**５　男女共同参画の推進**

**（１）**男女共同参画社会基本法（以下、基本法という。）にいう男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（基本法第2条）をいう。

**（２）**日弁連は、基本法を受け、2003(平成15)年4月20日の理事会決定に基づき、同年以降男女共同参画について、総合的かつ統一的な取り組みを行うこと決定し、更に、2013(平成25)年以降以下の11項目について、5か年計画を推進している。

1. 男女共同参画推進体制の構築・整備
2. 研修・啓発活動
3. 弁護士における女性割合の拡大と女性弁護士偏在の解消
4. 政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大
5. 収入と所得・業務等に関する男女会員間の格差の解消
6. 女性弁護士のロールモデルの収集と提供
7. 就職・処遇における男女平等確保
8. 性差別的な言動や取扱いの防止
9. 仕事と家庭の両立支援
10. 国際活動
11. 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）

**（３）**東弁も政府及び日弁連の活動に連動して、2008(平成20)年以降、男女共同参画推進に取り組み、男女共同参画基本計画を策定し、以下のアクションプランを策定している。

1. 会務と政策・方針決定への女性会員の参加の推進
2. 女性会員の業務における差別の是正と業務分野の拡大・開発
3. 出産・育児、介護等の家庭生活と仕事の両立支援
4. 上記1～3の実現と更なる男女共同参画の推進

**（４）**また、東弁では、㈱東京証券取引所が定めたコーポレートガバナンス・コードに「独立社外取締役を少なくとも２名以上選任すべきである」とあり、平成２７年９月４日公布された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づいて閣議決定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」のなかに、女性の役員への登用を視野に入れて事業主行動計画を策定すべき旨が記載されていること等を踏まえ、女性社外役員候補者名簿を策定し、上場企業に提供している。

**（５）**上記に加え、従来から議論されている男女間のジェンダーバイアスだけでなく、近年トランスジェンダー，ゲイ・レズビアン・バイセクシュアル等のジェンダーバイアスが問題とされていることから、これらジェンダーバイアスの解消が図られなければならない。

**（６）法曹親和会における取り組み**

**①　男女共同参画ＰＴ**

法曹親和会においては、2013(平成25)年度に男女共同参画ＰＴを立ち上げ、検討を進めている。

**②　議論状況**

**（ア）**上記ＰＴにおいては、以下の意見が出された。

日弁連、及び東弁の提案する施策・アクションプランはいずれも極めて重要である。とりわけ、当会の女性会員が会員の20％近くに達し、特に51期以上の会員における女性会員比率が4分の1を超えている現状で、会務の政策及び方針決定過程に女性会員の意思が反映されるべきことは民主主義の過程において必要不可欠である。この状況において、理事者の少なくとも1名は女性会員となること、常議員及び各委員会に占める女性会員の比率を25％以上とすること、委員会の正副委員長の1名以上を女性会員とすることが東弁として実現すべき課題であることは論を俟たない。なお、二弁では、女性役員の比率を高めるため、全国で初めて6人の副会長のうち２人を女性にする「クオータ制」を2015（平成27）年4月から導入している。立候補した女性が1～2人の場合は、原則として無投票で当選させ、3人以上の場合も選挙を実施した上で女性の上位2人を優先的に当選させるという制度である。

**（イ）**しかし、上記課題の実現障害となっている主たる原因が、女性会員に限らず、会員の出産・育児をはじめとする家庭生活の問題であり、これらの問題を解決することが施策・アクションプランを実現するための前提となる。すなわち、現実問題として、会員が公益活動を含む弁護士業務と家庭生活（家事全般、出産・育児及び介護）を両立することは相当に困難であり、特に、事実上、出産・育児を全面的に負担している女性会員は男性会員に比べて就職の際の条件が悪いという現実問題があること、更に出産育児をして、産休・育休を取った後に退職を余儀なくされるという問題があり、これらの問題を解決することが必要であるとの指摘があった。

**③　法曹親和会の推進政策**

**（ア）**そこで、法曹親和会としては、第１に、育児中の（女性）会員の業務に対する援助の方策として、以下の制度等を実現することが必要であり、今後の推進政策とすべきであるとの結論に達した。

ａ　育休期間中の会費免除など、男女会員を問わず利用できる制度の周知徹底

ｂ　上記ａのほか、家庭生活と弁護士の業務活動を両立させる制度の新設

ｃ　千代田区、中央区及び港区の保育所と連携

ｄ　病院を併設した病児保育施設との提携

**（イ）**第２に、育児休業中の会員がその後事務所復帰できるように、休業中の会員の業務を他の会員がフォローするなど産休中・育休中における業務の停滞を除去し、産休・育休に入った会員の就業の不安を解消する制度を検討して行くべきであるとの取りまとめが行われた。

**（ウ）**第３に、出産・育児等の家庭生活問題を抱える会員でも弁護士会の会務活動に参加することを可能とし、会務活動を断絶させずに復帰後の会務活動を可能とする制度、具体的には、委員会への出席を必要としない起案担当副委員長・部会長等の役職を制定して一定の起案をおこなえば会務に参加したこととする制度や出席の方法以外にも自宅にて一定時間数の会務を行なうことにより委員会出席回数1回分とカウントするなどの制度を新設することを東京弁護士会に意見具申すべきである。

**④　現在までの法曹親和会の上記政策推進状況**

**（ア）**2013(平成25)年度においては、上記ＰＴが、育児を行っている弁護士代理人の子どもが急病の場合には、口頭弁論期日、争点整理期日及び和解期日について、東京地裁をはじめとする近隣裁判所における期日についても、当日の連絡で電話会議で対応することを可能にする制度を構築することについての意見具申を東弁に行うことを法曹親和会に提案した。

　　　また、会員本人が急病等の時に子どもを預かるショートステイ先について各自治体が個別情報を有し、取次を行っているが、会員が急病の際に会員本人からの連絡を受けて、会員を代理して東弁職員が区役所等と交渉をおこないショートステイ先を連絡できる制度の構築を依頼したいが、その際、企業の福利厚生を引き受けるパソナのような会社と東弁が提携する方法が考えられるので、会務委員会に制度設計を検討されたい旨の意見具申を行った。

**（イ）**2014(平成26)年度においては、上記③イについて、会員の出産・育児期間におけるいわゆるピンチヒッター制度として、出産・育児を行う会員も安心して休暇が取れ、また、経営者会員も安心して出産・育児休業を取らせること及び、女性会員の採用を容易にする制度の構築を目指し、会務委員会が、上記ＰＴの提案に基づいて「男女共同参画業務サポート制度」に関する意見書をまとめた。

**（ウ）**2015（平成27）年度においては、法曹親和会春季総会において、法曹親和会の会員を対象とした「男女共同参画業務サポート制度」の立ち上げが承認され、その運用開始に向けて制度の詳細の整備を進めている。

**⑤**　更に今後は、上記③アのｃ及びｄに関し、保育所、病児保育施設等との提携関係を構築することが必要であると思料する。

以上。