

第77回日本弁護士連合会市民会議議事録

日 時：2023年（令和5年）9月19日（火）午後3時～午後5時

場 所：弁護士会館17階1702会議室

出席者：（委員）

議 長 北川 正恭（早稲田大学名誉教授）

副議長 村木 厚子（元厚生労働事務次官）

委 員 井田 香奈子（朝日新聞論説委員）

太田 昌克（共同通信編集委員、早稲田大学客員教授、長崎大学客員教授、博士（政策研究））

河野 康子（一般財団法人日本消費者協会理事、NPO法人消費者スマイル基金理事長）

清水 秀行（日本労働組合総連合会事務局長）

浜野 京（信州大学理事（ダイバーシティ推進担当）、元日本貿易振興機構（JETRO）理事）（Zoom出席）

（日弁連）

会 長 小林 元治

副会長 辻 泰弘、戸田 綾美、宇加治 恭子

事務総長 谷 眞人

事務次長 服部 千鶴、亀井 真紀、佐内 俊之、中村 新造、笹沼 波

広報室室長 田中 和人

広報室嘱託 李 桂香

1. 開会

（服部事務次長）

それでは、定刻になりましたので第77回日弁連市民会議を始めさせていただきます。司会を務めます事務次長の服部です。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

事前にご案内のとおり、今回の市民会議も議長とご相談の上、Zoomでの出席を可能とする取扱いを継続しております。

本日の議題は、「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）の推進に向けた取組について」です。

配布資料の確認をさせていただきます。机上に、当日配布資料77-1から3をお配りしております。落丁、不足等がありましたらお知らせいただければと思います。

2. 小林元治日弁連会長挨拶

（服部事務次長）

それでは、はじめに日弁連会長の小林元治より、一言ご挨拶を申し上げます。会長、よろしく願いいたします。

(小林会長)

窓から見える景色は爽やかですが、まだ暑いですね。お忙しい中、お集まりをいただき、本当にありがとうございます。

この市民会議では、皆様方から本当に貴重なご意見を承っております。特に、昨年来、法律扶助の課題について、いろいろなご意見をいただき、一人親家庭の養育費の課題につきましては関係各所のご理解を得まして、ある程度方向性が見えてきて、いい方向にいらしていると思います。大変なご尽力をいただきました。本当にありがとうございました。

私の執行部は2年目になりました。2年目は、刑事の問題に取り組んでいます。逮捕から公判、そして判決、確定しても再審の課題と、特に再審については今クローズアップされてまいりまして、袴田事件、日野町事件等の再審事件が最近マスコミ等にも頻繁に取り上げられております。日弁連も再審法の課題に向き合わなければいけないということで、証拠が開示されなかったり、あるいは再審開始決定が出て、検察官による不服申立てによってさらに長い時間がかかってしまう。そういった課題にも向き合っているところです。また、最近ではオンライン接見の問題があります。拘置所がどんどん収容停止や廃止されてしまって、憲法でも保障されている弁護人の立会権や秘密接見交通の問題、そういった課題が事実上スポイルされているという状況が出来つつありますので、IT化が進んでいる時代ですから、この問題に関していえば、少なくとも最初の段階ぐらいはオンラインで接見させてほしいと申し上げているところです。

ところが、法制審議会の刑事法（情報通信技術関係）部会で示された取りまとめのたたき台では、論点としてさえありません。

これは本当に大変な由々しいことです。我々もこの問題を何とかしてほしいと関係各所に要望していますが、警察のほうは予算がないというようなことをおっしゃられます。予算が現時点ではなくても、権利上は認めて、予算が付いた段階で順次実施していけばいいのです。被疑者国選弁護制度導入のときはそういうやり方だったのです。ですから、同じようにできないことはないはずなので、権利性を含めて検討すべきであると思います。

引き続き、先生方にはご支援をいただきまして、声を上げていただければ大変ありがたいなと思っております。

さて、今日のテーマとしているD&Iの問題ですが、私どもはこれを是非先生方に教えていただきたいと思っております。私どもは利益を追求する団体ではありません。人権や社会正義といった社会的な価値を追求するNGOの団体です。男女共同参画という男女だけの問題ではありません。障害者の方もおられれば、老人もおられる。子どももおられますし、LGBTの方、外国人の方、様々な方が生活をしている中で、多様な価値を包摂する、インクルージョンするような社会を作っていくために、私たちは意見書や会長声明等を出すなどの活動をしていかなければいけません。

最近は、ビジネスと人権の問題が叫ばれるようになりました。やはり利益を上げるだけでなく、人権課題を重視しなければ、企業利益も追求できないと。その意味で、そういう経済的な利益と社会的な価値、やはりこの両方を満足することなしには企業経営もうまくいきません。社会もうまくいきません。日本における外国人の課題も、国際貢献から人材確保のほうに、日本の中でも軸足を移しつつあるように思います。そういった課題にも配慮しながら、私ども日弁連もどのような姿勢でこの問題に向き合っていけばいいのかということを考えております。私どもは今勉強させていただいている途中ですので、今日は貴重なご意見を賜ればと思っている次第です。今日はどうぞよろしくお願いいたします。

(服部事務次長)

ありがとうございました。それでは、北川議長、進行をよろしくお願いいたします。

(北川議長)

委員の皆様には、お忙しい中、ご出席をいただきありがとうございます。

浜野委員はZ o o mでのご出席でございますが、よろしくお願いいたします。

それでは、第77回の市民会議を始めさせていただきます。

3 議事

議題(1) ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進に向けた取組について

(北川議長)

議題に入りますが、お手元に配布されている次第のとおり進めさせていただきますので、ご了解をいただきたいと思っております。

それでは、議題(1)「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進に向けた取組について」を検討させていただきたいと思っております。

まず、日弁連執行部からご説明をよろしくお願いいたします。ご説明いただく方は、戸田副会長、宇加治副会長です。よろしくお願いいたします。

(戸田副会長)

ご紹介ありがとうございます。D&Iの推進について担当しております副会長の戸田と申します。どうぞよろしくお願いいたします。冒頭、小林会長からもお話がありましたけれども、日弁連はご存じのとおり、基本的人権の擁護、社会正義の実現ということで、社会の中における人権擁護のために活動している団体です。様々な面から人権に関わる活動を行わせていただけてきたのですけれども、中にはジェンダーの問題、LGBTQの問題、障害者の皆さんの権利、外国人の方々の権利等、本当にいろいろな視点で外に向けて様々な発信をしまっていました。そして、会内でも男女共同参画ということでいろいろと推進をしてきてはいるのですけれども、しかし、まだまだ会内におきましては、これから取り組まなければならない課題が多くあります。

また、近時は、こうした様々な多様性、属性を尊重して皆が個性や属性を活かして活躍できるということで、ダイバーシティの考え方が重視されているという社会になってまいり

まして、様々なところでも取組が進んでまいりましたけれども、日弁連でも是非この取組をしなければいけないということで、昨年、小林会長が初めて、この問題を会務執行方針に掲げましたので、それを踏まえてワーキンググループが設置されまして、私たちも取組を開始したということです。

ただ、まだまだこれから勉強しながら取り組んでいくということですので、今日は、この問題にお詳しい委員の先生方がたくさんおられますので、是非いろいろなご教示をいただければと思っていますところです。

まず、日弁連ではダイバーシティの現状がどのようになっているかということで、現状のご報告をしたほうがよいかと思っておりますので、こちらは統計資料を基に服部次長からご説明をお願いできますでしょうか。

(服部事務次長)

では、服部からご説明をさせていただきます。資料が77-3、4/8ページからです。弁護士人口の推移についてです。こちらは1950年から2022年の、2022年5月31日時点のものをお示しています。1950年は、全体で5827人でしたけれども、その後、弁護士数は増加の一途をたどりまして、2022年5月31日時点の会員数が4万4101人となっています。このグラフのピンクの部分で女性弁護士数を示しています。女性弁護士数は、1950年は6人でした。2000年頃から増加のペースが上がりまして、2022年5月31日時点での女性弁護士数は8630人、弁護士全体の19.6%まで増加しましたけれども、20%には満たないという状況です。

続きまして、5/8の上のスライド、弁護士の男女別年齢構成です。こちらは、男女の弁護士数の分布を年齢別に見たものです。男女ともに30代が最も多く、次いで40代が多くなっています。女性弁護士もこれらの年代が多いことがわかります。これらの年代の女性弁護士の割合は、いずれも約23%でして、20%を超えています。

その下が地域別の弁護士数です。こちらは2021年3月31日時点での地域別の弁護士数を整理したグラフです。中央から左にかけての薄いグレーの部分は、東京エリアの弁護士数で、2万1519人と弁護士全体の約半数を占めておりまして、東京に弁護士が集中していることがわかります。

他方、北海道ブロックと東北ブロックの弁護士数は1000人強、四国ブロックは531人となっています。地域によって弁護士の数の差が大きいということがわかります。

次、6/8ページにまいりまして、法科大学院生と新司法試験受験者及び同試験合格者の女性割合です。法科大学院生、新司法試験受験者及び合格者の女性割合を示すグラフでして、緑の線が法科大学院生、赤の線が新司法試験の受験者、紺色の線が新司法試験合格者のそれぞれ女性割合を示しています。法科大学院生の女性割合は増加傾向にありまして、2021年は34.3%となっています。新司法試験の受験者及び合格者の女性割合も増加傾向にはありますが、2021年は受験者が30.9%、合格者は27.8%であり、差が生じています。

その下にまいりまして、裁判官、検察官、弁護士数の推移です。裁判官、検察官、弁護士それぞれの総数と男女の割合の推移を整理した表です。一番下の2022年の欄をご覧ください。ただきますと、裁判官は総数2784人のうち、女性割合が28.2%、検察官が総数1980人のうち、女性割合は26.4%です。弁護士は総勢4万4101人のうち、女性割合は19.6%です。これまでの推移をご覧ください。裁判官、検察官のほうが弁護士よりも女性割合が高いという状態が続いているということが明らかです。

次に、7/8ページにまいりまして組織内弁護士についてです。弁護士活動の多様化に伴い、企業、中央省庁、地方公共団体等の組織において、弁護士としての専門的知識や経験を活かして活躍する弁護士が増えています。組織内弁護士としては官公庁または公私の団体において職員もしくは使用人、または取締役、理事、その他の役員となっている弁護士を言います。形態としては、企業内弁護士と任期付公務員があります。全国の企業内弁護士は、増加の一途をたどっておりまして、2022年6月現在で2965人となっています。任期付公務員は、安定した数値で推移していきまして、2022年6月現在で246人となっています。その下は、司法修習50期台と60期台の企業内弁護士について、男性・女性の人数と比率を示したものです。下のグラフが50期台でして、こちらをご覧ください。総数で445人、女性弁護士の割合が49.7%であり、ほぼ半数となっています。

上のグラフの60期台のほうは、総数で1937人と、50期台と比較して大幅に人数が増えています。女性弁護士の割合は40.9%です。いずれも女性弁護士の就任率が高くなっています。

次に8/8ページにまいりまして、こちらは弁護士の所得金額の合計です。2020年の数字ですけれども、こちらは男性弁護士と女性弁護士の年代別で確定申告書の所得金額合計の平均値と中央値を記載した表です。20代では男性弁護士と女性弁護士で大きな差はありませんけれども、30代から差が大きくなりまして、女性弁護士の所得金額の平均値と中央値のほうが低い傾向が顕著に見られます。男性弁護士と女性弁護士との経済的格差が明確に存在するということが示されているデータです。

私からは以上です。

(戸田副会長)

ありがとうございます。データに基づいて、主にジェンダーの問題について、現状をご報告申し上げたところです。

これだけ見ても、いろいろと問題があるということも窺われるところではありますが、こうしたことを前提に、日弁連ではダイバーシティ&インクルージョンにいろいろと取り組んでいかなければいけないということで、取組を開始しております。

資料の1/8ページの取組のところを少しご説明させていただこうかと思っております。こちら、先ほど申し上げましたように、ダイバーシティ&インクルージョンということで、様々な属性、ジェンダーの問題、LGBTQ、障害の有無、国籍、民族、いろいろありますが、そうした多様性を活かす組織であるということを目指して取組を開始しております。必要

性については、申し上げるまでもないかと思えますけれども、やはりそれぞれが個性と能力を活かして、生き生きと活躍できる、それとともにやはり市民の方も多様性がありますので、司法サービスの提供をするという上でも、市民からの信頼を得るという上でも、やはり必要な取組なのかなと考えております。

いろいろな面から取組をしているのですけれども、1/8ページの1のところにあります。例として1から5まで書いています。ジェンダーバイアス、これは大変大きな問題として、最近は無意識のうちにバイアスを持っているということを意識化しましょう、というような動きもあります。日弁連では社会に向けて女性の労働の問題、ハラスメントの問題、いろいろなことを意見書等で発信してまいりまして、ジェンダーにおける問題を意識していただくということを行っているところですが、会内に向けても、ジェンダーバイアスの除去という意識啓発をしていかないといけないということは、これからの取組になっていこうかと思えます。

また、②にもありますように、ハラスメント等も、これは決してあってはならないということで、根絶を目指すということで取組を進めています。2012年に性別による差別的取り扱いの防止に関する規則が会内で制定されまして、弁護士からの様々なハラスメントに対する相談を受け付ける窓口というものを既に開設しています。

それから、③で、様々な弁護士に活躍してほしいということで、日弁連には男女共同参画推進本部というものがあまして、2007年に設置されたのですが、これまで頑張って活動している組織なのですけれども、政府における計画と同じように、男女共同参画推進基本計画というものを策定しておりまして、今は第4次まで進んでまいりました。女性弁護士を増やすとか、会務に参加する女性弁護士を増やすといった様々な取組をしているのです。日弁連の特色のある取組といたしましては、会長の下に副会長が15人おりますが、クオータ制ということで、そのうちの2人は女性にするということを制度化いたしました。今年度は、私と宇加治副会長がクオータ制で選出されていますけれども、他にもクオータ制以外のルートで選出される女性副会長もおりますので、女性は3名ということで、20%となっています。ただ、政府も、それから私たちも30%を目指そうということなので、まだハードルは高いところでして、もっと頑張らないといけないという現状です。

それから、日弁連は理事会があり、理事は75名いるのですけれども、そのうちの4名はクオータ制で女性を選任するということになっています。普通に選任されている方も含めて今年度は19名が女性理事となっています。25%ですが、まだこれももう少し頑張らないといけないという状態です。

それから、育児期間中の会費を免除するとか、様々な制度によって、家庭責任のある会員のために制度を作るということも工夫をしているところですが、さらに、いろいろな取組ができればと思っております。

また、その他に、例えば障害のある会員等への対応といたしましては、いろいろな公式企画のときに障害のある方に対して様々な配慮をするということなどについてガイドライン

を設けたり、対応要領を作ったりして、様々な配慮をしているところです。

さらに、人種や国籍の多様性等についてもまだ問題がありますので、その点についても取組をしなければいけません。

そして、④におきましては、性別等による弁護士の経済的格差是正、これは重大な問題として、先ほどの資料の弁護士の所得金額合計というところ、最後の8/8ページですけれども、これを見ますと、20代は普通は勤務弁護士で入りますのであまり差がないのですけれども、30代になりますと、中央値で7割ぐらいになってくるという感じで、40代、50代になりますと、大体6割ぐらいになってしまっていて、さらにその上になると、もう少し差が出てくるということで、非常に厳しい格差があります。社会における依頼者のニーズもありまして、なかなかこちらだけでどうこうするのは難しいところもあるのですけれども、一方で、女性と男性で例えば仕事の方向性を、女性は家事事件とかそういうふうに限定しないで、均等に仕事をしていくというようなことを若いうちから方向付けるというような、いろいろな方法があるのではないかということも、少し考えられるところです。これにつきましても、またご意見を賜ればと思っております。

そうした様々なことについて、啓発プログラムの作成をしたり、研修もしていこうというような取組をしております。1/8ページのレジюмеに戻りますけれども、そういったことをテーマにして様々な取組をしております。昨年にワーキンググループを設置しましたが、日弁連にはいろいろな専門の委員会がありますので、そこから委員を輩出してもらい、今、取組を進めているところです。最近では、国際会議でもよくこの問題が取り上げられるようになっておりまして、レジюмеにはPOLAのことが書いてありますけれども、いろいろな国際会議で「日弁連も始めたのですね」という感じで言われることも多くて、そうした国際会議の場で発表するというようなことも増えてまいりました。

昨年度にはキックオフイベントといたしまして、初めてのダイバーシティに関するシンポジウムを開催しまして、資料は3/8ページですが、日弁連新聞でも少しご報告を申し上げました。こちらは、経団連のダイバーシティ推進委員長にお出でいただきましたが、現在は企業においてもダイバーシティの取組は非常に進んでおられまして、私たちが学ぶところが大変多かったと思っております。そして、大学で客員教授もしていらっしゃる菊池桃子さんにもお出でをいただいて、小林会長と意見交換をしていただきました。企業等々におきましては、ダイバーシティでイノベーションが起きるというようなご説明もいただきましたが、弁護士としてはどのような価値を創造していくのかなというようなことも考えさせられるところがありました。

そして、その後の取組といたしましては、D&Iに関するアンケートというものを現在企画しています。

さらに、2/8ページですけれども、やはりまず勉強しなくてはいけないということで、D&I、LGBTQ、障害者、外国人、いろいろなことについて専門の講師の方に来ていただきまして、お話をお伺いしているところです。最近では東京大学の林香里先生にお出でい

ただきまして、進んだダイバーシティの施策を教えてくださいましてしております。

また、そういったところのご示唆もありまして、日弁連もこれから取り組んでいくのであれば、まずは「やります」という宣言等を出したほうがいいのではないかとということで、これは小林会長のご意向もありまして、今、一生懸命考えているところです。どういったものにするかということにつきましても、いろいろアイデアやご示唆をいただければと思っております。

それから、もう一つといたしましては、やはりハラスメントの根絶、これが大きなテーマになりますので、これから研修を強化しなければいけないということで、取組について検討をしているところです。

簡単ではありますが、日弁連における推進に向けた取組について、現在行っているところは以上です。本件につきまして、貴重なご意見をいただければと思っております。ありがとうございました。

(服部事務局長)

浜野委員からZoomのチャットでご質問を頂戴いたしまして、データに関することですので、先にお伝えさせていただきたいと思っております。地域によって、男女差の人数の違いがあるのかというご質問を頂戴いたしました。本日のデータには入っていないのですけれども、日弁連が発行しております弁護士白書の中でご紹介をしております。女性弁護士の比率について、東京、第一東京、第二東京、あと京都、兵庫、滋賀といったところは20%を超えているという状況です。やはり都会地域の数値が20%に迫ろうかというところが多く、片や10%を切っているというところが、データで申し上げますと、岩手と徳島という状況になっております。

(浜野委員)

チャットの質問にご回答いただきありがとうございます。日弁連における女性弁護士の比率については首都圏以外では地域的な偏りがあるのかなと思ってご質問いたしました。ただし、徳島県は女性の経営者比率が高いのですが、女性弁護士の比率という点では、リンクしていないということが分かりました。

2つ目の質問なのですけれども、昨今では、企業の社外取締役に女性が登用される際、職業別にみれば弁護士がたくさんなられている傾向があるとメディアでも取り上げられておりますが、どのぐらいの割合の方が企業の社外取締役になられてご活躍されているのか関心を持ちましたのでご質問させていただきます。

(服部事務局次長)

社外取締役の関係ですが、こちらについてはデータを取っておりませんで、今これぐらいの比率ということについてお答えすることができません。ただ、増やしていこうという活動はしているところです。

(浜野委員)

ありがとうございます。冒頭で小林会長からビジネスと人権という点もご付言いただき

ましたし、東証プライムはじめ日本企業にもSDGs、サステイナブル、ダイバーシティ&インクルージョンという観点からの経営が非常に重要になってきていますので、女性弁護士の方々のご活躍がこれからますます期待される場所だと思います。是非頑張っていたきたいなと思います。

(戸田副会長)

ありがとうございます。せっかく社外取締役についてご質問をいただきましたので、少しだけご回答申し上げます。

女性弁護士が社外取締役・社外役員に就任して、できるだけ活躍するということは、私たちにとっても非常に重要なことと理解をしております、弁護士会では、全てではないのですが、社外役員になれる候補者の名簿というものを作成いたしましてご案内をしているところです。東京、第一東京、第二東京、神奈川県、栃木県、大阪、兵庫県、愛知県、福岡県、こちらの弁護士会でご用意しております。ただ、ご活用いただくということはこれからの課題として、もう少し周知等を頑張らなくてはいけないと思いつつ、私達も積極的に推進したいと思っております。

(北川議長)

浜野委員、ご感想はありますか。

(浜野委員)

是非、いろいろな場面でご活躍していただくよう期待しています。

(戸田副会長)

ありがとうございます。

(北川議長)

ありがとうございました。

それでは、委員の皆様からそれぞれのご所属先での取組状況等について、ご報告をいただけたらと思います。恐縮でございますが、お一人5分程度でお願いをいたしたいと思っております。それでは、勝手でございますが、順次指名をさせていただきたいと思っておりますので、河野委員からお願いいたします。

(河野委員)

日本消費者協会に所属しております河野です。私は消費者団体におります。消費者団体では、ダイバーシティ&インクルージョン、それから最近はエクイティという言葉が間に入って、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンという言い方をされているのですが、この言葉が持つ意味や、こういう社会環境にあるということは認知されています。ただし、具体的なアクションということになりますと、そもそも消費者団体というのは組織的には脆弱なところが多いので、具体的な取組は行われていないというのが正直なところだと思います。

冒頭のご説明を伺っていて思ったのですが、一つは、内部対応といいたまいますか、弁護士さんの組織自体でD&Iを進めていこうとしているのか、それとも、社会発信として

D&Iをしっかりと、つまり司法サービスの中にその観点を入れ込んで、外部発信、社会発信をしていこうとしているのか。そこのところをきちんと切り分けて、組織内部の課題と、それから皆様が社会に提供してくださっているミッションの部分とを切り分けた形で整理されるのがいいのではないかなと受け取りました。

もう一つは、最近の考え方として、エクイティという考え方が入っています。そもそもスタートの時点で不均衡というか、差があるところにくらD&Iの考え方を入れていっても、全体はそのまま先に進んでしまい、スタート時点からその差が埋まらないままになってしまうかもしれないという危惧があるというふうに理解しておりますので、できればスタート時点での不均衡というものを最初に均していく。それは働き方も一つです。私の年代で様々なライフステージを経験してくると、結構不利だったなと思いますか、自分がいい人ぶって引き受けてしまったところもあるのですけれども、家庭においても社会においても私さえ我慢すればとか、私さえここで忍耐強くすればうまくいくというような感覚というのが、結構体に染み付いているような年代ですので、その世代世代でやはり不均衡というか、スタート時点での不均衡というのもあると思いますから、そういったところへの対応というか、整理されて対応していただくということが大切ではないかと思います。弁護士の先生方も20代で弁護士になられたばかりの方もいらっしゃるれば、今の時代にやっと社会に出られた方もいらっしゃるれば、様々な状況を乗り越えて、ある意味、達観の域に達してお仕事をされていらっしゃる方もいらっしゃると思います。村木さんのような国家公務員の方もやはりそういうことがあったと思います。私は女性ですから、簡単にD&Iは言ってくれるなよというか、そんなに簡単なものではないぞというように感じておまして、長い時間の積み重ねが必要で、これは本当に大変な問題だというふうに思っています。

自分の組織のところできちんとやっていないので、こういうことをお伝えすることになってしまいました。もう少しきちんとできていればいいと思うのですが、今のような感覚であります。

もう一点、一言だけ付け加えさせてください。本気でやるのであれば、同質の人たちが集まっているところで、どんなに意見を闘わせても、あまり大きな変化はないのではないかと思います。つまり、弁護士の先生方がワーキンググループを作られても、そこにいらっしゃるのは弁護士の方だけですよね。たとえ男性、女性がいたとしても、そこから得られる気付きというのはそれほど大きなものなのではないかと思えます。いろいろな立場の人間がいるということが、実はダイバーシティ、インクルージョンを考えるときにはすごく大事だと思いますので、同質ではないところで是非頑張っていただきたいと思えます。以上です。

(北川議長)

ありがとうございます。今の河野委員のご発言について、会長も含めてコメントがあればどうぞ。

(戸田副会長)

貴重なご意見をありがとうございます。本当に勉強になります。こちらの取組は、会の外

に向けてなのか、中に向けてなのかというところで、私たちはいろいろな人権課題について、従前は外に向けて意見書を発出したり、人権救済の取組をしたりというようなことを一生懸命やってきたのですけれども、やはりここで私たちの足元で、私たち自身のダイバーシティについてきちんと取り組んでいるのだろうか、という問題意識もありまして、もちろん外に向けては使命としてずっと頑張るのだけれども、今取り組もうとしているのは、新たにしっかりと私たちの足元である会の中を見ようというふうに考えております。

(小林会長)

資料にハラスメントの根絶と書いてありますね。先ほど、戸田副会長から説明させていただいたのですけれども、ハラスメントを根絶しようということですが、私たちの世界も組織ですから、残念ながらセクハラやパワハラもあるのです。弁護士会という組織的な問題と、個々の事務所の問題ですね。恥ずかしい話ですけれども、弁護士が事務所の元職員から訴えられる、あるいは元勤務弁護士が経営者弁護士を訴えるとか、そういう事例もあります。

それから、懲戒請求等も出てきます。これはどのような組織でも人の集合体であれば、やむを得ないのかもしれないけれども、そういうことをできるだけ少なくすることが、私たちとしても大事だと思います。私たちは外に向かって発信をしますから、「何だ、日弁連さんも、足元はそんな状況なのですか」と言われるのが、一番つらいのです。

ですから、パワハラ、セクハラを根絶しようと、強い意思で臨みましたので、今アンケートを実施しながら、具体的なケースがいろいろと上がってきていますので、そういうものも内部的に情報開示をしながら、やはり自らも身を正すということにまず取り組んで、啓発プログラムを作っていこうと取り組んでいます。それが、河野委員がおっしゃられた外に向かつての私たちの発信力の社会的な信用力の源泉だろうと思います。まず足元から、それから外に向かつていろいろとやっていく、そういったことを考えています。

(北川議長)

河野委員、よろしいですか。

(河野委員)

ありがとうございます。他の方のご意見も是非伺いたいと思います。

(北川議長)

他の委員の方々も、ご質問があったり、ご意見があったらおっしゃっていただけたらと思います。

それでは引き続きまして、太田委員、お願いいたします。

(太田委員)

太田です。私は、普段は共同通信という通信社の記者をやっております、弊社の取組について簡単にご紹介させていただけたらと思うのですが、弊社は言語化のプロセスが終わった、すなわちDEI、これがどういう概念であって、どうすればDEIの概念が広まっていくのかということが、共通の認識と申しますか、それをまず言語にする取組を進めております。今年の6月に「共同通信社ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン宣言」と

ということで、先ほど宣言の話が出てきましたけれども、宣言をこしらえました。

これはワーキンググループをこしらえて社内で議論した結果、最後はトップである社長が組織のメッセージとして組織内外にしっかりと打ち出すということをしております。インターネットで共同通信社ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン、DEI宣言と入れていただいたら簡単に出てきますので、ご覧になっていただけたらと思います。先ほどミッションの話と組織課題ということで河野委員からもご意見がありましたが、まさにそのとおりだなと思って聞いていたのですけれども、弊社もこのDEI宣言を出すに当たっては、まず組織課題、足元の課題、社員が1700人ほどいるのですけれども、その足元の課題は何なのか。

まず一つは、やはり大介護の時代への突入なのですね。2025年ぐらいには大介護時代がやってくると。そうすると、これまでは子育てだったのですけれども、いよいよ介護が現役世代にとっては非常に大きな課題になってくると。そういった中でどう両立を図っていくのかということで、やはり組織の中で、より組織全体がインクルーシブであって、肯定的であって、それぞれが置かれた環境を認め合いながら、チームプレーで補っていく、そういうお互い様精神が必要でしょうということで、組織課題としてあるわけです。

それからあとはもう一つの組織課題としては、情けない話なのですけれども、メディアというのは、DEIが世の中、世間様の中で最も遅れていると思います。井田委員のおられる朝日新聞さんは多分違うと思うのですが、弊社ではダイバーシティというと、おやじギャクで、お台場シティーのことかというような話で、本当に男社会、あうんの呼吸で何とかなるという、職人気質を重んじる文化がまだまだ根付いていて、余人をもって代え難いと言われることが蓄れであるという文化が少なからずあります。

もちろん専門性において余人をもって代え難い記者もたくさんいるのですけれども、例えば女性比率を組織課題として見てみますと、私は50代なのですが、女性の社員の割合がわずか9.6%です。近年、この組織課題を変えていかなければいけない、解消しなければいけないということで、20代の女性は今年の段階で51.8%です。女性がマジョリティになっています。30代は34.3%、40代は15.9%です。おそらく意識的に組織としてもこういうことをやっているといかんだらうということで、おやじ文化の根絶を何とか図ろうとしているというということですが、役員に占める女性の割合は残念ながら12.5%ということで、先ほど御紹介のあった副会長の男女比率よりも圧倒的に低いです。今、実際に具体的な数字をお聞きして、こんなことをやっているともっと置いていかれるなど思った次第です。

もう一つ、ミッションについてです。ダイバーシティ宣言にもうたっているのですけれども、特にネットメディア時代になってきて、私たちのミッションというのはそもそも何なのかと。それは言うまでもなく、民主主義の根幹を支えるということなのですね。では、民主主義の根幹に根差した心情とは何であろうか、思想・哲学は何であろうかといえば、DEIというのは大変不可欠で重大要素になってくるということです。自分たちの組織がD

DEIを実践しないのに、民主主義の根幹を支えるということはある得ないという、そういう意識改革を進めようとしています。

そういった意味で、言語化をするプロセスが、遅ればせではあるのですが、ようやく今年6月に終わりました。これからは、言語化しただけではなく、どう浸透させていくか。最終的に組織規範になっていくと思うのですが、規範が根付いていくには、やはり個々人、組織員にきちんと文化として染み付いていかなければいけません。文化に根差して個々人の行動に表れていくわけですから、そういった意味で浸透には5年、10年はかかるのではないかというふうに弊社の担当室長が言うておりました。

これからの取組なのですけれども、やはりアクションプランを何か作っていかないとはいけないうらうと考えております。いついつまでに何をやるのだというベンチマークをしっかりとタイムスパンを設けながら、数値目標等も必要になってくると思うのですけれども、しっかりとしたアクションプラン作りをこれから進めていきたいということです。

河野委員のご指摘のとおりで、やはり組織課題の解消・解決とミッションの明確化による社会貢献といひますと、私たちが本来何のために仕事をしているのかというところ、そこに根差したDEIというものが、組織内外で非常に重要であつて、多様な議論ということを組織の中で進めていかなければいけないうのではないかなと思ひます。以上です。

(北川議長)

ありがとうございます。言葉の概念を定義化するとか、アクションプランで順次やっていくということなども含めて、日弁連のお答えというか、お考えをいただきたいと思ひます。

(戸田副会長)

ありがとうございます。今、お伺ひしたところで、やはり自分の組織のミッションを大事に、DEIを考えなければいけないうことで、私たちももちろん人権擁護、そして民主主義を支えるということは、弁護士重要な仕事だなどいうことを改めて感じまして、それも含めたDEIでなければいけないうと思ひます。必ずこれをやっていかなければいけないうことを改めて自覚したところですよ。

また、アクションプランというものも非常に重要だなど、今気付きを得まして、これを次にやらなくてはいけないうとは思っているのですけれども、いつまでに何をやるということを実体化していくということも大切だなどいうふうに認識をいたしました。ありがとうございます。

(北川議長)

次に井田委員、お願いいたします。

(井田委員)

今、太田委員のお話を聞きながら、本当にメディアの業界の難しさということと、若干の特殊性がありつつも、一方で、やはり普通の社会と向き合っていく仕事なので、それなりに自分たちの中もきちんとそういった多様性ということに向き合える体制にしておかなければいけないうし、外側に働きかけるということもできる立場にあるのだから、その責任をしつ

かりと果たしていかなければならないという意識が特に強まってきたのがこの数年かと思
います。

私は入社が1992年で、もう30年を超えてしまって、本当にその間にダイバーシティ
の問題、特にジェンダーの問題はずいぶん変わってきたなということを実感するとともに、
やはり現状を見るとまだまだだなというところもあって、本当に両方なのですけれども、特
に朝日新聞社の取組としては、この4年ぐらいのことをご紹介したいと思います。

2020年4月に朝日新聞社ジェンダー平等宣言というものを出しまして、紙面で発表
させていただいたことがあります。その中身なのですけれども、そういった発信していく紙
面とか、デジタルでのコンテンツで多様性を大切にして性別等の偏りが出ないように心が
けますと。その具体的な例として、朝刊でほぼ毎日「ひと」欄というものを掲載しているの
ですけれども、特定の人に登場してもらって、写真とともにその人が考えていることや、な
さっていることを紹介するという欄で、年間を通じて男女どちらの性も40%を下回らな
いということを目指します、ということを掲げました。

それから二つ目に、いろいろなシンポジウムの企画をしていて、一番大きなもので言う
と国際シンポジウムで朝日地球会議というものをやっているのですけれども、そういったと
ころでの登壇者の方の割合も、様々な協賛団体の方々の理解も得ながら、男女どちらの性も
40%を下回らないことを目指しますということも掲げました。それから、内部的なことを
言うと、2000年時点で管理職のうち、女性の比率が12%だったのですけれども、少な
くとも倍増を目指しますということを言いました。その他、社内での研修や勉強会を定期的
に開くことや、ジェンダー平等に関する報道をまとめた冊子を定期的につけて教育現場や
企業で活用していただくようにすること、宣言内容の折々の達成、宣言内容の達成度や実施
状況を定期的に点検し、公表すること、そういったようなことが宣言の内容でした。

実際の達成度なのですけれども、20年度、21年度、22年度で言うと、先ほどお話し
した「ひと」欄なのですけれども、初年度は40.8%が女性だったのですが、21年度に
49.1%に伸びまして、3年度目の22年度は少し下がって45.8%でした。地球会議
の登壇者で言うと、4割から5割になって、最新の22年度は女性の割合が54%に高まっ
てきています。

あとは、私自身は社説を担当しているのですけれども、「読者の声」欄と社説が並んでい
る作りになっていて、それと向き合う形の紙面でオピニオンということで毎日特定のテー
マについていろいろな論者の人に出てきてもらっているのですけれども、そこを先ほど言
ったような4割ルールを実現することがすごく難しい部分でもあり、是非やりたいところ
でもあったのですが、そのオピニオン面に出てくる論者の方の女性割合が、もともとは3
0%だったところが36%に上がって、最新の22年度は34%ということで微増ですけ
れども、少しずつ意識しながら変えていっているというところがあります。

あとは、選考委員ですね。例えば学術とか芸術分野で優れた実績のある方を選ぶ朝日賞の
選考委員や、小説やノンフィクション関連の大佛次郎賞の対象者を選ぶこと自体には性別

を考慮することはできないと思うのですけれども、選考委員はできるだけ平等にしていこうという、女性の方に4割は入ってもらおうということで目指しています。朝日賞については11.1%でそのままずっと変わっておらず、大佛次郎賞については、初年度は20%だったのが、今は40%まで上がってきています。ただ、母数が小さいので、一人お入りになると、割合が大きく上がったりして、なかなか客観的な数値として見られないところもあるかと思えます。

少しずつではあるのですけれども、そういった取組をしています。私がいいなと思ったのは、男性の育休の取得率です。先ほど言ったようなメディアの中の難しさでいうと、昔は本当に男性が育休って何、みたいな、どうしちゃったのだろうみたいな感じだったと思うし、メディアだけではないかもしれないのですけれども、その男性の育休取得率が20年度は12%だったのが、21年度には33%になって、昨年度22年度は71%まで上がっています。この辺りは記者たちを見ていてもすごく柔軟にというか、自然体で取っているなというところが見えて、社内の意識というのものもあるけれども、個人の意識もどんどん変わってきているのかなという印象があります。

紙面に女性の人にできるだけ出てきてもらうということは、ある意味当たり前というか、男性と女性の人口比率は厳密には分かりませんが、読んでくださる方は半々なわけですから、出てくる方も半々で全然問題はないはずなのに、実際は論者として出てきてくださる方が男性ばかりということは結構あることで、私も今の職場の前には出稿部でデスクをやっていて、ちょうどこのジェンダー平等宣言を出したときは、国際報道部のデスクだったのですけれども、「ひと」欄なり、そういった有識者のコメントを並べるときに、こんな宣言をしてしまって実際は果たせないというか、男性にしかその専門家がいなくてどうするのだろう、無責任にこんな宣言をしても大丈夫なのだろうかと思ったりもしたこともあるのですけれども、実際にやってみると、もちろん難しいという部分もないわけではないのですが、紙面を開いたときに、特に先ほど言ったオピニオン面の大きな紙面で、昔オピニオン面のデスクもやっていたことがあるのですけれども、3人の専門家が出てきて、お一人社外のコラムがあって、もうお一人リレーオピニオンという別のコラムがあって、全部男性で聞き手も男性だと、本当にこの国って男性しかいないのかという、そういう紙面になってしまいますよね。

ですので、さすがにこれは本当に逆の意味で不自然だなというふうに思って、何かもう少し、紙面になる前に人を人選する段階で何か工夫できないかなということをお話一方で、やはり特定のテーマ、宇宙の話とか、原子力の話とか、どうしてもいい人が見つかりません、みたいなことがあったりして苦労しながらですけれども、ここはやはり社会の変化と一緒に紙面も変えていかなければいけないところなのかな、などと感じているところです。

という具合で、ドラスティックに変わって、こんなに変わりましたと自慢できるような感じでもないのですけれども、気持ち、意識だけは持ち続けて、他にどういうことができるのかなというのを考えていっているという、そういう段階です。

(北川議長)

ありがとうございました。何かございますか。

(戸田副会長)

ありがとうございます。朝日新聞は、数字でものすごく変化を作っていたのだからと思ひまして、改めて紙面を思い出して、そこにはこういう工夫があったのだと感心して聞いておりました。男性の育休取得率もすごいですし、あと、朝日新聞はジェンダーに関するいろいろなトピックも取り上げていただいて、勇気付けられることが多いなというふうに思ったりしておひまして、こういった工夫があつてのああいう紙面だったのだと、非常に勉強になりました。ありがとうございます。

(北川議長)

それでは次に行かせていただきたいと思ひます。清水委員、お願いいたします。

(清水委員)

連合の清水です。日弁連の市民会議なので、弁護士会の皆さんの状況をお聞きしつつ、それについていろいろ意見を言ったほうがいいのかなと思ひましたので、自分の組織のことは後で言いたいと思ひます。先ほど資料を基に説明していただきましたが、弁護士数が4万4000人のうち女性が8600人ということは、20%ですよ。総数がこれしかないのと、先ほどありましたけれども、これしかないところで何を議論しても、多分これ以上は進みません。やはり総体的に法曹界に参加する女性を増やさなければいけないのらうと思ひます。

そう思つて見たときに、裁判官、検察官、弁護士の推移で、裁判官は着実に増えていつているのかなと思ひます。検察官は26%ぐらいで頭打ちになっていますが、一応そこまではいつています。それに比べて弁護士というのは、ほとんど微々たる進み方しかしてないということですが、最後のほうにあつた弁護士の所得金額合計を見るとやはり女性が圧倒的に悪いということです。こういうところがもしも影響しているのであれば、弁護士の報酬の問題なのか、事務所の問題なのか、魅力の問題なのか、働き方の問題なのか、やはりそこを突いていくしかないのかなと思ひます。

もう一つは、弁護士会の問題ではないかもしれませんが、司法修習生、いわゆる司法試験の合格者・受験者に差があるのであれば、受験者数の男女の差が出る理由は何なのかということ。もし、男女に差がないのであれば、普通に考えれば、だんだん半々に近づいていくのではないのかなと思ひます。近づいていかないのは、例えば法科大学院での勉強のやり方なのか。そこで教えている教授の男女比の問題なのかとか、そういった司法試験そのものにメスを入れる必要があるのではないかともしました。以前、医大の受験で女性の合格者数で頭切りしているというケースがありました。実は東京都の都立高校でも、男女別に定員制を設けていたのです。それも理由があつて、東京の高校というのは約6割が私立なのです。逆に公立は約4割です。その私立の生徒を確保するために、取り決めをしたわけ。私立の6割がきちんと埋まるようにということで、圧倒的に東京は女子高が多かつたため

に、都立の女子生徒の合格者を減らすということを取り決めていたのですね。でも、それはおかしいではないかということで、すごく時間がかかったのですけれども、撤廃されました。

そのきっかけになったのが医大の件でした。私は司法試験のシステムは分かりません。採点もおそらく個人名が分からない状態でされているのでしょうけれども、それでもやはり論文等を採点するのは生身の人間です。私は学校の教員でしたから、例えば名前を伏せても、読んでいけば書いたのが男性か女性か大体分かります。文字ではなくてパソコンで打ったものなら必ずしも男女はわかりませんが、書きぶりでわかったりもします。そういったところに働く何かがあるのか、問題が何かあるのであれば、それは分析をされたほうがいいのではないのかなと思いました。

その上で、連合について言えば、大変お恥ずかしい話ですが、700万人いる組合員のうちの女性割合は37.2%なのですが、女性の執行委員は、構成組織では17.2%なのです。地方連合会という地方にも連合がありますけれども、そこは14.6%です。私たちはクリティカルマスで30%とずっと言っているのですが、足元ができていないということがあります。

10月5、6日が大会なのですけれども、常任中央執行委員、局長、部長、次長等いろいろな役職者がいるのですが、連合にも目標があって、最低でも必ず女性割合が3割を超えなければいけないようになっているのです。今回、人事異動を行って全部クリアしているかどうかということで、一応クリアはしたのですが、部局ごとに見ると女性が50%だったり、20%だったり差があるので、それはやはり働き方の問題だったり、部局の中でこんなに差が出るというのは何なのだろうとか、そういったことについて、分析が必要だなということがありました。

ただ、37.2%のうち、20ポイントぐらい下ですけれども、まだここを伸ばせるチャンスがあるということで、クリティカルマスにこだわったり、あるいはこの間、連合で一番言っているのは、今日もお話がありましたけれども、ジェンダーバイアス、固定的性別役割分担意識の見直しや払拭、ここに力を入れなければだめでしょうということです。それからビジネスと人権ということで言えば、労働組合もちろんそうですが、そこで働く皆さんの有無、特に中小企業を含めた、そこが大事だということを大きく二つのポイントにしています。

そういうことを考えていったときに、構成産別で47の産別組織があるのですが、連合会長は女性になりましたが、これは産別ではないので、今年の大会で産別組織の代表者に初めて女性が入りました。しかし、1/46なのです。今年の大会で他も見ましたが、増えません。47都道府県の女性の会長は2人いたのですが、残念ながら今期で2人が降りられるので、今度新しく東京から女性の会長が出ますが、1人になってしまいます。その人たちの顔写真がカラーで載った資料がいつもいろいろなところに出ます。連合はこれですと、非常に問題だということで、今言った執行委員だとかそういうところは数値を設けて相当気を付けながら人事異動をしたりもしているのですが、代表者は各産別組織が選ぶので仕方が

ないのですけれども、やはりこの状況では進んでいないなということです。

そうした中で、一つ意見があって、地方連合会がうちの会議に出るのに、出席者はブロックごとに1名ということになっています。各ブロックから皆会長が出てくると、ほとんど男性なわけです。そこで、女性が出られるようにブロックごとに2名にして、女性を必ず1人入れるというようなやり方が必要なのではないかと。確かにそれは必要だと思うのですが、逆に、私は各ブロック1名でも今回は男性、今回は女性という出し方もできるのではないですかという話をしたら、前回の会議の際はブロック代表で3人の女性の方が出ていました。ということで、やはり意識をどういうふうに変えるのかということだと思います。

私がなぜこう言ったかということ、日本オリンピック委員会で女性の理事が少ないということで問題になったとき、結局何をしたかということ、男性の理事の数は触らずに、女性の理事だけ増やしたのですね。人数を増やして、そこに女性を入れただけなのです。要は、もともといる人たちを変えていないのですね。これって本当に変わることになるのかなど。そもそもここで決めていた人たちが悪いというわけではありません。この人たちが選ばれた歴史とか、会長の発言を容認しているという部分にメスを入れずに、ただ単に人を増やすだけではだめなのではないかということです。

それからもう一つあって、私たちは女性中央執行委員という特別枠を設けています。各産別から女性の中央執行委員に出てもらって、それぞれがうちの重要な委員会に出てもらいますが、そこで、私たちはなぜ出ているのですかと聞かれます。会議に行っても会長とか事務局長とか自分の出身産別の人が既にいるわけです。そうすると、どの立場で発言すればいいのですかと。産別によっては許可がなければ発言できないので、座っているだけですと。そういうことで、何年も女性中央執行委員を出していいのかと。ですから、女性中央執行委員というのは、こういう役割がありますとか、女性中央執行委員が会議に出やすいような環境にした上で出してくれているのですかと。すぐ欠席してしまって、いつも半分ぐらいしか出席しないのです。そういう形を出していることそのものが課題なのではないのか。そして、そういう人たちが何の役割をするのかということを確認する必要があります。なぜかといえば、女性中央執行委員が集まった会議で、私たちって何で出ているのだろうかすごく疑問に思うというふうにはっきり言う人もいますし、黙って座っていればいいという人もいますし、いろいろなのですね。

でも、そこにメスというか、そここのところの声をしっかり聞いて、ただ単に女性中央執行委員がいますと数値で示して伸びました云々ということをやると、一人ひとりが本当にそこで生きているのかという、これからはそこにメスを入れていかないといけないと思います。国においては、ああいう結末でLGBTに関する法律ができてしまう。夫婦別姓も同性婚も、国会の論理で言えば何も成立しなくなってきましたから、それで本当にダイバーシティ&インクルージョンといえるのかと。よくマイノリティといいますが、私たち労働組合はマイノリティだと言われていました。組織率が16%と低いので。働いている人の中でいえばマイノリティなのではないですかと。つまり、そこが言っていることが組合に入っていない

い多くの方たちに浸透していますかと。それを言われているわけです。その意味では、勝手なことを言っているマイノリティだと言われている。女性、育児中の人、障がい者、介護中の人、治療中の人、高齢者、非正規雇用で働く人、セクシャルマイノリティの人、若者、こういう人たちを全て考えた上で世の中を作っていかなければいけないのではないのかと思います。それが本当に多様性であるとか、インクルージョンとか、そういったことも進めることになるのではないかということで、少し弁護士会にも厳しいことを言ったかもしれませんが、連合はまだ伸ばせる範囲があるので頑張ろうということで、今度大会を迎えますので、大会を迎えた後、2年かけてこのことを進めていこうと思っているところです。以上です。

(北川議長)

ありがとうございました。宇加治副会長、どうぞ。

(宇加治副会長)

最初に、弁護士会のデータの関係等の話があったので、少し説明をさせていただきます。私、法科大学院の非常勤の講師もしております、現役の学生に教えながら副会長を務めています。ちなみに、福岡から来ております、東京に比べれば弁護士の数も少ない地方で仕事しております。

まず、最初に6／8ページの資料で、裁判官と検察官と女性弁護士の推移のところでの数字のお話で採用のお話がありまして、今、司法試験の合格者が1500人を上回ったり、切ったりというようなところで、その前は1800人ぐらいまでいったりもしましたけれども、1年間の修習が終わると、進路を決めるわけです。裁判官と検察官は国家公務員ですので、採用定員というものがありまして、概ね数十人、100人はいかないです。その中で、国として男女共同参画基本計画がありますので、その施策に則って採用活動を行うわけです。そうしますと、女性修習生を大量に採用することによって比率を高めることができるわけです。おそらく、直近では検察官は半数は女性が任官したと思います。

弁護士になる人は、任官はしない人たちです。そちらが大多数になるわけです。そうすると、修習生に占める女性割合が30%に満たない中、その数少ない女性修習生を裁判官と検察官が持っていくということがまず1点です。

それからもう一つ言いますと、なぜ裁判官、検察官の女性比率がこのようにだんだん向上しているかといいますと、彼らには定年があります。定年になると退官をします。途中で退官をしたりすることもあります。退官した後どうするかというと、弁護士になるのですね。そうすると、大量にいる男性優位の年齢ゾーンは、定年退官すると弁護士登録をします。そうすると、途中で登録される方は大体男性が多くなりますので、また男性比率が高くなると、そういった構造的なこともありますので、その点をご認識いただきたいと思います。

それから、法科大学院と司法試験の関係ですけれども、法科大学院のほうは、女性の学生の割合が30%台で維持をしてきております。直近では法曹コースという法学部の中で法科大学院に向けた勉強を集中的にやるというコースを選択することによって、頑張れば大

学を3年間で卒業して、そのまま法科大学院に進んで、2年間法科大学院で勉強した上で、さらに法科大学院の最終学年で司法試験を受けることができるという新しい制度が始まりました。こちらは、大学に入学するときから割とプランが見えやすいのもあるのかもしれませんが、人気もそれなりにありまして、文部科学省にお聞きしたところでは、このコースを選択する学生では4割ぐらいは女性がいるというような情報があるようですので、その意味では、すそ野は少し増えていると思います。

これに関しましては、弁護士会も、それから最近は裁判所とか法務省もですけども、若い人たちに法曹の仕事の魅力を発信しようということで様々なイベントを展開しております。一般の方はなかなか日常生活で法曹と会う機会は少ないと思いますけれども、実際に対面で会って、いろいろざっくばらんなお話もしたりとか、どんな仕事をしているのかというようなことを見せて、感想を聞くと、会う前は怖い人だと思っていたけれどもとてもフレンドリーだったとか、すごく一生懸命仕事をやっているけれどもプライベートも充実しているというようなことも理解ができたということで、結構評判がよいような企画もありますので、今非常に力を入れています。そういうことで、すそ野のところは力を入れていますけれども、何分長いスパンのものであるので、今後に期待しているようなところがあります。法曹の関係はそのような感じでしょうか。

あとは、働き方の関係等は先ほどからいろいろ出ていますけれども、一方で、法曹の魅力の話をするときに、法務省、裁判所から言われるのは、やはりイベントをするときには、是非弁護士会には協力をさせていただきたいと。裁判官、検察官は、今たくさん女性を採用していますけれども、一方で、仕事はどうしても全国転勤がつきまといます。東京地裁にいた人が次の年には鹿児島地裁に行っているとか、釧路に行くとか、全国転勤がありますので、特にライフイベント、お子さんの進学とかの時期になってくると、なかなか転勤が難しいといったようなことで、転勤が楽しいといっらずとやっぺらっしやる人もいますけれども、しんどくなったら退官して弁護士登録をされる方もいらっしゃると思うので、その意味でもいろいろな道が広がっているということを見せる意味でも、弁護士会も是非協力してほしいということで、そういうイベントをやっているというのが実情です。

(戸田副会長)

もう一点だけ付け加えさせていただくと、公務員の方に女性が多くて、弁護士はなかなか女性の伸びが今一つだなというご指摘をいただいたと思うのですが、やはり率直に言うと、弁護士というのは働いている時間が長くて、急に事件が来たりすると、どうしても夜遅くに働くということがあるのかもしれないのですが、そこをうまくコントロールすることがなかなか難しいところがあって、女性が家庭と両立しながら仕事をしていくときに、課題としてあるのかなというふうに思っております。

そういったところも一つ課題ですし、また、公務員ですと育児や介護をしていらっしゃる方に対する配慮というものがあ程度できるようなのですが、小さい法律事務所で、そうした配慮をきっちりやっていくことがまだ難しいところがあるのかなと思っております。

す。しかし、工夫をしていかなければいけないというところがあるのではないかとすることは、弁護士のほうも反省も含めて思っているところかなというふうには考えてはおります。

ただ、確かに法科大学院に入る人も30%ぐらい増えていて、頑張っているのですけれども、まだまだもう少し来てほしいというのが本当のところなのですけれども、今のような問題、収入の問題、様々なところがあって、もう少し来ていただくために工夫をしなければいけないのではないかと。また、四年制大学でさえ、地方では家庭でそれだけ女性のお子さんに学費をかけられるかとか、いろいろな問題があるように思います。また、時間もかかるということを女性がどう考えるかとか、いろいろあるようにはお聞きをしまして、まだまだ工夫の余地があるのかなというふうには思っております。非常に貴重なご指摘をいただいたと思っております。ありがとうございます。以上です。

(服部事務次長)

データの補充をよろしいでしょうか。先ほど、宇加治副会長が言われた法曹コースにおける法学部・法科大学院の在籍者における女性の割合について、40%超えということをおっしゃいましたが、数字的には年次によりますが、46.6%という年度もあつたりいたしまして、これは各大学で法曹コースを置いているところの平均値で46%ということなのですが、かなり増えているところかと思えます。

それから、女性の法曹を増やすためのイベントについてもご紹介がありましたけれども、女子学生向けというものでなくて、広く男性・女性問わずということで開催したイベントでも、女性学生の参加率は非常に高いということもあつたりまして、女性が選択する仕事としての位置付けは高くなっているのかなと、肌感覚としての印象がございます。

あと、司法試験の関係については、おそらく性別によって違う採点の取扱いということはありません。私どもは思っておりまして、短答式試験と論文式試験がありますけれども、論文式試験等は女性の合格率が高いという実数が出ておりますのでご紹介いたします。

(宇加治副会長)

大学教員の女性割合を高める工夫は今後も必要なのだろうというふうに思っております。教える側が男性ばかりということになりますと、それこそアンコンシャスバイアスが入ってしまうのか、というようなところは、個人的には若干気になっているところです。

(北川議長)

それでは浜野委員、お願いいたします。

(浜野委員)

浜野です。私は今、信州大学で役員をしております。定年までは日本貿易振興機構・ジェトロというところで、海外でいかに稼ぐかといったことをずっと担当した後、役員になって、その後、内閣官房と内閣府の政策参与をやらせていただいて、今は信州大学におります。信州大学の現状ですが、今役員がパーセンテージで言えば20%、これは私ともう一人、銀行

出身の幹事がおられて、外から来た人ですね。管理職は16.5%。教員の採用の時点で17.7%というような、女性の活躍についてはそういう数字なのですが、2025年までにこれを20%以上にしていこうということが、私たちの目標です。

今、三つの柱に取り組んでいまして、一つ目は、やはり多様性を尊重する環境作りの推進ということで、教育と研究の場ですので、個性や能力を発揮できるような制度の整備ですとか、そうした環境作りを進めています。昨年4月に、SOGIの多様性についても宣言を出しました。これは、教職員でまとめて出さなくてはならないという準備をしていたのですが、学生から、是非早く宣言を出してくれというような要望がありまして、やはりそういう性的指向の多様な方が学生の中にもたくさんおられて、そういう要望にいち早く呼応したものです。

そのガイドラインに沿って、例えば多目的トイレとか、着替えるところとか、身障者用のスペースとか、そういったものの整備を進めています。

2番目の柱が、女性活躍推進の強化なのですが、先ほど来、皆さんがおっしゃっていたように、ダイバーシティの推進に向けて女性の活躍をもっと強化していかなくてはならないというようなところなのですが、先ほど申し上げたような数字で、なかなか進んでいかないというのが現状です。

アンコンシャスバイアスを排除して、今は免官制度も作っておりまして、利用促進に取り組んでいるという状況です。具体的には、管理職である部局長が積極的に採用・登用に女性活躍を推進していくということと、やはり女性の人材の育成をもう少し本格的にやっていたらということについて今まで以上に強化していただいているという現状です。

さらに言えば、職員は女性の部長も出しまして、徐々にそういう層が厚くなってきているのですけれども、教員については、評議員や管理職、副学長といったようなポジションまで来た途端に、ご自分の出身校である東大や阪大、東北大、東工大等に席が空いたのでと移られてしまうと、これは地方大学での話なのですけれども、そういったことがありまして、なかなか教員の女性の比率が上がって行かないということが今の悩みです。

ただ、研究についてテニュアトラックという制度があるのですけれども、優秀な若手研究者を育成・確保するという点で、男性は1年目と2年目がスタートアップとして支援されるのですが、女性のみ3年目も支援するという点ですとか、女性の新規採用の教員が、自立的に研究活動を円滑にスタートできるように、全ての常勤の女性教員に対していろいろな補助金を出しています。それから、ライフイベントで、やむを得ず研究活動を一時中断するような研究者の場合に、復帰したときに研究活動が円滑に進められるよう研究費を支援するという制度も作りました。

今までも産休ですとか、介護休暇ですとか、あるいは男性の育休ですとか、そういったものももちろん取り入れているのですけれども、そういったところで一段加速できるような制度作りに取り組んでいるところです。

3番目ですが、実は私は徳島出身で、徳島は女性の経営者が全国で一番多いのですね。と

ころが、ご縁があつて全然親戚も何もいない長野の信州大学に役員としているのですけれども、長野県は全国最下位なのです。北陸も非常に低いのです。

これはなぜかということなのですが、今までの農村を中心とした社会を上手く機能させていくのに、やはり地域的に課題があるのではないかなと思います。ひと山越えれば文化が違うというようなところなのですけれども、地域の社会から意識を変えていかないと、なかなか進んでいかないと考えておまして、今はダイバーシティの推進を本学が中心になってやっっていこうというような取組を進めています。

私は、経営力強化担当の役員として入っているのですけれども、やはり、リケジョも非常に少ないですね。

それは、理系に進んでその後修士や博士課程に行つて、家族の方がどうするんだというようなご意見を言われることが非常に多いのだというようなことを学生から訴えがあつたりとか、地域でもっと取り組んでいただかないとなかなか進んでいきませんというようなお声がありまして、本学は松本が本部なのですが、長野、飯田、上田にサテライトキャンパスがありまして、キャンパスが地域に分散していて地域貢献度は全国で一位なのですけれども、その強みを生かして、産官学で地域発の女性の活躍推進をキャラバンとして盛り上げていこうということをやっているところです。

今月27日も、長野市長や企業、学生等の一般の方にもオンラインで聞いていただくというようなことを各地でやり、おこがましいですけれども、もっと地域を増やしていきたいと思つています。

昨年、松本市長と一緒にファシリティをやらせていただいていたのですが、ボトムアップもあるのですけれども、リーダーのお考えというのは非常に影響してしまつて、松本市長は2年前に代わられて、女性の管理職を2倍に増やされたのですね。放っておいたら2倍にはならなくて、一人ひとり女性の管理職候補者に、是非あなたやってくださいと声かけをして2倍に増やしたということです。

ですので、今長野市は女性管理職比率が5%なのですが、皆さんが同じようにやっっていけば、女性の活躍というのはもっと進むのではないかということで、今キャラバンをやらせていただいているところです。

長野県は少し特殊なのかもしれませんが、私がおりましたジェトロも、私が入つたときには、就職をする際は他の企業どこでも受けられたわけではなくて、同じ年代の方はお分かりかもしれませんが、まず、留学しているということでマイナスポイントだったのでね。留学などした女はいらなかったわけです。同じように試験を受けて入つたけれども、コピー取りをやってお茶くみやつてと、そういう生活が長く続いて、男女雇用機会均等法ができてからドラスティックに変わったのですが、それから女性も海外出張に行けるようになりました。今は加速度的に進んでいます。ジェトロにあつても、私は2004年にシドニーに駐在したのですけれども、現地でホームパーティーをやるときに、私が男性のナショナルスタッフの方にパートナーを連れてぜひきてくださいねとお声がけしましたら、その方が非

常に驚いたのです。何を驚いたかという、「今まで自分は、いつ彼女を連れてくるんだとか、彼女というふうに限定された。だけどあなたはパートナーと言った」と。その方は実はゲイだったのですね。

日本人は、どうしていつも男性の相手が女だと思うのだと。初めてパートナーというように人が海外にいたのだねと言われて、驚いた経験があります。ジェトロの場合には男女の性差だけではなくて、例えばシンガポールとか、あるいはケニアですと、いろいろな民族の方を雇用しなくてははいけませんので、民族の雇用比率というものも非常に気を配っています。その国で上手く我々の活動ができるように、そういったいわゆるローカルのナショナルスタッフという方についても、宗教的な問題ですとか、民族的な問題をあまり刺激しないようにしながら海外で活動をしてきているわけです。

その結果、海外ではサンフランシスコもシカゴも、海外事務所のトップを現地採用者に務めていただいております。日本人スタッフではなくても、海外の方でも優秀であれば、どんどん組み替えていくというようなことを今やっているところです。

こういったことが徐々に進んできて、日弁連の活動にも関係すると思うのですけれども、海外に駐在する、あるいは海外に進出しておられる日系企業は非常に多いわけですが、そういった方々が法的な問題に直面した際にサポートする体制をぜひ構築していただきたいと思います。例えば自分の部下に今いったような性差のことですとか、あるいは「彼女をいつ連れてくるのか」などという、今は訴えられたら終わりですね。もちろん、現地の弁護士事務所をお願いするわけなのですが、その両方のサポートが、我々が海外に進出していくときには必要なということを実感しています。

こういうふうに来て感じて感ずくのは、女性の場合にはやはりロールモデルが非常に少なく、お手本がないので踏み込みにくいところがあると思うのですね。メンターは、女性よりも男性のほうがよくて、男性のほうが経験値とかネットワークがありますから、そういった方が是非女性にもそういう経験を供与して育成していくということがこれから女性の層を増やしていくのにとっても必要なと思いますので、是非日弁連におかれましても、今ご活躍されている女性の弁護士の方が自分のロールモデルをお見せになって、同じ事務所ですとか、同じ地域で男性の弁護士の先輩の方が、メンターとして女性の若い弁護士の方を育成していくと、そういったことをやっていただくことが、非常に肝要かなと思います。多様性ということであれば、資格は非常に難しいですけれども、海外の方、外国籍の方も入れていただくということになれば、日本におられる外国籍の方に対しても、人権といういろいろなところでお役に立てると思いますので、そういった活動を是非やっていただきたいなと思います。

この問題は、若い方にももっと伝えていかなければいけないのですけれども、外面的には伝わっていても、日本の世界におけるプレゼンスというか、日本の立ち位置というものと一緒に理解していただかないと、何か遅れているというような表層的なことしか理解は進まないと思いますので、今までの文化や歴史がこれを作ってきたのだけれども、今の時代には

それは合わなくて、違うやり方で生活していくということが肝要かなと考えています。そういう点で、私もお役に立てればなと思っています。以上です。

(北川議長)

ありがとうございました。それでは、最後になりましたけれども、村木副議長お願いいたします。長年官僚のご苦勞をいただいたかと思ひます。よろしくお祈ひします。

(村木委員)

まず簡単に役所に勤める女性の関係のことを最初に申し上げると、私が役所に入ってもう四十数年ですけれども、女性比率がいわゆる総合職で2%の時代だったので、でも、今はデータで見る限り、総合職が35.9%で、国家公務員では38.7%が女性の比率ということなので、ずいぶん進歩したかなと思ひます。

ここ15年ぐらいの進歩が急速で、何をやったのかなと考えてみると、一つは、女性が少ないうちは女性に配慮した施策でよかったのですが、女性が3割、4割、5割になると、そういう特別な施策ではなくて全体の働き方というものを、女性たちがすごく意識をして、その改革を訴えていきました。先行しているとまでは言ひませんが、働き方改革をやろうとしている姿勢が高まってきているというところが一つ前進かなと思ひます。

それから、特に女性の官僚というイメージが湧きにくかった。仕事のイメージを積極的に発信しようということ、このところ10年、15年、一生懸命やっています。それもいいと思ひます。リケジョ等もそうですけれども、キャリアとか仕事のイメージをしっかり伝えるというのもよかったかなと思ひます。

あとは、やはり数値目標を出して地道にやるということと、女性のネットワークとか、あるいは女性だけではなくて外とのネットワークですね。そういうネットワーク作りをずいぶんやってきているので、そうしたことがよかったかなと思ひております。

私自身は労働省だったので、公務員ではなくてむしろ民間の人たちのこの問題についての取組をやってきたわけですけれども、ざっくり振り返るととても面白かったのは、三十数年前に男女雇用機会均等法ができて、これで一つ進んだと。一つ進んだけれども、進み方が小さい一歩でしかなくて、何が足りないかという議論をしたときに、女の人には育児・介護と重たい荷物を背負っているのだという意見が出てきた。その後、両立という発想で育児・介護休業法ができましたが、それも平成になってしばらくそれを見つめているうちに、役所はあまり言ひたくなかったのだけれども、休業制度というのはみんな女性が取っているよねと。男女平等ではなくて、男女分業を進めている側面もあったということです。

辞めずに済むという意味では非常に大きな一歩だけれども、分業を固定化する効果もあったかもしれない。この15年ぐらいでやっと男女共の働き方改革と申して、この5年ぐらいで今度は男性の育児休業と申している。やってみて、やはりまだこれではだめなのだ、違うのだと言って変えてきたのだらうと思ひます。

行き着いて今やっていることとして、男性育休というのはとても大きいのだらうと思ひます。今、弁護士事務所に女性弁護士は2割しかいないとしたら、育児・介護に関すること

をどれだけサポートできるかはもちろんあるのですけれども、全体の歴史の轍を踏まないためには、男性がきちんと育児ができるように、男性弁護士が本気で育児をやっても勤まるような職場に、弁護士事務所がなれるかどうか。役所が何十年をかけて、国の行政がまわり道をしてきたことを追いかけてやる必要はないので、ダイレクトに施策を進めてほしい。やはりいい仕事できちんと収入もある仕事だと見えれば、当然女性も来たいわけですから、そこがすごく大事なかなと思います。

ですから、弁護士事務所は大小たくさんありますけれども、メインのところ、それをしっかりやっていくということをやらず、やったほうが良いと思います。

それを実際にやっていくためには、先ほども言ったように、やはりトップのメッセージがきちんと伝わるかというのが大きいと思います。それからもう一つは、やはり開示ですよ。男女の賃金格差とか、今民間企業は100人以上の規模であれば、女性管理職比率と賃金の格差を全部開示しなければいけないし、有価証券報告書にも全部書かなければいけなくなっているわけで、たまたま該当する企業だからということではなくて、人を雇っているからにはそういうことを開示していくというようなことも追い風になるのだらうと思います。

民間企業とか、どんなところでもそうですけれども、ある程度外からの目が入らないと一生懸命にはやれないので、弁護士という職業も一瞬特殊に見えますけれども、職業、働く側としては同じなので、そういった他の分野でやっている手法をどんどん積極的に取り入れていくというのは本当に大事なかなと思いました。

あと、小さいことですが、やはり何のために女性が入ってくるかということです。先ほどの清水委員の話とも関係があるのですけれども、各部門から一人だけ選ぶとみな男性になってしまうというのはよく起こることなのですが、私が社外役員を務めている企業で、それを防ごうと各部門、男女1人ずつ選ぶということをやったことがあります。その結果、圧倒的によかったのは、そこで議論されて出た成果が、それまでと全く違う新鮮な発想だったということです。トライアルでそういうことをやってみる、実感してもらう。女の人がないところで決めていることが、どれだけマイナスかということを実感してもらうという意味では、そういう小さな取組もすごく大事なかなと思います。以上です。

(北川議長)

ありがとうございました。

それでは、それぞれの方のご意見を伺いましたけれども、時間に限りがありますけれども、委員の皆さん方もご感想なり、ご意見なり、もう一言言いたいということがありましたらどうぞ。

(井田委員)

井田です。最後の弁護士の所得金額合計の男女差に結構驚いてしまって、どうしてこんなことが起きているのか。特に30代、40代では女性は半分ぐらいしか稼げていないというところはどういう背景があるのか。組織内弁護士になればその組織の育児休業とか、育児時間みたいな制度がかなり充実しているのかなと思うのですけれども、そうでない場合、ある

程度の規模の弁護士事務所だと、そういった育児休業制度等を持っていらっしゃるものなのか。もしくは本当に1人とか、数人とかでやっている事務所の場合は、休んでしまったらそれまでという、お給料的なものが何も入らないということになってしまうのか、その辺りの現状がどうなっているのかを知りたいと思いました。私からの意見としては、突飛かもしれませんが、弁護士会で育児休業制度を作るという選択肢はあり得るのか。それを阻む要因としては、どのようなものがあるのかを知りたいと思います。

(小林会長)

井田委員から根本的なご提案をいただきました。私も会長に立候補する段階でずっと全国各地を回っていったのですが、ある女性の方から、弁護士会として共済的な制度を作れないのか、と言われたことがあります。

それは、最初の質問にも関わっていて、基本的には個々の事務所は個人営業です。そうすると、出産育児のときに、例えば共済とか、会社関係では6割ぐらい保障していますよね。そういうことはなかなか難しいのです。それは、小さければ小さいほど難しい。規模が大きくなればやっているとところもあります、なかなか一般的になっていません。

ですから、弁護士会で弁護士会育児休業保障制度というような制度を共済として作れないのかと。弁護士国保というものが、東京三会を中心にしてあるのですけれども、そういった休業補償の共済システムを作っていくためには、基本的には基金を作らなければいけません。

基金を作っていくことと、保険料で賄うのかどうか。その運営資金を会員の会費以外にどう負担をしていくかという、そこの理解が必要になってきます。そうすると、やはりある程度、長期ビジョンをもって企画をしていけば、場合によってはあり得るのではないかなと思います。

私の在任中にそういう問題を検討しようではないかということまでは言い出せなくて、小規模弁護士会の支援といったところしか手がついていないのですけれども、一つの方法としてはあると思いますね。

最初の問題でご指摘をいただいた一般の事務所では、今言ったように、出産育児の保障というのは基本的にはないというのが現状です。皆さんに注目していただいた最後のほうの数字を見ていただくと、大体半分までとはいきませんが、30代だと30%、40代ですと大体4割ぐらい低いですね。明らかに低いです。ここでやはりM字カーブで、出産育児で職を離れていきますよね。職を離れてまた戻ってこられるのが30代であったり40代だったりするので、そのまま雇ってもらえるということと比較するとやはり低く設定されてしまうということがあります。事務所を異動すればなお更ですよ。今までいたところは前の給料が貰えますけれども、そうでなくて、別の事務所に行ったりすると、一般の新人と同じような扱いになってしまう。

ここをどうやって改善するかですけれども、出産育児中であっても、法律相談はオンラインでできるわけですよ。ですから、給料もゼロにするのではなくて、せめて半分ぐらいは

出そう。そういったことを個々の事務所で考えてほしいというようなことを私は言いたいところですよ。

それは経営陣がどういう判断をするかということになりますので、経営者の意識改革がとても大事だと思います。それは今後の課題だろうと思っています。

(河野委員)

いろいろと皆様のご意見を伺って、私自身もとても勉強になりました。このご議論を伺っていて思ったのですけれども、日弁連がダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンに取り組む目的というか、論点はたくさん出ているのですよね。ここは問題だと。でも、これで何を成し遂げようとしているのか。変わりたいのか、これに取り組んだことによって、次のステージはどこにあるのか。宣言を出されるという話をされていましたが、環境が変わって世界からそれを求められている。社会からそれを求められているから、自分たちもやるのだということではなくて、これに取り組むことによって、自分たちは何を得るのかという、その視点を是非宣言の中に上手に入れていただきたいと思います。

自ら立ち向かっていくというか、そういうイメージが宣言や今後の取組の中に入っていくと、特に若い世代の弁護士さんたちも、積極的にアクションに移せるのではないかと思いますので、何を指すのかということをは是非宣言に入れていただければと思います。以上です。

(北川議長)

ありがとうございました。

(会長)

今のご指摘はとても本質的な、重要なことだと思いますね。一つは、今お話のあった、やはり法曹の魅力ですよ。法曹界に若い人たちにどんどん来ていただくために、いろいろな多様性が包摂されているのだよという、私たちはそういう職業プロフェッショナルなのだというを社会に発信することが大事です。

それからもう一つは、やはりそれによる社会的信頼だと思います。もちろん弁護士だけではありませんけれども、法曹全体としても信頼していただく。特に弁護士は人数が多いですから、社会的信頼を維持していくためにも、D&Iはとても大事なことだと思います。そういうふうに考えています。

(河野委員)

ありがとうございます。

(北川議長)

あとはよろしいですか。それでは、また日弁連としてもご努力をいただきたいと思います。

村木副議長は、大変残念ですけれどもご事情により今任期をもってご退任されるということですよ。一言ご挨拶をいただければと思います。

(村木委員)

時間のなかで、ありがとうございます。手帳を振り返ってみたら、8年前からこの市民

会議の委員を務めさせていただいて、私自身は刑事裁判の被告人という立場を味わったので、弁護士さんに大変感謝をしていたのですが、市民会議の委員になってから、どれだけ日頃の暮らしの中に弁護士さんの仕事がたくさんあるのかということをもものすごく実感をして、この8年間勉強させていただいて、大変感謝をしています。

この立場を離れても、弁護士さんへの感謝ですとか仕事に対する理解の気持ちを忘れずに、いろいろなところで、また何かお手伝いできることがあればさせていただきたいと思えます。

この6月から、全国社会福祉協議会の会長と中央共同募金会の会長、日本老人クラブ連合会の会長をお引き受けすることになったので、どちらかという福祉サイドから、また必ず日弁連との接点がある分野の仕事させていただくことになったので、これからもいろいろな形でご協力をしていただいて、一緒にお仕事できれば大変うれしいと思っています。

本当に8年間お世話になりました。ありがとうございました。

(北川議長)

今のご事情でご退任ということでございますけれども、8年間本当にいろいろお世話になりました、ありがとうございました。今後のご健闘をお祈りしたいと思います。

それでは、日弁連のほうから何かございますか。

(服部事務次長)

これまで担当事務次長として市民会議を担当させていただいておりましたが、任期満了で、今月末をもって事務次長を退任することとなりました。次回、第78回会議からは佐内事務次長が市民会議の担当として司会をさせていただきます。

本当に委員の先生方からのご意見、ご質問等をお伺いしながら貴重な勉強をさせていただきました。本当にありがとうございました。それでは、佐内次長から一言御挨拶いただければと思います。

(佐内事務次長)

事務次長の佐内俊之と申します。人権、国際人権、再審法改正、それから広報等を担当しております。次回から楽しみにしております。どうぞよろしく申し上げます。

4. 閉会

(北川議長)

今日は、丁重なご意見をいただきありがとうございました。それでは、これをもって本日の会議を終了させていただきたいと思えます。

次回の日程は調整中でございますので、追ってご連絡をさせていただきたいと思えます。本日は、ありがとうございました。(了)