

男女共同参画推進本部ニュース

編集責任：男女共同参画推進本部

No.33 ●2024.2

主な内容

- 女性弁護士交流Partyを4年ぶりに現地開催
- 第四次基本計画を全ての委員会で活かすために！
～第9回男女共同参画推進担当委員連絡会議を開催～
- シンポジウム「取締役会のジェンダー・ダイバーシティが企業価値向上に果たす役割～女性・独立社外取締役のありのままの姿から～」開催報告

女性弁護士交流Partyを4年ぶりに現地開催

寺町 東子 (東京)

人権擁護大会に合わせて日本女性法律家協会と当連合会との共同主催で開催してきた「女性弁護士交流Party」だが、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、2020年度以降、オンライン開催となり、今年度は4年ぶりに現地開催した。会場は1890年開業のクラシックホテル犀北館のグランドボールルームで、約50名の方々に御参加いただいた。

冒頭、主催者を代表して小林元治当連合会会長、飯島奈絵女性法律家協会副会長から御挨拶を戴いた。また、山岸重幸長野県弁護士会会長から歓迎の御挨拶と乾杯の御発声を戴いた。続いて、女性法律家協会の活動報告と、当連合会の3人の女性副会長の紹

介がなされ、犀北館の美味しいお食事をいただきながら、懇親した。

新型コロナウイルス感染症の影響で、オンライン会議が全盛となり、日頃の委員会や本部の会合で画面越しにお目にかかっていた方々と、久しぶり＆初めてリアルでお会いすることで、一気に距離が縮まった。各テーブルでは、業務のこと、人権擁護大会のテーマでもあった家裁改革のことから最近話題の法改正のこと、子育てや介護のこと、様々な話題に花が咲き、リアルで交流できることの喜びを噛みしめた。

少し残念だったのは、70年代の参加者がおられなかったことである。女性会員ランチタイム交流会を

定期的に行っていることや、所属弁護士会によっては地理的にアクセスがしにくい地域でもあったかもしれないが、顔を会わせて交流するからこそ話せる話もあるかと思う。また、一度、リアルでお目にかかって会話すると、その後、オンラインで顔を合わせる時もコミュニケーションの深さが違う。女性会員間の絆はワークでもライフでも貴重である。今年の愛知県での人権擁護大会に向けて、是非、多くの若手会員の皆様にも御参加いただける企画を作りたい。

第四次基本計画を全ての委員会で活かすために！ ～第9回男女共同参画推進担当委員連絡会議を開催～

仙頭 真希子 (香川県)

日弁連は、各委員会に副委員長相当職の「男女共同参画推進担当委員」を置き、年に一度、担当委員が一堂に会する連絡会議を開催し、各委員会における男女共同参画の推進という課題を実践することの認識を共有いただいている。

今年度は2023年11月7日に第9回目の連絡会議がオンラインで開催された。

まず、江本事務局長をはじめとする男女共同参画推進本部委員から第四次日弁連男女共同参画推進基本計画に関する報告が行われた。日弁連では、2023年度から2027年度の5か年計画として、以下の9つの重点項目に基づき、更なる男女共同参画の推進に向け、一層の取組をしていく予定である。

①男女共同参画推進体制の構築・整備、②研修・啓発活動、③弁護士に占める女性割合の拡大、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性別による業務上の障害の解消と女性会員の職域拡大・働き方の拡充支援、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平等の実現

この度、重点項目⑤を実現するための具体的施策として、各委員会に委員会行動計画を策定していただくことになった。数値目標を達成するために何が障害となっているか、各委員会で具体的に議論し、その結果を日弁連に共有していただくよう御協力をお願いした。委員からは、弁連・弁護士会から女性会員が推薦されることが委員会の数値目標も達成する上で重要であるため、女性会員の推薦を得やすくするなど、日弁連として目標達成のための具体的な方策を検討されたい、等の積極的な要望もなされていた。

後半では、京都産業大学現代社会学部現代社会学科教授の伊藤公雄氏を講師に招き、「アンコンシャス・バイアス」についての勉強会を開催した。

残念ながら、世間から注目を浴びるような弁護士によるセクシュアル・ハラスメントの問題が起きて

いる。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する役割を負っている弁護士自身が、ジェンダー・バイアスに関する問題意識が十分ではないという現状を踏まえ、今一度、無意識の偏見について学び直し、様々なハラスメントを防止するために、本勉強会を企画した。

講師からは、ジェンダー平等を阻む要因として①法整備の不備(包括的差別禁止法の未制定、女性差別撤廃条約選択議定書の不採択など)、②意識の課題(男性の長時間労働、女性のケア労働の負担)が指摘された。また、男女二色刷りの社会からジェンダー平等を基礎とした多色刷りの社会に向かっていく必要があるという話が印象に残った。

当本部では、連絡会議の成果を活動に反映させると共に、各委員会におかれても更に男女共同参画を推進していただくようお願いしたい。

シンポジウム

「取締役会のジェンダー・ダイバーシティが企業価値向上に果たす役割 ～女性・独立社外取締役のありのままの姿から～」開催報告

安永 恵子 (佐賀県)

2023年11月22日、標記シンポジウムをオンラインにて開催した。

はじめに、特定非営利活動法人日本コーポレート・ガバナンス・ネットワーク執行役員 リサーチフェローの富永誠一氏による「女性・独立社外取締役の現在(いま)」をテーマとした基調講演が行なわれ、同氏の著書「女性・独立社外取締役～就任経緯、取締役会準備、兼職の事情から「悩み」の克服法まで」

(株式会社商事法務、2023)を元に、女性・独立社外取締役の就任経緯や選任プロセスの紹介や、女性・独立社外取締役はDE&Iを後押しし、コーポレート・ガバナンスに資する活動をしていること等が報告された。

続いて当本部の石橋伸子幹事による女性弁護士社外役員候補者名簿提供事業の紹介を行った後、山神麻子事務局員をコーディネーターとし、富永誠一氏、グラス・ルイス・ジャパニ合同会社 アジアリサーチヴァイスプレジデントの上野直子氏、ANAホールディングス株式会社社外取締役の小林いずみ氏、金野志保事務局員によるパネルディスカッションを実施した。

パネルディスカッションにおいては、女性社外役員を登用する意義として、女性は付度しない傾向があるため組織が同質にならず監督機能が向上することや、多様性はイノベーションを促進することが挙げられた。また、女性社外役員は社内の女性役員候

補者の育成においても様々な役割を果たすことができ、経営陣の意識の改革を促し、自らもメンターとして影響を与えることができるという意見が出た。指名委員会での留意点としては、女性の役員登用に對して提案・質問し続け、経営者に理解を促すことが重要であることが指摘された。議論は女性弁護士を社外役員に登用するメリットについても及び、女性であることはビジネスにおいて1つのスキルと肯定的に捉えることができるという意見や、ボードの多様性を達成する上で法律知識を有する弁護士が最低でも1人は必要であり、弁護士としての経験を活かし、有事に対応する能力や、取締役会の議論を論理的に交通整理する能力に期待しているという意見が出た。