



男女共同参画推進二弁本部 副本部長
須田 克也 Suda Katsuya (70期)

令和6年1月11日(木)開催

第10回

ファミリー・フレンドリー・アワード

当会の新年式において、「第10回第二東京弁護士会ファミリー・フレンドリー・アワード」の表彰式が執り行われました。

当会独自の表彰も第10回を迎え、本年度は「牛島総合法律事務所」が表彰されました。



「第二東京弁護士会ファミリー・フレンドリー・アワード」について

「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「第二東京弁護士会における男女共同参画基本計画（第二次）」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、当会会員が所属する事務所の中から、効果的かつ先駆的なワーク・ライフ・バランス推進策を実施している法律事務所を表彰し、その優れたワーク・ライフ・

バランス推進策を、会内のみならず社会にも紹介するものです。「パリテへの道」として、意思決定の場での男女同数を目指すことを宣明した、「第4次第二東京弁護士会男女共同参画基本計画」においても、本アワードを継続し、ワーク・ライフ・バランスの重要性を、広く社会に周知することとされています。

受賞事務所には、当会のシンボルであるひまわりの花をあしらったトロフィー、賞状及び副賞が贈呈されます。

受賞事務所は、弁護士及び事務員のワーク・ラ

イフ・バランス推進のために、様々な施策を実施し、効果を上げている事務所、又は先駆的なワーク・ライフ・バランス推進策を実施している事務所となります。本年度も、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において、以下の選考基準に従い、受賞事務所を決定しました。

- (1)在宅勤務・時短勤務・フレックス制勤務などの柔軟な勤務体制の推進
- (2)産前産後、育児、介護のための休暇の充実及び復帰の支援
- (3)事件配転の工夫・複数受任等の業務内容における配慮
- (4)業務の評価や人事における配慮
- (5)収入保障、経費負担軽減等の経済的支援
- (6)シッター援助等の育児・介護支援制度
- (7)ワーク・ライフ・バランスを尊重する意識の醸成



受賞事務所について

受賞事務所において、各弁護士は、産休育休の期間に限らず、勤務時間を長期間（10年以上）短く設定することや業務量を調整することが可能であり、事務所は個々人の選択を希望どおりに受け入れています。所属弁護士も、事務所全体として時短勤務等の前例が古くから、かつ多くあるため、安心して自身のライフプランに合わせた働き方ができ、事務所全体で支えてもらっている認識とのことでした。

このような時短勤務等の柔軟な勤務体制の推進と継続、ワーク・ライフ・バランスを尊重する事務所の高い意識が本年の受賞の理由となりました。

第10回受賞事務所報告 牛島総合法律事務所

このたびは第10回ファミリー・フレンドリー・アワードを受賞させていただき、大変光栄に存じます。男女共同参画推進二弁本部の皆様をはじめ、関係する皆様がこの場をお借りして厚く御礼申し上げます。



牛島総合法律事務所は、現在、弁護士・外国法事務弁護士61名（このほか出向等のため弁護士登録抹消中の者2名）、外国人アドバイザー（日本未登録）2名、秘書・スタッフ42名の多様なバックグラウンドをもつメンバーと共に、クライアントのために「完璧な仕事をする」をモットーとして日々業務にあたっております。

弁護士として業務を行っていくうえで、育児や介護をはじめとする家族等にかかる様々な事情への対処を余儀なくされることは、年齢・性別を問わず誰にでも起こり得ることです。その際どのようにこれに対応するか、仕事とプライベートのバランスをどのようにとるのかについては個々人で事情も考え方も異なります。そのため、当事務所では、それぞれの事情や考えに応じた柔軟な対応



表彰式において（影島広泰弁護士）



を可能にし、意思に反してキャリアを中断せざるを得ない事態に陥るようなことのないよう、以下のような施策をとっております。



1. 自由に設定可能な産休・育休及び時短執務

当事務所では、産休・育休の取得タイミングや期間に決まった規則等はなく、一切の制限を設けておりません。各人が、自身の考えに応じて必要と考えるタイミング・期間でこれを設定しており、事務所としてはそれを当然のこととして受け入れております。

また、フルタイムでの執務が困難な場合は、時短執務という形で働くことも可能です。この時短執務を行うことについても特段の期間制限等は設けておらず、さらに、執務時間だけではなく執務

日を限定することも可能です。実例を挙げますと、9時～16時で週5日働く、9時～17時で毎週水曜日は休みとして週4日働く、など、それぞれが働き方を自由に設定しており、子どもの成長に合わせて一度設定した執務時間や日数を随時変更していくこともまた自由です。このような執務形態をとることは子どもの年齢によらず可能であり、実際に出産を契機として時短執務を開始し、10年以上その執務形態を継続している者もおります。また、時短執務を行う理由が子育てに限られるものでもありませんので、例えば家族や自身の体調等に合わせた執務日数・執務時間を設定することも可能です。

時短執務を行っている弁護士については、アサインされる案件の内容も配慮いたします（例えば、仮処分ではなく通常訴訟の案件をアサインする、など）。さらに、当事務所では各案件を2名～十



表彰式において(牛島総合法律事務所)

数名のチームで担当しており、夜間や休日などで時短執務の弁護士において緊急の対応が難しい場合はほかのメンバーがフォローできる体制をとるようにしております。当事務所はいわゆる部門制をとっておらず、案件ごとに柔軟なチーム編成を行えることも強みになっているところ です。

なお、このような制限なしの産休・育休及び時短執務制度は、ワーク・ライフ・バランスが叫ばれるようになった昨今新しく導入したものではなく、弁護士といえども家族等の一員としての役割があることは当然であるとの考えの下、少なくとも過去20年程度の実績のある制度です。実際に産休・育休や時短執務を行っている前例が少なくない数あることで、安心して制度を利用できるという声もあります。また、各人の裁量に委ねられる部分が多い分、悩みや迷いも生じ得るところですが、そのような場合は実際に利用中の先輩弁護士に相談しながら自身の方針を検討できるという意味でも、ロールモデルが複数あることが心強いポイントになっているようです。長年このような形で対応しておりますので、「産休・育休」「時短執務」といった制度を利用している特別な事例というよりも、様々な執務形態をとっている弁護士がおり、それは特別なことではないという感覚が既に事務所内で醸成されております。



2. 在宅執務の環境整備

以前から進めていた弁護士業務のオンライン化がコロナ禍の影響で加速したこともあり、現在、ほぼ全ての業務を在宅で行うことができる環境が整っております。

メール、スケジュール、Teamsを利用したコミュニケーションや、ワード、エクセル等のファイル共有についてはクラウド化がほぼ完了し、事務所から貸与されているパソコンやスマートフォンでの執務が可能となっています。また、訴訟記録等は電子化され、判例検索システムや文献検索

システムなども、貸与のパソコンからVPN経由で、ないしは直接に利用することができます。さらに、これらに伴い、クライアントの利益を損ねることなく安心して在宅執務に臨めるよう、情報セキュリティ対策も進めました。

これにより、自宅からも事務所にいるのと同様に仕事ができますし、在宅執務について事前・事後の申請等は必要ありませんので、各弁護士が自身のスケジュールに応じて自分で判断して執務を行っております。その結果、例えば子どもが体調不良の場合でも、丸一日、かつ保育園や学校に復帰できるまで複数日間休むという選択だけでなく、子どもの体調等によっては可能な限り在宅執務で対応するという選択も可能ですし、このような不測の事態への対応に限らず、午後から子どもの学校行事に参加して終了後は在宅執務を行う、など自由かつ効率的な執務が可能となり、実際に男女問わず多くの弁護士が事務所での執務と在宅執務を使い分けて働いています。

このように、当事務所では、各弁護士がそれぞれの判断で自身にとって最適な働き方を選択できるよう、各制度の詳細を特に定めてはおりません。各人の仕事ないし家庭に対する事情も考え方も千差万別ですので、働き方はそれぞれの判断に委ねることとし、事務所としてはその選択の範囲を狭めることのないような体制の整備に尽力しているものです。

今後も、ハード面、ソフト面ともに必要な見直しを惜しまず、制度を利用する者、利用していない者双方の意見を取り入れながら、各人がその能力をいかに発揮するために利用しやすい制度を追求してく所存です。今回紹介させていただいた当事務所における対応を一例として、弁護士の働き方を考えるうえでのご参考になれば幸いです。

