

福岡県弁護士会男女共同参画基本計画

～誰もが活躍できる開かれた弁護士会であるために

第1 総論

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、これまで男女平等に向けた様々な取り組みが進められてきたが、未だ多くの課題が存在し、国際的にみても十分とはいえない状況にある。さらに、現在では、多様な性のあり方（性自認や性的指向）を尊重する必要性も指摘されているところである。

このような情勢の中、弁護士あるいは弁護士会に求められている役割は大きい。もとより、弁護士は、基本的人権を擁護し、社会正義を実現することを使命とする（弁護士法第1条）。弁護士の強制加入団体として法曹界の重要な一翼を担う弁護士会にも、基本的人権の擁護と社会正義の実現に、対外的のみならず対内的にも積極的取り組み、社会のモデルとなることが求められている。

そこで福岡県弁護士会（以下「当会」という。）では、会内における真の男女平等の実現、性の多様性の尊重を行うことを通じ、会内で会員が活動しやすい環境を整備するだけでなく、社会における多様な人々の司法アクセスの確保や法的ニーズに応えることを目指して、2016年（平成28年）5月25日の定期総会において、「男女平等及び性の多様性の尊重を実現する宣言」を採択した。

その活動指針の第1項として、男女平等及び性の多様性の尊重を実現するための「基本計画」を整備することが掲げられている。

これを受け、この間、会員向けのアンケートを実施するなどして、会内における男女平等の実態に関する基本的な調査を行った。これらの結果を踏まえ、現状における課題、目標、そのための具体的施策を整理し、「福岡県弁護士会男女共同参画基本計画」として、以下のとおり定めるものである。

なお、具体的施策については、今後1～2年以内の実施をめざすものを「短期的施策」、3～4年後の実施をめざすものを「中期的施策」、5年以上のスパンで取り組むものを「長期的施策」と位置付けている。

今後、目標達成に向け、各部会と連携しその実情に配慮しながら、具体的施策の取り組みをすすめていく。また、必要に応じて具体的施策の検討及び見直しを行うとともに、5年を目処に、具体的施策の取り組み状況と目標の到達状況を検証し、その後の目標及び具体的施策の再設定を行うものとする。

第2 基本的目標と具体的施策の内容

1 会の政策・方針決定過程への女性会員の参画拡大

(1) 現状と課題

会内における真の男女平等は、直近の課題として、具体的かつ実現可能な数値目標として設定する必要がある。

内閣府の第4次男女共同参画基本計画（2015年）においては、2020年までに、社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30パーセント程度となるよう期待し、引き続き更なる努力を行うのは当然であるとしている。その上で、弁護士会に対しては、女性が弁護士会の内部での意思決定過程に参画できるよう、クォータ制を含めたポジティブ・アクションを検討するよう要請している。

当会では、会長・副会長に占める女性会員は、2011年以降本年までの各年において、6名中、1名（16.7%）、1名（同）、1名（同）、0名（0%）、1名（16.7%）、2名（33.3%）と推移している。委員会活動においては、委員長に占める女性会員の割合は、2016年実績では11.7%（7名）となっている。

現状、当会会員に占める女性会員の割合自体が、17.7%であることからすると、まずは同割合以上に、会長・副会長、委員長に占める女性会員の割合を引き上げ、その水準を維持することを具体的目標とするべきである。

そのためには、会の政策・方針決定過程を将来担いうる人材を育成し、裾野を拡大するための施策が必要である。

また、当基本計画策定に先立って実施されたアンケートでは、女性会員が会長・副会長、委員長に就任することへの支障として、回答者の多くが「家庭に家事、育児、介護等の負担がある」、「会務による夜間帯や長時間の拘束が生じる」ことを要因に挙げている。したがって、前記数値目標実現のためには、女性会員が中枢会務に参画する際に障壁になる事項を少しでも取り除くための具体的な施策が必要である。

(2) 目標

- ① 会長・副会長に占める女性会員の割合を、当会会員に占める女性会員の割合と同程度以上とし、その状態を継続する。
- ② 委員会委員長に占める女性会員の割合を、今後5年をめぐりに当会会員に占める女性会員の割合と同程度以上とし、その状態を継続する。

(3) 具体的施策

- ① 会長（執行部）が女性会員との会合を定期的を開催するなど、会務のあり方について会員の意見を直接聴取する機会をもうける。【短期的施策】
- ② 一つの委員会に2名以上の女性会員を委員として委嘱することを推進する。【中期的施策】
- ③ 会務の中枢や組織に関する委員会に、登録年数が少ない会員であっても意欲に応じ、可能な範囲で委嘱することを推進する。【中期的施策】
- ④ 委員会をできるだけ日中時間帯に開催する、TV会議、スカイプ会議、メーリングリスト等を活用する、託児料の支援等の両立支援制度を創設するなど、さまざまな背景を持つ会員が会務に参加しやすくなるための制度の整備をすすめる。

【長期的施策】

2 女性弁護士偏在の解消

(1) 現状と課題

当会の会員に占める女性会員の割合は、前述のとおり17.7%となっているものの、その多くは都市部に集中しており、偏在がみられる。

女性弁護士に相談あるいは依頼したいという市民のニーズは一定数あるところ、現状では、女性弁護士がいない地区の市民が女性弁護士に相談・依頼するには、自ら遠方に出かけていき、弁護士の交通費や日当を負担した上で依頼せざるを得ない場合もありうる。そのため、女性弁護士に相談・依頼することを諦めたり、事案によっては弁護士への相談自体を断念することもありうる。

社会における多様な人々の司法アクセスの確保や法的ニーズに応えるという点からいえば、女性弁護士の偏在を解消し、市民にとって身近にアクセスできる女性弁護士を増やすということも、重要な課題である。

(2) 目標

女性弁護士へのアクセスが困難な地区を減らす。

(3) 具体的施策

- ① 女性弁護士が少ない地区において、各地の実情に応じて女性弁護士による相談体制を整備するなど、市民から女性弁護士へのアクセスを確保するとともに、ニーズの掘り起こしを行う。【中期的施策】
- ② 女性弁護士が少ない地区において女性弁護士の就職及び開業の支障となっている事情は何かについて調査・検討を行い、その結果をもとに、修習生及び会員に向けた広報、就職支援等を検討する。【長期的施策】

3 収入と所得、業務等に関する男女会員間の格差の縮小

(1) 現状と課題

このたび当会で実施したアンケートの回答を分析した結果、「男女間の収入・所得格差がある」と感じる会員が、感じない会員より多数を占めることが分かった。こうした実情については、2008年版弁護士白書の「女性弁護士に関する統計情報」でも分析されており、構造的な要因があると考えられる。

さらに、日弁連が2010年に実施した「弁護士業務の経済的基盤に関する実態調査」の報告書（自由と正義2011年臨時増刊号に掲載）によれば、女性弁護士の売上合計の平均値は男性弁護士の56%、女性弁護士の所得合計額の平均値は男性弁護士の63%と、収入に関し、男女会員間に大きな格差があることが判明している。

このように、収入と所得に関し、男女会員間に看過できない格差があることが明らかとなっている状況においては、弁護士会としては、そのような格差が生じるこ

とを許容するシステムや環境を見直し、改善に向けて取り組む必要がある。

こうした所得格差の要因の一つとして指摘されるのが、女性弁護士が多く取り扱う業務分野（離婚・親子等）は収益性が低いと評価されるなど、取扱業務の違い、さらには依頼者の違いである（上記報告書 27-28 頁）。

今回のアンケート結果においても、取扱業務の内容や業務分担による差を感じる会員が7割以上を占め、どのような場面で感じるかの問いには、業務分担の対象（例；家事事件は女性、企業法務は男性に分ける等）で感じるとの回答が8割以上を占めた。

このような調査結果からみると、収入・所得格差の要因として、取扱業務の内容や業務分担による差の現状把握にとどまらず、相談者・依頼者の需要や資力の動向、各種報酬と労力の均衡等の調査・分析を進め、会員の取扱業務分野の拡大や関係機関に対する提言を行っていくことが所得格差の縮小策として有効であると考えられる。

このほか、他土業の女性との交流・連携を図ると共に、会内の女性会員同士の経験交流も深め、女性の様々な働き方やキャリア形成に関する情報を収集して、会員や司法修習生等に提供し、格差縮小のための啓発を行うことも有用である。

さらに、職務上の氏名（通称姓）を使用する会員の80%以上が不便を感じたことがあると回答しており、具体的には後見の審判書や登記事項に登録姓が載ること、後見人業務における口座開設手続、公正証書作成等の各場面で不便を感じていることが分かった。今後も、職務上の氏名による業務遂行にあたって不便を感じることのないよう、各関係機関に申し入れを行うことが必要である。

(2) 目標

- ① 収入・所得格差に関する男女会員間の格差の現状やその要因等について、さらに調査・分析を行う。
- ② 会員の取扱業務内容を拡大し、業務内容や取り扱い分野についての性別による差を縮小する。

(3) 具体的施策

- ① 女性社外役員名簿など、業務拡大のための既存の制度の活用を促進するべく広報をより充実させる。【短期的施策】
- ② 職務上の氏名を使用する会員が不便を感じている事項に関し、組織的に関係各機関等に申し入れを行う。【短期的施策】
- ③ 他土業の女性との交流・連携を図ると共に、会内の女性会員同士の経験交流も深め、女性の様々な働き方やキャリア形成に関する情報を収集する。【中期的施策】
- ④ 業務分野における収益性の差と男女間の所得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。【長期的施策】

4 就職・処遇（勤務条件）における男女平等の確保

(1) 現状と課題

アンケート結果によれば、法律事務所での就職活動の際に男女差別を感じたことがある人の割合が5割を超えており、その大半が「採用の可否」すなわち、女性であることを理由として採用に差別があったと回答している。当会において「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」及び「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則第6条に定める差別的取扱い等の防止に関する指針」が定められているものの、未だ性別による募集・採用時における女性に対する差別的取扱いが解消されていないことが分かる。これら差別的取扱いを防止するために、改めて会員に分かりやすく周知し、差別的取扱いの禁止を徹底していくことが必要である。

また、採用する側となる会員の意見等も調査するとともに、女性弁護士を採用した場合に利用できる社会制度や、女性弁護士を採用している事務所の実情を、月報などを利用して紹介し、採用する側の漠然とした不安等を解消することで、女性弁護士採用への意欲を上げることも有用である。その上で、男女問わず、若手弁護士が法律事務所に就職する際、処遇（勤務条件）が明確になるよう、例えば勤務条件等に関する契約書のモデル案を作成するなどし、出産・育児のみならず、傷病の場合における条件をあらかじめ示すことで、採用する側・採用される側の安心感に繋げることが採用増加に効果的と考えられる。

勤務条件における男女格差を感じている会員から、その格差解消のための制度として求める声が多かったものは、育児支援体制（約7割）であり、続いて育児休暇制度、短時間勤務制度、フレックスタイム制度、介護休暇制度となった。この結果からは、育児のみならず、介護という局面においても支援の制度が必要であることが窺われ、当会として導入可能な支援制度を積極的に検討することが求められている。また、個々の事務所で対応可能な制度についても、調査検討を行い、導入を勧めていくことが求められる。

(2) 目標

- ① 募集・採用段階における性別による差別的取扱いの禁止を徹底する。
- ② 処遇（勤務条件）における男女格差を解消するため、どのような支援制度を導入することが効果的か、また導入可能かについて調査・検討する。

(3) 具体的施策

- ① 募集・採用段階において性別による差別的取扱いが禁止されていることについて、法律事務所が遵守すべき指針内容等についてパンフレットを作成・配付するなどして、会員に周知を図る。【短期的施策】
- ② 採用する側となる会員の意見等も調査し、女性弁護士を採用した場合に利用できる社会制度や、女性弁護士を雇用している事務所の実情を、月報などを利用して紹介する。【中期的施策】

- ③ 契約書のモデル案を作成するなど、採用の際に、勤務条件が明確化されるように啓発活動を行う。【中期的施策】
- ④ 育児等の支援に関して、弁護士会が導入可能な制度、個々の法律事務所に導入を勧める制度を具体的に検討する。【長期的施策】

5 仕事と家庭の両立支援

(1) 現状と課題

当会では、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法1条の理念のもと、各種委員会活動や登録研修等が盛んにおこなわれ、会員の能力向上の一端を担っている。ところが、アンケートの結果、家事、育児、介護などの家庭責任を担う会員が、各種委員会活動や登録研修等に参加できない、或いは参加困難な状況にあることが明らかとなった。特に、固定的性別役割分担意識の影響により、女性会員はより参加しにくい現状にある。

また、出産や育児、介護といったライフスタイルの変化によって、業務時間の制約や一時的な休業など、業務を行う上でのさまざまな壁に直面する会員も多い。

もとより、会員の仕事面と家庭生活面との健康的な両立は、個人に経済的メリットをもたらすのみならず、精神の安定・充実につながる。仕事と家庭生活の健康的な両立は、個人の努力や責任のみに委ねて解決するのではなく、当会全体で取り組むべき課題である。

そのため、男女問わず、育児、介護等の家庭責任を担う会員の仕事と家庭生活の両立を支援し、かつ、各会員が各種委員会活動や登録研修等に参加できるようにすることが必要である。

(2) 目標

会員に対する仕事と家庭の両立支援制度を充実させる。

(3) 具体的施策

- ① 会員の育児期間中の会費免除について、より利用しやすい制度への見直しを検討する。【短期的施策】
- ② 介護を担う会員の会費負担を軽減する制度創設や条件を検討する。【中期的施策】
- ③ TV会議・電話会議・スカイプ利用による委員会や研修の開催、委員会や研修の開催時間の配慮、会館内での育児スペースの確保、託児制度・託児費用の支援制度、休業時の業務引継サポート制度、情報交換のためのメーリングリストの開設など、家庭責任を担う会員への両立支援システムの導入を検討し、既に実施しているものについてはさらに拡充する。【長期的施策】

6 公式企画や印刷物等についての男女平等の確保

(1) 現状と課題

弁護士会が主催ないし共催する公式行事や、弁護士会の名の下に編集・発行する公式印刷物の内容においても、男女平等の観点からの配慮を要するのは当然である。この点について、日弁連では2008年にガイドラインが策定され、2012年には、基本的人権擁護の観点からの留意事項として発展的に改正された。これを受け、当会においても、性的差別防止規定（当時、セクシュアルハラスメント防止規定）に基づく研修機会に、併せて周知してきた。

しかしながら、当会においては、こうした観点からのチェック体制はなく、各企画担当部署に委ねられてきたのが実態である。今回のアンケートによれば、男女共同参画の観点から気になった点として、「行事における発言者・助言者・議長等の男女のバランス」「コンパニオン等による接客」「印刷物等のイラストにおける男女の役割やバランス」が挙げられており、当会において上記ガイドラインの趣旨が徹底されるには至っていないといえる。

(2) 目標

公式行事の開催や、公式印刷物の配布において、性別による差別的取扱いがないように十分な配慮をする。

(3) 具体的施策

- ① 弁護士会による、公式行事の開催や、公式印刷物の配布において、性別による差別的取扱いがあってはならないことについて、日本弁護士連合会のガイドラインの利用等により、会員への周知を図る。【短期的施策】
- ② 性別による差別的取扱いがないことを確認するためのチェックリスト等を作成し、弁護士会が、公式行事の開催や、公式印刷物の配布を行う場合に、これらを決定する組織（執行部・常議員会・委員会の委員会の始動時や委員長会議等）が必ず一度はチェックを行うようにする。【中期的施策】
- ③ 性別による差別的取扱いに該当する可能性があるとされた事案について、情報の集積と共有を行い、その後の同種事案の予防に役立てられる方策を検討する。【中期的施策】

7 セクシュアル・ハラスメント、性別による差別的取扱いの防止

(1) 現状と課題

セクシュアル・ハラスメントや性別による差別的取扱いは、基本的人権を侵害する行為であり、かかる行為が会員によって行われることを防止しなければならないことは当然である。また、これらの被害を受けた者（会員のみならず、当会の職員、法律事務所職員、司法修習生等も含む。）に対し、弁護士会として適切に対処することも必要である。

こうした観点から、当会では、2009年に「性別による差別的取扱い等の防止に関する規則」及び「性別による差別的取扱い等の防止に関する細則」（当時は、「セクシュアル・ハラスメントの防止に関する規則」「セクシュアル・ハラスメントの

防止に関する細則」。2015年に改正)を定め、差別的取扱いを受けた者が苦情相談を行える制度を設けるとともに、倫理研修や新入会員研修において、差別的取扱い等の防止に関する事項を含めることを義務付けた。

これらの取り組みの結果、多数の会員が上記規則や制度の存在を認識し、差別的取扱い等の防止に関する研修を受講してはいるものの、会員を対象に実施したアンケートの結果、回答した会員のうち「身体の特徴や容姿の良し悪しを話題にする」のを見聞きしたことがある会員が55.3%を占め、「性的な冗談を交わす」、「採用の対象にあたって男女のいずれかを優先する」というのを見聞きしたことがある会員も40%以上を占めた。また、「性的な関係を強要する」のを見聞きした会員も1名ながら存在した。一方で、これらの事案において、苦情相談窓口は利用されていない。

以上のような現状を踏まえると、今後、更なる制度の充実が求められる。

(2) 目標

- ① 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が許されないことを全会員に周知徹底し、会員による当該行為の根絶を図る。
- ② 性別による差別的取扱い等に関する苦情相談制度を充実させるとともに周知徹底し、被害者の迅速かつ適切な救済を図る。

(3) 具体的施策

- ① 倫理研修及び新入会員研修に差別的取扱い等の防止に関する事項を含めるのみならず、独立した研修の機会を設け、具体的事例に基づいた研修を実施する。
【短期的施策】
- ② 苦情相談窓口について、利用方法を弁護士会ホームページのトップページで周知する、会員等にリーフレットを配布する、匿名での相談やメールでの相談も可能にするなど、利用しやすい制度となるよう改善する。【短期的施策】
- ③ 性別による差別的取扱いの有無について、定期的の実態調査を行うとともに、差別的取扱いの根絶に向けた検証を行う。【中期的施策】
- ④ 苦情相談制度の改善点の有無について、定期的な検証を行う。【中期的施策】

8 性の多様性の尊重

(1) 現状と課題

LGBTを含む性的マイノリティは、総人口の5～8%程度を占めるとも言われており、ありふれた個性のひとつである。それにもかかわらず、性的マイノリティは、職場や学校など社会の中で、偏見や無理解から生まれる差別にさらされている。

そして、性的マイノリティを法的に支援すべき立場にある弁護士も、身近に性的マイノリティ当事者がいる可能性を十分に意識できていないのが現状である。

このような弁護士の無理解・無関心は、性的マイノリティ当事者である会員や事務職員らの働きにくさ等に直結しているうえ、当事者市民からの司法アクセスの障害にもなっている。

多様な性のあり方を尊重する社会を実現するためには、人権擁護を使命とする弁護士1人1人が、性的マイノリティに関する理解を深め、その法的ニーズに応えるべく努めることが求められている。

また、性自認や性的指向にかかわらず、セクシュアル・ハラスメントや差別的取扱いは許されないのであるから、前述（第2の7）の目標や具体的施策は、性の多様性の尊重という観点からも、実現・実施されるべきである。

(2) 目標

- ① 各会員が性的マイノリティに関する理解を深め、基本的な知識を習得するために、情報提供や研修を行う。
- ② 会内外の性的マイノリティへの支援のための取り組みを積極的に進める。

(3) 具体的施策

- ① 性的マイノリティについて正しく理解し、基本的な知識を習得する一助として、定期的に会内研修を実施する。【短期的施策】
- ② 様々な会内行事・規定・書面等において、性的マイノリティに関する不適切な企画・記載・運用等がなされていないか、不必要に男女二元的な自己の性別の申告欄が多用されていないか等について、順次、確認・検討を行い、随時、性的マイノリティが参加・利用しやすい当会の運営を図る。【短期的施策】
- ③ 性的マイノリティ当事者ないしその関係者からの会内相談窓口および対外的相談窓口を設置する。【短期的施策】
- ④ 会員向けのガイドラインを策定するなど、性的マイノリティに関する正しい理解を促進する。【中期的施策】
- ⑤ 性的マイノリティに対する諸外国の法制度や取り組み実体について、差別禁止や同性婚制度が法制化されている国を中心に、調査・検討する。【長期的施策】

以上

	短期的施策 (1～2年以内)	中期的施策 (3～4年以内)	長期的施策 (5年以上)
1 会の政策・方針決定過程への女性会員の参加拡大	<ul style="list-style-type: none"> ● 会務のあり方について会員の意見を直接聴取する機会をもうける 	<ul style="list-style-type: none"> ● 一つの委員会に2名以上の女性会員を委嘱することを推進 ● 会務の中核や組織に関する委員会に登録年数が少ない会員でも意欲に応じ、可能な範囲で委嘱することを推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 委員会の日中開催、テレビ会議等の活用、託児料の支援等両立支援制度等、会員が会務に参加しやすくなるための制度の整備をすすめる
2 女性弁護士偏在の解消		<ul style="list-style-type: none"> ● 女性弁護士が少ない地区において、各地の実用に応じて市民から女性弁護士へのアクセス確保、ニーズの掘り起こしを行う 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性弁護士が少ない地区での就職及び開業に関する調査・検討し、それをもとに修習生及び会員への広報、就職支援を検討
3 収入と所得、業務等に関する男女会員の格差の改善	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性社外役員名簿等、既存の制度の活用促進のための広報充実 ● 職務上の氏名使用上の問題点に関し、組織的に関係各機関等に申し入れ 	<ul style="list-style-type: none"> ● 他土業の女性との交流・連携、会内の女性会員同士の経験交流、女性の様々な働き方やキャリア形成に関する情報を収集 	<ul style="list-style-type: none"> ● 業務分野における収益性の差と男女間の所得格差との関連性について多角的に調査・分析し、必要に応じて関係機関に対して提言を行う
4 就職・処遇(労働条件)における男女平等の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 募集・採用における差別的取り扱い禁止について、法律事務所が遵守すべき指針内容等についての会員への周知(パンフレット作成・配付等) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性弁護士採用にあたり利用できる社会制度や実情等について月報などで紹介 ● 契約書のモデル案作成など、採用時の労働条件明確化のための啓発活動 	<ul style="list-style-type: none"> ● 育児等の支援に関して、弁護士会が導入可能な制度、個々の法律事務所に導入を勧める制度を具体的に検討
5 仕事と家庭の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 会員の育児期間中の会費免除制度について、より利用しやすい制度への見直しを検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● 介護を担う会員の会費負担を軽減する制度創設や条件を検討 	<ul style="list-style-type: none"> ● TV会議・電話会議・スカイプ利用による委員会や研修の開催、委員会や研修の開催時間の配慮、会館内での育児スペースの確保、託児制度・託児費用の支援制度、休業時の業務引継サポート制度、情報交換のためのメーリングリストの開設など、家庭責任を担う会員への両立支援システムの導入を検討し、既に実施しているものについてはさらに拡充する。
6 公式企画や印刷物等についての男女平等の確保	<ul style="list-style-type: none"> ● 日弁連のガイドラインの利用等による会員への周知 	<ul style="list-style-type: none"> ● チェックリスト等を作成し、弁護士会の公式行事や公式印刷物の配布に際するチェック体制を整備 ● 問題事案についての情報の集積と共有、同種事案の予防に役立てられる方策を検討 	
7 セクシャル・ハラスメント、性別による差別的取扱いの防止	<ul style="list-style-type: none"> ● 倫理研修及び新入会員研修の際あるいは独立し機会に、具体的事例に基づく研修を実施 ● 苦情相談窓口について、利用方法を弁護士会ホームページのトップページで周知する、会員等にリーフレットを配布する、匿名での相談やメールでの相談も可能にするなど、利用しやすい制度となるよう改善する。 	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的な実態調査、差別的取扱いの根絶に向けた検証 ● 苦情相談制度の改善点の有無について定期的に検証 	
8 性的マイノリティ	<ul style="list-style-type: none"> ● 定期的に会内研修を実施 ● 性的マイノリティに関する不適切な事項がないかの確認・検討 ● 性的マイノリティ当事者ないしその関係者からの会内および対外的相談窓口を設置 	<ul style="list-style-type: none"> ● 会員向けのガイドラインを策定 	<ul style="list-style-type: none"> ● 性的マイノリティに対する諸外国の法制度や取り組み実体について調査・検討