

# 法曹有資格者の活動領域の拡大に関する 有識者懇談会（第4回） 議事録

第1 日 時 平成26年10月24日（金） 自 午前10時02分  
至 午前11時58分

第2 場 所 法務省第一会議室

第3 議 題

- 1 開会
- 2 各分科会からの報告及び意見交換
  - (1) ニーズの把握と対応策の検討
  - (2) ニーズに見合う人材の確保・養成
  - (3) ニーズと人材の効果的な引き合わせ
- 3 閉会

第4 出席委員等 大島座長，泉委員，岡野委員，田島委員

○**萩本部長** それでは、予定の時刻となりましたので、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第4回会議を開会いたします。

本日も御多忙の中、御出席いただきましてありがとうございます。

最初に、前回の会議の後、7月18日付で法務省の人事異動がございまして、事務局の担当者2名が交代いたしましたので、簡単に自己紹介をさせていただきます。

まず私ですが、小川の後任の司法法制部長を務めております萩本でございます。どうぞよろしくお願いたします。

○**西山課長** 続きまして、司法法制課長を命ぜられました西山でございます。よろしくお願いたします。

○**萩本部長** それでは議事に入ります前に、まず本日の配布資料の確認をさせていただきたいと思ひます。

○**西山課長** 本日の配布資料の確認をさせていただきます。

本日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でございます。

まず、このたび泉委員におかれましては、全国市長会評議員を離任されました。また、田島委員におかれて、社会福祉法人南高愛隣会の顧問・理事に御就任されました。これに伴いまして、本有識者懇談会及び国・地方自治体・福祉等分科会の構成員については、それぞれ資料1及び2のとおりとなりますので、御報告申し上げます。

次に、資料3は「活動領域拡大に向けた取組に関する論点整理」という色刷りのペーパーとなります。この論点整理は、昨年秋に本有識者懇談会並びに3つの各分科会が発足してから現在に至るまでに、各分科会において取り組んだ試行方策につき、各分科会の御議論において抽出された同ペーパーの縦軸にあります3つの観点に基づき整理を行うとともに、これらの試行方策及び試行結果に関する御議論を通じて見えてきた課題のエッセンスを事務局において要約したものでございます。

以上でございます。

○**萩本部長** お手元の資料、よろしいでしょうか。

それでは、本日の議事に入りたいと思ひます。大島座長、よろしくお願いたします。

○**大島座長** それでは、本日の議事進行について委員の皆様にお諮りしたいと思ひます。

前回の有識者懇談会の後で、各分科会はそれぞれ2回開催されたと承知しておりますし、活発な議論をいただいたと承知しております。そこでの御議論を踏まえると、本日の有識者懇談会においては、法曹有資格者の活動領域の拡大について分野横断的な現状の分析と課題の検討を行うには、今事務局から提示のございました論点整理に記載された3つの観点に沿って意見交換を行うことが有用ではないかと考えます。

そこで、今回は事務局提示の3つの観点ごとに各分科会の御報告と意見交換を行う、そういう方向で進行したいと思ひますけれども、委員の皆様、そのような形でよろしゅうございませうでしょうか。

(一同了解)

御了解いただいたと思ひます。

○**萩本部長** それでは、ただいま御了承いただきましたような形で進めることとしまして、早

速ですが、第1の観点である「ニーズの把握と対応策の検討」という観点から各分科会の御報告をいただきたいと思います。

それでは、まず田島委員から国・地方自治体・福祉等分科会について御報告をお願いいたします。

**○田島委員** それでは、私のほうから分科会の報告をさせていただきます。

まず、「ニーズの把握と対応策の検討」について御報告いたします。

この点、分科会の試行方策とも位置づけ、日弁連において全国的な行政連携を推進すべく、本年2月に法律サービス展開本部及び同4月には、そのもとに自治体等連携センターを立ち上げました。そして、それと前後して自治体に対するアンケート調査や各地でのシンポジウム、自治体向けのパンフレットの作成を行うとともに、自治体等への職員任用の促進も意識し、常勤職員となった弁護士等にアンケートを実施するなど、この間、自治体のニーズの把握が進んできたと言えます。

また、紛争解決や予防法務といった分野に比べ、政策法務、公金債権回収、包括外部監査など、これまで弁護士等の活用が十分でなかった分野、以下「新しい分野」といいますが、これらの分野での弁護士の活用が限定的であったという問題意識を踏まえ、日弁連法務研究財団における大津市のいじめ防止行動計画の策定支援といった具体的な支援活動を通じて、政策法務分野への弁護士の関与の在り方を研究するとともに、自治体等連携センターの条例部会のもと自治体向けのシンポジウムを企画するなど、条例制定等の支援に関する方策を進めています。

このほか自治体等連携センターでは、公金債権部会において債権管理回収業務での弁護士の活用を、外部監査・第三者委員会部会において包括外部監査等の活用を、それぞれ推進するなどの試みを行っています。

加えて、秋田県鹿角市からの司法過疎地域事務所誘致の要望を踏まえて、本年9月、同市に法テラス事務所が開設されたことです。

「見えてきた課題」のところを申し上げますと、このような取組を通じて見えてきたこととして、例えば以下の課題が挙げられると考えられます。

まず、全国版行政連携の取組が進んでいるとはいえ、新しい分野については自治体等に弁護士の活用がニーズとして認識されていないことが多く、その弁護士の有用性の周知が課題となって挙げられます。

また、常勤、非常勤としての弁護士の職員任用についても、自治体のニーズの把握は進んだものの、そのニーズを広げ弁護士等の活用を促す取組については、これからの課題と言えます。

他方、国のニーズに関しては、その把握そのものがこれからの課題と言えます。

今後、こうした課題に対応する取組が一層求められていくと言ってよいと思います。

次に、福祉分野について御報告いたします。

分科会での取組では、福祉分野の法的ニーズは極めて広範で、高齢者、障害者のみならず、子供、貧困、女性などテーマは多岐にわたります。このうち、高齢者、障害者の分野では、分科会が設置される以前から全国の弁護士会に設置された高齢者・障害者支援センター等で実施する「ひまわりあんしん事業」や自治体にアドバイザー、弁護士を派遣する虐待対応専門職チームといった活動を通じて、自治体や福祉関係団体への法的支援を行ってきました。

これに加え、分科会設置後には新たな試行方策として、大阪では地域包括支援センター・障害者相談支援事業所への弁護士の派遣をスタートし、社会福祉法人等の福祉事業者等に対する法的支援に関する事業についても検討中です。

子供の分野では、従来から各地の弁護士や弁護士会の取組として児童相談所への弁護士派遣や子供の代理人活動などが行われてきましたが、これに加え、分科会での試行方策として、いじめ予防出前授業の講師を学校に派遣することなどを提案することを検討しています。

さらに、貧困分野では生活困窮者自立支援法に基づく自立相談支援事業を実施する自治体に精通弁護士を派遣する事業をスタートする予定です。

加えて、法テラスについては、いわゆる司法ソーシャルワークを推進するとともに、法務省において有識者による検討会を開催し、充実した総合法律支援の在り方の検討を進めてきたとのこと。

ここで「見えてきた課題」については、福祉の分野においてはボランティアでの活動が大きな割合を占めることが指摘されているため、ニーズを顕在化させるだけではなく、適切な財政措置を講じることも併せて検討されるべきとの指摘がされました。

また、この分野の正確なニーズ把握をしニーズに応えていくためには積極的なアウトリーチが必要であり、積極的なアウトリーチのできる体制の構築は、これからの課題と言えると思います。

以上、私からの報告とさせていただきます。

**○萩本部長** ありがとうございます。

それでは、続きまして岡野委員から企業分科会についての御報告をお願いいたします。

**○岡野委員** それでは、御報告をさせていただきます。

まず「これまでの取組」でございますけれども、企業内の弁護士の数は日本組織内弁護士協会の統計によりますと、平成17年5月に68社123名であったものが、平成26年6月には619社1,179名になっております。9年間で9倍になっているという勘定になっております。大きく増加しているほか、法律事務所から企業に出向しての弁護士も相当数いるというふうに伺っております。

加えて、弁護士を活用している企業も、以前は外資系金融機関が中心であったのに対し、近年では東京の大企業を中心に国内企業での採用も増え、弁護士が各企業において担っている役割も様々になってきております。

このような状況からしますと、企業法務の分野では法曹に対する一定のニーズが確立されつつあるものと思われま。

企業分科会におきましては、ニーズの把握という観点から、ひまわり求人求職ナビの利用企業の分析並びに利用企業に対するアンケート及びヒアリング等を実施してまいりましたが、無料で利用できるなどの利点が奏功し、弁護士に対する需要が東京近郊以外の企業や従業員100名以下の小規模な会社にも広がっているとの現状があるようです。

同時に、企業で求められる弁護士の役割も個々の企業ごとに多種多様であることが具体的な情報として収集されてきております。

例えば、法務部以外のジェネラリストとして弁護士やいわゆるロースクールの卒業生を採用する企業がいることもわかってきております。

他方、このようなニーズへの対応策の検討という観点につきましては、現在日弁連の企業

内弁護士に関するホームページの改訂作業を始めとした企業向け広報ツールの検討・改訂作業が進んでおります。

それから、9月には私どもの経済同友会において企業向けに弁護士の採用に関する情報提供会を実施しまして、多くの企業の御参加を得ています。

「見えてきた課題」ですけれども、ニーズの把握に関する今後の課題としては、これまで毎年増加してきたひまわり求人求職ナビの利用申請件数が前年度から横ばいとなってきている点が挙げられます。この点からすると、今後も法曹人材を採用する企業が同じようなペースで増加し続けるかという点については、必ずしも明らかではありません。

したがって、今後とも弁護士を活用する有用性の周知を通じ、大企業のみならず、中堅企業、地方の企業等に対しても弁護士を活用する有用性を周知し、ニーズの裾野を広げていく必要があると考えております。

また、企業のニーズ拡大のための重要な手段であります日弁連等の広報手段は、改訂が何年も滞っていたり、必要な情報が入手しづらいなどの問題点が指摘されており、その改善が喫緊の課題ともなっております。

他方におきまして、私ども経済同友会が実施した弁護士の採用に関する情報提供会には61社の企業の方が御参加をされておりました。もちろん、この中には、まだ弁護士を採用されていない企業も入っておりますが、その後、採用に向けて具体的な活動とか、そういったものに結びつく例もあったというふうには聞いております。

今後は、企業に対し、このような新たなチャンネルで情報を提供することも重要となってくるのではないのでしょうか。

以上でございます。

**○萩本部長** ありがとうございます。

それでは、続きまして海外展開分科会について大島座長からお願いいたします。

**○大島座長** それでは、海外展開分科会での討議を踏まえまして、とりあえずは「ニーズの把握と対応策の検討」についての御報告を申し上げます。

今までの討議に関連した私の印象の取りまとめということでございますが、法務省は今年度から法曹有資格者の海外展開を促進する方策を検討するための調査委託事業を開始しております。今年度はタイ、シンガポール、インドネシアに弁護士を派遣し、現地における日本の企業等や在留邦人に対する法的支援の在り方に関する調査を行っています。

また、法務省は今年7月に設置された国際法務に係る日本企業支援等に関する関係省庁等連絡会議の構成員として、同会議において日本企業等の国際進出を支援するための関係省庁の施策の中で法曹有資格者の専門性をいかに活用すべきかという観点からの検討を実施するものと承知しております。

日弁連におかれては、今年からアジア担当嘱託弁護士を採用して、アジア地域における法的サービスに関する情報収集や法的支援のニーズの調査、日本の弁護士のサービス提供体制の整備の検討等を開始しています。

また、これまでも日弁連におかれては中小企業庁と連携して、経済産業省、外務省、JETRO、日本商工会議所などの関係機関からヒアリングを行うなど、海外展開を考える中小企業の間で弁護士による法的支援のニーズが高まっていることを確認してまいりました。

同様に、海外業務研究会という企業の海外進出支援業務等を取り扱っている国内の7つの

法律事務所によって立ち上げられている場においても、日本企業の現地における法的支援のニーズや現地で日本の弁護士を活用する有用性について議論が続けられていると承知しております。

今後、これらの検討の成果が先ほど述べた関係省庁連絡会議と共有することなどを通じて、官民の連携に関する議論も深まっていくものと考えております。

今後の課題でございますけれども、日本の法曹有資格者が海外において日本の企業等を法的に支援するための具体的な活用場面や貢献方法についての議論はまだ十分に煮詰まっているとは申せません。海外では、特に外弁制度の有無など、それぞれの国の法制度にもよりますけれども、日本の法曹有資格者にとって法律事務の取り扱いについて一定の制約が生じます。国際化を進める日本の企業等が海外で直面する法的な問題の予防と解決に各国それぞれの法制度の違いを十分に踏まえつつ日本の法曹有資格者がこれまで以上に貢献するためには、このような制約を超えて現地の法曹とも協力しながら、実務法曹として持つ専門知識と専門能力を活用して日本の法曹有資格者ならではのサービスを提供することができるよう新たな役割を確立させていくことが必要だと思っております。

そのためには、国内外を問わず、企業等の海外展開を支援している法曹有資格者の職務内容とその有用性を把握するとともに、特に支援の必要性が大きい中小企業の展開が進むアジア地域における弁護士の活動実績の検証などを通じて、日本の法曹有資格者を日本の企業等の海外展開支援のために活用する利点を論証していく必要があると思っております。

また、在留邦人への法的支援のためには、在留邦人が直面する法的紛争や必要とされる法的支援の分野が企業の場合とは異なることを念頭に、領事業務等の現地の公的機関や現地及び日本国内にいる日本の弁護士との連携だけではなくて、このようなニーズに応えるべく日本国内の弁護士の能力向上やアクセスの改善などの問題を併せて整理していく必要があると思っております。

このように国内における海外進出企業支援及び海外における企業支援、在留邦人支援の各分野で日本の法曹有資格者を活用する有用性を分野ごとに整理していくことが課題だと思っております。

**○萩本部長** ありがとうございました。

それでは、そのまま続けて大島座長の進行で意見交換に進んでいただければと思います。

**○大島座長** それでは、今、各三分科会から御報告いただいた「ニーズの把握と対応策の検討」という観点から皆様方からのいろいろな御意見を頂きたいと思っておりますので、よろしくお願いいいたします。

田島委員、どうぞ。

**○田島委員** 福祉の分野、特に介護の分野では、2000年に介護保険が施行されて以来、企業の皆さん、株式会社とか有限会社とか、NPOもそうなんですけれども、実は民法法人が相当参入していただいて、今社会福祉法人が実施しているより多く企業の皆さんが参加しておられるのが増えてきていると言われております。

その中で、今企業分科会のところでは介護保険事業云々のところは、何かお話があったでしょうか。

**○岡野委員** 申し訳ございません。そういった特定の部分については、まだ議論はさせていただいておりません。

○**田島委員** そうですか。企業の皆さんのところは顧問弁護士などという形で、早くから法曹の皆さんの活動する場面が、福祉に比べると進んでおられたと思うんです。

社会福祉法人のところは、法曹はほとんど参加していません。同じ介護保険事業をやるのに、片一方では法曹が参加されてやっている、社会福祉法人はやっていない。事業の展開の中でも格差が出てきていると言われているんですけども、それが何か資料がありましたら。

○**岡野委員** 基本的に、まず、どのようにニーズを把握しなきゃいけないかという議論はしているんですが、企業の中で具体的などういう活動をしているかまで、まだ議論していないものですから、多分個別のニーズをどう踏まえていくと、そういう話も出てくるかもしれないので、ちょっとお預かりをさせていただくような形にしたいと思っております。

○**田島委員** 今一部上場の企業で介護保険事業にかかわっておられるところが随分増えているわけです。そこで、できましたら顧問弁護士さんたちが活動しておられている幾つかの例でも出していただくと、それは社会福祉法人に対して同じ介護事業をやっているんだけど、こんなふう大きな違いがあるよということを示すいいお手本になるのではないかなと思っているんですけども。

○**大島座長** 泉委員。

○**泉委員** 論点整理にも書かれておりますが、国・自治体・福祉のうちの「見えてきた課題」に、「各分野の特性やニーズを具体的に分析し、それに応じて活動領域の拡大を目標とする必要がある」との記載があります。他の分科会に質問をしたいのは、ニーズの把握をした上で、そろそろ具体的な目標が設定可能な段階に入ってきたかなと認識しています。

例えば、明石市はこのたび、弁護士常勤7名体制に入ります。全国で1,700以上自治体がありますから、単純に掛けただけでも1万人超えますので、常勤、非常勤を合わせれば、いわゆるパブリックロイヤーは1万人ぐらいは必要ではないかと私は思っています。

企業や海外展開の場合、具体的な分野を想定して、どれぐらいのニーズ・目標をイメージされているのか、もしおわかりであればお伺いしたいのですが。

○**岡野委員** 直接のお答えになるかどうかは分かりませんが、現状としては、先ほど申しましたように、この9年間で9倍ぐらい増えました。この間私どもで61社の企業さんが集まったときに、採用実績のある企業さんもあれば、全くない企業さんもあり、採用実績のある企業さんがどうして参加をしているのかということをもう少し詳しく把握する必要はあると思うんですが、ちょっと仄聞しているところでは、弁護士をとって見たものの、どういうふうに使おうか考えているとか、今悩んでいるという企業さんも結構あるようにその場ではお聞きしたんです。ですから、他社さんはどういうふう、要するに企業の中で管理をしたり、もしくはキャリアパスをどうつくっているのかということで、当日はコマツさんの例をパネルとしてお話をいただきました。そういう集まった企業が9年間に9倍ぐらいに増えている実態をどういうふうと考えていらっしゃるって、企業の中でどういうふう、に弁護士を活用されているのかというのは、もう少し調べてみないと、今の泉先生のお話にお答えするだけの材料がないということだと思っております。

先ほどの報告の中でも申しましたし、ここまでは増えてきましたけれども、これから増えるかどうか分からないし、どういうふう、に活用するかというのは、まだまだニーズの把握自体も続けていかないと。ただ、人が増えているのは事実なので、その増えていると

ころを分析していくという必要があるんだろうと。それがないと、今のは直接お答えが難しいところかなとは思っておりますけれども。

○**泉委員** 関連して質問させていただくと、企業にはいろいろな分野があると思うんですけども、特定の分野に極めて必要性が高いのか、分野を問わず高いのか、ないしは各会社の中でもいわゆる法務部門にとどまるのか、もっと広く幅広い会社内における他の部門でも活躍されているのかというあたりはいかがでしょうか。

○**岡野委員** これまでの関連した組織の方々のお話を聞くと、これまでは法務の世界が非常に多いんだと思います。しかし、たまたまシンポジウムのお話を伺った企業さんの例ですと、ベースポジションはいわゆる法務のようなどころにいるんですが、お仕事は普通の社員と同じようにやっていくということで会社の中でのキャリアも考えられているということがあるようですので、そこも企業は多様化しつつあるのではないかというふうには思っています。もっとも、もう少し調べる必要があるのではないかというふうには思っております。

○**大島座長** 海外展開についてですが、私の印象としては、まだまだニーズが、泉先生が今おっしゃったほど、具体的な感触となってわかるまでに至っていないのではないかと思います。

ニーズがあることは、これまで各関係機関がいろいろ努力していることからわかっています。しかし具体的な形で、ここにこのようなニーズがある、というところまでは把握できていないと思います。

それには幾つかの理由があると思われま。海外展開の分野ということで、まず大きく分けますと、大きな企業の場合と中小企業の違いがあると思います。大きな企業は、既にいろいろな形で法務に対する必要性をかなり把握できていると思います。さらに法律事務所も大企業対応に関与しており、事務所には海外に進出しているところもあります。これに対し、中小企業についてはむしろ最近になり、海外展開が活発化しているので、ニーズがあることは想定されますが、どういう局面でどのようなニーズなのか、具体的な形で、例えば数値的な形で把握し切れていないと思います。であるからこそ、今実施事業として実態把握が行われているということだと思えます。

つまり、進出先の外国においてニーズはあるのですが、それぞれの法域の違いという、相手国によって法律が異なっている問題もあるので、実態が詳しく把握し切れていないと思います。

それからもう一点、在留邦人という個人で海外に行かれている方がどういう問題を抱えているのかについても、現状の掌握から始めているところだと思えます。したがって、先生が今おっしゃっているような段階までまだ行っていないのではないかな、というのが私の印象でございます。

○**泉委員** 企業にとどまらず、海外におられる邦人に対する法的支援について質問があります。弁護士の活躍というのは狭い法務なのか、もう少し幅広い展開が可能なのかについて、海外の暮らしている方に対する支援は、企業支援にとどまることなく、もっと幅広い個人からの相談も多いと思うんです。であれば、企業の勉強や語学だけではなく、いわゆる町弁的な邦人支援も可能なのではないかという気はするんですけども、そのあたり、海外展開における弁護士の可能性について、企業支援にとどまるのか、もう少し幅広く、日本



人がたくさん海外で住まわれていますし、そういった支援分野も担えるのかというあたりは、いかがでしょうか。

**○大島座長** 今ここにも書いてございますように、先ほどの報告でも申し上げたとおり、海外の展開という場合に、企業の場合と現地に居住ないし滞在する個人にかかわる場合があります。よく「個人」と申しますが、もちろん仕事とか、あるいは企業と関連して行かれた方の家族の方にとりか、いろいろな形で個人レベルで法務上の問題が起こっていることは現実です。しかし、それがどの程度の規模であるか等は、どの国かという場所によっても違いますし、その場で日本の法曹有資格者がどういう支援ができるのかについて、まだ現状把握に努めているところだと思います。いろいろな団体等の皆さんが、その作業をしているところだと思いますけれども、もちろん、先鋭な形で問題意識を持っておられており、それが分科会の作業にも反映していますが、まだまだ現状把握は初期段階だというのが私の個人的な印象でございます。

**○泉委員** ありがとうございます。

**○田島委員** これは、各部会のところでニーズの把握をするときに、例えば国とか都道府県、地方自治体の場合は常勤の法曹をどうするかというのが非常に大きく話題になると思うんですけども、例えば社会福祉法人が云々となると、これは顧問弁護士でいいんじゃないかとか、それから児童相談所あたりのところでは常勤でなくて非常勤でもいいんじゃないか。学校なんかでも非常勤で、例えば週に2日間でもとかって、実はニーズがそれぞれ違うんです。その辺は企業さんのところでは、例えば顧問弁護士なんかでは、もう既に当たり前みたいに相当進んでいるんだと思います。

そここのところの分類の仕方といいますか、例えば、こういうニーズのところは常勤がこれだけ強いよとかという区分を何かされておられるのでしょうか。

**○大島座長** 私が先ほど泉先生の御質問の際のお答えの中に触れていなかったところが、まさにそういうところに絡んでいます。要するに、まずニーズがどの程度あるかを把握するという課題がありますが、それでは、ニーズに対応するのに常勤とするのか、現場でニーズの対応に専念することが必要か、必要でないのか、そのような話題は取り上げられています。しかし、まだ具体的に常勤かあるいは非常勤で対応できるか、という段階の議論には至っていません。まず現状の把握のほうが先決である、という状況だと思います。常勤なのか非常勤で対応するのか、という問題意識は持っていると思いますが。

**○岡野委員** これは数字でマジョリティーかどうかと言われると、まだまだ個別ヒアリングの領域であるんですけども、私が個人的にお話を伺ったりして感じているのは、採用を初めてしたような企業さんに伺うと、顧問弁護士と採用した弁護士の仕事の割り振り自体も結構悩まれているところもたくさんあるようにも聞いています。また、割り切られているところは、もう社内の窓口はするけれども基本的な、要するに法廷の実務みたいなところに関するものは顧問弁護士にお任せして、できれば会社にいる法律の専門家である弁護士の人には企業の戦略とかを法務の側面から補ってもらえるような役割をしてもらいたいというふうに、それを先端的と言うかどうかわかりませんが、考えている企業さんもあるようです。先ほど申し上げたように、そういう意味では、そこはまだ手探りなんじゃないのかなど。ですから、弁護士の方を採用してみたものの、この企業の中でそれぞれの企業がどういうポジションにその人たちを置いて、どう活用していくかというのはまだ始まっ

たばかりで、いろいろな形の成功モデルみたいな人がいて、ああいう人になっていったらいいんじゃないかというのは、まだ現実的にはなかなか出ていないのではないかなというのが私の個人的な印象ではあります。まだそういうのをつくっていきななきゃいけないんだらうとは思いますが、そんな感想を持っています。

**○田島委員** ですから、ニーズの把握のところで区分きたいなものをどこかに頭に置いてニーズを精査していかないと、そうしないと、例えば国とか地方自治体のところは顧問弁護士というのは、もうほとんどいるんです。全然ないというところがむしろ珍しいくらいだと思います。ただ、今ここで地方自治体自体がもっと、例えば泉市長のところの明石市みたいに常勤ですると非常に大きな効果を上げておられるんです。都道府県の場合もそうだと思います。それのところで常勤があると、こんなに、もう顧問弁護士ではなくて常勤にしたほうがこれだけ大きな効果がありますよ。だから、もっと常勤を進めるというような方法もあるんだと思います。

ところが、社会福祉法人みたいな福祉の世界なんかになると、顧問弁護士さえいないです。顧問弁護士を持っている社会福祉法人なんていうのは、全国で2万ある社会福祉法人の中で数えるくらいしかないので、むしろ、まず顧問弁護士でもという方法もあるわけです。実はものすごく大きな格差が現在も既にあるわけですから、ここはするとき、そこをある程度丁寧に議論して、詰めて、ニーズを出して、その後に行かないと、現実的にはなかなか進まないんだと思います。ここは顧問弁護士をどのくらい増やそうよ。例えば、2万の社会福祉法人が顧問弁護士を採用して、その報酬を支払うと、それだけでも何十億という収入になるわけです。

そういう意味で、もう少しニーズはどの辺、ざっくり言うと常勤、非常勤、顧問とかというぐらいのところで、これを分類をして、そこにどういう具合に働きかけていくかというのを議論していかないと、ずれが相当出て、特に企業の皆さんたちのところは出てくるんじゃないかと思っています。

**○大島座長** 御指摘の点を海外展開の分野に即して一言補足させていただきますと、この分野は、ほかの分科会と若干違う要素があるとすれば、問題となる法律の体制が外国ですからまず外国法がそこにあって、その場で日本の法曹有資格者がどういう役割が果たせるかが課題ですので、間隔があるというか距離があります。つまり、その外国には外弁制度というのがあるかどうか、あった場合、どういうふうにして日本の法曹関係者がそこで働けるかとか、ということが問題になります。海外においては国内とは異なる特別な要素がある、ということだけを指摘させていただきます。

これまでの議論を踏まえ、「ニーズの把握と対応策の検討」について終わらせていただきたいと思います。

**○萩本部長** ありがとうございます。

それでは、必要に応じて、また今の観点に戻っていただくなり、あるいは複数の観点に共通する御意見もあろうかと思いますが、ひとまずここで次に進みたいと思います。

第2の観点ですが、「ニーズに見合う人材の確保・養成」という観点から、先ほどと同じ順番で各分科会の御報告を頂きたいと思います。

まず、田島委員から国・地方自治体・福祉等分科会の御報告をお願いいたします。

**○田島委員** 国・自治体等のところからの御報告をさせていただきます。

国や自治体の法的ニーズが顕在化したとしても、それに対応する人材が供給されなければ活動領域の拡大を実現することはできません。この点、日弁連の自治体等連携センターは各地でシンポジウムを実施しているほか、各弁護士会に対し行政連携メニューの作成や自治体との窓口の設置などの連携体制の整備を要請しており、これらの各種の取組によって、いろいろな分野で連携の担い手が拡大しつつあることは評価できると思います。

また、自治体等連携センターの条例部会、公金債権部会での各種セミナーや研修会等を通じ、政策法務や債権管理回収業務、外部監査といった新しい分野における人材の育成も視野に活動を進めています。さらに、自治体の職員任用を促進するため、自治体等連携センターでは任期付公務員登用セミナーを開催するとともに、職員となった弁護士のネットワークづくりを準備するなど、弁護士が自治体の中で働くことの意義などを広く共有するための広報、情報提供活動や支援の方策を進めてきました。

そのほか、分科会では法科大学院と連携し、これらの分野のニーズに対応した人材を養成するための継続教育の仕組みをつくることが提案され、既に試験的な実施がスタートしております。

加えて、法務省において自治体等の選択型実務修習の拡大のための具体的方策につき、有識者と順次調整を進めているとのことでした。

議論の中から「見えてきた課題」としては、以上のとおり、担い手の確保、養成に係る取組は着実に進められていますが、道半ばであり、なおいろいろな課題があります。

まず、条例制定や外部監査といった新しい分野については、研修や試行方策等担い手を広げる活動に取り組んでいるとはいえ、その成果はまだ限定的と言えます。

また、国や自治体の職員に任用される弁護士等については、弁護士としてのキャリアパスの確立や送り出し、迎え入れるといった一連の仕組みが十分でない中、多くの課題を残していると言えます。

その前提として、こうした分野で弁護士が活動することの意義を引き続き周知することも重要です。さらに、国・自治体といった分野で活動するには、必要な素養等を分析し、法科大学院段階、司法試験、司法修習、弁護士登録後の各段階においてニーズに対応した養成の仕組みを整備していくことも残された大きな課題と言えます。

次に、福祉分野のところで申しますと、福祉の分野では、従前から日弁連で福祉の各分野における全国情報交換会や経験交流会を実施するなどして担い手の裾野を広げてきたと聞いております。また、先ほど報告しましたひまわりあんしん事業の実施も担い手の確保・拡大に貢献してきました。

「見えてきた課題」は、しかしながら、福祉の分野においても担い手の確保・養成については、まだ十分とは言えません。この分野における活動の意義を弁護士等で一層共有し、ニーズに合った人材を拡充していくことがなお課題と言えると思います。

以上、終わりです。

**○萩本部長** ありがとうございました。

それでは、続いて企業分科会につきまして岡野委員からお願いいたします。

**○岡野委員** では、まず「これまでの取組」ですが、法曹養成課程でのカリキュラムといたしまして、慶應義塾大学法科大学院の御協力を得まして、企業内法務を扱う講座についての実施結果を検証いたしました。また、中央大学法科大学院、神戸大学法科大学院とも同

様の講座開設に向けた協議を行い、本年秋学期からプログラムを実施しております。同様にこういった取組についても実施結果を検証する予定としております。

本年7月には、各法科大学院の方、経営法友会、日本組織内弁護士協会の方が参加しての意見交換会を実施し、法科大学院段階での教育の在り方やプログラム実施に当たっての具体的な課題について活発な意見交換が行われました。

また、弁護士登録後の継続教育については、慶應義塾大学法科大学院と中央大学法科大学院で長期講座等の科目開放を行っていることから、これらの履修状況を同時に検証していく予定となっております。

弁護士会では、企業内弁護士向け研修を本年5月から1年間の計画で実施しております。また、女性企業内弁護士の支援としてキャリアアップセミナーを開始いたしました。

また、これから法曹となる方々が早い段階で企業法務に触れる機会の一つとなるよう、現在法務省では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践を学ぶことを目的としたプログラムを検討されていると聞いております。

もちろん、具体的な実現方法については、さまざまな観点からの議論が必要ですが、このような取組を若い法曹の方々に企業の門をたたいていただくためには意義のあるものと考えております。

「見えてきた課題」ですが、企業が求める具体的な人材像は、法的な知識や素養もさることながら、コミュニケーション能力やマネジメント力、また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た人材です。

しかしながら、現在の法曹養成制度や弁護士の継続研修は、残念ながら会社組織で働くための素養や能力、マインドを教育・研修する機会とは必ずしも位置づけられておりません。こうした現状を踏まえ、法曹養成段階では、慶應義塾大学、中央大学、神戸大学の各法科大学院がそれぞれ創意工夫した講座を学生に提供しております。今後、これらの講座の実施状況を検証し、その内容をより充実させていくとともに、このような取組を他の法科大学院に広げていく可能性を探っていくことが必要だと考えております。

また、既に弁護士に登録している者への継続教育については、法科大学院での科目開放や日弁連で実施されている企業内弁護士向けの研修会、セミナーがようやく始まったところでもあります。今後は、こういった実施結果を検証いたしまして、内容をより充実させていくなど、取組の強化が必要であると言えます。

「ニーズに見合う人材の確保・養成」という観点からすると、実はここは私の個人的な意見なのですが、法曹の志望者が減少していることも本来大きな課題であるわけです。私ども経済同友会では経営者、それも社長、会長クラスの経営者を高校や大学に派遣しまして、いわゆる出前授業で企業で働くというのはどういうことなのかとか、企業ってどういう場所なのかというのを事業として展開しているわけです。弁護士会、日弁連さんでも法教育の出張授業を行っているとお聞きしているんですが、企業法務についてもそういうものが幅広く高校生とか、そういう段階から動機づけを行うような、今の弁護士の方が学校に行って企業法務の重要性みたいなことをお話ししていただくと、裾野が広がる1つのきっかけになるんじゃないかということも考えておりましたので、私見ですが御披露させていただきました。

以上でございます。

○萩本部長 ありがとうございます。

次に、海外展開分科会につきまして、大島座長からお願いいたします。

○大島座長 それでは、海外展開分科会に関連した「ニーズに見合う人材の確保・養成」について御報告します。

「これまでの取組」でございますけれども、国際法律業務に対応できる法曹を養成するという観点から、法科大学院などにおいて、学生のみならず弁護士をも対象としたカリキュラムを策定、開講する取組が行われております。今年度から慶應義塾大学法科大学院及び早稲田大学法科大学院などにおいて国際分野に関する科目が継続教育の一環として弁護士にも開放されており、その履修状況などについてこれから分科会で検証を行っていく予定でございます。

日弁連では、国際法律業務に対応できる人材の拡充、若手弁護士の国際化を支援するという観点から各種の取組が実施されております。

例えば、研修プログラムの一環として、弁護士向けの実践的な英会話教材のインターネット配信が今年から開始されており、また中小企業の海外展開支援に関する研修も継続的に実施されています。

このほか、協定先の海外の大学への留学制度、あるいは海外の弁護士会との間のインターンシップ、交換留学制度の実施、国際会議への参加費用の補助、国際分野でのキャリア形成を目指す若手弁護士や法科大学院生を対象としたキャリアセミナーの開催などの取組が継続的に行われております。

今後の課題でございますけれども、現在一部の法科大学院で弁護士も対象とした国際法律分野に関するカリキュラムが開講されていますけれども、今後このような継続教育を一層促進していくためには、開講コースの数や対象校、ひいては対象者の拡大を図って、法科大学院における教育の充実を積極的に推進していくことが求められております。

あわせて、継続教育プログラムへの積極的な受講を促すために、こうした法科大学院等と弁護士会とが連携を図って教育機関側から弁護士会、弁護士会から各弁護士に対するプログラムの周知を徹底して、弁護士が自らのキャリアと関連させながらプログラムを受講できるようにすることが重要です。

また、こうした取組は法科大学院だけではなくて、我が国の教育制度全体を通じて検討されるべき課題とも言えるかと思えます。

日弁連においては、国際法律業務分野に関する研修制度の更なる充実や英会話教材の続編の作成、更には留学制度の協定校やインターンシップの派遣先、派遣人数の拡大などの取組が求められます。

さらに、関係省庁と日弁連とは、法曹有資格者が国際的なルール形成を含む国際法律業務分野における経験を積むべく、国際的な案件を担当する部局に積極的に進出することも視野に連携を深めていくことが重要だと思えます。

このように、国際的に通用する法曹有資格者の養成及び確保のためには、長期的な視野に基づく養成方法の検討が必要であり、継続教育や研修制度の充実、教育制度全体を通じた国際法律業務分野に係る教育の在り方の検討、関係機関における連携などが求められております。

以上が私の報告でございます。

それでは、引き続き各委員からのお話を受けて、この分野の問題に関連しての御意見を承れればと思います。

泉先生。

**○泉委員** 人材の養成に関しては、この有識懇で社会的ニーズの多様性に対応できるように多様な法曹の養成という形で今まで議論されてきたと思います。この点、顧問会議などでの議論をお教え願いたいと思うんです。

要は、この有識懇や分科会で本当に社会的ニーズが多様だよねと、それに見合ったような対応ができる法曹が必要だよねという議論をしているわけです。そのためには、法曹養成とリンクしないと実効性が担保できません。法科大学院が、行政、企業などと組織的な連携をすれば、補助金の額に反映するというような議論も聞いておりますけれども、どの程度議論が進んでいるのか。また、日弁連においても、そういった多様な法曹を養成するための取組をされると聞いておりますけれども、どの程度進んでいるのか。

法曹養成は、これまで、裁判所での対応、かつ狭い法律分野の養成が主であったと感じているのですが、そうではなく、裁判所にとどまることなく社会の隅々において、事後的のみならず予防的、または創造的、クリエイティブな仕事をできるのではないかと、もう少し幅広い分野で活躍できるんじゃないかというような思いを強く持っています。そのあたり顧問会議での議論の状況なり、法科大学院における進捗状況なり、また日弁連における取組状況なり、少しお教えいただければありがたいと思います。

**○大島座長** いかがでしょうか。

**○西山課長** 顧問会議の検討状況でございますけれども、当然法曹養成制度の改革ということで検討せよと言われる中で、法曹有資格者の活動領域の拡大というのは課題になっているというのは十分承知しているところでございまして、先生方も問題意識はお持ちでございます。

一方、こちらのほうで活動領域については3つの分科会を設けてきちんと御検討いただいているということもありますので、時期的にもそろそろこちらの御議論の状況をむしろ顧問会議のほうに出していただいで、それでまた顧問会議の各顧問の御議論もいただくというような機会を早急にといたしますか、そろそろそのような機会を設ける時期かなというふうに事務局、私が併任を受けている法曹養成制度改革推進室で、そのような段取りを考えているところでございます。

**○泉委員** 法曹養成の在り方が問われていると思うんです。これまでのような裁判所で活躍できる法曹ということにとどまることなく、大きな社会の変化に伴って、もっといろいろなところで法曹有資格者は頑張れるよねという議論をしていると思うんです。顧問会議においても、法曹養成の在り方もその影響を受けて御議論いただいていると認識しています。そこで、顧問会議等において、何か動きがあればお教えいただければと思います。

**○西山課長** 今までの議論状況でいきますと、御議論の中で話題になっていないということはないわけでございますけれども、そこを整理した形で顧問の間できちんと御議論いただいたというのは、正直なところ、そういう機会はまだ設けておりません。

**○泉委員** 今日は、オブザーバーとして、文科省も来られています。ロースクールにおいて、企業とか自治体とかとの連携も進んできているとは聞いておりますので、どういう状況かとか、日弁連もお越しですので、弁護士登録後の法曹の多様化に向けた取組は、どの程度議論されているかを、差し支えない範囲で結構ですので、お教えいただければと思います。

○**萩本部長** 先ほど日弁連の取組についてもお尋ねがありましたので、せっかくですから、もし何かコメントいただけるものであれば。

○**大迫副会長（日弁連）** 日弁連の副会長の大迫と申します。発言の機会をありがとうございます。

泉委員も御承知のように、日弁連でもかねてより、泉委員が今おっしゃられる狭い分野での弁護士の活動ということではなくて、もっといろいろな、特に予防的な問題であるとか広い分野での弁護士が活躍すべきだということについては、この機会を契機にというよりも、以前からそれは当然取り組んでおりまして、そういうことについてのシンポジウムや勉強会、あるいは日弁連が用意しているいろいろな研修の仕組みがあるんですけども、そういうものにもいろいろな分野での研修の制度というのは設けているところでございます。

それと、先ほど法科大学院の質問がございました。本来答える立場にはありませんけれども、日弁連の法科大学院の担当の委員会などもありますので、そこで把握しているところからしますと、御承知のように、法科大学院にも展開・先端科目というものがございまして、そこで広い分野での法の科目もございまして、あるいは自治体などについて、かなり特化をしているいろいろな科目を持っておられる法科大学院もありますし、いわゆるまちづくりといったような形での科目を持っておられるところもたくさんあるというふうに今集計的には把握をしているところでございます。

以上、御報告させていただきます。

○**西山課長** 文科省、何かコメントできますか。

○**大野係長（文部科学省）** 文科省におきましても、公的支援の見直しの更なる強化策等を通じまして各法科大学院における取組を促していく中で、加算プログラムのところで企業や自治体等との連携も推進しておりますので、また加算プログラムの審査の中で一通りまとまり次第、顧問会議等にも状況を御報告させていただきたいと思っております。

以上でございます。

○**田島委員** 人材養成のところは、昨年からの法曹養成の中でも議論になったところだと思います。それで、お気の毒だなと思ったのは、法科大学院です。ここに過大な期待を寄せられて、人材養成のところで幅広い人材を育てて云々って、理念はいいなと思うんですけども、実現が非常に難しい仕組みだと思います。

まずは、とにかく合格することを必死で思っている人たちに、合格とは関係ないけれどもこの勉強もしなさいよなんて言うのは、形だけはできるかもしれませんが、自分の立場で考えると無理です。

例えば、高校時代に体育とか図工とか、そういう大学受験にほとんど関係ないものは三年生になると巧妙にサボりましたので。法曹の皆さんは、もっと立派な人が多いから、サボるというのはないかもしれませんが、ただ、それを期待して、そういうので人材が養成できると思い込んでやるのは、いかがなものでしょうか。過去法科大学院では、随分努力をされたんだと思います。

結果としては、両方ともできなかった。人材養成のところもうまくいっていないし、もう一つは合格率も本当にひどい状況になったわけです。そこで改革をもう一回やり直ししようということで今議論されているわけです。

そうすると、相当現実的なものを見据えた形の人材養成をしていただかないと。ここで、

ポイントになるのは、2つあると思います。

1つは、合格した後、司法修習でどういう具合にもっと充実したものをやるかです。もう1つは司法修習を修了した後のことです。裁判官と検察官は採用した後に相当しっかりした養成の仕組みを、公費でちゃんとやっているわけです。ところが、弁護士のところは日弁連がそれに当たられるんでしょうけれども、そこについては、まだ個別の徒弟制度みたいな形で、現実的な養成がなかなかできない状況にある。

どういう具合に充実した人材養成をやるのか。弁護士就任後の人材養成をどういう具合に具体的にしっかりするか。そこにもっと集中したほうがいいと思います。法科大学院がどうのこうのと議論をしていますが、それは現実に今までそれが非常に大きな負担になって、法科大学院自体も非常に苦しんでいたと思います。

我々福祉のところは調べてみたら法曹三者の人で障害者のことを知っている人は数%です。九十何%は全然知らない人たちが裁判をやっているんです。取調べや弁護等いろいろなことを。それで、我々から見ると、もうびっくりするような状況が起こっていたわけです。どうしてこんな判断をされたのか私達には理解できないことがあります。これは裁判官も検察官もそうですが、障害者の実情をよくわからないのにやっているという。それを正そうというのが今回のこういう一連の法曹養成の検討会から出てきたことですので、ここはもうちょっと丁寧に人材養成の在り方というのは考える必要があると思います。例えば福祉の関係と国際関係の弁護士さんではその専門性においては、大変な違いがあるわけです。そこを十把一からげに養成するというのは、なかなか難しいんだと思うんです。福祉の世界も結構難しいんです。我々30年、40年やってもわからないことだらけなんです。そこでそれぞれの専門家と連携を図るためには基礎的な知識が必要です。

そういうことで、ここの人材養成をしっかりしないとマッチングがうまくできないと思う。採用しても役立たない。顧問弁護士で採用しても、福祉のところで採用しても、役に立たない人を採用してみても仕方ないんです。そこは、しっかり養成をしていかないといけないんじゃないかという具合に思います。

**○泉委員** 顧問会議のほうで御議論いただいていると思いますが、ここで議論しているような社会的ニーズに対応できる法曹、多様な法曹の養成の観点からの御議論をよろしく願いたいと思います。

もう一点、人材確保について法テラスの状況を確認させていただきたい。福祉分野も含めて、人材確保という意味では法テラスというのは非常に有効ではないかと思っております。全ての法テラスにスタッフ弁護士をしっかり配置していく。また、明石市役所の場合には今年5月に法テラスにお越しいただきました。非常に好評で、県内全域を対象にした法テラスと同じぐらい相談も来ています。明石市役所の法テラスは半分以上が顔を見ての相談で、非常に効果を上げております。ほかの市役所でも可能だろうと思いますので、法テラスの有効活用、積極活用について、ぜひお願いしたいと思います。もし議論の状況がわかりましたら、お教えいただけたらと思います。

**○西山課長** 法テラス、今福祉の関係で、まさしく今の法テラスで取り組んでいるのが我々で司法ソーシャルワークということを行っています。今までの法テラスの業務は、どちらかというと困った方が御相談に来られたときに、その道しるべを示すと。あるいは過疎のところであればスタッフ弁護士が対応するという、どちらかというと受け身、最初はそこから始ま



ったんですけれども、これからはもともとそういった相談を自らすることがなかなか難しい方々がおられる。そういう方々の中に福祉でいろいろお困りの方といますか、福祉の対象になられているような方が典型的におられる。そういった方々に対しては待つのではなくて、こちらからアウトリーチという言い方を我々していますけれども、そういった形で福祉の各機関、いろいろなNPOとか、そういうのも含めてだと思えますけれども、いろいろな各種の機関と連携をして、そのような形で手を差し伸べて、お困りの方に道しるべ、そういった取組を今鋭意続けているところでございます。

もう一つ、スタッフ弁護士のことでございますけれども、これも確かにスタッフ弁護士、徐々には増えてきているところでございますが、このあたりは、また各地の単位会、あるいは日弁連さんともいろいろと連携の中でやっていくところでもございますので、そこはとにかくニーズに応えられるような形で体制は充実させていきたいというふうに考えてございます。

**○大島座長** 先ほど田島委員より司法修習の段階での養成の在り方について御指摘がありましたが、現在の仕組みの中でそのようなことは可能なのでしょうか。現在の制度でもそれは可能なのか、あるいは制度を少し改革すれば可能になるのか、どのような状況でしょうか。

**○西山課長** 司法修習については、法曹養成の検討の中で検討会議が以前ございまして、去年取りまとめが行われたんですが、その取りまとめの中で多様化する法曹に対する社会的ニーズに応えるべくということで選択型実務修習というのがございますが、それで多岐にわたる分野で幅広く修習が実施されているところなんですけれども、これをまた更に充実させるように工夫が求められるということで課題を与えられているところでございます。

選択型実務修習の部分で何か補足ございますか。特によろしいですか。実務修習担当する分野でそれぞれそういう問題意識を持ってやっているところだと思います。

**○大迫副会長（日弁連）** 今の修習の充実については、日弁連も最高裁と協議をしているところで、どういう形で選択修習の充実を図っていくかということもその中で議論をしているところですし、併せて修習生をどういう立場でいろいろなところで活躍ができるような、きちんとした地位とか身分についても考えていかななくてはいけないということを、日弁連では検討しているところでございます。

**○大島座長** ありがとうございます。

**○岡野委員** 先ほど申し上げたこととかかわるんですが、今は資格を取られた方にどうやって多様な分野で働いていただくかという議論をしているわけですけども、もともと学生というか、人々が司法試験を受けようと思うとき、それは高校生なのか中学生なのか小学生なのか知りませんが、そのときに自分は司法試験を受かって法曹の世界に行こうといったときに、多分自分の自己実現のイメージってきっとあると思うんです。

そのときに、では司法試験を受かって外交官になって国際紛争を解決しようと思う方もいるかもしれませんが、多分ほとんどの方は法廷実務というか、裁判、まあ、映画などの影響もあるかもしれませんが、多分そういうイメージを持って司法試験を受かると、そこで急に福祉の世界に行きましょうとか、企業の世界に行きましょうという、その転換って結構大変なんではないかという気も個人的にはしているんです。

それで、先ほど出前授業の話を上げましたが、もう少し社会全体として法曹が多様な生き方があって、社会の中でこんな活躍ができるというイメージを、難しいのかもしれない

いんですが、つくっていくこともこういう人材確保の第一歩としては必要なんじゃないのかなと。わかりませんが、例えば企業で活躍するような、そういう弁護士の方がやるような、まあ、ドラマでも出てくるとまた雰囲気が変わるのかもしれないけれども、いわゆる司法試験を受けようと思われる方が法廷で活躍するイメージを持ってなられたら、そこに行きますよね。ですから、その辺の入り口を、この場ですぐどうのこうのなるわけではないんですが、社会が多様化された法曹の活躍の場を求めているのであれば、そういう動きも何かないと最終的には難しいのかなと実は思っているものですから、そのことを一言触れさせていただいた次第です。

**○田島委員** これは教育のところで申しますと、法科大学院で専門的なものというより、むしろ大学の法学部のところで、できるだけ早期に取り組むべきではないかと思えます。将来法曹に入って、こういうのをやりたいという希望の人が大学に入ったときに、自分は裁判官になりたいとか弁護士になりたい、そういう希望を持って来られたときに、そういう幅広い教育をするのは大学教育の方が良いと思う。法科大学院は司法試験を目の前にしていますから、試験とは関係ないことを学ぶのは難しいと思う。そこでそのもう一つ前の段階でされたほうが学生もしやすいんじゃないか、とは思います。

いずれにしても、そういう教育をする機会を充実させることが必要です。弁護士さんの場合ですと、弁護士登録をしてからの教育を義務づけ、医療で言うところのインターンの期間みたいなものを、仕組みとしてちゃんとつくるのが大切です。勤めた法律事務所によって差がついて仕事の力量にでこぼこがあるのではなくて、誰もが相当きちんとできるような、そういうものをしないと、一般の訴訟上の裁判所でやる仕事以外の特別のところというのは、なかなか難しいんじゃないかと思えます。ここをしっかりとつくることによって、ニーズに応えられる人材を輩出できるようになり、自分の目指すものがだんだん見えてくるのだと思うんです。

**○大島座長** 海外展開の分野について、私の個人的印象では、外国における日本の企業・個人が法律的問題を抱える現実があることは、問題意識として十分深まってきてはいますが、まだより具体的にどこに（どの国で、どの分野で、どのような程度の）問題があるのかについて、実務的な把握が出来ていないと思われまます。

問題の実態が具体的に把握しきれていないので、問題に応えるための人材をどうやって養成していくかも十分把握できていない印象を持っています。先ほど田島先生がおっしゃった法学部と法科大学院の役割分担という発想は、私にはありませんでした。どうも昔の法学部と今日の法学部の役割は違っているようですが、私としては今後認識を深めていきたいと思いました。

いろいろ御議論は尽きないと思えますけれども、時間の制限もありますので、もしよろしければ、先に進みたいと思えます。

**○萩本部長** ありがとうございます。

今法曹になってからの段階、あるいはその前の司法修習の段階、更にはその前の法科大学院の段階、あるいは学部、学生時代を含めた自分のキャリアをイメージする段階、それぞれについていろいろな御意見を頂きました。それらにつきましては、この後検討結果の取りまとめに向けた整理の中で、またうまいまとめができればというように思います。

それでは、時間が押していますが、最後に第3の観点である「ニーズと人材の効果的な引

き合わせ」という観点から各分科会の御報告を頂きたいと思ます。

では、まず田島委員からお願いいたします。

**○田島委員** もう既に述べましたように、日弁連の自治体等連携センターは各地でシンポジウムを実施しているほか、各弁護士会に対し、行政連携メニューの作成や自治体等との窓口の設置を要請しているところですが、これらの取組の中で自治体等のユーザーに対する的確な情報提供や各地の弁護士会の連携体制の整備が進み、ニーズに対応した法律サービスを提供する仕組みづくりが拡大しつつあると言えます。

また、自治体等への職員任用に関しても、自治体に対し、パンフレットや採用Q&Aの配布、シンポジウムや採用説明会への参加の呼びかけなどをし、弁護士に対しても採用説明会や任期付公務員登用セミナーを開催することで効果的な引き合わせを行うべく取組を進めてきました。

さらに、日弁連では国・自治体への弁護士の任用を促進することを目的とした組織を別に立ち上げるなどし、求人等の具体的な情報を応募検討者に効果的に提供する仕組みづくり等にも着手しているところです。

しかしながら、「見えてきた課題」としまして、こうした取組も全国的にあまねく普及したとは言えない状況です。また、国や自治体における弁護士の職員任用を促進するという点では、効果的な引き合わせがなお課題であると言えます。

この点、日弁連において、こうした課題に対応する新しい組織を立ち上げ、活動をスタートさせ、一定の成果を上げたと言えますが、更に効果的な施策を進めることが望まれます。

次に、福祉の分野におきましては、既に述べましたとおり、各種の取組を通じて、高齢者、障害者の分野を中心に人材を引き合わせる幾つかの試みが進んでいます。福祉の当番弁護士といった福祉関係者・自治体職員向けの法律相談の実施や、自治体や他の専門職と連携したワンストップ相談も、引き合わせを効果的に進める施策として各地の弁護士会の「ひまわりあんしん事業」などにおいて行われてきたと聞いております。

この中で「見えてきた課題」としましては、福祉の分野においても、こうした試みはこれからも必要です。例えば、福祉行政・福祉機関等と弁護士との顔の見える連携を構築する機会を一層増やす努力が必要と言えます。

私のほうからは、以上です。

**○萩本部長** ありがとうございます。

では、次に岡野委員、お願いいたします。

**○岡野委員** それでは、まずこのマッチングの課題につきまして「これまでの取組」ですが、ニーズと人材の引き合わせの観点からの取組としては、先ほど申し上げたようなひまわり求人求職ナビの運営が効果を上げているほか、東京三弁護士会による司法試験合格者を対象とした就職合同説明会についても、参加企業が39社と昨年より増加をしております。また、企業に就職を希望する司法修習予定者等を対象にしたセミナーが例年に引き続き今年も実施され、150名を超える参加者があったことに加えて、今年初めて企業への就職活動ガイダンスを開始いたしました。

さらに、第一東京弁護士会では「企業内弁護士雇用の手引き」を作成し、弁護士の採用に関心のある企業等に向けて配布するとともに、ホームページでも公開をしております。

「見えてきた課題」ですが、まず弁護士会等の団体が主体的に具体的な企業と弁護士の職

業紹介を行うことは、現在の法律のたてつけからは難しい部分があります。また、先ほど申し上げたとおり、個々の企業のニーズは個別の事業分野や目的に応じて非常に多様でありまして、弁護士会等が個々の企業に対する個別の人材を紹介することは実際にも難しいというのが現状です。

他方で、弁護士会等の団体が企業、弁護士等の双方に対し、きめ細かな情報提供を行うこと自体は、ニーズと人材の引き合わせの実効性を高めるためには有用です。企業側に対し、他社の活用事例や弁護士の採用に関する経験年数や経歴の背景などについての情報を提供することなどが好例と言えます。

また、企業の具体的な弁護士活用例や弁護士の会費、その他の弁護士制度に関する紹介が弁護士の採用を検討している企業に役立つこともアンケート結果から明らかになってきております。

「企業内弁護士雇用の手引き」が企業側から好評を得ているのもこうした理由によるものと言えます。

さらに、先ほども申しましたが、弁護士を採用した事例のある企業の間でも情報がきれいに流れていないという問題もあるようですので、そうした活用事例を情報として共有する機会を確保していくことも有用ではないかと思っております。

こうした企業のニーズをしっかりと把握した上で、そのニーズに沿った具体的な情報の提供を新たなチャンネルやホームページ等の媒体を駆使して、きめ細かに広範に実施することが課題となります。

他方、弁護士に対する情報提供については、企業内弁護士が急増したのが比較的最近のことであることから、企業に入った後のキャリアパスが確立されているとは言えない状況にあります。企業における様々な弁護士の活動モデルをきめ細かく示していくことは、この問題を解消する有益な手段と考えられます。

さらには、実際に短期間弁護士を企業内で活用してみることで、企業がその有用性を知り、また弁護士が企業内での活動を体験するきっかけとなる仕組みとしては、任期付採用スキームの設計が挙げられております。

分科会では、いまだ検討段階にあり、実現には至っておりませんが、今後もこの任期付採用スキームの設計につきましては、継続して検討課題としていきたいと思っております。

以上でございます。

**○萩本部長** ありがとうございました。

それでは、続いて海外展開分科会について大島座長からお願いいたします。

**○大島座長** それでは、海外展開分科会のほうからの御報告を申し上げます。

「これまでの取組」でございますけれども、海外展開を考える中小企業が全国的に増加しております。弁護士による法的支援のニーズも高まっております。このことを受けて、日弁連では平成24年に中小企業海外展開支援弁護士紹介制度として海外展開を考える中小企業に対して日本国内において支援弁護士を紹介し、アドバイスを初めとした法的支援を行うという取組を開始しております。

この制度は、既に東京を初め全国7都府県で実施されており、拠点の更なる拡大に向けた取組も進められております。

さらに、今年から同制度による支援弁護士をバックアップするために国別アドバイザー弁

護士制度というものを開始して、中国、ベトナム、タイ及びミャンマー各国に駐在経験を有し、その法律事務に精通する弁護士を支援弁護士のためのアドバイザーとして登用しております。

また、先ほど申し上げた関係省庁等連絡会議においても国際的な業務における法曹有資格者の積極的な活用の在り方に関する取組も検討することが予定されております。

今後の課題でございますけれども、日本企業等の海外進出を日本国内から支援する体制については、今後中小企業海外展開支援弁護士紹介制度の拠点の拡大、支援弁護士のためのアドバイザー制度の拡充と併せて、中小企業を含む企業などが直面する渉外派遣へ対応を担う弁護士を増加させていくことが必要だと考えます。

以上に加えて、今後新興国から日本への産業の進出の増進も考えられますので、これらに対応できるような日本の弁護士を強化する。このことで日本への対内直接投資の拡大に貢献できるようになることから、このような分野における日本の弁護士の活動領域の拡大についても併せて検討していく必要があるかと考えております。

また、海外における支援については、従来の大規模事務所を中心とした取組から裾野を広げ、現地で日本の法曹有資格者を活用するメリットを整理、発信する取組を含めて進めて、より多くの日本の法曹有資格者が海外において国内・国際法律業務を行っている弁護士との橋渡しをしたり、日本企業等や在留邦人にとっての利便性の高い情報提供体制のための基盤整備の役割を担っていくことが大事だと思っております。

このほか、関係省庁等連絡会議の枠組みを活用するなどして、新興国戦略の深化を始めとする政府による日本企業等の海外進出支援の施策の推進には、日本の法曹有資格者の活用が有用であるとの理解を深めていくとともに、このような国や公的機関レベルの施策におけるニーズに対応できる法曹有資格者の養成・確保の取組を進め、両者を効果的に結びつけていくことが必要だと思います。

国内における海外進出企業支援及び海外における支援の双方について、今後一層適材適所の法曹人材の活用を進めるためには、以上のような課題があると考えております。

というのが私からの報告でございますので、もし引き続き各委員からのいろいろな議論を承れればと思います。よろしく申し上げます。

どうぞ。

**○田島委員** いろいろな努力を、特に人材、効果的なニーズと人材の引き合わせの仕方というのは、いろいろな形で工夫をいただいておりますけれども、国とか地方自治体関係、それから我々は福祉とか医療とか、そういう関係なんかのところは非常に難しい問題が幾つもあると思います。

その中で一番難しいのは、意識をどう変えるかというところだと思うんです。国も地方自治体も、国民から見ると役人です。旧大日本帝国憲法時代の意識がまだどこかで染みついている。この国は公務員としての心の部分がまだ本当にうまく育っていないんだと思うんです。

ですから、そういう面では法の支配というもので、そこの変化を進めることが大切で、特に法曹の皆さんたちがもっと果敢にかかわっていただかなくちゃいけないことだと思うんです。意識が変わっていないから、ある面ではうるさい人は入れないと。例えば、職員の意識が、弁護士とか法曹関係の人間が入ってきたら、うるさくて仕方がないからというものも見ら

れると思います。これは首長の責任も非常に大きいんです。知事とか。市長なんかは特にそうです。ああいううるさいのは入れないほうがいいと公言している市長も結構いますから。

それからもう一つは、福祉のところと言うと、事業者のところも弁護士の採用が進まないというのは、1つは行政側が嫌がるんです。顧問弁護士なんか入れると非常に嫌がる。だから、そういうのはやめろという圧力がかかってきた。今はありませんけれども、少なくとも私どもが25年ぐらい前に、法人に顧問弁護士を採用したころ、いろいろな形で抑えつけが来ました。意識的には今もなお続いているというようなどころがあるんです。

今は、福祉や医療のところでも相当自由な形で対応できるように法律も変わりましたけれども、意識は変わらないと思います。そこをどうやって変えるかというのが非常に大きなハードルになっているんだと思います。

そういう意味で、例えば介護保険で言いましたように、企業で介護保険事業をやっていたところがあるところが出てきていて、そこは弁護士なんかが入ってどんどんやっておられるんです。一方、社会福祉法人は、ほとんど顧問弁護士を持たない。その差がどんなものなのかというのは、具体的にある面では事例を出して、そして皆さんがそれを見て行政も、それから事業者も、それから利用者もみんなが、なるほど、こういう人がいると非常にいいなというのを納得できるような事例をもっと出さないといけない。

泉市長の明石市が出されたデータなんかで、ほかのところは求人をやっても応募者がいない、ところが、明石市は応募者が23人もあって、そこから4人採用されたというデータが出ていましたけれども、なぜそういうことが可能なのか。そういうのをもっとみんなに知っていただく。そういう具体的な例でもって皆さんの意識やそれから手法を変えていくということを相当丁寧にやらないと、こういう検討をやって、こうやったらいいよという案を出しても、なかなか実効が上がらないのではないかと思います。そういう事例をどう集めて、そして皆さんの意識を変え、手法を変え、つなげていくかという具体的な方策を示さないといけないんだと思うんです。

海外のところなんかも、特に必要性をすごく感じておられる方というのはすごく多いんだと思います。しかし、うまくいった例をうんと出して、しかも、方策をどうするとうまくつながるかという具体的な例を出して、モデルを紹介して、ぜひそのところはよろしく願いたいと思います。

**○大島座長** 質問させていただきます。少し前の田島先生の御報告の中に「キャリアパス」という言葉が出てきており、弁護士資格、弁護士という立場に置かれた方のキャリアパスを指していたと思います。一方、岡野先生の御報告にも同じ言葉が出ていましたが、こちらは企業に入られた後のキャリアパスということで、若干微妙な違いがあると思われました。企業で採用された弁護士、あるいは法曹有資格者のキャリアパスはどういう問題があるのでしょうか。

**○岡野委員** 先ほど申し上げましたように、まずそもそも論として、9年間で9倍になっていますので、もともとそんなに人口がいなかった。その人たちは多分法務が中心で、行き着くところは法務部長さんとか法務の責任者というところのキャリアパスが基本にあったんだと思うんですが、千数百人いて、これからますます増やそうということになると、企業内の法務のキャリアパスだけではなくて、活用の仕方は多様化してくるはずで、一部の企業さんの中には本籍地は法務ですけれども、やっていることは、例えばM&Aをやるとか、特別の

クロス・ファンクシヨンのプロジェクトに入って新規事業をやるという中で普通の社員と同じようにキャリアをつくって行って役員とか、法務以外の一般の企業で言うジェネラリストとして上に上がっていくということも射程の範囲内に今あると。ただ、実際そういうモデルで上まで上がった人がいるかという、外国で資格を取った人の中には、そういう役員にまで上がっている人はいらっしゃるようではすけれども、日本の資格を取られた方でそこまでいっている方はまだいらっしゃるらないので、まだ暗中模索という意味での課題。ただ、企業さんの中には、できれば法務だけではなくて、ジェネラリストとして残って行ってほしいという。それにはどういうキャリアを今度積まなきゃいけないか。まだ若い方ばかりですから。企業の中でもキャリア形成のために様々な仕組みをつくっていかなくちゃいけないという意味での課題とか、そういう意味で、まださまざまな課題があるというところなんだというのが実感として見えてきているんだろうと思っています。

**○大島座長** 細かい点で申し訳ありませんが、今外国の資格はあるが、日本の資格はない方、つまり、厳格な意味では、日本の法曹有資格者ではないけれども、外国で法律を勉強してきて、それがそれなりに企業の中でのキャリアパスの役に立つ例などありますか。

**○岡野委員** 例えば、ニューヨーク州の資格を取られてきて、企業に戻ってきて、海外の仕事もやったり、いろいろなこともやっていたら、今は執行役員とか取締役員になっている方もいらっしゃるということです。しかし、それはもうほとんどレアケースでいらっしゃると思います。けれども、多分これからはそういう方も大分増えてくるのではないかという意味でのキャリアパスなんですけど、ただ、まだ定型化していないので、まだ企業でもそういう意味では暗中模索というか、いろいろなテストをされているのではないかと考えております。

**○大島座長** 今のお話は、日本の法曹有資格者の海外展開ではない事例ですが、話は結びつくのかと思いました。

要するに、国際法務についていろいろ需要があるということだと思いますが、海外の法曹の資格を取った方はこの有識者懇談会の議論の範囲外ですので、この場では本来の議論に戻しますと、需要はありあますが、どういう形の需要であって、どういう形の供給、つまりどのような人材を提供すべきか、そのための養成をどうするか、マッチングをどうするか、といったテーマについてまだ現状分析が先行すべき段階である一方、事態は動いているといえます。日本の海外展開により、中小企業の方も含めて、ますます海外進出が増えてきているので、対象となっている課題自体が実際に動いています。したがってなかなか把握が十分でないところがあります。国・地方、あるいは福祉、あるいは企業の分野では、既に受け入れ側が一応存在し、その受け入れ側にどういうニーズがあって、どういう形で入るかという話に焦点がありますが、海外展開についてはこの受け入れ側自体もまだ固まっていないという分野だという気がします。

**○泉委員** 今日の議論もそうですが、この1年間を通して、非常に前に進んだなと思っています。しかも、この枠組みでオブザーバーの皆さんと一緒にできていることが非常に意味があるなと実感しています。

効果的な施策を展開するには、日弁連だけでできるわけでもないと思いますし、例えば、自治体の立場から言いますと、総務省や各市長会などの協力なくしては施策は進まないと思いますし、福祉についても厚生労働省などのお力が必要だと思うんです。

希望としては、せっかくこういったいい形で進んでおり、途切れるのはもったいないので、

こういった枠組みを延長線をきっちり視野に入れながら今の議論をしっかり引き続きできるような場の設定が要るのではないかなと強く思っているところであります。この点、事務局から現時点における心持ちとか何かあればお教え願えないかなとは思っております。

**○西山課長** この有識者懇、一応期限が来年の7月にございますけれども、もちろん、それで終わりということではないわけで、その後、どうやって継続していくか、そこも含めて、ぜひとも先生方にも御議論いただければ事務局としてもそれに対応してまいりたいと思っております。

**○大島座長** それでは、どうもありがとうございました。時間もございますので、この課題についての議論はここで終わらせていただいて、今の泉先生の御指摘は今後の有識者懇の検討の中でも踏まえて作業させていただきたいと思っております。

**○萩本部長** ありがとうございます。

それでは、意見交換はこの程度とさせていただきます、では、本日の意見交換の総括を大島座長にお願いできればと思っております。

**○大島座長** いろいろ議論が多岐にわたり、かつ深くにわたるものですから、私がどういうふうに総括するべきか、ですが、一応こんなことでいかがかとお諮りしたいと思います。

まず、総論としては、各分科会とも具体的な取組が進んでいることが明らかでございますし、そういう詳しいお話があったと思っております。本日、さまざまな課題が指摘されましたけれども、これももちろん各分科会における議論・取組が進捗しているということを示していると思っております。今後とも各分科会での取組を推進していただきたいと思っております。

他方で、本有識者懇談会を含めた現在の検討体制の設置期限は先ほど話題になりましたが、来年7月まででございます。したがって、今後の取組を推進していく上でも、またこれまでの取組や見えてきた課題、更にはそれらを踏まえた今後の展望についても有識者懇談会として一定の方向性について検討していくことが有用だと思っております。

取りまとめの方法でございますけれども、本日の議論のうちで各分科会とも大きな論点としては、ニーズの把握、これに見合う人材の確保、そして両者の引き合わせという3点であるということについてはコンセンサスといえますか、総意があったと思っております。また、これらの検討に当たっては、このような取組が法曹有資格者にとって新たなキャリアパスの形成の基礎となるという視点が必要であるということはいろいろお話もございましたので、このことについては、各分科会ともに共通の問題意識があるというふうに確認できたと理解します。

各論点について見ますと、本日の意見交換によれば、どの分野についても三点、まず、1つ目としてニーズの把握については、これまでの各分科会における取組について、その施策の実施状況をよく踏まえた現状分析を行うことを通じて法曹有資格者が各分野でどのような有用性を発揮できるかを整理すること。

2つ目として、人材の確保の点について、各分野で法曹有資格者が進出しやすい環境を整備するように養成・確保の方法を含めた方策を確立すること。

3つ目として、ニーズと人材の引き合わせについては、各分野におい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ができる基盤を整備すること。

こういうことが検討すべき共通の課題として浮かび上がってきたというふうに認識しております。



そこで、各分科会におかれては、次回の有識者懇談会に向けまして、現在行っている各取組を更に進めていただきたいと思いますし、また以上のような観点を念頭に置いて、今回事務局から配布していただいた論点整理、これを参考として各分科会の特殊性を踏まえ、現状の分析とともに今後の課題やそれに対する対応策といった点についても、より深く議論を進めていただいて、その結果を次回の有識者懇談会において御報告いただきたいと思います。

その際、これと併せて課題を克服した先に各分野においてどのような法曹有資格者の活動領域が拡大することが期待されるのか、そういった展望についても御検討を加えていただければありがたいと思います。

今申し上げたような点について、次の有識者懇談会で皆様方からの、各分科会からの御報告を踏まえて、分野横断的な観点からさらに検討を加えた上で法曹有資格者の活動領域拡大に向けた今後の展望について、併せて整理していきたいと思いますので、御議論を深めていただければと思います。よろしくお願いいたします。

**○萩本部長** ありがとうございます。

今座長からお話のあった点、皆さんよろしいでしょうか。

そうしますと、最後に次回の会議ですけれども、ただいま座長から御示唆のありました点などを踏まえて、各分科会で御検討いただくこととなります。ある程度時間がかかるのではないかと思います。

ただ一方で、何度か話が出ていますとおり、現在の検討体制の設置期限が来年の7月ということで、それにある程度余裕を持って、この会議の検討結果を顧問会議に報告しなければいけないという要請が一方でございます。

そうしますと、例えばですが、この会議自体は来年の2月、あるいは3月ぐらいに開くこととして、そこに各分科会での検討結果を持ってきていただく、ある程度その取りまとめの骨子的な形にしてお持ち寄りいただいて今日と同じように意見交換をし、その上で最終的な取りまとめを4月、あるいは遅くても5月ぐらいにはもう一度会議を開いてさせていただく、このようなイメージになるのかなというように現時点では考えております。

具体的な日程につきましては、また事務局より追って御連絡を差し上げたいと思いますので、よろしくお願いいたします。

以上で、本日予定の議題は一応終了しましたので、本日はこれで閉会とさせていただきたいと思います。よろしいでしょうか。

本日も熱心な意見交換、どうもありがとうございました。

—了—