

## 宮崎県弁護士会男女共同参画・性の多様性尊重宣言

私たちの社会は、さまざまな個性を持つ人々で構成されています。憲法13条は、「すべて国民は個人として尊重される」と規定し、私たちは皆、性別などによって差別されることなく、個人として尊重され、自らの個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることが憲法上保障されています。

しかし、現実には、依然として大きな男女間の格差や差別、性的指向や性自認などによる偏見が根強く残っています。

性別や性的指向、性自認によって差別されず、私たちの誰もが自分らしく個性と能力を十分に発揮できる社会を実現することは極めて重要であり、先送りできない課題です。

そうした社会の実現に向けて、司法の一翼を担い、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の団体である当会に求められている役割は大きく、当会は自らの活動においても、総合的かつ統一的な取組みを行うことが必要だと考えました。

そこで、当会は、男女共同参画を実践し性の多様性を尊重する開かれた弁護士会たるべく、下記の活動指針を実現していくことを宣言します。

### 記

- 1 会務活動における政策・方針決定過程への女性会員の参画の拡大を実現します。
- 2 会員のワーク・ライフ・バランスを推進するため、家事・育児・介護等の負担を担う会員が会務活動に参加しやすい制度・設備を構築します。
- 3 セクシュアル・ハラスメント及び性別による差別的な取扱い、性的指向及び性自認による差別的な取扱いを防止するため、既存の制度の充実及び新たな制度の創設を図ります。
- 4 男女共同参画の推進、性の多様性の尊重に関し、会員の理解を深めるため、研修・啓発活動をより一層充実させます。
- 5 女性会員数の増加を推進し、女性会員割合を拡大します。

2020年（令和2年）6月26日

宮崎県弁護士会

## 宣言の理由

### 1 政府・社会・日本弁護士連合会の動向

日本においては、1999年に男女共同参画社会基本法が制定され、2003年に男女共同参画推進本部により「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、男女共同参画基本計画（2015年に第4次男女共同参画基本計画策定）等を通じて取組みが進められてきました。2015年には「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が、2018年には「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。さらに近年いわゆるLGBT等多様な性を生きる人々の人権尊重の重要性が認識され、宮崎県や宮崎市、木城町を含む地方自治体において同性パートナーシップ制度が設けられるなど理解が広がりつつあります。

日本弁護士連合会（以下、「日弁連」という。）は、2018年1月に第3次男女共同参画推進基本計画を策定し、9つの重点項目について目標と具体的取組みを定めました。特に、研修の重要性を謳い、「基本的人権の擁護と社会正義を実現することを使命とする」弁護士の社会的役割の大きさに鑑み男女共同参画が積極的に推進される必要があるとし、性別を問わず会員がジェンダー視点を持つことが重要であるとしています。また、具体的取組みとして、日弁連役員推薦におけるクォータ制の実施及びその検証、育児期間会費免除制度、性別による差別的取扱い等の防止に関する規則の制定、女性会員数拡大や偏在解消に向けた施策、LGBT等多様な性を生きる人々の現状についての検証と必要な配慮等を盛り込んでいます。

世界に目を向けると、国連は2015年9月、持続可能な開発目標（SDGs）として「誰ひとり取り残さない」社会の実現に向け、2030年までに達成すべき17の目標を掲げました。その中に「5 ジェンダー平等の実現」が謳われています。

こうした国内外の取組みが進んでいるにもかかわらず、世界経済フォーラムが2019年12月に公表した、男女の格差を示すジェンダー・ギャップ指数（GGI）において、日本の総合スコアは153か国中121位、特に政治部門においては144位と未だ先進国の中で最低水準にあります。「2020年までに指導的地位に女性が占める割合が30%程度になるよう」期待した政府

目標も達成されておらず、政府の第4次男女共同参画基本計画に掲げられた「国際的な評価を得られる社会」にも程遠い状況です。同性婚も未だ法制度として認められておらず、多様な性を尊重する法整備は進んでいません。

男女共同参画と性の多様性を尊重する社会の実現に向けた、迅速かつ実効性ある取組みが求められており、弁護士・弁護士会の役割は重要性を増しています。

## 2 宮崎県弁護士会におけるこれまでの取組み

宮崎県弁護士会は、137名の全会員数に対して女性会員は15名（約11%）であり、日弁連全体における割合（約19%）と比較しても低い割合に留まっています（2020年5月14日現在）。

他方、その中で、女性会員が1993年度、2012年度、そして2020年度に会長に就任し、2013年度には日本弁護士連合会副会長に就任しました。副会長、常議員、各種委員会の委員長等にも多くの女性会員が就任し、2015年度と2020年度の執行部（正副会長）における女性会員割合は40%となっています。その他にも、女性会員は、当会における男女共同参画や両性の平等に関連する活動だけでなく、憲法問題、人権擁護、子どもの権利、高齢者・障がい者問題、交通事故、刑事弁護、法教育等多様な分野の活動において、その力を発揮しています。

当会は、2010年にはセクシャルハラスメントの防止に関する規則及び育児期間中における会費免除に関する規則を制定し、2016年にはこれらの規則を改正し、性別による差別的取扱の禁止を盛り込み、会費減額を新たに設けつつ期間の伸張を行いました。育児期間中の会費減免制度は、男性会員の利用実績も伸びており、育児への取組みを会に報告するほか、会報等でも紹介しています。このように男女共同参画を推進する規則等の整備を進めてきました。

一部の研修や会務活動においては、開催時間が配慮される等、運用面でも、男女共同参画推進に向けた取組みが広がってきています。

## 3 当会としての今後の課題と目標

### (1) 会務活動における政策・方針決定過程への女性会員の参画の拡大

前述のとおり、当会においては、会務活動における政策・方針決定過程への女性会員の参画について、一定の実績が積み重ねられてきています。今後もこう

した傾向を継続し、より一層の拡大に向け、取組みを進めます。

一方で、女性会員の割合が低いこともあり、年度によって執行部（正副会長）に女性会員が一人もいない年度もあり、女性会員が1名も所属していない委員会も多く存在します。

今後は、本部支部ともに、なり手となる女性会員を増やす取組みを行うとともに、女性会員の役職への就任、会務活動への参加の障壁となっている事由を定期的に調査する機会を設けることや、委員会等の開催時間、参加方法の多様化等、障壁事由を取り除くための環境を整備する施策をより一層進める必要があります。

## (2) ワーク・ライフ・バランスの推進

男女平等の観点からは、会員の出産・育児、介護等のライフイベントに伴う労働時間の制約に対応する必要があります。そのためには、会員の男女を問わず、ライフイベントに伴って業務が制限される場合の業務の継続や会務活動・研修等に参加しやすい制度、設備の構築が必要です。

具体的には、育児期間中の会費減免制度をより利用しやすく、かつ充実したものとすることや、会内の会議開催時のテレビ会議システム等の活用、会主催のイベント等における一時保育サービスの利用等を検討していく必要があります。

## (3) セクシャル・ハラスメントや差別的取扱いの防止

就職・処遇における男女平等を実現することが必要です。就職時の男女による取扱いの差異について実質的平等を図るよう是正し、セクシャル・ハラスメントの防止を一層はかかっていく必要があります。

また、業務の執行において、男女の違いで不適切な格差や不都合が生じることのないよう、職務上の氏名を利用できる環境の整備を今後一層充実させていく必要があります。

さらに、業務分野における収益性の差と男女間の収入格差との関連性について多角的に調査・分析し、関連性が認められる事項については関係機関に対して提言を行うこと等も、実質的な男女平等確保に資するものと考えられます。

2016年3月に施行した「性別による差別的取扱い等の防止に関する規

則」の実施状況を検証し、実効的な制度となるよう規則の改訂も含めて検討する必要があります。

#### (4) 男女共同参画及び性の多様性に関する理解を深める研修・啓発活動

各会員が弁護士としての使命を全うするためには、各会員の男女共同参画の意義やジェンダー・バイアス、性的指向・性自認、いわゆるLGBT等多様な性のあり様に関する認識や理解を深めることが必要です。

また、各会員が、性別や性の多様性への無理解からくる根強い差別や偏見により当事者が極めて過酷な状況に置かれてきたことを理解し、自らがそうした差別や偏見を克服することはもとより、当事者の人権・権利の擁護と、誰もが個人として尊重される社会の実現に進んで取り組むための意識啓発を行うことが必要です。

そうした観点から、会員向けの効果的な研修方法の研究や、研修の義務化等の取組みを検討し、実施します。

#### (5) 女性会員割合拡大への取組み

弁護士全体に占める女性会員割合の拡大は喫緊の課題であり、中でも当会の女性会員の割合の低さは深刻な状況です。

女性会員数の増加推進に向け、女子児童・生徒・学生や社会人女性に対し、弁護士の職業についての魅力を伝えるため、教育機関に弁護士を派遣して出前授業を行ったり、シンポジウムを開催する等して情報提供を行い、進路選択支援等を積極的に行います。

また、女性弁護士の就労継続に関する障壁を取り除き、女性弁護士の離職を防ぐとともに、女性有資格者の弁護士登録を支援する取組みを行います。

以上