

## 第二東京弁護士会における男女共同参画基本計画（第三次）

### 第一 男女共同参画とダイバーシティ（多様性）の基本方針

#### 一 当会の基本方針とクォータ制導入の経緯

弁護士会は人権擁護と社会正義の実現を使命（弁護士法第1条1項）とする弁護士の団体であり、市民と社会の期待に沿う適切なリーガルサービスを提供するための諸施策を企画立案し、実行すべき存在である。その使命に基づき、弁護士会における男女共同参画を推進することは重要な課題である。また、団体の活動の適正化・活性化のためには、ダイバーシティ（多様性）の観点が不可欠であるところ、ダイバーシティの入り口といわれる男女共同参画の推進は、弁護士会の活動の適正化・活性化にも繋がるものと考えられる。

第二東京弁護士会における男女共同参画基本計画（第二次）（第二次基本計画）においても、「政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進」が重要な課題とされ、「理事者（会長・副会長）に占める女性会員の割合を、今後5年以内に30%とする」という目標が再度掲げられた。この目標達成のためには、ポジティブ・アクションとしてのいわゆるクォータ制の導入が必須であることが判明し、2013年度から全会的な議論を始め、2014年10月29日、臨時総会において、会則を改正して、副会長6名のうち女性候補者2名について副会長選挙において優先的に当選とするクォータ制の導入を議決した。クォータ制導入の前提として、「本会は、副会長については、男性及び女性の比率がいずれも30%以上になるよう、環境の整備に努める」という会則（第37条2項）を新設した。

#### 二 政府の第4次男女共同参画基本計画について

1999年に制定された男女共同参画社会基本法の下、2003年には、「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%程度になるよう期待する」との目標が設定された。2015年8月には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が成立した。

同年12月25日、政府は第4次男女共同参画基本計画（以下「第4次計画」という。）を閣議決定し、その基本的方針として、多様性に富んだ社会、男女の人権の尊重、ワーク・ライフ・バランスの重視、男女共同参画を国の最重要課題とすることの4点を目指すべき社会とすることを宣言した。そして、あらゆる分野における女性の活躍として、「第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大」中の「2 司法分野」のうち、弁護士に対しては、

キャリア形成に応じたロールモデルの発掘やメンター制度の導入、ワーク・ライフ・バランスの実現取組、弁護士会内部での意思決定過程への参画のためのクォータ制を含めたポジティブ・アクションの検討を要請している。当該要請に対して当会のさらなる推進が求められるが、すでに対応は行っており、クォータ制への踏み込んだ言及は、まさに当会のクォータ制の導入を受けてのものであろう。

### 三 日本弁護士連合会の動き

日本弁護士連合会（以下「日弁連」という。）は、2007年4月20日開催の理事会において、「日本弁護士連合会男女共同参画施策基本大綱」を制定し、2008年3月には「日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を、2013年3月には「第二次日本弁護士連合会男女共同参画推進基本計画」を策定し、男女共同参画推進に取り組んでいる。

内閣府男女共同参画局は、2016年4月、前記第4次計画の下、日弁連に対し、「政策・方針過程への女性の参画拡大について（依頼）」という文書を発出し、「貴会における政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向け、女性活躍促進法に基づく事業主行動計画の実施その他の実効性のあるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組む」ことを求め、さらに、「司法分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大等に向け、活躍事例の提供、クォータ制の検討等、実効性のあるポジティブ・アクションの導入等に積極的に取り組む」ことを依頼した。

日弁連は、政策・方針過程への女性の参画拡大等に向けたポジティブ・アクションを検討する「日弁連の理事者に占める女性会員の割合を高めるための方策実現ワーキング・グループ」を設置し、現在、検討中である。

当会からも日弁連に対し、さらに女性委員・理事者人材を輩出し、女性会員の参画拡大に努める必要がある。

## 第二 当会における男女共同参画の取組みと男女共同参画基本計画（第三次）（第三次基本計画）の目標

### 一 会の政策・方針決定過程への女性会員の参加の推進

#### 1 理事者（会長・副会長）に占める女性会員の割合30%以上

##### これまでの取組み

当会では、理事者に占める女性会員の割合を30%とするという第二次基本計画の目標を達成するために、2014年10月29日の臨時総会において会則改正を行い、副会長6名のうち2名について、副会長選挙において女性候補者が優先的に当選とするクオータ制を導入した。その後、副会長選挙は実施されていないが、クオータ制の趣旨を反映して、2015年度は2名の女性副会長が選出され、今年度（2016年）は会長及び2名の副会長に女性会員が就任したことから、7名の理事者中40%を女性会員が占めることとなった。

当該クオータ制は暫定的措置であって、5年経過後見直しすることとなっている。

会務を効率化することは、女性会員だけではなく、若手会員が会務に積極的に取り組むためにも重要なことである。男女共同参画推進二弁本部（以下「二弁本部」という。）は、会務の効率化等の環境整備について、理事者に対する申し入れ事項を作成・提出し、その実践を促したが、今後も進めて行く必要がある。

その他、女性会員と理事者との意見交換会が第二次基本計画以降、毎年1回開催されてきた。2014年度以降は、女性理事者経験者と理事者の意見交換会も開催されており、女性の理事者就任への環境整備の観点から、経験者からの意見聴取の貴重な機会となってきた。

##### 目標・アクション

- 理事者（会長・副会長）に占める女性会員の割合30%が恒常的に維持されるよう、2014年10月に新設されたクオータ制について検証し評価すると共に、環境整備についてさらに検討する。
- 二弁本部から、理事者に対し、環境整備についての意見書を提出し、かかる視点から会務の見直し等を図るよう引き続き要請する。
- 女性理事者を恒常的に選出できるよう、候補となる女性会員の発掘や会務の効率化等の環境整備を進めていく。副会長補佐の嘱託ポスト等を設け、候補となる女性会員の育成及び女性副会長の職務分担を担うことを検討する。
- 理事者決裁に係る電子決裁制度の導入等を検討することで理事者業務の効率化を図る。
- 政策・方針過程への女性会員の参加及びそのための環境整備等について、歴

代女性理事者や女性会員の意見を現理事者が把握し反映するよう努める。

- 日弁連の政策意思決定過程への女性会員の参画を進めるために、当会の日弁連理事者については、必ず女性会員を選任するよう努める。

## 2 常議員に占める女性会員の割合 25%以上

### これまでの取組み

常議員に占める女性会員比率は15%(40名中6名)(2015年度)である。直近5年は15~20%(40名中6~8名)の幅で推移しており、常議員に占める女性会員の割合を今後5年間に25%とする二次計画における目標は達成されていない。

### 目標・アクション

- 常議員に占める女性会員の割合を恒常的に25%以上とするため、女性会員の立候補者拡大に向けた要請等の方策を行う。
- クオータ制導入のための積極的な検討を行う。

## 3 正副委員長に占める女性会員の割合 25%以上、女性正副委員長ゼロ委員会ゼロ

### これまでの取組み

2016年度の女性会員比率は、委員長が32.6%(2015年度25.5%、目標値25%)、副委員長が24.4%(2015年度20.32%、目標値30%)と2016年度には増加傾向が見られた。

もっとも、年度によりばらつきがあり、特に副委員長については、弁護士業務センター委員会のように正副委員長25名中ひとりも女性会員がいないという例もある。数多くの副委員長を擁する委員会において女性の副委員長の人数が少ない場合、割合の数値に大きく反映するため改善が求められる。

正副委員長に女性会員が1名も就任していない委員会は5委員会(資格審査委員会と懲戒委員会を除けば、財務委員会、弁護士業務センター、合同図書館委員会、弁護士任官社推薦等委員会、裁判官制度等改革推進委員会)であり、減少したものの、資格審査委員会と懲戒委員会を除く委員会の正副委員長のうち、1名以上を女性会員とするという目標は達成されていない。

### 目標・アクション

- 委員会の委員長及び副委員長に占める女性会員の割合を恒常的に25%以上とする。とりわけ副委員長の人数の多い委員会には、一定割合の女性の副委員長を選任するよう要請する。
- 資格審査委員会と懲戒委員会を除く委員会の正副委員長のうち、1名以上を女性会員とする。

- 各委員会の委員に占める女性会員の割合を恒常的に20%以上とする。
- 正副委員長改選時期に先だって、委員長会議において各委員長に対して女性会員の選任の必要性を周知徹底する。
- 理事者会での正副委員長決裁の際に、女性会員選任比率に十分に留意されるよう、決裁に先だって要請を行う。

#### 4 目標達成度の公表

##### 目標・アクション

- 女性会員の参画拡大に係る上記目標について、実数値を年度毎にとりまとめ、進捗状況を可視化して、全会員向けに公表を行い、目標達成に向けた会員各自のさらなる取組みを促す。

#### 5 参画拡大の基礎となる女性会員割合増加のための方策

##### これまでの取組み

2015年度における当会所属の女性会員比率は20.91%（2014年度20.74%、2013年度20.70%）で微増傾向にある。弁護士全体における女性会員割合（2015年3月31日18.2%）と比較しても高い数値となっている。

##### 目標・アクション

- 女性修習生を積極的に採用するよう会員に要請し、女性会員割合の一層の増加に努める。

## 二 IT化等による委員会活動の効率化及び活性化

### 1 IT化の促進

##### これまでの取組み

2015年度に弁護士業務センターと二弁本部が共催でIT化促進の研修会を行った。また、二弁本部では、2016年5月の二弁本部会議において、試みとして3名の委員がスカイプを利用して会議に参加した。スカイプ参加者も議論に参加しやすくするための改善点として、音声不良等の技術的問題及びスカイプ参加者の議論への参加を実質的なものとするための会議進行上の課題があること等が判明した。集音マイクの設置場所・方向や高性能マイクの準備等により音声不良等の改善と、スカイプ参加者に発言を促す等の配慮が求められる。

業務効率化の観点からも、他委員会や理事者の会議にもスカイプ参加を認める等、IT化のさらなる促進を検討する必要がある。

##### 目標・アクション

- 機器の設備を充実してスカイプ等を利用した委員会活動等への会員の参加を促進する。
- スカイプを利用して参加する場合も、委員会への出席として扱うこととする。
- 利用方法の案内及び利用実績の公表等も検討する。
- ワーク・ライフ・バランス促進のため、育児や介護等により仕事と生活の両立に課題を抱える会員毎を対象としたメーリングリストを作成・運用し、参加者を対象とした交流会開催につなげる等のネットワーク化により、会員相互の情報提供を支援する。

## 2 会議の効率化

### これまでの取組み

委員会における会議運営及び効率化については、委員会の裁量に任せてきた。

### 目標・アクション

- 会議の事前の資料共有を行い、各会員において検討・印刷等の準備を十分に行う。
- 会議開始時間を遵守する。
- 会議進行スキル向上のための情報提供、研修開催等を行う。

## 三 ワーク・ライフ・バランスのための制度の新設・拡充について

### 1 メンター制の充実

#### これまでの取組み

第二次基本計画におけるアクションプランによって示されたメンター制度が採用され、年に1回、キャリア・プランのための講演と共に、メンターと若手会員との懇談会が開かれている。メンターを必要とする若手会員のニーズやマッチングを考え、メンターのメンバー等の見直しも行った。しかし、実際のメンター制の利用は進んでいない。

#### 目標・アクション

- 政府の第4次計画において、ワーク・ライフ・バランスの重要性が指摘され、メンター制導入も要請されていることから、今後さらにメンター制を充実させる必要がある。そのために、当会のメンター制について周知をはかり、制度の趣旨を見直す等、さらに利用しやすい制度を検討する必要がある。
- 会員のニーズに応じた情報提供を行う等、利用促進を図るための方策を検討する。

### 2 キャリア・プランやロールモデルの提示

#### これまでの取組み

キャリア・プランやロールモデルを検討することについては、メンター制の懇談会の際に会員の講演を実施する等したが、十分に実施できたとはいえない。

#### 目標・アクション

- キャリア・プランやロールモデルを検討し、NIBEN Frontier に掲載する等して紹介する。
- 研修等の開催を通じて、会員の意識改革を推進する。
- 外部団体主催のセミナーやシンポジウム等の情報を開示して、会員に対し、積極的に参加を呼びかける。

### 3 男性会員の意識及び働き方改革

#### これまでの取組み

出産・育児に伴う会費免除制度は、性別を問わず利用できる制度となっており、育児中の男性会員の利用事例も多い。制度を利用する場合、会費免除期間中の育児レポートを月次で提出することになるため、男性会員の育児参加を支援する効果が期待される。また、2015年11月にはサイボウズ株式会社青野慶久社長によるワーク・ライフ・バランス等をテーマにした研修を開催し、男性会員にとっても示唆に富む講演が行われた。

#### 目標・アクション

- 出産・育児の伴う会費免除制度利用に係る育児レポートの事例集積・分析を行い、公表すること等により、男性会員のワーク・ライフ・バランスや育児参加に係る好事例を共有し、男性会員の意識及び働き方改革の一助とする。
- 男性会員にとっても有用な、育児・家事・介護参加と仕事との両立や、働き方・長時間労働改善等をテーマにした研修・シンポジウム等を継続的に開催し、積極的に広報を行う。
- 前述の「二 IT化等による委員会活動の効率化及び活性化」「1 IT化の促進」に掲げるスカイプ等による会議の方策や会議の効率化は、男性会員の会務参加率向上にも資するものであるから、男性会員の労働時間全体の短縮化に寄与するような運用を行う。

### 4 休業中の弁護士に対する研修受講支援

#### これまでの取組み

育児期間中ないし休業後に業務復帰をめざす弁護士を対象として研修制度の設置はされなかったが、当会の研修DVD購入費用補助制度等で代替的役割を果たすことができる。また、日弁連では、2016年7月からeラーニング研修の無料化が始まっており、利用しやすくなっている。

#### 目標・アクション

- 育児期間中の研修や弁護士会活動参加のための制度（ベビーシッター費用の補助制度，研修のためのDVD購入費用補助制度）を見直し，さらに利用者のニーズに則した利用しやすい制度を検討する。

## 5 ファミリー・フレンドリー・アワードの継続

### これまでの取組み

法律事務所における男女共同参画推進のため，2014年度，「ファミリー・フレンドリー・アワード」を新設し，当該年度の最後の総会終了後，対象事務所を公表し，記念品を贈呈して表彰した。対象事務所については，NIBEN Frontierにおいて，表彰式の様子を含めて掲載した。

### 目標・アクション

- 先駆的な取組をしているファミリー・フレンドリー・アワード受賞の法律事務所について，二弁ホームページ及びNIBEN Frontierにおいて受賞を公表し，ワーク・ライフ・バランスの重要性を会の内外にさらに広く伝える。

## 6 出産・育児へのサポート

### これまでの取組み

出産・育児をサポートするさまざまな制度について，2016年6月，「二弁は出産・子育てを応援します～会員のための出産・育児応援ガイド」を発行し，会員全員に配布した。当会の制度だけではなく，日弁連の制度も紹介し，申請書や各種書式等も添付された冊子であり，さまざまな支援制度の利用促進が期待される。

### 目標・アクション

- キッズルームの設置については，法律相談当事者の子どもの託児，法律相談者の子どもを伴っての法律相談又は面会交流場所としての使用等，必要な機能を十分に検証し，提供することを検討する。また，託児機能を重視する場合，常設の託児所の設置や弁護士会館内の設置には必ずしもこだわらないものとし，会館内での利用におけるベビーシッターの依頼取次ぎの方法等も検討するものとする。

## 四 女性会員の業務分野拡大・開発について

- 1 委員・講師の推薦依頼に基づく推薦に占める女性会員の割合を25%以上とすることについて

### これまでの取組み

第二次基本計画におけるアクションプランでは，政府・自治体，外部団体等からの委員・講師の推薦依頼に基づき，当会が外部に推薦する女性の割合を2



5%以上とすることが目標だったところ、2015年度においては弁護士推薦委員会の推薦を経た派遣者、デリバリー法律学習会への派遣者、外部組織の委員等への推薦者、家事調停委員について、別紙のとおり女性会員の割合が25%以上となっており、目標が達成されている。他方、民事調停委員については21.18%、交通事故相談センター相談員については20.58%となっており、目標数値に達していない。

なお、専門分野ごとの女性会員の推薦候補者名簿の作成については未着手である。

#### 目標・アクション

○政府・自治体、外部団体等からの推薦依頼に基づき、当会が外部に推薦する女性会員の割合を、今後5年以内に25%以上とする。2015年度に目標を達成していないところについては、数値目標の周知、女性会員の推薦を増やす等の取組みが必要である。また、2015年度に目標数値を達成しているところであっても、第二次基本計画策定後に目標数値を下回る年度が存在することがあり、恒常的に女性の割合が25%以上となるよう、現在の取組みを継続する必要がある。

○政府・自治体、外部団体等に推薦される女性会員の割合をより一層増加させるため、専門分野ごとの女性会員の推薦候補者名簿の作成を検討する。

## 2 社外役員候補名簿の活用・外部団体との連携

#### これまでの取組み

企業法務分野での女性会員の活躍の機会を広める試みとして、2014年10月、上場企業を対象として社外役員候補者名簿を作成し、年1回更新した上、上場企業に提供した。この社外役員候補者名簿は現在、効率化を図るため弁護士業務委員会作成による社外役員候補者名簿と統合されて上場企業に提供されており、女性会員の業務拡大に寄与する制度と期待されている。

また、様々な団体が連携してダイバーシティの発展を協議し、国内外へ発信することで、日本国内のダイバーシティ推進活動を加速させ社会変革を促すことを目標として2014年に設立された一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワーク（以下「JDN」という。）には、当会は設立時から会員として参加し、幹事も務めた。さらに、2017年2月には、他土業の女性会員とのシンポジウムを開催する等して、女性会員の活躍の場を広げるための交流の場を設けた。

#### 目標・アクション

○社外役員候補者名簿の利用向上を目指し、名簿登載者に定期的に研修を実施した上で上場企業への名簿の周知も行い、企業法務分野での女性会員の業務

拡大の実績を作る。

- 外部団体への活動への参加促進等を通じて、女性会員の業務範囲の拡大を図る。

## 五 業務における性別や性的志向を理由とする差別の是正について

### 1 「性別による差別的取扱等の禁止に関する規則」が定める苦情申立制度の活用について

#### これまでの取組み

同制度の運用実態を調査したところ、2011年度から2016年度までの相談件数は、10件であり、概ね各年度2件程度の相談実績となっている。相談者は法律事務所の事務員、弁護士、修習生である。約半数の事案では調査委員会を設置して解決に至った。

就職差別等に関する修習生へのアンケートを行い、その結果、問題が把握された場合には、全会員に対し、注意喚起の文書を送付した。

同規則等の改正についての検討は進んでいない。

#### 目標・アクション

- 「性別による差別的取扱い等の禁止に関する規則」が定める苦情申立制度をさらに周知し、利用を図る。また、同規則について、LGBT等性的少数者への配慮を盛り込む等の改正を検討する。
- 修習生に対するアンケートを集積し、問題事案を把握・分析し、さらなる差別是正措置を検討する。

## 六 男女共同参画推進二弁本部の活動

第二次基本計画の下、2012年度に二弁本部が設置され、当会の男女共同参画推進を積極的に担っている。

現在は、ポジティブ・アクション検討部会、ワーク・ライフ・バランス検討部会、女性弁護士活動領域拡大部会及びイベント部会に分かれて活動し、二弁本部の任務を果たしている。

2016年2月には、二弁本部が声がけをして、男女共同参画推進のための東京三弁護士会の意見交換会が開催された。他会の取組み等を知ることは重要なことであり、とりわけ、東京弁護士会及び第一東京弁護士会とは常に互いに影響を与えつつ協力して、男女共同参画を進める必要がある。今後も、同様の意見交換会の開催を継続するべきである。

二弁本部は、第二次基本計画のアクションプランを実行すること等を目的として、2012年4月1日から2017年3月31日を存続期間として設置されたが、当会の実情を把握し、さらに男女共同参画及びダイバーシティの推進

のために活発な活動を進めて行うべく、2017年4月1日から2022年3月31日までの間に適用される本基本計画（第三次）を作成するものである。

(別紙)

1. ここ5年間における司法修習修了者の進路別女性比率及び女性数

期別 (終了年度)	弁護士	裁判官	検察官
第64期 (平成23年)	27.6% (418名/1,515名)	33.3% (34名/102名)	33.8% (24名/71名)
第65期 (平成24年)	23.1% (316名/1,370名)	30.4% (28名/92名)	30.6% (22名/72名)
第66期 (平成25年)	26.1% (336名/1,286名)	39.6% (38名/96名)	37.8% (31名/82名)
第67期 (平成26年)	21.6% (269名/1,248名)	28.7% (29名/101名)	39.2% (29名/74名)
第68期 (平成27年)	21.1% (239名/1,131名)	41.8% (38名/91名)	32.9% (25名/76名)

<参考>全国における弁護士数及び女性弁護士の比率(2015年3月31日)  
弁護士数 36,415名(女性6,618名) 女性比率18.2%

2. 当会における期ごとの女性会員数及び女性会員比率(1)

期別	女性会員数及び女性会員比率
9期以前	3名(7.6%)
10期代	8名(5.0%)
20期代	23名(5.8%)
30期代	39名(10.5%)
40期代	83名(15.3%)
50期代	302名(26.3%)
60期から68期	590名(25.6%)
60期	59名(23.1%)
61期	82名(27.3%)
62期	79名(26.0%)
63期	76名(29.3%)
64期	61名(25.3%)
65期	60名(23.9%)
66期	57名(26.8%)
67期	55名(23.6%)
68期	61名(24.8%)

### 3. 2016年度各委員会における男女比率

	委員会名	委員長			副委員長			委員		
		男性	女性	比率	男性	女性	比率	男性	女性	比率
1	常議員会	1		0.0%	1	0	0.0%	31	9	22.5%
2	資格審査会		1	100.0%	0	0	0.0%	6	2	25.0%
3	懲戒委員会	1		0.0%	1	0	0.0%	6	2	25.0%
4	綱紀委員会	1		0.0%	3	2	40.0%	67	18	21.2%
5	選挙管理委員会		1	100.0%	1	0	0.0%	9	4	30.8%
6	人権擁護委員会	1		0.0%	4	1	20.0%	40	10	20.0%
7	司法修習委員会	1		0.0%	10	4	28.6%	135	36	21.1%
8	司法制度調査会	1		0.0%	6	1	14.3%	94	17	15.3%
9	弁護士推薦委員会	1		0.0%	0	1	100.0%	38	7	15.6%
10	紛議調停委員会	1		0.0%	5	1	16.7%	45	5	10.0%
11	会規制定委員会		1	100.0%	4	0	0.0%	20	2	9.1%
12	互助会運営委員会	1		0.0%	6	4	40.0%	41	11	21.2%
13	財務委員会	1		0.0%	4	0	0.0%	28	5	15.2%
14	環境保全委員会	1		0.0%	7	1	12.5%	38	7	15.6%
15	消費者問題対策委員会	1		0.0%	8	2	20.0%	88	29	24.8%
16	非弁護士取締委員会		1	100.0%	4	1	20.0%	30	8	21.1%
17	刑事弁護委員会	1		0.0%	9	3	25.0%	40	6	13.0%
18	弁護士業務センター	1		0.0%	24	0	0.0%	67	15	18.3%
19	民事介入暴力対策委員会	1		0.0%	8	1	11.1%	84	8	8.7%
20	法律相談センター運営委員会		1	100.0%	24	4	14.3%	65	14	17.7%
21	両性の平等に関する委員会		1	100.0%	2	2	50.0%	8	25	75.8%
22	刑事法制・刑事被拘禁者の権利に関する委員会	1		0.0%	0	2	100.0%	26	10	27.8%
23	子どもの権利に関する委員会		1	100.0%	5	0	0.0%	39	31	44.3%
24	情報公開・個人情報保護委員会		1	100.0%	5	1	16.7%	24	6	20.0%
25	憲法問題検討委員会	1		0.0%	3	2	40.0%	42	14	25.0%
26	国際委員会	1		0.0%	13	5	27.8%	42	7	14.3%
27	東京弁護士会・第二東京弁護士会合同図書館委員会	1		0.0%	2	0	0.0%	38	13	25.5%
28	総務委員会	1		0.0%	8	1	11.1%	45	6	11.8%
29	仲裁センター運営委員会		1	100.0%	11	2	15.4%	47	12	20.3%
30	高齢者・障がい者総合支援センター運営委員会		1	100.0%	13	9	40.9%	28	21	42.9%
31	犯罪被害者支援委員会		1	100.0%	4	1	20.0%	21	9	30.0%
32	研修センター	1		0.0%	3	6	66.7%	42	16	27.6%
33	第二東京弁護士会住宅紛争審査会運営委員会	1		0.0%	4	1	20.0%	45	14	23.7%
34	倫理委員会	1		0.0%	3	1	25.0%	32	6	15.8%
35	公設事務所運営支援等委員会	1		0.0%	5	2	28.6%	49	9	15.5%
36	法科大学院支援委員会	1		0.0%	5	1	16.7%	54	5	8.5%
37	弁護士任官者推薦審査委員会		1	100.0%	0	0	0.0%	14	1	6.7%
38	裁判官制度等改革推進委員会	1		0.0%	2	0	0.0%	27	4	12.9%
39	裁判員センター	1		0.0%	8	3	27.3%	42	7	14.3%
40	弁護士業務妨害対策委員会	1		0.0%	2	1	33.3%	18	2	10.0%
41	法教育の普及・推進に関する委員会	1		0.0%	3	1	25.0%	40	20	33.3%
42	労働問題検討委員会	1		0.0%	5	2	28.6%	39	13	25.0%
43	男女共同参画推進二弁本部	1		0.0%	2	6	75.0%	17	30	63.8%
44	司法修習給費制維持を求める対策本部		1	100.0%	0	0	0.0%	27	3	10.0%
45	第二東京弁護士会東日本大震災等災害対策本部		1	100.0%	1	0	0.0%	22	5	18.5%
46	ハーグ条約に関するプロジェクトチーム		1	100.0%	0	2	100.0%	11	18	62.1%
	合計	31	15	32.6%	238	77	24.4%	1811	522	22.4%

#### 4. 男女共同参画努力目標数値達成状況（2011～2015年度）

※印が付く項目は毎年度2月末日時点での集計，それ以外は年度初めの選任（着任）時。

##### 会員数※

2011年度	20.35%	(4295名中874名)
2012年度	20.54%	(4493名中923名)
2013年度	20.70%	(4656名中964名)
2014年度	20.74%	(4836名中1003名)
2015年度	20.91%	(5048名中1056名)

##### 理事者に占める女性会員の割合

2011年度	14.28%	(7名中1名)
2012年度	14.28%	(7名中1名)
2013年度	14.28%	(7名中1名)
2014年度	14.28%	(7名中1名)
2015年度	28.57%	(7名中2名)

##### 役職等に占める女性会員の割合

###### ①常議員

2011年度	20.00%	(40名中8名)
2012年度	20.00%	(40名中8名)
2013年度	15.00%	(40名中6名)
2014年度	17.50%	(40名中7名)
2015年度	15.00%	(40名中6名)

###### ②委員会の委員長

2011年度	11.62%	(43名中5名)
2012年度	7.14%	(42名中3名)
2013年度	8.70%	(46名中4名)
2014年度	8.51%	(47名中4名)
2015年度	25.53%	(47名中12名)

###### ③委員会の副委員長

2011年度	23.83%	(235名中56名)
2012年度	28.22%	(241名中68名)
2013年度	26.89%	(264名中71名)
2014年度	24.72%	(271名中67名)
2015年度	20.32%	(310名中63名)

###### ④今年度当会から講師等として外部団体等に派遣した会員※

###### 弁護士推薦委員会

2011年度	17.86%	(28名中5名)
2012年度	4.76%	(21名中1名)
2013年度	25.33%	(75名中19名)
2014年度	17.39%	(23名中4名)
2015年度	31.57%	(19名中6名)

###### デリバリー法律学習会※

2011年度	39.34%	(61名中24名)
2012年度	36.84%	(57名中21名)
2013年度	37.50%	(88名中33名)
2014年度	31.85%	(113名中36名)
2015年度	25.46%	(161名中41名)

⑤今年度政府や自治体または連合会等、当会以外の外部組織の委員等として当会が推薦した会員※

2011年度	20.59%	(607名中125名)
2012年度	17.36%	(979名中170名)
2013年度	23.23%	(607名中141名)
2014年度	20.62%	(422名中87名)
2015年度	29.00%	(662名中192名)

民事調停委員(当該年度において着任している総数)※

2011年度	9.09%	(121名中11名)
2012年度	11.00%	(200名中22名)
2013年度	17.50%	(120名中21名)
2014年度	20.37%	(108名中22名)
2015年度	21.18%	(118名中25名)

家事調停委員(当該年度において着任している総数)※

2011年度	30.51%	(59名中18名)
2012年度	38.89%	(54名中21名)
2013年度	37.93%	(58名中22名)
2014年度	40.74%	(54名中22名)
2015年度	41.37%	(58名中24名)

交通事故相談センター相談員(当該年度において着任している総数)※

東京支部・立川・26市・損保協会

2011年度	21.88%	(32名中7名)
2012年度	11.43%	(35名中4名)
2013年度	23.21%	(56名中13名)
2014年度	25.00%	(56名中14名)
2015年度	20.58%	(34名中7名)

当会会員が5名以上所属する法律事務所で、所属する当会女性弁護士の割合が18%以上の事務所※

2011年度	55.86%	(145事務所中81事務所)
2012年度	52.52%	(139事務所中73事務所)
2013年度	49.66%	(147事務所中73事務所)
2014年度	51.70%	(147事務所中76事務所)
2015年度	56.41%	(156事務所中88事務所)

当会会員が5名以上所属する法律事務所で、所属する当会女性弁護士の割合が25%以上の事務所※

2011年度	35.17%	(145事務所中51事務所)
2012年度	33.09%	(139事務所中46事務所)
2013年度	30.61%	(147事務所中45事務所)
2014年度	32.65%	(147事務所中48事務所)
2015年度	32.69%	(156事務所中51事務所)

当会会員が5名以上所属する法律事務所で、当会女性弁護士が1名も所属していない事務所※

2011年度	15.86%	(145事務所中23事務所)
2012年度	13.67%	(139事務所中19事務所)
2013年度	17.01%	(147事務所中25事務所)
2014年度	19.72%	(147事務所中29事務所)
2015年度	17.94%	(156事務所中28事務所)