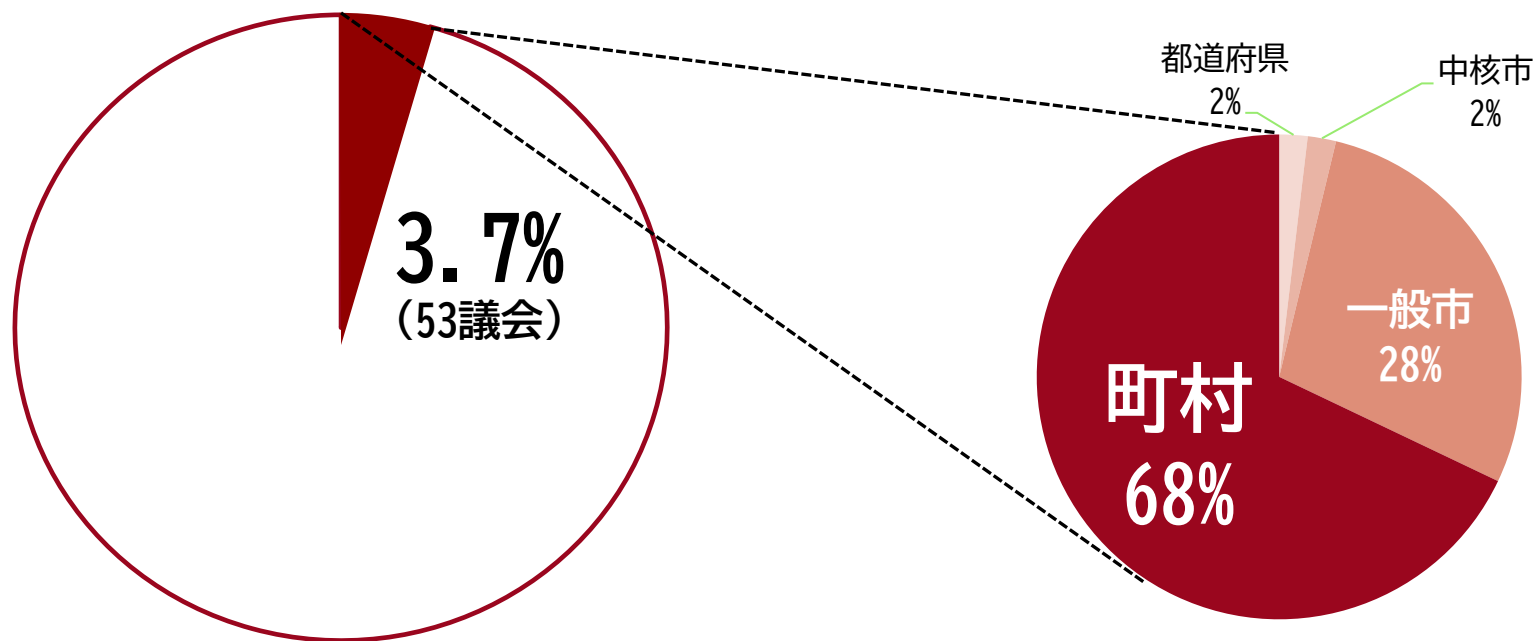
会議室のフラット化・スロープ化など車いす利用の障がい者を主とする対応と比較し、手話通訳や発言字幕モニターなど視聴覚障がい者を主とする対応は少ない。

今後、AI・ICT技術の進展など音声認識ツールを活用したリアルタイム字幕の導入も期待される。

|                  |                             |
|------------------|-----------------------------|
| ■会議室のフラット化・スロープ化 | <b><u>32.2%</u></b> (461議会) |
| ■上記外の車いす対応がある    | <b><u>10.8%</u></b> (155議会) |
| ■手話通訳の対応がある      | <b><u>7.4%</u></b> (106議会)  |
| ■発言字幕のモニター表示がある  | <b><u>0.2%</u></b> ( 3議会)   |

# 通年会期制度の導入

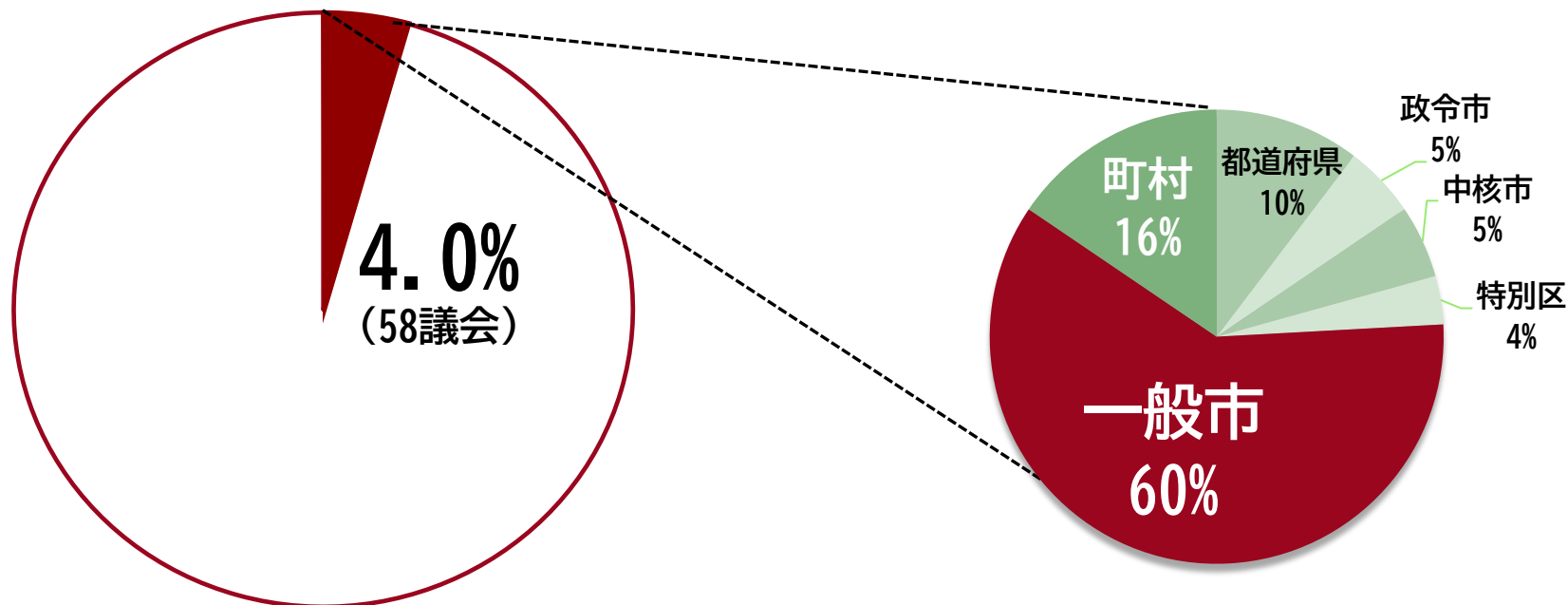
通年会期制度は、議会のチェック機能を高めるだけでなく、多様な層の住民が議員として活動できるよう、一年間のうち会議を開く日をあらかじめ定める制度となっている。会社員など休暇を事前取得し議会に参画しやすい利点もあるが、導入しているのは、53議会（3.7%）と少ない。





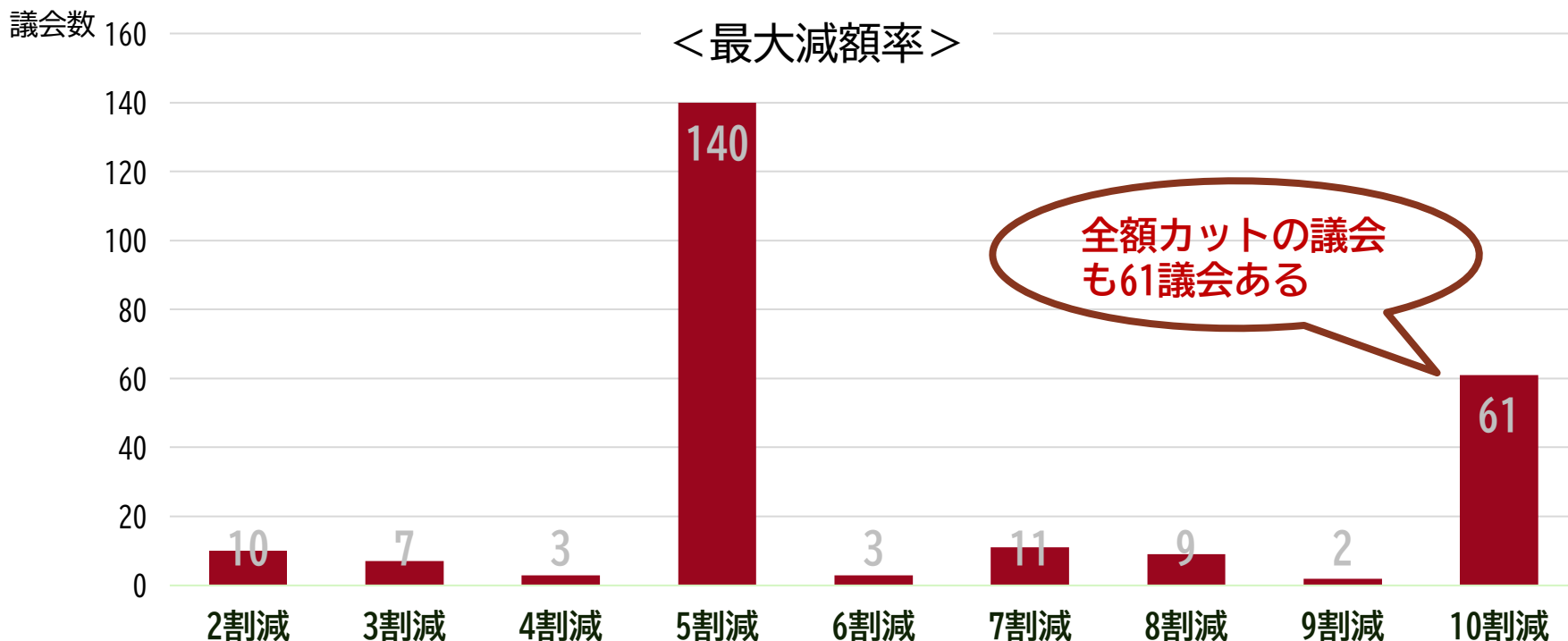
# 服装の自由化

議会の申し合せ等で正装が規程されている例もあり、**服装が自由化されている議会は5%にも満たない**。議場内での正装としてスーツ・ネクタイの着用が一般化（義務化に近い）されており、**マタニティファッションやLGBT配慮**など、服装の自由化も検討が必要である。



# 長期欠席に伴う報酬の減額

議会の会議を長期間にわたって欠席した場合、報酬の一部を減額する議会が、全国に253議会(17.7%)あった。



公務中の事故等による長期療養は適用除外されるが、**議員の出産に伴う長期療養を適用除外**することも今後考えられる。

# 育児・介護を理由とするオンライン出席

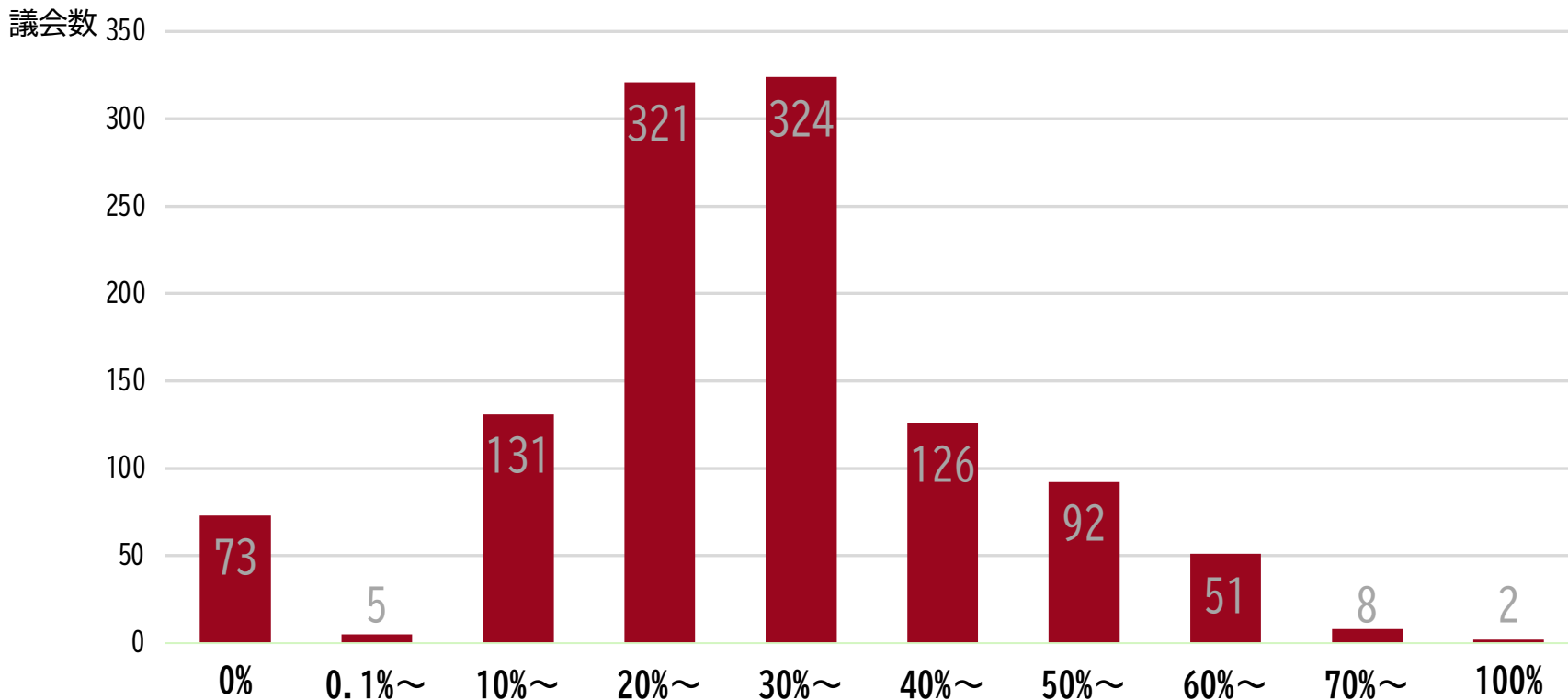
大阪府議会では、**育児・介護を理由とした自宅からのオンライン会議の出席を認めている**。一方、総務省は感染症や災害時など緊急時かつ委員会のみでのオンライン利用の見解を示している。オンラインでの本会議出席が認められるには**「出席」の概念が変わらなければ実現は遠い**。



◀2020年12月、大阪府議会の常任委員会審査のようす

## (参考)議会事務局の女性職員の割合

議会・議員のパートナーである議会事務局を見た場合、女性職員の割合が2～3割の事務局が多い。女性議員の割合が低い議会では、**女性職員の割合を上げることで、女性視点から必要な環境整備を図るきっかけに繋がる**ことも期待される。



# まとめ

法は、自治体に対し女性候補者を増やす施策に努めるよう定めています。そのためには、**行政担当課や選挙管理委員会だけでなく、議会自らが主体的に必要な環境整備を図ることも重要**です。

自らの議会の現状をチェックし、HP等で住民に公表することが新たな候補者を生む第一歩になります。本資料で示した内容項目について、自らの議会でもチェックし公表してみましょう。

- 女性議員の割合 ( \_\_\_\_\_ %)
- 平均年齢 ( \_\_\_\_\_ 歳)
- 障がいを持つ議員の割合 ( \_\_\_\_\_ %)
- 出産・育児に伴う欠席規定 ( あり／なし )
- 会議・視察への乳幼児同伴 ( 可／不可 )
- 会議や視察への介助者・介護犬同伴 ( 可／不可 )
- 障がいを持つ議員への対応 ( あり／なし )
- 通年会期制度の導入 ( あり／なし )
- 服装の自由化 ( あり／なし )
- 出産療養に伴う報酬減額の適用除外 ( あり／なし )
- 出産育児・介護に伴うオンライン出席 ( 可／不可 )
- 議会事務局の女性職員の割合 ( \_\_\_\_\_ %)

# まとめ

(その他)

- |                     |           |
|---------------------|-----------|
| ■車いす利用のある議員への対応     | ( あり／なし ) |
| ■視聴覚障がいのある議員への対応    | ( あり／なし ) |
| ■議会庁舎内の女性用トイレ       | ( あり／なし ) |
| ■議会庁舎内の多目的トイレ       | ( あり／なし ) |
| ■議会資料のユニバーサルフォント    | ( あり／なし ) |
| ■議会資料のカラーユニバーサルデザイン | ( あり／なし ) |
| ■議員のハラスメント研修        | ( あり／なし ) |

自らの議会でも多様性確保の取組  
アイデアをチェック項目に追加  
してみましよう！

# 本資料に関するオンライン研修のご案内

本資料の解説をかねて「議会における多様性確保」をテーマに、オンライン研修を以下のとおり開催します。

○日 時：2021年4月20日（火）13:30～14:30

○場 所：オンライン会議Zoom

○対 象：議員、議会事務局、メディア関係者（**全て無料**）

○申込み：必要事項明記のうえメール([mani@maniken.jp](mailto:mani@maniken.jp))にて

※ご所属・お役職・ご氏名・電話番号・メールアドレスを明記ください。

※お申込者には、後日オンライン会議Zoomの参加URLをご案内します。

○解 説：早稲田大学マニフェスト研究所  
ローカ・マネージャー(兼)招聘研究員 長内紳悟