



日本組織内弁護士協会
www.jila.jp

2020年4月21日

組織内弁護士のリモートワーク/テレワークの実施状況に関するアンケート調査結果

日本組織内弁護士協会

当会は、新型コロナウイルス禍に伴う緊急事態宣言を受け、組織内弁護士のリモートワーク/テレワークの実施状況をアンケート調査しました（有効回答数 610 名）。

●調査概要

実施期間 2020年4月12日～4月19日

実施方法 JIILA に所属する組織内弁護士に対するインターネットを通じたアンケート

有効回答数 610

●結果詳細

別紙のとおり

●結果概要

回答した組織内弁護士の 90.4% (550 人) がリモートワーク/テレワークを実施中で、開始時期は、新型コロナ禍前から 27.8% (169 人)、コロナ禍拡大から緊急事態宣言までの間が 49.1% (299 人)、緊急事態宣言後が 13.4% (82 人) となっていることが分かりました。

業種別の実施率では、IT 関連が 98.7% (80 人) と突出して高く、実施していない者は 1.2% (1 人) に留まりました。このほか、メーカーが 94.0% と平均を上回ったのに対し、金融が 85.4% と低い水準に留まりました。また、官公庁は 69.6% に留まっており、20.0% がリモートワーク/テレワークの制度自体がないと回答するなど、対応の難しさが浮き彫りとなる結果となりました。

リモートワーク/テレワークに用いているコミュニケーションツールについては、Teams が 42.3%、Zoom が 37.6%、Skype が 37.4% (複数回答可) となっており、上位 3 ツールが同じ程度の割合で用いられていることがわかりました。

リモートワーク/テレワークを難しくする要因としては、ペーパーレス化が進んでいない (49.1%)、家族がいる中での業務執行の難しさ (38.1%)、IT 環境 (32.7%) がトップ 3 となり、僅差で機密保持 (31.1%) となりました。

その他自由記載では、「ハンコ文化がネックになっている。電子署名の普及が急務だと思う」「物理的押印文化の根絶」「原本押印文化を変えない限りは、ハンコ一つのために社員が出勤しなければならない状況が出てくるのがもどかしい」など、ハンコ文化がリモートワーク/テレワークの阻害要因となっているとの意見が多数見られました。

全体の集計結果

問1 あなたの勤務先の業種を教えてください。

選択肢	人数	割合
メーカー(家電、自動車、化学、医薬品、機械等)	220	36.1%
金融(銀行、証券、保険等)	95	15.6%
IT(情報通信、ネットサービス等)	83	13.6%
官公庁	37	6.1%
その他	175	28.7%

問2 あなたはリモートワークを実施していますか。

選択肢	人数	割合
はい:新型コロナウイルス禍の前から	169	27.8%
はい:新型コロナウイルス禍の広がりを受けて	299	49.1%
はい:緊急事態宣言後から	82	13.5%
いいえ:制度はあるが自分は実施していない	34	5.6%
いいえ:制度がない	25	4.1%

問3 リモートワークの態様はどのようなものですか。

選択肢	人数	割合
自宅	552	98.0%
サテライトオフィス	2	0.4%
その他	9	1.6%

問4 メール・携帯電話以外にオンライン会議・チャットシステムをつかっていますか。(複数回答)

選択肢	人数	割合
Zoom	197	37.6%
Skype	196	37.4%
Facetime	25	4.8%
Slack	59	11.3%
Teams	222	42.4%
その他	150	28.6%

問5 オンライン情報システムをつかっていますか。(複数回答)

選択肢	人数	割合
判例秘書	121	30.8%
Business Laywers Library	22	5.6%
TKC Law Library	66	16.8%
D1-Law	53	13.5%
LexisNexis Japan	41	10.4%
LexisNexis	32	8.1%
Westlaw	123	31.3%
PLC(Thomson Reuters)	21	5.3%
その他	49	12.5%

問6 法務業務をリモートワークで行うに際して課題と思うことは何ですか。(複数回答・未実施者も回答)

選択肢	人数	割合
機密保持	190	31.1%
ペーパーレス化が進んでいない	300	49.1%
IT環境(Wifi、使えるITツールが限定的等)	200	32.7%
IT以外の物理的環境(机、いす、部屋の鍵の有無等)	164	26.8%
家族がいる中での業務遂行の難しさ	233	38.1%
特に課題はない	47	7.7%
その他	124	20.3%

問7 その他、法務業務をリモートワークで行うに際してのGood Practiceやご意見あればご教示ください。

<p>・作業スケジュールをたてて働く・適宜チームの方とコミュニケーションをとる・ストレッチを行う</p> <p>・同時編集機能の活用・複数モニターの利用(文書比較等が楽、ペーパーレスの促進のため)</p>
<p>1 元から契約書点検などのワークフローが確立していないリモートワークにしばらくはついていけないのではないかと思います。幸い弊会ではワークフローがありましたので、比較的スムーズにリモートに入れました。2 書籍が手元にないと業務に不安があります。LawLibraryはまだ対応書籍が少ないですが、対応書籍が増加すれば、企業で契約いただくとリモートワークにとっても助かると思います。</p> <p>①家族の複数がリモートワークを行っている場合、部屋が複数確保できないと、同時に電話会議などが実施しにくくなるのがわかりました。物理的にも、長期になるならば、各人ごとのワーキング用の机と椅子も必要です。②在宅は想像以上に集中して、パソコンを見ている時間帯がほぼ全体的なもので、出勤の際とはまた違う疲れを心身ともに感じました。出勤時よりも意識的に休憩を入れることでだいぶ良くなりましたが、在宅が長期にわたり継続するならば、定時時間は出勤よりも短めに設定するか、あるいは、定時時間内のコアタイムを決め、それ以外の時間は密度の低い時間として出勤組にも認識を共有化し、会議の時間帯設定もコアタイムに集中するようにワークすると良いと思いました。ちなみに、在宅鬱、コロナ鬱についての事前予防について、社内では資料が配信されました。部下ひとりひとり毎日一回以上、ざっくばらんに会話をし、仕事の進捗だけでなく心身の様子を見守っています。③10分単位くらいの枠のミーティング設定ができるスケジューラーが欲しいです。コロナ対策のせいもあり、状況に応じて緊急で実施、あるいは情報共有化しなければならぬ小さな打ち合わせの頻度が増えました。④電子押印がない会社や、オンラインでの決裁ができない企業はかなり大変だと想像しています。⑤在宅補助(プリンターなどのインク代や、光熱費)を出す企業がどれほどあるのか、気になっています。もし調べられるのであれば調査していただきたいです。</p>
<p>CLMの導入など、契約のライフサイクル全体のデジタル化、これによる契約データの抽出、AIの活用</p> <p>Teams/Skypeで契約書や参照文献の該当条項を共有しながら打ち合わせもできるため、大きな課題はありません。</p>
<p>VPNと共有フォルダの活用</p> <p>ZoomないしZoomに準じるTV会議システムは必須と思います。また電子契約の導入などのインフラ整備を同時並行に進めないと効率的なリモートワークにならないと思います(押印のため出社が必要になる等)</p>
<p>インハウスは部下・上司等とコミュニケーションを取りつつ業務を進める必要がありますが、リモートワークは相対的にコミュニケーションの即時性が落ちるため、マネジャーのマネジメントスキルが試されることになると思います。</p> <p>インフラの整備(社内イントラへのアクセス、信頼性あるTC/VCシステム等)が一番。また、部員のメンタル面でのケア(特に一人暮らしの者や若手で比較的業務量が少ないものほど何をすべきか、手がつかない等という悩みを持つ傾向)</p> <p>このような非常時が生じてから対応を考えるのではなく、日頃から実践・テストしておくこと</p>
<p>システムの負荷の観点から、一度にテレワークできる人数が限られていること(そのため最大で4人に1度程度しか実施できないこと)</p>
<p>チャットツールで適宜チームのメンバーや外部弁護士とやりとりすることで、やりとりがスムーズになっていると感じる。顔をだしてテレビ会議をする方がやり取りがスムーズな気がする。</p> <p>デュアルディスプレイがあったほうがやり易いのと椅子への投資は大事。法務業務に限らないが、社内の(部署内、他部署)リモートワークを許容する雰囲気。対面重視、判子文化だとうまいかないし、今回の騒ぎの前は一部部署の育児中の人のみで独身若手は許容しない雰囲気があり、対面でないことに拒否反応を示す者もいまだに多い。</p> <p>ノートPCのみでの作業だと疲れるので、家用に外付けディスプレイとキーボードを購入したところ作業効率が増した。</p> <p>ハンコ文化がネックになっている。電子署名の普及が急務だと思う。</p> <p>ペーパーレスが進んでいないため、オールリモートワークが難しい(2日に1回は出社している)</p> <p>マネジメントの立場からは、部下の労務時間管理が難しい。時間で給料が決まる人事制度を取っている一方でリモートワークを進めるというのはある意味矛盾している。また、リモートだと、飛んでくる球を打ち返すという受け身の仕事を中心になりがちで、自分たちで仕事を探してくるか、現場のニーズを組み上げる、現場とのコラボの中で新しい業務を生み出すという側面が非常に弱くなり、部門全体としてのパフォーマンスが低くなる。</p> <p>メールベースの場合は即レスを基本とする。</p> <p>もともとクラウドサインを利用しています。リモートでも捺印業務が行えるため重宝しています。</p> <p>リーガルテックを利用して、メールを利用せずにドキュメントを共有すると便利</p> <p>リモートだと電話で気軽に相談されない代わりに、メールが増えて記録に残りやすく、正確な情報交換ができるというメリットもある。</p> <p>リモートワークになじむ業務とそうでない業務との切り分け。</p> <p>リモートワークに適した職務だと思うので、これを機に移行すべき。</p> <p>リモートワークを行っています。自分の集中力の無さを痛感しています。</p> <p>リモートワークを推進することで無駄(印鑑文化、無駄話の多い会議)を無くすことができます。</p> <p>リモートワーク支度金で5万円給付した企業があったが妥当だと思う。</p> <p>一人で集中して行う作業や少人数での会話が多い法務業務はリモートワークに適していると思うので、慣れることだと思います。</p> <p>押印は本当に必要なもの(裁判所、官公庁提出書類等)に限り、契約は電子署名にする</p> <p>押印対応、裁判所や紛争相手方から届く書類の到着有無の確認と受領で、定期的に出社せざるを得ない。センシティブな案件についてはFace to Faceのコミュニケーションが必須であるが、自分だけでなく相手も原則として出社していないとなると、コンタクトが取りづらい。</p> <p>会議ツールを使つて顔をみたり声を聴いたりするコミュニケーションの機会を定期的に設定することが、チームワークの維持に効果的であることを実感しています。</p> <p>会社に届いた郵便物の引取等は、当番出社制を敷いて対応している。ただ、そもそも会社の制度は全社員が出社する前提で構築されており、突然リモートワークに切り替えるように号令をかけても、現場の対応は追いついていない。おそらく社内の制度が整うよりも先に新型コロナウイルスの流行が終息し、もとの勤務形態に戻るのではないかと予想。これを機にリモートワークが進むという見解には疑問がある。</p> <p>海外における電子契約の法律上・税務上の取扱いについて整理された情報があると導入の際に説明が付きやすいように思う。</p> <p>企業内だと、自分がリモートワークができて違う部署でリモートができないところがあると、不公平を招く、とか、上司の考えによりリモートワークができずに出勤せねばならない、などそもそもの問題があります。特に上司の考えにより出社の必要性がないのに出社せねばならない環境にあるところも多いと感じており、そういうところから変えねばならないのではないかと思います</p> <p>企業内弁護士から積極的に電子署名のメリット/デメリットを社内に説明し、一つのツールとして有効活用していくべき。</p> <p>企業内法務は、法律事務所と異なり、他の部門同様リスクテイクであるべき。紙文化、押印文化から脱却するように社内でのイニシアチブを取れるチャンス。この時を逃したらむしろ社内から疎まれ、影響力を失うでしょう。</p> <p>基本書や参考図書のデータベースがあると良い。全部会社に置いてあるので。</p> <p>金融系企業のため会社のコピー機以外に対応しておらず自宅関連書類をプリントアウトできない点が業務遂行上厳しい。関連書類が複数となり全て英文契約書だとどうしてもパフォーマンスが落ちてしまい、この点改善する手段があれば教えて欲しい</p>

<p>契約書の締結について、DocuSign等による電子署名の導入が進むと良い。書籍のオンライン化が進むと良い 内部の決裁書面は、電子的な署名でも良いという運用を導入した</p> <p>契約書等のレビューはリモートワークになじみやすい。一方、会社トップが元々リモートワーク制度自体に否定的であり、また、出勤により感染した場合は労災となり得ることも十分理解されておらず、業務の性質もあり出社を求められることが多かった。</p> <p>契約審査等は紙で印刷しなければ仕事にならないが、会社PCにある電子ファイルを家のプリンターで印刷できない仕組みを導入していると、仕事がやりにくい(本来はセキュリティ上の適切な仕組みなのだが)。</p> <p>契約締結の電子化が必須なので業界全体で進めていく必要がある</p> <p>結局契約書レビューは紙でないといけない性質のもので、自宅でプリントアウトできる仕組みがないと難しいと思っています。また、やはりコミュニケーションには課題を感じる人が多いです(ピリピリした空気を感じる)。</p> <p>検討プロセスの電磁的方法による文書化の推進。ただしその前提として共有サーバー、クラウド環境の整備が必要。</p> <p>原本押印文化を変えない限りは、ハンコ一つのために社員が出社しなければならない状況が出てくるのがもどかしい。</p> <p>現在、電子契約システムの導入を急ぎすすめています。今回の騒動をチャンスとして、ペーパーレスの取り組みを進めていけるようにしています。</p> <p>現状ほぼ不自由は無いが、一緒に案件を遂行する同僚以外は全く言葉を交わさなくなるため、コミュニケーションの機会が課題。バーチャル飲み会とzoomでの朝礼導入は効果があったように思う。</p> <p>顧客とのクラウドベースでの書面のやりとり</p> <p>今まではITリテラシーの差があってリモートワークが難しかったですが、ここで一気にリテラシーの底上げがあり、相当容易になりました。他方、海外など広い家に住んでいる方々は機密性保持や家族へのストレス軽減が容易なようですが、我が家のように狭いところに家族で住んでいるとこれが難しいと感じます。Wifi環境、居住環境全体の底上げが重要と思い知りました。</p> <p>今回の危機は業務のデータ化を進めるきっかけになると 생각합니다。この機会を将来の付加価値向上に生かすために、業務のデジタルデータ化を進めるとともに、法務要員のITリテラシー向上を図る必要があります。</p> <p>子供を保育園に預けられないこと以外は、非常に快適にテレワークができています。コロナ収束後もテレワーク予定。</p> <p>思ったより長時間労働となり、通勤時間を節約した効果を感じられない一方、運動不足になりがちで、結構不健康な生活だと感じる。また、家族からの干渉が予想以上に大きい。</p> <p>自宅で行くと、Web会議の音漏れに気をを使う。</p> <p>自分は数年前からペーパーレス化やクラウド調査、自宅で使うデバイスの検討などを進めており、それがあったから今回急に在宅勤務を滞りなく開始することができた(会社が制度を試験的に導入していたことももちろんあるが)。何もない平常時からいかに緊急事を想定して準備しているかが(会社や事務所も個人も)最重要だと思う。</p> <p>周りが静かであるため仕事に集中できると感じます。(会社にいると周りの話し声や電話対応の音が聞こえるため。)</p> <p>重要ファイルへのvpn回線を用いた接続の必要性</p> <p>署名手続のオンライン化、書類の電子化</p> <p>書籍の持ち帰りが可能となるよう、複数準備するといったことができれば良いように思います。</p> <p>書留や訴状の送達を受ける場合などの対応がリモートワークだと困難な場合があり今後の課題</p> <p>女性の場合、自宅にいと職場とは外見上異なり、素颜だったり部屋着だったりするので顔出しにつき抵抗感がある。静止画の写真などを使用しているが、他の男性ゼインが顔出ししていると顔出ししなければ、というプレッシャーを感じる。</p> <p>情報管理の点を除けば、法務業務はリモートで実施できるものが多い。裁量労働制も導入しやすく、(健康管理の観点で労務管理は必要だが)時間外賃金の発生も抑制しやすい。現行制度下でも実施可能なのに、会社(やセキュリティ部門)が積極的に活用しない意味がわからない。</p> <p>職場での新型コロナウイルス感染症感染拡大阻止は、従業員に対する企業の安全配慮義務を構成し得るものであり、リモートワークを正当な理由なく導入せず、感染拡大が起きた場合、同義務違反になり得ると考えます。また、医療リソースが逼迫している中、職場での感染拡大阻止は、企業の社会的責任であるとも考えます。経営者の皆様は、リモートワークの導入が従業員の生命身体を守るために必要な投資であるご理解いただきたく思います。</p> <p>職場での他愛もない雑談(すれ違いざまに少し会話をしている感じのもの含む)をリモワ環境で再現できないかなあと考えています。</p> <p>大量の契約書を読み進める際に、PCの横にiPadを置いて、同じ契約書を2画面で閲覧できるようにすると、効率が良い。いろいろなページに行ったり戻ったりするときに、紙だと比較的容易だが、電子媒体だと、結構めんどくさい。これが、2画面だと、1つの画面はいま読んでる部分をそのまま表示して置き、もう1つの画面で、参照したい部分に飛ぶことが可能になる。</p> <p>通勤時間がないことはメリット。デメリットとしては朝早くから夜遅くまでメールが来ると対応してしまい、メリハリ無くずっと仕事を続けてしまう。</p> <p>定期的に会議を入れることで、仕事のリズムができるように思います。</p> <p>伝統的な日本企業(印鑑文化を当然の前提として社内規定、運用が確立している企業)が、どのように「ハンコの壁」を乗り越えられるのか、他社の取り組みを共有したい。</p> <p>電子契約、電子押印がすずめばいいと思う。自社で推進してもお得意先である大企業を取り入れてないと導入できない。</p> <p>電子契約の導入を検討していますが、契約相手から断られることが多く、押印業務がなくなるという課題があります。業界全体で変えていかなければならないように思っています。</p> <p>電子契約への切替の検討が必要だと思いました。</p> <p>電子署名をもっと普及させること、欧米の契約書のようにカウンターパートでサインできるようにするなどの文化が必要</p> <p>電子認証システムの拡充</p> <p>当社は2月からWork from Homeを実施している。外資と異なり日本企業の一部は明らかに危機意識や情報収集力が弱く、短期戦と捉えている傾向がまだに見られる。長期戦と考え、Work from Homeの延長ではなく、新しい働き方として前例のないものとして準備を進めない限り、ストレスでやられてしまうだろう。</p> <p>特になし。上記以外に大きな不満や問題点はなし。</p> <p>捺印が必要な書類が依然として多い。また、法務局に書類を取りに行くのに行列を作り、三密を避けられない状態にあると聞く。この機会をきっかけに印鑑文化の見直しを進めていければ良いと思う。</p> <p>日常から紙ベースで行われている業務/オフィスという地理的な場所に紐付けられている業務をより柔軟な形で行えないかを考えておくことが重要だと思います。新型コロナウイルスの問題が生じる前(昨年)に複数のプロセスをGoogle Scriptベースのワークフローに切り替えたことで、比較的スムーズにリモートワークに入れたと思います。</p> <p>部内で雑談スレッドなどを作成して、雑談している。事業部との定例mtgを増やす。</p> <p>物理的押印文化の根絶</p> <p>文献がない中でのリサーチは厳しい</p> <p>保育所が休園中、日中、保育園の業務だった育児と、法務業務の両立は不可能(部署としての労働総時間は減っている)ことを前提とした業務の見直しと配分が必要になっていくかと思っています。</p> <p>法務業務は、リモートワークに最適と考える。環境が整備されていないことを言い訳にリモートワークができないという意見もあり得るが、差し迫った必要性があればできないことはないと思う。経営トップのやる気の問題が大きいと思う。</p>
--

法務業務は基本的に、テレワークに向いていると思います。
法務相談: Web会議の活用 契約書のレビュー: 個人的には紙に印刷してレビューしたいので、プリンターが使える環境にしておきたい。プリンターを使わない場合は、マルチディスプレイにするなど、全体を見渡しやすくするツールの導入が必要と思う。その他全般: 社内データベースへのアクセスがスムーズにできるようにするなど、企業側での体制整備が十分になされていないと難しい。
法務部員全員で、特定のZoomのRoomに入りっぱなしにする。基本的にビデオとマイクはオフ。質問等誰かに話しかけたい人だけがマイクとビデオをオンにして話しかけ、相手と一緒に別のZoom Roomに移る。このようにしてバーチャルな法務部室を運営する。
法律書籍の電子化が進んでいない(弁護士会図書館含む)
法律相談にリアルタイムで回答できない可能性が高い。
夜中までやらない。働く時間を決める
様々な書面を読みながらドラフティングを行わなければならない特性上、外部モニターやiPadなどのハード面も重要と史料

業種(問1の回答)別のリモートワーク/テレワークの実施状況(問2の回答)

メーカー(家電、自動車、化学、医薬品、機械等)

問2 あなたはリモートワークを実施していますか。

選択肢	人数	割合
はい:新型コロナウイルス禍の前から	67	31.2%
はい:新型コロナウイルス禍の広がりを受けて	111	51.6%
はい:緊急事態宣言後から	24	11.2%
いいえ:制度はあるが自分は実施していない	11	5.1%
いいえ:制度がない	2	0.9%

金融(銀行、証券、保険等)

問2 あなたはリモートワークを実施していますか。

選択肢	人数	割合
はい:新型コロナウイルス禍の前から	26	27.4%
はい:新型コロナウイルス禍の広がりを受けて	37	38.9%
はい:緊急事態宣言後から	18	18.9%
いいえ:制度はあるが自分は実施していない	6	6.3%
いいえ:制度がない	8	8.4%

IT(情報通信、ネットサービス等)

問2 あなたはリモートワークを実施していますか。

選択肢	人数	割合
はい:新型コロナウイルス禍の前から	33	40.7%
はい:新型コロナウイルス禍の広がりを受けて	44	54.3%
はい:緊急事態宣言後から	3	3.7%
いいえ:制度はあるが自分は実施していない	1	1.2%
いいえ:制度がない	0	0.0%

官公庁

問2 あなたはリモートワークを実施していますか。

選択肢	人数	割合
はい:新型コロナウイルス禍の前から	9	27.3%
はい:新型コロナウイルス禍の広がりを受けて	8	24.2%
はい:緊急事態宣言後から	6	18.2%
いいえ:制度はあるが自分は実施していない	3	9.1%
いいえ:制度がない	7	21.2%

その他

問2 あなたはリモートワークを実施していますか。

選択肢	人数	割合
はい:新型コロナウイルス禍の前から	28	16.3%
はい:新型コロナウイルス禍の広がりを受けて	96	55.8%
はい:緊急事態宣言後から	30	17.4%
いいえ:制度はあるが自分は実施していない	12	7.0%
いいえ:制度がない	6	3.5%