

## 第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画

2018年（平成30年）1月19日

日本弁護士連合会

### 第I部 総論

#### 1 日本弁護士連合会における男女共同参画推進に向けたこれまでの取組

- (1) 日本弁護士連合会（以下「日弁連」という。）における男女共同参画の推進は、司法におけるジェンダー・バイアスの排除のため必要不可欠であるとともに、弁護士・弁護士会や司法への国民の信頼を高める重要な意義を有する。

日弁連は、2002年5月24日開催の第53回定期総会で「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、男女共同参画推進に向けた第一歩を踏み出した。そして、2007年4月20日開催の理事会にて「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」を制定し、同年5月25日開催の第58回定期総会にて「日本弁護士連合会における男女共同参画の実現をめざす決議」を採択した。これを受け、同年6月14日に男女共同参画推進本部（以下「推進本部」という。）を設置するとともに、2008年3月13日、今後5年間に日弁連が男女共同参画推進に向けて取り組むべき具体的施策等を掲げた「日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」（以下「第一次基本計画」という。）を策定し、男女共同参画推進に向けた取組を進めた。

2012年度、第一次基本計画の期間の満了に伴い、取組の成果を検証し、その結果を踏まえ、2013年3月14日、「第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」（以下「第二次基本計画」という。）を策定した。

第二次基本計画では11の重点項目につき、基本的目標と取り組むべき具体的施策を規定しており、日弁連では、これに基づく取組を進めてきたが、2017年度に計画期間が満了することから、取組状況の検証と計画の見直しを行うこととした。

- (2) 「第二次基本計画」における5年間（2013年度～2017年度）の成果  
第二次基本計画に基づく取組による主な成果は、以下のとおりである。

「男女共同参画推進体制の構築・整備」として、全弁護士会から最低1人は委員が選出されるよう推進本部の設置要綱を改正した。また、各委員会等に男女共同参画推進担当委員の選任を要請するとともに、男女共同参画推進担当委員連絡会議を定期的で開催し、男女共同参画に関するテーマでグループディス

カッション等を行った。

各地における男女共同参画推進状況の把握と啓発のため、年に2か所の弁護士会に赴き、男女共同参画に関する全国キャラバンを開催した。キャラバンを開催した弁護士会において育児期間中の会費免除規程、セクシュアル・ハラスメント防止規定が制定されるなど啓発の成果も現れている。なお、全国52弁護士会のうち、育児期間中の会費免除規程は49弁護士会、セクシュアル・ハラスメント防止規定は45弁護士会で制定されている（2017年4月1日現在）。

2016年、2017年の2回、内閣府の「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業」に応募して採用され、「女子中高生の法曹分野進路選択支援」シンポジウムを開催した。2016年は早稲田大学、2017年は大阪大学と共催し、それぞれ早稲田大学、大阪大学を会場に開催し、いずれも、多数の女子中高生、保護者、教員の参加を得た。また、女性弁護士偏在解消のため、パンフレット「女性の皆さん、地方で活躍してみませんか？」の改訂版を発行した。

政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大に関しては、日弁連会長からの諮問を受け、副会長の定員を13人から15人に2人増員し、増員分を女性会員に割り当てる「積極的改善措置（ポジティブ・アクション）」の導入等を答申した。これを受け、日弁連の理事者に占める女性会員の割合を高めるための方策実現ワーキンググループが設置され、議論が進められた後、2017年12月8日の臨時総会において、概ね答申に沿った内容で、2018年度からの男女共同参画推進特別措置（以下「女性副会長クォータ制」という。）が採用された。

また、2015年の女性活躍推進法の制定等の政府の取組を受け、女性会員の取扱業務分野の拡大のため、推進本部に女性社外取締役に関するプロジェクトチームを立ち上げ、年1回のシンポジウムの開催、弁護士会における女性社外役員名簿の作成に向けた働きかけ等を行ってきた。

「仕事と家庭の両立支援」「女性弁護士のロールモデルの収集と提供」の取組として、パンフレット「やってみた！イク弁（弁護士のワーク・ライフ・バランス～子育て編～）」を作成し、配布した。

日弁連における育児期間中の会費免除に関する規程を制定するとともに、制度の周知に努めた。弁護士会の会費免除については、上記のとおり、既に49弁護士会において会費免除規程が制定済みである。

## 2 第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画に向けて

(1) 第一次基本計画を策定し、男女共同参画推進に向けた具体的な取組が始まって10年が経った。性別による差別的取扱い等の苦情相談窓口も、育児期間中の会費免除制度も10年前にはなかったことであり、日弁連の男女共同参画は着実に進んでいる。しかしながら、将来につき、楽観的な見通しを持つことはできない。最大の要因は女性弁護士の増加ペースの鈍化にある。

(2) 我が国の弁護士数は、司法試験合格者数の増加により急増し、2017年4月1日時点で39,027人に達しているが、女性弁護士は7,187人で全体に占める割合は18.42%と2割にも満たない。第二次基本計画策定時と比較すると、弁護士数は5,358人増加したが、うち女性は1,229人であり、その割合は22.94%にとどまる。弁護士全体に占める女性割合は若干上昇したものの(2013年の17.70%から2017年の18.42%)、増加会員に占める女性の割合は、前5年の27.47%から5%近く低下した。

弁護士全体に占める女性弁護士の割合がかつては著しく低かったため、女性弁護士が大幅に増えているような印象を受けるが、実際の増加ペースは非常に鈍い。1990年代後半、司法試験合格者に占める女性の割合は25%を超え、1999年には28.7%と3割近くに達したが、以後、この割合を上回ることとはなく、近年は21%から23%程度で推移している。しかも、女性合格者は、男性合格者に比べ、裁判官、検察官の道に進む者の比率が高い。2016年(第69期)を例にとると、裁判官任官者の女性割合が38.4%、検察官任官者の女性割合が37.1%と合格者全体の女性割合(23.4%)より高いのに対し、弁護士登録者の女性割合は22.8%にとどまる。この傾向は、ここ数年顕著である。

(3) 女性弁護士の増加に向けた対策を取らなければ、弁護士全体に占める女性弁護士の割合は2割程度で頭打ちとなる。政府は、2020年までに「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」を目標とし、裁判官、検察官、弁護士に占める女性割合も30%とする目標を掲げているが、2020年どころか、その先も、女性弁護士の割合が30%に達することはなく、目標達成は不可能である。

世の中の半数は女性である。にもかかわらず、人権擁護を責務とする弁護士の5人に4人が男性である状況は決して好ましい状況ではない。弁護士への社会からの信頼を失わせることにもなりかねないし、司法におけるジェンダー・バイアス解消に向けた日弁連からの発信も、説得力を削がれる。

このような状況を変えるには、①女性合格者を増やすこと、②弁護士登録をする女性合格者を増やすことが必要である。さらに、登録取消しをする女性会員を減らすことも重要である。継続就業に配慮した取組は、政府の第4次男女共同参画基本計画（以下「第4次基本計画」という。）でも要請されている。

(4) 今後も、「女子中高生の法曹分野進路選択支援」シンポジウムのような、若い世代に法律家の魅力を伝え、法曹への進路選択を促す一層の取組が必要である。

さらに、弁護士を選択する女性合格者が増えるよう、弁護士の社会を女性にとって魅力あるものとしていく必要がある。そのためには、日弁連や弁護士会の政策・方針に女性会員の意見を十分反映すべく、政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大が不可欠である。2016年3月に発表された国連女性差別撤廃条約の実施状況に対する第7回及び第8回日本政府報告書に関する総括所見や、政府の第4次基本計画においても、政策・方針決定過程への女性参画拡大に向け、クォータ制を含めた対応が要請されているところ、2018年度からの女性副会長クォータ制の採用は、そのための一つの取組と評価できる。今後、更なる女性会員の参画拡大のためには、女性会員が働きやすく、働き続けられる環境、会務に参画しやすい環境の整備も必要となる。そのような環境整備は、業務外の事情で登録取消をする女性会員を減らすことにもつながる。また、女性会員に働きやすい環境は、男性会員にとっても働きやすい環境のはずであるし、男性会員が、自らの働き方を見直すきっかけともなり得る。

### 3 今後5年間（2018年度～2022年度）に取り組むべき重点項目

第二次基本計画の達成状況及び日弁連が置かれている現状等を踏まえ、本計画を策定した。本計画では、計画期間に取り組むべき重点項目を、①男女共同参画推進体制の構築・整備、②研修・啓発活動、③弁護士における女性割合の拡大、④女性弁護士偏在の解消、⑤政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大、⑥収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の縮小、⑦性差別的な言動や取扱いの防止、⑧仕事と生活の両立支援、⑨司法におけるジェンダー問題への取組（第53回定期総会決議に基づく活動）、の9項目に再編し、整理し、各項目につき、第Ⅱ部で、それぞれ「基本的考え方」「目標」及び目標達成のために検討すべき「具体的施策」を定めている。

日弁連は、2023年3月までの今後5年間、本計画に従い、日弁連における男女共同参画推進に向け積極的に取り組む。なお、2022年度において、それまでの取組状況を検証し、計画の見直しを行う。

## 第Ⅱ部 各論：基本的目標と具体的施策の内容

### 1 男女共同参画推進体制の構築・整備

#### <基本的考え方>

2007年の「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」では、「本会は、男女共同参画社会基本法基本理念に則り、本会における男女共同参画の推進に関する施策（積極的改善措置を含む）を総合的に策定し、実施する責務を有する」とする。男女共同参画施策を組織的かつ横断的に行うため、会長を本部長とする推進本部を置き、行動計画としての「基本計画」を策定し、5年ごとに見直すことが、日弁連の男女共同参画推進体制の基本的な枠組みである。

このため、毎年度の会務執行方針においては、日弁連の男女共同参画に関する課題を、最重要課題の一つとして掲げ、会長を先頭に、「男女共同参画の推進は日弁連の責務である」との認識を堅持して会務に当たることが求められる。

第二次基本計画により、各委員会等における男女共同参画推進担当委員の設置、弁護士会に対する推進本部委員の割当、女性副会長クォータ制の導入など、日弁連の男女共同参画推進の基礎的な体制が構築された。

しかし、「公式企画の実施にあたり人権擁護の観点等から留意すべき事項に関するガイドライン」の周知はいまだ十分とはいえず、「職務上の氏名」の会外のあらゆる場面における通用性の獲得、政策・方針決定過程への女性会員の更なる参画拡大、全国規模での情報交換など、日弁連と弁護士会・弁護士会連合会との協働が必要とされる分野が、今後の課題として残されている。

ところが、「男女共同参画推進本部」を置く弁護士会・弁護士会連合会は、いまだ少数である。「男女共同参画は、弁護士会の組織問題であり、最重要課題の一つである」との認識を、全ての弁護士会とその執行部の共通認識とするためにも、また、男女共同参画推進特別措置実施のための副会長を、全国から偏りなく選出する実務への対応にも、各地での本部機構の創設が望まれる。

なお、政府の第4次基本計画はもとより、近時の国連女性差別撤廃委員会の総括所見（2016年3月）でも、司法分野への女性の参画拡大について、女性比率30%の目標が具体的に要請されており、国際的な理念や実態の調査・研究と具体化は、日弁連の責務でもある。推進活動の指標を明確にするためには、各種統計の男女別分析などの「男女共同参画状況の見える化」が一層工夫され、会員に周知されるべきである。女性法曹の増加方策については、政府機関や研究者、大学・学校等との連携強化と減少傾向の原因の究明が求められる。

<目標>

- (1) 男女共同参画の推進が日弁連の組織の在り方を規律するものであるとの認識を会内で共有し、各委員会等ほか日弁連内のあらゆる部門で、男女共同参画の実現に向けての具体的な計画を持つことを要請し、支援する。
- (2) 弁護士会及び弁護士会連合会等における男女共同参画推進部門の設置を期待し、設置に伴う情報の提供その他の援助を行い、全国的協働を目指す。
- (3) 女性副会長クォータ制導入に伴う実務の支援体制と検証体制を構築する。

目標	具体的施策
(1)	① 会長は、毎年度の会務執行方針の中に男女共同参画に関する方針を掲げ、定期総会で、男女共同参画に関する年次報告を行う。理事会・正副会長会でも、定期的に報告及び意見交換を行うよう努める。
(1)	② 各委員会等は、「男女共同参画推進担当委員」（副委員長相当職）を定め、男女共同参画に関して、独自の具体的目標を持つように努め、その実施状況を検証し、会長に報告する。会長は、指針・モデル案の作成その他の方法により、これを援助する。
(2)	③ 弁護士会・弁護士会連合会等に対し、その自主性を尊重しながらも、各地の実情に応じた、「男女共同参画推進本部」機能を有する組織の速やかな創設を要請し、推進本部の活動と連携し、協働する。
(3)	④ 女性副会長クォータ制の意義について弁護士及び弁護士会・弁護士会連合会における理解の促進に努める。 新制度における候補者の推薦と、副会長の選任・援助等に関する実務が、適正・公平・迅速かつ円滑に行われるよう、実務体制を構築する。5年後に向けた検証活動のための体制も、同時に構築する。
(1) (2) (3)	⑤ 男女共同参画メーリングリストの整備と効果的活用その他の方法により、男女共同参画の推進について会員間での議論を深める。
(1) (2) (3)	⑥ 日弁連の男女共同参画体制構築に有益な、政府機関や国内諸団体との連携を促進し、国際機関の活動への参加や、海外視察等の方法で諸外国の弁護士会の実情の把握のための調査活動等を実施する。
(1) (2) (3)	⑦ 日弁連において統計や調査等を実施、利用する際には、原則として男女別の集計や検討ができるように企画するものとし、外部機関に対しても、可能な限り男女別統計を提供されるよう要請する。

## 2 研修・啓発活動

### <基本的考え方>

近年、政府や民間企業等においても、徐々に男女共同参画の推進が図られているところ、「基本的人権の擁護と社会正義を実現することを使命とする」弁護士の社会的役割の大きさに鑑みれば、弁護士、弁護士会・弁護士会連合会においても男女共同参画が積極的に推進されていなければならない。また、各弁護士が男女共同参画の意義を理解し、普段からジェンダーの視点を持つことは、弁護士会内での男女共同参画の推進に必須であるだけでなく、基本的人権の擁護者たる弁護士の日常業務において、例えば性被害等への偏見をなくし二次被害を防止するというような観点からも極めて重要である。

日弁連における男女共同参画を実現し、更には弁護士としての使命を全うするためには、会員の男女共同参画についての意識を高めること及びジェンダー・バイアスの問題につき会員の認識を深めることが不可欠である。そのため、今後も会員の意識啓発に取り組むとともに、効果的な研修方法の研究、研修の義務化に向けた取組を行う。

なお、弁護士に占める女性割合は18.42%（2017年4月1日現在）にとどまっており、日弁連における男女共同参画の推進には、多数を占める男性会員の関わりが不可欠であることから、男性会員にも広く問題意識を持ってもらわなければならない。また、男女共同参画実現に向けた具体的施策を実施するためには、弁護士会・弁護士会連合会の主体的な協力が必要であるため、今後も弁護士会・弁護士会連合会に対し、男女共同参画の推進を働きかける。

### <目標>

- (1) 「男女共同参画」や「ジェンダー」の意義、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の必要性等について、会員の理解を深め、男女共同参画の意識を高める。とりわけ男性会員に対して、これらが女性だけの問題ではなく、男性にも大いに関係があるトピックであることを認識してもらう。
- (2) 弁護士会・弁護士会連合会等に対し、先進的な取組の事例や制度等を紹介し、その普及を促すなど、男女共同参画を進める働きかけを行う。
- (3) 会員に対し、性的指向や性自認は様々であり、いわゆるLGBTなど現実に多様な性を生きる人々がいることを知らせ、いかなる性的指向、性自認であっても個人として尊重されるよう意識啓発を行う。

目標	具体的施策
(1)(3)	① 男女共同参画やジェンダーに関する効果的な研修方法を研究するとともに、倫理研修、新入会員向け研修及び新執行部研修等における義務的研修を実現する。
(1)(2)	② 弁護士会・弁護士会連合会に対し、男女共同参画に関するアンケートを定期的かつ継続的に実施し、その結果を理事会で定期的に報告するとともに、会員に向け情報提供する。
(1)(2)	③ 弁護士会・弁護士会連合会の先進的な取組について情報収集するとともに、委員会ニュース及び日弁連ホームページ内の推進本部のページ、男女共同参画メーリングリスト等を通じて取組を紹介し、男女共同参画推進状況について報告する。
(1)(2)	④ 各地における男女共同参画の推進状況の把握と啓発のため、年に2か所程度、男女共同参画に関する全国キャラバンを実施する。
(1)	⑤ セクシュアル・ハラスメント懲戒事例集やジェンダー・バイアスが問題となった裁判の事例集など、「男女共同参画」や「ジェンダー」に関わる問題の現状について、更に理解を深めるための資料等を会員に随時提供する。
(1)	⑥ 委員会ニュース、日弁連ホームページ内の推進本部のページ、パンフレット、シンポジウム及び研修等において、「クオータ制」を始めとする積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の意義や必要性、実例等を説明・紹介し、会員に周知・啓発を行う。
(3)	⑦ LGBTなど現実に多様な性を生きる人々の現状や取り巻く状況について検証し、会務や各種施策等において必要な配慮を行うとともに、弁護士会・弁護士会連合会の先進的な取組を紹介する。



### 3 弁護士における女性割合の拡大

#### <基本的な考え方>

司法は健全な社会の維持発展にとって極めて重要なインフラであり、社会に女性が半数いる以上、本来であれば弁護士人口も社会における男女比と同程度であるべきである。司法におけるジェンダー・バイアス解消の観点からも、弁護士に占める女性割合の拡大は重要な問題である。政府の第4次基本計画も、司法分野における基本的施策方針とし、法曹三者それぞれにおける女性割合について30%を目標（2020年期限）としている。

しかし、2013年に17.70%（同年4月1日現在）であった弁護士に占める女性割合は、現在も18.42%（2017年4月1日現在）にとどまり、その比率はこの4年間で0.72%増加したにすぎず、司法試験合格者に占める女性割合は、減少傾向にすらある（2012年度25.9%、2016年度23.4%、2017年度20.41%）。法科大学院生に占める女性割合も大きくは増加しておらず、3割弱にとどまる（2012年度27.6%、2016年度29.3%）。

一方、裁判所、検察庁もまた政府の第4次基本計画の上記目標を達成することを求められており、女性の採用を積極的に行っている。2016年の司法修習終了者（69期）の進路別女性割合をみると、裁判官任官者に占める女性割合は38.4%、検察官任官者に占める女性割合は37.1%、弁護士登録者に占める女性割合は22.8%と、弁護士登録者に占める女性割合が圧倒的に低い。

このように、法科大学院生や司法試験合格者に占める女性割合が増加せず、裁判所や検察庁が女性の採用を積極的に行っている今日、弁護士に占める女性割合の拡大は、女性弁護士の自然増を待って実現するというものでは決してなく、日弁連全体で一丸となって取り組む必要がある。

また、出産や育児、配偶者の留学・転勤等、家庭の事情により弁護士登録を取消す会員は男性より女性に多く、弁護士に占める女性割合の拡大のためには、このような女性弁護士の離職を減らす努力もまた、求められているというべきである。

<目標>

- (1) 弁護士に占める女性割合の拡大が日弁連の喫緊の課題であることを会員の共通認識とする。
- (2) 弁護士を志望する女子児童・生徒・学生（以下「女子学生等」という。）や社会人女性等の裾野を広げるべく、女子学生等，教育機関及び社会人女性等に対し，弁護士という職業に関する情報提供，進路選択支援に関する情報提供等の働きかけを行う。
- (3) 女性弁護士養成の視点から，司法研修所，法科大学院等の法曹養成課程に女性弁護士が積極的に関わる仕組みを構築する。
- (4) 女性弁護士の受け皿を増やすべく，法律事務所等が積極的に女性弁護士を採用するよう働きかけを行う。
- (5) 女性弁護士の就労継続に関する障壁を取り除き，女性弁護士の離職を防ぐとともに，女性有資格者の弁護士登録を支援する。

目標	具体的施策
(1)	① 法学部生，法科大学院生，司法試験合格者，弁護士登録者等に占める女性割合等，弁護士における女性割合に関わるデータを毎年公表し，定期総会，理事会及び各種委員会委員長会議等における報告，自由と正義や日弁連新聞・委員会ニュース等を用いた広報その他の方法により会員に周知する。
(2)	② 日弁連ホームページ内に女子学生等向け進路選択支援サイトを開設し，インタビュー記事，動画等のコンテンツを作成してサイトに掲載するなど，女子学生等に向けた広報活動を行う。
(2)	③ 女子学生等向け進路選択支援イベントを引き続き実施し，全国的に展開する。
(2)	④ 小学校，中学校，高等学校を始めとする教育機関に対し，女性弁護士という進路選択に関する情報提供を行う方策を検討し，実施する。
(2)	⑤ 中学校等のキャリア教育を始めとする弁護士学校派遣，日弁連における社会科見学の受入れ等の制度構築及び実施に当たり，弁護士を目指す女子学生等の裾野を広げるという女子学生に対する進路選択支援の視点を加えて実施方法を検討し，女性弁護士の積極的派遣・登用を行う。
(2) (3)	⑥ 各地の法科大学院での講義に女性弁護士を派遣する，女性弁護士との交流・意見交換の場を設けるなど，女性弁護士の活動について，法科大学院生等に対し情報提供する。
(2)	⑦ 法学部へ進学したが法科大学院に進学しない，法科大学院へ進学したが司法試験を受験しない，司法試験に合格したが法曹とならない等，法学を志した女子学生等が弁護士を進路選択から除外していく過程，要因を調査する。
(3)	⑧ 法曹養成制度に女性弁護士養成の視点を取り入れるべく，法科大学院の教職員採用や司法研修所教官採用に際して一定の女性枠を設ける等の政策の検討を文部科学省及び最高裁判所に求め，具体的実現に向けて働きかける。
(2) (3)	⑨ 推進本部，法曹養成制度改革実現本部，法科大学院センター，子どもの権利に関する委員会，広報室，法曹養成対策室その他女性法曹養成に関連する委員会間において情報・意見交換を行い，

	効果的な施策の検討を行う。
(4)	⑩ 一定規模の法律事務所に対して規模に応じた女性弁護士の採用の努力を求めるよう弁護士会に要請する等，法律事務所等による積極的な女性弁護士採用を促す。
(5)	⑪ 弁護士登録取消し申請者に対するアンケートの実施を継続し，有資格者の女性が弁護士登録をしていない，又は登録を取消ししている原因を調査する。
(5)	⑫ 弁護士登録取消し後，一定の条件の下に日弁連研修サイトを利用することができるようにするなど，家庭の事情等によるキャリア中断の弊害が最小限となるような支援策を検討し，実施する。
(5)	⑬ その他，有資格者の女性が再度弁護士登録をするために必要な支援内容を検討・実施し，男性有資格者と共通する問題については，関係機関と協力して必要な支援に努める。

## 4 女性弁護士偏在の解消

### <基本的な考え方>

司法は、健全な社会の維持発展にとって極めて重要なインフラであり、司法におけるジェンダー・バイアス解消の観点からも、市民があまねく女性弁護士にアクセスすることができる態勢の整備が必要であるところ、日弁連は、2012年3月15日付け「司法サービスの全国展開と充実のための行動計画」において、今後10年の行動計画の中に「女性弁護士に対する法律相談ニーズに対応できる態勢の整備」や「地方裁判所支部管内において、女性弁護士がゼロである地域を減らし、最終的には解消するための取組」を掲げた。しかし、一時は59か所（2013年12月31日現在）まで減った女性弁護士ゼロ支部は、近年はむしろ増加しており、2017年1月1日現在で61か所となった。

今後も上記行動計画に基づく施策をさらに推し進める必要がある。

### <目標>

- (1) 地方裁判所支部管内における女性弁護士ゼロ地域を減らし、解消を目指す。
- (2) 女性弁護士に対するアクセス障害を解消し、女性弁護士の法的サービスが受けられる体制を全国で確保する。

目標	具体的施策
(1)	① 女性弁護士の偏在解消に関し，引き続き地方での女性弁護士の活動等の広報活動に努め，ホームページに女性弁護士コーナーを設ける等，より実効性のある情報提供方法を工夫する。
(1)	② ひまわり基金法律事務所の新設・採用や偏在解消のための経済的支援において，女性弁護士に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を検討・実施する。
(2)	③ 遠隔地からでも女性弁護士にアクセスすることができる電話・インターネット等を利用した女性弁護士による相談体制について，各地の取組事例を収集し，弁護士会に対して情報提供を行うとともに，その実施を要請する。
(2)	④ その他，女性弁護士に対するアクセス障害を解消する施策を検討・実施する。

## 5 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大

### <基本的考え方>

政策・方針決定過程への女性会員の参画は、その組織の政策に女性の関心事項が反映されるために必要事項であるとともに、民主主義の要請でもある。

1990年、国連は1995年までに、意思決定レベルの指導的地位における女性の割合を30%にするという国際目標を掲げ(ナイロビ将来戦略勧告)、各国はこれに向け様々な取組を行ってきた。日本も、遅れながらも、2015年12月政府の第4次基本計画で、政策・方針決定過程への女性参画の割合を30%以上とすることを打ち出し、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。

日弁連は、2002年の定期総会において「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、既に積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の導入について宣明しており、第一次及び第二次基本計画の中で、政策・方針決定過程を担う各委員会等の委員及び理事者に占める女性の割合の数値目標を定め、女性会員の参画の拡大に取り組み、一定の成果を上げてきた。

しかし、今なお女性委員不在の委員会等も複数あり、また日弁連理事の女性割合は2017年度で8.5%と第二次基本計画の数値目標15%を大きく下回っており、正副会長に女性不在の年度もあった。このように日弁連の政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大は、いまだ不安定かつ不十分であり、もはや自然増を待つだけでは、目標に達することはできない。更なる参画拡大のためには、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を実行するとともに、より高い数値目標を目指して、最低限これをやり切るという決意が必要である。

副会長については、2017年12月8日臨時総会において女性副会長クォータ制導入の会則改正がなされ、2人の女性枠が設けられた。その結果、副会長は15人となり、今後、従来枠から1人以上の女性副会長が選出されれば女性割合が20%となり、20%ないし30%の数値目標の実現は視野に入った。

しかし、理事の女性の増員は今後の課題として残っている。その実現のため、まずは理事を推薦する弁護士会・弁護士連合会に働きかけ、推薦の慣行の見直し等女性の参画を拡大する方策の検討を要請し、それでもなお効果が上がらないときは、日弁連理事についても積極的改善措置の導入の検討が課題となる。

日弁連は、「基本的人権の擁護と社会正義の実現」を使命とし、人権感覚に鋭敏であるべき法律専門家集団として、ジェンダー・バイアス排除の担い手とな

り、社会の中で存在感をもって男女共同参画社会の実現のリーダーとなるためにも、日弁連の政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大は極めて重要な問題として取り組んでいかねばならない。

<目標>

- (1) 2022年度までに、全ての委員会の委員に占める女性割合を20%以上とする。
- (2) 2022年度までに、女性正副委員長がいない委員会をゼロにする。
- (3) 2022年度までに、副会長及び理事の女性割合を20%以上とする。

目標	具体的施策
(1)	① 各委員会等の委員につき複数名の推薦を求める場合には、うち1人以上を女性会員とするよう要請する。
(1)	② 会長指名枠等を利用した女性委員の指名のため、人材情報を集約し、委員会等へ人材情報を提供する。
(2)	③ 女性委員がいない委員会等について、設置要綱の改正、委員選任の抜本的な改定等の具体的な方策を進める。
(3)	④ 2018年度から実施される女性副会長クォータ制の実施状況を検証し、円滑な運用を進める。
(3)	⑤ 理事を複数名選出する弁護士会に対して、1人以上は女性を選任するよう要請する等の方策を取り、効果が上がらない場合には、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を検討する。
(1)(2)(3)	⑥ 女性会員が、政策・方針決定過程に参画することへの阻害要因を分析し、それを解消する工夫・経験等を調査し、女性会員の参画の拡大に資する政策・方針を検討、実施する等、女性の参画拡大のための環境整備を行う。
(1)(2)(3)	⑦ 女性会員集会を開く等、女性会員の意見を聴取し、これを日弁連における政策・方針決定過程に反映させる。
(1)(2)(3)	⑧ 国内外の政策・方針の決定過程への女性の参画状況、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の事例等調査し、その意義と効果を会員に周知し、男女共同参画意識の醸成に努める。



## 6 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の縮小

### <基本的考え方>

「第68期弁護士の就業状況に関する調査結果について(男女別)」によれば、「すべての収入から経費(事件費用、事務所経費等)を除いた月平均額について総合的に見れば、男性よりも女性の方が比較的低い傾向があるように思われる」と分析されている。また、日弁連が2010年に実施した「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査」によると、女性会員の売上合計の平均値は、男性会員の56%(中央値では53%)で、所得合計額の平均値では、女性会員は、男性会員の63%(中央値では72%)であった。2000年の調査に比べ、男女間の差は縮小しているが、経験年数を同じくしての2010年の調査でもやはり、収入に関し、男女間での格差の存在を否定できない。

弁護士の収入と所得に関し、複数年次、経験を同じくする男女会員間でも格差の存在を否定できないようであることから、そのような格差を許容するシステムや環境を見直すとともに、その解消に取り組んでいく必要がある。例えば、女性会員が取り扱うことが多いと指摘のある離婚関連事件や、ドメスティック・バイオレンス被害事件等の民事法律扶助事件の弁護士費用の立替基準等に男女間収入格差の原因があるのではないかと、この意見もあることから、その点の問題の存否の検討等を行うべきである。

2020年には、弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査が予定されていることから、男女会員間の格差の実態・原因を明らかにできるよう、調査自体に推進本部が関与していく必要がある。さらに、このような調査をフォローし、長期的に男女会員間での格差について注視していく必要がある。

また、2017年9月15日現在で、戸籍上の氏名以外の「職務上の氏名」の届け出をしている会員2,886人のうち、約87%の2,516人が女性会員であった。これは、女性会員総数7,242人の約35%であり、女性会員の3人に1人は「職務上の氏名」を使用していることになる。「職務上の氏名」における業務は、最近の取扱いの変更等により改善が図られた点はあるものの、いまだ多くの困難が伴っており、女性会員の業務に対する障壁となっている。そこで、これに対する取組の継続が必要である。

加えて、最近では、弁護士の業務取扱分野が広範化し、弁護士の社外役員への就任、企業内弁護士、行政機関内弁護士など、その稼働分野や働き方にも多様性が生じている。弁護士の活躍の場を広げるためには働き方の選択肢を広げることも重要であり、日弁連の関係各所と連携を図っていくことも必要である。

<目標>

- (1) 男女会員間の収入・所得格差の原因について、統計的資料を用いて明らかにする。
- (2) 民事法律扶助事件（特に離婚関連事件，ドメスティック・バイオレンス被害事件等）の弁護士費用の立替基準と収入・所得の男女会員間格差との関連性を調査する。
- (3) 「職務上の氏名」使用における業務に関する障壁を取り除き，「職務上の氏名」による活躍の場を広げる。
- (4) 女性会員の取扱業務分野や働き方を拡充する。

目標	具体的施策
(1)	① 日弁連が実施する「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査」の統計項目の設定等に男女共同参画の観点を入れられるよう積極的に関与し，収入・所得格差の原因等の追跡的調査を行うようにする。 また，外部の研究が存在する場合にも協力・意見交換その他を行うように努める。
(2)	② 日本司法支援センターの民事法律扶助事件（特に離婚関連事件，ドメスティック・バイオレンス被害事件等）の弁護士費用の立替基準及び費用等を調査し，問題があれば適正なものにするよう日本司法支援センターに求める。
(3)	③ 「職務上の氏名」使用の諸問題（銀行口座開設，後見業務，調停委員の就任等）の解決のため，金融機関，裁判所，法務省等，関係機関への働きかけを行う。
(4)	④ 弁護士の取扱分野，働き方の多様性に関する調査及び情報提供を行う。
(4)	⑤ 「女性弁護士社外役員候補者名簿」事業を推進する。弁護士会における名簿登載者の増加及び名簿利用企業等の増加のため，名簿の品質維持に必須の研修コンテンツの作成及び名簿の広報活動（シンポジウムの実施及び日弁連ホームページによる広報）等を行う。

## 7 性差別的な言動や取扱いの防止

### <基本的考え方>

セクシュアル・ハラスメント及び性別による差別的取扱い（以下「セクハラ等」という。）はいずれもジェンダー・バイアスに基づく重大な人権侵害行為である。これらは、受けた者に多大な精神的苦痛をもたらすだけでなく、労働条件や職場環境を悪化させ、ひいては生活手段を失わせる結果を招くおそれがある。また、人権擁護と社会正義の実現を職責とする弁護士の商品性を傷つけ、弁護士及び弁護士会に対する信頼喪失にもつながる。セクハラ等の根絶は、日弁連が抱える最重要課題の一つである。

そこで、日弁連は、2012年3月に「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」（以下「本規則」という。）を制定し、本規則に基づいて、法律事務所就業活動における差別的言動も含むセクハラ等に関する苦情相談制度も設けられた。

しかし、残念ながら会員と被害者との力関係の格差などを原因として、セクハラ等が依然として存在するのみならず、パワー・ハラスメント等の他のハラスメントとも複合的に生ずるとともに、女性の法律事務所就業活動における差別的言動も依然として存在する一方、弁護士会への相談も含め苦情相談制度などでのセクハラ等の被害救済が十分図られていない。

そのため、会員向け研修をより充実させるとともに、苦情相談制度の広報を強化し、これまでの苦情相談事例の収集・分析も踏まえて、相談員態勢も拡充させてより迅速な被害者救済を図る必要がある。また、弁護士会の差別的取扱い等防止に向けての取組を引き続き支援していくことも課題となる。女性の法律事務所就業活動に対する支援策を強化することにより、就職・処遇における男女平等確保のための一層の取組を進めることもまた必要である。

<目標>

- (1) 「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」にのっとり、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。
- (2) 日弁連に設置された本規則に基づくセクハラ等に関する苦情相談制度の広報を強化するとともに、相談員の大幅増員等による苦情相談制度の一層の充実を図り、また、弁護士会への支援も行うことで、被害者のより迅速かつ適切な救済を図る。
- (3) 弁護士としての就業（就職）・労働条件（処遇）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	具体的施策
(1)	① 本規則の内容及び苦情相談制度の存在を日弁連新聞、ホームページ、チラシ・リーフレット・パンフレット及びQ&A等により定期的に広報を継続し、弁護士のみならず、法律事務所事務職員、依頼者、司法修習生にもあまねく制度が周知されるようにする。
(1)	② セクハラ等に関し、これまでの苦情相談事例の収集・分析も踏まえて、発生原因の究明や問題事案の紹介等の研修を行うとともに、研修の義務化を検討する。
(2)	③ 日弁連の苦情相談制度につき、これまでの苦情相談事例の収集・分析も踏まえて、相談員を大幅増員する等の改正を行い、より迅速かつ適切な被害者救済を図る
(2)	④ 日弁連の苦情相談制度の相談対象につき、セクハラ等と複合的に生じやすいパワー・ハラスメント等他のハラスメント行為も含めることについて検討する。
(2)	⑤ 弁護士会でのセクハラ等の防止制度構築に対する支援、弁護士会でのセクハラ等の研修実施に対する支援を強化する。
(3)	⑥ 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、研修の機会、情報提供など、就業活動に対する支援を行う。他方で、事業主である弁護士向けに、様々な分野における女性の活用事例を提供するなどして、女性の採用を勧めるとともに女性修習生等向けの日弁連規則等の内容についてのチラシ・リーフレット、Q&A等を作成・配布する。

## 8 仕事と生活の両立支援

### <基本的考え方>

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、その個性と能力を十分発揮しながら、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。特に、次世代育成支援に関しては、国も力を入れている政策課題である。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、日弁連全体としても取り組むべき課題といえる。

そこで、仕事と生活の健康的な両立は、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を進める。

### <目標>

- (1) 日弁連における育児期間中の会費免除制度の見直しを行うとともに内容の周知に務め、更に同制度の弁護士会での導入について支援活動を行う。
- (2) 多様な生き方、働き方を前提とした仕事と生活の両立支援に関する情報収集・発信を行う。
- (3) 業務継続、会務活動・研修等参加のための支援策を策定する。
- (4) メンタルヘルス問題への更なる取組を推進する。
- (5) 介護と仕事の両立の問題に着手する。

目標	具体的施策
(1)	① 育児期間中の会費免除に関する規程の見直し作業を行う。
(1)	② 育児期間中の会費免除制度につき、日弁連新聞、委員会ニュース、自由と正義及び日弁連ホームページ等で広報する。
(1)	③ 同様の制度を導入しようとする弁護士会や会員から要請があった場合には、資料提供やモデル事例の提供等の必要な支援を行う。

(2)	④ 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・工夫例を情報収集するとともに、支援を試みる会員、支援を求める会員双方に、収集した情報を日弁連ホームページ、パンフレット等で提供し支援の実現を推進する。
(3)	⑤ 日弁連・弁護士会の行事や会議、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（授乳等に利用できる女性休憩室の会館内への設置等も含む。）の面での支援策を検討する。また、同様のサービスについて、弁護士会から情報を収集するとともに、同様の支援をしようとする際には情報提供等の支援活動を行う。
(3)	⑥ 弁護士が参加しようとする委員会等の会務、行事、シンポジウム及び研修等の分野ごとに、個人の生活との両立を図りながら可及的に参加が可能となるように、開催時間についての検討やテレビ会議、録画による利用の利便性等多角的な面からの支援策を検討する。同様の施策について、弁護士会から情報を収集するとともに、同様の支援をしようとする際には情報提供等の支援活動を行う。
(3)	⑦ 日弁連の各種相談・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)	⑧ 推進本部のメーリングリストを有効活用し、弁護士会の情報収集及び発信のほか、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。
(4)	⑨ 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)	⑩ 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。

## 9 司法におけるジェンダー問題への取組（第53回定期総会決議に基づく活動）

### <基本的考え方>

ジェンダー・バイアス（性に基づく偏見）に起因する様々な差別を是正し、また侵害された権利を回復することは本来、司法の役割である。しかしながら、弁護士を始めとする司法関係者が自らのジェンダー・バイアスを自覚せず、ジェンダー・バイアスに起因する様々な問題に対する問題意識を欠いていることが少なくないため、司法全般の様々な場面においてジェンダー・バイアスが存在している。その結果、司法はジェンダー・バイアスに基づく差別等を是正するという本来の役割を果たすどころか、むしろこれを容認するような結果さえもたらしている。そのような中で、性差別等の被害を受けた者が司法による救済を諦めてしまうという問題も生じている。

市民がジェンダー・バイアスの存在しない公平・公正な法的手続によって法的解決を実現できる社会とするため、司法におけるジェンダー・バイアスや司法アクセス障害の存否・内容を明らかにし、その是正に向けての取組を強化する必要がある。

### <目標>

- (1) 司法におけるジェンダー・バイアスの問題に対する会員の理解を深めるとともに、会員が自らのジェンダー・バイアスの存在を自覚できるようにする。
- (2) 司法におけるジェンダー・バイアスの問題に起因する司法アクセス障害の存否・内容を明らかにし、その是正に向けての取組を強化する。
- (3) 司法関係機関におけるジェンダー・バイアスの実態やこの問題への取組等を調査し、ジェンダー・バイアスを克服した司法手続の実現を目指す。
- (4) 法科大学院や司法研修所などの法曹養成課程段階においても、司法におけるジェンダー・バイアスの問題を正しく理解するための取組を行う。

目標	具体的施策
(1)	① 多くの会員に司法におけるジェンダー・バイアスの問題について認識してもらうため、アンケートの実施やシンポジウムの開催、自由と正義における特集など、効果的な周知方法を検討し、実施する。

(1)	② 諸外国での取組なども参考にしながら、司法におけるジェンダー・バイアスの問題に関する効果的な啓発・研修方法（リーフレット、教材、研修プログラム）について検討し、結果を取りまとめる。
(1)	③ 上記検討結果を用いて、会員に対する研修等を行う。
(1)	④ 上記検討結果を用いて、会員が自らのジェンダー・バイアスの存在を自覚できるようにするためのツールを開発する。
(2)	⑤ 司法におけるジェンダー・バイアスにより、性差別等の被害を受けた者が司法の様々な場面で司法にアクセスし、司法による救済を得ることが妨げられている実態（アクセス障害の存否やその内容）を、会員及び一般市民（司法制度の利用者）に対するアンケートや聞き取り調査などを通じて把握し、その改善に向けた具体的取組を行う。
(2)	⑥ 性暴力、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント事件等の司法におけるジェンダー・バイアスの問題が起これやすい事件を処理するに当たり、弁護士による二次被害を防止するための指針を作成し、弁護士会における研修等の取組を支援する。
(3)	⑦ 司法関係機関（裁判所、検察庁、警察及び入国管理局等）におけるジェンダー・バイアスの問題につき、アンケートや意見照会の実施、意見交換などを通じて実態や具体的取組を調査する。
(3)	⑧ 司法関係機関におけるジェンダー・バイアスの問題について、意見書の公表や意見交換などを通じて、改善のための働きかけを行う。
(3)	⑨ 最高裁判所裁判官の女性割合を増やすための取組を行う。
(4)	⑩ 法科大学院や司法研修所において、司法におけるジェンダー・バイアスの問題に関し、現在どのような取組が行われているのかを調査する。
(4)	⑪ 上記結果を踏まえ、法科大学院や司法研修所のカリキュラムにジェンダーの視点を取り入れる等の政策の検討を、文部科学省及び最高裁判所に求め、具体的実現に向けて働きかける。