

# 企業における法曹有資格者の活動領域の 拡大に関する分科会（第1回）議事録

第1 日 時 平成25年10月29日（火） 自 午後4時30分  
至 午後6時30分

第2 場 所 弁護士会館17階1701C会議室

## 第3 議 題

- 1 開会
- 2 構成員等の紹介
- 3 分科会の設置根拠及び運営について
- 4 企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策について（意見交換）
- 5 今後の検討について
- 6 次回の予定、閉会

## 第4 出席者等

岡野公益社団法人経済同友会常務理事（座長）、井上昭和シェル石油株式会社常務執行役員、経営法友会幹事（弁護士）、中西内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官、佐熊内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官補佐、鈴木法務省大臣官房司法法制部参事官、梶山法務省司法法制部付、和田一般社団法人日本経済団体連合会経済基盤本部主幹、木内日本組織内弁護士協会理事（弁護士）、伊東日本弁護士連合会事務総長付特別嘱託（弁護士）、矢部日本弁護士連合会法科大学院センター副委員長、弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事（弁護士）、文部科学省オブザーバー、経済産業省オブザーバー

○伊東弁護士 それでは予定の時刻となりましたので、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」の第1回会議を始めます。私は日本弁護士連合会の事務総長付特別囑託の伊東卓と申します。本分科会の進行を務めさせていただきます。よろしくお願いいたします。

まず始めに岡野貞彦座長から御挨拶を頂きます。岡野座長、よろしくお願いいたします。

○岡野座長 経済同友会の岡野と申します。これまでもいろいろなところでこういう議論がされてきていることを私も承知しておりますが、「拡大をする」ということを目的に集まった人たちだと認識していますので、今までの枠を超えたイノベーティブな発想で議論していただきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東弁護士 岡野座長、ありがとうございました。

続きまして、資料を1枚めくったところの資料1の出席者名簿にお名前記載のある順で、分科会の構成員の皆様から一言御挨拶を頂きます。なお、慶應義塾大学大学院法務研究科委員長片山直也教授は、本日は都合により欠席です。

まず昭和シェル石油株式会社常務執行役員で経営法友会幹事の井上由理弁護士、よろしくお願いいたします。

○井上弁護士 はじめまして。井上でございます。私は、企業法務の専門家集団である経営法友会の幹事をやらせていただいております。その関係で今回お招きいただきました。経営法友会では、企業法務の様々な課題を研究しており、法曹がいかに企業の中で力になっていけるか、企業側のニーズという観点から、何らかのお役に立てるようにやってまいりたいと思いますのでよろしくお願いいたします。

○伊東弁護士 次に内閣官房法曹養成制度改革推進室の中西一裕参事官、お願いいたします。

○中西参事官 内閣官房から来ました中西と申します。肩書は内閣官房参事官となっておりますが、日弁連からの出向です。2004年の法科大学院の立ち上げ以降、日弁連の側で新しい法曹養成制度のサポートをしてきた関係で今回ここにお招きいただきました。岡野座長の言葉どおり、活動領域の拡大を具体的に進めたいと思っていますのでよろしくお願いいたします。

○伊東弁護士 同じく内閣官房法曹養成制度改革推進室の佐熊真紀子参事官補佐は少し遅れておりますが、いらっしゃったら御挨拶をお願いしたいと思います。次に法務省大臣官房司法法制部の鈴木昭洋参事官、お願いいたします。

○鈴木参事官 法務省司法法制部の鈴木です。法務省の立場といたしまして、この分科会にお手伝いできることがあればと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東弁護士 同じく法務省大臣官房司法法制部の梶山太郎部付も遅れていらっしゃるので来られたら御挨拶をお願いしたいと思います。次に一般社団法人日本経済団体連合会経済基盤本部の和田照子主幹、お願いいたします。

○和田主幹 経団連の和田と申します。経団連では司法制度改革を含むあらゆる経済法制関係の立法関係の作業に携わっておりますが、企業法務の実務経験は残念ながら、ずっと立法関係の仕事ばかりしていたものですから、企業の方の御意見も必要に応じてお伺いしながら、皆様の御意見を活動領域の拡大に向けた議論に反映させていただければと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東弁護士 続きまして、日本組織内弁護士協会の木内秀行理事、お願いいたします。

○木内弁護士 エイバックス・グループ・ホールディングス株式会社の法務部長、弁護士の木

内と申します。本日は日本組織内弁護士協会を代表する立場で参りました。日本組織内弁護士協会は日本の弁護士からなる唯一の組織内弁護士の団体として、企業内弁護士のプラクティスの観点から意見を述べさせていただきます。よろしくお願いします。

○伊東弁護士 最後になりますが、日弁連法科大学院センター副委員長、弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事の矢部耕三弁護士、お願いいたします。

○矢部弁護士 弁護士の矢部耕三でございます。私は法曹養成課程の入り口と出口を両方、日弁連で担当しております。その関係でこちらにおきましても、法曹養成の課程全般を見据えて、どのような形の弁護士が企業内で求められる「あるべき形」になっていくのか、それについていろいろ御教授賜りながら御意見を伺いたいと思っております。よろしくお願いします。

○伊東弁護士 ありがとうございます。なお、本日は文部科学省、経済産業省からオブザーバー参加を頂くことになっております。文部科学省からはまだお見えになっておりませんが、経済産業省からはお見えになっていただいております。

次に資料3の9/55ページの「運営要領」の第3項にありますが、「座長は、座長代理を指名することができる」となっておりますので、これに従いまして岡野座長から座長代理の指名をお願いいたします。

○岡野座長 座長代理として井上由理弁護士を指名したいと思いますが、お引受けいただけますか。

○井上弁護士 お引受けいたします。

○伊東弁護士 ありがとうございます。それではよろしくお願いします。

それでは、議事次第に従い議事を進めます。始めに、本日の資料を確認いたします。本日、お手元にお配りしている資料は資料目録記載のとおりで14点あります。資料目録を御覧いただくと分かりますが、資料1は、先ほど御覧いただきました「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会（第1回）出席者名簿」です。資料2は『法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会の設置について』及び『同懇談会運営要領』、資料3は『企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会の設置について』及び『同分科会運営要領』、資料4は「法曹養成制度検討会議取りまとめ」の、活動領域拡大に関する部分の抜粋になります。資料5-1は、「法曹養成制度改革の推進について」ですが、概要版です。資料5-2は、「法曹養成制度改革の推進について」で関係閣僚会議の決定です。資料6は、「法曹養成制度改革推進会議の開催について」、資料7は「法曹養成制度の検討体制」で、ポンチ絵です。資料8は、「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会」ですが、これも、3つの分科会が設けられているというイメージのポンチ絵です。資料9は、「法曹有資格者の活動領域拡大に向けた試行方策等について」ですが、法務省が作られたペーパーです。資料10は、「ひまわりキャリアサポートオフィス（仮称）設置事業」のイメージです。資料11は、日弁連で運営しているマッチングサイトであるひまわり求人求職ナビの関係資料及び就職説明会の関連資料です。就職説明会については、本年度の実施状況、昨年度の実施の実績等の資料が含まれています。資料12は、「企業で活躍できる弁護士を養成するモデルカリキュラム策定事業」で、パイロット事業のイメージです。資料13は、「慶應義塾大学大学院法務研究科の企業内リーガルセクションワークショップ・プログラム」についての資料です。授業内容や日程等の資料もあります。また後で議論していただきたいと思いま

す。資料14は、「女性企業家と協働する女性弁護士プラットフォーム事業」のイメージです。

それから、分冊として2つの資料がございます。「そこが知りたい企業内弁護士10問10答」と「弁護士のための華麗なるキャリアプラン挑戦ガイドブック」です。これは後ほど個別の試行案の説明の際に併せて説明いたします。

次に、本分科会の設置根拠及び運営等について御説明いたします。法務省大臣官房司法法制部の鈴木参事官からお願いいたします。

○鈴木参事官 それでは、私から本分科会の設置根拠等について御説明いたします。お手元の資料2を御覧ください。本年9月24日の法務大臣決定によりまして「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会」が設置されました。資料5-2にありますように、この有識者懇談会は法曹養成制度改革の推進に関する本年7月16日の関係閣僚会議決定を踏まえ、法曹有資格者の活動領域の更なる拡大を図るための方策等を検討するために設置されたものです。

そして本年10月11日に開催された第1回有識者懇談会において、この分科会を含む3つの分科会が設置されています。資料3に本分科会の設置についての有識者懇談会の決定がございますが、こちらの第2項に定められていますとおり、本分科会は、企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する試験的かつ実践的な取組を企画、立案、実施するとともに、それらの取組状況を分析・検討し、有識者懇談会に報告するとされています。私からの説明は以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今資料3で御指摘を頂きましたが、この分科会の活動としては、「試験的かつ実践的な取組を企画、立案、実施する」というところに重点がありますので、ここでいろいろ意見交換させていただいた上で、それを実際に実施していくことが重要になるかと思えます。よろしくお願ひします。

次に議事録資料の公開について確認いたします。資料3の「運営要領」の第4項です。「分科会の運営に関する事項は、分科会の座長が定める」となっておりますので、公開の可否を座長に定めていただきたいと思います。岡野座長、いかがいたしましょうか。

○岡野座長 本分科会につきましては、会議自体は非公開にさせていただき、議事録と配布資料については法務省のウェブサイト公開することを原則とさせていただきたいと思います。ただし、内容によっては議事録及び資料について座長の判断で一部非公開にすることもあり得ることとし、その場合は、この場で皆さんに御確認させていただくことにしたいと思います。いかがでしょうか。

○伊東弁護士 ただ今座長から議事録及び配布資料は原則公開とするということ、それから非公開にする場合もあり得るけれども、その場合には確認するという話がありましたので、事務局においてもそのように進めさせていただきます。

法曹有資格者活動領域拡大に向けた試行方策について、10月11日に開催された第1回法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会での議論状況等も踏まえながら、まず法務省から御説明いただけますか。よろしくお願ひします。

○鈴木参事官 それでは有識者懇談会の報告をさせていただきます。

本年10月11日に法務省におきまして第1回の有識者懇談会が開催されました。有識者懇談会におきましては、元WTO上級委員会委員の大島正太郎委員を座長とし、本分科会の岡野貞彦座長が委員を務めておられます。そのほかに明石市長の泉房穂委員、社会福祉法人南

高愛隣会の田島良昭理事長の4名の有識者から構成されています。有識者懇談会におきましては、法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行的かつ実践的な取組を行う場としてこの分科会を含め3つの分科会が設置されています。

有識者懇談会におきましては、法務省から有識者懇談会及び分科会が抽象的な議論をする場ではなく、活動領域拡大に向けた具体的な試行策を実施するとともに、その結果を分析するという実践の場と位置づけられていることなどが説明されています。また有識者懇談会におきましては、法務省から活動領域の拡大のための試行方策等が提示されています。この試行方策は各分科会において検討されているものでございます。本日の配布資料9が本分科会で検討するものとして法務省から提示された試行方策となります。

次に、今申し上げました試行方策の内容について御説明いたします。今申し上げました資料9の別紙5、ページ数では39/55ページになります。このポンチ絵「企業における弁護士採用促進プラン」を御覧ください。この試行方策は企業側の採用ニーズに応じまして法曹有資格者をキャリアごとに司法試験合格後、司法修習終了後、弁護士登録後の一定の期間を積んだ後という、3つの段階に分類し、それぞれのキャリアに応じて企業とのマッチングを図っていくというものです。このマッチングを行う機関として、日弁連に設置される予定の「ひまわりキャリアサポートオフィス(仮称)」が担当することを予定していますが、このひまわりキャリアサポートオフィスの詳しい内容につきましては、後ほど日弁連の伊東弁護士から御説明があると伺っています。

まずポンチ絵の中ほどの左側の列を御覧ください。これは司法試験合格後、司法修習に行く前の段階、これから法律家になる段階における採用に関する状況です。左側、中ほどの薄い黄色の四角にございますように、司法修習を経ずに、いわば一般総合職の新入社員と同様の立場として企業に入社し、必要に応じて新入社員研修を受け、各部署で活動し、法的知識と素養を活用したり、法務部や顧問弁護士と連携したりするなどしてキャリアアップを図っていくことを予定しています。そして必要に応じて司法修習を受け、司法修習終了後に弁護士登録し社内弁護士となることも可能であり、その際、弁護士法5条2項イにありますとおり、企業法務経験により弁護士資格を取得することも可能です。また企業における活動期間におきましては、日弁連や各弁護士会で、企業内で活躍していくために必要となる継続研修を実施することも有効なのではないかと考えています。

こういったプロセスを経ることによりまして、有資格者は一般的には企業内におけるジェネラリストとして活躍することを予定されていますが、能力や適性に応じまして法務スペシャリストとなっていくこともあり得るのではないかと考えています。

次に中段の真ん中の列を御覧ください。これは司法修習を終了し、弁護士等の法律家として働き始める前の段階における採用に関するものでございます。真ん中の薄い四角にございますとおり、司法修習終了後に入社し、社員研修を受け、一定期間稼働するなどした後に弁護士登録をすることも考えられます。この場合におきましても、採用後において日弁連や各弁護士会が企業内で活躍していくために必要な継続研修を実施することも有効だろうと思われれます。このようなキャリアを通じて、法曹有資格者は法務スペシャリスト又はジェネラリストとして企業内で活躍していくことが期待されています。

次に右側の列を御覧ください。これは司法修習を終了しまして、一定期間、法律事務所などで弁護士として経験を積んだ者を対象とします。これは企業側のニーズと各有資格者のキ

キャリアに応じマッチングを行うものでして、一般的には法務スペシャリストとして活躍することが予定されているものです。なお、この場合におきましても、日弁連や各弁護士会が企業内で活躍していくための必要な継続研修を実施することを予定しています。

次にポンチ絵の上段にある横長の四角を御覧ください。これは企業内において活躍できる弁護士の育成のために法曹になる前の法科大学院の段階における取組に関するものです。こちらにありますとおり、モデル校となる法科大学院を選定し、日弁連の全面的なバックアップの下、弁護士の専門性にとって不可欠な展開・先端科目等により充実したカリキュラムを構築するとともに、これらのカリキュラムを修了した者のリストを日弁連で集約し、マッチングに活用するとともに、法科大学院においても、企業内弁護士の周知、及びその魅力を高めるための教育・広報等を行うことが有効であると考えられます。

なお、この法科大学院におけるモデルカリキュラムの策定事業等につきましては、日弁連から後ほど詳細な説明があるかと思えます。

そしてポンチ絵、下の四角の吹き出しの部分にありますとおり、以上のような取組を通じまして、企業等が法曹有資格者の活動領域として大手の法律事務所等と対抗できるような魅力的なものとなるようサポートしていくことが期待されるものと思われます。なお、これらの取組につきましては、御案内のとおり、活動領域の拡大に関する有識者懇談会及び各分科会が試験的かつ実践的な取組を企画、立案、実施するとともに、それらの取組状況を分析・検討していくものであると鑑み、できるだけ早期に実施していくことが必要であると考えられます。私からの説明は以上でございます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。先ほど御挨拶をしていただかなかったのですが、佐熊さんと梶山さんをお願いいたします。内閣官房法曹養成制度改革推進室の佐熊真紀子参事官補佐です。来てすぐで申し訳ありませんが、よろしく申し上げます。

○佐熊参事官補佐 遅くなりまして失礼いたしました。御紹介を頂きましたように推進室から内閣官房の立場で今回の会議に出席させていただきたいと思えます。よろしく申し上げます。

○伊東弁護士 法務省大臣官房司法法制部の梶山太郎部付、お願いいたします。

○梶山部付 梶山でございます。本日は遅参いたしました失礼いたしました。よろしく申し上げます。

○伊東弁護士 今、司法法制部から企業における弁護士の採用促進プランについての御説明がありましたが、これの中に出てまいりますマッチングやモデルカリキュラムにつきましては、後ほど触れますので、意見交換もそちらで併せてお願いいたします。

次に、私から日弁連で検討しているアイデアを御説明いたします。個別の試行案について皆様から御意見を頂ければ有り難いと思えます。まず「ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業」について、これまでの日弁連の取組も含めて説明いたします。資料は、資料10です。

ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業というのは、法曹有資格者と企業を引き合わせるマッチング機関を作るというものです。ただマッチング機関は初めて設置するものではありませんで、これまでもマッチング機関はありました。ただこれを一歩進めて、より積極的な活動をするものにするというイメージで考えています。

これまでの実績ですが、日弁連においては、企業内弁護士の採用就業に関しては、マッチングサイトとして、「ひまわり求人求職ナビ」、の運営をしていました。

2番目に、企業内弁護士に関するシンポジウム等の開催をしています。

3番目に就職説明会の開催をしています。

こういったものでマッチングを図ってきましたが、これまでは場を提供する、あるいは企業を紹介するという程度にとどまり、その後は企業や修習生・弁護士に任されていたというのが実情かと思います。また、企業のニーズ把握に関しても、特別に配慮することはなかったと思われます。ですので、従来の取組を引き継ぎつつ、より積極的に企業に対して情報提供を行う。それから、法曹有資格者に対しても情報提供を行うという活動が必要ではないかということで、この事業をアイデアとして出させていただきます。

企業に対する情報提供としては、シンポジウムの開催、あるいは広報ツールの配布などが考えられますが、積極的な活動をするとなれば、そういった機会をとらえて、採用担当者と接点を持つことによって企業のニーズを把握していくことも必要だと思われます。

法曹有資格者に対する情報提供としてはセミナーやキャリアカウンセリングも考えられます。キャリアカウンセリングと言いましても、人材紹介になりますとそこまでのことができるかという点と難しい点もあろうかと思しますので、実際には相談やアドバイスを念頭に置くことになろうかと思えます。

具体的に申し上げますと、ウェブを活用した求人求職情報の提供につきましては、これまで設けられているひまわり求人求職ナビを引き継ぐことが考えられます。ひまわり求人求職ナビにつきましては、資料11に、このシステムを御案内するチラシが載っております。

このようなサイトは、日弁連ホームページ内に設けられていまして、採用したい企業が求人情報の登録をすると、企業は求職情報の閲覧ができるという機能が付いています。そして、求職者の情報を見て、この人いいなと思った場合は、求職者宛てにオファーメールを送ることができる機能が付いています。

ナビの運用実績を御覧いただくと、登録申請件数の推移が出ています。2008年に設けられましたが、その後、件数は順調に増えています。2013年につきましては、この10月17日までの集計になりますので、2013年については12月まで集計しますと、もう少し数が増えると思えます。

それから、企業向けの情報提供としましては、広報ツールの作成・配布・活用というものがああります。これは、弁護士を雇用するメリットをアピールし、また企業内弁護士を採用している企業の声を紹介することによりその周知を図っていくということです。

日弁連がこれまでに作成してきた広報ツールとして2点を御紹介いたします。「そこが知りたい企業内弁護士10問10答」は企業向けのものでございます。それからもう一つ、「弁護士のための華麗なるキャリアプラン挑戦ガイドブック」は修習生・弁護士向けのものでございますが、いずれも作成時期が2007年です。少し時期を経過しています。この中を見ていただくとわかりますが、2007年1月現在、日本では把握できているだけで約200人の企業内弁護士がいますと書かれています。これは、現在は状況が大分変わっておりまして、組織内弁護士協会のお話では、恐らく1000人を超えているだろうという現状ですので、それを踏まえたものに更新していく必要があると考えています。そういったこともキャリアサポートセンターで取り組みたいと思えます。

それから、企業向けの情報提供として、企業向けシンポジウム開催がござります。これまでも各種シンポジウムは開催しており、弁護士雇用に係るコストの実際、例えば会費や新人

研修、公益活動などについて、実際にこういうような形で各社運営されていますと御案内するものを開催しています。例えば今年ですと、8月30日に東京三弁護士会の司法修習生等の就職に関する協議会が、企業向けに情報交換会を実施したという例がございます。

それから法曹有資格者向けの情報提供といたしまして、就職セミナー、シンポジウムの開催もほぼ毎年実施しています。今年は、9月20日に司法試験合格者向けセミナーを実施しています。木内さんが基調報告をされました。

○木内弁護士 はい、基調報告と司会をしました。

○伊東弁護士 そのようなことが毎年開催されていますが、こういったものも、より積極的に取り組むということが必要ではないかと思っております。それから就職説明会も開催されています。こちらについては、資料11を、御覧いただきますと、「企業が参加できる弁護士会の就職説明会」として、今年度の開催予定があります。東京におきましては10月14日に既に開催されております。これは東京三弁護士会と日弁連、関弁連が共催で行うものでございます。

これについての運用実績が資料11に出ています。昨年の実施状況は、来場者数が929名、参加された企業は30社です。ブース平均訪問数というのは、参加者がどれだけのブースを回ったかの平均を出したものです。事務所が3.6ブース、企業が1.7ブースとなっていて、事務所の方が数が多いですが、昨年度と比較すると、企業の平均訪問数が増えています。

それから下のところにグラフが出ていますが、就職説明会の実施後にアンケートをしました。企業に関しては一番下ですが、採用見通しについては、「必ず採用したい」、「適当な人材がいれば」を入れれば合わせて90%で採用が望まれており、一番右のQ8「参加後のその後の経過」では、「その後内定した」が8社です。これが2012年11月の状況ですが、その後、2013年5月に効果測定を行い、更に後追いもしています。こちらで把握しているのは、内定したのが16社、内定者合計で25名と、就職説明会実施後1か月ぐらいの時点よりも倍ぐらいの数になっており、効果が確認されています。

今年10月14日の就職説明会の状況ですが、昨年と同程度の来場者が参加されました。参加企業数が35ブースですので昨年の30ブースよりも増えています。企業の参加も増え、参加する修習生の関心も企業に向きつつあるといえると思います。

就職説明会はブース出し企業を募る、あるいは地方でも開催する、あるいはここで1回しか行われていないのですが更に回数を増やす、というような工夫が今後必要なのではないかと考えています。このキャリアサポートオフィスで今後検討していくことができると良いと思っております。

それから、41ページの下のところ、「分科会での具体的取組」では、「組織体制の検討」とあります。組織体制につきましては、本日、日弁連内で検討中のものですが、机上にイメージ図を配布しております。とりあえず、日弁連内に当初設置するというイメージで書かれたものです。当然、こちらに書いたように、今日、御参加の皆さんの関連団体等、経営法友会、経済同友会、経団連、日本組織内弁護士協会、法科大学院協会といった関係機関とは協力依頼をさせていただき、その関係を持ちながら進めていくというイメージで、今、検討が行われています。

私からの説明は以上です。この事業の内容、あるいは日弁連の取組につきまして、御意見・



御質問のある方は挙手の上、お名前を伝えていただき御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

それから1つ、付け加えますが、41ページのイメージ図の一番下に「マッチングの試行」とありますが、こちらはこれまでに弁護士を採用したことがない企業を主に念頭に置いています。そういった企業が弁護士を短期のお試し採用をして実際に試してみて、よければ採用へ進むものをイメージしています。そのことにより採用推進が図ればよいのではないかというアイデアです。

一遍にたくさん説明してしまいましたが、マッチングに関して、求人求職ナビというものがいま設けられています。これに関して何か御意見等がありますか。先ほども申し上げましたように、サイトを設けていて、そこでのマッチングは当事者で行っていただくというタイプですので、これで足りるのかという問題意識があります。いかがでしょうか。和田さん。

○和田主幹 日弁連さんでは、ひまわり求人求職ナビの運用を含めいろいろと御努力されているというお話を伺ってよく理解できました。例えばひまわり求人求職ナビをトータルで約6年間運用されていて、申請件数の伸びは理解できましたが、申請されたケースのうち、実際に採用に至った件数はどのぐらいかというデータや、ウェブサイトではアクセスのログがとれると思いますが、どういうときにアクセスが増えているのか、ということが分かれば良いと思います。その統計データ等でもし確認できたら、アクセスが増える時期は恐らく求職者側で関心が高まる時期なので、そういう時期に合わせてセミナーを開くとか、他のいろいろなイベントと戦略的に組み合わせて計画することができるのではないかと思います。そこを確認されたらいかがかなという御提案が1つです。

それから、申請件数も着実に伸びていると理解していますが、求人者側、採用側でどのぐらいの方がリピーターとして使っておられるのか。恐らくこれを使って優秀な人と出会えたので更に使いたいということであれば、多分リピーターも増えてくると思いますが、余りリピーターがないということであれば、その会社で毎年採る必要がないということなのかもしれません、そのリピート率が、このナビがどれだけ使いやすいかということの評価する一つのデータになるのではないかと思います次第です。

あと1つ、今日御説明がなかったところで教えていただきたいのですが、これは日弁連さんが持っていない情報だとは思いますが、ロースクール修了生が、司法試験合格者も含めて、その後どうなっているのか。5年間、試験を受けるチャンスがあるということは、修了後、5年間は何らかの形で法曹の道に入ってくる人たちがいるということだと思いますが、修了生がその後、どういう活動をしているのか。司法試験を目指してずっと勉強を頑張っているのか、あるいは場合によっては、修了したけれども企業内・組織内で働こうと思っている人がいるのか。フォローアップの体制がロースクールでどう採られているのかを知りたいと思います。各大学は就職の資料室やガイダンスのオフィスは持っていると思いますが、ロースクールの修了生向けにそういうサービスがあるのかがよく分かりません。

今回の分科会の目的は、あくまでも法曹有資格者の活動領域を拡大するということと理解しておりますが、ロースクール修了生は修了後5年間、法曹有資格者になり得る可能性がある人たちなので、その間についてはフォローしておく必要があると思っておりますので、その辺りは、ロースクール協会との連携が可能かどうか、検討していただければと思います。

とりあえず、ナビについて思いついたのはそれぐらいです。

○伊東弁護士 ナビにつきましては、把握できるものと把握できないものがありまして、例えば先ほどおっしゃったログの件数などは、調べてみたところ、システム上は、データ収集ができるシステムになっていないので、そういうデータが出てこないのですが、採用に関しては、アンケートを実施していますので、アンケートを調べれば若干は出てきます。ただし、任意のアンケートなので、正確でないところもあります。

リピーターについては、力仕事で勘定すればできますが、御指摘のように複数御利用いただいている会社があることはそのとおりです。今のところ、2回以上、登録申請のあった企業は44社ありまして、その辺りは、追って詳しい数字を御説明しますが、実際にリピーターで利用されている会社は結構あるということです。

○和田主幹 もし御協力を頂けるようであれば、今年登録された160件の登録者の皆様に簡単なアンケートを実施して、「その後、どうなりましたか」とか、ひまわり求人求職ナビ以外に他のエージェント、民間の業者もたくさんありますので、そういうところを使われていますかとか、実際に法曹有資格者を採りたいというニーズがある企業にもう少し突っ込んだ調査を行うほうが良いのではないのでしょうか。おしなべて、例えば経団連の関連企業に機械的にばらまいて御協力を頂くアンケートよりは、法曹の採用に関心のある企業がどういう情報を求めている、どういう人材を欲しがっているかという調査を行う方が今後役に立つのではないかと今お話を伺っていて思いました。

○伊東弁護士 まさに貴重な御指摘ありがとうございます。今まで欠けていたのはそういうところの分析・検討なのだと思います。その辺り、どういったことができるか、新たにアンケートを実施するとしたら、どう実施するのかをまた検討して、今後、また御報告させていただきます。

○岡野座長 採らなかった企業の意見も是非聞いてみたい。なぜこの仕組みを使って採用しなかったのか。採用した企業だけじゃなくて、そうじゃない側面もとっていただけるといいかもしれません。

○伊東弁護士 そうですね。

○和田主幹 他にいろいろなエージェントがあるので、そこどう使い分けていらっしゃるのか。フィーが発生するとか、これはただ、無料で登録するだけだからとか、そういうこともあるかと思いますが。

○伊東弁護士 各種、仲介の業者がいると聞いていますので、そういったところと棲み分けないと存在意義が出てこないと思いますので、どこに存在意義があるのかというのはきちんと把握する必要があるのかなとは思っております。

○井上弁護士 申し込まなかった方の調査というのは、どこからその情報を取るかという話が1つありますね。

○岡野座長 登録したけど採用しなかったという意味です。

○井上弁護士 分かりました。

○岡野座長 素朴な質問をしていいですか。職業紹介事業は法的にはどういう整理ですか。

○伊東弁護士 職業安定法の問題だと思いますが、個別の企業と求職者との雇用の斡旋に当たると人材紹介に当たるので、それについては許可が必要になるという建前になっております。ですから、そこまで踏み込むと、厚生労働省、の許可が要ることになります。そうなると、一般の事業者さんはそういう許可を得た上でやっていらっしゃるということですから、

そのことと同じことをするのかという話になってくると思いますので、そこまで踏み込むのか、踏み込まないのかというのも1つの検討課題だと思います。

- 和田主幹 マッチングといたら、そこまでイメージすることもあり得ますね。
- 木内弁護士 その辺が日弁連のやれる限界だと思っていまして、職業安定法上の限界が1つ、あとマッチングの場合に新人をひまわりナビのような形でマッチングするのはまだいいとしても、それが部長とか執行役員という管理職のクラスでこういったマッチングが適切かどうか。法的アドバイスだけではなくて、会社の経営方針や会社の根本に関わるものについて、こういったナビでやるのかどうかというのはまた別の議論があって、職業安定法以外にも、役職の性質に応じた限界もあろうかと思えます。
- 伊東弁護士 先ほど御指摘のあった法科大学院修了生について、何か御発言がありますか。
- 中西参事官 この点は、顧問会議でまさに顧問の先生方から第1回のときに質問が出た話でして、第2回で文部科学省の方からデータの提供を頂きました。お手元に出せればよろしいのですが、概要としましては、5年間、法科大学院を修了した方を全部登録して把握するのはなかなか困難なので、司法試験に合格するまでの間は把握しています。合格しなかった方についてはかなり不明部分が残っています。データは後でお出しできると思います。
- 伊東弁護士 それから就職説明会等も関心が高まっているとは言えると思いますが、その開催方向等について何か御意見をいただけると有り難いのですが、何かありますか。
- 井上弁護士 法友会ではどのような状況だったか、参加企業さんにヒアリングをさせていただいています。年々、参加者の意識が高まっていて、企業に就職したいという明確な意志を持って参加される方が増えているので非常に良い傾向だ、と皆さん受け止めています。そうは言っても、意識のギャップがありますよと指摘される方もあります。後は時期ですね。先ほど伊東さんもおっしゃったように、司法修習が始まる前で卒業が翌々年ぐらいになるというタイミングですと、採用内定ということには少し結びつきにくい時期である。できれば修習中にこのような機会を設けてくださると、具体的な採用活動に直結するのではないかという意見がございました。  
場所もおっしゃったように東京だけでなくやるということと、その前提としては企業研究をして臨んでいただきたい、というコメントをされている方もいらっしゃいましたので、そんなところをあらかじめ修習生にメッセージとして伝えた上で参加いただくと非常に意義がある、効果が高いものになるのではないかという印象を受けました。
- 伊東弁護士 ありがとうございます。企業研究した上で、ということろはよく聞く話ではありますが、そういうところが不足しているがゆえに、入り口ではねられちゃうという例があるとすれば、それはそれで残念なことだと思います。こちらでもなるべく、成功例を案内していく必要があるのかと思います。
- 木内弁護士 その点で、実は三合同で、今年の9月20日に行った修習生対象セミナー、これが実は「企業内弁護士とは何か」「企業内弁護士の職務の本質とは何か」といったことを説明したセミナーです。そういう合同説明会の事前に、そもそも企業内弁護士とは何か。その職務の本質とはどういうものか。そういう導入セミナーがあるべきだと思います。
- 伊東弁護士 佐熊さん、お願いいたします。
- 佐熊参事官補佐 質問なのですが、「企業研究を」ということになりまして、あらかじめどんな企業が来るのかということが分かっていると、企業ごとでスタイルがあり、やってい

ることも違いますので、それも先に修習生は分かるような形に今なっているのでしょうか。参加企業は。

○伊東弁護士 例えば、東京三会の就職合同説明会ですと、どこが出るというのはサイトには出ていますので、事前に分かるようにはなっております。ただ、一遍にたくさんどころが出るというスタイルがいいのかどうかという問題は多少あるかなと思います。むしろ分散してやった方がじっくり聞けるということもあるのではないかと考えています。今までどうしても法律事務所と企業を一緒に開催しているというやり方ですとできていますので、それがいいのかどうかという検討も一度した方がいいのかもしれません。できれば、修習生がそのときだけではなくて、もっと関わる機会をもう少し増やせるのであればいいのではないかとこの見方もあるかと思っています。

○佐熊参事官補佐 もう1点。修習生は各地に実務修習で散らばってしまう形になっておりまして、今回、東京なり、いろいろなところで随時今後行っていくと資料11に書いてありますが、これも核となる都市に限られているようですから、その辺り、企業さん側ではいろいろなところでやるという場合に、どの辺りまで御対応いただけるのか、やはり東京、大阪、名古屋という辺りしか難しいのか。

○井上弁護士 恐らく東京、大阪、名古屋ぐらいだと思いますね。

○佐熊参事官補佐 やはりそういう限界はありますね。

○井上弁護士 法友会の部会があるのが大阪部会です。そういうコアのところでないとなかなか難しいかもしれません。

○和田主幹 大手企業だと本社採用のプロセスになるので、本社があるところであれば説明に行ける人もいないかもしれないし、採用の判断ができる人もいないということになると思います。そもそも法曹有資格者を採れるような大きな企業であれば、多分そういうことになるのではないのでしょうか。

○岡野座長 39ページの関係で、一番左のパターン、を今後増やしていくことが1つの課題だと思います。このパターンを増やしていくとなると、例えば法務部でなくても、アライアンスのセクションでもいいし、もっと言えば経営企画部でもいいし、別に法務でなくて、普通の大学院を出て入ってきた人と同じよう採用することが考えられます。もちろん司法試験は受かっているわけですが、そういうキャリアプランみたいなものが作れるかどうか、あるいは、作るとどうかというのを企業側に説明して掘り起こしていかないと、広がりがなくなると考えます。皆さんが想定されているのは普通の法務部なのかもしれませんが、そうすると、今、和田さんの話にもありましたが、大手企業で、かつ社内で養成できる企業に採用が限られると思うので、広がりがなくなると考えます。

この図でいくと、一番左のほうを意図的にどう作り上げていくのか。真ん中から左と言ってもいいのですが、ジェネラリストとして活かす方法もあるというところがないと、広がっていかないのではないかと個人的に考えています。そうすると、もちろん修習生への説明もそうなのですが、まず企業の理解が必要になる。そうすると、中核都市にもあるかもしれないですよ。地方の大きな企業の本社は、広島でも福岡でもあるわけですから、そういうことも将来的には考えられないのかなと。

これは離れてしまうかもしれませんが、ロースクールに入ろうと思う学生は、法廷で働くローヤーを想定している人がもともと多いとすると、ロースクールに入ったからといって、

いきなり企業には行かないですね。キャリアのモデルに、実は、法曹有資格者がジェネラリストとして頑張っていて、実はこんなに良いビジネスモデルがあるのだというのが見えてくると、受験生から変わってきて、増えてくる。その辺がうまく作れないのか。

私は全く資格者でも何でもないので、増やすとなると、そういう抜本的なことを考えないといけない。法曹に対して理解ある企業を増やさなければいけないし、マッチングもしていかなければいけないが、大幅に増やすとなると、左とか真ん中から左に行くようなジェネラリスト系が、逆に言うとニーズがあるのかという問題もあるのですが、ただ、今そういう方も増えていますね、コンサル系も含めて。そういうところをどうするのか、説明会も含めてですが、皆さんと一緒に考えられたらいいなと思っています。

○木内弁護士 まさしくおっしゃるとおりだと思っていて、従前は弁護士を採るとして法律事務所を考えて、訴訟実務を中心として法律の仕事を行っていく、こういうイメージだと思いますが、今やそういうイメージは崩れていて、企業内弁護士において、もちろん法務部だけで働く在り方もある。他方、法的知見を持ったビジネスマンとして働くというやり方もある。それが仰ぎ見る理念として、「自由と正義」を守ることなのですよ。そういう自由と正義を仰ぎ見つつも、法務部に働き、ビジネスに働き、あるいは官庁に働き、社会に役所に企業に自由自在に切り込んでいく。そういうやり方がこれから望ましいと思うのです。

この分科会も、そういう弁護士の在り方のために、日弁連なり関係する組織がどういう働きをしていくか、どういうプランを立てるか。そういう検討は重要ではないかと思えます。

○矢部弁護士 その点でいきますと、先ほど御指摘があったように、従来のイメージで言えば法廷に立つ人ということではないかというお話ではありますが、ただ、学生さんを実際に見ていますと、必ずしもそれで凝り固まっているわけでもないというのが現実です。学校の中で友人や知り合いの人も見ていけば、当然企業に入っていく人はたくさんいるわけでして、その中で世の中、どう動いているかという中で考えてみたら、自分は弁護士資格を取ってでもできることがあるかもしれないという方向はだんだん動いてきているという認識はしています。ただ、それを、より促進しようということですから、その辺りの情報提供と、そういったものを法科大学院のレベルからやろうというのが、後ほどお話があるところだと思います。

それから先ほど御指摘のあった資料9の別紙5の図の真ん中から左へ行く方向もあってもいいというお話で、今、木内先生が御指摘のジェネラリストという範囲、これも単なるジェネラリストではなくて、「法律がよく分かって資格があるジェネラリスト」ということなのだろうと思いますが、そういう方向であること自体は望ましいとも思っています。

ただ一方で、先ほどもう1つ御指摘のあった、資格者、法曹としての矜持の部分、ある程度、法曹倫理を踏まえて物事を判断するというところに役立つ能力をどうやって身に付け、それを資格を持っている意味として認識してもらおうかといったところも重要な部分になりまして、この意味では、実を言いますと恐らく司法修習とかも相当いろいろ意識的に変わっていないといけないだろうとは思っております。そうしませんと、恐らく弁護士としての資格を持ってやるということが、企業の側でもなかなか御理解いただきにくいということになると思っております。

○伊東弁護士 一番左のところは司法試験合格後、企業に行かれるとなると把握がしにくいところがありまして、企業の側での実態をお聞きしないとわからないと思いますが、いずれに

しても、そういったことも含めて企業のニーズ把握や実態把握が今後必要になってくる。そこを見ながら、今後の活動を進めていく必要があると思います。

○鈴木参事官 1点だけ確認させていただきます。井上委員から先ほど出ました採用の時期の観点で、今は1回しかないという問題指摘がありました。採用するに当たって一番適切な時期といえますか、専門職を採る上でこのぐらいの時期に活動できるということで、具体的な企業側の声みたいなものは出ているのでしょうか。

○井上弁護士 企業の採用は日本の場合、ほとんど4月ですので、特に社会経験がない新人研修が必要な方を採用する場合には、他の一般社員採用の流れに沿った時期が、会社としては一番理想的ですね。ある程度キャリアの経験を積んだ方が入る場合は通年採用していますので、必ずしも時期はこだわりませんが、今回の三会同のような本当にジュニアな方を採用する場合には、4月に入社するのに合う時期にやっていただく、あるいは修習春期にやってほしいという意見もありました。具体的にいつ、というタイミングまでは明らかでないですが、いずれにしても集中採用のフローに沿った対応だと企業としては非常に動きやすいということがあると思います。

○鈴木参事官 ありがとうございます。

○伊東弁護士 ひまわりキャリアサポートオフィスに関しては、様々な御意見を頂きました。よろしいでしょうか。まだ詰め切れていない部分が幾つかありますが、本日の御意見を踏まえて、この事業を本分科会の試行の1つとさせていただきたいと考えていますが、よろしいでしょうか。

○和田主幹 1点よろしいでしょうか。先ほど最後に御説明があった「お試し採用」というプランはよく理解できないのですが、弁護士を採用したことがない企業に期限付で1年、契約社員で来年の1月からと検討されているようですが、これは個別の企業との間での職業紹介的なことができないとすると、どうやって実施されるのでしょうか。

○伊東弁護士 それに至らない程度の御紹介ということになるのでしょうかけれども、ただ、短い期間を区切ってでも、企業の中での働き方を見てみたいという方もいらっしゃるし、その辺はこれからのニーズ把握にもよるでしょうが、企業の中には、これから採用するのだけど、いきなり正社員で雇うとなるとちょっとハードルが高いなというところもあるかと思います。その辺のニーズ把握をしながらやっていくということになるかと思います。

○和田主幹 社員になるので報酬も払う関係になる。インターンということではないということですね。

○伊東弁護士 そうですね。ごく短くするとそうなるのかもしれませんが、ある程度の期間を考えるとやはり報酬が発生する仕組みになるでしょうね。

○和田主幹 公務員の任期付の半年とか、そういうことでしょうか。

○伊東弁護士 はい。

○木内弁護士 木内ですが、そのお試し採用について、1点だけ意見を述べます。お試し採用をするに当たり、弁護士の職務独立性とか、弁護士職務規程との関係には留意する必要があると思います。つまり、お試し採用で、やっぱりこいつは駄目でしたと。なぜか。とにかく会社に文句ばかり言うてしようがないと。それが使い物にならない弁護士だったらいいのですが、コンプライアンス上の意見を述べて、それで、「あいつ、うるさいからやっぱりやめるわ」ということのないように留意する必要があるということ、老婆心ながら1点だけ申

上げました。

○**中西参事官** 今、和田さんがおっしゃったように、インターンという形態ではないお試して契約社員にするというのは、更に、弁護士資格を持った人については、できればそういう形が望ましいのだろうと思います。インターンとか、更に法科大学院のエクスターンシップとか、修習生の選択型修習のプログラムとか、あるいは司法試験終了後、修習までの期間の研修とか、様々な形態で契約社員でなくて、研修を受入れる形でも、試行プログラムとしては取り組めるところから取り組んでいくというのが必要ではないかと思います。

○**伊東弁護士** 試行の在り方に関しては、更に検討させていただくことにして、その辺も含めて今後、本分科会で取り扱うことにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(一同了承)

ありがとうございます。

ひまわりキャリアサポートオフィスの組織体制ですが、先ほども申し上げましたが、日弁連で検討しているところでございます。本日の意見を踏まえて、次回以降の分科会に御報告させていただきますのでよろしくお願いいたします。

なお、本日、机上に配布しました組織体制の図ですが、こちらはまだ内部的な承認を得ておりませんので、ウェブサイトには公開しない扱いにしたいと思います。岡野座長、よろしいでしょうか。

○**岡野座長** そのようにお願いいたします。日弁連だけでなく、各団体も調整していないと思いますので、そのような形にしていだければと思います。

○**伊東弁護士** いろいろと御意見を頂きましてありがとうございます。事務局でどういった資料を用意することができるか、あるいはどういったことが可能かというのはきょうの御意見に沿いまして検討することになると思います。次回以降の分科会で、また提出させていただきますので、よろしくお願いいたします。

では次の「モデルカリキュラム策定事業」についてです。49ページです。モデルカリキュラム策定事業というのは、「企業ニーズに対応し得る素養を有した法曹有資格者を研修で養成し、送り出す」というものです。

この趣旨ですが、現状では、特に検討会議のときの意見交換会で企業のヒアリングをさせていただいて、そのときに幾つか御指摘があったことですが、企業が法曹有資格者に求める能力、スキル、あるいは企業人としての基本的素養というものと、法曹有資格者が持っている能力、スキル、素養といったものがマッチしていないというお話を頂きました。これは、企業が是非採用したいという人材が養成できていないという現状を示していると思います。ここのところを少し改善を図ったらどうかという内容です。

まず「企業ニーズに対応」と書いてありますが、まずは企業ニーズを共有しようじゃないかということです。企業が真に求めている弁護士の条件、もう少し噛み砕くと、企業に順応し、ビジネスに込め得る基礎的素養を把握しよう。それから、それを養成する研修モデルカリキュラムを作成しておこうという内容になります。

モデルカリキュラムとしては、例えば数か月のカリキュラムといったものが考えられますが、ここでは、法曹有資格者に対する研修を念頭に置いていますので、日弁連的には「弁護士会における研修」を念頭に置いています。ただ、先ほど申し上げました企業に順応し、ビジネスに込め得る基礎的素養を養成するということになりますと、別に弁護士会における研

修に限ったものではなくて、例えば法科大学院における授業であったり、研修所というものもありますのでそこでの修習であったり、あるいは弁護士になってからも、法科大学院における継続研修という場面も想定し得るところでございます。一応このペーパーでお出ししたのは、弁護士会における研修を念頭に置いたということで御理解頂ければと思います。

この事業に関して、本日御欠席の片山教授より事前に御意見を頂いています。本日、机上配布のペーパーがあります。こちらの代読を矢部さんにお願ひできますか。

○矢部弁護士 はい。本日、御欠席の片山教授にかわって矢部が代読いたします。企業内リーガルセクションワークショップ・プログラムということで、平成25年度秋学期から、経営法友会の御協力により、2・3年生用カリキュラムとして、「企業内リーガルセクションワークショップ・プログラム」を開始いたしました。

企業「内」とあえて掲げておりますのは、法律事務所で扱う企業法務ではなく、企業の中で法務スタッフとして扱う企業法務を意味しています。企業内における法務部門の活動を実務的・体系的に学ぶことを目的とし、専門的知識のみならず、戦略的思考能力、柔軟な対応能力、コミュニケーション能力が求められていることを学生に認識してもらうことが到達目標です。

本プログラムは企業に入り、ビジネスを行うことを前提に適性を認識してもらった上で、企業内法務を進路の選択肢の一つとして積極的に選択する学生を増やすことを狙いとしています。

従って、プログラムは法務部門の新入社員研修をイメージしたものとなっています。計15回（16回目はレポート作成）が予定されていますが、うち7回については国内、各種企業の法務部門のベテランにゲスト講師として参加していただけることになっています。現在履修登録者は3年生が20名ほど、2年生が10名ほどとなっています。本プログラムについては、本分科会の試行の一つのモデルカリキュラム作成事業と位置づけて、検討の材料にさせていただくことが可能です。

なお、平成26年度から職域拡大に重点を置いた科目をフォーラム・プログラムとして一括りにし、上記「企業内リーガルセクションワークショップ・プログラム」のほか、「公共政策法務ワークショップ・プログラム」（新設）、「起業と法ワークショップ・プログラム」、「法整備支援ワークショップ・プログラム」の3つの科目を配置する予定です。

あと、「法曹の継続教育」の観点からの御発言がありました。

法曹の継続教育（リカレント）については、まず第1段階の試みとして平成26年4月から租税、知財、労働、倒産法などの先端・展開科目、更には英語で行われている国際的なビジネス法務関係の授業科目につき、若干名、弁護士等法曹有資格者の受講を可能とする予定です。また、次の段階としては、特定の分野につき、複数の科目をまとめて履修すれば、サーティフィケートを発行するようなことが可能かについて検討していきたいと考えております。

「法科大学院修了生のためのプログラム」、法科大学院修了生のためのグローバル化対応プログラムとして、平成25年4月から司法試験受験後、司法修習開始までのいわゆるギャップタームに慶應義塾大学法科大学院の修了生を対象として、ネイティブ教員が法律英語を教えるベーシックな授業科目を開講しています。今年度は14名の修了生が履修しました。また夏休みにワシントン大学ロースクール（シアトル）のサマー・コースに登録することも



可能となっています。本年度は2名の修了生が参加しました。

「ビジネススクールとの相互履修」、相互履修の試みとしては、現時点では、法科大学院の「起業と法ワークショップ・プログラム」、慶応ビジネススクール（KBS）の「新事業創造体験」を相互履修科目として指定しています。以上でございます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

今のお話としては、法科大学院における学生に対する授業の中で行われる取組になりますが、企業が「是非採用したい」という人材を養成する方向性については、同じような指向を持った取組かと思えます。詳しくは資料13の51ページ以降に内容が記載されています。

特色としては、企業内法務を選択しようとする学生が企業内法務を理解することを狙いとしている点、企業が法務部門に新入社員を受入れた際の新人研修をベースにしたカリキュラムが組まれている点、経営法友会の協力を得ている点、企業法務部門から講師を招いて、企業法務の実際について学ぶ点などに特色があるというふうに取り上げられます。

それから52ページには、授業の予定が出ております。既に実施されていて、今日が第6回になりますが、そこまでが行われています。

企業内リーガルセッションワークショップ・プログラムにつきましては、本日御参加の井上さんが実際の講義を御覧になったと聞いていますので、その講義の感想、あるいは経営法友会のお考えなども併せて御紹介頂けますか。

○井上弁護士 企業の法務部長さんが主である経営法友会の幹事会で企業法務の組織論等々、よく議論させていただくのですが、求める人材と、就職を希望する学生、あるいは資格者自身の意識のギャップが非常に大きいというのが最大の声です。法的素養としては専門の教育を受けているので非常に高いであろうという期待がありますが、企業が求める人材と学生さんらの認識のギャップを埋めたいというのが、全ての企業法務の担当者のニーズと申しますか、気持ちでございます。その中で経営法友会の40周年記念行事として、慶応大学で行う企業法務の講座を、法友会メンバーが支援する事業を行うことに決めました。

ゲストスピーカーとして企業法務に長年従事されているベテランが、法科大学院の学生さんに直接講義をするという形で、私は第4回の「企業内法務が求める人材、企業内法務と社外弁護士」という講義を傍聴しました。その講義では、企業法務に従事するならば、どういう意識を持った方がいいのか。企業は法曹人材をどういうふうに見ているのかという基本的なことを、直接実務者が学生に語りかけるという場でしたので、相互理解に非常に有益なのではないかという印象を持ちました。

学生さんの方も、まだ具体的に「弁護士とはこうあるべき」という意識・知識が固まっているわけではないので、柔軟な吸収力を持って興味深く聞いていただいている気がしました。今回の分科会の趣旨にも沿うと思えますので、当分科会でもコアなテーマの一つとして、ウオッチしていく価値があると思っております。特に学生さんの中でもどちらかというと女性の学生さんが、男性よりも更に興味深く、関心が高く反応していたという印象を聞き及んでおります。

プログラムは本当に実践的で、日々、企業の法務部長さんが悩んでいるようなことをまとめて学生さんに説明しますので、かなり実践的、臨床的な話になると思えます。その内容は司法研修所のカリキュラムとは余りにも掛け離れていますので、その辺りが、その次のステップとしては課題になるのではないかと思います。こういう場所でまず学生さんが、「企業

とはどういうものなのか」, 法律事務所と違う何かを感じてもらい, それを面白いと興味を持ってもらい, 修習生になって後に企業に入るというストーリーが描ければ, 非常によろしいのではないかと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今の井上さんの御発言も踏まえて, この事業についての御意見・御質問を頂きます。いかがでしょうか。

○矢部弁護士 矢部からよろしいですか。まさしく今回の慶應義塾大学のプログラムは, 学生に目を開いてもらうといった意味では, ある意味, 最も望まれたものがようやくできたかなと。従来ですと法科大学院でも, いわゆる企業法務の教授の方, 講師の方がいて, それを取って下さいねというところまでで止まっておりましたので, 企業内についても意識する, つまり企業の外で企業法務をやるだけではなくて, 中に入ってやるということにフォーカスさせたという意味では非常に画期的なものだと私も思っております。

その一方で, これはまだ学生さんのところのものですから, 仮に興味が生じたとして, これをこのままよく育てていくというのも, こちらの分科会のテーマからすれば必要になります。この辺りが今後, 例えば他の法科大学院でも似たような形に水平展開していただけるのかどうか。この辺りは法科大学院から見ても興味のあるところだと思っております。

もう1つは, 興味の湧いた人たち, ここをどうよく育てるかになりますと, 井上委員から今御指摘のあった司法修習との接続をどうするかという問題が残ります。実は司法修習も法廷内実務家を育てるということをやってきましたが, 昨今だんだん変化が生じてきておまして, 特に選択修習という部分におきましてはある程度, 企業の中に入っていく道を作ったり, あるいは自分で自己開拓したりという形で企業内に行くことを選ぶことも可能にはなってきています。ただ, 非常に数が少ない状況ですので, この辺り, 司法修習の中でももう少し意識的にできるようなことを考えることが必要だと思っております。

もう1つ, 突っ込んだことで考えれば, 従来型の法廷で権利と義務に分解した物の考え方をするということが, そこだけではなくて, 企業法務での分析, あるいは企業内でのリスク分析というところにもどのように使えるのかという観点で, 素材としても分野別の修習でも, いろいろな素材として企業内での課題なんかも使っていただくことがあっても良いのかなと私としては思っているところでございます。

○井上弁護士 今の最後の点ですが, 権利と義務に分けずに企業内でのリスクテーマをとらえるという点では, 今回慶応での講義をされた東芝の島岡さんもおっしゃっていたのですが, 「コンプライアンス」という切り口が企業にとって非常に大切です。しかし研修所ではコンプライアンスの科目がないのですね。非常に曖昧模糊とした順法精神とか, そういうものをきちんと体系的にとらえる, あるいは体系的とまでは言わないまでも, ひとつのコアのテーマと認識して, 対応できる人材を育てるプロセスが1つあると, 非常に良いなと思えました。

○矢部弁護士 出力する場面を法廷だという形で限り過ぎるところがあるかもしれません。

○井上弁護士 ええ。

○矢部弁護士 法廷に来る前でも当然そういう部分が必要なところはたくさんございますので, そういった部分では依頼者のニーズに応えると考えれば, 企業内における弁護士でも当然同じような立場に立つはずだということは言えるかもしれません。

○木内弁護士 矢部先生の意見に補足する感じになりますが, 修習中の選択修習を活用することもありますが, どうしても司法修習というのはジェネラルな弁護士ないしは法曹の教育に

携わるという観点なものですから、なかなかそこで限界がある。そこで、弁護士登録後においても、弁護士会を含め、何らかの機関が継続研修のような形で企業内弁護士に必要なスキルを磨ける場があつていいと思います。

実際のところ、弁護士になって企業で働き、そういう場において、ああいうことが必要だ、こういうことが必要だということが出てくるわけです。実際、企業はそれを感じていまして、日弁連のアンケート調査によれば、弁護士を企業に採用しましたと。そういうところで、法的な基本的知識はありますよという点では満足をしているのですが、例えばプロジェクトリーダーとして企画を遂行できるとか、外国語の能力、あと取引先と粘り強く交渉できる、そういった点についてネガティブな評価をしている。そういう弱点というのは、修習中であれ、弁護士になったばかりであれ、初期段階ではなかなか身に付けられないものですから、そういった企業内弁護士独特のスキルについて、弁護士登録後に学習できる機会があればということがあると思います。

実際問題、企業内弁護士というのは、法律家でもありビジネスマンでもある。二面的な側面がありますから、そういう専門的な教育を受けなければならなくて、そういうものはなかなか修習中に修得するのは難しい。そういう意味で、弁護士登録後の研修の必要性ということはあると思います。

○和田主幹 私も他の先生からの御発言があつたことに非常に賛成するところですが、特に司法試験の受験科目との関係で、どうしてもロースクールの現役学生の間は、司法試験科目に集中したいというのが本音だと思います。今回、このカリキュラムを拝見して非常に面白くて、こういう経験ができる学生さんたちは羨ましく、非常にすばらしいカリキュラムだと思います。ただ、このカリキュラムに参加しつつも、頭のどこかには、司法試験に合格しなければいけないというのがプライオリティーとしては高いと思います。

そうすると、司法試験の終了後、就職が始まるまでの間とか、そういう時間をうまく使うのも一つの手かなと思ひまして、サーティフィケートという単語も出ていましたが、受験後、修習が始まるまでの間、合格するかどうかわからないけれども、いずれは少なくとも受験した以上は法律に関係のある仕事につきたいと皆さん思っているはずなので、合格した場合は特別カリキュラムをその期間にとって、合格したら、素養を持った法曹になれるわけですし、もし合格しなくて、別のルートとしてロースクールを修了して、かつこのカリキュラムでサーティフィケートをとって企業の法務で働くとか、そういう可能性もあると思います。

ですから、現役学生中は、そのカリキュラムを入れるのも有効だと思いますが、加えて受験後、せつかく半年間あるわけですから、その間にいろいろ経験を積むチャンス、インターンも含めて、こういうカリキュラムでサーティフィケートを与えるなり、どこかのインターンに行くとか、アルバイトをするというのもあるかもしれませんが、もしいろいろなスキルを持った法曹になりたいと指向されているのであれば、そういう方たちに研修のチャンスは、ロースクールはやってもいいですし、弁護士会でやっていただいてもいいですし、というのが1つアイデアとしてあるかと思ひます。

そういう意味で、このカリキュラムはロースクール以外でもいろいろなところで応用できると拝見して思ひました。

○岡野座長 その話は非常に良いと思うので、前向きに御検討いただければと思います。また、

選択研修の中で企業というものも拡大できればそれに越したことはないと思います。しかし、どうもお客様になってしまうケースも多分にあるので、今みたいな方がまだ真剣味があるかもしれません。

こういうのができるかどうかわかりませんが、先ほどの中西さんがおっしゃったマッチングの話と絡みますが、研修が終わった後に、2～3年以内なら、弁護士会を通じて企業に2年か3年の出向をするというチャンネルは作れないですかね。そういうのがあってもいいかなと。

企業ですから2～3年であれば、ちゃんと組織の中に入れて一緒に育てると思います。お給料は企業側に払わせればいいと思いますが、身分は弁護士会所属の出向のような形にして、経験してみて、合うようなら採用にもつながっていくというようなチャンネルをつくる。今の「お試し」に似ているのですが、いきなり採用ではなくて、出向とか派遣とか、何かうまく制度もつくれば、それも一つではないかという気がしましたので、追加で申し上げました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。マッチングの関係だと思いますが、なかなか面白い御提案だと思います。

○中西参事官 自治体は任期付採用というのがあるのですが、企業の場合は顧問事務所からの任期付の人事交流というのをよく聞きます。一般的な任期付というのは企業の守秘事項に当たり難いのではないかという意見も聞いたことがあります。可能性としてはあるのですね。

○岡野座長 あくまでもここで申し上げているだけなので確認が必要なのですが、私は実は総務省の官民人材交流の委員会も以前やっています。和田さんもよく御存じですが、企業から役所には結構、人が出ているのですが、役所から企業への人をどう増やすかを議論しました。そこで、2年か3年のいわゆる派遣なのですが、それも仕組みをいろいろ考えながら井上さんなんかと一緒に議論しました。それで結構、役所の方は企業に2年とか3年の期限で入っているのですね。ですから、受入れが全くできないことはないだろうと思います。

ですから、MOU（了解覚書）みたいなものを結んで守秘義務事項をきちんとした上で出ていく。役所の場合には、直接の担当課の企業には行けないとかルールがありますが、何らかの仕組みは作れるのではないかと思うのですが。

○和田主幹 御参考までに現在、経団連で実施している取組を御紹介すると、検事の方の民間企業での研修、あるいは裁判官の方の民間企業での研修をアレンジして御紹介させていただいています。

○岡野座長 企業へのアレンジ。

○和田主幹 はい、企業さんへの御紹介ですね。あと経団連の関係のシンクタンクにも裁判所から1年間研修にいらしていただいて、ほぼ、他のスタッフと同じような仕事をいただいているのですが、いろいろな仕事があるというのを御覧いただき、その後の裁判官としてのキャリアや検事としてのキャリアの中で役立てていただくということでやらせていただいています。

○岡野座長 経済同友会でも、裁判官の方が研修で1年間、一人来ていただいたことがあります。

○鈴木参事官 ちょうど話が出ましたので、私もそのスキームを使って、経団連さんの紹介で非常に有益な経験をさせていただきましたが、研修というスキームなので、国の側でその間

の件費を負担して、企業側には負担をかけないでお願いしていたこともありますので、多少、全体的な数も制限等もあり、弁護士さんの場合にそれを広げていくのがなかなか容易ではないように思いますが、そこは岡野委員がおっしゃったように、受入れ側の任期付とか期限付の形でそれを広げていくことが可能であれば、非常に大きなツールになるかなという気がいたします。

○**中西参事官** 中西です。国や自治体の分科会で何度か法務省で受入先を探してきて、そこに人を放り込もうということをやっていますが、できればここでも、経団連さん、経営法友会さんに受入先を紹介していただければ、弁護士を派遣できる試行ができればいいなと思っていますので、そこは是非とも協力をお願いいたします。

○**井上弁護士** 今のは研修ではなく採用ですか。

○**中西参事官** できれば採用に持っていきたい。

○**岡野座長** 2～3年の派遣では駄目ですか。

○**木内弁護士** そちら辺はいろいろな議論があり、法律事務所としては、外に出られたら困るわけですよ。例えば出向とか、そういう形があれば、弁護士が他のキャリアを選びたいということで、採用されることを前提とした出向もあるし、いろいろな形はあるにしても、お話し採用のバリエーションとして何か出向のような形態で企業に派遣するようなアイデアがあって、その仲介を日弁連でできるようなことがマッチングの1つのアイデアとしてあればいいですね。

恐らく法律事務所から企業に出向というのは余り抵抗がなくて、井上さんのところでも何人か出向してもらっている実績がある。あと弁護士は従業員としては採用しません、ただ出向はお願いしますというポリシーのところもあります。そういうところもございますから、企業がテンポラリーに弁護士を望んでいることは明らかなので、それにマッチする形で出向やいろいろな形が考えられないか。それは議論の対象にしていいかと思います。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。

いろいろ御議論いただきましてありがとうございます。片山教授から御紹介いただきました企業内リーガルセッションワークショップ・プログラムですが、他の法科大学院への展開ということも考えられますし、弁護士に対する研修、あるいは先ほど御指摘のあった、いわゆるギャップタムですね。司法試験が終わった後、修習に入るまでの間を利用したカリキュラムの策定とか、そういったものにいろいろと応用ができるのではないかという御指摘を頂きました。

そういった位置付けということになりますと、このプログラムを本分科会の試行の1つと位置付けて、事業の状況を適宜御紹介していただき、こり取組を法科大学院に広げていくとか、他の段階に取り組んでいくといった取組方ができないかということで、本分科会で引き続き検討していきたいと思いますが、いかがでしょうか。よろしいでしょうか。

(一同了承)

ありがとうございます。

それでは、最後の事業ですが、「女性企業家と協働する女性弁護士プラットフォーム事業」です。最後の55ページになりますが、これについて御説明いたします。これは端的に申し上げまして、女性企業家を女性弁護士グループが協働してやっていこうという企画でございます。女性企業家の支援という面と女性弁護士の多様な働き方の支援というものと、この両

者を合体させたようなものでございます。

事業の提案としてはまだ粗々のものでしかございません。正直、分科会にお出しするのはどうかというところもございましたが、女性を支援するという観点からの取組でして、先の有識者懇談会において、この点については岡野座長からも御発言いただきましたので、御意見を賜りたいと思い、出させていただきます。御忌憚のない御意見を頂ければと思います。

○**岡野座長** 有識者懇談会で申し上げたのは、同友会としてもそういう運動をさせていただいているものもあるのですが、政府方針としても、2020年にあらゆる分野で活躍する女性を全体の30%まで引き上げるという目標を設けて様々な取組をされていると認識してまして、今、企業における女性の役員比率も引き上げていこうという運動をしています。

そういう観点から、ここでも女性企業家にも活躍していただく2020年に30%という目標と同じく女性を増やしていく。女性の弁護士は3割以上いらっしゃるかもしれませんが、これから仕事を続けていくことも必要ではないか。そういった問題意識の中で、こういうお話があるというので賛同申し上げた次第です。

○**木内弁護士** 今、弁護士全体に占める女性の割合の話が出たのですが、実は弁護士全体に占める女性の割合が、2010年に日本組織内弁護士協会が調べたところ17.4%、他業界に比べるとそれほど高くないですね。他方、これは企業内弁護士に限ると40.3%と比較的高いのですよ。しかも、その中で管理職層も徐々に増えておりまして、こちらにいらっしゃる井上さんは常務執行役員でいらっしゃるし、そのほかにもノバルティスファーマというところに三村まり子さんが取締役、それから伊藤ゆみ子さんという方がシャープで執行役員ということで、女性弁護士の管理職、しかもかなり上級の管理職クラスの方が増えているということで、企業内弁護士に限ると、弁護士一般と比べて、女性の関与状況は悪くはないです。

では、なぜ女性の方々が企業内弁護士に多いか。女性にスペシフィックに統計を取ったわけではないのですが、日弁連の2009年のアンケート調査によれば、勤務時間、休暇、育児休暇等を含む安定性、これが41%を占めているということで、他の通常の弁護士に比べると福利厚生等の執務環境が悪くないということだと思います。通常の従業員の方々と同じように福利厚生が得られますから、そういった企業で働くことの魅力、特に女性にとっての魅力がある。もちろん福利厚生ということに引きずられると余りよろしくはないのですが、女性弁護士にとっての企業内で働く魅力をより一層伝えようという方向で、このプロジェクトが動いていくのがよろしいのではないかと私は個人的に思っています。

○**井上弁護士** おっしゃるとおり、企業内の女性法務スタッフは、弁護士に限らず非常に多いです。弊社も多分、半分以上、今法務は女性なので。過半数を超えております。ただ、このプログラムで女性企業家と女性弁護士をつなげることに必然があるかというのは、皆さん、この場におられる女性の3人はうんうんとうなずいてくださっているのですが、必然性は必ずしもないだろうと感じます。

福利厚生目当てに企業を選ぶというのはよろしくない、木内さんがおっしゃいましたが、本音のところは、やはり企業の福利厚生のメリットは非常に大きく、女性のワーク・ライフ・バランスという意味では、独立して事務所を背負っていくよりも企業のほうが抱えてくれるパイが大きい分、マネージしやすいということはあると思います。むしろ女性企業家も女性弁護士

も大きなパイの中で動いていくことによってバランスをとっているの、保育所と会社とプライベートを綱渡りして歩いている人たち同士が提携するのは、なかなかしんどいかも思えないと思っております。

むしろ女性企業家と、その人たちをサポートする男女を問わない専門家のネットワークをつなげるとか、あるいは女性弁護士を何につなげるのかよく分からないのですが、必ずしもこの二つをリンクさせるのではない、何か別の案がないのかなというのが第一印象です。

○和田主幹 私も全く同じことを、この御説明を伺った瞬間に思いました。このプラットフォーム事業の狙いが女性企業家をサポートすることなのか、あるいは女性弁護士の活躍の場を増やすことを狙いにするのかによって、多分、事業の組立てが全く違ってくると思うので、そこは分けた方がいいと思います。一緒に考えるのは必然ではないというのは井上先生がおっしゃったとおりで、分けて考えたほうが、それぞれの狙いに向けて、より効果的なプログラムを考えることができると思いました。

例えば、女性企業家は、最初に岡野座長がおっしゃったように、世の流れとして女性の活躍の度合いを増やしていこうというのは個人的には全く賛成で、経団連も女性の活躍推進に関する部会を設けるなど一生懸命やっているところですので、それは後押しする事業をしていただければ大変すばらしいことだと思います。一方、女性企業家にフォーカスして考えると、今、日本政策投資銀行が女性起業家（アントレプレナー）、をサポートするための組織を作ってシステムティックにかなり取り組んでいらっしゃいます。そういうところに何らかのリーガルサービスをより充実させるなど、一緒にコラボレーションを考えることも、もし女性起業家にターゲットを絞るのであればあり得ると思えます。

逆に女性弁護士が活躍できる環境を整えたい、もっと活躍してほしい、どうやったら活躍しやすくなるかを考えると、例えば1つ考えられるのは、女性がライフプランの中で、最初はローファームで働いていたけれども、結婚・出産でローファームを離れる場合や、出産・育児で例えば2～3年離れた場合などに、せっかく資格を持っているので、やはり法曹の仕事に戻りたいといった時に、その2年3年の間に法律の世界も随分変わって、実務に追いつかないという人もいるかもしれない。

それを考えたときに、先ほど紹介のあったリカレント・カリキュラムと関係してくるかもしれませんが、しばらく法務業務の第一線から離れていた方、あるいは少し組織内で働きたいので、組織内弁護士のノウハウをもっと学びたい、あるいは金融について専門性を高めて、いずれ金融関係で働きたい、そういう専門性を高めて自分の活躍できる場を増やしたいという人のためのカリキュラムなりプログラムを用意することにより、有資格者になった後のキャリアパスを変えるとか、専門性をより高める、あるいはキャリアパスにまた戻ってくるという手助けをするプログラムを考えるのが一つあり得るのかなと思いました。

なので、狙いをうまく分けたほうが、より効果が高いのではないかと。一緒に考えるという気持ちも分からないのではないのですが、狙いを絞ったほうがそれぞれ効果的な結果が得られるのではないかと思いました。

○伊東弁護士 女性の企業家にニーズがあるのかどうかということもやや心配ではありますが、その辺りで何かありますか。

○和田主幹 続けてよろしいでしょうか。私は全然専門家ではないのですが、少なくとも日本政策投資銀行が各地で女性の起業家に対するいろいろなセミナーを開いていらっしゃるの

を見ると、恐らくニーズはあると思います。例えば、どのようにビジネスプランを作成したらいいのかとか、よくアントレプレナーの方の話だと、経営の専門家、経営の経験を持っている方のアドバイス、ロールモデル的な方のアドバイスが必要ということもありますが、それに加えて、税務なり会計なり法務なりのプロフェッショナルな方からのサポートがやはり必要だと考えられます。

自分はビジネスのアイデアは持っているけれども、それをどうやって会社の形にしていったらいいのか、それをどうやって継続的に事業できる組織に持っていったらいいのかというところのノウハウがないので、そこはまさに法務のスペシャリストや弁護士の方や、税や会計のスペシャリストの方がサポートできる余地があると思います。

今、日本がいろいろなビジネスの芽が育ちにくく、そういうところにリスクマネーが入らないのは、組織としてちゃんと続いていくかわからないからリスクマネーも入ってこないで、そうすると、そうした方達をサポートするビジネスプロフェッショナルとして、弁護士なり公認会計士なり税理士なりがサポートすることができれば、ここは組織として成り立っていく可能性があるので出資しましょう、あるいはお金を貸しましょうということにつながって、ちゃんとビジネスの芽が花開くところまでつながっていくと思います。その大きな流れで見たときに、法律のプロフェッショナルの弁護士の方、会社法の知識一つをとっても、会社を立ち上げるときに、必ずしも会社法の知識を持っているわけではないので、そういうことも含めて、多分いろいろなサポートがあり得るのではないかと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。そうすると、日本政策投資銀行のプログラム等についての調査も必要になりますね。

○和田主幹 私は、政投銀さんに了解を得ずに、勝手にホームページの情報を見て話しているだけです。よく調べいただいた上で、政投銀さんは、いろいろなノウハウをお持ちなので、別に弁護士さんに頼まなくてもうちの中にノウハウがありますよということかもしれないですし、そこはよく御確認いただいた上でということだと思います。

○井上弁護士 1つだけ。女性弁護士をサポートする案としては、法のプロフェッショナルとしてはそれなりに勉強してやっているのでしょうが、組織の中で、あるいは社会の中でマネジメント力をつけるというのはなかなか機会がないし、勉強する場も少ないし、先輩はみんな男性だし、というのがあるのです。そういうところを補うものがもしできれば、サポートにはなると思いますが、果たしてこの組織でやるのかどうかというのはあります。ただニーズとしてはその辺はあるかなという気はいたします。ネットワークキングになるのかもしれないですね。

○和田主幹 続けてよろしいでしょうか。今、井上先生のお話を伺って1つ思い出したのは、例えばメンタリングとかマッチアップして、組織内でキャリアを積んでこられた、先ほどお名前が挙がったような、既に経営層に達している女性法曹の方もたくさんいらっしゃる中で、そういう方たちと若手の女性弁護士さんで、これから自分でキャリアを積み上げていきたいと考えておられる方との間で、何らかのいろいろな意見交換をしたり、いろいろ相談できるようなフレームワークができたらしら、もう少しきめ細やかな別なサポートもできるかなという気がいたします。

○佐熊参事官補佐 佐熊ですが、私は日弁連の男女共同参画の委員会の方に入っていたこともあります。そちらでも内閣府からの第三次基本計画の中で、メンター制度等をどんどん入



れていきなさいと日弁連に対して御要請がございまして、第二東京弁護士会では実際にメンターが始まりました。日弁連でも男女共同参画推進基本計画で取組を検討することになっていきます。やはり、その辺りの視点は大事だなということを今日お伺いして感じましたので、伝えていきたいと思います。

○岡野座長 和田さんのお話の政投銀は起こすほうの起業ですね。J-Winの内永ゆか子さんがやっているのは、比較的、企業に勤めている女性の。

○和田主幹 そうですね、ミッドキャリアの方を含めて参加されている法人ですね。

○岡野座長 そういう方々も入っていらっしゃいますね。そういう組織にニーズがあるかどうかを含めて、聞いてみる手はあるかなど。内永ゆか子さんといって、IBMで専務をやって、ベルリッツの社長をやった。

○和田主幹 そうですね。企業で管理職層のある女性の方がたくさん入っておられて、ネットワークしたり、勉強し合ったりして、自分を高める努力をされておられる女性のネットワークですね。

○伊東弁護士 そういうネットワークとつながりを持つことが、支援の在り方として考えられるということでしょうか。

○和田主幹 そういうところでどういう法務ニーズがあるかわからないので、今回の法曹有資格者の活動領域を広げるという観点から、そこにまずどういうニーズがあるか確認した上で、ニーズがあるのであれば、マッチングというのもあり得るかもしれないですね。

○伊東弁護士 時間も迫ってまいりました。ありがとうございます。女性企業家と協働する女性弁護士プラットフォーム事業はそれぞれ分けて考えた方がいいのではないかと、女性企業家のニーズ把握については今御指摘のあったヒアリングを実施したらいいのではないかと御指摘を頂いていますので、詰め切れていない部分については、今の御意見をもち帰り、検討させていただきたいと思います。

今日御用意させていただいた試行案は以上のとおりです。今日御指摘いただきまして、いろいろと宿題を頂いたと思っております。キャリアサポートオフィスに関しては、まず組織の立ち上げ準備の検討状況ですけれども、次回は報告させていただく形でできればと思っております。

それから、ひまわりナビの運用状況調査や就職説明会の開催時期や場所といった在り方の問題、あるいは企業ニーズの把握の問題等々、いろいろ宿題を頂いていますので検討したいと思います。更にモデルカリキュラムにつきましては、先ほど御指摘いただきました慶應のカリキュラムはいろいろな応用の仕方はあるのではないかとということになります。他の法科大学院というのもありますし、弁護士会での研修もありますし、いろいろ考えられるところですので、その在り方を少し考えてみるということであろうかと思えます。

それから今の女性企業家は、先ほど申し上げたとおり、ヒアリング等をやってみる。それから女性弁護士の多様な働き方という観点からは、もう少し検討を深めてみる必要がありますので、更に検討していきたいと思えます。

以上のような検討項目がありますので、次回、どこまでできるか、時間の問題もありますが、なるべく進めてみたいと思えます。

以上で終わりたいと思えますが、今後の分科会の予定について申し上げます。今日の分科会の内容につきましては、11月8日の第2回有識者懇談会において座長から御報告いただ

くことになっております。また、11月12日の第3回法曹養成制度改革顧問会議においても、有識者懇談会及び分科会の活動状況について御報告する予定と伺っております。

第2回の分科会ですが、開催日時は12月3日の火曜日、時間は12時30分から14時を予定しております。場所はこの弁護士会館内の会議室ですが、会場等の詳細は追ってお知らせいたします。

以上ですが、何かほかにございますか。木内さん。

○木内弁護士 先ほど議事録は公開するとおっしゃいましたが、その中身はJILAで共有したいと思いますが、今日から議事録が公開されるまではどのぐらい時間がかかりますか。つまり、その間の会議の中身をどうするかということです。

○中西参事官 確認作業がありますね。

○木内弁護士 議事内容をどのタイミングでJILAと共有していいかという話です。議事録が公開された後ということでもよろしいでしょうか。

○伊東弁護士 はい。

○木内弁護士 念のためにお聞きしますが、それはどのぐらい時間がかかりますか。

○佐熊参事官補佐 11月後半になるかと思います。

○和田主幹 11月8日の有識者懇談会で報告されるのであれば、それまでには概要はできそうですね。

○中西参事官 概要の報告は8日の有識者懇で各座長が行います。

○木内弁護士 そうなのですね。分かりました。

○伊東弁護士 それでよろしければ、表に出るものが手に入るということにはなります。

○木内弁護士 それとは別途議事録ができる。それが11月の後半ということですね。分かりました。

○伊東弁護士 いずれにしても、JILAとの情報共有というのは重要なことだと思いますので、許される範囲で是非共有していきたいと思います。

○木内弁護士 ありがとうございます。

○伊東弁護士 では、以上で分科会を終了とさせていただきます。ありがとうございました。また次回、よろしくお願いいたします。

—了—