

福岡県弁護士会第二次男女共同参画基本計画

～すべての人の幸せのために、いま、弁護士会がすべきこと～

<目次>

第1 総論

- 1 はじめに
- 2 この5年間の取り組み状況
- 3 第二次男女共同参画基本計画に向けて

第2 各論：基本的目標と具体的施策の内容

- 1 会務への女性会員参画拡大・女性法曹拡充
- 2 市民の女性弁護士へのアクセス等の確保
- 3 収入と所得，業務等に関する男女会員間の格差の改善
- 4 就業・処遇における男女平等の確保
- 5 仕事と育児・介護の両立支援
- 6 公式企画や印刷物等におけるジェンダー平等の確保
- 7 セクシュアル・ハラスメント，性別による差別的取扱の防止
- 8 性の多様性の尊重

第1 総論

1 はじめに

福岡県弁護士会（以下「当会」という。）では、会内における真の男女平等の実現、性の多様性の尊重を行うことを通じ、会内で会員が活動しやすい環境を整備するだけでなく、社会における多様な人々の司法アクセスの確保や法的ニーズに応えることを目指して、2016年5月の定期総会で「男女平等及び性の多様性の尊重を実現する宣言」を採択した。さらに、その活動指針に基づき、2017年3月の臨時総会で「福岡県弁護士会男女共同参画基本計画～誰もが活躍できる開かれた弁護士会であるために」（以下「第一次基本計画」という。）を策定した。

それ以降、この基本計画に沿って取り組みを進め、5年が経過しようとしている。そこで、第一次基本計画で予定していたとおり、この5年間の具体的施策の取り組み状況と目標の到達状況を検証し、その後の目標及び具体的施策の再設定を行うこととした。

2 この5年間の取り組み状況

2017年度以降、両性の平等に関する委員会が中心となって具体的施策を実施してきた。各年度の執行部においては、男女共同参画推進を重要課題の一つとして掲げ、各委員会への協力を呼びかける等、意識的に取り組みを継続した。これを受けて、各委員会においても種々の配慮や工夫がなされるようになった。会員の意識にも変化が生まれてきた。

この間の具体的な実績については各論に譲るが、特徴的なものは以下の3点である。

第1に、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等の防止に関する規則に、いわゆるLGBTの問題を盛り込み、「性別、性的指向及び性自認による差別的取扱い等の防止に関する規則」とする改正を行った（2020年3月）。

第2に、育児期間中の会費等免除制度について、業務時間が週35時間未満とする要件を撤廃する会則及び規則の改正を行った（2021年3月）。

第3に、当会に、会長を本部長とし、関連する各委員会から参加した本役員によって構成される男女共同参画推進本部を設置した（2021年7月）。

この5年間を振り返ると、男女共同参画、男女平等、性の多様性を、基本計画として会の方針に明確に位置付けた意義は大きかったといえる。

3 第二次男女共同参画基本計画に向けて

- (1) 2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発目標（S

DGs)」では、目標5として「ジェンダー平等」が掲げられ、男性も女性も社会的に平等であること、LGBTQといった性の多様性を尊重することが、世界が目指すべきゴールと位置づけられた。

各国がジェンダー平等に向けた努力をしている中、日本は大きく遅れをとっている。世界経済フォーラムが公表した「ジェンダーギャップ指数2021」では、日本は156か国中120位と、先進国の中で最低レベルである。

また、政府が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%となるよう期待する」との目標を掲げたのは、2003年のことである。2020年をすでに経過した現在、日本では、その目標は達成に至っていない。

こうした状況の中、ジェンダー平等、男女共同参画の実現のために、弁護士あるいは弁護士会も一層の努力をする必要がある。

2020年12月25日に発表された内閣府第5次男女共同参画基本計画においては、弁護士について、「関係機関との連携を強化するとともに、各種必要な情報を提供するなど、各団体における取り組みを促進することにより、女性弁護士の確保に向けた取り組みを行うことを適切に要請する」を基本的な方向とし、具体的な取り組みとして、多様な働き方の実現を図るための取り組み、継続就業のための環境整備への配慮の取り組み、会内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）の取り組みが更に広がるような検討が要請されている。

- (2) 2020年からの新型コロナウイルス感染症の拡大は、DVや性暴力の増加・深刻化、女性の雇用や所得への影響等を顕在化させ、男女共同参画の点で日本社会が抱える大きな課題を認識させることとなった。しかし一方で、リモートワークやオンライン会議等の急速な普及によって、性別を問わず、新しい働き方や生活スタイルを模索する契機にもなった。

こうした大きな変化の波の中で、弁護士や弁護士会にも、新しい展開が求められている。

弁護士が、性別を問わず、仕事・生活(家庭責任を含む)のバランスを見直し、個性豊かに、自分らしい生き方をしていくために、弁護士会がどのような役割を果たすことができるのか。こういった視点も、今後5年間を考える上で重要である。

- (3) 第二次男女共同参画基本計画では、基本的な構成としては、第一次基本計画に掲げた8つの基本的目標を維持することとした。

この5年間で達成できたものもあれば、積み残した課題もある。それらを総括して「現状と課題」を分析し、「目標」を再設定し、それに向け

た「具体的施策」を掲げた。

当会は、本計画に従い、男女共同参画推進に向けた取り組みを行っていく。そして、5年を目処に、それまでの取組状況を検証し、計画の見直しを行うこととする。

第2 各論：基本的目標と具体的施策の内容

1 会務への女性会員参画拡大・女性法曹拡充

(1) 現状と課題

ア 2021年3月31日現在において、当会会員に占める女性会員の割合は、18.3%（1418名中259名）である。5年前の17.7%から18.3%へ微増したものの、全国単位会の平均19.3%をわずかに下回っている状況である。

次に、第一次基本計画以降、当会の会長・副会長（計7名）に占める女性会員は、2017年1名（14.3%）、2018年1名（14.3%）、2019年0名（0%）、2020年1名（14.3%）、2021年2名（28.6%）と推移している。これに総務事務局長及び業務事務局長を加えた9名（以下「県弁執行部」という。）中では、2017年1名（11.1%）、2018年2名（22.2%）、2019年1名（11.1%）、2020年2名（22.2%）、2021年2名（22.2%）となっている。このように、第一次基本計画以降、県弁執行部に少なくとも1名の女性会員が入る状況は定着しつつある。もっとも、会長職に限ってみれば、当会で女性会長が就任したのは1度（2016年）のみであり、当会会員における女性会員の割合（18.3%）にはそぐわない実績となっている。

一方、常議員会では、2017年以降2021年までの各年において、30名中、6名（20%）、5名（16.6%）、5名（16.6%）、7名（23.3%）、6名（20%）、と推移しており、当会会員に占める女性会員の割合に近いあるいはそれ以上の割合を維持している。

委員会活動においては、2019年には全ての委員会で女性会員が委嘱され、女性会員がゼロの委員会はなくなった。各委員会の委員長、副委員長及び事務局長については、女性を登用する取り組みを意識的に行った委員会もあるものの、女性会員の割合は約15%（288名中44名）にとどまっている。

このように、第一次基本計画以降、意思決定過程への男女共同参画は、わずかではあっても、目標へ向かって前進している。

しかしながら、当会会員に占める女性会員の割合を上回る状態を維持

するまでには至らなかった。こうした点に鑑みれば、各年度の執行部や各委員会の努力に期待するだけでなく、より強力で推進する施策が必要である。

イ そこで、第二次基本計画においては、以下の点を考慮して目標をより高く設定することとした。

日本社会において、総人口に占める女性の割合は50%を超える。そうであれば、弁護士会においてもこれを反映した会員構成となることが、社会における多様な人々の司法アクセスや法的ニーズに応え、市民からの信頼を得るためには望ましい。すなわち、当会における女性会員割合のさらなる増加を図るとともに、執行部、常議員会、各委員会の委員長及び副委員長のそれぞれの女性割合は本来的には50%を超えるべきことを念頭におく必要がある。

その上で、まずは、クリティカル・マス（構成比率が30%を超えると組織の意思決定に影響力を持つという臨界値）にならない、意思決定過程において女性割合を30%以上にすることを、当面目指すべき目標に設定することとした。これは政府が以前より「指導的地位に女性が占める割合を30%程度とすること」を目標に掲げていること、及び、日弁連が政府の要請を受けてクオータ制を導入するなど男女共同参画推進の体制構築を進めてきた経過にも沿うものである。

ウ もっとも、上記のとおり、当会会員に占める女性会員の割合は18.3%（2021年3月31日現在）であることから、この割合を超えて女性会員を会長・副会長等に登用していくとなると、女性会員の負担が過重となる懸念がある。第一次基本計画策定に先立って実施されたアンケートでも、女性会員が会長・副会長、委員長に就任することへの支障として、回答者の多くが「家庭に家事、育児、介護等の負担がある」、「会務による夜間帯や長時間の拘束が生じる」ことを要因に挙げている。現段階においても、こういった支障が根本的に解消されているとは言い難い。

意思決定過程への女性会員への参画を推進するためには、女性会員、さらには女性会員にとどまらず様々な事情をもつ会員が会務に参画する際に障壁になる事項を、少しでも取り除くことが必要不可欠である。そのための根本的かつ先駆的な施策を強力で進める必要がある。

エ もとより、多様な会員が過重な負担なく会務に参加しやすい環境をつくることは、性別の問題にとどまらず、弁護士会にとって重要な課題である。また、当会においては、各部会に副会長や常議員の定員が割り当てられていることが、会務における地域的多様性の確保に貢献している

という意義にも留意する必要がある。こうした点からも、今後5年間で、執行部のみならず各委員会においても知恵を出し合い、また各部会を主体とした取り組みとも連携して、会務に参加しやすい雰囲気づくりと、それを支える制度の構築に、積極的に取り組んでいくことが必要である。

(2) 目標

- ① 県弁執行部に占める女性会員の割合を、30%以上に拡大する。
- ② 常議員会の常議員に占める女性会員の割合を、30%以上に拡大する。
- ③ 各委員会において委員長・副委員長、事務局長等の役職者に女性会員を少なくとも一人は配置するとともに、委員会委員長・副委員長に占める女性割合を、30%以上に拡大する。
- ④ 一つの委員会に必ず2名以上の女性会員を委嘱する。

(3) 具体的施策

- ① 県弁執行部及び常議員会についてクォータ制の導入を検討する。
- ② 多様な会員が過重な負担なく会務に参加するための抜本的な環境整備を検討する。
- ③ 執行部会議・常議員会・委員会等の開催時間帯や、開催時間の長さ、開催方法を検証し、より効率的で会員が参加しやすい会務の在り方を検討する。
- ④ 日弁連が創設した託児料の支援等の両立支援制度の拡充、さまざまな背景を持つ会員が会務に参加しやすくなるための制度の整備をすすめる。
- ⑤ 会務の在り方についての執行部との懇談会を継続し、さらに拡充する。
- ⑥ 女性法曹増加に向けた市民向けイベント（「来たれ、リーガル女子！」など）を積極的に開催する。

2 市民の女性弁護士へのアクセス等の確保

(1) 現状と課題

当会の会員に占める女性会員の割合は、前述のとおり18.2%であるが、その多くは福岡地方裁判所本庁管内に集中している。

女性弁護士に相談あるいは依頼したいという市民のニーズは一定数ある。しかし現状では、女性弁護士がいない地域の市民が女性弁護士に相談・依頼するには、自ら遠方に出かけていき、弁護士の交通費や日当を負担した上で依頼せざるを得ない場合もありうる。そのため、女性弁護士に相談・依頼することを諦めたり、場合によっては弁護士への相談自体を断念することもありうる。

社会における多様な人々の司法アクセスの確保や法的ニーズに応える

という点からいえば、女性弁護士偏在のデメリットを解消するために、市民にとってより身近に相談できる女性弁護士を増やす、または女性弁護士へのアクセスを確保することは、なお重要な課題である。

当会では、毎年6月の男女共同参画週間に、無料電話相談「女性の権利ホットライン」を県内各所の男女共同参画推進施設と連携して実施しているところ、2019年6月に、各施設に対して女性弁護士へのニーズに関するヒアリングを実施した。その結果に基づき2021年2月、福岡市男女共同参画推進センター・アミカスにて相談員向け学習会を試験的に実施した。

このように、各地域の女性弁護士のニーズの調査を行い、地域で活動する女性弁護士の支援につながる土壌作りに着手したところであるが、未だ具体的な成果には結びついていない。もっとも、弁護士の偏在は、その性別に関わらず従前から課題となっており、女性弁護士のみの特化した取り組みにも限界がある。

そこで、今後は、女性弁護士偏在の解消を見据えつつ、まずは、相談体制（出張、電話相談）の整備拡充、オンラインシステム等を活用した新たな司法アクセス確保の方策について、検討を進める。

(2) 目標

市民が女性弁護士へアクセスしやすい環境を整備する。

(3) 具体的施策

- ① 女性弁護士が少ない地域の実態を調査し、同地域において、各地の実情に応じて女性弁護士による相談体制（出張、電話相談）を整備拡充、女性弁護士による法律講座の講師派遣、自治体や施設職員との座談会等を検討するなど、市民から女性弁護士へのアクセスを確保するとともに、ニーズの掘り起こしを行う。
- ② 各地の商工会、商工会議所の女性部など、日常的に各地域での相談需要を把握していると思われる団体等との定期的交流を進める。
- ③ オンライン法律相談の実施等、オンライン・システムを活用した司法アクセス確保の方策について検討する。
- ④ 女性弁護士が少ない地域での就業及び開業の実情を調査し、それをもとに法科大学院生、修習生及び会員への広報、就業及び開業支援を検討する。

3 収入と所得、業務等に関する男女会員間の格差の改善

(1) 現状と課題

日弁連が2020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」の報告書（自由と正義2021年臨時増刊号に掲載）によれば、女性弁護士の売上合計の平均値は男性弁護士の56%、女性弁護士の所得合計額の平均値は男性弁護士の62%と、収入に関し、男女会員間に大きな格差があることが判明している。この格差は、前回の2010年の調査時とほぼ変わっていない。

このように、収入と所得に関し、男女会員間の看過できない格差が固定化している状況においては、弁護士会としては、そのような格差が生じることを許容するシステムや環境を見直し、解消に向けて取り組む必要がある。

こうした収入・所得格差の要因の一つとして指摘されるのが、取扱業務の偏りとその収益性の違い、さらには資力などの依頼者層の違いである。

そこで、収入・所得格差の要因として、取扱業務の内容や業務分担による差の現状把握にとどまらず、相談者・依頼者の需要や資力の動向、各種報酬と労力の均衡等の調査・分析を進める必要がある。もっとも、収益性をいかに捉えるか、収益性が低くてもなお必要とされる業務について弁護士会としてどう捉えるか、という理念に関わる問題でもあるため、男女会員間の格差解消という観点にとどまらない大局的な検討が必要である。

このほか、他士業の女性との交流・連携を図ると共に、会内の女性会員同士の交流も深め、女性の様々な働き方やキャリア形成に関する情報を収集して、会員や司法修習生等に提供し、格差縮小のための啓発を行うことも有用である。

また、弁護士の業務拡大の一環として、当会では女性社外役員名簿を設置しているが、名簿登録者も企業からの利用申請も少数にとどまっており、実績に結びついていない。この名簿の活用方法も見直す必要がある。

さらに、2018年1月に実施した、職務上の氏名に関するアンケートを通じ、職務上の氏名（通称姓）を使用する会員の多くが依然として不便を感じており、具体的には後見の審判書や登記事項に登録姓が載ること、遺言執行者名義の口座開設手続、公正証書作成等の各場面で不便を感じていることが分かった。今後も、職務上の氏名による業務遂行にあたって不便を感じることをないよう、各関係機関に申し入れを行うことが必要である。

(2) 目標

- ① 収入・所得格差に関する男女会員間の格差の現状やその要因等について、弁護士業務の収益性や公益性に関する検討も並行して行いつつ、さらに調査・分析を行う。
- ② 会員の取扱業務内容を拡大し、業務内容や取扱分野についての性別に

よる差を縮小しつつ、個々の会員が真に求めるワーク・ライフ・バランスにつながるような環境整備や情報共有を行う。

(3) 具体的施策

- ① 女性社外役員名簿について、企業統治における女性社外役員の意義や企業の需要をふまえた広報を行うと同時に、企業からの閲覧を待つことにとどまらない名簿の活用方法の見直しを行う。
- ② 職務上の氏名を使用する会員が不便を感じている事項に関し、近年の動向もふまえ、組織的に関係各機関等に申し入れを行う。
- ③ 他土業の女性との交流・連携を図ると共に、会内の女性会員同士の交流も深め、女性の様々な働き方やキャリア形成に関する情報を収集し、会内で共有する。
- ④ 業務分野における収益性の差と男女間の所得格差との関連性について専門家の研究を参照しつつ、統計の分析にとどまらず、個々の会員の働き方についての情報交換という手法も活用しながら、調査・分析し、会員に対し、働き方の改善、見直しにつながるような報告を行うことを目指す。

4 就業・処遇における男女平等の確保

(1) 現状と課題

当会において「性別、性的指向及び性自認による差別的取扱い等の防止に関する規則」及び「性別、性的指向及び性自認による差別的取扱い等の防止に関する規則第6条に定める差別的取扱い等の防止に関する指針」が定められてから10年以上経過している（途中改正あり）。

しかしながら、未だ性別による募集・採用時における女性に対する差別的取扱いは解消されたとはいえない。このことは、2018年1月に実施した、「弁護士の就業活動における性別による差別的取扱いに関するアンケート」において、女性は採用しづらい旨の発言を受けたとの回答が複数寄せられたことから明らかとなっている。

これら差別的取扱いを防止するために、これまでも、修習開始時期において会員に対し、周知文書の発信を行ってきた。引き続き、会員に当会の規則や指針を分かりやすく周知し、差別的取扱いの禁止を徹底していくことが必要である。

また、採用する側となる会員の意見等も調査するとともに、女性弁護士を採用した場合に利用できる社会制度や、女性弁護士を採用している事務所の実情については月報などを利用して紹介し、採用する側の漠然とした不安等を解消することで、女性弁護士採用への意欲を上げることも

有用である。その上で、男女問わず、若手弁護士が法律事務所に就業する際、処遇が明確になるよう、出産・育児のみならず、傷病等の場合における条件をあらかじめ示すなどのガイドラインを設けることで、採用する側、採用される側の安心感に繋げることが採用増加に効果的と考えられる。

(2) 目標

- ① 募集・採用段階における性別による差別的取扱いの禁止を徹底する。
- ② 就業・処遇における男女格差を解消するため、当会として、弁護士を採用する側となる会員に対するガイドラインを設けることについて検討する。

(3) 具体的施策

- ① 募集・採用段階において性別による差別的取扱いが禁止されていることについて、法律事務所が遵守すべき指針内容等について定期的に会員に周知を図る。
- ② 採用する側となる会員の意見等も調査し、女性弁護士を採用した場合に利用できる社会制度や、女性弁護士を雇用している事務所の実情を、月報などを利用して紹介する。
- ③ 採用の際に、処遇が明確化されるようなガイドラインを策定する。

5 仕事と育児・介護の両立支援

(1) 現状と課題

当会では、基本的人権の擁護と社会正義の実現を使命とする弁護士法1条の理念のもと、各種委員会活動や登録研修等が盛んにおこなわれ、会員の能力向上の一端を担っている。これまで、家事、育児、介護などの負担を担う会員が、通常業務のほか、各種委員会活動や登録研修等に参加できない、或いは参加困難な状況にあることが指摘されてきた。近時、委員会や研修等については、オンライン・ミーティングの普及により、一定程度柔軟な参加が可能になったとはいえ、なお障壁は存在している。

また、出産や育児、介護といった、それぞれのライフステージにおいて、業務時間の制約や一時的な休業など、業務を行う上でのさまざまな壁に直面する会員も多い。特に、近年は高齢化社会の進展により、弁護士会内においても、高齢の親族等の介護により、通常業務及び会務を継続することに支障が生じる会員が増加すると予想される。

もとより、会員の仕事面と生活面との健康的な両立は、個人に経済的メリットをもたらすのみならず、精神の安定・充実につながる。仕事と生活の健康的な両立は、個人の努力や責任のみに委ねて解決するのではなく、

当会全体で取り組むべき課題である。

そのため、男女問わず、育児、介護等の責任を担う会員の仕事と育児・介護の両立を支援し、かつ、各会員が望むワーク・ライフ・バランスを達成し、各種委員会活動や登録研修等に一層、柔軟に参加できるようにすることが必要である。

当会はこの間、会員の育児期間中の会費免除制度につき、2019年4月以降の申請分から免除期間を延長し、さらに2021年4月以降の申請分から育児による業務時間制限の要件を撤廃するなど、制度の見直しを実施した。あわせて、当会のみならず日弁連の会費免除制度や託児料支援制度も含めた制度の周知に努めてきた。今後もこのような取組みを継続する必要がある。

(2) 目標

会員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度を充実させる。

(3) 具体的施策

- ① 会員の育児期間中の会費免除について、その時々的情勢に適合したものであるか、より利用しやすい制度への見直しの余地がないかの定期的な検証を行う。
- ② 介護中の会員に対する経済的支援として、要件設定、要件認定方法等についての慎重な議論を尽くしながら、会費免除制度を策定する。
- ③ オンライン・ミーティングの利用・併用による委員会や研修をさらに利用しやすいものとする工夫、委員会や研修の開催時間の配慮、イベント等における会館内での育児スペースの確保、外部の託児業者との提携の模索、休業時の業務引継サポート制度、情報交換のためのメーリングリストのさらなる活用など、育児・介護の負担を担う会員への両立支援を拡充する。
- ④ 当会及び日弁連の育児期間中会費免除制度、日弁連の託児費用の支援制度や会議・研修の開催方法を工夫して成功した事例を、月報の記事や周知広告枠を活用して周知に努める。

6 公式企画や印刷物等におけるジェンダー平等の確保

(1) 現状と課題

弁護士会が主催ないし共催する公式行事や、弁護士会の名の下に編集・発行する公式印刷物の内容においても、ジェンダー平等の観点からの配慮を要するのは当然である。この点について、日弁連では2008年にガイドラインが策定され、2012年には、基本的人権擁護の観点からの留意事項として発展的に改正された。これを受け、当会においても、性差別防

止規定(当時,セクシュアルハラスメント防止規定)に基づく研修機会に,併せて周知してきた。

しかしながら,当会においては,こうした観点からのチェック体制はなく,各企画担当部署に委ねられてきたのが実態である。

かかる現状を改善するためには,目標の重要性についての再確認に加えて,具体的施策の改善,とりわけ個別案件に対応できる具体的チェック体制の確立が必要である。

(2) 目標

公式行事の開催や,公式印刷物の配布において,性別による差別的取扱いがないように十分な配慮をする。

(3) 具体的施策

- ① 当会の公式行事や公式印刷物において,性別による差別的取扱いがあってはならないことについて,日弁連のガイドラインの利用等により,執行部内での周知徹底のほか,会員への周知を図る。
- ② 当会が,公式行事の開催や,公式印刷物の配布(以下,本稿において「当会公式企画等」という。)を行う際に,日弁連が指針として示している「公式企画の実施にあたり基本的人権擁護等の観点から留意すべき事項に関するガイドライン」及び「人権の観点からの日本弁護士連合会公式企画チェックリスト」の遵守を確認するためのチェック体制を整備する。

7 セクシュアル・ハラスメント,性別等による差別的取扱いの防止

(1) 現状と課題

当会では,2009年(2015年改正,改称),「性別による差別的取扱い等に関する規則」「性別による差別的取扱い等の防止に関する細則」を定め,差別的取扱い等(性別,性的指向及び性自認による差別的取扱い並びにセクシュアル・ハラスメントをいう。)を受けた者が苦情相談を行える制度を設けるとともに,倫理研修や新入会員研修において,差別的取扱い等の防止に関する事項を含めることを義務付け,実践してきた。

具体的には,毎年の倫理研修,新入会員研修の他,登録3年目研修においても,差別的取扱い等の防止に係る事項を実施している。2021年8月には,倫理研修の教材として,差別的取扱い等の防止を主題として寸劇を交えた研修動画を製作し,会の内外からその充実ぶりが評価された。

また,苦情相談の充実のため,2018年度に相談マニュアルや受付

票の整備を行い、2017年度から2019年度まで注意喚起及び相談窓口の案内に関する周知文書を全会員、修習生、事務所職員に配布した。もっとも、相談窓口の利用件数はわずかにとどまっており、メール相談や匿名相談を可能とするなど、より相談しやすい制度への改善が必要である。

この間、セクシュアル・ハラスメントや差別的取扱い等について、会員の理解も一定程度広まってきたと思われるが、会員による当該行為の根絶を図るために、今後も継続的に取り組む必要がある。

(2) 目標

- ① 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等が許されないことを全会員に周知徹底し、会員による当該行為の根絶を図る。
- ② 性別による差別的取扱い等に関する苦情相談制度を充実させるとともに周知徹底し、被害者の迅速かつ適切な救済を図る。

(3) 具体的施策

- ① セクシュアル・ハラスメント及び性別等による差別的取扱いの禁止を含む弁護士倫理の会員向け研修、注意喚起等を定期的に行う。
- ② 苦情相談制度をより利用しやすいものに改善する。

8 性の多様性の尊重

(1) 現状と課題

多様な性のあり方を尊重する社会を実現するためには、人権擁護を使命とする弁護士1人1人が、性的マイノリティに関する理解を深め、その法的ニーズに応えるべく努めることが求められている。

当会では、この間、LGBT委員会を設置し、同委員会を中心として性的マイノリティをめぐる問題に取り組んできた。

性的マイノリティについて正しく理解し、基本的な知識を習得する助として、2017年度から2021年度にかけて毎年会員向けの研修を実施した。

2020年3月には、当会の性別による差別的取扱い等の防止に関する規則に、性的指向及び性自認による差別的取扱い等の防止に関する規定を追加する改正を行った。

対外的には、2018年度から、性的マイノリティ当事者ないしその関係者からの相談窓口として、福岡市と連携して月に2回の電話相談を実施してきた。

この5年間で、LGBTを含む性的マイノリティについて、社会の理解・

関心は一定程度進んだといえるが、なおも、偏見や無理解から生まれる差別が存在する。性的マイノリティを法的に支援すべき立場にある弁護士も、身近に性的マイノリティ当事者がいる可能性を十分に意識できていないのが現状である。

(2) 目標

- ① 各会員が性的マイノリティに関する理解を深め、基本的な知識を習得するために、情報提供や研修を行う。
- ② 会内外の性的マイノリティへの支援のための取り組みを積極的に進める。

(3) 具体的施策

- ① 性的マイノリティについて正しく理解し、基本的な知識を習得する助として、今後も会員向けに定期的に会内研修を実施すると同時に、弁護士会や各法律事務所の事務職員に対する研修を実施する。また、月報を通じて会員向けに基本的知識を発信することで、会員の意識を高める。
- ② 様々な会内行事・規定・書面（印刷物やパンフレット等）等において、性的マイノリティに関する不適切な企画・記載・運用等がなされていないか、不必要に男女二元的な自己の性別の申告欄が多用されていないか等について、順次、確認・検討を行う。特に一般市民も参加する研修において実施するアンケートに回答者の性別欄を必要もなく設けないよう継続的に要請を行う。このような活動を通じて、性的マイノリティ当事者ないし関係者が参加・利用をしやすい当会の運営を図る。
- ③ 会員や弁護士会事務職員にLGBT当事者が存在する可能性に配慮し、設備や制度について見直しを検討する。
- ④ 規則改正をふまえ、対外的相談窓口に加えて、会内相談窓口を設置する。
- ⑤ 会員向けのガイドラインを策定するなど、性的マイノリティに関する正しい理解を促進する。
- ⑥ 諸外国の法制度や取り組み実態について、差別禁止や同性婚制度が法制化されている国を中心に、調査・検討する。また、他の単位会における性的マイノリティに対する取り組み実態について調査・検討を行う。

以上

2022年（令和4年）3月9日
福岡県弁護士会