

# 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5回）議事録

第1 日 時 平成26年6月19日（木） 自 午後1時30分  
至 午後3時30分

第2 場 所 都市センターホテル6階601会議室

## 第3 議 題

- 1 開会
- 2 第3回有識者懇談会の議事概要について（報告）
- 3 企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策について（意見交換）
- 4 今後の検討について
- 5 次回の予定，閉会

## 第4 出席者等

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

○伊東弁護士 それでは予定の時刻になりましたので、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」の第5回会議を始めさせていただきます。私、進行を務めます伊東でございます。よろしくお願いいたします。

まず、本日の配付資料の確認をさせていただきます。本日、皆様のお手元にお配りしております資料は、資料目録記載のとおり、12点でございます。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5回）出席者名簿です。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（案）です。資料3、法律サービス展開本部イメージでございます。資料4、ひまわり求人求職ナビ改善案でございます。資料5-1が、東京三弁護士会平成26年度弁護士採用を検討する企業様向け情報交換会の案内の案になっております。それから資料5-2、こちらは参考になりますが、東京三弁護士会平成25年度弁護士採用を検討する企業様向け情報交換会の案内とそのときの配布資料になります。資料6-1、東京三弁護士会平成26年度企業内弁護士を目指す司法試験合格者向けセミナーの案内の案になります。資料6-2、こちらも参考になりますが、東京三弁護士会平成25年度企業内弁護士を目指す司法試験合格者向けセミナーの次第でございます。資料7が、第68期司法修習生予定者等向け東京三弁護士会就職合同説明会の案内の案になります。資料8ですが、こちらは慶應義塾大学大学院法務研究科のウェブページに掲載されている『インハウスで活躍する』の第1回から第3回になります。見ていただきますと分かりますが、法科大学院を修了し司法試験に合格した方で、企業で活躍されている方が紹介をされているページでございます。御参考になるかということで、資料にさせていただきました。資料9が、中央大学法曹リカレント教育についてでございます。資料10が、企業内弁護士研修会の資料でございます。第1回の実施状況と、それから第2回の案内が含まれています。資料11が、女性企業内弁護士向けのセミナーと交流会の企画（案）になっております。最後の資料12ですが、日本政策投資銀行女性起業サポートセンターと日本弁護士連合会共催セミナーの開催についてでございます。

それから本日は、机上配布資料として1枚お配りしてあります。「活動領域の拡大の観点からの法曹養成に関する有識者懇談会の問題意識」というものでございます。こちらの机上配布資料は、公開しないという扱いでございますが、よろしいですか。資料は以上でございます。

それでは早速議題に入りまして、まず「第3回有識者懇談会の議事概要について」に入ります。3月25日に第3回有識者懇談会が実施されております。こちらの議事概要について、岡野座長より御報告を頂きます。

○岡野座長 第3回の有識者懇談会では、三つの分科会と法務省、日弁連からの報告があった後に、三つのテーマについて意見交換を行っております。第1のテーマは、これまでの取組で明らかとなった課題です。この点について、ニーズに対応する法的サービスの提供にあたる費用やコストを誰がどう負担するのかという問題や、キャリアパスの構築、ニーズと弁護士とのマッチングの必要性などが指摘されました。

第2のテーマは、ニーズに応えるための法曹有資格者の確保の方法で、私の方から、企業と法曹有資格者の間に情報の非対称性があるのではないかとこのことを指摘しました。マッチングの前提として法曹有資格者の活用モデルのようなものを作り上げながら、活用例を知らないユーザーにもそれを情報として渡していくことで、採用、活用に結びつけるようにな

ればいいのではないかという点を指摘しております。

第3のテーマは、ニーズに対応した法曹養成の在り方という点でした。私の方から当分科会で作成した法曹養成に関する意見の取りまとめをその場で御報告をしております。

他の委員の方からも、養成課程の間に座学だけではなくて、実地で働く経験や研修を積む必要があるのではないかと御指摘が多くなされました。そこで、会議の終わりに、有識者懇談会の座長からの御提案で、法曹養成に関する有識者懇談会の問題意識が取りまとめられました。それが今御紹介のありました机上配布資料というものであります。これを御覧いただきたいと思うのですが、1点目は、法曹が法廷実務にとどまらない幅広い分野の専門性を身に付けることの重要性であって、法科大学院における教育の更なる充実が必要であるということを書いてあります。

2点目は、年齢が採用の障害とならないようにするという観点から、法曹養成にかかる期間を短縮するための制度の抜本的見直しが必要ではないかということでもあります。

3点目は、司法試験の終了から、修習開始前の期間を活用して、短期の留学、あるいは企業とか自治体へのインターン制度といった仕組みの構築について、関係機関が協力して検討いただきたいということ。

4点目は、活動領域の拡大に寄与する選択型実務修習プログラムの構築について、関係各機関で積極的に検討していただきたいということです。

また、座長から、法務省と日弁連に対して、活動領域の拡大のために今後取り組んでいただきたい点が幾つか指摘されましたけれども、当分科会に関係するものは2点ございます。

1点目は、日弁連において、企業等に積極的にアウトリーチをして、法曹の採用枠の拡大を図るよう努めていただきたいという点。2点目は、法務省と日弁連において、先に述べた問題意識を踏まえ、法科大学院教育や司法修習の充実のための具体的方策の検討に向けて、関係機関に働きかけてほしいということです。

以上が、有識者懇談会の議論の報告ですが、当分科会でもこれらを踏まえて試行策、あるいは引き続きの議論を進めていきたいと考えておりますので、よろしく願いいたします。以上です。

○伊東弁護士 はい、ありがとうございました。今、御報告を頂いたところの中で、問題意識ということで御指摘いただいた点ですが、例えばインターンであるとか、あるいは選択型実務修習といったあたりについては、この分科会のメンバーの中でも御議論いただいたところかと思えます。今の有識者懇談会の御報告に関して、御意見等を頂けたら有り難いと存じます。いかがでしょうか。

○井上弁護士 今のいわゆるギャップタームでの、例えば企業等への分担制度、あるいは選択実務修習での企業への研修ということについて、経営法友会の中で意見を聞いてまいりましたので、御報告したいと思えますけれども、まず一つ声があったのは、ルールがはっきりした方が対応しやすいということですので、こういうことを制度的にきちんとするということは、企業にとって非常に運営しやすいということがございます。

それから二つ目は、ギャップタームの方は、当該学生さんの身分が正直不安定と申しますか、卒業後、合格前ということですので、例えば法科大学院が受け皿になるとか、何かそういう組織としての裏付けがあった上で、そこから企業に出していただくということであればよろしいのですが、個人の学生さんと企業との契約等々になると、少し運用が難しいのでは

ないかというような意見がございました。そういう意味では修習生になってからの方が運用はしやすいのかなという声がございました。

それから、お預かりした後の研修の中身についての課題といたしましては、やはり企業さんとしてお預かりする中で、どのような仕事をやっていただくのかという観点において、一つが守秘義務の問題が非常に気になると。守秘義務を持って仕事をしていただけるのか。また守秘義務を心配しなくてよろしいような業務だと、非常に選択肢が限られるということです。

それからやはり例えば1週間とか2週間など短い期間での実務プログラムを組むといたしますと、任せられる仕事の範囲が非常に限られるので、そういう当たり障りのなく、かつ、やりがいのあるような仕事を常に見つけていくというのは課題だろうというような声がございました。

全体として、もちろんこのような法曹養成の中で企業の実務の場に関わっていただくということは非常に意義があるのではないかということで、真剣に前向きに企業としても考えていくべきではないかというような御意見もございました。

以上でございます。

- 片山教授** 慶應義塾大学の片山です。今、井上委員から御指摘いただいたギャップタームの点であります。学生の身分もないということになると受入れは難しいという点ですが、慶應義塾大学では、ギャップタームの活用を数年前から行っておりまして、一つは、大学の授業科目を科目等履修生という形で履修させることによって身分を与えています。例えばリサーチペーパーを書いている学生と、それからあとは英語科目ですが、ワンクォーターの期間で1単位を与える科目を作りまして、それを履修すると同時に、それに連続して海外のサマースクール、アメリカのサマーショートに派遣するというをやっております。ですから、既存の学生向けのエクスターンシップの科目はございますので、それを修了生が履修する形で企業等への研修に派遣するというは、現状でも十分可能ではないかと思っております。
- 伊東弁護士** 今の枠組みでいくと、守秘義務の点で、学生のエクスターンと同様の枠組みでエクスターンが受けられるということですか。
- 片山教授** はい。
- 中西参事官** 学生のエクスターンというのは、学生と大学との間の契約関係と、あと企業等の相手には学生に誓約書を出させると言いましたか。
- 片山教授** それは企業によっていろいろでして、大学との包括的な取決めで十分だということと、あとは個人的に誓約書を書かせるのと両方ございます。
- 和田主幹** 今のお二人の御発言等に関連するのですが、企業でこういった学生さんを受け入れる際に、片山先生から御紹介あったように、今でもロースクールの学生さんをエクスターンで受け入れるということもございますし、既にロースクールを修了されて、司法試験も終わられて、これから法曹になるかどうかという人を受け入れる場合や、司法試験に合格して修習がもう始まっている人を受け入れる場合がございます。それぞれ研修として受け入れるといったときに、どのような内容がふさわしいのか、内容をそれぞれ変える必要があるのか、同じでいいのか、それぞれの研修の趣旨からいって、どういう研修内容がふさわしいのかということについて、やはり受け入れる側でも皆さんまじめに考えておられますので、その辺りについて、どういう内容を用意することが相応しいかということで若干戸惑われる例もあ

ると聞いております。

実際、選択型実務修習について、既存の用意されているメニュー以外に、修習生自身が自分でいろいろ考えて研修先を探して、そこの間で研修プログラムを作ることができるというふうに聞いておまして、それで研修をしたいという希望が寄せられることもあるのですが、その際に御用意すべき研修内容というのが学生向けと同じでよいのか、非常に戸惑って、結局研修内容が分からなく、どういうメニューを御用意すべきか迷った挙げ句、結局受入れに至らなかったという例もあると承知しております。あらかじめメニューが提示されていた方が修習生も選びやすいと思いますし、また、あらかじめその研修内容がある程度姿が見えた方が、企業としても受入態勢を整えるときには何かの参考になるかなという気がしております。

それから、これはちょっと別の論点なのですが、先ほど有識者懇談会の最後に座長から法務省、日弁連に要請があったという要請内容のうちの一つが、日弁連の方から企業へ採用枠を拡げるようなアウトリーチをもっとしっかりしてくださいということであったと伺っております。もちろん法曹有資格者の活動領域を拡大するということからすると、当然企業で働くということも選択肢として拡大するというのは、考え方としてはおっしゃるとおりだと思います。ただ、企業の方で法曹にお願いする仕事のニーズは多様でございまして、一時的に今合併を控えているから、専門の弁護士さんに何人か来てもらいたいという形で、出向で来てもらうということもあるかもしれませんし、恒久的に社員として、職員として雇用するかどうかというのは、また別の判断になると思います。その企業での法曹の活躍の場を拡げるという場合に、採用という形であまり固定的に考えられると、企業側の受け止めとしては非常に厳しくなってしまうのではないかと思います。少しその辺りについては、柔軟に幅広く考えていただいたらいいのではないかなと思いました。以上です。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。選択型実務修習に関しまして、自己開拓プログラムの件だと思えますが、今触れていただきましたが、その辺りで何か御意見はありますか。それ以外でも結構ですが、いかがでしょうか。
- 中西参事官 先ほど、井上先生から、1、2週間では仕事が限られるというお話があったのですが、逆に我々から見ると、それを超えるとかえって企業の負担が大きくなるかという心配もありまして、選択型実務修習は今原則1週間となっています。できれば2週間、3週間に延ばすことができないかと考えているのですが、その辺りの企業の負担感との関係はどうなりますかね。
- 井上弁護士 やはりもちろん長くなれば、しっかりお預かりしなければいけないということも有的ですけども、冒頭で申し上げましたように、ルールがはっきりして、2か月、こういう目的で修習プログラムを組みますというふうに決まりますと、かえってそれにイメージの沸く企業はアブライしやすいということなのではないかと思います。実情として2週間であれば、小さい仕事でしたら、もしかしたら出来上がるかもしれませんが、ほとんどのケースでは多分中途半端、中間報告ぐらいで終わりだと思いますので、最低でも1か月ぐらいはないと、恐らく何かをやったという感触を得てお帰りいただくということは難しいかなというのが、個人的な印象でございます。

ただ、それを受け入れるには、制度としてこういうルールですと。このタイミングで、こういう人材が行きますので、お預かりできる企業は手を挙げてくださいというようなしっか

りしたルールを作るということが、受入企業を増やす形の中でも、よろしいのではないかなという印象を持ちました。

○**矢部弁護士** 今ちょうどお話を伺っていて思ったことなのですが、まさしくその期間がどれぐらいかというお話ですね。最近法科大学院の方は割と長めに取ることも可能になってきていると伺っておりまして、最大3週間ぐらいはできるような感じになってきていたかなというふうに私理解しています。慶應義塾大学とか、幾つかの学校は、だんだん長くされているというのは分かっています。

一方で、選択修習がどれぐらいの長さだったか、ちょっと私今よく覚えていないのですが、今の流れでは1週間だったような気がするんですね。そうだとすると、果たして企業内のお話をするのに、1週間でどういうものだろうかという感じにはなってしまうかもしれないという疑問があるのですが、この点、すみません、理解があまり正確ではないもので。

○**中西参事官** 延ばせないかという話もこれからしようとしています。

○**矢部弁護士** もし延ばせるのであれば、そこら辺、やはり延ばした方がいいのかなとは思いますが、その辺りは、司法研修所との御相談ということになるのでしょうか。

○**佐熊参事官補佐** その関連で質問ですが、先ほど、和田さんの方からロースクール段階でとか、ギャップタームの段階、修習の段階といった各段階にふさわしい内容を明確にするのがいいのではないかという御意見がありましたが、今ロースクール段階では、どの程度までを目指したエクスターンというのが行われているのかというのを教えていただくことは可能でしょうか。企業ごとでそれは異なるのでしょうか。

○**片山教授** ロースクールで今3週間というお話がありましたけれども、基本は1週間か2週間かのどちらかで、なかなか3週間まで受け入れていただくということはそんなに多くはないようです。やはり1週間、2週間ですと、企業法務でどんなことをやっているのを見ていただくという程度にならざるを得ないとは思いますが、それでも参加希望は非常に多いですし、やはり参加して実際に実務に触れるということが、彼らに大きな刺激を与えているというのは確かで、それなりの意義はあると思います。もちろん、それ以上長い期間で受け入れていただけるということであれば、更に充実したものが期待できるとは思ってはおりません。

○**和田主幹** 重ねてで申し訳ありません。今、おっしゃったとおり、ロースクールの学生さんの場合は、大体1週間か2週間ぐらいで、ちょっと表現はよくないかもしれませんが、正にちょっと充実した社会見学ぐらい、企業とか組織はこういうふうに動いていて、こういうふうに法務の人は仕事をしているのだなということの様子を勉強して帰っていただいて、それをまたモチベーションの一つとして学業を頑張らせていただくということになっていくというふうに受入側も理解していることが多いと思います。修習生についても、同じでよいのかどうかというところが受け入れる側としては正直分かりません。1週間ということであれば、先ほど井上先生がおっしゃったように、やはり中身の濃い充実した研修を御用意するという事になってしまうと、受入企業としては非常にハードルが高くなってしまいます。面白い案件があるちょうどいい時期に来てくださればとか、いろいろあるのですけれど、時期によっていろいろ動きますし、総会前だったらこうとか、取締役会もあるしこういう案件も動いているしという時期だったらまた面白いのかもしれませんが、逆に先ほど守秘義務との関係もあるかもしれませんが、なかなかそうすると1週間だと、社

会見学的なロースクール生と同じようなプログラムにならざるを得ないかと思えます。修習の目的としてそれでよいと。いろんな企業とかいろんな組織の動きを知るということでよい、というふうに修習の狙いがあるのであれば、逆にそれをはっきりさせていただければ、だったらロースクール生さんと同じ感じで1週間だけ来てもらって、物事を見てもらえばいいのねということで、逆に受け入れられると思えますし、一方で、修習生だからそれなりに何か専門的なところも研修内容に入れてほしいということになると、ハードルが上がりますので、それなりのプログラムの内容のイメージが分からないと難しいかなと思えます。ですので、修習のプロセスの中での選択型実務修習の性格というか、狙いにもよるのだと思えますが、1週間のできることの限界というのは当然あると思えます。

○**片山教授** 今、エクスターンシップを受けて入れていただいている企業でのプログラムを見ておきますと、大きく分けますと、2通りあるようです。一方ではやはり座学が中心となっていて、交代で担当者の説明を受けるというものです。他方は課題設定型のエクスターンをやっています。特定のテーマを決めて、それに課題を与えていろいろ調べさせて、報告させるというものです。課題設定型というのは、なかなか面白そうでした、1週間だとなかなか難しいのでしょうけれども、それが3週間ということになりますと、かなり充実したエクスターンシップになるのではないかなと思っています。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。選択型実務修習、修習の中のプログラムですから、司法研修所なども意見交換をしながら今御指摘していただいた点は検討していく必要があるかと思えます。今頂いたような御意見を生かすような形で進められればよいかと思えます。

有識者懇談会に関しましては、この程度とさせていただきまして、次のテーマに入らせていただきます。「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策について」に入ります。順番としてはまた前回と同じように、女性企業内弁護士支援事業について御報告をさせていただきたいと思えます。第4回分科会以降の取組ということで御報告をさせていただきます。こちらは、資料11、61ページになります。女性の企業内弁護士の支援、サポートについて検討する前提として、女性企業内弁護士の方々にインタビューをしております。その結果をこちらでまとめております。

幾つか御意見を頂いておりますが、女性企業内弁護士のニーズなどに関しましては、出産・育児等でいったん仕事を離れた後のキャリアについて、先輩の話を聞いてみたいというお話がありました。また、他社のやり方を知り、仕事の改善に生かしていきたいであるとか、法務部門のトップや経営者、人事担当者から、企業内弁護士に求めるもの、素養、能力その他について聞きたい、ビジネス系の話が聞きたいという話もあり、二手に分かれるようなお話がございました。

イベントの持ち方についても意見を聞いておまして、土曜の昼の方が参加しやすいという意見がありました。それと、何となく集まってお茶会というよりは、内容がはっきりとしたセミナーにしていきたい。そっちの方が参加意欲が沸くというお話も頂いております。

それからその他といたしまして、女性にフィーチャーしたものでない方がよいという意見と、女性という切り口で取り組むものもあっていいのではないかな、企業内での女性の地位はまだ厳しいものがあるんだという意見とがありました。ここもちょっとそれぞれ意見があるというようなことになっております。

これらの意見を基にいたしまして、現在、セミナーの企画をしております。こちらの資料

11の62ページになります。具体的には講師による講演を行い、情報提供を行う。これはキャリアアップであったり、自己啓発、あるいはマネジメントなどですね。それとセミナーに合わせて参加者同士の交流会を実施すると。目的としてはその参加者同士のネットワークを構築していくということを目指しております。

セミナーと交流会の内容といたしましては、ヒアリングで出てまいりました要望に対応して、女性企業内弁護士であるとか、ビジネスパーソン、人事担当者、あるいは会社内でキャリアアップした女性管理職などといったことが考えられます。それから、セミナー後の交流会では、参加者同士の交流がしやすいように、席の配置や雰囲気について、例えばお菓子を出すとか、話をしやすいように工夫したいと思っています。それから時間帯としては、参加が得られやすいように土曜の午後で開催するというようなことを考えています。

第1回を9月または10月に開催したいと考えておまして、仮のテーマですが、「ビジネスの発展と法務～企業内弁護士に期待すること」というような仮テーマを考えています。これはどちらかという、ビジネスパーソン、あるいは人事担当者を講師としてイメージしたものということになります。こういうことで講師依頼をし、内容を確定して実施したいと考えております。

それから、こちらは女性起業家と共同の切り口の方なんですけれども、昨年11月に日本政策投資銀行の女性起業サポートセンターにヒアリングを行っております。それがきっかけとなりまして、日本政策投資銀行と日弁連とで共催セミナーを開催することになりましたので、御報告させていただきます。資料12、63ページになります。ヒアリングをさせていただきましたところ、日本政策投資銀行の女性起業サポートセンターにおける起業家支援のメニューの中に、法的支援が含まれていなかったということがありまして、是非やらせていただきたいというようなお話をしたところ、是非お願いしたいというお話があり、こういうことになったということでございます。

起業に関する法務について4回に分けてセミナーを行うと。第1回が会社設立に関するもの。第2回が組織運営、あるいは労務に関するもの。第3回が取引に関するもの。第4回が会社発展に関するものとして、知財であるとか、あるいは複数店舗展開であるといったものを扱うことになっております。こちらは御報告ということになります。

それでは、以上の事業の内容について、御意見、御質問等ありましたら、願いたします。補足ですが、先ほどの具体的な企画ですが、第1回の他に第2回、第3回と講師を変えてできればやってみたいと考えております。先ほどビジネス系の話の講師で第1回をイメージしておりますけれども、そうなりますと、第2回以降のどこかで、女性のキャリアをメインに据えたテーマでセミナーを行うということも考えられるところだと思います。いかがでしょうか。

○和田主幹 企画について、事前に女性企業内弁護士の方の意見を聞き取っていただいて、それを基に企画の中に入れていただいているのだと思います。参加者は女性弁護士に限るというふうに向っているのですけれども、事前にお話を聞かれた弁護士の方のニーズについて、先ほど二つに分かれているとおっしゃったように、企業内弁護士として必要なことを知りたいという方と、あと女性弁護士として自分のキャリアに役に立つことを知りたいというのが二つに分かれるのは当然だろうなと思っております。それを踏まえて実際に書かれているこの企画の内容が、ビジネスに関する内容で企業内弁護士に期待することについて話をされる

ということだと、この案内を御覧になった方は、男性でもこの内容だったら自分も勉強したいなという人も出てくるかもしれないなと思いました。その場合に、この企画の内容の3のところ、ネットワークを作ることが目的で、そのネットワークは女性弁護士同士のネットワークを作ることが目的ということであれば、予めそのことがテーマにある程度盛り込まれていないと、女性弁護士であっても、自分は別に女性同士のネットワークでやるよりは、中身だけしっかり勉強して自分でキャリアアップしていきたいという人もいるかもしれないので、そういった違う狙いを持った弁護士の方も多く参加されるかもしれません。聞いた人が不満になるようでは困るので、テーマを設定される時に、もし女性弁護士のみによるネットワークにつなげていきたいという意図があるのであれば、ある程度それが案内を見た人に伝わるような打ち出し方をする必要がありますと思います。狙い違いの人がいらっちゃって、こんなはずじゃなかったということにお互いになってしまってもいけないので、その辺りの意図をある程度はっきりと出された方が、もちろん講師のテーマはこれでいいのだと思うのですが、何のためにこれをやるのかということが、参加する人に伝わるような御案内の仕方をしていただいた方が、双方に満足いく企画になるのではないかなと思いました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。案内の書き方であるとか、タイトルの付け方とか、その辺りについて意見と承りました。

○和田主幹 企画の内容のデザインングにおいて、狙いを女性同士のネットワークにつなげていきたいということがあるのであれば、女性同士で助け合ってキャリアアップしていきましようというようなことを踏まえた作り方をさせていただいたらいいのではないかと思います。なので、このテーマもビジネスに着目するにしても、それによって女性弁護士固有の悩みも解決することにつながるようなことが入っていますよとか、何か少し独自性を出さないと。普通に私はビジネス法務についてスペシャリストになりたいので、受けたいんですという人や、別に女性同士でネットワークしたり、助け合ったりするというところに、特にそれほど関心を持っていないという人が来たときに、ちょっと違うのではないかという印象を与える可能性があります。逆に男性弁護士に來ないでくださいという理由もなかなか作りづらいと思うのですが、そこをはっきりさせないと、男性弁護士の人で、何で自分は参加できないのですかという方がいらっちゃったときに、説明しづらくなるのではないかなと思いました。

○伊東弁護士 その辺りは御指摘のとおりで、工夫の必要がいます。ありがとうございます。他にはいかがでしょうか。よろしいでしょうか。

そうしましたら、次のテーマに移りたいと思います。ひまわりキャリアサポート設置事業等につきまして、第4回会議以降の日弁連の取組について、御報告をさせていただきます。幾つかありますが、最初に、ひまわりキャリアサポートセンターの活動開始について、御報告をさせていただきます。資料といたしましては、資料3、5ページを御覧ください。4月に日弁連に法律サービス展開本部が設置されまして、その中に企業における弁護士の任用推進を担う事業組織として、ひまわりキャリアサポートセンターが設置され、活動を開始しております。3月29日には、そのキックオフシンポジウムが開催されておりますので、これについて御報告いたします。このシンポジウムに関する資料はございません。弁護士の活動領域の拡大に関して、3月29日、午後1時から弁護士会館におきまして、日弁連の主催により「未来を開く弁護士のチャレンジ」と題したシンポジウムが開催され、約120名の参加がございました。日弁連から弁護士の活動領域拡大に向けた取組の報告がされました後に

パネルディスカッションが行われ、パネリストとして有識者懇談会の大島座長、明石市の泉市長、当分科会委員の井上さん、日弁連からは、当時ですが、山岸副会長が参加をいたしました。また、当分科会の岡野座長、自治体等分科会の田島座長、北川教授からもメッセージが寄せられました。

全体として各分野において弁護士に対する期待、あるいはニーズといったものがあり、弁護士会は積極的にチャレンジしてほしいというエールを頂いたということと同時に、これまでの従来型弁護士像に対する辛口の御意見というものも頂いたと受け止めております。

企業に関しましては、井上さんから、企業のリスクマネジメントという観点から弁護士へのニーズは高く、インハウスとしてかかわる場合、アドバイスにとどまらず、方策を決定して実行することまで求められるので、マネジメント能力や英語力を含めたコミュニケーション能力が必要とされるという御指摘を頂きました。

また、岡野座長からは、有資格者が企業に溶け込んで、将来はCOOになるような時代がきてほしいというエールも頂いております。

岡野座長、井上さんから、後でまた御感想等を頂こうかと思っておりますので、よろしく願いいたします。以上が、ひまわりキャリアサポートセンターの活動に関する御報告でございます。

続きまして、ひまわり求人求職ナビの改善案について御報告をいたします。資料といたしましては、資料4、7ページをご覧ください。現在このようなことが検討されているということで、三つほど挙げてあります。一つが審査の迅速化です。通常3日程度、最大で1週間程度掲載できるようにするとあります。こちらの方は既に実施されております。

2番目が周知・広報になります。パンフレット、チラシ等を作って配るということ、あるいはそういったものをホームページ上に載せてリンクを貼っていくというもの、それから、そういうウェブページに関してのSEO対策を進めるといったこと、こういったこともできるものやってみようということで検討しております。

3番目は、情報収集という点です。これは採用に関する情報が出しっぱなしになっていて、その情報を適切に把握できていないのではないかと。いい情報が利用されていない、勿体ないということになっていないかという御指摘に基づくものでございます。これに関しましては、必要的記載事項を設けて、記載事項を増やして情報量を増やすということ、それから、各段階で企業からのアンケートを取りまして、掲載時、更新時、抹消時とそれぞれからアンケートを取り、企業の意向を聞き、それを反映させていくということを考えています。

アンケートにつきましては、今のひまわり求人求職ナビのシステムに多少手を加える程度でできるだろうということですので、回答しやすいようなアンケートのフォーム、これを今作成しようとしているところでございます。ひまわり求人求職ナビの改善については、以上でございます。

それから続きまして、企業向け情報交換会、合格者向けセミナー、就職説明会につきまして、御報告をいたします。こちらは資料といたしましては、資料5-1以下、9ページ以下になります。東京三弁護士会では、昨年同様、企業向け情報交換会、それから合格者向けセミナー、就職説明会、この三つを開催するよう企画をしております。まず、企業向け情報交換会について、御報告をいたします。資料5-1、9ページですが、これは今年企画されている企業向け情報交換会の案内チラシの案でございます。

趣旨を見ていただきますと、本セミナーでは、弁護士を社員として雇用することについてのメリットや、実際に採用する上での FAQ を御紹介いたしますというふうに書かれております。日時は8月25日、弁護士会館でということになっております。内容として挙げられておりますが、一つ目として、企業内弁護士を採用した担当者が話す弁護士採用のメリット。二つ目として、企業内弁護士が話す、企業内弁護士選択の動機、現在の仕事。三つ目として、企業内弁護士の採用の手続、その際の注意事項。四つ目として、司法修習生等就職合同説明会のお知らせ。こういう内容になっております。

それから、資料5-2、11ページですが、こちらは参考資料になります。昨年行われた企業向け情報交換会の案内と配布資料でございます。12ページは、去年の情報交換会の式次第ということになっております。これを見ますと、昨年は、企業内弁護士とその現場、組織内弁護士の実情と弁護士会内での具体的待遇、就職説明会の効果測定からみる弁護士採用のポイントといった内容になっておりました。

13ページ以下は、就職説明会の効果測定に関する報告の資料になっております。後ほど、就職説明会に関して触れるときに、この内容については若干触れさせていただきたいと思っております。

それから、22ページ以下は、企業内弁護士の実情と弁護士会内での具体的待遇に関する報告の資料ということになっております。弁護士会の側から、弁護士会ではこういうふうに使われていますよということの説明することになっております。27ページを見ていただきますと、新人弁護士の東京三弁護士会内での取扱いというもの紹介されております。入会時にかかるお金であったり、会費の金額がいくらであるかとか、初年度の新規登録弁護士研修としてどのようなものが必須になっているのかとか。公益義務としては、どのような負担があるのか。こういったものが簡単ではございますが、紹介されています。

次に、合格者向けセミナーについて御報告をいたします。資料6-1、29ページを御覧ください。今年の合格者向けセミナーの案内の案になっております。今年は10月1日が予定されております。内容としては、実際に弁護士を雇用している企業の法務担当者や弁護士を講師としてお迎えし、企業が求める人材・職務スキルや各社での企業内弁護士の地位・所属部署・職務等について、また、各業種における企業法務の特徴ややりがい、面白さ等について、講演をしていただくということになっております。

資料6-2は、31ページになりますが、今年の合格者向けセミナーの案内になります。木内さんの基調講演が行われており、パネルディスカッションの司会も木内さんです。パネルディスカッションの内容としては、法務部の活動と企業内弁護士の役割、企業内弁護士と外部弁護士の違い、企業内弁護士に求められるスキル、人物、法曹資格の有無と職務、仕事の相違、企業内弁護士の人事制度や処遇、就職活動におけるアドバイス、配属後の教育・研修制度、企業法務のやりがいといったことが取り上げられています。

最後に、就職説明会についてですが、資料7、33ページになります。こちらが今年の就職説明会の案内です。今年は、10月13日、これは月曜日ですが、祝日になります。東京流通センターで行われるという予定になっております。就職説明会の状況につきましては、先ほど触れました13ページ以下の資料を見ていただきますと、若干この中に触れられています。今年の企業向け情報交換会の資料なので、内容としては平成23年と平成24年の就職説明会の実績が出ております。14ページを見ていただきますと、平成23年には、参加

企業数が29社、来場者数が1076名。平成24年は、参加企業数が30社、来場者数が929名ということになっております。

それから、20ページを見ていただきますと、説明会後に行われたアンケートに対する回答が、感想としてそこに挙げられております。こちらを見ますと、3つ目の「・(ナカグロ)」のところで、今回予想以上に受験者が来ており、選考ができた。それから、5つ目の「・(ナカグロ)」ですが、予想以上に優秀で大勢の方にエントリーシートを提出いただきました。少し下がって、8つ目の「・(ナカグロ)」、応募者の人材の厚みが非常に出てきた、これまでの修習生と比べて強い手ごたえを感じた、といった御指摘を頂いております。就職説明会については以上でございます。

それから御報告があと2点ございます。次が、広報媒体の見直しについてでございます。こちらは資料がございません。広報に関しては広報媒体の見直しとして、現在ホームページの改修を検討しております。これは日弁連の一般向けホームページの中に、組織内弁護士の採用に関するコンテンツを集めたページというのがありまして、そこにはたくさんの資料が掲載されています。ただ、そこに辿り着くのが困難である。探しづらく、結局利用しにくいという状態になっています。これは弁護士会の側で、弁護士会が行った事業はこうなっていますという説明をしているので、そういうことになるのですけれども、こういう状態ですと、例えば企業内弁護士を採用したいと考えた企業担当者が、情報収集して上司に弁護士を採用しましょうと言おうと思って日弁連のページに来て、肝心の資料に辿り着かないということになる可能性が高いと考えられます。

そこで、現在、より見やすく、探しやすく、分かりやすく、一覧性の高いページに改修しようということで検討を進めております。しかも、今年の採用活動が秋には始まるということになりますので、なるべく早めにそういったページをオープンにしたいと考えております。なるべく迅速に対応しようと考えております。

最後になりますが、ひまわり求人求職ナビ利用企業へのヒアリング実施について、御報告をいたします。こちらも資料はございません。ひまわり求人求職ナビの利用企業につきましては、アンケートも実施をしたところがございますが、これらの企業で弁護士を採用するに至った企業がございます。こちらを訪問いたしましてヒアリングを実施するということを検討しています。現在対象企業を選定しておりまして、6、7社程度にヒアリングを実施することを考えております。ヒアリング内容については今考えているところがございますが、ひまわり求人求職ナビを実際に利用した感想、あるいは弁護士を利用してどのように役立っているか。今後の弁護士採用についてどうお考えですかといったことを考えております。こちらから実際の企業さんの生の声、あるいはニーズといったものを把握して、それを今後の広報であるとか、事業に生かしていきたいと考えております。

この間の日弁連の取組等につきましては、以上のとおりでございます。御意見、御質問がありましたら、お寄せいただきたいと思います。

まず、キックオフシンポジウムに関しまして、御参加をいただいた岡野座長、井上さんに御感想があれば頂きたいと思っております。井上さん、お願いいたします。

○井上弁護士 井上でございます。お声掛けいただきまして、企業のニーズ、法曹に対する、特に弁護士に対するニーズということをお話しさせていただきました。終わった後のアンケート等々を拝見しますと、やはり東京の方々は比較的そういう議論に触れる場が多いのかも

しませんが、地方の方から出てきてくださった方もいらしたようで、非常に新鮮な情報であったというようなコメントを頂きました。私自身も、お隣に明石市の市長の泉さん、非常にバイタリティのある方が座っていらして、自治体としてもそのようなニーズがあるのかといろいろ共感した次第でございますけれども、やはり自分が思っている以上に皆さん御存じないこともあるのだなという印象をもちました。参加者、多分法曹の方が多かったと思うのですが、やはり情報発信の大切さというのは改めてここで感じた次第です。上手にコミュニケーションしていくことによって、相互理解が深まれば、更に若手の修習生、あるいは弁護士も興味を持つでしょうし、企業の方ももっと関心を高く持ってもらえるということで、その必要性を強く感じました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。岡野座長、いかがでしょうか。

○岡野座長 私のシンポジウムでの役割は、メッセージを言えればいいということなので、あまり細かいことを言うつもりはもともとなくて行ったんですね。明石市の泉市長は、行政の世界を中心に活動領域の拡大のお話をされましたし、そういう意味では要するに企業で働くというのは、いわゆる法律の専門家という入口かもしれないけれども、最後はやっぱり財務の専門家が役員になって CEO とか COO をやる人もいるように、法律の専門家が法律だけではなくて、経営の中核に登って行ってほしいということをお話しました。正直行ってそれがどの程度伝わったか、私は当日の雰囲気は全く、あまりにも飛んでいる話だったので、もしかしたら伝わらなかったのかもしれないのですが、ただ、こういうのって言い続けなければいけないのかなと思っているので、これからも機会があれば言っていこうとは思っています。

ただ反面、後でいろいろ聞いていると、泉さんなんかもそうなのですが、行政の世界とか、企業の世界というのは、長くいる人ってそんなにいらっしゃらないのか、これデータがあったらお教えいただきたい。2、3年で会社を変わったり、もしくは法廷実務などの弁護士の世界に戻ったりするような方も結構いらっしゃると聞いています。そうだとすると、さっき私が冒頭に言った、本当に経営者を目指して企業の中で頑張ろうというのと、なかなか平仄が合わない。それはもしかしたら、企業の中にも、そういうふう法律の専門家の方を育てていこうという意識がないのかもしれないので、私が言ったようなことを実現するために、結構意識改革をいろんなところでやっていかないといけないのかなということは感じた次第です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

キックオフシンポジウムの御感想を頂きました。その他の事業のことでも結構ですので、御意見、御質問ありましたらお願いいたします。

○和田主幹 まず、ひまわり求人求職ナビの改善の御検討を頂いているというのは、大変有難いなと思っております。私自身、日弁連のホームページでひまわり求人求職ナビを探そうと思ったのですが、実は見つけられなくて、たくさんバナーが並んでいたのですが、そのうちのどれかの下にあったのだと思うのですが、直に見えるバナーがなくて、結局右上か何かにある検索欄を使って、たまたまひまわり求人求職ナビという単語を知っていたので、それを入れて検索してそこに直で飛んで行きました。ひまわり求人求職ナビというワードをまだ知らない方が大勢ではないかということを考えると、一般のそういう仕組みを知らない人で、でも企業の法務部などの方で、弁護士さんを雇いたいなと思ったときに、こういうところで紹介してくれるページがあるのかなというふう探してきた人が見つけられるようなキー

ワードなり、見やすいバナーなりが日弁連のトップページにあるということは大事ななと思いました。

それからもちろん検索機能を高めていくということ、ここに書かれていますけれど、それも大事ななと思っていて、皆さんが必ず日弁連を検索するとは限らないので、一般的にネットのキーワード検索で弁護士、企業、採用というワード等で検索をかけたときに、上の方にポーンと出てくるように工夫していただくのは、利用者側の視点からすると凄く大事なことだなと思いました。

それから、就職合同説明会についての企業向けの説明資料、この前年度の弁護士採用を検討する企業さん向け情報交換会という資料を拝見していて、20ページのところに先ほど御紹介いただいた感想というページがあるのですが、これは前年度にこの就職合同説明会に参加した企業側の方の回答のように読み取りました。自分がもしブースを出す企業であれば、そこに参加する受験者というか、参加者の側のアンケートの内容も知ることができた方が、そこに訪れる修習生の方たちは、どういう期待を持ってこの説明会に参加して、前年度はこういう説明を聞いてよかったとか、こういうことをもっと知りたかったというような声があるのであれば、それを理解できた方が、ブースを出す側としては、より効果的な準備ができると思います。今年もしこういう情報提供がされるのであれば、ブースを訪れる側の参加者の方の声なども少し提供していただけたら、ブースを出す企業の方は参考になるのではないかなと思いました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今、御指摘いただいた利用者側のアンケートは確認してみないと分かりませんが。

○和田主幹 とってない可能性もあるということでしょうか。

○伊東弁護士 とってはいるのではないかと思います。修習生の側がたくさん訪れて、ブースに入りきれなくて、声が遠くて聞こえなかったとか、そういった声が出ているものが確かあったと思います。確認してみたいと思います。

他にはいかがでしょうか。

○井上弁護士 資料5の弁護士採用を検討する企業様向け情報交換会、これは初めて弁護士採用を検討する企業さんをターゲットに企画されているということでもよろしいでしょうか。

○伊東弁護士 御案内を初めてのところだけに限って出しているわけではありませんが、ただ、まだ初めての企業も多かろうということで、そういった企業さん向けの御案内になっております。

○井上弁護士 採用を始めてみた会社さんも幾つか最近は出てきていると思うんですけども、その採用した結果としてどういうふうになっているか。他社さんがどういうふうにやっているかという情報交換の場も意外にまだないと思うんですね。ですから、あと1、2年は、初めてのお客様対応の交換会ということでもよろしいかと思いますが、回を重ねるにつれて、もうちょっと経験者の声も反映して、更に情報交換ができるような内容になると、1回限りの参加でなく、2年に1回とか、3年に1回とかという形で企業に関心を持っていただけるような交換会になると。そうすると裾野が広がっていくかなと思いました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今の段階だと、まだこういったタイプのものが必要だろうという考えで企画しているということになるのですが、御指摘のような今後の展開も見て考えていかなければいけないところがあるかと思っています。

- 岡野座長 これって、経営法友会の会員だけが対象になるんじゃないんですか。一般の企業さんもいらっしゃるのですか。
- 伊東弁護士 企業向け情報交換会は、経営法友会の会員企業に御案内をしています。
- 井上弁護士 だけなんですか。
- 岡野座長 ですから、一般の企業は全然触れる機会はないんですよ。
- 井上弁護士 法友会は1,000社ぐらいありますけれども。じゃあ、法友会の会員向けに特化して御案内を出しているのですか。
- 伊東弁護士 現在のところはそういう仕組みです。
- 井上弁護士 他の会でもいいと思いますけれど。
- 伊東弁護士 御指摘のとおりで、まだそういったことになっていないというところですね。
- 和田主幹 別に経団連で公募するというわけではなくて、経団連の主だった企業の方は皆さん経営法友会にも入っておられるので、そこは重複するかもしれないので、拘らないのですけれども、ただ、この情報は日弁連のホームページなり、オープンなところにこういう会がありますよということを掲載される御予定はないのでしょうか。
- 伊東弁護士 それは載っております。
- 和田主幹 そうすると、経営法友会の会員でなくても、これの情報に接した人は誰でも応募できる、参加できるという理解でよろしいのですか。
- 伊東弁護士 はい、そうです。
- 岡野座長 ただ、日弁連のホームページを見る人というのは、関心のある人しか見ない。経営法友会の会員企業が1,000社あったとしたって、上場企業だけでも2千数百社ですよ。だから、本当に広げようと思ったら別の場が必要なんだと、私は個人的に思っています。いきなりそれ言うのもちょっと、この状態では問題あるかなと思ったのですが、ただ現状はしっかり把握はしておいた方がいいと思います。経営法友会の方にまず見ていただいて、その中で採用していない企業さんなんかは初めてでもいいから採用してほしいというのが入口だと思います。status quo というか、現状認識はきっちりした上で、将来的には上場企業をどう考えていくのかということ、次のステップで考えるようにした方がいいと思うんですよ。ホームページに出ているから見るでしょうというのは、ちょっとあまりにもそれは安易で、弁護士会のホームページは関心ある人しか見ないはずなので。
- 伊東弁護士 御指摘いただいたように、企業内弁護士が増え始める初期の取組という形でここしばらく推移してきたのですけれども、企業内弁護士の数も千名超えまして、やはりもう少し次の段階のことを考えなければいけない時期には来ていると思います。今、岡野座長からも御指摘のあった、もう少し違った枠組みでの説明会、情報交換会というものも、そろそろ検討すべき段階に来ているのではないかという認識は持っております。
- 岡野座長 悪いと言っているわけでは全くないです。現状はこうだということをきっちり把握するところから始めないといけないという意味で申し上げているだけですので、これはどんどん進めていただいて。
- 佐熊参事官補佐 10月に行われた就職合同説明会の参加企業数ですが、14ページに、昨年30社、一昨年29社とありますが、その直前の8月に行われた企業向け情報交換会には何社ぐらいの企業が参加されたのかは把握されていますか。
- 和田主幹 歩留まりが何社になったかということですよ。

○佐熊参事官補佐 そうですね。8月の情報交換会を踏まえて就職合同説明会が10月に行われていると思いますが、これまで8月の時点ではどのぐらいの企業に伝わっていたのかということですか。

○伊東弁護士 この情報交換会そのものに参加した企業ということですね。

○佐熊参事官補佐 はい。

○伊東弁護士 すみません。今、手元に資料がございません。

○佐熊参事官補佐 もし昨年までの参加状況からして、会場に余裕があるようであれば、場合によっては、経営法友会さん以外のところにもお声掛けしていかれる方が私もよろしいのかなど。まだ8月の開催までに間に合うのではないかと思いますので。以上です。

○伊東弁護士 その辺りは確認をしてみたいと思います。

○佐熊参事官補佐 お願いします。

○伊東弁護士 その他いかがでしょうか。それでは、次のテーマに移りたいと思います。次は、モデルカリキュラム策定事業、企業で活躍できる弁護士を養成するモデルカリキュラム策定事業でございます。こちらにつきまして、第4回会議以降の日弁連の取組について、御報告をいたします。報告は矢部さんからお願いしたいと思います。よろしく願いいたします。

○矢部弁護士 お手元の資料でいきますと、資料の8と9ということになります。ページ数でいきますと、35ページと47ページということになります。若干前後いたしますが、まずは、リカレント教育の方に少し進展がございましたので、そちらの方からお話をさせていただきます。47ページ、資料9の中央大学の法曹リカレント教育についての進展でございます。こちら中央大学法科大学院での取組ということになりますが、本年度、2014年度の後期から法曹を主たる対象とした科目等履修生の制度を導入ということで開始するというところでございます。併せて、来年度、あるいは再来年度からですけれども、特定領域の複数の科目を履修した者に対するコース科目修了認定証書授与制度というのが開始されるというふうにも伺っております。このようなコースでは、1年間あるいは2年間の間に6単位以上取得した上で、何らかの形で認定証をお出しするというようなことを考えておられるというふうにも伺っています。

その中に、いわゆる企業内法務というコースを設けるということだそうです。これは資料でいきますと、48ページにございますが、ここに企業内法務という形での一群の科目を履修できるように配置するということだそうです。

なお、先ほどのコース科目修了認定証授与制度、これについては、今年度の後期から一応パイロットプロジェクトということで、まずは試行的に実施されるというふうにも伺っています。その上で実際受講した方のアンケートとかインタビューとかが行われて、本格実施に向けて来年度以降取り組まれるというふうなことだそうです。

以上のところは、中央大学法科大学院での法曹リカレント教育の取組ということでございますが、一方で従来から積極的にこちら辺りに取り組んでおられる慶應義塾大学法科大学院の取組としましては、昨年度開講され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、これを受講された学生の方々のうち、今年3月に卒業された方々に対して日弁連の方からインタビューを行ってみようというようなことを計画しております。この企画については、慶應大学法科大学院の方でこちらの分科会の委員でもいらっしゃる片山先生、あとこの講座自体を主催していただいた奥邨先生に、大変御協力を頂いております、この場をお借

りして御礼を申し上げます。

以上のところが具体的な形で法科大学院を舞台にしてのプログラムの実態ということでございます。一方で、こういう形で幾つかの学校でいろんなものが進みつつある状況でございます。神戸大学の法科大学院でもプログラムが走り出しそうだしということも御報告したところだと思います。そのような状況の中でそれぞれ取り組んでおられる法科大学院の方々にお集まりいただいて、意見交換会を試みようかということもアイデアとして上がっております。この意見交換会なのですが、アイデアとしては、今現状いろいろ試行錯誤を続けている中で、具体的にやっていたらいい法科大学院の先生方でお互いに一種のブレインストーミングみたいな形でお話をさせていただく。そこに日弁連ももちろん加わりまして、いろいろとアイデアを考えるということにさせていただければと思っております。また、ビジネスローコースというのを既に設置しているというふうに向っている一橋大学の法科大学院の方などにも御参加いただきたいと思っております。その他にはやはり経営法友会、あるいは日本組織内弁護士協会（JILA）の方々にも御参加をいただけるように企画を詰めて実施していきたいと考えております。

あと、この懇談会といいますか、意見交換会をやった後の結果をどういうふうにご利用しようかといったところが、まだ具体的にはアイデアが詰まっておりますので、もし今回この分科会の方でこの結果の活用ということに関しまして、何か御意見ございましたらば、お聞かせいただけると有難く存じます。

時期的については、まだ少し検討しております。皆さん、お忙しい先生方ですので、なかなか御予定の調整なども手間取っておりますけれども、できるだけ早い段階で実施はしたいと思っております。

最後になりますが、企業内弁護士向けの研修ということで、これを開始いたしました。今日の資料の中で、資料10、49ページになりますが、これが第1回目の開催募集のチラシということでございます。1回目は5月20日ということで走り出しまして、全国8都府県から54名の参加を得ました。組織内弁護士の方々の参加はもちろん多かったわけですが、一方で法律事務所に所属する弁護士の方の御参加もあったということで、一種のキャリアチェンジといいますか、そういうことをお考えの方がおられるだろうというふうに期待しております。

参加者の分析等も行っておりますが、大体6割以上が弁護士登録後5年程度までの、比較的弁護士経験の若い方ということでございました。

アンケートをその際とっております。この辺りは資料10の51ページから後ということになります。よかった点としては、インハウスでやっておられる弁護士の将来像とか、あるいは実情について知ることができたという御意見がもちろん多いというところではあります。

一方、今回のこの企画や第1回目の感想ということで、改善すべき点として指摘されたのは、講演の内容の構成ですとか、あるいは時間配分というようなことに関して、割と細かな御指摘を頂いております。また、これから求める研修の内容というのは、どういうものがよいかというような点に関しましては、53ページの一番下のセクションの辺りに出ておりますけれども、コンプライアンスや弁護士倫理に関する、あるいはマネジメントといった個別具体的なテーマがかなり上がっているという状況であります。

今回のこのようなアンケート結果も今後参考にしまして、改善した形で企業内弁護士向けの研修は順次進めていきたいと思っております。第2回目は、7月2日に計画しております。第1回目が割と外資系の金融部会の方であったのに対して、今度は第2回目、7月は、日系の自動車メーカーさんの法務の方というような形でやっております、いろいろバラエティに富んだバックグラウンドの方に講師になっていただいて、お話を頂くという形で進めていきたいと思っております。

私の報告は以上でございます。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。この資料の中で先ほど最初に御案内をいたしました、資料8、35ページ以下で、慶應義塾大学大学院法務研究科のホームページの抜粋がございます。修了生でインハウスとして活躍されている方の御紹介がされていますが、この辺につきまして、片山先生から何かコメントがありましたらお願いしたいと思います。
- 片山教授 コメントといたしますか、基本的には継続して載せていきたいと思っております、やはり今職域拡大について関心が高まっているところですので、積極的に発信をしていかなければいけないと考えております。当面は月2回のペースで6か月間、企業が中心となります。官庁についても、4回目では金融庁の方に登場していただきます。官庁も含めた形でのインハウスの方々は、どういう問題意識を持って、どういう仕事をなさっているのか、またインハウスとしてのお仕事とロースクールでの授業との関係をどのように考えておられるのかといったようなところからインタビューをする形で掲載させていただいております。各方面から非常に関心を持って見ていただいているところでございます。今後とも続けていきたいと思っております。
- 伊東弁護士 ありがとうございます。以上御報告を頂いたところにつきまして、御意見、御質問等ございましたら、お願いしたいと思います。企業内弁護士研修会には、井上先生も御参加されておりましたので、御感想等ありましたら、お聞かせいただきたいと思います。
- 井上弁護士 今回第1回の研修が、今後の企画に向けてのキックオフという感じで実施されました。その内容はここのアンケートにあるとおりで思ったのですが、この中で興味深いなと思ったのが、53ページの今後受講したい内容のところ、やっぱりコンプライアンスがあるということが目を引きました。かねてコンプライアンスは予防法務の意味で、企業の中では非常に大きなテーマとして、各社さん、時間をかけて取り組んでいらっしゃいます。例えばインハウスとしてアウトサイドの弁護士をどう使うとか、そこら辺になりますと、多少弁護士会の企画としてコンフリクトがあるという感じでありますけれども、コンプライアンスであれば、企画もしやすいと思えます。ここはやはりテーマとして是非取り上げていただいて、どういうふうに各企業がやっているのかということを紹介するのは、面白いのではないかなと思いました。

ちなみに、経営法友会の方でも似たような企画はやっておりますし、弁護士さんの使い方みたいな講演もございます。その辺はやはり弁護士会としても、外から見る法令遵守と、中から見る法令遵守というのは多少違いますので、研修したら面白いですし、しかも企業のタイプ、業種に関わらずテーマが一緒ですので、興味を集めやすいというところもあるかと思えます。

- 片山教授 この企業内弁護士研修会、非常に素晴らしい企画だと思いますが、先ほど、ロースクールでも中央大学、神戸大学、慶應義塾大学が取り組み始めて、意見交換会が実施され

るといふことでありましたが、やはりロースクールだけというよりも、弁護士を始めて5年ぐらい経った方々へ向けた研修とか、あるいは企業の中でのOJTの研修とか、それらを含めた相互の役割分担の必要性というの、従前からこの会議の中でも指摘されていたところですので、是非意見交換会の場で、こういう研修を担当されている方を含めた意見交換会を行っていただくことが非常に有益ではないかなと思っております。

○岡野座長 51ページに、5月20日に集まれた方の数字があるのですが、第1回目、第2回目以降続くんだと思うのですが、50名の定員に対して44名しか申込みがないわけですね。出席は26名ですね。サテライトというか、テレビ会議の参加者は別として。こういう数字を御覧になって、担当されている方は、これをどう解釈されているのかというのが、うちだったら凄く議論になるんですよ。コストパフォーマンスをどう考えるのかとか、広報に問題があるのではないかなとか。定員は50名ですが、44名しか申込みがない。今片山先生からもいい企画をされていっしょだと発言があり、私もそう思うんですけども、そうであるならばあるほど、本来こういうのをどういうふうに伝えて、多くの人に来てもらうのかということ考えた方がいいと思います。7月2日に向けて1回目と違う取組を今やっっていっしょのかもしれないのですが、流すだけで終わりだとこの数字はあまり変わっていかなくて、折角いい企画をやり始めても伝わらないことになってしまいます。その辺を私なんかは、凄くこういう数字を見ると、気になってしょうがないんですね。

○矢部弁護士 その点はちょっと趣旨が異なりまして、その点少し御説明しておいた方がいいかもしれません。ある意味、インハウスの方をできるだけ広く何人も集めようという企画ではもともとないんですね。いわゆる企業内法務に入られて、今のところ、逆に言えば自分が少しキャリアを積んできたけれども、今後どうしたらいいか分からなくなりそうだとおっしゃるところの方々が一応ターゲットということになっております。しかも、そういう人たちに対して、講師の方々のある意味生の体験に関する部分をかなり率直に語っていただくといったところが中心なものですから、どちらかという小さくやろうというのが、本来的な意図でございます。

ですから、講師と参加者との間でコミュニケーションがもっとできるような形ぐらいの数字の方が逆に言えば有り難いというふうにはこちらとしては企画を考えておりましたので、逆に凄く集まっていたというふうには思っているところが実はあるんですね。

申込者としては、トータルでは全国91人、実際参加者が半分ぐらいになっているというところの方が、我々としては反省点だなと思って、何かもう少し工夫できないかなと思うところはあるんですけども、これ申込数自体に関しては、企画した日弁連側としては、これは思ったよりも集まったなというふうには思っていたところはございます。逆に講師の方々はどういうふうにお話をいただいて、生の感じがより伝わるようにするにはどうしたらいいのかなというところを、もう少し工夫をした方がいいのかなと思っているようなところはあるんです。

○岡野座長 何のためにやっているのか、分からないという気がするんですけども。悩んでいる方というのは、何を悩んでいる方を対象にしているんですか。

○矢部弁護士 基本的にはそもそもどちらかといえばキャリア自体について、今後どうしていったらいいかということに関してのところは焦点だと考えております。どうしてかと言いますと、法務部に入ったからといっても先立つ人がいないと、どういう仕事をやっていくか自

体について、まずデザインが全くない状況で、いろんな仕事をバラバラやっているとの方も結構多いというふうに認識しています。そのため、そういったところに関して、まずは企業法務といってもいろんなレベルがありますよという話から入りつつ、しかもそれは求められるものがどういうふうに変化していきますというような話を紹介したい。そういう事例として、産業によってもいろいろニーズが違うということも御紹介したいといったところが目的ということでもあります。

○岡野座長 今までのお話を聞いていると、企業によって多種多様、そういった話を聞いたからって、その人のキャリアパスが見えるというのは、私は研修としてあまり理解できないので、お聞きしたんですけども。

○矢部弁護士 実を言いますと、その分からないところからやらないといけないレベルだというふうに我々は認識しております、そもそもそのところでまず共通のグランドがないというようなところがございます。まずそのグランド作りから入るしかないのかなと思いつつやっているとところがあるんですね。

○和田主幹 感想めいた発言になってしまいますが、今回のこの研修に、実は私ども経団連に勤務している1年目の弁護士にも参加してもらって、彼の感想を聞いたところ、同じような立場の人がその場に集まっているいろいろみんなと話をして、ネットワーキングを狙っているわけではないかもしれないですけども、結果的にはそういう機会になったということは有り難いと申しておりました。いろいろ連絡を取り合って、たまたま同期の人間と再会したりとか、先ほどの女性弁護士のことにもつながりますが、そういう機会にはなり得るのかなと思いました。そこが少人数の良さかなと思いました。

それから、歩留まりに関して、この申込数と参加者数の関係ですが、これは無料のもので、ウィークデーの夕方ということもあり、これぐらいの数字になるのが多分普通だというふうに個人的には認識しております。やはり費用を払っていない、これは無料だというふうに理解しておりますが、無料であると欠席の心理的ハードルが低いですし、かつウィークデーの夕方ですと、業務の都合でどうしても突発的にも抜けられないということが当然に発生しますので、歩留まりとしてどうしてもこれぐらい数が減ってしまうのはやむを得ないと思います。申込数をもっと増えれば、当然参加者数ももう少し増えるのだと思うのですが、率でいくと、ウィークデーの夜、無料のセミナーだったらこれぐらいかなというのは、特に歩留まり率について、ショッキングなデータではないと私は受け止めました。逆にそれを踏まえて、申込みの枠は少し広めに取ってもいいのかなという気はします。

○岡野座長 私は言いたかったのはそこなんです。75とか80とかで募集するのが普通じゃないかと思えますけど、それじゃきつと多いのでしょうかね。

○和田主幹 会場の定員と書いてありますが、おそらく実際の申込みを44名より上は断っている数字ではないですよ。多分たまたま来たのが44名、純粹の数字は44だったと思うので、その申込数をもっと増えるような努力をされたら50に近付くということが、岡野座長のおっしゃる趣旨だとしたら、そのとおりだと思います。ですので、歩留まり率としてはこれぐらいにならざるを得ないかなと思います。

○矢部弁護士 今回、実を言うと、一番企業が多いところからということで、東京と大阪でやってみたんですけども、実際にはもう事前の準備の段階からかなり地方からの御希望も多いというふうに伺っていたので、何とかそこもできないかということで、ある程度努力はし

てみました。しかし、まだ少し追いついていないという点もございます。ですから、そのようなところで、申込数を大きくしても、十分対応できるような体制ということも考えてはおりますが、趣旨としては先ほど申し上げたようなところでございまして、個別具体的な、例えば企業法務の中の分野ですとか、専門分野ですとかについては、既に経営法友会ですとか、JILAがおやりになっている研修の方が、よりもっと深く、面白いお話がたくさん聞けるといった状況の中で、我々がやる部分はどこなのかということかと思えます。どちらかといえば、先ほどのまずはグラウンドを作るという作業の方になるかなというようにところを認識しているということですが、それだけでは足りないという御指摘もたくさんあるかと思えますので、よろしくお願いいたします。

- 井上弁護士 実際参加させていただいた上での感想ですが、今のお話を聞いていると、この募集要領のところに横のつながり、参加者とのネットワーキングができます、というようなフレーズもあってよろしいのではないかなと思います。前回の参加者の人数は少し少なめで、講義の実際は比較的ワンウェイの構図でしたが、やろうと思えば双方向での議論もやれる人数だったんですね。チームで話をしてもらおうとか、それぐらいの人数でした。あのワンウェイの講義方式だったら、もっと2倍、3倍ぐらいの人数でもできると思います。そうでなくネットワーキングが狙いでないのであれば、もうちょっと横のつながりを育成する場としてアピールすれば、参加者も少し意識が変わるかもしれません。
- 佐熊参事官補佐 テレビ配信もしているいろいろな地方から参加されているということですが、今回は、井上先生がおっしゃったように、かなりワンウェイの講義形式だったようですが、テレビで参加した方にも本来インタラクティブな講義を想定しているのでしょうか。
- 矢部弁護士 テレビでやった場合に関して、まだ正直申し上げて具体的にどういうふうにするかということまではあまりアイデアがないのです。しかし、もちろんテレビを入れるということであれば、インタラクティブにやること自体は十分可能だとは考えております。
- 井上弁護士 今の件で御提案ですが、必ずしも講師と参加者だけではなくて、参加者同士の横の対話がございますので、時間を決めて10分間、横の方とお話をして、代表者が講師とお話をしましょうということでローカルの参加者をつなげることも可能かと思えます。そういう横の情報をその場で共有するというだけでも、非常に参加意識が高まって、ためになった感が高まると思います。
- 伊東弁護士 ネットワーク作りが必要なのは、女性弁護士だけではないと思いますので、工夫してみたいと思います。
- 岡野座長 ネットワークは非常によく分かるんですが、コンテンツにも意味があります。これはeラーニングのような形でビデオを撮って活用するということはお考えになっていらっしゃるんですか。
- 矢部弁護士 その点に関しましては、実は準備段階から議論にはなりました。日弁連でもeラーニング用に使っていたものもございます。その点は検討したのですが、実は敢えてそれをしなかったという選択をしております。どうしてかと言いますと、一つは、やはりインハウスである方々にいろいろお話をいただくと、かなりリアルな情報になります。そうすると、なかなかビデオでそのまま残してeラーニングにアップするというのが、やや憚られるかなというようにお話もあるのではないかと懸念がありました。

もう一つは、結局、先ほどのような目的で、割といろんな経験をした方のお話をまず生で

運んで来て、ここで話をさせていただこうということにしたものですから、そういったお話と  
いうのを保存して、そのままeラーニングとしてアップすることが適切かといったことに関  
しても、やや今回は消極的な判断になりました。その二つの結果として、これはまずは流す  
という形でのテレビ会議というような選択だけでやってみようということになりました。

ただ、eラーニングに関しましては御指摘のとおりで、今後のことを考えますと、内容と  
やり方によっては、十分検討していかなければならない部分であると思います。

○**和田主幹** 重ねての発言で申し訳ありません。先ほど申し上げ忘れたのですが、本当にこの  
企業内弁護士の研修会というのは、私は凄く意味があるなというふうに思っております。現  
在のところ、特にまだ組織内弁護士の数が少なく、各社に多分1人ぐらいしかいない、1  
人か、いても2人かという状況かと思えます。今回この会に参加した方のアンケートを見る  
限り、皆さん、先輩弁護士というか、ロールモデルに飢えていらっしゃるのだなというこ  
とがよく分かったので、そういう意味でロールモデルとしてインハウスで企業に勤めるとこ  
ういう仕事の仕方になると、こういう仕事ができるんだとか、こういうふうにキャリアア  
ップしていくのだなということがイメージできるようになるので、そういうロールモデルを提示  
する、社内でなくても、ロールモデルとして少なくとも社外でやはり同じようなインハウス  
ロイヤーとして活躍しておられる方の話を聞けるのは、凄く意味があると思えました。

そういう意味で、先ほど井上先生から、その場にいる方同士のインタラクションがあっ  
てもいいのではないかという御提案があって、正に私も同じことを考えていたのですが、折角  
その場に井上先生がいらっしゃったのであれば、井上先生以外にもシニアの弁護士さんも何  
人かいらっしゃったというふうに伺っているのですが、そういう方を中心に数人のグルー  
プを作って、その中でシニアの弁護士の方にファシリテーションしていただいて、どうい  
う悩みがあるのか聞いて、それについてこういうふうに行っているとか、こういうふう  
に工夫しているよというようなことをみんなで話し合っ、それをワークショップ形式で  
みんなで話し合っ、共有してみんなで解決を考えましょうということは、多分いろ  
んな業界でやっていることだと思うのですが、組織内弁護士の方もそういう共有する場  
はあっていいのかなと思います。どなたか1人の基調講演をまず聴いた上で、それを  
きっかけにみんなで話し合う方が研修効果は高いように思います。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。十分参考にさせていただきたいと思  
います。その他にはいかがでしょうか。

○**中西参事官** この研修の参加者は、法律事務所が申込35名で参加10名とな  
っていて、修習期で見ると、50期台もいますが60期台以降が比較的多いのですが、  
転職を考えて来られているのかといった事情がもし分かれば、教えてほしいのですが。

○**矢部弁護士** 確かに御指摘のような傾向は数字としては見えております。ただ、こ  
こで、それの方が何で参加したのかというところに関しては、動機付けに関する  
アンケートの調査がやや不足していたかなというふうには思っております。割と一般的  
によかった点、改善すべき点と聞いてしまいましたので、どういう理由で今日参加  
されたかみたいなことをもっと聞いてもよかったかなと思います。

若干、それに関係したことが分かるかなと思われるようなところが、この研修を  
何で知りましたかというところなのですが、これも選択肢として、日弁連の会員  
ホームページですかというような聞き方をしてしまったので、この辺りも、どう  
いう関心からかというのを折り

込んでアンケートをとるといったことはした方がいいかなとは思いますが。これが分かると、法律事務所から御参加の方などはどう考えておられるかというようなことが分かってくるのかなと思います。

○佐熊参事官補佐 通常はセミナーに1回参加しますと、そこでメールアドレスなどを書いて、継続するセミナーについては、御案内をいただいたりするんですが、ここではそういうことはしていないのでしょうか。

○矢部弁護士 現状そういう形にしているか、事務局にまだ確認をしていますが、今のところ積極的にやるというふうには聞いてはおりません。御指摘の点は改めて確認して御報告できればと思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。大体よろしいでしょうか。様々な御意見を頂きましてありがとうございます。本日の御意見を踏まえて事務局で検討し、また次回以降の分科会にお諮りさせていただきたいと思います。

他にございませんようでしたら、本日の各施策の検討はこれで終了とさせていただきます。第5回の分科会は以上となりますが、第6回、次回の分科会の開催日時につきましては、追って調整の上、決定したいと考えております。また御連絡をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

本日は以上でございます。ありがとうございます。次回もよろしく願いいたします。

—了—