

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7回）議事録

第1 日 時 平成26年12月3日（水） 自 午前10時00分
至 午後0時00分

第2 場 所 弁護士会館2階講堂「クレオ」BC

第3 議 題

- 1 開会
- 2 第4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等について
- 4 論点整理について
- 5 法的ニーズに関する意識調査について（報告）
- 6 今後の検討について
- 7 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），吉岡日本弁護士連合会事務次長（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，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（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、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7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。本日、皆様にお配りしております資料は、資料目録記載のとおり15点でございます。まず資料1は、本日、第7回分科会の出席者名簿です。資料2が、活動領域拡大に向けた取組に関する論点整理、資料3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4は、日本弁護士連合会企業内弁護士関連ホームページの資料になります。資料5は「～企業内弁護士を目指す司法試験合格者向けセミナー～企業内法務の実態と企業内弁護士の役割」に関する案内チラシと配付資料となっております。資料6は、「弁護士・司法修習生・司法試験合格者向けセミナー自分をぴかぴかに磨こう～企業就職活動ガイダンス」の実施報告、資料7が、第68期司法修習生等東京三弁護士会就職合同説明会の実施報告になります。資料8は、2014年10月号「経済同友」一弁護士採用に関する情報提供会についての実施報告の記事となっております。資料9が企業内弁護士研修会の資料で、第4回の実施報告と第5回の案内となっております。資料10は、eラーニング講座「コーポレート・ガバナンスに関わる弁護士のための連続講座（基礎編）～社外役員・企業内弁護士等が押さえておくべき基礎知識」の講座紹介、資料11は実践英会話eラーニング講座「English for Lawyers～世界に通じる弁護士になろう～」の紹介の資料でございます。資料12が、「女性インハウスのためのキャリアアップセミナー ビジネスの発展と法務～企業内弁護士に期待すること～」の実施報告でございます。資料13が「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」に関する第1回の実施報告と第2回の案内になっています。資料14は、日弁連中小企業法律支援センターの取組報告に関する資料です。資料15は、法的ニーズに関する意識調査単純集計表で、前半は大企業に関するもの、後半は中小企業に関するものです。

資料は以上ですが、そのほかに本日、机上配付資料が3点ございます。一つが、最初の枠囲いの付いた机上配付資料1、机上配付資料の2が「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大について（取りまとめ）（平成25年1月28日）」、それから、机上配付資料3は1枚もので、「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 議論になった主なテーマ」という資料となっております。以上が資料の確認でございます。

○伊東弁護士 次に、10月24日に第4回有識者懇談会が開催されております。こちらの議事概要について法務省司法法制部鈴木昭洋参事官より御報告いただきます。よろしく申し上げます。

○鈴木参事官 それでは、まず本年10月24日に開催されました第4回有識者懇談会の概要についての御紹介をさせていただきます。有識者懇談会におきましては、お手元の資料2、3/138ページ、「活動領域拡大に向けた取組に関する論点整理」に従いまして意見交換がされました。

この論点整理は、これまで取り組んでまいりました法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた施策の状況や、今後更に解決すべき課題の概略をまとめたものです。横軸は、分科会ごとに整理したものでして、左から順に、国・自治体、福祉等分科会、その横が企業分科会、一番右が海外展開分科会の順に検討テーマを記載しております。縦軸は、共通のテーマごとに整理したものでして、上から順に、「ニーズの把握と対応策」、すなわち法曹有資格者の需

要に関するテーマ、中段が「ニーズに見合う人材の確保・育成」、すなわち人材の供給に関するテーマ、下段が「ニーズと人材の効果的な引き合わせ」、すなわちマッチングに関するテーマを記載し、それぞれにつき「これまでの取組」と「見えてきた課題」を記載したものです。

有識者懇談会では、この論点整理に記載された現状及びこれまでの取組を踏まえまして、有識者の皆様から御意見を頂き、今後、各分野ともに共通して克服していくべき課題として、次のような観点が示されました。

まず、法曹有資格者に対するニーズの把握と対応策の検討という点につきましては、既に一定程度取組が進んでいるものも含め、これまでの活動領域の拡大に向けた取組の実施状況を踏まえた現状分析を行い、法曹有資格者が各分野において、常勤に限らず、非常勤や顧問、さらには個別事案ごとの関与といった形も含め、いかなる関与の仕方でも、どのような貢献をすることができるのかを整理し、これを発信することを通じてニーズの掘り起こしを進める必要があるとの指摘がされました。

ニーズに見合った人材の確保という点に関しましては、各分野に法曹有資格者が進出しやすい環境を整備していく必要がある、との指摘がされました。

ニーズと人材をいかに引き合わせるかという点については、例えば、法曹有資格者に対し、各分野における求人情報の提供を進めるだけでなく、各分野において法曹有資格者に求められる知見に関する情報も併せて提供することが重要であるとの指摘がされました。

他方、法曹有資格者の活用を考える企業や関係機関に対しては、事業活動の推進に当たり、法曹有資格者を具体的にどのように活用するのかという点に関する情報を提供することなどを通じまして、需要側と供給側の双方が適切に情報やノウハウを得ることのできる基盤を整備することが必要であるとの指摘があったところです。

以上のような意見交換の後、事務局から、今後の進行につきまして、現在の検討体制の設置期限以前に顧問会議への報告を行う必要があることを踏まえ、例えば、来年の2月もしくは3月に有識者懇談会を開催いたしまして、そこで、各分科会における総括的な検討結果の骨子を提示し、その上で、来年の5月に、検討結果の取りまとめのために再度有識者懇談会を開催するという方向で日程調整を行うとの予定が示されたところです。

このような経緯を踏まえまして、現在、有識者懇談会及び各分科会の日程調整等を進めているところです。第4回の有識者懇談会に関する御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。今報告がありましたとおり、有識者懇談会では、ニーズの把握と対応策について、「常勤・非常勤あるいは事案ごとの関与など、法曹有資格者の様々な活動のあり方」という観点が示されました。これまで当分科会では、企業の中での活動について検討してまいりましたが、有識者懇談会での指摘を踏まえて、本日は、企業の外からの関わりという視点で、日弁連の中小企業に対する取組について御紹介したいと思います。この点は、後ほど御報告を頂きたいと思っております。

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について、進捗状況を御報告いたします。ただ、今の有識者懇談会の報告にありまして、取りまとめに向けた議論をする必要がございます。今回と次回の分科会でいろいろ御議論いただく必要がございます。前回はこの件については御議論いただいていたのですが、本日も取りまとめに向けた論点整理に関する議論に多くの時間をかける予定にしております。その関係で、試行方策の御報告については、全体を一括してまとめて短めに御報告をさせていただいて、

その後御意見を賜うことにさせていただきたいと思います。

まず、ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業につきまして、第6回分科会以降の取組を報告いたします。

資料4、7/138ページを御覧ください。日弁連の企業内弁護士に関するホームページを先週オープンしたばかりですが、こちらに関する資料になっております。

簡単に御説明をいたしますと、7ページの下の方がトップページになります。「企業・団体の方へ」というところと、「企業内弁護士を目指す方へ」と二つにページが分かれておりましたが、「企業・団体の方へ」を開いたものがこの後にずっと続いています。後ろの方、19ページ以降になりますが、「企業内弁護士を目指す方へ」が付いております。「企業・団体の方へ」のページを見ていただきますと、ここに企業内弁護士の採用に関するQ&Aが書かれています。

それから、採用に当たっての情報提供がありまして、12ページ以降は、弁護士を採用した企業の声を載せております。これは、実際にひまわり求人求職ナビを利用した企業にヒアリングに行って話を聞き、それを取りまとめたもので、3社ほど掲載されております。それから、「企業内弁護士を目指す方へ」につきましても、同じような内容になっておりますが、23ページに、企業内弁護士として働く方の声、実際に働いている企業内弁護士の声を載せておりますが、こちらに3名ほど載っておりますが、先ほどの企業の3社と対応する形で3名の企業内弁護士のインタビューを載せております。この企業インタビューについては今後更にヒアリングを行って、載せられるものを集めて追加していくということを検討しております。以上がホームページに関する御報告です。

それから資料5、27ページを御覧ください。10月1日に東京三会主催で行われた、企業内弁護士を目指す司法試験合格者向けセミナーに関する御報告でございます。31ページを見ていただきますと、このセミナーでは、チューリッヒ保険会社のジェネラルカウンセルをしております芦原弁護士に、「社内弁護士という選択」というテーマで基調講演を行っていただいております。

それから資料6、35ページは、10月11日に行われました企業就職活動ガイダンスに関する資料になっております。37ページを見ていただきますと、アンケートの集計が載っています。参加者数は177名ということで、大変多くの方に参加していただいております。アンケート内容を見ていただきますと、「履歴書の書き方や面接等の基本的なことについての知識が得られた」、「企業で働くことのイメージが持てた」というような内容の回答が多くなっています。

資料7、45ページを御覧ください。10月13日に行われました東京三会就職合同説明会の実施報告書です。企業は38社が参加しておりますが、参加企業数は昨年より増えております。ただ、来場者数については、一番下のところを見ていただきますと、昨年941名のところ、今年は849名と減っておりますが、これは当日台風のために来られなかった方がいたということでございます。

それから51ページ、資料8を御覧ください。こちらは9月10日に行われました経済同友会の弁護士採用に関する情報提供会に関する資料です。「経済同友」という冊子に記事を掲載していただいております。こちらの情報提供会には、61社の企業に御参加いただきました。岡野座長の御紹介もあり、たくさんの企業関係者に情報提供することができました。

続きまして、モデルカリキュラム策定事業について進めさせていただきます。第6回分科会会議以降の日弁連の取組について、矢部さんから御報告を頂きたいと思えます。

○**矢部弁護士** それでは矢部から御報告いたします。モデルカリキュラム策定及び協議につきましては、資料3の工程表を御覧ください。

現状では、既に法科大学院生向けのプログラムが慶應義塾大学、中央大学、神戸大学でスタートしております、それに加えて、リカレントのプログラムを中央大学と慶應義塾大学で同時に進行しているところです。実施されているカリキュラムについては、幾つか傍聴させていただいてレポートをまとめているところです。

その一方で、従前も御紹介したと思うのですが、机上配付資料3というところでお渡ししてございますが、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を7月28日に実施しております。これに関して、今ちょうど意見交換会の内容を文字に起こしております、早晚これを公に御覧いただけるようにしたいと思っておりますが、現状ではこの配付資料3のような形での意見交換があったということでの御報告とさせていただきたいと思っております。内容といたしましては、結構突っ込んだお話をしております、例えば、意見交換のところのテーマとして挙がっております内容としては、プログラムとして、まずどういう人材を養成するかという理念的な問題を押さえた上で、企業内に入っていった場合のキャリア形成、あるいはそれとの関係で法科大学院がどういうカリキュラムを準備すればいいのか。あと、就職情報の点に関しては、後半もう少しいろいろと関与すべきではないかという御意見に対する議論というようなところも、かなりお話を頂いたと思っております。

そのところでやはり一番問題になりますのは、企業内法務ではどういうイメージの人を考えていくべきかといったところが、各校それぞれ御努力いただいているようなのですが、やはり少しずつ捉え方が違うところがございます。今後この辺りは、各校で経験を積み重ねていただきつつ、意見交換をしながらだんだんと標準型といえますか、そういうところが見えてくるのではないかという気はいたしております。

あとは、教育メソッドの話ですとか、キャリア形成に対する動向をどういうふうを活用して展開するか、それと、最終的には各校でのプログラムはそれぞれ独自にやるとして、先ほど申し上げたようなコアの部分というのが、何か共通に形成できないかというようなところが今後の課題かと思えます。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。資料の9、53ページ以下に、日弁連での研修に関する取組が幾つかありますので一言御報告をさせていただきます。資料9、53ページからは、企業内弁護士最前線という企業内弁護士向け研修会に関する資料が載っております。それから、61ページ以下は、二つほど、日弁連で公開しておりますeラーニングの講座紹介です。まず、61ページが「コーポレート・ガバナンスに関わる弁護士のための連続講座」に関するものです。これは企業内弁護士に限ったものではないのですが、企業内弁護士も押さえておくべきものになるだろうということで紹介します。3回に分かれておまして、一つは、コーポレート・ガバナンスに関するもの、二つ目が会計・財務の知識、三つ目が監査に関するものということで公開しております。

それから資料11、63ページは実践英会話のeラーニング講座というもので、こちらは無料で公開しております。多くの弁護士に利用されているということを知っています。以上がモデルカリキュラム策定事業に関する御報告です。

続きまして、女性を切り口とした事業の御報告をいたします。資料12, 65ページを御覧ください。女性インハウスのためのキャリアアップセミナーを10月18日に開催しております。67ページを見ていただきますと、アンケート集計があります。参加者は18名と数は少なかったのですが、中を見ていただきますと、講演会、交流会も非常に良かったということで評価を頂いております。

69ページ以下が、日本政策投資銀行と日本弁護士連合会の共催で行いました「女性起業家のためのリーガル実践講座」の報告でございます。第1回については9月18日に行われております。アンケートは41名に御回答いただいたということになっています。それから75ページは、第2回ですが、こちらは11月11日に行っております。「事業継続・維持の法務①」というものが行われております。

試行方策の取組状況の報告は以上でございます。

ここで、先ほど申し上げました日弁連の中小企業法律支援の取組について、御報告をさせていただきます。日弁連の吉岡毅事務次長より御報告いたします。よろしく願いいたします。

○吉岡弁護士 日弁連事務次長の吉岡と申します。よろしく願いいたします。

私は、今年の3月末まで日弁連中小企業法律支援センターの事務局長をやっておりました関係で、簡単に御説明させていただきます。内容につきましては資料14の79ページ以下に付けさせていただいておりますが、今日はその中からかいつまんでレジュメに沿って御報告をさせていただきます。

まず、日弁連中小企業法律支援センターは2009年11月に設置されました。これは、実は2006年から2007年にかけて、日弁連が中小企業向けに実施したアンケート調査がございまして、その結果を反映したものと考えていただければいいかと思えます。ごくかいつまんでアンケート結果を申し上げますと、中小企業のうち、弁護士を利用した経験があるというのが大体半分であるということ、それから、法的手続を利用した経験があるというのが23%前後であるという結果であります。

それから、では中小企業に法的課題がないのかといえば、80%は法的課題を有しているという結果でございました。もう一つ、なぜ弁護士に相談しなかったのかというのを聞いたところ、弁護士の問題と思わなかったというのがトップでございまして、その次に、料金が分かりにくいから相談しにくいとか、知り合いがないとか、ツテがないとか、そういうアクセス上の問題があるという回答がございました。

そこで、日弁連としては、中小企業が法的サービスの提供を受ける機会が十分ではないというのを何とか改善して、中小企業に対する法的側面からの支援を確立しようということで、日弁連中小企業法律支援センターが設立されたというところでございます。

その活動概要に関しましては79ページ以下で紹介させていただいておりますが、幾つか主要なものを申し上げますと、一つ目は、ひまわりほっとダイヤルでございます。2010年4月から全国统一電話番号、これ語呂合わせで「おおいちゅうしょう」というナンバーなのですが、ここに電話をすると地元の弁護士会の受付窓口につながって、相談対応をしてくれる弁護士を紹介してもらえらるということでございます。原則的に初回30分間は無料で面談相談を実施するというので、今まで年間5,000件程度の相談が実施されているということでございます。実績の詳細については87ページ以下を御覧いただければと思えます

が、その結果、受任あるいは継続相談ということで一応仕事としてつながったのは20%程度ということでございます。

二つ目、中小企業関連団体との意見交換会、我々は通称「キャラバン」と呼んでおりますが、各地の弁護士会主催で商工会議所、商工会、中央会、自治体の関連部門等と意見交換会を行って忌憚のない御意見を頂いております。年間2、3地域で開催しております、これまで15か所で実施しております。

三つ目として、中小企業の再生支援事業ということで、これは東日本大震災の被災中小企業、あるいは金融円滑化法終了に伴う中小企業の再生支援について、中小企業庁、金融庁、最高裁、あるいは各士業団体等とシンポジウムを開催するなど、意見交換を実施しております。また、近いところでは、中小企業の再生支援のために裁判所の特定調停手続を利用するというので、税務上のメリットも得られて、金融機関等との間の協議も促進して、事業再生につなげていこうという取組も進めているところでございます。

四つ目は海外展開支援ということで、中小企業の海外展開に対する弁護士の支援ということで、日弁連内の他の委員会、概ね海外支援業務を担当している委員会と協働しまして、ワーキンググループを設置して、そのグループにおいて扱っている事業でございまして、中小企業海外展開支援弁護士紹介制度、人材育成のための専門家の教育と研修、中小企業支援団体等との連携、あるいは海外で日本の中小企業支援に行っている弁護士との連携というものを実施させていただいているところでございます。

五つ目は創業支援ということで、創業期にある中小企業に対して法的支援を行うために、創業支援団体と連携して現在セミナー等を開催しております。

六つ目は事業承継についてです。これは、中小企業庁や中小企業支援団体との間で事業承継制度について意見交換を実施し、あるいは中小企業庁における検討会に委員を推薦し、政策の立案あるいは推進に協力をさせていただいているところでございます。

七つ目として中小企業関連団体との連携ということで、一番大きなところでは、先ほど申し上げました中小企業庁と連携して、中小企業の法的な課題に関して共同コミュニケを発表させていただき、あるいは、中小企業基盤整備機構や日本政策投資銀行と連携してセミナー等も実施させていただいているところでございます。

以上のような活動をさせていただいているのですが、課題として何点か挙げさせていただいております。一つ目は広報についてです。弁護士が中小企業支援の担い手であるということはまだまだ周知されていません。よく言われるのは、弁護士さんは怖いと、今でも社長さんに言われます。そういうハードルが高いというか、そういうところを何とかしなければいけないということで、いろいろな広報をやっているのですが、まだまだなかなか浸透していないところでございます。

二つ目は、ニーズと対応策の明確化という点です。社会情勢等にもよりますが、中小企業といっても小規模企業から大企業に近いものまでいろいろ様々あって、かなりニーズにバリエーションがあるというところで、そこがまだまだなかなか掴みきれていないところがございます。逆に言うと、中小企業からは、弁護士さんに何をしてもらえて、どういうふう役に立つのかがよく見えないところがあって、この辺も今後の課題であると考えているところでございます。

三つ目が中小企業支援モデルの確立という点です。これは1番と2番の前提というか、こ

これらの分析等がなかなかできていないこともあり、弁護士も中小企業とどういうふうに接し、どういうふうな活動ができるかの支援モデルが確立されておらず、中小企業の方からも、弁護士さんをどのように活用しどのように付き合えばいいのかがわからないというところがあると思います。特に弁護士のイメージというのは、裁判所や法廷のイメージがどうも強いみたいでして、中小企業としてはあんなどころには関係ないというイメージをどうしても持たれているということで、逆に言うと、弁護士側からもそういうところを主な活動としていたため、どうやって中小企業と接していいのかが、モデルとして確立できていない。あるいは報酬体系も明確化できないところがあって、なかなか悩ましいところであると考えております。

いずれにしても、日弁連中小企業法律支援センターでは、これらの課題解決のために、まだまだ試行錯誤しているという段階でございます。私からは以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。若干駆け足で御報告をさせていただきましたけれども、これまでの御報告について御意見をお伺いしたいと思います。いかがでしょうか。

○井上弁護士 井上でございます。総括的に色々な活動についてまとめていただいて、有り難いと思っております。特に、ひまわりキャリアサポートセンターが設置したホームページ等々を拝見しますと、非常にお客様目線で、たくさん情報が出ておまして、大分変わったなという印象を受けております。

資料3の工程表を改めて見ましたところ、上の方は大体、資料4、5や資料7など成果物の御報告があるのですが、真ん中辺りのモデルカリキュラム策定事業については、成果物らしきものがちょっとまだ少ないなということを感じております。資料10が恐らく上から2番目の弁護士会の企業内弁護士研修の内容の検討ということで成果物が出ていると思うのですが、法科大学院との関係で、カリキュラム等々の実施を検証して、どういう議論をしてアウトプットを出すかということがちょっとまだかなという気がしておまして、この点について、最終取りまとめに向けてどんなふうにもっていったらいいのかということをごさんで御相談させていただきたいと思ひ、御提案を申し上げる次第でございます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。矢部さん、お願いします。

○矢部弁護士 今回の井上委員の御指摘は誠にごもっともかと思ひます。先ほどちょっと述べましたが、いわゆる各法科大学院の授業として今進行中というところでありまして、これを取りあえずは傍聴させていただいたりしながら、最終取りまとめまでに各法科大学院の状況については情報提供させていただきたいと思ひしております。

一方で、例えば慶應義塾大学のように、もう既に法科大学院生向けの科目を開講して2年目の法科大学院では、改めて分析をして何某かのものをまとめるということも一つの作業としてはあり得ると思ひしております。

あと、先ほど御指摘がありましたように、弁護士会の成果物としては、幾つかのプログラムがございまして、資料11の英語プログラムは非常に当たっているということがあります。これらに関しては非常に注目が集まっているということがあるようです。ただ、同様の話では、例えば慶應義塾大学とか中央大学、神戸大学、他の学校でも、プログラムに関して、例えばコアになるようなものとしてどういったものが求められるのか、あるいはこういったものが実際学生に人気があるなどをまとめる必要があります。しかし、分科会の最終取りまとめまでにまとめきれぬかといひますと、時間が足りないのではないかと危惧しているところ

はございます。

○**岡野座長** 岡野です。今日の議論を伺っていて、以前から取りまとめに向けてどうするのかなどと思って、頭の中でいろいろ考えていたことがあります。それは何かというと、この組織自体が、試しにいろいろなことを行ってみるといふ組織であるということも言われているのですが、これが本当に将来的に成果に結び付くものなのか、試行自体が目的になっているのではないかというところがすごく引っかかっていました。この試行方策を将来的な成果に結び付けていくために、何か知恵がないかなと思っていました。今日お話を伺っていて、例えば、木内先生のところでいろいろ企業内弁護士がここ10年で急増しているという統計がされています。特にこの3、4年で増加している中で、その方々がどの段階で企業内弁護士になろうと思ったのかとか、もしくは、その方はロースクールのときに企業内法務のカリキュラムが必要だと本当に思っているのかとか、本当にマッチングが問題だと思っているのかとかという、実態調査をどこかでできないといけないと思います。試行方策をやっている方はいいけれど、やりました、はい、そうですかで終わってしまう可能性はないのかどうかということ、今日の話聞いてすごく思いました。やっていることは素晴らしいし、無駄だとは全く思っていないんですけども、これを更に良くしていくためには、企業の中に入っていく方がどういう経緯を経て企業に行ったのかとか、組織内に入っていったのかという、実態の調査があれば、分析がしやすくなると思います。その辺を今後の展開で何か使えないかなと一瞬思ったものですから、思い付きのようなことで申し訳ありません。もし何かコメントいただければ大変有り難いと思うのですが。やってはいけないという意味ではないので誤解なきように。やっていることを更に意味あるものにしていくためにということで申し上げます。

○**伊東弁護士** 今までの日本組織内弁護士協会での取組等の御紹介があれば、木内さん、お願いできますでしょうか。

○**木内弁護士** 日本組織内弁護士協会理事の木内です。日本組織内弁護士協会は、定期的に会員のアンケート調査を行っております。例えば、経験年数であるとか給与とか、あと仕事内容だとか、そういった組織内弁護士の実態について定期的に調査を行っています。組織内弁護士がどういうふうな方向に向かっていくかということで、フィールドワークとか、研究はまだ行っていませんが、今後、この分科会の取組を踏まえて、組織内弁護士協会のアンケート調査をどういう形で使えるかということを検討したいと思います。

同時に、私は先ほど申し上げたのですけれど、経営法友会でも詳細な実態調査がされています。そういうふうに日本組織内弁護士協会だけではなく、様々な機関が組織内弁護士、企業内弁護士の実態調査を行っておりますので、そういった実態調査を包括的に踏まえて分析した上で、今後どういう法曹教育であるとか、マッチングであるとか、そういう辺りを検討するのはとても有益だと考えております。以上です。

○**伊東弁護士** 片山さん、お願いします。

○**片山教授** 法科大学院側でもある程度の調査は実施しておりますので、御報告させていただきます。一つは、ようやくまとまりましたが、法科大学院協会、10月に「法科大学院修了生の活躍状況と課題」という小冊子をまとめております。その中には特色ある活躍をしている修了生250名のアンケート調査がございまして、法曹資格を持って活躍している方が63名、司法試験に合格したけれども、法曹資格は取らないで活躍している方が29名、司

法試験に合格せず、あるいは受験せずに企業等で活躍している方が54名ということでございまして、多くは企業で活躍している人たちということになります。また、私ども慶應義塾大学では、「インハウスで活躍する」ということで、法曹資格を持っている人たちを中心として、企業や官庁で活躍している人たちはどういう経緯で組織内弁護士になったかという、多少ストーリー性を持たせる形で、10回連続でホームページに掲載しておりますので、そういうものも成果という形で御活用いただきたいと思っている次第です。

○伊東弁護士 そういった成果をどのようにつなげてどのように反映させていくかということが、今後課題になってくるということなのではないでしょうか。いろいろ成果はあるようですが、それをどう発展させて、どう効果に結び付けていくかというコントロールタワーみたいなところが必要かなと思います。そういう議論になっていくのかとは思いますが。

はい、矢部さん、お願いします。

○矢部弁護士 一つ質問とコメントなのですが、今の片山先生から御報告いただいた法科大学院修了生の調査結果については、これは今後も継続してやっていかれる御計画と理解してよろしいのでしょうか。

○片山教授 法科大学院協会としては、第一段階での調査を終えたという認識でおりまして、これを継続するかどうかは今後の課題ということで、現段階で特に具体的な計画があるわけではありません。

○矢部弁護士 今の岡野座長が御指摘のとおりで、要は法科大学院だけで話していても将来は見えないということがあります。実を言いますと、先ほど御報告しました意見交換会のときには、日弁連の弁護士業務改革委員会の企業内弁護士小委員会の座長の弁護士の方にも御同席を頂いて、御意見を頂いているところがございます。やはり、こういう形で意見交換会は、今後定期的にやっていった方がいいのではないかなという御判断を頂いておりますので、その成果を先ほど言ったようなコントロールタワーに落とすというような仕組み作りというものを考えなければいけないのだらうと思います。

○岡野座長 議論は継続すればいいと思うのですが、実はマーケットがどうなっているかというのは全く情報がないので、まずマーケットの動きを見ていきたいと。それに基づいていろいろなことを考えるべきかどうかということをもっと最初に申し上げただけですので、そこだけは誤解なきよう。今いろんなところにいる人がいつそういう決断をされたのかとか、何か動機付けがあったのかとか、そういうある程度基本情報みたいなものが必要なのではないかという、単純にそれだけの話です。

○伊東弁護士 先ほど言いましたように、法科大学院の意見交換会の件ですけれども、今議論の中身について反訳していて、チェックをしている段階ですので、次回の分科会までには公開をする予定になっております。次回は資料提供できると思いますので、そちらも御参考にしていただければと思います。和田さん、どうぞ。

○和田主幹 質問を1点と感想というか全体についてのコメントをさせていただきたいと思えます。まず質問と申しますか、実態がどうなっているのか教えていただきたいのですけれども、東京三会の就職合同説明会に実際に参加した企業の方から感想を伺ったのですが、事前にその会社に関心のある参加者、参加を申し込んだときにもともとその会社に関心のある修習生の人数によって、ブースの大きさが変わっているということを知りました。私もそれまで知らなかったのですが、ニーズ調査をしており、やっぱりすごく人気のある会社と全く人

の集まらない会社とがあり、自分のところは出しているあまり修習生が来ないと、非常に手応えがなくて辛いというふうなお話もあったのですが、その修習生のニーズ調査はどの段階でされているのかと、ちょっと関心があります。そもそも参加する企業がちゃんとリストアップされていて、どこの会社の話を知りたいですかというふうな具体的な聞き方をされているのか。もし具体的な会社名ではなくて、業界ベースなのでしたら、例えば同じ業界の会社が複数ある場合、どういうふうにそれぞれのブースの大きさを決めているのか、修習生のニーズ調査を踏まえてやっておられるのかというところ、事実関係を教えていただければと思います。

○伊東弁護士 恐らく細かいところは分からないと思うのですが、調べてみたいと思います。恐らく参加申込段階でアンケートに答えるというスタイルなのではないかと思うのですが、ちょっとその実施の仕方について、調べて御回答させていただきます。

○和田主幹 ありがとうございます。質問の趣旨は、きめ細やかにニーズが予め分かっていると、そこにブースを出そうという企業にもう少し、志望されている学生が多いですとか、だから出展しませんかという、逆にマーケティングに活用できるのではないかと思ったものから、質問させていただきました。

また、全体を通してのコメントなのですが、様々なセミナーや説明会等を開催しておられて、その際のアンケート結果を拝見していると、先ほどの成果がどうかというお話で、実際に成果は出てきていると思うのですが、何がどの成果につながっているかということ进行分析する必要があるというのは座長の御指摘のとおりだと思います。恐らくこれまでは、企業で働くということはどういうことかという一般的なことをまず知らせて教育するということが第一命題としてありましたが、皆様の御努力で、かなり企業で働く法曹の方が増えてきたおかげで、企業で働くイメージというものができてきたし、企業の側も、法曹の方に役立つというイメージも出てきたので、だんだんマーケット自体が大きくなっているのだと思います。その中でアンケートを見ると、皆さんの質問とかコメントが、非常に具体的で、ニーズが細分化してきているなというふうに思いました。例えば、企業で働くことがどういうことかというセミナーについて、新卒向けと中途向けで分けてほしかったとか、アンケート結果のコメントも非常に具体的で細分化されてきています。企業で働く法曹という大枠、更に言うと、それはやっぱり畑を耕すということでもそれは続けなければいけないと思うのですが、更に具体的な細分化した取組がこれからはより具体的な成果につなげるためには必要になってきているのかということ、アンケートを見て思いました。業界についても、金融系なのか、製造系なのか、サービス系なのか、あるいは国際的な業務が中心の会社なのか、あるいは国内的な業務が中心の会社なのか、それによって、おそらくやることやそこで必要とされる専門性は違ってくると思いますので、そこが最初からある程度イメージできた方が、学生にしる、修習が終わってこれから法曹有資格者になろうという段階であっても、自分の資質を高めやすいと思いますので、これからは、そこをより具体的に、より細分化されたニーズに合わせた取組という方面にも少し力を入れていただければと思っています。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。確かに企業内弁護士としての働き方が企業ごと、あるいは業種ごとというふうにかなり異なっているという指摘もありますので、それに対応したような形での情報提供なりが必要だと思いますので、今後取り組んでいきたいと思っています。

試行方策に関しては、以上とさせていただきます。

続きまして、これまでの報告、あるいは有識者懇談会の概要等を踏まえて、残りの時間で、当分科会の論点整理に向けた意見交換をさせていただきたいと存じます。本日お手元に議論の参考にしていただくため、法務省作成の論点整理案の机上配付資料1を配付しております。

まず「企業の分野における法曹有資格者の活動領域拡大の現状を踏まえ、分科会等における各取組とその実績をどのように評価すべきか」というところが、論点として出されておりますが、そちらについて鈴木参事官から御説明をお願いします。よろしくをお願いします。

○鈴木参事官 それでは、机上配付資料1の1ページを御覧ください。この資料は、これまでの各分科会における議論などを踏まえまして、取りまとめに向けまして、各委員の皆様にご意見交換いただきたいテーマについて、事務局において整理をしたものです。

全体で大きく三つのテーマに分かれておりまして、1番目が1ページ以下の活動領域の現状、分科会等における取組及びその実績をどのように評価すべきかというものです。2番目が4ページ以下の活動領域拡大の取組についての課題、3番目が7/8ページの「今後の展望」となっております。それぞれの論点につきまして、上部にある枠囲いの部分が意見交換に関するテーマでして、枠囲みの下の部分は、意見交換の参考として、これまで分科会等における取組等の概要を記載したものです。なお、第3の論点である今後の展望につきましては、第1の現状、取組、第2の課題を踏まえ、今後の活動領域の見通し等についての意見交換を予定しているものです。

それでは、机上配付資料1の1ページの企業の分野における法曹有資格者の活動領域拡大の現状と分科会等における取組及びその実績をどのように評価すべきかという論点について、概要を御説明します。

まず、1の現状といたしましては、企業内弁護士の数について、平成17年5月には68社123人に過ぎなかったものが、約10年後の平成26年6月におきましては1,179人にまで増加し、対象企業も外資系金融機関から国内企業に広がり、地域的にも東京に限らず、その他の地域にも広がりつつあるといった法曹に対する一定のニーズが確立されつつあるといった点を指摘しています。

これらの現状を踏まえまして、ニーズの把握と対応策の検討に関する取組ですが、アンケートやヒアリング結果等を通じて明らかとなりました多種多様な弁護士に対する企業側のニーズに対応するために、ひまわり求人求職ナビの運用改善、企業内弁護士に関するホームページの改訂作業、弁護士の採用に関する各種情報提供会の開催、さらには女性起業家向けセミナーといった取組を紹介しているところです。

続きまして、ニーズに見合う給源の確保・養成に関する取組につきましては、法曹養成課程のカリキュラムとして、慶応義塾大学法科大学院の協力を得て行われた企業内法務を扱う講座についての実証結果の検証が行われ、さらに、中央大学、神戸大学等の各法科大学院におきましても、平成26年秋学期から同様の講座開設が行われております。

さらに、弁護士登録後の継続教育につきましても、慶應義塾大学と中央大学の法科大学院において科目開放を行っているほか、日弁連におきましても本年5月より企業内弁護士向け研修を実施し、さらに女性企業内弁護士支援のためのキャリアアップセミナーを開始するなどしております。

さらに、司法修習の期間中に例えば選択型修習の一環として企業内法務の実務を学ぶこと

を目的としたプログラムを設けることについても、検討が進められております。

次に、ニーズと人材の効果的な引き合わせに関する取組でございますが、先に述べましたとおり、企業側のニーズを踏まえ、ひまわり求人求職ナビの改善に関する取組ですとか、司法試験合格者を対象とした各種の説明会、セミナー、ガイダンスのほか、第一東京弁護士会による「企業内弁護士雇用の手引き」の作成、配布といった取組がされており、これらの取組による実績として、先に述べた各種取組の広がりが指摘されているところです。

このような点を踏まえまして、これらの分野における活動領域拡大の現状、各取組及び実績について、どのように評価すべきかという点が本論点におきまして意見交換いただきたいテーマです。以上です。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。今御説明いただいた論点に関して議論いただきたいと思いますが、いかがでしょうか。
- 片山教授 慶應義塾大学の片山です。取組に対する実績をどう評価していくのかという点に関しましては、一つは、日弁連等での様々なセミナー等が開催されているということなのですが、今、司法試験合格者の方は、そろそろ修習が始まって就職活動が本格化しているという状況ですので、どこかの段階で、司法修習生を対象として、このような取組を知っていたかとか、あるいは参加したかとか、そしてその結果、企業への採用が決まったとか、あるいはこのセミナー等に出たけれども、あまり役に立たなかったとかというようなアンケート調査を実施して、我々の取組が彼らの動向にどう影響を及ぼしたかという調査をする機会を設けることができないかと思いましたので、発言させていただきました。
- 伊東弁護士 ありがとうございます。確かに、まだ効果測定のような形での立証研究や調査はあまりされていません。出口で数のところだけ把握できても、そのつながりがどうなっているかというところがまだ把握できていません。先ほどこちょっと関連するようなところを議論したかとは思いますが。
- 片山教授 よろしいですか。法科大学院側としましては、若干御紹介いたしましたけれども、法科大学院協会として様々な取組を今までしてまいりました。御案内のとおり、法科大学院協会の中に、修了生職域委員会というものがございます、これは2008年に立ち上がったものですが、様々な企業法務シンポジウムを何回も開催しておりますし、情報提供という意味ではジュリナビを開設したり、経営法友会等の経済団体とも様々な協議をしているという実績がございます。この分科会の取組との接合についても検討いただければと存じます。
- 伊東弁護士 ありがとうございます。先ほどの調査のところですが、法科大学院で今まで、いろんな取組をされてその効果がどうかという部分に関する調査をやられたところはありますか。
- 片山教授 協会としては、全体としての取組はないですが、例えば慶應義塾大学の場合ですと、昨年の秋から企業内ワークショッププログラムが立ち上がりましたが、受講生に対するアンケートはとっています。そういった意味での調査はそれなりに行っていますが、その方々がその後企業でどのように働いているかというところまではまだ対応しきれていません。
- 岡野座長 そういう意味では、1年しか経っていないので、その結果を評価しようとしても多少無理があるように思います。領域拡大という視点から見れば、「拡大した」ということ

なのかもしれません。しかし、ではその次の評価基準は何なのかというと、最終的には企業等で働く人が増えた数という実数を評価にするのであれば、それはまだ早いのかもかもしれません。片山先生の御発言があったように、セミナーに参加された方々の追跡調査も一つの手段とは思いますが、評価基準をいろいろな角度から考えるということは必要があるかもしれないとは思っています。

受講した人に良かったかと聞くのはいいのですが、受講した人は良かったという回答が増えるのは当たり前なので、受講しなかった人はどうなのかということを実は聞かなければいけないわけで、なかなか評価は難しい。皆さんは私などよりも御経験がたくさんあるので、評価基準を少し明確にした上で、こうこういう評価基準でこの1年の取組を整理した方がいいのではないかと気はしております。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今のところに関連してなのですが、資料6、37ページを御覧ください。企業就職活動ガイダンスに関するアンケート集計の中で、ガイダンスに参加した理由・動機についてということで、「インハウスも視野に入れた就職活動をしている」、「インハウスのローヤーを考えている」、「企業内弁護士を選択肢の一つとして考えている」というようなインハウスのローヤーを目指しているという回答がかなりの数に上っているということがありまして、これは恐らくいろいろなセミナーであるとか、あるいは法科大学院での授業であるとか、そういったところで取り組んでいる成果が一部現れているのではないかとこのふうにも受け取れます。この辺りを丹念に追っていく必要があると思いますので、一応御紹介させていただきます。

○岡野座長 例えば、こういうことを本当に評価するのであれば、68期司法修習予定者の180名弱が受講したことが多いのか少ないのかということについて評価しなければいけないと思うんですね。これは、企業就職活動ガイダンスで、少なからず企業内弁護士に関心のある人が来ているのは当たり前なので、それに関心があるということを実は評価していいのでしょうか。この分科会は試行をいろいろしてみましょと、そのための具体案を日弁連さんや法科大学院とか、諸団体の御協力を得ながらやってみましょとということもあるので、やってみましょとといったことをこの1年だけの経験であまり評価、評価と言わないほうが実はいいのではないかと個人的には思っています。ただ、評価すべきというのであれば、何らかの評価基準は必要なのではないでしょうか。

○伊東弁護士 井上さん、お願いします。

○井上弁護士 おっしゃるとおりで、本当にまだ新しく立ち上げて半年も経っていないという状況ですので、評価するとすれば、最初にやろうと思っていたことがやれているかどうかということで評価するのがよろしいのではないかと考えています。その効果として、インハウスが増えたかどうかは、数だけであればもしかすると去年と今年の比較で出るかもしれませんが、全体の活動がつながっているかどうかというのは難しく、アクションできたかどうかということでまとめる方向でよろしいのではないかと考えていますが、いかがでしょうか。

○伊東弁護士 木内さん、お願いします。

○木内弁護士 木内です。皆さんおっしゃるとおりで、例えば法科大学院卒業生の企業への志望者が増えたらどうかという話で、果たしてどのくらいまで因果関係があるのかということ、ぶっちゃけた話わからないんですよ。だから、ここまでどうかというのは、まあいろいろなところはこれでいいのかどうかということは、それが後になってどの程度影響力を持たすか

という、そういう問題ではなくて、いろいろなところから振り返って、うまくいっているでしょうかというような意味からすれば、私は順調ではないかと考えています。ただ、後で御指摘のある法科大学院で、その課題をどうクリアしていくかは、正に今後の課題で、今のところは比較的順調にしていると思っていて、普通に企業で今後どうでしょうかというような話ではないかと思えます。以上です。

○伊東弁護士 和田さん、お願いします。

○和田主幹 ちょうど評価の話が出ましたのでコメントしたいと思います。法曹有資格者の活動領域の拡大のための取組というのは、この1、2年の話ではなくて、伊東さんも覚えていらっしゃると思いますが、私が関わり始めてからでも6、7年経っています。その当時最初に議論したときには、まず法科大学院自体も就職支援に取り組んでいない状態でした。先ほど、学生さんのアンケート、どうなのですかとおっしゃいましたけれども、そもそもロースクールは、自分たちの修了生の連絡先ですらデータ収集できておらず、その後学生が合格したのか、不合格だったのか、不合格だったけれどもどういうところに就職したのかというフォローアップすら十分にできていない状態が6、7年前だったのですけれど、そこからすると、多分各大学でいろいろな取組をしているのではないかと思います。

そういうこともあるからこそ、着実に実績として企業で働く弁護士の方が増えているのでしょう。もちろん直近の取組もさることながら、平成17年の数字を引いておられますけれども、そのとき、あるいはその後、活動領域を拡大しなければいけないという議論が盛り上がった当初に指摘されていた課題がどれだけ改善してきたのかということも一応レビューの中には入れた方がいいのではないかと思います。多分いろいろなことが有機的に結び付いたからこそ広がってきたのだと思うのですが、1年前のことではなくて、出発点としてこの議論を始めた頃から遡って確認する必要があるかなと思います。そのときに指摘されていたにも関わらず、やられていないことがもしあるのであれば、逆にそれは本当にそのままよかったのか、もう一度見直し、取り組む項目としてもう一度検討すべきであると思えます。

○岡野座長 机上配付資料2は、それまでのいろいろな取組をレビューした上でまとめたものですね。そうするとそこまでの議論で何があって、今回の分科会で何があったのかという、和田さんの今の御指摘をうまくこの取りまとめと噛ませて整理していくことは可能だと理解してよろしいでしょうか。それであればそうした方がいいですね。

○和田主幹 前回の分科会で、平成25年の取りまとめを参照しながら見る必要がありますねということをお申し上げましたが、そういう形でつながっていないといけないと思います。

○伊東弁護士 その辺りを意識した整理をすべきとの御指摘を頂きました。

次へ進んでよろしいでしょうか。「企業における法曹有資格者の活動領域拡大の取組については、どのような点に課題があるか」という点について御議論いただきます。まずは、鈴木参事官から御説明をお願いいたします。

○鈴木参事官 それでは、2番目の論点であります活動領域拡大の取組の課題について御説明いたします。机上配付資料1の4/8ページを御覧ください。

なお、この点の意見交換につきましては、平成25年1月28日に指摘されました「企業における法曹有資格者の活動領域拡大に関する意見交換会」の内容が参考になるかと思われます。

まず、ニーズの把握等に関する課題でございますが、先に紹介させていただきましたひま

わり求人求職ナビの運用は、近年横ばいの傾向が見られることから、今後、新たなチャンネルや媒体等の利用を含めて、また、常勤、非常勤、出向といった必要な形でニーズを拡大深化していくことが課題として指摘されております。また、企業のニーズに関する必要な情報を入手するために、日弁連の広報手段の改善ということも課題として挙げられています。

なお、企業に関しましては、顧問、社外取締役、社外監査役といった活用もあり得るところです。特に、小規模な企業での活動はこの点活発とはいえず、例えば弁護士へのアクセス手段の拡充等も課題といえます。

先ほど、吉岡次長から御紹介があったところですが、中小企業における活動領域の課題に関しましては、日弁連におきまして、中小企業の経営者を対象としたひまわりほっとダイヤルの運営や各単位弁護士会による商工団体等との意見交換会、中小企業庁等との連携、さらには海外展開分科会において進められております中小企業海外展開支援弁護士紹介制度のパイロット事業といった取組が挙げられるところです。

次に、人材の供給に関しましては、企業側のニーズに対応するための人材を確保・養成するためのプログラムの検討や発信をしていくために、先に述べました法科大学院における企業内法務の講座の実施状況の検証やその水平展開といった点も課題として指摘されております。

さらに、ニーズと人材の効果的な引き合わせにつきましては、先ほど委員から御指摘されているところですが、企業と有資格者の両者に対するきめ細やかな情報提供の在り方が課題であると思います。そのために、例えば、採用した企業同士の情報提供、情報交換ですとか、企業内弁護士のモデルを調査し情報提供を行ったり、任期付き採用スキームを設計し、実現に向けた検討を行うことが課題であろうかと思われまます。

以上の点を踏まえ、各取組における課題とこれらに対する対応策につきまして、どのように考えるべきかという点が、この論点について御議論いただきたいテーマです。

○伊東弁護士 今まで分科会で議論されてきたことと、今のような御指摘について、この点課題というところについて、いかがでしょうか。木内さん、お願いします。

○木内弁護士 二つの観点から意見を述べさせていただきたいと思います。一つは、企業内弁護士のキャリアという観点です。先ほど和田さんからも出たのですが、私も和田さんと類似の感想を持っておりまして、企業内弁護士というのは二つのパラダイムがあると思っております。その代表的なものとしては、一つはラインとスタッフという観点からの切り分けがあります。ラインというのは会社を動かしていく上での指揮命令系統、会社を現実に動かしていく上での系統ですね。管理職などに繋がっていくといった系統が一つある。それからスタッフというのは、ライン系統から離れたところで専門的な知見を活かしてリーガルサービスを提供する、この二つの系統があると思います。

もう一つの観点は、ジュニアとシニアという観点です。シニアの関連からすれば、ジェネラルカウンセラーや法務部長、執行役員というところが考えられると思います。それからラインとスタッフという職務の観点。こういったものを縦軸、横軸として、様々なマトリクスが考えられるので、そういった観点から企業のニーズ、また弁護士側の教育といった問題があります。企業としては、普通に正社員が欲しいという企業もあれば、ジェネラルカウンセラーとか執行役員とか戦略法務ができるような人が欲しいというレベルがいろいろあります。ラインとしてもスタッフとしても、そういう要求があるわけです。そういったラインとスタッ

フ、また従来と違って、そういうマトリクスの観点から、企業、それから後どういう教育の程度、そういうところから分かれてきて、それぞれ細分化されたマトリクスにおいて、マッチングやリカレント教育について考えることができるのではないかと思ったのが一つです。

もう一つは、国際化という観点です。先ほど、中小企業の海外展開支援業務という話が出たのですが、およそ海外展開支援業務というのは、中小企業に限ったことではなく、大企業でも同じことです。そういった海外展開というのは、必ずしも法曹資格を持っているだけではなく、それ相応のノウハウとか知識がないとなかなか対応できません。中小企業の海外展開のセミナーを開催したところで、それが現実に解決に結び付くかという、私の理解ではとても恐ろしくて任せることはできません。海外は、そもそも訴訟においては懲罰的損害賠償、陪審制度やディスカバリー等様々な独自の制度があり、そういったものというのは、日本のローヤーが身に付けられるものではなくて、それ以外でも海外展開の専門的な戦略があると思いますので、どういった形で現地法人に打診し、どういった形で専門家を使っていくか、そういったノウハウがあって初めて備わるもので、なかなか弁護士がセミナーで身に付けられるような一朝一夕のものではなく、逆に、そういう中で海外展開を図ると、今度は弁護士に対するレピュテーションが下がるというリスクもあると思います。

ですから、そういったところで、もし中小企業の海外展開支援を図るのであれば、中小企業だけではなく、むしろ海外に進出する大企業も含めて対策を立てた上で、企業において、必要に応じて企業内弁護士を活用しなければ難しい部分があると思います。そういう面で、先ほどの資料2の論点整理についていえば、海外展開の事業戦略を立てている企業に、企業内弁護士として入る余地があれば、そこで企業内弁護士として働くことにも大いに意味があるのではないかと思います。

そういうふうに、弁護士のキャリア、事業の海外展開といった二つの観点から、弁護士を採用し、教育し、法の支配を隅々まで広げていくことができるのではないのでしょうか。

次の論点として、今後の展望については、どのように考えているかというのがありますので、それに対してどういう対策をするのか。次のところで述べたいと思います。

○伊東弁護士 続きは次ということで。片山さん、お願いします。

○片山教授 今の木内委員の御発言等には全く大賛成です。法科大学院としても、やはり企業における潜在的ニーズをむしろ積極的に開拓していく必要があると思っております。特に、渉外的な分野で活躍できるローヤーを視野に入れて、法科大学院の時代からある程度、英語を用いた教育していくことが重要だと思います。

その点と関連するのですが、この分科会は企業分科会で、他方、海外展開分科会があって、恐らくその点ではかなり重複する部分がありますので、双方の分科会での役割分担ということが重要ではないかと思います。

○伊東弁護士 海外展開の分科会との関わりという点では何かありますか。

○中西参事官 海外展開分科会については、御指摘のとおり、企業分科会とかなり共通する面がありますが、大きく言って、人材養成の分野については企業分科会とほぼ同様の議論をしています。海外展開の方で大きな課題は、どのようにして海外への実際の足がかりを作っていくのか、海外でどのようなニーズがあるのか、他方で国内の中小企業のアジアを中心とした海外展開に関するニーズに対してどのように法律家が応えていくのかということになります。日弁連では国内での支援を中心に御検討いただいておりますが、固有の課題はかなり違

いますので、分科会を分けて運営していると思います。

○鈴木参事官 今、木内先生と片山先生から頂いた御指摘は重要な点であると考えております。海外展開分科会でも同様の問題意識がありますので、御指摘を踏まえて今後の意見交換ですとか、取りまとめに当たっても整理していきたいと考えています。

○片山教授 海外展開というのは、外に出て行くということをもっぱらの検討課題としているように思いますが、恐らく日本の企業の中で渉外マターというのは多くあるわけで、それに対応する人材養成ということは、恐らく海外展開の方であり視野に入っていないように思います。少なくとも企業分科会の方で検討する必要があるのではないのでしょうか。

○岡野座長 こういうのはここで議論してはいけないとか、ここで議論するべきとか、あまり仕分けしなくてもいいのではないかと思います。自由に議論していただいて、結果をどういうふうにまとめるかは、皆さんと相談しながら決めていくということで、ある程度自由にやらせていただいてもいいのではないのでしょうか。

○鈴木参事官 座長御指摘のとおり、自由に御意見を頂ければと思います。

○片山教授 それでいいのだと思うのですが、具体的なプロジェクトを進めるときに重複しては非効率的ですので、できる限り共有化できる部分は共有化してはどうかと考えております。

○伊東弁護士 和田さん、どうぞ。

○和田主幹 幾つか発言したいことがあります。まず、国際的な観点について、申し上げさせていただきます。今日本企業が海外に進出する際の支援の話はありましたが、海外企業が日本に進出してくる際に、日本の法制ですとか、産業について、十分サポートしてあげる水先案内人的なサポートというのは、法曹は正にふさわしい役割なのではないかと思っております。それについてもう既にやっておられると思うのですが、インターフェースとしては同じかと思しますので、役割としては両方見る必要があるかと思っております。

それに関連して、別の論点について意見を述べたいと思いますが、スペシャリスト的なリーガルサービスを提供する人というのは、必ずしも一つの組織に属する必要はないのではないかと思います。企業が海外に進出したいと思っているときも、数年はそうかもしれないですが、進出した後はまた別のビジネス展開を考えるという場合もあると思いますので、反対に言えば、スペシャリスト的な能力を持った法曹の方が、ある企業で一時的にプロジェクトのために3年間なり5年間なり働くかもしれないけれども、その後はまた別の企業でスペシャリストとして能力を発揮するというのを考えたときに、形式として、机上配付資料1の4/8ページに、実情に応じて必要な形ということで、常勤、非常勤、直接雇用、出向と書いていただいておりますが、正に具体的なニーズに合わせてどのスタイルがふさわしいかという企業側からのニーズ感もあると思いますし、逆に法曹の立場のキャリアパス的に考えれば、自分は何かのスペシャリストになりたいのであれば、むしろ1社に常勤という形に入るよりは、スペシャリスト的な能力を活かして、ある会社に3年間出向で入ったら、別の会社へ行くということもあり得ると思います。そのときには、もしかしたら事務所を自分で開くなり、事務所に所属して出向という形の方がむしろいいかもしれないですし、形式に囚われずに、要は企業が必要とする法務サービスを提供できる法曹をどう増やしていくのかという視点で議論しているのだと理解していますが、先ほど木内先生がマトリクスと正におっしゃいましたけれども、形態ごとのメリット・デメリット、企業にとって、あるいは法曹自身において、多分それぞれあると思いますので、そこが見えてくることによって、法曹もキャ

リアパスを考えられるでしょうし、企業の側も、では今法曹を何のために雇おうとか、あるいはいずれジェネラルカウンセルになるような人を探してきて雇用しようとか、そういう議論もしやすくなるのではないかという気がしています。

ですので、この活動領域の拡大に向けた取組としての課題はそのとおりだと思っていますが、それを次につなげるために、どこどこをつなげたらいいのか、自分でまだ整理がっていないのですが、視点としてはそういう、今申し上げたような視点を組み込んでいただくのが良いかなと思います。

○伊東弁護士 企業との関わり方の中に、多様なキャリアの展開というような、そういうチャンネルが一つあるということでしょうか。

○和田主幹 複雑な連立方程式のようなものですが。

○伊東弁護士 ありがとうございます。井上さん、お願いします。

○井上弁護士 今のところに敷衍して少し申し上げたいと思います。企業に入った後のキャリアパスという点についてですが、今大量に増えている、ごくごく若い弁護士さん、修習直後に企業に入っている3年未満の方を想定してキャリアパスという話をしていると理解していますが、今のタイミングで企業側は、恐らくジェネラリストのイメージを持っている企業も結構いらっしゃると思います。そうすると、修習生の方が、自分がスペシャリストとしてやっていきたいと5年後に気づいたときに、転職したいと思う可能性があると思います。ですから、今までの日本の会社、10年、20年勤め上げていく中でキャリアパスを考えていくということでしたけれども、資格者ですと、途中で会社が変わる、そういう選択肢もあるということ、企業側も弁護士側も認識しながらこれから考えていくことになるのだろうと認識を持っています。それが良いのか悪いのか。一義的には、もしかすると弁護士はすぐに辞めてしまうという評価にもつながりかねないという危惧もございますので、そういうネガティブな評価にならないように、お互いが気持ちよく、法的素養がある人材を日本として活用できるような提案ができると思います。もちろんマトリクスもいろいろありますけれども、その分析をする中で、そういうものもお互いプラスなんですよ、ということがメッセージとして伝わるような使い方を弁護士会としてサポートできると一番いいのではないかと思います。

多分ジェネラリストで、ビジネスパーソンとして責任者になるということを望んでいる方は30年同じ会社ということもあるかもしれませんが、それはなかなか難しく、エキスパートだとすると、大会社であればいろんな仕事ができるかもしれませんが、そうでない場合は恐らく転職を通じたキャリアになっていくのではないかと思います。

○片山教授 平成25年の法務省のペーパーと、今回のペーパーとを比較して違うなと思っていますのは、従前は、インハウスローヤーをいかに増やすかという視点での職域拡大だったと思いますが、今回のペーパーでは、それだけではなくして、「企業の分野における」となっておりまして、例えば、今回説明がありましたけれども、中小企業への支援というのは、明らかに企業の外にいる法曹が支援する。それから、日本政策投資銀行の女性起業家向けのセミナーもそういう面があるかもしれません。そちらの方も検討していただくことは大変結構なことだと思いますし、さらにはビジネスコンサルティング法曹・法務の役割というような視点ももっと積極的に打ち出しているとは思いますが、どこまで広げていいのかという点は今回のペーパーで気になったところです。そういう意味では、どの辺りまで検討するのか

ということについて何らかの合意を形成すべきではないかという印象を持ちました。

○伊東弁護士 和田さん、お願いします。

○和田主幹 これまで法曹有資格者の活動領域の拡大で企業分野というふうに議論していったときに、当初は正にインハウスのことしかイメージされていませんでしたが、経団連としてはこれまでの議論の中で、それだけではないということを主張してきました。今の取りまとめですと、インハウスに限らない企業の分野で活躍する法曹というふうに議論が広がってきたのは、私は望ましいというか、我々はそう望んできたところだったので、非常に有り難いと思っています。

先ほどの、常勤か直接雇用か、出向かという話とも関連するのですが、そもそも企業に関わる法曹のマーケット自体が広がるのが大事なのではないかと考えております。ですので、私としては、企業の分野で活躍する法曹というものをできる限り幅広く解釈することが、望ましいのではないかと意見を持っております。

○伊東弁護士 佐熊さん、お願いします。

○佐熊参事官補佐 私も、この分科会開始当初は、常勤のインハウスというイメージが非常に強かったのですが、検討を進める中で、弁護士側の状況からすると、新人であれば常勤で入ることは簡単だと思うのですが、中途ですと、常勤は難しい、非常勤の方が入りやすいというような具体的な難しさが見えてきました。ニーズ、供給の多様な状況が見えてきたことが、今回の分科会の極めて重要な成果だったような気がしています。

さらに、片山先生がおっしゃったような、今の時代、ビジネスコンサルティングとの関わりというのも、今後重要になってきているのは目に見えていて、そのところは意識していかなければいけない点ではないかと思っておりますが、分科会の中で議論するのは時期的に難しいかと思えます。

今後の展望で示せばいいのではと思っております。

○伊東弁護士 確かに企業ニーズを深めていって、そういう方法しか関わり方がなくて、それはインハウスばかりではないということになるのでしょうか。

○岡野座長 目的や、皆さんの御意見はよく分かるのですが、実を言うと、社外取締役や社外監査役は弁護士だからといって誰でもできる仕事ではないです。その考え方で考えていただければ、その教育をどうするのかとか、マーケットをどう考えていくのかということと一緒にやらないと、最終的にはなかなか難しいのかもしれない。世界を股にかけた総合的なリーガルオフィス、法律事務所の大規模化のようなことまで考えていかないと、本当は議論にならないと思います。そういうことを展望のところで話ししていいのであればそういう議論はいいと思います。しかし、社外取締役や社外監査役、コンサルティングの意識を持った弁護士を養成するとすると、結構大議論になるのですが、それでもよろしいのでしょうか。そういう議論をした方が将来のこの国のためにもなるし、日本企業にとっても様々な形での活用ができるということになると思います。しかし、本当に取り組もうとすると、根本的な社外取締役、社外監査役として弁護士の方が御活躍していただくためには、どういうことをしなければいけないとか、もしくはコンサルタントみたいな意識を高めていくためには、どういうふうにならなければいけないのかということまで触れないと、何となく絵に描いた餅になってしまうかなというのは、ちょっと心配はしています。

○木内弁護士 実は岡野座長と全く同じ問題意識を持っています。もちろん、弁護士会として

はそのように対応しようとしています。例えば、第二東京弁護士会では、社外監査役を希望する弁護士を対象にしたセミナーを開催しています。

ただ、今度企業の弁護士の活用となると、リーガルだけではなくて、経営戦略についてアドバイスするということになるとなかなか務まらない。とりわけ、中小企業に関してはそれが顕著で、高いお金を払って弁護士に依頼する方々でありつつも、他方、弁護士は高いという印象を持っています。そういう印象を払拭するためには、企業活動に対するシンパシーやコネクションが必要で、それにプラスして経営に関するノウハウが必要になりますが、そういった人たちをどうやって育てて、どのように啓発するかという課題をここで議論するという話になると思います。

しかも、ここで中小企業にターゲットを絞っているんですけど、中小企業にターゲットを絞った趣旨は何かという問題が出てきて、企業は弁護士に対するニーズを掘り起こすという意味では、大企業に関するニーズも当然重要で、むしろそちらの方が結構深刻な課題を含む、そういうことで、それらを踏まえると、議論するというのであれば少々時期が遅いのではないかと個人的には思っています。もしこれを議論するのであれば、当初から取り上げた上で、ひまわりキャリアサポートセンターの組織体制を考え、具体的な案をどうするかまでちゃんと踏み込んで検討しないと、成果物として有益にはならないのではないかと思います。と同時に、もし議論するのであれば、従前どおりの感じで、中小企業にどのように企業内弁護士を入れていくかということについても議論してもらいたいところです。日本組織内弁護士協会の理事の経験からいうと、意外と中小企業で弁護士を採用したいのだけれど、何か方法はありませんかという相談が組織内弁護士に持ち込まれることが決して少なくありません。そういうふうに、中小企業自身も組織内弁護士を入れることに関しては、とても関心を持っている状況なので、もしこの点を意識するのであれば、その点も併せて議論していただきたいと思います。以上です。

○伊東弁護士 矢部さん。

○矢部弁護士 平成25年の取りまとめができて1年少し経ちまして、議論の中身が大分深まった印象をと私としては持っています。何が変わったかという、恐らく弁護士会の立場でしょう。当初は単純に企業内法務、弁護士の採用ということで考えていた。ですから、非常にジュニア、若い人の就職先という捉え方で考えていた。そういう意味では、東京三会で就職説明会というような観点から始まった話が、やはりよくよく考えていけば、いろいろな意味でのニーズとサプライ、すり合わせ、これをどうするかとなると、企業内法務という視点で、弁護士会側は本当にサプライができていくのかという話にもなります。また、実際にどのようなニーズがあるのかという話に当然なる。企業法務全般がどういう状況にあるから、働き方も、社内もあれば社外もあり、いろいろな形があるというふうになったのが進歩だろうと思います。その辺りは議論の核というか、視点としてまとめるのは良いと思いますが、ただ、それ以外にいろいろ手が伸びてしまうと議論がまとまらなくなってしまいますので、それは今後の継続課題という形にすれば良いのではないのでしょうか。

○和田主幹 企業内弁護士の方の活躍の場として、企業の顧問、社外取締役、社外監査役としての活用もあり得ると、これはそのとおりだと思います。思っています。先ほど木内先生からも御指摘がありましたように、企業が社外取締役に求める資質というのは、別に、法曹だからというよりは、たまたま法曹資格を持っている、経営において価値をもたらしてく

ださる方ということであると思いますので、弁護士の方を社外取締役、社外監査役にするために何をすべきかというのは本末転倒というか、議論が逆のように思います。結果として、社外取締役、社外監査役、あるいは社外に限らず、先ほどの経営パーソンの話、井上先生からもありましたけれども、ビジネスパーソンとしてキャリアを社内で上げていく中で、いずれ取締役になるということは当然あると思いますし、それは、たまたま法曹資格を持ったビジネスパーソンとして優秀な方であって、経営マインドを持った方だからだと思うのですが、結果論としてそうなるということなのかなと思っています。現段階でそのために何かするという議論をする場としてこの場がふさわしいかという、少し違うというように思います。

○伊東弁護士 展望に関する議論も出ておりますけれども、展望の方に進めてよろしいでしょうか。

○岡野座長 5ページの(3)のところなのですが、私は全く法曹の世界のことは分らないのですが、いろんなところでいろんな人と話をするときがあって、マッチングやニーズの引き合わせというところから出る話が、修習の際の指導の先生がすごく就職に影響を与えるケースが多いと。したがって、その層の方に、企業内で働くことの意義を伝えていかないといけないという話を聞きます。要するに弁護士会側の説明と同じように、指導の先生に企業で働くことの意味があると言っておかないと、その先生が企業で働くことを勧められない。そういう話が、非公式に議論すると結構出ています。私は経験者ではないので、それがどの程度の意味があるかというのはあるのですが、マッチングとかニーズの引き合わせで、そういうところに意味があるのであれば、そういう方への発信も必要になるかなと思ひ、一言だけ申し上げておきます。

○木内弁護士 岡野座長の問題意識は全くごもつともで、ちょっと表現があまりよくないですが、私は、司法研修所の教官ですら、外資系のインハウスは若手をこき使っているというような話をしていると聞きます。ということなので、研修所の教官レベルですらそうなので、いわんや修習の指導担当はもっとという感じはします。ですから、実務修習の修習担当の弁護士のレベルにまで組織内弁護士の本質を説くのは難しいとは思いつつも、机上配付資料の選択型実務修習や導入修習における講演会の場合など、司法修習の中で、企業内弁護士、組織内弁護士に関する説明の機会を増やしてもらおうというのは大事だと思います。以上です。

○井上弁護士 今のお話を聞いてちょっと思い付いたんですけども、例えば企業の出向経験のある方が教官になれば、随分企業法務のイメージ、修習生の指導も具体的になっていくと思うんですね。御経験のある方であれば、修習生を見て、いわゆる法律事務所向きか、企業向きかはある程度お分かりになると思うんです。ですから、そういう経験のある方に教官になってもらって、企業に向いている人は自分の知り合いの企業を紹介してくれるぐらいまでの話ができれば、ネットワークが広がってよろしいのではないかと思います。

○伊東弁護士 最後に、展望について御説明をお願いいたします。

○鈴木参事官 それでは最後に、以上のような活動領域拡大の取組における課題と対応策を踏まえまして、今後の展望という点について御説明いたします。

この点につきましては、これまでの分科会において、テーマとして取り上げて意見交換をしたことはありませんので、従前の議論については記載しておりません。

ただし、こちらの机上配付資料1に記載したとおり、大まかに、「1 今後の見通し」、「2 中長期的な見通し」、「3 今後の検討体制」といった点が一つの例として考えられるところ

です。

まず、「1 今後の見通し」については、これまでの御議論を踏まえて、意見交換のイメージとして、企業内における法曹有資格者の数については今後どのように変わっていくのか、増加していくのか、それとも経済状況などの影響もあり一概に増加が見込まれる状況にはないのかといった点について、一つ意見交換することが考えられるところです。

また、中長期的な取組としましては、例えばイメージとして、現在一部の法科大学院で実施されている企業内法務に関する取組が定着し、法曹有資格者の意識が変化したり、企業側の法曹有資格者に対する意識の変化も起こって、中長期的には法曹有資格者はどのように活躍することになるのかといった点などについて、意見交換することが考えられるかと思えます。

さらに、この有識者懇談会及び分科会につきまして、この枠組みは来年7月15日ということになっておりまして、現在の検討体制の設置期限を迎えた後の検討体制については、法曹養成の検討体制全体とも関連するテーマですので、あくまで法曹養成制度の検討体制全体との位置付けを踏まえつつ、今後考えていく必要がありますが、例えば日弁連、企業関係者、法科大学院関係者、関係省庁などによる連絡会議のようなものを設置したり、各取組のフォローアップを行ったり、実務者レベルでの協議を行う場を提供するといった方策なども考えられるところです。

そこで、これまで御意見を頂いた現状、取組や課題といった点を踏まえて、企業の分野における法曹有資格者の活動領域についての今後の展望について、どのように考えるかといった点が、ここで意見交換いただきたいテーマです。よろしく願いいたします。

○伊東弁護士 展望という点ですが、いかがでしょうか。木内さん、お願いします。

○木内弁護士 まず、企業内弁護士、法曹有資格者の展望で、企業内弁護士の数という話がありましたが、数は順調に増加しています。あと、活用する会社の種類も増えています。従前では、採用企業には外資系の会社で、しかも金融機関が多かったのですが、それが国内の金融会社、商社、近年では製造業やIT業にまで増えています。こういうふうには、企業の全ての分野において、弁護士の採用が広がってきています。

また、その中で新卒の方々だけではなく、中堅であるとか、または経営層に食い込むぐらいの弁護士も増えております。例えば、こちらいらっしゃる井上さんは、昭和シェル石油の常勤執行役員でいらっしゃいますし、シャープの取締役の伊藤弁護士や、ノバルティスファーマという製薬会社にも女性弁護士の方がいらっしゃいます。というふうに、徐々に経営層に食い込むレベルの弁護士も増えています。数についても、活動業界についても、活動レベルについても、増えることが今後も予想されます。

中長期的な展望としては、先ほど申し上げましたように、キャリアと職務内容におけるマトリクスを意識した弁護士の啓蒙と企業への普及活動が必要とされて、そこで、鈴木さんがおっしゃったような連絡協議会や、各種団体との協議等はしていただきたいと思えます。

具体的に言いますと、こちらの机上配付資料2の8ページの法曹有資格者を対象とする柔軟な採用活動の検討への理解や、就職情報の充実化に向けた取組・方策等について、先ほど申し上げた職務内容や弁護士のレベル等を考慮して行っていただければと思います。

それからもう一つ、先ほど申し上げた海外展開については、例えば机上配付資料2の5ページから6ページにかけて、企業側からみた課題というのがありますが、ここで、とても耳

が痛いのですけれど、「法曹有資格者というだけで、有能な社員としての能力・姿勢を必ずしも身に付けているわけではない」というなかなか厳しい意見を頂いています。それと海外案件等の関係では、6ページの二つ目の○、「海外案件を扱う割合が高い企業にとっては、資格の有無によりパフォーマンスの差をそれ程見出すことができない」等、厳しい意見をいただいております。こういうふうには、海外展開については、あまり弁護士に期待されていないことがよく分かると思います。ですので、法科大学院でも弁護士会でもいいですが、各機関で協調してレベルアップを図ってほしいと思います。

と同時に、企業で働く上で、企業内弁護士であっても、そうでなくても、法律的なセンスだけではなく、ビジネス的なセンス、企業戦略の立案ができるスキルが必要であって、それは、弁護士会や法科大学院といった法的専門化した部門だけではなかなか養成することは難しく、アメリカのロースクールであるようにビジネススクールとの連携であるとか、そういうビジネスに関する他学校との連携が考えられると思います。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

○片山教授 また、木内委員の発言とほぼ同じということになってしまうのですけれども、今後の中長期的な展望については、この分科会が任務を終えた後ということになるかもしれないのですけれども、やはり法科大学院では法科大学院の取組があり、弁護士会では弁護士会の取組があるというだけではなく、やはり縦のつながりといいますか、縦の連携を図ることができる仕組みが必要かと思っておりますので、ロースクール、弁護士会や企業法務部とで意見交換を図っていく場を設けることが必要ではないでしょうか。

それから、新たな潜在的なニーズの開拓という意味では、やはり海外展開という問題と、ビジネスセンスを持ったビジネスパーソンとしての法曹の養成という意味で、それを法科大学院の段階から少しずつ啓発をしていくような取組を今後やっていくべきであるという提言はできるかと思っております。慶應義塾大学では、例えば将来的にはビジネススクールとの相互提携を考えておまして、試行的に「起業（インキュベーション）と法」という科目を作り、「新事業創造体験」というビジネススクールにおける起業のシミュレーションの授業と相互に履修できるようにしています。ロースクールの学生がビジネススクールに、ビジネススクールの学生がロースクールに入って授業を受けているというような試みをやっているわけですが、そのような具体的な科目設定の面での工夫についても提言してはどうでしょうか。

○井上弁護士 大量に入社していただいたインハウスが、その数年後にどのような動向を示していくかというのは大変興味があります。各会社では、弁護士だけ取り立ててどうなったかという調査をする立場にございません。皆さん、社員は同一ですので。そういう意味では、やっぱり弁護士会等でその辺がどうなっているかということを追跡調査というか、フォローをしていただいて、木内先生がおっしゃってくださったようなマトリクスに合わせて、どういう場所の人材がうまくいって、どういう分野だと課題があるのかとか、そういう比較ができると思うので、是非その辺をしっかりと見極めた上で、より長いスパンでのキャリアデベロップメントにつながるような提案とか意見とかが出せるような形につなげていったらいいなと思っております。

○伊東弁護士 ありがとうございます。いかがでしょうか。時間が来ておりますので、論点整理に関する議論はこの程度でよろしいでしょうか。はい、ありがとうございました。

最後になりますが、ニーズ調査についての報告を頂きたいと思っております。内閣官房法曹養成

制度改革推進室が実施した企業に対するニーズ調査の結果の報告ということで、法曹養成制度改革推進室の中西参事官より御報告を頂きたいと思っております。よろしくお願ひいたします。

○中西参事官 資料15を御覧ください。これは推進室がこの夏に行った法的ニーズに関する意識調査の企業に関する単純集計結果です。調査は企業だけではなく法律相談所や法テラス、交通事故センター、さらには各地方自治体や中央省庁に対しても行い、そのうちの大企業、中小企業に関する単純集計を抜粋したものになります。

大企業については、問1を見ると、弁護士の利用機会が5年前に比べて変化していますかという問に対して、「増加している」という回答が1,139社中の708社、62.2%に上っています。また、さらにどういった分野が今後企業にとっての重要な課題であると認識されているのかという点について、問5(1)で、契約書の作成など20項目にわたって項目を分けて質問しており、さらに、この各事項について問5の(2)で弁護士の利用状況を現在又は将来についてお聞きしています。

先ほど議論になりました企業内弁護士のニーズについては、問10を見ていただきますと、法曹有資格者を採用していますかという問いがあります。この中で前半の三つが通常の正社員、任期付の社員、社外取締役を除く役員として弁護士を採用している企業の回答があり、そのほかに、「法曹有資格者を採用しようとしてできていない」が7.4%、「今後も採用予定がない」が75%という回答があります。この辺りが、顧問等の社外取締役に止まっているのか、あるいは今後それが採用に変わっていくのかという議論に関連すると思われま

す。次に、中小企業についてもほぼ同じような質問をしております。問1を見ていただきますと、過去5年の間に弁護士の利用機会は変化しているのかという点では、「増加している」が31.8%、「変わらない」が56%という回答であり、大企業に比べて中小企業では、それほど大きな変化ではないが、一定の増加傾向にあるといえます。企業の重要課題についての問5の設問では、大企業に比べると弁護士へのニーズはやや少ない印象がありますが、一定のニーズ傾向は見取れます。企業内弁護士のニーズについては、中小企業ではほとんどありません。主に社外的な弁護士の支援をどのように今後開拓していくのかというのが中小企業では重要であろうと思われま

す。以上、今後の議論の参考にしていただければと思ひます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

それでは、今後の検討について、少し説明させていただきます。本日いろいろな御意見を頂きまして、特に今後の展開に関しても、重要な御示唆を頂いたと思ひしております。試行方策に関しては、今後も取組を続けるということで進めてまいりたいと思ひます。

また、本日の意見交換を踏まえて、今後、当分科会の取りまとめに向けた作業を進めてまいります。具体的には、次回分科会までに、本日いただいた御意見を盛り込んで取りまとめの原案を作成し、これを素材に、次回分科会で更に議論を深め、取りまとめを仕上げたいと考えております。そういうところでよろしいでしょうか。ありがとうございます。議事がすべて終了いたしましたので、第7回の分科会をこれで終了いたします。第8回の分科会の開催日時は、来年2月5日の13時30分から15時30分の予定です。場所については追ってお知らせいたします。

本日はありがとうございます。次回もよろしくお願ひいたします。

—了—