

## 第4次第二東京弁護士会男女共同参画基本計画

### 第1 さらなる男女共同参画推進に向けて～パリテへの道

#### 1 当会における男女共同参画に向けたこれまでの取組

人権の擁護と社会正義の実現を使命とする弁護士及びこれを指導・監督等する弁護士会（弁護士法第1条，第31条第1項）は，市民と社会の期待に添う適切なリーガルサービスの提供を求められるところ，平等と多様性の第一歩である男女共同参画の理念は，弁護士会にとって極めて重要なテーマである。

当会は，2007年（平成19年）1月，日本弁護士連合会及び全国の弁護士会に先駆けて，具体的な数値目標を掲げたアクションプランを含む「第二東京弁護士会における男女共同参画基本計画（第一次）」（以下「第1次基本計画」という。）を決議した。そして，同時に会則を改正して，当会が「男女共同参画社会の形成に寄与するため，必要な諸施策を講ずる」旨の規定（会則第22条の3第2項）を新設した。

第1次基本計画には5年の期間が定められ，5年の期間満了の2012年（平成24年）1月に「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）」（以下「第2次基本計画」という。）が，さらにその5年後の2017年（平成29年）3月には「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）」（以下「第3次基本計画」という。）が策定され，当会における重要な指針となっている。

第1次基本計画及び第2次基本計画において，当会の政策・方針決定機関である会長及び副会長（理事者）に占める女性会員の割合を概ね30%とする数値目標を掲げたが，計画を策定するだけでは目標到達は困難であることが判明した。そのため，2014年（平成26年）10月，副会長選挙における女性の候補者2名の優先枠を設けるいわゆるクォータ制を創設する会則改正を行った。この改正後，当会において，副会長選挙は実施されていないものの，2015年度（平成27年度）以降，クォータ制創設の趣旨にかなうよう毎年2名の女性の副会長を輩出している。これによって，理事者に占める女性会員の割合は，概ね30%という目標を達成した。

さらに，当会のクォータ制導入は，日本弁護士連合会及び他の弁護士会にも影響を与えた。日弁連は，2018年（平成30年）には副会長における女性会員枠を，2021年（令和3年）には，理事会理事の女性会員枠を実現した。また，2015年（平成27年）以降，東京の三弁護士会では，当会だけでなく，東京弁護士会及び第一東京弁護士会でも，概ね毎年女性の副会長が選任されるようになった。

第3次基本計画においては，会員のワーク・ライフ・バランスを重視し，かつ，女性を含めた会員に対する委員会活動への積極的参加を促すため，IT化促進を打ち出した。2019年度（令和元年度）にはSkype等による委員会参加を出席として取り扱う規則改正を行い，それに伴うインフラ整備にも取り組んできたところ，2020年

(令和2年)には、新型コロナウイルスの感染防止の観点から、否応なくオンライン化が進展し、委員会活動や研修において、Zoom 利用が広まった。今後は、当会の総会や常議員会等の会議体におけるオンライン出席の導入について、その性質を踏まえて十分な検討を行っていく必要がある。

第3次基本計画が掲げる数値目標に対しては、年度によって変動はあるものの、多くは目標達成に向かって進んでいる。第3次基本計画はまもなく5年の期間満了を迎えるところ、さらなる男女共同参画推進のため、2022年4月1日から2027年3月31日までの間に適用される第4次基本計画を策定するものである。

## 2 国際及び国内の情勢等

2015年(平成27年)9月、国連サミットにおいて、持続可能な開発目標(SDGs)が採択された。SDGs17の目標は、2030年(令和12年)までに達成すべき目標であって、あらゆる社会活動において考慮すべき目標である。

SDGs 目標5は、「ジェンダー平等を実現しよう」であって、さらに、SDGs 目標10として、「人や国の不平等をなくそう」が掲げられている。また、弁護士会たる当会の使命を考えると、法の支配の促進及び全ての人々に司法への平等なアクセスを提供する「平和と公正をすべての人に」というSDGs 目標16が存在することを忘れてはならない。

日本政府は、SDGs を採択するとともに、2020年(令和2年)12月、「第5次男女共同参画基本計画」を閣議決定した。この基本方針中、ジェンダー平等への取組が女性に対する暴力等を防ぐのみならず、経済社会の持続的発展の確保につながることで、男女共同参画社会の実現への取組が、「男女」にとどまらず、・・・幅広く多様な人々を包摂し、全ての人々が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながる」と表明した。

政府の第5次男女共同参画基本計画においても、指導的地位への女性の参画を拡大することが極めて重要であることが改めて指摘された。また、司法分野における弁護士の項目では、施策の基本的方向として、関係機関との連携を強化し、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。具体的には、多様な働き方を実現している女性法曹がロールモデルとなって行う女性法曹輩出の取組、環境整備に配慮したワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組及びポジティブ・アクションの取組をさらに広げることが求められた。

## 3 基本方針

### (1) パリテにむけて～女性会員割合の増加への取組

日本では、2003年(平成15年)に政府が目標として設定した、「社会のあらゆる

る分野において、2020年（令和2年）までに、指導的地位に占める割合が、少なくとも30%になるよう期待する」という「202030目標」を達成することができなかった。そして、政府の第5次基本計画においては、「指導的地位に占める女性の割合が2020年代の可能な限り早期に30%程度になるよう目指して取組を進める」とされた。

30%という数値は、クリティカル・マス、すなわち、集団の中でたとえ大多数でなくても、存在を無視できないグループになるための分岐点として意味を持つ数値ではある。しかしながら、本来、女性の割合は半数である以上、50%を目標とするのが相当である。フランスでは、2000年（平成12年）に通称パリテ法が制定され、選挙の際、「比例候補者名簿の記載順を男女交互にする」等が定められた。国際的には、すでにパリテの概念が主流である。

当会は、ここに、「パリテ（同等、同一）」、すなわち、意思決定の場での男女同数を最終的な目標として掲げる。

弁護士会及び弁護士は、社会の中で使命をもって活動しているのであって、司法への信頼という観点からも、パリテを掲げ、パリテを目指すことには大きな意義がある。

そして、パリテという目標達成のためには、女性会員の割合の増加は必須の前提である。

日弁連は、2018年（平成30年）1月に策定した第三次日本弁護士会連合会男女共同参画計画の基本的目標として、「弁護士会における女性割合の拡大」を挙げ、学生たちに女性法曹の魅力を伝えるイベントの開催等を行っている。当会も日弁連のこのような取組に積極的に協力すると共に、学校へ出張して行う法教育や法曹養成活動の場等を利用して、女性弁護士の存在やその活躍等を広報していくことに積極的に取り組む。

また、女性が弁護士を志し、弁護士として活躍するために、当会は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策やITを活用した会務の効率化等の施策をさらに推進し、パリテを目指す。

## （2）当会の政策・方針決定過程への女性会員の参加のさらなる推進

当会では副会長6名のうち女性候補者2名の優先枠を設けるといういわゆるクォータ制導入によって、理事者における女性会員の割合を概ね30%にするという目標は達成された。もっとも、同制度は施行後5年を経て検討を加えるとされていたところ、当該規定を廃止しても、目標が達成されるとまでいえる状況にはないことから、同規定の廃止は見送られた。

現在、弁護士に占める女性会員の割合は約20%である。女性の割合が、大規模

会としては比較的高い当会においてさえ、2021年（令和3年）2月末日時点において21.57%にすぎない。男女共同参画を推進することは弁護士会として重要な意義をもつものであるとしても、25%、30%という数値目標を、22%に満たない割合の女性会員が担うとしたら、女性会員の負担は過大と言わざるを得ない。弁護士会における男女共同参画についての議論は、常に、「女性会員の負担」というテーマと結びつく。理事者における女性会員の割合を30%とする目標を達成し、持続可能性を担保するためには、女性会員の負担を増大させないための具体的施策が必要である。

常議員会については、当会の意思決定機関としての重要性に鑑みれば、女性会員割合25%以上という目標値達成は、とりわけ重要である。第3次基本計画においても、「クォータ制導入のための積極的な検討を行う」とされたが、その施策は実現しておらず、2016年度（平成28年度）以降20%以上を確保しているものの、目標値である25%を達成したのは2018年度（平成30年度）のみである。常議員会における女性比率の恒常的な目標値達成が求められる。

政策・方針決定過程への女性会員の参加については、今後とも強く押し進めなければならない。

さらにいえば、当会がパリテを目指す以上、女性会長を選任することが重要である。当会では1926年（大正6年）に設立された後、現在に至るまでの間に2名の女性会長が誕生したが、あまりにも少ないといえる。当会が重要な施策として男女共同参画を推進し、多様性のある社会を希求するとともに、女性が半数を占める市民社会の信頼を得るためには、副会長におけるクォータ制と異なり、選挙制度において確実な達成が担保されるものではないとしても、現在の当会における女性会員が占める割合を踏まえれば、少なくとも5年に一度の割合にて女性会長の実現が望まれる。

### （3）ジェンダー平等の確立

SDGs 目標5においても目標とされる「ジェンダー平等」の観点も、今こそしっかりと確認しなければならない。

ジェンダーの平等とは、男女の格差を是正するだけでなく、男性も女性もLGBT等性的少数者も、全ての人々が自らの能力を最大限発揮するための機会を享受することができるようになることを目的としている（SDGs 目標5参照）。誰もが自分の能力を生かして、生き生きと働ける社会を作っていくために、あらゆるジェンダーにかかる格差や差別をなくすことが重要であり、このため、①アンコンシャス・バイアスの克服及び②これらバイアスに起因するハラスメントの撲滅が必須である。

当会は、性別による差別的取扱等の禁止に関する規則を制定し、当会はもとよ

り、会員の所属する法律事務所をも含めてセクシュアル・ハラスメントを禁止し、苦情申立制度を創設している。LGBT 等性的少数者への配慮を盛り込むことが第3次基本計画における施策とされ、上記苦情申し立て制度の対象に性的指向若しくは性自認に基づく差別が含まれることを明確化する改正が実現した。今後は、ジェンダー平等の観点から、パワーハラスメントを含めたあらゆるハラスメントを防止する規定の整備、LGBT 等性的少数者に対する配慮を促進する施策の検討等を進めなければならない。

当会は、両性の平等に関する委員会が中心となって、判例等の調査・研究によって、司法におけるジェンダー・バイアスの存在をあぶり出し、1999年（平成11年）には冊子としてまとめ、公表した。さらに、弁護士会や弁護士自身のジェンダー・バイアスを一掃するため、広報啓発を充実しなければならない。

弁護士自身のジェンダー・バイアスを一掃するためにも、女性会員の業務分野拡大・開発は、当会としての課題である。

以上の施策を実行するにあたり、女性会員の負担が一方的に増すことは避けなくてはならない。また、政府の第5次男女共同参画基本計画によれば、現在、夫が雇用者である2人以上の世帯のうち、約7割が共働き世帯となっているが、家事・育児の負担が女性に偏りがちである現状は否めず、当会に所属する弁護士においてもこのような傾向があることが推測される。男性会員の働き方・意識の改革など、男性にとっての男女共同参画という視点も忘れてはならない。

女性が参加しやすい会務、会務の効率化を徹底する必要がある。キャリア教育の実践においては、女子学生・生徒のエンパワメントを志向するあまり、ともすれば女性ばかりに一層の努力を求める内容になる傾向がある。性別に関わらず、社会のあり方を伝える機会となるよう留意すべきである。

当会では、育児期間中の会費免除制度につき男女ともに制度を利用でき、男性弁護士の育児報告も多くなされているが、職場と家庭双方における男女間の負担の差異についてはさらに検討を重ね、男性弁護士の行動を変える方策をも提案していくことが望ましい。ロールモデルの提供についても、多くの会員にとって、身近な実践可能なロールモデルという視点が欠かせない。

今、あらためて、ジェンダー平等の観点から、当会の施策を検証する必要がある。

## 第2 具体的基本計画

### I 女性会員割合増加に向けた取組

法曹志望者及び弁護士における女性の割合を増やすため、アンコンシャス・バイア

スの克服に努めるとともに、学生向けキャリア教育の実践，ロールモデルの提示を行って、弁護士の職業としての魅力発信を図るべきである。

#### 1. キャリア教育の実践

- (1) 当会が中高生向けに行っているキャリア教育に，ジェンダー平等や女性弁護士としてのキャリア構築に関わる内容を加える。
- (2) キャリア教育や法教育の講師を努める当会会員の男女割合に留意する。特にキャリア教育として授業を行う際には複数講師制にするなどして，できる限り講師に女性会員が含まれるようにし，アンコンシャス・バイアスの克服を図る。
- (3) 関係委員会が連携して，キャリア教育実践の機会拡大に努める。

#### 2. ロールモデルの提示

- (1) 身近なロールモデルを発掘し，当会ホームページや会報誌を活用して会内外へ積極的に紹介する。
- (2) (1) のため，ロールモデルの活躍事例集など情報の取りまとめを行う。

### II ワーク・ライフ・バランスの実践及び IT を活用した会務の効率化

IT 化の促進は，業務や委員会活動をはじめとする会活動の効率化及び活性化に資するとともに，ワーク・ライフ・バランスの実践にも資する。ワーク・ライフ・バランスの実践は性別を問わず重要な課題であることを認識して取組を継続すべきである。

#### 1. 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) ファミリー・フレンドリー・アワードを継続して，ワーク・ライフ・バランスの重要性を会員に周知する。ファミリー・フレンドリー・アワードを受賞した法律事務所の，ワーク・ライフ・バランス実現に資する取組事例を広く知らしめ，会員のワーク・ライフ・バランス実現の一助とする。
- (2) 会員相互のネットワーキングを図り，仕事と育児の両立等の情報交換の機会を設けるなどして，会員ニーズを把握し会員サービスに努める。
- (3) メンター制度の利用促進
- (4) キャリア相談会の継続
- (5) 出産，育児，介護等の理由で登録取消や事実上業務を制限していた弁護士の復帰をサポートする施策を行う。
- (6) 研修の開催による会員の意識改革
- (7) オンライン研修の充実

## 2. ITのさらなる活用

- (1) 総会、常議員会、理事者会等におけるIT活用の検討
- (2) オンライン開催委員会における、会議運営方法の工夫
- (3) 理事者決裁に導入された電子決裁制度の活用
- (4) リーガルテックの利用に関わる研修の開催

## III 会の政策・方針決定過程への女性の参加の推進

下記の数値目標の達成を徹底し、この状態が維持されるよう引き続き努力するとともに、女性会員が会務に参加しやすいような環境整備を推進する必要がある。

項目	目標値
1. 理事者（会長・副会長）に占める女性会員割合	30%以上（2名/7名以上）
2. 常議員に占める女性会員割合	25%以上（10名/40名以上）
3. 正副委員長に占める女性会員割合	25%以上
4. 正副委員長に女性会員が就任していない委員会数	0

### 1. 理事者（会長・副会長）に占める女性会員割合 30%以上

- (1) 理事者候補となる女性会員の育成に向けた方策の検討を開始する。
- (2) クォータ制について当会会則に従い検討し、クォータ制が延長されたことを踏まえて、必要な環境整備を推進する。
- (3) 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を図る。理事者決裁事項の見直しは既に行っているところであり、さらに電子決裁制度の活用により、理事者業務における場所的制約を軽減する。
- (4) 政策・方針決定過程への女性会員の参加及びそのための環境整備について、女性理事者経験者及び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。
- (5) 日弁連の政策・方針決定過程への女性会員の参画を進めるため、当会からの日弁連理事には必ず女性会員を選任する。

### 2. 常議員に占める女性会員割合 25%以上

- (1) 立候補者に占める女性会員の割合を必ず25%以上とする。
- (2) (1)のために必要な要請等を年間通して計画的に行う。

### 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

- (1) 各委員会の委員に占める女性会員の割合を恒常的に20%以上となるよう努める。

性別・修習期を問わず、会務活動に不慣れな会員でも参加しやすい会務活動を心がけて委員会を運営する。

- (2) 正副委員長改選時期に先だって、委員長会議において当会の男女共同参画目標を周知徹底し、女性会員選任の必要性に対する理解を図る。
- (3) 理事者会での決裁に先だって委員会に対して要請を行い、正副委員長の女性会員選任比率への十分な留意を求める。
- (4) 常議員会での選任決議に先だって、委員候補者及び正副委員長予定者に占める女性割合に留意する。

#### IV ジェンダーにかかる格差や差別の是正

当会では「性別等による差別的取扱い等の禁止に関する規則」に基づく苦情申立制度が運用されている。性別等による差別的取扱いの防止に取り組み続けるとともに、新たにパワーハラスメントへの対応を制度化することとする。ジェンダー平等の観点から積極的な施策実行が求められている。

##### 1. あらゆるジェンダー差別、格差の解消

- (1) アンコンシャス・バイアスを克服し、男女間の婚姻を条件とする制度を同性間にも適用することを目的とする会内規程（職員及び会員それぞれを対象とする規程）の改訂・整備
- (2) ジェンダー・バイアスに起因するハラスメントを撲滅するため、アンコンシャス・バイアスについての啓もう・教育

##### 2. セクハラ防止と被害者救済の継続

- (1) ジェンダー平等について広く会員への周知を図るとともに、倫理研修等機会をとらえてセクハラ防止に向けた啓発を行う。
- (2) 就職差別等に関する修習生へのアンケートを継続する。アンケートにより問題事案を把握して必要に応じて全会員への注意喚起文書の送付等の対応を行うとともに、さらなる差別是正措置を検討する。

##### 3. パワハラ防止策の実施

- (1) 当会会員等によるパワーハラスメントの禁止規程を定める。
- (2) 法律事務所の弁護士・事務員・修習生向けのパワーハラスメント相談窓口を新設する。
- (3) 対象者向けハラスメント事例アンケート調査を行い、問題を把握し、注意を喚起することなどを検討する。



(4) マタニティ・パタニティハラスメント他、あらゆるハラスメントへの対応について検討する。

## V 二弁公式 HP 等を活用した広報啓発の充実

本計画実現のためには、会員各自の意識醸成及び取組が欠かせない。当会における男女共同参画の現状や会員向けサービスの周知を図り、会内及び対外的発信を行うことが重要である。

また、弁護士が法律事務所・弁護士法人等に所属するにあたって考慮すべき就業条件等を盛り込んだモデル案や先進的な事例の情報を提供し、採用・就業のミスマッチを防ぐとともに、会員の就業環境向上に努める。

### 1. 男女共同参画施策の見える化

- (1) 男女共同参画推進本部による当会ホームページにおける男女共同参画ページの充実を図る。
- (2) 本計画に定める目標値の達成状況や関連数値を掲載し、当会における男女共同参画の現状の見える化を図る。

### 2. 就業条件モデル案及び好事例の提供

- (1) 就業条件モデル案を作成して、会員に提供する。
- (2) ファミリー・フレンドリー・アワードや育児報告書を活用して妊娠・出産・育児中の弁護士の就業継続を支える法律事務所等の好事例を集積し、会員に提供する。とりわけ、会員男女間の経済格差・働き方の差異をカバーする施策について情報収集を行うよう努める。

### 3. 会員サービスサイトやアプリによる会員サポート情報の提供

## VI 女性会員の業務分野拡大・開発について

女性会員の業務分野拡大・開発は、弁護士男女間の経済格差の克服のみならず、ライフステージに応じた長期的なキャリア形成にも資する。ネットワーキングの機会提供のほか、社外役員候補者名簿や当会が外部に会員を推薦する機会を活用し、業務分野の拡大・開発を図るものとする。

### 1. ネットワーキング活動

- (1) 女性弁護士や女性他士業等のネットワーキング活動を通じた業務領域を拡大するための機会創出、領域拡大にあたり障害要因の分析と対策、他士業等とのべ

ストプラクティスの共有

(2) 国内外の他団体との連携

2. 研修開催等による女性社外役員養成支援

3. 推薦依頼に基づく会員の推薦に際して女性割合を厳守する

VII 施策実現の鍵となる男性会員の働き方・意識の改革について

1. 職場と家庭双方における男女間の負担の差異についてさらに検討を重ね、男性弁護士の変える方策を提案する

2. 男性弁護士に向けたロールモデルの提示

(別紙) データ・目標達成状況	
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	
当会における期ごとの女性会員数及び女性会員比率	
2021年度各委員会における男女比率	
男女共同参画努力目標数値達成状況集計項目	全会員、理事者(目標30%以上)、常議員(目標25%以上)、委員会正副委員長(目標25%以上)、当会から外部への推薦会員(弁護士推薦委員会、デリバリー法律学習会、政府・自治体・連合会等当会以外の外部組織の委員等、民事調停委員、家事調停委員、交通事故相談センター相談員)(目標25%以上)、女性弁護士割合18%・25%以上の法律事務所、女性弁護士0事務所

(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69期 (平成28年)	19.0% (228名/1,198名)	38.5% (30名/78名)	37.1% (26名/70名)
第70期 (平成29年)	23.1% (248名/1,075名)	27.7% (18名/65名)	35.8% (24名/67名)
第71期 (平成30年)	21.9% (226名/1,032名)	25.6% (21名/82名)	30.4% (21名/69名)
第72期 (令和元年)	22.4% (231名/1,032名)	37.3% (28名/75名)	43.1% (28名/65名)
第73期 (令和2年)	25.1% (263名/1,047名)	34.8% (23名/66名)	36.4% (24名/66名)

<参考>全国における弁護士数及び女性弁護士の比率(2020年3月31日)

弁護士数 42,164名(女性8,017名) 女性比率19.0%

2. 当会における期ごとの女性会員数及び女性会員比率(2021年4月1日)

期別	女性会員数及び女性会員比率
9期以前	1名(7.1%)
10期代	7名(6.3%)
20期代	21名(5.8%)
30期代	40名(11.3%)
40期代	85名(16.0%)
50期代	303名(26.6%)
60期代	653名(25.7%)
70期~73期	203名(21.5%)
70期	45名(19.6%)
71期	45名(22.3%)
72期	57名(22.9%)
73期	61名(23.4%)

### 3. 2021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%	0	1	100.0%	29	11	27.5%
2	資格審査会	1		0.0%	0	0	0.0%	8	2	20.0%
3	懲戒委員会	1		0.0%	0	1	100.0%	6	2	25.0%
4	綱紀委員会	1		0.0%	3	2	40.0%	74	18	19.6%
5	選挙管理委員会	1		0.0%	1	1	50.0%	21	9	30.0%
6	人権擁護委員会	1		0.0%	6	1	14.3%	48	10	17.2%
7	司法修習委員会	1		0.0%	17	4	19.0%	149	38	20.3%
8	司法制度調査会	1		0.0%	6	1	14.3%	88	16	15.4%
9	弁護士推薦委員会	1		0.0%	0	1	100.0%	39	11	22.0%
10	紛議調停委員会		1	100.0%	4	2	33.3%	38	9	19.1%
11	会規制定委員会		1	100.0%	3	0	0.0%	17	3	15.0%
12	互助会運営委員会	1		0.0%	12	3	20.0%	25	14	35.9%
13	財務委員会	1		0.0%	4	1	20.0%	38	7	15.6%
14	環境保全委員会	1		0.0%	8	2	20.0%	47	9	16.1%
15	消費者問題対策委員会	1		0.0%	7	1	12.5%	82	26	24.1%
16	非弁護士取締委員会	1		0.0%	5	1	16.7%	33	8	19.5%
17	刑事弁護士委員会	1		0.0%	9	7	43.8%	39	8	17.0%
18	弁護士業務センター	1		0.0%	13	3	18.8%	71	20	22.0%
19	民事介入暴力対策委員会	1		0.0%	14	1	6.7%	84	10	10.6%
20	法律相談センター運営委員会	1		0.0%	21	6	22.2%	41	7	14.6%
21	両性の平等に関する委員会		1	100.0%	3	3	50.0%	11	22	66.7%
22	刑事法制・刑事被拘禁者の権利に関する委員会		1	100.0%	2	0	0.0%	27	10	27.0%
23	子どもの権利に関する委員会	1		0.0%	7	4	36.4%	36	23	39.0%
24	情報公開・個人情報保護委員会	1		0.0%	5	2	28.6%	49	16	24.6%
25	憲法問題検討委員会		1	100.0%	7	2	22.2%	31	12	27.9%
26	国際委員会	1		0.0%	10	4	28.6%	38	11	22.4%
27	東京弁護士会・第二東京弁護士会合同図書館委員会	東弁		—	3	0	0.0%	29	11	27.5%
28	総務委員会		1	100.0%	6	1	14.3%	42	13	23.6%
29	仲裁センター運営委員会	1		0.0%	9	4	30.8%	42	17	28.8%
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	8	38.1%	48	30	38.5%
31	犯罪被害者支援委員会	1		0.0%	3	2	40.0%	12	10	45.5%
32	研修センター	1		0.0%	5	4	44.4%	39	15	27.8%
33	第二東京弁護士会住宅紛争審査会運営委員会	1		0.0%	9	2	18.2%	23	8	25.8%
34	倫理委員会	1		0.0%	3	2	40.0%	27	6	18.2%
35	公設事務所運営支援等委員会		1	100.0%	8	1	11.1%	58	11	15.9%
36	法曹養成・法科大学院委員会	1		0.0%	8	3	27.3%	50	8	13.8%
37	弁護士任官者推薦審査委員会	1		0.0%	0	0	0.0%	12	3	20.0%
38	裁判官制度等改革推進委員会	1		0.0%	1	1	50.0%	23	6	20.7%
39	裁判員センター	1		0.0%	11	4	26.7%	55	12	17.9%
40	弁護士業務妨害対策委員会	1		0.0%	2	1	33.3%	25	5	16.7%
41	法教育の普及・推進に関する委員会	1		0.0%	3	5	62.5%	59	23	28.0%
42	労働問題検討委員会	1		0.0%	9	4	30.8%	76	20	20.8%
43	男女共同参画推進二弁本部	1		0.0%	2	9	81.8%	15	33	68.8%
44	リーガル・アクセス・センター運営委員会	1		0.0%	10	2	16.7%	20	8	28.6%
45	若手フォーラム		1	100.0%	9	1	10.0%	60	19	24.1%
46	災害対策委員会	1		0.0%	4	2	33.3%	34	11	24.4%
47	家事法制に関する委員会		1	100.0%	2	3	60.0%	24	22	47.8%
合 計		36	10	21.7%	287	113	28.3%	1942	623	24.3%

#### 4. 男女共同参画努力目標数値達成状況（2016～2020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※

2016年度	20.73%	(5387名中1117名)
2017年度	20.96%	(5404名中1133名)
2018年度	21.12%	(5601名中1183名)
2019年度	21.32%	(5847名中1247名)
2020年度	21.57%	(6063名中1308名)

##### 理事者に占める女性会員の割合

2016年度	42.85%	(7名中3名)
2017年度	28.57%	(7名中2名)
2018年度	28.57%	(7名中2名)
2019年度	28.57%	(7名中2名)
2020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

2016年度	22.50%	(40名中9名)
2017年度	20.00%	(40名中8名)
2018年度	25.00%	(40名中10名)
2019年度	20.00%	(40名中8名)
2020年度	22.50%	(40名中9名)

###### ②委員会の委員長

2016年度	34.78%	(46名中16名)
2017年度	14.54%	(55名中8名)
2018年度	18.51%	(54名中10名)
2019年度	20.83%	(48名中10名)
2020年度	19.15%	(47名中9名)

###### ③委員会の副委員長

2016年度	23.24%	(314名中73名)
2017年度	20.72%	(333名中69名)
2018年度	25.43%	(401名中102名)
2019年度	28.77%	(365名中105名)
2020年度	29.02%	(386名中112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

2016年度	31.91%	(47名中15名)
2017年度	38.37%	(86名中33名)
2018年度	30.15%	(63名中19名)
2019年度	20.78%	(77名中16名)
2020年度	18.75%	(16名中3名)

###### デリバリー法律学習会（2020年度から憲法教室を含む）※

2016年度	23.92%	(255名中61名)
2017年度	31.13%	(212名中66名)
2018年度	30.85%	(256名中79名)
2019年度	36.00%	(200名中72名)
2020年度	44.00%	(100名中44名)

⑤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※

2016年度	27.23%	(727名中198名)
2017年度	26.50%	(415名中110名)
2018年度	23.04%	(677名中156名)
2019年度	30.38%	(586名中178名)
2020年度	25.33%	(687名中174名)

民事調停委員(当該年度において着任している総数)※

2016年度	20.48%	(83名中17名)
2017年度	20.65%	(92名中19名)
2018年度	33.98%	(103名中35名)
2019年度	33.98%	(103名中35名)
2020年度	32.94%	(85名中28名)

家事調停委員(当該年度において着任している総数)※

2016年度	42.59%	(54名中23名)
2017年度	43.33%	(60名中26名)
2018年度	44.07%	(59名中26名)
2019年度	44.07%	(59名中26名)
2020年度	42.86%	(56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

2016年度	17.94%	(39名中7名)
2017年度	17.64%	(34名中6名)
2018年度	23.52%	(34名中8名)
2019年度	20.00%	(40名中8名)
2020年度	20.41%	(49名中10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※

2016年度	55.69%	(158事務所中88事務所)
2017年度	52.79%	(161事務所中85事務所)
2018年度	49.39%	(164事務所中81事務所)
2019年度	50.58%	(172事務所中87事務所)
2020年度	51.11%	(180事務所中92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※

2016年度	33.54%	(158事務所中53事務所)
2017年度	32.91%	(161事務所中53事務所)
2018年度	32.31%	(164事務所中53事務所)
2019年度	30.81%	(172事務所中53事務所)
2020年度	28.89%	(180事務所中52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※

2016年度	22.15%	(158事務所中35事務所)
2017年度	21.11%	(161事務所中34事務所)
2018年度	23.78%	(164事務所中39事務所)
2019年度	23.84%	(172事務所中41事務所)
2020年度	25.00%	(180事務所中45事務所)