



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

第9回第二東京弁護士会

令和5年1月10日開催

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9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9回を迎え、本年度は「弁護士法人Authense法律事務所」及び「のぞみ総合法律事務所」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、介護のための休業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)収入保証、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



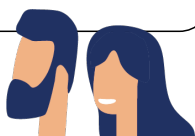
受賞事務所について

両事務所とも、産前・産後の休業のほか、産後も時短勤務を実施する等して、育児と業務の両立を図る制度・環境が整っております。また、個々の弁護士の予定に合わせて、予定を調整しており、他の弁護士のワーク・ライフ・バランスにも配慮することが所属弁護士の共通認識となっております。そのため、ワーク・ライフ・バランスを尊重する意識が、事務所全体として醸成されているものと言えます。

第9回受賞事務所報告

弁護士法人Authense法律事務所

この度、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として第9回ファミリー・フレンドリー・アワードにて表彰され、大変光栄に存じます。



「すべての依頼者に最良のサービスを」をミッションに掲げるAuthense法律事務所は、2005年の設立から18年を迎え、2023年2月末現在、総所員数220名のうち143名が女性であり、弁護士は65名中16名が女性となっております。現在は北千住オフィスにて女性弁護士が支店長を務めているほか、過去には新宿オフィス、千葉オフィスにおいても女性弁護士が支店長に就任した実績があり、マネジメントの領域も含めて、多くの女性の活躍に事務所が支えられています。

事務所設立から間もない10年以上前は、社会では「子どもがいてもフルタイムでハードに働くのが当たり前」「時短勤務の従業員に難しい仕事は任せられない」という価値観が根強かったところ、当事務所では、多様な働き方を推進していきたいと考え、育児中の女性弁護士に対して育児時短勤務制度を導入しました。それ以降、数多くの

子育て中の女性弁護士が当事務所に参画してくれました。

「ファミリー・フレンドリー」というと、表に見えやすい「女性の働きやすさ」の方が今なお思い浮かびやすいかもしれませんが。実際には全ての人が職場の内外で何らかの役割を担っている以上、性別や年齢などに関係なく、あらゆる立場にある人がそれぞれの立場で働きやすい職場を目指すことが一つの理想だと考えています。当事務所は、所員のワーク・ライフ・バランスを尊重し、ライフステージに合わせた柔軟な働き方を選択できるよう、様々な施策を実施しております。昨今のダイバーシティ推進の観点からも、ワーク・ライフ・バランス向上の取り組みにはたゆまぬ改善が求められるものと思料いたしますが、今回の表彰に際してご報告の機会を頂戴いたしましたので、当事務所の主要な取り組みを紹介させていただきます。



「ファミリー・フレンドリー・アワード」表彰状及びトロフィー



柔軟な働き方を可能にする フレキシブルな勤務形態

オフィスに出勤することなく自宅などで業務を行うテレワークは、2020年からのコロナ禍により広く導入が進んだ側面がありますが、当事務所ではコロナ禍が落ち着いた今もテレワークの実施を継続しており、担当業務によっては勤務の大半がテレワークという所員も珍しくありません。また、弁護士以外の所員について、フレックスタイム制や時間単位の年次有給休暇、時差出勤といった制度を導入し、所員各個人の状況に合わせてフレキ



シンプルに勤務できる体制を整えております。弁護士においても、在宅勤務、時差出勤、早退など、各自の判断で勤務時間を調整することが可能です。

また、休暇についても、結婚休暇、出産休暇、家族休暇の各種特別休暇を取得でき、さらに弁護士は同様の休暇と年10日のリフレッシュ休暇を取得できます。加えて、育児時短勤務制度については、育児・介護休業法の定める「3歳未満の子を養育する従業員」よりも適用範囲を拡大した「中学校1年生未満の子を養育する従業員」としています。これらの制度により、勤務形態を柔軟に選択し、ライフステージに合わせて仕事ができるようになっています。



男性弁護士が2か月の育休を取得

当事務所では、弁護士も所員と同様に育児・介護休業を取得することができますが、ワーク・ライフ・バランス向上に関する大きなトピックとして挙げられるのが、2022年に男性弁護士が育児のための休業を2か月間取得したことです。当該

弁護士にとってはもちろん、当事務所としても初めての事例であったことから、人事部門によるヒアリングを行い、「どのタイミングで育休を取得するか」という部分から詳細を話し合いました。その結果、決して形式的なものではない「家事・育児に専念できる2か月間の育休」を実現することができ、当該弁護士からも「妻子が退院してからの2か月間、パソコンを開くこともほとんどなく、育休期間中は家事と育児に没頭することができた」とのコメントがありました。

また、弁護士は一般的に「忙しい職業」というイメージを持たれることが多く、長期間の休みとは無縁のように思われがちです。このことから、男性弁護士による2か月間の育休取得は「役職や業種に関わらず男性でも育休を取得できる」ということを示す事例になると考え、積極的な広報を行いました。

当事務所では、休暇取得予定の弁護士が担当する案件等では、弁護士2名体制で対応するなど、誰が休んでもよいようチーム制の業務フローを構築しており、育休取得に伴う業務の引継ぎも滞り



表彰式にて(弁護士法人Authense法律事務所)

なく進めることができました。チームのメンバーをはじめとした所内のスタッフから今般の男性育休取得が快く受け入れられた背景には、これまで当事務所が行ってきた様々な取り組みの積み重ねがあったものと考えております。また、今回育休を取得した弁護士からは「属人化していた仕事がノウハウ共有を通じてチームで対応できるようになる」というメリットの指摘もあり、男性育休の推進は組織としてのバージョンアップにもつながるものと感じました。

今後も率先して男性の育休取得を支援するとともに、当事務所の取り組みが「男性が育休を取得することが当たり前となる社会」の実現に向けた一助になればと思います。

以上の通り、当事務所では、女性活躍の推進という視点にとどまらず、業務外でもさまざまな責任を負う所員一人ひとりが仕事と家庭を両立できるよう支援しております。

今後もいただいた賞に恥じぬよう、全ての所員と弁護士がそれぞれの立場で柔軟に働けることを目指して、働きやすい環境づくりや業務の効率化などに事務所一丸となって取り組んでまいります。

第9回受賞事務所報告 のぞみ総合法律事務所

この度、「第9回第二東京弁護士会ファミリー・フレンドリー・アワード」に表彰され、事務所一同大変うれしく光栄に存じます。



のぞみ総合法律事務所は、現在、弁護士43名（出向中の弁護士3名、外国弁護士2名を含む）と合計48名。うち女性13名）、事務局員（パラリーガル含む）33名、合計76名の法律事務所です。

「依頼者の『のぞみ』を叶える専門家集団」を

理念として、依頼者だけではなく所員全員の「のぞみ」を叶えて、所員が楽しく生き生きと働き続けられる環境を大切にしており、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、試行錯誤を重ねながら様々な取り組みを行ってまいりました。以下では、当事務所で行っている取り組みをいくつかご紹介させていただきます。



1.産休、育休等の柔軟な期間設定

当事務所には、出産・育児を行う世代の弁護士が多数所属していますので、ワーク・ライフ・バランスの実現のために、育児支援はとても大切な課題です。

その中でも重要な産前・産後休業、育児休業についてみると、各人が本当に必要とする休業期間や開始日、終了日は、本人の体調、家庭の事情、業務復帰後の育児体制、子どもの体調、教育方針などによって様々です。

そこで、当事務所では、各人が本当に希望する産休、育休を実現するため、休業期間、開始日、終了日についてあえて固定した制度にせず、各人の希望に応じて柔軟に設定ができるようにしています。実際にこれまでの育休の取得休業期間例は3か月から2年超までと幅広く、各人の希望に叶う期間設定が実現されています。

また、当然ながら、男性弁護士も育休の取得が可能であり、今現在もアソシエイト弁護士1名が3か月間の育休中です。

そして、こうした体制であることを明確にしておくために、所属弁護士全員で構成している「弁護士会議」において、男性弁護士を含め産休・育休の取得が可能であることを確認して、事務所全体に明文で告知・周知しています。

男女問わず育児中の所員が多いため、育休復帰後も日頃から何気ない会話で育児や教育に関する相談をしたり、必要に応じて子連れ出勤をしたりするなど、周囲に遠慮せずに育児と仕事を両立できる雰囲気は事務所全体で醸成されています。



2. 在宅勤務、時短勤務などの柔軟な勤務体制の推進、IT環境の整備

当事務所では、弁護士も事務局員も在宅勤務を積極的に活用しております。弁護士は、アソシエイト弁護士を含め在宅勤務の日数制限はなく、各自のスケジュールの中で勤務場所を自由に選択できることとしており、オフィス内には固定席、フリーアドレス席の両方を設けて、各自が勤務スタイルに合わせて利用する席を選択しています。

在宅勤務中もオフィス内と同じような環境でストレスなく仕事ができるようにするため、IT環境の整備にも注力しており、

- ①事務所サーバーへのリモートアクセス環境の整備、業務資料の電子化
- ②内線電話のスマートフォン化
- ③ファクシミリの電子化
- ④所内連絡、情報共有のためのMicrosoft Teamsの活用
- ⑤複数のオンラインライブラリーサービスの利用
- ⑥IT専門家のオフィス常駐

など、様々な取り組みを行っております。

また、柔軟な勤務体制の実現のため、勤務時間も各自の希望で自由に設定できるようにしています。育児中は子どもの送迎時間に間に合うよう時短勤務をしたり、家族の介護のために勤務日数を減らしたりするなど、各自がプライベートの事情に合わせて柔軟に勤務時間を設定しています。

3. 働き方や労務問題へのチームでの取り組み

当事務所では、弁護士、事務局員の全員が事務所運営に関わり自分の事務所を作っていくことができるよう、事務所内の総務、人事、業務を担当するグループを作り、更に各グループの中に個別のテーマを担当するチームを作って、担当弁護士、事務局員を決め、チームメンバーが一体となって担当範囲の課題の検討、対応をしています。

その中には、弁護士の働き方の検討や労務、アソシエイト弁護士の育成等を担当する人事チーム、事務局員の労務問題や相談事を担当する事務局チーム、所員同士のコミュニケーションや福祉



「ファミリー・フレンドリー・アワード」を受賞して(のぞみ総合法律事務所)

を担当する交流チームなどもあります。

各チームがそれぞれ責任をもって現状の問題点の把握、検討、改善や新たな取り組みを考案し、それを弁護士会議や、パートナー弁護士で構成するパートナー会議において報告、提案することで、所員の働き方の検討や労務問題を放置することなく、確実に推し進めるように心掛けております。



女子会の様子(のぞみ総合法律事務所)



4. 弁護士のキャリア形成支援 (メンター制度、女子会)

各弁護士がそれぞれ勤務場所や勤務時間を選択して業務を行う中で、アソシエイト弁護士を中心とする若手弁護士の業務に過大な負荷が生じたり、一人で悩みを抱え込んだりすることを防止するため、また、若手弁護士が自らのキャリア形成について先輩弁護士に相談する機会を確保するため、当事務所では、若手弁護士がメンティー、中堅の弁護士がメンターとなるメンター制度を運用しています。メンティーとメンターの組合せは、日常の業務上のラインとは重ならないようにしつつ、人事チームが定期的に見直しをして、実際に相談しやすい制度の設計と運用になるよう取り組んでいます。

また、女性弁護士については、様々な期の女性弁護士が所属する当事務所ならではの利点を生かし、キャリア形成についての悩み、家庭と仕事の両立の悩み、ワーク・ライフ・バランスを図るための工夫などについて、若手が先輩の経験談を聞く機会になるよう「女子会」を開催し、親睦を深めながらキャリア形成の支援をしています。



5. コミュニケーション 活性化のための取り組み (事務所イベント、所内交流会等)

年々所員の人数が増加し、多様な働き方も実現されていくと、一方で所員間のコミュニケーショ

ンが希薄になったり、情報共有や相談がしにくい環境になったりすることも懸念されます。そこで、当事務所では交流チームが中心となって、所員間のコミュニケーション活発化のため、所員全員を対象として自由参加で行う事務所イベント(バーベキュー大会、ボウリング大会、ハロウィンパーティー、事務所旅行、オンラインラジオ体操等)を実施したり、少数名でじっくり懇親する機会とするための所内交流会(弁護士と事務局員を数名ずつグループ分けして実施)を定期的に行ったりしています。

当事務所では、これらの個別の取り組みのほか、ワーク・ライフ・バランスを尊重する意識が事務所全体で醸成され浸透するよう、ワーク・ライフ・バランス尊重の雰囲気作りに積極的に努めてきました。近年は、複数のパートナー弁護士が大学院や語学スクールへの通学、短期留学などの新しいチャレンジを行っており、周囲もそれを応援してサポートする中で、育児、介護と仕事との両立にとどまらない、プライベートの充実という意味でのワーク・ライフ・バランスが尊重されるべきという雰囲気が浸透してきたと感じますが、やはり意識的に環境作りを続けていくことが重要だと感じております。

今回、ファミリー・フレンドリー・アワードを受賞させていただいたことを励みに、今後もより積極的にワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいきたいと考えております。