

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37回 「ライフステージを通じたキャリア形成のための専門職としてのマインド」

～(株)ワークシフト研究所 小谷恵子講師をお招きして～

男女共同参画推進本部委員 水谷 江利 (62期)

「仕事ができるAさん。もともと寡黙な面もあるが、部下とのコミュニケーションには日々努力をしている。仕事には厳しく、ときには部下を叱責することもあるが、説明は論理的で明快で、頭の回転もよくチームを引っ張れる人物である」

このように聞いて、「Aさん」はどんな人物だと思いませんか。

当会男女共同参画推進本部の勉強会において、講師からこのような問いが立てられたとき、参加した会員のほとんどがAさんを「男性」と回答しました。

今回の勉強会は、2020年2月18日に、株式会社ワークシフト研究所から、小谷恵子講師をお招きして行いました。

株式会社ワークシフト研究所は、「あらゆる人材が能力を発揮できる組織を築くこと」を社会に浸透させることを目的として、限られた時間の中で最大の成果と付加価値を創造する組織と構成員を創ることを提唱しており、今回ご講演頂いた小谷講師は、青山学院大学国際マネジメント研究科の特別研究員で、森・濱田松本法律事務所に20年にわたって在籍し広報部門を務めた経歴をお持ちです。

今回は、コンビニエンスストアの例をもとに考える「ケース・メソッド」を用いて、性別も期も多様な会員が、コンビニエンスストアの店長になったつもりで、真剣に意見を出し合いながらリーダーシップのあり方について学びました。

適切なリーダーシップのあり方は時代や環境によって変化し、多様性が求められる現代では、求められるリーダー像も様々です。冒頭の例のAさんのようなリーダーも性別を問わず必要とされる一方、必ずしも強い男性的なリーダーシップばかりが求められる訳ではありません。メンバーの個性・希望・能力・家庭環境等を尊重する視点をもつことで適切なリーダーシップの発揮が可能となります。

法律事務所での勤務経験がある小谷講師からは、



「弁護士はプロフェッショナル意識が高く、事務所に對してアイデンティティ（帰属意識）を持たせることは簡単ではない」というお話がありました。しかしながら、性別・属性が異なる多様な人材が所属する法律事務所を維持発展させていくには、メンバーが相互に配慮しつつ、立場に応じた適切なリーダーシップが発揮されることが必要です。とりわけ、育児・介護などで働き方に時間的・場所的制約がある場合には、他のメンバーとの協働はより一層不可欠なものになります。

我々弁護士が、男女を問わずライフステージを通じてキャリアを重ねよりよい仕事をするためには、事務所内におけるパートナー同士の関係、パートナーと勤務弁護士との関係の構築が不可欠です。今回の勉強会では、それぞれの個性に応じたアプローチをすることで他のメンバーとの関係構築がより容易になり強い事務所ができるかについて学ぶことができました。

男女共同参画は、一方の他方に対する配慮によってのみ実現するものでもなく、組織・社会に属する各メンバーの意識の改革によってはじめて実現するものでもあります。今回のような企画を通じて、「どのように考えたら、より強固な組織ができるだろう」と考えることは非常に有益であると気づかされました。

冒頭の質問ですが、「男性」とは限りません。当然「女性」の場合もあります。理想のリーダーとはどんな人物像か、ぜひ考えてみてください。