

仙台弁護士会 男女共同参画推進基本計画

第1 総論

仙台弁護士会（以下「当会」という）は、2023年2月25日、「男女共同参画を推進する宣言」を決議した。

同宣言では、当会が、誰もが自分らしく活躍しながら無理なく会の運営や会務活動に参画できる弁護士会となることを目指し、女性弁護士割合の拡大に向けた取り組み推進を筆頭とする6つのテーマを含む男女共同参画推進基本計画を策定することが表明されている。

社会における男性と女性の人口比率はほぼ半々であり、弁護士業務の向き不向きや能力に男女差があるわけではない。にもかかわらず、全弁護士における女性割合がせいぜい15～20%に留まっている。このような現状は、およそ健全な状態とは言えず、女性弁護士割合の拡大は重要な課題である。これは、一単位会の取組みのみによって解決できる問題ではなく、当会独自の効果的な施策を想定することも簡単ではない。しかし、各地における小さな取り組みが集積されなければ社会全体が変わっていくこともまた難しい。日弁連が女性弁護士割合の拡大という課題に取り組む姿勢を見せ、各地の単位会でもそれに沿った活動を企画、実施する動きが見られ始めている今、当会としても明確な目的意識をもって具体的取組みを地道に積み重ねて行くことは、必要かつ重要な責務であると考ええる。

また、現在、当会内部においてジェンダー不平等に起因する具体的問題があるとするれば、それは当会独自の問題というより日本社会全体の性質や構造に根差すものであると考えられる。ジェンダー問題の根深さは、長きにわたりそれが「普通」とされてきたために当事者ですら自覚しづらく、自覚したとしても問題提起しづらいという点にある。日本社会では、そのような、可視化されない、問題として意識されることのないジェンダー・バイアス（男女の役割について固定的な観念を持つこと）やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み、偏見）が積み重なり、知らず知らずのうちに、組織としての多様性の獲得や発展を滞らせ、真の平等の実現を阻む見えざる壁となっており、弁護士会だけがその弊を免れているという確信は到底持ち得ない。

当会は、男女共同参画推進に取り組み、ジェンダー・バイアスに根ざす不平等を解消し、真の平等、個人の尊重の実現に向けて活動を継続することによって、性別を問わず誰もが自分らしく活躍しながら無理なく会の運営や会務活動に参画するという当会の目標の達成を目指す。更に、それにより、社会に存在する多様な人権問題へのきめ細やかな対応を可能とし、多様な法的ニーズへのアクセス確保に繋げることをも目指すものである。

よって、当会は、仙台弁護士会の男女共同参画推進基本計画を策定する。また、今後も本計画の内容の発展・改善を適宜検討していくこととする。

第2 当会の現状

過去10年間の当会会員の女性割合、及び執行部、常議員会、委員会における正副委員長等に占める女性割合の推移は、以下のとおりである。

年度	会 員 数	女性会員			女性割合 (%)	執行部			常議員会		委員会等	
		会員数	入 会	退 会		女性役 員数	議長・正 副庶務含	割合(議 長・庶務 含)	女性常議 員数	割合 (%)	正副委員 長等に占 める女性 会員数	割合 (%)
2014	431	56	5	1	13.0	0	1	11.1	0	0.0	6	6.6
2015	438	63	9	2	14.4	0	0	0.0	3	14.3	9	9.8
2016	437	63	2	2	14.4	1	2	22.2	3	14.3	11	12.2
2017	453	69	7	1	15.2	1	1	11.1	1	4.8	7	9.1
2018	457	71	5	3	15.5	0	1	11.1	2	9.5	8	9.9
2019	464	70	2	3	15.1	1	1	11.1	4	19.0	7	9.5
2020	480	74	6	2	15.4	0	0	0.0	4	19.0	9	9.7
2021	478	73	0	1	15.3	2	3	33.3	3	14.3	10	10.6
2022	493	75	9	7	15.2	1	1	11.1	3	14.3	7	7.4
2023	495	79	5	1	16.0	1	2	22.2	4	19.0	6	5.9

2023年の日本弁護士連合会の正会員数は44,916人、女性弁護士数は8,901人で、女性割合は19.8%である(弁護士白書)。仙台弁護士会の会員数は495人、女性弁護士数は79人で、女性割合は16.0%である。裁判官や検察官における女性割合が30%超であるのに比し、弁護士会における女性割合は20%以下にとどまっており、当会はさらにそれを下回る。

第3 目標と施策

1 女性弁護士数の増加、女性弁護士割合の拡大の推進

【目標】

女性弁護士数の増加及び女性弁護士割合の拡大

【具体的施策】

- ① 女性弁護士数の増加のため、対外的に女性弁護士として活躍することのやりがいや魅力を発信していく。
- ② 地方で「地域に根差して働く女性弁護士」の増加を促す環境を整備する。

【基本的な考え方】

(1) 女性弁護士数の増加のための魅力発信

女性弁護士数を増加させる一案として、小中学校、高校、大学など教育機関での出前授業等に、女性会員を講師として積極的に派遣することが考えられる。これにより、女性弁護士として活躍することのやりがいや魅力を、これから進路選択を行う児童生徒・学生たちに広く伝えていく。一朝一夕に結果が見える施策ではないものの、女性弁護士数の増加は、長期的視野をもって取り組むべき課題であり、地道な活動が重要である。

この点、現在当会では、法教育出前授業のほか、消費者出前授業、いじめ出前授業等々、多様な出前授業を実施している。これらの出前授業には、従前から女性会員も派遣していたが、今後、派遣人員における女性会員の数・割合をさらに増加させる。加えて、法曹の魅力発信に特化した授業、講演等を企画し、積極的に行う。

「女子が法曹になる」、「女子が弁護士になる」ということが、残念ながら、未だ特別なものとされており、地域や家庭環境によってはまだ浸透していないのが現状である。

「女子」（及びその親）が進路を検討する際の選択肢として法曹、特に弁護士になるという選択を自然と視野に入れることができるように、今後とも地道に取り組んでいく。

(2) 地域に根差して働く女性弁護士の増加を促す環境作り

ア 当会において男女共同参画を実質的に実現するには、一時的に女性弁護士が増加すればいいというものではない。女性弁護士が、地方（東北地方、宮城県）に根付いて活躍すること及びそれを後押しすることが必要である。そのためには、魅力発信だけでは足りず、弁護士として十分な経済的基盤が確立されること、ライフワークバランスが保たれることが必要となる。他の項で詳述する施策のほか、現状で女性会員が受任する機会が多いと見られる類型の事件（家事事件等）に関する、法律扶助報酬水準の全体的引き上げ要請、女性弁護士に対する業務妨害的行為への対策等を、日本弁護士連合会とも連携しつつ行っていく必要がある。以下詳述する。

イ 経済的基盤の確立

日本組織内弁護士協会が発表している、「企業内弁護士の男女別人数」を見ると、2023年6月時点における企業内弁護士の女性の人数は1322人(41.5%)、男性の人数は1862

人（58.5%パーセント）であり、女性弁護士割合が4割を超える状況にある。

なお、同協会が発表している「企業内弁護士数の推移」は、2023年6月時点で北海道弁連7名、東北弁連6名、関東弁連2698名、中部弁連73名、近畿弁連333名、中国弁連28名、四国弁連7名、九州弁連32名となっており、ブロックごとの企業内弁護士の男女比は発表されていないものの、大企業の多い地域では企業内弁護士が多く、さらに企業内弁護士の女性比率は、国内の弁護士全体における女性弁護士比率よりも高いという関係にあることがわかる。

また、統計こそ存在しないものの、都市部においてはいわゆる渉外法務や企業法務を中心とした事務所が多く、これらの事務所における女性弁護士比率の多さが、都市部と地方部における女性弁護士比率の差を生み出しているとも見られる。

企業内弁護士にせよ、企業法務・渉外法務を扱う弁護士にせよ、女性弁護士が増加すること自体は、弁護士の、また女性の活躍する機会がそれだけ増えているということであり、望ましいことである。

このように、全国的には女性弁護士数が増えつつあると言えるが、各単位会レベルでの男女共同参画を真に達成するためには、地域に根差して働く女性弁護士を増やしていく必要性がある。

児童や生徒が女性法曹や女性弁護士を進路の選択肢に入れることまではできたとしても、女性の法学部生・法科大学院生・司法修習生が現実に進路選択を行う段階になって、地方の弁護士が選択肢から外れてしまっているとすれば、その理由を考える必要がある。

当会が独自に各単位会に対して行った、女性弁護士の入会者・退会者等の状況に関するアンケートによれば、地方においては、入会する女性弁護士数の増加と共に、登録替え等で退会する女性弁護士数も増加しており、それが地方における女性弁護士割合の伸び悩みの理由となっている可能性がある。長く地方に根付いて就労または経営を行う女性弁護士割合の増加を考える必要があり、他の項で詳述する女性会員の弁護士会役員就任や、会内におけるジェンダー・バイアス打破のための取組等は上記の目的のために有用である。

その他に考えうる施策の1点目としては、男性弁護士と女性弁護士の平均年収額に乖離がある原因を分析し、その差をできる限り縮小することである。

この点、年収差の原因として考えられるのが、地方において、女性弁護士は顧問収入を得る機会が少ないという点や、女性弁護士が受任する機会が多い類型である家事事件における報酬水準が低いという点である。

地方において、安定した企業法務需要が少なく、また文化的背景により、女性弁護士個人に対し顧問を依頼する企業が少ない現状を鑑みると、女性弁護士は、個人を依頼者とする事件を多く受任して収入を得ることが多いと考えられる。

そのような中、女性弁護士は家事事件、特に離婚事件を受任する機会が多いと考えら

れるが、それは、特に離婚事件や男女トラブル事件において、男性への不信感や恐怖心を抱いている女性依頼者は、女性の弁護士への相談を希望する傾向があるからである。更には、複数弁護士がいる事務所に同様の事件依頼があったとき、事務所によっては、事務所内の女性弁護士にその担当が割り振られる傾向もある。その結果、女性弁護士は、受任事件全体に占める女性依頼者や家事事件の割合が男性弁護士に比し多くなることとなる。

他方で、離婚等事件の女性依頼者は、家事や育児の負担があるためや、扶養範囲内に収入を抑制するため、専業主婦やパートタイマーであることも多い。そうすると、離婚問題に直面した際、経済的困難を抱え、弁護士を依頼するにあたり、法律扶助（いわゆる法テラス）を利用することとなる。この法律扶助の報酬水準は日本司法支援センターによって一律に決められており、2009年（平成21年）の創設以来ほぼ変わっていない。

家事事件は、法的手続の知識、スキルに加え、保険関係や扶養制度の知識、税制、行政による支援制度、優遇措置など多方面にわたる知識、経験が必要であり、さらには、当事者の感情や子どもの心情等にも寄り添う必要性が極めて高く、多大な時間と労力を必要とする類型である。にもかかわらず、現状の法律扶助水準による報酬額が、その労力を正当に評価したものであるとは言い難い。

女性弁護士の多くが、女性弁護士を希望する女性の需要に応える結果、受任事件割合中、家事事件が一定程度を占める状態になっており、その弁護士費用が依頼者の法テラス利用により賄われる場面が多い現状に鑑みれば、この状況が女性弁護士と男性弁護士の年収格差の一因となっていると考えられる。

以上から、女性弁護士が、安定した経済的基盤を確立し、地方や過疎地域に根差し、必要に応じて独立して事務所を運営し、勤務弁護士を雇用し、後継者を育成していく等、地方に根付いた活躍を継続するためには、法律扶助報酬水準の見直しを求めることが必須である。加えて、弁護士費用を最終的に被援助者の負担とするのではなく、積極的に償還免除としていくことも求めるべきであって、これらの点について、日本弁護士連合会と連携し、要請活動を行っていく必要がある。

ウ 業務妨害的行為への対策

その他に考えうる施策の2点目としては、業務妨害的行為への対策である。弁護士が事件処理を行うに当たっては、必然的に依頼者や関係者の感情的対立に巻き込まれやすい。特に、当該依頼者や関係者において、女性に対するジェンダー・バイアスが内在しているケースでは女性弁護士が、執拗な暴力的・威圧的言動等のいわゆるカスタマーハラスメントや誹謗中傷、ストーカー的な行為、濫用的な懲戒請求等の業務妨害的行為の標的になることがある。

このような場合、一般論としては、弁護士複数による受任という対策のほか、事務所セキュリティの整備やインターネット上の誹謗中傷対策などが考えられるところであ

るが、複数受任は費用の問題から必ずしも常に実現できるわけではなく、セキュリティ整備やインターネット対策も、地方の女性弁護士の場合は資金力等の問題から困難であることも多い。弁護士会として、地方で働く女性弁護士の就労や経営のリスク要因を軽減するための施策を日本弁護士連合会とも連携して行っていく必要がある。

2 当会の政策・方針決定過程への女性会員の参画を拡充する取り組みの推進

【目標】

- (1) 会長、副会長、常議員、正副委員長に女性会員が就任し、会務を担いやすい環境を整備する。
- (2) 毎年度、執行部（会長、副会長のほか、常議員会議長、正副庶務委員長を含む）に女性が含まれることを目指し、可能な限り複数の女性が含まれることを目指す。
- (3) 毎年度、常議員の女性会員数を過去10年間の平均数（2.7人）を継続して上回ることを目指し、更なる増員を目指す。
- (4) 女性会員の意見が、会の施策に反映される仕組みを整備する。
- (5) 委員会活動に男女問わず会員が参加しやすい環境を整備する。
- (6) 日弁連の副会長及び理事に、当会の会員が就任しやすい環境を整備する。

【具体的施策】

<目標（1）～（5）について>

- ① 女性会員が会長、副会長、常議員、正副委員長に就任することについて、障壁となっている課題を調査・分析し、具体的施策を検討する。
- ② 女性会員が会の政策・方針決定過程に参画することの意義について、会員に周知する。男女共同参画に関するアンケートの回答率の増加に向けた取り組みや、クリティカル・マスの目標を達成してきた実業家による講演、研修などを企画し、意思決定過程への女性参画についての会員の意識を高める。
- ③ 理事者と女性会員との意見交換会、女性会員同士の経験交流会等の機会を設け、女性会員の意見を会の施策に反映させる。
- ④ 女性の会長、副会長、常議員、正副委員長の経験談をインタビュー等により会員に情報提供し、ロールモデルを提供する。
- ⑤ 総会、常議員会、執行部会、委員会等の定例会議の開催時間をできる限り日中に行い、午後5時以降や土・日・祝日に参加できない会員に配慮する。
- ⑥ IT技術等の活用のほか、会務の削減の検討も含めた会務の合理化について、具体策を検討する。
- ⑦ 女性会員の参画推進に関する上記目標について、年に1回、実数値を年度末に取りまとめ、定期総会等において全会員向けに報告し、目標達成に向けた意識の醸成、会員各自の更なる取り組みを促す。

<目標（1）（2）について>

- ① 会長、副会長経験者の座談会、インタビュー等を行い、理事者業務の内容・やりがいを会員に共有する。
- ② 会長、副会長業務の負担軽減、合理化への課題を確認し、改善策を検討する
- ③ 会長、副会長就任者に対する会からの支援の拡充を検討する

<目標（１）（３）について>

- ① 常議員選出にあたり、女性会員への呼びかけを行う。
- ② 常議員会の合理化等への課題を確認し、男女問わず会員が参加しやすい環境整備、改善策を検討する。
- ③ 常議員の立候補届出時期・方法の周知方法を見直し、男女問わず意欲のある会員が立候補しやすい環境を整える。

<目標（１）（４）（５）について>

- ① 全ての委員会において、適正な人数の女性会員が含まれ、かつ、女性会員が意見を表明しやすい実働体制を構築することを目指す。
- ② 各委員会において、会議の合理化等への課題を確認し、男女問わず会員が参加しやすい環境整備、改善策を検討することを目指す。
- ③ 副委員長の複数選任制を積極的に検討する。

<目標（６）について>

- ① 日弁連の（クオータ制を含む）副会長、理事への当会会員の就任を支援する施策について検討する。

【基本的な考え方】

- (1) 日本社会の総人口における男女の人口比率はほぼ半々であり、それを前提とすれば、弁護士会においてもこれを反映した会員構成となること、社会における多様な人々の法的ニーズに応え、市民からの信頼を得ることにつながる。すなわち、弁護士会の女性会員の割合、そして、会長、副会長、常議員における男女の比率も半々となることが望ましい。
- (2) 政府は、2020年代の可能な限り早期に指導的地位にある女性の割合を30%程度とし、2030年代には、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることを掲げており（内閣府第5次男女共同参画基本計画）、弁護士会に対しても、クオータ制を含めた積極的是正措置（ポジティブ・アクション）による意思決定過程への女性会員の参画拡大を求めている。

政府が中間的目標として掲げている30%という数値は、1990年の「国連ナイロビ将来戦略勧告」によって採用された数値で、集団の中で存在を無視できないグループになるための量的分岐点が30%程度だとするクリティカル・マスの概念などに由来するものである。女性割合が30%を超えたとき、男性主導の組織文化に変化が生じ、女性と男性の多様性のみならず、女性の中にある多様性も意思決定に反映され、多様なニーズの取り込みと組織文化の変化につながるとされている。

(3) 当会においても、男女共同参画の目的であるジェンダー平等や多様性確保のためには、政策・方針決定過程において、まず 30%という数値目標を掲げ努力することが肝要であると認識している。

もっとも、女性会員の割合が 16%前後という当会の現状において、環境整備が不十分なままに、目標値に 30%を適用すれば、女性会員の急激な負担増につながるおそれがある。したがって、執行部や当会の意思決定機関である常議員会における女性割合の数値目標の設定などをする場合には、女性会員の負担にも配慮しながら、漸進的な数値目標を掲げ、環境整備と共に取り組みを進めることが相当である。すなわち、数値目標の設定など以外でも、役員や常議員の負担軽減ないし業務の合理化、会務等の開催時間の配慮、IT技術の活用による会務の合理化等の施策を行うことで、すべての弁護士が、政策・方針決定過程へ平等に参画しやすい環境を整備することは可能であり、現実的に、女性弁護士の参画の障壁となっている具体的事情を調査・分析しながら、可能な範囲でその除去に努めていく取り組みが必要である。

(4) 以上を前提として、政策・方針決定過程への女性会員の参画推進に関し、本計画において定めた目標について、個別に説明する。

当会の会長・副会長、常議員、各委員会の正副委員長及び各委員会委員に占める女性会員の数・割合は、「第2 当会の現状」記載のとおりである。

ア 目標(1)について

会長については、その職責の重さ、人格・識見の高さ、弁護士としての相応の経験年数が求められることなどから、性別に関係なく適任者が就任すべきである。これまで、当会の女性会員にも、そのような適任者が複数存在したと思われるにもかかわらず、女性が会長に就任したのは 2024 年度が初めてである。これにはいわゆるガラスの天井(ガラス・シーリング)が存在すると考えるべきであり、女性会員が会長に就任することへの障壁・課題を分析し、環境整備や障壁除去への取り組みを推進する必要がある。

また、2023 年度に実施した「業務・会務活動と家事・育児・介護との両立に関するアンケート」では、これまで執行部を経験したことがない理由として、「本来業務が忙しい」(24.6%)、「育児が忙しい」(14.8%)、との理由や、そもそも執行部に入る考えがない理由として、「時間の余裕がない」(83.3%)、「魅力を感じない」(70.8%)、「経済的に無理だと思う」(25%)などのほか、「タイミングを逸してしまった」(8.3%)、との回答も寄せられた。そして、どのような配慮や方策があれば執行部に就任しても良いと思うかとの問いに対しては、「時間の短縮」(55.4%)、「土日の負担をなくす」(33.9%)、「夕方から夜間の活動がないようにするなど時間帯の工夫」(30.4%)、「在宅での会議への参加」(26.8%)、などの回答が寄せられた。

常議員の経験の有無や配慮・方策に関しても、上記同様の回答が寄せられた。

また、委員会等の委員長・副委員長の経験についても、「業務との両立が困難」

(21.7%)、「家事・育児・介護との両立が困難」(19.6%)といった理由から、委員長等に就任していないとする回答が寄せられた。

このようなアンケート結果からは、男女を問わず、執行部や常議員等の負担の大きさや会議時間の長さ、時間帯等が、本業及び家事・育児等との両立を困難にしている可能性が窺われた。したがって、性別を問わず、ワーク・ライフ・バランスを図りながら会務に参加しやすい環境を整備することが必要である。

特に女性会員については、現状は、男性に比して家事・育児・介護等の負担が大きい傾向にあること、男女間の所得格差があること等を踏まえると、政策・方針決定過程への女性の参画拡大にあたっては、過度な負担を強いることにならないよう十分配慮し、参画促進のための環境整備を進めることが必要である。

また、その前提として、女性会員が会の政策・方針決定過程に参画することの意義について、会員に周知し、会員の意識を高めることも必要である。

イ 目標（2）について

当会では、会長・副会長のほか、慣例として、常議員会議長、正副庶務委員長を含めた合計9名の執行部が、会務の執行に当たっている。この執行部における女性の人数は、2021年度3名、2022年度1名、2023年度2名、2024年度2名と、概ね2名程度で推移している。しかし、2020年度以前は、1名ないし0名という年度もあった。執行部においては、1名は女性が就任することをめざし、さらにその人数を増やす努力をすべきである。

そのためには、執行部の業務の内容・やりがいを会員に共有するほか、会長、副会長業務の負担軽減、合理化のための方策を引き続き検討していくことが必要である。

最近の執行部の構成は副会長庶務委員長のグループ、副庶務のグループがそれぞれ修習期の近いメンバーで構成されることが多い。そのためか、子育てなどの理由で近い期の他の会員が執行部を経験している時期に経験することができず、そのまま執行部経験機会を逃すような形になってしまった会員が男女を問わず一定数いることが想定される。しかし、このような執行部の構成は慣例に過ぎない。執行部に多様な人材が入り、多様な意見が反映されることは会として必須のことといえ、家庭等の課題がある程度解消した段階でも自然に執行部を経験できるよう、従前の慣例である修習期の構成にとらわれることなく多様なメンバーで執行部が構成することを目指すべきである。

ウ 目標（3）について

常議員（定員21名）については、女性会員が2021年度は3名、2022年度は3名、2023年度は4名、2024年度は7名就任している。常議員会は、本会の運営に関する事項や規則の制定及び変更に関する事項等を審議し、役員はその議決を尊重して職務を行うこととなっている。したがって、常議員には、会員の多様な意見を反映させるため、年齢、修習期、性別等について多様性が求められる。当会の女性会員の

割合は約 16%であるが、性別においてマイノリティである女性会員の意見を会の意思決定に反映させるために、クリティカル・マスの概念を踏まえて、女性割合が相当程度となることが求められる。常議員については、アンケート結果においても、拘束時間が長く、業務や育児・家事等との両立の難しさが指摘されていることから、負担を軽減するための環境整備も必要である。

また、常議員の立候補届出時期・方法の周知の見直しなど、男女問わず意欲のある会員が立候補しやすい環境を整えることも必要である。

エ 目標（４）について

女性会員の政策・方針決定過程への参画拡大は重要であるが、他方で、現在の当会の総会員数における女性の割合は 16%程度であり、これが短期的に急増することは期待できない。このことからすると、環境整備等をもってしても、政策・方針決定過程に関与する女性会員割合の拡大は容易ではない。

したがって、女性参画の拡大を進めると同時に、政策・方針決定過程に関与する女性会員の割合が小さいとしても、会内の性別においてマイノリティである女性会員の意見が、会の施策に十分に反映されることが重要である。このことが、共同参画の目的である多様性の尊重や、当会の宣言における、性別を問わず誰もが自分らしく個性と能力を発揮できる社会の実現にも繋がる。

オ 目標（５）について

各委員会の委員については、会員の希望を尊重する必要があるが、委員会活動にも、会の活動の一環として男女共同参画や多様性が求められる。この点、上記アンケートでは、委員会やPTの活動に参加していないと回答した会員の理由として、業務との両立困難、家事・育児・介護との両立困難が指摘され、また、委員会・PTに参加しやすくするために会が取るべき方策として、「委員一人が負担する量を減らす」（72.6%）、「委員会・PTの活動時間帯を変える」（25%）などのほか、会務内容の合理化、相応の労力を要する活動の有償化などの回答も寄せられた。そこで、会としてこれら環境整備を行うほか、各委員会に対し、会議の合理化等への課題を確認し、男女問わず会員が参加しやすい環境整備、改善策を検討するよう要請する。また、現状でもいくつかの委員会では副委員長を複数おいているが、正副委員長の負担軽減のため、副委員長の複数選任という方策も積極的に検討する。

カ 目標（６）について

日弁連では、2018年度から副会長クォータ制、2021年度から理事クォータ制を導入している。日弁連の男女共同参画を推進するため、クォータ制を含む日弁連の副会長、理事に当会会員が就任しやすい環境を整備する必要がある。

当会は、日弁連会館（東京）との移動に一定の時間を要し、男女を問わず、就任する会員の負担が大きい。女性については家庭における役割がより大きい現状や、男女の所得格差がある現実を踏まえ、特にその支援策について検討すべきである。

3 仕事と生活の両立を支援する制度の整備

【目標】

- (1) 会員が心身ともに健康に、弁護士業務・会務と出産・育児を含む生活とを両立するために役立つ既存の制度を周知し、利用を促進する。
- (2) 既存の制度の課題を調査・分析し、改善策を検討する。
- (3) 弁護士業務・会務と介護とを両立するために役立つ制度の導入を目指す。
- (4) 会員が心身ともに健康に、弁護士業務・会務と生活とを両立するために役立つ新たな制度の導入を目指す。
- (5) 会務活動の現状について調査・分析し、今後の会務活動の在り方について検討する。
- (6) 仕事と生活の両立に関する情報収集・発信や、イベントの開催等を通じて会員の意識の変革を促進する。
- (7) 仕事と生活の両立に関する会員同士の情報交換を促進する。

【具体的施策】

<目標（1）について>

- ① 会員の出産・育児に関する日弁連及び当会の支援制度の情報を定期的に会員に提供し、支援制度を周知する。
- ② メンタルヘルスについての日弁連のサポート制度を周知する。

<目標（2）について>

- ① 育児中の会費免除制度の期間延長等、出産・育児に関する支援制度の拡充や制度の利用を促すための改変を検討する。
- ② 動画のオンライン視聴による研修参加をより拡充する。
- ③ テレワークのノウハウを収集し、会員に情報提供する。

<目標（3）について>

- ① 介護と仕事の両立について、会員の置かれた状況、支援への要望等について実態調査をする等の取組に着手する。
- ② 介護を理由とする会費減免制度等、介護に関する支援制度の導入を検討する。

<目標（4）について>

- ① メンタルヘルスについて、会員のおかれた状況、支援への要望について、実態調査をする等の取り組みに着手する。
- ② メンタルヘルスについてのサポート制度の導入を検討する。

<目標（5）について>

- ① 会務活動についてのアンケート、その他の方法による調査や意見交換を行い、今後の会務活動の在り方について検討する。

<目標（6）について>

- ① 出産前後のサポートが充実している事務所、男女問わず働きやすさを追求している事

務所などの好事例を紹介する等、ワーク・ライフ・バランス推進に資する情報を提供する。

- ② 会員（性別を問わないが特に男性会員）向けのワーク・ライフ・バランス及び長時間労働改善等に資するような講演会等を行う。

<目標（7）について>

- ① 子育て交流会の実施、介護の情報交流会の実施、メーリングリストの積極的な活用を推進する等、育児・介護を含むプライベートやワーク・ライフ・バランスについての会員間の情報交換の場を設ける。

【基本的考え方】

- (1) ワーク・ライフ・バランスを健康的に図ることは、会員が性別に関わりなく、その個性と能力を充分発揮しながら、充実した仕事（弁護士会の会務を含む）を継続して行う基礎であり、男女共同参画推進の不可欠の前提となるものである。会員が性別に関わりなく、ワーク・ライフ・バランスを健康的に図るためには、男女が共同して育児や介護に取り組む必要がある。しかし、その実現は、個々の会員の自助努力だけでは困難であり、当会全体として取り組むべき課題といえる。
- (2) また、ワーク・ライフ・バランスの総合的な調和を図ることが社会全体や組織全体で取り組むべき課題であることが広く認識されるよう、啓蒙・啓発を図るとともに、両立支援を具体的に推し進める。
- (3) 会員が育児と両立しながら会務・業務を継続していくために、保育に関わる支援を工夫すると共に、育児期間中の会費免除制度のあり方についても検討を加える必要がある。当会では産前産後・育児期間中の会費免除制度を設けて会員の支援にあたり、これまで会費免除制度の要件や成果についての検証を行ってきたが、それに伴う制度の見直しは行われていなかった。産前産後・育児期間中の会費免除制度をより有意な制度とすべく、これまで会費免除制度を利用した会員、育児期間はあったが利用しなかった会員などに対する調査・分析をし、制度の見直しを検討する。
- (4) 出産前後のサポートが充実している事務所、男女問わず働きやすさを追求している事務所などの好事例（ロールモデル）を紹介する等、ワーク・ライフ・バランス推進に資する情報を提供する。
- (5) 加えて、今後、高齢化が進んでいくことが予想されていることから、介護を担う会員に対する支援についても取り組んでいく必要がある。
- (6) 委員会活動や研修等の開催方法（リアル、オンライン、あるいはリアルとオンラインの併用、録画映像の放映や貸出等）や開催時間、開催回数等、委員会活動や研修の実施方法についての検討を行う。
- (7) 育児や介護と仕事との両立、弁護士活動の基礎となる健康、特にメンタルの健康に向けた取組の検討を行い、その施策の周知を図る必要がある。
- (8) 会員に時間的余裕がないことが会務参加への障壁となっている現状に鑑み、会務の現

状を調査、分析し、会務の在り方を検討することも、ワーク・ライフ・バランスを図ることに資するため、支援の充実だけでなく、会務の在り方を検討する必要がある。

4 性別による差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメントを防止するための既存の制度の充実及び新たな制度の創設検討

【目標】

- (1) 当会の個々の会員や会員が所属する法律事務所および当会の活動や運営におけるいかなるハラスメントについても、その根絶を目指す
- (2) いかなる差別的取扱いも許されないことを全会員に周知徹底し、差別やセクハラに関する意識や認識を向上させるべく、広報及び研修等を行う
- (3) 苦情相談制度を充実させるとともに、利用促進及び改善を行い、被害者の迅速かつ適切な救済を図る

【具体的施策】

- ① 苦情相談制度について、具体的事例や最新の情報などを充実させた広報を行う。
- ② 苦情相談制度について、より利用しやすい制度になるよう、利用方法の見直しや更なる改善、新たな制度の導入を検討する。
- ③ 性別による差別的取扱いや様々なハラスメントの実態や課題を把握するために、定期的にアンケートその他の方法による調査や意見交換を行う。
- ④ 上記調査や意見交換の結果や議論を踏まえ、より良い方策を検討する。
- ⑤ 倫理研修等で、様々な差別に関し、具体的事例や最新の情報などに基づいた研修をオンライン研修やeラーニングなど多様な学習形態によって実施する。

【基本的考え方】

- (1) 当会においては、2010年（平成22年）にセクシュアル・ハラスメント等に関する会規及びセクシュアル・ハラスメントの防止等に関する指針を策定し、苦情相談制度も導入された。

しかし、会員対象のアンケートによれば、苦情相談制度は認知されてきているものの相談件数はほぼ皆無である。もっとも、この結果から、セクシュアル・ハラスメント被害が少ないことを意味すると結論付けることは相当ではない。被害の有無や実態を適切に把握できているかは不明である。

そのため、引き続き制度を周知させるべく充実した広報を行う必要がある。

- (2) 苦情相談制度の利用促進を図るべく、利用方法や相談体制等の見直し、改善を図り、場合によっては新たな制度の導入も検討する必要がある。
- (3) 昨今ではセクシュアル・ハラスメントのみならず、ジェンダー・バイアスを根底とした様々なハラスメント、性的指向又は性自認（SOGI）によるハラスメントが問題視されている。様々なハラスメントの実態や課題を把握し、会員間の認識向上を図るために、定期的にアンケートその他の方法による調査や意見交換を行う必要がある。

- (4) その結果や議論を踏まえ、様々なハラスメントの真の被害の根絶を図るため、あらゆるハラスメントの対策を策定し、改善を行っていく必要がある。
- (5) 大原則として、弁護士一人一人がハラスメント問題を自己の問題ととらえて理解及び認識を深めるべく努力する必要がある。そのために、会としても充実した研修を行う必要がある。

5 会員間で男女共同参画推進の意識を高め、ジェンダー・バイアスの問題についての認識を深めるための、研修・啓発活動の充実

【目標】

- (1) 当会における男女共同参画についての理解・関心を会員に促す意識啓発の取組を行う。
- (2) 司法におけるジェンダー・バイアス問題に対する会員の意識啓発の取組を行う。
- (3) 基本計画の実施状況を検証し、その結果の報告、情報発信を行う。

【具体的施策】

- ① 会員向けに、男女共同参画及びジェンダー・バイアスに関する研修、勉強会、講演会、シンポジウム等を企画、実施する。
- ② ジェンダー・バイアス問題の具体例を提示し、会員間の認識の共有を図る。
- ③ 女性会員・育児をしている会員・介護をしている会員等による意見交換会等を継続的に企画・実施する。
- ④ 定期的なニュースの発行、会報への記事掲載、会員向けメール送信等により、男女共同参画及びジェンダー・バイアスに関する広報・情報提供をする。
- ⑤ 会内行事・規定・書面等において、ジェンダー・バイアスの観点から不適切な企画・記載・運用等がなされていないか確認・検討を行う。
- ⑥ 基本計画の実施状況を検証、分析し、その結果を定期的に発信する。

【基本的考え方】

- (1) 会員間で男女共同参画推進の意識を高め、また、セクシュアル・ハラスメントが起きる背景にジェンダー・バイアスの問題があることの認識啓発を図るには、会内研修等を実施してその理解を深める必要がある。また、ジェンダー・バイアスが生じる原因として、無意識の思い込みや偏見が根底にあることから、具体例を提示することで、問題意識の共有を探る。
- (2) 上記①の会内研修等の実施にあたっては、当会の実情に応じた効果的な研修の開催方法を検討し、より多くの参加者が得られるように努力をする。
- (3) 会員それぞれが置かれた立場を互いに尊重しながら十分に仕事・会務活動を行える環境整備を進めていくためには、様々な立場にいる会員（たとえば女性会員・育児をしている会員・介護をしている会員等）による意見交換会等を定期的に行い、会員間の理解を深めていく必要がある。
- (4) 様々な会内行事・規定・書面（会内向け文書、広報文書を問わない）等において、ジ

ェンダー・バイアスの観点から不適切な企画・記載・運用等がなされていないか、確認・検討を行い、会としてジェンダー・バイアス解消に取り組むとともに、これらの確認・検討作業を通して改めて、ジェンダー・バイアス問題への意識啓発を図る。

- (5) 当会における男女共同参画推進及びジェンダー・バイアス問題への意識啓発を実効性あるものとするため、基本計画の実施状況を検証し、定期総会においてその結果を報告するとともに、会報、男女共同参画推進本部のメール等において、情報の発信を行う。

6 男女共同参画社会の実現に向けた、対外的な発信や取組

【目標】

男女共同参画、性の多様性を尊重する社会実現に向けた様々な対外的発信や取組みを実施する。

【具体的施策】

- ① 当会ホームページ等において本計画に定める目標を掲載し、当会における男女共同参画の取り組みを対外的に発信する。
- ② 多様な働き方の好事例・工夫例を集めたハンドブック等、男女共同参画社会実現に有益な情報を提供する手段を検討する。
- ③ 公共団体、企業その他会外に向けた研修、情報提供、その他啓発活動を行う。
- ④ ジェンダー・バイアス、アンコンシャス・バイアスの解消に向けた情報発信・研修活動、その他啓発活動を行う

【基本的な考え方】

全ての人が個性と能力を十分に発揮し、生きがいを感じられ、多様性を尊重しまた尊重される社会を実現するためには、男女共同参画社会を積極的に推進し、性の多様性を尊重する必要があるが、社会における男女共同参画社会実現に向けた取り組みは未だ十分とはいえない。

司法におけるジェンダー・バイアスの問題も解決すべき課題である。例えば、離婚の調停手続において、調停委員等からジェンダー・バイアスに基づいたと見られる発言がなされたことがあったとの報告もある。事例については今後情報の集積を行う必要があるが、司法手続に携わる人間から、ジェンダー・バイアスにとらわれているかのような言動がなされることがあれば、司法に権利・利益の保護を求めた当事者の、司法に対する信頼を著しく損なうことになる。

かかる事態の招来を防ぐべく、会内に向けた啓発活動だけでなく、会外に向けた啓発活動を行う必要がある。

当会としては、男女共同参画社会の実現及びジェンダー・バイアスの解消に向け、当会における男女共同参画社会の実現に向けた活動内容を対外的に発信することにより社会における男女共同参画社会実現を促すとともに、公共団体・一般企業・その他会外に向けて男女共同参画社会実現に向けた情報提供・意識啓発活動を活発に行う。

また、性の多様な在り方や、そこに潜む問題・支援のあり方などについて情報発信を行い、インクルーシブ社会（すべての人が互いの人権と尊厳を尊重し合いながら生活できる社会）の実現に向けた活動を行う。

以上