

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9回）議事録

第1 日 時 平成27年4月22日（水） 自 午後1時00分
至 午後3時00分

第2 場 所 アーバンネット神田カンファレンス3階3D

第3 議 題

- 1 開会
- 2 法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会及び法曹養成制度改革顧問会議の報告
- 3 企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策等について
- 4 取りまとめ案に関する意見交換
- 5 今後の検討について

第4 出席者等

岡野公益社団法人経済同友会常務理事（座長）、井上昭和シェル石油株式会社常務執行役員、経営法友会幹事（弁護士）、片山慶應義塾大学大学院法務研究科委員長・教授、中西内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官、佐熊内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官補佐、鈴木法務省大臣官房司法法制部参事官、中島法務省大臣官房司法法制部官房付、遠藤法務省大臣官房司法法制部付、和田一般社団法人日本経済団体連合会国際経済本部上席主幹、木内日本組織内弁護士協会理事（弁護士）、伊東日本弁護士連合会事務総長付特別嘱託、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（弁護士）、文部科学省オブザーバー、経済産業省オブザーバー

○伊東弁護士 それでは、企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会の第9回会議を始めさせていただきます。まず、本日の配付資料の確認をさせていただきます。資料目録記載のとおり、こちらには11点の資料がございます。資料1が、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9回）、本日の出席者名簿です。資料2が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でございます。資料3-1が法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会取りまとめ骨子、資料3-2が法曹有資格者の活動領域の拡大に関するこれまでの取組と成果についてでして、こちらは法務省の資料でございます。それから、資料4-1がひまわり求人求職ナビ申請件数の推移、資料4-2がひまわり求人求職ナビ申請時アンケート集計結果です。資料5が京都弁護士会司法修習生の採用に関する説明会資料、資料6が、第67期司法修習生のうち、企業内弁護士の属性を集計した資料になります。資料7が法科大学院における企業内法務モデルカリキュラム資料でして、各法科大学院のシラバス等が付いております。しばらく進んでいただきまして、資料8が「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2回）」の資料になります。資料9が企業内弁護士研修会の資料でして、第7回研修会の案内と報告、それから第8回研修会の案内になります。資料10が、第2回「女性インハウスのためのキャリアセミナー—法務のトップが語るステップアップの鍵—」の実施報告になります。最後、資料11ですが、日本政策投資銀行と日本弁護士連合会の共催セミナー「女性起業家のためのリーガル実践講座」の資料で、第3回の報告と第4回の案内及び報告ということになっております。

それから、机上配付資料として3点ございます。まず一つ目が、本分科会の取りまとめを検討いただくための取りまとめ案として、事務局が作成した資料でございます。本日の分科会での議論等を踏まえて修正していくという予定のものでございますので、この場限りの資料とさせていただきます。そのほか、片山先生に御作成いただいた「法科大学院協会の活動について」という資料と、経団連経済基盤本部において御作成いただいた「法曹有資格者の活動領域の拡大について（経団連の取組状況）」という資料がございます。

今申しました3点のうち、取りまとめ案と経団連の取組状況に関する資料につきましては、非公開資料の扱いとさせていただきますのですが、岡野座長、よろしいでしょうか。

○岡野座長 結構です。

○伊東弁護士 それでは、議題の2、法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会及び法曹養成制度改革顧問会議の報告に入ります。前回の分科会から本日までの間に、法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会及び法曹養成制度改革顧問会議が開催されましたので、その概要について、法務省の鈴木参事官から御報告を頂きます。鈴木参事官、よろしくをお願いします。

○鈴木参事官 それでは、私からは、本年2月9日に開催された法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会における議論の概要、並びにこの間2月24日及び3月19日にそれぞれ開催された法曹養成制度改革顧問会議において、法曹有資格者の活動領域の拡大に関する取組の状況等について御議論いただく機会がありましたので、その内容を御報告いたします。

まず、去る2月9日に開催されました第6回法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会の議論の概要について、御報告いたします。同日の有識者懇談会におきましては、

本分科会を含め、三つの分科会におけるこれまでの議論の骨子を取りまとめたものとして、法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会取りまとめ骨子が提出され、これについて岡野座長を始めとする有識者委員の皆様に分野横断的な御議論を頂きました。

この議論の概要をお伝えいたしますと、各分野とも、これまでの検討を通じて、社会における法曹有資格者のニーズが把握され、それぞれともに課題が見えてきたという点については評価できるのではないかと、他方で、今後法曹有資格者の活動領域を拡大していくためには、各分野で産学官ともに司法が連携を深めていくことが重要ではないかと、今後、各分野ともに広がりが出てきたというこの流れを維持していくためには、現状把握と分析を行い、それを次の取組に結びつけていくべきではないかという視点の御提示を頂いたところです。

なお、同日の有識者懇談会においては、先ほど申し上げました取りまとめ骨子につき、同日の議論を踏まえた上で、大島座長への一任がされ、その後、座長において整理されたものが本日提出されている資料の3-1です。

次に、法曹有資格者の活動領域の拡大に関する取組については、2月24日及び3月19日の法曹養成制度改革顧問会議において議題として取り上げられ、顧問の皆様には様々な御議論を頂きましたので、その概要について御報告します。まず2月24日の会議におきましては、ただいま申し上げました法曹有資格者の活動領域の拡大に関する有識者懇談会取りまとめ骨子について御報告をさせていただいた上、同骨子について顧問の皆様には御議論いただきました。その内容につきましては、同骨子については様々な検討の積み重ねであることは理解できるものの、現状の分析についての切り込みが浅く、問題意識がはっきりしていないという印象を受ける、特に、法曹有資格者の活動領域が思ったような広がりを見せていない分野については、その要因を把握し、分析するという視点が必要ではないかといった指摘があった上で、法曹有資格者を活用する側から見て、弁護士を採用する場合のメリット、あるいは逆に弁護士を採用するに当たっての隘路といった点についての分析が足りないのではないかと。

また、有用性の視点を浸透させていくという点でも、法曹有資格者を活用する側のニーズの所在を十分に把握し、それに対していかに法曹有資格者側が柔軟に対応していくべきかといった視点が重要ではないかと。さらに、法曹有資格者が新たな活動領域に進出していく際のキャリアパスを明確にしていくことが重要ではないかといった指摘がされたところです。

同日の顧問会議において、このような御指摘を頂いたことを踏まえ、3月19日の顧問会議において、法務省において、これまでの各分科会の取組について、資料3-2のような形で整理をし、再度現状について御報告をさせていただいた上で、顧問の皆様には再度御議論を頂きました。その中では、取組の状況について、このような形で整理をすることは、現状分析を行う上でも有用なものではないかと、最終的な取りまとめを行う上では、このような視点を軸にして、これまでの取組の実績を整理した上で、前回会議で出たような分析的な視点を踏まえた現状分析を行うことが有用なものではないかといった御指摘を頂いたところです。

本日御議論いただく予定の取りまとめの原案については、これまでの本分科会における議論を前提にした上で、ただいま申し上げたような有識者懇談会や顧問会議における視点を踏まえた上で再度整理をした、たたき台となっております。その内容の詳細につきましては、追って御説明をいたしますが、事務局としましても、これまで本分科会で取り上げた様々な試行的な取組の成果や、それを踏まえた御議論を下に、活動領域の拡大の現状、特にその課

題について子細に分析を行うことは、今後の具体的な取組のあり方を考える上でも不可欠なものと考えているところです。本日の御議論におきましては、是非これまでの取組を踏まえた課題の分析という点に焦点を当てた御議論を頂ければと考えております。

私からの報告は以上となります。

○伊東弁護士 ありがとうございます。本日、片山先生が14時30分頃に御退席される予定でございますので、よろしく願いいたします。

また、矢部弁護士が本日御欠席です。

進行に関してですが、先ほど、机上配付資料の中にありました取りまとめ案の検討を後半に行いますが、こちらに時間を割くため、試行方策等に関する報告については、13時40分ぐらいまでを目途にコンパクトに行いたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。

それでは、企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策等についての御報告に入らせていただきます。本日は、進捗状況についてまとめて報告いたします。

まず、ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業関連について、第8回分科会以降の取組を御報告いたします。

ひまわり求人求職ナビの改善につきまして、資料4-1、19/80ページを御覧ください。こちらは、ひまわり求人求職ナビの申請件数の推移ですが、20ページが年度別に集計したものです。見ていただきますと、2014年度は申請件数が若干減っていますが、全体的には増加傾向で推移しております。

資料4-2は、ひまわり求人求職ナビ掲載申請時アンケートの集計結果でございます。ひまわり求人求職ナビの利用企業からの取得情報を増やすためにアンケートを実施するというを以前申し上げておりましたが、現在実施しております。2月6日以降の申請企業46社から回答を頂いており、このように集計しております。

資料5は、京都で行われました司法修習生の採用に関する説明会に関する資料になります。25/82ページ以降が、企業担当者向けに3月18日に行われた説明会に関する資料でございます。会費や研修、委員会活動について説明したと聞いております。3社が参加されたという報告でございます。29/82ページ以降が、京都弁護士会において4月に開催された、司法修習生を対象とした採用情報説明会に関する資料でございます。こちらには企業3社が参加されたと聞いております。司法修習生の参加者数は正確には聞いておりませんが、30ページに、2013年度及び2014年度の修習生の参加者数が書かれておまして、大体20名前後の修習生が参加されているようです。

前回の分科会で、昨年12月に司法修習を終了した第67期の方のうち、修習終了後すぐに企業に就職した弁護士数の統計を報告いたしましたが、4月現在の状況が、資料6、31ページのとおりです。33ページが前回報告したときの1月1日時点の数字になっておりますが、それと比較しますと、企業団体に所属している弁護士の数が増え、4月1日時点では102名になっております。前回御報告したときは64名でしたので、4月1日時点では大分増えていることがお分かりいただけると思います。

それから32ページにまいりますと、業種別の数字が出ています。前回の分科会でも口頭で御報告しましたとおり、「⑫その他」の中にも製造業が結構入っているのですが、「②機械・電気・精密機器等メーカー」と合わせますと、製造業及びメーカーに大分入社しているようです。最近では、銀行、証券や商社ばかりではなく、メーカーに就職するというケースが増え

ているという傾向がこちらにも出ていけると言えるかと思えます。

それから、1点御報告しなければならないのですが、ひまわり求人求職ナビ利用企業の採用実績について、これまで分科会で報告しておりました数字に誤りがありましたので、ここで報告いたします。平成26年1月27日開催の第3回分科会の資料7「ひまわり求人求職ナビの利用に関するアンケート」という資料がありまして、弁護士・司法修習生の採用実績に関する問(問14)について、「回答社55社のうち、37社が70名を採用し、18社が不採用」という集計結果になっておりました。正しくは、「回答社56社のうち、37社が57名を採用、19社が不採用」という集計結果でした。集計時の入力ミスによって生じたものということでお詫びして訂正させていただきます。この数字に関しては、今回の資料3-2の現状分析の中でも引用されているのですが、採用人数については今申し上げたとおりですので、よろしくお願いいたします。

続きまして、モデルカリキュラム策定事業につきまして、第8回分科会以降の日弁連の取組について御報告いたします。まず、2月に行われました法科大学院の意見交換会について、口頭で報告いたします。企業内法務に関する講座を開講している法科大学院の意見交換会は、昨年7月にも開催されておりますが、第2回という形で今年2月にも開催させていただきました。その内容が資料8、53ページでございます。出席者は、中央大学、慶應義塾大学、神戸大学の各法科大学院の担当の教授の先生方、経営法友会、日本組織内弁護士協会及び日弁連という形で開催させていただきました。アジェンダは54ページのとおりです。

意見交換会におきましては、法科大学院から、「多数の学生が受講して企業内弁護士に高い関心を示し、受講後は、企業内で働きたいと考える学生が多数に上った」という報告がありました。また、授業に関しては、「企業における働き方、組織内での動き方を学ばせることが重要であり、そのためにリーガルマインド、ビジネスセンス、マネジメントスキルが必要であることを学生に理解させようとしている」、あるいは、「まずは企業内法務の面白さを伝え、企業で働くことのやりがいに興味を持ってもらうことが重要だ」、あるいは、「エクスターンシップとの組み合わせでより高い効果が得られると思われるが、エクスターンシップの受け入れ先企業の確保が課題となっている」といった意見交換がなされました。

さらに、後ほど御紹介するモデルカリキュラムのエッセンスについての議論もこの意見交換会の中で行われております。

企業内法務に関する授業に関しまして、中央大学で行われている講座につき、リカレントでこの授業を聴講した弁護士がいます。その方からヒアリングを実施していますので、その御報告をさせていただきます。お話を伺ったところ、「中央大学の場合は、毎週異なった講師が講義を行うというスタイルで行われていて、会社によって弁護士の働き方がそれぞれ違うということがわかり興味深かった」とのことでした。反面、「授業自体が学生を対象にしているので、実務家、既に弁護士として働いている方の視点から見ると、企業法務上の問題点の指摘にとどまることが多く、関心のある問題点の解決にまで議論が及ばないように感じた」ともおっしゃっていました。その点は、リカレントでやるのか、法科大学院の授業でやるのか、その違いだろうということでした。

続きまして、弁護士向け研修会についてです。資料9、55/82ページ以下に資料がございます。日弁連が行っています企業内弁護士研修会ですが、企業内弁護士最前線と題して全8回実施しています。3月に開催された第7回研修会と、明日行われます第8回研修会に

ついて御報告をいたします。

第7回については、3月20日に関西テレビの上田弁護士を講師にお招きして「1人目インハウスの業務拡大戦略」というテーマで開催されています。参加者47名ということでございました。感想をアンケートで拝見しますと、「1人目インハウスとしての試行錯誤が具体的でよかった、参考になった」といった指摘がされています。この研修会はこれまでに第1回から第7回まで開催していますが、その通しでの参加状況を集計したのが61ページです。東京以外でも受講できますので、各地で受講されております。これまでに延べで420名、実数で244名がこの講座を受講しています。経験年数を見ていただきますと、1～3年目の方が中心にたくさん受講されているようです。全7回のうち1回のみ受講した方が一番多いですが、2～3回受講された方も多くなっています。

63ページが、最終回になります第8回研修会の案内です。「インハウスのキャリア設計とワークライフバランス」というテーマでパネルディスカッションをする予定になっています。

それから、この事業の宿題になっていました、法科大学院企業内法務のモデルカリキュラムについて御報告をいたします。資料7、35ページでございます。「法科大学院における企業内法務モデルカリキュラム（試案）」とありますが、この試案は、昨年7月に行われました法科大学院の意見交換会における議論を参考に、エッセンスと思われる事項の抽出を行い、さらに2月の意見交換会でも御意見を頂いた上で修正し、試案として作成したものです。

この試案の中心は、最初のページにあります三つの軸を整理したということになります。一つ目が「A. 企業人（組織人）としての問題対応力の醸成」です。これには二つが含まれていて、一つが「企業活動及びこれに付随する専門的法律知識の涵養」、もう一つが「企業活動の中での問題対応スキルの訓練」となっております。二つ目の軸が、「B. 弁護士としての問題対応力の醸成」です。三つ目の軸が「C. 企業内弁護士としてのプロフェッショナル性の醸成」です。授業内容としては、この三つの軸を中心として構成していただくことになるのではないかとというのがこれまでの議論です。

そして、カリキュラム策定を支える要素として、「講師」、「教育メソッド」、「講義回数」等、講義の方法について触れております。最後に、設置年次をいつにすればいいか、成績評価をどうすべきかなどをその他の留意点として掲げております。

この後ろには、慶應義塾大学、中央大学、神戸大学の各法科大学院のシラバスが添付されております。最初にありました試案の部分と合わせまして、このような形で企業内法務に特化したプログラムが法科大学院で行われていることを、ほかの法科大学院にも周知していくための資料とさせていただきたいと考えております。

モデルカリキュラムについては、このような形で試案としてまとめさせていただきましたが、御意見がありましたらここでお伺いさせていただきまして、更に手を入れることも考えてみたいと思いますが、いかがでしょうか。

○片山教授 ここで発言すべきなのか、この後の取りまとめ案の課題の部分で言及すべきか迷うところですが、モデルカリキュラム策定に関しては、非常に詳細に検討していただきました。今までの企業内法務に関する関心、あるいは企業内弁護士に関する魅力を伝えるといった啓蒙的な授業にとどまらず、きちんとした課題を策定するという事は非常に重要なことかと思いますが、教育のメソッドの問題として、もう一つ踏み込んだ議論を行う必要があると考えています。資料にも書いていますシミュレーションやロールプレイに関する授業等、

実践的な授業について、きちんとしたメソッドを確立していくためには、民事・刑事の実務基礎科目として、ほぼどの大学においても必修科目という形で整備されたり、それに加えて法律事務所へのエクスターンシップが行われているように、企業内法務に関する科目についても、実務基礎科目として、シミュレーションやロールプレイ等を位置付ける、そういう実務基礎科目としての位置付けを行う必要があるのではないかと考えています。

同じような問題は、グローバル化や海外展開等でもあるかと思いますが。慶應義塾大学では、実務基礎科目について、民事基礎・刑事基礎に加えて、本年度から涉外法務の実務基礎科目も新たに作りました。従来の展開・先端科目の基礎的な部分を抽出する形で科目設定をしまして、模擬交渉と模擬仲裁のメソッドを教授するという科目です。そのような形で、今後は、職務拡大に対応した実務基礎科目の展開が重要になってくるのではないかと考えています。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。ほかにはいかがでしょうか。
- 井上弁護士 質問ですが、カリキュラム試案は今後どのように利用していくのでしょうか。
- 伊東弁護士 例えば、日弁連で法科大学院関係者向けに何らかの形で会議を行うのであるとか、あるいはもう少し大きな形でシンポジウムを行うといった場合に配付して、このような形で授業をしている法科大学院があるということについて周知していくということを考えています。今のところは日弁連でということになりますが、いろいろな形で御協力いただいて、なるべく多くの法科大学院に知っていただくような努力はしたいと思っています。
- 和田上席主幹 関連で、このモデルカリキュラムを議論するに当たり前提として行われていた、法科大学院関係者間の意見交換会は、定期的に続けていくことは考えておられるのでしょうか。
- 伊東弁護士 今のところそういう合意ができていないわけでは不是ですが、第1回、第2回と開催いたしまして、この取組をより多く知っていただくためのイベントを開催してはどうかという議論も意見交換会の中では出ておまして、実際に経営法友会にも御協力いただき、イベントを行おうということで動いております。そういった形で、継続して関係者が顔を合わせておりますので、今後、例えば、別の法科大学院が興味を示して参加してくるということも考えられますので、新しいところはなるべくそういうところに参加してもらおうという形も含め、なるべく継続できるように取り組んでいきたいと思っています。
- 和田上席主幹 意見交換会に参加されている、御関心の高い法科大学院の皆様は、意見交換を通じて得られている情報もあると思いますし、まとめられたモデルカリキュラムのフィードバックを受ける機会があると思いますが、そういった情報提供がより必要とされているのは、地方の法科大学院だと思います。東京でイベントを開催しても地方の法科大学院は参加が難しい場合もあると思いますので、是非、そういった情報が行き届かないかもしれない法科大学院への配慮も含め、どうやってそういう方々に情報提供したらいいかということも今後検討していただきたいと思っています。
- 伊東弁護士 貴重な御指摘ありがとうございます。法科大学院協会とも協力して取り組んでいきたいと思っています。よろしくお祈いします。
- 井上弁護士 今の点に関連しまして、法科大学院への周知も大切ですが、弁護士に対しても、こういったことが企業法務で求められているということを広く周知すべきではないでしょうか。日弁連の中でも、地方の弁護士会の弁護士に対して、こういうものが企業法務で求められていることを周知すれば、それは弁護士にとってもニューインフォメーションだと思

ます。ですから、是非、和田さんがおっしゃったような取組を日弁連としても継続的にしていただいて、弁護士の認知度を高めるというのも大変いいと思います。例えば、司法修習生が先輩弁護士に相談した際に、これを紹介してもらうことにより、間口が広がることにもつながるといことも想定できると思います。

○伊東弁護士 そういった意味では、もっと認知度を上げなければならないところかと思うので、努力していきたいと思います。ありがとうございます。モデルカリキュラムに関しましてはよろしいでしょうか。

続いて、女性の切り口での事業に関する御報告です。資料といたしましては、65ページになります。2月21日に開催しました、女性インハウスのためのキャリアアップセミナーの第2回の実施報告です。井上先生に講師をお務めいただいたものですが、参加者は35名でした。東京近辺のほか、地方からもわざわざお越しいただいて講義を聞かれた方もいらっしゃいます。アンケートの集計結果が66ページ以下にございますが、こちらを拝見しますと、「インハウスのローヤーとしてのキャリア形成がどのようなものか知りたい」、「どのようにキャリアアップを図っていいか分からなかったため」、「キャリアについて悩んでいるため」といったことが記載されていますが、実際にお話を聞いてこれに参加をした方の感想としては、「同じ境遇の方と話ができてとても良かった」、「経験年数／ステージに応じたキャリアについての話が分かりやすかった」、「井上先生の御経験を聞くことができ、大変刺激になりました」等、大変高い評価を頂いております。

これを拝見しますと、女性のキャリア形成という点では、皆様共通して不安に思っていることがあり、こういったセミナーを開催すると、大変関心も高いし、かつ、有効な情報提供ができるということが分かりました。今後どのような話が聞きたいかという問に対しても、「育児とキャリア形成について話を聞きたい」というような、このセミナーの続編のようなものを望む声もありますので、引き続き今後もこのような企画の検討をしていきたいと思っております。

最後になりますが、日本政策投資銀行、日本弁護士連合会の共催セミナー、女性起業家のためのリーガル実践講座について報告いたします。69ページ以下が、第3回として1月27日に行われたセミナーの資料になります。「事業継続維持の法務」をテーマとして、この回では、会社内部組織に関する法律知識、あるいは組織運営に必要な労務知識、従業員との雇用関係等といった辺りについての講義が行われております。

それから、第4回につきましては、76ページになります。この回では、「事業発展の法務」をテーマとして、知的財産権の戦略的活用、M&A等の組織再編、業務提携、海外展開といった点についての講義がなされております。アンケートを拝見しますと、有用だったという御感想をたくさんの方から頂いております。今後も日本政策投資銀行と日弁連との間で同様の取組が予定されていると聞いております。このような形での女性起業家にとっての有益な講座を今後とも続けていきたいと考えております。

報告は以上ですが、先ほどのキャリアアップセミナーの御感想も含めて井上先生にお願いしたいと思っております。よろしく申し上げます。

○井上弁護士 大変好評を頂きまして、皆様の関心が高いということで良かったと思っております。男女問わず、特に若い方は、企業内で今後どのような仕事をしていくのかということについて考えている部分があると思っております。その意味では、色々な会社のやり方がありますし、会

社によってそれぞれ働き方が違うと思いますけど、そういった様々な経験を共有していくことは、これから企業内に入る法曹の方、あるいは法務に既にはいっている方にとっても、非常に有用なのではないかということを感じました。あまり例は多くないですが、御経験がある人にはそういった声をかけ続けていただいて、情報交換・情報共有の場を設けていただくことは、お互いの刺激になっていいのではないかと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。それから、先ほど説明を漏らしてしまったのですが、67期の企業・団体所属弁護士に関する御報告に関して、31ページの補足をさせていただきます。

31ページにもあるのですが、32ページの中で「全体」と書いているところがありますが、67期、66期については4月1日時点の数字を出していますが、「全体」については2014年6月時点の数字となっています。参考に載せてあるのですが、ちょっと数字が全体のところだけが古いということで、誤解のないように御説明をしておきます。ちなみに、2014年6月以降の数字としては、日本組織内弁護士協会が発表されている統計資料が一つございます。これは2014年12月の数字で企業内弁護士数が1,307名、採用企業数が671社と報告されています。この1,179名という数は6月時点の数字で4月時点の数字ではないということをお願いいたします。

以上が試行方策についての御報告ですが、大体このぐらいにさせていただきたいと思いますが、特に何か御意見はございますか。和田さん、お願いします。

○和田上席主幹 井上先生が講師を務められたキャリアアップセミナーについてですが、好評なのは疑う余地はないのですけれども、やはり企業でキャリアアップしていくというキャリアプランを若いうちに描けないことには、そういう方向に向けての勉強や準備が進まないと思うんですね。今回のセミナーは、弁護士資格をお持ちの方で事務所や企業にいる方が中心だったと思いますが、本当は、法科大学院で勉強している段階から、ロールモデルとなる方から話を聞いて「こうやって企業内でキャリアアップしていくことがあり得るのだ」とイメージできると良いと思います。特に、企業内弁護士は女性の割合が高いと思うので、先ほどのデータを見てもそうですが、女性の方が働く場所として親和性は高いかもしれず、法科大学院生も関心があれば参加できるようにいづれ間口を広げていただいて、青田買いではないのですけれども、畑を早めに耕して、たとえ最初は事務所に入るとしても、色々なパスがあると思うので、企業法務に興味を持つ法曹をより多く生み出していくことにつなげていただければと思います。

○伊東弁護士 現在取り組まれている法科大学院での企業内法務に関する講座の中には、一部はそういった内容も含まれているとは思いますが、まだまだそういった情報提供が少ないのは事実かと思えます。

○和田上席主幹 法科大学院ベースだとなかなか企画が大変だと思いますので、日弁連企画のもので法科大学院生の参加も認めればいいのかではないでしょうか。それは日弁連さんのハードルが高いのかもしれないですが、一般参加もできるようなセミナーも日弁連さんはやっておられるので、少し柔軟に考えていただけたらいいのではないかと思います。

○伊東弁護士 御指摘ありがとうございます。木内さん、お願いいたします。

○木内弁護士 それに関連してですが、以前も指摘したとおり、インハウスローヤーにおける女性弁護士の割合はすごく高く、5割近いんです。なので、潜在的需要は非常にあると思

つつも、情報不足のためにインハウスとなる機会を得られないのは寂しいので、弁護士向けのセミナーについては、可能な限り司法修習生の参加も認め、もっと言えば、学生も受けられるような形で間口を広げていただければいいのではないかと思います。重複しますが。

○伊東弁護士 学生というのは学部生もということでしょうか。

○木内弁護士 そうです。

○伊東弁護士 ありがとうございます。確か、企業内弁護士の女性の割合は4割くらいだったかと思いますが、女性が多いのは確かですね。ありがとうございました。

それでは、試行方策については以上とさせていただきます、取りまとめ案に関する意見交換に入らせていただきます。

前回に引き続き、当分科会の取りまとめに向けた意見交換をさせていただきたいと存じます。お手元には、議論の参考にしていただくため、取りまとめ案を配布しております。まずは、取りまとめ案について、法務省の鈴木参事官から御説明をお願いいたします。

○鈴木参事官 机上配付資料の取りまとめ案について御説明します。取りまとめ案の1ページの「はじめに」については、企業の分野における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する背景ですとか、現状について記載をしたものです。この点は、今後、3分科会が終了した時点で、「活動領域拡大の背景事情」として統一した形で記載することも予定しているところです。

2ページから4ページにかけての「これまでの取組」については、先ほど御紹介いたしました顧問会議での御指摘を受けて、各分野のニーズをより具体的に記載したものです。まず2ページの1の「法曹有資格者に対するニーズの把握と拡大に関する取組」においては、「ア ひまわり求人求職ナビの運用及びその改善」及び「イ 企業側に対する意識の涵養」に関する取組として、日弁連や経団連、経済同友会の御協力を得て実施した情報提供会ですとか、情報交換会の取組を紹介しているほか、女性起業家向けセミナー等の紹介をしているところです。

続きまして3ページの2の「法曹有資格者へのニーズに対応するための取組」における「ア 法曹有資格者と企業との効果的な引き合わせ」においては、東京三弁護士会による就職合同説明会ですとか、日弁連による就職活動ガイダンスの取組を紹介する等しております。また、「イ 企業内で働く法曹有資格者に必要な能力の涵養」に関しましては、慶應義塾大学、中央大学、神戸大学の各法科大学院における企業法務、企業内弁護士の活動に関する取組を紹介しております。その他、日弁連による企業内弁護士向けの研修、女性企業内弁護士の支援としてのキャリアアップセミナーのほか、法務省が経済団体の御協力を得ながら最高裁と連携して実施をしております、選択型実務修習の受け入れ先の拡大についても、取組を紹介しているところです。

続きまして、5ページから8ページまでの「課題と対応策」について御説明いたします。この点は、先ほど御紹介しましたとおり、顧問会議の議論の中でも現状に対する原因分析を行うよう求められていることからして、本日の意見交換に当たって中心的に意見交換をしていただければと考えているテーマです。まず、1にあるとおり、企業に進出する法曹有資格者の数は増加傾向にあり、若い法曹有資格者にとって、企業内弁護士という選択肢が現実的なものになりつつありますが、企業における法的ニーズに更に応えていくためには、次のような課題に対応する必要があるとしております。

まず、「2 法曹有資格者に対するニーズの把握、拡大に関する課題及びその対応策」についてですが、この点は、アの採用企業の広がり、イの担当業務の広がりがいずれも限定的であるという点を課題として挙げているところです。すなわち、採用企業の数に関しまして、2(1)アにございますとおり、企業内弁護士の数は増加を続けているものの、実際に企業内弁護士を採用している企業は、大都市圏の一部にとどまっております。注の10にもありますとおり、企業内弁護士がいる会社数は、時点が古いですが、619社と拡大傾向にはあるものの、例えば、東京証券取引所1部上場企業の本数は1,886社であることからすると、1部上場企業に限りましても、未だ企業内弁護士が広く浸透している状況には至っていないように思われます。さらに、中小企業や地方の企業におきましては、企業内弁護士の数は更に少ないという状況にあります。このように、企業内弁護士は増加傾向にはあるものの、大都市圏の大企業が中心であるという状況を踏まえて、その他の大企業ですとか、中小企業、更には地方への波及を進めていくという課題につき、その原因はどのような点にあるのか、分析・検討を進めていく必要があるように思われます。

続きまして、担当業務の広がりに関しましても、徐々に広がりは見られるものの、現状においては、法務部門における業務等が大多数を占めており、人事管理、組織の運営、企業意思決定への参画といった、会社の指揮命令系統に関する業務のほか、知的財産部門や営業部門、企業戦略の企画に関与する役割を期待する企業は未だ少ないという現状にあります。そこで、法曹有資格者の活動領域の拡大という観点からは、今後、法務部以外の部門での活動領域を今後どのように広げていくかという点が一つの課題と考えられます。このように、法曹有資格者に求める役割が法務部門にとどまっているという現状につきまして、その原因はどのような点にあるのか、分析・検討を進めていく必要があるように思われます。

なお、以上のような課題に対する対応策としまして、5ページの末尾からにありますとおり、日弁連や各弁護士会が行っている企業への情報提供を経済団体と協力の上、全国各地で実施することが考えられるとしています。その際には、6ページのアにございますとおり、「外部から関与する場合と、企業内弁護士とでは果たすべき役割が異なること」、「企業内弁護士の活用により企業におけるリスクマネジメントが進み、企業活動が円滑に進捗すること」、「大規模だけでなく、中規模以下の企業にも活用されていること」、「活用形態は業務の量、プロジェクトの期間等に応じ、常勤かつ直接雇用に限らず、非常勤や出向という形もあり得ること」といった点に力点を置く必要があるように思われます。そして、このようなメリットの周知に当たりましては、「特に中小企業における法曹有資格者の活用を検討する上で素材を提供するという意味においても有用である」としております。また、日弁連等におきましては、「企業内弁護士の実情に配慮した会内の環境整備についても引き続き検討を進める必要がある」としているところです。

続きまして、6ページの3の「ニーズに対応した人材の確保に関する課題とその対応策」について御説明いたします。この点の課題としましては、まず、「ア 企業が求める人材とのミスマッチ」という点が挙げられます。当分科会においても、度々議論がされているとおり、企業側が求める人材は、法的な素養に加え、企業という組織の一員として職務に従事するという特性に鑑み、コミュニケーション能力ですとか、マネジメント力、ビジネスへの関心といった、会社組織で働くことに関する素養や能力を備えていることが必要といった指摘がなされているところです。また、「イ 法曹有資格者の活用に関する情報提供体制の不足」とい

う問題につきましては、弁護士を採用したもののその活用の仕方がよく分からないといった例ですとか、キャリア形成に関する情報が少ないといった課題が指摘されているというところ です。

以上のような点につき、ニーズに対応するための課題について、その原因がどのような点にあるのかという点について意見交換をすることが考えられます。

なお、これらの課題に対する対応策としましては、7ページの(2)にありますとおり、「人材の養成・確保」につきまして、日弁連が、経済団体の協力も得て、企業側の求める人材はどのような採用形態によって活用することが想定されているのか、アンケート調査等により把握すること、法科大学院や日弁連がこういったニーズに応じた実践的な研修の強化を図ることに加え、企業法務に関する科目の設置、エクスターンシップ、修了生の就職に関する企業との連携等の取組を挙げております。さらに、修習段階に関していえば、現在取り組んでおります選択型実務修習の取組を更に拡大していくことなどが考えられます。

次に、「イ 企業側・法曹有資格者側への情報提供体制の整備」に関しましては、日弁連等によるホームページや、情報交換会等による情報発信を進めていくことが考えられます。また、企業内弁護士の採用の拡大に関しましては、この10年間で大きく拡大したことを踏まえ、企業に入った弁護士等のキャリアパスにつきまして、日弁連が関係団体と協力し、追跡調査を行うなどし、その結果を情報提供会やガイダンス等を通じて積極的に情報発信をすることの方策が考えられるところです。

さらに、企業側と法曹有資格者側の双方のニーズを的確に反映するためにも、ひまわり求人求職ナビの改善を続けていくこと等を挙げております。

最後に、「今後の展望・方向性」についてですが、この点は、これまで指摘してまいりました課題についての原因分析を進めることを通じまして、それに対する対応策も自ずと明らかになるように思いまして、それに対応する形で今後の検討のあり方についても、更に検討を行っていくということになると思います。私からの説明は以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。そうしますと、今日の議論については「課題と対応策」、特に「課題」をどう分析するかという点を中心に御議論いただくということになると思います。まず、取りまとめ案の「はじめに」と「これまでの取組について」というところからですが、議論に先立ちまして、法科大学院協会と経団連の取組について御報告を頂きたいと思います。これらは、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する意見交換会」というものが平成25年1月に取りまとめを行っておりまして、その中で各関係機関の取組ということで触れられておりますので、その後の進捗について御報告いただくというものでございます。

まず、法科大学院協会の取組について、片山教授から御報告をお願いいたします。

○片山教授 それでは、片山から報告させていただきます。別紙、法科大学院協会の活動についてというペーパーを御覧いただければと思います。タイトルは、「法科大学院協会の活動について」となっておりますが、もちろん、法曹有資格者の活動領域の拡大ということを前提とした上で、法科大学院協会の活動についてということでございます。そこにも記載しておりますとおり、法科大学院協会では2008年から修了生職域委員会という専門委員会を設けておりまして、修了生の職域拡大のため、関係諸団体と継続的に協議したり、シンポジウム等を開催しております。

まずは、修了生の就職状況の把握に関してですが、企業への就職のみに限定されているわけではありませんが、法科大学院修了生・在学生向け就職・キャリアプランニング支援サイトである『ジュリナビ』と連携・協力し、修了生の就職状況の把握に努めてきましたし、2010年4月には、全法科大学院修了生に統一メールアドレスを付与するなどの方法で、就業動向調査を行いました。それから、各会員校のウェブサイト等で修了生の活躍の状況を紹介しておりますが、当該ページのリンクを貼るなどして広報にも努めてまいりました。

さらに、広報という面では、文部科学省や日本弁護士連合会等の関係諸団体、諸機関との共催で、企業法務に関するシンポジウムを2009年に連続して開催し、また、日本組織内弁護士協会とも共催でシンポジウムを行っています。また、2010年12月18日には、修了生職域委員会の企画による「修了生職域問題シンポジウム」を開催し、2008年からの修了生職域拡大のための活動を総括しました。また、2013年には、協会主催で、「法科大学院修了生の活躍と今後の課題－多様な人材の輩出に向けて」というシンポジウムを開催し、職域拡大に関する問題を本格的に検討し、その成果を、修了生へのアンケート調査結果も含めて、『法科大学院修了生の活躍状況と課題(2013年度)』として公刊しております。

今後の課題につきましては、先ほども御指摘いただきましたとおり、法科大学院における企業内法務に関する授業に関して、岡山大学、慶應義塾大学、神戸大学、中央大学等が積極的に展開をしておりますが、今後は横展開が必要になってきますので、是非、法科大学院協会でも、経営法友会等の関係諸団体との間で様々な議論を進めながら、特に企業内法務の授業に関する講師派遣の問題、あるいはエクスターンシップに関する院生の受入等について検討を継続していくとともに、ジュリナビを更に強化することに加え、広報に関してはウェブサイト等で、特に企業におけるインハウスローヤーとしての修了生の活躍の紹介を促進したいと考えているところでございます。以上で報告を終わらせていただきます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。続きまして経団連の取組につきまして、和田さんから御報告をお願いいたします。

○和田上席主幹 お手元に机上配付資料としてお配りしていただいております。まず、最初の二つはこれまでの議論とは若干すれ違っている部分もあるのかもしれませんが、一応法曹有資格者ということで、検察官や裁判官の方に企業でビジネスの経験を実際にやっていただくということにも長年取り組んでおりますので、若干御紹介をさせていただきたいと思っております。検察官の方の民間企業での研修受け入れについては、これまでに延べ23社、計28名の方に研修をしていただいております。今年度も準備中です。それから裁判官の外部派遣につきましても、こちらの方が歴史は長いのですけれども、延べ164名、毎年10社ほどの企業に御協力を頂いております。1回受け入れていただくと数年連続して受け入れている企業もあるくらい、定着した制度として裁判官の方に民間経済の様子を見ていただくことをやっております。

また、関連する最近の取組として、これから立ち上がる選択型実務修習の中に企業での研修を組み込むということについても、現在、会員企業様にお願いをしているところです。

それから、2012年には、日弁連から企業内弁護士に関する採用拡大についての要請文を経団連会長宛に頂いております。そのままきちんと会員企業にお伝えするという一方で、全会員企業にお配りしております機関紙に全文を掲載いたしました。

最近の取組といたしましては、2015年2月に日弁連が主催されました、法曹人材の有

効活用を主眼においたセミナーの開催に協力をさせていただきました。多くの企業様に参加いただいて、非常に高い評価を受けたと伺っておりますので、日弁連さんに感謝申し上げます。

ここに書いていないことで、さらに2点申し上げたいと思います。修習生が司法修習を終了した後、企業の就職時期である4月と終了時期がずれてしまう、あるいは、司法試験を終えた後、不合格だったが企業に就職したいという方も一般の採用時期とはずれているという問題が以前から指摘されておりました。こちらについては採用企業様にお任せするしかないので、経団連としましては、採用選考に関する倫理憲章ですとか、指針、手引き等を出してありまして、会員企業の皆様に、できるだけ通年採用、選考機会も多様な機会を御準備いただくようにという働きかけを毎年行っております。こちらについては各企業様のお考えもあって、また、なかなか一斉採用という日本の文化についてもいろいろ話題になっておりますが、その善し悪しはあると思うのですが、一斉採用もやりつつ、通年採用の間口を広げていращやる企業様も徐々に増えているかと思っておりますので、企業側の仕組みがハードルとなって就職できないということがないように努力は続けてまいりたいと考えております。

経団連自身の宣伝ですけれども、経団連事務局もひまわり求人求職ナビを使わせていただいており、常勤で弁護士の方を2名採用させていただいており、大変活躍していただいておりますし、そのうちの1名は、産休・育休もきちんと取って、今度の日弁連研修でも講師を務めるようです。そのような事務レベルでの努力もしております。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今御報告いただきました法科大学院協会、経団連の取組ですけれども、これを踏まえた上で取りまとめをさせていただくということによろしいでしょうか。

それでは、まずは、「はじめに」と「これまでの取組について」という点についてですが、こういった形で整理をさせていただいているのですが、方向性等について御意見があればお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。ここはよろしいでしょうか。

それでは、中心として御議論いただきたい「課題と対応策」、特に「課題」について御議論を頂きたいと思っております。鈴木参事官、何か補足はありますでしょうか。

○鈴木参事官 若干補足させていただきます。繰り返しになりますが、先ほどの顧問会議からの指摘を踏まえまして、現状分析を行う必要があるかと思っております。特に、「採用企業の広がりが大企業の一部に止まっている」ことについての原因や、「担当業務について法務部以外での活用が必ずしも広がっていない」ことについての原因がどのような点にあるのかといった点について、御意見を頂ければと思っております。よろしく申し上げます。

○伊東弁護士 課題と対応策の1, 2, 3とありますが、今御説明のあった、1, 2辺りを中心に御議論いただければと思っております。

○木内弁護士 その前に、先ほど鈴木さんがおっしゃった現状の分析は、この取りまとめにはどういった形で載りますか。顧問会議から指摘があったことで現状分析をすることになると思うんですけど、それはこの中に入れ込みますか。

○鈴木参事官 その点は、今日の議論を踏まえて反映していくこととなります。

○木内弁護士 どういう形になるのでしょうか。何か一つ項目を加えるのですか。それとも課題と対応策の中にどういう形で入れるのか。

○遠藤部付 ただ今御指摘いただいた点ですが、5ページの2の(1)の課題というところで、

現状分析を踏まえた前提として、こういうような状況にあることを書かせていただいたものでありますので、更に敷衍していただく部分があれば、本日の御議論を踏まえて、この部分を敷衍させていただくことになるかと思っております。

○伊東弁護士 ほかにはいかがでしょうか。中身についてですが、井上さん、お願いします。

○井上弁護士 2 (1) アは採用企業の広がりについてということによろしいと思いますが、イの部分のニーズの多様化についての記載が、現状の企業法務の実態とは少し違いますので意見を言わせていただきたいと思います。このところで、法務部門における業務に限定されていて、知財部門、営業部門、企画のようなところへの関与を期待する企業は少ない旨の記載について、それは確かにそうなんですけれども、そもそも論として、弁護士資格がある方に、これらの仕事をやってほしいと企業はまだ思っていないと思うんですね。それよりも一つ手前で、法務部門における業務のうちでも、ごくごく限定的な契約法務ですとか訴訟業務等、外部の先生でもできるような業務に限定していて、そこからの広がりをもってほしいというニーズがあるのだけれども、そこへの拡大がまだないというニュアンスだと私は理解しています。イのところは、記載内容が正しく分析されているのかどうかをきちんと御議論いただくなり、御検討いただいた方がいいのではないかと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。将来的に進むべき方向として、事業部門であるとか経営企画部門とかを目指すとか、期待するという点についてはよろしいでしょうか。

○井上弁護士 営業、企画は、ビジネスパーソンが目指してキャリアを積んでいかれるところですので、誰でも企業内に入ってそれなりにキャリアを積み、そこにいくかもしれないという選択肢はあるんです。だから、弁護士がみんなそうなってほしいということかどうかは分かりませんし、皆さんがそうなってほしいということだと、逆に弁護士であることの意味は何かという話にもなってしまいます。

海外でジェネラル・カウンセルと言われているポジションは、多分これとは違うと思います。プレジデントやCEOとジェネラル・カウンセルとは違うと思いますので。ジェネラル・カウンセルを日本でもっと多く活用するような企業が増えてほしいというようなことが、ある程度の中期目標であれば、営業部門や企画の長というポストとは違う、という部分もあると思います。

○伊東弁護士 和田さん、お願いします。

○和田上席主幹 2点申し上げたいと思います。1点は、井上先生が御指摘になったことと関連するので、先にそちらを申し上げさせていただきます。正に私も、「事業部門や経営企画部門等への関与を期待する企業は未だ少ない」という指摘は、事実としては多分そうなのだと思いますが、裏表として、有資格者自身も、そういうことを志向されているかどうかというのが実は分からないと思っています。法曹有資格者の方が企業に入る際には、自分の専門性をいかして、法律関係の業務をやりたいとおっしゃる方が大半だと思うんですね。そういう方達に、会社のことを分かってほしいからと無理やり営業に行かせてその後法務となると、逆にその人の気持ちを削いでしまうかもしれません。企業としては、一般の従業員を採用する際は、いろいろな業務を経験させた上で、その専門性をいかして特化していくということをやりますが、法曹有資格者の場合は、そういうふうに戻すまでもなく、専門性が、ある程度法務ということではっきり分かっているので、その業務に役立つ範囲でほかの部門を見たり、研修に行ったりすることはあると思いますが、最初から事業部門で、経営企画で

頑張ってください、ということは今の段階ではないと思うんですね。

ただ、ここ数年、企業で働く法曹有資格者の方が急激に増えてきていて、しかも若い世代の方が増えているので、今の段階では法務中心になるのは当然だと思うのですが、いずれ10年、20年と同じ会社で働き続けたときに、既に出てきておられますけれども、法曹有資格者の方で経営層にたどり着いたときに、キャリアアップの中で、職掌範囲が自然と法務だけではなく、総務系や渉外系に広がっていくことはあると思います。ここ数年の断片的な動きだけを見て、広がっていないと評価するのは、実はまだ適切ではないという気がします。キャリアパスといったときには長い目で見ないと分かりませんので、ここは少し時間をかけて見ていかないと、今の様子だけを見て限定的だから広げなければと、企業はもっと色々なところで活用してくださいと言っても、逆に企業の方でも困ると思っています。かつ、それは、法曹有資格者の意向とも必ずしもマッチしないと思いますので、あまり機械的に評価しない方がいいのではないかと考えております。

もう1点申し上げたかったのが、その上のアの「採用企業の広がり限定的事業であること」という評価についてですが、確かに脚注の数字を見ると、従業員として採用している企業はこれだけという評価はそのとおりだと思いますが、後半でも御指摘いただいているように、企業法務で活躍されている法曹有資格者の形はいろいろ多様であると書かれていますとおり、常勤雇用の数だけでは見えない部分で、法曹有資格者の活用は実はもっと進んでいるというのが個人的な肌感覚です。なかなかそれが見えてこないということが、課題として認識されてしまっている原因なのかなと思います。出向という形であったり、一時的に短期的に、毎週月水金の午後だけ来ますとかいう人もいらっしゃるかもしれないですし、M&Aが終わるまで1年間だけ来てくださいますという人もいらっしゃるかもしれないし、なかなか数字が見えない中で活躍されているにもかかわらず、その様子が見えないという部分があるのかなと思います。その辺りの実態の把握を後ろの方でも対応として考えていただいておりますが、常勤雇用に限らない、従業員としての採用に限らない、活躍の実態の把握を是非していただければと思います。

ここで「採用企業の広がり限定的事業であること」と書かれています。本当にそうなのかと疑問に思います。採用している企業は実はそれでももう飽和状態かもしれません。別に常勤雇用が必要ないのに無理やり常勤雇用していただく必要もないと思います。地方の企業で増えていないのは地方の企業にはまだそういうニーズが認識されていないからかもしれないですし、なかなか評価が難しいと思います。

対応策の方に若干入ってしまいましたが、採用企業の広がり限定的事業であるというのは、あくまでも常勤雇用の数だけ見ると確かにそう見えますが、少し距離を置いて客観的に見た方がいいのではないかと考えています。

○伊東弁護士 ありがとうございます。常勤雇用以外の、例えば出向というケースに関しては、おっしゃったとおり今のところ数は把握しておりません。日弁連では、登録情報をもとに集計しておりますので、登録を変えないで、従前勤務していた法律事務所に登録のままで出向なり、あるいは部分的に勤務をされるというようなケースは把握ができないということになります。ですから、登録情報以外の調査をしなければいけないということになります。こちらについては今後工夫をしてみたいと思います。

○岡野座長 そもそも論として、アとイに記載してある内容と、それを支えている事実と実態

の数字が直接的でないからそういう問題が起こっているんだと思います。無理にそういうことをしなければいいのではないかと私は思います。脚注から分かることについてそのとおりに述べるのはいいけれども、例えば、脚注の10から大都市圏の大企業の一部に止まっているというところを引いているだけなのですが、それで本当に広がり限定的と言い切っているのかどうか。

もっと言うと、イについては、「期待する企業は未だ少ない」と書いてありますが、企業に期待したアンケート結果もないのに、期待する企業が未だ少ないと書かれているので、文章がますますひねくれてしまっていると思います。一方で、「人事管理や組織の運営、企業戦略の意思決定などに、法曹有資格者がその能力を活用して従事する例も一部では見られるものの」と書いてあるが、この「一部」が何なのかということも全然書いていません。

一方では、法務部における業務だとしても、実態はクロスファンクショナルで、法務部に籍を置きながら、M&Aの仕事をしている人もいれば、経営計画に携わっている人もいます。実態の仕事と所属部署が必ずしも一緒ではない例もたくさん企業の中にはあると思います。この点は、読む人によって読み方が違うので、なかなか表現は難しいと思いますので、どうやって書くかはもう少し検討が必要なのではないかと、今皆さんのお話を伺って思った次第であります。

採用企業の広がり限定的であると、取りあえず皆さんがそう思うかどうかかなんですよ。皆さんの肌感覚で。そうであるとしたら、それに合致するような統計データをきちんと揃えなければならぬと思うんです。それから、担当業務の広がり限定的であることという点については、所属するセクションが限定的であるということはいえるかもしれませんが、企業でどのように活用されているかを把握するには、ヒアリングしないと実態は分かりません。法務部において、契約業務や訴訟関連業務しか本当にしていないのか、もしくは、法務部にはいるが、クロスファンクショナルで、比較的戦略絡みのことをやっているのか、そこは調べないと書きにくいと思います。その点、将来に向けてどう書くかということは皆さんと御相談したいと思います。

○和田上席主幹 正に「採用企業の広がり限定的である」ということは、上場企業全体からしたらそうかもしれませんが、実際には、冒頭の数字で、日本組織内弁護士協会の統計にもあるとおり、平成13年から26年までの間に、爆発的に増えているという印象です。私からすると、数字だけ見るとものすごく増えていると思います。どこに視点を合わせるかによって、広がり限定的かということ、増えていると評価することも可能なわけです。これまで関係者の方がすごく努力されて、企業分野で働く法曹有資格者の採用の拡大に日弁連、経営法友会が努力されてきた成果は成果として見てもいいのではないかと思います。

数字としてはすごく増えていると思うものですから、限定的であるというのはどうなのかと思います。ただ、そうすると、顧問会議の方々と認識が違うのでしょうか。

○鈴木参事官 課題として洗い出すとすればどんなところがあるかという視点で考えていただければと思います。

○和田上席主幹 そういう意味では、ばらつきがあるとか、偏在しているという評価はあるのかもしれませんが。絶対値の数字は増えています。

○岡野座長 要は、急速に人が伸びてきたので、まだ全体には浸透していない、まだまだ広がる余地があるといった言い方もありますよね。限定的と言わないで、一部まで広がってきた

からもっと広げましょうとか、やっとならぬ地方の方でも少しずつ出てきたから、地方にも広げていくという課題がありますという方が前向きな書き方にはなりますよね。

○木内弁護士 1ページの「はじめに」の中段、「このように、企業における法務の分野においては、弁護士等に対する一定のニーズが認められつつあるが、企業規模や地域毎の視点で見ると限定的」とあり、正にこのことをおっしゃっているのだと思います。さらに、確かに人数としては爆発的に増えているけれど、例えば、目標を1部上場企業1社につき1人という目標にするのであれば、確かにまだまだ足りない。そういうことを書いて、広がりが限定的であるとおっしゃればいいのではないのでしょうか。

それともう一つ、担当業務の広がりが限定的とあるのですが、確かに、限定的という切り口は幾つかあって、例えば、スペシャリストとジェネラリスト、専門家としての弁護士は結構いる、何でも屋の弁護士はいるんだけど、専門家がいないとか、あるいは肩書きのつかない一般職はたくさんいるけど、ジェネラル・カウンセラーはいないとか、本来弁護士が食い込むあらゆる分野が色々あるんですけど、シニアとかジュニアとか、ジェネラリストかスペシャリストとか、そういったファンクションのマトリクスに対応する弁護士が必ずしも広がっていないというところはあると思います。それが喫緊の課題で、その後の法務部以外の事業部門とか計画部門とか、代表取締役くらいのレベル、その辺りについては、将来的な課題としては含みを残して書く形にしてもいいのではないのでしょうか。

実際問題、アメリカは弁護士出身の代表取締役社長は結構いるんですよ。例えば昔のソニーミュージックのクライヴ・デイヴィスですとか、渉外事務所からジェネラル・カウンセラーになり、それから社長になったという人もいますので、そういったスタイルについても含みを残すという形で書くといいのではないのでしょうか。

○伊東弁護士 今の木内先生の指摘だと、さっき言われたものの中で、例えばジェネラル・カウンセラーだと現状ではまだ少ないという御指摘ですよ。

○木内弁護士 例えばですが、そうです。

○岡野座長 「少ない」とか「限定的」というのは確かに事実で、その言葉を削除することがいいことであるとまでは言いません。しかし、例えば、行政や福祉の分野に比べたら、ここ10年くらいの企業分野の広がりはすごいものがあるわけで、あまりそこを卑下するものではなくて、まだ途中段階であるというイメージの方が前向きな気がします。頑張っているけれど限定的ですよというよりも、頑張ってきてはまだ限定的だけど、という前向きな限定的で、これからの広がりの第一歩というイメージにしておいた方がニュアンスとしてはいいのではないかと思います。

○和田上席主幹 正に岡野座長のおっしゃったことに賛成です。先ほど申し上げたように、上場企業の何割しかいないという記述は、あたかも上場企業にすべからくいるのが是であるという前提に立った記載ですが、必ずしもそうではないと思います。

もし課題として指摘するのであれば、ひまわり求人求職ナビの利用企業のアンケートの中で、採用しようと思って募集をかけたが来てもらえませんでしたという、正にそこが課題なのだと思います。求めている企業に法曹がたどり着いていないということを課題として指摘することになると思います。必要かどうかだとか、全体の数としてどうあるべきかといった議論は、あまりそういうコンセンサスがあるわけでもないのだから、課題として指摘するのであれば、ニーズは徐々に掘り起こされてきて、ひまわり求人求職ナビの利用も増えてきている

のだけれども、そのうちのマッチングが例えば7割しかできていませんとか、8割しかできていませんといったことを踏まえ、本当であれば増えるはずであった、採用意欲のある企業にどうして有資格者からの応募がなかったのか、あるいは最終的に採用にたどり着けなかったのか等の課題分析をした方が直接的な解決につながると思います。あまり数字に捕らわれた議論をするよりは、そのギャップを埋める、マッチングがされていない、むしろ、既に希望している企業にたどり着いていない法曹をどうやって探すのか、どちら側の心構えが足りないのか分かりませんが、企業側の採用の条件がいけなかったのか、想定していた仕事内容ではなかったのか、あるいは応募してくる弁護士がその企業に魅力を感じていなかったのか分かりませんが、そこを埋める作業が、実は直接的には効果があるのかなと思います。課題として指摘するのであれば、そのギャップがあるということを指摘することが、これまでの議論からはいえるのではないかと思います。

○木内弁護士 その問題点というのは、次のページの3の(1)の課題とはまた別でしょうか。

○和田上席主幹 はい、別です。これは、企業が求める人材、コミュニケーション能力を持った人というのはなかなかまだ出てきていないですねという話ですね。

○伊東弁護士 人材養成の話ですね。

○和田上席主幹 マッチングの話は確か別にあったと思います。

○片山教授 今の担当業務の広がり限定的だという話と、御指摘があった(1)アのみスマッチとの中で指摘されている「ビジネスへの関心」という点についてですが、インハウスを目指す人達の中で、多くの人たちはビジネス自体に対する関心を必ずしも十分に持っていないという点があると思います。その意味では、法曹養成のプロセスでも、法務以外でも活躍できる潜在的な素養を身に付けていく必要はあるのかもしれませんが、まずは、ビジネスに対する関心をより高めるといことが一つの大きな課題で、それが担当業務の広がりにも結びついていくことになるのではないかと思います。

一つには、マネジメントということもありますけれども、他方では、海外展開で、中小企業支援というのもありましたが、中小企業支援というのはコンサルティングですよ。これはインハウスということではなく、外からということになるのかもしれませんが、マネジメントとともに、コンサルティングと法ということへの関心を喚起することも重要だと考えます。例えば法科大学院等の取組の中としては、いわゆる隣接科目でビジネスに関する科目をしっかりと勉強させ、あるいは将来的には、ビジネス・スクールとのダブル・ディグリーも視野に入れて検討すべきだということになるのではないかと思います。

さらに、アの採用企業の広がり限定的であるという点ですが、数の上で、地方がまだまだ不足しているということは明らかだと思いますので、一つには、地方展開ということが重要な課題となると思います。他方、前回、岡野座長からお話があったと思いますが、インハウスの一つの大きな課題として、グローバル化対応が、ニーズと規模からいって、まずは喫緊の課題だと考えております。グローバル対応とローカル対応が両方必要なわけですが、グローバル対応について、もっと強調されてしかるべきだと感じています。海外展開の分科会もありますので、そちらとの役割分担の問題もあるかもしれませんが、特に、海外に展開していく企業に対して、外から関与する人材の育成が課題となると同時に、企業内法曹自体も、積極的にグローバル化対応を行う必要があって、それに対応した形で、法科大学院の教育のあり方についても検討をすべき時期が到来していると感じています。その点について、

もう少し書き込んでほしいと思います。例えば、英語の科目を充実させるとか、司法試験で、英語による涉外法務の試験を設けることも考えていいと思っております。

○鈴木参事官 ありがとうございます。正に御指摘になられた点は、企業分野でも非常に重要な観点だと思いますので、修文に当たって考慮したいと思います。

○中島官房付 その後の部分に係るのですが、片山先生に伺いたいことがあります。3(2)アの二つ目の○のところですが、法科大学院での教育の充実というところで、先ほど片山先生からも、こういった法科大学院の取組の横への展開というお話がありましたけれども、そういう取組がさほど進んでいない法科大学院でも、こういった取組を進めていくことが今後重要になっていくのかなと思っております。和田主幹からも、モデルカリキュラムについて地方の法科大学院への情報発信が必要という御指摘がありましたし、今年度から文科省がやっております公的支援の加算プログラムについても、活動領域の拡大に資するようなエクスターンシップや、企業と連携した就職支援等が加算事由として挙げられているかと思っております。

そういったところも含めまして、あるいはそれ以外でも、今後多くの法科大学院でこういった取組が進んでいくようになるためにどうしたらよいか、もちろん一次的にはそれぞれの法科大学院の努力ということにはなるとは思いますが、それ以外の部分でこういったロースタールの取組を進めていくために、こういったことが考えられるのかといった点について、御意見を頂ければと思います。

○片山教授 今の段階では緒に就いたばかりですので、先ほども挙がっていた四つの大学以外でも取組を進めている学校もあるにもかかわらず、その全てを必ずしもフォローしきれていないという面はあると思っておりますが、いずれにしましても、各法科大学院での取組はまだ始まったばかりというところですので、今後はそれをいかに横展開していくかということが重要な課題になっていくだろうと思っております。法科大学院協会としましては、今後は各会員校に対して先導的な取組を紹介して関心を広げていくとともに、経営法友会様とも協議をしているところですが、モデルカリキュラムと同時に、横展開を容易にするために、標準テキストの刊行を検討すべきだと考えております。

○中島官房付 加算プログラムの加算事項の中に、ああいった要素が入ったことによって、今後、ほかの法科大学院にもインセンティブが働くということはあるのでしょうか。

○片山教授 それはあると思っております。

○伊東弁護士 ほかにいかがでしょうか。

6ページの「3 ニーズに対応するための課題とその対応策」についても御議論いただきたいと思っております。先ほど御指摘のあった、人材養成面から見た課題と対応策ということになるかと思っておりますが、和田さん、お願いします。

○和田上席主幹 先ほど申し上げたことと若干重複しますが、やはり、幅広く企業法務全般に対する関心を法科大学院生にも持っていただくことが、いずれ企業法務分野で活躍する法曹有資格者の数が増えていくためには重要だと思っております。企業へのエクスターンシップをしている法科大学院も増えてきていますが、法律事務所へのエクスターンシップに比べると、学生の志望数は少ない。希望が少ないから、手を挙げる企業の数も少ないのかもしれませんが、やはり、学生自身にとっても企業法務で働くということのイメージができていない方が少ないのだと思っております。最初は事務所に入ったとしても、事務所で企業法務を取り扱っているうちに企業に入りたくなくなって企業に入るといった方もいるかもしれないのですが、法科大学院

で法曹としてのキャリアパスを考えるとときに、最初は弁護士になりたかったが、勉強しているうちに検察官になりたくなった、裁判官になりたくなったであるとか、企業で働きたくなかったということもあるかもしれませんが、修習してからでもそういったことがあるかもしれません。その点をもう少し統計データというか、法科大学院の御協力も頂いて、法科大学院の学生が法曹有資格者としてどのようにキャリアパスを描いていきたいと思っているのか、どういうふうに勉強を重ねることによって、増えていくのか減っていくのか、関心が広まっていくのかということ、事実として我々も現状を把握する必要があるのではないかと思います。それを把握すると、もう少しこの段階で学生に選択肢を示すことが大事であるとか、あるいは、修習生になってから具体的にってもらった方がより効果は高いのかもしれないといったことも考えられると思いますし、次の一手を考えるためにも、そもそも将来法曹有資格者になる方たちがどういうことを考えているのか、希望しているのかということも見ていく必要があるかなと思います。

ここからは先ほど言ったことと重なりますが、その過程の中で、弁護士、検察官、裁判官としての働き方はイメージしやすいのでしょうか、企業の中で働くことというイメージがまだまだ多くの方に認識されていないと思いますので、そういう際に、先ほど紹介があった井上先生が講師を務められたセミナー等を通じて、組織内で法曹有資格者として働くことの意味とかやりがいとか、少しでもメッセージとして伝わっていけば、選択肢の一つとして認識されることが増えていくのではないかと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。木内さん、お願いします。

○木内弁護士 6ページの2(2)の対応策のアについて意見を述べたいと思います。「法曹有資格者を活用する利点に関する情報共有の促進」について、もう少し企業内弁護士の役割を分析してもらいたい気はします。「外部から企業に関与する弁護士と、企業内弁護士とは果たすべき役割が違うこと」辺りに注記で書いていただくであるとか、それから、「企業内弁護士を活用することにより、企業におけるリスクマネジメントが進み、事業活動が円滑に進捗すること」とありますが、法務というのは、こういったコンプライアンスの守りという側面だけではなくて、契約内容であるとか、法律規定であるとか、法的スキームを使って、企業の利益を極大化するという攻めの側面もあります。そういった攻めの側面を実現するために法務戦略を立て、そして実現していくということが、正に法律のプロに要求されていることなんですよ。そういった視点をもう少し織り込んでいただきたいという気がしました。

○伊東弁護士 例えばどこにどういうふうに入れるというのは。

○木内弁護士 具体的に言うと、「外部から企業に関与する弁護士と、企業内弁護士とは果たすべき役割が違うこと」という部分に注を入れていただくとか。僕の意見ですと、外部の弁護士と内部の弁護士の使い分けについては、外部の弁護士を使うのは、客観性、専門性、力仕事といったファクターがあります。その次の、「企業内弁護士を活用することにより、企業におけるリスクマネジメントが進み、事業活動が円滑に進捗すること」という点については、企業における法務戦略及びリスクマネジメントが進み、事業活動が円滑に進捗すること。具体的なメリットとして注の14で挙げていただいているものは、1, 2, 3とあるのですが、リスクコントロールであるとかコンプライアンス等、守りの点が中心なので、法律の専門家が契約条項を駆使して、適正な条項を定めることによって企業利益を実現することができるといったことを書いていただきたいと思います。これだと、弁護士の役割があまりにも

守りに偏っていて、本来の役割とはちょっと違うと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。そのほかはいかがでしょうか。井上さん、お願いします。

○井上弁護士 可能かどうか分かりませんが、7ページのイの「企業側・法曹有資格者側への情報提供体制の整備」に関してですが、法曹有資格者として企業に入る方の報酬体系は、皆様関心のあるところだと思います。特に地方展開する等々の場合に、報酬が高いから来てもらえないというハードルがかなりあるのではないかと思います。ですから、もし可能であれば、情報提供の中身の一つの項目として、どういうフィーでお願いしているのかという点については、1社1社聞くことは難しいでしょうから、アンケート等で可能な限り提供できれば、拡大につながりやすいかなと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

○岡野座長 7ページ全体に関わるかもしれませんが、岡山の例を調べて思ったのですが、地方創生が安倍政権の課題になっていて、優秀な人材が地方の企業に戻ってくることが地方創生に必要なと思います。正に法曹有資格者はその逸材としての資格を十分持った方で、岡山大学でいえば、中国・四国地方に、岡山大学を出て資格を取った人に戻ってもらうために様々な取組をしていますよね。経済団体と協力して、企業側に情報を提供したり、中国・四国地方出身の方に企業情報を渡したりしています。そういった法科大学院が中間的な役割をしてもっと頑張るであるとか、法科大学院が仲介役をして企業や弁護士会と協力をして人材が戻ってくるように、もしくはインターンでもいいのかもしれませんが、そういったマッチングをして企業に戻らせるというようなことが重要だと思います。ここに記載するというのが不適切なのであればいいのですが、せっかく安倍政権がそういったことをやっている中なので、意味があるのではないかと思ったものですから。

○佐熊参事官補佐 質問なのですが、医者でいえば自治医大のような、地元へ貢献するというような感じの発想でしょうか。

○岡野座長 私の知る限りですが、岡山大学の法科大学院は、出身学生をずっとフォローしています。その人たちに、岡山の企業で法曹有資格者を採用したいという企業の情報を提供しています。確か医療関係についても情報提供しています。ですから、私の認識が間違っていたら訂正していただきたいのですが、中国・四国地方では、岡山と広島しか法科大学院がない中で、岡山大学は、中国・四国地方全体に、有資格者を戻すことを使命だと思っています。そういう意味では、養成ではないかもしれませんが、人材の確保と情報提供という面で、法科大学院が中間的な存在として非常にうまく機能していると思います。既に岡山だけでも何人か入社した方がいると思いますので、そういったマッチングの仕方もあるかと思っています。

○木内弁護士 岡山大学法科大学院は、地元の企業、組織に有能な人材を派遣するという趣旨の下、そういったプログラムを作っています。そういった問題意識は、5ページの2(1)の課題のAにマッチすることがあって、「地方の企業や中小企業では、法曹有資格者を実際に採用しようとしている企業も一部現れているものの少数にとどまっている」と、これに対して対応するためにどうするか。地方の法科大学院における法曹教育及び地元に着目した企業内弁護士の育成といったことが課題となろう、という流れはどうでしょうか。

○伊東弁護士 和田さん、お願いします。

○**和田上席主幹** 先ほど、課題として指摘するのであれば、採用したい企業に人がいかないということを、マッチングがうまくいっていない例として書くべきではないかということを上申しましたが、その点については、「3 ニーズに対応するための課題とその対応策」の方で指摘すべきなのかもしれません。今、地方の取組の話を伺っていて思い出したのですが、今回選択型実務修習の受入れ先を探している中で、我々も十分認識していなかったのですが、地元の弁護士会が、自分達が預かっている期間中に、その地域の企業をインターン先としてプログラムに含めていच्छる地域が結構ありました。これをもっと組織化するというか、せっかく地方各地で修習するというので、各地にもうすぐ資格者になる方がいच्छるわけですから、その方たちと、地元の経済界なり、もちろん間に弁護士会が入ってもらなりして地元経済と結びつく、岡山大学がやっておられるようなものを参考に、そういうのをマッチングの一つのフレームワークとして考えられないでしょうか。

かつ、それを更に広げると、地元の法科大学院と地元の弁護士会と地元の企業、結局法科大学院からも企業の人たちはエクスターンを多分受け入れていると思うので、その三者が地元ベースでもう少し結びついて、いろいろな情報なり研修機会なりをお互いに提供し合う、それこそリカレントもありますし、法科大学院の方で地元の法務なり、弁護士事務所でリカレントで働いている方を呼び戻すということもあると思うのですが、そこをうまく地域毎に結びつきを強めていくのは、先ほど岡野座長がおっしゃった地方での人を増やしていく一つの足がかりとして考えていくことができるのではないかと思います。具体的な案はありませんが、視点として、地元ベースでつながるということが考えられないかと思います。

もう一つ、組織内で働く方について、弁護士会のプロボノ等の貢献が難しいから、弁護士会の中で肩身が狭いというような要因はないのでしょうか。

○**木内弁護士** 今、ワーキンググループでそれを検討していますよね、日弁連で。

○**伊東弁護士** 日弁連内部での検討をしております。なるべく組織内弁護士が困らないように、細かいところで注意していただきたいというような指導、例えば、新人研修の取り組み方ということで、過重負担にならない形にしていきたいというような後案内をしております。

○**和田上席主幹** 組織内の法曹有資格者の方が公益活動等をするときに活動しやすいようにするというのも大事だと思いますが、加えて、そういった方たちが十分に活動できないために、自分たちがしわ寄せを食っているというふうに、法律事務所で働く弁護士の方たちが思っていたら、中でぎくしゃくしてますます居心地が悪くなるのも良くないと思いますので、そこも理解というところにつながるのかもしれませんが、うまくバランスを取らないといけないのかなと思います。

○**伊東弁護士** 取り組み方の一つとしては、特に若い方が企業に行かれるケースが多いですが、若い方同士であれば、交流の接点が結構ありますので、外部の弁護士と企業内弁護士が交流の接点を持つということは、取組次第では可能だと思います。大変示唆に富んだ御指摘だと思います。

最後の「今後の展望・方向性」についてはいかがでしょうか。今日まで大変活発に議論していただいて、様々な取組が進んでおりますが、分科会は今日が最後ですので、今後の検討体制等についてもお考えがあれば頂きたいと思います。井上さん、お願いします。

○**井上弁護士** 今9ページに至るまでの部分についていろいろ議論がなされましたので、それが変わればこのまとめも多少変わるとは思います。我々としてはやはり、せっかくこの活動

を続けてきましたので、スポットで終わらせるのではなく、継続的に何らかの検討を日弁連としても続けていける体制を維持していただきたいと思います。

○伊東弁護士 こういような枠組みでということでしょうか。

○井上弁護士 やり方はいろいろあると思いますが、日弁連の中の展開本部が定期的にふさわしい方呼んで会議をして企画を出すということでもよろしいでしょうし、何かトピックがあれば、ワーキングチームのようなものを作って研究してもいいのではないのでしょうか。

○岡野座長 課題と対応策を述べているので、その課題と対応策を解決するための何らかのスキームを作っていたきたいということを書くのが筋だと思います。そのときに、日弁連だけで全てが解決できるかという、それは違うのではないかと考えています。やはり関係者がある程度集まる組織がなければ、解決策を検討して実現に結びつけていくことにはならないと思います。それはそれぞれ法務省や日弁連、最高裁、法科大学院等、色々な立場があり検討を進めてもらえばいいと思いますが、せつかく課題と対応策まで書いたのですから、やはり実現するためのスキームを作ってくださいというようなイメージは書いていただきたいと思います。今後の検討体制の部分はそういう形ではなくてもいいかもしれませんが、きちんと書いていただくことが筋だと思います。あとはそれぞれお立場があると思いますので、お任せしますけれども。

○伊東弁護士 ありがとうございます。時間もまいりましたが、大体よろしいでしょうか。ありがとうございました。

それでは、当分科会の取りまとめ以降の予定について御説明を頂きたいと思います。鈴木参事官からよろしく願いいたします。

○鈴木参事官 当分科会における取りまとめを確定いたしました後、5月18日に予定されております有識者懇談会にお諮りすることを目指したいと考えております。

○伊東弁護士 そうしますと、取りまとめ案について、本日の議論を参考にされた上で修正作業がされることになるとと思いますが、こちらについては座長から御提案を頂ければと思います。

○岡野座長 これまで皆さんに活発な議論を頂きましてありがとうございました。取りまとめについては、本日の議論を踏まえて、恐縮ですがお任せいただいて、5月18日に御報告をしたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。

○伊東弁護士 本日をもってこの分科会の議論は一通り終わったということになるかと思えます。御尽力いただきましてありがとうございました。有識者懇談会以降の予定というのはどうなっていますでしょうか。

○鈴木参事官 5月18日の有識者懇談会におきまして、有識者懇談会としての取りまとめが決定いたしましたら、その後に法曹養成制度改革推進室の方に報告をさせていただくという運びになると思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。それでは、以上をもちまして本日の議事は全て終了いたしました。これまで構成員の皆様はもちろん、オブザーバーの皆様にもいろいろ御協力、御尽力いただきました。心より感謝申し上げます。これをもちまして終了とさせていただきます。ありがとうございました。

—了—