

ジェンダーに配慮した 議会のための行動計画



©列国議会同盟(IPU)2012

本出版物に係る全ての権利は IPU に帰属する。IPU の事前許可なしに本出版物のいかなる部分も、電子的、機械的、写真複写、録音その他の形態や方法のいかんを問わず、複製、情報検索システムへの保存又は転載を行ってはならない。

本出版物は、次の条件の下に配布される。発行元の事前承諾なしに、また、原本と異なる形態により、商業上の手段を含めた貸与又は他の方法での配布がなされないこと、及び後の発行者も同様の条件を遵守すること。

この出版物の全部又は一部の複製若しくは翻訳の権利のための申請は、IPU に送付しなければならない。加盟議会及びその諸機関は許可なくこの出版物を複製又は翻訳することができるが、IPU に通知することが要請される。

写真に関するクレジット：18 頁の写真©タンザニア国会、それ以外の全ての写真©IPU


ISBN : 978-92-9142-581-5

ジェンダーに配慮した 議会のための行動計画



目次

Part 1：前文及び目的	7
前文	8
目的	10
Part 2：行動計画の主要行動分野	13
行動分野 1：女性議員数の引上げと参加の平等の実現	14
行動分野 2：ジェンダー平等のための法律及び政策の強化	16
行動分野 3：あらゆる議会業務におけるジェンダー平等の主流化	20
行動分野 4：ジェンダーに配慮したインフラ及び議会文化の整備 又は改善	24
行動分野 5：両性の議員全員がジェンダー平等に責任を持つ	26
行動分野 6：政党がジェンダー平等の擁護者となるよう奨励する	28
行動分野 7：議会スタッフにおけるジェンダーへの配慮とジェン ダー平等の促進	30
Part 3: 本行動計画の実施	33
議会におけるジェンダー配慮のための改革の着手と実施	34
ジェンダーに配慮した議会の支援における IPU の役割	36
附属文書：基本的な定義	39



ジェンダーに配慮した議会のための行動計画

第 127 回 IPU 会議にて全会一致により採択

(2012 年 10 月 26 日、ケベックシティ)

第 127 回 IPU 会議は、

本会議に提出された「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」(Plan of Action for Gender-sensitive Parliaments) について、本行動計画が IPU 加盟国議会との広範な協議プロセスを経て作成されたものであることを考慮し、

このプロセスによって作成された本行動計画が、国・地域ごとの状況に応じた様々な選択肢を示すとともに、加盟国共通の問題を解決するための具体策を提案するものであること、さらに、各加盟国でジェンダーに配慮した議会を推進するための共通基盤となるものであることに留意し、

1. 「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」を採択することを決議し、
2. 各加盟国議会に対して、それぞれの議会および政府に本行動計画を訴え、可能な限りその周知を図り、国レベルでこれを実施することを強く要請し、
3. IPU 事務総長に対して、本行動計画書が国際的にできる限り幅広く配布され、各国で実施されるよう促すことを要請する。

ジェンダーに配慮した
議会のための行動計画

Part 1

.....

前文及び目的

前文

民主主義は常に評価され、再評価されなければならない。20世紀に世界中の民主主義に起きた最も顕著な変化の一つは、女性の有権者数と議員数が共に増加し、女性の政治参加が拡大したことである。

これと並行して、ジェンダー平等と女性の地位向上は、国際的な政治・開発に関する課題の不可欠な要素となり、今や、ミレニアム開発目標(MDGs)の進展と達成の要と認識されている。ジェンダー平等は、男女が完全かつ平等な権利、責任及び機会を享受することを意味する。ジェンダー平等と女性の地位向上は人権であり、政治的及び法的な表現を要するものである。各国は、ジェンダー平等を含む女性の人権を推進し、尊重し、保護しなければならない。

これらの目標に向けて突き進むには直接的な行動が必要である。具体的な行動については、各国議会を取り巻く文化的、社会的、宗教的背景を考慮する必要があるかもしれないが、基本的に求められるのは、考え方や捉え方の大きな変化である。

ジェンダー平等という目標を擁護する上で、議会は適した立場にある。議会は、社会を反映しようとするものであり、だからこそ、有権者の変化も反映しなければならない。

ジェンダーに配慮した議会とは、その構成、組織構造、運営、方式及び業務において、男女双方のニーズ及び利益にかなう議会である。ジェンダーに配慮した議会は、女性の完全な参加を妨げる障壁を取り除き、社会全般の手本となる事例又は模範を示す。また、こうした議会は、ジェンダー平等を推進するため、その運営や資源を効果的に活用している。

ジェンダーに配慮した議会には、女性の完全な参加や、両性の議員及びスタッフ間における平等について、実質的、構造的又は文化的な障壁が存在しない。それは単に女性が働ける場であるだけでなく、女性が働きたい、貢献したいと思う場である。ジェン

ダーに配慮した議会は、社会におけるジェンダー平等と女性の地位向上を推進することによって、国内的にも国際的にも模範を示すことができる。

つまり、ジェンダーに配慮した議会とは、現代社会の平等に関する要求に対応し、また反映できる現代的な議会であり、究極的には、より効率的で効果的で合理的な議会ということになる。



IPU のジェンダー・パートナーシップ・グループは、本行動計画を第 127 回 IPU 会議での採択のため提示した（2012 年 10 月 26 日、ケベックシティ）。

目的

本行動計画は、より一層ジェンダーに配慮した議会を実現するための取組を支援するものである。女性議員の数にかかわらず、あらゆる議会が導入できる、七つの行動分野における幅広い戦略を提示する。

各国議会は本行動計画を自らの計画とし、各国の状況に応じて具体的な目的、行動、達成期限を定め、本行動計画の戦略の一部又は全部を国レベルで実施することが求められる。また、各国議会は、ジェンダーへの配慮という目標に向けた進捗状況を、定期的に監視し評価することが求められる。

ジェンダーに配慮した議会は、その組織構造、運営、方式、業務において、男女双方のニーズと利益にかなう。



本行動計画は第 127 回 IPU 会議にて採択された。

ジェンダーに配慮した議会とは、以下のことを行う議会である。

1. 議会のあらゆる機関及び内部組織の構成員数における男女平等を推進し達成する。
2. 自国の議会に適したジェンダー平等のための政策枠組みを策定する。
3. 全ての業務においてジェンダー主流化を推し進める。
4. 女性の権利を尊重する組織文化を育み、ジェンダー平等を推進し、仕事と家庭の両立が図れるよう、男女双方の議員のニーズと実情に対応する。
5. ジェンダー平等を追求し擁護する男性議員の取組を認知するとともに活用する。
6. ジェンダー平等の推進と達成に向けて、各政党が積極的な役割を果たすように促す。
7. 議会スタッフにジェンダー平等を推進する能力と資源を備えさせ、女性上級職の採用と定着を積極的に奨励し、議会運営の業務全般におけるジェンダー主流化を徹底する。

ジェンダーに配慮した
議会のための行動計画

Part 2

.....
行動計画の主要行動分野

行動分野 1

女性議員数の引上げと参加の平等の実現

参加の平等は、ジェンダーに配慮した変革を実施するための触媒たり得るとともに、ジェンダーに配慮した変革が成功した場合における重要な成果たり得る。

議会へのアクセス

20 世紀中盤以降、女性議員の割合は増加しているものの、社会における女性の幅広い活躍に見合ったものとはなっていない。

ジェンダーに配慮した変革を通じ、議会へのアクセスを高めることによって、女性議員が増加し、その女性議員らは、ジェンダー配慮の原則の更なる実行を促すことができる。

議会は、この不均衡を解消するために以下に掲げる措置を少なくとも一つは実施すべきである。

各国の事情に応じて、各政党が選出する女性候補者のより多くが選挙で「勝ち得る」位置を占められるような特別措置を講じ、女性議員枠を設けるべく選挙法及び憲法の改正を提案する。

女性候補者及び女性議員に対する暴力行為を糾弾し、かかる行為の防止と処罰のための法的及び実質的な措置を講じる。

議会における女性参加の重要性に関する意識向上キャンペーンを実施する。

メンターシップ・プログラムを支援し、女性議員が模範として議会の広報媒体やメディアで取り上げられるよう働きかける。

他国・他地域の議会への訪問研修を通じて、各国議会の経験やベスト・プラクティスの共有を促す。

地位及び役割における平等の実現

女性議員数は重要であるが、議会の要職に女性を就かせることも同じく重要である。

ジェンダーに配慮した議会という原則は、議員又は議会スタッフの要職として、女性がリーダー的立場を占めることによって更に前進する。かかる女性は、方針の決定に影響を与え、議会の手続や慣行を変え、他の女性の模範となり、議論に異なる視点を提供する立場にあるからである。

議会は、女性の指導的地位を高め、要職への登用におけるジェンダー平等をさらに徹底するため、以下に掲げる措置を少なくとも一つは導入すべきである。

議会の要職（委員会の長、内部部局又は役員会の幹部職など）への登用において、能力が同等もしくは議席数の割合に見合ったものである場合は女性が優先されるよう、アフーマティブ・アクションを講じ、内部規則を改正する。

定期的に男性議員と女性議員が交替で議会の要職に就くようにする。

議会組織上、可能な場合はリーダーを2名体制とし、男女1名ずつ任命する。

女性、子供、ジェンダー、家庭、健康、教育に関する委員会のみならず、全ての委員会において、女性議員に議席を比例配分もしくは均等配分によって割り当てるよう奨励する。

男性及び女性の議員就任前の経験が妥当であるか評価する際に、要職に就いている人物に対してその評価基準の緩和を求める。

行動分野 2

ジェンダー平等のための法律及び政策の強化

議会は、ジェンダー平等の原則を支持する法律や政策を実行することによって、ジェンダーにより一層配慮することが可能である。ジェンダー平等及びジェンダー主流化の法律を導入することは、ジェンダー平等の考え方に社会的文化的な変化をもたらす効果的な触媒となり得る。

議会は、ジェンダーに配慮した戦略、行動計画、運営及び支援に関する方針を実行することを通じてジェンダー平等を擁護することにより、社会の模範となることもまた、可能である。

国内法の制定

議会は、ジェンダー平等に向けて社会的文化的態度における変革を推進するという目標の下、以下に掲げる措置を講じるべきである。

ジェンダー平等を推進し擁護する法律を制定すべきである。ジェンダー平等のための法律が制定されていても、時代になっていないもしくは制定から 10 年以上経っている場合は、議会はこれを見直し、ジェンダー主流化の枠組みと法律の執行を監視し強化するための仕組みを取り入れる。

議会は、ジェンダー主流化の法的義務付けが確実に行われるよう、以下に掲げる措置を講じるべきである。

あらゆる政策と法律に関し、ジェンダーにどのような影響があるか、また女子差別撤廃条約、世界人権宣言、市民的及び政治的権利に関する国際規約、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約などの国際規約に基づく締約国の義務との整合性が確保されているかについて、審査及び評価を行うことを求める法律又は仕組みの導入を検討する。



ジェンダーに配慮した議会に関する特別セッションにおける「議会の全取組におけるジェンダーの主流化」に関する分科会（2012年10月25日、ケベックシティ）。

議会の戦略的方針と行動計画

議会は、社会におけるジェンダー平等の擁護に率先して取り組み、模範を示すために、以下に掲げる措置を講じるべきである。

以下について定めるジェンダー平等のための方針を策定する。

- ▶ 本行動計画に含まれる措置を実施するに当たっての論理的根拠及び戦略的方向性
- ▶ 一定期間内に議会がジェンダー平等に取り組むための具体的な行動
- ▶ 適切な議会監視の仕組みによって定期的に測定される進捗状況の評価指標



ジェンダーに配慮した議会に関する特別セッションにおける「議会のジェンダー平等化」に関する女性議長と男性議長との導入の討議（2012年10月23日、ケベックシティ）。

ジェンダーに配慮した議会予算の編成を行い、進捗状況を監視するための説明責任の仕組みを整備する。

議会の運営及び支援に関する方針

メディア・広報に関する方針の進展

ジェンダー平等推進の重要性が十分理解され、最大限の可視性が確保されるよう、議会は以下に掲げる措置を講じるべきである。

- ▶ ジェンダー広報戦略を策定して、伝えるべきメッセージ、メッセージを送る対象者、方法、時期を明確にする。
- ▶ マスメディアや、ウェブサイトを含む議会独自の広報手段を通じ、ジェンダー平等に向けた活動や成果を広報する。

反ハラスメント及び反差別に関する方針の進展

全ての議員や議会スタッフが、あらゆる形態の差別やハラスメント（性的嫌がらせを含む）のない環境で仕事ができるように、以下に掲げる措置を講じるべきである。

- ▶ 全議員に礼儀をわきまえた行動を求め、性差別的と受け取られる言葉や行動を罰する行動規範を定める。
- ▶ 苦情の受付と対処のための独立組織を設置するなど、全議員及び議会スタッフに適用しうる国内法の整備と並行して、反差別・反ハラスメント方針を策定し、実施する。
- ▶ 議院規則も含め、あらゆる公式文書で使用される言葉において、ジェンダーへの配慮を徹底する（例として、男性代名詞「彼」を使って議員に言及しないこと、チェアマンではなくチェアパーソンもしくはチェアという言葉を用いることなど）。

行動分野 3

あらゆる議会業務におけるジェンダー平等の主流化

あらゆる分野において、男女それぞれの能力および寄与を生かしつつ、男女双方の具体的な懸念、ニーズ、制約に対処できるように方針が定められることのみによって、初めてジェンダーの不平等の効果的な解決を図ることができる。

議会業務においてジェンダーの考え方を主流化することは、ジェンダー主流化が男女間に存在する経済的、社会的、政治的及び法的な相違を認識するプロセスであるために、ジェンダーへの配慮において効果的な変化となる。

ジェンダー主流化実現に向けたコミットメント

議会は、その業務の全分野にジェンダーに関する要素を組み入れる機会を設け、明確に示すことによって、ジェンダー主流化の実現に向けたコミットメントを示すべきである。この点について、議会は以下に掲げる措置を講じるべきである。

成人女性・成人男性、少女・少年のための法案や予算割当の意味も含めた、法律及び予算に関する議論を促す(例:ジェンダー平等のための予算支出や割当を議論するため、時間を確保する、または特別セッションを開催すること)。

ジェンダーに関する明確な法律評価ガイドライン又はツールキット(例:予算を含むあらゆる法規に適用されるジェンダーに関するチェックリスト)を策定する。

議事予定において、ジェンダー平等に関する特別討論またはジェンダーに関する大臣質疑の時間を設け、男性議員にも女性議員にも積極的な参加を促す。

ジェンダー問題の調査を担当する委員会が、その職務を果たす

のに十分な時間と資源（ジェンダー問題に詳しいスタッフなど）、調査結果や提言を本会議に報告する機会、議会の他の委員会と同じ権限と責任（証拠書類の請求、証人や大臣の聴取、調査結果や提言の報告など）を持てるようにする。

非公式な女性議員部会であろうと議会の専門委員会であろうと、ジェンダー主流化に取り組む機関が、議会の主要機関に研究や法律審査の結果を報告する公式な仕組みを設けるようにする。報告が行われない場合は、その理由を示さなければならない。

ジェンダー主流化のための組織構造および仕組みの確立

ジェンダー主流化の推進には、以下のことも必要である。（１）男女それぞれの状況を示すジェンダー別データや定性的情報を取得すること、（２）ある状況における資源配分、機会、制約、権限について成人女性・成人男性、少女・少年の間に認められる差異に着目したジェンダー分析を実施すること、（３）ジェンダー平等に関する目標の達成やジェンダー関係の変化の度合いを測る指標を確立するなど、ジェンダーへの配慮状況を監視し評価する仕組みを制度化すること。

議会は、以下に掲げる仕組みのうち、それぞれの状況に最も適していると思われるものを少なくとも一つは導入すべきである。

ジェンダー平等に関する専門委員会：ジェンダーの視点から政策、法律及び予算を審査することを任務とする委員会。公的機関、学術機関、民間機関を含む様々な組織や個人から、政府のプログラムや活動の効果について意見を聴取するとともに、委員会と全国的な女性組織、市民社会組織（CSO）、研究機関、大学との強力な連携関係を構築する。



ジェンダーに配慮した議会に関する特別セッションにおける「議会におけるジェンダーに配慮した文化及び基盤の構築」に関する分科会（2012年10月25日、ケベックシティ）。

議会の全委員会におけるジェンダー主流化：全委員会の所属議員は男女問わず、自らの考えに応じて、政策、法律及び予算の問題におけるジェンダーの意義について取り組むことが求められ、ジェンダー問題に詳しい議会調査スタッフが補佐する。

女性部会：ジェンダー平等に関する問題を検討議題とする組織で、女性議員(希望があれば男性議員も可)によって構成され、あらかじめ取り決めた議題に取り組む。全国的な女性組織、市民社会組織、研究機関、大学との強力な連携が確立することによって効果を発揮する。

議長の諮問グループ：超党派の女性及び男性議員で構成されるジェンダー平等に関する諮問グループ。議長直属機関で、ジェンダー平等に関する議会の方向性と議題を定める。

専門研究ユニット又は図書館員・調査スタッフ：ジェンダー平等に関する専門研究ユニット。または、ジェンダー問題に関する専門知識を持ち、最新の情報、書籍、コンピュータ、オンラインデータベースを利用でき、ジェンダー分析を補佐できる図書館員・調査スタッフ。

行動分野 4

ジェンダーに配慮したインフラ及び議会文化の整備 又は改善

議会は他の職場と同じように、あるいはそれ自身が、家族に優しい政策及びインフラの提供、差別とハラスメントの防止に関連した政策、議会の資源及び設備の公平な配分に関する政策の実施を通じてジェンダー配慮の原則を支持することによって、模範として社会の役に立つべきである。

仕事と家庭の両立支援

議会は、世界中の女性が育児に関して不相応な時間を費やし続けているという事実を認識し、職場方針及びインフラが両性の議員が現在直面している仕事と家庭の実態を反映したものとなるよう、以下に掲げる措置を講じるべきである。

審議時間を変更（例：審議を圧縮して行う週を設ける、審議開始時刻を早める、遅い時間の議決を避ける、学校のスケジュールに審議日程を合わせる）して、議員が選挙区に帰り家族と過ごせる時間を増やす。

議院内に託児所やファミリールームを設け、開会中も議員が家族と過ごせるようにする。

子供が誕生した際は、男性議員も女性議員も育児休暇を取得できるようにする。

長期育児休暇が実施できない場合に、公務上の理由に加え、育児休暇を審議日程に欠席する正当な理由として認めるといった代替案を検討する。

授乳中の議員が審議に出席しなくともいいように、代理投票やペアリング制度を利用できるようにする。

差別とハラスメントの無い職場環境の促進

議会は、安全で敬意が払われ、差別やハラスメントのない職場環境を確保するために、以下に掲げる措置を講じるべきである。

議会の儀礼、服装規定、人の呼び方や言葉遣い、慣習、規則についてジェンダーに基づいた分析を行う。

全議員を対象にジェンダーに関する意識向上の研修セミナーを実施し、新人議員の任命は必ずジェンダーに配慮した方法で行うようにする。これは、新人の女性議員に助言する、女性議員を経験豊かな議員（男女いずれでも）と組み合わせる、議会であまりやっていく方法について先輩女性議員が説明するといった方法で行うことができる。

公平な資源と設備の提供

議会は、両性のニーズに合った議院内設備の提供と公平な資源配分を確保するために、以下に掲げる措置を講じるべきである。

全議員向けに提供されている設備のジェンダー評価を行う。

議員手当や議員旅費の支給は公平かつ透明な方法で行われるようにし、議員代表団における男女構成比は可能であればバランスのとれたものにする。

行動分野 5

両性の議員全員がジェンダー平等に責任を持つ

あらゆる組織構造、方式及び業務におけるジェンダー平等という究極の目標に基づいた、ジェンダーに配慮した議会は、男性議員の支援及び関与なくしては実現しない。社会の価値観を変え、ジェンダーに関する男性の意識向上を図ることによって、ジェンダー平等に関する男女の連携の強化につながってきた。

議会は以下に掲げるような、連携を推し進める戦略を採用するべきである。

男性議員と女性議員によるジェンダー平等に関する法律の共同提案を促す。

ジェンダー平等に関する委員会の共同委員長・副委員長として両性の議員を任命する。

男性にとって興味深いジェンダー政策に関する問題を調査する委員会を設置する。

国際女性デーや女性に対する暴力撤廃の国際デーなど、ジェンダーに関する問題の認知に関する議会行事への男性議員の参加を促す。

ジェンダー平等もしくはジェンダー主流化に関するスタディツアーや国際派遣における男女構成比を、バランスのとれたものにする。

男性議員向けのジェンダーに配慮した研修プログラムを提供する。



ジェンダーに配慮した議会に関する特別セッション（2012年10月26日、ケベックシティ）。

行動分野 6

政党がジェンダー平等の擁護者となるよう奨励する

政党は多くの場合、最も有力な政治組織の形態であり、両性の議員とも、この政党という仕組みを使ってジェンダー平等の達成に関する法律の制定をめざす。

議会は、政党に対して以下のジェンダー平等に関する措置を取り入れるよう働きかけるべきである。

党所属の女性議員の数を増やすために

議会における女性の参入及び在職を促進する一時的な特別措置の導入を検討する。

党内執行機関の要職への起用は男女平等に行う。

議員当選した党員と選挙に出馬する意欲のある女性候補を組み合わせ、選挙活動の様々な側面に関する研修やマスメディア対応の訓練を行うなど、女性候補者養成指導制度を認める。

党所属の女性候補者と採用・在職率を改善する目標を持つ女性議員に対する支援ネットワークを構築する。

ジェンダーに配慮した会議設定や業務慣行を導入するために

家庭における役割と重ならないような会議日程を組む。

家庭での役割を果たせるよう会議の予定時刻を厳守する。

ジェンダー主流化の仕組みを構築するために

明確なジェンダー主流化戦略と、その実施状況の監督、監視、評価を行う党内専門委員会の設置を含む、包括的なジェンダー平等計画を策定する。

各政党に対し、文書を作成する際はジェンダーに配慮した言葉

遣いをするよう促す。

議院内委員会のポストを公平に男女に割り振るために

委員会や委員会幹部職に党員を任命するにあたっては、透明性のある任命方法を採用し、党員の多様な能力、経験、委員会の任務に関する希望をなるべく反映するよう、各党に働きかける。政党は、男女の能力が同等の場合は女性を優先的に任命することもできる。

行動分野 7

議会スタッフにおけるジェンダーへの配慮とジェンダー平等の促進

ジェンダーに配慮した議会は、議員だけでなく議員を支援する多くのスタッフのジェンダー平等の擁護者である。議会の運営管理部門は、職場の文化やインフラを見直し、全てのスタッフがジェンダー平等という目標に向けた議会の取組を支援できるようにしなければならない。この点について、議会および議会の運営管理部門は、以下に掲げる措置を講じるべきである。

苦情の受付と対処のための独立機関を設置することを含め、全ての議会スタッフに適用される反差別・反ハラスメント方針を策定し、実施する。

議会の運営管理部門における女性スタッフの数と勤続年数を評価する。

男女の能力が同等の場合や幹部職の女性比率が低い場合は女性を優先的に議会内のポストに任命するアフーマティブ・アクションの導入の可能性を探るべく、新たな委員会を設置するか、既存の委員会に当該任務を委託する。

ジェンダー平等の原則及びジェンダーに配慮した議会が全員の利益となる理由を説明するため、全ての議会スタッフを対象としてジェンダー配慮に関する意識向上セミナーを実施する。

ジェンダーに基づいた立法、予算及び政策の分析を行うための議会スタッフの能力を構築する。



ジェンダーに配慮した議会：グッド・プラクティスのグローバルレビュー。

ジェンダーに配慮した
議会のための行動計画

Part 3

.....
本行動計画の実施

議会におけるジェンダー配慮のための改革の着手と実施

ジェンダーへの配慮は、その達成に向けて全ての議会が取り組まなければならない目標である。この目標を達成するために、各国議会は各国の状況に適した手続を定めるべきであるが、その際、以下に掲げる重要な要素を含める必要がある。

評価

ジェンダーへの配慮がどの程度できているかについての評価に関心がある議会は、以下のことを行うべきである。

IPUのジェンダー配慮自己評価ツールキットを活用する。この自己評価は、各国議会の順位付けを目的とするものではなく、国際的なベスト・プラクティスに照らしてそれぞれの強みと弱みを明確にする手助けをしようとするものである。IPUのツールキットは、議員間での議論の枠組みを提供する。方法としては、ジェンダー平等の考えを議会の行動様式や業務に組み入れる方法に関する質問に答えるという形式で行う。

監査やその他の業務審査若しくは委員会といった内部の組織を活用してジェンダーへの配慮がどの程度できているか独自に評価する。この場合、市民社会団体、全国的女性組織、研究機関といった外部関係者を招いて、ジェンダーへの配慮の状況について委員会と意見交換を行うことができるほか、変更すべき点について提言の取りまとめを依頼することもできる。その上で委員会は、委員会としての結論及び提言を全体会議又は議会幹部に提出し、議論及び更なる行動につなげる。

実施

いかなる方法を採用するかにかかわらず、ジェンダー平等という目標とその目標達成に向けた取組方法が有権者のみならず議員にとっても重要であることを、議会が熟考することが不可欠であ

る。

まずは現状評価を行い、その上で各加盟国議会は、自国の事情に応じた具体的な目的、行動及び期限を定めた改革工程表を策定し、実施する。そのためには、十分な資源を確保する必要がある。

監視

議会は、「ジェンダーに配慮した議会のための行動計画」の実施状況及びジェンダー配慮の実現に向けた取組を監視する役割を果たす組織を明確にすべきである。

推進

議会は、実施した改革とその結果達成された成果を目に見える形で示すべきである。議会は、全ての国際的議会組織においてジェンダー平等原則を推進し、女性の対等な参加を促すべく、国際的なレベルにおいて行動すべきである。

そのためには政治的な意思とコミットメントが不可欠である。

ジェンダーに配慮した議会の支援における IPU の役割

過去 30 年にわたり、IPU は、質が高く行動重視型のジェンダーと議会に関する調査に真摯に取り組んできた。IPU は、加盟国議会がよりジェンダーに配慮した議会となるための支援を行う上で比類ない存在となっており、本行動計画を通して以下のことを行う。

ジェンダーに配慮した議会の推進を先導するために

本行動計画の実施に向けた各加盟国議会の高いレベルでのコミットメントを引き出し、IPU 会議で本行動計画の定期的なフォローアップを実施する。

IPU のウェブサイト、ジェンダー・パートナーシップ・プログラム及び専門技術支援活動を通して本行動計画の認知度を高める。

2030 年までに全ての議会がジェンダー配慮に関する自己評価を実施するよう支援する。

各国議会がそれぞれの行動計画を策定し、その計画の実施強化を目的とする監視メカニズムを構築するよう促す。

ジェンダーに配慮した議会の推進において、提携地域組織や関連国際組織との協力を強化する。

ジェンダー平等及びジェンダー主流化に関する IPU 内部の能力構築のために

ジェンダー主流化戦略を実施する。

全 IPU 職員対象の専門的能力開発のための研修が、ジェンダーに配慮した形で行われるようにする。

IPU 事務局の全業務においてジェンダー平等の主流化が徹底されるようにする。

加盟国議会、提携組織及び地域議会組織との議題にジェンダー平等に関する問題を体系的に組み入れるために

議会におけるジェンダーへの配慮の状況を、ジェンダー・パートナーシップ・グループが定期的に責任を持って監視するようにする。

あらゆる専門技術支援活動においてジェンダー主流化が徹底されるようにする。

あらゆる国際的討論の場においてジェンダーに配慮した議会に関する取組を推進する。

ジェンダーに配慮した
議会のための行動計画

附属文書

基本的な定義

ジェンダー*

男性であることや女性であることに関する社会的特性や、成人女性・成人男性、少女・少年の間の関係性。こうした特性や関係性は社会的に形成され、社会化の過程で習得される。ジェンダーという概念には、男女それぞれに期待される特徴や適性、男らしさや女らしさも含まれ、社会分析を行うと、社会的に形成された役割であることが分かる。性（sex）とジェンダー（gender）は同義ではない。性が生物学的性差であるのに対して、ジェンダーは社会的性差を示す。そして、ジェンダーの特性、役割及び関係性は社会によって決められたものであるため、社会的性差であるジェンダーは修正することができる。

ジェンダー主流化*

法律、政策及び計画を含む、あらゆるレベルとあらゆる分野において予定された何らかの行動が男女双方にどのような影響を与えるかを評価し、考慮するプロセス。この概念は、幅広い政策や計画に関する決定、機構及び資源配分を考える際にジェンダー問題を中心に据えるための戦略として理解されている。議会の活動におけるジェンダー平等の主流化は、男女双方のニーズと利益にかなう政策の効果的な実施と監視に役立つはずである。

ジェンダーに配慮した議会*

その組織構造、運営、方式、業務において男女双方のニーズと利益にかなう議会。ジェンダーに配慮した議会は、女性の完全参加を妨げる障壁を取り除き、社会全般の手本となる事例又は模範を示す。

ジェンダーに配慮した予算編成*

経済政策の策定におけるジェンダー主流化を図り、予算編成プロセス全体の変革をもたらそうとするもの。ジェンダーに配慮した予算編成とは、単に女性関連支出の計上のみを指す言葉ではなく、予算配分とその執行が確実に男女双方のニーズに応えるものとなるよう、安全保障、健康、教育、公共事業等を含む予算全体をジェンダーという視点から分析することを意味する。

ジェンダーに基づく暴力**

ある社会又は文化内におけるジェンダーに基づく役割や期待ゆえに、ある人に対し、何らかの力（暴力、脅迫、強制、ごまかし、策略、文化的期待、武器、経済事情など）を用いて身体的、精神的若しくは社会的な虐待（性的暴力を含む）を加えようとする又は加えると脅す行為や、かかる虐待を加える行為をいう。ジェンダーに基づく暴力に直面する者に選択肢はない。彼／彼女は、深刻な社会的、身体的、又は精神的な被害を受けることなく、拒絶したり、他の選択肢を選んだりすることはできない。このような暴力の形態としては、性的暴力、性的虐待、セクシャルハラスメント、性的搾取、早婚又は強制結婚、ジェンダー差別、否定（例：教育を施さないこと、食事を与えないこと、自由を奪うこと）、女性性器切除などがある。

* 国連開発計画（UNDP）の Quick Entry Points to Women's Empowerment and Gender Equality in Democratic Governance Clusters（ニューヨーク、2007年）及び IPU の Equality in Politics: A Survey of Women and Men in Parliaments（ジュネーブ、2008年）で引用されている国連ジェンダー問題担当事務総長特別顧問事務所（UN/OSAGI）、国連開発計画（UNDP）、国連教育科学文化機関（UNESCO）の定義による。

** 国連女性機関（UN WOMEN）の Virtual Knowledge Centre to End Violence against Women and Girls ウェブサイト（最終アクセス日：2010年9月19日）の定義による。

IPU のジェンダー・パートナーシップ・プログラムは、議会がジェンダーに配慮したものになるための以下の取組を支援する。

比較情報及びグッド・プラクティスの事例の収集。

議会のジェンダーに配慮しているレベルを評価するためのツールの開発（評価ツールキットは www.ipu.org にて入手可能）。

専門家、情報及びツールを利用可能にすることによる評価作業の促進化。

比較上のグッド・プラクティス及び専門的な助言を提供することによる、改革案の情報提供。

地域的・全国的なセミナー及びワークショップの企画による、ジェンダーに配慮した議会についての関心と知識を高めるための支援。

議員及び議会スタッフに対する、ジェンダー問題に関する適切な能力構築プログラムの提供。

能力、ツール及び作業方法の向上を通じた、女性コーカス及び / 又はジェンダー問題に対処する常任委員会に対する支援。

ジェンダーに関連する立法及び / 又は国内手続の起草における法的アドバイス及び助言の提供。

御依頼、追加情報については、下記に御連絡下さい。

postbox@ipu.org

日本語版発行：参議院事務局 国際部国際会議課
〒100 - 0014
東京都千代田区永田町 1 - 7 - 1
TEL：03-3581-3111
FAX：03-5512-3895
E-mail：IntlCon@sangiin-sk.go.jp
翻 訳：衆議院事務局、参議院事務局



Inter-Parliamentary Union

The House of Parliaments
5 chemin du Pommier
Case postale 330
CH-1218 Le Grand-Saconnex
Geneva, Switzerland
Telephone: +41 22 919 41 50
Fax: +41 22 919 41 60
E-mail: postbox@mail.ipu.org
www.ipu.org

Office of the Permanent Observer of the IPU to the United Nations

Inter-Parliamentary Union
336 East 45th Street, Tenth Floor
New York, N.Y. 10017
United States of America
Telephone: +1 212 557 58 80
Fax: +1 212 557 39 54
E-mail: ny-office@mail.ipu.org