

## 神奈川県弁護士会 第2次 男女共同参画基本計画

2024年（令和6年）2月27日

神奈川県弁護士会

### 第1 本基本計画の実施期間

本基本計画の実施期間は、2024年（令和6年）4月1日から、2029年（令和11年）3月31日までとする。

### 第2 これまでの経緯

- 1 当会は、「基本的人権の擁護と社会正義の実現という弁護士の使命を果たすため、男女が性別にかかわらず能力を十分に発揮し、活躍できる環境を会内で整備する」ことを企図して、2018年（平成30年）2月26日開催の臨時総会において、『男女共同参画社会に向けての宣言』を採択した（以下、「宣言」という）。
- 2 同宣言においては、「男女の実質的な平等を図るとともに、女性会員の施策・方針決定過程への積極的な参加や活動領域の拡大を実現させ、男女相互の視点から種々の施策を検討し、もって男女共同参画の推進に寄与する」ため、次の6つの活動指針が定められている。

（活動指針）

- 1） 男女共同参画を実現するための「基本計画」を整備し、同計画に基づいて組織的横断的に活動を行うため、会長を本部長とする男女共同参画推進本部を設置する。
- 2） 理事者、常議員、委員会の委員長など役職者に関して、積極的に女性会員を登用し、会の施策・方針決定過程への女性会員の参画を拡大する。

- 3) 就職・処遇において、性別による差別的取扱いがないよう配慮を促し、受入れ事務所、取扱業務の拡大等、男女会員の実質的な平等を確保する。また、勤務時間内外を問わず、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント等、差別的な取扱いを防止する施策を講ずる。
- 4) 男女を問わず、出産・育児、介護等の家庭の事情に関わらず、各会員が業務、会務活動、研修などに参加するための支援策を検討する。
- 5) 男女共同参画に関し、会員に対する研修、啓発活動を一層充実させる。
- 6) 様々な分野における女性会員のロールモデルを収集し、会員及び法曹を志す学生に情報提供を行うこと等により、当会における女性会員割合の拡大を企図する。

3 上記活動指針1)に基づき、2018年(平成30年)4月1日より、当会に『神奈川県弁護士会男女共同参画推進本部』(以下、「推進本部」という)が設置され、同年度より、同推進本部において、上記活動方針2)から同6)までの各活動指針を実現するための具体的施策が検討された。

4 同検討の結果、2019年(平成31年)2月22日開催の臨時総会において、『神奈川県弁護士会 男女共同参画基本計画』(以下、「第1次基本計画」という)が承認決議された。

第1次基本計画は、2019年度(平成31年度)から実施され、同計画には、2023年度(令和5年度)までの5年間の具体的施策が定められている。

5 第1次基本計画(第1「総論」,2項)においては、「5年ごとに目標達成及び施策実施の状況を検証し、施策のあり方についても見直しを行う」ものとされている。

- 6 そこで、今般、第1次基本計画の目標達成及び施策実施の状況を検証するとともに、施策のあり方についての見直しを行い、第2次基本計画を策定することとする。

### 第3 第1次基本計画の目標達成及び施策実施状況の検証

- 1 第1次基本計画の目標達成及び施策実施状況の検証については、別紙「検証報告書（神奈川県弁護士会 第1次 男女共同参画基本計画の検証報告）」のとおりである。
- 2 同検証を踏まえ、以下のとおり、第2次基本計画の目標（第4）と、具体的施策（第5）を定める。

### 第4 第2次基本計画の目標

- 1 施策・方針決定過程における女性会員の参加促進目標  
当会は、女性会員の割合の増加を目指しつつ、当会の施策方針決定過程における女性会員の参加促進目標として、次のとおり定める。
  - (1) 理事者（6名）、財務室（定員7名）、調査室（定員5名）、事務局運営室（定員6名）、適正化対策室（定員16名）、常議員（定員40名）及び各支部役員の構成比率について、女性会員の割合を30%とする。
  - (2) 各委員会の構成比率について、女性会員の割合及び委員長・副委員長に占める女性会員の割合を30%以上とする。
  - (3) 常議員会及び各委員会の出席率について、男性会員及び女性会員の割合を同程度とする。
- 2 会員のより充実した活動のための目標  
当会は、会員誰もが、性別、さらには性的指向及び性自認にかかわらず法曹として充実して活動できる弁護士会を目指し、そのための環境を整備するとともに、差別的取扱いを防止し、性別等に応じた

旧来の固定的な観念にとらわれないよう意識の見直しを促進する。

## 第5 第2次基本計画の具体的施策

1 弁護士会が社会的責任を果たすための女性の参画割合拡大の施策  
当会は、会務活動における女性会員の参画割合が低いという実情に照らし、男女共同参画の視点にたった会務運営の見直しと改善のため、弁護士会が社会的責任を果たすための女性の参画割合拡大の施策として、次のとおり定める。

- (1) 理事者は、毎年1回以上、女性会員の意見を会務に反映させるために、女性会員の意見を聞く機会を設ける。
- (2) 当会は、前記第2で目標に掲げた各機関及び各委員会における男女の割合や出席率等について調査を行い、女性会員の割合等が低い原因を調査・検討し、女性会員の会務参加を促すための環境整備を推進する。
- (3) 当会は、継続して男女共同参画の視点にたった会内ルールの見直し・改正の必要性を検討する。
- (4) 当会は、常議員会における女性会員の割合を30%以上とするために必要な諸施策（クォータ制の導入等）を調査・検討する。
- (5) 当会は、基本計画を達成するため、連携する委員会から数名ずつ、当会の男女共同参画推進本部の委員となって活動してもらうものとし、各分野での専門的知識を共有し、もって、男女共同参画推進本部と委員会との連携関係を深める。

2 会員が充実した活動を行うための環境整備に関する施策

当会は、会員が充実した活動を行うための環境整備に関する施策として、次のとおり定める。

なお、これらの施策により女性会員を増やし、また女性会員が会務に関わる余裕を増やすことは、前述の女性の会務参画割合の引き

上げにも資するものである。

- (1) 当会は、弁護士や職員等の募集及び採用の場面（特に採用の場面）において、その採否や待遇につき、性別、さらには性的指向及び性自認にかかわらず均等な機会を与えられるよう、必要な環境整備をする。
- (2) 当会は、ハラスメント防止のために、規則等について未制定の事項や性的少数者への配慮等を盛り込む改正を検討する。  
また、ハラスメント相談窓口の利用実態を検証し、利用の障壁を取り除く等、その改善を図る。
- (3) 当会は、男女間の収入格差が存在していることを踏まえ、得意分野・専門分野の偏向が、性別、さらには性的指向及び性自認によって生じていないか調査・検討し、その解消に向けた提案を行う。
- (4) 当会は、女性会員に深刻な事案が多く見られる業務妨害の有無を調査し、同調査結果に基づいたサポート体制の検証・充実を図る。
- (5) 当会は、日本弁護士連合会と連携して、選択的夫婦別姓制度等の導入の検討を含め、金融機関、法務局及び裁判所等において職務上の氏名を利用できるようにするための活動を推進する。
- (6) 当会は、各種の会議、行事及び研修等について、個人の生活との両立を図りながら参加できるように、開催時間の工夫やオンライン会議等の利用により参加の負担を軽減するなど、その会務の性質をも考慮しながら、多角的な支援策を検討・提案する。
- (7) 当会は、出産・育児、介護及び病気等の事情により業務が制限される場合（以下、「休業等の場合」という）の調査を行い、当該会員に対し、既存のサポート体制の積極的な利用を促し、利用実態を踏まえた運用の改善を図るとともに、共同受任や事件承継制度の構築等、男女共同参画の見地から新たな体制の構築を検討す

る。

- (8) 当会は、出産・育児期間中の会費免除制度及び休業等の場合の公益活動免除制度について、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等検討し、必要に応じて所要の措置を講ずる。
- (9) 当会は、仕事と育児・介護等の両立について、現行の子育てカフェの継続も含めて、会員間の支援策についての情報を共有し、会員間で日頃の悩み等を気軽に話せるイベントやネットワーク作りの機会を提供する。

### 3 会内外に対する啓発活動

当会は、自由で公正な社会の実現を目指し、旧来の固定的な観念にとらわれないよう意識見直しを促すとともに、性別、さらには性的指向及び性自認にかかわらず個々の弁護士が充実した弁護士業務と会務活動を行うための会内外に対する啓発活動として、次の施策を定める。

- (1) 当会は、本基本計画の実施状況と目標達成状況について、毎年総会において報告する。
- (2) 当会は、会員に対し、休業等の場合の働き方を含め、仕事と両立しながら育児や介護等に携わった経験のある会員の多様な事例や、組織に勤務する弁護士、支援する法律事務所や弁護士等の工夫例等の情報を収集し、多様な働き方やキャリア形成に関する情報を集めたハンドブック等、有益な情報を提供する。
- (3) 当会は、男女共同参画に関連する諸問題（性的少数者への配慮に関するものも含む。）に対する会員の意識啓発のため、企画の実施や広報活動（神奈川県弁護士会新聞における連載等）によって、会員に対して継続的に情報提供する。
- (4) 当会は、『ハラスメント防止研修』など差別的取扱い等の防止に

関する研修の機会を設け、当会に所属する全会員に対して、具体的事例に基づいた研修を実施する。

- (5) 当会は、男女共同参画の趣旨に則った会員の活躍事例の収集・調査を行い、多様なロールモデル（法曹志望者に対して、または当会会員に対して）を発掘するとともに、会員、司法修習生及び法曹を志望する学生に対するロールモデルの広報及び情報提供を行う。

以 上

【別紙】

## 検証報告書

### (神奈川県弁護士会 第1次 男女共同参画基本計画の検証報告)

2024年(令和6年)2月27日

神奈川県弁護士会

男女共同参画推進本部

※ 本書は、「神奈川県弁護士会 第2次男女共同参画基本計画」と一体をなすものである。

#### 第1 第1次基本計画の目標についての検証

##### 1 施策・方針決定過程における女性会員の参加促進目標(第1次基本計画 第2, 3, (2))

###### (1) 目標の内容

第1次基本計画が定める、施策・方針決定過程における女性会員の参加促進目標の内容は、次のとおりである。

- ① 理事者(6名)、財務室(定員7名)、調査室(定員5名)、事務局運営室(定員5名)、常議員(定員40名)及び各支部役員の女性会員の割合を30%とする。
- ② 各委員会の女性会員の割合及び委員長・副委員長に占める女性会員の割合を30%以上とする。
- ③ 常議員会及び各委員会の出席率を男女で同程度の割合とする。

###### (2) 目標達成状況

2019年度(令和元年度)から2023年度(令和5年度)の間における、上記

1 (1) ①～③の定める各目標の達成状況は、別紙1～4ページの表のとおりである。

(3) 検証と課題

ア (1)①の目標（第1次基本計画 第2, 3, (2)①）について

別紙1～2ページの表は、理事者、財務室、調査室、事務局運営室、常議員及び各支部役員の女性会員の割合を示すものである。

(ア) 理事者については、2021年度（令和3年度）と2022年度（令和4年度）について、目標が達成されている。

30%の目標を達成するためには、定員6名中2名以上の女性会員就任が必要である。

継続的な人材確保のための施策が望まれる。

(イ) 財務室については、2019年度（令和元年度）以降、2023年度（令和5年度）まで、継続的に、7名中1名の女性会員が就任している（達成率は14%）。

30%の目標を達成するためには、定員7名中3名以上の女性会員就任が必要である。

継続的な人材確保のための施策が望まれる。

(ウ) 調査室については、2019年度（令和元年度）以降、2023年度（令和5年度）まで、女性会員が1名も就任していない。

30%の目標を達成するためには、定員5名中2名以上の女性会員就任が必要である。

継続的な人材確保のための施策が望まれる。

(エ) 事務局運営室については、2021年度（令和3年度）から2023年度（令和5年度）まで、継続的に目標が達成されている。

30%の目標を達成するためには、定員6名中2名以上の女性会員就任が必要である。

継続的な人材確保のための施策が望まれる。

(オ) 上記(ア)～(エ)の三室以外に、当会には、2016年度（平成28年度度）

から当会に適正化対策室（定員16名）が設置されている。

同室の取扱いを他の三室と別にする理由はないから、同室についても同じ目標を設定すべきである。

同室について30%の目標を達成するためには、定員16名中5名以上の女性会員就任が必要である。

(カ) 常議員会については、2021年度（令和3年度）と2023年度（令和5年度）について、目標が達成されている。

30%の目標を達成するためには、定員40名中12名以上の女性会員就任が必要である。

継続的な人材確保のための施策が望まれる。

(キ) 各支部役員について

① 川崎支部と相模原支部においては、2021年度（令和3年度）以降、2023年度（令和5年度）まで、継続的に目標が達成されている。

② 県西支部においては、2019年度（令和元年度）と2020年度（令和2年度）の女性役員の割合は22%であったが、2021年度（令和3年度）以降、段階的に女性役員の割合が減少している。

③ 横須賀支部においては、2019年度（令和元年度）以降、2023年度（令和5年度）まで、女性役員が1名も就任していない。

④ 各支部役員は、支部ごとに定員が異なるが、30%の目標を達成するためには、継続的に2～4名程度の女性役員就任が必要である。

継続的な人材確保のための施策が望まれる。

イ (1)②の目標（第1次基本計画 第2, 3, (2)②）について

(ア) 各委員会（常議員会含む）の委員長・副委員長に占める女性会員の割合について

① 別紙3ページの表は、各委員会（常議員会含む）の委員長・副委員長に占める女性会員の割合を示すものである。

② 各委員会（常議員会含む）の委員長・副委員長に占める女性会員の割合は、委員会によって目標達成度に違いがあるが、2021年度（令和

3年度)以降、2023年度(令和5年度)まで、継続的に女性会員役員  
の割合が増加している(10.0% → 11.3% → 14.5%)。

③ しかし、その割合は、当会における女性会員の割合(20%程度)にも  
及んでおらず、「目標が達成されている」とはいえない。

30%の目標達成のためには、今後、女性会員の会務参加を促進す  
るための、更なる実効的な施策が望まれる。

(イ) 各委員会(常議員会含む)の女性会員の割合は、別紙5ページの表の  
とおりである。

① 委員会の設置については、年度によって消長があるほか、各委員会  
の構成員は年度内で流動している。

② 委員会活動への参加は、各会員の個人的希望が第一基準とされてお  
り、委員会の性質によっては、女性会員の数が少ないことについてや  
むを得ない理由のある場合もあることが想起される。

③ 当会の女性会員の構成割合(約20%)を考慮することなく、本目  
標を無理に達成しようとすることは、女性会員に多重会務を強いるこ  
ととなるおそれがある。

④ 上記の各事情を踏まえ、会内の全委員会について、それぞれ女性会  
員の構成割合を30%とする現目標の合理性について再度検討するに、  
男女共同参画推進活動の趣旨は、社会内のあらゆる分野に及ぼされる  
べきものであるから、上記各事情だけで、直ちに同目標が廃止される  
べきものとはいえない。

⑤ 委員会によっては、年度より同目標を達成しているものもあり、同  
目標を維持しつつ、更なる実態調査と検討を加え、女性会員の委員会  
活動を促進するための実効的な施策を実施することが望まれる。

ウ (1)③の目標(第1次基本計画 第2, 3, (2)③)について

(ア) 別紙4ページの表は、常議員会及び各委員会の男女別出席率を示すも  
のである。

同表については、本報告書作成時点で2023年度(令和5年度)の集計

が終わっていないため、2019年度（令和元年度）から2022年度（令和4年度）までの集計となっている。

- (イ) 常議員会については、2020年度（令和2年度）及び2022年度（令和4年度）について女性会員の方が男性会員より出席率が高く、全体としては概ね目標が達成されている。
- (ウ) 各委員会については、委員会によって目標達成度に違いがあり、全体としては、男性会員の方が女性会員より出席率が高くなっている。
- (エ) 常議員及び各委員会について、男女の出席率を同程度の割合とするためには、今後、女性会員の出席を促進するための、更なる実効的な施策が望まれる。

エ (1)①～③の目標（第1次基本計画 第2, 3, (2)①～③）の総評

- (ア) 現状の「30%」との目標は、当会における女性会員の割合が20%程度である現状を考慮すれば、これをただちに達成することは容易ではない。
- (イ) しかし、同数値目標は「組織内におけるある考え方が組織意見として反映されるためには、経験的に同じ意見を持つ30%程度の構成員が必要である」との男女共同参画推進活動における基本的見解（クリティカルマス）に基づくものであり、現在の日本国政府が掲げる基本的施策方針とも合致するほか、男女共同参画推進活動の世界的な動向にも合致することに鑑みれば、同数値目標は、今後の基本計画でも維持されるべきである。
- (ウ) ただし、同数値目標を達成するためには、根本的には、当会における女性会員の割合を増加しなければならないと考えられることから、当会の男女共同参画に関する施策方針も、女性会員数の割合増加を目指しつつ進められることが相当である。

## 2 会員のより充実した活動のための目標（第1次基本計画 第3, 3）

- (1) 目標の内容

第1次基本計画が定める、会員のより充実した活動のための目標の内容は、次のとおりである。

「会員誰もが、性別、さらには性的自認及び性指向にかかわらず法曹として充実して活動できる弁護士会を目指し、そのための環境を整備するとともに、差別的取扱いを防止し、性別等に応じた旧来の固定的な観念にとらわれないよう意識の見直しを促す。」

## (2) 目標達成状況、及び検証と課題

上記目標は、直ちに達成できる性質のものではなく、同目標が時代に合致しているか、及び同目標達成に向けた活動がなされているか、等について普段に、かつ継続的に検証されるべきものである。

この点、同目標が時代に合致しているか（現時点でも妥当なものと評価できるか）については、同目標を定めるに至った環境整備及び意識見直しの必要性について、わが国の社会状況及び当会の現状等に大きな変化はなく、本目標は、引き続き維持すべきものと考えられる。

当会の男女共同参画に関する具体的施策が、同目標を達成するために必要かつ相当なものであるかについては、第1次基本計画で定めた具体的施策はいずれも必要かつ相当であると評価でき、次期基本計画においても、具体的施策を大きく改変する必要はないものと考えられる。

## 第2 第1次基本計画の具体的施策についての検証

### 1 弁護士会が社会的責任を果たすための女性の参画割合拡大の施策（第1次基本計画 第4, 1）

第1次基本計画は、「弁護士会が社会的責任を果たすための女性の参画割合拡大の施策」として、次の(1)～(3)の具体的施策を定めているから、以下各施策を検証する。

#### (1) 「理事者は、毎年1回以上、女性会員の意見を聞く機会を設ける」について（第1次基本計画 第4, 1, (1)）

ア 『女性会員の意見を聞く会』の開催

2019年度（令和元年度）から2023年度（令和5年度）までの間に、次のとおり、毎年度、『女性会員の意見を聞く会』を開催した。

- ① 第1回（2019年9月30日） 参加者30名  
一般女性会員12名，理事者6名，当推進本部委員12名。
- ② 第2回（2020年10月15日） 参加者27名  
一般会員11名，理事者5名，当推進本部委員11名。
- ③ 第3回（令和3年9月30日） 参加者31名  
一般会員14名，理事者5名，当推進本部委員12名。
- ④ 第4回（令和4年9月2日） 参加者36名  
一般会員17名，理事者6名，当推進本部委員13名。
- ⑤ 第5回（令和5年9月25日） 参加者27名  
一般会員10名，理事者6名，当推進本部委員11名。

#### イ 検証と課題

- (ア) 『女性会員の意見を聞く会』を開催することにより、理事者が直接、女性会員から意見を聞く機会を持つことができるようになった。
  - (イ) 参加者は、毎年度、理事者、推進本部委員を含めて、概ね30名程度であった。  
限られた時間内において、面談で意見交換をするためには、同参加人数は概ね適切であると評価できる。
  - (ウ) 近時の開催テーマは、継続的に「女性会員のキャリアプラン」とし、参加会員から積極的な意見を聞くことができた。  
同テーマは、女性会員の意見を聴取し、会員のワークライフバランスや必要な支援を検討する上で相当なものであると評価できる。
  - (エ) 当会においては、2020年度（令和2年度）から『子育てカフェ』を開催しているが、同企画も、当会女性会員の意見を聞く機会のひとつとして機能している。
- (2) 「各機関及び各委員会における男女の割合や出席率等について調査を行い、女性会員の割合等が低い原因を調査・検討し、女性会員の会務参加を促すた

めの環境整備を推進する」について（第1次基本計画 第4，1，(2)）

ア 各機関及び各委員会における男女の割合や出席率等についての調査及び女性会員の割合が低い原因の調査・検討

(ア) 2019年度（令和元年度）、女性役職経験者（常議員、委員会委員長・副委員長、三室、会長、副会長、支部役員・支部長）を対象とする「役職者アンケート」を実施した。

(イ) 2019年度（令和元年度）、常議員会の開催時刻を15時から14時に早めることについて、常議員を対象にアンケートを実施した。

イ 女性会員の会務参加を促すための環境整備の推進

(ア) 2020年度（令和2年度）、正副委員長会議において、委員会の開催時間等に配慮することや、オンライン会議の更なる活用を求めた。

(イ) 2019年度（令和元年度）から2020年度（令和2年度）にかけて生じた新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけとして、2020年度（令和2年度）以降、委員会等の開催については、本部及び4支部をビデオ会議方式で繋ぐ方法、及びzoomを利用したオンライン会議による方法（以下「オンライン会議等による方法」という）が会内に普及し、一般化した。

同方法については明確な規則根拠がなかったことから、2021年度（令和3年度）の臨時総会において規則化された。

(ウ) 2020年度（令和2年度）以降、前記ア(イ)のアンケート調査をきっかけとして、常議員会の開催時刻は、原則として14時から開催されることになった。

(エ) 2021年度（令和3年度）、通常総会での報告において、「男女共同参画推進本部から各委員会へのお願いと報告」を作成して配布し、当会委員会の、①開催時間、②開催方法、③委員会内での役割分担、等に関する諸提言をした。

ウ 検証と課題

(ア) 2020年度（令和2年度）以降、オンライン会議等による方法が会内に普及し、一般化した理由については、新型コロナウイルス感染症の流行

によるところが大きいですが、結果的に、女性会員の会務参加を促すための環境整備が推進されることとなった。

- (イ) オンライン会議等による方法の普及傾向は、新型コロナウイルス感染症の流行が収束した後も継続しているが、当会の常議員会については、同会議による方法が未だ導入されていない。

導入されていない主な理由のひとつは、秘密保持の必要性によるものであるが、他会においてオンライン会議等の方法による常議員会が開催されている事例がみられることから、当会でも、その導入が積極的に検討されるべきであると考えられる。

- (ウ) 2020年度（令和2年度）以降、常議員会の開催時刻を15時から14時に早めたことについて、女性会員の会務参加を促すための環境整備を推進したものと評価できる。

- (3) 「当会は、継続して男女共同参画の視点にたった会内ルールの見直し・改正の必要性を検討する」について（第1次基本計画 第4, 1, (3)）

ア 会内ルールの見直し・改正の必要性の検討

- (ア) 2019年度（令和元年度）から2021年度（令和3年度）にかけて、当会の顧問弁護士紹介制度、社外取締役紹介制度について、所管委員会と協議し、制度の運用改善についての意見書を発出した。

具体的には、顧問弁護士紹介制度については、必ず女性弁護士を1名紹介すること、社外取締役紹介制度については、名簿登載期間を通年とすることを提言した。

- (イ) 2021年度（令和3年度）から2022年度（令和4年度）にかけて、理事者会との間で、当会の公益活動・委員会活動の免除制度の改正に関する協議・意見提言をした。

具体的には、出産や育児を理由とする公益活動等分担金の免除に関し、東京3会及び大阪弁護士会に対して会規等の照会をする等して他会の運用を調査するとともに、男女共同参画の視点を踏まえた改正についての意見書を発出した。

## イ 検証と課題

- (ア) 顧問弁護士紹介制度について、男女共同参画の視点にたった会内ルールの見直し・改正の必要性を検討することができた。
- (イ) 社外取締役紹介制度について、男女共同参画の視点にたった会内ルールの見直し・改正の必要性を検討することができた。
- (ウ) 公益活動・委員会活動の免除制度（とりわけ出産や育児を理由とする公益活動等分担金の免除）について、男女共同参画の視点にたった会内ルールの見直し・改正の必要性を検討することができた。
- (エ) 引き続き、他の制度についても、男女共同参画の視点にたった会内ルールの見直し・改正の必要性を発見・検討するとともに、所管委員会等に対して積極的な意見提言をすることが必要である。

## 2 「会員が充実した活動を行うための環境整備に関する施策」について（第1次基本計画 第4，2）

第1次基本計画は、「会員が充実した活動を行うための環境整備に関する施策」として、(1)～(6)の具体的施策を定めているから、以下各施策を検証する。

- (1) 「会員は、弁護士等の募集及び採用並びに待遇について、その性別、さらには性的指向及び性自認に関わりなく均等な機会を与えなければならない」について（第1次基本計画 第4，2，(1)）

### ア 弁護士等の募集および採用並びに待遇についての機会均等

- (ア) 2019年度（令和元年度）から2022年度（令和4年度）にかけて、当会のハラスメント防止のための規則について検討し、所管委員会と連携・協議した。
- (イ) 具体的には、ハラスメント防止規則の定める差別的取扱いの禁止について、①「性別」のみならず「性的指向及び性自認」に伴う差別的取扱いの防止について規則等に反映すること、②ハラスメントを相談できる者の範囲を、現在の「当会職員」「当会会員」「司法修習生」のみならず、「当会職員であったもの」、「当会会員であったもの」、「司法試験合格者」「法科大

学院生」「会員になろうとするもの」等についてまで拡大すること、等を連携して協議・検討した。

#### イ 検証と課題

- (ア) ハラスメント防止規則の定める差別的取扱いの禁止について、所管委員会と連携することにより、弁護士等の募集及び採用並びに待遇について、その性別、さらには性的指向及び性自認に関わりなく均等な機会を与える方策を検討することができた。
  - (イ) 同規則改正については、引き続き、所管委員会と連携しつつ、積極的な意見提言をすることが必要である。
- (2) 「当会は、ハラスメント防止のために、規則などについて未制定の事項や性的少数者への配慮等を盛り込む改正を検討する。また、ハラスメント相談窓口の利用実態を検証し、利用の障壁を取り除く等、その改善に努める」について  
(第1次基本計画 第4, 2, (2))

#### ア ハラスメント防止規則の改正など

- (ア) 2019年度（令和元年度）から2022年度（令和4年度）にかけて、ハラスメント防止規則に関する、前記(1)ア(ア)(イ)の活動をした。
- (イ) 2019年度（令和元年度）、当会ハラスメント防止規則の定めるハラスメント相談窓口について、『女性会員の意見を聞く会』を通して、同窓口設置についての会員への周知が不十分であることを確認した。
- (ウ) 2021年度（令和3年度）、日弁連が設けるハラスメント相談窓口についても、『女性会員の意見を聞く会』を通して、同窓口設置についての会員への周知が不十分であることを確認した。
- (エ) 2022年度（令和4年度）、当会ハラスメント相談窓口を所管する委員会と連携して、当会WEBサイト上の案内表示をより見やすい位置に変更するよう、WEBサイトを所管する委員会に意見書提出した。
- (オ) 2021年度（令和3年度）、関連委員会と連携して、慶弔規程などの改定について検討した。

## イ 検証と課題

- (ア) ハラスメント防止規則を所管する委員会と連携・協議することにより、同規則や会員の慶弔規程について、未制定の事項や性的少数者への配慮等を盛り込む改正を検討することができた。
  - (イ) ハラスメント相談窓口の利用実態を調査し、同窓口設置についての会員への周知が不十分であることを確認した上で、関連委員会と連携し、同相談窓口の利用改善に努めることができた。
- (3) 「当会は、男女間の収入格差が存在することを踏まえ、その原因を調査し、必要な方策を検討する」(第1次基本計画 第4, 2, (3))について
- ア 男女間の収入格差についての調査及び必要な方策の検討
- (ア) 2021年度(令和3年度)から2022年度(令和4年度)にかけて、日弁連発行の『自由と正義 臨時増刊号』(2021年 vol.72 no.8)に掲載された「弁護士業務の経済的基盤に関する調査報告書」を踏まえて、男女間の収入格差の原因、及び必要な対応方策を検討した。
  - (イ) 同検討の結果、収入格差の原因を特定することまではできなかった。  
弁護士会として今後とるべき必要な方策については、検討の結果、次のとおり整理した。
    - ① 会務・研修参加にあたっての負担軽減
    - ② 育児・家事分担等の会員のサポート
    - ③ 得意・専門分野の偏向解消(特定分野への機会提供として社外役員紹介制度、顧問弁護士紹介制度の活用等)
    - ④ 職務効率化のための提案

## イ 検証と課題

- (ア) 男女間の収入格差の原因を調査し、特定することまではできなかった。
- (イ) 男女間の収入格差をなくすために必要な方策については、これを検討し、それらの具体的方策を整理することができた。

(4) 「当会は、女性会員固有の業務妨害の有無を調査し、調査結果に基づきサポート体制の検証・充実を図る」について（第1次基本計画 第4, 2, (4)）

ア 女性会員固有の業務妨害についての調査及びサポート体制の検証・充実

(ア) 2019年度（令和元年度）、直近10年間の業務妨害事例（所管委員会で把握しているもの）において、女性会員固有の業務妨害の有無等の調査をした。

同調査の結果、女性会員固有の業務妨害事例は見当たらなかったが、離婚事件において一定の発生機序が見られることを協議した。

(イ) 2020年度（令和2年度）、同調査結果を踏まえ、所管委員会に対して、女性会員を対象とするサポート体制の構築等（複数受任のための応援名簿の創設等）を検討してほしい旨の意見書を発出した。

イ 検証と課題

(ア) 直近10年間の業務妨害事例（所管委員会で把握しているもの）を調査し、離婚事件において一定の発生機序が見られることを検討・協議した。

(イ) 同検討・協議に基づき、必要なサポート体制を検討して、所管委員会に対して対応を検討する旨の意見書を発出することができた。

(ウ) しかし、未だ必要なサポート体制の構築にまでは至っておらず、引き続き、所管委員会と協議して、女性固有の業務妨害事案をサポートするために必要な体制を構築することが必要である。

(5) 「当会は、出産・育児、介護及び病気等の事情により業務が制限される場合の実態調査（サポート体制、育児室の設置等を含めた今後の具体的施策についてのアンケート等）を行うとともに、出産・育児期間のサポート体制について、男女を問わず従前よりも積極的な制度利用を促し、利用実態をふまえて運用の改善を図り、休業等の場合について、既存の制度の他に男女共同参画の見地からサポート体制（共同受任、事件引継等）の構築を検討する」について（第1次基本計画 第4, 2, (5)）

ア 出産・育児、介護及び病気等の事情により業務が制限される場合の、女性

## 会員のサポート体制の構築等

- (ア) 『女性会員の意見を聞く会』を開催して、出産・育児、介護及び病気等の事情により業務が制限される場合に、女性会員が必要とするサポート体制についての意見を聴取した。
- (イ) 2020年度（令和2年度）から2023年度（令和5年度）にかけて、不定期に『子育てカフェ』を開催し、女性会員が必要とするサポート体制についての意見を聴取した。
- 『子育てカフェ』については、神奈川県弁護士会にもその開催が掲載されたほか、2022年度（令和4年度）からは、『会員サポートお品書き』にも掲載されることになった。
- (ウ) 2019年度（令和元年度）、当会役職経験者である女性会員を対象とするアンケートを実施して、同回答から、女性会員が必要とするサポート体制のあり方を検討した。
- (エ) 2020年度（令和2年度）、日弁連が行った介護に関するアンケートにおける当会会員の回答結果を入手して、女性会員が必要とするサポート体制を検討した。
- (オ) 2019年度（令和元年度）から2020年度（令和2年度）にかけて、出産・育児・介護・病気に関する当会及び日弁連のサポート制度をとりまとめた案内パンフレット『出産育児を控えたみなさまへ』を作成した。
- また、同パンフレットを全会員に配布するとともに、会員HPに掲載して、バナーをトップページに配置した。
- (カ) 2019年度（令和元年度）から2020年度（令和2年度）にかけて、神奈川県弁護士協同組合と連携して、ベビーシッターや家事代行業者の会員への紹介方策を検討した。
- その後、現時点においては、神奈川県弁護士会協同組合の特約店に家事代行業者が登録されている

## イ 検証と課題

- (ア) 出産・育児、介護及び病気等の事情により業務が制限される場合の、女

性会員の必要なサポート体制を検討することができた。

- (イ) サポート制度の案内パンフレット『出産育児を控えたみなさまへ』を作成し、これを会員に周知したことにより、出産・育児期間のサポート制度の積極的な利用を促すことができた。
  - (ウ) 前記1(3)(イ)の活動(公益活動・委員会活動の免除制度の改正に関する活動)により、出産・育児期間のサポート体制について、利用実態をふまえた一定の運用改善を図ることができた。
  - (エ) しかし、休業等の場合について、既存の制度以外のサポート体制(共同受任、事件引継等)を構築するまでには至っておらず、引き続き、関連委員会と連携して、同体制の構築を検討することが必要である。
- (6) 「当会は、日弁連と連携して、金融機関、法務局及び裁判所等において職務上の氏名を利用できるようにするための活動を推進する」について(第1次基本計画 第4, 2, (6))

#### ア 職務上氏名の利用促進に関する活動

- (ア) 2021年度(令和3年度)、日弁連のアンケート結果において、神奈川銀行からの回答に、職務上の氏名で口座開設を行うことが「できない(個別対応)」との回答がみられた。

そこで、理事者及び推進本部委員が神奈川銀行を訪問し、取扱いの実情を聴取するとともに、職務上氏名での口座開設を行うことを可能とするよう申し入れた(「実際には、個別対応で認められているケースが多い」との回答であった)。

- (イ) その後、日弁連の『職務上の氏名の手引き』が改訂されたため、会館に備え置いて周知した。

#### イ 検証と課題

- (ア) 神奈川銀行を訪問して職務上氏名での口座開設を行うことを可能とするよう申し入れをすることにより、必要な情報交換をすることができた。
- (イ) 金融機関、法務局及び裁判所等における職務上氏名の利用促進は、単位

会のみでする活動には限界があるため、日弁連ワーキングチームとの連携・情報共有が不可欠である。

引き続き、日弁連ワーキングチームからの情報を得つつ、同チームと連携して活動継続することが必要である。

### 3 会内外に対する啓発活動（第1次基本計画 第4, 3）

第1次基本計画は、「会内外に対する啓発活動」として、次の(1)～(5)の具体的施策を定めているから、以下各施策を検証する。

#### (1) 「当会は、本基本計画の実施状況と目標達成状況について、毎年総会において報告する」（第1次基本計画 第4, 3, (1)）について

##### ア 基本計画の実施状況と目標達成状況についての総会報告

2019年度（令和元年度）から2023年度（令和5年度）にかけて、当会の男女共同参画基本計画の実施状況及び目標達成状況についての『総会報告書』を作成し、毎年の通常総会で報告した。

##### イ 検証と課題

(ア) 当会の男女共同参画基本計画の実施状況及び目標達成状況について、毎年の総会において報告することができた。

(イ) 総会における報告は、毎年度、『総会報告書』を作成して、書面によって報告しているが、2023年度（令和5年度）は、書面のみでなく、口頭によっても報告した。

今後も、必要に応じて、書面による方法のほか、口頭による方法によっても報告し、会内での活動啓発に努めることが望ましい。

#### (2) 「当会は、休業等の場合の働き方を含め、多様な働き方の工夫例を集めたハンドブック等、有益な情報を提供する手段を検討する」（第1次基本計画 第4, 3, (2)）について

##### ア 女性会員の働き方に関する有益な情報を提供する手段の検討

(ア) 2019年度（令和元年度）から2020年度（令和2年度）にかけて、出産・

育児・介護・病気に関する当会及び日弁連のサポート制度をとりまとめた案内パンフレット（『出産育児を控えたみなさまへ』）を作成した。

同パンフレットを、当会の全会員に配布するとともに、会員HPにも掲載して、バナーをトップページに配置した。

- (イ) 2019年度（令和元年度）から、毎年『女性会員の意見を聞く会』を開催し、女性会員の多様な働き方に関する意見交換の場を設けた。
- (ウ) 2020年度（令和2年度）から、不定期に『子育てカフェ』を開催し、女性会員の多様な働き方に関する意見交換の場を設けた。
- (エ) 2021年度（令和3年度）から2022年度（令和4年度）にかけて、公益活動・委員会活動の免除制度の改正に関する活動（とりわけ出産や育児を理由とする公益活動等分担金の免除制度の改正）を通して、他会で実施されている『育児実績表』の提出制度の導入を検討した。

同制度の導入により、実際に出産育児を行った会員の経験談等を収集するとともに、会員に対して出産育児に関する有益な情報提供をすることができるようになるため、同制度の実施状況についての他会照会をした。

#### イ 検証と課題

- (ア) 案内パンフレット『出産育児を控えたみなさまへ』の作成と周知により、女性会員の働き方に関する有用な情報を提供することができた。
  - (イ) 『女性会員の意見を聞く会』と『子育てカフェ』の開催により、女性会員の働き方に関する有用な情報を提供する場を設けることができた。
  - (ウ) 他会が導入している『育児実績表』の提出制度を検討することにより、有益な情報を提供する手段を検討することができた。
  - (エ) 今後、更なる活動として、休業等の場合の働き方を含め、多様な働き方の工夫例を集めたハンドブックの作成等の有益情報の提供手段を検討することが望ましい。
- (3) 「当会は、男女共同参画に関連する諸問題（性的少数者への配慮に関する者も含む。）に対する会員の意識啓発のため、企画の実施や広報活動（男女共同

参画NEWSの発行等)によって、継続的に会員に対して情報提供を行う」(第1次基本計画 第4, 3, (3))について

ア 男女共同参画に関連する諸問題についての情報提供

(ア) 2020年度(令和2年度)、男女共同参画推進本部委員による「男女共同参画と私」と題した記事を弁護士会新聞上で6回にわたって連載し、男女共同参画に関する諸問題についての情報を当会会員に提供した。

(イ) 2020年度(令和2年度)から2023年度(令和5年度)にかけて、次のとおり、オンライン会議による方法で、不定期に『子育てカフェ』を開催し、男女共同参画に関する諸問題についての情報交換の場を当会会員に提供した。

第1回 2020年(令和2年)8月13日(試行)

第2回 2021年(令和3年)1月29日(試行)

第3回 2021年(令和3年)9月21日(試行)

第4回 2022年(令和4年)4月19日

第5回 2022年(令和4年)10月7日

第6回 2023年(令和5年)8月1日

イ 検証と課題

(ア) 神奈川県弁護士会新聞への記事投稿により、当会会員に対して、男女共同参画に関する諸問題についての情報を提供し、もって会員に対する意識啓発をすることができた。

(イ) 『子育てカフェ』企画の実施により、当会会員に対して、男女共同参画に関する諸問題についての情報交換の場を提供し、もって会員に対する意識啓発をすることができた。

(ウ) 今後更に、『男女共同参画NEWS』等の、新しい媒体による意識啓発活動を検討することが考えられる。

(4) 「当会は、差別的取扱い等の防止に関する研修の機会を設け、具体的事例に基づいた研修を実施する」(第1次基本計画 第4, 3, (4))について

#### ア 差別的取扱い等の防止に関する研修の実施等

(ア) 2019年度（令和元年度）、理事者会に対し、会員向け倫理研修の一貫として、差別的取扱いの防止に関する研修を含めることを要請する意見書を発出した。

(イ) 2021年度（令和3年度）、他の関連委員会と共同して、会員向け倫理研修の一環として『ハラスメント防止研修』を実施した。

同『ハラスメント防止研修』は、2022年度（令和4年度）以降も継続して実施されることとなった。

#### イ 検証と課題

(ア) 2021年度（令和3年度）以降、毎年度、会員向け倫理研修の一環として『ハラスメント防止研修』が組み込まれることになった。

(イ) 同研修を、会員向け倫理研修の一環として実施することになったことは適切であると評価できる。

(ウ) 会員向け倫理研修のうち、『ハラスメント防止研修』に割かれる時間は15分／3時間であるところ、同時間でできる内容は限られており、差別的取扱い等の防止に関する会内への啓発活動を充実させるための方法を更に検討することが望ましい。

(5) 「当会は、男女共同参画の趣旨に則った会員の活躍事例の収集・調査を行い、多様なロールモデル（法曹志望者に対して、または当会会員に対して）を発掘するとともに、会員、司法修習生及び法曹を志望する学生に対するロールモデルの広報及び情報提供を行う」（第1次基本計画 第4，3，(5)）について

#### ア ロールモデルに関する広報及び情報提供

(ア) 2021年度（令和3年度）、日本弁護士連合会のロールモデル提示例（『やってみた，イク弁！』）、第一東京弁護士会のロールモデル提示例（『女性弁護士のキャリア形成体験談 vol. 2』）、及び京都弁護士会作成の冊子を取寄せて、当会における活用方法を検討した。

(イ) 2019年度（令和元年度）から2020年度（令和2年度）にかけて生じた

新型コロナウイルス感染症の流行をきっかけとして、会内で、弁護士業務の在宅ワークを容易にする取り組みが進んだ。

2021年度（令和3年度）、弁護士業務の改革を所管する委員会と共同して、業務と家庭の両立を図るためにIT機器を利用して業務を行っている会員に対する4件の聞き取り調査（インタビュー）を行った。

- (ウ) 2022年度（令和4年度）、日弁連と共催して、当会の組織内（インハウス）弁護士との意見交換会を実施した。

同意見交換会において、男女共同参画の視点に立った複数のテーマ（業務、公益活動及びワークライフバランス等）を提案するとともに、会員の多様な働き方についての情報提供をした。

#### イ 検証と課題

- (ア) 他会におけるロールモデル事例を集めてその活用方法を検討することができたが、未だそれらの事例を具体的に活用するまでには至っていない。
- (イ) 女性会員の職務効率化を図るため、在宅ワークを容易にする取り組みについての会内事例を収集・調査し、会員に情報提供することができた。
- (ウ) 女性会員の多様な働き方についての情報を提供するため、組織内（インハウス）弁護士との意見交換をすることができた。
- (エ) 更に多様なロールモデルを発掘し、会員、司法修習生及び法曹を志望する学生に対して、それらのロールモデルの積極的な広報及び情報提供活動を行うことが、次年度以降の課題である。

以 上

(別紙 1 ページ)

### 施策・方針決定過程における女性会員の参加促進目標

#### 1 理事者、財務室、調査室、事務局運営室、常議員及び各支部役員の女性会員割合

##### (1) 理事者

2019 (R1) 年度	17%	(6名中1名)
2020 (R2) 年度	17%	(6名中1名)
2021 (R3) 年度	33%	(6名中2名)
2022 (R4) 年度	33%	(6名中2名)
2023 (R5) 年度	17%	(6名中1名)

##### (2) 財務室

2019 (R1) 年度	14%	(7名中1名)
2020 (R2) 年度	14%	(7名中1名)
2021 (R3) 年度	14%	(7名中1名)
2022 (R4) 年度	14%	(7名中1名)
2023 (R5) 年度	14%	(7名中1名)

##### (3) 調査室

2019 (R1) 年度	0%	(5名中0名)
2020 (R2) 年度	0%	(5名中0名)
2021 (R3) 年度	0%	(5名中0名)
2022 (R4) 年度	0%	(5名中0名)
2023 (R5) 年度	0%	(5名中0名)

##### (4) 事務局運営室

2019 (R1) 年度	17%	(6名中1名)
2020 (R2) 年度	17%	(6名中1名)
2021 (R3) 年度	33%	(6名中2名)
2022 (R4) 年度	40%	(5名中2名)
2023 (R5) 年度	33%	(6名中2名)

##### (5) 常議員

2019 (R1) 年度	13%	(39名中5名)
2020 (R2) 年度	23%	(39名中9名)
2021 (R3) 年度	30%	(40名中12名)
2022 (R4) 年度	19%	(37名中7名)
2023 (R5) 年度	30%	(40名中12名)

(別紙 2 ページ)

施策・方針決定過程における女性会員の参加促進目標

(6) 各支部役員 (県西)

2019 (R1) 年度	22%	(9 名中 2 名)
2020 (R2) 年度	22%	(9 名中 2 名)
2021 (R3) 年度	10%	(10 名中 1 名)
2022 (R4) 年度	9%	(11 名中 1 名)
2023 (R5) 年度	9%	(11 名中 1 名)

(7) 各支部役員 (川崎)

2019 (R1) 年度	25%	(12 名中 3 名)
2020 (R2) 年度	25%	(12 名中 3 名)
2021 (R3) 年度	38%	(8 名中 3 名)
2022 (R4) 年度	38%	(8 名中 3 名)
2023 (R5) 年度	38%	(8 名中 3 名)

(8) 各支部役員 (横須賀)

2019 (R1) 年度	0%	(4 名中 0 名)
2020 (R2) 年度	0%	(4 名中 0 名)
2021 (R3) 年度	0%	(4 名中 0 名)
2022 (R4) 年度	0%	(4 名中 0 名)
2023 (R5) 年度	0%	(4 名中 0 名)

(9) 各支部役員 (相模原)

2019 (R1) 年度	8%	(12 名中 1 名)
2020 (R2) 年度	17%	(12 名中 2 名)
2021 (R3) 年度	33%	(12 名中 4 名)
2022 (R4) 年度	33%	(12 名中 4 名)
2023 (R5) 年度	36%	(11 名中 4 名)

(別紙 3 ページ)

施策・方針決定過程における女性会員の参加促進目標

2 常議員会・各委員会の委員長・副委員長に占める女性会員の割合

2019 (R1) 年度	8.2%	(196 名中 16 名)
2020 (R2) 年度	11.5%	(191 名中 22 名)
2021 (R3) 年度	10.0%	(208 名中 21 名)
2022 (R4) 年度	11.3%	(202 名中 23 名)
2023 (R5) 年度	14.5%	(200 名中 29 名)

(別紙 4 ページ)

施策・方針決定過程における女性会員の参加促進目標

3 常議員会及び各委員会の男女出席率

(1) 常議員会のみ出席率

	女性	男性
2019 (R1) 年度	81.43%	91.18%
2020 (R2) 年度	88.03%	84.22%
2021 (R3) 年度	76.79%	81.63%
2022 (R4) 年度	84.62%	84.62%

(2) 常議員会を含む全委員会の出席率の平均

	女性	男性
2019 (R1) 年度	37%	45%
2020 (R2) 年度	41%	47%
2021 (R3) 年度	40%	47%
2022 (R4) 年度	37%	46%

※本表については、本報告書作成時点で 2023 年度（令和 5 年度）の集計が終わっていないため、2019 年度（令和元年度）から 2022 年度（令和 4 年度）までの集計となっている。

(別紙 5 ページ)

※人数は年度開始日(4/1)で算出しているため、任期が年度途中のデータは含まれない(2023年度は2024.1.16時点のデータ)

※外部委員は含まない

※数字は左から「女性委員数」「男性委員数」「委員合計数」「女性委員の割合」

委員会名	2019年				2020年				2021年				2022年				2023年			
	女性	男性	合計	割合(%)																
男女共同参画推進本部	20	18	38	52.63	17	23	40	42.50	18	20	38	47.37	22	19	41	53.66	20	20	40	50.00
犯罪被害者支援委員会	42	46	88	47.73	44	53	97	45.36	44	46	90	48.89	43	46	89	48.31	47	51	98	47.96
子どもの権利委員会	59	66	125	47.20	64	78	142	45.07	53	66	119	44.54	55	64	119	46.22	53	68	121	43.80
相模原支部高齢者障害者子どもの権利に関する委員会	8	17	25	32.00	8	17	25	32.00	6	16	22	27.27	6	16	22	27.27	9	15	24	37.50
資格審査会	2	4	6	33.33	2	4	6	33.33	2	3	5	40.00	2	7	9	22.22	2	4	6	33.33
常議員会	5	34	39	12.8	9	31	40	22.50	12	28	40	30.00	7	30	37	18.92	12	28	40	30.00
高齢者・障害者の権利に関する委員会	50	105	155	32.26	53	108	161	32.92	45	114	159	28.30	45	114	159	28.30	48	114	162	29.63
国際交流委員会	14	23	37	37.84	17	29	46	36.96	16	33	49	32.65	18	34	52	34.62	21	51	72	29.17
県西支部研修委員会	15	42	57	26.32	14	43	57	24.56	14	41	55	25.45	16	41	57	28.07	18	44	62	29.03
公害・環境問題委員会	18	44	62	29.03	17	45	62	27.42	18	43	61	29.51	22	53	75	29.33	22	55	77	28.57
広報委員会	9	28	37	24.32	10	26	36	27.78	11	28	39	28.21	9	26	35	25.71	11	28	39	28.21
川崎支部法律相談活性化委員会	1	8	9	11.11	4	11	15	26.67	4	8	12	33.33	5	9	14	35.71	5	13	18	27.78
人権擁護委員会	21	46	67	31.34	22	46	68	32.35	28	55	83	33.73	28	53	81	34.57	26	68	94	27.66

委員会名	2019年				2020年				2021年				2022年				2023年			
	女性	男性	合計	割合%																
憲法問題対策本部	22	43	65	33.85	23	43	66	34.85	24	43	67	35.82	16	36	52	30.77	14	37	51	27.45
会員サポート窓口	4	14	18	22.22	4	15	19	21.05	4	13	17	23.53	4	13	17	23.53	4	11	15	26.67
川崎支部交流委員会									3	10	13	23.08	3	11	14	21.43	4	11	15	26.67
情報問題対策委員会	6	25	31	19.35	5	26	31	16.13	5	27	32	15.63	10	26	36	27.78	9	25	34	26.47
支部連絡委員会	6	33	39	15.38	7	32	39	17.95	7	32	39	17.95								
支部連絡協議会													9	30	39	23.08	10	28	38	26.32
相模原支部法律相談事業活性化委員会	5	20	25	20.00	5	21	26	19.23	6	17	23	26.09	6	16	22	27.27	6	17	23	26.09
裁判官評価検討・弁護士任官推進委員会	4	25	29	13.79	4	25	29	13.79	5	25	30	16.67	5	25	30	16.67	7	20	27	25.93
県西支部成年後見等対策委員会	6	16	22	27.27	6	16	22	27.27	6	14	20	30.00	7	17	24	29.17	7	20	27	25.93
公益活動・委員会活動等推進委員会	5	20	25	20.00	9	24	33	27.27	9	24	33	27.27	7	23	30	23.33	7	21	28	25.00
SDGs推進ワーキングチーム													3	8	11	27.27	3	9	12	25.00
貧困問題対策本部	18	30	48	37.50	15	34	49	30.61	17	34	51	33.33	13	30	43	30.23	11	34	45	24.44
紛議調停委員会	2	23	25	8.00	2	23	25	8.00	3	22	25	12.00	5	20	25	20.00	6	19	25	24.00
司法修習委員会	7	21	28	25.00	6	23	29	20.69	6	26	32	18.75	6	26	32	18.75	8	26	34	23.53
編集委員会	10	33	43	23.26	10	34	44	22.73	11	39	50	22.00	11	39	50	22.00	12	39	51	23.53
適正化対策室	2	8	10	20.00	2	8	10	20.00	3	9	12	25.00	3	9	12	25.00	3	10	13	23.08

委員会名	2019年				2020年				2021年				2022年				2023年			
	女性	男性	合計	割合%																
県西支部ホームページ運営委員会	3	8	11	27.27	3	10	13	23.08	3	11	14	21.43	4	10	14	28.57	3	10	13	23.08
綱紀委員会	5	39	44	11.36	7	38	45	15.56	8	36	44	18.18	10	34	44	22.73	10	34	44	22.73
人材育成支援委員会	6	17	23	26.09	5	16	21	23.81	5	16	21	23.81	5	15	20	25.00	5	17	22	22.73
法教育委員会	22	87	109	20.18	17	80	97	17.53	18	84	102	17.65	22	82	104	21.15	23	82	105	21.90
社交委員会	3	5	8	37.50	1	4	5	20.00	1	4	5	20.00	1	4	5	20.00	1	4	5	20.00
事務局運営室	1	5	6	16.67	1	5	6	16.67	2	4	6	33.33	2	3	5	40.00	1	4	5	20.00
弁護士業務改革委員会	13	92	105	12.38	14	93	107	13.08	16	94	110	14.55	14	62	76	18.42	17	70	87	19.54
研修委員会	9	42	51	17.65	9	42	51	17.65	9	44	53	16.98	11	45	56	19.64	11	46	57	19.30
地家裁委員支援委員会	7	16	23	30.43	7	17	24	29.17	5	15	20	25.00	6	17	23	26.09	5	21	26	19.23
選挙管理委員会	2	10	12	16.67	2	10	12	16.67	2	10	12	16.67	2	10	12	16.67	3	13	16	18.75
若手会員育成支援委員会	9	24	33	27.27	8	19	27	29.63	7	19	26	26.92	6	16	22	27.27	6	26	32	18.75
就業問題対策委員会	7	21	28	25.00	7	21	28	25.00	5	21	26	19.23	5	19	24	20.83	5	22	27	18.52
災害対策委員会	9	31	40	22.50	9	32	41	21.95	9	27	36	25.00	9	26	35	25.71	7	31	38	18.42
専門実務研究論文編集ワーキンググループ	3	10	13	23.08	1	9	10	10.00	2	8	10	20.00	2	8	10	20.00	2	9	11	18.18
地域司法計画委員会	8	42	50	16.00	8	43	51	15.69	12	46	58	20.69	12	51	63	19.05	15	68	83	18.07
県西支部地域交流委員会	4	20	24	16.67	4	22	26	15.38	4	22	26	15.38	4	23	27	14.81	5	23	28	17.86

委員会名	2019年				2020年				2021年				2022年				2023年			
	女性	男性	合計	割合%																
消費者問題対策委員会	23	86	109	21.10	24	94	118	20.34	15	69	84	17.86	15	67	82	18.29	15	72	87	17.24
B C級戦犯横浜裁判調査研究特別委員会					2	12	14	14.29	2	14	16	12.50	5	24	29	17.24	5	24	29	17.24
非弁護士取締委員会	7	34	41	17.07	7	38	45	15.56	5	37	42	11.90	6	34	40	15.00	7	34	41	17.07
法曹養成委員会					6	26	32	18.75	6	26	32	18.75	7	33	40	17.50	7	34	41	17.07
刑事法制委員会	4	27	31	12.90	4	25	29	13.79	4	25	29	13.79	5	25	30	16.67	5	25	30	16.67
財政制度委員会	3	21	24	12.50	3	21	24	12.50	2	15	17	11.76	4	16	20	20.00	4	21	25	16.00
刑事弁護センター運営委員会	13	81	94	13.83	13	89	102	12.75	13	78	91	14.29	15	78	93	16.13	15	80	95	15.79
川崎支部研修委員会	0	11	11	0.00	0	11	11	0.00	1	9	10	10.00	2	10	12	16.67	2	11	13	15.38
神奈川県弁護士会創立150年会史編纂特別委員会													4	17	21	19.05	5	28	33	15.15
民事裁判手続運用委員会	18	114	132	13.64	18	118	136	13.24	16	117	133	12.03	16	117	133	12.03	21	123	144	14.58
財務室	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29
横須賀支部法律相談事業活性化委員会	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29
住宅・建設紛争対策委員会	8	55	63	12.70	9	54	63	14.29	8	54	62	12.90	11	61	72	15.28	10	62	72	13.89
紛争解決センター運営委員会	5	32	37	13.51	5	33	38	13.16	3	34	37	8.11	3	32	35	8.57	4	25	29	13.79
公設事務所支援委員会	9	25	34	26.47	4	31	35	11.43	2	31	33	6.06	2	32	34	5.88	5	34	39	12.82
懲戒委員会	2	6	8	25.00	2	6	8	25.00	2	5	7	28.57	2	6	8	25.00	1	7	8	12.50

委員会名	2019年				2020年				2021年				2022年				2023年			
	女性	男性	合計	割合%																
人権救済基金運営委員会	3	5	8	37.50	1	7	8	12.50	1	7	8	12.50	1	7	8	12.50	1	7	8	12.50
IT委員会	4	38	42	9.52	4	31	35	11.43	4	34	38	10.53	7	40	47	14.89	6	43	49	12.24
日本司法支援センター対策委員会	4	44	48	8.33	3	30	33	9.09	4	28	32	12.50	4	30	34	11.76	4	29	33	12.12
弁護士人事委員会	4	20	24	16.67	4	21	25	16.00	5	19	24	20.83	3	22	25	12.00	3	23	26	11.54
協同組合__保険委員会													1	8	9	11.11	1	8	9	11.11
横須賀支部研修委員会	0	7	7	0.00	0	7	7	0.00	1	6	7	14.29	1	9	10	10.00	1	8	9	11.11
川崎支部成年後見等対策委員会	2	11	13	15.38	3	12	15	20.00	3	11	14	21.43	3	12	15	20.00	2	16	18	11.11
法律相談センター運営委員会	26	169	195	13.33	19	162	181	10.50	20	159	179	11.17	16	133	149	10.74	17	138	155	10.97
弁護士業務妨害対策委員会	4	30	34	11.76	4	30	34	11.76	3	36	39	7.69	3	36	39	7.69	5	41	46	10.87
民事介入暴力対策委員会	6	48	54	11.11	8	50	58	13.79	9	50	59	15.25	6	52	58	10.34	6	55	61	9.84
民事司法改革対応特別委員会													3	28	31	9.68	3	29	32	9.38
相模原支部地域司法改革委員会	4	23	27	14.81	4	23	27	14.81	3	19	22	13.64	3	19	22	13.64	2	22	24	8.33
川崎支部ホームページ運営委員会	1	7	8	12.50	1	8	9	11.11	1	8	9	11.11	1	9	10	10.00	1	12	13	7.69
協同組合理事会	2	13	15	13.33	2	13	15	13.33	2	13	15	13.33	2	13	15	13.33	1	17	18	5.56
司法制度委員会	4	28	32	12.50	2	31	33	6.06	2	31	33	6.06	2	34	36	5.56	2	35	37	5.41
県西支部法律相談活性化委員会	1	15	16	6.25	1	16	17	5.88	1	16	17	5.88	1	17	18	5.56	1	20	21	4.76

委員会名	2019年				2020年				2021年				2022年				2023年			
	女性	男性	合計	割合%	女性	男性	合計	割合%												
協同組合__購買委員会					1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	1	6	7	14.29	0	7	7	0.00
協同組合__福利厚生委員会					0	8	8	0.00	0	8	8	0.00	0	8	8	0.00	0	9	9	0.00
協同組合__50周年記念事業実行委員会													0	9	9	0.00	0	9	9	0.00
相模原支部研修交流委員会	1	22	23	4.35	1	24	25	4.00	1	22	23	4.35	1	21	22	4.55	0	24	24	0.00
横須賀支部後見等対策委員会	1	4	5	20.00	1	4	5	20.00	1	6	7	14.29	0	8	8	0.00	0	8	8	0.00
いじめ重大事態調査委員会委員等報酬検討ワーキングチーム																	0	6	6	0.00
法科大学院支援委員会	13	66	79	16.46	11	57	68	16.18	11	55	66	16.67								
法曹人口問題・法曹養成制度検討特別委員会	6	26	32	18.75																
空き家問題対策検討ワーキングチーム	4	16	20	20.00																
法曹志願者問題対策ワーキングチーム	1	8	9	11.11																
民事訴訟IT化検討プロジェクトチーム	0	14	14	0.00	0	15	15	0.00	0	15	15	0.00								
2020年度関弁連定期大会準備ワーキングチーム	3	11	14	21.43																
第7回人権シンポジウムかながわワーキングチーム	3	9	12	25.00																
関弁連定期大会・シンポジウム運営特別委員会	5	20	25	20.00	5	22	27	18.52												
会長・副会長の報酬に関する会規検討ワーキングチーム	2	11	13	15.38	2	12	14	14.29												
創立150年会史編纂プロジェクトチーム	0	4	4	0.00	2	7	9	22.22	3	10	13	23.08								

委員会名	2019年				2020年				2021年				2022年				2023年				
	女性	男性	合計	割合%																	
自治体委員報酬検討プロジェクトチーム	0	4	4	0.00	1	6	7	14.29													
災害対策本部													14	50	64	21.88					
会館敷地問題検討対策ワーキングチーム					4	7	11	36.36	4	7	11	36.36	4	8	12	33.33					
第8回人権シンポワーキングチーム					2	3	5	40.00													
第14回弁護士会支部サミット事業実行特別委員会					5	19	24	20.83	8	23	31	25.81									
理事者への支援に関する制度検討ワーキングチーム									1	9	10	10.00									
第9回人権シンポ i n かながわワーキングチーム									3	3	6	50.00									
第10回人権シンポ i n かながわワーキングチーム													4	6	10	40.00					
2024年度関東十県会夏期研究会準備ワーキングチーム													5	11	16	31.25					
協同組合_総務委員会					0	5	5	0.00	0	5	5	0.00	5	5	10	50.00					
協同組合_広報拡充委員会	1	3	4	25.00	1	4	5	20.00	1	4	5	20.00	1	4	5	20.00					
協同組合_企画調査委員会	1	3	4	25.00	2	8	10	20.00	2	8	10	20.00	2	9	11	18.18					
協同組合_バザー実行委員会	10	47	57	17.54																	
川崎支部60周年記念事業実行特別委員会	3	25	28	10.71	3	25	28	10.71	3	28	31	9.68									
合計	633	2249	2882	21.96	640	2352	2992	21.39	631	2302	2933	21.51	659	2351	3010	21.89	688	2518	3206	21.46	