

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2回）議事録

第1 日 時 平成25年12月3日（火） 自 午後0時30分
至 午後2時00分

第2 場 所 弁護士会館5階502DEF会議室

第3 議 題

- 1 開会
- 2 法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会（第2回）の議論状況について（報告）
- 3 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）
- 4 今後の検討について
- 5 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）、片山慶應義塾大学大学院法務研究科委員長・教授、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、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）、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）、伊東日本弁護士連合会事務総長付特別嘱託（弁護士）、工藤日本弁護士連合会司法改革調査室嘱託（弁護士）、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2回会議を始めさせていただきます。私は日本弁護士連合会事務総長付特別嘱託の伊東卓でございます。本日の進行を務めます。よろしくお願いいたします。

まず初めに、前回会議を御欠席になった慶應義塾大学大学院法務研究科委員長の片山直也教授より一言御挨拶をお願いいたします。

○片山教授 慶應義塾大学法科大学院の委員長を務めております片山と申します。今回は企業に関する法曹有資格者の活動領域の拡大ということで、この分科会に参加させていただいて大変光栄に存じます。私自身も委員長を務める前に企業法務のエクスターンシップ等を担当し、5年間ぐらい、職域拡大の問題に慶應のロースクールの中で取り組んでまいりました。どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東弁護士 片山教授、ありがとうございます。次に本日の説明補助者として参加の日本弁護士連合会司法改革調査室嘱託の工藤美香弁護士、お願いいたします。

○工藤弁護士 工藤美香と申します。どうぞよろしくお願いいたします。

○伊東弁護士 工藤弁護士、ありがとうございます。

○伊東弁護士 それではまず、本日の配布資料を確認いたします。資料目録を御覧ください。本日、皆様のお手元にお配りしている資料は資料目録記載のとおり10点でございます。

まず資料1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（第2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第2回会議の意見交換事項です。

資料3は、ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業のポンチ絵です。前回は配布しているものと同じものです。

資料4は、ひまわり求人求職ナビの運用状況に関する資料です。

資料5は、ひまわり求人求職ナビの利用に関するアンケート実施概要及びアンケート用紙（案）です。こちらについては、また後ほど触れさせていただきます。

資料6は、ひまわり求人求職ナビ 修習生用求職情報登録フォームと弁護士用求職情報登録フォームでございます。19/56ページが修習生用の登録フォーム、23/56ページからは弁護士用登録フォームになっております。

資料7は、ひまわり求人求職ナビの修習生求職情報検索画面（企業・団体等用）及び弁護士情報検索画面（企業・団体等用）となっています。これも後ほど説明いたしますが、企業団体の側から修習生や弁護士の情報を検索することができるというシステムになっておりまして、検索したときにこういった画面が出てくるということの資料になっております。

資料8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に関するポンチ絵です。これも前回配布したものと同じです。

資料9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ポンチ絵になります。これも前回と同じものです。

資料10は、日本政策投資銀行「女性起業サポートセンター」との面談結果概要です。面談の際に頂いた資料が更に後ろの方に添付されています。

それから資料としてもう1点ございます。別冊で片山教授御提出の「慶應義塾大学大学院法務研究科における企業法務関連科目開講状況等」というタイトルの資料です。後ほど片山

教授より御説明を頂きます。

続きまして、「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会(第2回)の議論状況」について御報告を承ります。11月8日に有識者懇談会の第2回会議が行われ、議論がなされていますが、それについて岡野座長から御報告をお願いいたします。

○**岡野座長** それでは御報告いたします。今お話にございましたように、第2回の有識者懇談会は11月8日の午後1時から2時間程度、開催されました。それぞれの分科会の活動について御報告があった後、三つの分科会に共通する課題について意見交換を行いました。意見交換事項は今御説明のあった資料2の3～4ページに各分野についての意見交換事項を添付しております。

一つ目に、「求められる法曹有資格者の資質とその養成」につきましては、まず法科大学院が司法修習の段階から狭い裁判所で活躍する法曹ではなく、新しい分野で活躍する人材を育てていくことがポイントであるという意見が出されました。そのためには新しい活動領域分野を位置付け、学習内容や修習内容に取り入れることや、地方自治体や企業に行くなどして実際に触れる機会を持つことが重要であるという指摘がありました。加えて、こういった広い範囲を前提とした法曹養成制度を考えるのであれば、今の法学部、法科大学院、司法試験、司法修習といった仕組み自体を見直す必要があるのではないかという問題提起もありました。

また、法曹養成の内容については、語学、とりわけ英語の習得の重要性も指摘のあったところでございます。そのほか、新しい分野で働くに当たり、必要な能力として「チームワーク」「マネジメント力」といった「組織で働く力」や「コミュニケーション力」が挙げられています。加えて裁判官や検察官の研修とは異なり、弁護士の研修を支援する国家的な仕組みがないことを指摘し、ニーズに対応できる法曹有資格者を養成するためには、弁護士も含め、「国が育てる」という観点が必要ではないかという御指摘もありました。

続いて二つ目の「法曹有資格者の活用形態に関する課題」に関するところですが、組織内弁護士と組織外弁護士、顧問弁護士との役割の違い、役割分担という指摘がありました。具体的には地方自治体の場合、相談のしやすさや継続性が組織内弁護士のメリットであり、高度な専門性が求められる案件では顧問弁護士の力を借りるといった例が紹介されました。

また企業の関わりでは、企業内弁護士がミッションやビジョンを共有する組織の一員であるのに対して、顧問弁護士は法律の専門家としてのアドバイザー的役割を担っているという紹介がありました。

福祉・教育・医療の分野では、常勤採用の法曹有資格者と顧問弁護士の双方が必要だけれども、顧問弁護士の利用が広まってきた医療分野に比べ、福祉や教育の分野はまだまだ少数であって、まずは顧問弁護士として関わる場所から始める必要があるという指摘がありました。

海外分野も同様、様々な関わり方がありますが、行政官として組織に入る場合でも、交渉担当なのか、法律担当なのか、異なった役割での採用活用もあり得るのではないかという指摘がありました。

次に三つ目の「新たな活動領域での業務を遂行する上での課題」のところですが、特に「発想の転換」というテーマで意見が出されました。例えば、海外分野においては日本のルールとは違う国際間のルールの相場感の理解や、相手国の法律のみならず相手国の社会や行動様式といったものを理解することが必要だとの指摘がありました。翻って、日本の規制や企業

の構造、日本人の行動を知ることが求められているとの指摘がありました。

また法曹有資格者の発想の転換だけでなく、採用する側の発想の転換についても意見がありました。例えば企業や社会福祉法人が「法律家を使う」という発想を持つこと、そのために、まず使ってみることができる仕組みを作ったり、法律家の国家のインフラとしての意味を社会全体で考えたりすることが必要と指摘されました。

4番目ですが、「ニーズに対応した柔軟な活用の在り方」について意見交換が行われました。組織内に入った後、弁護士登録を抹消する例が相当数あり、弁護士会費や会議活動が負担となっているのではないかと御指摘がありました。また任期付で組織内に入り仕事をしたことが将来のキャリアアップにつながる仕組みや、実際にキャリアアップした体験の広報が必要だという意見もありました。

最後に、国民に開かれた議論をしていくために「市民フォーラム」のようなものを検討すべきであること。またアメリカなど、諸外国における状況を調査することも重要であることなどの御提案がございました。

以上でございます。

○伊東弁護士 大変たくさんの事項に渡ることを有識者懇談会で御検討いただいたと御報告いただきましたが、岡野座長、何か御感想のようなものがあればお願いいたします。

○岡野座長 手探りで議論しているようなところもある一方、皆様それぞれ御経験のバックグラウンドがあるので、その御経験の殻をどのように抜けようかというのが多分にあると思いますが、議論していけば議論していくほど、今の法曹養成制度全体を見ないと、どこかの領域だけをいきなり増やそうと思っても、これまでもできなかった課題があるので、全体を少し議論するということの重要性があるという感想を持っています。それからお試しては無いのですが、様々な分野で活動していくための入口みたいなものは、仕掛けを作っていかなければ駄目ではないかということと、新しい分野で活動するためには、そういった法曹有資格者を育てていく国としての仕組みがもう少し必要なのではないかと御感想を全体としては持っています。ただ、具体的にはこれからだろうなという印象は持っています。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今、御報告のありました有識者懇談会の議論を踏まえて、また分科会でも議論したいと思えます。今御報告のありました有識者懇談会の議論につきましては、11月12日に行われた法曹養成制度改革推進顧問会議（第3回）においても簡単な報告がなされましたので、御報告いたします。

続きまして3番目の議題に入ります。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です。前回と同じように三つの事業について順番に進めたいと思えます。

ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業に関してでございます。第1回会議以降の日弁連の取組について私から御報告させていただきます。

まず、ひまわりキャリアサポートオフィスの設置につきましては、ひまわりキャリアサポートオフィスの組織体制についてほかの活動領域拡大分野との関係を含めて検討を進めており、近日中に準備組織を立ち上げる予定になっております。

それから、ひまわり求人求職ナビの運用状況について御報告いたします。資料4、7/56ページを御覧ください。前回、ひまわり求人求職ナビの利用状況については、データから分析を試みるのがよろしいのではないかと御提案がございまして、できる限りのところでまずは分析してみようということで集計してみました。

まず複数回利用している企業があるということでしたので、掲載回数別企業を調べてみました。延べ掲載件数で451件の利用がありましたが、これを企業数でいいますと314社ということになります。一定の複数回利用の企業があるということになりますが、掲載回数は1回の企業が228社で4分の3ぐらいになります。残る4分の1は複数回利用と出ています。多いところでは8回利用した企業が2社あります。2回、3回というところも数は結構ありまして、割と多数の企業に利用されています。それで複数回利用している企業も存在しているということが言えると思います。

ナビに掲載された企業につきまして、業種を分析したものが次のページです。ひまわり求人求職ナビに企業が登録する際の登録フォームに業種の欄がありまして、そこにチェックマークを入れることになっておりますが、複数チェックが可能なシステムになっているため、業種としては複数登録という形になっております。ですから、掲載企業数が314社ですが、業種分野としては合計で453社になっております。

その内訳を出してみたものが次の9ページになります。多いところは、金融・証券・保険が13.5%、情報通信・マスコミが8.4%、サービス・映画・広告代理店が7.3%、化学・石油製品・製薬が6.8%等々となっておりますが、金融・証券・保険、情報通信・マスコミといったあたりで多くの企業が利用していることが窺えます。ある程度は企業内弁護士が既に勤務している企業の傾向と、大体似たようなところがあるかと思いますが、組織内弁護士協会の中で出されている数字はもう少し業種の把握が大きくなってしまっていて、「メーカー」というくくりであったり、「金融」というくくりであったり、「IT」というくくりであったりするので、そことはぴったり合わないのですが、イメージとしては大体似たようなものと思われまます。

それから、ひまわり求人求職ナビについては利用している企業についてももう少し詳しくアンケートなど、利用の実情を聞いてみたらどうかという御意見が前回ありました。これに関しましては、アンケートをやってみようということを用意してみたのが資料5になります。

目的としては、一つはひまわり求人求職ナビを利用してどの程度の採用に至っているのかということを知りたいという効果測定の意味合いが一つ。それから、弁護士を採用したいということでひまわり求人求職ナビを企業が利用するわけですが、その企業が採用するに当たってどのようなことを考えているか、そのあたりの要望といったものを把握するのが二つ目の目的です。

アンケート対象は、これまでひまわり求人求職ナビを利用した企業・団体、先ほど申しましたが約320社あります。これを対象にして、アンケートの実施は、今日、この分科会で御了解いただけましたら、すぐに発送するというを予定しています。12月中に回収して1月には集計・分析にかかりたいと考えています。

具体的なアンケート項目は12ページ以下のとおりです。効果測定に関連するものでは、ナビを知った経緯、利用動機、利用回数、それからオファーメールというのがシステムとして付いていますが、その活用の有無、ひまわり求人求職ナビ利用で採用に至ったかどうか、至った場合の人数、至らなかった場合とその理由、今後の利用意欲、ひまわり求人求職ナビの利用しやすい点、改善すべき点といったようなことがアンケート項目に盛り込まれています。

それから修習生、弁護士の採用ニーズがある企業の採用行動に関するものとしては、弁護

士の過去、現在の在籍数、弁護士修習生の採用動機、在籍弁護士の職務・勤務形態、これは法務部というセクションなのか、「その他」なのかということです。それから将来の採用予定、採用予定をしている職務等ということで、質問があります。

アンケート項目についてはまた御意見を伺いたいと思いますが、きょう、できれば御了解いただけたところで速やかに実施に移りたいと考えていますので、よろしくお願ひします。

それから、資料6以下について若干説明いたします。先ほども触れましたが、資料6、19ページ以下ですが、こちらは実際のひまわり求人求職ナビの画面を印刷したもので、19ページにありますのが修習生用求職情報登録フォームです。修習生がひまわり求人求職ナビに登録するときに入力するフォームになります。最初のページは基本情報、21ページは公開先別情報で自動的に公開される情報の入力項目になっております。

23ページが弁護士用求職情報登録フォームで、弁護士が登録する場合の入力フォームでございます。最初が基本情報で、26ページ以下が自動公開される項目のフォームです。

資料7ですが、ひまわり求人求職ナビでは、企業・団体等が修習生、弁護士の求職情報を検索・閲覧できる形になっております。29ページは企業団体が修習生の求職情報を検索する場合の画面です。それから更に絞り込みをかける検索も可能でして、それが30ページになります。最初の段階で修習希望勤務地、希望する業種、さらに絞り込みで氏名・年齢・学歴・職歴・資格といったことで検索ができる。フリーワードでも検索ができる仕組みになっております。

検索をかけたときに表れる画面が31ページです。この画面を見て、この人は良さそうだな、連絡を取りたいと思った人は、この下にオファーボタンというのが付いていまして、それを押すと修習生と連絡を取ることができるというシステムになっております。

32ページ以下は同じものが弁護士向けにも設けられています。こちらも35ページを見ていただきますと、弁護士に対する求職情報が出ていて、最後にオファーボタンがついていて、オファーメールを送ることができるというシステムになっております。

付随して御報告させていただきますが、ひまわり求人求職ナビの利用状況につきましては、マッチングに関する人材紹介会社、いわゆるエージェントと呼ばれる民間会社ですが、2社ほどヒアリングをいたしまして、その中でも話を聞いています。ナビの利用については、多くの企業が利用しているということです。修習生、弁護士はもちろん、エージェントも見ているということで、我々が思ったよりも多くの方が見ているというのが実情のようです。それは費用がかからない、無料だということもあり、とりあえず登録するのには利用しやすいという面があるからではないかという指摘を受けました。ただ、実際耳の痛い御指摘もいただきました。載っている情報が古い場合があるとか、求職情報の中に知りたい情報が十分に掲載されていない。あるいは企業の求人情報にもう少し書いたらいいのにとと思われるような情報不足と思われる場合が時々ある。なのに、それを直すでもなくそのままになっているので、若干きめ細やかさには欠けるのではないかという指摘です。エージェントの活動は、そういうところを埋め合わせてきめ細やかになされるのだとは思いますが、企業の求人活動の実際は、ひまわり求人求職ナビを利用しながら、それと並行してエージェントを利用して採用活動をするのがよく見られるというお話です。

それから、お試し採用ということを前回に御指摘を頂きました。企業における任期付採用ですが、これについては、企業側ニーズの把握と、これにマッチした弁護士の送り出しとい

うことがあります。企業が採りたい人はどういう人か、そこに合った人をどうやって送り出していかとといったあたりの課題があるでしょうという御指摘を頂いています。そのあたりについては、引き続き検討させていただきたいと考えています。

第1回会議以降の日弁連の取組については以上です。

それではこの間の日弁連の取組等について御意見・御質問のある方は挙手の上、御所属・お名前をお伝えの後、御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

○木内弁護士 JILA（日本組織内弁護士協会）から来ております JILA 理事の木内です。ひまわりキャリアサポートオフィスの展開について意見を述べたいと思います。資料3、5/56ページと関連しますが、現在ひまわりキャリアサポートオフィスの設置事業として①webを活用した求人求職情報の提供、②企業向けの情報提供、それから③法曹有資格者向けの情報提供といったものがございまして、伊東先生から主として①について御説明いただきました。このひまわりキャリアサポートオフィスの事業として②③を想定されていることを前提としてお話ししますと、②③の企業向け情報提供、または法曹有資格者向けの情報提供といったことは、東京三会のレベルとか、または大阪弁護士会のレベルであるといった単位会においては行われています。例えば東京三会同で就職説明会を行うとか、企業向け情報機会を提供することは現在行われており、今後も東京三会で持ち回りで行うということが予定されています。

このように単位会ごとに企業向けの情報提供とか、法曹有資格者向けの情報提供などがございまして、日弁連がそもそもこれに関与する意義は何かというと、単位会にとどまらず、全国をカバーするような展開をもって企業向けの情報、それから法曹有資格者向けの情報、webを活用した求人求職情報の提供、こういったところに、まさに日弁連が全国をカバーする組織としてひまわりキャリアサポートオフィスを実現する意義があるのではないかと考えております。

とりわけ地方における企業内弁護士に関する動きは、ゆっくりではありますが進行しております。2007年の日本組織内弁護士協会の調べによりますと、組織内弁護士の数は東京三会で515人、87.6%と確かに東京三会が大半を占めておりますが、大阪35人、愛知6人、京都・兵庫それぞれ5人、三重県4人、岡山3人、群馬・静岡・岐阜各2人と徐々にではありますが、組織内弁護士が地方にも波及しつつあります。

とりわけ信用組合・信用金庫であるとか、または地方銀行という地方の金融機関においてそれが徐々に伸びております。しかもロースクールの取組としても、近時、岡山大学のロースクールが企業内弁護士・組織内弁護士向けのコースを設置することを検討しており、日本組織内弁護士協会でもこれに協力することが検討されております。

このように企業内弁護士の採用の動きというのは東京・大阪などの大都市圏にとどまらず、地方にも波及しつつあり、その地方の企業において法の支配を貫徹させるという観点からもひまわりキャリアサポートオフィスの地方的展開が要請されるところではないかと考えています。

とりわけこういった指摘というのはいわゆるエージェントからもございまして、西田弁護士はエージェントも行っている弁護士の方ですが、この方も地方における組織内弁護士・企業内弁護士の展開については、「今のところではエージェントでは難しい領域であり、その点については是非日弁連に御協力いただきたい」という意見も頂いています。

以上でございます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今の御意見は「地方における展開が必要」ということですが、ひまわり求人求職ナビの利用企業について御報告いたしました。地域的な分布も調べてあります。今回のひまわりナビのアンケートをこれから送付しますので、送付先の住所があります。それを基に見てみますと、首都圏、関西、中京というところがほとんどではあります。地方もあります。これは資料に出ていませんので口頭で申し上げます。

首都圏—東京、神奈川、千葉、埼玉で225社、関西—大阪、京都、兵庫で47社、中京地域—愛知、三重で12社です。それ以外にも福岡県4社、長野県3社、静岡県3社、そのほか1社というところも幾つかありまして、福島県、群馬県、茨城県、石川県、愛媛県、鹿児島県、沖縄県、北海道、富山県、山形県。数の面では首都圏、関西、中京がほとんどを占めますが、今、御指摘のありましたように、地域的な広がりも出てきているのが実際のところかと思われます。これに対応していくというのがこれからのひまわりキャリアサポートオフィスの課題になるであろうと思われるので、引き続き検討していきたいと思っております。ありがとうございました。

ほかにはいかがでしょうか。

○片山教授 慶應義塾大学の片山です。2点お聞きします。

1点は登録数が上がっているということですが、採用実績数について、それが数字として表れる仕組みになっているのかどうかを確認できればと思います。

2点目は、今回は法曹有資格者の職域拡大ということの分科会ですが、私自身はロースクールの担当教員という点からしますと、企業のニーズも二極化しているという話すなわち、キャリアを積み重ねた弁護士の方の中途の転職の問題と、それから修習を終えたばかりの新卒の方の採用に二元化しているという話をお伺いします。また、修習を終えたばかりの方の採用に関しましては、資格を持っていること自体の意味はどのくらいあるのかという点が問題となって、むしろ法科大学院を修了している資格で採用する枠組みもあるとお伺いしています。

その点からお聞きしたいのですが、企業の採用の形態は、修習を終えた方に関しても、有資格者という枠組みでの採用の募集の仕方になっているのか。それとも法科大学院の修了生と同じような採用の枠組みになっているのか。そのあたりについて、実情がどうなっているのかも分かれば教えていただきたい。それと、アンケート調査の中でその点が確認できる仕組みになっているのか。その点も御確認できればと思います。よろしく申し上げます。

○伊東弁護士 まず最初の採用実績数ですが、利用企業の方に「採用されたかどうか」という質問をするフォームがあります。ただ、それが必ず回答しなければいけないものでもないということと、ひまわり求人求職ナビを通して採用した方のことを指しているのか、それ以外のルートで採用した方のことを指してしているのが不明確なために、採用実績数ということであると、正確な数字が出てこないという実態があります。そういうこともあって、今回アンケートで改めて聞いてみようということになっております。

それから2番目の点はいかがでしょう。新人で採用される場合に、法曹資格の有無というのは採用形態でどのように扱われているかという点です。お願いいたします。

○井上弁護士 昭和シェル経営法友会幹事の井上でございます。いろいろな会社の例があると思いますが、基本的には正社員としての採用で、修習生と弁護士とのランクの違いはそんな

にはない。ただし、弁護士会費を会社が負担するところが比較的多いと聞いています。ただ、中に入って名刺に弁護士と書くかどうかは各社さんバラバラだと思いますし、実際、弁護士と名乗って業務を行うシーンはそんなに多くはないと思っております。

○木内弁護士 補足しますと、私が、ある会社さんのホームページを見た例だと、司法修習修了者を大学院卒業ぐらいの待遇で採用している例もあります。

○和田主幹 経団連の和田です。私も会員企業から聞いたお話を踏まえて申し上げますが、今お二人から話があったとおりで、修習の前のロースクール時点の年数も大学院としての年数としてカウントして、かつ修習の分を1年足して自社の給与体系にあてはめる、というふうに、各社ごとに給与のスケールがありますので、その当てはめを、ロースクール修了直後に入った人と修習まで終わって資格を取って入られた方と、そのハコの位置付けがもしかしたら多少ずれているとは思いますが、同じスケールの中で動かして、あとは弁護士会の会費負担の違いという例が新人については多いと思います。ミッドキャリアで入られる方は全く別の処遇だと思います。

その関連で一つ、アンケート調査の内容を拝見していて、早速こういうアンケートの検討を始めていただいて、今後の検討にうまく生かせるのではないかと思います。今出ました処遇のお話ですね。私が見落としているだけかもしれませんが、実際に弁護士、法曹有資格者を採用されている会社様にどういう所属ですかと聞かれているのであれば、その流れの中で「弁護士会費用は会社が負担していますか、御本人負担ですか」とか、あるいは「プロボノ活動にはどういう形で参加されていますか」という、どの会社も共通の有資格者採用にかかわる処遇の要素だと思いますので、それも併せて、差し支えない範囲でお答えいただいても良いのかなと一つ思いました。もし私が見落としていたのであれば申し訳ありません。

それから、実際に採用されている弁護士の方の所属している部署を尋ねる質問が16/56ページ、Q21にありましたが、有資格者が複数名いらっしゃる、いろいろな部署にいらっしゃる可能性があるのでは、いらっしゃる部署を教えてくださいという書き方になっておりますが、御提案としては、例えば法務部門何人、知財部門何人というふうに、人数で書けるようにしたほうが、社内のいろいろな分野で活躍しておられる状況がより正確に分かるのではないかと思います。どうせ何うのであれば、まとめてお尋ねしたらどうかという御提案が一つです。

それと「所属部署の社内的な名称」をお聞きになっていますが、これは、もしかしたら法務部という名前なのか、法務室という名前なのかの違いをお聞きになりたいのかなと思いますが、統計としてはどうでしょう。今回の検討からはそれほどマストの情報ではないのかなという気がしていて、その情報を細かく書いていただくよりは、採用の実態人数などを書いていただいた方が、トータルの採用動向を掴む上ではそれで十分なのかなと。法務部門の中で法務室の人、法務課の人、法務部の人と分けて統計をとっても余りデータとしては使われてないと思います。それがもう一つです。

あともう一つ、別の論点ですが、ひまわりキャリアサポートオフィスとして行われる事業の中で、セミナーやカウンセリングについて先ほど木内先生から、単位会でも実施しているけれども、全国的に地域への情報提供も重要だという御指摘があったと理解していますが、その関連で、例えば地方の単位会でもそういうことをやりたいのだけれども、そういう話が

できる弁護士さんがいないという状況もあるかと思えます。今はウェビナー (webinar) とか皆さん、やっておられると思えます。例えば東京の単位会がやったセミナーの講演部分だけでも web で流せば、ほかの単位会でも活用できるかもしれないですし、事前に講演者の御了解さえ頂いておけば、そういう形の情報提供も地方ではお役に立つ部分があるのかなと思えました。やはり情報の偏在をできるだけ是正していくことが大事かなと思ひまして、一つ御提案として思いつきましたので発言させていただきました。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。アンケートに関して御指摘いただいたところは検討させていただきますかと思ひます。

○木内弁護士 アンケートの関連ですが、Q 2 1で所属部署の社内的な名称を入れた趣旨ですが、これはもちろん法務部門、知的財産部門、コンプライアンス部門と、社内弁護士・企業内弁護士が働いている代表的な領域を挙げて、その具体的な名称を書かせるという趣旨ですが、他方、会社の中でそういった部門に属さない、ビジネスマンとして働いているケースも間々ございます。

例えば、インベストメントバンク、金融会社において、法務部ではなくてトレーダーとして働いているというような稀な事例があるために、そういったことをカバーするため社内的名称を入れ、法務部門や知的財産部門ではなくてほかの部門ですと。法的知見を持ったビジネスマンがどのぐらいいるかということ把握するためにこういった名称を入れたと理解しています。

○和田主幹 その点については、6の「その他」というところで網羅されるのかなと思つたものですから。社内的名称の括弧 [] の趣旨が、6の「その他」をもう少し詳しく書いてくださいという意味で、その横に枠を設けていらっしゃるということであればおっしゃるとおりだと思います。

○木内弁護士 分かりました。

○佐熊参事官補佐 佐熊です。付随してですが、これを入れた趣旨は、会社によっては営業部の冠の下で、法的な事を扱っているところがあり、1から6の大きな分け方で捌き切れないところがあるのではないかというような御指摘があったので、営業部と書いてあっても純粋な営業ではなく、実は中身が法律的なものであることが、ここで出てくるのはということでも出された案でした。

○和田主幹 おっしゃるとおりだと思います。各事業部、工場所属のコンプライアンス担当とか、営業専門の契約の書面作りをしていますとか、所属と業務が一致していないことが間々あるのは御指摘のとおりだと思います。そうすると、この表では多分、聞き切れないと思ひます。なので、所属は所属、そこでやっている業務の内容が主にどういうものなのかということは、例えばマトリックスにすると何かもう少し工夫して聞かないと、その両方は漏れなく聞くことはできません。このままだと会社の人にはアンケートを受け取ったときに、営業部門にいる契約書面を作成している有資格者について、もしかしたら営業ではなくて法務のところにおをすることもできる。そうすると、正確なところが見えてこないと思ひますので、そういう御趣旨なのであれば、それを聞き取れるような質問の形式を御検討いただいた方が良かと思ひました。

そういうことを調べるのは重要なことだと思ひますので、所属と業務とは内容を分けて聞くことを考えてはいかかと思ひます。

- 伊東弁護士 そこは聞き方を工夫することで対応したいと思います。
- 岡野座長 確かに部署名を聞きたいわけではなく業務を聞きたいわけですね。質問が、部署名を聞く質問になってしまっている。
- 和田主幹 なので、分けてお聞きになられたら良いのではないのでしょうか。
- 伊東弁護士 先ほどの人数の点も含めて、ここは聞き方を工夫するようにしたいと思います。
- 木内弁護士 先ほど片山先生から、修習を終えた後、資格を持った意味に関する言及がありました。それに関連してアンケート調査にそれが反映されているかという御質問があったかと思います。資料18／56ページのQ29とQ30でそういった趣旨の質問が書いてあります。とりわけQ30において弁護士・司法修習生に限らず、司法試験合格者を採用しているか、採用の予定がありますかという質問も合わせてしております。
- これは近時、司法試験を合格した後に、司法修習を経ないで、いきなり官庁や役所に入ってしまうという方々も徐々に増えておりまして、そういった方々が現状どのぐらいいて、それを反映した企業内弁護士の育成はどうするかということ調べるためにQ30があります。
- 和田主幹 度々申しわけありません。今の御発言を伺っていきまして、このQ30を見て気がつきましたが、これはひまわり求人求職ナビの利用経験のある企業の方にお尋ねするのだとすると、Q30の選択肢のうち、下の方の「採用を考えたことがない」ということはあり得ないと思います。一般向けだと当然あると思いますが、ひまわり求人求職ナビを使われた御経験のある企業に投げる質問であれば、設問を考えた方が良くかと思えます。当然、使ったことがあるということは、採用しようとしたことがあるまでは多分あると思いますので、4、5は恐らく当てはまらないのかなと。従って、3についても「採用していないが、今後採用の予定がある」ので使いましたと、ここまではあるのかなという気がするのですが。このアンケート固有の問題だと思います。
- 木内弁護士 これは解釈するとするならば、要は司法試験にただ単に合格した人の採用を考えたことがなくて分からないと。そのように読めませんか。
- 和田主幹 そういう趣旨ですか。
- 中西参事官 恐らく弁護士会の求職登録は弁護士対象だけど、司法試験合格者や修習終了者で弁護士登録していない合格者を採用する予定があるかということが主眼なのでしょうね。片山先生の御質問は更に進んで、法科大学院修了者についても聞いてもらえないかということだと思います。そこまではなかなかされていない。
- 片山教授 今回は有資格者ですから。
- 和田主幹 ひまわりでも難しいですか。
- 矢部弁護士 ひまわりですから弁護士という話になってしまいますので、そこからが出発点になってしまう。法科大学院卒のみということだとやりにくいと思います。
- 井上弁護士 アンケートから外れて、ひまわりキャリアサポートオフィス事業についてお話ししたいと思います。5／56ページに「マッチング」と書いてありますが、このマッチング機能をどうやってこれから組み立てていくかということがまだ考え始められていないと思いますので、この点をこの場、あるいは日弁連さんと検討を進めていくことが大切だと思っております。
- 今それぞれ修習生側あるいは企業側の情報を場に提供して、あとはお互いやってくださいということになっておりますので、せっかく、ひまわりキャリアサポートオフィスとして立

ち上げるのであれば、何か情報を使ってそれを専門に見る人が置ければ一番よろしいのかもしれないませんが、それでお互いのマッチメイキングを少し促進するようなアクティビティができれば、違った付加価値をつくることのできるのではないかと考えております。

○伊東弁護士 その辺りについての情報も得ようということでエージェントからのヒアリングなども進めているところです。なお、これを進めまして、日弁連として取り組めるマッチング機能は何かということは今後も探っていきたいと思っております。

○井上弁護士 是非お願いしたいと思っております。

○矢部弁護士 1点だけ。今の井上委員からの御発言のフォローになるかもしれません。例えばアメリカのロースクールなどは、各校、競争が非常に激しいのでキャリアサービスオフィスの充実というのがポイントになっているのですね。そのときに、キャリアサービスオフィスの一番トップに立つ人は何ができなきゃいけないかということが課題になります。その課題としては、要は一種のカウンセリングです。ここら辺まではできた方がいいだろうと思っております。うまいカウンセリングができると、いいキャリアサービスオフィスだと評価されるということだそうです。

その意味では、マッチングと我々表現しているところが、職業紹介とか具体的などころまで行かなくても、もう少しガイドするというような意味でのカウンセリング的な機能までできるのであれば意義が深まると思っております。

○伊東弁護士 本日は2時までということで時間もありますので、頂いた御意見につきましては今後も引き続き検討させていただきたいと思っております。

次の事業に移ります。モデルカリキュラム策定事業につきまして、第1回会議以降の日弁連の取組について報告いたします。矢部弁護士よりお願いいたします。

○矢部弁護士 手短かに話します。まず前回の会議以降、進行したことは、先ほど配布資料でお手元にお配りした慶應大学から御提供いただきましたいろいろなプログラム、特に既に走っています企業内弁護士になることを考えている学生向けのワークショップ・プログラムに関して、私ども日弁連の関係者で聴講いたしましようということでお許しいただくことになっております。今日が1回目、10日が2回目、1月21日にも聴講させていただく予定になっております。

この慶應の取組について、経営法友会さんと一緒にやっていますが、水平展開ができないかということで、共通ノウハウを持ってほかの学校でも実現できないかということを探っています。

この関係で一つは具体的に同じプログラムがやれるだろうということで動いておられるところが出てきています。これはまだ打診のレベルですので、これからどうなっていくかは実情をいろいろお聞きしながら、具体的にこちらに御報告できるようになったときに、また御報告させていただきます。

あと、もう一つのお話として、片山教授から御提供いただいたお話の中で別冊の15/15ページになりますが、最後のところ、リカレントプログラム、つまり法曹資格をもう取ってしまった人向けのリカレントプログラムの試みも御計画中であると公にされています。この部分について、今後何らかの形でカリキュラムの整理があると、実際、法曹資格を取られてこれから企業内に入っていきこうという興味を持っておられる方に使っていただけるのではないかと考えております。このリカレントプログラムにつきましても、慶應の場合を嚆矢と

して、今後いろいろとほかのところで似たようなものが展開されることが望ましいと思っております。

三つ目に、既に企業内で多少働いておられるような方でありながら、まだ経験が少し足りないという方を対象にして、日弁連として、より企業内での働き方に対して知見を深めるような研修を展開してはどうかということも考えつつあります。これにつきましては、今後の日弁連の研修センターでの体制作りという問題がまだ残っておりますが、可能であれば、実際の企業内で働いておられる弁護士資格者の方などの御協力も得て、実際的なものを設けて、単純な各分野の知識をためるだけではなくて、企業内で働く際に必要な思考の仕方、行動の様式といったものも含めて勉強できるような研修プログラムをやってはどうかと考えております。

以上が、現状モデルカリキュラムの領域で概ね3点にわたって計画、又は実施可能性を探っている分野ということになります。

私からは以上でございますが、1点補足があります。先ほど木内先生から御指摘があった岡山大学の例を解説しておきたいと思っております。既に法曹養成制度の検討会議のときにも話題になっておりました。

実際に岡山大学が何をやっておられるか。これは弁護士研修センターという形のものをつくり上げて、学校の外枠の中で法律事務所を別個立ち上げていらっしゃる先生と協力関係に立つということを前提に、一つの目標として自治体や医療機関、あるいは民間企業で働く弁護士を養成できるような人材バンクのような機能を果たさせたいということでやっておられます。もちろん弁護士研修センターですので、それ以外の一種の研究分野的なこともありますし、オン・ザ・ジョブ・トレーニングのようなことも当然やることとなりますが、その中の一つの目標として、企業内に働く人も養成できればということを掲げておられるということだそうです。岡山については以上です。

○伊東弁護士 日弁連の取組についての御報告を頂きました。本日、慶應義塾大学の取組として企業法務関連科目開講状況、それからリカレントに関する情報提供として片山教授から資料を御提供いただいておりますので、こちらにつきましては、片山教授から少し御説明を伺えればと思っております。

○片山教授 了解いたしました。慶應義塾大学の片山でございます。前回の会議では私、大変申し訳ないのですが出席できませんでしたので、企業内リーガルセッションワークショップ・プログラムの取組とか、あるいは継続教育の取組、その他、修了生のためのプログラム等について、簡略に代読の形で御説明を頂きました。その点と若干重複するところがあるかもしれませんが、御容赦いただきたいと思います。

まず説明に入る前に、慶應義塾では企業内法曹に対する学生の意識は非常に高くなってきている点を報告いたします。数年前から、エクスターンシップの受入れを法律事務所だけでなく、企業にお願いするよう形になりました。それを最初に始めたのが2009年、5年前の段階では、4社の受入れにすぎませんでしたが、その後、御協力をいただいでくださる企業が増えていまして、現在では15社に受入れをいただき、17名が派遣されております。

これは一般の弁護士事務所への派遣が106名ですので、かなり多い数ではないかと思っております。また応募する学生の数も非常に増えておりまして、今年の場合は応募者が38名ですので、セレクションがあつて結局半数の17名が派遣されたこととなります。学生自身が企

業内法曹に対する意識を非常に強く持つようになってきているということは言えるかと思えます。

前回は御報告がありましたとおり、本年度から始まっています企業内リーガルセッションワークショップ・プログラムに関しましては履修者は30名程度、29名おりますので、その点でも関心度はかなり高いということになるかと思えます。

まずお話ししなければならない点ですが、カリキュラム自体が、そもそも今回の資料ですと1/15ページから3/15ページまでですが、いわゆる展開・先端科目が100近くございます。その中には司法試験の選択科目となっている知財法とか倒産法などの典型的な企業関連の科目だけではなくして、金融法関係等に関する科目、あるいは3/15ページには外国法、特にアメリカ法のコーポレート法、ファイナンス法、M&A、IP等といったものがございまして、特に先端のビジネス法務に関する授業科目も英語で行われています。これも相当数の学生が履修しているという状況にあります。

また、3/15ページの一番下のところにベーシックプログラム(BP)・ワークショップ・プログラム(WP)というプログラムがあります。これは少人数25名を上限としていますが、最先端の法律実務を可能な限り複数の教員、実務家教員担当が中心ですが、研究者教員もそれに加わっていて、多くのゲストスピーカーを招聘し最先端のビジネス法務の話の聞くことができる科目設定がされています。

この企業内リーガルセッションワークショップ・プログラムに関しましては、11/15ページ下に来年度のカリキュラムが挙がっていますが、この中で特に企業法務、金融法務、渉外法務、知的財産法務の4つのワークショップを重要なものとして、法科大学院の開設以来、設置されています。その後、ワークショップは下のとおりに増えていますが、その四つがメインで、いずれも企業の先端ビジネスに直結したワークショップになっているということです。

それから、12/15ページのところに、フォーラム・プログラムというものを来年度から正式な枠組みとして、明確な形で職域拡大を意識した法曹養成を行う科目群を設けることとしました。既に先行している企業内リーガルセッション・ワークショップ、これは既に聴講していただいておりますが、あと起業(incubation)と法、これはシラバス等が5~7/15ページにあります。新しく起業するときの法律問題を取り扱う、そういうワークショップを設けています。起業と法ワークショップ・プログラムに関しましては、次のページですが、KBSという慶應のビジネススクールが日吉にあります。今後、KBSと様々な提携をしていきたいと思っておりますが、そのモデル事業として始めたものです。KBSには新事業創造体験という科目がありまして、これはシミュレーションで起業を行う。そういう体験型授業ですが、その科目とロースクールの「起業と法」という科目を相互に単位交換をし合って、今年、我々ロースクールの方にビジネススクールの学生が3名ほど来ています。逆にロースクールの学生もビジネススクールの方にこの科目で2名ほど行っています。これは会社(Company)という意味での企業とは異なりますが、広い意味でのビジネスをテーマにした取組として注目されると思えます。

このような形で、そもそもカリキュラム自体がかなり企業とかビジネスを意識した形になっているという点をまずは申し上げたいと思えます。

これらの科目を法曹有資格者の方々に法曹リカレントという形で履修していただいたら

うかというのが来年度の4月から考えていますカリキュラムでして、これが15/15ページのところに先ほど矢部委員から御紹介いただきましたホームページのアナウンスということになります。

我々の方では、13/15ページのところに検討事項を書いています、二つの方向で検討しています。

一つは来年度の4月から始めることとなりますが、基本的には先端・展開科目で用意されている科目を法曹有資格者の方に取りあえずは各科目2名を上限として、様々な法曹の方がリカレントという趣旨から必要だと思われる科目を御自由に選択していただくというプランです。

それからもう一つ、こちらの方が、より重要だと考えていますのは、法曹リカレントとして特定の分野について一定以上の複数の科目を履修することにより、その分野に関する専門性を高めていただくという趣旨から、14/15ページにありますとおり、労働、経済、倒産、租税、それからグローバルビジネス法務という形で枠を作り、それらの科目を履修することによって、あるいは、より深めてという方には、リサーチペーパーを最終的に書くということも組み合わせて、慶應義塾としてのサーティフィケートを与えるという形で法曹リカレントを本格的に展開できないかという点を試行錯誤しています。

この点は日弁連さんとも今後とも協議を重ねていき、試行実施として何人かの弁護士の方をモニターとして派遣していただくことを検討していきます。何回か後の会議では御報告ができればと思っています。

以上が慶應義塾の取組になりますが、資料にはございませんが、去年の夏から、中長期の検討委員会を立ち上げています。一つの柱は法曹リカレント、もう一つはJ.D.という、法科大学院とは別個に、LL.M.という形で法務修士といった学位を別個に設けて、法曹有資格者の活動領域の拡大や、ロースクールとしては資格と有無を問わず修了生の活躍の場面を広げていくことを今検討しています。

それは、法曹資格の垣根の高いものになっておりますので、今の法曹資格を前提とした上ではなかなか対応が難しいという点があるかと思えます。これが例えば、ビジネス法務で活躍される方にとっては、刑事の実務はやらなくていいですよ、その代わりに知財とか4科目を取ってください、そういう修習もやりますよという形になってくれば多様化につながるかと思えますが、なかなかそれは難しい問題だと思えますので、それとJ.D.の資格と別個に今の法曹資格と結びつかないLL.M.を設けて、例えばビジネススクールと提携することにより、学位が取れる、あるいは英語だけの授業科目でグローバル法務に対応できるという学位を考える。それを法曹有資格者の方も日本だとJ.D.からLL.M.と学位が下がってしまうのでその点、問題であります、リカレントという形でLL.M.の枠組みを活用できるようになれば、さらに法曹の多様化あるいは拡大化につながるのではないかと検討中ということでございます。

以上、慶應義塾の取組を御紹介させていただきました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今報告がありました点、御意見・御質問がありましたらお願いいたします。

○木内弁護士 弁護士になった後に企業内弁護士の人たちへの継続教育、先ほど御説明がありましたリカレントプログラムなどを含めまして非常に重要だと思います。その重要だという

意味は二つあると思います。

一つは企業内弁護士になる方は、弁護士の法律事務所の経験を経ずにいきなり企業に入る方が最近多ございます。そうした場合に、弁護士としての立ち居振る舞い、例えば、弁護士としての職業倫理、弁護士としての仕事の進め方とか、そういう立ち居振る舞いなどについて、十分に法律事務所に鍛えられないまま企業内に入ってしまう。成長に差し支えるというケースが多々あると聞いております。

そういった方々に弁護士としての立ち居振る舞い、倫理も含めて教授する場があつていいと思っています。もちろん近時の軒弁（ノキ弁）問題でも同じようなことが生じていて、弁護士会は独自にメンター制度などをつくって、弁護士としての基本的な立ち居振る舞いを教えている。そういった場が企業内弁護士においても必要であるということで、弁護士になった後においても弁護士としての立ち居振る舞いに関する新人の研修・教育の場が必要だということがございます。

それともう一つ、途中で企業に入った場合においても、企業内弁護士としての立ち居振る舞いも必要であると思っています。それが例えば企業人としての知識、当然企業法務に関する法的知識も含まれます。それに加えて有識者懇談会でも指摘があつた英語力、チームワーク力、マネジメント力、コミュニケーション力といったものが、企業に入りますと法律事務所とは全く異なる次元で求められる。

そういった意味からも、普通の法律事務所から企業内弁護士に入った場合において、企業内弁護士の職務にアドプトできるような教育体制が必要だと思つていて、新人からの企業内弁護士に入ったステージと、途中で組織内弁護士に入ったステージという二つの観点から継続教育が必要で、そのためのリソースとして、例えば片山先生から先ほど御指摘があつた大学における研修、または先ほど矢部先生から御指摘があつた日弁連における研修、そういったリソースを、言葉は悪いですが使い分けるような形で、円満に企業内弁護士を育てるリソースとして活用し、例えばひまわりキャリアサポートオフィスでもいいと思いますが、そういったリソースを使い分ける、チョイスできるヘッドクォーターがあつてもいいかなど。企業内弁護士、組織内弁護士を育てるリソースを使い分けるヘッドクォーターをもって企業内弁護士の方々が教育を受け、伸び伸びと羽ばたいていくというシステムが必要かなと思つました。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。井上さん、お願いいたします。

○井上弁護士 今の木内さんのお話に敷衍して、私もリカレントというか、企業の中に入っても継続、あるいは法曹実務をやって企業に入りたいと考えている人に対する教育は非常に重要だと思つています。経営法友会でも会員企業の法務部員を中心に研修部会を体系立って設けておまして、例えば内容的には国内基礎コース、1年の経験の国内法務担当者向け、その次のレベルが国内養成コース、2～3年程度の実務経験の法務担当者、さらに国際基礎コース、そのようなものをまず基礎コースとして作っています。これは会員企業の方内であれば、弁護士でも弁護士でなくても受講できます。これと重ならないものがあるとうろしいかなということがあります。

国内基礎コースは多分資格を持っている方には少し簡単だと思つていますが、それ以上のレベルになれば、具体的な講師は各企業さんのベテランの方ですので、非常に実践的な研修を受けることができると考えていますし、慶應のリカレントプログラムに比較的近いと思われる

もので、実践講座で独禁法集中講座とか、債権回収集中講座等々設けておりますので、そういうものを積極的に選択していくことは可能となっています。

一方、弁護士会として何かインハウス向けに研修ができないかと先ほど矢部先生からありましたが、私も木内さんと同じで、弁護士会がやるのであれば、法律の教育もそうなのですが、社会人といいますか、マネジメント力やコミュニケーション力ということを体系的に教えてくれる場があるとよいと思います。企業内では、そういうものはあって当たり前で、改めての研修機会は、企業に入るとなかなかないものですから。弁護士は士業と言われて、比較的自分自身でやるということで育とうと思っっている方が多いのですが、マネジメント力やチームワークなどを学ぶ場があると非常によろしいのではないかと考えております。そこら辺に工夫の余地があると思っけて申し上げました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。和田さん、お願いいたします。

○和田主幹 先ほど片山先生から J.D. と LL.M. の区分けの御提案がございまして、私もそちらの方がどちらかという理解しやすい仕組みかなと思っました。アメリカだとロースクールで、皆さん J.D. の資格を取って、司法試験に通った後、特に修習も何もないまま、いきなり社会に出られています。それでもなお、アメリカ社会でどうしてあれだけ専門性を持った弁護士がたくさん出ているかという、皆さん、資格を取られた後に LL.M. のコースに入り直してタックスなりセキュリティーズなり、自分の専門性を高める努力をして、専門性をつけています。それを日本のシステムに翻って考えてみると、資格を取るまでのロースクールでの教育内容と、資格を取ってからの専門性を高めるための教育というのをきちんと区分けしたほうが、学生にとっての余分な負担をなくすといったら語弊があるかもしれませんが、法曹資格を取るまでは資格を取ることにある程度集中したいという学生の気持ちがあると思っます。確かにどういう仕事をするかということを考える上で、ある程度の専門科目は多少勉強するにしても、実際に就いた職業、自分が入った法律事務所なり所属する企業なりによって、必要とされる専門性が全く違ってきます。それにも関わらず学生に TOEFL を何点取らなければいけないとか、独禁法の専門家にならなければいけないという、余りにも学生の負担が大きいと思っます。したがって、資格を取るまでは最低限、法曹として必要なことはしっかり勉強していただいて、むしろ英語力とか、企業でよく使われる専門法科目は、できるだけリカレントの方にフォーカスしていく方が効率が良いというか、効果に直結するのではないかと、専門性の向上に直結するのではないかと考えています。

そういう意味で、法友会でやっておられる研修、あるいはロースクールでやっておられる、これから充実されていくであろうリカレント教育、それから単位会あるいは弁護士会で行われる研修というものを例えば CLE の義務付けでもいいのですが、少しそのように誘導して、余りロースクールでの教育に詰め込み過ぎず、区分というかバランス、全体感を持って検討していただければいいのかなと思っました。

○矢部弁護士 1点だけ。今まさに御議論が出ていたように、企業内法務に入ったときに、恐らく必要なことは、企業という環境でどううまく働くかをきちんと学ばなければいけないということです。あともう一つ、それぞれの企業でそれぞれの専門性というのが、普通の弁護士資格者として持っている専門性から、より掘り下げなければいけないものがたくさん出てきます。これは承知しておかなければいけないと。そして、それに必要なことをまた勉強する、これが必要なことになるかと思っます。では、今ある立て付けでどこまでできるかを考

えて、その意味で法科大学院は非常に有力なリソースになり得るかと思います。

ただ、その中でベーシックな最初の基本学位を取って資格者になっていくというところを目指すと、それから先の話はどううまくつなげていくかはいろいろ考慮が必要であると思います。例えば、リカレント的な専門的なことはその先でいいのだというふうにしてしまっただと、基本的な民事・刑事のことばかりに絞っていいのかということ、私はさにあらずだと思っています。そのレベルであっても、ある程度、先につながるような専門性のあるところでの基礎的なレベルのことぐらい、ある意味、常識ですよというぐらいのものはやらせておいた方がいいかなと思いますので、その意味で、学生向けプログラムの中にはそういうものを交ぜながら構成していく。

例えば司法試験の選択科目や何か、いま別なところで議論されていますが、そのようなことも基本的に常識的にこれぐらい知っておくべきだよねというのはやらせておかないと、その先にまたリカレントにつながるという素地ができないのかなと思うところはあります。

その一方で、より基本的なところでは、例えば刑事法なんかはきちんとやらせておいた方がいいと思います。リカレントになったときには、あえてそこにフォーカスするかという問題があるので、そこはいいでしょうということになると思いますが、恐らく基本の部分で刑事法を全くドロップしてしまうというのはいかなものかなと思うところはあります。どうしてかということ企業を志向する場合でも、当然ホワイトカラークライムもあるわけですから。コンプライアンスを考えれば、刑事法的にどうなっちゃうのというところは、まさしく資格者であれば、そこら辺は知っておかなければいけないということになりますので、基本のところでは抜けないかな。ただ、これをどっぴりその先をやるかどうかは、リカレントの先の話だよねということとは言えると思います。

○岡野座長 一言だけいいですか。今の話をずっと伺っていても、今の司法試験を前提に議論していて意味があるのかという疑問があります。ただ、この枠組み、この分科会と有識者懇談会の枠組みでは超えてしまう話ばかり。今の話も多分、半分以上はこの枠組みを超えた話だと思うのですね。

そういう意味では、議論することはいいと思いますが、まずこの枠組みでできることは何なのか。今の有識者懇談会とこの分科会のできることをやると同時に、「そもそも論」のところ議論しなければいけないものなかもしれないかもしれませんが、今のハードルの高い司法試験を前提にしておいて、片方ではリカレントをどうしましょうとか、企業に入るにはどうしましょうとか、そんなことをやっていたら、すぐ35歳になってしまう。そんな年になって企業に入ってきて遅いわけですから、増やすという意味で言えば、なかなか難しい。

まずその辺の整理はきちりしないと。この分科会でできる範囲でいろいろと考えなければいけないと思いますが、この分科会が有識者会議から上の組織へ提案ができるかよく知りませんが、今の話を伺っていても、半分ぐらいはこの分科会が背負っている課題ではないですね。そこはうまく考えていただかないといけないのかなと率直に私は思っていましたので、一言だけ言わせていただきました。どうするかはまた今後の話になるかと思います。

○伊東弁護士 その辺の整理は事務局でも考えてみたいと思います。ただ、議論は議論でしていただくのはよろしいかと思います。

○岡野座長 (議論はやっても) いいのですけど、私はこの手の会議、いろいろなところに出て思うのですけれども、議論したけど、結局、成果にも何も結びつかない議論は余り好きで

はないので。やはり成果に結びつく議論をしないと。政府だけではなくていろいろなところでこういう会議がありますよね。本来、成果に結びつくものでないと時間的にも無駄になるので、そこは是非意識していただきたい。

○伊東弁護士 この分科会の役割としても試行に係ると、その成果に反映させていくということですので、そこに結びつけていく必要はあるかと思えます。ありがとうございました。

この事業に関連してはこのぐらいにさせていただいて、事務局で今後の試行がどんなものが可能かを引き続き検討させていただきます。

最後に女性企業家協働プラットフォーム事業について若干御報告をお願いいたします。前回の御提案を受け、事務局で日本政策投資銀行にヒアリングに行っております。これにつきましては、内閣官房法曹養成制度改革推進室の佐熊参事官補佐、お願いいたします。

○佐熊参事官補佐 御報告いたします。女性企業家において法的サービスのニーズがあるかどうかという視点から11月20日に日本政策投資銀行の女性起業サポートセンターを訪問し、ヒアリングしてまいりました。

結果は資料10のとおりになっております。まず女性起業サポートセンターでは、2年前から女性起業支援を行っています。その内容としては年1回、ビジネスプランコンペティションを開催し、受賞者に対して1000万円の事業奨励金に加え、その後1年間のメンタリングやビジネス支援を行っています。

その内容は53/56ページ以下となっています。ビジネス支援というのは起業家が企業（会社）との接点を持つことが難しい場合にDBJ（日本政策投資銀行）が企業を紹介するなどの橋渡しを行うということです。またメンタリングというのは、業種や事業のステージなどを考慮しながら、その事業に適したメンター、つまり経営の経験者・有識者を1~2名、各受賞者につけて、ビジネス運営のノウハウの不足や人材などの経営資源不足を補っていき、その事業をブラッシュアップしていくということです。

ヒアリングの目的、起業家に法的サービスのニーズがあるかという点についてですが、質疑応答の内容が42ページ以下にまとめてございます。その白丸（○）が質問、黒丸（●）が回答になっておりますが、○の一つ目、二つ目がその関連の質問になっております。ここでは、弁護士は高度な法的問題に関与するという認識がなされているようで、初期段階での法的問題は、経営についてのアドバイスを聞く中で会計士に相談するとか、労務問題を聞く中で社労士さんに相談するとか、またその他、司法書士・行政書士など、初期段階で出会う専門家に一緒に聞いてしまうというのが実情のようで、弁護士まで質問を持っていくということはその段階ではなかったということでした。

ただ、事業によっては海外展開を意識していたり、その内容が個人情報扱うものであったりと、法的リスクを意識する必要があるものもありまして、結論としては、法的ニーズ自体はあるという御認識でした。

そこで、実際、弁護士にどうやってたどり着いてもらえるかについて伺いましたところ、最後の●のところですが、起業家が様々な相談をするコーディネーターがいらっしゃるようで、その方に弁護士の有用性をまず認識してもらうことが大事ではないか。つまり弁護士が裁判を扱うだけではなくて、コンサルティングとかアドバイザーの機能を果たすことができることを認識してもらう必要があるのではないかということでした。

以上がヒアリングの内容になります。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今の御報告ですと、ニーズはありそうなのだけれども、そのニーズが意識されていない現状があるようですので、このあたりはJ-Winのヒアリングも今後予定されていますので、どの程度のニーズがあるのか、引き続き検討していきたいと思います。この事業に関して何か御意見はありますか。

前回、御指摘のありました女性企業家の支援という点と女性弁護士の多様な働き方を支援するという観点の二つを組み合わせたのですが、後者の女性弁護士の多様な働き方の支援についても、それなりに必要なことであろうという観点は持っていますので、こちらも引き続き検討していきたいと思います。

また、各種ヒアリング等をした上で御報告させていただくことがあれば、分科会で御報告させていただきたいと思います。

それでは、時間も過ぎましたので、ほかに御意見・御質問がなければこれで終了させていただきますが、よろしいですか。

様々な御意見をいただきまして、次回までに検討すべき事項がいろいろ出てきております。各施策に関しては、次回までに検討を続けさせていただき、また御報告させていただきたいと考えています。座長、よろしいでしょうか。

○岡野座長 はい。

○伊東弁護士 それでは議事がすべて終了しましたので、第2回分科会をこれで終了いたします。第3回分科会の開催日時は1月27日（月）15時～17時です。会場等の詳細は追ってお知らせいたします。本日はありがとうございました。次回もよろしくお願いいたします。

—了—