

第四次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画

2023年（令和5年）2月16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。以後、5年ごとに取組の成果を検証し、2013年3月14日に「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、2018年1月19日に「第三次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」（以下「第三次基本計画」という。）を策定した。第三次基本計画では9つの重点項目につき取組を進めてきたが、2022年度に計画期間が満了することから、これまでの取組状況の検証と計画の見直しを行った。

- (2) 「第三次基本計画」における5年間（2018年度～2022年度）の成果

「男女共同参画推進体制の構築・整備」として、毎年、各委員会に男女共同参画推進担当委員の選任と各委員会独自の男女共同参画に向けた取組を要請し、男女共同参画推進担当委員連絡会議を開催して、男女共同参画に関する勉強会やグループディスカッション等を継続的に行ってきた。あわせて、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、男女共同参画に関する全国キャラバンを、コロナ禍に配慮したオンライン形式も取り入れながら開催した。「男

女共同参画推進本部」等の名称を持つ独立した組織が14の弁護士会と4の弁護士会連合会（以下「弁連」という。）に設置されるとともに、男女共同参画に関する基本大綱や決議・宣言等が、16の弁護士会と2の弁連において取りまとめられるに至っており、さらに、セクシュアル・ハラスメント防止規定は49の弁護士会で制定されている（2022年4月現在）。

「弁護士における女性割合の拡大」に関して、「女子中高生の法曹分野進路選択支援」シンポジウムを、2016年度から2019年度にかけては内閣府の「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」として、また2020年度及び2021年度は弁護士会独自のオンライン企画として、毎年開催し、いずれも多数の女子中高生・保護者・教員の参加を得た。

「政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大」に関しては、第一次基本計画以降、5年ごとに、政策・方針決定過程を担う副会長及び理事並びに委員会の委員等に占める女性割合の目標を掲げ、第三次基本計画で20%へ引き上げるに際しては、副会長クォータ制を導入して2人の女性枠を設け、推進本部内にその実務を担うためクォータ制検証プロジェクトチームを立ち上げた。さらに、理事については、会則中に「理事に占める女性の割合が30%以上となるよう、環境整備に努める」との条項を新設し、2021年度からクォータ制を導入して4人の女性枠を設けた。これと並行して、女性会員が弁護士会長（兼務理事）に就任するための環境整備の促進や、会長でない理事（非兼務理事）の推薦における女性枠の確保についても、弁護士会・弁連の理解と協力を得てその達成を目指した結果、2021年度には20人（26.7%）の女性理事、2022年度には6人（40%）の女性副会長が就任するなどの成果があった。

「収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の縮小」について、推進本部内の女性社外役員に関するプロジェクトチームを中心に、女性弁護士社外役員がコーポレート・ガバナンスや経営戦略にジェンダーの視点を持ち込む重要な役割を果たすことへの理解を促進し、名簿掲載者及び名簿利用企業等の増加を図るため、研修コンテンツの作成、シンポジウムの実施及び日弁連ウェブサイトによる広報（候補者名簿の案内、女性社外役員に関する経営者のメッセージ・女性弁護士へのインタビュー記事掲載）等の活動を継続的に行ってきた。

「仕事と家庭の両立支援」に関しては、日弁連における育児期間中の会費免除に関する規程を改正し、免除期間の延長及び育児実績書の書式変更等を行い制度の周知に努めた結果、51弁護士会において会費免除規定が制定済みである（2022年4月現在）。また、アンケート調査により介護に関する会員の意

識や実態の把握に取り組み、集計結果を日弁連会員専用サイトに公表した。

2 第四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) 司法分野における女性の参画拡大について、政府の第5次男女共同参画基本計画（以下「第5次基本計画」という。）では、「弁護士会内部でのクオータ制を含めた積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の取組」が更に広がり、「2020年代の可能な限り早期に」政策方針決定過程への女性の参画拡大の目標値である30%を達成するとともに、「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いような社会となること」を目指している。この点からすると、2027年度までの日弁連の目標値も「30%」とすることが社会の要請に沿うが、クオータ制実施を踏まえても、過去5年間の平均で20%を超えたにとどまる現状からすると、目標値達成のためには、より積極的な方策が求められる。

(2) ただ、前述の目標値の実現に当たっては、女性会員に対し更なる負担を強いることのないよう、会務への参画拡大を阻害する要因を分析して取り除き、サポート体制を整備するなど、女性会員が会務に参加しやすい環境を着実に整備する取組が不可欠である。特に、コロナ禍を契機に導入された通信手段の活用の拡がりにより、会員の会務参加に対する時間的・場所的制約が、一層軽減されることが期待される。

(3) より根本的には、母体となる女性弁護士の割合を増大することが求められる。しかし、現状をみると、2017年に18.4%（同年3月31日現在）であった弁護士に占める女性割合は、現在も19.6%（2022年5月31日現在）にとどまり、その比率はこの5年間で1.2%増加したにすぎない。また、司法試験合格者に占める女性割合は、減少傾向から増加傾向に転じたものの、いまだ30%には達していない。

また、2022年4月の司法修習終了者（74期）の進路別女性割合をみると、裁判官任官者32.9%（24人）、検察官任官者38.9%（28人）であるのに対し、弁護士登録者については、人数は283人と多いものの、割合は24.9%にとどまっている。このような現状を踏まえると、弁護士登録者に占める女性割合の拡大は、裁判所や検察庁と同様に、弁護士会としても日弁連を中心に一丸となって取り組むべき喫緊の課題といえ、そのためにも、シンポジウム等を通し、女子学生等に対して、法曹、とりわけ弁護士という職業に関する情報提供等の働きかけを積極的に継続し、進路選択を促す一層の取組が必要である。

- (4) さらに、弁護士を目指す女性合格者が増えるよう、弁護士を女性にとって魅力ある職業としていく必要がある。そのためには、政府の第5次計画も踏まえ、女性会員が働き続けられる環境整備に配慮し、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が前提となる。そのような環境整備は、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。また、多様な働き方を実現している女性弁護士がロールモデルとなって、活躍事例を提供するといった取組も、魅力ある弁護士像を社会に発信していくために求められる。
- (5) 他方、市民の女性弁護士に対するアクセス障害ともなる女性弁護士の偏在は、引き続き解消のための具体的方策を検討する。また、会員による性差別的な言動や取扱いは、重大な人権侵害行為であり、弁護士及び弁護士会に対する信頼喪失も招くものであることから、その根絶を目指し、会員研修等の啓発活動を一層強化する必要がある。「収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の縮小」については、性別による業務上の障害等具体的な視点からの分析が求められる。弁護士・弁護士会が真に社会の信頼を得続けるためには、これらを踏まえた意識的な対策が必要である。
- (6) 以上に加えて、今後は、日弁連のあらゆる場面において、各人の多様な性の在り方が尊重されるべきことも必要である。女性差別撤廃と性別の平等の実現という課題と、性的指向・性自認・性表現・性徴による差別の撤廃と平等の実現という課題とは、別個のものである。しかし、この2つの課題には、隣接ないし重なる部分があり、一方の解消は他方の解消につながるという現実的な関連性がある。

3 今後5年間（2023年度～2027年度）に取り組むべき重点項目

第三次基本計画の達成状況及び課題を踏まえ、本計画では、今後の5年間に取り組むべき重点項目を以下の9項目に整理し、各項目につき、第Ⅱ部で、「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」を定めた。

- | |
|---|
| 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 |
|---|

日弁連は、今後5年間、本計画に従い男女共同参画推進に向け積極的に取り組み、2027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>

「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のっとり、当連合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。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、基本的な枠組みである。そこで、毎年度の会務執行方針においては、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、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、全弁護士会からの推進本部委員の推薦体制構築、女性副会長クォータ制の導入決定、第三次基本計画のもとでは理事クォータ制の導入等、基礎的な体制を構築した。

「男女共同参画推進本部」等を置く弁護士会・弁連は、14の弁護士会と4の弁連に及ぶところとなったが（2022年4月現在）、「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の共通認識とするためにも、また、クォータ制副会長・理事を全国から偏りなく選出するためにも、本部組織の設置の更なる広がりが望まれる。

「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」（以下「公式企画ガイドライン」という。）については、周知や実施が十分とはいえず、実効的な運用がなされるよう取組を要する。

なお、政府の第5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においても、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。2018年版弁護士白書で特集を組み、直近10年の状況を取りまとめたが、今後も、各種統計の男女別分析等の「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。

<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) 弁護士会及び弁連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積極的に行い、全国的協働を目指す。
- (3) 女性副会長及び理事クォータ制の継続的かつ円滑な運用を目指す。
- (4) 公式企画ガイドラインの実効的な運用を目指す。

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。
(2)	③ 弁護士会・弁連に対し、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設置を要請し、推進本部と連携し、協働する。弁護士会・弁連における取組状況等の集約と、未設置の弁護士会等への支援を行う。
(3)	④ 女性副会長及び理事クォータ制の意義について、弁護士及び弁護士会・弁連における理解の促進に努める。同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、制度を運用していく。
(1)(2)(3)	⑤ 男女共同参画メーリングリストの効果的な利用方法を検討し、同メーリングリストを利用して、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 日弁連において各種アンケートや統計調査等を実施・利用する際には、性的少数者への配慮をしながらも、男女共同参画の観点から必要に応じ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、同様の配慮のもと、可能な限り男女別統計資料を提供されるよう要請する。
(4)	⑧ 各種公式企画の実施に当たり公式企画ガイドラインが実効的に用いられるよう、周知する。

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、男女共同参画の推進に向けた取組が進んでいる。「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に鑑みれば、弁護士、弁護士会・弁連においても男女共同参画は積極的に推進されなければならない。また、各弁護士が男女共同参画の意義を理解するとともに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のためだけではなく、基本的人権の擁護者たる弁護士の日常業務において、二次被害を防止するといった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、また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（性にに基づく偏見）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、ジェンダー研修の実施、更には義務化に向けた取組を進める。

ところで、弁護士に占める女性割合はいまだ2割に満たない（2022年5月31日現在で19.6%）。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と広く問題意識を共有する必要がある。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・弁連の主体的な協力が必要であるため、今後も弁護士会・弁連に対し、男女共同参画の推進を働きかける。

<目標>

- (1) 研修、啓発を通じ、司法におけるジェンダー・バイアスへの会員の理解を深めるとともに、会員自らに内在するジェンダー・バイアスへの自覚を促す。
- (2) 弁護士会・弁連等に対し、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等、現実には多様な性を生きる人々がいることを啓発し、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)	① 倫理研修等の義務的な研修や、新執行部研修において、男女共同参画やジェンダーに関する研修を実現する。
(1)	② 諸外国での取組等も参考に、司法におけるジェンダー・バイアスの問題への理解や、自らに内在するジェンダー・バイアスへの自覚を促すための効果的な啓発・研修方法について研究する。
(1)	③ 性暴力、ドメスティック・バイオレンス、セクシュアル・ハラスメント等のジェンダー・バイアスに基づく二次被害を与えやすい類型の事件につき、これを防止すべく研修を提供し、又は、弁護士会における研修等の取組を支援する。
(1)	④ 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等、「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提供する。
(2)	⑤ 弁護士会・弁連に対し、男女共同参画に関するアンケートを適宜実施し、その結果を理事会で報告するとともに、会員に向け情報提供する。
(2)	⑥ 弁護士会・弁連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ウェブサイト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。
(2)	⑦ 各地における男女共同参画の推進状況の把握と啓発、課題の共有等のため、年に数回程度、男女共同参画に関する全国キャラバンを実施する。
(2)	⑧ 委員会ニュースや男女共同参画メーリングリスト等を通じ、「クォータ制」をはじ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、会員への周知と啓発を行う。
(2) (3)	⑨ 会務や各種施策等において、LGBT等、現実に多様な性を生きる人々の現状や取り巻く状況への必要な配慮を行うとともに、弁護士会・弁連の先進的な取組を紹介し、他の弁護士会・弁連での取組の促進につなげる。

3 弁護士に占める女性割合の拡大

<基本的考え方>

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、多様性の確保の観点からも、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5次基本計画では、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た上で、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無いような社会となることを目指すことが基本認識とされている。また、施策の基本的方向として、法曹養成課程において女性法曹の養成に向けた取組を進めること、女性弁護士の確保に向けた取組を行うことが求められている。なお、検察官に占める女性の割合は、2020年度の25.4%から2025年度には30%まで引き上げることが成果目標とされている。

しかし、弁護士に占める女性割合の現状をみると、2017年に18.4%（同年3月31日現在）、現在も19.6%（74期一斉登録後の2022年5月31日現在）にとどまり、その比率はこの5年間で1.2%増加したにすぎない。

この点、司法修習終了後の新規登録弁護士に占める女性割合をみると、2017年（第70期）23.1%、2018年（第71期）21.9%、2019年（第72期）22.4%、2020年（第73期）25.1%、2022年（第74期）24.9%と概ね増加傾向にはあるが、30%には達していない。

司法修習の前提となる司法試験合格者に占める女性割合も、減少傾向から増加傾向に転じたものの、依然として30%には達していない（2017年度20.4%、2018年度24.6%、2019年度24.4%、2020年度25.3%、2021年度27.8%、2022年度27.7%）。なお、司法試験及び司法試験予備試験に関する、受験者に占める合格者の男女別割合については、受験者及び合格者の性別以外の属性（法学未修者コース修了生か法学既修者コース修了生かなど）も含めて、引き続き注視が必要である。

また、司法試験受験の前段階となる法科大学院生に占める女性割合は、やや増加して30%を超えるようになったが（2017年度30.9%、2021年度34.3%）、司法試験予備試験合格者に占める女性割合は、いまだに20%前後で推移している（2017年度18.2%、2021年度21.8%）。

一方、裁判所、検察庁もまた政府の第5次基本計画の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。2022年4月の司法修習終了者（74期）の進路別女性割合をみると、裁判官任官者では32.9%（24人）、検察官任官者では38.9%（28人）と、いずれも人数は少ないが割合は30%を超えているのに対し、弁護士登録者については、人数は283人と多いものの割合は24.9%にとどまっている。

このような現状を踏まえると、法科大学院生や司法試験合格者に占める女性割合はやや増加しているものの、女性弁護士の自然増を待つだけでは、弁護士に占める女性割合を2020年代中に30%まで拡大することは、実現困難と言わざるを得ない。より多くの女性が法曹、特に弁護士を志望するための取組を、日弁連全体で一丸となって行い、裾野を広げる必要がある。

この点、法曹志望者を増やすための取組自体は、法曹志望者の性別を問わず日弁連としての最重要課題の一つであるが、とりわけ女性志望者の増加のための取組を強化する必要がある。特に、法科大学院及び法曹コースに進学する女性を大幅に増加させることは、法曹志望者全体の人数を増加させるだけでなく、司法試験合格者や新規登録弁護士に占める女性割合を高める前提として、極めて重要である。

<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し、新規登録弁護士に占める女性割合が30%以上となることを目指す。
- (2) 法曹志望者の主たる入口となる法学部等（特に法曹コース）及び法科大学院への進学者に占める女性が半数程度となる状態が達成されることを目指し、弁護士を始め法曹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、関係機関とも連携しながら、女子学生等、社会人女性に対し、法曹、とりわけ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) 女子学生等の進路選択に大きな影響を与える存在である保護者及び教育機関等に対しても、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い、ジェンダー・バイアスの解消に関する取組を進める。
- (4) 一旦法曹を目指した女子学生等が、途中で法曹を進路選択から除外する過

程、要因を調査し、女性弁護士養成の阻害要因を軽減するための取組を行う。

(5) 多様な働き方を実現している女性弁護士による教育活動等を通じて、法曹を目指す女性に多様なロールモデルを提供すべく、法学部、法科大学院、司法研修所等の法曹養成課程に、女性弁護士が積極的に関わるための取組を行う。

(6) 司法試験及び司法試験予備試験の合格率における男女差の実態及び原因について、関係機関とも協議しつつ調査を行う。

目標	具体的施策
(1)	① 法学部等に新たに設置された法曹コースの履修者、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、弁護士に関連す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。
(1)	② 女性弁護士の割合を高めることが、市民・企業等に対する法的サービスの向上につながることを会員に周知する。
(2)	③ 日弁連ウェブサイト内の進路選択支援ページに、女性弁護士に関するインタビュー記事、動画等のコンテンツを作成して掲載するなど、女子学生等及び社会人女性等に向けた広報活動を行う。
(2)	④ 女性弁護士が講師となる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、最高裁判所、法務省、弁護士会及び弁連との連携も図りつつ、全国的に展開する。併せて、女子学生等の進路選択に大きな影響を与える保護者・学校への働きかけを行う。
(2)	⑤ 教育機関に対するキャリア教育を始めとする日弁連の弁護士学校派遣事業、日弁連における課外授業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や社会人女性等の裾野を広げるという進路選択支援の視点を加え、弁護士会や弁連との連携も図りつつ、女性弁護士の積極的な派遣・登用を行う。
(2) (3)	⑥ 各地の法科大学院や法学部での講義やセミナー（単位認定の有無は問わない）に、多様な働き方を実現している女性弁護士を講師として派遣する、学生と女性弁護士との交流・意見交換の場を設けるなど、弁護士会や弁連との連携も図りつつ、女性弁護士の

	活動について、法科大学院生及び法学部生等に対し情報提供する。
(4)	⑦ 法曹を志した女性が、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、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。
(4)	⑧ 家事・出産・育児・介護・仕事等のある学生が法曹を目指して学び続けられるように、休学制度や長期履修制度の柔軟な運用、大学内での保育施設の開設、ICT（情報通信技術）を活用した授業展開等、各地の大学や法科大学院において環境整備が進むよう、関係機関に働きかける。
(5)	⑨ 法曹養成過程の一端を担う司法研修所での教育に女性弁護士がより多く関わるため、日弁連が弁護教官候補者を推薦するに当たって一定の女性枠を設ける等、具体的な施策を検討する。
(1) (2) (3) (4) (5)	⑩ 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、広報室その他女性法曹養成に関連する委員会間において、情報及び意見の交換を行い、効果的な施策の検討を行う。
(6)	⑪ 司法試験及び司法試験予備試験の受験者に占める合格者の割合における男女差の実態及び原因等について、関係機関とも協議しつつ調査を行う。

4 女性弁護士偏在の解消

<基本的考え方>

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。日弁連は、「司法サービスの全国展開と充実のための行動計画」（2012年3月15日、2022年2月17日）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日時点）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、2023年1月1日現在で61か所となった。

また、都市部以外の弁護士会では女性の新規入会が少なく、2017年3月時点と2022年5月時点を比較すると、全国的には女性弁護士の割合が18.4%から19.6%に上昇した一方で、17弁護士会においては、女性弁護士の割合あるいは人数が減少又は同数にとどまっている。したがって、女性弁護士ゼロ支部の解消のみならず、地方の弁護士会における女性弁護士増加も推進する必要がある。

今後、関連委員会や弁護士会への働きかけ、関連委員会との意見交換や共同での制度構築や既存制度の改善、学生・司法修習生・会員への情報提供、女性弁護士に対するアクセスの阻害要因の情報収集・検討等を通じ、前述の行動計画に基づく施策を更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。
また、全ての弁護士会において、女性弁護士の比率が15%を超えることを目指す。
- (2) 女性弁護士に対するアクセス障害を解消し、女性弁護士による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、パンフレットを改訂する、日弁連ウェブサイトに女性弁護士コーナーを設ける、日弁連が実施する学生・司法修習生を対象とする就職説明会や女性会員を対象とするキャリアに関する説明会等において周知の機会を設けるなど、より実効性のある情報提供方法を工夫する。
(1)	② 地方の女性弁護士が増えにくい要因の調査・分析や、女性弁護士の比率が高い弁護士会における取組事例の収集等を行い、地方の女性弁護士増加を図る方策について、その負担も考慮しながら具体的な検討を行うとともに、弁護士会に対する情報提供や女性弁護士採用の促進等を行う。
(1)	③ ア ひまわり基金法律事務所所長弁護士の採用及び採用後の業務継続、イ 法テラス7号事務所へのスタッフ弁護士の配置及び配置後の業務継続、ウ 偏在解消のための経済的支援制度の利用及び利用後の業務継続等について、女性弁護士に対する経済的・精神的負担の軽減・支援策を含む積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を検討・実施する。
(2)	④ 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)	⑤ 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、基本的人権の擁護と社会正義の実現を責務とする弁護士強制加入団体である日弁連が、ジェンダー平等とダイバーシティ&インクルージョンの見地から、社会の半数を占める女性の立場をその政策・方針に反映するための不可欠の前提である。

「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」（2002年）は、ポジティブ・アクションの実施を表明しており、「日本弁護士会連合会男女共同参画施策基本大綱」は、政府の基本計画等の目標を踏まえて、日弁連の目標を定めるものとしている。

第三次基本計画では、副会長・理事について女性割合20%の達成を掲げて、副会長についてのクォータ制を開始し、2人の女性枠を新設した。2018年度は女性が3人（20%）就任し、その後2019年度から3年間はクォータ枠2人以外の就任がなく、2022年度は従来枠から4人（うち会長兼務枠2人）が就任して6人（40%）となり、5年間の平均では20%を達成した。

理事のクォータ制は、「理事に占める女性の割合が30%以上となるよう環境整備に努める」との会則56条3項を新設し、2021年度から開始された。4人の女性枠を新設したほか、弁護士会長以外の理事を推薦する弁護士会・弁連に対しても一定数の女性の安定的推薦を期待するものであり、2021年度は20人（26.7%）、2022年度は16人（21.3%）の女性理事が就任した。なお、弁護士会の会長は必ず日弁連の副会長（東京三弁護士会・大阪・愛知県）又は理事となるのが慣例であるため、女性弁護士会長の増加は、女性の日弁連副会長・理事の増加にも資するものとして位置付けられる。

政府の第5次基本計画は、2020年代の可能な限り早期に30%を達成することを目指し、2030年代にはこれを超えて、誰もが性別を意識することなく活躍できる社会を目指している。国連のナイロビ将来戦略勧告（1990年）の目標値は30%であったが、この割合は、少数派の意見が集団に反映されるための要件としてのクリティカル・マス（臨界質量）としても説明されてきた。なお、SDGs（2015年）における「2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標」では、これを超えて「ジェンダー平等」の実現を目指している。政府の基本計画もこれらに対応するものであり、弁護士会に対しては、クォータ制を含めた積極的改善措置の取組の拡大を要請している。

以上の国内外の情勢と、前述会則改正の趣旨及び第三次計画達成の実績からすれば、副会長・理事における女性割合は、30%以上とすべきである。委員会での参画拡大については、委員の推薦方法が共通の隘路として存在するが、その他の参画を阻害している要因は委員会により種々である。よって、委員会ごとに、それぞれの「委員会行動計画」を作成し、30%を念頭に置きつつも、現実的に可能な中間目標を定めて、実情に応じた伸展を探ることとする。なお、いずれの場合にも、女性会員の加重負担への配慮と環境の整備が求められる。

<目標>

- (1) 副会長及び理事に占める女性割合の目標をそれぞれ30%以上とする。
- (2) 委員会の委員及び主要な役職者に占める女性割合については、「委員会行動計画」により、委員会ごとの中間目標を定め、段階的に30%に近づける。

目標	具体的施策
(1)	① クォータ制の検証と実情に応じた見直しを進め、副会長・理事の女性割合を30%以上とするために必要な諸施策を検討する。
(1)(2)	② 女性会員の、政策方針決定過程への参画の阻害要因を調査・分析し、特に女性会員の負担に配慮し、参画環境の整備に取り組む。
(1)	③ 女性弁護士会長の就任の少ない弁護士会について、就任環境の整備を期待し、他会の情報提供その他の必要な協力を行う。
(1)	④ 弁護士会長でない理事の候補者を推薦する弁連・弁護士会に対し、要請される数の女性候補者を安定的に推薦することを可能とする制度（推薦クォータ）の構築を期待し、必要な協力を行う。
(1)(2)	⑤ 女性会員集会その他の方法により、女性会員同士や女性会員と会長・副会長・理事との交流及び意見交換の場を設けるよう努め、その成果を、政策方針決定過程に反映する。
(2)	⑥ 委員及び主要な役職者における女性割合が30%に達していない委員会は、達成可能な目標値を自ら設定し、当面の割合と達成年度、改善点等を含む「委員会行動計画」を作成する。
(2)	⑦ 会長は、委員会行動計画の簡易なモデル案の提供、委員推薦依頼文書における女性推薦の要望、会長指名委員制度等の活用、委員の数や推薦に関する規則・要綱・慣行等の見直し、その他の可能な方策により、委員会行動計画の作成と実施に協力する。

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

<基本的考え方>

第三次基本計画では、第6の目標として、「収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の縮小」が掲げられていた。弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査報告書2020によれば、弁護士の中で確定申告をした者としていない者の所得を合算してクロス集計をすると、平均値は男性が1106.4万円、女性が733.9万円、中央値は男性が770万円、女性が575万円であり、依然として収入・所得における男女差があることがうかがわれる。

同調査からは、収入・所得における男女差が生じる要因は、必ずしも明らかではないものの、通常の弁護士業務を分類し、各業務分野にどのくらいの時間を使ったのかに関する結果において、女性弁護士と男性弁護士で差があり、女性弁護士が多く取り組んでいるのは、「犯罪被害者支援」、「離婚・親子（児童虐待等含む）」等であることがうかがわれ、このような偏りが、女性弁護士の収入・所得に影響を与えることが懸念される。

また、業務の過程で、女性弁護士が事件関係者からセクシュアル・ハラスメント、ジェンダー・バイアスに基づく性差別的言動等や業務妨害を受けることによって業務の遂行に支障を来す、出産・育児等によりキャリアが断絶するなどの実態も、男女共同参画推進担当委員連絡会議・全国キャラバン等で指摘されている。これらの業務継続上の障害を取り除き、女性弁護士がその能力を発揮して働き続けられる環境を整備することが求められている。

加えて、2022年10月1日現在で、戸籍上の氏名以外の「職務上の氏名」を使用している会員3722人のうち、約87%の3232人が女性会員であった。これは、女性会員総数8621人の約37%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」を使用した業務に当たっては、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、女性会員の業務継続上の障壁となっている。

さらに、第三次基本計画の5年間で、計画策定時に比べ、弁護士の取扱業務分野や職域の広がりが増している。企業内弁護士は2018年6月から2021年6月までの間に700人近く増加し、行政機関内弁護士の人数もほぼ横ばいで定着している。多様性の受容という社会の要請により女性社外役員を始めとする組織の意思決定過程への女性弁護士の参画が求められており、企業内弁護士における女性割合も2018年以降40%以上を継続している。

そこで、このような状況に着目し、本計画では、取扱業務等の選択及び業務継

続上の性別による障害がある場合に、それらの障害を解消するとともに、既存の又は新たに拡大した取扱業務・職域を問わず、女性弁護士の働き方の選択肢を更に広げるとともに、多様な働き方をする会員のニーズに応じた支援を行うための目標を設定することが適切である。

選択的夫婦別姓制度の法制化については、国連女性差別撤廃委員会等からの勧告が複数回なされるなど、国際的な要請でもあり、氏に関する女性会員の業務上の障害の解消につながるものでもあると考えられるため、引き続きその実現に取り組むべきである。

<目標>

- (1) 性別による取扱業務の偏りから生じる問題を検証し、解消する。
- (2) 性別による業務継続上の障害を解消し、業務の継続を支援する。
- (3) 氏の使用に関する業務上の障害を解消する。
- (4) 女性会員の業務分野や働き方の拡充を支援する。

目標	具体的施策
(1)	① 統計資料の分析や、外部研究者や調査研究機関との情報交換及び調査委託等により、性別による取扱業務の偏りの有無及び原因等を明らかにする。
(1)	② 性別による取扱業務の偏りがある場合、それによっていかなる障害が生じているかを、収入・所得との関係も踏まえながら分析・検討する。
(1)	③ ①②の分析により、性別による取扱業務の偏りに基づく障害がある場合、その障害を解消する方策について検討する。特に民事法律扶助事件（離婚関連事件、ドメスティック・バイオレンス被害事件等）については、制度の改善に向けた働きかけを行う。
(2)	④ 出産、育児、介護等の期間中の会員の業務継続上の障害について情報を収集し、支援策を検討する。
(2)	⑤ 女性弁護士の登録取消事由を分析した上で、登録取消を回避できる方策がないか検討する。
(2)	⑥ 出産、育児、介護等により、一時的に登録を取り消している有資格者の復帰支援策を引き続き検討する。
(2)	⑦ 女性弁護士に対する業務妨害及びジェンダー・バイアスやセクシュアル・ハラスメント等の性差別的な言動の実態に関する情報を収集し、関連委員会相互に連携して、関係機関への働き

	かけを含め、支援策を検討する。
(3)	⑧ 選択的夫婦別姓制度の実現を目指し、関係機関への働きかけを行う。
(3)	⑨ 「職務上の氏名」に関する社会の理解を促進するとともに、「職務上の氏名」使用の諸問題（銀行口座開設、後見業務、登記等）の解決のため、金融機関、法務省、裁判所ほか、関係機関への働きかけを行う。
(4)	⑩ 弁護士の取扱業務分野、多様な働き方に関する情報収集、調査を行う。
(4)	⑪ 移籍、業務形態の変更等に関する女性会員への情報提供の充実を図り、キャリア形成を支援する。
(4)	⑫ 企業内弁護士、行政機関内弁護士等の働き方に関する情報を収集し、支援策を検討する。
(4)	⑬ 「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と女性弁護士が社外役員として果たし得る役割への理解促進のため、コーポレート・ガバナンスに関わる弁護士として不可欠な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ウェブサイトによる広報）等を行う。
(4)	⑭ 「女性弁護士社外役員候補者名簿」事業の推進のために、弁護士社外役員（特に女性弁護士社外役員）の知見やジェンダーの視点を企業価値向上にどのように活用できるかを紹介するパンフレットを作成する。
(4)	⑮ 「女性弁護士社外役員候補者名簿」事業の利便性・認知度向上による名簿の有効利用と、名簿制度のない弁護士会会員のために、日弁連の統一的な社外役員候補者名簿の作成・提供を含め、対応を検討する。

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評点を傷つけ、弁護士及び弁護士会に対する信頼喪失にもつながる。性的指向・性自認・性表現・性徴を理由とするものも含めた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り、人権擁護と社会正義の実現を職責とする弁護士は率先してこの課題に取り組む必要がある。

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」を制定し、同規則に基づいて、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、本制度に基づく解決も図るようにし、相談員体制の拡充等の苦情相談制度の整備も講じてきた。

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、法律事務所就業活動における性差別的言動も依然として存在する。にもかかわらず、弁護士会への相談も含め苦情相談制度の利用状況は低調であり、セクハラ等の被害救済が十分でない。セクハラ等は、いわゆるアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を含むジェンダー・バイアスに起因することも多く、これを解消するための研修の充実が必要である。

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、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、性的指向

- 及び性自認・性表現・性徴を理由とするものも含めた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同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し、苦情相談制度の一層の充実を図るとともに、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 「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」の内容及び苦情相談制度の存在につき、日弁連新聞、日弁連ウェブサイト、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、会員によるセクハラ等の事例の調査を行い、その分析も踏まえて、また、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）もあることも意識して、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、相談受理から終結までの時間短縮を図るなどの改善を行い、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、情報提供等、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、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。そして、その実現は、個々の会員の努力だけでは困難な面があり、日弁連全体や社会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発を図るとともに、両立支援を具体的に推し進める。

<目標>

- (1) 日弁連における育児期間中の会費免除制度について、施行状況を検討し、必要に応じて所要の措置を講ずる。また、引き続き、同制度の周知に努める。
さらに、弁護士会における同制度の充実について、各地の実情に配慮しながら、支援を継続する。
- (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推進する。
- (4) 日弁連におけるメンタルヘルス対策の各種相談・サポート制度全般について、仕事と生活の健康的な両立支援の観点からも、施行状況等を検討する。
また、会員間で日頃の悩み等を気軽に話せるイベントやネットワーク作りを検討する。
- (5) 会員が仕事と介護を両立しながら、経済的基盤となる業務を継続できる具体的支援策を検討する。

目標	具体的施策
(1)	① 育児期間中の会費免除制度について、附則で定められている改正規程の施行後5年見直し作業を中心とし、施行状況を検討して、必要に応じて所要の措置を講ずる。
(1)	② 育児期間中の会費免除制度を効果的な方法で広報する。
(1)	③ 弁護士会における育児期間中の会費免除制度の充実について、各地の実情に配慮しながら、支援を継続する。
(2) (5)	④ 仕事と両立しながら育児や介護等に携わった経験のある会員の多様な実例や、支援する法律事務所や弁護士等の工夫例等の情報を収集し、効果的な方法により発信を継続する。
(3)	⑤ 日弁連・弁護士会の会議、行事及び研修等の際に会員が利用できる保育サービスに関して、情報の収集や提供等の支援に努める。
(3) (5)	⑥ 仕事と育児・介護等の両立について、メーリングリストや全国キャラバン等を活用し、弁護士会や会員間の支援策の情報を共有し、また、会員間で日頃の悩み等を気軽に話せるイベントやネットワーク作りの機会を提供する。
(3)	⑦ 各種の会議、行事及び研修等について、個人の生活との両立を図りながら参加できるように、開催時間の工夫やオンライン会議の利用等により参加の負担を軽減するなど、その会務の性質も考慮しながら、多角的な支援策を引き続き検討する。
(3) (4)	⑧ 日弁連の各種相談・サポート制度等全般について、仕事の継続や生活との健康的な両立に際しての悩み等に対応できているかといった観点から、施行状況を検証し、制度がより有効に活用されるための方策を検討する。
(5)	⑨ 仕事と介護の両立に関し、実施したアンケート結果の分析を進め、介護の負担を抱える会員のために、体験談や介護に関わる制度等の情報を提供し、会員が介護と両立しながら業務を継続できる支援策を検討する。
(2) (3) (5)	⑩ 仕事と生活の両立支援に寄与する社会の制度や施策等について、会員の利用しやすさの観点から調査・検討する。

9 司法におけるジェンダー平等の実現

<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。

日弁連の第53回定期総会決議（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）においても、「司法における性差別」に関するデータ収集・分析と改善勧告等の啓発活動を積極的に推進すること、司法を性差別の禁止を実現する場として機能させるため、ジェンダー問題についての啓発・教育プログラムを開発し、その受講・研修の必修化を目指すこと、司法における意思決定の場に女性が参加し、男女共同参画を実現するためのポジティブ・アクションに取り組むこと等を述べている。そして、「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」においても、本決議の具体化についての取組を行うこととしている。

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・バイアスの是正に向けての具体的な取組を進める必要がある。

<目標>

- (1) 司法におけるジェンダー・バイアス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。また、日弁連内の、法科大学院や司法研修所の教官、最高裁判所裁判官の推薦において、女性会員の割合を増やすための取組を行う。
- (2) 司法におけるジェンダー・バイアスの実態や、司法関連機関における取組等を調査し、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。
- (3) 法科大学院や司法研修所等の法曹養成課程段階においても、法科大学生・

司法修習生等が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等、効果的な周知方法を検討し、実施する。
(1)	② 法科大学院や司法研修所の教官、最高裁判所裁判官の女性割合を増やすため、候補者となり得る女性会員の育成を行い、日弁連内での推薦において、推薦者における女性会員の割合を増やすための取組を行う。
(2)	③ 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いて、アンケートや意見照会の実施、意見交換等を通じて実態や具体的取組を調査し、意見書の提出等を通じて、改善のための働きかけを行う。
(2)	④ 最高裁判所裁判官の女性割合を増やす必要性について広く認識してもらうため、諸外国における最高裁判所裁判官の女性割合の推移や女性割合を増やすための取組等を調査し、またシンポジウムの開催等、効果的な周知方法を検討し、実施する。それらを踏まえ、最高裁判所裁判官の女性割合を増やすための具体的な取組を進める。
(3)	⑤ 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し、その結果を踏まえ、法科大学院生や司法修習生を対象とするジェンダーの視点を取り入れたプログラム案を作成し、任意履修のプログラムとしての導入を検討するよう、法科大学院や最高裁判所に求め、具体的実現に向けて働きかける。