

法律事務所の 「働き方改革」 ヒント集

東京弁護士会男女共同参画推進本部では、第二次男女共同参画基本計画の大目標に照らし、法律事務所ないし弁護士法人等（以下「法律事務所」という。）において、所属する会員が、性別やライフステージにかかわらず、個性と能力を発揮できる環境が構築されることが重要であると考え、これを「法律事務所の働き方改革」と呼び、その推進に取り組んでいます。

そこで、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、ヒント集としました。既に民間企業等で標準化済のものもあります。

☑ 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いただければと思います。

意識面

- 個々のライフスタイルを尊重する風土がある
- 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
- 事務所運営に構成員全員の（若手の）意見を取り入れる風土がある
- 事務所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、執務時間・時間帯を決定・調整できる※
- 土日又は取りたいときに休暇がとれる※
- 執務時間が長時間に及ぶことを防ぐ体制がある※
- 自宅勤務が選択肢として認められている
- 18時以降に事務所会議が設定されない
- 不要な会議、ルーティンを廃止している

システム面

- 事件記録等がデータ化されている
- VPN（仮想プライベートネットワーク）等で自宅（事務所外）からも事務所サーバーにアクセスできる
- 業務用携帯が使用可能で、自宅（事務所外）からも（事務所電話番号で）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

- 産前・産後に労働基準法に準じた休暇がとれる※
- 育児・介護中の共同受任体制等、育児・介護中の業務サポート体制がある（育児介護休暇がとれる）※
- 出産（育児）中の経費免除・軽減制度がある AND/OR 最低支援制度がある
- 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
- 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
- 性別の差なく事務所の運営の中核的立場に就任できる

※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。