

## 性別にかかわらず、個性と能力を発揮できる弁護士会を

### 第31回 ジェンダー・ダイバーシティを形だけで終わらせないために ～男女共同参画推進本部勉強会より

男女共同参画推進本部事務局次長 坂野 維子 (57期)

2018年12月、労働政策審議会委員や、産業労組の男女共同参画推進室長を歴任された福田明子氏を、当本部による勉強会にお招きし、「弁護士事務所における業務の効率化・人材のマネジメントの工夫及び弁護士会としての効果的施策について～男女共同参画の



視点から～」と題して、多岐にわたり有意義なお話を伺いました。本稿では、そのうち特に印象的だった部分で、職場や委員会での男女共同参画に取り組む会員の参考となりそうなものを中心にご紹介させていただきます。

#### 男女共同参画の必要性を どのように理解・実感してもらうか

男女共同参画への関心の度合は人により様々ですが、この点について福田氏からは、専業主婦世帯数・共働き世帯数の推移（1990年代後半に世帯数が逆転）や男女雇用機会均等法（1985年）・育児休業法（1991年）等の重要法令の施行時期と、各時代に初めて社会に出た人が現在何歳になっているかを組み合わせ、大変興味深い資料を示して、各世代の人が社会で活動してきた時期の時代背景を意識して相手に接することが重要（ただしステレオタイプに陥らないように注意）、とのお話がありました。

女性の社会進出が少ない頃に社会人となり「女性が仕事で男性と同等に実績を出せる」「男性でも育児に積極的に参加したい人が（相当数）いる」という実感を持つ機会が少なかった方からすると、「男女共同参画は、女性の利益のために組織運営の効率性を犠牲にして行うもの」という感覚が抜けず、形だけの議論に終始しがちですが、このような時代背景を意識することで、効果的な啓発活動が可能となるように感じました。

#### 大介護時代到来の影響

また、「男女共同参画を進める上で鍵となる①女性の活躍、②男性の家庭参画、③長時間労働の是正、④大介護時代の到来の4つの柱のうち、上記①②③はどれかが欠けると他も前進しない関係にあるが、④の介護への対応の必要性がこの膠着状態を破り、男女共同参画推進の原動力となる」「こうした社会の変化をふまえ、男女共同参画の推進を管理職としての人事評価の指標に入れることが、組織全体の意識改革につながる」とのことでした。75歳を超え要介護度が急上昇する世代を親に持つ、現在働き盛りの会員層にとって、介護は身近な問題といえそうです。「管理職の評価」といった制度は弁護士には直接当てはまりませんが、弁護士会や職場のトップ層が、より強く持続的に成長する組織を作るための方策として男女共同参画を重視するメッセージを打ち出すべき、という点で、我々弁護士業界にとって非常に参考になる指摘でした。

#### メンター制度のありかた

メンター制度を成功させるコツについては、その機能として、①心理・社会的機能（カウンセリングが中心）と、②キャリア的機能（やりがいのある仕事を割り当てキャリア形成を導く）を区別し、前者については同性同士など類似の境遇の先輩との交流が効果的であるのに対し、後者については、類似の境遇に拘る必要はなく、例えば企業であれば男性の役員層と女性の管理職の間でのメンタリングもありうる、とのことでした。また、メンターを「あてがう」と失敗しがちであり、メンタリングを受ける若手の側に、「自分の尊敬する人にメンタリングを依頼すること」を促し、併せて依頼された側にメンター制度の意義を理解してもらう手順を踏むのが良い、とのアドバイスも頂きました。

講演終了後は、各委員が日頃感じていた疑問についての質疑応答も行われ、充実した勉強会となりました。