法律事務所の「働き方改革」ヒント集

東京弁護士会

東京弁護士会男女共同参画推進本部（以下「本部」といいます）では、第二次男女共同参画基本計画の大目標（性別に関わりなく個性と能力を発揮できる弁護士会を実現する）に照らし、本会会員が属する法律事務所ないし弁護士法人等（以下「法律事務所」といいます。）において、性別やライフステージにかかわりなく、個性と能力が発揮できる執務環境の整備や維持が重要であると考え、これを「法律事務所の働き方改革」として、その推進に取り組んできました。

そして、本部では、様々な規模の法律事務所の協力を得て、「法律事務所の働き方改革」に資する制度・運用等を聴取し、それらを分類してリスト化したものを、ヒント集として、2019年度以降、会員の皆様に提供してきましたが、この度、第三次男女共同参画基本計画の大目標にある「ジェンダーバイアスの排除」と「多様な価値観の尊重」を加味して、ヒント集を改訂いたしました。

☑ あなたの法律事務所はこのうちのいくつに該当しますか。

「働き方改革」の第一歩として・・・
本ヒント集を参考にしていただければと思います。

意識面

- □ 個々のライフスタイル・価値観を尊重する風土がある
- □ 法律事務所の業務以外の活動（弁護士会活動等）に参加しやすい雰囲気がある
- □ 法律事務所の運営に構成員全員の意見を取り入れる風土がある
- □ 法律事務所の構成員が時間を効率的に活用しようという意識を持っている

体制面

- □ 始業・終業時刻、執務時間・時間帯を自ら決定・調整できる※
- □ 土日が休みである
- □ 取りたいときに休暇が取ることができる※
- □ 執務時間が長時間に及ぶことを防ぐ体制がある※
- □ テレワークが選択肢として認められている
- □ 18時以降に会議が設定されない
- □ 定例会議の要否やルーティンを定期的に見直している

テレワーク環境について

- □ 事件記録等がデジタル化されていて、法律事務所外（自宅など）からもアクセスできる
- □ セキュリティ環境が整っている
- □ 業務用携帯などの利用により、法律事務所外（自宅など）からも（法律事務所の電話番号で）業務に関する電話ができる
- □ FAXデータがメールに転送される
- □ 各自のスケジュールがデータ共有されている

男女共同参画関係

- □ 法律事務所の弁護士全体に占める女性弁護士の割合が25%以上である
- □ 性別にかかわらず多様な分野の案件を担当することができる
- □ 性別にかかわらず法律事務所の運営の中核的役割を担うことができる
- □ 産前・産後休業をとることができる※
- □ 育児・介護休業、子の看護休暇、介護休暇をとることができる※
- □ 産休・育児・介護中の共同受任体制など、産休・育児・介護中の人的業務サポート制度がある
- □ 産休、育児・介護中の経費免除・軽減制度や給与の最低保証制度などの経済的なサポート制度がある

※その就労実態から労働者と解される者には、労働関係法規が適用されます。
※ワークライフバランスガイドラインも参考にしてください。

2025.4