

資 料 目 録

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8回）
平成27年2月5日（木）
13：30～15：30

資料1	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8回)出席者名簿	1
資料2	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 工程表	3
資料3	ひまわり求人求職ナビ 利用時アンケート	5
資料4	ビジネスのグローバル化に対応した法務戦略 －法曹人材の有効活用－ 案内	9
資料5	札幌弁護士会 任期付き公務員，企業内弁護士と語る会 資料（案内，実施報告）	13
資料6	67期企業内弁護士の属性 集計	19
資料7	法科大学院における企業内法務カリキュラムに関する 意見交換会（第1回） 報告	21
資料8	企業内弁護士研修会 資料（第5回報告，第6回案内・報告）	37
資料9	岡山大学法科大学院弁護士研修センター 資料	47
資料10	2015年1月号「自由と正義」特集2 記事 弁護士の 継続研修と法曹リカレント教育 企業内弁護士と継続教育	63
資料11	第2回 女性インハウスのためのキャリアアップセミナー ～法務のトップが語るステップアップのカギ～ 案内	69
資料12	日本政策投資銀行 日本弁護士連合会共催セミナー 女性起業家のためのリーガル実践講座 資料 （第2回報告，第3回案内）	71

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8回）出席者名簿
（平成27年2月5日）

公益社団法人経済同友会常務理事	岡野貞彦（座長）
昭和シェル石油株式会社常務執行役員，経営法友会幹事	井上由理
慶應義塾大学大学院法務研究科委員長・教授	片山直也
内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官	中西一裕
内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官補佐	佐熊真紀子
法務省大臣官房司法法制部参事官	鈴木昭洋
一般社団法人日本経済団体連合会経済基盤本部主幹	和田照子
日本組織内弁護士協会理事	木内秀行
日本弁護士連合会事務総長付特別嘱託，法律サービス展開本部 ひまわりキャリアサポートセンター副センター長	伊東卓
日本弁護士連合会法科大学院センター副委員長， 法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター委員， 弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事	矢部耕三

オブザーバー

文部科学省
経済産業省

企業分科会 工程表

2014年(平成26年)

2015年(平成27年)

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	
分科会開催イメージ	第3回		第4回			第5回			第6回			第7回		第8回						
司法試験スケジュール			LS修了		司法試験	合格発表 (短答式)			合格発表 (論文式)						LS修了		司法試験	合格発表 (短答式)		
司法修習スケジュール(第67期)	選択型修習・集合修習→二回試験(11月)																			
(第68期)													修習開始 →分野別修習							
ひまわりキャリアサポートセンター設置				設置																
ひまわり求人求職ナビ改善	利用企業アンケートの分析、改善策の検討		ナビの改善策、順次実施					事業の推進												
企業向け情報提供	企業内弁護士等ヒアリング		採用企業ヒアリング			8/25企業向け情報提供会(東京)			ナビ利用企業・企業内弁護士ヒアリング			関係団体との連絡協議・意見交換			2/2経団連企業向けセミナー					
弁護士・修習生等向け情報提供	広報ツールの検討・改訂			HPの改訂			10/1合格者向けセミナー 10/11就職活動セミナー 10/13就職合同説明会			地方での取組										
任期付き採用スキーム	パイロット事業の検討												パイロット事業の実施、検証							
モデルカリキュラム策定及び協議	【弁護士登録後の継続教育】		各LSとの協議			中央LS・慶應LSの科目開放 →履修状況を検証、他のLSへの展開を模索・検討			中大LSでのパイロットカリキュラム実施											
	弁護士会における企業内弁護士向け研修の内容検討		研修の実施																	
	研修内容の検討、実施準備等																			
	【法曹養成過程でのカリキュラム】		慶應LS・WSPの聴講			実施結果の検証、他のLSへの展開を模索・検討			7/28 LS意見交換会			慶應LSでのカリキュラム実施			2/24 LS意見交換会					
	中央LSとの講座開設に向けた協議			中大LSでのカリキュラム実施			中大LSでのカリキュラム実施			神戸LSでのカリキュラム実施			神戸LSでのカリキュラム実施							
	神戸LSとの講座開設に向けた協議																			
女性企業内弁護士支援	ヒアリング実施		仕組みの検討等					10/18 キャリアアップセミナー			2/21 キャリアアップセミナー									

企業分科会
試行方策

試行方策の実施状況まとめ・報告

TODAY



企業・団体用求人情報登録フォーム

ひまわり求人求職ナビを御利用くださりありがとうございます。

ご申請にあたり、以下のアンケートに御協力をお願いいたします。

アンケート回答内容は、ひまわり求人求職ナビの運営改善の参考にさせていただく等、当連合会における内部検討に使用します。

なお、統計的に処理し、企業情報等が特定されない形に加工して公表することがあります。

* Q.1 ひまわり求人求職ナビをお知りになった経緯をお教えてください。

日弁連のHP WEB検索 (google, yahoo等) 日弁連のチラシ・パンフレット等 弁護士からの紹介 他の企業・団体からの紹介 その他

その他:

* Q.2 弁護士の求人にあたり、他の媒体を利用されていますか(または利用される予定はありますか)。

--

「利用あり」と回答された方にお聞きます。差し支えなければ、利用された媒体をお教えてください。(就職エージェント、自社採用HP等)

* Q.3 弁護士を採用されようとお考えになった理由をお教えてください。

弁護士資格を有する人材が必要 法律知識を既に持っている人材が必要 法的な素養・素質のある人材が必要 その他

その他:

* Q.4 ひまわり求人求職ナビを利用されようとお考えになった理由をお教えてください。

運営主体(日弁連)に信頼感がある 弁護士・修習生への知名度が高い 費用がかからない 過去に利用したことがある その他

その他:

* Q.5 オファーメールの利用予定はありますか。

--

※オファーメールとは、「ひまわり求人求職ナビ」に求職情報を登録している求職者(弁護士・修習生)の情報を検索・閲覧して、アプローチしたい方にメールを送付できる簡易なシステムです。求人情報の公開承認時に発行されるID・パスワードを用いて、求人情報の公開期間中のみ、求職情報を確認できるようになります。



企業・団体用求人票

ひまわり求人求職ナビを御利用くださりありがとうございます。

以下のアンケートに御協力をお願いいたします。

アンケート回答内容は、ひまわり求人求職ナビの運営改善の参考にさせていただく等、当連合会における内部検討に使用します。

なお、統計的に処理し、企業情報等が特定されない形に加工して公表することがあります。

* Q.1 現時点での当該求人枠に対する応募・採用人数をお教えてください(同一求人であればナビ経由かどうかを問いません。)

◆応募人数: 人<半角数字>

◆採用人数: 人<半角数字>

※採用が未定の場合は、採用人数「0」名とご回答ください。

* Q.2 オファーメールは利用されましたか。

--

※オファーメールとは、「ひまわり求人求職ナビ」に求職情報を登録している求職者(弁護士・修習生)の情報を検索・閲覧して、アプローチしたい方にメールを送付できる簡易なシステムです。求人情報の公開承認時に発行されたID・パスワードを用いて、求人情報の公開期間中のみ、求職情報の確認が可能です。

〒100-0013 東京都千代田区霞が関1-1-3 [地図・交通]

TEL : 03-3580-9841(代) FAX : 03-3580-2866

[ご意見、ご感想はこちら](#)

日本弁護士連合会

copyright2007-2008 Japan Federation of Bar Associations All rights reserved.



登録情報抹消

ひまわり求人求職ナビを御利用くださりありがとうございます。

以下のアンケートに御協力をお願いいたします。

アンケート回答内容は、ひまわり求人求職ナビの運営改善の参考にさせていただく等、当連合会における内部検討に使用します。

なお、統計的に処理し、企業情報等が特定されない形に加工して公表することがあります。

* Q1 掲載終了の理由をお教え下さい。

採用が決定したため

応募 人(※当該求人枠に対する応募数。同一求人であればナビ経由かどうかを問いません)〈半角数字〉

採用 人(※当該求人枠に対する応募数。同一求人であればナビ経由かどうかを問いません)〈半角数字〉

採用は決定していないが、十分な数の応募があり、今後具体的な選考活動に入るため

応募 人〈半角数字〉

採用は決定していないが、応募が無い(又は少ない)ため

応募 人〈半角数字〉

その他(差し支えない範囲で理由をお答え下さい。)

* Q2 オファーメールは利用されましたか。

--

※オファーメールとは、「ひまわり求人求職ナビ」に求職情報を登録している求職者(弁護士・修習生)の情報を検索・閲覧して、アプローチしたい方にメールを送付できる簡易なシステムです。求人情報の公開承認時に発行されたID・パスワードを用いて、求人情報の公開期間中のみ、求職情報の確認が可能です。

* Q3 採用した弁護士の待遇はどのようにお考えですか。

弁護士会会費は会社が負担

資格手当を付与

役職手当を付与

他の従業員とは異なる給与体系を適用

他の従業員と同じ給与体系を適用

その他

その他:

* Q4 採用した弁護士の配属予定部署をお教えください。

法務部(課・室)

総務部(課・室)

知的財産部(課・室)

コンプライアンス部(課・室)

その他

その他:

* Q5 ひまわり求人求職ナビに対する評価をお聞かせください。

--

* Q6 ひまわり求人求職ナビを今後も利用したいですか。

--

* Q7 ひまわり求人求職ナビの機能改善のご要望やご意見等ございましたらお寄せください。

事サ発第 395 号
2015 年 1 月 7 日

各 位

一般社団法人 経団連事業サービス
常務理事 讃井 暢子

セミナー開催のご案内
「ビジネスのグローバル化に対応した法務戦略
－法曹人材の有効活用－」

拝啓 ますますご清祥のことと存じあげます。

さて、国際競争が激化している昨今、多くの企業においてグローバル化への対応が進められています。このような経営環境の変化に伴い、企業の法務リスクも多様化しています。

国際社会における企業の競争力を強化するため、あらゆる法務リスクを軽減するのみならず、経営における意思決定や政策決定に直接携わり、経営戦略をサポートする等、法務部門の役割の強化が求められています。

そこで、複雑化する法務への対応を見据え、企業内弁護士の活用も含めた法務戦略について、経団連会員の皆さまに理解を深めていただくために、経団連事業サービスでは、日本弁護士連合会が開催する標記セミナーに協力することといたしました。

同セミナーでは、グローバル化に対応した法務部門の構成や強化、人材の育成方法に加え、企業内弁護士の活用等のトピックに基づき、国際競争力を強めるための法務戦略についての講演およびパネルディスカッションが予定されております。

つきましては、下記のとおり、セミナーを開催いたしますので、ぜひご参加くださるようご案内申し上げます。

敬 具

記

1. 日 時 2015年2月2日(月) 15:00～17:00
2. 場 所 経団連会館 5階 ルビールーム
住所： 東京都千代田区大手町1-3-2
東京メトロ「大手町」駅下車 C2b出口直結
3. 主催者等 主催：日本弁護士連合会
後援：一般社団法人 日本経済団体連合会(予定)
運営：一般社団法人 経団連事業サービス

4. 講演内容

「グローバル化に対応した法務部門の強化について」(仮)

株式会社東芝 取締役 島岡 聖也 氏

5. パネルディスカッション内容

「法務戦略の展開，法務部の構成，法務人材の育成方法，企業内弁護士の活用 等」(仮)

株式会社東芝 取締役 島岡 聖也 氏

日清食品ホールディングス株式会社 執行役員・CLO 本間 正浩 弁護士

三井海洋開発株式会社 常務執行役員 後藤 康淑 弁護士 ほか

6. ご案内先 経団連会員代表者、経済法規委員会、人事・労務委員会、
雇用委員会、中堅・中小企業委員会の各委員会委員ほか

7. 参加費 無料

- ご出席の場合は、参加申込書にご記入の上、1月27日(火)までに経団連事業サービス宛にファクシミリにてご連絡ください。
- 参加証等は発行いたしませんので、当日は会場受付にてお名刺のご提示をお願いいたします。

【本件お問い合わせ先】

申込に関して	経団連事業サービス	三田、長沢	電話	03-6741-0042
			FAX	03-6741-0052
内容に関して	日本弁護士連合会	向井	電話	03-3580-9838

以 上



経団連事業サービス 三田 行
Fax : 03-6741-0052

**「ビジネスのグローバル化に対応した法務戦略
－法曹人材の有効活用－」参加申込書**

日 時 2月2日(月) 15:00～17:00
場 所 経団連会館 5階 ルビールーム

貴社・団体名 : _____

ご出席者 :

部署名・役職名

芳名

連絡窓口ご担当者芳名 :

部署名・役職名 :

TEL :

FAX :

E-mail :

<< 1月27日(火)までにお申し込み下さい >>

※なお、参加証等は発行いたしませんので、当日は会場受付にて名刺をご提示ください。

お預かりした個人情報は、当法人の個人情報保護規程に基づき、安全且つ、適正に管理いたします。

任期付き公務員，企業内弁護士と語る会

平成26年12月22日

会員各位

札幌弁護士会会長 田村 智幸

来る1月23日（金）午後6時から，任期付き公務員，企業内弁護士と語る会を開催します。

当会の元会員で現在は和歌山市役所に勤務されている常谷麻子弁護士，当会会員で株式会社セイコーマートに勤務されている安井幹会員・田嶋峰貴会員を招いて，フリートークをしていただきます。任期付き公務員及び企業内弁護士の仕事を知ることのできる貴重な機会でもあり，弁護士にとっては自らの仕事に新しい視点を加える機会ですので，ぜひご参加ください。司法修習生の参加も歓迎します。

1 日時・場所

平成27年1月23日（金）午後6時から8時まで（予定）
札幌弁護士会館5階会議室

2 話し手

常谷麻子弁護士（和歌山市役所勤務。元・札幌弁護士会会員）
安井幹弁護士（株式会社セイコーマート勤務。当会会員）
田嶋峰貴弁護士（株式会社セイコーマート勤務。当会会員）
ほか

3 内容

任期付き公務員及び企業内弁護士の普段の仕事について，肩のこらない雰囲気でお話しいただきます。弁護士及び司法修習生からの質問にもお答えします。

回答欄

平成27年1月23日（金）開催 任期付き公務員，企業内弁護士と語る会

※該当する項目にチェックを入れて，57番の受け箱に提出してください。

出席します

お名前 _____

弁護士
 司法修習生

任期付き公務員，企業内弁護士と語る会

副会長 桶谷和人

1 開催のきっかけ

札幌弁護士会では、今年度、企業に勤める弁護士が2名誕生しました。北海道内で1000店舗以上のコンビニエンスストアを展開する株式会社セイコーマートに勤務する安井幹さん（新61期）と田嶋峰貴さん（66期）です。また、当会に所属していた常谷麻子さん（新61期。和歌山弁護士会）は2年前から和歌山市役所で任期付き公務員として勤めています。弁政連ニュース38号（平成26年10月発行）には、常谷さんの活躍の様子が掲載されており、掲載された記事はウェブサイトで見ることができます。

(<http://www.benseiren.jp/news/vol381.html>)

そこで、第68期司法修習生の実務修習が始まる1月にあわせて、企業内弁護士及び任期付き公務員から話を聞く機会を設けようと、今年度理事者（会長，副会長）が企画し、今回の語る会を開催しました。

2 実施概要

日時：平成27年1月23日（金）午後6時から7時30分まで

場所：札幌弁護士会館5階会議室

参加者：20名（弁護士・司法修習生だけでなく，民間企業，地方自治体の職員を含む）

話し手：安井幹さん（株式会社セイコーマート。当会会員）

：田嶋峰貴さん（株式会社セイコーマート。当会会員）

：常谷麻子さん（和歌山市役所。和歌山弁護士会所属）

聞き手：桶谷和人（担当副会長）

3 語る会の内容

（1）配付資料

当日は、日弁連から送付していただいた資料3種類を参加者に配付して、ご覧いただきました。「自治体内弁護士という選択」、「企業内弁護士に関するご案内（日弁連HPのコピー）」「司法修習生・法科大学院生のための企業内弁護士Q&A」の3種類です。これら3種類の資料の内容は、いずれもウェブサイトで見ることができます。関心のある方は資料の題名で検索してみてください。

（2）コンセプト

これら資料を説明した後、話し手3名から自己紹介をしていただき、続いて、企業内弁護士・任期付き公務員になろうとしたきっかけを話してもらいました。当初の企画段階から、「語る会」は堅苦しい話ではなく、普段のありのままを話すことによって、組織内弁護士に興味・関心を持ってもらおうというコンセプトで準備してきました。

（3）企業内弁護士の待遇（給与水準）

将来、組織内弁護士になろうとする弁護士・司法修習生にとっても、また、組織内弁護士を採用しようとする企業や地方自治体にとっても、給与や休日などの待遇面が気になります。これについては、当日配付した「企業内弁護士に関するご案内」のなかに、企業内弁護士の待遇と題するアンケート結果が掲載されています。このアンケート結果をご覧になった方からは、企業内弁護士の給与水準がよく理解でき

たとの評価をいただきました。

(4) 企業内弁護士を採用するときの懸念（転職されてしまうかも？）

企業内弁護士は、弁護士という資格を有しているので、転職が容易であることが企業にとっては心配ではなかろうかとの質問が出されました。この質問について、安井さんは、たしかに資格を持たない従業員と比べると転職はしやすいかもしれないが、重要な案件が進行中に転職して企業に迷惑をかけるという事態が起こるかどうかは資格の有無に関係なく、むしろ、個々の従業員の気持ちや企業への愛着の問題であると回答されました。聞き手である私も同じ疑問を持っていましたが、この回答に私も納得しました。

(5) 仕事の内容と心構え

資格を持つ従業員と資格を持たない従業員との役割分担や仕事の内容についての質問については、田嶋さんから、仕事における役割や内容に違いはないが、弁護士というプロとしての気構えを持って仕事をしていますとの回答をいただきました。田嶋さんの話から、田嶋さんは仕事が好きだし、会社が好きだという気持ちが伝わってきました。田嶋さんは、司法修習を終えてすぐに企業に就職されましたが、ふだんは、法律の勉強だけでなく、経済誌や業界紙を数多く読み、自分が勤める会社やその業界についての知識を増やそうと努力されているのが印象的でした。

(6) 弁護士の経験が生かせる分野

また、弁護士が企業や地方自治体において、法務以外の部署に配属された場合を尋ねてみましたところ、常谷さんは、法律を学んで得られた思考方法は他の分野でも役立つものであり、目先の問題への対応

だけでなく、その後に生じるであろう問題を含めて先を見通した対応ができると思うと回答されました。常谷さんが新人弁護士のとときに当番弁護の指導担当を務めた私としては、任期付き公務員として経験を積んで広い視野を持つ常谷さんの姿を見て、とても心強く感じました。

4 感想

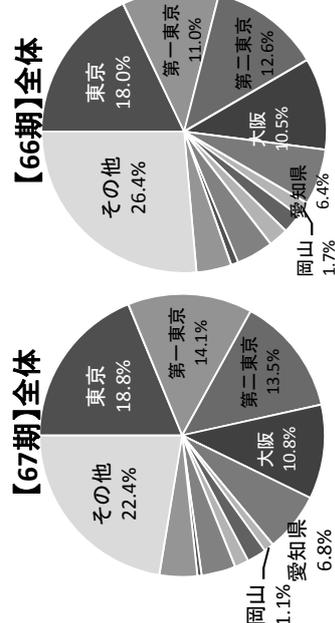
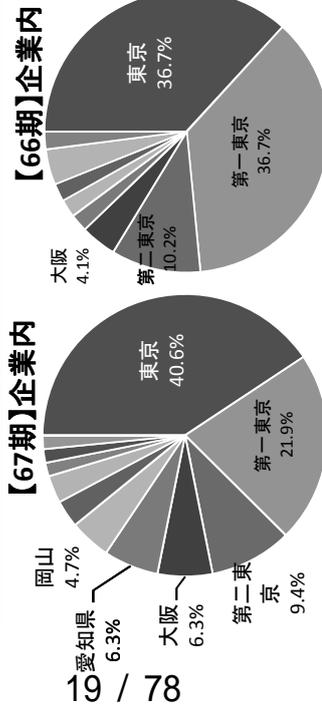
今回の企画は、任期付き公務員や企業内弁護士になってみようとか、採用してみようとか考えている人だけでなく、そういうことをまったく考えていない当会会員にも聞いてほしかったと感じた企画でした。弁護士事務所という小さな組織ではなく、企業や自治体で働く弁護士の仕事ぶりを聞くことは、私にとって大きな刺激となりました。出席していただいた若手弁護士や修習生にとっても、実り多い内容だったと思います。

あらためて、この企画に協力してくださった安井さん、田嶋さん、常谷さんに感謝申し上げます。

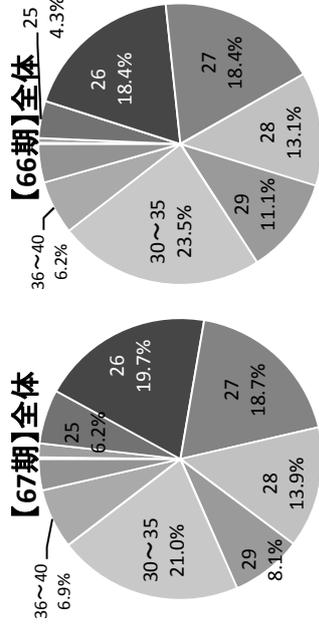
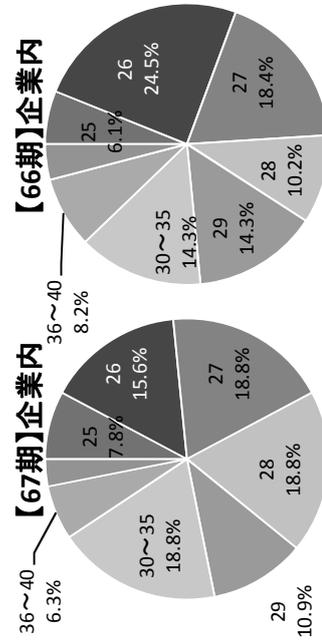
【67期】企業・団体所属弁護士属性(1月1日時点)

2015/1/19

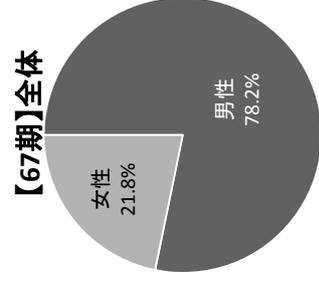
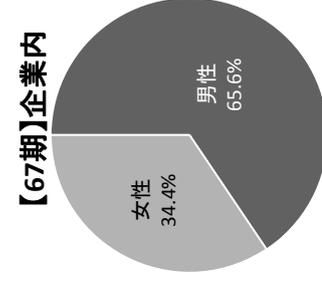
■弁護士会別	67期		66期	
	全体	企業内	全体	企業内
東京	273	26	265	18
第一東京	205	14	162	18
第二東京	196	6	186	5
大阪	156	4	155	2
愛知県	98	4	94	1
岡山	16	3	25	1
兵庫県	32	2	33	1
京都	23	2	33	2
横浜	56	1	62	1
長野県	7	1	12	0
福岡県	62	1	59	0
その他	325	0	389	0
合計	1,449	64	1,475	49



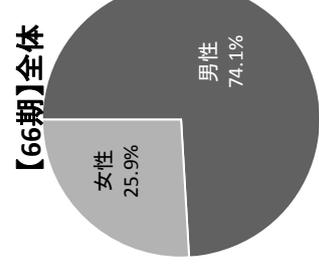
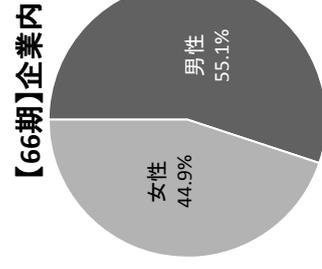
■年齢別	67期		66期	
	全体	企業内	全体	企業内
23	3	0	2	0
24	23	0	8	0
25	90	5	63	3
26	285	10	271	12
27	271	12	271	9
28	202	12	193	5
29	118	7	164	7
30~35	305	12	347	7
36~40	100	4	91	4
41~	52	2	65	2



■性別	67期		66期	
	全体	企業内	全体	企業内
男性	1133	42	1093	27
女性	316	22	382	22



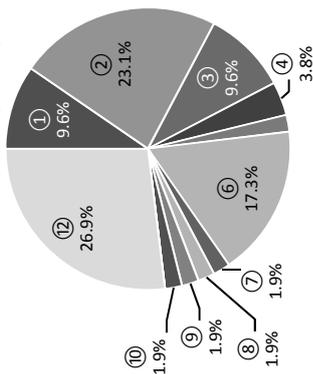
■一括登録(12月)人数	67期		66期	
	全体	企業内	全体	企業内
一括登録の企業内弁護士数	45	44	45	44
一括登録のうち企業内弁護士の割合	3.6%	3.4%	3.6%	3.4%
1月1日時点登録人数	1,449	1,475	1,449	1,475
1月1日時点企業内弁護士数	64	49	64	49
1月1日時点企業内弁護士の割合	4.4%	3.3%	4.4%	3.3%



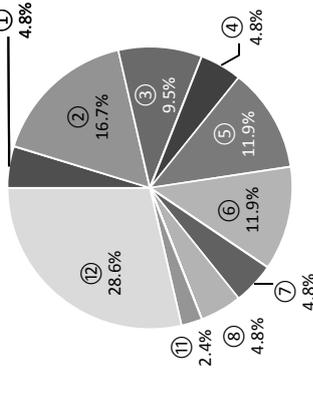
※日弁連登録データ(67期→2015年1月1日時点, 66期→2014年1月1日時点のデータ)から, 所属企業・団体の所在地を自身の法律事務所所在地として登録している弁護士について, 以下の条件により抽出した参考値です。
【抽出条件】「事務所名」が空値であり, かつ, 「事務所住所」に「会社」「銀行」「(株)」「組合」「会」「事務所」「センター」又は「大学」を含むデータから, 官公庁・役所・役場や単なるビル・マンション名を除外。

業種別	企業別(社)			弁護士別(人)		
	67期	66期	全体※	67期	66期	全体※
証券・商品先物取引業その他金融業等	5	2	75	7	2	173
機械・電気・精密機器等メーカー	12	7	102	13	7	171
銀行・保険業	5	4	67	6	4	159
情報・通信業	2	2	77	5	4	154
卸売・小売業	1	5	43	2	7	113
サービス業	9	5	69	9	6	96
医薬品	1	2	35	2	3	55
不動産業	1	2	15	0	2	19
建設業	1	0	11	1	0	16
陸・海・空運業	1	0	7	1	0	12
サービス(債権回収会社)	0	1	3	0	1	9
その他	14	12	115	18	13	202
合計	52	42	619	64	49	1,179

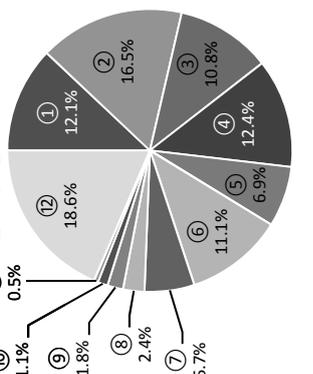
【67期】企業別(社)



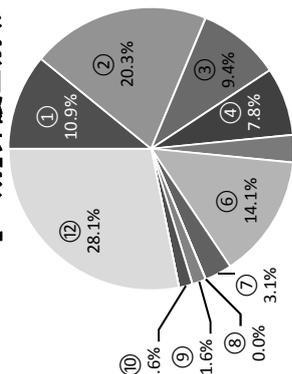
【66期】企業別(社)



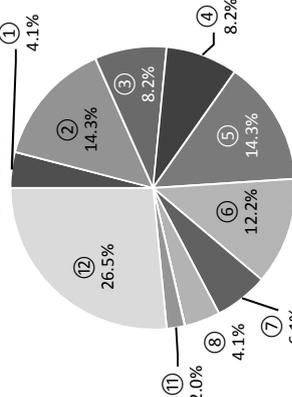
【全体】企業別(社)



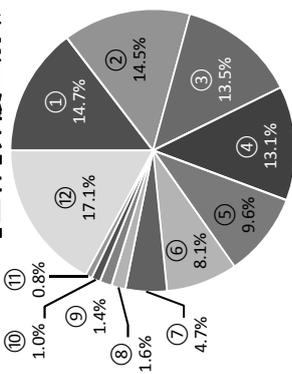
【67期】弁護士別(人)



【66期】弁護士別(人)



【全体】弁護士別(人)



※全体データは、日本組織内弁護士協会調べのデータ(2014年6月時点登録データがもと)に、企業内弁護士の所属する業種別に日弁連が集計したものです。
※「その他」には、食料品、電気・ガス業、化学、石油・石炭製品、監査法人などが含まれます。

法科大学院における企業内法務カリキュラムに関する意見交換会

(2014年7月28日(月)開催)

反 駁

【伊東】 本日、司会を務めさせていただきましたが、日弁連法律サービス展開本部ひまわりキャリアサポートセンター副センター長の伊東です。よろしくお願ひいたします。

【山岸】 ひまわりキャリアサポートセンターのセンター長の山岸です。法曹養成過程の中で、法科大学院での企業法務と親和性のあるカリキュラムは非常に重要であるというところで、日弁連としてもぜひご協力をさせていただいて、今日は意見交換をさせていただきたいと思っております。どうぞ宜しくお願いいたします。

◆ 出席者自己紹介

【本間】 本間と申します。日本組織内弁護士協会（JILIA）の理事で、組織内弁護士についてのいろいろな課題の研究やその政策実現を担当する政策委員会の委員長を仰せつかっております。本職は日清食品ホールディングス株式会社のチーフ・リーガル・オフィサーで、それから、日弁連業務改革委員会企業内弁護士小委員会副会長、さらに一橋大学大学院の博士課程に在籍しています。今日はJILIAを代表して来ております。宜しくお願いいたします。

【中川】 神戸大学の中川でございます。専門は行政法ですが、法学研究科の副研究科長をやっている関係で企業内法務のプログラムにも関わっております。

【矢部】 矢部でございます。私は日弁連法律サービス展開本部委員、法科大学院センターの副委員長という立場で出席させていただいております。もともとやっております実務が企業法務で、企業内におられる方々、JILIAの方々ともいろいろところで活動を一緒にさせていただいております。

【小林】 中央大学大学院法務研究科特任教授の小林明彦でございます。本業は3期の弁護士で、主として金融機関を中心とした業務に携わってまいりました。今日はよく勉強させていただきたいと思っております。

【太田】 弁護士のと田と申します。40年ぐらい企業法務をやっております。ベーカー&マッケンジー法律事務所に在籍しております。また、ロースクール立ち上げから中央大学法科大学院にありまして、今回お話しする科目も小林先生と私が立ち上げを担当すること

になっております。

【阿部】 一橋大学大学院法学研究科の阿部でございます。学部と法科大学院と両方授業を持っておりまして、学部では企業法務と国際取引法の授業を、法科大学院では法律英語という科目と、国際取引法を担当しております。

私はずっと商社で法務関係をやってまいりましたので、企業の目線で企業法務を教えるということと若干先生方とは目線が違いかも知れませんが、法科大学院における人材育成について、皆様のご意見を拝聴して勉強したいと思っております。

【奥野】 慶應義塾大学大学院法務研究科の奥野でございます。

私はもともと企業の法務部門でスタッフとして働いておりまして、その後、研究者に転じました。2013年からお世話になっている慶應で、企業内法務の科目を担当しています。

ぜひ今日はいろいろと先生方のお話を伺って何が求められ、どうしていかなきやいけなにかを勉強できればと思っております。

■ 各法科大学院の取り組みについて

▼ 慶應義塾大学法科大学院の取組

【奥野】 まず、企業内リーガルセッション・ワークショップ・プログラムの狙いについてご説明します。昨今、大学をはじめとする高等教育機関におけるキャリア教育の重要性が指摘されていますが、この点、法科大学院では、単に法的知識を教える法的思考力を訓練するだけでなく、実践的な授業と、身近なロールモデルである実務家教員の存在を通じて、濃密なキャリア教育が行われており、法曹三者への接続は極めてスムーズに実現されていると思います。

しかしながら、企業内法務に関していいますと、これまでは、十分な情報も適切なロールモデルも提供されず、その接続はスムーズとはいえないなかつたのではないのでしょうか。そこで、企業内リーガルセッション・ワークショップ・プログラムでは、法務部門の役割や業務の内容などを具体的に解説して、法務部門はビジネスをサポートし、かつ企業を守る重要な役割を担っていることを学生諸君に理解させ、さらには、企業で働くことの面白さややりがい伝えることも目指しています。従来のミッシングリンクを埋め、企業内法務へのスムーズな接続を可能とすることがこの授業の最大の狙いです。

授業の概要としては、全15回を、私の担当する総論や演習の部分と、ゲスト講師をお

招きする各論の部分とに分けて行って行っております。ゲスト講師は、昨年度は経営交友会さん、それから日本組織内弁護士協会さんの協力で招聘し実現しております。

何分にも学生諸君の進路はさまざまですので、業界ごと、業種ごとの法務の説明ですと、不十分かと思ひ、法務の機能、つまり予防や契約、臨床といった法務の機能の切り口で説明していくことで、授業のキャリアキュラムをつくっております。

授業開始前は、学生諸君はほとんどが社会人経験もないことから、新入社員向けの教育に近いことをやればよいと思っております。ところが、新入社員は会社に入社したという意識がありますが、学生諸君は、当然ですが組織で働くとか、会社で働くということ自体がわからないわけで、その辺もカバーしていかなければいけません。例えば、会社の中にはいろいろな部署があり、協同して業務を遂行しているということや、会社の中で物事を決めるときには稟議書や社内決裁というものがあることとすとか、会社で行う契約交渉は、担当者が行って帰ってきたらそれで終わりではなくて、組織としてのオーケータをどのようにとっていくかも考えなきゃいけないんだとか、その辺をちゃんと説明しないといけないと考えました。どこまで学生諸君に伝わっているかわかりませんが、各自が会社に入社したときのイメージを少しでも持てるようにと考えながら授業を行っております。以上が、授業の概要です。

昨年度の総括と成果を簡単に。もともと25名定員のところを、29名の受講生で行いました。ワークショップ・プログラムはかなりの負担が重いということで、通常、学生諸君は自分が志望しない分野のワークショップ・プログラムはとらないんですけども、その中で取って受講したということは、志望度が高い学生が多かったと思っております。また手前味噌ではありますが、授業終了後のアンケートでは、90%以上の学生が満足したと答えてくれました。

ちよつと心配してしまいましたのは、ゲスト講師にお願いした企業の方から見た学生の反応でした。授業をしていけば、うまく学生が受けとめられているか、また問題意識を持つて望んでいるか、学生の態度から十分わかります。これについてゲスト講師の先生方にお尋ねしましたが、多少、社交辞令の部分を割り引いたとしても、学生は非常に熱心で、取り組みがよかったですと評価していただきました。

私としては、実は、この点が成果の1つとして重要と考えっております。ゲスト講師にお願いしたのは、大体が各企業の本部長さん、部長さん、もしくは部長経験者の方で、ある意味では採用の際の非常に重要なキーマンです。ですので、この方からみて、ちよつと願

りないねということになってしまうのではだめだろうと思っていたのですが、そうではなかったと評価していただいたことだけでも、もちろん実際に採用する際にはもっとハードルは上がると思うのですが、入り口としてはよかったのかなと思っております。

ただ、1年やってみていろいろ課題も見えました。

まず、講義内容が学生諸君にとってはレベルが少し高かったかと思っております。新入社員レベルでお願いしましたが、企業の中がわからない学生諸君に、現場のお話をしていただくことになりましたので、十分に咀嚼できなかつた部分があるかなと思ひました。また、毎回講義でゲスト講師が変わるということは、学生諸君にとつては緊張感を強いられる部分があり、なかなか質問などをしにくい状況があったこともわかりました。

それから、「企業内法務」という進路が一くりにできないということが、どれぐらい伝わったのかということも少し反省点でございます。どうしても、ゲスト講師の先生から説明のあった形態が代表的だという捉え方になってしまった可能性もありまして、その辺をどう補足していかくかということを考えております。また、企業内法務へ就職する形態も新卒だけではなく、いろいろな形態があり得るわけでありますけれども、そういうキャリアパスが学生さんにどれだけ理解してもらえなかつたのかについても、情報不足だったのでとは反省をしております。

3つ目は、授業という点ではかなり難しいんですが、やはり就職活動に直結する情報まで提供していただけるかということも重要と思っております。法科大学院生の進路には、いろいろなパターンがありますけれども、例えば卒業後すぐ、もしくは司法修習後に企業に行きたいということになりますと、通常の企業の採用スケジュールとは必ずしもうまく合わないところがありますので、その辺どうするか。

もう一つ申し上げますと、ずっと勉強漬けで来ていますので仕方がないのですけれども、学部3年生、4年生に比べて法科大学院生は全く就職準備ができておりません。したがって企業から見た場合には非常に頼りないと思われれる可能性があるもので、それを急激に立ち上げてあげるためにはやはりサポートの必要があると。これは授業としては難しいんですが、何らかのサポートをしないといけないと思ひました。

そういうことを踏まえまして、新年度は、ゲスト講師担当の回の前後の回で私がフォローしていくことや、講義ではなくゲスト講師と私のディスカッションを設けてその中に学生を取り込んでいくということや学生との参加を促し、できるだけハードルを下げることを考えております。それからエクスタテンション等をさらに結びつけて相互履修を推奨

していくことで、具体的な課題を持って授業に臨めるようにしたいとも思っています。
また企業内法務のパターンにはさまざまなあるということを理解させるためにも、慶應口
ースクールの修了者で企業で活躍している先輩たちに、仕事の実態を話してもらおう場を、
授業以外にも設けたいとも思っております。

さらに個別企業の採用情報を提供することはできませんけれども、やはり就職に関する
サポートを、意識づけも含めて、できる範囲で考えていきたいと思っております。

その意味では、ロースクールのこういう取り組みについて、ロースクールの側もどんど
ん広報活動をしていかなければいけないだろうと強く思っております。こういう取り組
みを少しでもご理解いただき、企業の方にもロースクール生を選択肢の中に見ていただ
くというような機会をつくっていくことが必要だろうと思っております。今日の機会も、そ
の内容を広報する等、より多くの方に知っていただくという取り組みでいっていい
だけだと思います。以上です。

【伊東】 ありがとうございます。それでは続きまして、中央大学法科大学院における
取り組みについてのご報告をお願いしたいと思います。

▼ 中央大学法科大学院の取組

【太田】 太田からご報告させていただきます。
まず、中央大学法科大学院では、企業法務に関するカリキュラムはこれが初めてという
わけではありません。そもそも中央大学ロースクールの法曹像としてビジネス・ローヤー、
あるいは渉外・国際関係法ローヤーというような理想像というものを設けています。これ
に沿って、元企業法務部長ご経験の教授が担当する既存科目を置いてかなり力を入れてお
りました。また、リーガル・クリニックという実践科目の中で企業法務を扱ったり、ある
いはエクスタテンションで相当数の企業に学生を派遣しています。

それから、リーガルキャリアサポート委員会というものがございまして、そこで企業へ
の就職等について検討しているといったような素地がございました。

そこに、さらに充実した実践的な科目を設けることにいたしました。
企業内法務の実務という科目を設けることにいたしました。

この設置目的ですけれども、大きく分けて2つあります。1つは企業内で活躍できる人
材、特に法曹資格者ですね、これを育成するための実践知あるいはマインドを主として修
得するというもの。2番目は学生の企業法務への関心をより高めて興味を持たせること。

そういう観点でこの科目で設けています。

したがって、内容としては、企業内弁護士に求められる基本的知識、応用力、積極的な
または創造的な能力の育成、さらに企業内で活躍できる弁護士、あるいは企業法務に携わ
る外部弁護士となるために必要なマインド、あるいは基本的な法律実務を考えています。
専門的なものは企業の中に入れば幾らでもできるといえる面があります。そこで、基本的な
ものは何だろうかということですね。

そして、コミュニケーションとか英語力、交渉力。こういったものは講師の先生からそ
の重要性に触れていたかどうかと考えております。

授業科目としては展開・先端科目で、履修年度は2年次と3年次ということになってお
ります。この辺りは残された課題にもなるのですが、やはり3年の後期というところとどれぐら
い学生が集まるか、他方2年生は逆に必修科目が相当ありまして、この科目をとる余裕が
あるのだろうかということと、どのぐらいの応募があるかまだ読めないという状況
でございます。

授業の概要ですけれども、第1回から第12回までは、主として弁護士で企業内法務も
しくは企業法務に携わっているベテランの方に講師としてお越しいただく予定です。その
ゲストスピーカーの方に経験知に基づく実例を交えて講演いただきます。日本組織内弁
士協会の支援を受けてこの科目を運営していくことを考えておりまして、今回もいろいろ
なご支援をいただきました。

そして単に講師の先生方が一方的にお話をするというだけにとどまらず、第13回、第
14回のところは、若手弁護士と学生との間で、ロールプレイをするを現在考えてい
ます。

先生方には、法的な知識を総花的にご講義いただくのではなく、むしろマインド、ある
いは弁護士として企業内法務の中の立ち位置とかいろいろ独特の状況を、お話をしてい
ただくことを考えています。そして1時間程度の講義の後、私もしくは小林先生とその講師
の方との対談とかあるいは学生からの質疑応答というものを設けて、授業を終わることし
ています。

残された課題が幾つかございます。1つは、成績評価をどのように考えていったらいい
か。各講師の先生がいろいろお話になった後の感想とか課題というのものもあろうでしよ
うけれども、ただ非常に懸念しているところは、学生の負担です。これも3年生の後期だと
なおさらのことです。

事に携わっている方々の会で、東京にあります。メンバーはベテランから若手まで様々ですが、かなり多くの方がいわゆる大企業の法務部長や室長であるということがわかりました。今の企業法務部の中で何が起きているかは、研究者や、昔の法務部経験ではわからず、現役の方にリアルにお話ししていただくしかありません。そこで、現在法務部で働いている神戸大のOB・OGを中心として講師陣を組み、同窓のよしみで年齢に関係なく講師の方がお互いに授業の水準などをすり合わせながら準備をしていただくという新しい型の授業をしてはどうかということになりました。

授業の具体的な内容ですが、まずはガバナンス法務、次にリスクマネジメント、コンプライアンスと、企業法務としてまず基本的なところを押さえた上で、高度専門法務・政策法務等については、講師の方のご関心に沿って講義をしてもらうことになっています。

講義を担当する方ですが、神戸大学の教員も一回分だけ担当しますが、これを除きまして非常勤として11名の方をお願いしております。数名の講師の方が2階授業をされるので合計で15回の授業です。非常勤11名のうち9名の方が六甲法友会のメンバーです。さらに日弁連からも協力いただきました。本間弁護士によるゼネラル・カウンセル論の授業が一階設けられています。これはグローバルなカウンセル論、コーポレート・カウンセルというのはどんなものなのかということをお話しいただくという回です。

内容については、先ほどからご指摘がありますように、なにしろ相手は学生である。ロール2年目と3年目が対象ですが、これは後期の授業です。3年目の学生にはほとんど履修登録を期待できないと思っています。他方、2年目の後期ならまだ学生に心理的余裕がありますし、大体2年目の終わりぐらいいは将来の方向性を決めてほしいと私は思っておりますので、中心は2年目の後期の学生だと考えております。そういたしますと、履修者となるのは既修者コースの場合入学してまだ半年しか経っていません。前期授業を受けて夏休みを経たばかりの学生です。したがって、講師の方々には、技能つまりスキルをインテンシブにトレーニングするという場ではないこと、そしてなるべく話を簡単にしておきたいことをお願いしています。「簡単」の意味ですが、先ほど「啓蒙」と申しましたけれども、なるべくリアルな姿、法務部で勤務するというのはこんなことが起きまよ、鉄砲の弾がどこからでも飛んでくる、営業から文句言われたり、財務から言われたり、場合によっては役員から、今ごろこんなこと言うのということや言われたりとか、そういうふうな中でどうやってやりくりしていくかというように、そこにおもしろさを感じていただけるかどうかということなんですけれども、そういう魅力と大変さと、その両方を

それから、ロールプレイのデザイン。

あと、企業への就職への動機づけがどのくらいできるか。弁護士としてすぐに企業に入るという場合のみならず、弁護士を2、3年経験して企業に入るというパターンも視野に置いてこの授業を設けたいと思っていますので、そのフォローはどうなのかということ。それから最後に、今日のテーマでございませぬけれども、リカレント教育との連携というのをどのように考えていくか。こういうところでございます。

【伊東】 ありがとうございます。

それでは引き続きまして、神戸大学法科大学院における取り組みについて、中川先生、よろしくお願いたします。

▼ 神戸大学法科大学院の取組

【中川】 神戸大学法科大学院も今年の10月から初めて授業を行うわけですが、かなり徹底して、純粋な形で企業法務の授業を展開しようという企画を持っておりまして、企業のみならず開講のきっかけです。法科大学院修生の就職動向調査をしておりますと、企業法務部に弁護士として就職する人が最初は各学年1人いるかないかでした。ところが、あるときから、法律事務所から企業法務部に移るといふ連絡が、特に女性から、多く来るようになってきた。そして2、3年前からは、そもそも最初から企業法務部に勤めるつもりだと言う学生が出てきてまして、学生の間で一般的に企業法務部に関心が高まってまいりました。そこで何かそういう授業が必要なんだろうなということとはぼんやりと考えておりました。

私は、いろいろな政府における立法の検討会や審議会などで企業の方とお会いすることがしばしばございまして、企業の中での有資格者と、外部の法律事務所の弁護士の方とでそれぞれ役割があるというように聞こえることがございました。いわゆるビジネスロニーに関しては、神戸大学の法科大学院でも、従来から、法律事務所の弁護士の方による授業を展開しておりますけれども、それなら、企業法務部側の視点からの授業もあつたほうが学生にとってもいいのではないかと、企業内の法務、企業法務部そのものを直接に学生に啓蒙するような授業を組み立てたほうがいいのではないかと考えた次第です。

次に授業内容ですが、神戸大学の場合、1つの大きな特徴は、「六甲法友会」という神戸大学の法務系の同窓会に非常に密接に関わってらっしゃることです。六甲法友会は、法科大学院が始まる前から神戸大学の学館あるいは大学院の卒業生で、現在、法務関係の仕

きるだけリアルな形でお伝えいただきたいとお願いをしております。

ですから、期末に試験があつて答案が書けるかどうかということではここではやらない。いわばエクスターンシッピングの逆バージョンです。学生が企業に行くのではなくて企業のほうから来ていただくものと位置付けています。

ほぼ毎回講師が違いますがそれは、いろいろな業種、業界、会社ごとにさらにさまざまなカラーがあるということを知っていただきたいということで、あえてばらばらにしてあります。我々としても新しいタイプの授業方式であります。以上です。

【伊東】 ありがとうございます。一橋大学法科大学院のご報告ということで阿部先生、お願いできますでしょうか。

▼ 一橋大学法科大学院の取組

【阿部】 一橋法科大学院におきましては、ビジネスロー・コースとその他の関連科目という形で取り組んでいます。

ビジネスロー・コースは、法科大学院の立ち上げ時から、一橋の1つの特色として設け、専門科目を組んでいます。講師は弁護士で、それぞれのご専門の中からお話をいただいているということで、このコースがあるから入ってくる学生さんは結構多いと思っています。

法科大学院の立ち上げ時にこれと組み合わせてつくったのが、企業法務担当者によるその他の関連科目です。科目名としては国際取引法と法律英語ですが、私が商社での法務経験を活かしてこれらの科目を担当しております。司法試験を重視した法科大学院における教育内容を考えると、あんまり科目を増やすこともできないということで、国際取引法の科目の中で、企業法務のエッセンスのようなものをちりばちりお話をさせていただいています。

国際取引法ですが、対象は3年生の夏学期で、国際取引法のテキストにあるような1つの流れを追っています。その中で私なりに法務部の中から見た法務対応のあり方を話すように気をつけております。学生からも、こういった授業は一橋ではほかになく、ある意味でためになるという意見もいただいております。私としても、例えば企業法務においては営業の方からお願いを受けて、例えばMOU、Memorandum of Understandingをつくつてくれと言われることがあります。MOUのひな形を渡す法務担当はもう最低だよということと、何をしたいのかよく聞いて対応しなければいけないんだということを基礎からお話

をしています。

この科目では、2回程度企業法務部の方にお話をいただいておりますが、1つの反省としては、やはり企業さん、特に大手になればなるほど広報対応のポリシーというものが強く働いて、かなり具体性を欠く話しかできないということがあります。学生も物足りなさを感じている様子があまりまして、その辺の我々の期待と企業側のできることのギャップみたいなものを多少感じております。

それから法律英語ですが、授業は日本語ですけれども、授業の中で大体10分から15分程度の会話を聞かせて、場面の解説や単語の意味を教える。あるいはヒアリングや話す力だけではなくて、英文契約書における言葉の持つ意味みたいなものを教えています。法科大学院における2年間で、学生さんの英語力は退化していくと思うのですが、その退化を遅らせるために英語に接する機会をつくっているということもございいます。法律英語の対象は2年生の冬学期です。

このように、ビジネスロー・コースと実務担当者による関連科目の2本立てなんですけれども、反省点は、個別対応になっているところなんです。それぞれの担当者が個別に考えてお話をされているけれども、一橋大学法科大学院における企業法務関連のあり方、ビジネスロー・コース、プラスその他関連科目をどのようにやっていくかというポリシーの統一、方針の設定みたいなものがこれから必要になってくるのではないかなと思います。

その他としては、エクスターンシッピングの1週間、企業さんにも派遣を受けていただいています。新しい企業さんも参加していただける一方で、お断りをされる企業さんもあり、業務量が増えている中でエクスターンシッピングを受ける余力がなくなっているのかなというところが一方であります。もう一つの問題点は、学内のシステムとして希望者を割り当てることにしているのですが、企業さんの期待感と派遣された学生とのミスマッチが出たりします。例えば、自分は任官志望だけれども企業で経験してみたいという人だった場合や、送られた学生が「ここへの就職は考えていません」とはつきりとおっしゃって、先方からお断りを受けたということもありました。エクスターンシッピングのあり方も、ただ人を送ればいいということではないのではないかと考えていかなければならないと思います。

もう1点だけつけ加えますと、今年の6月から就活についてもう少し広く考えていこうというシンポジウムを、6月に2回、10月に2回開催する予定でございます。これは、司法試験合格を目指し頑張った後をどう過ごすのか、早いうちから考えていったほうがいいのではないかとということで、在校生と法科大学院修生対象にやっています。今年は修

了生の参加の方が非常に多く、ぜひ継続してほしいという意見がございます。学生には、企業法務という選択肢を考えることとあわせて、企業としても欲しい人材像があるというところをよく理解していただいた上で、キャリア形成を考えていくにあたってのキーワード、考えるポイント、そういったヒントを与えたいというところを行っております。以上です。

【伊東】 ありがとうございます。一通り4つの法科大学院からのご報告をいただきました。ちよつとここで休憩を入れて、意見交換を行っていききたいと思います。

【伊東】 続きまして、本日まで参加いただいた関係の方からご報告をいただければと思っております。

経営法友会からご参加いただいている島岡さん、よろしくお願ひします。

【島岡】 島岡でございます。

私は東芝の法務を34年ほどやりました、昨年の10月までは法務部長、最近監査サイドに移りました。

経営法友会は、上場企業だけではなく非上場の中小企業の組織の長が集まっており、今、会員が1,100を超える大団体になっております。

もともとこの会の趣旨は、会員間の情報交換や交流、研さんでしたが、だんだん発展しまして、マニュアル作りや法務部員、特に新入法務部員向けの研修事業、法律案について意見を申し述べる、あるいは多方面にわたっての企業法務の情報発信、プレゼンスを向上するための情報発信をやっております。

法科大学院教育への取組み、情報発信の活動の中で、法科大学院教育を将来人材を受け入れるという意味でのユーザーの立場でどのように考えていくか、あるいは企業法務の実態をいかに理解していただくかということをやろう、というのが直接のきっかけでございます。経営法友会40周年の記念誌で「会社法務部の足跡と展望」という冊子がございます。会として5年に1回実施している、会社法務部の実態に関するアンケート調査を、ある程度整理しました。かなり昔の歴史にも遡りつつ、現状で公開できる会社については、法務部がどういう理由で何をやっているかということをとまとめました。これを各法科大学院にお送りした上で、少しPRをさせていただきたいという中で、話が出てきました。

記念誌の編集作業をやる中で、会として企業法務の自身を紹介する、しかも一貫した、ある意味で新入社員教育に似た実態に関する教育、そういったものが必要ではないか、という議論になりました。企業法務の会社の中での立ち位置、仕事、必要な能力などについ

て、法科大学院生の方はなかなか余裕もなく、入門的な知識であってもご存じないという実態もわかったものですから。そこで、経営法友会の中の恒常的な委員会として、企業法務講座支援委員会というのを立ち上げました。情報発信、講師の派遣、もろもろの今後の施策についてしっかり考えていこうという方針で活動しております。そして、お話をあつた慶應義塾大学の講座に運営でご協力させていただきました。十数人の講師を派遣して、昨年やってみるところです。

1年やってみての評価ですが、正式にまとめたわけではありませぬけれども、やはりそれぞれの法科大学院にお考えあるいは工夫の仕方があると思いますので、それを前提に企業法務の実態を伝えるとしたらどうやうやり方があり得るのかを考える必要があると思っております。この講座を続けることにプラスして、例えば、標準的な資料や情報の提供のあり方、法科大学院と企業との関係のあり方のようなものも考えつつ何か活動・教育ができないだろうか。例として、講義用の基本となるような、企業法務の実態や中身を紹介する標準的な教科書のようなもの、あるいは、経営法友会の会員は大手だけではなく、三、四人の組織しかない、いわば中小企業の中でどうやうやっているかということも情報がたくさんあつて日々情報交換をやっておりますので、そういう情報も紹介できるかと思ひます。

平成26年度以降の課題として、各大学から今後ご要請があつたときにどう対応していくか、ということがあります。全部の法科大学院といわれても一遍には無理なものですから、ある大学とやつた上でその一部を別の大学に展開する、あるいは衛星放送を使って展開を図るなど、さまざまなアイデアがあるだろうと思っております。

それから、各法科大学院で現在どうやう教育をされているのかということ一度調べて情報収集し、それを整理・評価するというようなことも考えています。それを踏まえて、ユーザー側として、どうやう情報提供が望ましいかを議論してみたいと話しています。

その他には、法科大学院協会との情報交換を定期的にやっております。先ほどちよつとお話が出ましたけれども、エクスターンをそれぞれにやらせると同時に一時に集中したり、大学によつて偏つたりということもありますので、法科大学院全体で一旦まとめ、それから企業側は経営法友会でまとめてマッチングを合理的に行う方法を考えるということも議論しています。

現在の企業法務の一番の悩みはやはりコスト管理と効率という観点です。経営側からは、最小のコストで最大の効果を出せといわれます。そうなりますと、どうしても小さな法務部門が弁護士さんをどう活用するか、あるいはやはり経験や企業のノウハウをいかに

共有して、法務組織全体のレベルアップを図るかというのが非常に大きな課題です。中小企業の法務組織をいかに元気づけて実力を上げさせるかは、実は経営法友会の最大の顧客満足につながることで、会員の満足度を上げる意味でも、何をフィードバックできるかを重要視しています。そのような活動を通じて、今日のテーマに、何らかのご参考になればと考えております。

すみません、長くなりましたが以上でございます。

【伊東】 ありがとうございます。

それでは引き続き、日本組織内弁護士協会（JILA）における取り組みについてのご説明を本間先生にお願いいたします。

【本間】 まず、JILAについてですけれども、会員数が現時点で860人ぐらい。会員にはOBと行政庁等の組織内弁護士が含まれていますので、単純に比較できないんですが、企業内弁護士の6割ぐらいを組織していることになりました。

当会の研修・研究会についてお話いたしますと、当会が単独で行ったものが、2013年度中で75ぐらいありました。内容的には、具体的な法領域を扱ったり、もう少し一般的に企業内法務、企業内弁護士としての業務のノウハウ、それからキャリアアドバイザーメントをテーマにしています。

我々の研修のいいところは、地域にある支部別や研究会、それから業種ごとに作っている部会などで実施しているの、ある程度背景を共通にした人がいるものから、かなり生々しい話を結構やっておりますし、好評を得ているということでございます。

JILAとしては、組織内弁護士あるいは企業内弁護士の問題に深くかかわってこの発展に寄与したいところではありますけれども、中心的な活動メンバーの数や予算の点から、現実の問題として、おそらく今後はJILAの中の活動をやるだけで手いっぱいになっていくのではないかと思います。したがって、そこはぜひ対等なパートナーシップというところで、お互いに知恵を出しながらお考えいただくということになるんじゃないかと思います。さて、今日のテーマに「各団体の役割分担」が上がっているものから、いくつかのテーマについて、各団体のスタンス、役割という観点から少しお話しさせていただきます。

まず初めに、「弁護士」に対する「こだわり」です。経営法友会、つまり採用側にしても、法科大学院にしても、着目している対象は弁護士のみではございません。当然のことながら弁護士のことだけに集中して物考えるということではできないし、するべきでもない立場だろうと思います。

採用側から見ると、必要なのは専門的な能力と素養を持った人間です。ここで、なぜ弁護士でしか日本弁護士でなければいけないのかということになると、採用側の立場ではなかなか整理ができないということでございます。仮に弁護士が必要だとしても、別にアメリカの弁護士でも、ドイツの弁護士でも、南極の弁護士でも火星の弁護士でもいいわけで、そういうものだとわかっていると、役割の認識において同床異夢の状態になってしまうのかなと思っております。

この認識に関する議論ができるのは弁護士会とJILAですが、弁護士会も私が見るところ同床異夢の部分がございます。就職促進ということでは強い意見があるもの、ではなぜ弁護士でなければいけないのかという、この実質論について議論ができていないというのが現実だろうと思います。JILAのほうも、司法修習を経て新卒で企業に入った人から、プライベート・ブランクティス10年、20年やって、そこからゼネラル・カウンセルになっている方まで極めて多様性が広がっております。なかなかJILAとしての意見もつくりにくいところがあります。

「教育・研修のコンテンツ」については、それぞれの機関・団体が出せるコンテンツには質量ともに差異がございますので、その辺を踏まえて何をするのが一番いいのかを考えていかないと、これから生産的な議論ができなくなるだろうと思います。

法科大学院についてここでぜひご留意をいただきたいのは、企業内弁護士に関する研究です。海外では多数の研究が発表されていますが、これが今、全く日本では研究されていないというのが現実であります。現場あるいは実務レベルでは、企業内弁護士のスキルや醸成や向上については皆さん一生懸命でお考えになって成果は上がるとは思うんですけども、将来的、中長期的に、「グローバル・スタンダード」としてのインハウスのコンテンツをつくるためにはどうするかというのを考えていかないと、日本の企業内弁護士はガラパゴス化していきかねないという危機感を私及びJILA政策委員会としては持っております。おそらく、こういった研究ができるのはやはり研究と実務との橋渡しが1つのテーマであるところのロースクールであると思えますので、そこはぜひそういう観点を見てください。

企業内弁護士のキャリアについても、上はプライベート・ブランクティスなどでしっかりと経験を積んだ弁護士が詰まっていき、下はどこかでガラスの天井が出てくるということで、下手を打つとキャリアの墓場になりかねないかなと、極端な言い方ですけども、危機感を覚えております。そこは、本来弁護士会が考えることだと思っておりますが、このまま

ただ、初年度の授業を終えての反省としては、やはり教員の話すことはかなりの影響力を持つということも、もう少し考えなきゃいけないという点です。

すなわち、授業を通じて企業内法務について紹介すればするほど、学生諸君の志望が、どんどん「すぐにでも入社したい」というふうに変わっていくわけですね。それがいいことなのか、悪いことなのかは、色々意見あると思うのですが、少なくともそのことに対してやはり責任があると思っています。先ほどから、ある程度の就職情報も提供しないといけないと申し上げているのも、まさにそこるところと関係するんです。本来的にはいろいろなパターンに適用できる教育をしなければいけないんですが、学生諸君からすれば、見たことがないことを初めて聞くとやはり強い関心を持つ。しかも話していただく方はその道の大ベテランや非常に活躍されている方ですから、どのお話を聞いてもおもしろい、興味深い。「自分もやってみよう」となるのは当たり前でして、その授業の影響力を、彼らを選択する進路との関係でニュートラルにできるかが課題であり責任だと思っております。私は学生に、「ここでいろいろなお話をしてお話するけれども、企業内法務に行ったらいいよとは一切言わない」と言っています。授業を聞いて、「自分は向かないな」と思ったらやめてもらおうというのも、この授業の価値だと思っています。

例えば、この授業を受けた人の半分が、すぐ企業内法務に進みたいと思うようになつたけれども、残り半分は、よく聞いた上でやっぱり向かないと思つたとすると、それはこの授業として成功だろうと思っています。ゲスト講師の先生からは魅力的な話を聞きませぬので、私からはゲスト講師の先生が話さない大変な部分もあることを話して、とりあえずのバランスをとっている。ただ、そこは非常に難しい。学生の進路を見据えながらというのは非常に難しいと思っています。

▼ 企業内でのキャリア形成

【本問】 島岡さんに伺いたいのは、日系企業が新卒で法科大学院の卒業生なり資格者をとったときに彼らの20年、30年後のキャリアをどうつくり、どういう形を想定されているのかということです。というのは、新卒で採用しても、ほかへ、例えば営業には移動させられないのではないかと。ところが年がたればたつほど、ポストの数が減っていく様子。そういうところは、経営法友会というふうな議論になっているんですか。

【島岡】 経営法友会では全て議論しているわけではないんですけど、やっぱり法科大学院生あるいは資格者をとる場合、当然法務部あるいは法務機能のあるところに直結し

では、あつという間に日本の企業内法務なり企業内弁護士がガラパゴス化していくのではないかと。10年前に企業内弁護士がこれほどの数になることを予想した人はおそらく日本に誰もいなかったはずで、そうすると10年後どうなっているのか、ガラパゴス化も現実的な話として見るべきではないかという気がしております。

【伊東】 ありがとうございます。ここから先は今までのお話を前提にして意見交換に移ります。

▼ プログラムが対象とする人材像—キャリア形成に関連して

【島岡】 去年経営法友会で300社ぐらいにアンケートをとって、その後、大阪大学法科大学院の佐久間修先生がアンケートをとられたものがありました。経営法友会の会員でいいますと、大体3分の1ぐらいの会社に弁護士さんが入っていて、そのほとんどが60期以降のほとんど実務経験のない方です。今後、採用傾向としてはこの層が非常に伸びるだろうと認識しています。

また、法科大学院を卒業して資格を取らないで入っている人も4分の1ぐらいの会社に増えています。実は東芝でも60期以降で8人の資格者をとっていますが、9人の無資格者、法科大学院卒をとっています。企業法務の人材、規模についてどういうポートフォリオを求めているのかというのは、各社いろいろ差があることは事実です。規制業種や外資系などでは、経験者を持つてこないという意味がないと思われている会社もありますし、自分で教育できないから、しかもその経験者を持つてくるのも大変だから、とにかく資格はあつてもなくても法科大学院を出て、今後法務を強くしたいと時の中核にならないだろうという会社もかなり増えてきているような気がします。

どういう人を対象として、あるいはどういう状態を一応認識してこの企業内法務講座を考えていくのかによって、全然話が違ってくると思います。そのあたりは、それぞれの大学のお考え方も当然違うと思いますが、いかがでしょうか。

【伊東】 今の点に関しては奥野先生、去年実際にさつて、学生の方とも接しられてのご意見がありますか。

【奥野】 私がこの科目を設計する際に一番考えたのは、学生諸君の進路にどうフォローを合わせるかということでした。いわゆる新卒で企業の法務部門に就職するパターンもあるでしょうし、数年間、法律事務所を経験を積んだ後入社するというパターンもあります。そこで、その辺は、ある程度ニュートラルにしたつもりではあります。

た人材として考えるのは当然だと思います。ただ会社の規模にも業種によっても違うんですけれども、将来のローテーションを考えていくと、最近はもう少し間口を広くして、いわゆる法務部だけじゃなく、例えば人事でも調達でも経営企画でもさまざまな職能に法律知識は要るので、そういうところに拡大していくのかどうか。逆に言うと、ご本人が、特に弁護士資格を取っている人が、法務部じゃないということについて、どれぐらい抵抗があるかという問題もあると思います。

ただ処遇という観点でいいますと、会社によって違うんですが、資格を持っているだけで優遇できるかといえ、法務部ですらなかなかそうでない会社が多いものですから、それがほかの部門に移ると当然のことながら難しい。ですから、資格を持っているということとをどれくらい自分の存在意義として頑張るつもりなんだろうかということが、今ちょうど個人々に問われて、動いている時期だと思っています。

私は、資格者を今までのようにほとんどいないという状況が日本の企業法務のあり方だとは全く思いません。今のようには法務部に非弁護士が多いというのは、外国に出ると全く異なる印象があり、私自身も随分その経験があります。だから時間がたてば、法曹資格が増えるのは間違いないと思いますが、現実の問題としてそう一通りに世の中変えられないということはあると思います。

それを前提にニューtralに、企業法務とというのはこういうものですよと、あるいはある程度それを考えながら自分のキャリア・ディベロップメントとして企業法務を考えるための情報提供をきちんとやるということが重要ではないかなと、私自身思っています。

▼ プログラムの役割と就職情報の提供

【矢部】 今島岡さんからご指摘のあった点は重要だと思っています。現在起きている法科大学院新卒の方の就職状況に見えるような、旧来型の採用のあり方に合わせた形で就職対応的にやっていくと、あっち行ったりこっち行ったりしかねないところがあるわけです。きっとそこはちょっと切り離してやっていかないと難しいんじゃないかと私は思っています。

それよりも、やはり将来を見据えて、企業内法務という分野で仕事をするためのスキルなり領域なりをまずは確認するというような、ニューtralな一般論がよいのではないかと。それであっても、従来やっていた個別の分野を縦割りにしてそれをひとくくりにした「企業法務」とは、相違ったものになるんじゃないかなと思います。

ひまわりキャリアサポートセンターに入っている情報を聞くと、「小さな法務部で自分たちで養成していけないから法科大学院卒をとる、弁護士資格があつてくれればよいいいい。

しかしそういう人たちをどう置いたらいいか、使ったらいいかに関してはノーアイデアというケースが相当数あるというのが現実のようです。そうすると、逆に採用していただいている側にも、こういうふうに使っていただけるんですよという話もしていかなきやいけない。ただ、そこまで法科大学院の先生方にお願ひするのは、大変な話だなという感じはしています。そこはまさしく日弁連の情報発信なり経営法友会などの情報交換なりで何とかしていくしかないのではないかと思います。もちろんキャリアアディベロップメントだからその情報は重要なんですけど、そこまで法科大学院の授業の中に盛り込んで設計するのはちょっと大変なんじゃないかなという気がします。

【本間】 難しい。それはそうだと思います。だから路線としては2通り必要なのかもしれないです。一方では、長期的な視野でみたところの企業内法務というのはどうあるべきかという話。もう一方は、法務部に入って3年ぐらまでの人たちに講師をやってもらって、今こういうことをやっているのかという企業内弁護士の働きの話と。そこはうまくバランスをとっておかないと。夢ばかり与えても仕方ありません。

【矢部】 今、法科大学院では既に新人弁護士がチューターみたいになっていてるところもあると思いますが、それを通じて情報が流れればいい領域なのかなと。法科大学院の教育として、何か講座として設けることを考えた場合には、もう少し長い目で見た基本の核みたいなものを追求したほうがいいように思っています。

▼ 企業内法務を意欲した法科大学院教育に盛り込むべきもの

① 社会人基礎力

【奥邨】 私も就職、採用に関する情報と申し上げているんですが、それは、具体的にいつこの企業がどういうタイミングで採用しているか、という情報の話ではないんです。企業で求められている人材像と、法科大学院が一義的に養成しているものは違うんですね、どうしても。そうすると、例えば、企業の方からコミュニケーション能力と言われても、学生たちとしては、企業が何をコミュニケーション能力として求めているのかが分からなままになってしまふわけですね。そこはやはりサポートが必要です。これが正しいのかどうか別ですが、例えば今、どこの大学でも学部レベルでは、社会人基礎力を身につけよう、とやっているんですね。それと同じことを法科大学院でやってきたかといえ、

法曹の基礎力は身につけたと思うんですが、企業一般が求める社会人基礎力と呼ばれるような能力についてはやっぱり弱かったんじゃないかな。そこをサポートしてあげるといことが授業としてもあってもいいのかなと。

授業だけではないとも思っているんですね。例えば、企業の人事の方が見たら明らかに法科大学院生は弱いとなってしまうところがあるみたいなんです。なぜ、こんなうちの企業や業界の研究をしてないの、志望動機が弱いという話になってしまっただけですね。私、学生諸君に言っているんですが、法科大学院で勉強しましたということ面接で言っても仕方ない。法科大学院生をどう思うかと思っておられる企業なんです。勉強していても当たり前なんです。それプラス、私はこの企業に入りたいと、ちゃんと伝えられるかどうかというところが、あなたが企業に向いているかどうかの一番重要なところですよという話をしています。そういうレベルの話でありまして、個別具体の就職情報、採用情報についてはさすがにカリキュラムの中ではできないとは思っています。

【矢部】 ご指摘の点は、おそらく私が申し上げたこととそれほど離れてないと思います。私もそこは確かに必要だと思うんですね。特に法科大学院に行くタイプの人には、おそらく学部レベルでの就職活動に興味がない人がいます。そうするとその部分が欠落したままになっていますので。そういう切り口から入っていくことで、必要なスキルや領域の意識が必要だ、ということの頭出しになるので、その点では奥邸先生がご指摘のようなことはまさしくそのとおりだと思います。

② 専門を掘り下げるのではなく、企業内法務の一般形を示す

【矢部】 ただ、よく法科大学院の先生方とお話して、議論がかみ合わないと思っただけが1つあるんです。それは「先端・展開科目がおそろそかにされている。みんな基本科目ばかり、司法試験ばかりを見ている。」というご指摘。それはそのとおりかもしれません。これは困った現実であるとは思いますが、一方で、先端・展開科目をやるために「司法試験は軽くなるべき、もっと小さくするべきだ」という話になってくると、僕は逆だと思っています。そのときに言われている先端・展開科目の皆さんの考えは、どうもその分野の最先端までわかるのが実務だとおっしゃっているような気がしているんですね。でも法科大学院でそれを教えるのは違うだろうと私は思っています。それは無理で、逆にそれは自分が実務家になって直面することで、そこを見据えないといけないという教育をしていただくのが先端・展開科目のありよりなんじゃないかなと私は思っているんです。

そういったところから見ると、企業内法務のプログラムをより現実的にリアリティのある形にするという意味では、奥邸先生がご指摘のようなどころも含めて、そもそも法律家になるとか、なることを前提にして勉強することと、社会的な能力はなきや困るというところから出発する一般論というか、そういうものを目指すというのでいいんじゃないかなと。すごくタコつぼに掘り下げられるまでの実務はいいんじゃないかなという気がしています。

【本間】 でも「先端・展開科目」なるものをいくらコースワークで勉強してきていただいたところで、実務に入ったら、どれほど役に立つか。

【矢部】 あっという間に実は自信が崩壊するはずなんですけどね、現場に行ってみて。

【島岡】 広い意味で、法科大学院の魅力を上げることと考えると、それが必修でないにせよ、こういう企業内の法務、あるいは公務員、海外、そういったものがある程度見聞かして、自分の就職の、あるいは進路の判断に役に立ったということがあるとよいでしょう。少なくとも試験の合格率だけで評価するなんていうことをやめないと、学生も救われないし、ユーザーの立場としても試験の成績だけで採用できるものではないです。明らかに経営法学会の中にも、将来的に法科大学院生をとりたいたい、機会があれば検討したい、それから資格者もとりたいたいという傾向はあります。時間がかかることは事実ですが、さっきお話ありましたけれどもやっぱりロールモデル、弁護士になって新人で、あるいは経験者で働こうとする、それから資格を取らなくてもこういう姿もあり得ます。企業でそれぞれ活躍している姿を何らかの形で見せて、学生がそれに動機づけを感じてくれる、あるいは法科大学院の魅力が上がるといことを目指すべきではないかと私はずっと申し上げています。

③ マインドの養成

【太田】 中央の場合ですが、この科目を立ち上げたいと私自身が思っていた理由は、就職の動機づけで企業法務への関心を高めるということだけでなく、科目を通じて企業法務の中で弁護士としておられる方、あるいは外部で企業法務のことをアドバイスされている方が、一体どういう立場で、どう考えてやっておられるのかを学生に伝えたいということがありました。

コースワークで学生が学べることは非常に限られていて、エクスターンで企業にかなり人数が行っているのは、非常によかったと思います。

しかし、こういう科目がないと、実際に、企業内弁護士ってどういう点が大事なのか、

教える場がないわけですね。すぐに企業内弁護士になるということだけではなくて、数年後だって可能性はあるわけで、あるいは残念ながら受からなかった人が将来企業を選択するということもある。対象はさまざまなのですが、しかし、企業の中での弁護士の役割、あるいは企業法務に対する弁護士の役割をじかに学生に対して教える、実際の経験に基づいて話してもらおう。そういうことが何らかの形で後にいきるということ、今のところ十分じゃないか。

私自身も企業法務部とのつき合いが結構あるわけですが、企業の中で弁護士が活躍するにはやはり時間がかかると思うんですよ。それは学生から弁護士になったときの意識、企業のいろいろいるるカルチャー、サイズがあり、すぐに活躍できる場というのはなかなか難しい。しかし徐々にですけれども、こういう科目を通じて学生の意識や関心を高めるといふことがないと、なかなか進んでいかないのではないかなという気持ちですね。

ですから、あまり就職ということを念頭に置いているわけではなく、ちょっと長期的な意味でこの科目を利用してもらいたいなと思っているんですけれども。

【小林】 全く同じです。先程太田教授からも、細かな専門知ではなくてマインドを大事にしたというお話がありました。ひとつには、時間が限られているということがあります。それからもう一つは、法律の世界というのは非常に遅れているところがあるって、例えば、元本と利息という概念ですが、私はファイナンスをやっている、利息の中にもうけがあると見ます。それに対して、売却代金の場合は元本の中にもうけがあるわけですが、この違いが法律上反映されてないわけですね。倒産法にしても何にしても。これって企業の方に話せばすぐわかります。あるいは先日、民法改正で法定利息5%についてさんざん議論がありましたけれども、法律の教科書で勉強してきた人は、改正する必要があるっていい。企業の方に言わせれば、当たり前じゃないかと、5%なんてとんでもないよという話が出ます。こういうようなことひとつとつっても、そのマインドを持っていないと、新聞記事1つ読めない、法改正の議論ができない、というようなことになっていくわけですね。

今の話は一例ですが、そういう意味で生の声を聞いて勉強していくというマインドを持つことを大事にしたい。全14回なんてあっていい間です。法律の世界そのものが随分遅れたものをいっぱい抱えているものだから、教科書でしか勉強してきていない学生に対して社会を見るためのどういうベクトルを作ってやるかというところが中心なのかと思っています。

▼ プログラムの内容と成績評価

【小林】 その関連で、1つ質問させていただきたいのが、成績評価です。神戸大学では合否だけというご指摘があったかと思うのですが、今の私どもの、マインドを教えられればいい、だからABCで評価する必要はないんじゃないかということ、ある種共感したところなのですけれども。

【中川】 まさにおっしゃるとおりです。合否の判定のみというのは、エクスターンシップでやっている評価です。この授業はスキルを教えるものではありません。なので、現実にごで働いている人の経験談を聞く。先ほどの法定利息の話じゃないですけども、学生は何も感じない。あるいは学者もあまり感じないかもしれませんが(笑)。自分の懐の話じゃないので、スルーするんです。

しかし実際に企業に入ると、幾らだよと額がはつきりわかって自分の問題になるわけです。そういう授業って意外にないんですね。通常の授業は、規範がこうでそれをあてはめるとどうなるかというスキルばかりやりますので、実感が伴わない。そういう意味では、リアルに話してくれとお願いをしているのは、まさにマインドないしは現実感ですね。こんなことが起きたらこんなふうになり、1つのことでこんなに大損するんだよというようなことで、逆にそのスキルの勉強の背後にある面白さを感じていただきたいというのが狙いです。

ということ、通常の期末試験は不可能なんです。そこで、これは実務科目にしているんです、展開・先端科目ではなくて。要するにエクスターンシップの別バージョンだという整理をしたわけです。

【太田】 その評価をどのように考えればいいのか。先ほどの報告のところでもちょっとお話しした問題提起につながるわけですね。

【中川】 認証評価に対しては、むしろこれは今まででなかった授業ですので、今までみたいな基本法律科目みみたいな、ああいう基準で評価したら困るということを先に言ったほうがいいと思います。

【太田】 慶應さんの場合はどういう。

【奥野】 慶應の場合、ワークシヨップはゼミと講義の中間のような形に位置づけて、全科目が従来の通常型の評価をやっています。企業内リーガルセクションワークショップ・プログラムも、その一種として位置づけていますので、現状は同じように評価をしています。もちろん、科目の位置づけを変えることも含めて、パス・フェイル・ベースにするか

どうかという議論はずっとあります。

ただ一方で、学生諸君にかなりの負担をかけることとのバランスを考えないといけないというところもありまして・・・一生涯やってくださいと負荷をかければかけるほど、でもパスベースですという学生諸君としては、かなりコストパフォーマンスが悪いというところになってしまいうので、そのバランスは非常に難しいと思っています。

一方で例の標準偏差をとらなきゃいけないという問題との加減の中でどうしていくかというの、学生の納得性の問題もありますので、そこは試行錯誤で進めなきゃいけないと思っています。

ただ、このワークショップは、新しい領域として公共政策や海外支援などと併せて「プログラム・プログラム」というまとまりのうちの1つになっていますので、このまとまり全体でどうするかを考え、何とか妥当なところを、と思っています。

【矢部】 パスベースとトレードオフする場合は、すごく重要なポイントですよね。例えば私が中央でやっていた授業は、基本パスベースになっていましたけど、授業をできるだけ軽くしてくださいと言われたんです。そうしないと学生がとらないからと言われました。でも気持ちとしてわからないではないですけどね、現状からしますと。

【本間】 何を基準にしてパスベースにするかも問題ですよ。

【中川】 レポートは出せますよね。講師の方にも読んでいただきましたが我々も読む。すると、たくさんやっているかどうかというのはわかります。

【矢部】 エクスターンシップなんかは、まさしくそうやっていただいた。他方で、リアル・クリニックのようなシミュレーション的なものだと、なかなか大変なところはありました。あとは、試験をするという感じでしょうか。

【本間】 そうですね。でも、ゲストスピーカーが多いと、人それぞれベースペクティブがまるで違うので、なかなか大変でしょうね。

【中川】 慶應の取組のようにきちんと中心の先生がいらっやっやって、プラスゲストというのであれば、統一して伝えたいものがある。その部分をテストすると。

▼ ロールプレイの方法

【太田】 先ほどちょっとご紹介しましたように科目の中でロールプレイという回を2回、用意しています。学生が何らかの形でもう少し積極的な体験をできればなというところで、今小林先生がシナリオを一生懸命考えておられるんですが。

こういうような取り組みというのは、慶應あるいは一橋、あるいは神戸ではお考えにはならないでしょうか。

【中川】 最初は考えていたのですが、準備が相当大変なのと、おそらくそれだけで3、4回のコマ数が必要だと。そうしますとバランスが非常に悪くなると考えました。もう1つ講座をつくるのであれば、そこらはロールプレイを半分ぐらい入れた、もつとアクティブなものもあり得ると。むしろ、今回はイントロダクションだと、最初からかなり割り切って考えました。これがいまぐらく回るようであれば、今度はロールプレイを入れて、ちょっとずつ上げていくことを考えています。それは、2年目以降です。

【奥野】 もともとワークショップという授業では、ロールプレイを大体取り入れているんですけどね。そのため、それらとの関係で私も何かを入れようとしていたんですけど、学生が選択科目がほぼばらばらですので、同じレベルで何かするということがやりにくいわけです。売買の基本契約のようなものだと、民法になるのでよそよそですが、基本契約なんて減多に見直すものではありませんから、リアル感がありませんし、

大体大まかなことしか書いていないものなので、丁々発止交渉する材料にはしづらい。そこで、学生諸君としてはふだん見たこともないものをやるほうが、何かやった気がするというようなことも考えて、企業に入ったら最初のころ扱う機会も多いであろう、NDAを取り上げました。

ロールプレイには、学生諸君がある程度問題を自分のものとして引きつける考えるはあっていると思います。ただ、おっしゃるとおり時間をとられますので、全体とのバランスが悩ましいところですね。今は、2コマ分割していますが、それでいいかと言われると、かなり微妙ですね。

【本間】 この点は、こういった研修を考えるときのジレンマなんです。興味深い事例についていっぱいあるんですよ。丁寧に説明すれば、法律の知識がなくてもできるんです。具体的な話にすればするほど法律の知識が要らなくなるんですけどね。ただ、企業内弁護士はクライアントが1人しかいないので、具体的にすればするほどこの事案が特定できちゃう。

【太田】 我々はロールスクールで要件事実を教えているわけですね。ロールスクールの学生がいつも考え、学んでいることは、一定の事実を基にした一定の判断ですよ。

ところが企業法務のコアな部分は、事実が動いているということですね。翌日になるとまた違う事実が出ますよね。そういうことを企業法務の中で扱っている。時的な動き、それから事実が揺れ動いて、そしてそこに利益がいろいろ絡んでくる。

だから、ロールプレイでは、本間先生がまさにおっしゃったとおり、あまり法律問題がなくても、事実の動きをヒントとして学生が、あ、これがおもしろいんですよねと、そういうところをつかみ、それが企業法務に対する意識のところにつながるという。その辺が何かできないかなというふうに私は思っているけど。

【本間】 常に法的判断としてもブラック・アンド・ホワイトではないわけ。それだったら誰も苦労しない。

事例はつくれるんですけども、ソースを隠してどうやってつくるかが大変。逆に言うところ、いろいろな企業内弁護士から話を聞いてヒントを得ながら、モデル事案をロースクルの先生方が作られて教材にされるのか。

【小林】 その加工も本間にうまくやらないとだめなんですね。そこは大変です。

【阿部】 一橋では、ロールプレイの関係でいいますと、上智大学の法科大学院がメインで企画されているADRシンポジウムに参加させています。参加者は10名程度と限られるんですけども。実はその前段階として学部生を対象にした模擬仲裁とビジネス交渉大会というのがやはり上智大学で企画されていて、学部生の準拠法はUNICTRALを使っているんですけど、それを日本法に置きかえたもので、2月に問題が出て、3月3日間かけて模擬調停、それから模擬仲裁という順番で参加させていただいている。これは非常に学生の勉強になっているだろうと思います。

長島・大野の弁護士さんが30名ほどいらっしゃって、一緒になって考えてくれるという非常にいい機会です。学生同士の交流にもなりますし、先生のお話もできますし。そこで具体的な問題に置きかえたときに、さっきおっしゃっているように決して答えは1つじゃない。ではどれが一番いいロジックなのか、どれが一番説得力があるのかということを考えることになります。グローバル化ということも視野に入れると、やはり法律知識だけじゃなく交渉力が1つのキーになってくるんじゃないかなと思います。語学力というよりもむしろ交渉力を身につけるために、そういった模擬交渉というのもすごく役に立つのではないかなと思います。

では一橋としてどうかといえれば、ないんです。模擬裁判は非常に力を入れてやってきています。あとはエクスタレーションと、これを補うような形で、単位がつかないのですが、私が担当して自主的に参加してもらっているものがあります。

▼ 企業内で求められる力と司法修習

【阿部】 企業法務の今後の方向性を考えると、やはり私が企業法務に入った三十数年前とは変わってきています。企業の中では、学部卒から3年間の初級教育、さらに3年間の中級教育と果てしない上級教育というプログラムがかなり明確になっている中で、採用はどちらかというと学部生よりもやっぱり法科大学院修了生がベースになって、かつその修了生の中でもやっぱり合格者がいいという傾向が強くなっているのかなと感じているし、現場の声も、3年間かけて初等教育する暇はないからそういう意味で法科大学院の人をとるんだということをよく聞くんです。そうなると、おそらく3年間の初等教育というのはもう法科大学院で勉強してきてよと期待されていると。でなきゃ、法科大学院の人をとる意味があまりなくなってきたり、さらにその合格者を前提にすると修習も行っていただくすると最長で3年プラス1年間のプランを抱えて企業に入る形になる。そうしたら、その方が直接企業内法務に入っていくか、あるいは弁護士事務所を経て入っていくか、どちらにしても、やっぱり初期の部分は教えておいてあげないと本人が苦労するのではないのかなという気がします。会社に入って1年のプランって相当大きいですが、その後3年間、4年間なりのギャップを抱えて入ってくる人がスムーズに企業法務の仕事に入っていくように、法科大学院としてはそういうところを埋めてあげておくことを考えていかなきゃいけないのかなと考えております。

【本間】 それに関しては極めてセンシティブな質問なのですが、1年間のプラン、あるいは弁護士資格があること、法曹有資格という意味ではなくて弁護士であることの意義なり、価値があるのかないのかを含めて、その辺は、ロールスクールでは研究、あるいは教育内容としてどういうふうにお考えなのかというのが弁護士としては気になるところなんですけれども。プランと言われると、え？と思っちゃいます。

【阿部】 会社に入って実務を経験するかしないかという意味でプランと申し上げました。

【本間】 その辺、やっぱりそういうふうに考えるのでしょうか。

【矢部】 その辺は私もちょっと気にしています。目線の違いだけなのかなと思っているところはあるんですけども、確かにそう言われかねないぐらい司法修習は残念ながら法廷の中の話だけを見ちゃっています。それが確かに企業法務なり企業内法務から見たとときには何やっているのという感じになって、やっぱり何となくぼんやりしたプランが見える。そういう感じなんだろうなとは理解はしているんですけどね。

【阿部】 おそらく付加価値なんだと思うんですね、その部分は。その付加価値が会社の

業態によって非常に重要だという会社もあれば、それよりももうちょっと違うことを覚えて仕事をしてほしいところもある。

【本問】 業態というかフィロソフィーの問題だと僕は思うんですね。

【矢部】 先日、大学基準協会のワークショップに出させていただきましたが、どういう能力が必要かという点に関して花玉の杉山さんが話しておられたことは、聞いていて全く何の異議もないという感じでした。それって全部1年生の弁護士でも必要な能力ですよねと。ただ発現の形態とやらなまきやいけいお作法が違っただけの話であって、これは同じだよねと思います。ただそこでもう一つ気がついたのは、司法修習は全くそのことを意識してないと思うわけです。全く意識してないから、とにかくお作法と形ばっかり教える方向に今のところまだけいてるので、これは確かに企業法務とか企業内法務の面から見たら、この訓練1年ほんとうに何の価値があるのかと言われかねないよなというのも、改めて思ったところはあると思います。

【奥岡】 若干視点を変えてお話しすると、入社した本人たちの感覚として、27、8歳の自分と年齢同期の働き方を見て、自分がまさに1年生であるという事実にかんがり無さを感じていると、私は思います。

やっていることの内容はあるとしても、それとは別の次元で本人達には焦りがあるし、会社側も27、28才と見てしまうと、あれ、ちょっと頼りないとなる。それは会社での経験年数が足りないから当然なんです。ただ、島岡さんがよくおっしゃるように、ロールモデル修了者は、「発射台が高い」ので、人が5年かかることを2年、3年で追いつてくれるから絶対大丈夫だと私は思うんですけども、最初の本人たちの不安感は強いかなとは思いますが。

【島岡】 採るほうの問題なんですよ、結局。そういうふうに見てしまうというのが。

【太田】 今の修習はどうかと言われると難しいですが、1年間といっても1年間丸々いつも裁判実務をやっているわけではなく、そのうちの数カ月だと思っし、先ほどお話ししたように実際の事実と違うのを、修習の間見ているわけですね。そうしてプラス刑事事件も見ている。こういうところはやはり貴重だと僕はすごく思っています。今の修習にいろいろ批判はあるかもわからないけれども、これはフィロソフィーといえればフィロソフィー一だけ、実際上もすごく価値があると私は考えていますね。

だから、先ほどカルチャーとお話ししましたけれども、そういうところをやはり企業法務の中でも弁護士の力を評価していただけたところがないと。それは時間かかるでしょう。

もちろん、入ってすぐの弁護士より、長年企業法務にお勤めになっている方のほうが知識とか経験もあるでしょう。しかし、ロールスクール卒業生はそこを埋める十分な余力がそこから出てくるんじゃないかなと。若手弁護士は伸び率というか伸び代は結構あるんじゃないかなと私は考えていますけどね。

【島岡】 それはおっしゃるとおりだと私も思います。というのは、やはり統計をとってみても、話をしてみても、大手企業になればなるほど自分で育成する期間を長くとっています。例えば、学部卒でポテンシャルを持っている人を5年かけて育成するとします。他方で法科大学院の卒業生で普通に入ってくるとそのぐらいい年になっていきますから、奥村先生がおっしゃるように学部卒でポテンシャルを持っていて自分で教育する人と、それから弁護士資格なり持っている人との、やはり比較しちゃうんですね。これは、法律実務という観点ではなくあくまで企業法務の現実問題に組織内の人間としてどれだけ対応できるかという観点だけで今申し上げています。

問題は、経営法友会でも話していますが、やはり中小の企業にとってみるとそんな余裕もないので即戦力にしたいというときに比較的経験者が欲しいと。それは資格者じゃなくてもいい、とにかく経験している人が欲しいという方向になってあらわれてくるということとは考えるべきです。ですからなかなか難しいですけども、法科大学院がどのレベルの人でどいうキャリア・ディベロップメントをする人を想定するのか。幾つかモデルがあっていると思いますけれども、小さいなら小さいなりに頑張っている会社で新人でも頑張れる。少なくともそういう刺激を受けて大学院を出て会社に入りますというふうにする人といれば、あるいは経験をして資格を取ってもっとある意味ではやりやりやりたいという人もいるかもしれない。

▼ 企業内弁護士のキャリアの将来・現実

【本問】 現実の話として申し上げると、いい・悪いは別として、先ほど話の出た司法修習の価値、それを通して要はプロフェッショナルとしての価値と言いかえることができると思うんですけども、現実の問題としてそういうところ価値を認める企業は、プライベート・プラクティスの経験者をとるんです。実際、今いろいろなる状況があつて結構とれるんですね。募集をかける、50期前半から中盤ぐらいの弁護士が10人、20人という単位で応募してきます。しかも例えば管理職の一番下ぐらいで、普通の給料でとれちゃうんですね。これはキャリア・ディベロップメントということを考えてかなり深刻な問題

題なのかという気はします。

だから、非常にきつい言い方で申しわけないんだけど、ガラパゴス化というか天井がでちやうというか、あまり安易に考えられても困るなという気はしますよね。これはもう、良い・悪いじゃなくて、現実の問題としてそうなっていて。初めて法務部をつくるのに経験者をとるといつて弁護士経験3年目の人間のをとるなよと思いますが。

だから、先ほどちよつと出ましたけれども、厳しさなりリスクも含めてちゃんと情報は提供しないと結局苦労することになるのかなと。企業の中に入ると、もう職務分掌は決まっています、一生懸命真面目にやれば何とかなるよと思う人、多いんです。私の考えだと。

【中川】 キャリアの厳しさは、企業内だけでなく事務所の弁護士でも同じことだと思えますので、そんなに私は強調しなくてもいいかなと。どっちにしたってこの後に競争はすつと待っているんです、専門職の中で。極端に楽観的な人はどこにもいません、学生の中にもいますが、それは別として、僕は、企業法務だからそこに青い芝生があるというふうに、多くの学生が楽観しているとは思ってないんですけども。

▼法科大学院におけるプログラムの水平展開：地域的な広がり

【島岡】 日弁連としては、こういう取組を横展開できるような環境づくりというのは何かお考えがあるところでしょうか。

【伊東】 こういう横のつながりを意識した展開の仕方というのは、私どものほうでかかってやらせていただきたいと思っています。特に初期の段階では。

例えば中で育ってきた学生さんが企業に入って経験を積んで、その学生さんだった方が学生にまた教えるというサイクルができると、あんまり余計なおせっかいは要らなくなるかもしれません。

【山岸】 その意味では、ひまわりキャリアサポートセンターは、今まで日弁連の中でわりとばらばらになっていったことを、企業内弁護士という切り口で結びつける目的は持っていると思います。我々の内部には、単位会と日弁連という構造があるものですから、お手伝いするに当たって日弁連にはなかなか難しい部分もあるのですが、我々としては、まずは情報共有を始める中で我々がお手伝いできるところを、是々非々でぜひ頭張って前に進めていきたいなと思っています。

【島岡】 企業法務の立場から申し上げますと、こういうことで企業法務に興味を持って法科大学院から来ていただく方がとにかく増えることは非常にいいことだと思いますし、開

違いなく企業法務側もある時間をかければ受け入れるという方向にだんだんなっていくと、思います。その間に、どれくらいそういう仕掛けをできるかということを少し考えたほうがいいのではないかなと思っています。

【太田】 地方で弁護士をやっている僕の友人が、新卒の弁護士を自分の顧問の企業に紹介をしたらすごくその企業は喜んだといいます。そういうお話はたびたび聞きます。言いかえると、東京では結構知れ渡っていても、地方の場合は、それなりの会社でもあまり弁護士を法務部に、というか法務部のないところも多いかもしれませんが、迎えるということと自体まだ浸透しているとは思われないような感じがするんです。

一方で、中小企業の海外進出のように、企業法務という観点からするとまだまだ声をかけていく余地のある部分もあるんじゃないかなと思うんですが、いかがでしょうか。

【本間】 東証一部上場企業が3,000社あります。アメリカのスタンダード・ゼネラル・カウンセル1人ずつ雇って、それが2人ずつ雇ったら1万人からの雇用ができるんですから。それが欧米の現実の今の姿ですからね。

【太田】 でもそれはやはり時間がかかると思うんです。しかし、そういう中小企業の場合、弁護士の待遇といっても、今は以前とは全然違って採用のバリアはあまりないわけですから、あとは意識の問題だと思うんですね。だから日弁連も経営法友会のほうもそういうことでもやはりお力になっていただければなと思っています。

【島岡】 経営法友会の会員会社はほぼ7割東京、残りは大阪と名古屋です。ですから現実論として広がっていくとすると、やっぱり関西と名古屋を中心に始めるべきではないかなという気はいたします。

【中川】 ある法改正の検討会に参加しているのですが、そこで、ある地方の中小企業の社長さんのお話を聞いたことがあります。独禁法の案件だったんですが、そもそもそこで行政との間で起きたトラブルを弁護士に頼むという頭がないんです。リーガルな問題なんだということを含めて多くの事業者にご理解いただくと、まずそこからかもしれません。

【伊東】 では時間になりました。最後に締めを。

【山岸】 今日は大変参考になる意見を聞かせていただきました。

日本の法律家が世界の中でどこまで貢献できるかという、そういう遠い視点から、当面の就職の問題をどうするか、司法試験を見ながら受講している学生の負担という話まで横の連絡をしながらやっていくことは非常に重要だなと思った次第です。広い会場で広

報的な意味でのシンポジウムも大事ですけれども、こうやって議論する場も非常に重要だ
と思います。日弁連としてはこういう場を作ることも環境づくりの一環として大いにや
っていきます。

今後とも企業法務がもっと楽しく力を増すように推進していきたいと思っておりますのでぜひ
ご協力をよろしくお願いします。どうもありがとうございました。

— 了 —

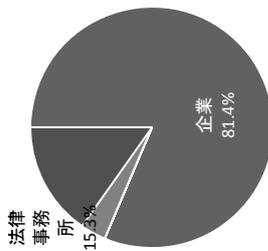
■12月8日「企業内弁護士 最前線」申込／参加者報告

2014/12/10

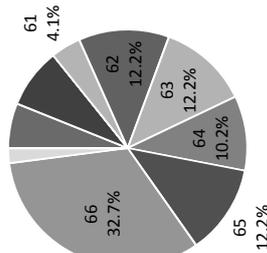
受講場所		申込	参加
東京	64	38	
大阪	8	6	
京都	8	3	
愛知県	3	1	
広島	3	3	
富山県	2	2	
鹿児島県	3	3	
大分県	1	1	
長崎県	1	1	
福井	1	1	
静岡県	1	0	
岐阜県	1	1	
旭川	1	0	
合計	97	60	

所属弁護士会		申込	参加
東京	23	11	
第一東京	18	12	
第二東京	18	12	
大阪	8	6	
京都	8	3	
愛知県	3	1	
広島	3	3	
横浜	2	1	
埼玉	1	1	
千葉県	2	1	
富山県	2	2	
鹿児島県	3	3	
大分県	1	1	
長崎県	1	1	
福井	1	0	
静岡県	1	0	
岐阜県	1	1	
旭川	1	0	

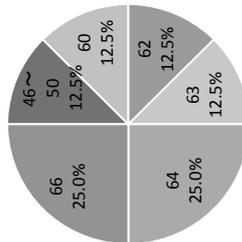
所属先		申込	参加
企業	62	48	
団体	2	0	
官公庁・自治体	1	2	
法律事務所	15	9	



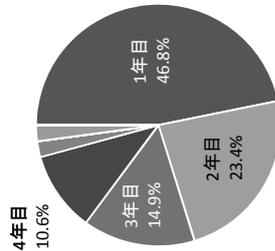
修習期(組織内)		申込	参加
31~40	0	0	
41~45	1	0	
51~55	1	3	
59	1	4	
60	4	0	
61	6	2	
62	9	6	
63	7	6	
64	14	5	
65	11	6	
66	10	16	
5条	1	1	



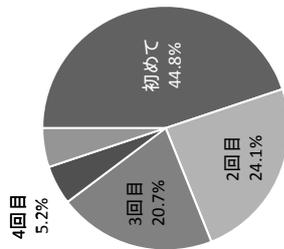
修習期(事務所)		申込	参加
~20	1	0	
31~40	2	0	
46~50	2	1	
51~55	1	0	
59	1	0	
60	1	1	
62	1	1	
63	1	1	
64	3	2	
66	3	2	



経験年数(組織内)		申込	参加
1年目	34	22	
2年目	18	11	
3年目	10	7	
4年目	7	5	
5年目	3	1	
6年目	2	0	
7年目	1	1	
8年目	0	0	
9年目	0	0	
10年目~	1	0	



受講回数		申込	参加
初めて	36	26	
2回目	28	14	
3回目	16	12	
4回目	16	3	
5回目	16	3	



法律事務所		事前申込総数	申込済参加者数
⑨	16	16	
⑩	8	8	
⑩/⑨	50.0%		

組織内		事前申込総数	申込済参加者数
⑤	65	65	
⑥	48	48	
⑥/⑤	73.8%		

全体		事前申込総数	申込済参加者数
①	97	97	
②	56	56	
②/①	57.7%		

参加者総数		割合
全体	60	100%
組織内	50	83.3%
法律事務所	9	15.0%

当日参加者数	⑪	1
参加者総数	⑫	9
⑫/⑪	56.3%	

当日参加者数	⑦	2
参加者総数	⑧	50
⑧/⑦	76.9%	

当日参加者数	③	3
参加者総数	④	60
④/③	61.9%	

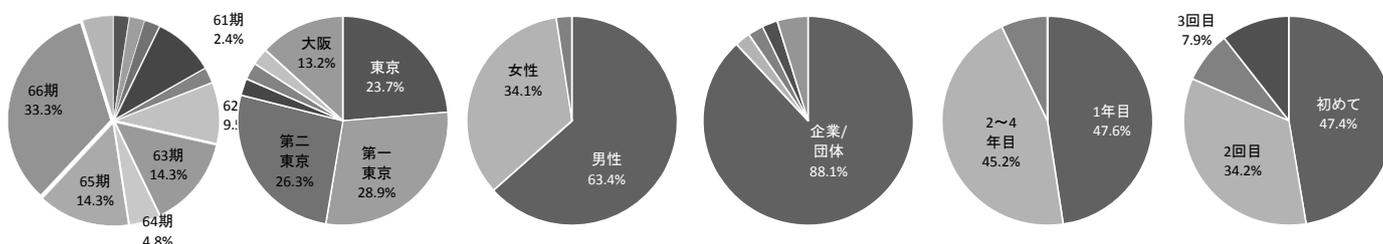
企業内弁護士研修会【企業内弁護士 最前線⑤】(12/8)アンケート集計

2014/12/10

【参加者数】 60 名
 【回答者数】 42 名 (回答率) 70.00%

※ 回答者の属性

修習期		所属弁護士会		性別		所属先		現所属先勤務経歴		受講回数	
53期	1	東京	9	男性	26	企業/団体	37	1年目	20	初めて	18
54期	1	第一東京	11	女性	14	官公庁	1	2~4年目	19	2回目	13
58期	1	第二東京	10	不明	1	地方公共団体	1	5~10年目	3	3回目	3
59期	4	横浜	1			法律事務所	1	11年以上	0	4回目	4
61期	1	埼玉	1			不明	2	不明	0	5回目	2
62期	4	千葉県	1								
63期	6	大阪	5								
64期	2	愛知県	1								
65期	6	富山県	1								
66期	14	鹿児島県	1								
不明	2	不明	1								



1 本日の研修についての感想をお聞かせください。

良かった点

■企業/団体所属

経験年数	感想
1年目	気付きとなる点が非常に多くなった
1年目	現場の具体例が豊富だった
1年目	社内弁護士が意識すべき具体的で細かなポイントをたくさん聞けた
1年目	実務に直結するスキルから法務としての姿勢まで学べ有意義でした
1年目	・現場の経験に即した具体的な知恵を伺うことができた ・多くの気付きを得ることができた
1年目	テクニック的な点を学べた
1年目	会社の中で自分がすべき行動の指針になりました
1年目	論旨明快で、新しく色々気付かされた(陥りがちな点も多々あった。)。法務立ち上げ段階なので、今後の参考にしていきたい
1年目	話が具体的で面白かった。
1年目	具体的なシチュエーションとセットで解説されていたので非常に分かり易かった
1年目	テンポよく非常に分かり易かったです
1年目	とても参考になりました
1年目	色々な切り口で、社内弁護士としてどうふるまうべきかということを教えていただき、大変参考になりました。
1年目	具体的な経験談をキーワードに抽象化して、技術として伝えていただけたので良かった。通常であれば社内で経験しなければ身につかないかもしれない視点を、スピードを持って体感できるので、成長の速度があがるように思う。
1年目	資料が充実していた
1年目	弁護士・法務として実際に使うような考え方が(全てではなかったが)あった。
2~4年	実際的な話が多く非常に参考になった。とても良かった。
2~4年	・自身の業務をイメージしながら考えることができた点(※具体的な話が多い) ・話が分かり易い
2~4年	実務に直結する内容だった
2~4年	法務の技法を具体例で分かり易く示していただいた点
2~4年	会社の構造と立ち位置に関する理解が深まった。イメージし易い多種多様なノウハウが学べた。
2~4年	貴重なノウハウを惜しみなく披露いただけただけ
2~4年	実際に仕事で試してみようと思えるポイントが聞けた点
2~4年	今の社内の問題点やできると感じる人に当てはまることが多く、とても役に立ちました。
2~4年	具体的に良かったです

2～4年	実務経験に基づくTIPSが豊富で、明日から使ってみようと思うものがいくつもありました
2～4年	社内弁護士の立ち位置や業務構造をつかめました。様々な小ネタを仕込んでくださったのも良かったです。
2～4年	具体的な企業内でのノウハウに関するお話でしたので大変参考になりました
2～4年	非常に実務的で勉強になった。実際に実務で使用したいと思った
5～10年	まさに明日から使ってみようと思ったばかりでした。ありがとうございました。

改善すべき点

■企業/団体所属

経験年数	感想
1年目	時間不足
1年目	内容が割と抽象的だった
1年目	どちらかといえば、学生→社会人になって1～2年目の人向けかと思った。法務の技法というよりも、働き方のTIPSであり、多くは、特に外資系企業であれば、leadershipとかcommunicationとかrelationship managementというようなコンセプトの下、たたき込まれるものではないかと思いました。しかし、「初めて企業で働く」人には良い内容だと思えます。
2～4年	・技法を最初から説明される他に、特に役立ったと思えたものを説明してもらえるとさらに楽しかったと思います。
2～4年	時間を延長して全部扱ってほしかった
2～4年	ポジション毎の立ち位置の違い、考え方も知りたい
2～4年	改善すべき点というか、やや理解しにくかった点は、法務とコンプライアンスの違い。分かった気がしたような気がしたが、明日会社の後輩に言ってあげようと思って頭の中で咀嚼しようとしたら分からなくなってしまいました。
2～4年	自分のような若手の立場からすると、上司・先輩とのうまいやり方なども聞ければよかったなと思いました。
2～4年	19時スタートの方が参加しやすいです

2 この研修を何で知りましたか（複数回答可）

1	弁護士会からのお知らせ	19				
2	日弁連会員専用ページ	4				
3	日本組織内弁護士協会からのお知らせ	17				
4	日弁連からのメール案内（メールアドレス届出済）	5				
5	その他	1				

※以下の設問は、本研修会に初めて参加した方のみ回答

3 （現在、法律事務所に所属されている方対象）今回、企業内弁護士向けの研修を受講しようと思った理由について、該当する数字すべてに○を付けてください。

1	企業内弁護士へのキャリアチェンジを検討しているため	0				
2	企業内弁護士との協働の仕方を考えるため	0				
3	企業法務に関する知識等の強化のため	0				
4	自由記載欄	0				

4 （現在、企業/団体に所属されている方対象）企業内弁護士向けの研修会として、具体的に受講したい内容について、該当する数字すべてに○を付けてください。

■法律事務関係						
1	法律家としての基礎能力（法律調査、契約書作成、訴訟スキル）	10				
2	専門分野（ビジネス関連法、ビジネス類型、外国法等）	8				
■ビジネススキル						
3	組織内コミュニケーション	6				
4	税務会計・財務	6				
5	ビジネス文書作成	2				
6	プレゼンテーション、ファシリテーションスキル	2				
7	ビジネスマナー	1				
8	語学	2				
9	IT	3				
■組織内弁護士としてのキャリア形成						
10	キャリアの作り方	9				
11	ワークライフバランス	1				
■弁護士倫理						
12	総論（弁護士法、職務基本規程）	2				
13	各論（個人事件の取扱い、訴訟代理、職務上請求等）	3				
■その他						
14	自由記載	2				

自由記載

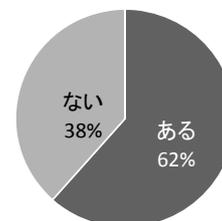
■企業／団体所属

経験年数	感想
2～4年	企業内法務における人材育成
2～4年	やはり専門分野中心

5 (現在、企業／団体に所属されている方対象) 所属先の企業／団体で、弁護士・修習生求人求職システム「ひまわり求人求職ナビ」を利用されたことがありますか

1	ある	8
2	ない	5
3	「ひまわり求人求職ナビ」を知らない	0
4	利用していたかどうかわからない	0

(ナビを利用して)採用実績あり	3
(ナビを利用して)採用実績なし	1



6 企業内弁護士に対して日弁連が実施すべき研修やセミナー、施策等に関するご意見がありましたらお聞かせください。

■企業／団体所属

経験年数	感想
1年目	国選(研修)を受ける際の注意点, 委員会活動のあり方等
1年目	・企業の「論理」と弁護士倫理が衝突するような事例について(幸いまだ遭遇していませんが) ・企業内での法務によるトレーニングや強い組織作りによどのように法務が貢献できるか等についての研修があると良いと思います。
2～4年	企業内部弁護士と外部弁護士双方からの視点をもったもの

日本弁護士連合会主催 企業内弁護士研修会

企業内弁護士 最前線 (全8回)

日弁連は、各社で活動する若手の企業内弁護士に向けて、研修会を開催します。
講師は、業種やキャリアも多様な、第一線で活躍されている現役の企業内弁護士で、テーマも毎回異なります。2015年4月まで、全8回の研修を予定しています。奮って御参加ください！

第6回

※無料・事前申込制

2015年1月23日(金) 18時30分～20時30分
弁護士会館17階1702会議室(弁護士会にテレビ会議配信)

講師：真銅 孝典(オリックス株式会社/オリックス不動産株式会社)

■第6回講師：真銅 孝典弁護士(略歴)

2000年4月 (修士課程修了後) 株式会社リコー法務部勤務(4年間)

2006年3月 立命館大学大学院法務研究科(法科大学院)修了

2007年12月 弁護士登録(東京弁護士会)

2008年1月～現在 オリックス株式会社/オリックス不動産株式会社

(役職)

2010年4月～2012年3月 日本組織内弁護士協会 理事兼事務局長

2012年4月～2014年3月 日本組織内弁護士協会 事務次長

■第6回テーマ

※全8回の研修会の内容はそれぞれ独立しており、連続講座ではありません。
※企業内弁護士として数年の経験を有する方を念頭においた講義になります。

- ・「法務」＋「コンプライアンス」について
- ・昇格による役割の変化等について
- ・即インハウスの鍛え方について etc

■研修会後のアンケート寄せられた声



実務に直結する研修だった。具体的ノウハウが実例に基づいていた。

企業内弁護士としての心構えや意識の持ち方がよく分かった



現状に満足することなく危機感をもって将来のあり方を考えることを意識させてくれた

異業種の法務部門の仕事の状況・方針について知る大変有意義な機会だった



■今後の研修会(予定) ※いずれも時間は18:30～20:30
[第7回(大阪)] 3/20(金) 上田大輔弁護士, [第8回] 4月中旬

お問い合わせ：日本弁護士連合会業務部業務第三課 TEL 03-3580-9838
Web申込フォーム：<https://qooker.jp/Q/auto/ja/inhousefrontline/0123/>

所定の申込用紙(裏面)またはWebにてお申し込みください。

【申込用紙】FAX送付先：03-3580-9888

Webからもお申し込みいただけます。<https://qooker.jp/Q/auto/ja/inhousefrontline/0123/>

日本弁護士連合会主催 企業内弁護士研修会

企業内弁護士 最前線 (全8回)

第6回

※無料・事前申込制

2015年1月23日(金) 18時30分～20時30分
 弁護士会館17階1702会議室(弁護士会にテレビ会議配信)

講師：真銅 孝典(オリックス株式会社/オリックス不動産株式会社)

各弁護士会でも受講可能(テレビ会議配信) ※お早めに日弁連にお申し込みください。

申込期限：1月21日(水) / 定員(東京会場)：50名[先着順]

- 東京会場での参加を希望する
- 弁護士会会場での参加を希望する(テレビ会議配信)
 →希望会場(弁護士会 支部)

※企業内弁護士として数年の経験を有する方を念頭においた講義になります。

登録番号 _____

お名前(ふりがな) _____

所属弁護士会 _____

所属企業/団体 _____

※研修会や企業内弁護士に関するセミナー等をメールでご案内しています。よろしければメールアドレスを御記入ください(既に届け出ていただいている方は結構です。)

メールアドレス _____

※内容が具体的な体験談等に及ぶ可能性があるため録音、録画は御遠慮願います。
 ※御提供いただいた個人情報は、日本弁護士連合会のプライバシーポリシーに従い厳重に管理いたします。また、この個人情報に基づき、日本弁護士連合会又は日本弁護士連合会が委託した第三者から、シンポジウム等のイベントの開催案内、書籍の御案内その他当連合会が有益であると判断する情報を御案内させていただくことがあります。なお、個人情報は、統計的に処理・分析し、その結果を個人が特定されないような状態で公表することがあります。

お問い合わせ：日本弁護士連合会業務部業務第三課 TEL 03-3580-9838

■1月23日「企業内弁護士 最前線」申込／参加者報告

2015/1/26

受講場所	申込		参加	
	申込	参加	申込	参加
東京	45	29		
大阪	11	9		
愛知県	3	2		
京都	3	3		
静岡県	2	3		
富山県	2	2		
福島県	2	2		
仙台	1	1		
岩手	1	1		
長崎県	1	1		
鹿児島県	1	1		
広島	1	1		
島根県	1	1		
山口県	1	1		
合計	75	57		

所属弁護士会	申込		参加	
	申込	参加	申込	参加
東京	19	13		
第一東京	7	5		
第二東京	14	9		
大阪	11	10		
愛知県	3	2		
京都	3	3		
静岡県	2	3		
富山県	2	2		
千葉県	2	0		
兵庫県	2	1		
福島県	2	2		
埼玉	1	0		
山口県	1	1		
島根県	1	1		
広島	1	1		
仙台	1	1		
岩手	1	1		
鹿児島県	1	1		
長崎県	1	1		

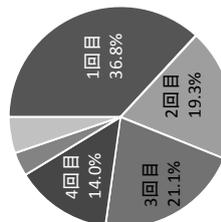
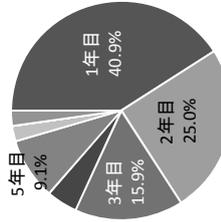
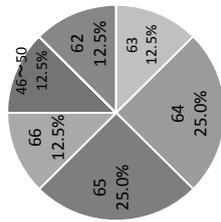
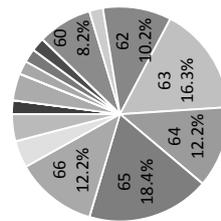
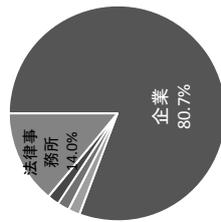
所属先	申込		参加	
	申込	参加	申込	参加
企業	62	46		
団体	1	1		
地方自治体	2	1		
官公庁	1	1		
法律事務所	9	8		
なし	0	0		

修習期(組織内)	申込		参加	
	申込	参加	申込	参加
～20	0	0	0	0
21～30	0	0	0	0
31～40	0	0	0	0
41～45	1	1	0	0
46～50	0	0	0	0
51～55	2	2	0	0
56	0	0	0	0
57	1	1	0	0
58	0	1	0	0
59	3	1	0	0
60	2	4	0	0
61	3	1	0	0
62	7	5	0	0
63	9	8	0	0
64	9	6	0	0
65	10	9	0	0
66	14	6	0	0
67	3	2	0	0
5条	2	2	0	0

修習期(事務所)	申込		参加	
	申込	参加	申込	参加
～20	0	0	0	0
21～30	0	0	0	0
31～40	0	0	0	0
41～45	0	0	0	0
46～50	1	1	0	0
51～55	0	0	0	0
56	0	0	0	0
57	0	0	0	0
58	0	0	0	0
59	0	0	0	0
60	1	0	0	0
61	0	0	0	0
62	1	1	0	0
63	1	1	0	0
64	2	2	0	0
65	1	2	0	0
66	1	1	0	0
67	0	0	0	0
5条	0	0	0	0

経験年数(組織内)	申込		参加	
	申込	参加	申込	参加
1年目	34	18	24	21
2年目	18	11	22	11
3年目	10	7	12	12
4年目	7	2	11	8
5年目	3	4	3	2
6年目	2	1	3	3
7年目	1	0		
8年目	0	0		
9年目	0	0		
10年目～	1	1		

受講回数	申込		参加	
	申込	参加	申込	参加
1回目	24	21		
2回目	22	11		
3回目	12	12		
4回目	11	8		
5回目	3	2		
6回目	3	3		



全体	
事前申込総数①	75
申込済参加者数②	51
②/①	68.0%

組織内	
事前申込総数⑤	66
申込済参加者数⑥	43
⑥/⑤	65.2%

法律事務所	
事前申込総数⑨	9
申込済参加者数⑩	8
⑩/⑨	88.9%

参加者総数	
全体	57
組織内	49
法律事務所	8
割合	100%
	86.0%
	14.0%

当日参加者数③	6
参加者総数④	57
④/①	76.0%

当日参加者数⑦	6
参加者総数⑧	49
⑧/⑤	74.2%

当日参加者数⑪	0
参加者総数⑫	8
⑫/⑨	88.9%

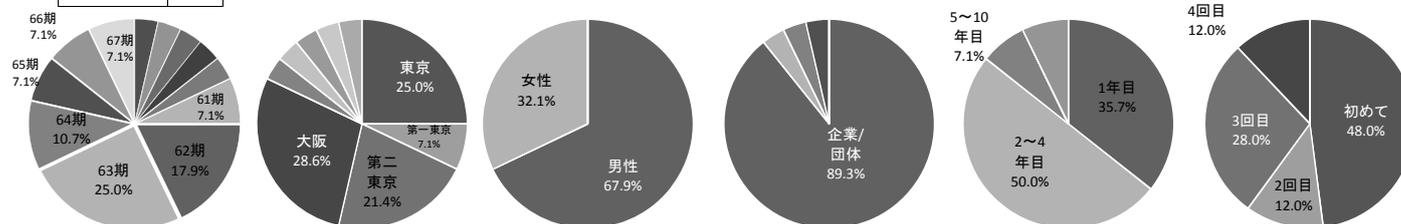
企業内弁護士研修会【企業内弁護士 最前線⑥】(1/23)アンケート集計

2015/1/27

【参加者数】 57 名
 【回答者数】 28 名 (回答率) 49.12%

※ 回答者の属性

修習期		所属弁護士会		性別		所属先		現所属先勤務経歴		受講回数	
43期	1	東京	7	男性	19	企業/団体	25	1年目	10	初めて	12
51期	1	第一東京	2	女性	9	官公庁	1	2～4年目	14	2回目	3
52期	1	第二東京	6	不明	0	地方公共団体	1	5～10年目	2	3回目	7
59期	1	大阪	8			法律事務所	1	11年以上	0	4回目	3
60期	1	愛知県	1			不明	0	不明	2	5回目	0
61期	2	島根県	1							6回目	0
62期	5	山口県	1								
63期	7	仙台	1								
64期	3	鹿児島県	1								
65期	2										
66期	2										
67期	2										



1 本日の研修についての感想をお聞かせください。

良かった点

■企業/団体所属

経験年数	感想
1年目	即インハウスの先生のお話が聞いて良かった。組織の中で上がっていくことと弁護士業務の関連性について言及があった点。
1年目	問題意識、悩むポイントが共通していることが分かり、自分だけではないと思えたこと
1年目	インハウスのキャリアプランを考えるにつき実感が持てる研修でした。
1年目	法務とコンプライアンスを分けて論じていたところ
1年目	仕事上の悩みについて率直な意見が聞いた点。
1年目	組織内の人へ働きかける方法等を聞いて良かった。
1年目	コンプライアンスについての視点
1年目	法務の視点とコンプライアンスの視点の双方を学ぶことができた。
2～4年	他社の状況がよくわかった。感覚がサラリーマンとして共有できる。
2～4年	即インハウスという点と、コンプライアンスと法務の立場の違い等が理解できて良かった。
2～4年	他社のインハウスの先生の考え方の一部を知ることができた。
2～4年	他社の業務内容や考え方を知ることができた。
2～4年	企業内でのポジションごとの役割がよく理解できた。
2～4年	身近なテーマで興味深い話だった
2～4年	具体的な体験談が聞いて良かったです。今後も様々な業界、経験者の話を伺いたいです。
2～4年	一つの企業の弁護士の役割を知ることができた
2～4年	他企業の実情を知ることができた(自社との比較検討材料に)
2～4年	即インハウスでも前向きに捉えられている点。一般的には、とすれば、前向きな業務ではないいわゆるコンプライアンスのやりがいがありました。
5～10年目	法務とコンプライアンスを対比する視点が良かった。
未回答	近いキャリアで働いているため参考になりました。

■地方公共団体所属

経験年数	感想
2～4年目	組織内に入ってどうやって自分の力を付けていくか。心構えや実際の方法を御自身の経験を踏まえてお話されていて参考になりました。

■法律事務所所属

経験年数	感想
2～4年目	インハウスの内容が理解できた。

改善すべき点

■企業/団体所属

経験年数	感想
2～4年	・もう少し具体例を交えて講義してもらえると良かった。 ・マネージャーとしての役割をさらに説明して欲しかった。
2～4年	やや内容が一般的。もう少し掘り下げた内容も聞ければ良かった。
2～4年	守秘義務の問題があるかもしれませんが、少し内容が薄い気がしました。
未回答	誰をターゲットにした話かはっきりしていない感じがしました。

2 この研修を何で知りましたか（複数回答可）

1	弁護士会からのお知らせ	6					
2	日弁連会員専用ページ	4					
3	日本組織内弁護士協会からのお知らせ	10					
4	日弁連からのメール案内（メールアドレス届出済）	7					
5	その他	2					

3 日弁連が【企業内弁護士に関するメールマガジン】を発行するとしたら、どのような情報発信を希望されますか。該当する数字すべてに○を付けてください。

1	日弁連の研修情報	21					
2	日弁連のイベント情報	10					
3	企業・団体の求人情報	11					
4	日弁連HPの更新情報	2					
5	報道・参考資料の紹介	10					
6	メールマガジンは不要	3					
7	その他	1					

自由記載

■企業/団体所属

経験年数	感想
2～4年	企業内弁護士向けのセミナー、交流会等を積極的に発信していただきたいです。

4 （現在、企業/団体に所属されている方にお聞きします。）企業内弁護士を目指すきっかけとなったのはどのようなことですか。該当する数字すべてに○を付けてください。

1	法科大学院や修習時代に企業内弁護士の話を聞いたり、授業を受けて興味を持った	9					
2	弁護士登録後、企業内弁護士の話を聞いて興味を持った	4					
3	もともとビジネスに関心があり携わりたかった	9					
4	就職エージェントからのすすめ	0					
5	ワークライフバランスを重視したい事情があった・起こった	9					
6	企業で働いたことがあり、その経験を活かしたかった	5					
7	その他	4					

自由記載

経験年数	感想
1年目	日本の上場会社の経営に近いところでグローバルな事業に携われることに興味を覚えた
1年目	志望動機との関係
2～4年	そのまま勤務
2～4年	興味がある企業があった

5 企業内弁護士に対して日弁連が実施すべき研修やセミナー、施策等に関するご意見がありましたらお聞かせください。

■企業/団体所属

経験年数	感想
1年目	企業内弁護士の弁護士倫理（意外な落とし穴について知りたいです。）
2～4年	JILAと協働してほしい。完全に合わせる必要はないが、バラバラに研修をやられても困惑する。
2～4年	・法務部門の立ち上げ方 ・会務活動義務の撤廃（企業内弁護士にとって足かせ）

2~4年	案内についてしっかりされていないように思える(弁護士会では事前にお知らせ)のでもう少しアナウンスしていただいても良いかなと思いました。
未回答	ネット配信等, 弁護士会館へ移動なくできるものを増やしていただけると助かります。

■地方公共団体所属

経験年数	感想
2~4年	組織内弁護士への倫理研修(事例を使って)をしてほしいです。

※以下の設問は、本研修会に初めて参加した方のみ回答

6 (現在、法律事務所に所属されている方対象) 今回、企業内弁護士向けの研修を受講しようと思った理由について、該当する数字すべてに○を付けてください。

1	企業内弁護士へのキャリアチェンジを検討しているため	0				
2	企業内弁護士との協働の仕方考えるため	0				
3	企業法務に関する知識等の強化のため	1	■			
4	自由記載欄	0				

7 (現在、企業/団体に所属されている方対象) 企業内弁護士向けの研修会として、具体的に受講したい内容について、該当する数字すべてに○を付けてください。

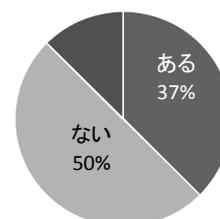
■法律事務関係						
1	法律家としての基礎能力(法律調査, 契約書作成, 訴訟スキル)	5	■■■■■			
2	専門分野(ビジネス関連法, ビジネス類型, 外国法等)	5	■■■■■			
■ビジネススキル						
3	組織内コミュニケーション	4	■■■■■			
4	税務会計・財務	4	■■■■■			
5	ビジネス文書作成	0				
6	プレゼンテーション, ファシリテーションスキル	3	■■■■■			
7	ビジネスマナー	0				
8	語学	2	■■■■■			
9	I T	1	■■■■■			
■組織内弁護士としてのキャリア形成						
10	キャリアの作り方	7	■■■■■			
11	ワークライフバランス	1	■■■■■			
■弁護士倫理						
12	総論(弁護士法, 職務基本規程)	1	■■■■■			
13	各論(個人事件の取扱い, 訴訟代理, 職務上請求等)	1	■■■■■			
■その他						
14	自由記載	4				

自由記載

経験年数	感想
1年目	業務知識(法律以外)の修得方法
1年目	・法務組織の作り方(特にグローバル企業の場合) ・法務人材の(非資格者)の育成
1年目	コンプライアンス
2~4年	キャリア形成→管理職以上・部門長, 役員を目指す方へのアドバイス

7 (現在、企業/団体に所属されている方対象) 所属先の企業/団体で、弁護士・修習生求人求職システム「ひまわり求人求職ナビ」を利用されたことがありますか

1	ある	3
2	ない	4
3	「ひまわり求人求職ナビ」を知らない	0
4	利用していたかどうかわからない	1
(ナビを利用して)採用実績あり		2
(ナビを利用して)採用実績なし		1



OATC特集

岡山大学法科大学院弁護士研修センター(OATC)について

センター長 吉野夏己

岡山大学法科大学院弁護士研修センター(Okayama University Attorney Training Center、OATC)は、地域の専門性の高い組織(自治体、医療機関・福祉施設、企業等)内で生じている法的問題を解決する能力を持つ新人・若手弁護士を養成する目的で、全国に先駆けて平成24年12月に設立され、これまで多くのマスコミにも取り上げられました(設立の経緯については、Newsletter第9号参照)。キャリアセンター(人材バンク)機能として、これまで、岡大法科大学院出身の組織内弁護士8名のうち7名をOATCが橋渡ししました。また、シンクタンク機能研究機関として、「岡山行政法実務研究会」や「地域権利擁護研究会」を設けています。今後も、法曹の継続教育に取り組んでいきます。

【主な活動】

- H25.1.8 法曹養成制度検討会議「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会」に出席(於:法務省)
 3.22 「組織内弁護士に関するセミナー」開催(日本組織内弁護士協会(JILA)理事の藤本和也弁護士)
 5.18 岡山行政法実務研究会設立総会・記念講演会
 5.23 総社市との間で「連携協力に関する協定」を締結し、弁護士派遣
 H26.2.8 講演会「インハウスローヤーの現状と課題」(サントリーの社内弁護士等)
 3.9 「一般財団法人地域公共交通総合研究所(両備)との研究協定
 4.30 瀬戸内市との間で「連携協力に関する協定」を締結し、弁護士派遣
 10.18 PSIM総会での講演「岡山大学法科大学院弁護士研修センターの意義と課題」(佐藤吾郎教授)
 H27.2.10 岡山経済同友会パネルディスカッション「企業内弁護士が与える影響とは？」

【岡山行政法実務研究会】

第1回 平成25年5月18日

テーマ「行政法学における理論と実務の架橋」

小林裕彦(弁護士・総務省地方制度調査会委員)

「政府地方制度調査会の議論の状況と今後の検討課題」

岡田雅夫(日本公法学会理事・岡山大学名誉教授)

「行政法学における理論と実務の架橋」(臨床法務研究第12号15頁)

第2回 平成25年8月24日

テーマ「空き家に関する諸問題 ー空き家対策の政策法務ー」

矢吹龍直郎(瀬戸内市)

「空き家問題を巡る自治体の対応」

坂本純平(岡山大学総務企画部法務コンプライアンス対策室・弁護士)

「空き家対策条例に基づく執行方法 ー所有者不明の場合を中心にー」

南川和宣(岡山大学法科大学院准教授)

「空き家対策条例の制定にかかる行政法上の問題点」

高原成明(津山市)

「空き家対策に係る誘導的手法の検討 ー税制面でのディスインセンティブを中心にー」

(以上、臨床法務研究13号61頁以下)

第3回 平成26年2月22日

テーマ「廃棄物処理を巡る法的諸問題」

藤田求(岡山市環境局産業廃棄物対策課監理係副主査)

「岡山市における行政処分の実例」

吉沢徹(岡山大学大学院法務研究科教授・弁護士・元検事)

「廃棄物処理法違反での立件を巡る諸事例」

神例康博(岡山大学大学院法務研究科教授)

「廃棄物処理法違反の罪をめぐる解釈論的諸問題 ー不法投棄罪を中心にー」

(臨床法務研究13号115頁)

第4回 平成26年3月9日

テーマ「交通政策基本法と公設民営」

小嶋光信(一般財団法人地域公共交通総合研究所代表理事(理事長)・両備グループ代表・CEO)

第5回 平成26年7月5日

テーマ「地域公共交通の諸問題について」

新仁司(玉野市財政部契約管理課長)

「玉野市の地域交通計画について」

加藤博和(名古屋大学大学院環境学研究所准教授)

「激動する地域公共交通関連法制度」

第6回 平成26年11月29日(※岡山公法判例研究会と共催)

テーマ「行政不服審査法の改正と自治体の対応」

伊藤治彦(岡山商科大学教授)

「改正行政不服審査法について」

添田徹郎(総務省行政管理局行政手続室 室長)

「行政不服審査法改正と自治体の対応」

シンポジウム



OATCスタッフ



第1回組織内弁護士研修



富山市のLRT視察

【組織内弁護士研修】

第1回 8月23日 「組織内弁護士の行為規範」 弁護士藤本和也・日本組織内弁護士協会(JILA)理事

第2回 9月20日 「組織内弁護士の行為規範」 弁護士藤本和也・日本組織内弁護士協会(JILA)理事

第3回 11月 8日 「一人法務の体制について、労務関係」 弁護士竹本昌史・医療法人医誠会

第4回 12月13日 「涉外法律事務所からみた組織内弁護士の現状と課題」 弁護士矢部耕三・ユアサハラ法律特許事務所

地方における組織内弁護士養成・継続教育 —岡山大学法科大学院弁護士研修センター（OATC）構想—

佐藤 吾郎

<目次>

- 1 はじめに
- 2 地方における法曹養成教育の現状と課題
- 3 弁護士研修センター設立の趣旨および経緯
- 4 弁護士研修センターの事業内容
- 5 地方における組織内弁護士養成・継続教育の意義および課題
- 6 おわりに

1 はじめに

近時、法科大学院をめぐる状況は非常に厳しい。適性試験受験者の減少、法科大学院の相次ぐ学生募集停止が報道されている。中四国地方においても、既に、鳥根大学法科大学院、四国法科大学院、広島修道大学法科大学院と相次いで学生募集の停止を公表している。地方法科大学院が果たすべき役割をあらためて考察するべき時期にあると考えられる。

岡山大学法科大学院は、平成14年4月の創設以来、「地域に奉仕し、地域に根差した法曹養成」を理念として、医療福祉、ビジネスを重視した教育を行ってきたところ、平成24年12月に、組織内弁護士養成および継続教育を目的とする組織である岡山大学法科大学院弁護士研修センター（Okayama University Attorney Training Center）以下、「本センター」という）を、法科大学院として全国で初めて設立した。なぜ地方の国立大学の法科大学院が、組織内弁護士の養成を目的とし、さらに、法曹養成教育のみならず継続教育を実施するための組織を立ち上げたのか。本稿は、本センター設立の趣旨・経緯、本センターの事業内容、組織内弁護士養成・継続教育の意義および課題を明らかにすることを目的とする。これらの点を明らかにする際に、本法科大学院創設の理念が「地域に奉仕し、地域に根差した法曹養成」であることから、法曹養成・継続教育と地域社会との関係はどうあるべきかという視点から考察する。地域社会にとって、望ましい状況は何か。その状況を達成するために現行の法曹養成・教育システムは十分な役割を果たしているか。望ましい状況を実現するために法科大学院の果たすべき役割は何かという視点である。今後さらなる地域貢献を行うために何をすべきか、地域貢献の内容の具体的検討の視点ともいえる。

なお、筆者は、本センターの企画立案に主として関わってきている経済法、経済規制法および消費者法を専攻する研究者教員であるが、本論文において示された見解は、あくまでも筆者個人の見

「臨床法務研究」第13号

解であって、岡山大学法科大学院および本センターの組織としての見解を代表するものではない。また、本稿は、本センターに関して、主として制度趣旨等、理論的および総論的記述にとどまるものであり、本センターの諸活動による具体的成果は別途明らかにされることが予定されている。

2 地方における法曹養成教育の現状と課題

1) 問題の所在

司法制度改革は、「法曹需要は、量的に増大するとともに、質的にますます多様化、高度化する」という予想を前提に、「今後は、弁護士が、個人や法人の代理人、弁護人としての活動にとどまらず、社会のニーズに積極的に対応し、公的機関、国際機関、非営利団体（NPO）、民間企業、労働組合など社会の隅々に進出して多様な機能を発揮し、法の支配の理念の下、その健全な運営に貢献することが期待される。」¹としていた¹。すなわち、弁護士が社会のニーズに積極的に対応し、公的機関や民間企業などに進出し、その機能を発揮し貢献することが期待されていた。この文脈における法科大学院の役割については、社会のニーズに積極的に対応した教育を提供することにより、公的機関、民間企業等に進出した弁護士が、その教育を生かし、多様な機能を発し、その運営に貢献し、法の支配を広げ、ひいてはその地域の発展に貢献することが想定されていたといつてよいであろう。司法制度改革の理念は、地方において実現されているだろうか。実現されていないとすれば、その原因は何か、さらに、理念を実現するためにどのような取組が必要だろうか。

2) 地方における法曹養成・継続教育の枠組み

法曹養成教育は、図1にあるように、学部教育、法科大学院教育、実務教育（司法研修所）、新人教育（実務経験）、継続教育の5段階からなる。地方における典型的なキャリア形成ルートは、法学部を卒業後、法科大学院に進み、司法試験合格後、司法研修所を経て、法曹資格を取得し、個別に就職活動を行い、正規採用された法律事務所で、当該法律事務所の提供する新人教育を受け、3年後に独立し、独立後は、日弁連による継続教育を受講するというものである。このシステムの全体的特徴は、各教育の実施主体が異なり、その教育内容は、それぞれの実施主体に一任され、独立して行われている点にある。すなわち、司法試験合格までの教育は、法学部および法科大学院が担当し、司法試験合格後は、一般的な実務教育を司法研修所、新人教育を個々の法律事務所が、継続教育を日弁連が、それぞれ行っているのである。

¹ 司法制度改革審議会意見書「司法制度改革意見書—21世紀の日本を支える司法制度」（平成13年6月12日）Ⅲ司法制度改革を支える法曹制度の在り方 第3弁護士制度の改革 2 弁護士の活動領域の拡大。

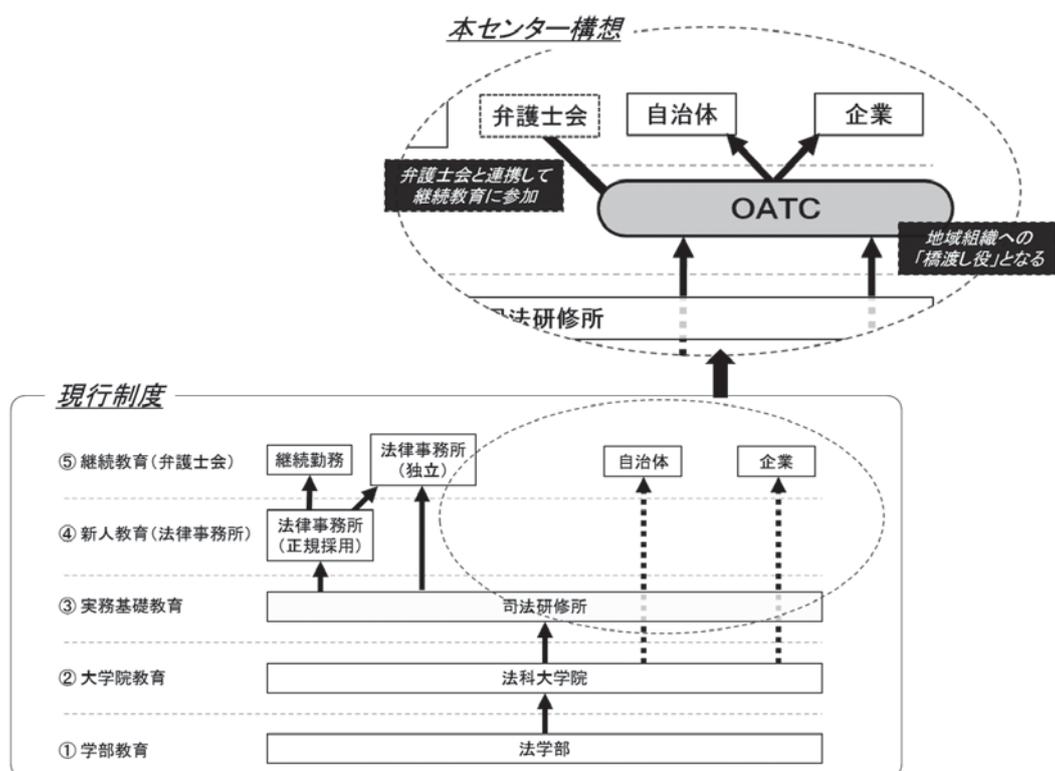


図1 現行制度と本センター構想との関係

3) 現状と課題

現状

まず、はじめに、地方における法曹養成教育の現状について、各当事者の立場に即して示すこととする。第一に法科大学院である。それぞれの法科大学院は、地域社会のニーズに対応した形で、特定の分野を重視したカリキュラムに基づいて教育を行ってきている。一般に、法科大学院の教育内容が評価されて、就職が決まるわけではない。また、輩出した司法試験合格者の専門分野は、就職した法律事務所の専門分野に左右されるのが通常である。例えば、労働法を専門とする法律事務所に就職すれば、労働法を専門とする弁護士となることが多い。法科大学院における教育内容は、地域実務に反映されていない。第二に、法科大学院学生は、在学中に学んだ専門分野の学習を実務において必ずしも十分に生かすことができない。近時、合格率の低下とともに、早期合格に集中することとなり、先端分野自体の勉強の余裕がなくなっていることから、先端分野の科目の受講者数が減少しているのが実情である。第三に、新人弁護士は、新人教育を受けられる者が、正規採用された者に限定されているため、司法試験合格者の急増により、正規採用の枠が合格者数に追いつかない現状においては、新人教育を受ける機会のない新人が急増している。若手弁護士についていえば、先端分野、最新の法分野、あるいは自分の興味ある分野を就職後学習する機会に乏しい。地方においては、東京弁護士会弁護士研修センターのような研修組織がないため、専門性を向上しう

「臨床法務研究」第13号

るような継続教育の機会が十分ではないのである。また、転職の機会も十分ではない。第四に、地域組織である。コンプライアンス体制整備の必要性を認識しつつも、顧問弁護士による対応で十分であり、組織内弁護士は不要であると認識していることがほとんどである。また、弁護士を受け入れたとしても、どのように活用してよいかかわからない状況にある。

全体的評価と課題

地域社会と法曹養成・継続教育体制の関係という視点でみるならば、全体として、地域社会のニーズに対応した専門分野の人材が地域の組織に輩出されていないという状況にある。少なくとも継続的には一定の数の人材が輩出される構造にはなっていないのである。新人弁護士については、未登録者も一定数出ているなど、正規に採用されるのは一般的にみて厳しい状況にある。また、組織内弁護士については、東京に集中しており、地方においては、ほとんどいない状況にある²（岡山県においても、本センター設立当時（平成24年12月）は2名である）。このような状況を生み出すに至っている原因は何だろうか。

第一に、法科大学院の教育と地域実務が分断されているという点である。法科大学院における特定分野の教育は、地域社会における特定分野の専門弁護士の増加に貢献できていない。医療に強い関心があり、法科大学院の授業を受けたとしても、地域の医療専門の法律事務所に就職しない限り扱う機会がない。法科大学院は、大学院レベルの教育機関としての本来的な役割を果たしてきており、その役割は、大学院段階での養成教育の枠内で完結しており、キャリアルート形成および継続教育には基本的には関与していない。このような状況においては、法科大学院における教育内容は、大学院教育が終了した時点で、地域実務に反映されず、遮断されていることになる。法科大学院において受けた教育を実務において反映させる機会が乏しく、法科大学院の教育と地域実務での専門性に関連性がない状況にあるといえる。第二に、キャリア選択を支援する組織的対応の不存在である。司法修習生の就職活動は、修習生個人の活動に委ねられている。人材配置について、適材適所を図る仕組みがなく、結果として、運とコネによる偶発的な人材配置を招く原因となっている。また、法科大学院の教育内容と無関係に人材配置がなされているため、就職活動は、出身法科大学院のブランド力を背景にした個人戦となっている。若い法曹は、個の力でのみ対応し、厳しい結果を受け入れざるを得ず、精神的にも非常に厳しい状況に追い込まれている。司法制度改革の影響は、若い層に最も深刻な形で及んでいるといえる。また、就職先は、法律事務所に概ね限定され、企業や行政機関等への配置は進んでいない。第三に、新人教育の機能不全である。正規採用の機会が不十分であるために、そもそも、新人教育の受け皿が不足している状況である。第四に、継続教育の未整備である。地方においては最新分野あるいは地域ニーズに対応した継続教育は不十分なままと

² 日本組織内弁護士協会の統計（企業内弁護士数の推移（2001年～2013年））によれば、2013年6月の時点で、企業内弁護士総数965人中、北海道地区0人、東北地区2人、関東地区852人、中部地区23人、近畿地区78人、中国地区5人、四国地区3人、九州地区2人となっている。

なっている。第五に、各段階の教育の連携が十分ではないことである。地域社会に対する関係でいえば、各段階の教育の連携が十分ではないため、法曹養成・継続教育を一つのシステムとしてみた場合に、地域の社会的ニーズに対応した法曹を生み出すに至っていないのである。

課題解決のための取組

このような状況の中で、地域社会のニーズに対応した法曹を養成し送り出し、機能を発揮させるという司法改革の理念を具体的に実現するために、法科大学院が果たす役割は何か。

第一に、法科大学院は、法曹養成教育である大学院教育だけではなく、キャリアルートの形成（職域拡大）および継続教育に関与していくべきである。新しいキャリアルートを開拓するということは、比喩的にいえば、弁護士と組織との「橋渡し役」となり、社会への司法修習終了後の出口を確保し、アフターケア（継続教育）をも行うということである。第二に、地方においては、法曹養成・継続教育の実施に際し、特に、弁護士会との連携、役割分担および相互補完が必要である。大都市圏においては、企業等の大きな需要があり、複数の有力な法科大学院があることから、社会的ニーズを示し、連携を確保するために中核的な役割を果たす組織がなくても、社会的ニーズには、総体として対応可能である。一方、地方においては、特に、法曹養成・継続教育システムにおける中核的役割を果たす機関が必要である。地域の社会的ニーズに的確に対応していくためには、法曹養成・継続教育システム全体（入口から出口まで）を統合的に実施する必要がある。第三に、前述のように、構造問題であるがゆえに、個人的な努力の集積では課題解決には不十分な対応しかできないため、組織的な対応、すなわち、組織を設立して、課題解決に対応するべきである。

3 弁護士研修センター設立の趣旨および経緯

1) 設立の趣旨

地方における法曹養成・継続教育の課題に対応するための取り組みとして、法科大学院が、従来の法曹養成教育に加えて、職域拡大および継続教育の充実を通じて、地域の社会的ニーズに対応可能な組織内弁護士を中長期的な視点から養成するために、本センターを設立するに至ったのである（本センターと現行制度との関係については、図1を参照されたい）。また、新人教育の充実を図る趣旨から、組織内弁護士養成を目的とした新人教育の場として附属法律事務所を設立することとなったのである。

「臨床法務研究」第13号

2) 設立の経緯

平成24年6月に、本研究科内で検討を開始し、岡山大学理事会による設立承認を経て、同年12月1日に本センターが設立され³、同月20日に、のぞみ法律事務所が開設された。

平成25年1月8日に、法務省において開催された法曹養成制度検討会議「法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会」に出席した。当該会議において、上田信太郎教授（本研究科長）が、本センター設置の背景、趣旨・期待される効果、運営および課題について、筆者（副センター長）が本センターの基本的考え方、事業内容の現状・将来像について、吉野夏己教授（本センター長）が自治体法務の研修プログラムのプランニングおよびその一環としての行政実務研究会について、吉沢徹教授（のぞみ法律事務所所長）が設立・運営の状況、新人弁護士に対する教育研修について報告を行い、質疑応答が行われた。本報告は、当時、地方法科大学院による職域拡大の極めて新しい取組として注目されたものであり、特に、キャリアルート形成のための組織的対応および継続教育の必要性を示した点で、その後の日弁連等による職域拡大のための組織的対応の取組みに対して一定の示唆を与えたものと考えている。

4 弁護士研修センターの事業内容

1) 概要

本センターの事業内容は、研修事業、キャリアセンター事業およびシンクタンク事業の三つの柱からなる。それぞれの事業内容と趣旨を示す。

研修事業

法曹継続教育として、附属法律事務所において、新人弁護士を対象に法律事務所における実務研修を行う。また、輩出した組織内弁護士を対象に、一般研修（講義、ゼミ等）を実施する。

キャリアセンター事業

キャリアセンター事業は、地域の組織の依頼に応じ、修了生を推薦し、輩出することを内容とする。地方国立大学は、中立性・公共性を有し、地域の組織とは、顔の見える関係がある。法科大学院が、その特徴および関係性を活用し、弁護士と地域との「橋渡し役」として、職域拡大（新規開拓）、すなわち、「道なきところに道を拓く」役割を担う趣旨である。新規開拓後は、地域で法科大学院が関与しない形での採用が進むことを想定している。また、岡山大学法科大学院は、中四国地方の出身者が80%を占める。「岡山で育て、地元に戻す」という形で、地方法科大学院（中四国地方の中核法科大学院）として、法科大学院がない県の出身者が、本研究科を経て、地元に戻り活躍するという人材還元ルートを形成する。また、若手弁護士のキャリアアップの機会を提供するという形で、弁護士労働市場の活性化および適材適所の促進を図る。

³ 山陽新聞平成24年12月1日朝刊24頁。

シンクタンク事業

組織内弁護士の業務内容は組織によって多様であり、組織内弁護士研修の体系化は検討段階にとどまっている。研修は、オン・ザ・ジョブトレーニング(On the Job Training、以下「OJT」とする)が基本であると考えられる。組織内弁護士が、その技能を向上させていくためには、OJTを行うと同時に研究会に参加し、OJTの過程において得られた課題を研究会にもちより、解決方法を学び、日常の業務に反映させていく研究会方式が望ましい。研究会は、各分野における活動の課題と情報を集約し、その課題を解決するための研修を充実させていくこととなる。研究会は、法実務上の課題に対する解決策を提言し、その研究成果を公表し、地域に還元することによって、シンクタンクとしての役割を果たすところが可能となる。このような基本的考え方にに基づき、分野ごとに、行政法実務研究会、企業法実務研究会および医療福祉法実務研究会を設立する。

2) 各分野における事業活動の現状

地域社会のニーズに対応した法曹養成・継続教育を行うという視点から地域の典型的な組織においてどのような法的ニーズがあるのだろうか。組織ごとに、法曹養成・継続教育のプロセスにおける本センターの役割を示したものが、図2である。

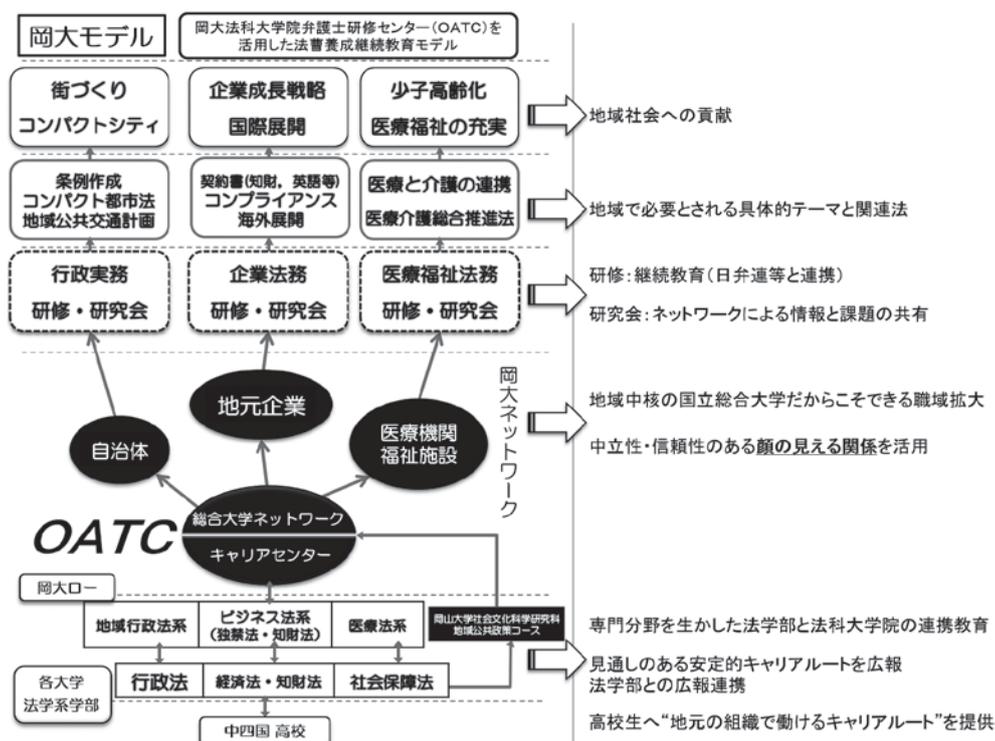


図2 地域社会における本センター構想の役割

企業分野

中四国地域には、メーカーが多く、例えば、岡山県における産業構造では、製造業が占める割合は25%程度である。多くの企業は、東南アジア等への海外展開を実施あるいは検討している。地域

「臨床法務研究」第13号

社会の課題としては、企業成長戦略および国際展開の実現を指摘することができる。その実現を法的側面から支える人材が必要とされている。そのために必要とされる具体的テーマは、契約書審査、コンプライアンス体制の整備等である。契約書審査には、英文契約、知的財産権法、経済法、税法等の知識が不可欠である。また、コンプライアンス部門の充実とともに、違法か適法かグレーかの判断を迅速かつ正確に把握したいという基本的な要請がある。第三者としてではなく当事者として紛争のない段階から関与しうるビジネスと法の双方に精通した人材が求められている。また、大都市圏の企業とは対照的に、法務部門の整備を本格的に開始する企業も少なからずある。その際に、法務部門の整備の軸となる人材として弁護士が採用される余地があるのである。法科大学院が輩出する弁護士は、即戦力ではなく、中長期的な視点から、ビジネスと法に精通する人材を育てるという意味で、広い意味での産学連携の人材養成事業となる。法務部門が必要としている人材は何かという視点からの法曹養成継続教育の再構成が必要である。地域のメーカー、金融機関等の企業の企業成長戦略あるいは国際展開を支える人材を中長期的な視点から養成していくことが課題である。キャリアセンター事業としては、既に、平成26年に地元企業等に3名輩出しているところであり⁴、平成26年7月に、研究会を設立する予定である。

自治体分野

人口減少社会の到来に備え、地域の実情に合った街づくり、コンパクトシティおよび地域公共交通計画の策定等の実現が地域の課題である。近時、地方分権社会の実現のために、地域の自律的発展を促す立法が相次いでいる。平成26年5月14日に成立した改正都市再生特別措置法（コンパクト都市法）は、コンパクトな街づくりを推進するために、市町村に、住宅及び医療施設、福祉施設、商業施設その他の居住に関連する施設の立地の適正化に関する計画（「立地適正化計画」）を作成する権限を与えた。当該計画においては、都市機能誘導区域、居住誘導区域等を定めることとされている。また、平成26年3月17日に成立した改正地域公共交通活性化再生法においては、地域の総合行政を担う地方公共団体が先頭に立って、地域公共交通網形成計画および地域公共再編実施計画を策定するものとされている。両法は、地域社会の形成に大きな影響を与えるものであり、その施行の過程で、自治体の果たすべき役割が非常に大きくなっている。地域の各自治体の行政実務担当者での情報と課題の共有が不可欠である。以下、自治体分野における活動状況の概要を示す。

a) 岡山行政法実務研究会

平成25年5月18日に設立総会が行われ、岡山行政法実務研究会が設立された。地方分権型システムへの以降に伴い、地方行政に精通した行政実務の担い手の養成を目的とし、行政法理論と自治体実務の架橋をめざし、自治体の職員、法曹、行政法研究者等が連携し、交流の場を広めるとともに、相互に研鑽を深め、研究成果を発表し、もって地方自治の発展に寄与していることを目的とする。

⁴ 朝日新聞平成26年2月5日朝日新聞朝刊（岡山版）31頁、読売新聞平成26年2月7日朝刊（岡山版）31頁。

定期的に研究会を行い、講演会・セミナーを開催し、あるいは会員（自治体職員・法曹を含む）が論文や判例評釈を執筆し、研究成果を公表するものである⁵。当該研究会は、法曹に対する継続教育の意義を有するとともに、法曹以外の行政実務の担い手である自治体職員と行政法研究者が参加していることから、地域の行政実務の担い手に対する教育という意義をも有する。地域の各自治体の実務担当者間の情報と課題を共有し、議論に参加し解決案を知ることが可能とする研究会は、非常に重要な意義を有する。過去に行われた研究会のテーマは、「空き家対策の政策法務」（平成25年8月24日）、「廃棄物処理を巡る法的諸問題」（平成26年2月22日）「交通政策基本法と公設民営」（平成26年3月9日）「地域公共交通の諸問題について」（平成26年7月5日）等である。前述のように、本センターはシンクタンク機能を有しており、その研究成果の一部を公表している。本号に掲載されている坂本氏、高原氏、矢吹氏、南川准教授および神例教授による各論文は、その研究成果である。

b) 共同研究

平成26年3月9日、両備グループの「地域公共交通総合研究所」との間で、研究連携協定を締結した。

医療福祉分野

地域社会の課題は、少子高齢化に対する対応と医療福祉の充実である。特に、地域で必要とされる具体的テーマは、医療と介護の連携であり、関連法規として、平成26年6月18日に、医療介護総合推進法が成立した。同法に基づいて、地域における効率的かつ効果的な医療提供体制の確保のための施策として、病床医療機能報告制度を導入し、当該報告をもとに地域医療ビジョン（地域の医療提供体制の将来のあるべき姿）を医療計画において策定することとされている。また、地域包括ケアシステムの構築と費用負担の公平化に資する施策として、在宅医療・介護連携の推進などの地域支援事業の充実等が実施されることとなる。また、岡山県は、伝統的に医療と福祉が充実している地域であり、平成26年3月28日には、岡山メディカルセンター構想が、産業競争力会議医療介護等分科会で、岡山大学森田潔学長によって公表された⁶。同構想によれば、岡山大学病院を中心に、市内の主要6病院を包括する非営利ホールディングカンパニー型医療法人（「岡山メディカルセンター」）を設立することが提案されている。また、同構想と関連して、岡山経済同友会による医療産業都市構想が、平成25年3月に公表されている⁷。このように、医療提供体制、地域包括ケアシステムの構築が予定されており、地域組織のリーガルサービスのニーズをどのように捉え、対応して

⁵ 設立趣旨については、吉野夏巳「岡山行政法実務研究会の設立について」本誌12号（2013年）25頁参照。

⁶ 産業競争力会議医療介護等分科会資料（平成26年3月28日）「岡山大学メディカルセンター構想～岡山における医療・福祉サービス提供体制の効率化と地域経済活性化の実現～」

⁷ 岡山経済同友会「医療で目指す日本で一番住みたい県 岡山～IHN創設で住んで安心、地域も元気～」（平成25年5月）（<http://okadoyu.jp/wp-content/uploads/2013/05/iryoku2013.pdf>）

「臨床法務研究」第13号

いくつかが今後の課題であると考えられる。

本センターの医療福祉分野に関する具体的な活動として、地域自治体との間での福祉分野における連携協力協定を挙げることができる。平成25年5月23日に、総社市との間で「総社市と国立大学法人岡山大学大学院法務研究科との連携協力に関する協定」を締結した。相互の法実務能力を高め、法科大学院と自治体が包括的な協力関係を締結した全国初の画期的な取組みである。本協定は、総社市が設置した「権利擁護センター」への法的・人的支援や総社市職員の法務能力向上のための支援を主な内容とする。平成25年6月1日より総社市において、本センターにおいて研修中の若手弁護士の実務研修を開始し、2名の弁護士が、週2回ずつ総社市に赴き、権利擁護センターでの実務研修に従事する。同様の協定を、平成26年4月28日に、岡山県瀬戸内市との間に締結し、本センターにおいて研修中の若手弁護士が週1回勤務している。

5 地方における組織内弁護士養成・継続教育の意義・課題

1) 意義

地方における組織内弁護士養成・継続教育の意義は、次の2点に集約される。

第一に、地域の社会的ニーズに応えることができる組織内弁護士を中長期的な視点から養成し、弁護士会との連携、役割分担および相互補完を前提として、キャリアルートの形成（職域拡大）および継続教育を行う。第二に、地方大学の有する公共性、中立性を基礎に、法科大学院と地域組織との顔の見える関係を生かし、広い意味での大学と地域組織の連携という形で、中長期的に組織内弁護士を養成、輩出することによって、地域社会の目標実現に貢献する。

2) 課題

本センターの地方における組織内弁護士養成・継続教育の充実という観点からみた一般的な課題は以下の通りである。

継続（研修）教育内容の充実

設立から、約1年半経過しているが、職域拡大の実績が先行しているのが現状である。輩出した組織内弁護士に対する研修をどのように充実させていくかが最も重要な課題である⁸。特に、組織内弁護士が所属する組織は、金融、メーカー、教育機関等多岐にわたる。研修内容として、どの程度まで、組織の業務内容に即した内容にするかは検討課題である。また、設立当初、新人弁護士教育の充実という設立趣旨から、附属法律事務所における2年間の実務研修を経て組織に輩出するキャリアルートを想定していたが、司法修習終了後、直ちに当該組織に就職する例が増えており、附属

⁸ 企業内弁護士の役割と教育および法科大学院教育と企業内弁護士に関する現状と課題については、座談会「企業内弁護士の現状と弁護士会の取組み」ICHIBEN Bulletin（第一東京弁護士会機関誌）493号（平成26年4月）2頁以下参照。

法律事務所における実務研修と一般研修の比重をどうするかが課題である。

法科大学院の教育内容の充実（独自性）

第一に、地域の課題に対応した形での教育内容を充実させる必要がある。各分野における研究会活動から、地域の組織のニーズを把握し、そのニーズに対応した形での継続教育を実施し、さらに、その内容と連動させた形で法科大学院の教育内容を構成していく必要がある。第二に、法科大学院生、新人・若手弁護士に対して組織内弁護士業務の具体的なイメージを喚起させるような講演会等の広報活動および法科大学院のカリキュラムとしてのセミナーの実施が必要である。

キャリアセンター事業の拡大

キャリアセンター事業は、法科大学院が、地域の組織との「橋渡し役」となり、地域の組織に弁護士を輩出するという基本的考え方に立っている。法科大学院が専門職大学院であるがゆえに司法試験合格者が弁護士登録を行いキャリアに就くというルートを基本的に念頭においているが、不合格者のキャリアルートの充実が課題である。その実現のためには地域社会のニーズに合った独自の教育内容が必要である。当該法科大学院の教育を受けているなら、ぜひうちで働いてほしいと評価される独自の教育内容が必要不可欠なのである。また、地方においては、医学部と異なり、各都道府県に法科大学院が存在するわけではないという状況にある。地元には法科大学院がない県の出身者が、直近の法科大学院で学び地元に戻る人材還元ルートを構築することが必要である。中四国地方におけるキャリアルートおよび法曹養成・継続教育の全体像を示したものが、図3である。

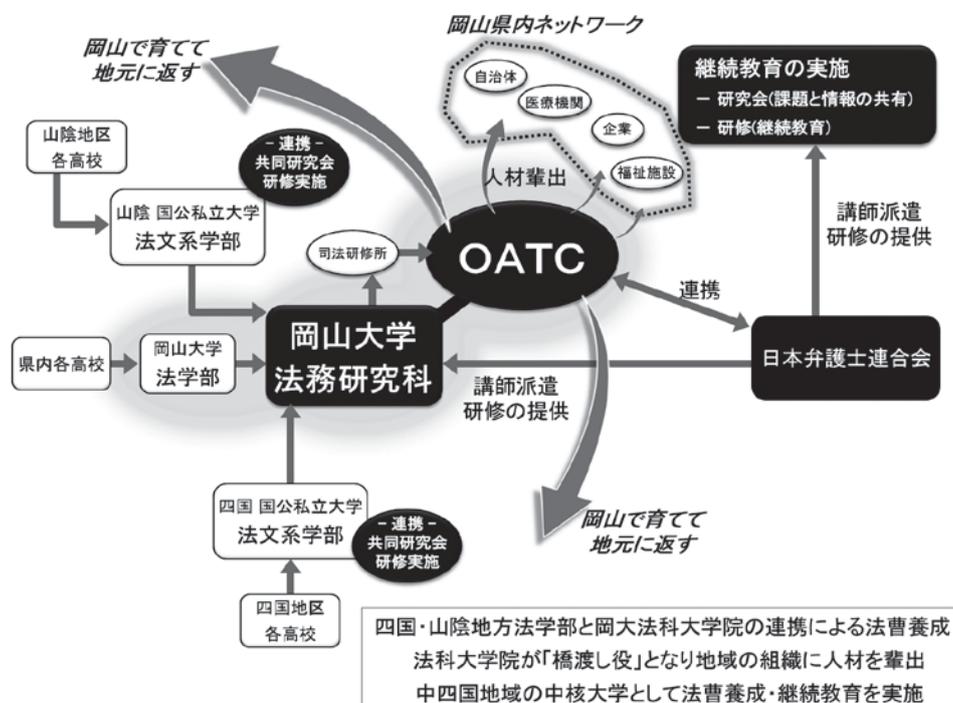


図3 中四国地方における法曹養成・継続教育

「臨床法務研究」第13号

人的・経済的資源の充実

大学院教育という枠組みを超えて、キャリアセンター事業および継続教育を実施することにより、地域貢献の具体化を図るためには、人的および経済的支援が必要である。

6 おわりに

本文中に示したように、地方の組織においては、量的および質的に法曹需要（リーガルサービス）の需要は非常に増えていると考えられる。自治体、企業および医療機関・福祉施設においては、人口減少社会の到来に備え、「地域社会のかたち」を地域の中核組織として再構築していく時期にあると見てよいであろう。このような状況において、まさに、司法改革の理念、すなわち、一般弁護士および組織内弁護士のルートを通じて、地域に法の支配が行き渡るという望ましい状況の実現を具体化するために法科大学院が積極的にその役割を果たすべきである。法科大学院の役割は、法曹養成・継続教育の体制整備あるいはビジョン形成の中核となり、特に、弁護士会との連携を強化することである。弁護士会との間での役割分担の一環として、岡山大学法科大学院は、本来の大学院教育のみならず、キャリアルートの形成、継続教育を通じて、組織内弁護士養成を目的とする本センターを設立したのである。

司法制度改革の理念モデルは、法科大学院で養成された人材が、地域の組織に輩出され、継続教育によって、最新の法律知識が地域に行き渡り、その結果、地域の目標が実現されるという構図として理解することができよう。法曹養成教育、キャリアルート形成および継続教育は、地域社会の発展に必要な法律知識が地域に根付くためのソフトなインフラの整備と位置付けることができよう。地域に人的ネットワークを構築し、常に最新の法律知識が地域に行き渡るように整備をすることである。我が国の法律体系に多大な影響を与えてきたローマ法は、ローマ帝国の繁栄を支えるソフト面でのインフラとして機能した。人材還元ルートの確立と最新の法律の普及は、諸国の自律的な繁栄を可能にしたのである。法科大学院の役割を比喩的に示すならば、「道なきところに道を拓く」役割を法科大学院が担い、組織内弁護士を通じたネットワークを形成する。道を拓いた後は、継続的にアフターケア、すなわち継続教育を行う。中四国地方の中核法科大学院として、医学部と異なり、一都道府県に一つずつ法科大学院が存在しない状況においては、岡山県以外の県の出身者について「岡山で育て、地元に戻す」というキャリアルートを構築することにより、それぞれの地域の特徴を生かした自律的な独自の発展を促すというまさに地方分権の実現を法的側面から担う人材を養成する基盤をつくるということである。

このような視点に立つならば、組織内弁護士養成・継続教育は、中長期的な視点に立った大学と地域組織（企業との間であれば、「産学連携」）との連携による人材養成事業との性格をも有することになる。組織内弁護士採用の実績に乏しい地方において、中立性、公共性の高い大学が、地域の組織との顔の見える関係を活用する本センター構想は、地方においてこそ必要かつ実現可能な取組

といえよう。

本センター構想は、地方においてこそ、組織内弁護士、一般弁護士、自治体の法律実務担当者の専門性のレベルを高めるべきであるとの認識に立っている。この認識を前提に、中長期的な視点から、地域社会のニーズを見極め、地域発展の基礎となるインフラ整備のために、いかに各機関が連携し、ビジョンを設定し実現していくかが課題なのである。地域全体において、法務部門の人材あるいは専門弁護士の供給が十分でない場合に、どのような弊害がもたらされうるであろうか。本文中に指摘したように、近時、地方の企業においても、質的にも量的にも、解決すべき法律問題を多く抱えている状況の下で、多様な法律問題について、迅速かつ正確に適法か否かを判断しつつ業務を遂行していく必要性が高まっている。このような状況にあつて、法務部門の人材あるいは専門弁護士の供給が十分ではない場合には、その判断を地域外の人材に委ねざるをえないことになる。その時間と費用は、企業のコストを確実に引き上げることになる。そのコストを負担する余裕がない場合には、法的対応をしないまま、場当たり的に対応し、そのリスクは最終的には当該企業が負うこととなる。法曹サービスの一極集中は、地方法曹サービスの空洞化をもたらし、それは確実に地域企業のコスト増につながり、企業の成長戦略あるいは国際展開の妨げになりうるのである。また、地方公共団体において、研究会等の継続教育の場を利用して、各自治体担当者が地方行政実務について、課題と情報の共有をしなければ、各自治体が、いわば「タコつぼ」的に、場当たり的な対応に終始し、その結果、コンパクトシティ等の地域社会の目標を達成できなくなるおそれがある。地域社会に不可欠な組織に対して最新の法律知識の提供がなされない状況は、地方社会の衰退を招くおそれがあるのである。特に、地域の自律的発展を促す立法が相次いでいる近時の状況においては、組織内弁護士あるいは組織の法務部門に対する支援は極めて重要であると考えられる。

本センター構想は、新人・若手弁護士、ひいては法科大学院卒業生の支援の取組みという意義を強く有する。新人のみならず、就職して3年程度の若手弁護士もまた経済的、時間的に厳しい状況にある。総じていうならば、法曹制度改革以降、法曹界に関わる若い世代は、経済的に非常に厳しいこと、将来的な展望が明確ではないこと等極めて厳しい状況にあるといえる。次世代を担う地域の宝と位置づけることができる新人・若手弁護士に専門性を高める機会を提供することおよび組織内弁護士を含むキャリアアップの機会を提供することが、20年あるいは30年後の地域法曹社会ひいては地域社会のあり方を考えるうえでも極めて重要である。

法科大学院をめぐる状況は厳しいことはいうまでもないが、法学部人気も低下していることが指摘されてきている。法科大学院にとって本質的課題は、第一に、法曹の職業としての魅力を提示することである。本センター構想によって、弁護士としての新しい魅力的な働き方（多様な働き方）のモデルを提示することが可能である。組織内弁護士を選んだ理由の上位に、ワークライフバランスおよび現場に近い点が挙げられており⁹、組織内弁護士は、法律事務所に勤務する一般弁護士とは

⁹ 日本組織内弁護士会協会「企業内弁護士に関するアンケート調査集計結果（2014年2月実施）等に関する分析。

「臨床法務研究」第13号

質的に異なる魅力を有する新たな働き方として、定着する可能性がある。また、中四国地域の岡山県以外の地域の高校生に対して、学部教育を経て、岡山大学法科大学院で学び、「岡山で育て地元に戻す」という方針に基づき、地元に戻り、専門の法律知識を生かして、仕事と家庭生活を両立させながら、組織内弁護士として地元の発展のために貢献していくというキャリアートを確立させることは、中四国地方における法曹という職業の魅力を高めることにもなる。第二の課題は、司法試験に合格するように法曹養成教育を行うことは当然のことながら、法科大学院の教育内容も含めたその法科大学院の独自の価値を高めることである。本センター構想は、岡山大学法科大学院の独自の価値を高める取組の1つである。

本稿は、岡山大学法科大学院創立10周年に際し、近時、設立された本センターの設立趣旨、事業内容等を中心として組織内弁護士養成・継続教育を対象を限定して検討を行った。当然のことながら、地方法科大学院の役割は、組織内弁護士養成・継続教育にとどまるものではない。地方（県単位あるいは中四国地域）における一般弁護士を対象とする法曹継続教育については、新人・若手教育の整備、専門性向上の機会の提供の充実等、法科大学院と弁護士会との連携を通じて、役割分担を前提として相互補完をしつつ中長期的な視点から体制を整備することが必要である。地域における法曹養成・継続教育について、地域法曹養成ビジョンともいうべき総合計画を中長期的な視点から設定し、実現可能な策から実施していくことが、地域法曹全体に対する信頼性の維持または強化のために必要不可欠であると考え。今後とも、地方の法科大学院のなすべき役割および地域貢献の具体化について考察していきたい。

事務局宛

平成27年1月22日

一般社団法人 岡山経済同友会
 代表幹事 萩原 邦章
 代表幹事 松田 久
 企業法務・会計委員長 福原 一義

平成26年度「第5回企業法務・会計研修会」 ご案内
 「企業内弁護士が与える影響とは？」～組織内弁護士の研究～

謹啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。本年度、最後の第5回目の標記研修会を下記の通り開催いたします。この度の担当は岡山大学大学院法務研究科教授佐藤吾郎様で、前半は過日に行いました法務部門に関するアンケートと個別ヒアリング結果を報告します。研修会後半部分では、法的問題に柔軟に対応できるゼネラリストの育成について数名のパネリストの方々とパネルディスカッションを行います。地元企業が組織内弁護士を採用してきた経緯、会社中枢を担うことのできる人材を地域として育成、発展を図っていくかを討議します。会員及びご担当の方に広くご案内いたします。

研修内容は下記の通りです。出欠のご連絡は会合管理システムにて1月30日（金）までに回答をお願いいたします。尚、当日使用するレジメは状況に応じて後日、出席の方々にDLが可能なように予めお知らせいたします。 謹白

記

- 日時 平成27年2月10日(火) 15:00～17:30
- 場所 岡山商工会議所 4階 405会議室
岡山市北区厚生町3-1-15 TEL 086-222-0051
- 内容 【第1部】法務部門に関する実態調査の報告 -アンケート及び個別ヒアリングの結果-
岡山大学大学院法務研究科 教授 佐藤吾郎 氏
(地元企業の法務部門の実態、法務部門への期待、岡山における取組の今後の方向性などを報告します。)
【第2部】パネルディスカッション(順不同・敬称略)
パネラー 藤本 和也 氏 [共栄火災海上保険(株)弁護士]
パネラー 張替 勉 氏 [(株)クロスカンパニー常務取締役]
パネラー 松田 久 氏 [両備ホールディングス(株)代表取締役社長]
パネラー 三宅 盛夫 氏 [(株)中国銀行コンプライアンス部理事部長]
パネラー 吉田 淳一 氏 [萩原工業(株)事業支援部門長]
コーディネーター 岡山大学大学院法務研究科 教授 佐藤 吾郎 氏

※企業に与える影響は大きなものであり、質疑応答・討論にも時間を取ります。会員に加え、総務、労務、人事、経理ほかのご担当者も是非ご参加ください。

※出欠回答締め切り 平成27年1月30日(金)

出席

欠席

会社名 役職 氏名

会社名 役職 氏名

会社名 役職 氏名

会社名 役職 氏名

※このFAXは、すべての同友会員の皆さまにお送りしています。

特集2

弁護士の継続研修と法曹リカレント教育

企業内弁護士と継続教育

- I 企業における弁護士の活動領域拡大と継続教育の必要性
- II 企業内弁護士を想定した継続教育推進の意義
- III 企業内弁護士を想定した継続教育プログラム
- IV 企業内弁護士を想定した継続教育における今後の課題



第一東京弁護士会会員

矢部 耕三

Yabe, Kozo



第一東京弁護士会会員

藤本 和也

Fujimoto, Kazunari

I

企業における弁護士の活動領域拡大と継続教育の必要性

企業内弁護士が増加している。日本組織内弁護士協会 (JILA)¹⁾ の調査によれば、2014年6月30日現在、我が国における企業内弁護士数は1,179名であった。2004年3月時点での企業内弁護士数が109名であったことからすれば、企業内弁護士数はこの10年で約10倍に増加したことになる。

現状、企業内弁護士となるには、司法修習終了直後に企業に入社するルートか、法律事務所等で一般的な法律実務を経験した後に企業に入社するルートのいずれかが主なコースであろう。いずれにせよ、企業内弁護士となった暁には、所属企業が抱える法的リスクを適切にコントロールすることを通じて、所属企業の利益を最大化する活動に関わることが求められる。

一方、企業内弁護士は、それぞれが所属する企業や業界に慣れ親しみ、所属企業や業界に関するより深い知識やその理解を得ていかなければ、企業において必須の人材であるとの評価を獲得することは難しい。企業のような組織内において働くために必要な組織運営方法の習得もまた不可欠である。さらに、法的知識においても一般的な法律知識があるだけでは足りない。個別の産業において関わる特殊な法領域についての研究や実践を行う必要がある、企業外にいる弁護士とはまた違った意味でのたゆまぬ研鑽が必要となる。企業内弁護士が学ぶべきものとしては、法的リスクをコントロールするために必要となる法律知識 (関係諸法令に関する知識、コンプライアンスに関する知識、裁判実務に関する知識、監督指針や検査マニュアル等の知識等)、マネジメントに関する知識 (業務管理、組織内調整、組織管理等)、所属業界に関

1) 組織内弁護士およびその経験者によって2001年8月1日に設立された任意団体。

する知識、経済動向に関する知識など様々なものが考えられるとともに、これらに関する企業内での経験を積んでいかねばならない。

しかしながら、とりわけ司法修習終了直後に所属企業初の企業内弁護士として入社した場合など、何をどのように学べばよいのか思い悩むことも少なくないであろう。従来から、弁護士会や日弁連において質の高い様々な研修プログラムが提供されてきたところではあるが、過去においては企業内弁護士が外部弁護士に比してかなり少数であったことも影響し、弁護士会が提供する研修プログラムは必ずしも企業内弁護士を想定した内容とはいえなかった。企業内弁護士の増加が著しい今日、弁護士会は企業内弁護士を想定した継続研修を提供していくべきであろう。

II

企業内弁護士を想定した継続教育推進の意義

それでは、企業内弁護士を想定した継続教育として、いかなる内容の研修が望ましいのだろうか。

企業内弁護士には、司法修習終了直後に企業に入った者もいれば、外部法律事務所における一定期間の法律実務を経てから役員クラスで企業に入った者もいる。しかしまず、多様な背景を有する企業内弁護士が存在するなかで共通して問われるのは、①なぜ企業に「企業内弁護士」が必要となるのか、②なぜ企業内弁護士は「日本の弁護士」である必要があるのか、③そもそも「弁護士」は社会においていかなる役割を担うべき存在なのかといった角度からみた、企業内弁護士に関する根本的な考察である。企業内弁護士を想定した継続教育が適切に行われるためには、企業内弁護士という存在そのものに対する議論を深めることが不可欠である。企業内弁護士を想定した継続教育の開発はまだ始まっ

たばかりであるが、企業内弁護士を支える重要な理念やインフラストラクチャーを確立する場として、企業内弁護士を想定した継続教育の成功を導くためには、企業内弁護士に関する法曹倫理を含めた基礎的な研究の展開や教育現場におけるその実践が急務である。

III

企業内弁護士を想定した継続教育プログラム

1 継続教育の役割

具体的に企業内弁護士を想定した継続教育が担うべきはどのような事柄であろうか。企業内弁護士の背景自体において様々なものがありうるとしても、まず最低限度必要と考えられるところを列挙するとすれば、次のようなところであろうか。すなわち、①企業内弁護士の意義や企業内弁護士に関する基礎理論の提供、②現役企業内弁護士をゲスト講師とする企業内法務における実践知の伝達、③各企業や業界ごとに必要となる具体的な法的知識の提供、④企業の実態や企業法務部門の機能に関する知識の提供、⑤組織における意思決定のプロセスと企業活動の実行に関する知識の提供、⑥組織内において活動する弁護士の振る舞い方や責任の取り方に関する知識の提供、⑦企業内弁護士のキャリアに関するロールモデルの提供等が考えられる。そして、これらの知識を確実に定着させるためには、経験を共有するためのシミュレーションなど実践的なトレーニングも必要となる。

ここで忘れてはならないのは、企業内法務という分野で企業内弁護士が仕事をするための具体的なスキルなり領域なりを確認し、習得することである。個別の法分野（いわゆる法科大学院教育における先端・展開科目と呼ばれるような分野）を縦割りにして知識を植え付けることは全く異なるということである。それらをひとくくりにしたものを「企業内法務」と称して

いる例を見かけることがあるが、それだけでは企業内弁護士の実際に迫ることはできない。企業内弁護士として必要とされる知識と経験の相関関係をよく理解し、これを企業内における法的なリスクコントロールの判断や組織内調整、企業としての施策の実行において、総合的に発揮できるような法曹としてのあり方を強く意識した教育が望まれる。

2 日本組織内弁護士協会における取り組み

JILAにおいては、現役の企業内弁護士が中心となり企業内弁護士向けの研修が企画実施されている。全会員を対象にした定例研修会は月1回のペースで開催されており、JILA内部の部会や研究会主催の研修等も合わせると、2013年度中に75の研修が行われた。最新の諸法の知識、企業内法務や企業内弁護士の業務ノウハウ、キャリアパス等に関するテーマが取り扱われている。例えば、2013年度以降の定例研修会のテーマは【表1】のとおりである。

標題を見るだけでもわかるとおり、企業に関わる極めて実際的な分野における、具体的な情報共有と実務のレベルアップを目指した研修活動が行われているとともに、企業内弁護士のあ

り方についても研究を進めている。

3 弁護士会における取り組み

遅ればせながら、日弁連でも企業内弁護士向けの連続研修として、「企業内弁護士 最前線」(全8回)を実施中である。現在進行中の研修であるが、既に終了したものを列挙すると【表2】のとおりである。

この全8回の連続研修は、各回に現役企業内弁護士がその経験を踏まえた講義を行うというものである。各回の内容はそれぞれ独立しており、内容自体の連続性があるわけではないが、とりわけ司法修習終了直後に入社した経験の浅い企業内弁護士に対して、法曹として既にある程度の実績を確立した弁護士にロールモデルとなってもらい、あるべき企業内弁護士としての姿を考えてもらうというのが主眼である。

一方、このような研修への取り組みだけでなく、単位弁護士会からも企業内弁護士自体のあり方や弁護士会との関係について改めて整理して考え、これから企業内法務を目指していくかもしれない会員にも継続的な情報提供をする努力が芽生えてきている。例えば、第一東京弁護士会総合法律研究所組織内法務研究部会におい

【表1】 JILAによる定例研修会(2013年度以降)のテーマ

法務の小技(JILA特別版)
法務の小技(JILA特別版)～法務部の能力を発揮するヒント集～
行政庁インハウスロイヤーが語る「企業・組織内弁護士による政策関与のすすめ」
「知的財産担当を命ずる。」の辞令にあわてないために一覚えておきたい知的財産法のエッセンスー
企業内弁護士が知っておくべき著作権(応用編)～著作権侵害の具体的判断基準からクラウドまで～
「M&A最新実務シリーズ①」M&A契約中級編～(株式譲渡契約(和文)を中心に)～
「M&A最新実務シリーズ②」クロスボーダーM&Aの留意点～独占禁止法の観点も踏まえて～
「M&A最新実務シリーズ③」法務デュー・ディリジェンス中級編～コスト管理と効率的な実施方法～
「M&A最新実務シリーズ+1」インハウスから見たM&Aの実務
「新人・若手向け特別研修会①」インハウスローヤーとして成功するための7つのポイント
「新人・若手向け特別研修会②」企業のリスクマネジメントとインハウスローヤーの役割～不祥事発生時の危機対応を中心に～
株主総会実務/会社法改正とインハウスローヤーの役割
英文契約ワークショップ
外部弁護士から見たインハウスが心がけるべきリスクマネジメント
債権保全・回収の基本マインドと現場でのアクション/企業内法務
独占禁止法とインハウスローヤー
社外弁護士からみた企業内弁護士のあるべき姿～社外弁護士体制の確立との両面から～

ては、多くの契約書に見られる一般的な契約条項の研究、債権法改正の企業内法務への影響、企業が弁護士を雇用する際の留意点や問題点の研究等が、企業内弁護士という視点から行われている。

4 法科大学院における継続教育

企業内法務への関心の醸成と理解の深化は、法曹養成の中核とされるべき法科大学院においても実践されねばならない。従来型の個別科目の社会人としての法曹による履修という形だけでなく、企業内弁護士としてのあり方を踏まえた継続教育が既に走り出している。

例えば、中央大学法科大学院においては、企業内で活躍できる弁護士となるために必要な実践知あるいはマインドの習得に重きを置いた「企業内法務の実務」が開講されており、企業内弁護士による受講が可能となっている。また、慶應義塾大学法科大学院においては、企業内法務を想定した「企業内リーガルセッションワークショップ・プログラム」に企業内弁護士の参加が可能となっている。

中央大学・慶應義塾大学のいずれの法科大学院においても、法科大学院の正規課程の科目として学生向けに企業内法務自体を正面から取り上げることとしており、継続教育もそれとの関

連でより一層の発展をみるのが期待されている。

さらに、岡山大学法科大学院弁護士研修センターのように、「組織内弁護士」を養成することを目的として設置され、「司法試験合格直後の新人弁護士、あるいは一定の経験を経た若手弁護士に対し、『法曹継続教育』という形で専門教育を行う」とする法科大学院も出てきている。弁護士研修センターにおいては、企業内弁護士を想定したものとして「組織内弁護士研修」の第1回目が2014年8月に、第2回目が同年9月に開催され、組織内弁護士の任務、組織内弁護士の行動規範（弁護士法や弁護士職務基本規程と組織内法務との関係）に関する講義および議論が行われた。また、今後、企業の外部にいる顧問弁護士との連携や、そこにおける組織内弁護士としての課題をテーマとした講義および議論も行われる予定である。

IV

企業内弁護士を想定した継続教育における今後の課題

1 企業内弁護士と司法修習

司法修習において身につけられる裁判関係での実務的能力は、企業内弁護士が企業内法務に

【表2】企業内弁護士研修会「企業内弁護士 最前線」（日弁連主催）のテーマ

回	テーマ
第1回	<ul style="list-style-type: none"> ・外資系金融機関の実務 ・若手の育成 ・法律事務所と企業内弁護士との役割分担（アウトサイドカウンセルポリシーの活用等） ・役員（General Counsel）／上級管理職（法務部長）としての役割／機能 ・企業内弁護士の展望（JILA理事長の立場から）
第2回	<ul style="list-style-type: none"> ・紛争解決業務を中心に一企業内弁護士は、紛争案件にどう関わるか ・紛争関連事実の確認、社外弁護士とのチームワーク ・欧米の訴訟対応～Discovery、秘匿特権、海外の弁護士との接し方 ・予防法務、コンプライアンス、キャリアパス開拓 ・地方都市の企業内弁護士であること
第3回	<ul style="list-style-type: none"> ・法律事務所での勤務経験と対比しつつ、知的財産関連の具体的事例を題材に、インハウスとしてどのように仕事をしているか ・具体的ノウハウの解説～どのようなスキルがどのような局面で役立つか～
第4回	<ul style="list-style-type: none"> ・インハウスのキャリアパス（社内／転職）について考える ・インハウスの基礎知識「契約審査」について考える ・インハウスの基礎体力「コンプライアンス」について考える
第5回	<ul style="list-style-type: none"> ・『法務の技法』を著者自ら解説 ・企業内弁護士の役割：ぶれないための軸を確認 ・企業内弁護士のノウハウ：リアルな使えるノウハウを学ぶ

携わるにあたって単なる付加価値となるに過ぎないと考える向きもある。これは、当該付加価値の重要性は業種業態によって異なるものの、司法修習を通じて得られる裁判を中心とした実務的な経験や能力は、裁判という手続とそこでの実定法の適用に関する技術であり、一種のスキルに過ぎないとする考え方であろう。

しかし、司法修習で得られる能力がかかるスキル重視のものとするのは早計に過ぎないだろうか。企業内弁護士は、弁護士法や弁護士職務基本規程等の職務規範に拘束され、法曹倫理に支えられた存在である。企業内弁護士が利益相反を回避し、守秘義務を負うからこそ企業から信頼を受けることができ、弁護士という存在であるからこそ企業の重要な機密に触れることが可能となる。また、企業内における部門間の力学や個別の企業・産業界のニーズとあり方を知りつつ、自らの依頼者としての所属企業の実態について虚心坦懐に客観的事実を分析し、タイムリーに予防的法務を展開し、かつ企業体とともに実践的な企業活動を展開していくことにおいて、裁判を離れても、法曹としての高度な能力を発揮していることに変わりはない。このようにみる限り、司法修習で磨かれるべき実務的能力は、ある意味「弁護士」という法曹の核心的能力を鍛錬する場であり、弁護士を「法曹」たらしめている原理に関わるともいえる。企業内弁護士を想定した継続教育という視点を含めて、司法修習の存在意義については、改めて議論が行われる必要があるだろう。

もちろん、現在の司法修習において、プロフェッションたる弁護士の行動規範と企業内法務との関係を明示的に意識した教育を行っているのかと問われれば、そうではないであろう。司法修習を通じて得られる知識や能力を企業内法務で活用しよう、個々の修習生が変換することは可能だが、今のところ個々の修習生の感性に委ねられているというのが現実であっ

て、修習の内容としてもより積極的に何がしかの展開を図ることが望まれる。ただ、現状では、司法修習を通じて得られる知識や能力を企業内法務に十分に生かせるということを、継続教育を通じて伝えられるよう工夫していくということになるだろうか。

2 弁護士会がなすべきこと

特に司法修習終了直後に企業内弁護士となった者に関しては、喫緊の課題が存在している。「企業内弁護士に対して個人事件を認める代わりに、企業に対して着手金や報酬金の50%を会社に提供するよう要請されたケース」、「国選弁護を担当した企業内弁護士が弁護報酬を所属企業に払い込んでいるケース」、「企業内弁護士が会社の業務として取引先等に法律相談を行うスキームを実行しようとしたケース」等が実際に起きる懸念がある。これらは、弁護士法や弁護士職務基本規程に関する重要な問題を提起するものであるが、そもそも企業内弁護士が問題点に気付かない事態が生じることも考えられる。

このようなこれまで十分に検討されてこなかった企業内弁護士の活動と弁護士法や弁護士職務基本規程の弁護士の職務規律との関係については、企業内弁護士の活動実態を踏まえたうえで、弁護士会が考え方を示す必要がある。現在の弁護士職務基本規程の条項が企業内弁護士の活動実態を正確に捉えたものであるのかという考察が必要であり、企業内弁護士の職務規律についての研究とその成果を用いた継続教育は、弁護士会として取り組むべきことであろう。

〔日本弁護士連合会法律サービス展開本部
ひまわりキャリアサポートセンター委員〕

日本弁護士連合会主催

第2回 女性インハウスのためのキャリアアップセミナー ～法務トップが語るステップアップのカギ～

今後のキャリアやビジネスについて悩みはありませんか？

企業内で活躍されている弁護士は約1,200名、そのうち40%は女性が占めています。

日弁連は、企業内で活躍されている女性弁護士のキャリアアップや自己啓発、仕事や家庭のマネジメントに関し、セミナーや同じ悩みを抱える女性企業内弁護士同士の交流会を通じ、みなさまのさらなる活躍を支援します。奮って御参加ください！

事前申込制【申込期限：2/19（木）】

2015年2月21日(土)13:30～15:30 弁護士会館17階1702会議室

今後のキャリアについて考えたい

他社のやり方を知り、仕事の改善に役立てたい

ビジネスの話を聞きたい

育児中でも参加できるセミナーがあったら

第1部 セミナー

法務トップが語るステップアップのカギ

講師：井上 由理 弁護士
(昭和シェル石油株式会社 常務執行役員 法務統括部長)

■講師：井上 由理弁護士（略歴）

早稲田大学法学部卒業 / 米国コーネル大学ロースクール (LL. M. 1995) 卒業
1987年 奥野総合法律事務所（現 奥野総合法律事務所・外国法共同事業）入所（東京弁護士会、39期）
1996年 米国ニューヨーク州弁護士登録
2003年～ 昭和シェル石油株式会社 法務室長
2009年～ 同 執行役員
2013年～ 同 常務執行役員

井上弁護士は、昭和シェル石油株式会社において法務室長を務められ、現在は常務執行役員、法務統括部長となられています。女性の企業内弁護士としてのキャリアについて、御自身の体験をもとにお話しいただきます。

第2部 交流会

講師・参加者との情報交換

※軽食あり

※育児中の方も御参加いただけます（託児サービス利用可→2/6まで受付）。
※法律事務所等に所属する企業内弁護士に関心のある女性会員も御参加いただけます。

お問い合わせ：日本弁護士連合会業務部業務第三課 TEL 03-3580-9838
※所定の申込用紙（裏面）またはWEB申込フォームにてお申し込みください。

日本弁護士連合会主催

第2回 女性インハウスのためのキャリアアップセミナー ～法務トップが語るステップアップのカギ～

<申込用紙>

【FAX送付先】:03-3580-9888

WEBからもお申し込みいただけます。 <https://qooker.jp/Q/auto/ja/seminar20150221/inhouse/>

事前申込制【申込期限：2/19（木）】

2015年2月21日(土)13:30～15:30 弁護士会館17階1702会議室

登録番号 _____

お名前(ふりがな) _____

所属弁護士会 _____

所属企業／団体 _____

※企業内弁護士に関するセミナーや研修会等をメールで御案内しています。よろしければメールアドレスを御記入ください。

メールアドレス _____

託児サービスの利用希望

あり

なし

→希望ありの場合、お子様の年齢・人数()

※御利用を希望される方は、2月6日までに申し込みいただきますようお願いいたします。
御不明点等ありましたら事務局までお問い合わせください。

※御提供いただいた個人情報は、日本弁護士連合会のプライバシーポリシーに従い厳重に管理いたします。また、この個人情報に基づき、日本弁護士連合会又は日本弁護士連合会が委託した第三者から、シンポジウム等のイベントの開催案内、書籍の御案内その他当連合会が有益であると判断する情報を御案内させていただくことがあります。なお、個人情報は、統計的に処理・分析し、その結果を個人が特定されないような状態で公表することがあります。

お問い合わせ：日本弁護士連合会業務部業務第三課 TEL 03-3580-9838

【日本政策投資銀行・日本弁護士連合会共催】

女性起業家のためのリーガル実践講座 第2回「事業継続・維持の法務①」アンケート結果

【日時】 2014年11月11日(火)

【回答者数】 26名

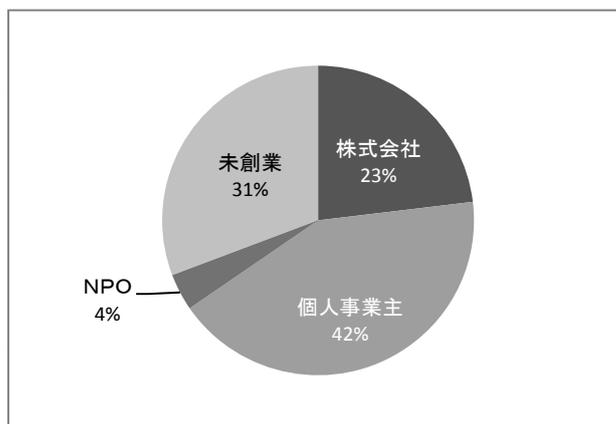
前回のセミナー(第1回)へ参加されましたか？

はい… 15名
いいえ… 8名

【貴社について】

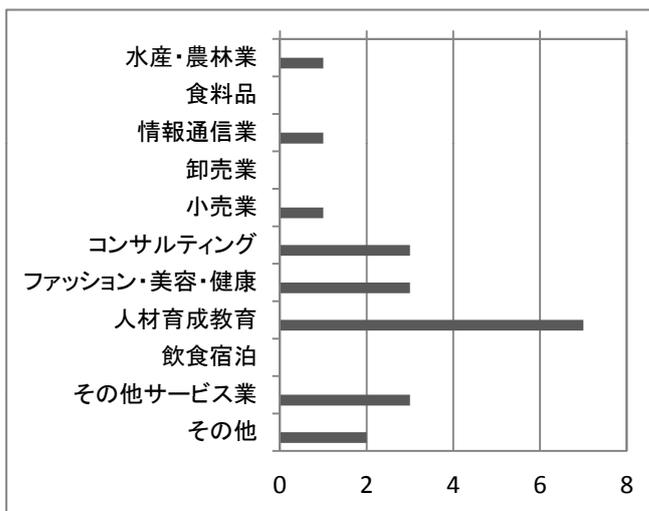
1 現在、創業されていますか？

はい… 18名
(内訳) 6(株式会社)
11(個人事業主)
1(NPO)
0(その他創業済み)
0(種別無回答)
いいえ… 8名



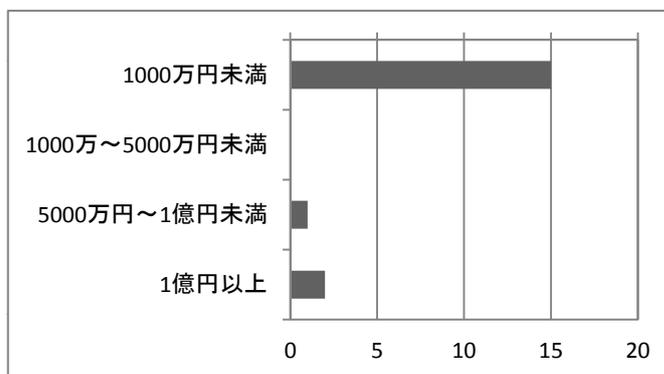
2 ①業種について(複数回答可)

水産・農林業 1社
食料品 0社
情報通信業 1社
卸売業 0社
小売業 1社
コンサルティング 3社
ファッション・美容・健康 3社
人材育成教育 7社
飲食宿泊 0社
その他サービス業 3社
その他 2社



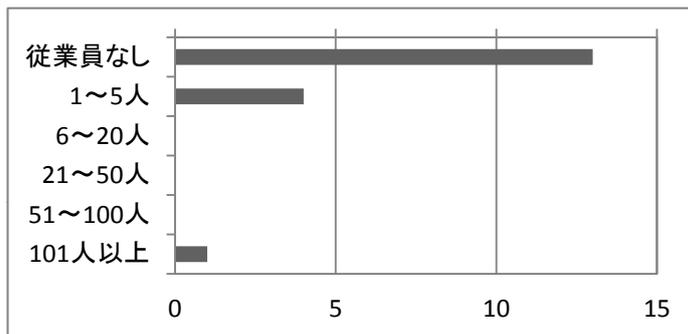
②売上高

1000万円未満 15社
1000万～5000万円未満 0社
5000万円～1億円未満 1社
1億円以上 2社



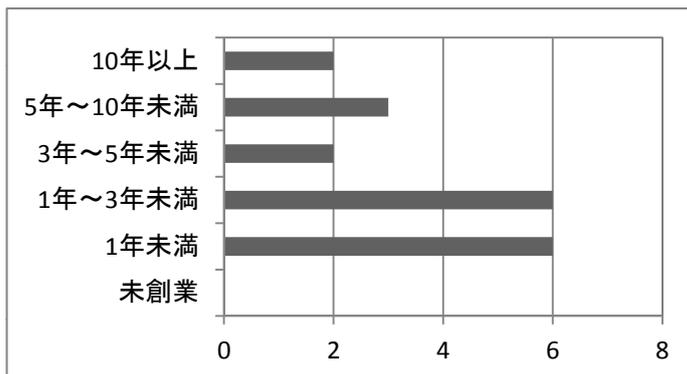
③従業員数

従業員なし	13	社
1～5人	4	社
6～20人	0	社
21～50人	0	社
51～100人	0	社
101人以上	1	社



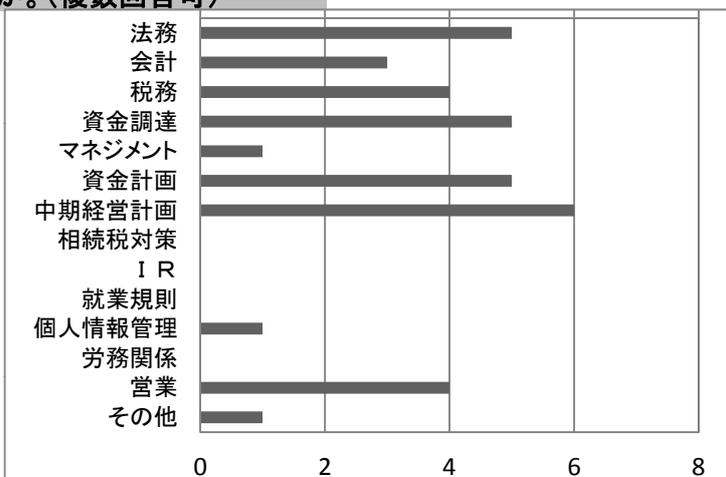
④創業

未創業	0	社
1年未満	6	社
1年～3年未満	6	社
3年～5年未満	2	社
5年～10年未満	3	社
10年以上	2	社



⑤現在お困りのことは何かございますか。(複数回答可)

法務	5
会計	3
税務	4
資金調達	5
マネジメント	1
資金計画	5
中期経営計画	6
相続税対策	0
IR	0
就業規則	0
個人情報管理	1
労務関係	0
営業	4
その他	1



3 弁護士との関わりについて

①これまでに弁護士の助言・サポートを受けたことはありますか？

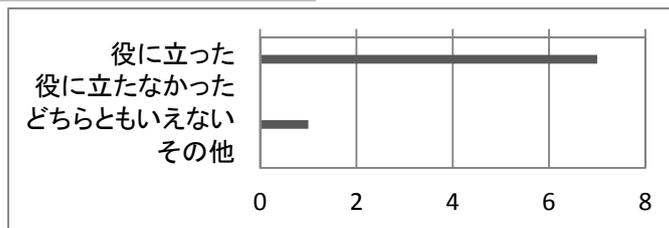
ある	11名
ない	15名

「ある」の内訳

債務整理(相手側)
知的財産権と契約書
創業時、会社登記全般について
契約書作成について
商標登録、特許の問題(補助)

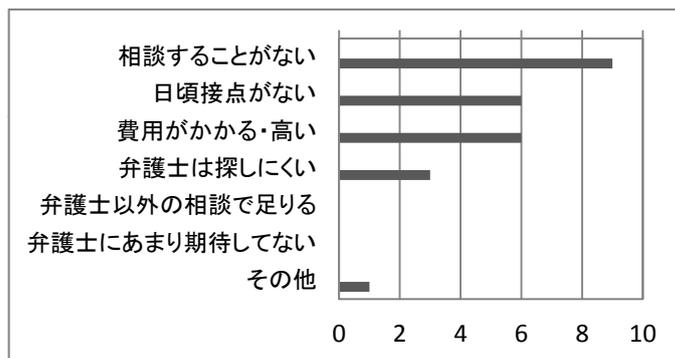
② 弁護士の助言・サポートを受けた方でその結果について

役に立った	7名
役に立たなかった	0名
どちらともいえない	1名
その他	0名



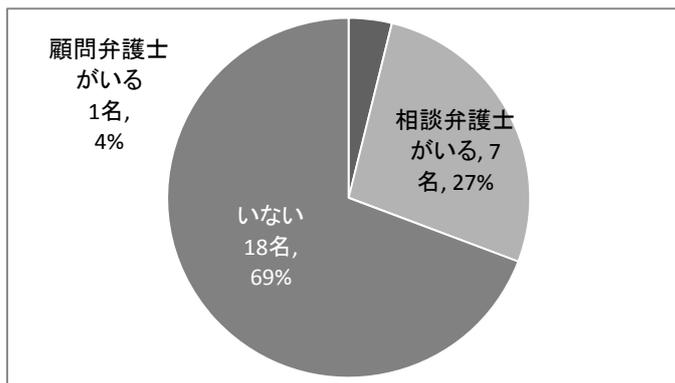
③ 弁護士の助言・サポートを受けたことのない方で受けなかった理由について(複数回答可)

相談することがない	9名
日頃接点がない	6名
費用がかかる・高い	6名
弁護士は探しにくい	3名
弁護士以外の相談で足りる	0名
弁護士にあまり期待してない	0名
その他	1名



④ 現在、身近に相談できる弁護士はいますか？

顧問弁護士がいる	1名
相談弁護士がいる	7名
いない	18名



⑤ どのような条件が整えば弁護士に相談しやすいなどの御意見について(自由記載欄)

金額的に高額なイメージがあり、気軽に相談しにくい。

具体的な相談と解決方法の事例とその価格などのサービス一覧のようなもの。

費用での心配があり、なかなか相談できない。実際どのくらいかかるのか目安を知りたい。

【本日のセミナーについて】

1 本日参加された理由、疑問点、特に習得したいポイント、悩みや課題について(自由記載欄)

1	契約に関する用語や意味、使い分けなどを知りたく参加いたしました。
2	今後、会社や個人と契約する際のポイントについて知りたいと思い参加しました。
3	ライセンス契約でビジネスを考えているので、契約についてもっと勉強したいと参加しました。
4	今の業務以外に新しく創業を予定しているため。
5	私の考える事業を実現するにはどうしたらいいか考えるきっかけになればと思いました。
6	個別の事件については進めてきたが、より詳細な情報をもとに見落とし等ないか確認したかった。
7	現在、昨年解雇されたときの未払給料契約書のことで悩んであちこち相談に行っていますがどうして良いか分からずお金がかかるような弁護士相談で守るものが知りたい。
8	法律の勉強をはるか昔大学しましたが、来年あたり起業するにあたり、きちんと知識を得たいと参加させていただきました。
9	契約書を交わす前、かわさない時の注意項目
10	今のビジネスはグローバルであったり、顔を見ない相手とのやりとりが増えてきているので、法的なことが課題です。
11	基本契約書の話を出す方は製作側？販売側？それとも会社の大きい方？
12	地域のさいたま市で税理士さんに相談していたところ、今回の内容が聞いた方がよいのでは？とアドバイスをいただいたため。
13	契約の機会が増えてきたが、チェックポイントが分からなかったなので、とても参考になりました。

2 時間、場所、構成等について

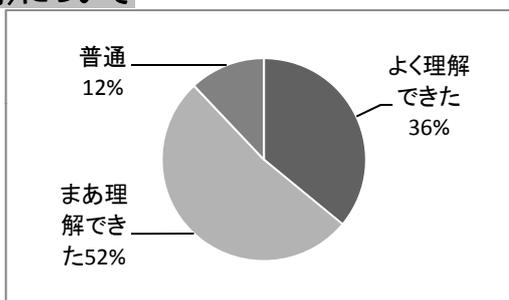
適当 22名
改善を希望 1名

→ 内訳 ・13時～16時くらいが良い

3 今回のセミナー(法人設立・創業時の法務)について

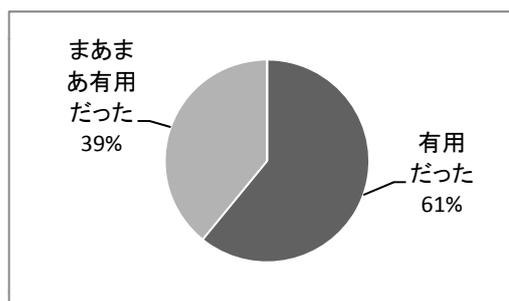
①理解度

よく理解できた 9名
まあ理解できた 13名
普通 3名
あまり理解できなかった 0名
全く理解できなかった 0名



②有用度

有用だった 14名
まあまあ有用だった 9名
どちらでもない 0名
あまり有用でない 0名
全く有用でない 0名



4 今回のセミナーの説明について御意見など(自由記載欄)

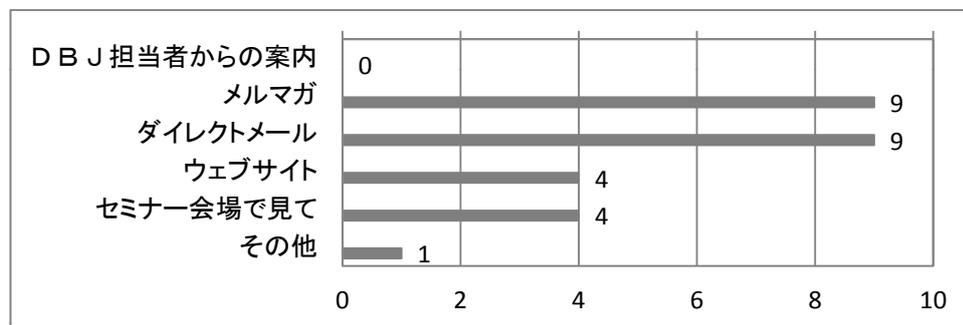
1	実際のサンプルチェックがとても分かりやすかった。
2	瑕疵担保責任についてもっと詳しく説明してほしい。
3	本日は大変勉強になりました。第3回・4回も是非出席させていただきます。
4	とても具体的で分かりやすかったです。
5	契約はやはり重要だと思いました。必要な時は弁護士さんに相談した方が良いと感じた。
6	自分で確認できるくらい、詳しく学びました。
7	その後のサポートについてももう少し具体的に御用意いただけると大変助かります。
8	もう少し一般的、なじみのある言葉が契約書解説にあったらありがたかったです。

5 次回以降のセミナーの講義内容等についての要望(自由記載欄)

1	よくある御相談や実例を交えた説明をいただけるとありがたいです。
2	個人事業主向けの契約書作成講座があれば出席してみたいです。
3	事業承継について。
4	海外との取引における契約についても学びたい。
5	具体例を交えて御説明いただけるととても理解しやすいです。
6	少し、内容が自分にはまだ早い気がします。組織を作るイメージの勉強になりそうなので、楽しみです。
7	現実的(理論的ではない)お話を聞きたいです。

6 セミナー参加のきっかけについて

DBJ担当者からの案内	0
メルマガ	9 (…うちTokyo起業塾:1, 無記名:8)
ダイレクトメール	9
ウェブサイト	4 (…うちDBJ:3, 日弁連:1)
セミナー会場で見て	4
その他	1 (facebook)



日本政策投資銀行&日本弁護士連合会 共催セミナー

「女性起業家のためのリーガル実践講座 第3回」 事業継続・維持の法務②

株式会社日本政策投資銀行と日本弁護士連合会は、女性によるビジネスの発展をリーガル面からサポートする連続講座を開催しています。

「経営者の旅」をモチーフにしたリーガル実践講座 第3回は、「旅のトラブル予防と対処法～事業継続・維持の法務②」をテーマに、会社内部組織に関する法律知識、労務知識等を解説します。

プログラム

■日時

2015年1月27日(火) 10:00am - 12:00pm (開場 09:30am)

■次第

- 09:30 開場
- 10:00 開会の挨拶
- 10:05 「旅のトラブル予防と対処法
～事業継続・維持の法務②」松林 司 弁護士
- (1)会社内部組織に関する法律知識
- (2)組織運営に必要な労務知識
従業員との雇用契約等
- 12:00 閉会挨拶・次回の予定ご案内

■会場

大手町フィナンシャルシティ サウスタワー
3Fカンファレンスセンター
〒100-0004 東京都千代田区大手町1-9-7
電話: 03-6225-2661

■対象

女性経営者、起業を予定している女性

■定員

50名

お申し込み

以下の「[お問合せフォーム](#)」に、「1月27日事業継続・維持の法務②参加」と記載の上お申し込みください。

https://secure.dbj.jp/ja/contact/inquiry/womenInit.do?receipt_pattern=inquiry-01-006&receipt_country=jp&receipt_lang=en&receipt_department=202

お申込み確認後、ご登録いただいたメールアドレス宛に『セミナー受講証』を送付いたします。当日は、受講証(メール)を印刷し、お名刺とともにお持ちの上、会場にお越し下さい。

なお、お申込みは事前登録制(先着順)とさせていただきます。定員50名になり次第、締切日前でも締切りとさせていただきますので、ご了承ください。

申込締切: 1月26日(月) 正午

【セミナーに関するお問い合わせ先】

株式会社日本政策投資銀行 女性起業サポートセンター(DBJ-WEC)
〒100-8178 東京都千代田区大手町1-9-6 大手町フィナンシャルシティ サウスタワー
TEL: 03-3244-1652(センター代表)
<http://www.dbj.jp/service/advisory/wec/>

※お申し込みによってお知らせいただいた皆さまの個人情報につきましては、当セミナーの運営に関わる事務に利用させていただくほか、株式会社日本政策投資銀行*および日本弁護士連合会**で共有させていただき、今後、実施する説明会、セミナー、勉強会、研究会、発行書籍、および業務内容等のご案内をさせていただく目的以外には使用いたしません。個人情報の管理は、株式会社日本政策投資銀行および日本弁護士連合会がそれぞれの個人情報保護方針に従い厳重に管理いたします。

* <http://www.dbj.jp/service/advisory/wec/> ** <http://www.nichibenren.or.jp/>

日本政策投資銀行&日本弁護士連合会 共催セミナー 女性起業家のためのリーガル実践講座 全4回

株式会社日本政策投資銀行と日本弁護士連合会は、女性によるビジネスの発展をリーガル面からサポートする連続講座を開催しています。

スタートアップ期の女性起業家にこそ知ってほしい「法的リスクにつまずかない会社経営」を「経営者の旅」に見立てて講師陣の弁護士が分かりやすく解説します。

開催スケジュール・プログラム

※プログラム内容は都合により変更することがございます。予めご了承ください。

第1回

2014年9月18日(木) 法人設立・創業時の法務

開催済

- ・「旅立つ前に必要な準備とは？」 講師: 樽本 哲 弁護士
- ・(1) 事業経営と法律の関わり
- ・(2) 設立・創業時の法務

第2回

2014年11月11日(火) 事業継続・維持の法務①

開催済

- ・「旅を快適・安全に進めるために」 講師: 八掛 順子 弁護士
- ・(1) 取引に必要な法律知識
- ・(2) 契約書の活用法(契約書の重要性、契約書のチェックポイント等)

第3回

2015年1月27日(火) 事業継続・維持の法務②

- ・「旅のトラブル予防と対処法」 講師: 松林 司 弁護士
- ・(1) 会社内部組織に関する法律知識(取締役会、株主総会等)
- ・(2) 組織運営に必要な労務知識(従業員との雇用契約等)

第3回の詳細は
裏面をご覧ください

第4回

2015年3月4日(水) 事業発展の法務

- ・「目標に向けて旅を続けるために」 講師: 市毛 由美子 弁護士
- ・(1) 知的財産権の戦略的活用、フランチャイズ等
- ・(2) M&A等の組織再編、業務提携、海外展開等

開催概要(全回共通です)

- ▶時間: 10:00am~12:00pm (開場9:30am)
- ▶会場: 大手町フィナンシャルシティ サウスタワー
3Fカンファレンスセンター
〒100-0004
東京都千代田区大手町1-9-7
電話: 03-6225-2661
- ▶定員: 50名
- ▶受講料: 無料
- ▶対象: 女性経営者、起業を予定している女性

アクセス

