

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34回 2019年度「理事者と会員との男女共同参画に関する懇談会」の レポート

男女共同参画推進本部委員 鈴木 健二 (50 期)

「理事者と会員との男女共同参画に関する懇談会」(以下「懇談会」)が、2019年7月9日(火)10時から12時まで開催されました。今回が11回目で、昨年度から参加者を女性会員に限定せず開催されています。当日は、理事者7名(女性1名、男性6名)、当本部委員22名(女性16名、男性6名)及びそれ以外の参加者46名(女性29名、男性17名)の合計75名が参加し、7グループに分かれて懇談しました。本稿は、理事者に伺った懇談会の感想や男女共同参画推進の課題などをまとめたものです。

理事者全員に共通していたのは様々な会員の意見を聞きたいということで、その一つとしてこの懇談会は意義があるという意見、感想でした。

- ・会員の意見を聞く機会について、総会や会員集会だけでなくできるだけ多くのチャンネルが必要と感じている。(村林副会長)
- ・より多様な会員の意見、特に複数の会務を掛け持ちしながら弁護士業務をこなしている女性会員の意見を汲み上げてみたい。(永島副会長)
- ・懇談会のような公式の場だけでなく、SNS上での意見など非公式な発言、ランチ会や懇親会での本音に近い生の声を聞こうとアンテナを張っている。(川村副会長)

また、懇談会当日、就職活動にあたって産休育休などの労働条件を確認しづらいとの修習生の話を聞いた篠塚会長は、リーフレット(ワークライフバランスガイドライン、法律事務所の働き方改革ヒント集)の活用に関する通知を直ちに行っており、本年度執行部のスピード感が感じられました。

つぎに会内広報のあり方についての意見、感想が多くの理事者からありました。

- ・セクハラ窓口の拡充、一時保育付研修など新しい制度の情報が会員に届いていない。広報の更なる工夫の必要性を痛切に感じる。(中西副会長)
- ・育児に関する各種支援制度の一覧性を高めるべき

(HPの階層の浅いところにバナーをつくるなど)との意見が参考になった。(江坂副会長)

- ・男女共同参画推進本部が取り組んでいることや男女共同参画そのものについて会員にもっと関心を持ってもらえるような広報を検討したい。(池田副会長)

ワークライフバランス(以下「WLB」)、セクハラ・パワハラ問題について以下の意見、感想がありました。

- ・リーフレットに記載されたことを実施していくことは優秀な人材確保など法律事務所にとってもメリットが大きいと考えている。(篠塚会長)
- ・WLB、セクハラ・パワハラに関する各事務所の取り組みについて経営者側の弁護士の情報交換を行うことを検討してみたい。(中西副会長)
- ・セクハラ・パワハラについては加害弁護士が当事者意識を持っていないことが原因のひとつだと思う。倫理研修の場などを捉えて弁護士の意識改革を図ることが必要。(池田副会長)
- ・実際に出産育児を経験した会員に、出産育児などWLBを悩んでいる若手会員が話を聞く機会は重要だと思う。(江坂副会長)
- ・セクハラ・パワハラ研修だけでなく働きやすい職場環境に関する研修も必要。(村林副会長)
- ・2018年6月の時点における企業内弁護士の40.3%が女性である、という報告がある*1。企業内弁護士の業務と会務活動のバランスをとる、という視点が実現されていくことを希望する。(永島副会長)

この他、当本部に対する意見の紹介として以下のものがありました。

- ・「男女」共同参画という名称は多様性の観点からは古いのではないか、WLBという観点からは介護にも取り組まなくてよいのかという意見があった。(川村副会長)

このように理事者からは様々な意見、感想が寄せられ、今後の活動の指針を得ることができました。

*1：日本組織内弁護士協会「企業内弁護士の男女別人数(2001年～2018年)」 <https://jila.jp/wp/wp-content/themes/jila/pdf/analysis.pdf>