

第二次東京弁護士会男女共同参画基本計画 大目標と重点目標 (2016年度～2021年度)

大目標	
性別に関わりなく個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する	
横断的課題	課題ごとの行動計画
① 会員のニーズ・意見の把握	<ul style="list-style-type: none"> 毎年1回以上理事者は女性会員の意見を聴く会を開催 会員室に「ご意見箱」を置く等、会員からの意見収集 新入会員等へのアンケート実施
② ①を受け、課題実現に向けての方策の立案と実行	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進本部体制の抜本的な再編強化
③ 情報伝達・広報の重視	<ul style="list-style-type: none"> リブラ等を通じた広報活動の強化 ロールモデルの活躍事例の紹介 広報パンフレットの改訂・活用 弁護士研修、弁護士会職員研修、司法修習生研修、弁護士会が実施する法律事務職員研修の活用
④ 年度ごとの進捗状況の検証と結果の開示	<ul style="list-style-type: none"> 定期総会での報告方法の工夫・改善 ホームページの活用

重点目標(今後5年をめぐり)	
[Ⅰ]会の政策決定過程への女性会員の参加の推進	
個別目標	個別目標ごとの行動計画
① 理事者(会長、副会長)に毎年少なくとも1名以上女性会員が含まれるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> 理事者の職務の合理化・軽減化を実施する。 理事者就任者に対する会のさらなる具体的支援策を実施する。 上記改善によっても安定的・継続的な女性理事者の就任が困難であれば、さらなるポジティブ・アクション(クォータ制導入を含む)を行う。
② 常議員に占める女性会員の割合を25%にする。	<ul style="list-style-type: none"> 常議員候補選出にあたり、引き続き会員に協力を呼びかける。
③ 全ての委員会の正副委員長のうち1人以上を女性会員とし、さらに複数化をめざす。	<ul style="list-style-type: none"> 各委員会の正副委員長選任にあたり、引き続き各委員会に特段の配慮を要請する。
④ 委員会の委員のうち女性会員の割合が25%程度となることをめざす。	<ul style="list-style-type: none"> 委員再任に際して、産休・育休期間であったことを考慮する。 育休期間のスカイプでの会議参加をすすめる。 委員会資料のアーカイブ化の推進。
[Ⅱ]女性会員の業務における障害の解消と職域の拡大	
個別目標	個別目標ごとの行動計画
① 外部団体等に派遣する会員及び政府や自治体等の外部組織の委員として当会が推薦する会員の合計に占める女性会員の割合が、25%前後を維持することをめざす。	<ul style="list-style-type: none"> 外部組織への委員推薦の実状を、委員の種別ごとに検証し、委員の種別ごとに適正な選任方法があるかを検討した上で、広く女性会員への推薦の門戸を開く方法を検討する。
② 金融機関や裁判所・法務局等において、職務上の氏名使用が認められるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> 金融機関に関しては、現在生じている不都合事例を集積して日弁連にも提供し、日弁連の銀行協会への働きかけをバックアップする。それとともに、本会としても都市銀行等と具体的な解決策を協議する。 裁判所等官公庁に関しては、現在生じている具体的な弊害事例をふまえ、日弁連に対し、裁判所等への協議を要請するとともに、日弁連の取り組みをバックアップする。
③ 弁護士が5名以上所属する法律事務所において、所属する女性弁護士の割合が25%以上となるように、当会として推進する。	<ul style="list-style-type: none"> 女性弁護士を積極的に採用している事務所や、女性弁護士が働きやすい環境整備に努めている法律事務所を、取組内容とそのメリットを含めて、紹介する。
④ 女性会員への業務妨害に対するサポート体制を周知させるなど、女性が安全に働ける環境を作る。	<ul style="list-style-type: none"> 弁護士業務妨害対策特別委員会が発行しているマニュアルなどを広く周知させる。
⑤ 女性会員の業務拡大に向けた方策の検討を行ない、業務分野の開発をはかる。	<ul style="list-style-type: none"> 男女間の業務分野の偏在の有無及び実態について把握に努め、女性会員の活躍の場を質・量ともに広げる。 会員及び市民向けのシンポジウム・セミナーを開催する。
[Ⅲ]会員がワーク・ライフ・バランスを実現するための支援	
個別目標	個別目標ごとの行動計画
① 既存の支援制度についての情報提供を拡充し、多様な働き方についての議論を活発化させる。	<ul style="list-style-type: none"> 「子育て手帳」などの広報パンフレットや東弁ウェブサイトなどの改訂・活用を通じ、よりきめ細かい情報提供をはかる。 ワーク・ライフ・バランス、長時間労働の防止等に関し、会員全体に対する啓発活動を行う。
② 会館内で一時保育サービスを受けられるようにする。	<ul style="list-style-type: none"> 会員が研修、会務、業務等の際に一時保育サービスを受けられる制度を充実させる。 日弁連とともに会館内に常設の一時保育場所を設置することをめざす。
③ 会に法的責任が生じない限度で、会員の病児保育支援をすすめる。	<ul style="list-style-type: none"> 会員が病児保育事業者を利用しやすくするための方策(費用援助等)を検討する。

重点目標(今後5年をめぐり)

〔Ⅳ〕性別を理由とする差別的取扱い及びセクシャル・ハラスメントなどの防止と被害者救済制度の整備

個別目標	個別目標ごとの行動計画
① 修習期間中、事務所採用時及び採用後の性差別をなくす。	・ 弁護士の産休、育休についてのガイドライン作成を検討する。
② 性別を理由とする差別的取扱いやセクシャル・ハラスメントを防止するため、実効性ある体制を作る。	・ 相談窓口を複数化することを含め、相談の体制及び手続を見直し、より相談しやすい窓口をつくる。

〔Ⅴ〕会員同士のネットワークや会館設備の充実による、女性会員の業務・キャリア形成のサポート

個別目標	個別目標ごとの行動計画
① 女性会員の悩みや相談事の共有や解決方法についての情報交換に資するよう、女性会員のネットワーク作りをすすめる。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 小規模なランチ会の開催等により、女性副会長、ベテラン、中堅・若手等、様々な女性会員が交流できる場を設ける。 ・ 女性MLの存在を広報し、活用する。
② 女性会員室を含む会館諸設備を、さらに利用しやすくする。	<ul style="list-style-type: none"> ・ アンケート等により利用者の要望を把握し、さらなる改善(備品の充実等を含む)を図る。 ・ 女性会員室等の改善結果について、その都度広報する。