



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8回第二東京弁護士会

令和4年1月12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8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8回を迎え、本年度は「アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業」及び「西村あさひ法律事務所」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」（2022年1月の臨時総会において決議）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



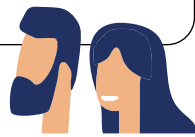
受賞事務所について

受賞事務所が整えている制度については、それぞれの事務所からの紹介をご確認ください。

選考において、両事務所とも、育児と業務の両立を図る制度・環境が整っているだけでなく、他の弁護士のワーク・ライフ・バランスを尊重する意識が所属弁護士の共通認識となっている点、及びダイバーシティ&インクルージョンの推進により多様な家族の在り方を認める活動を行っている点も、高く評価されました。

第8回受賞事務所報告 アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業

この度、第二東京弁護士会ファミリー・フレンドリー・アワードという、大変栄誉ある賞を受賞いたしました。当事務所といたしまして、このような栄誉ある賞を受賞できたことは大変光栄であり、身の引き締まる思いでございます。まずは今回の受賞を決定してくださった男女共同参画推進二弁本部の皆様をはじめ関係者の皆様に対し、厚く御礼申し上げます。



当事務所では、性別の如何にかかわらず、当事務所に所属する個人ひとりひとりが自らの職責を全うすることができ、そのことを通して自己実現を図ることができる環境作りが何よりも大切なことと考えております。そのため、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を尊重し、性別を問わず、それが実現できる仕組みの構築・改善に取り組んでおります。紙面の制約上、全てを記すことはできませんが、この場をお借りして、こうした取組みの一端をご紹介させていただきます。読者の皆様の一助になれば幸いです。



1. 育児支援制度の拡充

当事務所の専門職向け育児支援制度は、①育休支援制度、②事務所契約保育園制度、③シッター費用補助制度、④執務時間限定制度の4つから構成されており、いずれも性別を問わない全ての弁護士等に適用されます。

まず、①育休支援制度は、2021年5月に正式導入され、同年9月からは育休期間中の月次支援金及び執務復帰時の定額支援金の交付も開始しました。2021年9月以降の育休取得弁護士は男女いずれも複数名に上り、今後の取得予定の申し出も多数受けています。②事務所契約保育園制度は、子の保育先の確保困難による弁護士のキャリア断絶を避けるため、事務所が常時保育園と契約を行うものです。2018年の制度開始以降、複数の弁護士がこの制度を利用して、そのキャリアの継続を実現してきました。③シッター費用補助制度も、2018年に導入されたキャリア継続支援に向けた制度で、2021年にはその補助上限額を引き上げる等、その制度の拡充を図ってきました。④執務時間限定制度は、2017年に正式導入した、育児等のためにフルタイムでの執務が困難な弁護士等の専門職のために執務時間を限定する制度です。従前、個別に行っていた執務時間の調整を制度化することで、各々の事情を踏まえた執務環境がより整えやすくなったと自負しております。

また、事務所内での評価の仕組み上、育児支援制度の利用をネガティブに捉えないことは明文化されており、全ての弁護士等がそのニーズに応じてこれらの制度を利用できる環境を整備しております。



2. フレックス勤務制度の導入

次に、働き方の多様化を図る観点と新型コロナウイルス感染症の感染予防の観点から、2021年1月より、全ての非専門職スタッフを対象として、フレックス勤務制度を導入しました。同制度により、午前10時から午後4時をコアタイムとして、出勤時刻と退勤時刻をフレキシブル



に決めることができるようになりました。通勤・退勤の際もラッシュアワーの時間帯を避けることができることから、新型コロナウイルス感染症の感染予防の観点からも有効な制度です。また、育児・介護に携わる所員の中でも、育児・介護にかける時間や負担は様々なので、そうした個別事情に応じて柔軟な働き方が実現できるような仕組みとして機能しております。

3. 在宅執務・勤務制度の導入

続いて、新型コロナウイルス感染症の感染予防の観点から、一部の例外職種を除きほぼ全ての所員（弁護士等の専門職を含みます。）を対象として、在宅執務・勤務制度を2021年4月より導入しました。これにより、事務所内で執務・勤務する場合とほぼ同様の環境で、同様のセキュリティを保持したまま執務・勤務することが実現されました。在宅執務・勤務制度により、新型コロナウイルス感染症の感染リスクを一定程度抑えられるようになったこと、通勤の時間がなくなったこと、家族と過ごす時間が増えたこと等の理由により、所員にも概ね好意的に受け入れられております。同制度は新型コロナウイ

ルス感染症の感染予防の観点から緊急対応として導入された制度ですが、今後同制度を恒久的な制度として維持していくか否かについては、現在検討中です。

4. ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）委員会の発足及びダイバーシティ&インクルージョン・ポリシーの制定

最後に、これらの施策を推進するための責任主体として、2021年5月にダイバーシティ&インクルージョン（D&I）委員会を設置した点について触れたいと思います。当事務所においては、女性の活躍推進は、個人の性別にかかわらず、自分自身にとってのベストを共に探し、見つけ、個性を豊かに実らせるために必須であるという観点から、D&Iの柱として位置づけており、女性の活躍を推進する責任主体として、2021年5月にD&I委員会を発足させました。D&I委員会は、所員向け研修会の実施、所内ルールの整備等、女性の活躍を推進するための様々な施策の企画・実行を担う機関ですが、女性の活躍に限らず、様々な国々の弁護士・スタッ



表彰式において（アンダーソン・毛利・友常法律事務所外国法共同事業）

フが働きやすい職場作り、LGBTQに対する理解促進、障がい者の執務・勤務環境の整備等、D&Iにかかる様々な観点から当事務所の執務・勤務環境を整備する役割を担っております。また、D&I委員会の発足と同時に、事務所の基本方針として、ダイバーシティ&インクルージョン・ポリシーを制定しております。

以上のとおり、当事務所においては、女性の活躍推進、仕事と家庭の両立（ワーク・ライフ・バランス）を推進する観点から、様々な制度を導入・運営しておりますが、これらの制度は未だ改善の余地が残っている状況であり、これらの制度を不断の努力により改善していくことが必要であると感じております。当事務所としては、こうした制度・仕組みをより良いものにしていくことを通して、事務所に所属するひとりひとりの個人が、性別にかかわらず自分自身の職責を全うすること、そのことを通して自己実現を図ることができるような環境を作って参りたいと考えております。

第8回受賞事務所報告 西村あさひ法律事務所

この度は、第二東京弁護士会ファミリー・フレンドリー・アワード2022に表彰いただき、誠にありがとうございました。同アワードに応募したことにより、当事務所におけるD&Iの取り組みを見つめ直す貴重な機会をいただいたことに、感謝しております。



西村あさひ法律事務所は、世界18拠点で700名を超える日本法やその他の準拠法の弁護士をはじめとする多様なメンバーで構成されています。各メンバーのバックグラウンドや抱えている事情は様々であり、目に見えるダイバーシティもあれば目に見えないダイバーシティもありま



す。多彩な個性と得意分野を複合し、お互いに影響し合って、依頼者や社会に対してより良いリーガルサービスを提供するために、Diversity & Inclusionの推進のための取組みは極めて重要であると考えています。

当事務所は、2020年に行ったDiversity & Inclusion宣言の方針に従い、様々な施策を行っています。2020年1月に発足した弁護士を中心とするメンバーで構成されるD&I推進会議と、2019年7月に先行して発足したスタッフによる専任組織のダイバーシティ推進室が、互いに協働して施策を検討・実施しておりますが、D&Iを推進する主体は事務所メンバーのひとりひとりであると考えています。以下、当事務所の取組みを、幾つかご紹介いたします。

1. 幅広い家族のあり方への事務所内外でのサポート

当事務所のファミリー・フレンドリー施策の特徴の1つは、多様な家族のあり方の支援です。一口に家族といってもそのあり方はそれぞれで



あり、異性の法律婚のみならず、事実婚を選択したり、同性同士で家族を構成したりすることもあります。そこで、個々人の選択する家族のあり方を理解し、サポートするために、弁護士やスタッフ等の福利厚生上、事実婚のパートナーや同性パートナーも配偶者と同様に扱う『西村あさひ法律事務所 ドメスティック・パートナー等登録規程』を創設しました。

また所内にとどまらず、プロボノで所外団体を支援することを通じて、幅広い家族のあり方の支援をしています。多様な家族形態が当たり前のようになり認められる社会の実現を目的として活動する一般社団法人に対して、プロボノでリーガルアドバイスを提供し、同社団法人が発行する同性パートナーのためのパートナーシップ証明書発行サービスの実現をご支援しました。この証明書は、所内でも、前記『ドメスティック・パートナー等登録規程』の要件を満たすことを証明するための書類としての選択肢としても採用しております。



2. 弁護士のキャリア継続のための様々なサポート

弁護士が長く執務を続ける中では様々なライフステージがあります。例えば、出産・育児や介護等により、働き方を調整する必要があることがあります。そこで、弁護士が何らかの事情で一時的に執務のペースを調整することを希望する場合、時間を区切った上での執務が可能な「暫定別トラック制度」を2004年から整備しており、多くの利用者のキャリア継続を支援してきました。また、出産休暇制度・育児休業制度・配偶者出産休暇制度も備えています。女性に限らず男性も同様に利用できる制度となっており、男性弁護士が育児休業を取得するなど、性別に関わらず利用されています。

また、アソシエイト弁護士のワーク・ライフ・バランスやキャリアプランに関する相談を受け、悩みを解決するための制度として、パートナー弁護士が相談役となりアソシエイト弁護士にメ



表彰式において（西村あさひ法律事務所）

ンタリングを行う制度を整えております。one on one ミーティングや業務外の交流等を通じて、様々な活動を行っています。


また、当事務所内には、10年ほど前から有志の弁護士により運営されてきた、育児中の弁護士を中心にした集まりがあります。従前より、出産・育児を中心とするファミリー・ケアの参考になる「育弁等便利メモ」の作成・共有や継続的なランチ会（最近はコロナの影響でオンラインで開催）の開催等の活動を行ってきました。2022年にはこの活動を公式化し、弁護士が家庭も仕事も大事にしながらサステナブルに執務できるような支援を更に推進していきます。

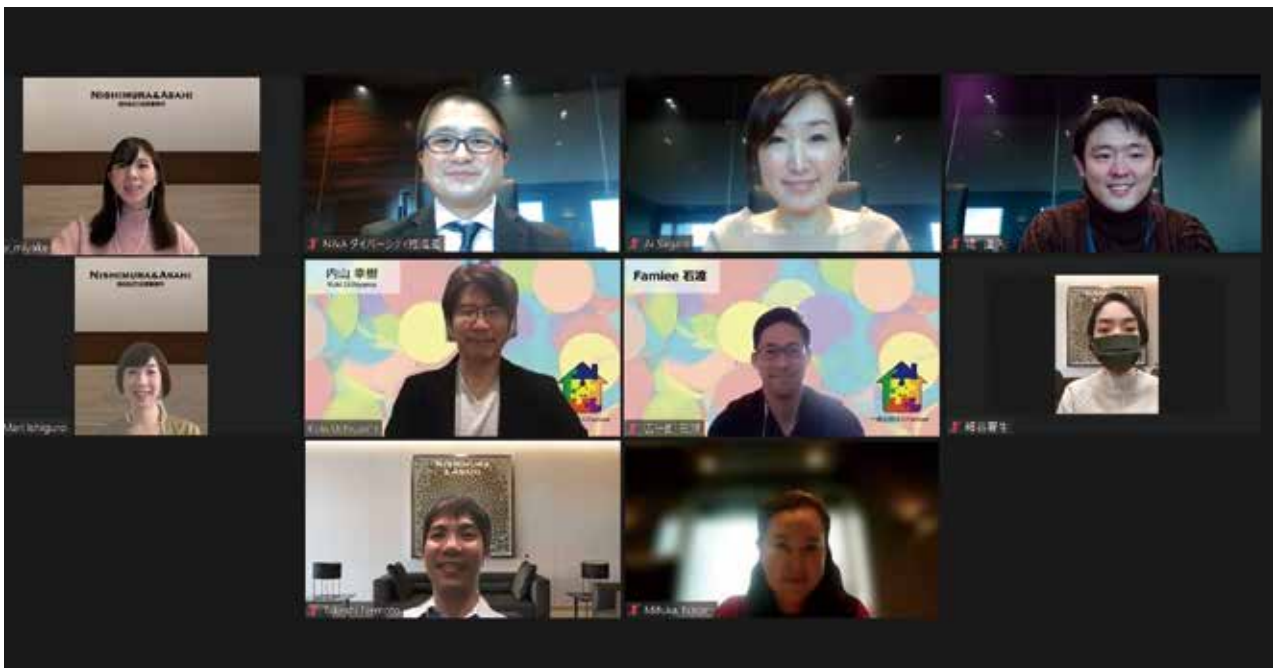
3. 弁護士・スタッフ等がD&Iを継続的に意識できる仕組み作り

2021年には初めての試みとして、事務所の国内外の全拠点の所属メンバーを対象とするD&Iに特化したe-learningを行いました。D&Iとは何か、法律事務所にとって何故D&Iが重要であるかといった点も含め、基礎から学ぶための機会としました。アンコンシャス・バイアスの存

在に気づき、克服していこうという気持ちを持った等、の感想や反響が数多くあり、とても有意義な研修となりました。

その他、弁護士・スタッフ等が自由に参加できるD&Iに関する所内勉強会の開催や、所内報やチャットツールでの定期的なD&Iに関する情報掲載など、D&Iについて継続して意識し学ぶための環境を整備しています。

今回表彰いただいたことを励みに、更に「ファミリー・フレンドリー」な法律事務所となるように努力して参ります。 



西村あさひ法律事務所がプロボノで支援した一般社団法人発行の同性パートナーのためのパートナーシップ証明書についての所内向説明会の様子