

# 千葉県弁護士会 第一次男女共同参画基本計画

## 第1部 総論

### 1 弁護士会における男女共同参画の意義と推進の必要性

男女共同参画社会基本法は、その前文において、「男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」と宣言している。かかる重要性は司法分野にも妥当し、とりわけ法曹三者の中で最も市民にとって身近であるべき弁護士・弁護士会が率先してジェンダー・ギャップ、ジェンダー・バイアスの解消に取り組むことは、基本的人権の擁護に実質的に寄与するだけでなく、弁護士自治の基盤ともいべき社会の弁護士・弁護士会に対する信頼を高めることにつながる。したがって、弁護士・弁護士会にとって、男女共同参画の推進は、その存立のために極めて重要な課題というべきである。

そのような共通の意識の下、日本弁護士連合会や各弁護士会は男女共同参画を推し進めてきた。すなわち、日本弁護士連合会は、2002年5月24日に開催された第53回定期総会において「ジェンダーの視点を盛り込んだ司法改革の実現をめざす決議」を採択したことを皮切りに、2007年4月20日開催の理事会における「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」の制定、同年6月14日の男女共同参画推進本部設置など、着実にその歩を進めてきた。現在、同連合会は、2018年4月1日から2023年3月31日までを期間とする「第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」に基づく取組みを進めている。

また、東京三弁護士会をはじめ、神奈川県弁護士会、愛知県弁護士会、大阪弁護士会、京都弁護士会、福岡県弁護士会などが男女共同参画推進本部を立ち上げ、その動きは全国に広がっている。

### 2 男女共同参画推進に向けた当会の動き

当会は、2020年3月11日に開催された常議員会において「千葉県弁護士会男女共同参画推進本部設置要綱」を制定し、男女共同参画推進本部の活動を開始した。そして、同本部での議論を経て、当会は、同年11月11日に開催された常議員会において「千葉県弁護士会男女共同参画施策基本大綱」（以下「基本大綱」という。）を採択した。

基本大綱は、その前文において、「女性会員の積極的な政策・方針決定過程への参画と活動領域の拡大を実現し、社会における男女共同参画の推進に寄与するとともに、ひいては全ての会員がジェンダー・バイアスから自由になり、個人として尊重され、その人らしく働き、生きることのできるジェンダー平等な弁護士会の実現を目指す」と宣言するものである。前述のとおり、男女共同参画の推進は基本的人権の擁護に寄与し、かつ、社会の弁護士・弁護士会に対する信頼を高めるという意義を有する。しかし、それだけではなく、ジェンダー・バイアスに起因する生きづらさは多かれ少なかれ誰しにも内在するものであり、ジェンダー

平等は実は全ての会員の利益につながるものである。全会員の総意を必要とする課題であるからこそ、当会はそのような理念を基本大綱に込めたものである。

### 3 千葉県弁護士会男女共同参画基本計画策定の必要性

基本大綱は、「本会は、本会における男女共同参画の推進に関する施策を総合的かつ計画的、実効的に実施するために、男女共同参画の推進に関する基本的な計画を定め、実施する。基本計画の策定は、広く本会会員の意見を反映させるものとしなければならない。」と定めている。そこで、総会における多面的な議論を経て、当会における男女共同参画をさらに推し進めるため、ここに千葉県弁護士会第一次男女共同参画基本計画を策定するものである。

## 第2部 当会の現状分析

表1 当会の女性会員の状況（直近5年間、各年3月31日時点）

	全体	男性		女性		全国割合
		人数	割合	人数	割合	
2016年	751	621	82.7%	130	17.3%	18.3%
2017年	774	641	82.8%	133	17.2%	18.4%
2018年	798	661	82.8%	137	17.2%	18.6%
2019年	813	672	82.7%	141	17.3%	18.8%
2020年	826	678	82.1%	148	17.9%	19.0%

表2 当会における会長・副会長に占める女性会員の割合（直近11年間）  
当会における常議員に占める女性会員の割合（直近11年間）

	会長・副会長 （※監事含めず）				常議員				会長・副会 長・常議員の 合計数
	男性		女性		男性		女性		
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	
2010年度	5	83%	1	17%	25	100%	0	0%	31
2011年度	5	83%	1	17%	23	92%	2	8%	31
2012年度	4	67%	2	33%	20	80%	5	20%	31
2013年度	6	100%	0	0%	22	88%	3	12%	31
2014年度	4	67%	2	33%	22	88%	3	12%	31
2015年度	6	100%	0	0%	27	90%	3	10%	36
2016年度	5	83%	1	17%	26	87%	4	13%	36
2017年度	6	100%	0	0%	28	93%	2	7%	36
2018年度	5	83%	1	17%	28	93%	2	7%	36
2019年度	5	83%	1	17%	28	93%	2	7%	36
2020年度	6	100%	0	0%	27	90%	3	10%	36

表3 当会における各委員会等の正副委員長に占める女性会員の割合（過去10年間）

	委員長					副委員長（事務局は含まず）				
	総数	男性		女性		総数	男性		女性	
		人数	割合	人数	割合		人数	割合	人数	割合
2011年度	47	40	85%	4	9%	112	92	82%	20	18%
2012年度	53	52	98%	1	2%	123	99	80%	24	20%
2013年度	55	41	75%	3	5%	143	119	83%	24	17%
2014年度	55	51	93%	4	7%	134	113	84%	21	16%
2015年度	57	42	74%	5	9%	136	120	88%	16	12%
2016年度	61	57	93%	4	7%	138	120	87%	18	13%
2017年度	62	43	69%	7	11%	205	183	89%	22	11%
2018年度	62	55	89%	7	11%	208	185	89%	23	11%
2019年度	61	54	89%	7	11%	143	126	88%	17	12%
2020年度	61	55	90%	6	10%	148	131	89%	17	11%

表4-1 各委員会における女性会員登録数の割合（2020年度のみ）

	委員会名	男性	女性	総数	女性割合
1	資格委員会（弁護士）	5	0	5	0%
2	資格委員会（弁護士）予備委員	5	0	5	0%
3	懲戒委員会（弁護士）	5	0	5	0%
4	懲戒委員会（弁護士）予備委員	2	3	5	60%
5	綱紀委員会（弁護士）	19	6	25	24%
6	綱紀委員会（弁護士）予備委員	10	2	12	17%
7	会員サポート窓口連絡協議会	11	3	14	21%
8	外国人の権利委員会	31	2	33	6%
9	会則会規等整備委員会	13	1	14	7%
10	家事事件手続法等運用検討協議会	20	7	27	26%
11	共謀罪対策本部	6	4	10	40%
12	業務対策委員会（業務改革委員会）	55	7	62	11%
13	業務広告調査委員会	55	7	62	11%
14	業務妨害対策委員会	39	3	42	7%
15	刑事弁護センター	68	4	72	6%
16	刑事法制委員会	19	0	19	0%
17	ゲートキーパー問題対策本部	6	0	6	0%
18	検察審査会法対応P T	6	0	6	0%
19	憲法問題特別委員会	22	10	32	31%
20	研修委員会	24	3	27	11%
21	公益通報支援委員会	14	1	15	7%
22	公害対策・環境保全委員会	22	3	25	12%
23	拘禁二法案対策本部	4	0	4	0%
24	広報委員会	18	8	26	31%
25	子どもの権利委員会	47	23	70	33%
26	高齢者・障害者支援センター	26	11	37	30%
27	個人情報保護に関する委員会	17	3	20	15%
28	コンピュータ委員会	12	2	14	14%
29	裁判員法運用対策P T	27	4	31	13%
30	裁判官選考検討委員会	10	0	10	0%
31	災害対策委員会	21	0	21	0%
32	財務委員会	7	3	10	30%
33	死刑廃止検討委員会	13	2	15	13%
34	司法修習委員会	22	4	26	15%
35	司法問題対策委員会	12	4	16	25%
36	市民サービス委員会	33	4	37	11%
37	消費者問題委員会	71	7	78	9%
38	社会福祉委員会	37	8	45	18%
39	社会復帰支援活動援助運営委員会	13	1	14	7%
40	住宅紛争審査会運営委員会	25	6	31	19%
41	人権擁護委員会	31	7	38	18%
42	新人弁護士等支援委員会	17	3	20	15%
43	選挙管理委員会	11	7	18	39%
44	地域司法推進委員会	59	8	67	12%
45	倒産法運用検討協議会	34	7	41	17%
46	千葉県建築相談協議会推進委員会	25	6	31	19%
47	図書委員会	7	1	8	13%
48	日本司法支援センター対策委員会	16	1	17	6%
49	日本司法支援センター連絡委員会	8	1	9	11%
50	犯罪被害に関する委員会	34	17	51	33%
51	秘密保全法制対策P T	7	2	9	22%
52	紛議調停委員会	19	3	22	14%
53	法曹人口・法曹養成制度検討委員会	22	1	23	4%
54	弁護士業務整備・拡充対策本部	37	5	42	12%
55	法科大学院委員会	11	1	12	8%
56	法律扶助委員会	29	7	36	19%
57	法教育委員会	39	6	45	13%
58	法律相談センター	37	7	44	16%
59	民事介入暴力被害者救済センター	40	3	43	7%
60	民事訴訟法運用検討協議会	25	6	31	19%
61	リーガルサービス割振委員会	9	0	9	0%
62	両性の平等に関する委員会	8	23	31	74%
63	労働問題対策委員会	35	6	41	15%
64	苦情相談担当員	41	4	45	9%
65	地区幹事	13	2	15	13%
68	日弁連交通事故センター委員	35	1	36	3%
69	事務局運営室	12	2	14	14%
70	23条照会室	10	1	11	9%
71	リーガルアクセスセンター運営委員会	14	2	16	13%
72	男女共同参画推進本部	20	11	31	35%
73	感染症流行下における訴訟手続の運営に関する委員会	13	1	14	7%
	合計	1590	308	1898	16%
	※2020年度委員数	678	148	826	18%

表4-2 各委員会における女性会員登録数の割合（2014年度～2020年度）

年度	2014年度			2015年度			2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
	委員会名	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合	構成人数	女性割合		
1	資格委員会（弁護士）	5	20%	5	20%	5	20%	5	20%	5	20%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%		
2	資格委員会（弁護士）予備委員	5	20%	5	20%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%		
3	懲戒委員会（弁護士）	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%	5	0%		
4	懲戒委員会（弁護士）予備委員	5	0%	5	0%	5	40%	5	40%	5	40%	5	40%	5	40%	5	40%	5	60%		
5	綱紀委員会（弁護士）	21	29%	25	28%	25	36%	25	36%	25	36%	25	28%	25	28%	25	28%	25	24%		
6	綱紀委員会（弁護士）予備委員	13	15%	13	15%	13	8%	13	15%	13	15%	13	15%	13	15%	12	17%				
7	共済部	10	10%	15	20%	15	7%	15	20%												
8	会のあり方検討法部					45	18%														
9	会員サイト運営 プロジェクトチーム	7	14%	6	17%	6	17%														
10	会員サポート窓口連絡協議会							12	17%	14	21%	14	21%	14	21%	14	21%	14	21%		
11	会内民主ルール整備検討PT									10	10%										
12	外国人の権利委員会	30	7%	40	13%	32	9%	38	11%	38	13%	41	12%	33	6%						
13	会則会規等整備委員会	15	13%	14	7%	13	0%	15	7%	14	0%	14	0%	14	0%	14	1%				
14	家事事件手続法等運用検討協議会	26	27%	23	30%	19	32%	24	25%	35	26%	28	32%	27	26%						
15	共謀罪対策本部	11	27%	6	17%	6	17%	10	40%	10	40%	10	40%	10	40%	10	40%	10	40%		
16	業務対策委員会 （業務改革委員会）	46	11%	49	12%	51	6%	53	9%	63	5%	74	8%	62	11%						
17	業務広告調査委員会	12	8%	11	9%	53	6%	53	9%	61	5%	74	8%	62	11%						
18	業務妨害対策委員会					46	4%	46	4%	55	4%	52	6%	42	5%						
19	刑事弁護センター	74	7%	79	4%	70	4%	74	3%	79	4%	76	5%	72	4%						
20	刑事法制委員会			25	0%	22	0%	21	0%	20	0%	20	0%	20	0%	19	0%				
21	ゲートキーパー問題対策本部	5	0%	5	0%	5	0%	8	0%	5	0%	5	0%	5	0%	6	0%				
22	検察審査会法対応PT	4	0%	4	0%	3	0%	4	0%	4	0%	5	0%	6	0%						
23	憲法問題特別委員会	28	25%	38	18%	29	24%	34	15%	29	24%	33	30%	32	10%						
24	研修委員会	23	17%	23	17%	25	12%	29	10%	29	14%	32	13%	27	11%						
25	公益通報支援委員会							20	5%	20	5%	17	6%	15	7%						
26	公害対策・環境保全委員会	40	28%	37	27%	22	14%	29	14%	30	13%	29	14%	25	12%						
27	拘禁二法案対策本部	6	0%	6	0%	5	0%	5	0%	4	0%	4	0%	4	0%	4	0%	4	0%		
28	広報委員会	31	26%	32	25%	34	21%	30	20%	36	25%	39	26%	26	31%						
29	子どもの権利委員会	64	34%	64	34%	71	27%	76	28%	78	26%	79	34%	70	33%						
30	高齢者・障害者支援センター	66	20%	82	26%	65	20%	58	24%	62	24%	52	21%	37	30%						
31	個人情報保護に関する委員会	22	18%	18	17%	18	17%	22	14%	21	14%	21	10%	20	15%						
32	コンピュータ委員会	14	14%	13	15%	12	17%	12	8%	9	22%	13	15%	14	14%						
33	裁判員制度対策委員会	19	0%																		
34	裁判員法運用対策PT	32	13%	37	19%	34	18%	35	11%	37	16%	32	16%	31	13%						
35	裁判官選考検討委員会	9	0%	10	0%	11	0%	10	0%	11	0%	11	0%	10	0%						
36	災害対策委員会	21	5%	18	6%	14	0%	21	5%	20	5%	20	5%	21	0%						
37	財務委員会	10	30%	10	30%	11	27%	13	31%	11	36%	13	38%	10	0%						
38	在業法曹連絡協議会																				
39	死刑廃止検討委員会	16	13%	16	13%	14	7%	12	8%	11	9%	13	15%	15	13%						
40	司法修習委員会	26	31%	24	25%	16	6%	16	6%	20	10%	23	9%	26	15%						
41	司法修習費用給費制維持 緊急対策本部																				

年度		2014年度			2015年度			2016年度			2017年度			2018年度			2019年度			2020年度		
		構成 人数	女性	女性 割合																		
42	司法問題対策委員会	17	4	24%	16	6	38%	15	4	27%	14	4	29%	15	5	33%	18	5	28%	16	4	25%
43	市民サービス委員会	28	6	21%	29	7	24%	22	1	5%	33	3	9%	33	3	9%	37	5	14%	37	4	11%
44	消費者問題委員会	78	11	14%	73	8	11%	60	5	8%	69	7	10%	76	9	12%	76	8	11%	78	7	9%
45	社会福祉委員会	36	3	8%	45	5	11%	35	4	11%	47	7	15%	41	7	17%	43	9	21%	45	8	18%
46	社会復帰支援活動援助運営委員会				9	2	22%	9	1	11%	12	1	8%	15	1	7%	15	1	7%	14	1	7%
47	住宅紛争審査会運営委員会	39	5	13%	34	5	15%	27	2	7%	32	3	9%	29	3	10%	34	5	15%	31	6	19%
48	人権擁護委員会	41	5	12%	43	7	16%	26	3	12%	27	3	11%	34	4	12%	35	6	17%	38	7	18%
49	新人弁護士等支援委員会	27	4	15%	25	3	12%	19	1	5%	17	1	6%	17	1	6%	18	1	6%	20	3	15%
50	選挙管理委員会	13	2	15%	16	4	25%	24	5	21%	24	8	33%	19	8	42%	19	7	37%	18	7	39%
51	総務委員会																					
52	地域司法推進委員会	61	9	15%	60	8	13%	57	4	7%	59	5	8%	65	6	9%	65	6	9%	67	8	12%
53	倒産法運用検討協議会	44	6	14%	38	6	16%	36	7	19%	29	5	17%	33	6	18%	37	4	11%	41	7	17%
54	千葉県建築相談協議会推進委員会	32	3	9%	29	2	7%	25	1	4%	28	2	7%	33	4	12%	31	5	16%	31	6	19%
55	千葉県弁護士会紛争解決 支援センター運営委員会																43	3	7%			
56	図書委員会				6	1	17%	9	1	11%	5	1	20%	6	0	0%	6	1	17%	8	1	13%
57	日本司法支援センター対策委員会	19	2	11%	19	1	5%	13	1	8%	16	1	6%	16	1	6%	16	1	6%	17	1	6%
58	日本司法支援センター連絡委員会	13	0	0%	13	0	0%	13	1	8%	20	1	5%	14	1	7%	13	1	8%	9	1	11%
59	犯罪被害に関する委員会	50	13	26%	54	14	26%	58	17	29%	50	14	28%	56	17	30%	54	17	31%	51	17	33%
60	秘密保全法制対策PT	8	0	0%	7	0	0%	7	0	0%	7	0	0%	7	0	0%	8	1	13%	9	2	22%
61	紛争調停委員会	21	1	5%	23	2	9%	23	2	9%	23	3	13%	23	3	13%	22	3	14%	22	3	14%
62	弁護士増員問題対策本部																					
63	法曹人口・法曹養成制度 検討委員会	29	4	14%	24	1	4%	19	1	5%	22	1	5%	23	1	4%	25	1	4%	23	1	4%
64	弁護士業務整備・拡充対策本部				47	6	13%	44	6	14%	50	6	12%	48	6	13%	45	5	11%	42	5	12%
65	法科大学院委員会	15	3	20%	16	4	25%	11	2	18%	18	3	17%	13	2	15%	13	2	15%	12	1	8%
66	法律扶助委員会	28	6	21%	33	7	21%	36	8	22%	33	9	27%	35	8	23%	38	7	18%	36	7	19%
67	法教育委員会	56	5	9%	63	7	11%	56	5	9%	52	8	15%	52	7	13%	46	7	15%	45	6	13%
68	法律相談センター	49	5	10%	56	7	13%	58	5	9%	61	9	15%	39	5	13%	41	5	12%	44	7	16%
69	本部会館問題対策委員会	12	3	25%	7	1	14%	3	1	33%												
70	民事介入暴力被害者救済センター	49	1	2%	52	2	4%	50	4	8%	47	2	4%	48	2	4%	44	3	7%	43	3	7%
71	民事訴訟法運用検討協議会	24	2	8%	28	4	14%	27	4	15%	26	5	19%	31	6	19%	34	6	18%	31	6	19%
72	リーガルサービス割振委員会	15	1	7%	15	1	7%	11	0	0%	14	0	0%	12	0	0%	10	0	0%	9	0	0%
73	両性の平等に関する委員会	32	20	63%	32	22	69%	26	19	73%	31	22	71%	29	21	72%	31	23	74%	31	22	71%
74	労働問題対策委員会	47	8	17%	48	12	25%	42	7	17%	50	6	12%	56	6	11%	46	6	13%	41	6	15%
75	苦情相談担当員	44	6	14%	44	8	18%	44	7	16%	44	5	11%	43	5	12%	45	4	9%	45	4	9%
76	地区幹事	7	0	0%	7	1	14%	14	3	21%	14	1	7%	14	1	7%	14	2	14%	15	2	13%
77	日弁連委員会委員あるいは理事	不明	不明	不明	11	2	18%	11	2	18%												
78	関東弁護士会連合会委員	不明	不明	不明																		
79	日弁連交通事故センター委員	41	3	7%	46	2	4%	45	2	4%	35	1	3%	37	1	3%	32	1	3%	36	1	3%
80	事務局運営室										10	2	20%	8	0	0%	11	1	9%	14	2	14%
81	23条照会室										7	0	0%	7	0	0%	9	0	0%	11	1	9%
82	リーガルアクセスセンター 運営委員会							12	1	8%	15	1	7%	16	2	13%	16	2	13%	16	2	13%
83	旧本部会館売却検討PT							13	1	8%	9	1	11%	7	0	0%	7	0	0%			
84	男女共同参画推進本部																			31	11	35%
85	感染症流行下における訴訟手続の 運営に関する委員会							7												14	1	7%

### 第3部 重点目標・個別目標と行動計画

今後5年間（2021年度から2025年度）で達成すべき千葉県弁護士会第一次男女共同参画基本計画の重点目標、個別目標及び行動計画は以下のとおりである。なお、5年後の2025年度には、各項目に関するそれまでの取り組み状況について検証したうえで、基本計画の見直しを行うものとする。

#### 1 重点目標について

内閣府の第4次男女共同参画基本計画（2015年）では、「2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%程度となるよう期待する」との目標が掲げられていたところ、現時点においても同水準は達成されておらず、2020年12月25日に閣議決定された第5次男女共同参画基本計画では、新たに目指すべき目標として、「2030年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがなような社会となることを目指す」こと、そのための通過点として、「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が30%程度となるよう目指して取組を進める」ことが掲げられている。

その上で、弁護士会に求められる具体的な取組として、クォータ（割当）制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）をさらに広げるための検討や、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を着実に進めること等が要請されている。

また、日本弁護士連合会の第三次男女共同参画推進基本計画（2018年度から2022年度）では、2022年度までに達成すべき目標として、「全ての委員会の委員に占める女性割合を20%以上とする」、「女性正副委員長がいない委員会をゼロにする」、「副会長及び理事の女性割合を20%以上とする」こと等が定められている。

これに対し、当会の男女共同参画の現状をみると、前記第2部で示したとおりであり、直近過去5年間（2016年度から2020年度）の会内女性会員割合は、17.2%から17.9%に止まっており、同期間中の全国的な女性弁護士の平均割合が、18.3%から19%であることに比しても低い状況にある（表1）。

また、当会の過去11年間（2010年度から2020年度）の役職者（会長・副会長・常議員）に占める女性会員の割合についてみると、会長・副会長に占める女性会員の割合が20%に達した年度は、わずか2年度（2012年度及び2014年度、いずれの年度も6名中女性2名で33%）のみであり、それ以外の年度は17%（6名中女性1名）もしくは0%（6名中女性0名）となっている。（表2）。

また、同期間中における常議員に占める女性会員の割合が20%に達した年度は、わずか1年度（2012年度、25名中女性5名で20%）のみであり、それ以外の年度は、いずれも0%から13%（女性0名から4名）という低い数値に止まっている（表2）。

さらに、過去5年間における各委員会等の正副委員長に占める女性会員の割合をみると、委員長については7%から11%程度、副委員長については11%から13%程度で推移している（表3）。各委員会に登録している女性会員の割合を個別にみていくと、女性会員が一人も登録していない委員会が複数存在し、また、それが恒常化している状況がわかる（表4-1、表4-2）。

このように、当会の組織の政策・方針決定過程や会務への女性会員の参画比率は、未だ十分なものとはいえない現状がある。

当会の全ての会員がジェンダー・バイアスから自由となりジェンダー平等な弁護士会を実現していくために、まずもって、女性会員が会長・副会長就任や会務活動参加の際に障壁となっている問題にしっかりと焦点を当ててこれを解消していく必要があり、具体的には、会長・副会長、常議員、正副委員長に占める女性会員の割合について数値目標を設定するとともに、性別に関係なく誰もが活躍できるような環境・制度を早急に整えていく必要がある。

そこで、今回の第一次基本計画においては、当会として、特に重要と考える課題を、以下①ないし④の4つの「重点目標」として取り上げ、目標達成に向けた取組みを実行することとする。

- ① 会務や会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進
- ② 女性会員の業務分野の拡大や開発
- ③ 会員がワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための支援
- ④ 性差別的な言動や取扱いの防止

## 2 個別目標と行動計画について

上記の各重点目標を達成するために、重点目標ごとに、より具体的な「個別目標」を掲げ、さらに各「個別目標」の実現に向けた「行動計画」（アクションプラン）を策定し、多くの会員がアクションプランに参加することを通じて、男女共同参画の意義と重要性について会員の意識を高める取組みを推進することとする。

なお、各重点目標は、相互に深く関係していることに留意しなければならない。つまり、女性会員の会務参加推進（上記①）や業務分野拡大（上記②）のためには、女性のみならず性別を問わない弁護士全体のワーク・ライフ・バランスを総合的に図っていくこと（上記③）、性差別的な言動や取扱いをなくしていくこと（上記④）が必要不可欠である。その意味において、上記4つの重点目標はいわば車の両輪であり、各重点目標に基づく全ての施策は、有機的・一体的にその推進が図られるべきである。

## ① 会務や会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進

### 【個別目標】

- (1) 2025年度までに、会長・副会長に毎年1名以上の女性会員が含まれるようにする。
- (2) 2025年度までに、常議員に占める女性会員の割合を毎年20%以上とする。
- (3) 全ての委員会の正副委員長のうち1名以上を女性会員とすることをめざす。
- (4) 全ての委員会に1名以上の女性会員が含まれることをめざす。
- (5) 女性会員の割合を増加させる。

目標	行動計画
(1)	①会長・副会長の職務の合理化を実施する（各種委員会への出席の要否及び出席時間の見直し、他団体との会議・イベント等への参加の見直し、オンラインコミュニケーションツール等の活用等）。
(1)	②会長・副会長は、定期的に、女性会員の意見を聞く会（仮称）等を開催し、政策・方針過程への女性会員の参加及びそのための環境整備等について、歴代女性会長・副会長や女性会員に対し意見を求める。
(2)	①常議員会の定員に加えて女性枠を設けるクォータ制の導入について検討する。
(2)	③常議員会の合理化を図る（常議員会資料につき、事前に電子化して配信し（ただし、電子化することが適切でない資料を除く。）、事前にメール等で質問、意見を提出する等の推奨、オンラインコミュニケーション等の活用）。
(3)	①各委員会の正副委員長選任にあたり、特段の配慮を要請する。
(4)	①委員再任に際して、産休・育休期間であったことを考慮する。
(4)	②各委員会に、多重会務にならないよう配慮しつつ、女性委員の積極的な推薦を要請する。
(4)	③各委員会に、会議等の合理化（オンラインコミュニケーションツール等の活用等）や女性が参加しやすい環境整備（会議の昼間開催等）を要請する。
(5)	①女性司法修習生の積極的採用を会員に推奨する。
	②司法修習生・会員向けに、本基本計画や取組状況に関する情報提供・広報活動等を積極的に行う。

### 【趣旨説明】

#### 1 基本的考え方

当会の政策・方針決定過程における女性の参画を拡大するため、会長・副会長、常議員、各委員会の正副委員長に占める女性会員の割合の向上を目指す。

政府は、社会の半数が女性であることを前提に、指導的地位に占める女性の割合を30%程度とす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）、司法分野、弁護士会に対しても意思決定過程への女性会員の参画拡大を求めている。

この30%という数値は、集団の中でたとえ大多数でなくても、その存在を無視できないグループの分岐点があり、それを超えると組織内に変化が生じるとされているクリティカル・マス（Critical Mass）理論等に則ったものである。指導的地位に占める女性の割合が30%に満たないときは、多数派である男性が主導し、少数派である女性は、多数である男性の規範に従って動かざるを得ないが、女性割合が30%を超えたとき、男性と女性の多様性

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。

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、わが国の弁護士全体に占める女性割合は19%に過ぎず、当会の女性会員の割合も約18%である(2020年度、表1)。司法試験合格者の人数や合格者中に占める女性割合に照らすと、今後、この女性割合が短期間のうちに大幅に増加することは見込めず、そもそも女性の数の少ない現時点の弁護士業界において前記クリティカル・マス理論をそのまま適用すれば、かえって一部の女性会員の急激な負担増に繋がるおそれがあること等に鑑みると、少なくとも第一次基本計画においては、漸進的な数値目標を掲げることが相当であるという結論に達した。その数値目標が、わが国の弁護士全体に占める女性割合と概ね近似する「20%」である。

なお、参考までに、当会において、会長・副会長と常議員会について割合的目標を設定した場合、必要な女性会員は、次のとおりとなる。

	15%	18%	20%	25%	30%
会長・副会長(定員6名)	0.9人	1.08人	1.2人	1.5人	1.8人
常議員会(定員30名)	4.5人	5.4人	6人	7.5人	9人

※ 過去10年間の当会の女性会員の占める割合 17%~18%

## 2 個別目標について

(1) 会長・副会長について女性会員を毎年1名以上とした趣旨は、前記のとおり、会の政策・方針決定において重要な役割を果たす役職に女性が30%以上含まれることが望ましいという認識に立った上、将来的に当該数値を達成するために、まずは2025年度までの中間目標を掲げるというものである。1名以上という人数は、現在の定員(6名)に中間的な割合的目標(20%)を当てはめた帰結である。

(2) 常議員についても、基本的な考え方は前記(1)と同様である。もっとも、会長・副会長に比べ、常議員の定員数は変動可能性が高いことから、人数での目標設定ではなく、割合(20%)による目標を設定した。

(3) 正副委員長及び各委員会の委員については、当会の女性会員割合が約18%と低いことや、各会員は各人の問題意識に応じて各種委員会に参加している実情があること、実現可能性等を踏まえ、20%という数値目標は設定しないこととした。

他方で、そもそも女性委員が一人もいない委員会が複数存在し、それが恒常化している現状に鑑み、正副委員長のうち少なくとも1名以上を女性会員とすること及び全ての委員会に1名以上の女性会員が含まれることが望ましいと考え、前記目標を設定した。

(4) 当会の女性会員の割合については、全国的な女性会員の割合に比して低く、当会の会務や会の政策・方針決定過程に女性が参画する前提として、当会の女性会員増加が必要不可欠であり、会内全体で一丸となって取り組んでいく必要があることから、前記目標を設定した。

### 3 行動計画について

- (1) 会議の合理化は、性別にかかわらず会議参加を容易にし、会議参加を促す契機となるとの認識に立ち、全体を通じて行動計画に取り入れた。
- (2) 歴代女性会長・副会長に対する求意見は、必要に応じて適宜実施し、女性会員の意見を聞く会（仮称）については、年1回など、定期的な開催を予定している。
- (3) 呼びかけや要請のみで現状が変わるとは思えないことから、常議員会におけるクォータ制等の積極的改善措置の導入について検討を進める予定である。まずは、会長・副会長に比べて比較的負担の少ない常議員会において、クォータ制等の導入を検討し、女性割合の増加を図ることにより、女性の役職者経験者を増やし、将来的に、常議員のみならず、会長・副会長の女性割合の増加へとつなげていきたいと考えている。なお、クォータ制等の導入により、一部の女性会員への過度な負担の懸念があることから、クォータ制等の検討と同時に、会議の合理化等の環境整備に関わる行動計画を着実に推進していく必要がある。
- (4) 委員再任に際して産休・育休を考慮するというのは、会員が産休・育休等の理由により所属委員会を長期間欠席する場合、当該会員がそのまま委員会から離れていく事態を防ぎ、またそのような長期欠席を理由に委員推薦から外すような事態を防ぐ趣旨である。
- (5) 司法修習生や登録替えを予定している女性会員が弁護士登録を行う際に、当会を選択する契機となるよう、当会の男女共同参画の取組状況を積極的に発信していく必要がある。

## ② 女性会員の業務分野の拡大や開発

### 【個別目標】

#### (1) 就職・処遇における平等確保

会員誰もが、性別、性的指向及び性自認等にかかわらず法曹として充実して活動できる弁護士会を目指し、そのための環境整備をし、性別等に応じた旧来の固定観念にとらわれないよう意識の見直しを促す。

#### (2) 外部団体等への女性会員の推薦

外部団体等に推薦する会員に占める女性割合を、当会会員の女性割合と同程度以上とし、その状態を継続する。

#### (3) 業務妨害対応

性を理由とする業務妨害（ジェンダーバッシング等）の有無の調査とサポート体制の検証・充実を行う。

#### (4) 職務上氏名使用

職務上氏名の使用が認められるよう働きかける。

#### (5) 収入と所得、業務等に関する男女会員間の格差の解消

男女間収入格差の有無に関する調査・検討、及び必要な方策の検討を行う。

目標	行動計画
(1)	①女性を積極的に採用している事務所や男女問わず働きやすさを追求している事務所などを、その取組内容とメリットを含めて紹介する。
(2)	①適切な会員を探索、従前の選任基準が妥当か、改めて検証する。
(2)	②女性社外役員候補者名簿（または男女社外役員名簿）を作成する。
(2)	③外部団体等に、女性弁護士の選任・活用を促すよう働きかける。
(3)	①性を理由とする業務妨害の有無について調査する。
(3)	②業務妨害対策委員会が発行するマニュアルを広く周知する。
(4)	①不都合例を集積して日弁連に提供する。
(4)	②各種金融機関・裁判所・法務局等に働きかけ、解決策を協議する。
(5)	①女性の様々な働き方やキャリア形成に関する情報を収集し、会員や司法修習生等へ提供する。
(5)	②男女間の業務分野の偏在の有無及び実態把握に努める。
(5)	③会員及び市民向けのシンポ、セミナーの開催を行う。

### 【趣旨説明】

#### 1 基本的な考え方

女性弁護士の社会における活躍の場を質・量ともに拡大することで、国民の半数を女性が占める社会が司法に期待しているニーズに対応できるようにするとともに、女性弁護士自身の自己実現をはかり、ひいては全会員が性にとらわれずに弁護士業にさらなるやりがいを見出すことができるようにしていく。

#### 2 個別目標について

個別目標(1)(2)については、具体的な数値目標を設定することも考えられるところではあるが、まずは当会の現状を調査・把握することを優先し、その上で具体的な数値目標につなげていくことが望ましいと考え、現段階では具体的な数値目標は設定しないこととした。当会の現状を踏まえ、会内だけでなく会外（企業・官公庁等）に対しても、当会の取り組みを広く周知することで、更なる女性弁護士の業務分野拡大につながるものとする。

### 3 行動計画について

#### (1) 会内に向けて（個別目標(1)(2)(3)(5)）

ア 女性弁護士を採用する機会の確保につなげるために、女性を積極的に採用している事務所や男女問わずに働きやすさを追求している事務所などの取組内容とメリットを紹介する。

イ 女性弁護士の業務分野を拡大するため、当会での女性社外役員候補者名簿作成を進め、また、その他推薦名簿を定期的に見直すことで、女性弁護士の業務分野拡大につながるものとする。

ウ 女性に限らず、性を理由としたジェンダーバッシング（伝統的な女性役割・男性役割の重要性を強調し、ジェンダーフリーを攻撃する考え方）に基づく業務妨害も指摘されているところである。まずは、性を理由とした業務妨害を調査することが重要であり、その上で、当会が既に設置している業務妨害対策委員会の制度を広く周知・発展させていくことが必要である。

エ 収入と所得の男女間格差については、まずはその実態把握が重要である。さらにその原因を突き止め、そこから是正をするまでの方策を見越して検討していく。

#### (2) 会外に向けて（個別目標(2)(4)）

ア 職務上氏名の使用について、選択的夫婦別姓が認められていない現状では、婚姻により、女性弁護士が夫の姓に変更することが多いのが現状である。弁護士登録後に婚姻した場合、戸籍上の姓を変更することにより、各種金融機関・裁判所・法務局などで職務上の氏名（結婚前の姓）では対応できないとされることも少なくなく、そのたびに多大な労力を費やしている。そのため、職務上の氏名で各種対応がなされるよう関係諸機関に働きかけをしていくことが必要と思われる。

イ 外部団体等や市民に対して、女性弁護士の業務分野の紹介、キャリア形成に関し、広く周知活動を行うことで、業務拡大につながると思われる。他会のアイデアも参考に、会外に向けて千葉会の男女共同参画をアピールする方策を検討していく。

### ③ 会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援

#### 【個別目標】

- (1) 育児期間中の育児支援金制度の拡充の検討、内容の周知。
- (2) 仕事と生活の両立支援に関する情報収集・発信。
- (3) 業務継続、会務活動・研修等参加のための支援策の策定。
- (4) メンタルヘルス問題への取り組み。
- (5) 介護と仕事の両立の問題への着手。

目標	行動計画
(1)	①育児期間中の育児支援金制度の支援内容及び支援期間の拡充を検討する。
(1)	②育休期間中の育児支援金制度について、制度利用の実態を把握した上で、千葉県弁護士会会報、メールマガジン、ホームページ等で周知する。
(2)	①妊娠、出産した会員や育児・介護等に携わっている会員の多様な生き方・働き方を前提として、生活との両立に関わる成功例・工夫例を情報収集したうえ、会員に発信し、支援の実現を推進する。
(3)	①弁護士会の行事や会議・委員会・研修等に参加する際に会員が利用できる保育サービスの提供等支援策を検討する。
(3)	②弁護士が参加しようとする委員会等の会務・行事・研修等、個人の生活との両立を図りながら広く参加が可能となるように、開催時間や開催方法（web 会議等の利用）等、多角的な面からの支援策を検討する。
(3)	③当会の各種相談・サポート制度が、弁護士が業務や会務を継続していく際の悩みや心配事に対処する制度として活用されているのか、制度の運用状況を検証するとともに、制度がより有効に活用されるための方策を検討する。
(3)	④当会のメールマガジンを有効活用し、育児・介護等に携わる会員に対する更なる支援、同じ悩みを抱える弁護士同士のネットワーク作り、業務引継支援のためのマッチングシステム等の具体的施策実現の手がかりとする。
(3)	⑤休業中や休業を予定する弁護士等の弁護士業務支援制度（出産、育児、介護、傷病の理由により、休業または勤務時間の短縮をせざるを得ない場合に、有償で受任中の事件を共同または引継処理してもらう制度）を検討する。
(3)	⑥弁護士業務復帰支援制度（出産、育児、介護、傷病の理由により、休業していた弁護士が業務復帰する際、法律相談への同席や事件業務への同行など、円滑に業務復帰や新分野へ挑戦できるよう支援する制度）を検討する。
(4)	①メンタルヘルスに関する実態調査を行い、他機関（委員会・弁護士会・カウンセラー等）と連携しながら支援体制の構築を検討する。
(5)	①介護と仕事の両立に関し、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行い、具体的支援策を検討する。

#### 【趣旨説明】

##### 1 基本的な考え方

多様な生き方、働き方があることを前提に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を総合的に図ることは、会員が性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮しながら充実した仕事（弁護士会の会務も含む。）を継続して行う基礎となる重要なものである。

特に、次世代の育成・支援は、当会の今後の持続・発展において重要な課題である。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。

そこで、仕事と生活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。

また、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更なる取組みを進める。

## 2 個別目標について

- (1) 日弁連および当会以外の他会では、育児期間中の会費免除制度が導入されている。他方で、当会では育児期間中の育児支援金制度が存在することから、当該制度の拡充の検討を行っていく予定である。
- (2) その他、日弁連第三次男女共同参画基本計画での個別目標を基礎としつつ、当会の現状を踏まえ、長期的な目標も含め設定した。

## 3 行動計画について

- (1) ワーク・ライフ・バランスを図るといっても画一的な定義や達成状況の把握が難しいが、仕事と育児・介護の両立に悩んだ会員が望む制度はどのようなものか、日弁連や他会の施策を参考にしながら検討する必要がある。また、当会の実情を踏まえたうえで、独自の支援策についても検討していく。
- (2) すでに構築された制度について、まずは利用実態を把握し、周知されているか、改善すべき点があるか等検討を要する。
- (3) 具体的施策策定のためには、会員へのアンケート（委員会の開催時間の希望、制度利用の有無、既存制度への要望、新設制度の要望など）を実施し、広く会員の声を聞くことが必要である。2020年度以降、委員会や研修においてオンライン化が飛躍的に進み、広く会員の参加を得やすい環境となってきた。この流れを生かし、会務活動や研修等について育児・介護中の会員がより参加しやすい環境を整備できるような支援策を検討する。
- (4) 出産・育児・介護の際には休業や業務時間の短縮を余儀なくされることが多い。そして、育児・介護等が落ち着いて業務復帰する際、事件感覚を取り戻すことに苦勞を感じる会員が多い実情を踏まえ、業務復帰や新分野へ挑戦しやすい環境・支援策を設けることで、性別を問わず、育児・介護などにより休業・業務時間の短縮を経験した後のキャリア形成を促進し、もってワーク・ライフ・バランスを図る。

## ④ 性差別的な言動や取扱いの防止

### 【個別目標】

- (1) 性別等（性別、性的指向及び性自認等）による差別的取扱いの防止に関する規則を制定する。
- (2) 性別等による差別的取扱いに関する苦情相談窓口等を設置するとともに、セクシュアルハラスメントの防止に関する規則に基づくセクハラ相談窓口等について、相談の体制及び手続等を見直し、より相談しやすい窓口となるよう改善を図る。
- (3) 性別等による差別的取扱いやセクハラ等が許されないことを全会員に周知徹底し、会員によるそのような行為の防止を強化する。
- (4) 弁護士としての就業・労働条件について、性別による差別をなくし、男女会員の実質的平等を図る。

目標	行動計画
(1)	①性別等（性別、性的指向及び性自認等）による差別的取扱いの防止に関する規則及び指針を制定する。
(2)	①性別等による差別的取扱いに関する苦情相談窓口を設置する。
(2)	②既存のセクハラ相談窓口等について、相談の体制及び手続等を見直し、より相談しやすい窓口となるよう改善を図る。
(3)	①今後制定する性別等による差別的取扱いの防止に関する規則及びセクシュアルハラスメントの防止に関する規則の内容及び苦情相談窓口の存在について、会報、ホームページ等により定期的に周知する。
(3)	②性差別的取扱いやセクハラ等の防止について、定期的な研修を実施する。
(4)	①男女間の収入格差が存在することを踏まえ、その原因を調査し、必要な方策を検討する。
(4)	②女性修習生等に対し、就業活動に対する悩み等に対する相談や情報提供など、就業活動に対する支援を行う。
(4)	③会員に対し、弁護士等の募集及び採用並びに待遇について、その性別、さらには性的指向及び性自認に関わりなく均等な機会を与えるよう要請する。
(4)	④女性会員の様々な働き方やキャリア形成に関する情報を収集し、女性会員や司法修習生等に提供する。

### 【趣旨説明】

#### 1 基本的考え方

性差別やセクハラを許してはならないという基本的な方向性を会員間で共有した上で、その実現に向けた具体的な方策を検討していく。

#### 2 個別目標について

- (1) まずは性別による差別的取扱いの防止に関する規則を制定し、性差別が許されないものであることを明確にする必要がある。また、性別のみならず、性的指向や性自認による差別的取扱いについても同様に禁止する必要があると考える。既に他会（第二東京弁護士会や神奈川県弁護士会等）においても、性別による差別的取扱いの防止等に関する規則につ

いて、LGBT 等性的少数者への配慮を盛り込む方向での改正が検討されているところである。

- (2) 相談体制については、従前から両性の平等に関する委員会においてセクハラ相談目安箱やセクハラ苦情相談窓口を設置してきたものの、これまでのところ、相談件数は極めて少ない。相談窓口等の存在について積極的な周知・広報を行うとともに、相談者側から見てより利用しやすい制度に改善していく必要がある。

### 3 行動計画について

- (1) 性差別やセクハラ等を防止するためには、会員に対する広報や研修等による周知徹底が不可欠であり、他会においてもこの点はそれぞれの行動計画や具体的施策に含まれている。当会においてもこうした方策をとる必要があることは疑いないところであり、当会の実情に即し、どのような方法を取るのがよいのか、他会の施策も参考にしながら議論していくことを予定している。

- (2) 弁護士としての労働条件における性差別・不平等は、男女間の収入格差という形で最も鮮明に表れる。

したがって、実態を踏まえたうえで男女格差の解消のために必要な方策を検討するためには、まず何が収入格差の原因となっているのかを調査する必要がある。

- (3) 採用における性差別については、日弁連が女性修習生の就業活動に対する支援を掲げており、これに倣って行動計画に掲げた。女性修習生からの就業活動に関する相談を受けることは、就業活動における女性差別の実態を知る上でも有意義だと思われる。また、会員に対しても女性修習生や女性会員を積極的に採用するよう呼びかけることを掲げた。

一方、大阪や愛知などでは、5名以上の会員が所属する法律事務所において女性会員の割合が20%となるよう努力するとの施策が基本計画に盛り込まれているが、努力目標とはいえ個々の法律事務所に対して具体的な数値目標を適用することは、強い反発も予想されることから当会の行動計画には掲げなかった。