

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3回）議事録

第1 日 時 平成26年1月27日（月） 自 午後3時00分
至 午後5時00分

第2 場 所 弁護士会館2階 講堂クレオA

第3 議 題

- 1 開会
- 2 法曹養成制度に関する当分科会の意見交換の状況について
- 3 第5回顧問会議における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する議論について（報告）
- 4 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）
- 5 今後の検討について
- 6 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）、工藤日本弁護士連合会司法改革調査室囑託（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 それでは時間になりましたので、木内先生は追ってお見えになると思いますので、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3回の会議を始めさせていただきます。

日弁連の囑託の伊東でございます。よろしく願いいたします。進行を務めさせていただきます。

まず、本日の配布資料の確認をさせていただきます。本日お配りしております資料は、資料目録記載のとおり8点ございます。資料目録を見ていただきますと、資料1が、本日の分科会の出席者名簿、資料2が、法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた取組についてというペーパーになっております。顧問会議での議論状況の御報告を後々お願いすることになっております。資料3が、NPO法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク(J-Win)との面談結果概要(報告)及び資料ということになっております。資料4は、ひまわり求人求職ナビの運用状況に関する資料で、これは前回配布したものと同じものが付いております。資料5ですが、ひまわり求人求職ナビの利用に関するアンケートです。前回この案を御検討いただきましたけれども、このアンケートが実際にアンケートとして配布されたものでございます。資料6が、ひまわり求人求職ナビ画面イメージです。ひまわり求人求職ナビのことはアンケートで触れられておりますので、その際参考にしていただくということで画面イメージを付けております。資料7が、ひまわり求人求職ナビの利用に関するアンケート集計結果になります。最後の資料8ですが、慶應義塾大学大学院法務研究科(法科大学院)における法曹リカレント(継続)教育の取組ということに関するものでございます。

本日の資料は以上でございますが、他に机上配布資料が2点ほどございます。A3の図面になったものと、それからポンチ絵でございます。これらについては後ほど触れさせていただきます。

それでは続きまして、「法曹養成制度に関する当分科会の意見交換の状況について」に入らせていただきます。これは、前回の分科会の中での意見交換で、法曹有資格者の活動領域拡大に直接関わる議論にとどまらずに、広く法曹養成制度の在り方全般にまで議論が及んだということがありましたが、これに関連しての議論ということでございます。この点について、岡野座長から問題提起をお願いしたいと思います。

○岡野座長 今、伊東先生からお話がありましたように、前回、様々な議論をしていただいたということもございました。そこで先般、分科会委員の皆様方がそれぞれお持ちの法曹養成制度に関する御意見をお伺いしたいと考えまして、懇談会の開催を提案させていただきました。その結果、任意での御参加ということではあったのですが、皆さんに御参加をいただきまして、一回議論を持たせていただきました。この懇談会を通じて皆さんにいろんな意見を出していただいたのですけれども、企業の法曹有資格者の活動領域の拡大は、それを支える法曹養成制度の在り方の検討をなくして進めることはできないのではないかと。加えてあるべき法曹養成制度のイメージについても、皆さんいろいろ

ろなお考えがあることがわかってきました。

本分科会は、皆さん御承知のように、具体的事業の施行等を考えるために設置されたものでして、法曹養成制度全般の在り方について検討する組織ではもちろんないわけです。しかしながら、分科会の議論の前提としてメンバー間で共有しているイメージを一通りまとめてみることに意味があるのではないかと。加えて、それを外に向かってこのグループとしてはこういうことを前提に議論をしているんだということを発表することも、法曹養成制度改革に一石を投じるような意味を見つけれられるのではないかと今思っております。皆さんの御賛同が得られれば、先日の懇談会の議論をもとに法曹養成制度に関する分科会委員の方の意見を、最大公約数になるかもしれませんが、まとめて外に発表するようなことを考えてみたいと思っております。本日御提案をさせていただき次第であります。いかがでしょうか。

- 伊東弁護士 わかりました。そうしましたら、まず一つが、この前の意見交換会の意見の取りまとめということと、それからそれをどうやって外部に発信するかということ。2点ほど検討すべき点がございませうけれども、それらについては事務局の方で検討させていただいて、追って皆様に御相談させていただくことにしたいと思います。いかがでしょうか。よろしいですか。

それでは、事務局の方で検討させていただきます。

続きまして、「第5回顧問会議における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する議論についての御報告」をお願いいたします。推進室から中西参事官に御報告をお願いしたいと思います。よろしくをお願いいたします。

- 中西参事官 資料2、を御覧ください。12月17日に行われました顧問会議では、国・自治体・福祉等の分野について鈴木参事官から、企業と海外展開の分野について私の方から各顧問に現状報告と今後の取組の予定を報告しまして、意見交換をしていただきました。

企業につきましては、これまで求人求職情報の事業の運用状況の調査、ニーズ調査、それから企業内リーガルセクションワークショップ等のカリキュラム改善の活動等をこれまでやってきていて、ひまわりキャリアサポートオフィスの設置や法科大学院における継続教育のさらなる展開等々をやっていくという報告をしています。

顧問の先生方からは、概ねかなりやっているということで御了解を頂いた上、あとこういった事業について一時的なものではなくて継続性のある取組、例えば法テラスの今後の活動の取組については、パイロット事務所の設置等々のような報告もされていますが、これらが一時的な予算措置だけではなく、自治体等の援助も得て、継続的な事業として展開していく見通しをもって運用してもらいたいという要望があったということをお報告させていただきます。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。何か御質問等はございますか。よろしいですか。

それでは、議題の4番目、「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」の、検討に入りたいと思います。検討の順序なんですけど、これまでは三つの事業を順番に検討させていただいておりましたが、前回女性に関する事業が最後になって、若干時間が不足したということもあり、この女性に関する事業をまず最初に取り上げて議論していただきたいと思います。この事業を取り扱うかということも含めて御議論いただく必要があると思っておりますが、そういう順序でよろしいでしょうか。それでは、まず最初に女性企業家協働プラットフォーム事業につきまして、第2回分科会以降の取組について御報告をさせていただきます。第1回の分科会で御提案を受けまして、事務局でNPO法人ジャパン・ウィメンズ・イノベティブ・ネットワーク（J-Win）にヒアリングに行ってまいりました。こちらの御報告を推進室の佐熊さんをお願いしたいと思います。よろしいでしょうか。

- 佐熊参事官補佐 推進室の佐熊より御報告させていただきます。資料3を御覧ください。昨年末に岡野座長より御紹介いただき、J-Winにインタビューに行ってまいりました。J-Winは、企業における女性の活用を進めているNPOで会社が会員となっています。14/51ページに会員のリストがございます。このような会員がいらっしゃるわけですが、そのJ-Winの取組の一つとして、次は10ページを御覧ください。女性リーダー育成活動がございます。これは女性自身の意識向上のための女性メンバーの活動になっています。会員企業から幹部もしくは幹部候補生の女性を推薦してもらい、「Women to the Top!」を目標に2年間にわたってリーダー意識を醸成するための活動を行っています。このメンバー活動は、現在4期目となっており、1期目から3期目のOGと思いますが、そのOGは、ネクストステージネットワーク、この右側の△のピラミッドのところですね。真ん中のネクストステージを構成していきまして、ここでは更にキャリアアップを目指して加速していくための活動を行っています。

なお、更にその上のエグゼクティブクラスについては、卒業生がまだ出ていないため、J-Winが執行役員以上のクラスの女性を集めて、エグゼクティブネットワークを組織し、相互研鑽、社会への発信、後輩女性へのギブバックを行っています。現在、エグゼクティブメンバーは51名いらっしゃり、弁護士資格を持っている人が2名いるということです。その他は公認会計士の資格を持っている人がそれなりにいらっしゃるということでした。

女性企業家と弁護士の協働という、この試行のテーマですけれども、この観点からは、女性企業家における法的ニーズについて伺いましたところ、5ページの報告書に書いてあるとおりですが、女性企業家は会社の業務において日頃から法的問題を扱うことが多いだろうが、各社に法務部があるので、別途弁護士の助力を得るべき状況があるかは、やや考えづらいとのことでした。

なお、ここからは私見となりますが、また戻りまして、先ほどの14ページの会員表にありますとおり、会員は企業に限られておらず、大手の監査法人なども入っております。この会員資格は弁護士法人にも同じように開かれているということですが、まだ会

員となっている弁護士法人はいないということです。おそらく会計士さんは、幹部候補のメンバーやエグゼクティブメンバーと知り合うことで営業につなげていくという努力をされているのではないかと思われました。弁護士はまだ入っていないということですが、こういうところにも目を向けて、営業努力を見習っていく必要があるのではないかという感想を持ちました。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。皆さんに御意見をお聞きする前に、若干こちらの方からも御報告をさせていただきます。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、何人かの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。口頭での御報告になりますが、3名ほどお話をお聞きしておりますので、若干御報告をさせていただきます。

まず1番目の方が、法律事務所に10年勤務した後に、今企業の法務コンプライアンス室に勤務されている方です。もともと企業内弁護士を志向したのは、子育てとの両立を考えてのことですが、行ってみて、インハウスでの働き方は、定時で帰ることができるなど、福利厚生的一面を考えると、それに合うような弁護士にはお勧めしたいというお話をされていました。こういったインハウスの良さに加えて、個人ではなく、法務部としての仕事をするので、コミュニケーションが重要になるが、そのような働き方が合っている方というのは、意外に多いのではないかとのことでした。ただ、そのことがあまり知られていないのではないかというふうに思っているというお話をお聞きいたしました。

それから次の方が企業の取締役をされている女性です。個人的な見解とおっしゃられています。日本の企業がその社会的責任を果たしながらグローバルに持続的に成長を追求していく限り、インハウスへの需要は大きいと考えている、ただ、日本企業において、その自身の需要が見えていないということも十分考えられるので、むしろ需要を掘り起こすといったマーケティングが必要になるのではないかという御指摘をされていました。

それから、企業ではダイバーシティが大きな課題になっているので、女性弁護士というのがプロフェッショナルの集団という目で見ると、企業の側からすると、そういう観点からのニーズもあるのではないかという指摘をされました。そういった観点からすると、このお二人目の方は、企業の経営者の立場で考えたときに、弁護士の需要、しかも女性の需要も十分にあり得るというようなお話をされています。

3番目の方も、企業の取締役をされている方でございます。この方は、自分にとってインハウスの仕事は非常に合っていて、楽しく過ごせており、本当になってよかったという実感を持っているというお話をされていました。ただ、インハウスになるについては、最初からインハウスになるというよりも、最低3年、できれば7、8年の法律事務所勤務経験がほしいとおっしゃっていました。

それから、J-Winのエグゼクティブクラスのようなネットワークに参加する人が10人

なり20人なり集まって検討すると、化学反応が起きることがあり得る、女性の弁護士の集まり、しかもシニアな弁護士の集まりなどを作って、J-Winのエグゼクティブネットワークと交流するというようなことをすると、そういうことが起きるのではないかと、御提案をいただいています。以上、3人の方のインタビューについて、御報告をさせていただきます。

それで、今日の議論なのですけれども、女性のこの事業に関してどう取り扱うかというところも含めて、御議論いただきたいと思います。といいますのは、机上配布資料を見ていただきますと、試案として工程表を作ってみたという程度のものなのですが、有識者懇談会の設置期限が、平成27年7月になっておりまして、あと1年半ほどの期限でございます。この間にこの分科会で何に取り組み、どのような結論を得るかというようなことを進めていかなければいけないのですが、女性に関して今の報告だと、まだまとまっていないところがありますので、それをどう扱っていくか、こちらの方としても御相談ということになるので、そのあたりを御検討いただくと有り難いと思います。御意見ございましたらお願いいたします。

○**片山教授** 慶應大学の片山です。大変詳細な御報告ありがとうございました。2点ほど指摘させていただきます。一つは、女性がインハウスとして働くということの需要は、かなり高いという印象を持っておりまして、ロースクールの修了生でも、インハウスに直接企業に入る、あるいは3年ぐらいキャリアを積んで企業に入るという修了生は増えてきておりますが、その多数を実は女性が占めているというのが、少なくとも慶應義塾の状況です。

その中の大きな理由は、先ほどのインタビューされた1人目の方と同じように、やはりワークライフバランスのことを非常に真剣に考えているということで、その点から考えますと、特に、女性の問題を取り上げるということの意義が非常に大きいと思った次第です。それが1点です。

それからもう一点は、J-Winのコンセプトというのが、私どもが考えている職域拡大の問題とどこまで合致しているのかという点です。こちらはマネジメントの方で、企業のマネジメントを行ういわゆるエグゼクティブの方々の育成を目的としているということですが、他方、私どもが今まで議論してきたのは、やはり法律専門職という認識であったかと思いますが、その点で、J-winのコンセプトとどこまで一致しているのかということが一つ気になりました。

その点からしますと、いわゆる経営に関わる法律家が数多くアメリカのように育ってほしいというのは、誰しも意見は一致しているところだと思っておりますが、その意味からしますと、特に女性に限られた話ではなくして、女性の垣根をとって男女ともに検討していかなければならないと、思います。その二点において、若干ずれがあるところをどう認識していくかということが大きな課題の一つだとの印象を受けました。

○**伊東弁護士** 井上さん、お願いします。

○井上弁護士 今回の片山先生のお話とかなり似ているのですけれども、一番最初の分科会でもお話したと思いますが、女性企業家と女性弁護士をつなげる必要性は必ずしもないのではなかろうかということは、やはり本日の報告を聞いていても変わらないという印象を受けました。

一方、今のインハウスの経験者からのヒアリング等を聞きましても、女性の弁護士はインハウスになりたいと思っているし、企業の方もインハウスの女性には優位な働き、頼める仕事があるというふうに見ていただいているということですので、やっぱり企業の経営陣と女性弁護士をつなげるというほうが具体化しやすいのではないかとこのように思います。例えば経団連さんなどが、この手の関心をもっておられるかわかりませんが、そういった企業団体と、女性弁護士を、つなぎ合わせるというのはいいと思います。その一つの取組として、この J-Win さんのチームと我々女性弁護士がタッグを組むというのが一つあっていいのかもしれませんが、これだけでは少し規模が小さい感じがいたします。

○伊東弁護士 ありがとうございます。和田さん、お願いします。

○和田主幹 今回の井上先生の発言とも関連して一点確認させていただきたく思います。最初に具体的な事業案として提出されたものとして、女性企業家に対して女性弁護士が何か関われないかということと、女性弁護士そのものにフォーカスした事業が幾つか考えられるということがあり、これらを最初は両方セットにして考えておられたようなのですけれども、それを分けたらどうかという提案もさせていただいて、少し今整理されているところだと思います。ですが、この工程表を見ると、女性企業内弁護士支援という項目だけになっておりますが、これはもうこちらにフォーカスするということで、一応内々にお考えを絞ってきているということなんでしょうか。これだと女性企業家の支援ということが、項目から外れているように見えます。それならそれでいいと思いますが、方針だけ少し確認をさせていただきたいと思います。

○伊東弁護士 こちらの工程表、まだ試しに作ってみたという程度のもので、中身についてオーソライズされたというものでもないもので、その意味で一つを取り上げ、一つを削ったという意味合いまで込められているものではありません。ただ、実態として女性企業家、特にアントレプレナーの起業家の方について言いますと、今具体的な接点が出ていない状態になっているという実態がございます。ですから、今後つなげていくとすると、女性企業内弁護士支援の方がつなげやすい状況にあるのは確かでございます。

○和田主幹 では、その関連で申し上げます。今お話のありましたような、女性企業家、アントレプレナーの方の女性企業家に対する法的支援を拡充するというのは、社会的にはそういうニーズはあると思います。しかしそれは必ずしも女性弁護士が関わる必要がないということは、最初の会で申し上げたとおりです。むしろ活動領域の拡大ということから考えると、やはり今回もいろんなインハウスの弁護士さんからヒアリングしていただいておりますけれども、現在企業内に限らず、いろんな組織内で働いている女性弁

護士の方の抱える課題ですとか、あるいはそういうキャリアトラックにつなげていく上で何か障害になっていることはないのかどうかということの確認の方が、活動領域の拡大につながるのではないかと思います。私個人的には、もしどちらかに議論を絞っていくのであれば、女性である組織内あるいは企業内弁護士の方の支援ですとか、ネットワーク強化に少しフォーカスした方が、もともとこの会が目的としているものに議論が付きやすいかなという気がしております。

そういう意味で J-Win さんとの関係についても、ネットワークの場として考えるのはすごく有効かなと思っております。やはり組織内で法曹有資格者の方が活躍するにあたっては、法的専門性も大事ですけれども、組織で働く以上、組織人としてマネジメントレベルを目指すというのは自然なことだと思いますし、法的素養もあり、かつ企業の中での経験も踏まえてマネジメントに至ることができる女性が増えるのであれば、それは社会としても歓迎すべき流れだと思います。せっかくそういう素養を持っておられる方が組織に入られるのであれば、マネジメントに向けての経験を積む機会を少しでも多くするのは良いことかなという気がしております。

○伊東弁護士 ありがとうございます。先ほど、御報告いたしました3人目の方がネットワークに関して一度会って話をしてみましようかという話が出ております。ただ、それをやるとすると、この分科会そのもので扱うというわけにもいきませんので、日弁連のしかるべき女性弁護士で、同じぐらいの層、シニアな層に当たると思うんですが、その人たちにちょっと話をつないでみるという形で進めてみようとは思っておりますが、そうすると、この分科会でこの事業そのものを取り扱うというよりは、一旦そちらで進めてみて、その状況をまた成果があれば、御報告させていただくというような扱い方で、今後進めていきたいと思っております。

そのようなやり方でよろしいでしょうか。座長、いかがでしょうか。皆さん、よろしいですか。

女性の事業に関して、ここから下げてしまうというわけではなくて、一応ここには載せておいた上で、ちょっと別の組織に振ってみて、様子を見てみるということになりますけれども、よろしく願いいたします。また、御報告ができてまいりましたら、御報告させていただきます。今御意見を頂いたネットワークの部分が中心になろうかと思えますけれども、そこから更に処遇の問題等についても、進められればよろしいかと思えます。では、女性に関してはそのような形で進めさせていただきます。よろしく願いいたします。

続きまして、ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業について、御報告をさせていただきます。第2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。まず、ひまわりキャリアサポートオフィスの設置に関する日弁連内の検討状況ですけれども、これにつきましては、机上配布資料のポンチ絵を御覧ください。こちらでございます。ひまわりキャリアサポートセンターとしてこの下の方の左から2番目に書いてあります

が、今このような形で組織立ち上げの準備中ということでございます。他の事業体、自治体等連携センター、それから国際業務推進センターと合わせて三つの事業体を束ねる組織として法律サービス展開本部というものを今立ち上げようとして準備しているところなんです。4月の稼働を目指して内部の手続を進めているという段階でございます。

このひまわりキャリアサポートセンターで取り扱う事業ですけれども、これにつきましては、工程表を参考に見ていただくと有り難いかと思います。先ほども申し上げましたけれども、平成27年7月の設置期限まであと1年半ということで、時間が限られております。それまでにキャリアサポートセンターとして何ができるのか。何をしなければいけないのかということは、明確化しなければいけないというふうに思っております。その参考のためにこれを作ってみたということでございます。

取り扱う事業としてはこの中に書いてありますものになろうかと思えます。ひまわり求人求職ナビの改善、企業向けあるいは弁護士・修習生向けの情報提供、それから任期付採用スキームの実施、それからモデルカリキュラム策定の方に書いてありますけれども、一番下の企業内弁護士向け研修の実施といったあたりが、このセンターで実際に実施する事業ということになるかと思えます。

今日のところはこの工程表は、まだ試しに作ったものという位置付けですけれども、立ち上げ準備の中でこの工程表をもう少し練り上げていく必要があるかと思えます。時期、あるいは取り組む項目等について、検討を進めていくということになります。特に、この企業向け情報提供、それから弁護士・修習生等向け情報提供の中では、例えばシンポジウムというのが3月のところにありますけれども、そういったイベント的なもの、あるいはその下にあります広報ツールの検討・改訂、これは企業に企業内弁護士の有用性を知ってもらうためのもの、あるいは弁護士や修習生に企業内弁護士というキャリアがあるということを教えるものになりますけれども、そういったものも新たに作る必要があるだろうと。そういったものを利用して、企業向けの情報提供の会を開いてみる。あるいはセミナーや就職説明会を開いてみる。そういったことが実際に実施されていくというイメージでおります。このあたりの取組の事業については、また後で皆さんから御意見をお伺いしたいと思えます。

それから、ひまわり求人求職ナビの掲載企業に対するアンケートですけれども、先ほど資料で見ていただきましたように、資料5で、この前アンケート案につきまして御意見を頂いたところ、直せるところは直しまして、このような形で実施をいたしました。19/51ページ以下になります。これをひまわり求人求職ナビの掲載企業にアンケートとして送りました。対象企業数は313社になります。資料7で、このアンケートの集計が出ております。まだ細かい集計はしておりませんので、単純に数を集計しただけのものになっておりますけれども、その結果が資料7、39/51ページ以下でございます。簡単にアンケートの結果について御報告いたしますと、アンケートに回答された会社が57社、回答率18.21%でしたけれども、Q3を見ていただきますと、回答

した企業の規模を聞いており、これを従業員数で聞いております。1,000人から2,999人というところが12社ありますけれども、それよりも100人から499人の企業が13社ということで多くなっています。大規模企業もありますけれども、そこまでいかないところも結構ひまわり求人求職ナビを利用して弁護士・修習生の採用活動をしているということです。

Q4を見ていただきますと、これもちょっと意外な感じがいたしますが、一部上場というところが21社ありますが、非上場というところが33社ということになっております。

それからひまわり求人求職ナビを利用したのはなぜですかというのが、Q8に出ておりますけれども、これに対しては、運営主体が日弁連で掲載媒体として運営方法に信頼が持てるという回答、あるいは求職中の弁護士・修習生の多くが見ているという回答、それと費用が無料だからと、このあたりの回答が多くなっております。

それから、このひまわり求人求職ナビを利用してどれだけの方が実際に採用されているのかというところが、Q14に出ております。55社回答のうち、採用に至ったことがあるという会社が37社になっております。その下に採用された弁護士の数というのと、採用された司法修習生の数というのが出てまいります。これをそれぞれ足し算しますと人数が出てまいります。採用された弁護士の数は、これを足し算しますと、39名。修習生の数が31名で、その両方を足しますと合計で70名が採用されたという回答結果になっております。55社のうち37社が採用したと回答して、採用された数が70名ということになります。

それからQ19で、具体的に改善すべき内容というのを聞いていますけれども、ここでは幾つかのところが多い回答が出ておまして、例えば1のところでは、④の求職情報の管理というところに多くの回答が来ております。前にお話ししたことがあるかと思えますけれども、若干きめ細やかさに欠けるというふうに申し上げたところと関連しているところがございます。このあたりは参考にさせていただいて、今後改修の検討をしていくということになるかと思えます。

それから、Q21を見ますと、今後の採用活動でひまわり求人求職ナビを利用したいですかという問いに対して、57社の回答のうち46社が利用したいというふうに答えておまして、意外と人気があるということが分かります。

それから、Q27を見ますと、今後の弁護士、または修習生の採用予定を聞いております。現在募集中である、現在募集はしていないが今後具体的な採用の予定はある、具体的な採用の予定はないが、現在検討中である、といった採用について前向きな答えが多くなっております。その三つを足すとほぼ4分の3に達するという結果になります。採用について前向きに検討しているという企業が多かったという結果になっております。

また、このアンケート集計につきましては、今日は口頭での御報告だけになりますけれども、若干分析をして、もう少し詳しいものを今後御報告できたらと思っております。

それから、この工程表にも出てまいります任期付採用スキームについての検討状況でございます。こちらについては、まずこのようなスキームに応募する弁護士、あるいは法律事務所があるかどうかということが、まず前提になりますので、これを我々の方で内々で打診するなどして検討をさせていただいております。また、このスキームにのって応募がありそうだということでありましたら、これを少し具体的に進めていくという方向に入っていきたいと思っておりますので、またそのときには御報告をさせていただきます。

それでは、この間の日弁連の取組などにつきまして、御意見、御質問のある方は、御発言をお願いいたします。いかがでしょうか。

○**片山教授** アンケート調査に関する質問ですが、いろいろな規模の上場、非上場を含めまして様々な企業が利用されているということで大変結構なことで、また、非上場の会社も60%ぐらいを占めているという点は、非常に興味深いと思いましたが、他方、Q14のところ、先ほどの70名の採用実績に関しまして、企業の規模、上場、非上場等からどういった会社は何名ほど採っているという、そういうデータは具体的にはまだ出ていないということでしょうか。

○**伊東弁護士** そこはクロスして集計する必要があると思いますが、それは今回まだ出ておりません。そのあたり分析してみたいと思います。

○**片山教授** そうですか。よろしくをお願いいたします。

それから、全く別個の話でもよろしいでしょうか。任期付採用スキームというのは魅力的だと思いますが、具体的にどのような形のスキームになっているのか。簡略に御説明いただければありがたいです。

○**伊東弁護士** 別名お試し採用スキームと言われておまして、任期付というのは短期に限って採用していただいて、弁護士を実際に企業内で使ってみて、それでその良さを分かってもらおうと、単純に言うともそういうことでございます。ただ、実際にそういう形で本当に企業の方に理解していただけるだろうかとか、参加してくれる企業があるだろうかとか、あるいは実際に行く弁護士がいるだろうかとか、幾つかの問題点は我々の中でも出ておまして、先ほど申し上げましたように、まずは応募する人がいないと始まらないので、そこを内々に検討してみようということでも今我々の方で検討しているという御報告をしたところです。

○**片山教授** どうもありがとうございます。基本的には、企業の方でお試しに受け入れていただくというコンセプト。

○**伊東弁護士** はい、そうですね。

○**片山教授** 弁護事務所からということですね。

○**伊東弁護士** そうです。

○**片山教授** 先ほどのお話ですと、3年から7年のキャリアが必要だということでしたので、逆に弁護士事務所の方に将来企業法務に行くことを前提に採用するというようなこ

とも、検討される必要があるのかとも思いましたが、それとは全然違うわけですね。

○伊東弁護士 そうですね。短期に限って行って見た結果、その後どうなるかというのはちょっと分からないのですが、法律事務所の側としては、帰ってきてほしいということも考えられるでしょうし、実際にそのスキームで成り立つのかという問題もありまして、とはいえ、やはり法律事務所での経験が必要という御指摘等を踏まえますと、企業内に行く方を養成するようなどころがあってもいいのではないかという、そういう発想もあろうかと思えます。どういったことができるか、またこのキャリアサポートセンターでも検討していくことにはなると思えます。

○木内弁護士 すみません、木内ですけれど、いいですか。任期付採用に関して、ちょっと若干補足意見を言いたいと思うのですけれども、任期付採用といっても、その動機というのは様々なものがあるかと思えます。例えば弁護士が取り敢えず2年雇ってくれと。それで業績が良かったらパーマネントで雇ってもらおうという形態もあろうかと思えます。

他方、法律事務所からの出向の形もあろうかと思えます。幾つかの事務所でやっているのですけれども、法律事務所が顧問先に2年とか3年とか弁護士を出向させて、それで法律実務をやってもらおうというような形態もございます。そういうふうには任期付の採用といっても、その採用形態というのは幾つかバリエーションがございます、それぞれがそれぞれの特質、それからあと長所があるかと思えます。いわゆるお試しで雇ってくれというような場合には、弁護士の採用拡張の機会にもつながりますし、それからあと弁護士の出向の場合にも、出向させられる法律事務所を増やし、そういった事務所が法律家を派遣することによって法律家が企業の中になると、こういういいことがあるんだということになって、逆にパーマネントの法律家を雇おうというような動機にもなります。

そういうふうにはいろいろな目的があって、弁護士の執務機会の拡張・拡大と、個々の弁護士の執務機会の拡張と、それとともに企業内に弁護士を置こうというモチベーションを企業に惹起させるという効果、こういったものがあり、そういった効果を踏まえた上で、任期付採用の形態というのは考えてみるべきだろうというふうには考えております。以上です。

○伊東弁護士 井上さん、お願いします。

○井上弁護士 まず一つは、先ほど片山先生の御質問のあったひまわり求人求職ナビで採用に成功した企業の特質が分析できて、例えば統計に表れているように60%の方が非上場ということであれば、この70人のうち、60%の方が非上場会社に就職できたということであれば、非常に新しい情報だと思います。修習生にとっても、そういうところでも働くのが当たり前になっているんだという情報になりますし、非上場会社にとっても、こういうところでそういう人材にアクセスができるというのは、非常にバリューのある情報だと思いますので、ぜひ分析していただきたいなど。もし、そういう結果が

出れば、アピールしていただければと思います。

もう一つ、任期付採用については、私自身もそれに似たようなキャリアでございまして、法律事務所から出向して企業に入るという経験をしているのですけれども、かなり大手の法律事務所は若手の弁護士を出向させて企業に派遣するという実務は大分普及していると認識しています。その成果も大分出ていると思うので、むしろそういう出向実務にまだアクセスのないような企業さん、あるいは弁護士としてもそういう大手に就職している方ではない方々が、機会を得て企業にアクセスできるような場になる、そういう仕組み作りがよろしいのではないかなと思います。弁護士会がそういう人たちを募って、コーディネートできるぐらいになると、一番新しい取組になるのではないかなと思います。

○伊東弁護士 和田さん、お願いします。

○和田主幹 私もまずアンケートの結果について申し上げます。非上場の割合が思いの外多かったということで、私もちょっとびっくりしたのですが、よくよく考えると、おそらく金融機関が有資格者をたくさん採用していると思いますが、大体どこもホールディングスの100%子会社なので、非上場だと思います。想像でお話しして申し訳ないのですが、ここでの6割も多分普通の非上場ではなくて、金融機関、銀行、保険、あと通信会社など、ホールディングスの100%事業会社がこの中のカウントに含まれているのではないかと思います。いずれにせよ、母数が60社弱しかないのであれば、多分内訳を拾えると思うので、そこをよく分けてもらおうと、ピュアな非上場もある一方で、ものすごい巨大上場企業の100%子会社、だけど100%子会社なので非上場というのがかなりの割合で入っていると思うので、そこを切り分けていただくと、もう少しイメージが掴みやすくなるかなというのが一つです。

それから、お試し採用の件と、あと弁護士・修習生向け情報提供と二つに関連する御提案というか、意見なのですが、先ほどの女性のインハウスの弁護士さんから御指摘があったように、やはり数年程度の法律事務所での経験がある方のほうが、インハウスになってからも活躍につながるのではないかという問題提起がありました。実際このアンケートの結果を見ましても、実務経験があることを求めるという意見と、あまり求めないという意見が、大体半々といったらあれですけど、やはりある程度求めるという企業さんも多いので、法曹有資格者に対するニーズが二分化しているのだと思います。会社の法務部で、法学部卒業生の人を一から育てるのと同じように、若手の法曹有資格者の方を育てるという発想と、ある程度実務経験のある方で即戦力でやってもらいたいという発想の両方があると思います。それでこの工程表を見ていて思いましたが、説明会というか、情報提供ですよね。やはり合格者、あるいは修習中の方だけではなくて、ミッドキャリアの弁護士の方、あるいはそういう方を抱える法律事務所向けにこういうキャリアパスがあるということを情報提供する必要があると思います。今、出向の話もありましたけれども、やはり出向というのはかなり成功事例が多いかと思うので、

出向パターンも含めてミッドキャリアの弁護士の方が組織内というルートがあることに、先ほどワークライフバランスのこともありましたけれど、そういうことも含めて気付いていただく機会というのをやはり情報提供の中に組み込んでいただけたらどうかなというふうに思いました。以上です。

○伊東弁護士 では、矢部先生。

○矢部弁護士 矢部です。私はちょっと一点だけ。アンケートの結果のほうのQ32と33との関連であります。母数が小さいということと、日弁連でのひまわり求人求職ナビについての、その利用者の調査結果だということであるという前提があるとして、それにしても、ここで求人をされてくる企業さんが、かなりの程度やはり弁護士であることに意義を見い出されて採用いただいているのだなというのが、非常によくわかるという結果であると理解しております。

一方で、どうしても弁護士登録を抹消した人もいたといった企業さんもおられるとか、あるいは司法修習を経ても弁護士登録をしないままにいたという方もおられるというふうにも見えますので、そのあたりも分析するときに、例えば登録されていた方が登録しないようになってしまったのかとか、あるいは司法修習が終わって登録できるはずなのに、何でやらなかったのか。そんなようなところも少し分析をしていただくのが、今後の活動領域の拡大ということに関しましてはよろしいのかなと思っております。

○木内弁護士 木内ですけれども、先ほどの和田さんの御指摘に関して、弁護士会の取組がございまして、東弁と一弁と二弁で順繰りに合格者向けの説明会、それからあと弁護士向けの説明会、それから企業向けの説明会、こういったものを東京三会で順繰りにやっっていこうという動きが現在ございます。日弁連でそれを統括し、そういった動きを東京三会のみならず、例えば大阪であるとか、名古屋であるとか、他の地方会であるとか、そういったところに結びつけて、企業内弁護士を東京や大都市のみならず地方にも拡張すべきであるというところが、日弁連のひまわりキャリアサポートセンターの期待されるころなのかなと思っております。以上です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。それでは、この工程表なんですけれども、もう少し今後の試行方策を詰めて検討して、オーソライズするところまではまだいかないかもしれないかもしれませんが、もう少し検討を詰めていって、今のような御指摘がありました点を踏まえて、作り上げていってみたいと思います。

それでは、本日机上配布させていただいた組織体制イメージ図と工程表なんですけれども、これはまだオーソライズされているものではございませんので、ウェブサイトには公開しない扱いにさせていただきたいと考えておりますが、岡野座長、よろしいでしょうか。

○岡野座長 はい。

○伊東弁護士 よろしく願いいたします。それでは、続きまして、モデルカリキュラム策定事業に移りたいと思います。企業で活躍できる弁護士を養成するモデルカリキュラ

ム策定事業ということでございますが、前回以降の日弁連の取組ということにつきまして、御報告をさせていただきたいと思っております。報告は矢部弁護士からお願いしたいと思っておりますが、よろしいでしょうか。

○矢部弁護士 矢部でございます。それでは御報告させていただきます。こちらの分野では、3点ほど御報告の事項がございます。1点目は、慶應義塾大学の法科大学院で進んでおります企業内法務に関するワークショップ、これの聴講の御報告でございます。都合トータルで3回に分けて行かせていただきました。

これの中身ですけれども、企業内法務ということに焦点を当てて、主に経営法友会のメンバーでおられる企業から、本部長クラスの方々講師としてお見えになりまして、毎回それぞれのテーマに沿った形でのお話を頂く形でした。その合間に企業内法務で必要な一種の作業といいますか、文書の作成なり、あるいは一種の計画立案なり、そういうようなものに関する演習みたいなことをおやりになるということが挟まっておりまして、これを適宜講師でおられる奥邨教授がおまとめになるという形で続いていくという形のものでございます。

私も一度参加させていただきまして、私が参加した回だけでの印象ですけれども、非常に企業内という環境で弁護士が、あるいは法曹がどういう形で働くのかということに関して学ぶという意味においては、非常に意義があるなと思えました。特に私が拝見した回が、IT系企業の法務部長さんのお話でございまして、いわゆる法律を解釈して適用するという従来の法律家の役割だけではなくて、法律そのものに関する中身、作り方ということにも関わっていくべきだと。つまり、立法活動というようなことに関わりを持っていいのではないかというような御提言の入った講義でございまして、その意味では非常に目を開かされるというような感じの授業であろうかなと思っております。

ただ、若干、私の感想になりますけれども、講師ごとに内容というのが統一的に少し練られるということが必要になる感じのコース編成かなと思ったことが1点ございます。また、企業内での働く環境というものを勉強するにはいい講義だなというふうには思うものの、その一方で、法律家として入っていったときに、どういう形でその企業内の環境との間での接点を結びつけていくのかというようなことについても、より踏み込んだ形での授業といいますか、講義内容、あるいは学習内容というようなものが考えられる必要もあるかなという印象を持ちました。以上が1点目、慶應義塾大学の法科大学院でのワークショップを実際に聞かせていただいたときの印象でございます。

2点目になります。こちらは、中央大学の法科大学院におきまして、やはり企業内での弁護士に関する新しい学生向けのカリキュラムと弁護士に対する法曹リカレントという形でのプログラム、この二つを始められる御準備を進めておられるということの御報告でございます。

中央大学の方は、従来から法曹リカレントということではいろいろ準備をされていたようなのですが、今般、企業内法務ということに関しまして、より焦点を当てたものを

お考えになるということでございます。そこでまずは、法科大学院生向けのプログラムとしても一つお考えになり、そしてプラスして法曹リカレントのものも考えるという二本立てでお考えになるそうであります。今日の時点では今ちょっとペーパーになるようなものが出しできておりませんが、早晩これをある程度まとめた段階で頂戴できると聞いております。現状では今年2014年の秋学期あたりからの開始を予定して準備を進めておられると伺っております。中央大学法科大学院でのプログラムとしては、企業内弁護士といったところにより焦点を当ててお考えになるというふうに伺っております。

3点目でございますが、これは先ほど伊東先生の方からも触れていただきましたが、登録年数の浅い企業内弁護士向けの研修というようなものを考えてみるということが、まず手取り早くできる弁護士会における研修ではないのかという部分に着目いたしまして、日弁連の研修センターにおいて某かのことが早速着手できないかということで今検討を進めております。こちらは企業内弁護士になったということ自体を前提にして、それを対象にしてのより企業内環境で働いていくためのいろいろな経験者からの知恵の伝授というようなことを一つのテーマにして進めていくような形で講座を作れないかということで、今考えております。

そうは申しませんが、一方で実際これから企業内に行きたいけれども、まだそこにはいないというような人に関する問題も当然あるわけですし、このあたりが先ほど触れましたような慶應ですとか、中央ですとかのリカレント教育といったところの中である程度養われていかないといけないんだろうというふうに思っております。

その関係で今現在慶應義塾大学の方でお進めになっておられるリカレント教育との関係で、日弁連といたしましても、もし可能であればということで今模索しておりますけれども、モニターの受講生になるような形での派遣というような形を弁護士の中からできないだろうかということで、検討しているというところでございます。

以上がモデルカリキュラム策定事業との関連での現在までの進行状況でございます。慶應の法科大学院での取組につきましては、詳しいところは片山先生の方からお話を頂きたく存じますので、よろしく願いいたします。

○伊東弁護士 では、資料8で、本日慶應の法曹リカレントプログラムについて、資料が出ておりますので、これに関連いたしまして片山先生の方から少し御報告をお願いいたします。

○片山教授 それでは片山の方から報告させていただきます。何回か慶應での取組について御報告させていただいております。その一つは、直接企業と結びついた、先ほど矢部委員からも御説明がありました企業内リーガルセッションワークショップでの取組ということですが、この点は割愛させていただきます。今日は若干視点が異なりますが、「法曹リカレント」ということでどのような取組をしているのかについて御紹介させていただきます。ただ、これは企業の職域拡大に直ちにつながっているものではないので、

その点は御注意を頂ければと存じます。基本的なコンセプトとして、法曹リカレント（法曹継続教育）が今後、少なくとも大規模のロースクールの中では必要となってくるであろうということで、その試みを始めたわけです。一つは50／51ページから上がっておりますとおり、慶應の中で既に行われている科目につきまして、これらを、法曹資格を有している方にも興味、関心に応じて自由にお取りいただくという趣旨で始めたものです。その中には、企業内リーガルセッションワークショップ・プログラムも一つ加わっておりますので、その科目に今後法曹リカレントということで弁護士の方に入っていくことは、十分に可能でありますし、またビジネス系の科目がかなり入っていますので、そのような科目を履修して専門性を高めて、企業法務で働きたいと思っている方々に、リカレントとして活用していただくという意義は十分にあるかと思えます。

既に、修了生からこのリカレントプログラムに関して問合せがありましたけれども、一番多い問合せは、既にインハウスとして働いている方が、英語関係の科目を取りたいと。特に希望されているのがライティングとかドラフティングのような、ある意味企業法務でのテクニックを身に付けられるような、実践的な科目を履修したいと考えているが、そういう科目は履修可能かという問合せが相当数あるということは、御報告しておきたいと思えます。

それからもう一つの法曹リカレントの取組は、ある科目を自由に取るというだけではなくて、まとまった科目を履修していただいて、リサーチペーパーも書いて、一種の専門医ではないですけども、専門法曹を養成できないかという趣旨から、取りあえず、労働、倒産、経済法、租税法の四つの分野に関しまして複数の科目を取り、かつリサーチペーパーを書いて、プログラムを与えるというような枠組みを試行実施したいと考えています。これに日弁連さんと調整をしながらモニターを派遣していただくという方向を検討しているところでございます。

労働、倒産、経済、租税という分野の他に、英語関係の科目もまとめて取る、グローバル化対応のプログラムを同時に考えているというところでございます。以上が慶應義塾の現段階の取組ということで、御報告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。矢部さん。

○矢部弁護士 矢部でございます。1点、先ほど申し忘れましたので補足させていただきます。現状、慶應義塾大学さんのプログラムとの協力関係、それとこれから計画されているという中央大学さんとの関係、こういったものが上がってきているわけですが、いずれも東京での大規模校という形でございますので、今後またその他の学校あるいは地域ということでも、似たような試みができるのであれば、これも鋭意日弁連の方としても御協力していきたいと思っているといたるところでございまして、具体的に実際そういう作業を進めているところでもございます。これも御報告申し上げます。

○伊東弁護士 慶應の法科大学院の取組の他に今回中央の法科大学院の取組が始まったということで御報告いただきまして、更に検討されている法科大学院もあるという状況だ

という御報告でございますが、御質問等ございましたら御発言お願いいたします。いかがでしょうか。はい、和田さん。

○**和田主幹** 経団連の和田です。先ほど矢部先生から御紹介いただいた三本の柱のうち三つ目で御紹介いただいた、日弁連として登録年数の浅い企業内弁護士の方向への研修を検討していただいているということで、これは私は非常に意味があるのではないかなと思って伺っていました。やはり企業内弁護士は増えているとはいえ、まだ絶対数として少ない状況で各社さんに1人か2人かという状況も多いと思います。そういうときにやはり企業にとってもそういうまだ採用したばかりの若い弁護士さんにやはりそういうふうに研鑽を積む機会をいただくということは、採用する企業にとっても安心材料でありますし、またいずれそういう組織内弁護士を目指す若い合格者、あるいは若い弁護士さんからすると、そういう形で孤独にならないで、そういうサポートをしていただいて、各自いろいろ研修する機会があるというのは、非常に意味があることかなと思って、是非進めていただきたいと思い、今伺っていました。

それから、地方でのこういう受講機会について、今矢部先生の方から御指摘が更にあった点ですけれども、地方のロースクールがこういう授業をやるというのは、やはりそれなりに負担もありますし、それだけの教授陣を揃えるのは大変だと思います。もう割り切って東京の大きい大学のロースクールのこういう授業をウェビナーとかeラーニングとかで、全国どこにいても、場合によっては海を越えても勉強できることですので、少しそういう形で受講生を地域的に広がりを持たせるように実際に通うのはスクーリングとかでたまに必要であるにしても、通常の授業についてはウェビナーでウェブを通じて勉強すれば、ある程度はカバーできるというような仕組みにすることによって、地方の若手の弁護士さんにもいろんな勉強の機会、専門性を積む機会ができると思います。そういう選択肢も含めてロースクールの方で御検討いただけるとい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。木内さん。

○**木内弁護士** 木内です。これに関する意見幾つかありまして、まず第一に、従前大学院などにおきまして、企業法務に関する講座は縷々見られるところだと思うんですけれども、ここでのモデルカリキュラムは、企業内弁護士を育てるんだということに特化していただきたいと思うんですよね。例えば債権回収であるとか、商法であるとか、民法の基礎であるとか、あと国際法務、国際税務というふうに、およそ企業法務に必要とされる科目をずらずらと講義していただくと、これはこれでとても意義があって勉強になりますし、従前そういった講座は縷々見られたところでもありますけれども、ここではそれにとどまらず、企業で働く弁護士を育てるということにフォーカスした授業内容を行ってほしいということです。

具体的に言いますと、個々の法律又は法律プラクティスの講義だけではなく、そもそも企業内弁護士とは何かと。例えば企業内弁護士と外部弁護士の違いであるとか、それ

から企業における弁護士の役割であるとか、それから他部署との関係であるとか、ビジネスマンとのコミュニケーション、それからあとビジネスを前に転がすための法務のアドバイスに関する超絶テクニックとか、そういったおよそ企業内弁護士としてやっていく上で法律事務所の弁護士と異なる部分が多々ございます。そういったところは把握するのに、私も2006年に外務省に入って、もう企業内、組織内弁護士7年目になりますけれども、いまだに苦勞しているところでもあり、一緒に働いている人からも指導を仰いで、何とか自分なりに身に付けたかなと思いつつも、やはりそういった企業内弁護士としての基礎が体系的に教育されれば、その後の企業内弁護士としての仕事の仕方、伸び方が断然違うんです。

ですから、企業の法務のみならず、企業内弁護士に必要とされる資質、それから働き方、仕事の進め方、こういったものについての総論的なものについて、かなり比重を置いていただきたいというのがございます。

それから、それを行うにあたって、外国のロースクールの授業なども参考にさせていただきたいと思っています。御承知のとおり、外国のロースクールでは、こうした個々の科目の他に、コーポレートローヤリングというそういう科目がございまして、そこで企業における法律実務を進めるためにはどうしようかと。ロールプレイングゲームなどを含めて、そういうコーポレートローヤリングという授業がございまして。なので、そういった外国の制度なども参考にしつつ、より良い制度を構築していただければと思います。

あと三つ目、ロースクールの学生に対する教育と、それからリカレントの教育では、やはり中身が違ってまいります。ロースクールの学生はもちろん企業内弁護士に進む学生はいるとは思いつつも、他の科目との兼ね合いもあり、あまり細かい微に入り細に穿ったようなものをやると、かえって負担になろうかと思えます。

他方、リカレントで今まで法律事務所の弁護士が突如企業内に勤めるという場合には、実践的に、しかもかなり深い内容に突っ込んで企業内弁護士のノウハウについて勉強することが必要であるかと思えます。そういった意味でリカレントと、それからロースクール生、司法試験受験前のこういう方については、濃淡の付けた教育をされるのがよろしいのではないかと思います。以上、3点意見を述べさせていただきます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。片山先生、お願いします。

○片山教授 いろいろな御指摘を頂きましたけれども、一つは、あくまで今回モデル事業ということで、今の段階では中央大学と私ども慶應大学の2校しか名前が上がっていないわけですが、2校でやれることというのは非常に限りがありまして、できればそのノウハウを他大学のロースクールにも広げていくような工夫が必要ではないかということと、今、木内委員から御指摘がありましたように、ロースクールの学生に対する教育と、実際に企業の弁護士で資格を持って働いておられる方のリカレントというものが違うということですが、それらの教育の役割分担をどうするべきか。ロースクールでどこまで行うか。経営法友会さんとか、組織内弁護士協会さん、日弁連さんなどと、

いかに役割分担を行うべきかという問題が出てくると思いますので、工程表からしますと、私どものロースクールで半期を終えて、おそらく来年度の春学期でもう半期が終わるということになりますので、相互にフィードバックをしながら、役割分担を議論していくという、そういう枠組みが是非あってほしいと思います。

○伊東弁護士 木内さん、どうぞ。

○木内弁護士 木内ですけれど、先ほど片山先生から役割分担という話が出ていて、実はそこに論及しようと思って忘れていて、そこは実はとても重要だと思っていて、なかなかロースクールのリソース、弁護士会のリソース、それから例えば経営法友会のリソース、こういったものいろいろありつつも、それを十全な教育にするためには、相互に助け合わなければならないとか、役割分担もしなければならないというのが事実でありましてその役割分担をうまく調整する組織としてひまわりキャリアサポートセンターが機能してほしいというのが私の希望というか、意見です。

あともう一つ、ロースクールで講義をされる場合においては、一定限度、弁護士のゲストスピーカーを置いてほしいという希望がございます。もちろん、大学の先生であるとか、それから法務部の法務部長さんとか、御経験と知識を持たれていて、そういった方々の授業というのはとても有意義ではあると思いますけれど、やはり弁護士を育てるという観点からしますと、企業内弁護士としての知見と経験も必要ですので、ロースクールの授業にあたっては、弁護士の授業への参加を御配慮いただければと思います。以上です。

○伊東弁護士 他の法科大学院への更なる展開ということ考えた場合には、先ほどの中央の法科大学院の取組といったものも更に詳しく紹介できると有り難いと思います。今日のところは特に資料はまだ付いておりません。もし出せるものが御用意できるとしたら、また御紹介させていただきたいと思います。

井上さん、お願いします。

○井上弁護士 今回の役割分担に関して、この工程表を見ながらちょっと思ったんですけれども、モデルカリキュラムのところの企業内弁護士向け研修の内容検討が3月までで、4月から研修の実施となっておりますが、キャリアサポートセンターは5月の設置ということですので。そうすると、このキャリアサポートセンターの設置を待って研修実施であれば、もうちょっと実施の時期は後ずれし、現時点では検討だけする形なのかどうか。そこら辺の前後関係はどうでしょうか。

○伊東弁護士 矢部さん、お願いできますか。

○矢部弁護士 このあたりは御指摘のとおりで、非常に準備態勢が整わないという状況でございます。キャリアサポートセンターに最終的に機能を移していきたいとは考えております。が、当面、一刻でも早く実施をとということであれば、現状ある研修センターのところを取りあえずは始めるという選択もあると思います。ただし、そういたしますと、従来の弁護士会での研修センターの役割としては、全会員向けということ、全て

の会員を対象にできるような研修ということでやってまいりましたので、ある意味、こういう企業内弁護士のニーズというところにフォーカスするプログラムのみということになりますと、今までの建付けの中にもうまくはめ込めるかどうかという問題はまだ残ってはおります。

ですので、できればキャリアサポートサービスセンターができるだけ早くできるというのが有り難いところではございます。ある意味ちょっと今端境のところ、まだこの工程表も暫定的と御理解いただくのがよろしいかと思っております。

○伊東弁護士 井上さん、お願いいたします。

○井上弁護士 井上です。もう1点、逆に、この工程表の中で企業向け情報提供のところ、シンポジウムが3月というふうにあります、これを比較的早いタイミングで実現するのであれば、そろそろどういうふうにするかとか、そこら辺のお話をここでしなければいけないのかどうなのか、次回でいいのかどうなのか、ちょっとお知らせいただければと。

○伊東弁護士 そのあたりは工藤さん、説明をお願いしますでしょうか。

○工藤弁護士 工藤でございます。ここに書いてありますシンポジウムというのは、日弁連の方で今現在企画しようとしているものでクエスチョンになっているんですけれども、先ほど御紹介させていただいた法律サービス展開本部の設置に合わせて開催してみてもどうかというふうに言っているもので、具体的な分科会の事業として位置付けてやるというところまでは、今のところは考えておりませんが、もしかしたらそういうことになるかもしれないということで、クエスチョンでちょっと書かせていただいたというものです。

ということで、ここに書くのが、もしかしたら適切ではなかったのかもしれないんですけれども、日弁連の取組としては、これも一つの取組ということで書かせていただいたということで、御理解いただきたいと思えます。委員御指摘のとおり、中身を検討しなければならないというのは、まさしくそのとおりでございます、内容などについては、適宜情報提供させていただきたいと思えます。

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

○井上弁護士 今の点に補足して。シンポジウム、日弁連の企画として必ずしもこの分科会のアウトプットでなくてもいいということであれば、それはそれでよろしいと思えますけれども、この企業向け情報提供のアクションをこの分科会で何かやるということであれば、経営法友会などいろいろお手伝いできるかなと思っておりますので、ある月の分科会でお話があったら、翌月の法友会の方でお話をして、その次ぐらいにアクションということになりますので、それぐらいのタイムスケジュールでお話をさせていただければ実現しやすいかなと思えますので、一言申し上げます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。そういう機会もしありましたら、是非よろしくお

願いいいたします。

和田さん、お願いします。

○**和田主幹** 日弁連さんが主催するシンポジウムということなので、私がいろいろ言う必要はないのですけれど、もしこれが企業向けのシンポジウムで、オーディエンスとして企業の人に来ていただきたいのであれば、時期をよく考えられた方がいいかなというのが一つございます。この時期は多分法務系の皆さんは総会に向けて非常にお忙しい時期だと思うので、本当にオーディエンスにたくさん集まってもらいたいのであれば、春にやるのがいいのかどうかはよく考えていただいたらどうかなと思いました。以上です。

○**伊東弁護士** ありがとうございます。

では、これまでの御意見を踏まえまして、更に事務局の方で検討させていただいて、次回の分科会にお諮りをさせていただきたいと思います。特にこの工程表を今回試しに作ってみましたけれども、やはり今後のことがいろいろな課題が明確になってくると思いますので、こちらの方の作込みを主な作業として進めさせていただきたいと考えております。

他に御質問、御意見等なければ、今日はこのぐらいでということにしたいと思いますが、次回、第4回なのですが、まだ分科会の開催日時が決まっておりません。追って調整して決めたいということにはなるんですけれども、その時期に関して座長、何か御意見はございますでしょうか。

○**岡野座長** 今日の皆さんの議論を伺っていて、かつ、この工程表を見ると、2月の末か3月の頭に開いた方がいいのではないのかという気もしています。確か有識者懇談会が、3月の末ぐらいですよ。そうすると、皆さん御都合があると思いますけれども、2月の末か3月の中旬ぐらいに一度開いていただくことを御検討いただいてはどうかと思います。

あと、この間の懇談会の意見をまとめなければいけないので、その辺の段取りも御検討いただいて、よろしくをお願いします。

○**伊東弁護士** 分かりました。それでは、今お話がありました2月下旬から3月上旬あたりで、次回の分科会の日程調整をさせていただくという方向で進めさせていただきたいと思います。

では、日程調整はまた御連絡をさせていただきます。今日の分科会はこれで終了とさせていただきます。本日はありがとうございました。次回もよろしくお願いいたします。

—了—