

ファミリー・フレンドリー・アワード

平成27年3月11日開催

男女共同参画推進二弁本部委員 鳥居 江美 (60期) ●Emi Torii

去る3月11日、二弁臨時総会の開催に引き続いて、「第1回 第二東京弁護士会 ファミリー・フレンドリー・アワード」の授賞式が行われました。

記念すべき第1回の受賞事務所は渥美坂井法律事務所・外国法共同事業で、授賞式においては山田秀雄会長（当時）から、受賞事務所の表彰、記念品の授与が行われました。

1 「第二東京弁護士会 ファミリー・フレンドリー・アワード」とは

「第二東京弁護士会 ファミリー・フレンドリー・アワード」とは、当会の第2次男女共同参画基本計画（2012年策定）所定のアクション・アイテムの実現として、法律事務所における男女共同参画推進を目指すため、当会会員の所属する事務所の中から、効果的・先駆的なワーク・ライフ・バランス推進策を実施している法律事務所を、毎年継続的に表彰し、その優れたワーク・ライフ・バランス推進策を会内および社会に広く紹介するものです。

昨年度、男女共同参画推進二弁本部が初めて設立した制度で、当会会員の所属する法律事務所の中で、自薦・他薦を問わず広く候補

事務所を募集し、ノミネートされた事務所の中から、男女共同参画推進二弁本部で受賞事務所の選考を行いました。

2 受賞事務所のご紹介

次に、第1回の受賞事務所である渥美坂井法律事務所・外国法共同事業と、その主な受賞理由、その他の注目すべき取り組みおよび所属弁護士の声をご紹介します。

(1) 受賞事務所について

受賞事務所の渥美坂井法律事務所・外国法共同事業は、約100名の弁護士（外国弁護士を含む。以下同じ。）が所属し、各種の金融分野をはじめ、M&A、コーポレートガバナンス、国際訴訟などを業務の中心とする事務所です。所属弁護士全体に占める女性弁護士の比率が約30%と高い事務所です。外国法共同事業であるため、男女のみならず国籍を超えたダイバーシティも進んでいます。

(2) 主な受賞理由

受賞理由として、選考した男女共同参画推進二弁本部が特に注目したのは次の3点です。

①「経営・人事などの判断を司るマネジメントコミッティメンバーの女性割合の比率が非常に高いことにより、ファミリー・フレンドリーの職場文化が経営の意思判断上、反映されていること」

意思決定における男女共同参画は、全ての施策実現、文化形成に先立つ前提として、特に重要な意義を持つものです。当会でもこれを重視し、昨年度の臨時総会において副会長選挙にクォータ制を導入したところ、先駆的な取り組みとして社会でも広く報道され、高い評価を得ています。

受賞事務所は、事務所の女性弁護士29名



授賞式にて

中11名がパートナー弁護士として活躍しており、さらに経営・人事の意思決定に深くかかわるマネジメントコミッティメンバーの36%が女性で構成されています。

このマネジメントコミッティメンバーの全員が、男女を問わず若手アソシエイト弁護士からシニアパートナー弁護士に至るまで、業務上優秀な人物を登用することでビジネスとして発展する事務所の体制がつけられるということ、また所属弁護士各々の家庭の基盤があってこそ有意義な働きができるということ、ポリシーとして共有しています。

このような経営によって、業務上で男女の不合理な差別がないことはもとより、ことさらに性別を意識せず働ける職場文化、職場環境が形成されています。

②「弁護士にも適用される『産前産後・育児休暇』制度を規則化し、これが所内イントラネットで常に閲覧・確認できるようになっていること」

受賞事務所では、約10年前から、労働法制の適用のないアソシエイト弁護士・パートナー弁護士にも全員に適用される、弁護士向けの産前産後および育児休暇制度が規則化されています。また、この規則は、事務所内のイントラネットで、誰でも常時閲覧・確認できる状態に置かれています。

規則化する以前は、事務局員用の規則を準用する形で、弁護士の産前産後・育児休暇に個別に対応していました。しかし、個別対応ということでは、休暇を申請する側の弁護士の心理的負担になるのではないかと考え、一律に対応できるよう弁護士向けの規則を整備し、これを全員で尊重することとしました。その効果によって、現在もこの制度を利用して安心して産前産後や育児休暇をとっている弁護士が複数います。

③「業務をチーム化することにより、育児等のサポート体制をつくっていること」

ポリシーや規則を制定しても、実行できなければ意味がありません。この点、受賞事務所は、各業務の担当弁護士を必ず複数

名にしてチームで担当する方針とすることで、その実行を可能としています。

産休・育休を取得する弁護士や、育児のために時短勤務で働く弁護士がいる場合でも、ほかのメンバーによるフォローが可能であり、業務に支障を来たさずに対応することができます。また、そのようなフォローを当然のこととする職場文化により、産休・育休を申請する側の弁護士も心理的に申請しやすい環境となっています。

(3) 受賞事務所におけるその他の注目すべき取り組み

受賞事務所では、前述の(2)の主な受賞理由となった取り組みのほかにも、例えば、

- ・クラウドや仮想LANを複合的に活用して、事務所外での業務対応ができるIT環境を整備し、育児中の在宅勤務も可能としていること
- ・セクハラ・パワハラ等に関する複数の通報ルートを用意した内部通報制度を設置しているほか、所属弁護士に対する年1回の研修制度を備えていること
- ・弁護士、事務局員の健康管理のため、産業医による事務所での診療日を月1回設けていること

など、様々な取り組みが行われています。

(4) 受賞事務所の所属弁護士の声

男女共同参画推進二弁本部では、前述の(2)や(3)でご紹介した取り組みを総合的に考慮した結果、今回の授賞を決定いたしました。

選考過程においては受賞事務所へのインタビューも行いましたが、多忙な平日の日中の時間帯であったにもかかわらず、延べ10名以上のパートナー弁護士・アソシエイト弁護士がインタビューに応じてくださいました。

特に、実際に子育てをしている弁護士やこれから産休取得予定の弁護士がかわるがわる何人もインタビューに応じ、口々に「働きやすくてありがたい」と語ってくださいましたので、それら所属弁護士の方々の声をいくつかご紹介いたします。

- ・半年前にこの事務所に入所したが、その時点で第1子の育児中であり、時短勤務希望という条件で採用してもらった。時短勤務希望と

いうだけで採用対象から事実上外されてしまうことも多い中で、非常に素晴らしい姿勢だと感じた。入所後、所属弁護士が100人近くいるため、自分ではどの弁護士が産休・育休の取得経験があるのかは分からなかったが、事務所の方から積極的に、産休・育休取得経験がある先輩弁護士を紹介してくれた。また、現在第2子を妊娠中で、再来月には産休に入る予定。

- ・第2子出産のための産休に入る予定。第1子出産の時もこの事務所に所属しており、産休・育休を申請して取得した。特に育休については、入園できる保育園が見つからなかったため、1年半取得させてもらった。今回、第2子を妊娠し産休を申請したが、嫌な顔をされることなど全くなく、むしろ体調を気遣ってもらえた。
- ・産休・育休の制度があるというだけではなく、実際に気持ちよく利用されていて、育休取得後に復帰して働いている弁護士が多数いる。実例となる先輩弁護士が多数いるというのは、これから産休・育休を申請する側にとっては非常に大きな安心材料となる。
- ・現在、パートナー弁護士で、1歳半の子どもがいる。勤務時間の拘束がなく成果で評価されるので、自宅勤務も可能だし、子どもの病気など育児上の理由で早退しなければならない場合でも全く問題なく対応できる。また、1案件を複数名のチームで担当するため、自分の不在時もほかの弁護士にサポートしてもらえる。
- ・以前はニューヨークの法律事務所で勤務していたが、「妊娠したらパートナー弁護士にはなれない」、「パートナー弁護士になって妊娠する弁護士は信用できない」、「よい案件は担当させない」など、妊娠する女性弁護士に対する対応は酷かった。この事務所に入所してからは、そういった差別やストレスがなく働くことができている。
- ・二人の子どもの子育て中。最近まで長年シングルファーザーだった。実家の両親の協力を得てきたが、学校の行事や子どもが病気するときなど、父親である自分が対応する必要があることも多かった。法律事務所の中には、

「いい仕事をするためには家庭を顧みない方がよい」というような文化の事務所もあると聞いているが、この事務所は全くそのような文化はなく、むしろ、所属弁護士各々の家庭の基盤があってこそ有意義な働きができるというポリシーがある。

3 受賞事務所選考担当者の雑感

受賞事務所選考にあたっては、候補となった複数の法律事務所におけるワーク・ライフ・バランス推進のための取り組みを伺いました。少人数で運営されるケースが多い法律事務所においては、企業における取り組みとは異なる工夫が必要となりますが、各事務所とも、試行錯誤しながら事情に応じた工夫をされてきました。

候補事務所の中には、所属弁護士の女性比率が高い事務所や産休・育休の取得を認めている事務所も複数ありましたが、その中でも、今回の受賞事務所である渥美坂井法律事務所・外国法共同事業は、経営・人事の意思決定に深くかわる弁護士の3割以上が女性弁護士であること、弁護士向けの産休・育休制度規則を作成しているという点で特に注目すべきと感じました。

加えて、所属弁護士の皆様のお話を伺い、事務所のポリシーや制度としてワーク・ライフ・バランスへの取り組みが様々な形で行われているというだけでなく、それが実効性のあるものとして機能していることが実感できました。

インタビューの際、事務所設立時からのパートナー弁護士であり、事務所の代表弁護士でいらっしゃる渥美博夫先生が、「あえて意識して積極的にワーク・ライフ・バランスや女性弁護士の活躍促進の制度づくりに取り組んできたということではないし、特別なことをしているという認識もありません。ただ、女性でも男性でも、実力がある弁護士に活躍してもらい、事務所を発展させるためにはどうすればよいか?と考えると、少しずつやってきた結果です」、「ここまでくるのに10年かかりましたね」とおっしゃっていたのが印象的でした。 ■

第1回受賞事務所報告

渥美坂井法律事務所・外国法共同事業

「第1回 第二東京弁護士会 ファミリー・フレンドリー・アワード」をいただき、誠にありがとうございました。新たに創設されたアワードの第1回目の受賞事務所ということで、光栄であるとともに、事務所一同大変うれしく思っております。

当事務所は本アワードに候補事務所として立候補したわけですが、当初から意識してワーク・ライフ・バランスに関してとりわけ先進的な制度をつくったり研究したりしてきたというわけではありません。また現時点において、マネージメントを行うパートナーの弁護士に一定の割合の女性弁護士を必ず参加させるというような、いわゆる「クオータ制」等の先進的制度を採用しているわけでもありません。しかしながら、当事務所に所属する弁護士（外国人弁護士を含みます。以下同じです。）やスタッフが、男女を問わず、家庭の事情等によって妨げられることなく合理的な範囲でその能力を発揮することができるようにするには、どのような配慮が必要か、どのような制度が求められているのかを必要に応じて模索してきた結果、ファミリー・フレンドリーと言える職場環境を整えることができたのではないかと考えております。そのことが、一般的に家事や育児に関する負担の割合が大きい女性にとって働きやすい職場環境につながったのかもしれない。

女性にとって働きやすいということは、女性だけを優先して逆に男性は損をするのではないかと思う方もいらっしゃるかもしれませんが、必ずしもそうではありません。働きやすい職場環境が与えられることで、女性は安心して働くことができるようになり、限られた勤務時間でも実力を発揮できるよういろいろな工夫をして効率よく業務を進めるようになります。そうすると、一緒に働く男性も刺激され、よい意味でライバル心を持って頑張

るとともに働く女性に対しての理解も深まり、互いにより協力的に働くことができる環境が構築されていきます。また、男性弁護士や男性スタッフも、家族との時間を大切にしながら働くことを意識できるようになるのです。

前述のように、制度をつくることを優先してワーク・ライフ・バランスを推進してきたというよりは、事務所にとっても弁護士やスタッフにとっても働きやすい職場を意識しながらルールづくりを行い、運用してきた結果、気が付いたら自然とファミリー・フレンドリーな環境ができあがっていたというのが実感です。最初に制度ありきではない分、実状に即した制度が設けられるに至り、結果的にその制度の運用・活用もすんなり行われたのではないかと考えております。例えば、弁護士の産休・育休制度について、当初はスタッフの産休・育休規定を準用する形としておりました。しかしその後、弁護士とスタッフの業務内容や勤務形態の違いから弁護士向けの規定の必要性を認識するに至り、育児経験のある女性弁護士らの意見を取り入れながら弁護士向けの産休・育休規定を策定しました。このような経験から、今回のアワードに当事務所が立候補することによって、法律事務所におけるワーク・ライフ・バランスの推進というのは必ずしも困難なことではなく、ちょっとした工夫やきっかけで始められるものではないか、ということを知っていただければと思います、僭越ながら自薦させていただいた次第です。

「ファミリー・フレンドリー・アワード」に立候補したことによって我々自身もワーク・ライフ・バランスについて改めて考えるよい機会が得られました。この点、今回のプロジェクトを進められた二弁の皆様は大変感謝しております。これまで、弁護士やスタッフの働きやすい職場環境づくりに努めてきたとは

ファミリー・フレンドリー・アワード

いえ、それについて実際に弁護士やスタッフがどのように感じているか調査したり、事務所内の働きやすさについて評価したりしたことはあまりありませんでした。しかし、今回、本アワードの受賞事務所候補として選出される過程で、男女共同参画推進二弁本部の方々にご説明するために、産休・育休取得や時短勤務の経験のある弁護士およびスタッフをインタビューすることによって率直な感想を聞くことができました。弁護士からは、産休・育休についてスタッフの制度とは別に弁護士向けの制度が設けられていることが評価されていたほか、先輩弁護士が産休・育休を取得している下地があったため、自分も取得しやすかった等の意見が多く挙がりました。途中で入所した弁護士も含め、当事務所が男女や日本人外国人の別なく働きやすい職場であり、そんな事務所で働けることに感謝しているというポジティブな意見、感想が寄せられました。これらの意見、感想は、先日、Asian Legal Business (ALB) 誌という法律事務所の経営に関する記事を多く載せている海外専門誌が行ったアンケート調査で、当事務所が日本におけるEmployer of Choice (最も働きたい法律事務所) に選ばれましたことにも反映されました。これは、対象となっている法

律事務所に所属する弁護士やスタッフへのアンケートの結果を反映する手法をとっているようですが、弁護士のコメント例として「リラックスした環境で、幅広くやりがいのある仕事をする事ができる」と挙げられていました。こうした経緯から、当事務所のマネジメントとしては、今までの努力の結果がそれなりに出ていることを実感でき、今後も今までのやり方を踏まえながらファミリー・フレンドリーな取り組みを深めていくべきだと再認識させられましたし、また定期的な形でこのようなインタビューを行っていくべきだと考えております。

以上のとおり、今回の「第1回 第二東京弁護士会 ファミリー・フレンドリー・アワード」の受賞は、当事務所にとっても意義深いものでした。貴弁護士会に感謝申し上げるとともに、今後ますますワーク・ライフ・バランスについて意識し、柔軟な姿勢でより良い制度を構築していきたいと思っております。最後に本アワードを創設された貴弁護士会の先進的かつ賢明なご判断について敬意を表し、今後も貴弁護士会としてファミリー・フレンドリーの取り組みを発展させていただければとお祈り申し上げます。



受賞を喜ぶ所属弁護士の先生方