

第2回
法曹の質に関する検証結果報告書

法務省大臣官房司法法制部
令和7年3月

目 次

はじめに.....	1
第1章 法曹養成制度に関するこれまでの経緯.....	1
第2章 調査の概要.....	3
第1 前回調査の概要.....	3
第2 本調査の方法について.....	4
1 基本的な方向性	4
2 追加的な調査指標の設定	4
3 具体的な調査方法	6
第3章 各活動領域における調査.....	7
第1 法律相談	7
1 調査の概要	7
(1) 原賠機構実施のアンケート調査.....	7
(2) 日弁連交通事故相談センター実施のアンケート調査.....	7
(3) 東京三弁護士会運営の法律相談センターのアンケート結果.....	8
2 調査の結果	10
(1) 法律相談に対応した弁護士の概要.....	10
(2) 法律相談における弁護士の対応等についての利用者評価.....	12
3 調査結果の分析	21
(1) 原賠機構実施の利用者アンケート調査について.....	21
(2) 交通事故相談センター実施の利用者アンケート調査について.....	23
(3) 東京三弁護士会運営の法律相談センターの利用者アンケート結果について	23
第2 企業に対する調査.....	25
1 調査の概要	25
2 調査の結果	29
(1) 法曹有資格社員の在籍状況等	29
(2) 法曹有資格社員の採用年数について.....	30
(3) 法曹有資格社員の概要について.....	30
(4) 法曹有資格社員に対する期待等について.....	32
(5) 法曹資格が生かされていると感じた場面等.....	35
(6) 法曹有資格社員に対する評価等.....	36
(7) 法曹有資格社員を雇用していない企業について.....	43
3 調査結果の分析	45
資料1	47

第3 児童福祉の分野に対する調査	54
1 調査の概要	54
2 調査の結果	54
(1) 児童相談所における弁護士の配置状況等	54
(2) 弁護士との連携により、より適切に対応できるようになった業務	55
(3) 弁護士との連携が必要だと感じる業務	57
(4) 弁護士の対応に対する満足度	58
(5) 弁護士に対する評価	59
(6) 弁護士との連携に関する要望等	61
3 調査結果の分析	64
資料2	66
第4 高齢者福祉等の分野に対する調査	70
1 調査の概要	70
2 調査の結果	70
(1) 弁護士と連携して実施している取組の概要	70
(2) 弁護士との連携がもたらした効果等	71
(3) 高齢者福祉等の分野において求められる法曹の資質・能力等	73
(4) 弁護士の活動や資質・能力等に対する福祉関係者の評価	74
(5) 今後の課題	75
3 調査結果の分析	76
資料3-1	78
資料3-2	82
資料3-3	87
第5 教育行政分野に対する調査	91
1 調査の概要	91
2 調査の結果	92
(1) 弁護士への相談体制等	92
(2) 弁護士に依頼可能な業務の内容等	94
(3) 法務相談等における弁護士の対応に対する評価等	96
(4) スクールロイヤーによる法務相談体制の構築の必要性について	97
(5) 法務相談の内容	98
(6) 教育行政に係る法務相談体制の構築に関する要望等	99
3 調査結果の分析	101
第4章 活動領域以外に関する調査	103
第1 司法修習生考試（以下「二回試験」という。）	103
1 二回試験の概要	103

2	二回試験の不合格状況	103
3	分析	105
第2	弁護士に対する苦情申立て及び懲戒処分	106
1	弁護士に対する苦情申立て及び懲戒処分制度の概要等	106
(1)	弁護士に対する苦情申立て制度の概要	106
(2)	弁護士に対する懲戒処分制度の概要	106
(3)	弁護士数の推移	107
2	懲戒処分及び苦情件数の推移	108
(1)	弁護士に対する苦情申立ての推移	108
(2)	弁護士に対する懲戒処分の推移	110
3	分析	111
第5章	調査結果のまとめ	112

はじめに

第 201 回国会衆議院法務委員会（令和 2 年）において、裁判所職員定員法の一部を改正する法律案に対し、「現在の法曹養成制度の下で法曹志望者が減少していることを踏まえ、そのことが法曹の質や判事補任官者数に及ぼす影響につき必要な分析を行い、その結果を国会に示すとともに、法曹養成機能の向上、法曹志望者の増加等に向けた取組をより一層進めること」との附帯決議がされ、同国会参議院法務委員会においても、同法律案に対し、「現在の法曹養成制度の下での法曹志望者の減少が法曹の質や判事補任官者数に及ぼす影響につき必要な分析を行い、その結果を国会に示すとともに、法曹養成機能の向上、法曹志望者の増加等に向けた取組をより一層進めること」との附帯決議がされた。

また、第 204 回国会衆議院法務委員会（令和 3 年）において、裁判所職員定員法の一部を改正する法律案に対し、「現在の法曹養成制度の下で法曹志望者の減少について顕著な改善傾向が見られないことを踏まえ、そのことが法曹の質や判事補任官者数に及ぼす影響につき必要な分析を行い、その結果を国会に示すとともに、法改正を踏まえた更なる法曹養成機能の向上、法曹志望者の増加等に向けた取組をより一層進めること」との附帯決議がされ、同国会参議院法務委員会においても、同法律案に対し、上記同様の附帯決議がされた。

これらの附帯決議に基づき、法務省では、令和 4 年 3 月に第 1 回目の法曹の質に関する調査・分析を行い、その結果を取りまとめて公表した¹（以下、この調査を「前回調査」という。）。

その後も、第 208 回国会衆議院法務委員会（令和 4 年）、第 211 回国会衆議院法務委員会（令和 5 年）、同国会参議院法務委員会（令和 5 年）、第 213 回国会衆議院法務委員会（令和 6 年）及び同国会参議院法務委員会（令和 6 年）において、上記法律案に対し、上記同様の附帯決議がされた（以下、これらの附帯決議を併せて「本件附帯決議」と総称する。）。

本報告書は、本件附帯決議に基づき、法務省において第 2 回目の法曹の質に関する調査・分析を行った結果について報告するものである（以下この調査を「本調査」という。）。

第 1 章 法曹養成制度に関するこれまでの経緯

司法制度改革においては、司法を支える人的基盤として、質・量ともに豊かなプロフェッションとしての法曹を確保するものとされた。量の面では、法曹人口の大幅な拡大を図るものとして、平成 14 年 3 月 19 日に閣議決定された「司法制度改革推進計画」において年間司法試験合格者数の目標が 3,000 人と定められ、質の面では、「法科

¹ 法務省大臣官房司法法制部『法曹の質に関する検証結果報告書（令和 4 年 3 月）』（<https://www.moj.go.jp/content/001368341.pdf>）

大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律」(平成 14 年法律第 139 号)を制定するなどして、法学教育、司法試験、司法修習を有機的に連携させた、法科大学院を中心とする「プロセス」としての法曹養成制度を新たに整備することとされた。

こうして新たに設けられた法科大学院は、平成 16 年から学生の受入れを開始し、平成 18 年からは、その修了者を対象とした新司法試験が実施され、新しい制度の下で養成された多くの有為かつ多様な人材が、法曹として活躍するに至っている。しかし、その一方で、法科大学院全体としての司法試験合格率や、弁護士を含む法曹有資格者の活動の場の拡がりなどが、制度当初に期待されていた状況には至らず、法曹志望者の減少を招来する事態に陥った。

政府は、こうした状況等を踏まえ、平成 22 年以降、累次の枠組みにおいて法曹養成制度に関する検討を行い、平成 27 年 6 月 30 日、関係 6 大臣で構成される法曹養成制度改革推進会議において、「法曹養成制度改革の更なる推進について」を決定(以下「推進会議決定」という。)し、法曹志望者数を回復させ、新たな時代に対応した質の高い法曹を多数輩出していくための各種の取組を進める方針を示した。そして、推進会議決定に基づき、平成 30 年度までを法科大学院の集中改革期間と位置付け、文部科学省が中心となって、法務省等と連携を図りながら、中央教育審議会大学分科会法科大学院等特別委員会において平成 30 年 3 月に取りまとめられた法科大学院改革の基本的方向性をベースとして、プロセス養成全体のパッケージとしての法曹養成制度改革の検討を進め、その結果、令和元年 6 月 19 日、「法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律等の一部を改正する法律」(令和元年法律第 44 号。以下「改正法」という。)が成立するに至った。改正法に基づき、令和 2 年 4 月、法科大学院教育との接続・連携を図る協定(法曹養成連携協定)を締結した大学の法学部において、法曹コース(連携法曹基礎課程)の運用がスタートし、令和 5 年には法科大学院在学中に司法試験を受験することが可能となる制度がスタートし、同制度に基づく合格者の輩出が始まった。法曹志望者数は、令和元年以降、緩やかな回復傾向にある²が、改正法に基づく新しい法曹養成制度の全面的な運用は始まったばかりであり、今後ともその推移を注視していく必要がある。

また、法務省及び文部科学省は、推進会議決定に掲げられた取組についても必要な検討を進めるべく、最高裁判所及び日本弁護士連合会の参集並びに関係機関・団体の必要な協力を得て、法曹養成制度改革連絡協議会(以下「連絡協議会」という。)を定期的に開催し、法曹有資格者の活動領域の在り方や法曹人口の在り方、法科大学院における教育等の在り方等に関する両省の取組の進捗状況等に関する情報を共有するとともに、今後の取組について継続して協議を行っているところである。

² 法科大学院志願者数は、平成 30 年度の 8,058 人から緩やかに増加しており、令和 6 年度には 13,513 人となっている(中央教育審議会大学分科会法科大学院等特別委員会(第 115 回)資料 5-2 (https://www.mext.go.jp/content/20240620-mxt_senmon02-000036588_7.pdf))。

第2章 調査の概要

第1 前回調査の概要

司法制度改革審議会意見書（平成13年6月12日）は、21世紀の我が国社会において法曹に期待される役割について、「国民が自律的存在として、多様な社会生活関係を積極的に形成・維持し発展させていくためには、司法の運営に直接携わるプロフェッションとしての法曹がいわば「国民の社会生活上の医師」として、各人の置かれた具体的な生活状況ないしニーズに即した法的サービスを提供することが必要である」とした上で、「21世紀の司法を担う法曹に必要な資質」として、「豊かな人間性や感受性、幅広い教養と専門的知識、柔軟な思考力、説得・交渉の能力等の基本的資質に加えて、社会や人間関係に対する洞察力、人権感覚、先端的法分野や外国法の知見、国際的視野と語学力等が一層求められる」とした。法科大学院を中核とするプロセスとしての法曹養成制度は、上記司法制度改革審議会意見書の趣旨にのっとり、所要の法整備を行った上で運用されてきたものであり、求められている法曹の資質は、今もなお変わるところはない³。

そこで、前回調査では、法曹の活動内容や事業形態は様々であり、その求められる資質・能力は個々人の活動内容等に応じておのずと異なるものであって、資格取得後の自己研さんや実務経験等がその資質・能力に与える影響も決して小さくないと考えられ、法曹個々人の活動内容から離れて法曹を総体として捉え、その質を一律に評価することには困難を伴うと言わざるを得ないことから、法的支援等が必要とされている各分野における法曹の活動内容に着目し、それぞれの分野において、具体的にどのようなニーズがあり、そのようなニーズに対して、法曹がどのような活動をし、その法的サービスの利用者や関係者（以下、これらを併せて「利用者等」という。）からどう評価されているのかという観点から「法曹の質」についての検証を行うこととし、現在の法曹の活動分野として主要なものと考えられる(1)民事訴訟、(2)法律相談及び(3)企業分野、並びに、近年、法曹との連携の必要性が強く認識されている(4)児童福祉、(5)高齢者福祉等及び(6)教育行政の分野を取り上げて、当該各分野で活動する法曹に対する利用者等の評価を調査することとした。

上記調査の結果、上記いずれの分野においても、法曹の活動等に対する利用者等の評価はおおむね高く、司法修習期66期以降の若手法曹一般の資質・能力や活動の質についても、他の法曹と比較して劣っているとの評価がなされているわけではないことが確認された。

³ 推進会議決定においても、「多くの質の高い法曹が、前記司法制度改革の理念に沿って社会の様々な分野で活躍する状況になることを目指すべきである」とされている。

第2 本調査の方法について

1 基本的な方向性

前記のとおり、法曹個々人の活動内容から離れて法曹を総体として捉え、その質を一律に評価することには本質的な困難さがあるため、「法曹の質」の検証に当たっては、法曹の活動内容に着目することが一つの手法として有効と考えられる。前回調査はこのような観点から、法曹の活動する各分野における法曹に対するニーズと、そのニーズに対する法曹の活動内容について、利用者等からの評価という手法による評価を試みたところであり、今回の調査においても、前回調査からの経時の変化を確認する観点から、同様の手法による調査を基軸とすることとした⁴。

2 追加的な調査指標の設定

前回の調査については、利用者の主観的な評価によるのではなく、より客観的な指標に基づく検証を行うべきでないかとの指摘もあった。法務省では、前回調査後、連絡協議会において、今後の法曹の質の検証を行う場合に参考となる視点を検討するべく⁵、有識者から、民間企業での人事評価⁶、公認会計士に求められる資質・能力⁷、医師免許取得後の研修制度等⁸についてヒアリングを行った。

民間企業での人事評価に関するヒアリングでは、企業においては、育成や経験により人は成長するので、キャリア全体を通じて評価が続くこと、人事評価は企業目的に照らした判断であり、企業目的も変化するため誰が優秀かは変わりうること、その意味で入社時の試験や評価は、その人材としての判断には直結しないのではないかといった意見や、法曹人材の評価に当たっては、知識や能力とともに行動やプロセスも重視すべきではないかといった意見等が述べられた。

公認会計士に求められる資質・能力に関するヒアリングでは、(1)公認会計士としての資格取得要件を具備した時点において、①変化即応能力・学び続ける姿勢、②専門知識、③価値観・倫理・姿勢、④スキル、⑤一般の教育という5つの資質、能力が必要と考えられており、これらはそれぞれが独立しているとともに相互に影響を及ぼすものとして捉えられていること、(2)試験前教育、公認会計士試験、実務補習、修了考査及びC P E（継続的専門研修）の各段階における能力開発が行われているが、これら一連の過程を通じた一体的・包括的な能力開発プログラムの設計・運営について検討の必要性が指摘されていることなどの報告があった。

医師免許取得後の研修制度に関するヒアリングでは、(1)医師養成の全体像につ

⁴ 本調査を行うに先立ち、法務省は、令和6年7月23日に連絡協議会（第23回）を開催し、本調査を実施することについて同協議会に報告した。

⁵ 令和4年7月4日連絡協議会（第18回）

⁶ 令和4年10月17日連絡協議会（第19回）

⁷ 令和4年12月22日連絡協議会（第20回）

⁸ 令和6年2月27日連絡協議会（第22回）

き、医学部教育において共用試験により知識及び技能の評価を行いつつ臨床実習を行い、医師国家試験の合格後は、基本的な診療能力を身につけるため2年以上の臨床研修を義務付け、①医師としての基本的価値観、②資質・能力、③基本的診療業務の各項目につき到達度評価を行い、修了認定が行われることの説明があったほか、(2)自身が希望する専門領域の研修を終了して専門医認定試験に合格することで専門医の認定を受けることができる仕組みを用意していることの報告があった。

以上のヒアリングの結果を踏まえると、(1)公認会計士及び医師のいずれにおいても、①資格試験の前後を通じたプロセスとしての能力開発が志向されていること、②求められる資質・能力として、知識やスキル等に加えて専門職としての基本的な価値観や倫理観を重視していること、③養成課程が終了した後の継続的な自己研さん（専門性の向上や学び続ける姿勢）についても重視されていることが分かった。また、(2)企業における人事評価では、①知識や能力とともに行動やプロセスについても重視されていること、②企業内での育成や経験を通じた成長を含めてキャリア全体での人事評価がなされていることが分かった。

資格試験の前後を通じたプロセス全体としての能力開発が志向されているという点は、法科大学院を中核とするプロセスとしての法曹養成を目指す現在の法曹養成の在り方と軌を一にするものであり、このようなプロセス全体を通じて求められる資質・能力を涵養した上で、最終的に資格が付与されることを踏まえると、法曹の質を確保した上での法曹養成が実現されているかを検証するに当たり、一連のプロセスの出口となる司法修習終了の段階における指標を検討することが参考になるのではないかと考えられる。こうした観点から、今回の検証では、司法修習終了時に実施される司法修習生考試（二回試験）につき近年の結果の推移を分析することとした。

また、求められる資質・能力について、知識やスキル等のほかに専門職としての価値観や倫理観といったものが求められる点も、法曹と共通するものである。この点に関する客観的な指標となり得るとともに、法曹の活動内容に関する指標ともいえるものとして、弁護士の懲戒に関する近年の状況を分析することとした。

なお、養成課程終了後の自己研さんが重視される点もまた、法曹にも妥当するものであるが、実務家となった後の自己研さんは、多くが、法曹の活動する各分野において求められる能力を向上させるために行われるものであると考えられることに照らすと、法曹という総体を捉えて一律に評価することはやはり困難であると考えられる。この点については、各分野ごとに法曹が求められるニーズに応えることができているかという点を、利用者からの評価を通じて検証することが相当である。

3 具体的な調査方法

本調査では、前回と同様の各活動領域における調査として、(1)法律相談、(2)企業、(3)児童福祉、(4)高齢者福祉等、(5)教育行政分野について、関係機関等が実施した既存の調査結果等を収集・分析したほか、法務省において、必要に応じて、利用者等に対するアンケート調査やヒアリング調査を行った⁹。このうち(1)については、前回調査で対象とした原子力損害賠償・廃炉等支援機構（以下「原賠機構」という。）のほか、公益財団法人日弁連交通事故相談センター及び東京弁護士会、第一東京弁護士会、第二東京弁護士会（以下「東京三弁護士会」という。）運営の法律相談センターを新たに調査対象とした。なお、本調査に当たっては、前回調査と同様に、新しい法曹養成制度の下で、司法試験受験者数が減少傾向に転じた平成24年司法試験以降に法曹資格を得た者（司法修習期66期以降の法曹がこれに該当する。）に対する利用者等の評価等について、可能な限り調査・分析を試みた。

また、各活動領域以外に関する調査として、(6)司法修習生考試、(7)弁護士に対する懲戒処分等について、関係機関等が公表している資料等を収集・分析したほか、関係機関から調査に必要な限度で資料の提供を受けて調査を行った。

⁹ 前回調査では、民事訴訟の分野について、民事訴訟制度研究会が実施している「民事訴訟利用者調査」を資料とした調査を実施したが、前回調査後から本調査までの間に同「民事訴訟利用者調査」の更新がなされておらず、経時の変化を分析することが困難であるため、本調査では民事訴訟の分野の調査は実施しなかった。

第3章 各活動領域における調査

第1 法律相談

1 調査の概要

法律相談の利用者による弁護士評価とその推移を明らかにするため、前回調査に引き続き①原賠機構が実施する法律相談の利用者アンケート調査の結果を分析するとともに、より一般的で幅広い分野における法律相談利用者による弁護士評価を調査・分析するため、本調査では、新たに②公益財団法人日弁連交通事故相談センター（以下「日弁連交通事故相談センター」という。）が実施する法律相談の利用者アンケート調査の結果及び③東京三弁護士会が運営する法律相談センターの利用者アンケートの集計結果についても分析、検証を行うこととした。

(1) 原賠機構実施のアンケート調査

原賠機構は、平成23年9月、「原子力損害賠償支援機構法」（平成23年法律第94号。現在の原子力損害賠償・廃炉等支援機構法。）に基づき、大規模な原子力損害が発生した場合に、原子力事業者の損害賠償のために必要な資金の交付等の業務を行うことにより、原子力損害賠償の迅速かつ適切な実施及び電気の安定供給等の確保を図ることを目的として設立され、原子力事業者に対する資金援助等を行うとともに損害賠償の円滑な実施を支援するため、被害者からの相談に応じ、必要な情報の提供及び助言を行っている。

平成23年10月から令和6年12月までの間に原賠機構が行った、原子力損害賠償に関する弁護士による法律相談及び行政書士による情報提供は、延べ52,830件に及ぶ。このうち弁護士が避難先を巡回して実施した法律相談及び福島県内の常設相談所や県外で実施した相談会において対応した法律相談¹⁰については、その利用者を対象とした質問票によるアンケート調査が継続的に実施されている。前回調査では、平成27年から令和3年6月13日までの間の回答を対象に分析を行っており、本調査においては、令和3年7月3日から令和6年6月30日までの間に得られた合計1,286件の回答を対象に分析を行った¹¹。

(2) 日弁連交通事故相談センター実施のアンケート調査

日弁連交通事故相談センターは、高度経済成長に伴い自動車が急速に普及したことなどを背景として交通事故の発生件数が激増していたため、その被害者救済を目的として、昭和42年に日本弁護士連合会が当時の運輸大臣の認可を得て設立された。日弁連交通事故相談センターは、平成24年に内閣府から公

¹⁰ これらの法律相談は、原賠機構から各地の弁護士に委嘱されており、福島県内に在住する弁護士のほか、原賠機構からの派遣要請により各弁護士会が選任した弁護士が対応している。

¹¹ 本調査に当たり、法務省において、原賠機構の協力を得て、必要な範囲で上記アンケート調査の結果の提供を受けて分析を行った。

益認定を受け、財団法人から公益財団法人に移行し、国土交通省や民間団体からの補助金や寄付金を受けて、全国の弁護士の協力の下、全国 154 か所に相談所を設置し、無料の法律相談や示談あっせんの事業を行っている。

日弁連交通事故相談センターでは、令和 2 年度及び令和 4 年度のそれぞれ 2 月から 3 月までの間に、その利用者を対象として、全国 25 か所の相談所でアンケート調査を行い、さらに、令和 6 年度には 4 月から 9 月までの間に全国 54 か所の相談所でアンケート調査を行っている。

本調査に当たっては、上記 3 か年度のアンケート調査で得られた合計 2, 223 件の回答を対象に分析を行った¹²。

(3) 東京三弁護士会運営の法律相談センターのアンケート結果

東京都内には、合計 16 の法律相談センターが設置されており、東京三弁護士会共同で運営されている法律相談センターや各单位会単独で運営されている法律相談センターがある。

各法律相談センターでは、離婚、相続、借金、金銭トラブル、借地・借家、消費者、労働、生活保護、女性のための法律相談、外国人のための法律相談、刑事事件、犯罪被害、医療、交通事故、経営、建築等幅広い分野の相談を取り扱っている¹³。

東京三弁護士会共同で運営されている一部の法律相談センターでは、法律相談センター内にアンケート用紙を設置し、アンケートへの回答を希望する利用者のみがこれに記載し提出している。本調査では、回収済みのアンケートのうち平成 30 年度、令和元年度及び令和 5 年度¹⁴に回収された合計 7, 160 件の回答を集計して分析を行った¹⁵¹⁶。

東京三弁護士会運営の法律相談センターで行われた上記 3 か年度における利用者が回答した法律相談の相談内容は【図表 1－1】のとおりである。

【図表 1－1】法律相談の内容

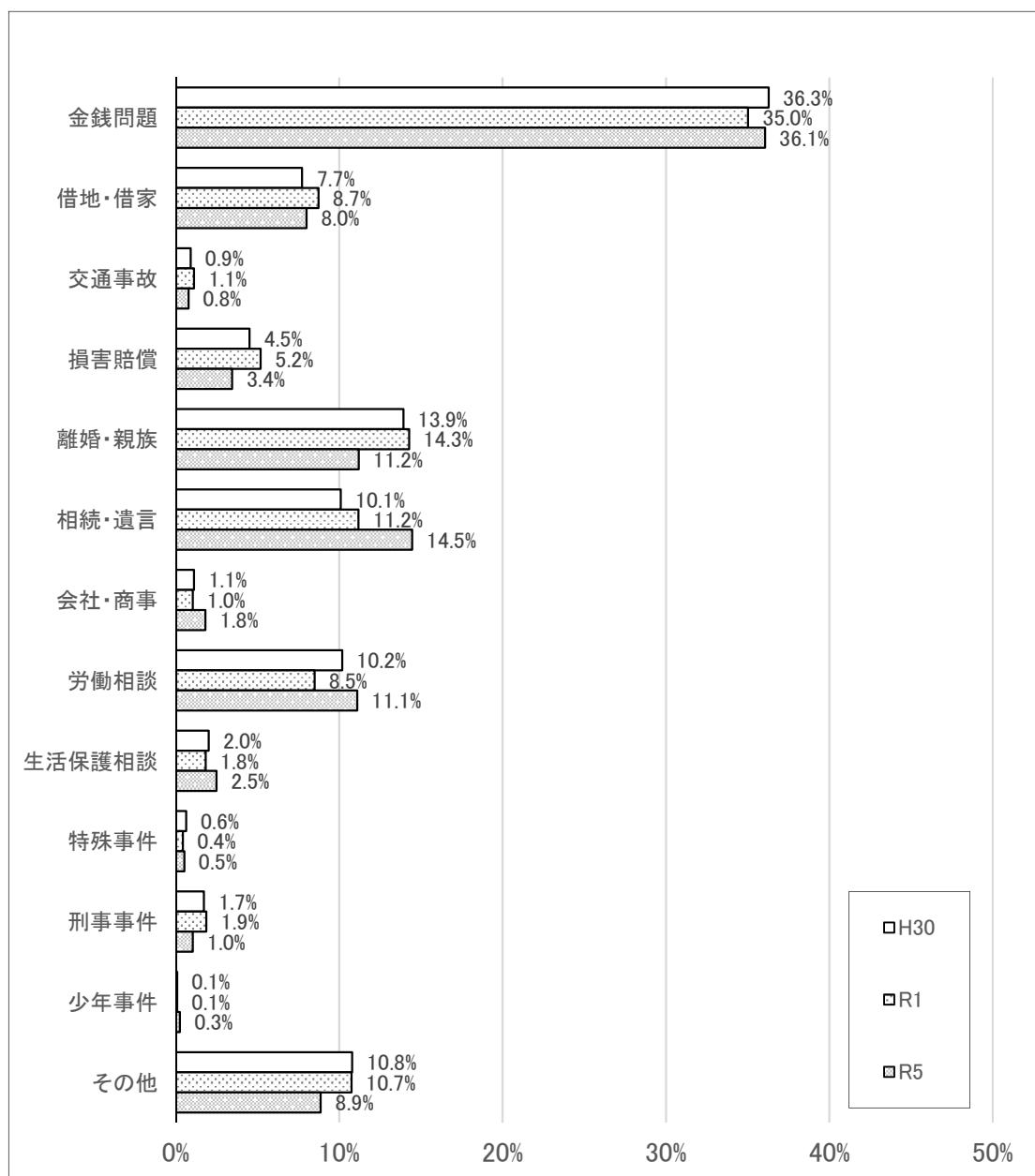
¹² 本調査に当たり、法務省において、日弁連交通事故相談センターの協力を得て、必要な範囲で上記アンケート調査の結果の提供を受けて分析を行った。

¹³ 法律相談センターによって取り扱う法律相談分野は異なる。

¹⁴ 令和 2 年度から令和 4 年度については、新型コロナウイルスの流行によりアンケート調査を控えており、アンケート回収件数が非常に少なかった。

¹⁵ 本調査に当たり、法務省において、東京三弁護士会の協力を得て、必要な範囲で上記アンケートの集計結果の提供を受けて分析を行った。

¹⁶ 合計 16 あるうちの一部の法律相談センターで、アンケートへの回答を希望する利用者のみから提出を受けて集計した結果であるため、その母数は、東京三弁護士会共同あるいは各会単独で運営している法律相談センターの利用者全体と比較すると非常に少ないことに留意が必要である。



	金銭問題		借地・借家		交通事故		損害賠償		離婚・親族		相続・遺言	
H30	1,240	(36.28%)	264	(7.72%)	31	(0.91%)	154	(4.51%)	476	(13.93%)	345	(10.09%)
R1	883	(35.03%)	220	(8.73%)	28	(1.11%)	131	(5.20%)	360	(14.28%)	282	(11.19%)
R5	419	(36.06%)	93	(8.00%)	9	(0.77%)	40	(3.44%)	130	(11.19%)	168	(14.46%)

	会社・商事		労働相談		生活保護相談		特殊事件		刑事事件		少年事件	
H30	38	(1.11%)	348	(10.18%)	69	(2.02%)	22	(0.64%)	59	(1.73%)	3	(0.09%)
R1	26	(1.03%)	214	(8.49%)	46	(1.82%)	11	(0.44%)	47	(1.86%)	2	(0.08%)
R5	21	(1.81%)	129	(11.10%)	29	(2.50%)	6	(0.52%)	12	(1.03%)	3	(0.26%)

	その他		計
H30	369	(10.80%)	3,418
R1	271	(10.75%)	2,521
R5	103	(8.86%)	1,162

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

※ 特殊事件とは、税務、渉外、行政、公害、特許等を指す

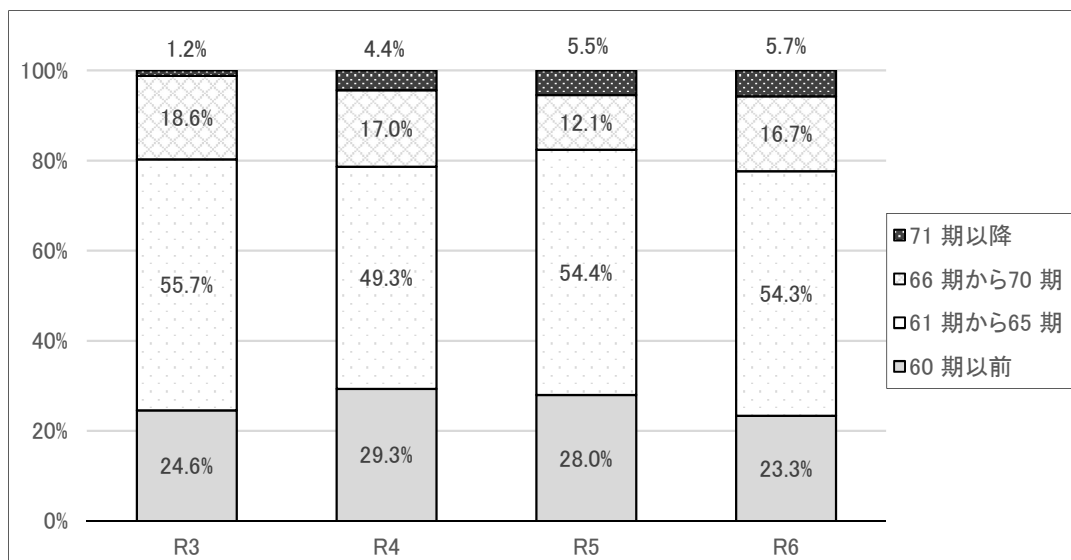
2 調査の結果

(1) 法律相談に対応した弁護士の概要

ア 原賠機構実施のアンケート調査について

原賠機構が実施した法律相談の利用者アンケート調査に関しては、利用者の回答と併せて、同利用者に対応した弁護士の司法修習期についても把握されているところ、有効回答数に占める弁護士の司法修習期ごとの対応件数の割合は【図表 1－2－1】のとおりである。前回調査では、平成 27 年における司法修習期 66 期以降の弁護士の占める割合は約 6 % だったが、その後徐々に増加し、本調査においては、令和 3 年以降、その割合は全体の 20% 前後を推移している。

【図表 1－2－1】弁護士の司法修習期ごとの対応件数の割合



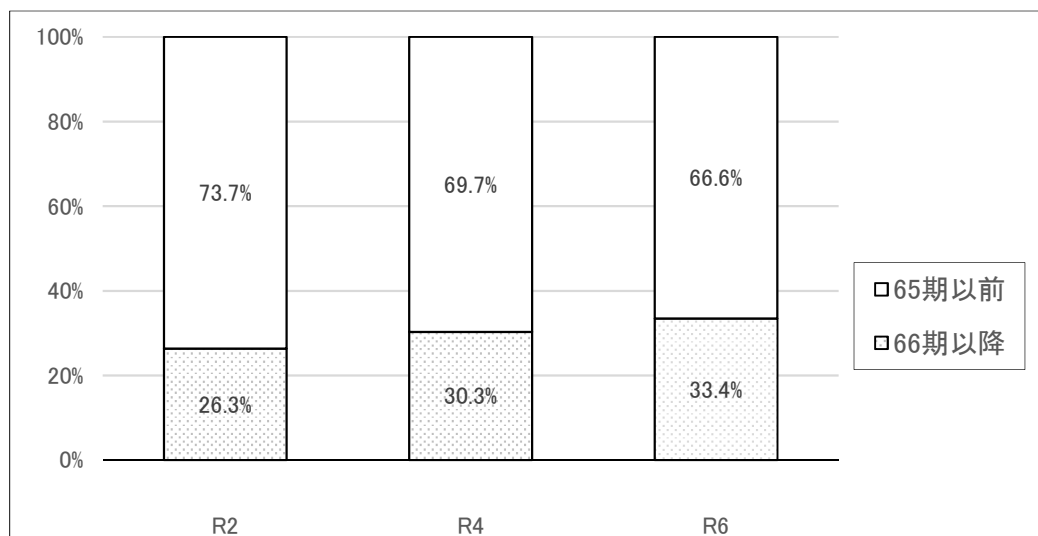
	60期以前	61期から65期	66期から70期	71期以降	計
R3	41 (24.55%)	93 (55.69%)	31 (18.56%)	2 (1.20%)	167
R4	100 (29.33%)	168 (49.27%)	58 (17.01%)	15 (4.40%)	341
R5	159 (27.99%)	309 (54.40%)	69 (12.15%)	31 (5.46%)	568
R6	49 (23.33%)	114 (54.29%)	35 (16.67%)	12 (5.71%)	210

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

イ 日弁連交通事故相談センター実施のアンケート調査について

日弁連交通事故相談センターが実施した法律相談の利用者アンケート調査に関しては、利用者の回答と同利用者に対応した弁護士の個別の紐付けはなされていないが、各アンケート調査の年度に法律相談を担当した弁護士は把握されているところ、各アンケート調査の年度に法律相談に対応した司法修習期 65 期以前と 66 期以降の弁護士の割合の概数¹⁷は【図表1-2-2】のとおりである。

【図表1-2-2】弁護士の司法修習期ごとの対応件数の割合



	65 期以前の人数	66 期以降の人数	計
R2	5,175 (73.68%)	1,849 (26.32%)	7024
R4	4,492 (69.72%)	1,951 (30.28%)	6443
R6	3,080 (66.55%)	1,548 (33.45%)	4628

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

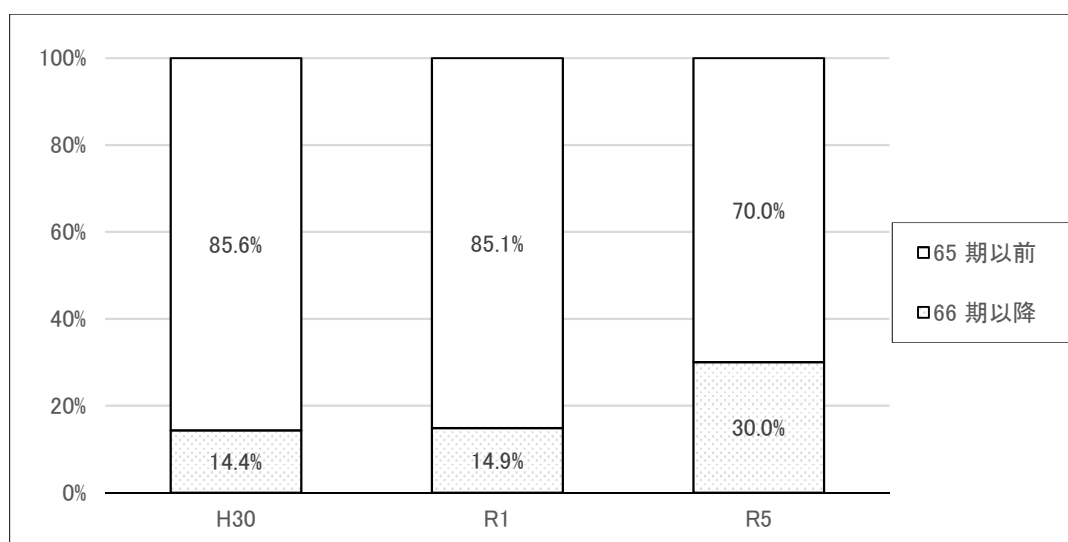
※ 令和2年度及び令和4年度は通年の累計数の集計結果であり、令和6年度は同年4月から9月の累計数の集計結果である。

ウ 東京三弁護士会運営の法律相談センターによるアンケート結果について

¹⁷ 本アンケート調査においては、相談を担当した各弁護士の司法修習期は把握されておらず、弁護士登録番号で把握されている。司法修習期と弁護士登録番号の順番の間には厳密な対応関係がないが、弁護士登録番号から各司法修習期の概数を把握することはできると思われる。そこで、本アンケート調査においては、弁護士登録番号から司法修習期 65 期と司法修習期 66 期の間の弁護士登録番号で区切り、それ以前とそれ以降の番号をそれぞれ司法修習期 65 期以前と 66 期以降と扱って概数を把握している。

東京三弁護士会が運営する一部の法律相談センターで回収されたアンケートでは、利用者の回答と同一利用者に対応した弁護士の個別の紐付けはなされていないが、各アンケート調査期間に法律相談を担当した弁護士の司法修習期は把握されているところ、各アンケート調査期間に法律相談に対応した司法修習期 65 期以前と 66 期以降の弁護士の割合の概数¹⁸は【図表1-2-3】のとおりである。

【図表1-2-3】弁護士の司法修習期ごとの対応件数の割合



	65期以前の人数	66期以降の人数	計
H30	793 (85.64%)	133 (14.36%)	926
R1	750 (85.13%)	131 (14.87%)	881
R5	561 (69.95%)	241 (30.05%)	802

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

※ 電話相談担当弁護士数を除く

(2) 法律相談における弁護士の対応等についての利用者評価

ア 原賠機構実施のアンケート調査について

このアンケート調査において、弁護士の対応や説明に対する評価を尋ねた

¹⁹本調査の結果は【図表1-3-1】のとおりである。「大変良かった」、「良

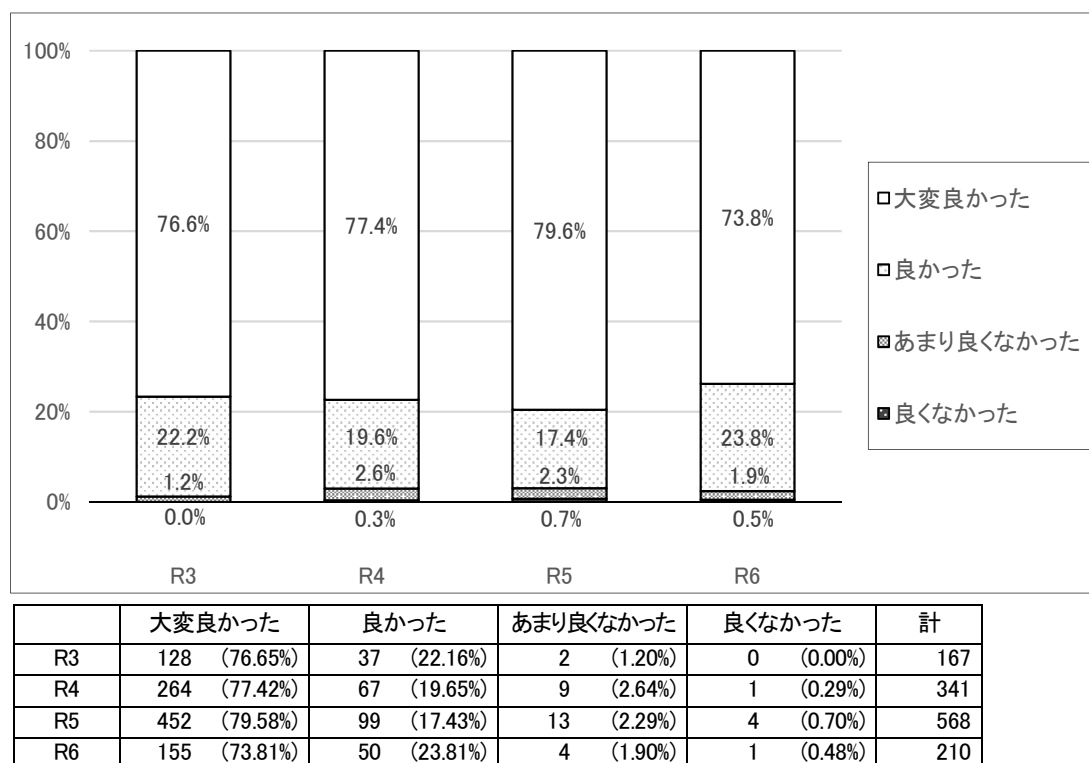
¹⁸ 各弁護士会から提供を受けたデータの中に、相談を実際に担当した弁護士の修習期のデータと、法律相談担当弁護士の名簿に登録されている弁護士の修習期のデータが混在しているため、本図表の割合は概数にとどまる。

¹⁹ 「個別相談を行った弁護士の対応や説明はいかがでしたか。該当する以下のいずれか一つに○を付けて下さい。」との質問に対し、「大変良かった」、「良かった」、「あまり良くなかった」、「良くなかった」の4つの選択肢を用意して回答を求めた。

かった」の評価の合計値は、97.0%から98.8%の間という高い数値を維持しており、この傾向は前回調査から変わらない。なお、前回調査では、「大変良かった」の回答が70%を下回る年度も複数あったが、本調査ではいずれの年度でも70%以上であった。

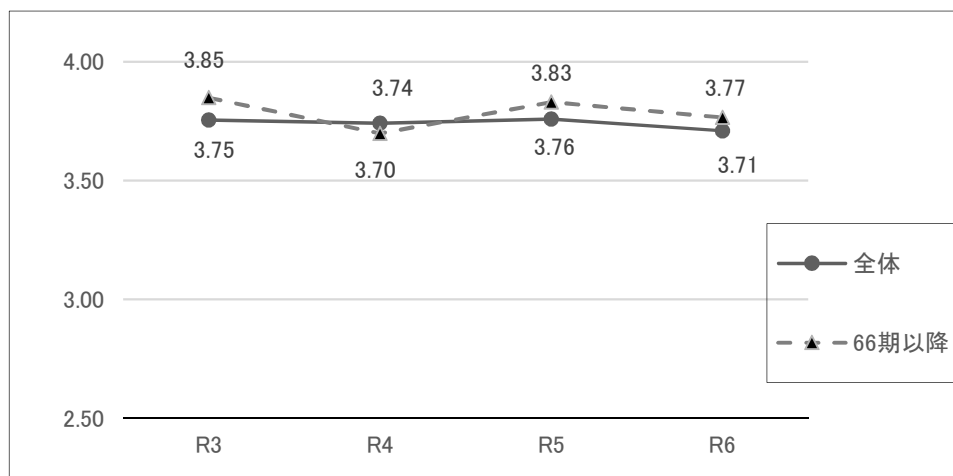
弁護士に対する利用者評価の推移をより分かりやすく示すため、弁護士の評価に係る回答について、「大変良かった」は4点、「良かった」は3点、「あまり良くなかった」は2点、「良くなかった」は1点として重み付けを行い、各年の加重平均を算出して比較するとともに、司法修習期66期以降の弁護士が対応したもののみに限って回答を抽出し、同様に各年の加重平均を算出してその推移を重ね合わせた結果は【図表1-3-2】のとおりである。前回調査から引き続き、全体に対する利用者評価と司法修習期66期以降の弁護士に対する利用者評価の間に有意な差はなく、僅かな差ではあるが、司法修習期66期以降の弁護士に対する利用者評価の方が全体に対する利用者評価よりも高い年度が多かった。

【図表1-3-1】弁護士の対応等に対する利用者評価



※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

【図表1－3－2】弁護士の対応等に対する利用者評価(加重平均)の推移



また、この質問に関連して、どのような点でそう感じたのかを尋ねた²⁰結果のうち、「大変良かった」、「良かった」と思う点についての結果は【図表1－3－3】、「あまり良くなかった」、「良くなかった」と思う点についての結果は【図表1－3－4】のとおりである。

「大変良かった」、「良かった」と思う点については、いずれの年も「親切な対応」、「丁寧な説明」、「わかりやすかった」を選択した利用者が多く、その傾向は前回調査から変わらなかった。もっとも、本調査の令和5年及び令和6年において、「その他」以外の選択肢を回答した割合が令和3年及び令和4年に比べると大きく低下した。【図表1－3－1】のとおり、弁護士に対する評価として「大変良かった」、「良かった」を選択した割合については、令和3年・令和4年と令和5年・令和6年の間でほとんど変化がないことからすると、現状では、このように低下した明らかな理由は見当たらず²¹、その分析のためには、今後もこの傾向が継続するか注視していく必要があると思われる。

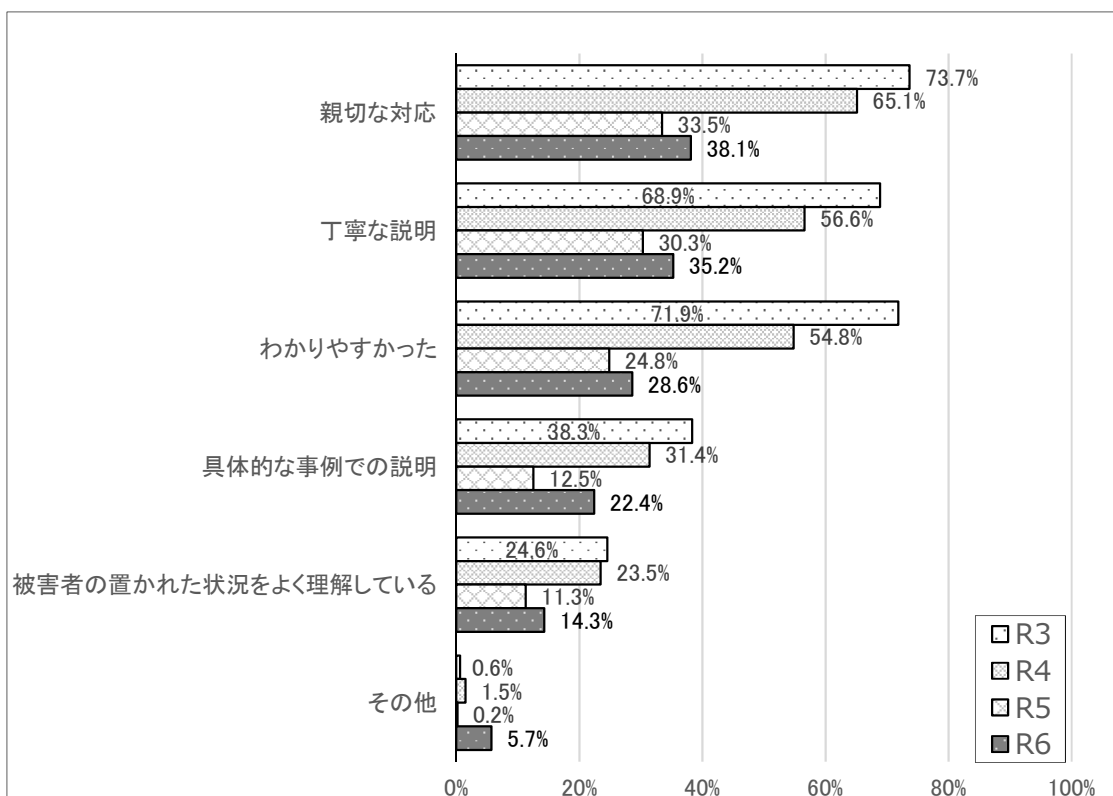
「あまり良くなかった」、「良くなかった」と思う点については、前回調査においては、「詳しい説明が少ない」、「知りたいと思ったことの説明がない」を選択した利用者が多く、これらを選択した利用者はそれぞれ全体の1%前後で推移し、「不親切」については0.2%から1%の間を推移していた。本調査では、

²⁰ 「どのような点でそう感じられましたか？該当する口に✓を付けて下さい。(複数回答可)」との質問に対し、『「大変良かった」』『「良かった」』と思う点について、「親切な対応」、「丁寧な説明」、「わかりやすかった」、「具体的な事例での説明」、「被害者のおかれた状況をよく理解している」、「その他(※自由記載)」の6つ選択肢を、『「あまり良くなかった」』『「良くなかった」』と思う点として、「不親切」、「詳しい説明が少ない」、「説明が難しい」、「知りたいと思ったことの説明がない」、「被害者のおかれた状況をあまり知らない」、「その他(※自由記載)」の6つの選択肢を用意して回答を求めた。

²¹ 令和4年以前と令和5年以降でアンケート方式に変更はない。

「不親切」を選択した利用者はいずれの年についても0人で、その他の回答も多くは全体の1%以下で推移している。最も回答数が多かった令和4年の「被害者のおかれた状況をあまり知らない」でも全体の約1.8%（6名）にとどまった。

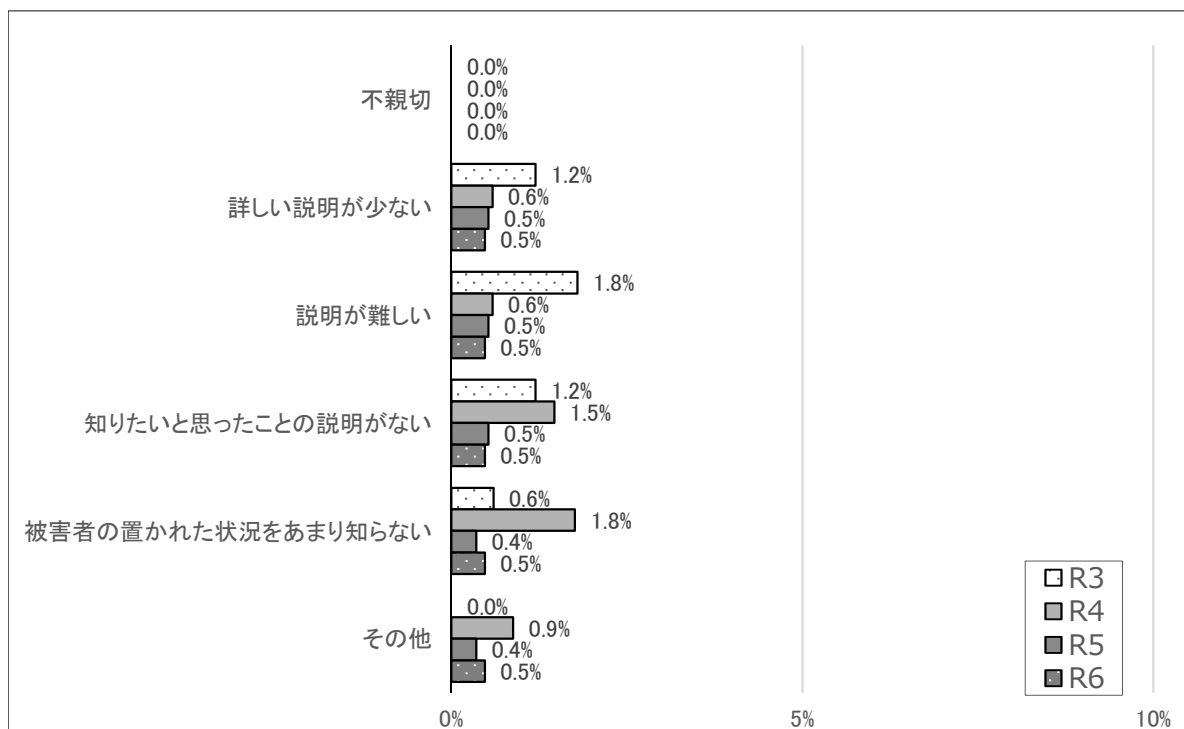
【図表1－3－3】「大変良かった」、「良かった」と思う点（複数回答）



	親切的な対応	丁寧な説明	わかりやすかった	具体的な事例での説明	被害者のおかれた状況をよく理解している	その他
R3	123 (73.65%)	115 (68.86%)	120 (71.86%)	64 (38.32%)	41 (24.55%)	1 (0.60%)
R4	222 (65.10%)	193 (56.60%)	187 (54.84%)	107 (31.38%)	80 (23.46%)	5 (1.47%)
R5	190 (33.45%)	172 (30.28%)	141 (24.82%)	71 (12.50%)	64 (11.27%)	1 (0.18%)
R6	80 (38.10%)	74 (35.24%)	60 (28.57%)	47 (22.38%)	30 (14.29%)	12 (5.71%)

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

【図表１－３－４】「あまり良くなかった」、「良くなかった」と思う点（複数回答）



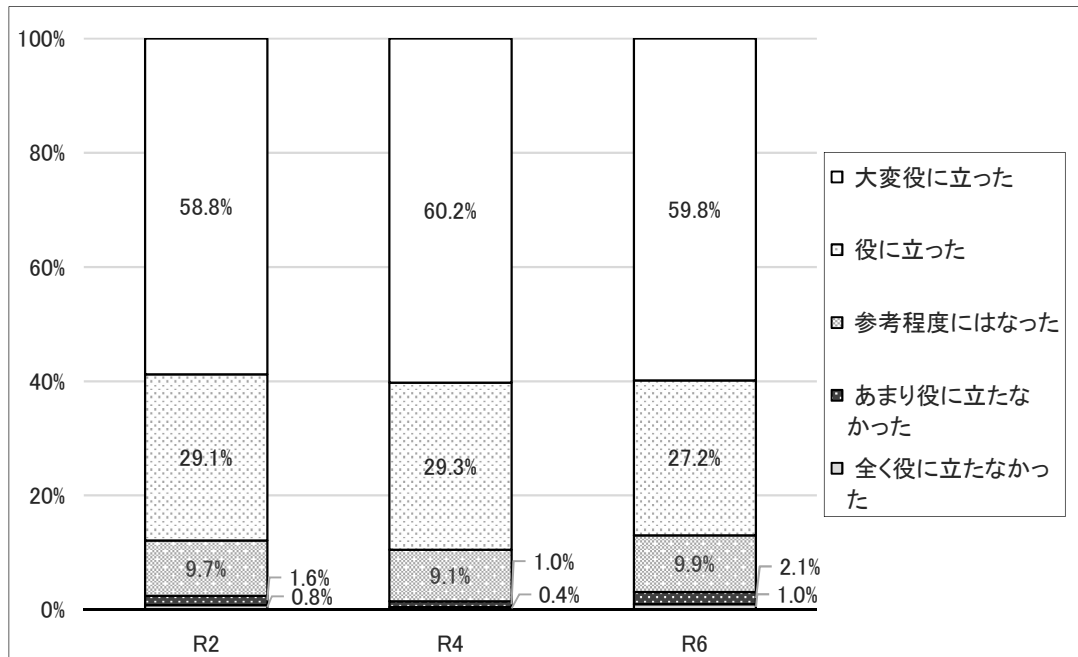
	不親切	詳しい説明が 少ない	説明が難しい	知りたいと思 ったことの説 明がない	被害者のおか れた状況をあ まり知らない	その他
R3	0 (0.00%)	2 (1.20%)	3 (1.80%)	2 (1.20%)	1 (0.60%)	0 (0.00%)
R4	0 (0.00%)	2 (0.59%)	2 (0.59%)	5 (1.47%)	6 (1.76%)	3 (0.88%)
R5	0 (0.00%)	3 (0.53%)	3 (0.53%)	3 (0.53%)	2 (0.35%)	2 (0.35%)
R6	0 (0.00%)	1 (0.48%)	1 (0.48%)	1 (0.48%)	1 (0.48%)	1 (0.48%)

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

イ 交通事故相談センター実施のアンケート調査について

このアンケート調査において、弁護士の説明が利用者の役に立ったかを尋ねた²²結果は、【図表1－4－1】のとおりである。利用者が「大変役に立った」、「役に立った」を選択した割合は、令和2年度は87.9%、令和4年度は89.5%、令和6年度は87.0%であった。

【図表1－4－1】弁護士の説明が役に立ったか



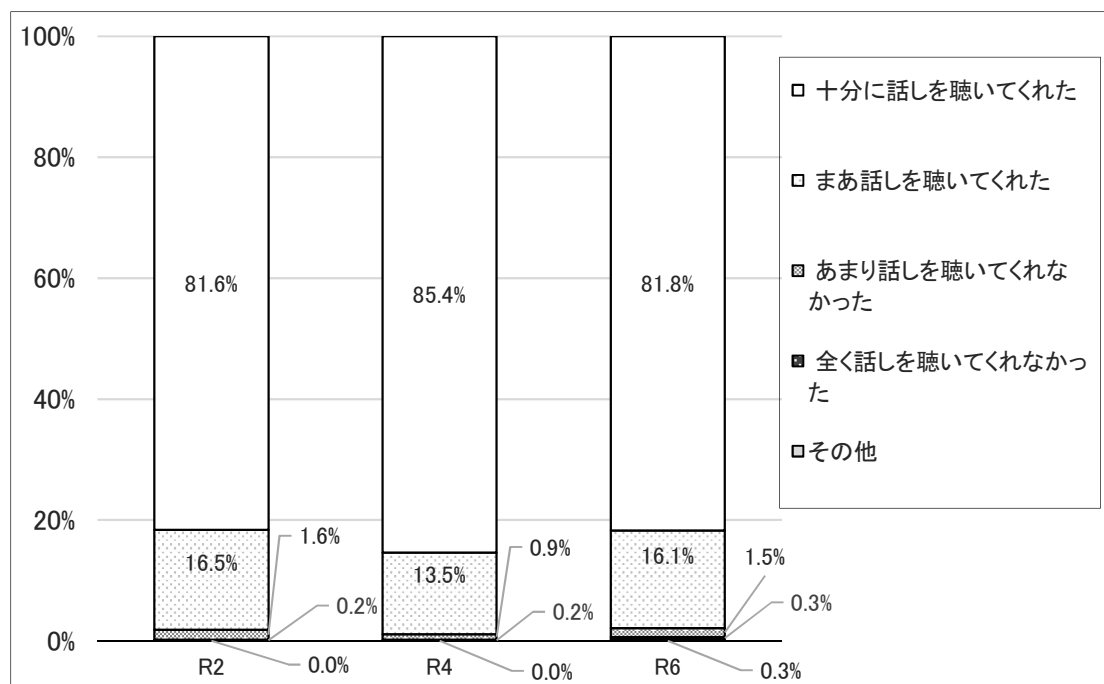
	大変役に立った	役に立った	参考程度にはなった	あまり役に立たなかった	全く役に立たなかった	計
R2	291 (58.79%)	144 (29.09%)	48 (9.70%)	8 (1.62%)	4 (0.81%)	495
R4	539 (60.22%)	262 (29.27%)	81 (9.05%)	9 (1.01%)	4 (0.45%)	895
R6	368 (59.84%)	167 (27.15%)	61 (9.92%)	13 (2.11%)	6 (0.98%)	615

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

²² 「当相談所において、適切なアドバイスを受けるなど、相談はお役に立ちましたか。(該当するもの1つに○)」との質問に対し、「①大変役に立った」、「②役に立った」、「③参考程度にはなった」、「④あまり役に立たなかった」、「⑤全く役に立たなかった」の5つの選択肢を用意して回答を求めた。

また、弁護士が話を聴いてくれたかを尋ねた²³結果は、【図表1－4－2】のとおりである。利用者が「十分に話しを聴いてくれた」、「まあ話しを聴いてくれた」を選んだ割合は、令和2年度が98.1%、令和4年度が98.9%、令和6年度が97.9%であった。

【図表1－4－2】弁護士が話を聴いてくれたか



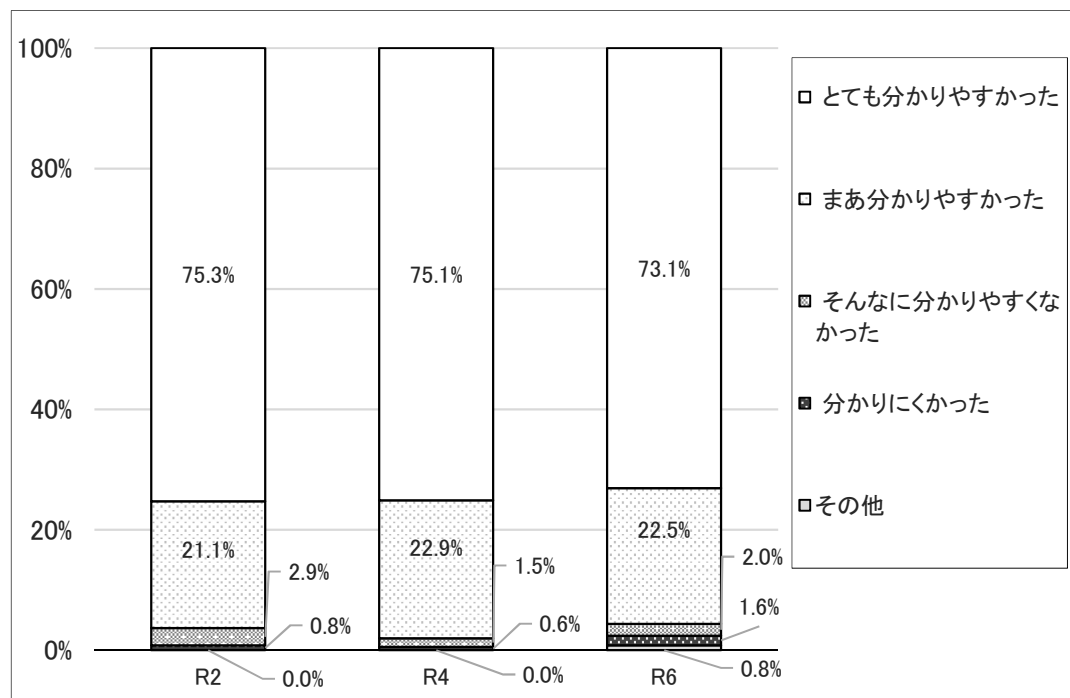
	十分に話しを聴いてくれた	まあ話しを聴いてくれた	あまり話しを聴いてくれなかった	全く話を聞いてくれなかった	その他	計
R2	400 (81.63%)	81 (16.53%)	8 (1.63%)	1 (0.20%)	0 (0.00%)	490
R4	766 (85.40%)	121 (13.49%)	8 (0.89%)	2 (0.22%)	0 (0.00%)	897
R6	502 (81.76%)	99 (16.12%)	9 (1.47%)	2 (0.33%)	2 (0.33%)	614

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

²³ 「相談担当弁護士は、良く話しを聴いてくれましたか。(該当するもの1つに○)」との質問に対し、令和2年度及び令和4年度は「①十分に話しを聴いてくれた」、「②まあ話しを聴いてくれた」、「③あまり話しを聴いてくれなかった」、「④全く話しを聴いてくれなかった」の4つの選択肢を用意して回答を求めた。令和6年度は、上記4つの選択肢に「⑤その他(※自由記載)」の選択肢を加えて回答を求めた。

また、弁護士の説明の分かりやすさを尋ねた²⁴結果は、【図表1－4－3】のとおりである。利用者が「とても分かりやすかった」、「まあ分かりやすかった」を選択した割合は、令和2年度が96.4%、令和4年度が98.0%、令和6年度が95.6%であった。

【図表1－4－3】弁護士の説明は分かりやすかったか



	とても分かりやすかった	まあ分かりやすかった	そんなに分かりやすくなかった	分かりにくかった	その他	計
R2	368 (75.26%)	103 (21.06%)	14 (2.86%)	4 (0.82%)	0 (0.00%)	489
R4	670 (75.11%)	204 (22.87%)	13 (1.46%)	5 (0.56%)	0 (0.00%)	892
R6	448 (73.08%)	138 (22.51%)	12 (1.96%)	10 (1.63%)	5 (0.82%)	613

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

最後に、交通事故相談センターを利用して満足な点、不満足な点を尋ねた²⁵ところ、満足な点として「保険会社から送られてきた書類の内容等、意味が分からない項目等を説明してもらい意思決定に役立った」、「相談事項に対し

²⁴ 「相談担当弁護士の説明は分かりやすかったですか。(該当するもの1つに○)」との質問に対し、令和2年度及び令和4年度は「①とても分かりやすかった」、「②まあ分かりやすかった」、「③そんなに分かりやすくなかった」、「④分かりにくかった」の4つの選択肢を用意して回答を求めた。令和6年度は、上記4つの選択肢に「⑤その他(※自由記載)」の選択肢を加えて回答を求めた。

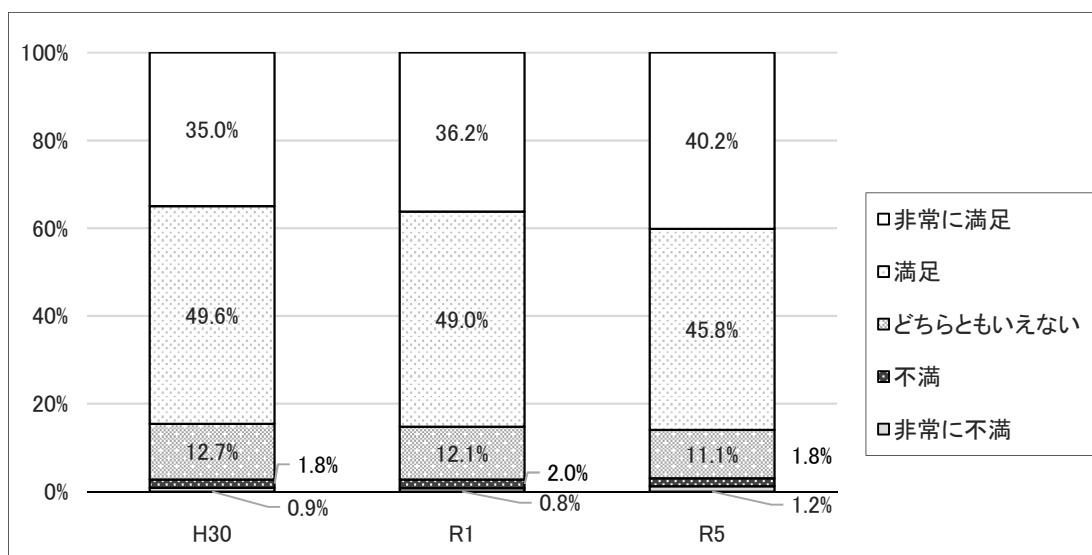
²⁵ 「当センターをご利用されて、ご満足な点、ご不満な点はありますか。(具体的に記入願います)」との質問に対し、「ご満足な点」、「ご不満な点」の自由記載欄を用意して回答を求めた。

て適切な回答をもらえた」、「親切、丁寧に聞いてもらえて助かった」といった回答があり、不満足な点としては、「相談時間²⁶が短い」と指摘する回答が多かった。

ウ 東京三弁護士会運営の法律相談センターのアンケート結果について

このアンケートにおいて、法律相談の満足度を尋ねた²⁷結果は、【図表 1－5－1】のとおりである。「非常に満足」と「満足」を足した数値は平成 30 年度が 84.6%、令和元年度が 85.2%、令和 5 年度が 86.0%と漸増している。

【図表 1－5－1】法律相談の満足度



	非常に満足	満足	どちらともいえない	不満	非常に不満	計
H30	1,197 (34.99%)	1,697 (49.61%)	434 (12.69%)	63 (1.84%)	30 (0.88%)	3,421
R1	917 (36.23%)	1,240 (48.99%)	305 (12.05%)	50 (1.98%)	19 (0.75%)	2,531
R5	465 (40.16%)	530 (45.77%)	128 (11.05%)	21 (1.81%)	14 (1.21%)	1,158

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

また、上記質問に対し、「不満」あるいは「非常に不満」と回答した利用者とその理由を尋ねた²⁸結果は【図表 1－5－2】のとおりである。「相談担当者の

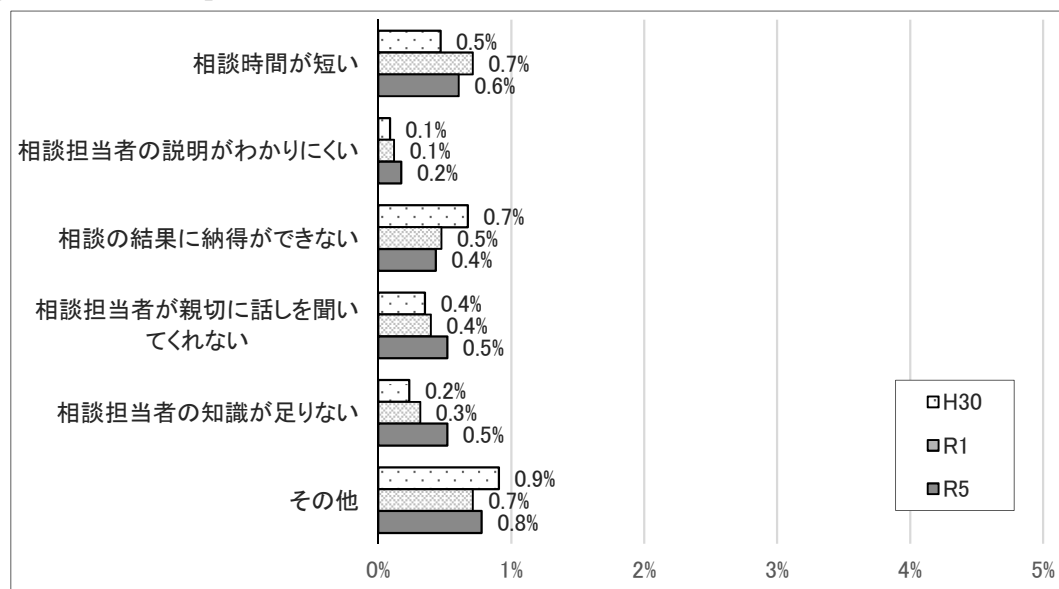
²⁶ 面接相談は無料で、1回30分・原則5回まで行われている。

²⁷ 「本日の法律相談の満足度はどれくらいでしょうか。」との質問に対し、「①非常に満足」、「②満足」、「③どちらともいえない」、「④不満」、「⑤非常に不満」の4つの選択肢を用意して回答を求めた。

²⁸ 「④不満、⑤非常に不満と答えられた方にお聞きします。不満の理由を以下の中からお選びくだ

説明がわかりにくい」、「相談の結果に納得ができない」、「相談担当者が親切に話を聞いてくれない」、「相談担当者の知識が足りない」と回答した利用者はいずれの年度においても1%未満であった。

【図表1-5-2】不満な理由



	相談時間が短い	相談担当者の説明がわかりにくい	相談の結果に納得ができない	相談担当者が親切に話を聞いてくれない	相談担当者の知識が足りない	その他	計
H30	16 (0.47%)	3 (0.09%)	23 (0.67%)	12 (0.35%)	8 (0.23%)	31 (0.91%)	93
R1	18 (0.71%)	3 (0.12%)	12 (0.47%)	10 (0.40%)	8 (0.32%)	18 (0.71%)	69
R5	7 (0.60%)	2 (0.17%)	5 (0.43%)	6 (0.52%)	6 (0.52%)	9 (0.78%)	35

※ 括弧書きは【図表1-5-1】の満足度に関する質問の有効回答数に占める割合

3 調査結果の分析

(1) 原賠機構実施の利用者アンケート調査について

原賠機構が実施した法律相談の利用者アンケート調査においては、良い評価の理由として、【図表1-3-3】のとおり、前回調査から変わらず「親切な対応」、「丁寧な説明」、「わかりやすかった」を選択した利用者が多かった。また、悪い評価の理由として、本調査では、「詳しい説明が少ない」、「説明が難しい」、

さい。項目にない理由があれば自由にお書きください。」との質問に対し、「①相談時間が短い」、「②相談担当者の説明がわかりにくい」、「③相談の結果に納得ができない」、「④相談担当者が親切に話を聞いてくれない」、「⑤相談担当者の知識が足りない」、「⑥その他（※自由記載欄）」の6つの選択肢を用意して回答を求めた。

「知りたいと思ったことの説明がない」、「被害者のおかれた状況をあまり知らない」を選択した利用者の割合に大きな差はなかった。

上記法律相談における相談・情報提供の内容は、原子力損害の賠償という大規模かつ新たな類型の問題であって、精神的損害や生命身体的損害、一時立入・帰宅費用、就労不能損害、除染・検査費用等の個人賠償に関するものを始め、財物賠償・住居確保損害、生活費増加分・避難費用、営業損害等に関するものやその請求手続等に関するもの、その他生活全般に関係するものなど広範多岐にわたっていることから²⁹、上記法律相談に関与した弁護士は、一般の損害賠償問題等に比して、より複雑かつ多様な案件に遭遇することが多く、その解決のために幅広い法律知識や事案分析能力、原子力損害賠償に関する専門的知識等がより一層必要とされたものと推察される。また、この法律相談の主な利用者が原子力損害の被害を受けた一般の方であることに鑑みれば、その問題を正確に理解し、的確な助言をするためには、高いコミュニケーション能力や調査能力等を駆使して、利用者等から必要な情報を適切に収集し、それらを的確に分析・評価することが不可欠であったと思われる上、利用者に寄り添い、分かりやすく説明しなければ、その理解を得ることが難しい場面もあったのではないかと推察される。

【図表 1－2－1】のとおり、この法律相談には、前回調査から引き続き、いわゆるベテランから若手まで、あらゆる層の弁護士が対応したことが確認されている。【図表 1－3－1】及び【図表 1－3－2】のとおり、弁護士の対応等に対する利用者評価の加重平均は、全体について見ても、また、司法修習期 66 期以降の弁護士に限って見ても、おおむね 3 点台後半で推移しており、いずれも高評価を得ていたと認められる。また、前回調査、本調査いずれにおいても、僅かではあるが、司法修習期 66 期以降の弁護士に係る利用者評価が全体に係る利用者評価を上回っている年度が多く、若手弁護士に対しても、いわゆるベテラン弁護士と同等か、それ以上の高評価が得られている傾向が続いている。このような評価が得られたのは、司法修習期 66 期以降の弁護士が担当したものも含め、これまでに実施されてきた法律相談において、それぞれの担当弁護士が丁寧に利用者と向き合い、そのニーズに即した法的サービスを適切に提供してきたことによるものであると認めることができる。

以上のとおり、本調査に当たり、原賠機構が実施した法律相談の利用者調査

²⁹ 相談実績と内容については原賠機構のウェブサイトで半期ごとに公表されているところ、調査時点での最新情報は「相談事業の活動実績とご相談内容等について 令和 6 年度上期（令和 6 年 4 月～令和 6 年 9 月）」（URL <https://ndf.s2.kuroco-edge.jp/files/user/press/at2024/20241220hk.pdf>）参照。

の結果を分析したところ、司法修習期 66 期以降の弁護士によるものも含め、その活動が利用者から高く評価されていることが明らかとなった一方で、「法曹の質の低下」を肯定するに足りる事情は認められなかった。

(2) 交通事故相談センター実施の利用者アンケート調査について

交通事故相談センターが実施した法律相談の利用者アンケート調査においても、【図表 1－4－1】ないし【図表 1－4－3】のとおり、「弁護士の説明が役に立ったか」「弁護士が話を聴いてくれたか」「弁護士の説明は分かりやすかったか」という弁護士の対応等に対する利用者評価については、いずれの質問についても高い評価を得ていることが明らかになった。

交通事故の法律相談においては、過失、損害、因果関係等の交通事故特有の専門的な法律知識のほか、車両等に関する知識、物理に関する知識、医学的な知識等を前提とした事実認定能力も必要とされるものと推察される。交通事故の主な当事者は、いずれも一般の方であることに鑑みれば、原子力損害の賠償の場合と同様、その問題を正確に理解し、的確な助言をするため、高いコミュニケーション能力や調査能力等を駆使して、利用者等から必要な情報を適切に収集し、それらを的確に分析・評価することが不可欠であったと思われる上、利用者に寄り添い、分かりやすく説明する必要もあったものと思われる。

このアンケートでは、どの回答が司法修習期 66 期以降の弁護士に対する利用者の評価であるか個別に判別することはできない。もっとも、法律相談を担当した司法修習期 66 期以降の弁護士の割合は、【図表 1－2－2】のとおり年を追うごとに増加している一方、弁護士全体に対する利用者評価は高い数値で推移し低下傾向は見られないことからすると、若手弁護士に対する評価も含めて「法曹の質の低下」を肯定するに足りる事情は認められない。

(3) 東京三弁護士会運営の法律相談センターの利用者アンケート結果について

東京三弁護士会運営の一部の法律センターで回答を希望する利用者から回収したアンケート結果においても、【図表 1－5－1】のとおり、「非常に満足」と「満足」を足した数値は平成 30 年度の 84.6%から令和 5 年度の 86.0%の間で推移しており、高い評価を得ていることが明らかになった。

東京三弁護士会運営の法律相談センターにおける法律相談では、金銭問題、借地・借家、離婚、相続、会社・商事、労働、生活保護、刑事事件等の多岐にわたる分野についての法律相談が行われており、これに対応するためには、幅広い分野についての法律知識と事案分析能力が必要とされたものと推察される。この法律相談の主な利用者は一般の方であると考えられることからすれば、上記 2 つの法律相談と同様に、その問題を正確に理解し、的確な助言をするためには、高いコミュニケーション能力や調査能力等を駆使して、利用者等から必要な情報を適切に修習し、それらを的確に分析・評価することが不可欠であ

ったと思われる上、利用者に寄り添い、分かりやすく説明する必要もあったものと思われる。

このアンケートでも、どの回答が司法修習期 66 期以降の弁護士に対する利用者の評価であるか個別に判別することはできない。もっとも、法律相談を担当した司法修習期 66 期以降の弁護士の割合は、【図表 1－2－3】のとおり、平成 30 年から令和 5 年にかけて倍増し、全体の 3 割に達している一方、弁護士全体に対する利用者評価は高い数値で推移し低下傾向は見られないことからすると、若手弁護士に対する評価も含めて「法曹の質の低下」を肯定するに足りる事情は認められない。

第2 企業に対する調査

1 調査の概要

規制緩和の推進やグローバル化の進行等により、民間企業が抱える法務リスクは、より一層、多様化・複雑化する傾向にある。こうした法務リスクに迅速かつ的確に対応するため、法曹を社員として雇用する民間企業は年々増加しており、いわゆる企業内弁護士として活動する法曹の数は、平成 23 年と比較して約 6 倍にも上っている³⁰。

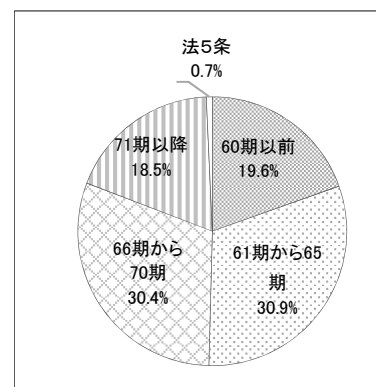
令和 6 年 6 月時点における企業内弁護士の司法修習期別の割合は、【図表 2-1】のとおりである。

前回調査と本調査の結果を比較すると、企業内弁護士数は 2,820 人から 3,391 人に増加した。司法修習期 66 期以降の弁護士は 1,148 人から 1,657 人に増加し、企業内弁護士全体に占める割合は約 40%から約 50%に増加している。

【図表2-1】企業内弁護士の期別割合

	人数	(割合)
60 期以前	663	(19.55%)
61 期から 65 期	1047	(30.88%)
66 期から 70 期	1031	(30.40%)
71 期以降	626	(18.45%)
弁護士法第5条に基づき司法修習を経ずに弁護士登録した者	24	(0.71%)
計	3,391	(100.00%)

※ 日本組織内弁護士協会調べ(令和6年7月)
※ 括弧書きは企業内弁護士総数に占める割合



本調査においては、一般社団法人日本経済団体連合会、日本商工会議所及び経営法友会の協力を得て、その会員企業等を対象にアンケート調査を行い（調査票は資料1のとおり）、前回調査に引き続き、民間企業がどのような効果を期待して法曹を社員として雇い入れ、その活動や資質・能力をどう評価しているかなどについて聴取するとともに、司法修習期 66 期以降も含めた複数の法曹有資格者を雇用する 3 社について個別ヒアリング調査を行った（なお、本報告書においては、以下、民間企業の社員として活動する法曹有資格者を「法曹有資格社員」という。また、アンケート調査に応じた企業を「回答企業」、個別ヒアリングを実施した 3 社を併せて「ヒアリング協力企業」ともいう。）。

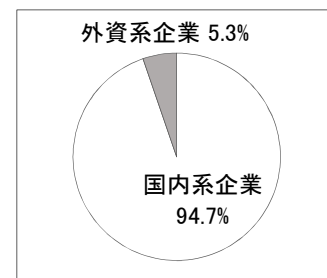
³⁰ 弁護士を社員として採用する民間企業の数、平成 23 年 6 月時点で 326 社であったものが、令和 6 年 6 月時点で 1,493 社となっており、社員として勤務する弁護士の数は、平成 23 年 6 月時点で 587 人だったものが、令和 6 年 6 月時点で 3,391 人となっている（日本組織内弁護士協会調べに基づく）。

本調査における回答企業数は 57 社である³¹。本調査の回答企業の概要は、【図表 2-2-1】ないし【図表 2-2-4】のとおりである³²。国内系・外資系の別、業種別、上場・非上場の別については、前回調査から回答傾向に大きな差はなかった。一方、従業員数別の回答傾向については、5000 人以上を雇用する企業の割合が前回調査の 25.5%から 59.6%に増加した一方、3000 人未満と回答した企業の割合は 56.7%から 28.1%に減少した。

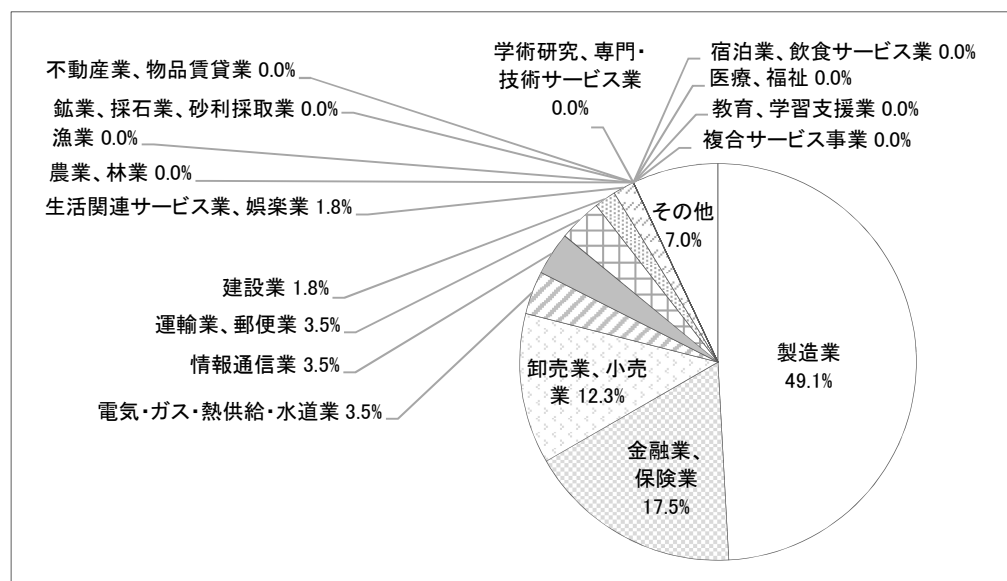
【図表2-2-1】回答企業の概要①(国内系・外資系別)

	回答数	(割合)
国内系企業	54	(94.74%)
外資系企業	3	(5.26%)
計	57	(100.00%)

※ 括弧書きは有効回答数(57)に占める割合



【図表2-2-2】回答企業の概要②(業種別)



	回答数	(割合)
製造業	28	(49.12%)

³¹ 回答企業数は前回調査の 157 社から減少している。前回調査ではインターネットを利用したアンケート調査を実施したが、本調査ではワードファイルで作成したアンケートを企業に送付して回答を記入してもらい、法務省にメールで提出を求める方式としたため、回答企業数の減少につながった可能性がある。

³² 本調査におけるアンケート調査は、令和 6 年 11 月 5 日から令和 7 年 1 月 17 日まで実施した。

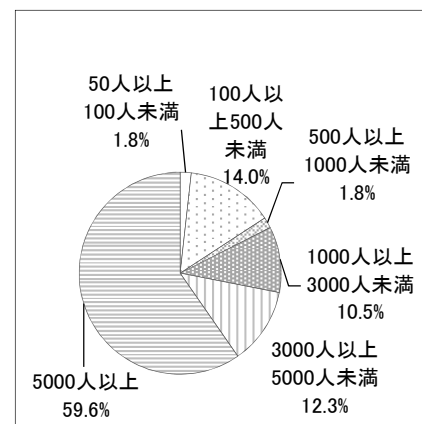
金融業、保険業	10 (17.54%)
卸売業、小売業	7 (12.28%)
電気・ガス・熱供給・水道業	2 (3.51%)
情報通信業	2 (3.51%)
運輸業、郵便業	2 (3.51%)
建設業	1 (1.75%)
生活関連サービス業、娯楽業	1 (1.75%)
農業、林業	0 (0.00%)
漁業	0 (0.00%)
鉱業、採石業、砂利採取業	0 (0.00%)
不動産業、物品賃貸業	0 (0.00%)
学術研究、専門・技術サービス業	0 (0.00%)
宿泊業、飲食サービス業	0 (0.00%)
教育、学習支援業	0 (0.00%)
医療、福祉	0 (0.00%)
複合サービス事業	0 (0.00%)
その他	4 (7.02%)
計	57 (100.00%)

※ 括弧書きは有効回答数(57)に占める割合

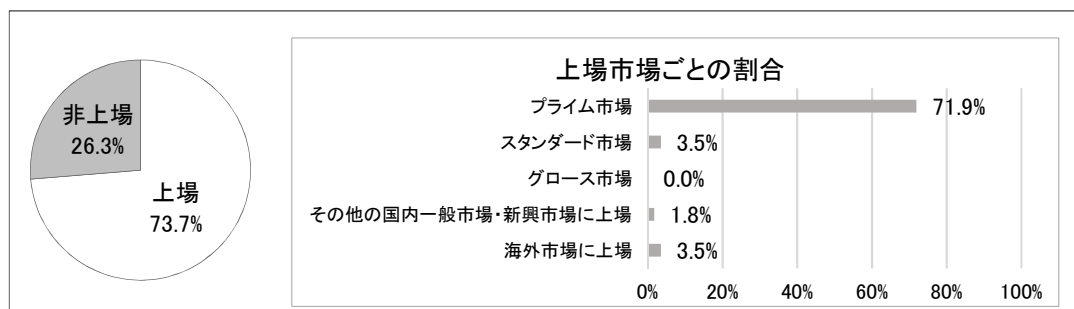
【図表2-2-3】回答企業の概要③(従業員数別)

	回答数	(割合)
25 人未満	0	(0.00%)
25 人以上 50 人未満	0	(0.00%)
50 人以上 100 人未満	1	(1.75%)
100 人以上 500 人未満	8	(14.04%)
500 人以上 1000 人未満	1	(1.75%)
1000 人以上 3000 人未満	6	(10.53%)
3000 人以上 5000 人未満	7	(12.28%)
5000 人以上	34	(59.65%)
計	57	(100.00%)

※ 括弧書きは有効回答数(57)に占める割合



【図表2-2-4】回答企業の概要④(上場・非上場別)



		回答数	(割合)
上場		42	(73.68%)
上場市場 (複数回答)	プライム市場	41	(71.93%)
	スタンダード市場	2	(3.51%)
	グロース市場	0	(0.00%)
	その他の国内一般市場・新興市場に上場	1	(1.75%)
	海外市場に上場	2	(3.51%)
非上場		15	(26.32%)

※ 括弧書きは有効回答数(57)に占める割合

2 調査の結果

(1) 法曹有資格社員の在籍状況等

回答企業全体における法曹有資格社員の在籍状況の調査結果は【図表2-3-1】のとおりである。前回調査から法曹有資格社員を雇用している割合が約25%増加した。

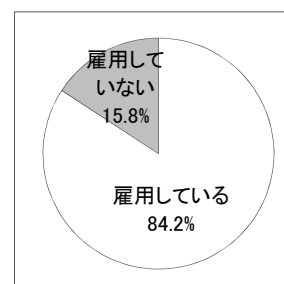
回答企業のうち、顧問弁護士等、相談や依頼をする社外の弁護士や法律事務所からの派遣・出向者（弁護士）（以下、これらを併せて「社外弁護士」という。）がいると回答した企業における法曹有資格社員の在籍状況の調査結果は【図表2-3-2】のとおりである。前回調査から法曹有資格社員を雇用している割合が約3割増加した。

社外弁護士がいないと回答した企業における法曹有資格社員の在籍状況の調査結果は【図表2-3-3】のとおりである。前回調査から回答傾向に大きな変化はなかった。

【図表2-3-1】法曹有資格社員の在籍状況(全体)

	回答数	(割合)
法曹有資格社員を雇用している	48	(84.21%)
法曹有資格社員を雇用していない	9	(15.79%)
計	57	(100.00%)

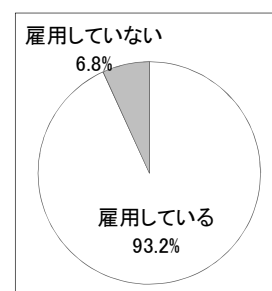
※ 括弧書きは有効回答数(57)に占める割合



【図表2-3-2】法曹有資格社員の在籍状況(社外弁護士あり)

	回答数	(割合)
法曹有資格社員を雇用している	41	(93.18%)
法曹有資格社員を雇用していない	3	(6.82%)
計	44	(100.00%)

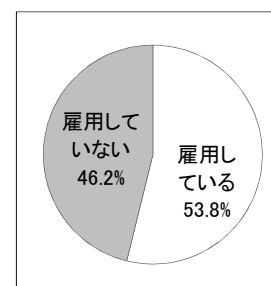
※ 括弧書きは社外弁護士がいると回答した企業44社に占める割合



【図表2-3-3】法曹有資格社員の在籍状況(社外弁護士なし)

	回答数	(割合)
法曹有資格社員を雇用している	7	(53.85%)
法曹有資格社員を雇用していない	6	(46.15%)
計	13	(100.00%)

※ 括弧書きは社外弁護士がいないと回答した企業13社に占める割合



(2) 法曹有資格社員の採用年数について

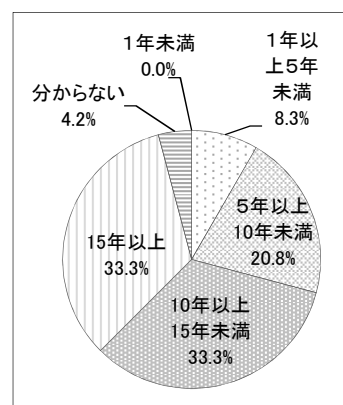
法曹有資格社員を雇用していると回答した企業に対し、法曹有資格社員の採用を始めてからの年数について尋ねた結果は【図表 2－4－1】のとおりである。採用年数 10 年未満と回答した企業の割合が、前回調査の 60%超から半減した一方、採用年数 10 年以上と回答した企業の割合が前回調査の 30%超から倍増した。

また、法曹有資格社員を採用するに当たり、法曹資格を有していることを重視したかについて尋ねた結果は【図表 2－4－2】のとおりである。法曹資格を有していることを重視したと回答した企業の割合は、前回調査の約 48%から約 54%に増加した。

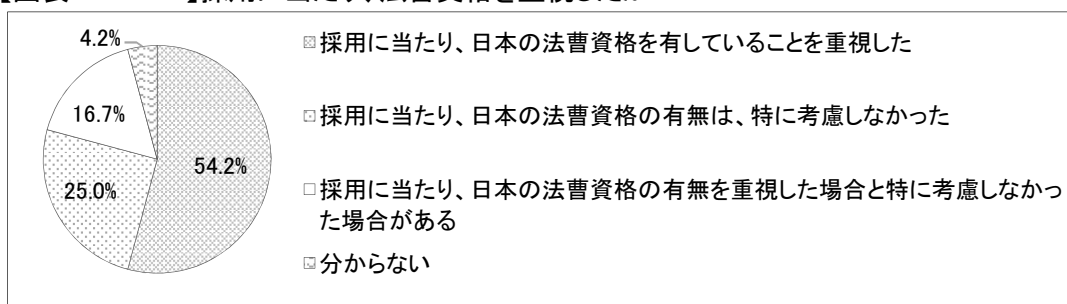
【図表2－4－1】法曹有資格社員の採用年数

	回答数	(割合)
1 年未満	0	(0.00%)
1 年以上 5 年未満	4	(8.33%)
5 年以上 10 年未満	10	(20.83%)
10 年以上 15 年未満	16	(33.33%)
15 年以上	16	(33.33%)
分からない	2	(4.17%)
計	48	(100.00%)

※ 括弧書きは法曹有資格社員を雇用していると回答した企業 48 社に占める割合



【図表2－4－2】採用に当たり、法曹資格を重視したか



	回答数	(割合)
採用に当たり、日本の法曹資格を有していることを重視した	26	(54.17%)
採用に当たり、日本の法曹資格の有無を重視した場合と特に考慮しなかった場合がある	8	(16.67%)
採用に当たり、日本の法曹資格の有無は、特に考慮しなかった	12	(25.00%)
分からない	2	(4.17%)
計	48	(100.00%)

※ 括弧書きは法曹有資格社員を雇用していると回答した企業 48 社に占める割合

(3) 法曹有資格社員の概要について

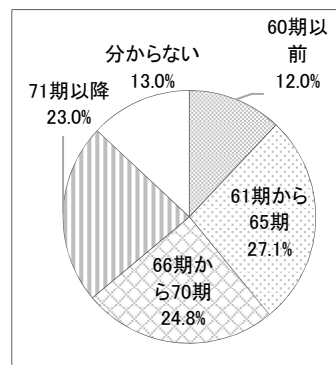
法曹有資格社員を雇用していると回答した企業に対し、法曹有資格社員の司

法修習期について尋ねた結果は【図表２－５】のとおりである。司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員の数 は前回調査の 198 人から 239 人に増加し、その法曹有資格社員総数に占める割合は、前回調査の約 39%から約 48%に増加した。

【図表２－５】法曹有資格社員の期別内訳

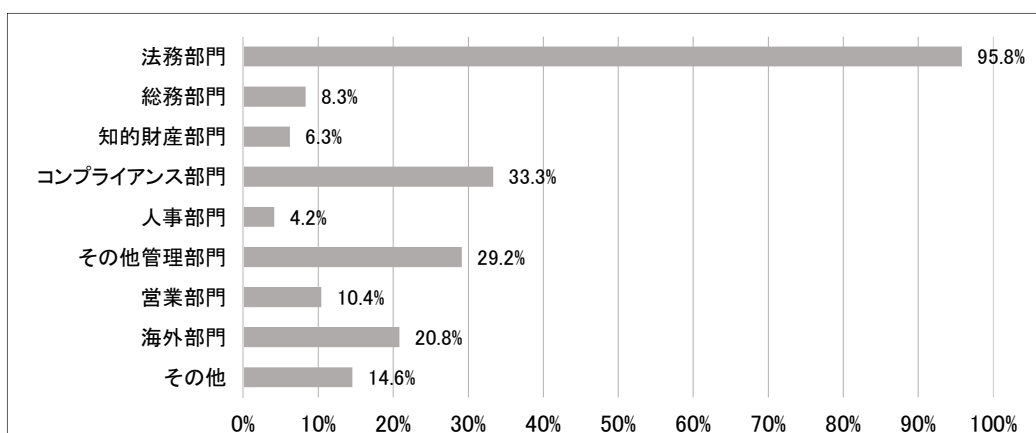
	回答数	(割合)
60 期以前	60	(12.02%)
61 期から 65 期	135	(27.05%)
66 期から 70 期	124	(24.85%)
71 期以降	115	(23.05%)
分からない	65	(13.03%)
計	499	(100.00%)

※ 括弧書きは法曹有資格社員総数 499 人に占める割合



また、法曹有資格社員を雇用していると回答した企業に対し、法曹有資格社員の配属先について尋ねた結果は【図表２－６】のとおりである。前回調査に比べ、コンプライアンス部門、その他管理部門及び海外部門に配属されている割合がそれぞれ 10 ないし 20%程度増加した。

【図表２－６】法曹有資格社員の配属先(複数回答)



	回答数	(割合)
法務部門	46	(95.83%)
総務部門	4	(8.33%)
知的財産部門	3	(6.25%)
コンプライアンス部門	16	(33.33%)
人事部門	2	(4.17%)
その他管理部門	14	(29.17%)
営業部門	5	(10.42%)
海外部門	10	(20.83%)
その他	7	(14.58%)

※ 括弧書きは法曹有資格社員を雇用していると回答した企業 48 社に占める割合

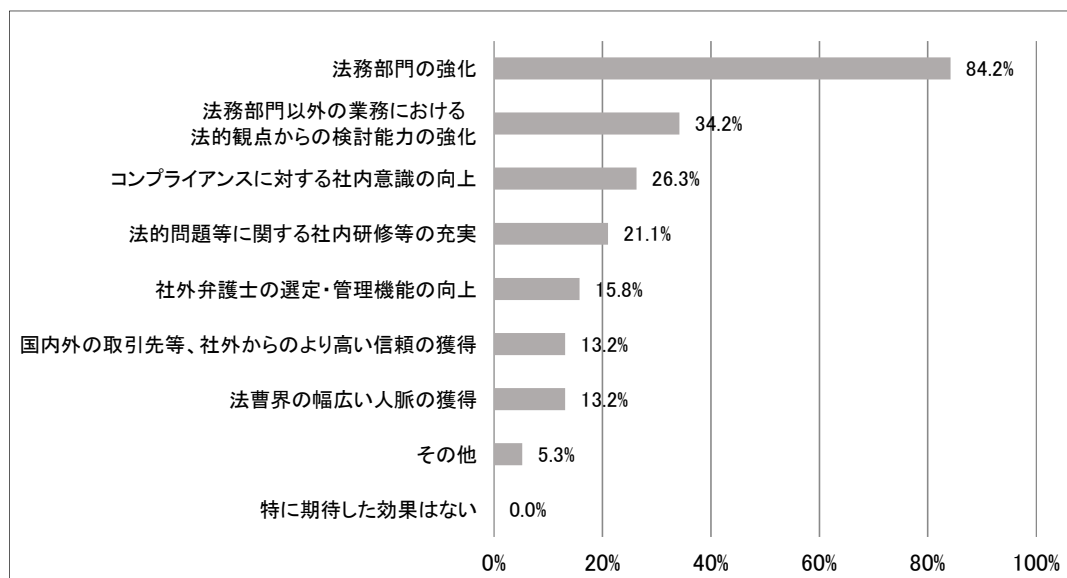
(4) 法曹有資格社員に対する期待等について

法曹有資格社員を雇用していると回答した企業のうち、法曹有資格社員の「採用に当たり、日本の法曹資格を有していることを重視した」又は「採用に当たり、日本の法曹資格の有無を重視した場合と特に考慮しなかった場合がある」と回答した企業に対し、法曹有資格社員の採用に際し、どのような効果を期待したかについて尋ねた結果は【図表 2－7－1】のとおりである。本調査では、前回調査から「法務部門の強化」と回答した企業の割合が 10%程度減少した一方、「法務部門以外の業務における法的観点からの検討能力の強化」と「国内外の取引先等、社外からのより高い信頼の獲得」が 10%程度増加した。

また、「特に期待した効果はない」以外の回答をした企業に対し、法曹有資格社員を採用したことにより、期待した効果を得られたかどうか尋ねた結果は【図表 2－7－2】のとおりである。前回調査では、「どちらともいえない」、「期待した効果は得られていないと思う」との回答も約 6%あったが、本調査では、全ての企業が肯定的な評価をし、否定的な評価をした企業はなかった。

また、法曹有資格社員を雇用していると回答した企業のうち、法曹有資格社員の「採用に当たり、日本の法曹資格を有していることを重視した」又は「採用に当たり、日本の法曹資格の有無を重視した場合と特に考慮しなかった場合がある」と回答した企業で、司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員のみを雇用していると回答した企業について集計した結果は【図表 2－7－3】のとおりである。前回調査に続き、否定的な評価をした企業はなかった³³。

【図表 2－7－1】法曹有資格社員の採用に当たり期待した効果（複数回答）



³³ ただし、本調査項目については回答企業数が 2 社と非常に少ないことに留意が必要と思われる。

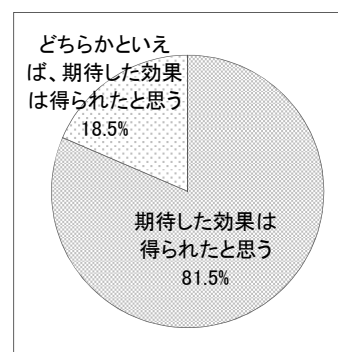
	回答数	(割合)
法務部門の強化	32	(84.21%)
法務部門以外の業務における法的観点からの検討能力の強化	13	(34.21%)
コンプライアンスに対する社内意識の向上	10	(26.32%)
法的問題等に関する社内研修等の充実	8	(21.05%)
社外弁護士の選定・管理機能の向上	6	(15.79%)
国内外の取引先等、社外からのより高い信頼の獲得	5	(13.16%)
法曹界の幅広い人脈の獲得	5	(13.16%)
その他	2	(5.26%)
特に期待した効果はない	0	(0.00%)

※ 括弧書きは、採用に当たり、法曹資格の有無を重視した(重視した場合がある)と回答した企業38社に占める割合

【図表2-7-2】期待した効果を得られたか(全体)

	回答数	(割合)
期待した効果は得られたと思う	22	(81.48%)
どちらかといえば、期待した効果は得られたと思う	5	(18.52%)
どちらともいえない	0	(0.00%)
どちらかといえば、期待した効果は得られていないと思う	0	(0.00%)
期待した効果は得られていないと思う	0	(0.00%)
計	27	(100.00%)

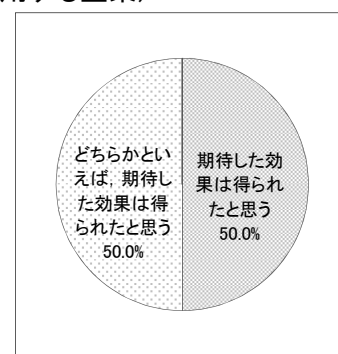
※ 括弧書きは、採用に当たり、法曹資格の有無を重視した(重視した場合がある)と回答した企業で、【図表2-7-1】において「特に期待した効果はない」以外を回答した企業27社に占める割合



【図表2-7-3】期待した効果を得られたか(66期以降のみを雇用する企業)

	回答数	(割合)
期待した効果は得られたと思う	1	(50.00%)
どちらかといえば、期待した効果は得られたと思う	1	(50.00%)
どちらともいえない	0	(0.00%)
どちらかといえば、期待した効果は得られていないと思う	0	(0.00%)
期待した効果は得られていないと思う	0	(0.00%)
計	2	(100.00%)

※ 括弧書きは、66期以降のみを雇用し、採用に当たり、法曹資格の有無を重視した(重視した場合がある)と回答した企業2社に占める割合



この質問事項に関連して、ヒアリング協力企業から、企業内に法曹有資格者が社員としていることによる効果等について聴取した結果は、【図表2-7-4】のとおりである。

法曹有資格社員がそれまでに培ってきた法的知見や経験が役に立つ(A社)、専門分野の弁護士に依頼しやすくなった(A社、B社)、他の社員への刺激になる(A社)、外部弁護士に依頼していたことを内製化でき、コスト削減や業務ス

ピードの向上につながる（Ｂ社）、法務部門の強化により事業部門への法的サポート能力が向上した（Ｂ社）、法務部門にコミットした社員の存在により法務部門を強化できる（Ｃ社）などの回答があった。

【図表２－７－４】企業内に法曹有資格者がいることによる効果等（ヒアリング結果）

	企業内に法曹有資格者がいることの効果等
A社	法曹有資格者といっても、それぞれに経験の違いがある。法曹有資格者の中には、司法修習を終えてすぐに入社している者と法律事務所で経験を積んでから入社したキャリア採用の者がいる。一口に法曹有資格者の効果と言っても、この両者の間でかなり違う。いわゆる66期以降は前者（司法修習後に新卒入社）になる。一方、それ以前はキャリア採用になる。 キャリア採用の法曹有資格社員がいることの効果は、様々なものがある。例えば、官公庁対応の業務もあるところ、任期付き職員の経験を有する法曹有資格者がおり、その知見を活かしてもらっている。弁護士法23条照会もよく届くが、キャリア採用の社員は、元々23条照会を出していた側なので、それへの対応もよく分かっている。もちろん、訴訟や紛争、株主総会等についても、実務経験等に基づく知識・経験を活かしてもらっている。また、弁護士同士のネットワークを持っているのも有益である。キャリア採用の有資格者は、ある分野に強い弁護士を知っているし、法律事務所の実態を知っており、そのような情報は有益で大変助かっている。 また、法曹有資格社員がいることで、外部の弁護士事務所への依頼の仕方も変わった。以前は顧問弁護士にほぼ全て頼んでいたが、その分野で詳しい人に依頼するようになった。こういった視点、コネクションを維持できている。 66期以降の若手の法曹有資格社員については、司法修習を経ているだけで、如実な効果があるわけではない。ただ、司法試験合格と修習により基礎能力を有していることは証明されている。そのような者がいることで、周りへの刺激になることが一番の効果と言えようか。資格を持たない社員が、法曹有資格社員から刺激を受けて司法試験に合格したということもあった。
B社	法曹有資格社員がいることで、社内で一定の見解を出して進められるようになった案件もあるし、外部弁護士に意見を求める場合にも、意見が必要な部分を絞ることもできるようになったので、時間もコストも削減できるようになった。また、法曹有資格社員には、当社のビジネスを理解した上で、良き伴走者となってビジネスを進めるとともに、必要なときにブレーキを踏むということもしてもらえる。法曹有資格社員がいることで、契約書チェック等の民事一般の業務はもちろん、複雑な案件についても内部で対応できるようになった。また、法曹有資格社員が会社内にいることで、外部弁護士からの返答を待つことなく進められるという面でスピード感も上がったし、書面の修正等の手戻りが減るという面でも仕事のスピード感が上がり、ビジネスが速く進むようになった。このように法務部門の人的リソースが強化されたことによって、コスト削減につながっているし、法務部門以外の事業部門に対する法務部門による法的なサポート能力も向上した。 中途採用した法曹有資格者については、それまでいた事務所との人脈や、同期のネットワークがあるが、このような情報はどこの法律事務所に依頼をするかといった場面等で有益な情報である。普段よく直面する法分野であればこれまでの蓄積で対応できるが、あまり知見がない論点の場合はもちろん、知見があってもセカンドオピニオンがほしいという場合もよくあり、人脈は大切である。

C社	法務部門の大きな役割として、投資における戦略的意思決定の支援がある。ビジネスの内容により気にすべき法分野が異なるなど法務部門の業務の難易度は高く、適切に支援をしていくためには、法的な知見がないと困難である。このような重要な役割を担う法務部門の強化には、法務部門に興味があり能力もある、法務部門にコミットした人材が必要になる。法曹資格の有無について、それほど重視はしていないが、法務部門にコミットしている人を採用・配置したいと考えており、そうすると、法曹有資格者の方が明らかに法務部門にコミットしている。その意味で、法曹有資格社員を採用することで法務部門が強化されている。 コンプライアンスに対する社内意識の向上、法曹界の幅広い人脈の獲得、社外弁護士の選定・管理機能の向上にも期待して法曹有資格社員を雇用しているが、これらは全て法務部門の強化をサポートするものという位置づけである。 なお、法曹界の幅広い人脈の獲得については、司法修習修了後に新卒採用された有資格社員ではなく、過去に法律事務所で勤務した経験があるキャリア採用者のそれまで培ってきた人脈による効果である。また、社外弁護士の選定・管理機能の向上についても、例えば弁護士の得意分野不得意分野等について、過去に法律事務所で勤務するなどして得た知見による効果であり、こちらもキャリア採用の法曹有資格社員による効果である。
----	--

(5) 法曹資格が生かされていると感じた場面等

採用に当たり、法曹資格の有無を考慮しなかった（又は考慮しなかった場合がある）と回答した企業に対し、業務遂行の過程で日本の法曹資格が生かされていると感じたことはあるかについて尋ねたところ、「日本の法曹資格が生かされている」と感じたことがある場面等として、【図表2－8】のとおり回答があった。法曹有資格者としての基礎的な知識・能力等に関するもののほか、弁護士としての対外的な対応や資格への信頼等に関するものを挙げた回答もあった。

【図表2－8】法曹資格が生かされていると感じた場面等（自由記載・一部抜粋）

（※ 以下、原文のまま掲載）

①法曹有資格者としての基礎的な知識・能力等に関するもの

- ・ 基本的な知識や実務について体系的に理解していることが一定程度担保・期待でき、広範な法分野についての迅速な理解やフォローが可能となる（ただし、法曹資格がない社員でも可能）。
- ・ （1）事務／情報処理能力の高さにより多くの案件を効率的に処理できる、（2）実務経験に裏打ちされた三段論法の思考（事実認定・法適用／解釈・あてはめ）、紛争解決の適正処理や交渉力、（3）業務負荷に耐えられる等、ストレス耐性が相対的に高い
- ・ 法律知識と実務能力があり、即戦力となっている。
- ・ 要件事実を意識した取りまとめなど、関係者へのヒアリングや事実関係の整理にあたり、分析力の高さを感じます。法曹資格がなくとも高い分析力を持つ者もいますので、一般的な傾向として感じる印象です。
- ・ 検討のち密さや、正確さ、法的論点の検討の深さなど。

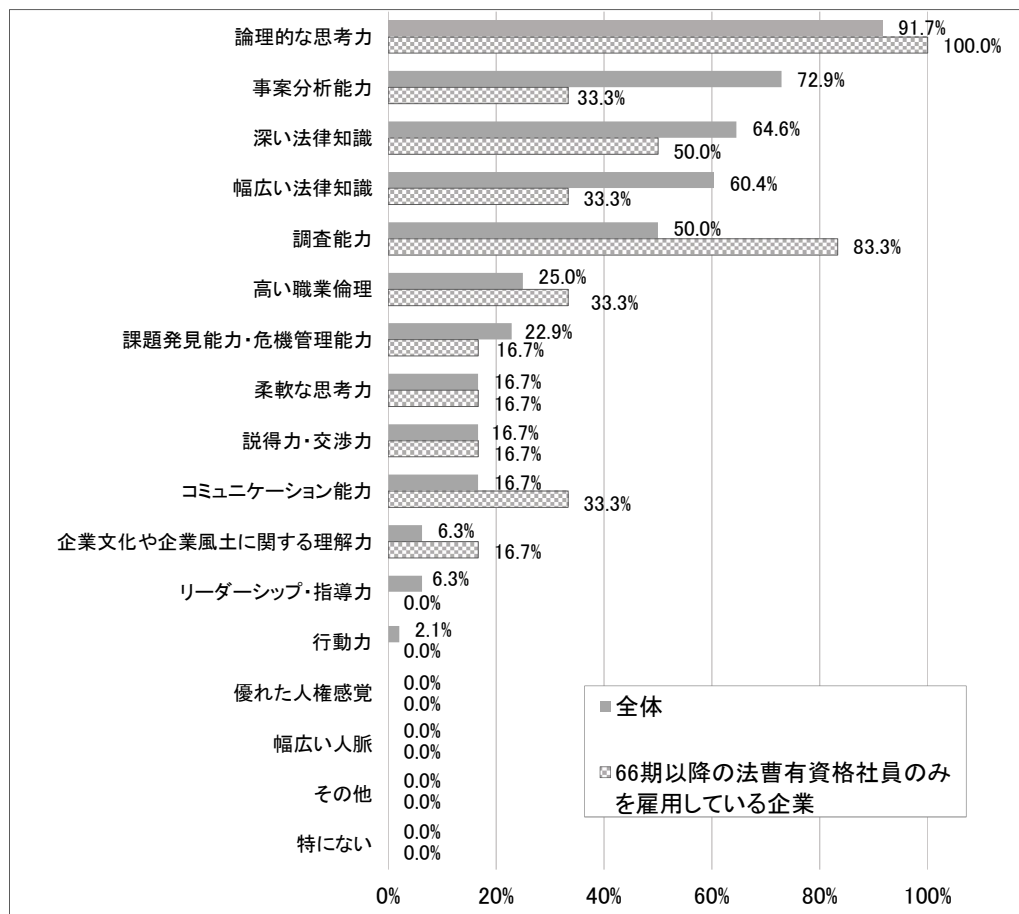
・ 理解力・分析力・立案力・交渉力において、非資格者よりも優れていると思うことが多いです。 ・ 法知識の豊富さ。
②対外的な対応等に関するもの
・ 国際紛争時のディスカバリー対応（弁護士・依頼者間秘匿特権）や国内外弁護士との協働において法曹資格者の意義が一定程度認められる。
③弁護士としての経験等に関するもの
・ 法曹資格も含んだ個人の経験が生かされている。
④資格への信頼等に関するもの
・ 当該社員による執務の遂行状況・内容について、日本の法曹資格者であることについて裏打ちされた一種の安定感・安心感。
⑤その他
・ 業務上、有資格者であることが求められるケースにおいては有用であると感じた。

(6) 法曹有資格社員に対する評価等

法曹有資格社員について、特に評価している点を5つまで選んでもらった結果は【図表2-9-1】のとおりである。各項目の上段は、法曹有資格社員を雇用していると回答した企業について集計した結果であり、下段は、そのうち司法修習期66期以降の法曹有資格社員のみを雇用していると回答した企業について集計した結果である。

法曹有資格社員を雇用していると回答した企業では、前回調査から引き続き、「論理的な思考力」、「事案分析能力」、「深い法律知識」、「幅広い法律知識」を選択した企業の割合がいずれも60%を超え、「調査能力」を選択した企業は前回調査から約15%増加した。司法修習期66期以降の法曹有資格社員のみを雇用している企業の本調査の回答では、「論理的な思考力」を全企業が選択したほか、「調査能力」を約83%の企業が選択した一方、「事案分析能力」と「幅広い法律知識」についてはそれぞれの約33%の企業のみが選択しており、回答企業全体の選択割合に比べると約半分の割合だった。

【図表2－9－1】法曹有資格社員について評価している点（5つまで選択）



	全体		66期以降の法曹有資格社員のみを雇用している企業	
	回答数	(割合)	上記における回答数	(上記に占める割合)
論理的な思考力	44	(91.67%)	6	(100.00%)
事案分析能力	35	(72.92%)	2	(33.33%)
深い法律知識	31	(64.58%)	3	(50.00%)
幅広い法律知識	29	(60.42%)	2	(33.33%)
調査能力	24	(50.00%)	5	(83.33%)
高い職業倫理	12	(25.00%)	2	(33.33%)
課題発見能力・危機管理能力	11	(22.92%)	1	(16.67%)
柔軟な思考力	8	(16.67%)	1	(16.67%)
説得力・交渉力	8	(16.67%)	1	(16.67%)
コミュニケーション能力	8	(16.67%)	2	(33.33%)
企業文化や企業風土に関する理解力	3	(6.25%)	1	(16.67%)
リーダーシップ・指導力	3	(6.25%)	0	(0.00%)
行動力	1	(2.08%)	0	(0.00%)
優れた人権感覚	0	(0.00%)	0	(0.00%)
幅広い人脈	0	(0.00%)	0	(0.00%)
その他	0	(0.00%)	0	(0.00%)
特になし	0	(0.00%)	0	(0.00%)

なお、この質問事項に関連して、ヒアリング協力企業から、法曹有資格社員に求める資質・能力等及び若手法曹有資格社員に対する評価について聴取した結果は、それぞれ、【図表 2－9－2】及び【図表 2－9－3】のとおりである。

法曹有資格社員に求める資質・能力等としては、幅広い法律知識や専門に関する深い法律知識、事案分析能力、調査能力、課題発見能力、コミュニケーション能力、幅広い人脈、リーダーシップといった能力のほか、社会からの見え方を理解し、想定されるリスクを適切に評価できるバランス感覚、企業のビジネスを理解した上で、事業部門と一緒に当事者としてプロジェクトを前に進めることのできる能力等が求められるとの回答があった。

また、若手の法曹有資格社員に対する評価については、「法曹有資格者は、法令を調べて判例も調べる訓練を受けているので、調査のスピードが速くて広く、総じて成長も早い。もちろん、個々人のパーソナリティの問題はあるが、若手の法曹という総体で質が落ちたと感じたことはない」（A社・製造業・法曹の採用年数 15 年以上）、「資質や能力は個々人の差によるところが大きく、全く問題がない人もいれば課題がある人もおり、成長曲線も人によるところが大きい。もっとも、幸い当社には良い人材に入社してもらっており、若手の法曹有資格者の質が年々落ちているのではないかといった問題意識は持っておらず、総じて当社の若手はよくやってくれている」（B社・金融業、保険業・法曹の採用年数 15 年以上）、「雇用している法曹有資格社員の母数が多くないが、若手の法曹有資格社員の質が年々下がっているというようなことはないと思う。個人差が大きいので、例えば年次が上の人よりも年次が下の人の方が優秀なのではないかと思うこともあればその逆もあるし、得意分野・不得意分野も人によってある。総体として見たときに、特に若手の質が低いとは思わない。若手も含めてみな良くやってくれているという評価である。若手に至らない点があるのだとしたら、むしろ、組織が若手の能力を発揮させられていないのではないかとも思う」（C社・商社・法曹の採用年数 15 年以上）といった回答であり、若手の法曹有資格社員一般について、その質や能力の低下を指摘する企業はなく、各社とも今後も法曹有資格社員の雇用を継続すると回答した。

なお、「法曹の質」等に関する指摘として、「司法試験の合格者が旧司法試験の頃に比べれば増えているという観点から言えば、全体として質は低下していく方向にいくのではないかと思うが、旧司法試験の頃に企業に法曹有資格者がいたかと言うと、ほぼいなかった。日本の法務部門がやるべきことがまだ全てはできていない状況下では、仮に質が低下していたとしても、資格を持ち特別な訓練を受けた人が入社してくれるようになったということは、法務部門からすると、良い状況になったと言える。なお、質の低下という点について、それ

が裁判官、検事、法律事務所の弁護士のみについて考えるべきということであれば、その質の低下は食い止めなければいけないと思う。企業法務という目線でいうと、訓練を経た人口が増えることで日本の法務部門の強化につながる面がある。海外企業の法務部門はほとんど有資格者が占めており、それが当たり前の状況である。日本企業の法務部門はそれに対抗しなければならない。日本の法務部門も、有資格者がほぼすべてを占めるようになっていかなければならず、近未来にそうなるべきだと思っている。」(A社)、「一般論として言えば、試験を通る倍率が下がり、法曹人口が増えているのであれば、試験を通った人のレベルに差はあるはずだと思う。ただ、試験倍率が下がり法曹人口が増える前後で、社会の変化により法曹の仕事内容も変化しているため、法曹の質は全く比較にならないと思う。法曹人口が増えても売り手市場であり、法曹の活躍する場は広がっている。法曹の質が上がっているかと聞かれると、そうではないかもしれないが、法曹に求められているフィールドが広がっているということだろうと感じている」(B社)、「ビジネスの難しさ、複雑さはより増していくと思われるので、明確な正解もなければそもそも法律がないような問題に直面しても、今ある手持ちの材料で前に進めていける能力が必要になると思う。意見が全員一致にならないような議論の中でも経営者が意思決定をするための支援ができる能力が法務部門の社員には必要であり、そのような能力を持った人を法曹養成制度の中でも育ててほしい」(C社)といった指摘があった。

【図表2-9-2】法曹有資格社員に求める資質・能力等(ヒアリング結果)

	法曹有資格社員に求める資質・能力等
A社	司法修習期 66 期以降の新卒採用社員を念頭に置くと、これらの社員には実務経験がないので、大卒や法科大学院卒と最初はさほど変わらない。しかし、当社がそれでも法曹有資格者を採用しているのは、法令に当たる訓練を受けているので、圧倒的にその能力が違うからである。有資格者は総じて成長が早い。すぐに法令を調べて、判例を調べてくれる。本来このようなことは会社から教える必要があるが、法曹有資格者はその素養を持っているので、それに期待して採用している。個々人で能力に違いがあるのは当たり前のことである。このような素養は訓練されたものだと思うが、その訓練をしてもらっていることに意義がある。 一方、65 期以前のキャリア採用組は、先ほど話したとおりの効果があるところ、そのような効果を求めて採用している。また、それに加えて、その専門的な知見を弊社の事業活動に生かして推進する能力も持っていてほしいし、事業への理解やコミュニケーション能力も求めている。事業活動ではリスクが生じるので、どこまでリスクテイクができるかという経験値にも期待している。 これに対し、66 期以降の新卒採用組は、事業への理解は入社後に鍛えるものと考えている。コミュニケーション能力は、社内でコミュニケーションがとれないと困るので、少なくともその程度の能力はあってほしいと考えているが、そもそも有資格者はコミュニケーション能力が高い印象を持っている。大卒の新卒の採用はかなりの応募数から選抜しているが、有資格者の方がコミュニケーション能力は高く、あえてその点を着目して取

	り上げてみるまでもなく高い能力があるという印象である。 なお、日本の法務部門は、海外に比べると弱く、やるべきことが全てできているかという、できていない状態だと思っている。リスク管理ができていないところが多く、法務部門のリソースは倍にしたいくらいである。法務部門では新卒社員を採用していく必要があり、資格の有無にかかわらず採用していくべきだと思う。ただ、法学部や大学院生で法務部での仕事を希望する人は多くないところ、有資格者が希望して応募してくれている面がある。20 年近く法務部門の採用を続けてきているが、有資格者の割合は増えていくだろう。
日社	法律知識の深さ、広さはともにベースとなる能力である。 それに加えて、課題を見つけてビジネスに寄り添う力が大切である。第三者的な立ち位置からではなく、何が本当の課題なのかを見極め、そのビジネスを進めるためにどのようなサポートをすべきなのかを見据えて対応できる能力が必要である。 また、リーダーシップも必要な能力である。チームで案件に対応しているため、会社内でのポジションが上がってくるに従って、どのようにチームを束ねていくのか、生産性を上げていくのか検討し、対処していく能力が必要である。 一方、新卒入社の法曹有資格社員には、業務に直結あるいは密接に関連する知識をすぐに求めているわけではないが、ビジネスパーソンとしてのコミュニケーション能力や課題を見つける能力は資質として持っていてほしい。その後、経験を積むに従い、業務上必要となる様々な法律についての経験・知識やリーダーシップを身につけていってもらいたいと考えている。 また、昨今は、法務部門の業務として、プロジェクトを推進するという業務の比重が高まってきている。来た相談を受けるだけでなく、ビジネス部門の人と一緒に当事者として案件を前に進める必要がある。そのためには、ビジネス部門でプロジェクトを前に進めている人たちと対等にやり取りしつつ、信頼を勝ち取りながらプロジェクトを進めていく能力が重要になってきている。中途採用の法曹有資格者には、即座にこのようなことができる能力を持ち、かつ、若手を育てる能力も持ち合わせてほしい。なお、中途採用の法曹有資格者については、基本的な法律知識を持っていることは当然として、当社の業務に必要なニッチな法律で土地勘がないものがあるならば、それをキャッチアップして使いこなせる法的素養を持っていることも当然必要である。 訴訟や紛争の対応といった観点からみると、およそ起こりそうもないリスクばかり心配をするのではなく、想定されるリスクを適切に評価できるバランス感覚と、スピード感をもって進め、困難な局面に直面しても冷静にバランスを取りながら対応できる胆力も求められる。また、社会からの見え方や世間から求められていることをしっかり理解した上で対応することも必要である。

C社	法務部門の主たる業務は、経営者の意思決定に必要な法的見地からの意見を述べることであり、プロジェクトの事実関係を整理し、法的問題点を抽出し、どこまでのリスクが取れるか・どうすればリスクを取れるのか等を検討し、法的観点からの意見を述べるべきことができればいけない。そのためには、法曹資格の有無にかかわらず、ビジネスを理解し、課題を発見し、それに対する解決案を提示し、伴走して実行を後押しし、チームワークを重視することも必要になる。 法曹有資格者の中でも個人差もあるし、入社までの経験値も違うため一概には言えないが、法曹有資格の新卒社員に期待し、かつ評価している点としては、しっかり勉強しているということである。法曹有資格者は、そうではない学部卒に比べると、知識の量も広く、論理的な法的思考力もしっかりしている。また、調査を面倒くさがらず、好奇心を持って自分からどんどん調べていくことができる。このような能力を法科大学院等で学んできたのだと思うが、法曹有資格者は一様にみなこのような能力が高い。このような資質・能力を期待して採用しており、実際に評価している。 キャリア採用の場合は、外部の視点を持ち込んでくれるという点が大きい。会社内にとっというと同じ考え方になってしまうし、会社内では当たり前だと考えられていても、外部から見るとそうではないということもある。そのような外部の視点や考え方を取り込んで業務を改善していくことは必要である。 また、キャリア採用の法曹有資格社員は即戦力として考えているので、例えば M&A や海外の紛争の管理等については経験も知識もあり、自分一人で担当できる能力は必須である。
----	---

【図表2-9-3】若手の法曹有資格社員に対する評価(ヒアリング結果)

	若手の法曹有資格社員に対する評価
A社	司法修習期 66 期以降の法曹有資格者について、もちろん、個々人のパーソナリティの問題はあるが、若手の法曹という総体で質が落ちたと感じたことはない。年を追うごとに有資格者の能力が落ちてきていると感じることもない。 司法修習期 65 期以前の社員はキャリア採用組になるので、その新人時代を知らないのでは比較できないが、66 期以降の有資格者について、能力として何か問題があると感じたことはない。 司法修習期 65 期以前かそれ以降かを問わず、法曹有資格社員には深い法律知識、幅広い法律知識、論理的な思考力、事案分析能力、課題発見能力・危機管理能力があると評価している。例えば、労働組合が関係する事案で法律課題を検討していたところ、有資格者が、労働組合法が関係してくるのではないかと気がついてくれ、労働組合法を調べてみたところ、実際に関係していたことが分かったということがあった。誰でもわかる法律だけでなく、このように周辺を探る感度が高いことも評価している。また、ある課題について分析を頼むと考察が広くて深い。これは資格の有無で圧倒的に違うと感じている。法曹有資格者は総じてこのような能力が高く、評価している。 司法試験の合格者が旧司法試験の頃に比べれば増えているという観点から言えば、全体として質は低下していく方向にいくのではないと思うが、旧司法試験の頃に企業に法曹有資格者がいたかと言うと、ほぼいなかった。日本の法務部門がやるべきことがまだ全てはできていない状況下では、仮に質が低下していたとしても、資格を持ち特別な訓練を受けた人が入ってきてくれるようになったということは、我々法務部門からすると、良い状況になったと言える。 なお、質の低下という点について、それが裁判官、検事、法律事務所の弁護士のみにについて考えるべきということであれば、その質の低下は食い止めなければいけない

	と思う。企業法務という目線でいうと、訓練を経た人口が増えることで日本の法務部門の強化につながる面がある。海外企業の法務部門はほとんど有資格者が占めており、それが当たり前の状況である。日本企業の法務部門はそれに対抗しなければならない。日本の法務部門も、有資格者がほぼすべてを占めるようになっていかなければならず、近未来にそうなるべきだと思っている。
B社	法曹有資格者については、毎年数名の採用しか行っていないため、その資質や能力は個々人の差によるところが大きく、全く問題がない人もいれば課題がある人もおり、成長曲線も人によるところが大きい。もっとも、幸い当社には良い人材に入社してもらっており、若手の法曹有資格者の質が年々落ちているのではないかといった問題意識は持っておらず、総じて当社の若手にはよくやってくれているという感想である。 なお、法曹有資格者については、今後もコンスタントに司法修習生から1、2名くらい採用しようと考えている。中途採用も欠員が出た部分を中心に積極的に採用活動を行っているが、競合が厳しく他社に入社してしまうことが多く、よく言われている「売り手市場」を実感している。 「法曹の質」に関して、一般論として言えば、試験を通る倍率が下がり、法曹人口が増えているのであれば、試験を通った人のレベルに差はあるはずだと思う。ただ、試験倍率が下がり法曹人口が増える前後で、社会の変化により法曹の仕事内容も変化しているため、法曹の質は全く比較にならないと思う。法曹人口が増えても売り手市場であり、法曹の活躍する場は広がっている。法曹の質が上がっているかと聞かれると、そうではないかもしれないが、法曹に求められているフィールドが広がっているということだろうと感じている。
C社	長い目で見ると成長していき変わらなくなるのだろうと思うが、法曹有資格社員の若手と法曹資格を持っていない若手社員を若手の時点で比較すると、法曹有資格社員は、資格がない社員より、法的知識や論理的思考力、調査能力等を元々持っており、法令に関して詳しく根拠をもって正確に意見を述べることができる。 一方で、ややリスクがあることばかりに目が行きがちであるほか、エネルギーの総量、好奇心、自分をオープンにして強み弱みをさらけ出し、人からも巻き込まれるし人を巻き込むこともできるコミュニケーション能力は法曹資格を持たない若手社員の方があると感じている。また、外国語力についても、法曹有資格社員には物足りなさを感じてしまうことがある。 ただ、最初に説明したとおり、個人差が大きく、法曹有資格社員でも先ほど述べたような法曹資格を持たない人の良さを持ち合わせている人もいる。また、法曹有資格者の中でも、例えば文章作成能力が非常に高い人もいれば、情報整理能力が非常に高い人もいるし、海外案件は少し苦手だけど国内案件では非常によいプロダクトを出せる人などがいる。まだ新卒採用を始めてからそこまで年数が経っていないので、新卒採用の人たちが今後どう成長していくのか楽しみにしているところである。 雇用している法曹有資格社員の母数が多くないが、若手の法曹有資格社員の質が年々下がっているというようなことはないと思う。個人差が大きいので、先輩よりも後輩の方が優秀なのではないかと思うこともあればその逆もあるし、得意分野・不得意分野も人によってある。総体としてみたときに、特に若手の質が低いとは思わない。若手も含めてみな良くやってくれているという評価である。若手に至らない点があるのだとしたら、むしろ、組織が若手の能力を発揮させられていないのではないかとと思う。 今後、ビジネスの難しさ、複雑さはより増していくと思われるので、明確な正解もなければそもそも法律がないような問題に直面しても、今ある手持ちの材料で前に進めていける能力が必要になると思う。意見が全員一致にならないような議論の中でも経営者

	が意思決定をするための支援ができる能力が法務部門の社員には必要であり、そのような能力を持った人を法曹養成制度の中でも育ててほしい。
--	---

(7) 法曹有資格社員を雇用していない企業について

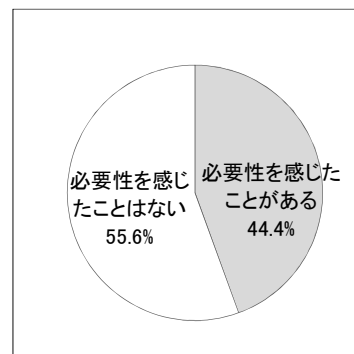
法曹有資格社員を雇用していないと回答した企業に対し、日本の法曹資格を有する者を社員として雇用する必要性を感じたことがあるかについて尋ねた結果は【図表 2-10-1】のとおりである。法曹有資格社員を雇用する必要があると回答した企業の割合は前回調査から 10%以上増加した³⁴。

法曹有資格社員を雇用する必要性を感じたことがあると回答した企業に対し、その必要性を感じた場面について尋ねた結果は【図表 2-10-2】のとおりである。前回調査で選択割合が高かった「労務問題への対応」、「契約書の作成・審査」、「訴訟対応」については、全体的に選択割合が低下し、選択割合が半減したものもあるが³⁵、本調査でも必要性を感じたとの回答が見られた。

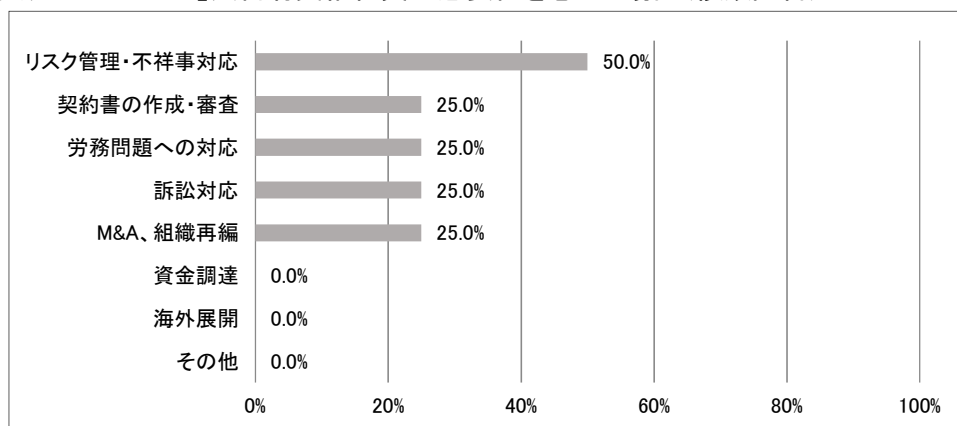
【図表 2-10-1】法曹有資格社員を雇用する必要性

	回答数	(割合)
必要性を感じたことがある	4	(44.44%)
必要性を感じたことはない	5	(55.56%)
計	9	(100.00%)

※ 括弧書きは令和6年9月末時点で法曹有資格社員を雇用していないと回答した企業9社に占める割合



【図表 2-10-2】法曹有資格社員の必要性を感じた場面(複数回答)



	回答数	(割合)
リスク管理・不祥事対応	2	(50.00%)
契約書の作成・審査	1	(25.00%)

³⁴ ただし、本調査の回答企業数が9社と母数が少ないことに留意が必要と思われる。

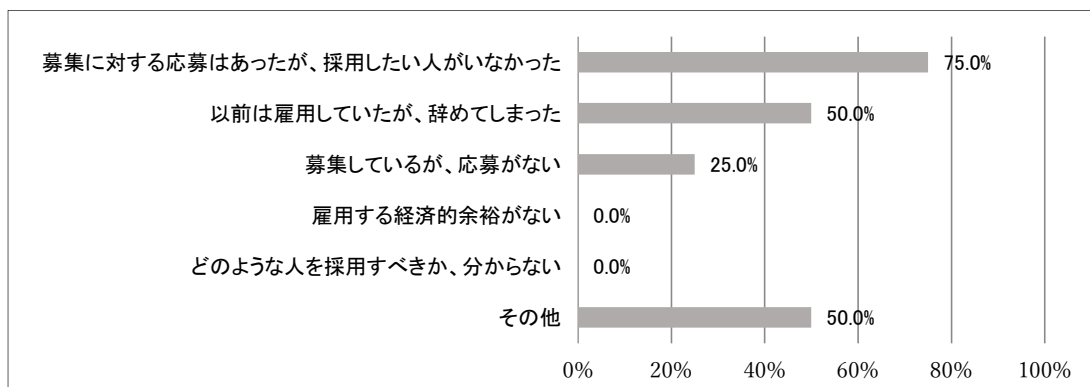
³⁵ ただし、本調査の回答企業数が4社と母数が少ないことに留意が必要と思われる。

労務問題への対応	1	(25.00%)
訴訟対応	1	(25.00%)
M&A、組織再編	1	(25.00%)
資金調達	0	(0.00%)
海外展開	0	(0.00%)
その他	0	(0.00%)

※ 括弧書きは令和6年9月末時点で法曹有資格社員を雇用していないと回答した企業で、法曹有資格社員を雇用する必要性を感じたことがあると回答した企業4社に占める割合

法曹有資格社員を雇用する必要性を感じつつも、現在は雇用していない理由について尋ねた結果は【図表2-10-3】のとおりである。前回調査で回答の割合が45%と最も高かった「雇用する経済的余裕がない」は、本調査での選択割合が0%だった。本調査では「募集に対する応募はあったが、採用したい人がいなかった」の回答割合が75%と最も高かった（前回調査では10%）³⁶。

【図表2-10-3】法曹有資格社員を雇用していない理由（複数回答）



	回答数	(割合)
募集に対する応募はあったが、採用したい人がいなかった	3	(75.00%)
以前は雇用していたが、辞めてしまった	2	(50.00%)
募集しているが、応募がない	1	(25.00%)
雇用する経済的余裕がない	0	(0.00%)
どのような人を採用すべきか、分からない	0	(0.00%)
その他(回答はいかのとおり) ・募集に対する応募はあったが、他社に採用された ・近々1名採用する予定である	2	(50.00%)

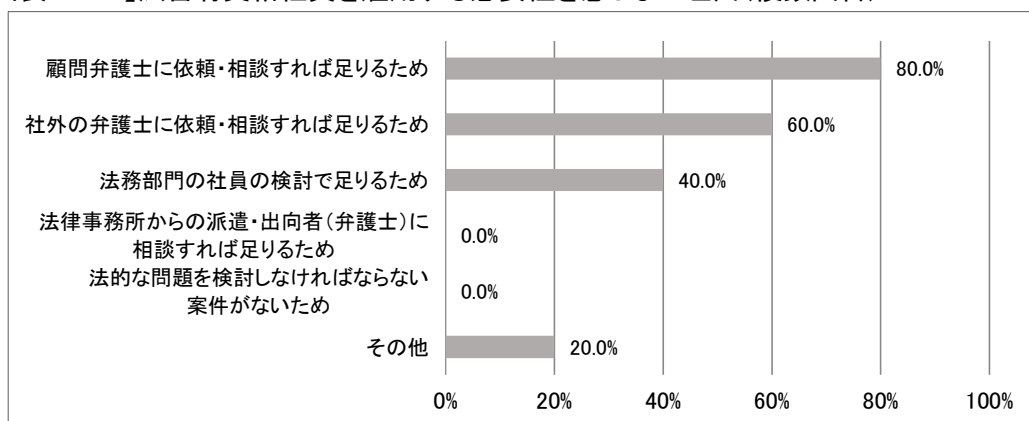
※ 括弧書きは、令和6年9月末時点で法曹有資格社員を雇用していないと回答した企業で、法曹資格社員の必要性を感じたことがあると回答した企業4社に占める割合

法曹有資格社員を雇用する必要性を感じていないと回答した企業に対し、そ

³⁶ ただし、回答企業の母数が、前回調査は20社、本調査は4社と少ないことに留意が必要である。

の理由を尋ねた結果は【図表 2－11】のとおりである。前回調査から引き続き、顧問弁護士・社外の弁護士への相談や法務部門の社員による検討で足りると回答したものが多かった。

【図表2－11】法曹有資格社員を雇用する必要性を感じない理由(複数回答)



	回答数	(割合)
顧問弁護士に依頼・相談すれば足りるため	4	(80.00%)
社外の弁護士に依頼・相談すれば足りるため	3	(60.00%)
法務部門の社員の検討で足りるため	2	(40.00%)
法律事務所からの派遣・出向者(弁護士)に相談すれば足りるため	0	(0.00%)
法的な問題を検討しなければならない案件がないため	0	(0.00%)
その他	1	(20.00%)

※括弧書きは、令和6年9月末時点で法曹有資格社員を雇用していないと回答した企業で、法曹有資格社員の必要性を感じたことがないと回答した企業5社の回答に占める割合

3 調査結果の分析

民間企業に対するアンケート調査を実施した結果、法曹有資格社員を雇用していると回答した企業の大半が「法務部門の強化」を期待して法曹有資格社員を採用していることに加え、「法務部門以外の業務における法的観点からの検討能力の強化」、「コンプライアンスに対する社内意識の向上」、「法的問題等に関する社内研修等の充実」、「法曹界の幅広い人脈の獲得」等の幅広い効果も期待していることが明らかとなった（【図表 2－7－1】参照）。規制緩和の推進やグローバル化の進行等により、民間企業が抱える法務リスクはより一層、多様化・複雑化する傾向にある中で、法務部門が果たすべき役割はその重要性を更に増しており、また、法務部門以外の部署においても、法的観点からの検討を要する場面が多く認められるようになっている。個々の法曹有資格社員に求められる具体的な役割は、その所属する企業や立場によって異なるものと思われるが、いずれにおいても、事業の立上げや拡大等の場面を含め、様々なビジネスシーンに潜む多様な法

的リスクを的確に捉え、適切な対応方針を策定するなど、法的側面から経営を支えていくことが期待されているものと思われる。

【図表 2-7-2】 のとおり、法曹有資格社員を採用するに当たり、日本の法曹資格を有していることを重視した等と回答した企業に対し、法曹有資格社員を採用したことにより、期待した効果は得られたかと質問した結果、全ての企業が肯定的な評価をしており、「期待した効果は得られたと思う」と回答した企業が 8 割を超えた。

このような結果からすれば、現在、民間企業で法曹有資格社員として活動する法曹については、司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員も含め、企業側の期待に応える活動をしているものとして、高く評価されているといえる。実際に、ヒアリングの結果においても、司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員の資質・能力に関する問題を指摘する回答は特になかった。

なお、法曹有資格社員について評価している点に関するアンケート（【図表 2-9-1】 参照）で、①全体の回答を集計したものと②司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員のみを雇用していると回答した企業の回答を集計したものとを比べると、①が②の評価を上回っていたものとして、例えば、「事案分析能力」（+39.6 ポイント）、「幅広い法律知識」（+27.1 ポイント）、「深い法律知識」（+14.6%）があった。一方、②が①の評価を上回っていたものとして、「調査能力」（+33.3 ポイント）、「コミュニケーション能力」（+16.6 ポイント）等があった。前回調査でも考察したとおり、的確に事案を分析する能力は、弁護士として様々な事案を取り扱うことを通じて、より一層磨かれていくものであると思われるし、また、法律に関する知識量も取り扱う案件の多さに比例して増えていくものであると考えられることからすれば、弁護士としての経験の長短によって、その評価される能力に差異が生じることはあるように思われる。

もっとも、この調査では、司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員のみを雇用している回答企業の数自体が少なく、ヒアリング調査において全ての企業が、若手法曹に対する評価として、個人差が大きい、若手法曹総体として質の低下は感じていない旨の回答があったことからすると、司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員とそれ以外との間に、その資質や能力において具体的な差異があるとまで言うことはできないように思われる。

以上のとおり、民間企業に関する本調査では、司法修習期 66 期以降の法曹有資格社員も含め、その活動が企業側から高く評価されていることが明らかとなった一方で、「法曹の質の低下」を肯定するに足る事情は認められなかった。

資料 1

企業に勤務する法曹有資格者に関する調査

法務省

問 1 貴社についてお尋ねします。

- (1) 貴社は、国内系企業・外資系企業のいずれに該当しますか。当てはまるものを一つ選択してください（「外資系企業」とは、日本国外に本店又は親会社があり、日本にその支店又は子会社がある企業をいいます。）。

☐ 国内系企業

☐ 外資系企業

- (2) 貴社の業種は何ですか。当てはまるものを一つ選択してください。

☐ 農業、林業

☐ 漁業

☐ 鉱業、採石業、砂利採取業

☐ 建設業

☐ 製造業

☐ 電気・ガス・熱供給・水道業

☐ 情報通信業

☐ 運輸業、郵便業

☐ 卸売業、小売業

☐ 金融業、保険業

☐ 不動産業、物品賃貸業

☐ 学術研究、専門・技術サービス業

☐ 宿泊業、飲食サービス業

☐ 生活関連サービス業、娯楽業

☐ 教育、学習支援業

☐ 医療、福祉

☐ 複合サービス事業

☐ その他（ ）

※選択肢は日本標準産業分類の大分類を基にしています。各業種の詳細は総務省 HP (https://www.soumu.go.jp/main_content/000890407.pdf) を御確認ください。

- (3) 貴社（子会社・系列企業等は含みません。）に在籍する従業員のうち、正社員（正規雇用者）は何人いますか。当てはまるものを一つ選択してください。

☐ 25 人未満

☐ 25 人以上 50 人未満

☐ 50 人以上 100 人未満

☐ 100 人以上 500 人未満

☐ 500 人以上 1000 人未満

☐ 1000 人以上 3000 人未満

☐ 3000 人以上 5000 人未満

☐ 5000 人以上

- (4) 貴社は事業会社の持株会社（いわゆるホールディングス）ですか、あるいは、貴社の株式を持株会社が有する事業会社ですか。当てはまるものを一つ選択してください。

☐ 事業会社の持株会社である → (5) へ

☐ 株式を持株会社が有する事業会社である → (5) へ

☐ 1 と 2 のいずれでもない → (6) へ

- (5) (4)において、「事業会社の持株会社である」又は「株式を持株会社が有する事業会社である」を選択した企業にお尋ねします。

貴社が株式を有する事業会社又は貴社の株式を有する持株会社の従業員を含めた貴社の従業員の総数はどれぐらいですか。当てはまるものを一つ選択してください。

- | | |
|--|---|
| ☐ 100 人未満 | ☐ 100 人以上 500 人未満 |
| ☐ 500 人以上 1000 人未満 | ☐ 1000 人以上 3000 人未満 |
| ☐ 3000 人以上 5000 人未満 | ☐ 5000 人以上 10000 人未満 |
| ☐ 10000 人以上 | ☐ 分からない |

- (6) 貴社は上場されていますか。また、上場されている場合、下記の各分類のうちどれに該当しますか。当てはまるものを全て選択してください(複数回答可。上場されていない場合は、「6. 非上場」を選択してください。)

- | |
|---|
| ☐ プライム市場 |
| ☐ スタンダード市場 |
| ☐ グロース市場 |
| ☐ その他の国内一般市場・新興市場に上場 |
| ☐ 海外市場に上場 |
| ☐ 非上場 |

- (7) 貴社には、現在（令和3年9月末時点）、顧問弁護士等、相談や依頼をする社外の弁護士や法律事務所からの派遣・出向者（弁護士）がいますか。当てはまるものを一つ選択してください。

☐ いる ☐ いない

- (8) 貴社は、現在（令和6年9月末時点）、日本の法曹資格を有する者を雇用していますか（社内・社外の役員や法律事務所からの派遣・出向者は除きます。）。当てはまるものを一つ選択してください。

なお、ここで「日本の法曹資格を有する」とは、日本の司法試験に合格し、司法修習を終えていることをいい、弁護士登録の有無は問いません。

☐ 雇用している（→問2へ） ☐ 雇用していない（→問6へ）

問2 問1の(8)において、「雇用している」を選択した企業にお尋ねします。

- (1) 日本の法曹資格を有する社員（以下「法曹有資格社員」といいます。）の採用を始めてからの年数について、当てはまるものを一つ選択してください（令和6年9月末時点）。

- | |
|-------------------------------------|
| ☐ 1年未満 |
| ☐ 1年以上5年未満 |
| ☐ 5年以上10年未満 |
| ☐ 10年以上15年未満 |
| ☐ 15年以上 |
| ☐ 分からない |

- (2) 貴社に在籍する法曹有資格社員の司法修習期（司法修習生採用年度）とその人数について教えてください（令和6年9月末時点）。

～60期（平成18年以前に司法修習生に採用）	（ 名）
61期から65期（平成19年から平成23年に司法修習生に採用）	（ 名）
66期から70期（平成24年から平成28年に司法修習生に採用）	（ 名）
71期以上（平成29年以降に司法修習生に採用）	（ 名）
分からない	（ 名）

- (3) 貴社に在籍する法曹有資格社員の配属先と配属人数について教えてください（ひとつの部門が複数の業務を担当している場合、中心的な業務について、以下の選択肢から最も近いものを選択してください。）（令和6年9月末時点）。

法務部門	（ 名）
総務部門	（ 名）
知的財産部門	（ 名）
コンプライアンス部門	（ 名）
人事部門	（ 名）
その他管理部門（部門名	）（ 名）
営業部門	（ 名）
海外部門	（ 名）
その他（部門名	）（ 名）

(4) 法曹有資格社員を採用するに当たり、日本の法曹資格の有無について、どの程度考慮しましたか。当てはまるものを一つ選択してください。

- ☐ 採用に当たり、日本の法曹資格を有していることを重視した（→問3へ）
- ☐ 採用に当たり、日本の法曹資格の有無は、特に考慮しなかった（→問4へ）
- ☐ 採用に当たり、日本の法曹資格の有無を重視した場合と特に考慮しなかった場合がある（→問3及び問4へ）
- ☐ 分からない（→問5へ）

問3 問2の(4)において、「採用に当たり、日本の法曹資格を有していることを重視した」又は「採用に当たり、日本の法曹資格の有無を重視した場合と特に考慮しなかった場合がある」を選択した企業にお尋ねします。

(1) どのような効果を期待して、法曹有資格社員を採用しましたか。当てはまるものを全て選択してください（複数回答可）。

- ☐ 法務部門の強化
- ☐ 法務部門以外の業務における法的観点からの検討能力の強化
- ☐ コンプライアンスに対する社内意識の向上
- ☐ 国内外の取引先等、社外からのより高い信頼の獲得
- ☐ 法曹界の幅広い人脈の獲得
- ☐ 社外弁護士の選定・管理機能の向上
- ☐ 法的問題等に関する社内研修等の充実
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特に期待した効果はない

(2) (1)において、「特に期待した効果はない」以外を選択した企業にお尋ねします。

法曹有資格社員を採用したことにより、上記(1)で選択した、期待した効果は得られましたか。当てはまるものを一つ選択してください。

- ☐ 期待した効果は得られたと思う（→問5へ）
- ☐ どちらかといえば、期待した効果は得られたと思う（→問5へ）
- ☐ どちらともいえない（→問5へ）
- ☐ どちらかといえば、期待した効果は得られていないと思う（→(3)へ）
- ☐ 期待した効果は得られていないと思う（→(3)へ）

(3) (2)において、「どちらかといえば、期待した効果は得られていないと思う」又は「期待した効果は得られていないと思う」を選択した企業にお尋ねします。

貴社が期待した効果が得られなかった要因として、どのようなことが考えられますか（自由記載）。

--

問4 問2の(4)において、「採用に当たり、日本の法曹資格の有無は、特に考慮しなかった」又は「採用に当たり、日本の法曹資格の有無を重視した場合と特に考慮しなかった場合がある」を選択した企業にお尋ねします。

法曹資格の有無を考慮せずに採用した法曹有資格社員について、その業務遂行の過程において、日本の法曹資格が生かされていると感じたことはありますか。そのように感じたことがありましたら、具体的に記載してください（自由記載）。

--

問5 貴社に在籍する法曹有資格社員について、特に評価している点があれば、五つまで選択してください（複数回答可）。

- ☐ 深い法律知識
- ☐ 幅広い法律知識
- ☐ 柔軟な思考力
- ☐ 論理的な思考力
- ☐ 事案分析能力
- ☐ 調査能力
- ☐ 課題発見能力・危機管理能力
- ☐ 説得力・交渉力
- ☐ コミュニケーション能力
- ☐ 企業文化や企業風土に関する理解力
- ☐ リーダーシップ・指導力
- ☐ 行動力
- ☐ 高い職業倫理
- ☐ 優れた人権感覚
- ☐ 幅広い人脈
- ☐ その他（ ）

☐ 特にない

問6 問1の(8)において、「雇用していない」を選択した企業にお尋ねします。

日本の法曹資格を有する者を社員として雇用する必要性を感じたことはありますか。当てはまるものを一つ選択してください。

1. 必要性を感じたことがある（→問7へ）

2. 必要性を感じたことはない（→問8へ）

問7 問6において、「必要性を感じたことがある」を選択した企業にお尋ねします。

(1) 日本の法曹資格を有する者を雇用する必要性を感じたのは、どのような場面ですか。当てはまるものを全て選択してください（複数回答可）。

☐ 契約書の作成・審査

☐ 労務問題への対応

☐ 訴訟対応

☐ リスク管理・不祥事対応

☐ 資金調達

☐ M&A、組織再編

☐ 海外展開

☐ その他（具体的に_____）

(2) 現在（令和6年9月末時点）、貴社において、日本の法曹資格を有する者を社員として雇用していない理由について、当てはまるものを全て選択してください（複数回答可）。

☐ 募集しているが、応募がない

☐ 募集に対する応募はあったが、採用したい人がいなかった

☐ 以前は雇用していたが、辞めてしまった

☐ 雇用する経済的余裕がない

☐ どのような人を採用すべきか、分からない

☐ その他（具体的に_____）

問8 問6において、「必要性を感じたことはない」を選択した企業にお尋ねします。

日本の法曹資格を有する者を社員として雇用する必要性がないと考える理由について、当てはまるものを全て選択してください（複数回答可）。

☐ 顧問弁護士に依頼・相談すれば足りるため

☐ 社外の弁護士に依頼・相談すれば足りるため

☐ 法律事務所からの派遣・出向者（弁護士）に相談すれば足りるため

- ☐ 法務部門の社員の検討で足りるため
☐ 法的な問題を検討しなければならない案件がないため
☐ その他（ ）

差支えなければ、以下の情報について記入をお願いします。

なお、ご回答いただいた内容については、統計的な処理を行った上で公表することを予定しており、回答者や個人が特定される公表は行いません。

貴社名	
所在地	
御担当者名	
所属部署名・役職名	

調査は以上です。御協力ありがとうございました。

第3 児童福祉の分野に対する調査

1 調査の概要

平成28年6月、児童虐待について、その発生予防から自立支援までの一連の対策の更なる強化等を図るため、「児童福祉法」（昭和22年法律第164号）の改正が行われた。同改正においては、児童相談所の業務のうち法律に関する専門的な知識経験を必要とするものを適切かつ円滑に行うことの重要性に鑑み、児童相談所における弁護士の配置又はこれに準ずる措置³⁷を行うものとする旨の規定³⁸が新設された。一部地域においては、かねてから児童相談所と弁護士との連携が図られていたところ、上記規定が新設されたことにより、全ての児童相談所において弁護士との連携が図られるようになった。

そこで、こども家庭庁の協力を得て、前回調査に引き続き、児童相談所を対象に資料2の質問票によるアンケート調査を行い、児童福祉の分野で活動する弁護士の評価等について尋ね、全国236の児童相談所のうち209の児童相談所から回答を得た（回答率88.6%）³⁹。

2 調査の結果

(1) 児童相談所における弁護士の配置状況等

令和6年9月末日現在における児童相談所の弁護士配置状況等について尋ねた結果は【図表3-1】のとおりである。前回調査から回答傾向に大きな変化はなかった。

また、このうち常勤職員又は非常勤職員として勤務する弁護士（以下「常勤職員等弁護士」という。）の司法修習期について尋ねた結果は【図表3-2】のとおりであり⁴⁰、前回調査から常勤職員等弁護士数が110人増加した。前回調

³⁷ 「これに準ずる措置」とは、「弁護士の配置と実質的に同等であると客観的に認められる必要があり、例えば、都道府県ごとに、区域内の人口等を勘案して中央児童相談所等に適切な数の弁護士を配置し、弁護士が配置されていない児童相談所との間における連携・協力を図ること等が考えられる。（単に法令事務の経験を有する行政職員等の配置は、「準ずる措置」には含まれない。）」とされている（「児童相談所運営指針の全部改正について」（令和6年3月30日付けこ支虐第164号こども家庭庁支援局長通知）第2章第3節2.（10））

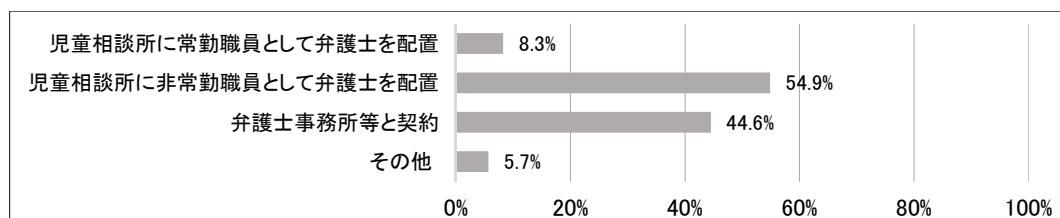
³⁸ 児童福祉法第12条第3項（平成28年法律第63号〔平成28年10月1日施行〕による改正後のもの）。現在は、令和4年法律第104号〔令和4年12月16日施行〕による改正により、児童福祉法第12条第4項になっている。

³⁹ アンケート調査は、令和6年10月15日から同年11月8日まで実施した。なお、回答した児童相談所の数（209）と有効回答数（191）は一致していないが、これは、回答を寄せた児童相談所のうち、9の児童相談所が、同一管内に所在する児童相談所の一部又は全部の回答を集約したものを提出し、また、4支所が独立して回答を提出したためである。

⁴⁰ 弁護士事務所等との契約等に基づく連携については、対応する弁護士が固定されていない可能性があるため、司法修習期については尋ねなかった。

査では、司法修習期が「分からない」との回答が最も多く 51.8%を占めていたが、本調査では 14.3%に減少した。本調査における 66 期以降の弁護士の全体に占める割合は約 27.7%（307 人中 85 人）である。

【図表3－1】児童相談所における弁護士の配置状況等（令和6年9月末日現在）（複数回答）



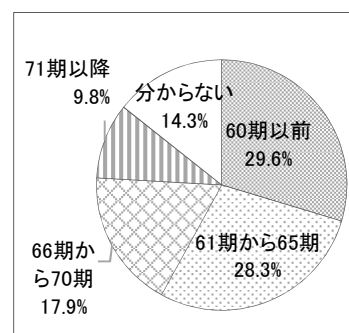
	回答数	（割合）
児童相談所に常勤職員として弁護士を配置	16	（8.29%）
児童相談所に非常勤職員として弁護士を配置	106	（54.92%）
弁護士事務所等と契約 （※ 弁護士や弁護士会との契約のほか、登録弁護士の派遣制度などを含む）	86	（44.56%）
その他 （※本庁や他の児童相談所の弁護士を利用する等）	11	（5.70%）

※ 括弧書きは有効回答数（193）に占める割合

【図表3－2】常勤職員等弁護士の司法修習期別の割合

	人数	（割合）
60 期以前	91	（29.64%）
61 期から 65 期	87	（28.34%）
66 期から 70 期	55	（17.92%）
71 期以降	30	（9.77%）
分からない	44	（14.33%）
計	307	（100.00%）

※ 括弧書きは常勤職員等弁護士の総数（307 人）に占める割合



(2) 弁護士との連携により、より適切に対応できるようになった業務

全ての児童相談所に対し、弁護士と連携して対応している業務のうち、連携前と比較して、より適切に対応できるようになったと感じる業務について尋ねた結果は【図表 3－3】のとおりである⁴¹。

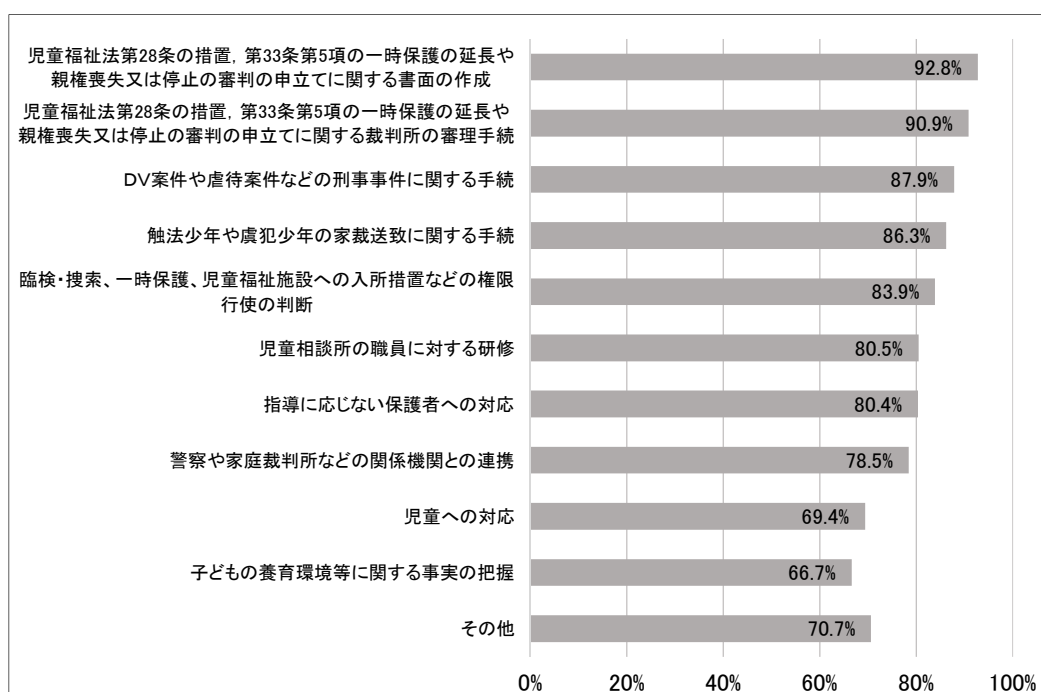
前回調査から引き続き、「児童福祉法第 28 条の措置、第 33 条第 5 項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する書面の作成・審理手続」を回答する割合が高く 90%を超えた。また、前回調査から「DV 案件や虐待案件などの刑事事件に関する手続」を選択する割合が約 10%増加した一方、「児

⁴¹ 児童相談所開設以来又は長期にわたって弁護士と連携して業務に対応していることから、連携前との比較はできないと回答した児童相談所が前回調査では 10、本調査では 6 あり、本表の計算においてはこれらの回答を除外した。

童への対応」を選択する割合が約10%減少した。

また、本調査では、「その他」として、ケース会議への出席、個別ケースに関する相談・対応、法令解釈に関する助言、情報公開請求等に対する対応などが挙げられた。

【図表3-3】弁護士と連携して対応している業務のうち、連携前と比較して、より適切に対応できるようになったと感じる業務の割合（複数回答）



	当該業務について、弁護士と連携して対応（複数回答）	連携により、より適切な対応が可能となった（複数回答）	連携業務のうち、より適切な対応が可能となった割合
児童福祉法第28条の措置、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する書面の作成	181	168	92.82%
児童福祉法第28条の措置や、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する裁判所の審理手続	176	160	90.91%
DV案件や虐待案件などの刑事事件に関する手続	66	58	87.88%
触法少年や虞犯少年の家裁送致に関する手続	102	88	86.27%
臨検・捜索、一時保護、児童福祉施設への入所措置などの権限行使の判断	137	115	83.94%
児童相談所の職員に対する研修	118	95	80.51%
指導に応じない保護者への対応	97	78	80.41%
警察や家庭裁判所などの関係機関との連携	93	73	78.49%
児童への対応	72	50	69.44%
子どもの養育環境等に関する事実の把握	57	38	66.67%
その他	75	53	70.67%

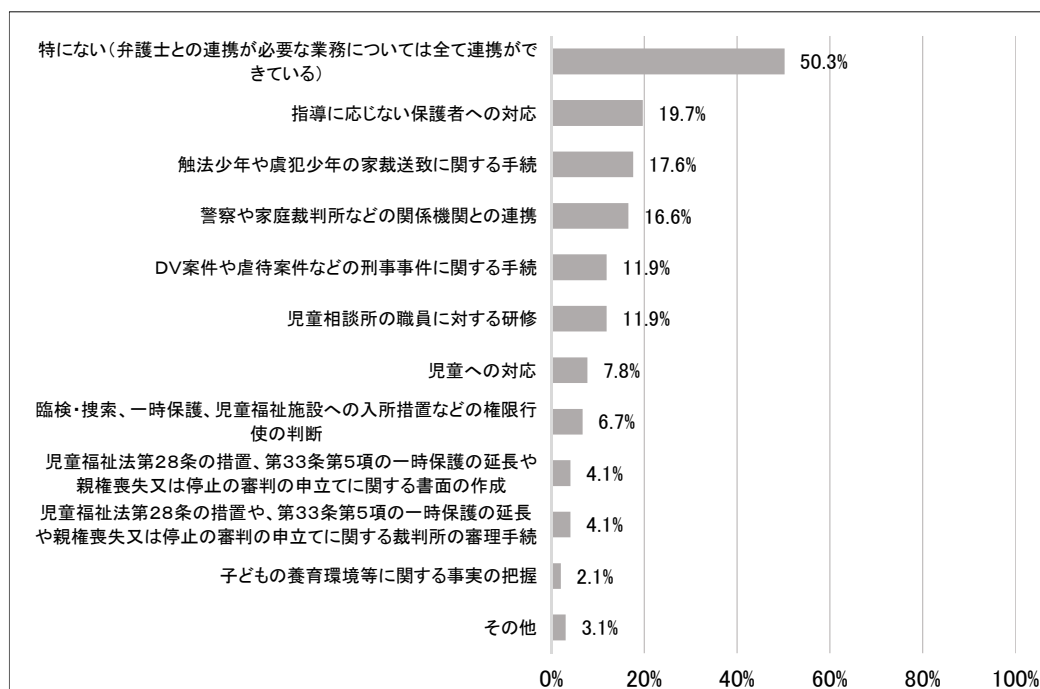
(3) 弁護士との連携が必要だと感じる業務

全ての児童相談所に対し、現在、弁護士と連携していない業務（以下「非連携業務」という。）のうち、連携が必要だと感じる業務について尋ねた結果は【図表3-4】のとおりである。前回調査から「特にない（弁護士との連携が必要な業務については全て連携ができています）」の割合が約 20%減少した一方で、「警察や家庭裁判所などの関係機関との連携」の割合が 10%以上増加し、「触法少年や虞犯少年の家裁送致に関する手続」や「児童相談所の職員に対する研修」の割合も 5 %以上増加した。

なお、連携ができていない理由としては、前回調査に続き、弁護士が常勤職員ではないため時間的な制約があること、非連携業務が契約の範囲外であることなどが挙げられた。

また、非連携業務に関し、弁護士にどのような関与を求めるかについて尋ねたところ、本調査では、被保護児童の保護者等への対応、児童相談所職員への研修や助言、各種手続での書類作成等を求める声が寄せられた。

【図表3-4】非連携業務のうち、弁護士との連携が必要だと感じている業務（複数回答）



	回答数	(割合)
特にない(弁護士との連携が必要な業務については全て連携ができています)	97	(50.26%)
指導に応じない保護者への対応	38	(19.69%)
触法少年や虞犯少年の家裁送致に関する手続	34	(17.62%)
警察や家庭裁判所などの関係機関との連携	32	(16.58%)
DV案件や虐待案件などの刑事事件に関する手続	23	(11.92%)

児童相談所の職員に対する研修	23 (11.92%)
児童への対応	15 (7.77%)
臨検・捜索、一時保護、児童福祉施設への入所措置などの権限行使の判断	13 (6.74%)
児童福祉法第28条の措置、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する書面の作成	8 (4.15%)
児童福祉法第28条の措置や、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する裁判所の審理手続	8 (4.15%)
子どもの養育環境等に関する事実の把握	4 (2.07%)
その他	6 (3.11%)

※ 括弧書きは有効回答数(193)に占める割合

(4) 弁護士への対応に対する満足度

全ての児童相談所に対し、弁護士と連携している業務について、「弁護士の対応に満足しているか」と尋ねた結果は【図表3-5-1】のとおりである。前回調査に引き続き、「満足している」と「どちらかといえば満足している」との回答を併せると90%を超えたが、本調査では、「満足している」との回答が約8%減少し、「どちらともいえない」との回答が約5%増加した。「どちらかといえば満足していない」と回答した児童相談所は2つから4つに増え、その理由として「弁護士がいない日時があるためタイムリーな相談ができない」、「非常勤のためこまめな情報共有が困難」、「助言や研修対応などのバックアップだけでなく、現場対応への直接参加をしてほしい」、「月や週で異なる弁護士が駐在するため、単発の相談になる」などの理由が挙げられた。

なお、常勤職員等弁護士が司法修習期66期以降の弁護士のみであると回答した児童相談所の回答を取り出して集計した結果は【図表3-5-2】のとおりである。「満足している」が前回調査の50%から80%に増え、「どちらかといえば満足している」は前回調査の50%から20%に減り、否定的評価をしたものは前回調査から引き続きなかった⁴²。

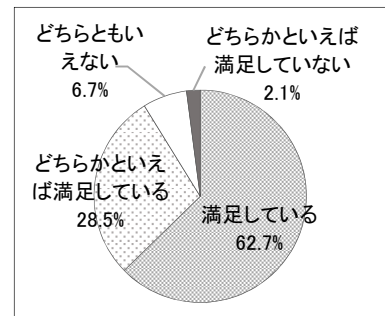
参考に、「満足している」は5点、「どちらかといえば満足している」は4点、「どちらともいえない」は3点、「どちらかといえば満足していない」は2点、「満足していない」は1点として重み付けを行い、児童相談所全体の満足度の加重平均と常勤職員等弁護士が司法修習期66期以降の弁護士のみであると回答した児童相談所の満足度の加重平均を算出して比較したところ、前者は4.51（前回調査4.66）、後者は4.80（前回調査4.50）であった。

⁴² ただし、回答数が前回調査では6、本調査では10と少ないことに留意が必要と思われる。

【図表3-5-1】連携業務における弁護士の対応に対する満足度(全体)

	回答数	(割合)
満足している	121	(62.69%)
どちらかといえば満足している	55	(28.50%)
どちらともいえない	13	(6.74%)
どちらかといえば満足していない	4	(2.07%)
満足していない	0	(0.00%)
計	193	(100.00%)

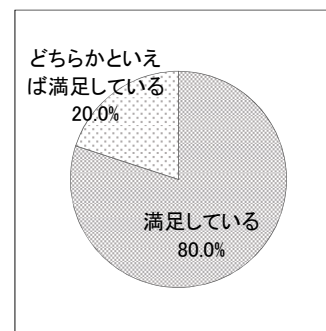
※ 括弧書きは有効回答数(193)に占める割合



【図表3-5-2】連携業務における弁護士の対応に対する満足度(常勤職員等弁護士が司法修習期 66 期以降の弁護士のみである児童相談所)

	回答数	(割合)
満足している	8	(80.00%)
どちらかといえば満足している	2	(20.00%)
どちらともいえない	0	(0.00%)
どちらかといえば満足していない	0	(0.00%)
満足していない	0	(0.00%)
計	10	(100.00%)

※ 括弧書きは有効回答数(10)に占める割合

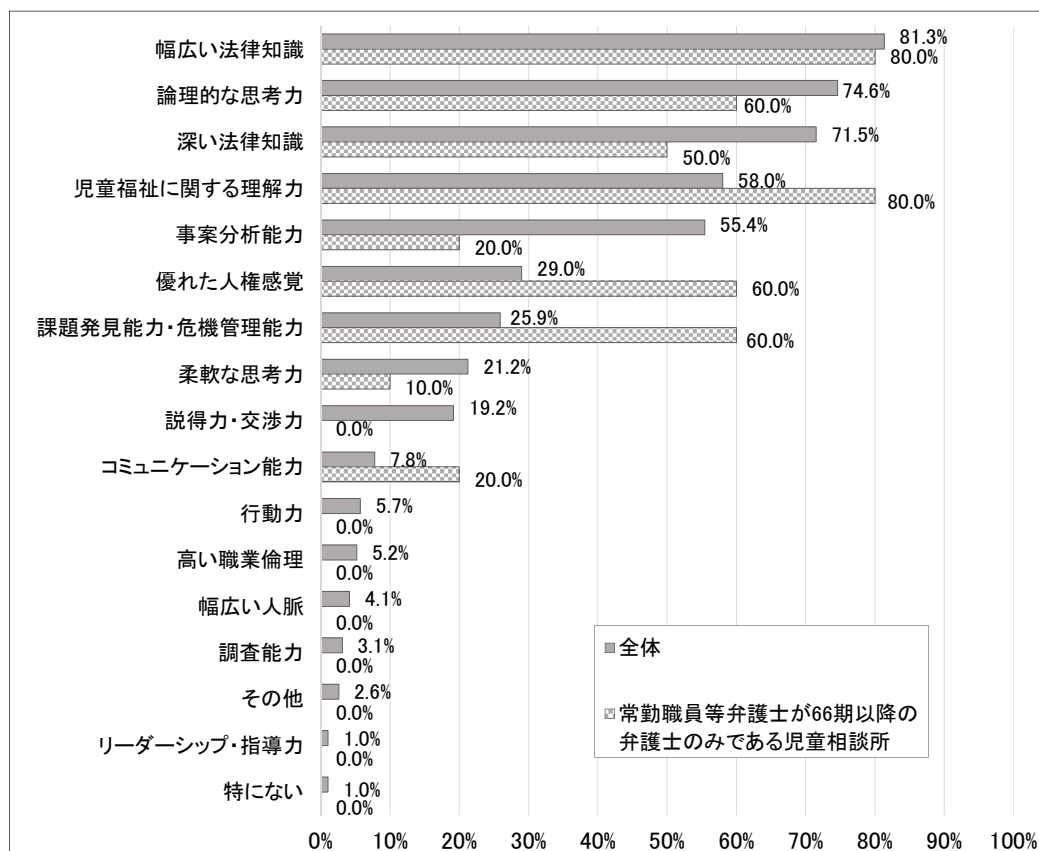


(5) 弁護士に対する評価

全ての児童相談所に対し、連携している弁護士について、特に評価している点を5つまで選択してもらった結果は【図表3-6】のとおりである。各項目の上段は、全体の回答数を集計した結果であり、下段は、常勤職員等弁護士が司法修習期 66 期以降の弁護士のみであると回答した児童相談所の回答を集計した結果である。

回答全体について、選択された回答数が多かった順番をみると、「児童福祉に関する理解力」が前回調査の5位から4位に上昇し、「優れた人権感覚」も前回調査の8位から6位に上昇したほかは、大きな変動はなかった。常勤職員等弁護士が司法修習期 66 期以降の弁護士のみであると回答した児童相談所では、「児童福祉に関する理解力」が前回調査の5位から1位に上昇した一方、「深い法律知識」が前回調査の2位から6位に下降した。

【図表3－6】連携している弁護士の評価点（5つまで選択）



	全体		常勤職員等弁護士が66期以降の弁護士のみである児童相談所	
	回答数	(割合)	上記における回答数	(上記に占める割合)
幅広い法律知識	157	(81.35%)	8	(80.00%)
論理的な思考力	144	(74.61%)	6	(60.00%)
深い法律知識	138	(71.50%)	5	(50.00%)
児童福祉に関する理解力	112	(58.03%)	8	(80.00%)
事案分析能力	107	(55.44%)	2	(20.00%)
優れた人権感覚	56	(29.02%)	6	(60.00%)
課題発見能力・危機管理能力	50	(25.91%)	6	(60.00%)
柔軟な思考力	41	(21.24%)	1	(10.00%)
説得力・交渉力	37	(19.17%)	0	(0.00%)
コミュニケーション能力	15	(7.77%)	2	(20.00%)
行動力	11	(5.70%)	0	(0.00%)
高い職業倫理	10	(5.18%)	0	(0.00%)
幅広い人脈	8	(4.15%)	0	(0.00%)
調査能力	6	(3.11%)	0	(0.00%)
その他	5	(2.59%)	0	(0.00%)
リーダーシップ・指導力	2	(1.04%)	0	(0.00%)
特にない	2	(1.04%)	0	(0.00%)

(6) 弁護士との連携に関する要望等

全ての児童相談所に対し、弁護士との連携に関する要望等について尋ねたところ、【図表3-7】のとおり、①弁護士の配置や体制作りなどに関するもの、②弁護士に対する要望等、③弁護士の育成に関するもの、④弁護士の活動に対する評価等が寄せられた。

【図表3-7】弁護士との連携についての要望等(自由記載・一部抜粋)

(※ 以下、原文のまま掲載)

弁護士の配置や体制作りなどに関するもの
・ 現在は、中央児童相談所に1名非常勤の弁護士が配置となっているが、非常勤で良いので当児童相談所に定期的に勤務できる弁護士の配置が望まれる。 ・ 現在、当所の配置弁護士は、非常勤であり、月1回勤務となっている。そのため、相談の機会が限られており、優先度の高いケースのみの相談となっている。保護者の対応が困難なケースについて、随時すみやかに相談できる体制となっていると大変心強い。 ・ 法律で常勤化するか、もしくは相談頻度や回数が増えるよう、弁護士配置に関する体制強化をお願いしたい。職員の精神的な安定を図る上でも、保護者対応や法的知識の整理等、弁護士が果たす役割が大きいので、必要と感じている。 ・ 児童相談所への常勤弁護士配置の規定化。 ・ 自治体としての課題ではあるが、法28条1項については、現状、弁護士と代理人契約を結び対応しているが法28条2項及び33条5項については、予算の都合上代理人契約を結ぶことができず、弁護士から助言を求めながら対応している状況。家裁への申立て等の法的対応が必要な事案については、すべて代理人契約を結べるようにしてほしい。 ・ 今後司法審査導入されるとさらに事務処理等含め、法的視点からの助言が必要になると思われ、各所配置の充実があるとよい。 ・ すべての児童相談所へ常勤での配置が可能な財政措置。 ・ 現在は、中央児童相談所に契約弁護士1名の配置であるが、今後、一時保護の司法審査が開始されることもあり、もっとケースワークの中で気軽に相談できると良い。各所1名ずつ、非常勤弁護士の配置をお願いしたい。 ・ 児童本人など資金力のない人の代理人となる弁護士が、過度な負担なく業務を行えるよう社会全体でとりくんでほしい。 ・ 過疎地域の児童のために業務を行う弁護士に補助を行うような制度があると良い。 ・ 来年度から、一時保護状制度が施行となるなど、今後ますます児童相談所の業務が法的なことを求められる中、弁護士との連携が必要な事態が多くなると予想されるため、少なくとも非常勤として配置することが可能になると、大変ありがたい。 ・ 今後、一時保護の司法審査などもあり弁護士が常駐できるようにしてほしい。 ・ 現状としては、非常勤(月1回)の関わりであるが、常勤の弁護士を雇用している児童相談所もあり、常勤の弁護士であれば、さらに主体的に関わっていただけるのではないかと期待している。

- ・ 法的判断や法的手続きを要するケースは多く、迅速な対応が求められ、また法的対応を抱えた職員の心理的負担も相当なものであることを鑑みると、児童相談所の業務を熟知した弁護士にケースワークへの協力・助言をしてもらえる体制を整備してもらいたい。
- ・ 司法の判断を必要とする案件が増えている。令和7年度から一時保護に係る司法の関与も始まる中、県に配置されている弁護士以外の方に相談できる体制があれば、今以上に業務が円滑に進むと考えられる。
- ・ 予算上の制約があるが、常勤弁護士がいると有難い。
- ・ 令和7年6月より、一時保護における司法審査が実施され、一時保護に保護者の同意を得られない場合は保護開始から7日以内という非常に短い期間内に裁判所に必要書類を添えて、一時保護状の請求をしなければならない。その際に、裁判所に提出する書類や請求書の内容について弁護士に相談ができれば、担当者の精神的負担も軽減できると考える。事案が発生した際に、弁護士が少ない地域においても、即時に相談できるような仕組みづくりをお願いしたい。
- ・ 弁護士会等から、決まった期間、児相に弁護士を派遣する(常勤で勤務する)システムを作ってもらえれば、弁護士の確保が容易になると思う。
- ・ 困難・複雑化する児童相談所業務の適切かつ円滑な遂行のため、本来であれば弁護士の常勤配置が必要と考える。現状の委託契約の場合、児童福祉に精通した弁護士の選任は容易ではないため、引き続き児童相談所業務に理解のある児童福祉に精通した弁護士の要請をお願いしたい。
- ・ 現在概ね週1回の非常勤勤務ですが、年々法的対応について相談する機会が増えている印象です。常勤やそれに近い体制があるとさらに子どもや家庭の支援の充実につながるかと思います。
- ・ 現行、顧問弁護士としては週1日の依頼のみだったり、児童の権利擁護のために児童と面会する弁護士は月に半日のみの依頼である。また、その他、28条申し立て等、必要に応じて弁護士と契約を結んで委託業務として行っている。しかし、いずれも限定的であり、常勤の弁護士の勤務が望まれている。
- ・ 常勤弁護士として配置されている弁護士が、家事審判手続きの代理人に就くときの規定が未整備なので、整備してほしい。
- ・ 33条・28条以外でも開示請求、司法審査など法的な見解が必要となる案件が多くなっている。一時保護等介入的な対応を要した際に、保護者が弁護士であったり豊富な法的知識を持っていたり、弁護士を伴って面接時に来所され対応に苦慮することも少なくない。必要時に円滑に対応して頂ける体制が必須と思われる(当区では、現状成されていると考えられるが、今後も継続して維持できるように)。

弁護士に対する要望等

- ・ 本来、児童相談所職員は、一旦法的対応に係る書類を作成したうえで法律の専門家から随時指摘をいただきながら修正、加筆を加えるというのが資質向上にも資するものであると考えているが、慢性的な人材不足と業務負担にあえぐ実態から鑑みると、書類のドラフトからお願いすることを是とせざるを得ないことをご理解いただき、ご協力願いたい。
- ・ 保護者への面接同席などに積極的に対応していただきたい。
- ・ 児童福祉分野に関する法律知識に精通している弁護士の名簿等があるとありがたい。
- ・ 引き続き、相談しやすい弁護士を望みます。

- ・ 児童福祉に関わった経験のある弁護士は少なく、また弁護士会の意向で任期が決まっていることから、業務に即した専門性の担保が困難。
- ・ 令和7年6月以降の一時保護状請求について、保護者が同意を翻すことを想定し全ての一時保護事案について提出準備を進める必要がある。件数が膨大となることや、提出時期は通年でかつ年末年始等になることが想定されるが、裁判所に提出する書類であり、弁護士に文面の点検等で特段の支援を賜りたい。
- ・ 児童を一時保護した後の保護者との面接等が一番難しいため、その時に弁護士さんがいてくれると、大変助かると思う。
- ・ 児童相談所は、33条の5、28条など法的対応が増えてきており弁護士の対応、助言等がなければ対応困難な場面がある。今後とも弁護士との連携が必須のため御協力頂きたい。
- ・ 民法改正による共同親権導入に係る保護者対応等について、心配している。今後、一緒に悩み、考えていって欲しい。
- ・ 連携強化に向けて、児童相談所の業務をより把握してもらえよう、判定援助方針会議等への参加や施設訪問に同行してもらおう等積極的に交流する機会がもてると良い。

弁護士の育成に関するもの

- ・ 児童福祉分野でも法的な対応が必要なケースが増えてきているので、児童福祉分野に精通した弁護士が増えると連携がしやすくなる。
- ・ 児童相談所と連携する弁護士に児童相談所の理念に関する研修を義務付けること。
- ・ 今後全国の児童相談所で配置される新たな弁護士のため、司法修習プログラムにおける児童福祉に係る学びを充実させていただければ有難く思います。
- ・ 児童福祉分野に関心のある弁護士向け研修を充実させ、連携を図れる弁護士を増やしていただきたい。
- ・ 常勤弁護士としての経歴への社会的評価の仕組み(弁護士にとってインセンティブとなるようなもの)を作っていただきたい。
- ・ 児童福祉に関する専門知識を持った弁護士の養成に、国として力を入れてほしい。

弁護士の活動に対する評価等

- ・ 現状でも必要な相談には迅速・柔軟に対応していただいております、定例会議への出席で幅広い視点からご助言をいただいております。
- ・ 法的対応のある複雑困難な事案が増えているので、弁護士からの助言は非常にありがたい。
- ・ 今後とも職員とコミュニケーションを図りながら、法的な対応について助言・協力を願いたい。
- ・ 今年度、メール、TELでも気軽に相談はかけられる体制となっているため、安心感を持っている。児童福祉部門の法律を使った法務について、担当の先生が慣れてくださるのを待ちつつ、色んな案件を通じた情報共有が必要だと感じている。
- ・ 児童相談所の意向に沿った連携が取れる弁護士でないと連携が難しい可能性がある。
- ・ 児童相談所業務の妥当性や適当性についてご指摘をいただけており、それが子どもの利益に還元されている。引き続いて業務を通して、連携を深めていきたい。

- ・ 秋田県内の三つの児童相談所の各管内にある弁護士事務所と委託契約を締結していますが、各弁護士には児童相談所の業務や現状を十分に理解していただいた上で、法的な対応について適切な助言をいただいております、大変感謝しております。

3 調査結果の分析

児童相談所に対するアンケート調査を実施した結果、前回調査に引き続き、ほとんどの児童相談所が、弁護士と連携することによって、児童福祉法第 28 条の措置等の申立手続や一時保護等の権限行使の判断、子どもの養育環境等に関する事実の把握、関係機関との連携、保護者や児童への対応、職員に対する研修、個別ケースへの対応等のあらゆる場面において、以前よりも、より適切に対応できるようになったと感じており（【図表 3－3】参照）、また、その一方で、一部の児童相談所から、現在、非連携業務となっているもの（例えば「指導に応じない保護者への対応」、「触法少年や虞犯少年の家裁送致に関する手続」、「DV 案件や虐待案件などの刑事事件に関する手続」等）についても弁護士と連携する必要性を認識しているとの回答があった（【図表 3－4】参照）。それに加えて、本調査では、令和 4 年の児童福祉法等の改正により一時保護開始時の司法審査⁴³が導入されることとなり、令和 7 年 6 月から施行される⁴⁴ことへの対応等のため、弁護士との更なる連携を要望する声が多く寄せられた（【図表 3－7】参照）。こうした結果からすると、児童相談所においては、法的措置に係る申立手続や法的な判断を要する場面のみならず、保護者等に対するものを含む対外的な対応や事実等の調査、職員のスキルアップのための研修等、あらゆる場面において、弁護士の積極的な関与が前回調査時から引き続き求められているものと思われる。

【図表 3－5－1】のとおり、弁護士と連携している業務に対する児童相談所（全体）の評価は、前回調査に引き続き本調査でも「満足している」と「どちらかといえば満足している」の合計が 90%を超え、その加重平均も前回調査から 0.15 下がったとはいえ本調査でも 4.51 と非常に高く、否定的評価も弁護士の配置形態や業務範囲を理由とするものが 4 つの児童相談所（2.07%）から出されたのみで、弁護士の資質・能力に対する不満は認められなかった。また、常勤職員等弁護士が司法修習期 66 期以降の弁護士のみであると回答した児童相談所の回答を集計した結果も、「満足している」、「どちらかといえば満足している」の合計は前回調査から引き続き 100%で、「満足している」については前回調査から 30%

⁴³ 児童福祉法等の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 66 号）による改正後の児童福祉法第 33 条第 3 項。

⁴⁴ 児童福祉法等の一部を改正する法律の一部の施行期日を定める政令（令和 5 年政令第 372 号）により、脚注 43 記載の児童福祉法の一部を改正する法律（令和 4 年法律第 66 号）が令和 7 年 6 月 1 日に施行されることとなった。

増加した。否定的な評価はなく、その評価の加重平均も前回調査から 0.3 増加した 4.80 であった。

加えて、弁護士との連携についての要望等に係る回答（自由記載）においても、弁護士との連携により得られた効果等について評価する声に加え、常勤職員等弁護士の追加配置等、より弁護士と連携しやすい体制の構築や、児童福祉に理解のある弁護士の更なる育成等を期待する声が前回調査から引き続き本調査でも数多く寄せられていた（【図表 3－7】参照）。

こうした調査結果によれば、前回調査から引き続き、児童福祉の分野で活動する弁護士については、司法修習期 66 期以降の弁護士も含め全体として、その関係者から高い評価を得られているものと認めることができる。

なお、連携している弁護士の評価点に関するアンケート（【図表 3－6】参照）において、①全体の回答を集計したものと②常勤職員等弁護士が司法修習期 66 期以降の弁護士のみであると回答した児童相談所の回答を集計したものとを比べると、①が②の評価を上回るものとして、例えば、「深い法律知識」（+21.5 ポイント）、「事案分析能力」（+35.4 ポイント）があった。一方、②が①の評価を上回るものとして、「児童福祉に関する理解力」（+22 ポイント）、「優れた人権感覚」（+31 ポイント）、「課題発見能力・危機管理能力」（+34.1 ポイント）、「コミュニケーション能力」（+12.2 ポイント）があった。これは、企業における調査で、弁護士全体の評価と司法修習期 66 期以降の弁護士の評価を比較した場合に、「事案分析能力」、「幅広い法律知識」、「深い法律知識」について全体の評価の方が司法修習期 66 期以降の弁護士の評価を上回り、その一方で、「コミュニケーション能力」は司法修習期 66 期以降の弁護士の評価が全体の評価を上回っていた（第 3 章第 3 の 3 参照）のと同傾向の結果が出ているものと考えられる。

以上のとおり、児童福祉の分野に関する本調査では、前回調査から引き続き、司法修習期 66 期以降の弁護士によるものも含め、弁護士の活動が児童相談所から高く評価されていることが明らかとなった一方で、「法曹の質の低下」を肯定するに足りる事情は認められなかった。

資料 2

児童相談所における弁護士の活用状況等に関する調査

法務省

問 1 現在（令和 6 年 9 月末日現在）の弁護士の配置状況等について、教えてください（該当するものが複数ある場合は全て選んでお答えください。）。

- | | | |
|---|---|----|
| ☐ 児童相談所に常勤職員として弁護士を配置 | (| 名) |
| ☐ 児童相談所に非常勤職員として弁護士を配置 | (| 名) |
| ☐ 弁護士事務所と契約 | | |
| ☐ その他 | (|) |

問 2 問 1 で「児童相談所に常勤職員として弁護士を配置」又は「児童相談所に非常勤職員として弁護士を配置」を選択した方にお尋ねします。

現在（令和 6 年 9 月末日時点）、児童相談所に常勤職員又は非常勤職員として配置されている弁護士の司法修習期（司法修習生採用年度）とその人数を教えてください。

- | | | |
|--|---|----|
| ☐ ~60期（平成18年度以前に司法修習生に採用） | (| 名) |
| ☐ 61期から65期（平成19年から平成23年に司法修習生に採用） | (| 名) |
| ☐ 66期から70期（平成24年から平成28年に司法修習生に採用） | (| 名) |
| ☐ 71期以上（平成29年以降に司法修習生に採用） | (| 名) |
| ☐ 分からない | (| 名) |

問 3 現在（令和 6 年 9 月末日時点）、弁護士（児童相談所に配置されている弁護士及び契約している弁護士事務所の弁護士の両方を含みます。以下同じ。）と連携して対応している業務（弁護士のみが対応している業務も含みます。）を全て選択してください。

- | |
|--|
| ☐ 子どもの養育環境等に関する事実の把握 |
| ☐ 臨検・捜索、一時保護、児童福祉施設への入所措置などの権限行使の判断 |
| ☐ 児童福祉法第 28 条の措置、第 33 条第 5 項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する書面の作成 |
| ☐ 児童福祉法第 28 条の措置や、第 33 条第 5 項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する裁判所の審理手続 |
| ☐ 指導に応じない保護者への対応 |
| ☐ 児童への対応 |
| ☐ 触法少年や虞犯少年の家裁送致に関する手続 |
| ☐ DV 案件や虐待案件などの刑事事件に関する手続 |
| ☐ 児童相談所の職員に対する研修 |
| ☐ 警察や家庭裁判所などの関係機関との連携 |
| ☐ その他 () |

問4 問3で選択した業務（以下「連携業務」といいます。）のうち、弁護士との連携前と比較して、より適切に対応できるようになったと感じる連携業務があれば、全て選択してください。

- ☐ 子どもの養育環境等に関する事実の把握
- ☐ 臨検・捜索、一時保護、児童福祉施設への入所措置などの権限行使の判断
- ☐ 児童福祉法第28条の措置、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する書面の作成
- ☐ 児童福祉法第28条の措置や、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する裁判所の審理手続
- ☐ 指導に応じない保護者への対応
- ☐ 児童への対応
- ☐ 触法少年や虞犯少年の家裁送致に関する手続
- ☐ DV案件や虐待案件などの刑事事件に関する手続
- ☐ 児童相談所の職員に対する研修
- ☐ 警察や家庭裁判所などの関係機関との連携
- ☐ その他（ ）

問5 連携業務における弁護士の対応についてお尋ねします。
連携業務における弁護士の対応に、満足していますか。当てはまるものを一つ選択してください。

- ☐ 満足している → [問7へ](#)
- ☐ どちらかといえば、満足している → [問7へ](#)
- ☒ どちらともいえない → [問7へ](#)
- ☐ どちらかといえば、満足していない → [問6へ](#)
- ☐ 満足していない → [問6へ](#)

問6 問5で「どちらかといえば、満足していない」又は「満足していない」を選択した方にお尋ねします。

弁護士との連携に関し、課題があると感じていることはありますか（自由に記載してください。）。

問7 連携している弁護士（児童相談所に配置されている弁護士及び契約している弁護士事務所の弁護士の両方を含みます。以下同じ。）について、特に評価している点があれば、5つまで選択してください。

- ☐ 深い法律知識
- ☐ 幅広い法律知識
- ☐ 柔軟な思考力
- ☐ 論理的な思考力
- ☐ 事案分析能力
- ☐ 調査能力
- ☐ 課題発見能力・危機管理能力
- ☐ 説得力・交渉力
- ☐ コミュニケーション能力
- ☐ 児童福祉に関する理解力
- ☐ リーダーシップ・指導力
- ☐ 行動力
- ☐ 高い職業倫理
- ☐ 優れた人権感覚
- ☐ 幅広い人脈
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特にない

問8 [問3](#) で選択しなかった業務（以下「非連携業務」といいます。）についてお尋ねします。

現在（令和6年9月末時点）、弁護士と連携していない業務（非連携業務）のうち、弁護士との連携が必要だと感じている業務があれば全て選択してください。

なお、連携が必要な業務については全て連携ができていると感じている場合には、「特にない」を選択してください。

- ☐ 子どもの養育環境等に関する事実の把握
- ☐ 臨検・捜索、一時保護、児童福祉施設への入所措置などの権限行使の判断
- ☐ 児童福祉法第28条の措置、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する書面の作成
- ☐ 児童福祉法第28条の措置や、第33条第5項の一時保護の延長や親権喪失又は停止の審判の申立てに関する裁判所の審理手続
- ☐ 指導に応じない保護者への対応
- ☐ 児童への対応
- ☐ 触法少年や虞犯少年の家裁送致に関する手続
- ☐ DV案件や虐待案件などの刑事事件に関する手続
- ☐ 児童相談所の職員に対する研修
- ☐ 警察や家庭裁判所などの関係機関との連携
- ☐ その他（ ）
- ☐ 特にない（弁護士との連携が必要な業務については全て連携ができている）

問9 問8で選択した業務（非連携業務のうち、弁護士との連携が必要だと感じている業務）についてお尋ねします。

- (1) 当該業務に関し、弁護士にどのような関与を求めていますか（自由記載）。

- (2) 当該業務について、弁護士と連携ができていない理由を教えてください（自由記載）。

問10 弁護士との連携について要望等があれば、記載してください（自由記載）。

調査は以上です。御協力ありがとうございました。

第4 高齢者福祉等の分野に対する調査

1 調査の概要

平成28年に総合法律支援法（平成16年法律第74号）が改正され、平成30年1月24日から、高齢や障がいなどで認知機能が十分でない方（特定援助対象者）に対する法律相談については、福祉機関等の支援者からの申込みがあれば、資力を問わない出張法律相談を実施することが可能になった。

高齢者福祉等の分野においては、各地の日本司法支援センター（以下「法テラス」という。）や弁護士会が地方公共団体や福祉機関等と連携しながら、上記制度の活用等も含め、高齢者、障がい者、生活困窮者等、自ら法的支援を求めることが困難な状態にある方々への法的支援の充実に向けた取組を進めている。しかし、前記第4の1で述べた児童福祉の分野のように、弁護士の関与が制度的に担保されているものではないことから、その取組内容や進捗状況は地域によって様々であり、地方公共団体や福祉機関等と法曹有資格者との関わり方やその程度もまちまちといった状況にある。そのため、高齢者福祉等の分野については、アンケートではなく、福祉関係者へのヒアリングという方法で、当該分野で活動する弁護士の評価等を調査した。

ヒアリング調査の対象については、近年、高齢者福祉等の分野において、弁護士と連携しながら司法ソーシャルワークや地域の体制整備等に積極的に取り組んでいる地域を、その具体的な取組内容、地方公共団体の規模、当該地域に常駐する弁護士の数及びその司法修習期等を考慮して、3つ選定した。具体的な調査対象地域は、【図表4-1】のとおりである。弁護士と連携して活動している福祉関係者と対面又はオンラインで面談し、(1)弁護士と連携して実施している取組の概要、(2)弁護士との連携がもたらした効果等、(3)福祉分野において求められる法曹の資質・能力等、(4)福祉分野において活動する弁護士に対する評価及び(5)今後の課題について尋ね、資料3-1ないし同3-3のとおり回答を得た。

【図表4-1】 ヒアリング調査を行った地域

地域	ヒアリング実施機関
①東京都葛飾区	同区福祉部東生活課、同西生活課
②長崎県雲仙市	同市地域包括支援センター
③福岡県久留米市	同市健康福祉部生活支援第2課

2 調査の結果

(1) 弁護士と連携して実施している取組の概要

弁護士と連携して実施している取組の概要は、【図表4-2】のとおりである。

【図表4－2】弁護士と連携して実施している取組の概要

地域	弁護士と連携して実施している取組の概要
①葛飾区	- 平成 30 年2月から、法テラス東京の常勤弁護士と連携し、東西生活課において、生活保護受給者や高齢者、障害者等の福祉利用者に対する法律相談を実施している。この取組には、これまで司法修習期 66 期以降の弁護士約 15 名を含む弁護士約 30 名の弁護士が関与している。 - ケースワーカーからの福祉利用者のお困りごとに関する問合せに対し、上記弁護士が一般的法的検知からの情報提供を行う「ホットライン」を開設している。
②雲仙市	- 約 10 年前から、必要に応じて、法テラス雲仙の常勤弁護士5名(65 期、68 期、69 期、71 期、75 期)が、支援対象者への支援内容等について関係機関が集まって話し合うケース会議に出席し法的なアドバイスをするほか、支援対象者等に対する法律相談を実施している。特定支援対象者の場合には、支援対象者の所在する自宅や病院等を訪問して法律相談を行っている。 - 令和6年4月から、法テラス雲仙の弁護士が講師となり、定期的に事例検討会・情報交換会(「法テラスミーティング」)を開催している。
③久留米市	- 平成 27 年4月から、福岡県弁護士会筑後部会所属の弁護士が市役所内で生活保護受給者や生活困窮者を対象に法律相談を行う「くるめリーガルエイドプログラム」を実施している。この取組では、令和6年度は司法修習期 66 期以降の弁護士8名を含む弁護士 30 名が担当弁護士として名簿に登録されている。 - また、法テラス福岡は、市役所職員に対し、定期的にリーガルエイドプログラムの内容等について研修を実施している。

(2) 弁護士との連携がもたらした効果等

弁護士との連携がもたらした効果等について聴取した結果の概要は、【図表 4－3】のとおりである。「弁護士に気軽に相談できるようになった」、「親身に対応してくれるため身近な存在になった」など、弁護士と福祉関係者との関係が変化したとする回答のほか、「自らの福祉的な業務に集中して取り組めるようになった」、「支援がより適切に行えるようになった」、「福祉利用者に対する適切な支援、問題解決に役立っている」などの声があった。

【図表4－3】弁護士との連携がもたらした効果等

類型	具体的な内容
弁護士との関係	・ ホットラインはいつでも弁護士に気軽に相談ができる制度であり大変ありがたい(葛飾区) ・ 法テラスミーティングが始まるまでは、弁護士を遠い存在に感じる職員も多かったが、弁護士と顔を合わせて話をするうちにだんだんと弁護士との敷居が低くなり、気軽に相談ができるようになった(雲仙市) ・ トラブルが発生したときに気軽に弁護士に電話して相談できるようになった(雲仙市) ・ 弁護士と何度もやり取りする中で、弁護士が親身に対応してくれているため、今までよりも身近な存在として相談できるようになった(久留米市)
福祉関係者の意識やスキルの変化	・ 弁護士に相談して的確な法的な助言を得られることで、安心して、自信をもって支援を進められる(葛飾区) ・ 法テラスミーティングの場を利用して普段悩んでいることを積極的に弁護士に尋ねることができるようになった(雲仙市) ・ 法的な専門知識をもつ弁護士からアドバイスを得られるので、安心感を持って支援に取り組めるようになった(雲仙市) ・ 法的な部分を弁護士に任せることができ、自らの福祉的な業務に集中して取り組むことができるようになった(久留米市) ・ 研修を受けたことで、どのような事項が弁護士による法律相談になじむのかがわかるようになってきた(久留米市)
福祉支援の充実	・ ケースワーカーも法律相談と一緒に話を聞いて今後の見通しや必要な手続き等について理解できることで、福祉利用者に対する支援がより適切に行えるようになった(葛飾区) ・ 弁護士に相談できることで、職員は自らの専門である福祉的な業務に注力することができるようになり、より充実した支援につながっている(雲仙市) ・ 職員と弁護士との間の連絡体制があるおかげで、弁護士と福祉利用者をスムーズにつなぐことができ、福祉利用者の抱える課題の速やかな課題の解決に役立っている(雲仙市) ・ 債務が支援対象者の不安や心理的負担になっている場合も多く、法的支援により債務が解決していくことで、支援対象者の不安や心理的負担も解消され自立に向けた就職や復職につながるなど、支援対象者にとってのメリットが大きい(久留米市)
法的支援の充実	・ 福祉利用者に対する適切な支援、問題解決に大変役立っている(葛飾区) ・ 職員が支援対象者の抱える問題の詳細や進捗状況を把握しやすくなったことで、支援対象者の動きが滞っているような場合には、必要に応じて職員から手続を進めるよう後押しするなど適切な支援に向けて充実した活動ができるようになった(久留米市)
その他	・ 支援対象者からの感想として、法律相談だけで終了せずに問題解決に向けた具体的な手続につながっていくので安心感があるとの意見があった(久留米市)

(3) 高齢者福祉等の分野において求められる法曹の資質・能力等

高齢者福祉等の分野において求められる法曹の資質・能力等について聴取した結果の概要は、【図表4-4】のとおりである。当該分野において求められる法曹の資質・能力としては、一定の法律知識があることを前提に、支援対象者の話からの的確に課題を見つけるための事案分析能力や課題発見能力、関係機関を引っ張って行動していく行動力やリーダーシップ、適切な支援を受け入れてもらうための説得力や交渉力、これらの前提になるコミュニケーション能力、高齢者福祉等における支援の難しさに対する理解力や優れた人権感覚などが挙げられた。

【図表4-4】高齢者福祉等の分野において求められる法曹の資質・能力等

類型	具体的な内容
幅広い法律知識	基本的な法律知識を前提に、課題に対する的確な対応力や判断力が必要(雲仙市)
柔軟な思考力	- 法律相談の時間制限がある中で、話の長い人たちから主訴をくみ取りわかりやすく伝える必要があり、相手によって柔軟な対応が求められる(葛飾区) - 相手の理解度を把握しつつ、専門用語を分かりやすい表現に変えたり、会話のペースを落として理解度を確認しながら相談を進めたりするなどの柔軟な配慮を行い、信頼関係を構築することが必要(久留米市)
事案分析能力、調査能力、課題発見能力・危機管理能力	- 様々な特性や事情を持っている人がいるということへの理解を前提に、福祉利用者の話に傾聴して主訴を的確にくみ取って把握する力が必要(葛飾区) - 支援対象者の話に傾聴しつつ、的確に困りごとを把握して分かりやすくアドバイスをすることが必要(久留米市)
説得力・交渉力	問題の解決に向けてなかなか自ら動き出せない支援対象者もいるため、支援対象者が気軽に話しやすい雰囲気を作ったり、うまく説得してくれるとありがたい(久留米市)
コミュニケーション能力	- 福祉利用者の課題を解決するために必要な解決策を、相手にうまく伝えるコミュニケーション能力が必要(葛飾区) - 法律の専門用語を分かりやすく伝えるための工夫をすることも大切(雲仙市) - 相手が弁護士だと緊張する人もいるので、圧迫感を感じさせないように話しやすい雰囲気を作るといった工夫も必要(久留米市)
福祉分野に関する理解力、優れた人権感覚	- 本人の特性や事情を考慮して対応方法を工夫する方向で、福祉利用者主体で考え寄り添う力が必要(葛飾区) - 同じ話を繰り返してしまう人や話が長い人も多いが、支援対象者の話に傾聴して解決方法を探っていくことが必要(雲仙市) - 支援対象者には、色々な立場、家庭環境の人がおり、差別的な言動はも

	ちろん、誤解を招きやすい表現や態度をすることがないよう、豊かな人権感覚が必要(久留米市)
リーダーシップ・指導力	・ 問題の解決に向けて関係者を引っ張って進めていくリーダーシップや行動力が必要(久留米市)
行動力	・ 法的に特段問題が生じないからといって放置したり省力的な対応をせず、福祉利用者にとってより良い方策があるのであれば、それに向かって熱意をもって取り組むことが必要(葛飾区) ・ 自ら問題解決に向けて動いていく行動力が必要(久留米市)

(4) 弁護士の活動や資質・能力等に対する福祉関係者の評価

高齢者福祉等の分野で活動する弁護士について、その活動や資質・能力等に対する評価を聴取した結果の概要は、【図表4-5】のとおりである。いずれの地域においても、おおむね「満足している」との回答であった。相手に伝える力・話をまとめる力・聞き取る力、精力的・主体的に取り組む姿勢、福祉分野に対する理解をもって支援対象者の話に傾聴する姿勢などを評価する声があった。その他に、司法過疎地域に弁護士事務所が存在すること自体を評価する声もあった。

また、いずれの地域においても、弁護士としての経験が少ない者に対する不満を述べたものはなかった。

【図表4-5】弁護士の活動や資質・能力等に対する福祉関係者の評価

地域	評価の概要
①葛飾区	・ これまで30名程度の弁護士に関わっており、若手の方が多かったのではないと思うが、ほとんどの弁護士について、相手への伝え方、話のまとめ方、聞き取り方等が上手だと感じており、かつ、一生懸命に取り組んでもらっているため、満足している。横柄な弁護士もいない。 ・ 弁護士によって得意な分野や不得意な分野はあり、人によって特定分野への精通度の違いを感じることはある。それは人生経験等の差や弁護士としての経験の長短による差という面もあると思うが、若手の弁護士の質が低いとは特に感じていない。
②雲仙市	・ これまでおそらく5名の弁護士に関わっており、年齢的に若い方が多かったように思うが、どの弁護士も事案に対してしっかり取り組んでくれるので非常にありがたいと思っているし、先ほど説明した弁護士に求められる資質や能力は満たしていると思う。 ・ 事案の問題点を的確に把握してくれており、職員が少し補足して説明するだけで、全て理解して的確なアドバイスをもらえる。 ・ どの弁護士も支援対象者の話をしっかり聞いてくれるし、時間いっぱいかけてどのような解決方法があるか一緒に検討してくれ、問題の解決に向けて主体的に導こうとする姿勢が見られるので非常に頼りにさせてもらっている。

	・ 若手の弁護士だから質が低いといったことは全く感じないし、若手弁護士の質が下がっているなどということは全くない。 ・ 加えていえば、法テラス雲仙が近くにあるというだけで支援者からすると非常に助かっている。支援者の近くに弁護士がいて相談できるという現在の環境は、司法的な支援を行き届かせるという観点から高く評価されるべきだと思う。
③久留米市	・ 今回のヒアリング調査の打診を受けて、事前に、独自に職員に対するアンケート調査(弁護士に対する満足度を質問し、①とても満足(5点)、②ある程度満足(4点)、③どちらともいえない(3点)、④あまり満足していない(2点)、⑤全く満足していない(1点)、の5つの選択肢から1つを選択して回答してもらうもの)を実施した。 ・ アンケートの結果、職員 15 名から回答を得られ、①とても満足(5点)が5人、②ある程度満足(4点)が8人、③どちらともいえない(3点)が 1 人、④あまり満足していない(2点)が 1 人、⑤全く満足していない(1点)が0人で、平均すると4.13点であった。この結果から、回答したほぼ全員の職員が弁護士に対して高い評価をしており、職員の満足度が高いということが分かる。 ・ 職員からは、弁護士に相談を聞いてもらえたという安心感から精神的に安定する支援対象者がいるのでとても助かっているというものや、精神疾患があつて法律相談に馴染まない被害妄想的な話をする支援対象者に対しても、とても親身に話を受け止めてくれ、その支援対象者の精神的な波が安定したことがありとても助かった、というものがあつた。そのほかにも、短い相談時間の中でも支援対象者が安心できるように相談を進めていってくれるのでとてもありがたいといったもの、今後もLAPの取組を続けてほしいといったものがあつた。一方で、支援対象者から弁護士の説明が一方的で態度が悪いとのクレームを言われたことがあるというネガティブな意見が1件だけあつた。 ・ 若手の弁護士だから質が低いというような感想はなく、今までも一切聞いたことがない。弁護士はみな親身になって対応してくれており、能力、熱意、知識とも若手かそうでないかで差は特に感じていない。

(5) 今後の課題

高齢者福祉等の分野における弁護士との連携につき、今後の課題について聴取した結果の概要は、【図表 4－6】のとおりである。いずれの地域からも、弁護士との連携関係の維持・拡大を求める声があつた。

【図表4－6】今後の課題

地域	今後の課題の概要
①葛飾区	・ 課題という課題はないが、むしろ、現在の取組を引き続き実施し、弁護士と福祉との連携を継続してもらいたい。 ・ 福祉利用者が抱える多様な課題に対して、職員やケースワーカーの経験、知識だけでは太刀打ちができず、福祉事務所だけでは対応が困難である。そういった中で、職員から弁護士に電話相談できるホットラインや、定期的に弁護士が福祉事務所に来て法律相談をしてくれるという現在の環境は、早期の課題解決やケースワーカーの不安解消につながっており、非常に助かっているため、今後も続けてほしい。 ・ 強いて言うならば、外出が困難な福祉利用者が所在する病院や施設、自宅等へ弁護士に出張してもらう法律相談の件数が少ないので、これを行う弁護士側の受け入れ体制の問題があるが、可能であれば今後この制度をもう少し活用していきたい。
②雲仙市	・ 法テラスミーティングはテーマを絞ってこれまで実施してもらってきたが、だんだんと取り上げるべきテーマが出尽くしてきた雰囲気も感じている。しかし、法テラスミーティングは弁護士との距離が縮まる良い取組だと感じているので、法テラスミーティングの場を借りて職員からの相談に乗ってもらうなど何らかの形で今後も継続して実施してほしい。 ・ 法テラスの弁護士は定期的に異動してしまうため、それまでに構築してきた体制が失われることがないよう関係性を継続していきたい。 ・ なお、雲仙市には法テラス雲仙の弁護士しかいないので、利益相反の問題から受任を断られてしまうことがある。やむを得ないことだとは思いますが、雲仙市に他にも法律事務所があればこのような問題が生じないのではないかと思います。
③久留米市	・ 職員からは様々な課題を抱える支援対象者の自立に向けた支援効果を踏まえ、今後もこの取組を続けてもらいたいという意見が多い。 ・ 強いて言うならば、先ほどもお話ししたが、初回の相談を受けても問題の解決に向けて動き出せない支援対象者に対しては、弁護士からも、問題を整理した方がよいよとか、事務所に来て手続きを進めた方がよいなどと声をかけてもらい、支援対象者の行動を促すような後押しになる声かけをしてもらおうと、状況が進展しやすくなるのではないかと思います。 ・ 久留米市側としても、支援に携わる中で認識した問題が弁護士に相談すべきものであるかそうでないかを見極める視点は重要であるため、新任の職員であってもそういった視点を持つことができるように、研修を内部でも継続的に実施し、質を担保する必要があると考えている。

3 調査結果の分析

3つの地域の福祉関係者にヒアリングを行った本調査では、高齢者福祉等の分野においては、福祉分野への深い理解をもとに、福祉利用者が話しやすい雰囲気作りをしつつ、福祉利用者の特性に配慮しながら傾聴し、的確に法的に解決すべき問題点を把握し、福祉利用者に分かりやすく今後の見通しや必要な手続を説明し、自ら解決に向けて動き出せない福祉利用者に対しては、解決に向けた行動の

後押しになるような説得等を行った上、関係機関を引っ張って解決に向けた行動も期待されていることが分かった。

このようなことからすると、高齢者福祉等の分野においては、弁護士自らが福祉関係者や支援対象者に積極的にアプローチし、同人らが気軽に法的助言や法的支援を求めることのできる環境を整備していくことが必要であると思われる。

また、このような高齢者福祉等の分野では、あらゆる問題に対応することのできる幅広い法律知識に加え、福祉利用者の話の中から隠れた問題を発見し、解決する力（事案分析能力、課題発見能力等）や、必要な情報を集め、事案に即した柔軟かつ的確な解決策を導き出す力（調査能力、行動力、柔軟な思考力等）、支援対象者に寄り添い、その意思を尊重しつつ、必要な支援を受け入れさせる力（コミュニケーション能力、説得力、福祉分野に関する理解力等）、チームを引っ張っていくリーダーシップ等を持った弁護士が求められているものと思われる（【図表4-3】、【図表4-4】参照）。

今回ヒアリングを実施した3つの地域の福祉関係者は、【図表4-2】のとおり、いずれも司法修習期66期以降の弁護士を含めた複数の弁護士と連携した経験を有していたところ、これまでに関わった弁護士の活動については、若手の弁護士によるものも含め、おおむね「満足している」と述べており、高く評価していた。

また、若手の弁護士についても、若手かそうでないかで違いは感じておらず、特に若手の弁護士に対し不満を感じている地域もなかったことからすれば、司法修習期66期以降の弁護士も含め、その活動に対する福祉関係者の評価は総じて高いものと言うことができる。

以上のとおり、高齢者福祉等の分野に関する本調査では、司法修習期66期以降の弁護士によるものも含め、その活動が当該分野の関係者から高く評価されていることが明らかとなった一方で、「法曹の質の低下」を肯定するに足る事情は認められなかった。

ヒアリング調査の結果（東京都葛飾区）

実施日：令和 7 年 1 月 10 日

対象機関：東京都葛飾区福祉部東生活課、同西生活課

実施方法：対面による面談

(1) 弁護士と連携して実施している取組の概要

葛飾区は、日本司法支援センター東京地方事務所（以下「法テラス東京」という。）との間でホットラインを開設しており、ケースワーカーから法テラス東京所属弁護士に福祉利用者のお困りごとに関する問い合わせを電話で行うと、一両日中に質問に対する一般的法的見地からの情報提供を受けることができるという電話情報提供サービスを受けることができるようになっている（以下このサービスを「ホットライン」という。）。このホットラインは、平成 24 年 8 月から試行的に開始された後、平成 27 年 12 月に葛飾区と法テラス東京の間で連携協定が締結され、現在まで実施されている⁴⁵。

また、平成 26 年 12 月から、福祉利用者からの申し出により、葛飾区福祉部東生活課及び同西生活課（以下「東西生活課」という。）の職員が福祉利用者に代わって法テラス東京所属の弁護士に法律相談の申込みができる旨の取組が開始され、この取組についても、前記連携協定に盛り込まれて正式に実施されるようになった⁴⁶。さらにその後、平成 30 年 2 月、葛飾区は、法テラス東京との間で、法テラス東京所属の弁護士が東西生活課にそれぞれ月に 1 回訪問し、福祉利用者に対する無料法律相談を行うこととする連携協定を締結し（以下この取組を「法律相談」という。）、現在まで法律相談が実施されている^{47,48}。なお、東生活課については、法律相談の希望件数の増加に伴い、令和 6 年 5 月から、北千住パブリック法律事務所所属（東京弁護士会の公設事務所）の弁護士による月 1 回の法律相談も追加され、それ以降、法テラス東京所属の弁護士実施の法律相談と併せて月に 2 回の法律相談が実施されている。法律相談は、東西生活課内で実施されており、多くの場合、福祉利

⁴⁵ なお、現在、法テラス東京法律事務所は葛飾区以外の福祉関係者・支援者らにもホットラインを提供している（法テラス東京から聴取）。

⁴⁶ 法律相談の対象者は、生活保護受給者のほか、高齢者や障害者等の福祉事務所利用者である。

⁴⁷ 法律相談は、1 回 3 枠で、1 枠につき福祉利用者 1 人に対して実施している。

⁴⁸ この連携協定締結後に法律相談を担当した法テラス東京所属の弁護士の数は、これまでに約 30 人おり、そのうち約 15 名が 66 期以降の弁護士である（法テラス東京から聴取）。

用者の同意を得てケースワーカーも同席して実施されている。

(2) 弁護士との連携がもたらした効果等

ホットラインは法テラス東京の開所時間であればいつでも電話して相談してよい制度であるため、職員にとっては、いつでも弁護士に気軽に相談ができるという大変ありがたい制度である。ケースワーカーは、福祉利用者から、例えば、督促状や、裁判所から住居の明渡しに関する強制執行の通知が届いているがどうしたらいいのかわからない、といった相談を受けることがある。しかし、ケースワーカーは、法律の専門家ではないため、その後の法的手続の流れや、それに備えた福祉的な対応の必要性やその緊急度が正確にはわからない。弁護士に相談して的確な法的な助言を得られることで、安心して、自信をもって支援を進めていくことができている。このようなことから、弁護士にすぐに電話相談できるという環境は非常にありがたく思っている。

また、法律相談についても、福祉利用者に対する適切な支援、問題解決に大変役立っている。例えば、債務整理に関わる問題では、ケースワーカーが債務状況に問題があるのではないかと考えたとしても、その後どうしてよいかわからず、解決のためには弁護士に依頼して処理してもらうことが必要になる。弁護士が法律相談の場で直接書類を見て福祉利用者から話を聞き、今後の見通しや必要な手続等について詳しく説明をしてくれることで、ケースワーカーとしても状況の理解ができるし、その後の支援が進みやすく、より充実した支援につながっていると思う。例えば、福祉利用者の中には、弁護士から、その後の手続に必要な事項の説明を受けたとしても、それを理解できない人や実行に移すことができない人も少なくなく、このような場合に、ケースワーカーも一緒に話を聞いて状況を理解していることで、福祉利用者に対する支援がより適切に行えていると思う。

(3) 福祉分野において求められる資質・能力等

福祉利用者には、様々な生きづらさを抱えている人が多い。例えば統合失調症、認知症、知的障害、発達障害等のほか、そのような医学的な診断がついていなくても、生育背景から自尊心が低く相談を控える人や順序立てて話をするのが難しい人、意思疎通が難しい人、自らの課題に気がつけない人など様々な特性や事情をお持ちの人がいる。自分で課題に気がつき、弁護士に相談できる人ももちろんいるが、福祉利用者にはそのような人は比較的少なく、自分から弁護士に相談するという行動を取れない人の人が多い。借金の関係で督促状が来ているのに放置してしまうため、誰かが横でサポートしな

いと問題解決のための行動をとらない人も多いし、DV被害からの避難中であり、外部と接触できないため誰かの手を借りなければ課題解決への行動を取れない人もいる。そのため、このような人たちの法律相談を行う弁護士には、様々な特性や事情を持っている人がいるということへの理解を前提に、福祉利用者の話に傾聴して主訴を的確にくみ取って把握する力が必要だと思う。

そして、その福祉利用者の課題を解決するために必要な解決策を、相手にうまく伝えるコミュニケーション能力も必要であり、相手によって柔軟な対応が求められると思う。福祉利用者からの相談の内容は、裁判をして勝てるかどうかギリギリだといった難しい内容よりも、おそらく法律的にはそれほど難しくない定型的な内容のものが多くはないかと思うが、法律相談1回当たり30分という時間制限がある状況で、話の長い人や話をうまくまとめきれない人も多く、その人がどうしたいか、どういった相談をしたいのかといったことをくみ取る力や、解決方法をどれだけわかりやすく伝えられるかといった力が大事であると考えている。

さらに、利用者に寄り添う力も必要であると思う。福祉利用者には、その後の手続きに必要な資料を何度言っても用意できない人、相談中に騒いだりする人や法律相談の予約自体を忘れるか急遽の入院や逮捕・勾留等で相談の場に来ない人もいる。こういった人に対して自己責任論を持ち出したり、頭ごなしに強い指導を行ったとしても問題解決にはならないため、本人の特性や事情を考慮して対応方法を工夫する方向で、福祉利用者主体で考え寄り添う力が必要だと思う。また、法的に特段問題が生じないからといって放置したり省力的な対応をしたりせず、福祉利用者にとってより良い方策があり得るのであれば、それに向かって、労力をいとわず熱意をもって取り組んでほしい。

(4) 福祉分野において活動する弁護士に対する評価

葛飾区福祉事務所において、今までに関わった弁護士数は、正確に数えてはいないが30名程度であり、年齢は30代前後くらいの若手の方が多いのではないかと思う。ほとんどの弁護士について、相手への伝え方、話のまとめ方、聞き取り方等が上手だなと感じており、なおかつ一生懸命に取り組んでくださっているので、良くやっていただいていると感じているし、満足している。横柄な弁護士もいない。

弁護士として若手かベテランかで特に違いは感じておらず、若手弁護士の質が低いとは特に感じていない。法律の基本的な知識がないと感じたことは特にないが、もちろん、弁護士によって得意な分野や不得意な分野はあり、

人によって特定分野への精通度の違いを感じることはある。例えばDV被害を受けた女性の離婚に関する相談については、離婚関係の事件の対応が他の弁護士よりも上手だと感じている弁護士に相談をすることもあるが、それは男女差や人生経験の差という側面もあるだろうし、弁護士としての経験の長さによる差という面もあると思う。

(5) 今後の課題

課題という課題はないが、むしろ、現在の取組を引き続き実施し、弁護士と福祉との連携を継続してもらいたい。福祉利用者が抱える多様な課題に対して、職員やケースワーカーの経験、知識だけでは太刀打ちができず、福祉事務所だけでは対応が困難である。そういった中で、職員から弁護士に電話相談できるホットラインや、定期的に弁護士が福祉事務所に来て法律相談をしてくれるという現在の環境は、早期の課題解決やケースワーカーの不安解消につながっており、非常に助かっているので、今後も続けてほしい。

強いて言うならば、外出が困難な福祉利用者が所在する病院や施設、自宅等へ弁護士に出張してもらう法律相談の件数が少ないので、これを行う弁護士側の受け入れ体制の問題があるが、可能であれば今後この制度をもう少し活用していきたい。

資料 3 - 2

ヒアリング調査の結果（長崎県雲仙市）

実施日：令和 7 年 1 月 14 日

対象機関：雲仙市地域包括支援センター

実施方法：ウェブ会議システムによる面談

(1) 弁護士と連携して実施している取組の概要

雲仙市地域包括支援センターは、令和 6 年 4 月から、法テラス雲仙法律事務所⁴⁹（以下「法テラス雲仙」という。）所属弁護士を講師に招き、3 か月に 1 回、事例検討会・情報交換会を開催している（以下この取組を「法テラスミーティング」という。）。法テラスミーティングは、同様の取組が南島原市地域包括支援センターで先行実施されており、雲仙市地域包括支援センターでも実施しないかと法テラス雲仙所属の弁護士から提案されてスタートした取組である。この法テラスミーティングでは、毎回、法テラス雲仙所属の弁護士が、法的なテーマを設け、そのテーマに即した具体的事例の検討を行っている。この法テラスミーティングには、雲仙市地域包括支援センターの職員のほか、高齢者福祉機関の職員や障害者相談支援事業所の職員等が参加しており、毎回 20 名程度が参加している。この法テラスミーティングは、勉強会としての側面があるのはもちろんのこと、関係機関間の関係作りや情報交換の場にもなっている。これらの機関の職員は法律に関する悩みを抱えている者が多いので、弁護士とつながりをもてる法テラスミーティングはとても心強く、ありがたいものであると感じている。

また、雲仙市地域包括支援センターでは、10 年ほど前から、支援を行う対象の方（以下「支援対象者」という。）への支援内容等について関係機関が集まって話し合う個別のケース会議⁵⁰に、必要に応じて法テラス雲仙の弁護士に出席を依頼し、法的な見地からアドバイスをしてもらっている。それに加えて、法テラス雲仙所属の弁護士に、支援対象者やその家族を対象とする法律相談を実施してもらっており、この法律相談は、地域包括支援センター内で実施するだけでなく、支援対象者が特定援助対象者であれば、支援対象者

⁴⁹ 法テラス雲仙は、平成 23 年 1 月に開所されて以降、常勤弁護士が常駐している。

⁵⁰ 個別のケース会議の参加者は、雲仙市地域包括支援センターや市の福祉事務所の担当者、ケアマネジャー、デイサービスの職員、病院の相談員、社会福祉協議会の担当者、民生委員、自治会長、警察など支援に携わる関係機関の担当者であり、支援対象者に行う必要がある支援の内容によって参加者は毎回異なる。ケース会議は概ね月に 1 ～ 2 回開催されている。弁護士には、2 か月に 1 回程度参加してもらっている。

が所在する自宅や病院で実施してもらっている。この法律相談についても、定例で実施されるものではなく、個別のケース会議で弁護士に支援対象者の状況を伝え、法律相談の必要性があると認識された場合や、支援対象者やその家族の同意のもと、雲仙市地域包括支援センターの職員から法テラス雲仙に法律相談の依頼をする場合などに、随時実施されている。なお、支援対象者に法律相談が行われるときは、支援対象者の同意のもと、職員も同席してその状況を把握している。

(2) 弁護士との連携がもたらした効果等

法テラスミーティングについては、この取組が始まるまでは、弁護士のことを遠い存在に感じ、弁護士に相談するのを躊躇する職員が多かった。しかし、法テラスミーティングで弁護士と顔を合わせて話をするうちに、だんだんと弁護士との敷居が低くなり、気軽に相談ができるようになったと感じている。法テラスミーティングに参加している職員からは、法テラスミーティングの場を利用して、普段悩んでいることを積極的に弁護士に尋ねることができるようになったので良かった、トラブルが発生したときに気軽に弁護士へ電話して法律相談の実施に関して相談ができるようになって良かった、助かっているという感想を聞いている。

個別のケース会議への出席や法律相談の効果については、職員の知識だけでは対応に困る事案について、ケース会議等の場を通じて法的な専門知識をもつ弁護士からアドバイスを得られるので、職員が安心感を持って支援に取り組めるようになったという点が挙げられる。例えば、福祉関係者としては、支援対象者の家を訪問したところ、督促状があった場合の対応や、認知能力が低下している支援対象者のお金をその親族が勝手に使い込んでいるような場合の対応、認知症がある支援対象者が負の財産の相続放棄をする場合の手続といったことは、法律の専門家ではないため、法的にその後の手続がどうなるのか、どう対応するのが支援対象者のためになるのかといったことは分からない。このような法的知識が必要な事案で、適切な対応を弁護士と相談しながら支援を進めることができることで、職員としては、自らの専門である福祉的な業務に注力することができるようになるので、より充実した支援につながっていると感じている。さらに、職員と弁護士の間の連絡体制があることで、福祉利用者が弁護士との法律相談を希望している場合に、職員からスムーズに福祉利用者と弁護士をつなぐことができるので、福祉利用者が抱える課題の速やかな解決に役立っているという効果もある。

(3) 福祉分野において求められる資質・能力等

支援対象者が、金銭トラブルや親族間での財産の使い込みといった問題を抱えているケースは珍しくない。このような場合、地域包括支援センターの職員や行政機関の職員は、それを解決するのに必要な法的知識がないこともあって、積極的に問題解決に向けて行動を起こすことはリスク管理上の観点から慎重になりがちで、しばらく経過観察をして様子をうかがうといった対応に落ち着いてしまうことも多い。そのため、弁護士には、法律に基づき、例えば虐待が問題になっているケースでは、虐待から守るため親に施設に入所してもらって親子を分離させたり、財産の使い込みが問題になっているケースでは、成年後見人制度を活用する手順をとるなどして、課題に対する的確な対応力や判断力が求められると思う。また、問題の解決に向けて弁護士が関係者を引っ張って進めていく行動力やリーダーシップも必要だと思う。例えば、先に話したような親族が勝手に支援対象者の銀行口座から金銭を引き出しているようなケースでは、口座を早急に凍結させる手順をとってくれれば支援が進みやすいと感じており、過去のケースでは実際に口座凍結の手続をとってくれて助かったということがあった。その他にも、行政機関の中には、地域包括支援センターの職員が掛け合っても、なかなか動いてくれなかったが、弁護士から掛け合ってもらうことで話が進んだということがあった。このように、自ら問題解決に向けて動いていく行動力も弁護士に求められる力であると思う。

また、地域包括支援センターが支援を行う対象者の多くは高齢者であり、認知症かどうかにかかわらず同じ話を繰り返してしまう人や話が非常に長い人も多い。このような方々の話を聞く場合、途中で話を止めたりせずにまず話を聞くことに努め、どうして支援対象者がそう考えているのかなど支援対象者が話すことを丁寧に聞きながら解決方法を探っていくことが必要である。支援対象者の話を最後まで聞かずに、早々に定型的なケースだと決めつけてしまうと、十分に自分の話が聞いてもらえなかったもどかしさや不満を感じさせてしまうので、法律相談をすることによってむしろマイナスの影響を与えかねないと思う。正直なところ、かなり昔にそのようなこともあったが、今の弁護士たちはそのようなことがなく、とても良い。基本的な法律知識や、それを前提にした的確な判断をしてくれることももちろん大事であるが、支援対象者の話に傾聴することの大切さを理解してもらえれば、福祉と弁護士の連携がより深まるのではないかなと思う。

さらに、法律の専門用語は、支援対象者にとってはもちろん、専門家でない我々にとっても難解に感じることもあり、一度聞いただけは理解できないことが多い。そのため、弁護士が説明をする際には、口頭だけでなく、メモに書きながら難しい用語を丁寧に説明するといったわかりやすく伝えるた

めの工夫をすることも大切だと思う。そのような対応をしてくれた弁護士がおり、大変ありがたい。

(4) 福祉分野において活動する弁護士に対する評価

雲仙市地域包括支援センターにおいて、平成 23 年に法テラス雲仙が開所された後、これまでに関わった法テラス雲仙所属の弁護士数はおそらく 5 名であり、それぞれの弁護士の詳細な経験年数はわからないが、年齢は 20 代後半か 30 代前半の方が多いように思う。

これまで関わった弁護士に対しては、若いかどうかといった年齢やキャリアの差による能力の違いは感じておらず、どの弁護士も事案に対してしっかり取り組んでくれているので非常にありがたいと思っているし、先ほど述べた弁護士に求められる資質や能力は満たしていると思う。事案の問題点を的確に把握してくれており、職員が少し補足して説明するだけで、全て理解して的確なアドバイスをもらえるのですごく良くやってもらっている。また、どの弁護士も支援対象者の話をしっかり聞いてくれるし、時間一杯かけてどのような解決方法があるか一緒に検討してくれる、いわば問題の解決に向けて主体的に導こうとする姿勢が見られるので非常に頼りにさせてもらっている。若手の弁護士だから質が低いといったことは全く感じないし、若手弁護士の質が下がっているなどということは全くない。

なお、加えて言えば、法テラス雲仙が近くにあるということだけでも、我々支援者からすると非常に助かっている。法テラス雲仙が開設されるまで雲仙市には弁護士がいなかった。現在法テラス雲仙が所在している雲仙市小浜町は高齢化が進んでおり、とりわけ独居で身寄りがない高齢者が多い傾向にある。小浜町の主産業は雲仙温泉や小浜温泉などの観光業であるが、他の地域から単身小浜町に移住してきて仕事に就き、そのまま高齢になって身寄りがないという人が多いからである。身寄りがない方を支援する上では、例えば、身寄りのない認知症の方が介護サービスを利用するに当たってどこまで本人の意向をくみ取って支援できるか、身元引受人や身元保証人がいないので各種の手続をする際にこういった懸念があるかといったような、解決に向けて法的知識を要する問題が発生することが少なくない。このような状況にある中で、支援者の近くに弁護士がいて相談できるという現在の環境は、司法的な支援を行き届かせるという観点から高く評価されるべきであると思う。

(5) 今後の課題

法テラスミーティングはテーマを絞ってこれまで実施してもらってきて

いるが、だんだんと取り上げるべきテーマが出尽くしてきた雰囲気も感じている。しかし、先ほど説明したように、法テラスミーティングは弁護士との距離が縮まる良い取組だと感じているので、法テラスミーティングの場を借りて職員からの相談に乗ってもらうなど何らかの形で今後も継続して実施してもらえたらと考えている。

法テラスの弁護士は3年程で異動してしまう。慣れてきた頃に異動してしまうのはさみしいところだが、それまでに構築してきた体制が失われることがないよう関係性を継続していきたい。

なお、雲仙市には法テラス雲仙の弁護士しかいないので、利益相反の問題から受任を断られてしまうことがある。やむを得ないことだとは思いますが、雲仙市に他にも法律事務所があればこのような問題が生じないのではないかと思う。

ヒアリング調査の結果（福岡県久留米市）

実施日：令和 7 年 1 月 16 日

対象機関：福岡県久留米市健康福祉部生活支援第 2 課

実施方法：ウェブ会議システムによる面談

(1) 弁護士と連携して実施している取組の概要

久留米市は、福岡県弁護士会、福岡県弁護士会筑後部会（以下「筑後部会」という。）及び日本司法支援センター福岡地方事務所（以下「法テラス福岡」という。）と連携して、平成 27 年 4 月 1 日から、生活保護受給者や生活困窮者（以下「支援対象者」という。）を対象として、久留米市役所内で弁護士⁵¹による無料の法律相談を定期的に実施する「くるめリーガルエイドプログラム（以下「LAP」という。）」という取組を行っている。LAP は、上記 4 者の間で平成 27 年 3 月 31 日に基本合意書が取り交わされてスタートした取組である。法テラス福岡から久留米市に実施の打診があり、当時の久留米市としても、支援対象者が抱える法的課題への対応について苦慮していたこともあり、取組を行うこととなった。LAP は、月 2 日・1 日 4 枠⁵²でスタートしたが、その後、法律相談希望件数の増加に伴い、平成 28 年 6 月から月 3 日・1 日 4 枠に開催回数を増やし、更に令和 6 年 1 月からは月 4 日・1 日 4 枠に増やして実施している⁵³。特に、借金の返済の督促に関する相談が最も多い⁵⁴。他の相談としては、家賃を滞納しているため家主から強制退去を請求されたがどうすればよいかといった相談や、土地を売るためにはどうしたら良いかといった相談、近隣住民とのトラブルに関する相談もある。法律相談には支援対象者の同意を得た上で基本的に市担当職員（以下「職員」という。）が同席してその状況を把握している。

また、法テラス福岡は、職員を対象に、LAP の内容や利用方法についての理解を深めてもらうための研修を年 1 回程度行っており、研修の講師は法

⁵¹ LAP の法律相談は、福岡県弁護士会筑後部会に所属する弁護士が担当している。令和 6 年度は、司法修習期 29 期から 71 期までの弁護士 30 名（そのうち 66 期以降は 8 名）が LAP を担当する弁護士として名簿に登載されている（法テラス福岡から聴取）。

⁵² 1 枠につき支援対象者 1 名・30 分で実施している。

⁵³ 現在でも相談枠はすぐに埋まってしまう、法律相談を受けるには 1 か月程度待つ必要があるほど需要が高い。

⁵⁴ 令和 6 年 4 月 1 日から令和 7 年 1 月 16 日までに実施された法律相談件数は合計 111 件であり、そのうち債務整理に係るものが 89 件で全体の約 80% を占めている（法テラス福岡から聴取）。

テラス福岡から派遣される弁護士が担当している。

(2) 弁護士との連携がもたらした効果等

ＬＡＰの効果としては、まず、支援対象者の状況を職員が把握しやすくなったという利点が挙げられる。ＬＡＰが実施される以前は、職員が支援対象者の法的問題を認識した際は、支援対象者に対し、例えば近隣の弁護士会主催の法律相談等に行って相談することを助言していたが、その後に支援対象者が実際に弁護士会を訪ねて法律相談を受けたかどうかや、支援対象者が受けたアドバイスの内容について弁護士から情報共有を受けることができなかったため、職員はその後の正確な状況を知ることができなかった。そのため、例えば、督促状が届いたが対応が分からなくて困っている支援対象者に弁護士へ相談するよう助言したものの、結局、支援対象者が法律相談を受けないで生活保護費から借金を返済してしまい、生活に困ってしまうといったこともあった。しかし、ＬＡＰでは基本的に職員が法律相談に同席して弁護士からのアドバイスの内容や状況を把握できることに加え、弁護士との間で法律相談後の状況について情報共有できるようになったため、支援対象者が抱える問題の詳細や進捗状況を職員が把握できるようになった。このように、支援対象者の問題解決に向けた手続の進捗状況を職員が把握できるようになったことで、支援対象者の動きが滞っているような場合には、必要に応じて職員から手続を進めるよう後押しするなど適切な支援に向けて充実した活動ができるようになった。

債務が支援対象者の不安や心理的負担になっている場合も多い。ＬＡＰの利用とその後の法的手続への支援により債務が解決していくことで、支援対象者の不安や心理的負担も解消され自立に向けた就職や復職につながるなど、支援対象者にとってのメリットも大きい。

また、職員からの感想として、ＬＡＰを通じて何度も弁護士とやり取りをする中で、弁護士が親身に対応してくれているため、今までよりも身近な存在として弁護士へ相談することができるようになったという感想や、職員は支援対象者から法律的な事項について質問を受けても回答が困難だが、法的な問題についてＬＡＰにより弁護士に任せることができ、仕事の切り分けができるようになった分、自らの福祉的な業務に集中して取り組むことができるようになったという感想もあった。さらに、法テラス福岡によるＬＡＰに関する研修を受けたことで、どのような事項が弁護士による法律相談になじむのかがわかるようになってきた、という感想もあった。

支援対象者の感想としては、例えば債務整理だと、ＬＡＰによる法律相談の次は支援対象者が法律事務所を訪問して手続を進めていくという流れに

なるが、このように、法律相談だけで終了せずに解決に向けた具体的な手続につながっていくので安心感があるとの意見を聞いている。

(3) 福祉分野において求められる資質・能力等

支援対象者には高齢の方が多く、自分の話を一方的に長く話す人も多い。弁護士は 30 分という短い法律相談時間の枠内に収まるよう、限られた時間で主訴を聞き取って整理し、更には対応も考えなくてはならないのだと思うが、支援対象者は、途中でバツサリ話を遮られてしまうと萎縮してしまったり、不満を感じてしまう。そのため、弁護士には、なるべく支援対象者の話に傾聴して、温かい目をもって話を聞きつつ、的確に困りごとを把握してわかりやすくアドバイスをすることが必要だと思う。支援対象者の中には、専門用語がなかなか理解できない人もいたりするので、このような方の法律相談を行う際には、相手の理解度を把握しつつ、専門用語を分かりやすい表現に変えたり、会話のペースを落として理解度を確認しながら相談を進めたりするなどの柔軟な配慮を行い、信頼関係を構築していくことも必要だと思う。他にも、支援対象者の中には、相手が弁護士だということで緊張してしまう人もいるので、圧迫感を支援対象者に感じさせないよう話しやすい雰囲気を作るといった工夫も必要になると思う。

支援対象者の中には、LAP の相談を終えても、その後に法律事務所を訪れて弁護士と話をすることや手続を進めていくことに不安等を感じて、問題の解決に向けてなかなか動き出せない人もいる。そういった人に対して、職員だけでなく、弁護士も、支援対象者が気軽に話しやすい雰囲気を作ったり、うまく説得をしてくれるとありがたく、問題の解決につながりやすくなると思う。

また、支援対象者には、例えば客観的に見ると被害妄想的なお話をされる人など色々な立場、家庭環境の方がおり、そのような人たちに対し、差別的な言動はもちろん、誤解を招きやすい表現や態度をすることがないよう、豊かな人権感覚を持ち合わせる必要があると思う。

(4) 福祉分野において活動する弁護士に対する評価

今回のヒアリング調査の打診を受けて、事前に、当課で独自に職員に対するアンケート調査を行った。このアンケートでは、職員に対し、LAP を担当してくれた弁護士に対する満足度を質問し、①とても満足（5 点）、②ある程度満足（4 点）、③どちらともいえない（3 点）、④あまり満足していない（2 点）、⑤全く満足していない（1 点）、の 5 つの選択肢から 1 つを選択して回答してもらった。その結果、15 名から回答を得られ、①とても満足（5

点)が5人、②ある程度満足(4点)が8人、③どちらともいえない(3点)が1人、④あまり満足していない(2点)が1人、⑤全く満足していない(1点)が0人で、平均すると4.13点であった。この結果から、回答したほぼ全員の職員がLAPを担当している弁護士に対して高い評価をしており、職員の満足度が高いということが分かると思う。回答してくれた職員からは、弁護士に相談を聞いてもらえたという安心感から精神的に安定する支援対象者がいるのでとても助かっているというものや、精神疾患があつて法律相談に馴染まない被害妄想的な話をする支援対象者に対しても、とても親身に話を受け止めてくれ、その支援対象者の精神的な波が安定したことがありとても助かった、というものがあつた。そのほかにも、短い相談時間の中でも支援対象者が安心できるように相談を進めていってくれるのでとてもありがたいといったもの、今後もLAPの取組を続けてほしいといったものがあつた。

一方で、支援対象者から弁護士の説明が一方的で態度が悪いとのクレームを言われたことがあるというネガティブな意見が1件だけあつた。

私個人としては、若手の弁護士だから質が低いというような感想はなく、今までも一切聞いたことがない。LAPの弁護士はみな親身になって対応してくれており、能力、熱意、知識とも若手かそうでないかで差は特に感じない。

(5) 今後の課題

職員からは様々な課題を抱える支援対象者の自立に向けた支援効果を踏まえ、今後もこの取組を続けてもらいたいという意見が多い。強いて言うならば、先ほどもお話ししたが、初回の相談を受けても問題の解決に向けて動き出せない支援対象者に対しては、弁護士からも、問題を整理した方が良いでしょう、事務所に来て手続きを進めた方が良いでしょうなどと声をかけてもらい、支援対象者の行動を促すような後押しになる声かけをしてもらおうと、状況が進展しやすくなるのではないかと思う。

その他に、久留米市側としても、支援に携わる中で認識した問題が弁護士に相談すべきものであるかそうでないかを見極める視点は重要であろう。新任の職員であつてもそういった視点を持つことができるように、研修を内部でも継続的に実施し、質を担保する必要があると考えている。

第5 教育行政分野に対する調査

1 調査の概要

平成31年1月、中央教育審議会は、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」において、学校における働き方改革を実現するためには、教職員及び専門スタッフ等、学校指導・運営体制の効果的な強化・充実が必要であるとし、その環境整備の一環として、「学校への過剰な要求も含めた学校を取り巻く諸課題について法的助言を行うスクールロイヤーの活用促進をはじめ、法制的な観点から学校をサポートすることを可能とする教育委員会の機能強化」が不可欠であるとした。これを踏まえ、文部科学省は、令和2年度から、域内の学校や市町村をサポートする都道府県・指定都市教育委員会における弁護士等への法務相談経費について、普通交付税措置を講じる⁵⁵とともに、教育行政に係る法務相談体制の充実に向けた支援を行っている⁵⁶。虐待やいじめのほか、学校や教育委員会への過剰な要求や学校事故への対応等の諸課題について、法務の専門家への相談を必要とする機会が増加しており、今後、当該分野における法曹の役割は、更に重要になるものと思われる。

本年度、文部科学省は、都道府県及び市区町村教育委員会を対象に、令和5年度における教育行政に係る法務相談体制の整備等に関する調査を実施しており、全国の1,785の都道府県・市区町村教育委員会から回答を得ている。そこで、本調査に当たり、法務省において、文部科学省の協力を得て、必要な範囲で上記調査の結果の提供を受けて分析を行った。

なお、文部科学省が実施した上記調査では、教育行政分野で活動する弁護士の司法修習期に関する確認はされていない。そのため、当該分野については、他の分野の調査において行ったように、司法修習期66期以降の弁護士に対する関係者の評価のみを取り出して集計することまではできなかった。

⁵⁵ 標準的な規模の都道府県で130万円が積算されている（指定都市についても都道府県に準じた措置がされている。）。

⁵⁶ 文部科学省は、日本弁護士連合会の協力を得て、学校現場での法務相談等の業務に携わった経験のある弁護士を「スクールロイヤー配置アドバイザー」として委嘱し、法務相談体制の構築や各都道府県弁護士会との連絡調整などについての相談を受け付けているほか、弁護士に依頼できる業務内容や法務相談体制を構築する手順、弁護士に依頼した業務内容の事例集等を掲載した手引き（「教育行政に係る法務相談体制構築に向けた手引き（第2版）」）の作成等を行っている。

2 調査の結果

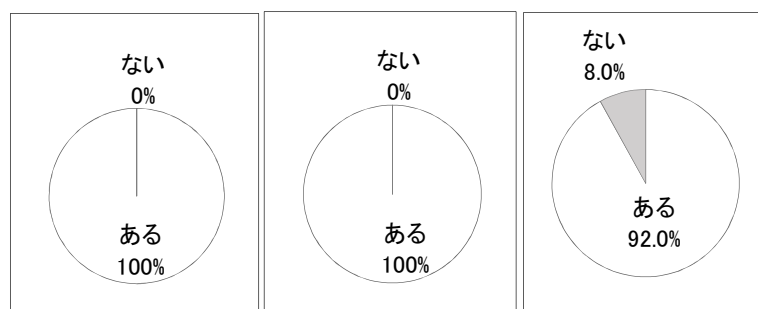
(1) 弁護士への相談体制等

この調査において、弁護士による法務相談体制の有無について尋ねた結果⁵⁷は【図表5－1－1】のとおりであり、前回調査から回答傾向に大きな変化はなかった。

専ら教育行政に関与する弁護士（以下「スクールロイヤー」という。）による法務相談体制の有無について尋ねた結果は【図表5－1－2】のとおりである。スクールロイヤーによる法務相談体制があると回答した教育委員会は、都道府県、指定都市、市区町村いずれにおいても前回調査から増加しており、合計189から296に増加した。

相談可能な弁護士との関係について尋ねた結果⁵⁸は【図表5－1－3】のとおりである。前回調査から回答傾向に大きな変化はなかった。

【図表5－1－1】弁護士による相談体制の有無



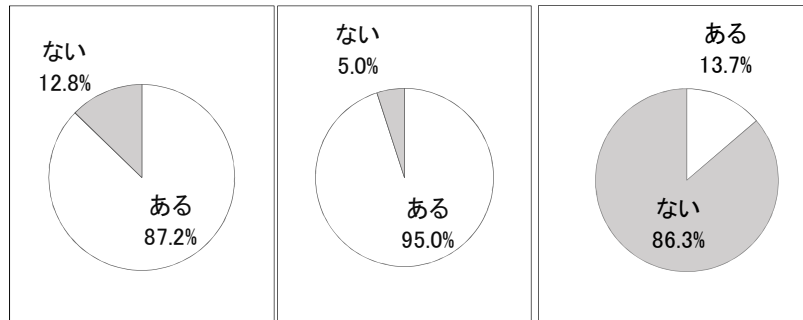
	都道府県 回答数 (割合)	指定都市 回答数 (割合)	市区町村 回答数 (割合)
相談体制がある	47 (100.00%)	20 (100.00%)	1,580 (91.97%)
相談体制がない	0 (0.00%)	0 (0.00%)	138 (8.03%)
計	47 (100.00%)	20 (100.00%)	1,718 (100.00%)

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

⁵⁷ ①（全教育委員会に対し）スクールロイヤーへの相談体制があるか、②（①で相談体制がないと回答した教育委員会に対し）弁護士（スクールロイヤーではない、自治体の顧問弁護士等を含む）に相談できる体制があるかを尋ねた結果を合算して集計した。

⁵⁸ 本調査項目では、スクールロイヤーへの相談体制があると回答した教育委員会とないと回答した教育委員会に対し、それぞれ独立して相談可能な弁護士との関係等について尋ねた結果を合算して集計した。

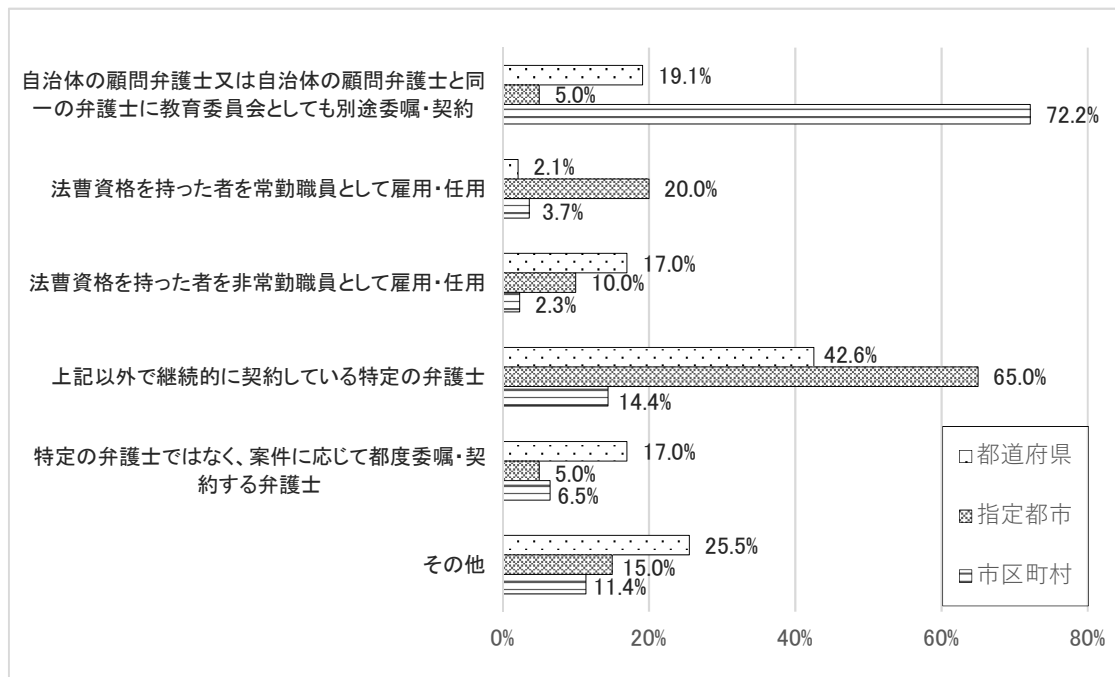
【図表5－１－２】スクールロイヤーによる法務相談体制の有無



	都道府県 回答数 (割合)	指定都市 回答数 (割合)	市区町村 回答数 (割合)
相談体制がある	41 (87.23%)	19 (95.00%)	236 (13.74%)
相談体制がない	6 (12.77%)	1 (5.00%)	1,482 (86.26%)
計	47 (100.00%)	20 (100.00%)	1,718 (100.00%)

※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

【図表5－１－３】相談可能な弁護士との関係（複数回答）



	都道府県 回答数 (割合)	指定都市 回答数 (割合)	市区町村 回答数 (割合)
自治体の顧問弁護士又は自治体の顧問弁護士と同一の弁護士に教育委員会としても別途委嘱・契約	9 (19.15%)	1 (5.00%)	1140 (72.15%)
法曹資格を持った者を常勤職員として雇用・任用	1 (2.13%)	4 (20.00%)	58 (3.67%)
法曹資格を持った者を非常勤職員として雇用・任用	8 (17.02%)	2 (10.00%)	37 (2.34%)
上記以外で継続的に契約している特定の弁護士	20 (42.55%)	13 (65.00%)	228 (14.43%)

特定の弁護士ではなく、案件に応じて 都度委嘱・契約する弁護士	8 (17.02%)	1 (5.00%)	103 (6.52%)
その他	12 (25.53%)	3 (15.00%)	180 (11.39%)

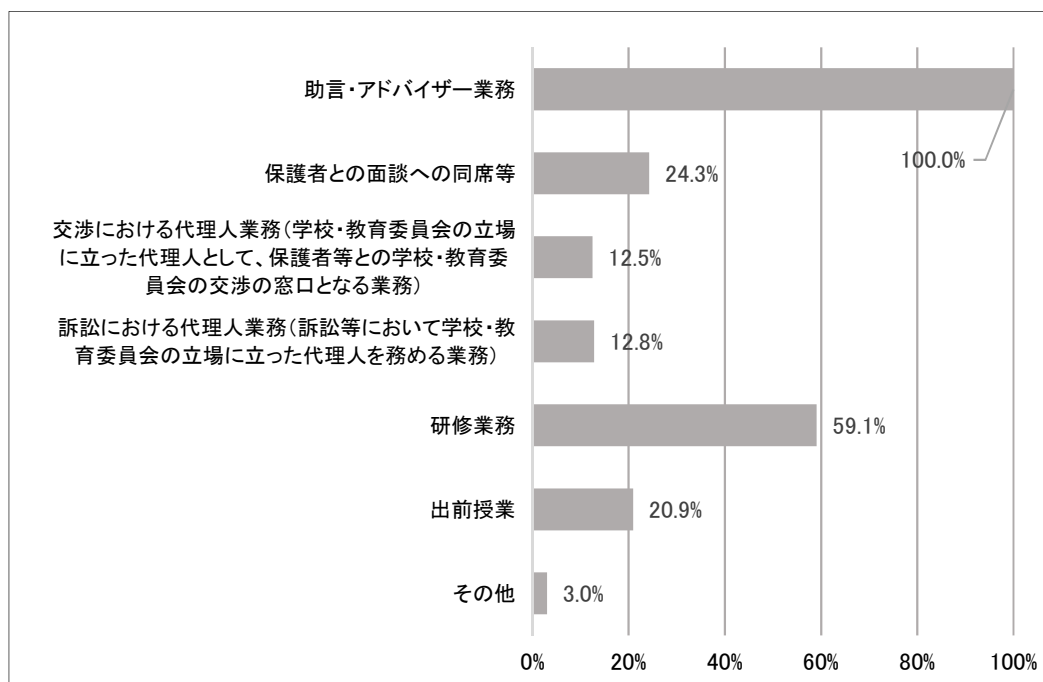
※ 括弧書きは有効回答数に占める割合

(2) 弁護士に依頼可能な業務の内容等

スクールロイヤーによる法務相談体制があると回答した教育委員会に対し、当該弁護士に依頼可能な業務の内容について尋ねた結果は【図表 5－2－1】のとおりである。前回調査⁵⁹から引き続き、「助言・アドバイザー業務」と「研修業務」を回答した割合が高かった⁶⁰。

また、全ての教育委員会に対し、弁護士の活用に関する具体的な取組について尋ねたところ、【図表 5－2－2】のとおり、スクールロイヤーとしての活用等の回答が寄せられた。

【図表5－2－1】弁護士に依頼可能な業務の内容(複数回答)



⁵⁹ 第1回『法曹の質に関する検証結果報告書』を作成した際の資料である文部科学省実施の令和2年度教育行政に係る法務相談体制の整備等に関する調査では、「依頼している」業務を尋ねていた。

⁶⁰ 「助言・アドバイザー業務」とは、弁護士が学校を支える専門家の一員として法的なアドバイスをを行う活動であり、早期の段階から学校関係者からの相談にのり、法的課題が深刻化することを防ぐ活動が想定されている。文部科学省作成の「教育行政に係る法務相談体制構築に向けた手引き(第2版)」には、助言・アドバイザー業務の事例として、「いじめ対応」、「保護者への対応」、「学校事故への対応」、「児童虐待」、「触法・非行・暴力・性加害等の問題行動」、「不登校」、「障害のある児童生徒への対応」、「重大な少年事件やいじめ、自死事件等が発生した場合の対応」、「貧困・福祉問題」、「教員による児童生徒へのわいせつ行為」、「体罰、生活指導上の問題等への対応」、「著作権」に関する事例が紹介されている。

	回答数	(割合)
助言・アドバイザー業務	296	(100.00%)
保護者との面談への同席等	72	(24.32%)
交渉における代理人業務(学校・教育委員会の立場に立った代理人として、保護者等との学校・教育委員会の交渉の窓口となる業務)	37	(12.50%)
訴訟における代理人業務(訴訟等において学校・教育委員会の立場に立った代理人を務める業務)	38	(12.84%)
研修業務	175	(59.12%)
出前授業	62	(20.95%)
その他	9	(3.04%)

※ 括弧書きは、【図表5-1-2】において「スクールロイヤーによる法務相談体制がある」と回答した教育委員会の合計(296)に占める割合

【図表5-2-2】弁護士の活用に関する具体的な取組(一部抜粋)

スクールロイヤーの活用等に関するもの
・ 個別相談のほか、管理職等を対象として研修会の講師として活用している。
・ 予算が少ない中で、効果的な職員向けの研修を実施するために、対面で行う研修のほかに、弁護士が作成した「いじめに係る教職員研修」の動画を作成し、研修を希望する学校に YouTube で限定配信を行っている。
・ 県立学校及び市町村立学校が、案件ごとに県弁護士会が選定した弁護士から、必要な指導助言を受けることのできる事業を実施しているほか、教職員(市町村を含む。)を対象とした法律問題に係る研修を実施している。
・ いじめ対応等の教職員向けの動画作成、いじめの対応について保護者向けの動画作成、いじめ予防授業の指導案作成。
・ 児童生徒への性暴力事案発生時の加害教諭への聞き取り業務(弁護士等で構成する危機対応チームを設置)。
・ 当町教育委員会においては、行政職員及び学校教職員を守るといった観点と、さらには児童生徒の学習保障確保といったふたつの観点から、町教育委員会と委任弁護士が委任契約を締結し、義務教育期間の卒業までフォローいただいたといった取組。
・ 県のスクールロイヤー派遣事業。
・ ①いじめの初期対応、組織対応について、保護者等の過剰要求への対応についての教職員研修の実施、②スクールロイヤーによる学校、教育委員会の対応についての相談、③学校向けいじめ対応ハンドブックの作成に対する監修。
・ 市町村で専属顧問弁護士契約をし、学校(相談者は校長先生限定)から直接弁護士に相談できる体制をとり、対応が大変スピーディーである。
・ 今年度よりスクールロイヤー制度を導入しており、①法務相談②各種文書におけるリーガルチェック③スクールロイヤーが各学校を回る巡回相談ができるようにした。
・ 学校現場で起こる様々なトラブルについて、定期的に弁護士等に相談を行っている。

出前授業等に関するもの
・ 小・中学生を対象とした、弁護士によるいじめ予防等に関する授業の実施。
・ 県教育委員会から県弁護士会に依頼し、希望のある公立中・高等学校でいじめ予防教室を実施している。
・ すべての小学校 6 年生に対し、弁護士によるいじめ防止の授業を実施している。
・ 弁護士による教職員研修、小学生対象のいじめ防止の研修。
その他
・ 市費でスクールロイヤーを雇い、市の職員として配置し、法的相談だけでなく、児童生徒指導の調査や研修も行っている。
・ 5市町が連携協定をして、スクールロイヤー事業を昨年度から実施している。
・ 直接相談だけでなく、電話相談やメール相談も含んだ年間契約にしているため、柔軟に対応していただけている。
・ 学校支援チームに所属(委嘱)し、必要に応じてカウンセラーや SSW と連携しながら対応にあたっている。
・ スクールロイヤーを含めた市の緊急支援チームで交流会を行い、問題行動・いじめ・不登校等の状況についての共有を行った。
・ サブスクリプションによる契約、授業や研修での活用。
・ 定期相談と臨時相談の2種類の相談体制により、緊急時の相談にも対応できるようにしている。

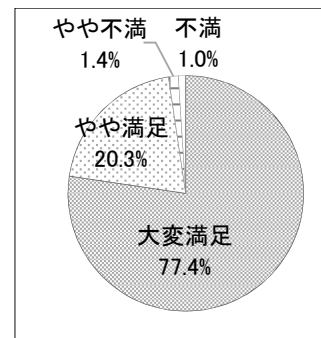
(3) 法務相談等における弁護士の対応に対する評価等

スクールロイヤーによる法務相談体制があると回答した教育委員会に対し、令和 5 年度に行われた法務相談等における弁護士の対応に対する評価を尋ねた結果は【図表 5－3】のとおりである。

本調査では、約 98%の教育委員会が「大変満足」、「やや満足」と回答し、前回調査からその傾向は変わらなかった。

【図表5－3】法務相談等における弁護士の対応に対する評価

	回答数	(割合)
大変満足	229	(77.36%)
やや満足	60	(20.27%)
やや不満	4	(1.35%)
不満	3	(1.01%)
計	296	(100.00%)



※ 括弧書きは、【図表5－1－2】において「スクールロイヤーによる法務相談体制がある」と回答した教育委員会の合計(296)に占める割合

(4) スクールロイヤーによる法務相談体制の構築の必要性について

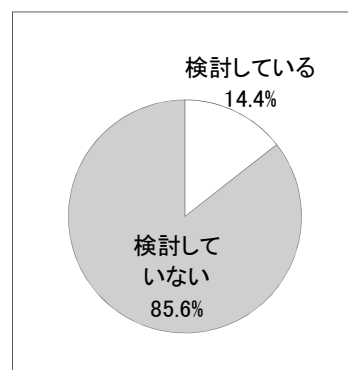
スクールロイヤーによる相談体制はないと回答した教育委員会に対し、当該体制の構築を検討しているかと尋ねた結果は【図表５－４－１】のとおりである。前回調査から、スクールロイヤーによる法務相談体制の構築を検討していると回答した割合は約 10%増加した。

また、スクールロイヤーによる法務相談体制の構築を検討していないと回答した教育委員会に対し、その理由について尋ねた結果は【図表５－４－２】のとおりである。前回調査から「自治体の法務全般に関与する顧問弁護士で十分対応できているため」との回答が 10%程度減少した一方で、「予算の確保が難しいため」、「都道府県が実施・提供している法務相談体制の活用で十分対応できるため」の回答がそれぞれ 10%程度増加した。

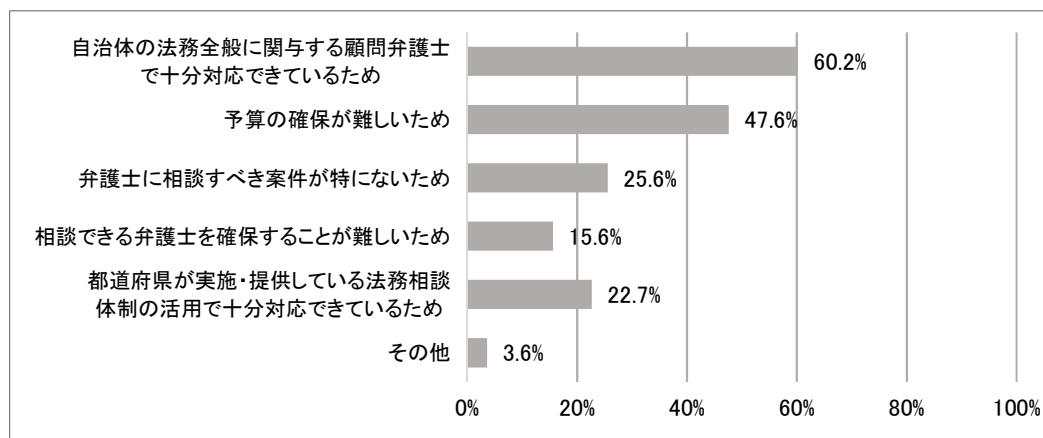
【図表５－４－１】スクールロイヤーによる法務相談体制の構築について

	回答数	(割合)
検討している	215	(14.44%)
検討していない	1,274	(85.56%)
計	1,489	(100.00%)

※ 括弧書きは、【図表５－１－２】において「スクールロイヤーによる法務相談体制はない」と回答した教育委員会数(1,482)に占める割合



【図表５－４－２】スクールロイヤーによる法務相談体制の構築を検討していない理由（複数回答）



	回答数	(割合)
自治体の法務全般に関与する顧問弁護士で十分対応できているため	767	(60.25%)

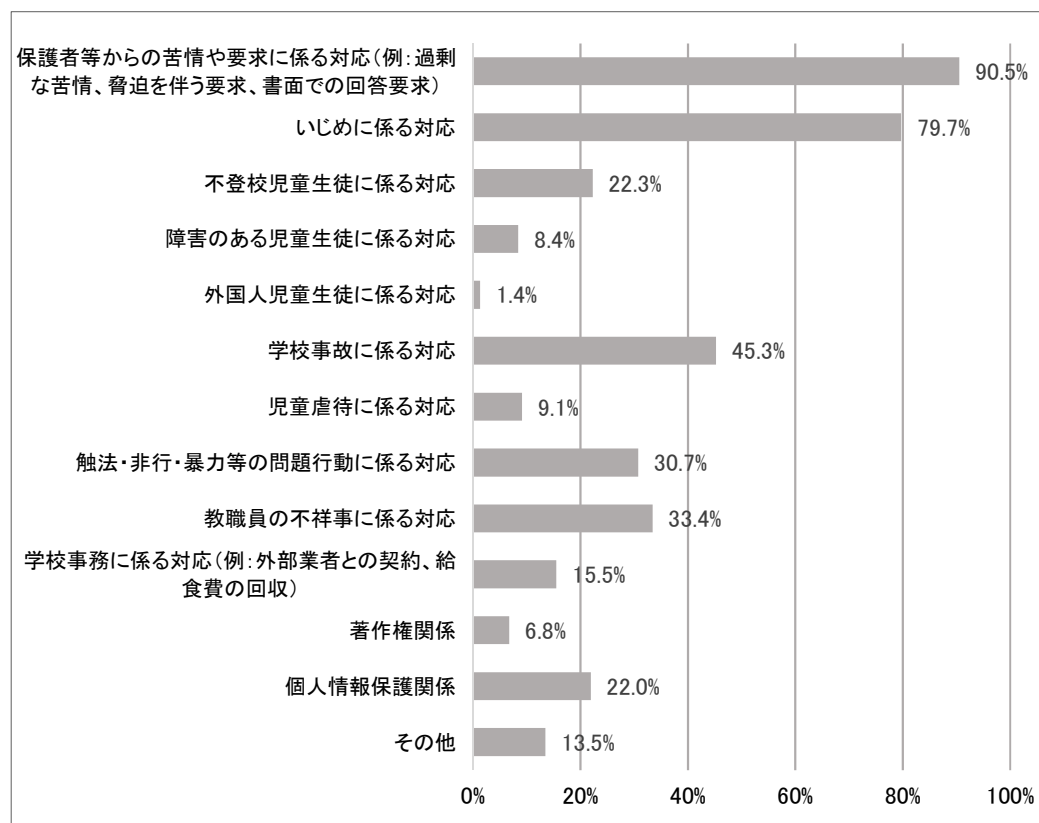
予算の確保が難しいため	607 (47.68%)
弁護士に相談すべき案件が特にないため	326 (25.61%)
相談できる弁護士を確保することが難しいため	199 (15.63%)
都道府県が実施・提供している法務相談体制の活用で十分対応できているため	289 (22.70%)
その他	46 (3.61%)

※ 括弧書きは、【図表5-4-1】において「スクールロイヤーによる法務相談体制の構築について検討していない」と回答した教育委員会数(1,273)に占める割合

(5) 法務相談の内容

スクールロイヤーがいると回答した教育委員会に対し、法務相談の内容で多いものを尋ねた⁶¹結果は【図表5-5】のとおりである。約9割が「保護者等からの苦情や要求に係る対応」を、約8割が「いじめに係る対応」を回答した。

【図表5-5】法務相談の内容で多いもの(5つまで回答可)



	回答数 (割合)
保護者等からの苦情や要求に係る対応(例:過剰な苦情、脅迫を伴う要求、書面での回答要求)	268 (90.54%)
いじめに係る対応	236 (79.73%)
不登校児童生徒に係る対応	66 (22.30%)

⁶¹ 第1回『法曹の質に関する検証結果報告書』を作成した際の資料である文部科学省実施の令和2年度における教育行政に係る法務相談体制の整備等に関する調査では、この質問項目は存在しなかった。

障害のある児童生徒に係る対応	25 (8.45%)
外国人児童生徒に係る対応	4 (1.35%)
学校事故に係る対応	134 (45.27%)
児童虐待に係る対応	27 (9.12%)
触法・非行・暴力等の問題行動に係る対応	91 (30.74%)
教職員の不祥事に係る対応	99 (33.45%)
学校事務に係る対応(例:外部業者との契約、給食費の回収)	46 (15.54%)
著作権関係	20 (6.76%)
個人情報保護関係	65 (21.96%)
その他	40 (13.51%)

※ 括弧書きは、【図表5-1-2】において「スクールロイヤーによる法務相談体制がある」と回答した教育委員会の合計(296)に占める割合

(6) 教育行政に係る法務相談体制の構築に関する要望等

教育行政に係る法務相談体制の構築に関し、各教育委員会から寄せられた要望等は、【図表5-6】のとおりである。弁護士との連携等に関する事例集の作成や情報提供等を求める声のほか、法務相談体制の拡充や、教育行政に精通した弁護士の確保・育成を求める声が寄せられた。

【図表5-6】教育行政に係る法務相談体制の構築に関する要望等(一部抜粋)

法務相談体制を構築する方法や相談できる内容等に関する情報提供等に関するもの
・ 令和5年度に法務相談事例集を作成し、県立学校及び各教育事務所に配布し活用している。全国の法務相談事例集の作成もお願いしたい。
・ 『教育行政に係る法務相談体制の構築に向けた手引き』にある事例集の充実。
・ 他自治体の特色ある取り組みがまとまった事例集の情報提供があるとありがたい。
・ 事例集の作成及び学校への配布(いじめ対応や保護者対応について法的視点から教職員の負担軽減を図るもの)。
・ 事例集の作成、FAQの作成。
・ チャットボットを使ったQ&A対応。
・ 他自治体における法務相談体制や対応の好事例等を参考にできればと思います。
・ スクールロイヤーの対応について(研修や面談への同席、代理窓口など)それぞれの段階によるケースや対応がわかる事例集がほしいです。
法務相談体制の拡充等に関するもの
・ 学校からの交渉窓口や代理人としての対応要望は大きい。
・ 年々、保護者からの要求が過剰となり、教職員や教育委員会職員が疲弊している現状があるため、是非とも、弁護士が保護者の窓口や保護者との面談に同席していただけるような制度にしていきたい。

・ スクールロイヤーと市町村教委との直通の相談窓口を開設してほしい。
・ 県の事業でスクールロイヤー活用事業を推進しているが、教職員の研修会や児童生徒へのいじめ予防教育等の需要が多く、県の予算が年度の途中で尽きてしまうとのことなので、スクールロイヤー活用事業の予算を増やして欲しい。
・ 学校が保護者からの要求に対して、対応方法についてすぐに相談できるようになるとよい(スクールロイヤーとの相談日時の調整に時間を要してしまう為)。
・ 市町村教育委員会に 1 名(大きな都市には複数名)のスクールロイヤーを常時常駐できる体制をつくって欲しい。そして、重い事案については、代理人として、窓口となって対応できる体制をつくって欲しい。
・ 法務相談がいじめに限定されているので、教育に係る諸課題への対応にしてほしい。また、もっと回数を増やしてほしい。
・ 保護者からの要求や対応に苦勞する事例が学校現場では非常に増えている。学校は警察ではなく、教育の立場であるため、加害者被害者どちらにも同様に寄り添わなければいけないがゆえ、対応に苦慮するケースが見られる。スクールロイヤー配置整備の更なる充実を図っていただきたい。
・ 教育行政に係る法務相談は日に日に増加しております。予算、人材の確保等、課題は山積しておりますが、法務相談体制の構築については、国や県が主導し、体制構築や弁護士等配置を計画していただきたいと思います。
・ 弁護士が代理人として保護者等との交渉の窓口となることや、弁護士が保護者等との面談に同席することを含めて対応できる法務相談体制の整備を強く望みます。
・ 法的相談体制を強化するための弁護士費用予算を確保すること。
・ 近年の保護者からの要望や、児童を取り巻く環境は複雑化・多様化しており、教育行政選任の弁護士配置は望ましいが、基礎自治体には予算措置の体力がない。市町村にある学校数、または児童生徒数に応じた弁護士配置に係る補助措置、あるいは国任用による配置を検討していただきたい。学校での問題は早急に対応することが解決に繋がるが多く、できる限り早期に相談できる国主導の体制構築を望んでいる。
・ 教育委員会内に常駐できる体制にむけての費用補助。
・ 弁護士相談するケースは急ぎのものがほとんどであるため、手続き等の簡略化した相談体制が確立すると良い。
・ 早急な対応を必要とする場合が多いため、自治体や広域で常勤していただきたい。
教育行政に精通した弁護士の確保・育成等に関するもの
・ 各都道府県に所在する教育行政に詳しい弁護士のリストアップ。
・ 法的な整備も含め、教職員たちが安心して子どもたちのための教育に専念できるような環境整備をスクールロイヤーと一緒に推進してほしい。法律的にはこうだという助言だけでは本当に必要な支援にはなりにくい。単に学校関係法令の専門家としてだけでなく、学校の使命、職員の業務実態等、学校運営についての専門家としてのスクールロイヤーを全国的に育成していただきたい。

・ 予算補助や(近隣で活動している)スクールロイヤーの紹介。
・ 予算措置、弁護士会による選任制度の創設等。
・ 教育行政に見識のある弁護士への依頼が、地方では困難である。

3 調査結果の分析

本調査では、教育委員会の約98%がスクールロイヤーの対応に満足していると回答しており、前回調査から継続してその評価は高い状態にある(【図表5-3】参照)。スクールロイヤーによる法務相談体制を有する教育委員会は、都道府県が域内の市町村等からの相談に対応していることもあり、市区町村教育委員会ではいまだ少ないことに留意が必要ではあるが(【図表5-1-3】参照)、スクールロイヤーの対応がその連携するほとんどの教育委員会の満足を得られているという事実は、少なくともスクールロイヤーがその求められる役割を適切に果たしていることを意味するものといえる。

この調査では、スクールロイヤーの司法修習期が確認されていないため、他の分野のように、司法修習期66期以降の弁護士の活動に対する評価のみを取り出して、全体の評価と比較することはできない。しかし、スクールロイヤーの対応に不満があったとした回答割合が非常に少なく、自治体からは体制の充実を求める声が寄せられていることからすれば、スクールロイヤーの活動については、司法修習期66期以降の弁護士によるものも含め、全体として、高く評価されているといえることができる。

スクールロイヤーに求められる業務内容は、「助言・アドバイザー業務」、「保護者との面談への同席等」、「交渉における代理人業務」、「訴訟における代理人業務」、「研修業務」、「出前授業」の6つに大きく分けられており⁶²(【図表5-2-1】参照)、このような業務を的確に遂行するためには、あらゆる場面に対応することのできる幅広い法律知識や教育行政に関する深い理解、事案分析能力やコミュニケーション能力、説得力・交渉力などが必要になると思われる。この調査では、スクールロイヤーの資質・能力に対する評価は聴取されていないが、【図表5-3】のようにスクールロイヤーの活動が利用者等から高く評価され、また、【図表5-6】のように法務相談体制の更なる拡充等を求める声が多く寄せられ、実際にスクールロイヤーによる法務相談体制の構築を検討している自治体が増加傾向にあるのは、現在活動しているスクールロイヤーが、当該分野において求められる上記のような資質・能力

⁶² 第1回『法曹の質に関する検証結果報告書』作成時には、「助言・アドバイザー業務」、「代理・保護者との面談への同席等」、「研修業務」、「出前授業」の4つに分けられていた。

を備えており、その利用者等の期待に十分に応える活動を行ってきた結果によるものではないかと推察される。

以上のとおり、教育行政の分野に関する今回の調査では、司法修習期 66 期以降の弁護士によるものも含め、スクールロイヤーの活動が教育委員会から高く評価されていることが明らかとなった一方で、「法曹の質の低下」を肯定するに足る事情は認められなかった。

第4章 活動領域以外に関する調査

第1 司法修習生考試（以下「二回試験」という。）

1 二回試験の概要

司法修習は、高い識見と円満な常識を養い、法律に関する理論と実務を身につけ、裁判官、検察官又は弁護士にふさわしい品位と能力を備えるために行われており⁶³、修習を終えた後に修習の成果を社会に還元することができるよう、幅広い分野で活動する法曹に共通して必要とされる法律実務についての基本的知識と技法、さらに、法曹としての職業意識と倫理観を身に付けることを第一次的な目的としている⁶⁴。

現在の司法修習では、約1か月の導入修習の後、分野別実務修習として民事裁判、刑事裁判、検察、弁護を各約2か月、さらに約2か月の選択型実務修習と約2か月の集合修習が行われた後、二回試験を受け、これに合格することで司法修習を終え⁶⁵、裁判官、検察官、弁護士となる資格を取得する⁶⁶。

二回試験は、裁判、検察及び弁護士事務の実務その他必要な事項について行われる試験であり⁶⁷、最高裁判所長官を委員長とし、裁判官、検察官、司法研修所教官、弁護士その他適当な者から委員が構成される司法修習生考試委員会によって実施⁶⁹され、修習の成績と二回試験の結果によってその合否が決定される⁷⁰。

なお、二回試験を受験して不合格となった者は、次回以降に行われる二回試験を受験することができ、これに合格すると裁判官、検察官、弁護士となる資格を取得する。

2 二回試験の不合格状況

各司法修習期における二回試験の不合格者数の推移は【図表6】のとおりである。

⁶³ 司法修習生に関する規則第4条

⁶⁴ 司法修習ハンドブック（2025.1）

⁶⁵ 裁判所法第67条第1項

⁶⁶ 裁判所法第43条、検察庁法第18条第1項第1号、弁護士法第4条

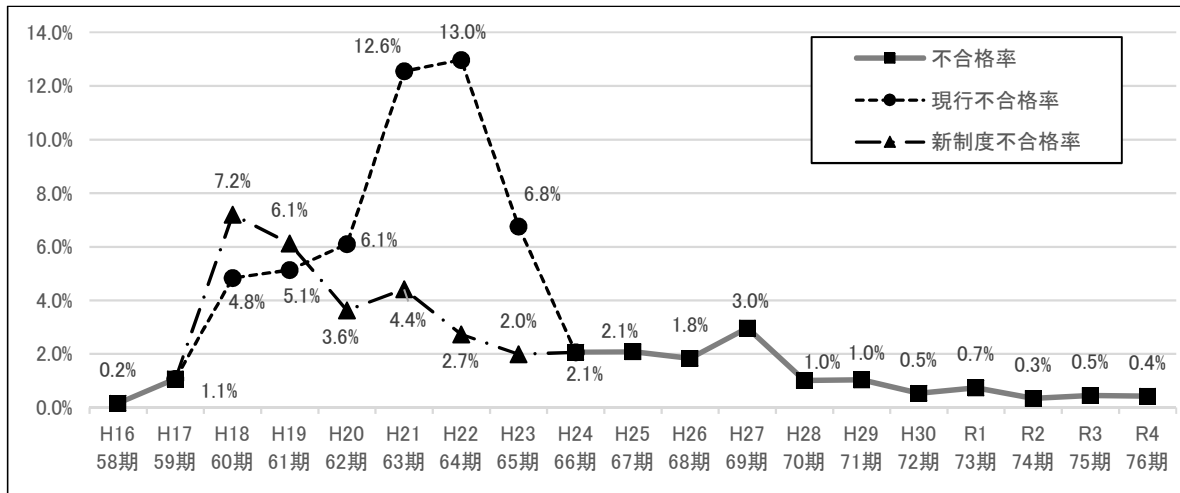
⁶⁷ 考試（二回試験）の方法は、司法修習生考試委員会が定めており、民事裁判、刑事裁判、検察、民事弁護、刑事弁護の5科目について行われ、優、良、可、不可の4段階で評価され、不可が不合格とされる。

⁶⁸ 司法修習生に関する規則第14条、司法修習ハンドブック（2025.1）

⁶⁹ 司法修習生に関する規則第12条第1項、同条第3項

⁷⁰ 司法修習生に関する規則第16条

【図表6】二回試験不合格者数の推移



司法修習生採用者数・考試（二回試験）不合格者数

採用年度	採用年月	修習期	司法修習生採用者数	考試受験者数	考試不合格者数
平成16年度	16.4	第58期	1,188	1,189	2
平成17年度	17.4	第59期	1,499	1,493	16
平成18年度	18.4	現行第60期	1,455	1,468	71
	18.11	新第60期	991	1,055	76
平成19年度	19.4	現行第61期	568	642	33
	19.11	新第61期	1,812	1,844	113
平成20年度	20.4	現行第62期	261	377	23
	20.11	新第62期	2,043	2,067	75
平成21年度	21.4	現行第63期	150	223	28
	21.11	新第63期	2,021	2,039	90
平成22年度	22.4	現行第64期	102	185	24
	22.11	新第64期	2,022	2,047	56
平成23年度	23.7	現行第65期	73	74	5
	23.11	新第65期	2,001	2,052	41
平成24年度	24.11	第66期	2,035	2,077	43
平成25年度	25.11	第67期	1,969	2,015	42
平成26年度	26.11	第68期	1,761	1,799	33
平成27年度	27.11	第69期	1,787	1,816	54
平成28年度	28.11	第70期	1,530	1,579	16
平成29年度	29.11	第71期	1,516	1,533	16
平成30年度	30.11	第72期	1,482	1,495	8
令和元年度	1.11	第73期	1,473	1,479	11
令和2年度	3.3	第74期	1,456	1,463	5
令和3年度	3.11	第75期	1,328	1,331	6
令和4年度	4.11	第76期	1,393	1,397	6

※ 最高裁判所公表資料による。

※ 司法修習生採用者数は、各修習期の収集開始日現在の数値であり、再採用者数を含まない。

※ 考試不合格者数には、考試を再受験するために司法修習生に再採用された者を含む。

3 分析

司法制度改革意見書（平成 13 年 6 月）により、法科大学院を中核とした法学教育、司法試験、司法修習を有機的に連携させた「プロセス」としての法曹養成制度が導入され、この制度の下、これまで多数の法曹が輩出されてきた。

司法修習は、裁判、検察及び弁護の各分野に共通して必要とされる、法的問題解決のための基本的な実務的知識、技法と、法曹としての思考方法、倫理観、心構え、見識等を習得することを第一の目標とされており⁷¹、これらを習得していなければ二回試験に合格することはできない。

したがって、司法修習を終える段階において二回試験に合格し得る程度の能力をかん養することが、プロセスとしての法曹養成課程に求められるものであるといえ、二回試験の不合格者数の推移は、法曹養成課程が期待される養成機能を果たしているのかを分析するための指標として参照されるものである。

【図表 6】のとおり、二回試験の不合格者数は、旧司法試験下の司法修習期第 58 期が 2 名、第 59 期が 16 名と推移していたのに対し、新司法試験が導入された後の司法修習期新第 60 期が 76 人、同 61 期が 113 人、同第 62 期が 75 人、同第 63 期が 90 人と大幅に増加した。

しかし、その後、司法修習期新 65 期以降の二回試験の不合格率は、平成 27 年度の 69 期（54 人、3.0%）を除き、ほとんどが 2%程度以下であり、その他の者は上記の能力を習得した者として認められて合格している。

なお、この間の法曹養成制度改革の取組についてみると、平成 25 年 7 月の「法曹養成制度改革の推進について」（法曹養成制度関係閣僚会議決定）において、司法試験の年間合格者数 3000 人程度を目指す数値目標が事実上撤回され、平成 27 年 6 月の「法曹養成制度改革の更なる推進について」（法曹養成制度改革推進会議決定）で、「当面（中略）1500 人程度は輩出されるよう、必要な取組を進め」とされた。また、平成 27 年度から平成 30 年度までの期間を法科大学院集中改革期間と位置付け、法科大学院の抜本的な組織見直し及び教育の質の向上を図る取組を行うこととされ、法科大学院全体の定員管理や認証評価基準の見直し等、各種の取組が実施されたほか、共通到

⁷¹ 司法修習ハンドブック（2025.1）

達度確認試験が平成 26 年からの試行期間を経て令和元年度から本格実施された。司法修習では、司法修習第 68 期（平成 26 年 11 月採用）の修習から導入修習⁷²が開始されるなど、法曹養成プロセス全体で教育の質の向上に向けた取組が重ねられてきており、特に司法修習期第 70 期（平成 28 年 11 月採用）以降は不合格者の割合が 1 %以下と落ち着いた水準で推移している。

第 2 弁護士に対する苦情申立て及び懲戒処分

1 弁護士に対する苦情申立て及び懲戒処分制度の概要等

(1) 弁護士に対する苦情申立て制度の概要

弁護士又は弁護士法人（以下「弁護士等」という。）の対応等について苦情等がある場合、事件の依頼者や相手方は弁護士会に対して苦情等を申し立てることができる。各弁護士会では、受付窓口として「市民窓口」を設け、市民からの苦情等の申立てに対応している。

市民から苦情等の申立てがあった場合、各単位会によって、窓口担当者が電話により、会員弁護士の業務処理の内容や報酬、言葉遣いや態度などに関する疑問や苦情等について聞き取った上で、弁護士法が定める手続（弁護士の非行を理由として処分を求める場合には懲戒手続、報酬、預かり金等のトラブルは紛議調停手続）を案内したり、弁護士の仕事を説明したりし、また、場合によっては、苦情内容を弁護士に伝えるなどしている。

(2) 弁護士に対する懲戒処分制度の概要

現行弁護士法（昭和 24 年法律第 205 号）施行前は、国家が弁護士に対する監督権限を有していたが、現行弁護士法は弁護士名簿の登録事務を日本弁護士連合会の所管とし、弁護士等に対する懲戒処分は弁護士会及び日本弁護士連合会が行うこととするなど、弁護士自治を定めている。

弁護士等に懲戒事由があると考える者は誰でも所属弁護士会に懲戒を求めることができ⁷³、綱紀委員会は懲戒委員会に事案の審査を求めるのが相当かどうか事案の調査を行い判断し⁷⁴、懲戒委員会が事案の審査を行い、懲戒することを相当と認めて一定の懲戒処分を議決したときは、弁護士会が弁護士等を懲戒することになる⁷⁵。懲戒処分の種類は、「除名」、「退会命

⁷² 修習開始段階で司法修習生に不足している実務基礎知識・能力に気付かせ、かつ、より効果的・効率的な分野別実務修習が円滑に行えるようにするためのもの。

⁷³ 弁護士法第 58 条第 1 項

⁷⁴ 弁護士法第 58 条第 2 項

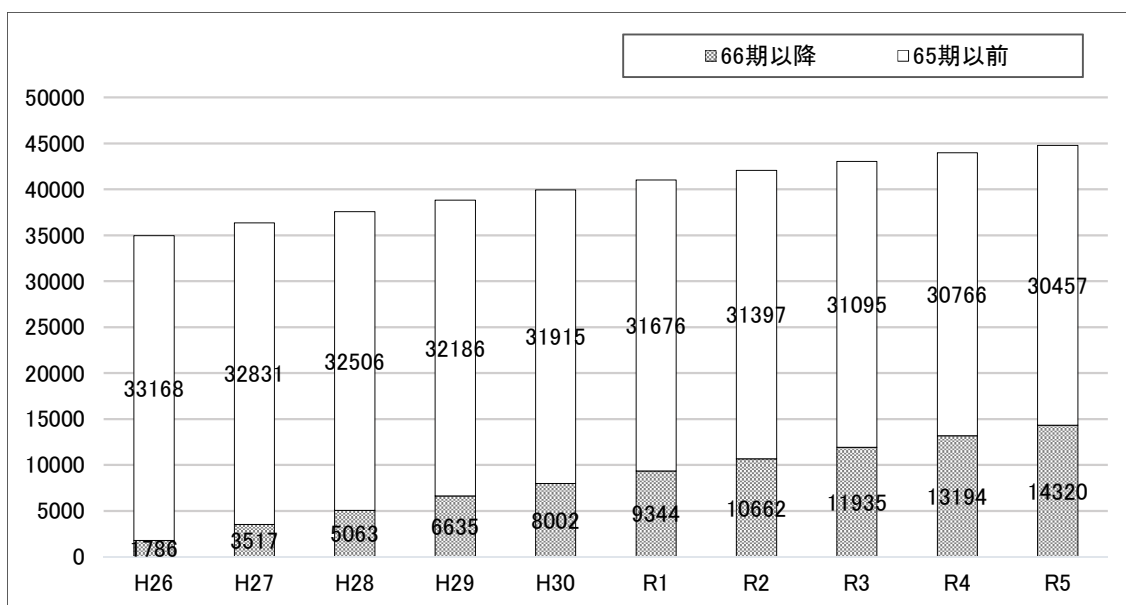
⁷⁵ 弁護士法第 58 条第 5 項

令」、「2年以内の業務停止」、「戒告」の4種類⁷⁶である。

(3) 弁護士数の推移

司法修習期 65 期以前と司法修習期 66 期以降の弁護士数の推移は【図表 7-1】のとおりである⁷⁷。

【図表 7-1】弁護士数の推移



	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
65 期以前	33,168	32,831	32,506	32,186	31,915	31,676	31,397	31,095	30,766	30,457
66 期以降	1,786	3,517	5,063	6,635	8,002	9,344	10,662	11,935	13,194	14,320
全体	34,954	36,348	37,569	38,821	39,917	41,020	42,059	43,030	43,960	44,777

※ 弁護士会員数は各年 12 月 1 日現在である。

⁷⁶ 弁護士法第 57 条第 1 項、同条第 2 項

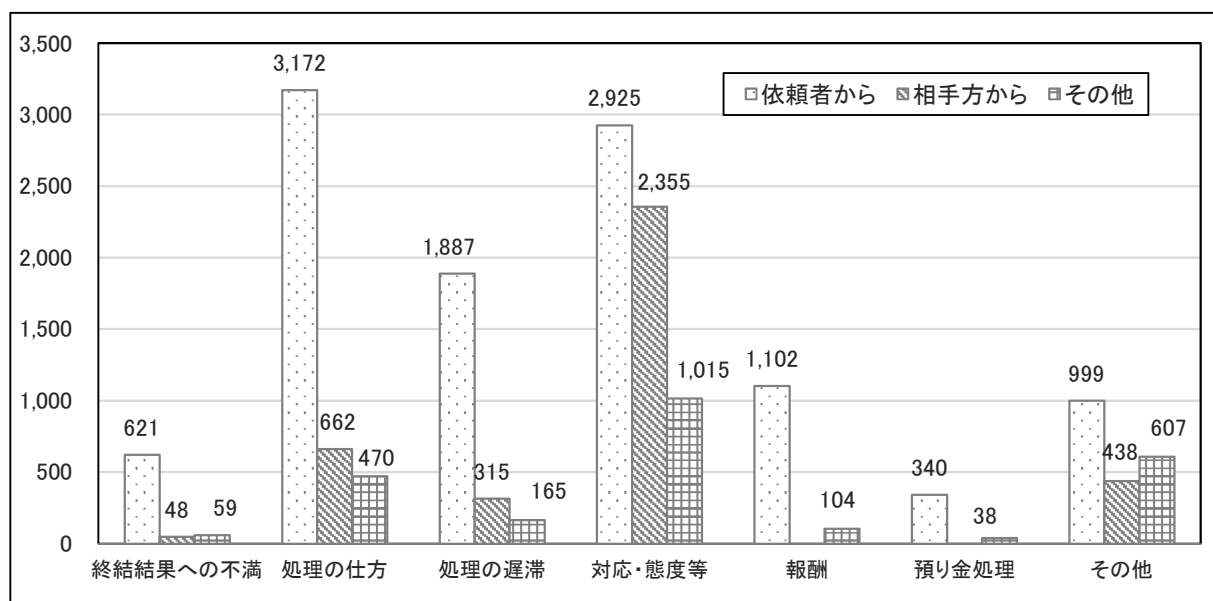
⁷⁷ 本図表の作成にあたり、日本弁護士連合会から必要な範囲でデータの提供を受けた。

2 懲戒処分及び苦情件数の推移

(1) 弁護士に対する苦情申立ての推移

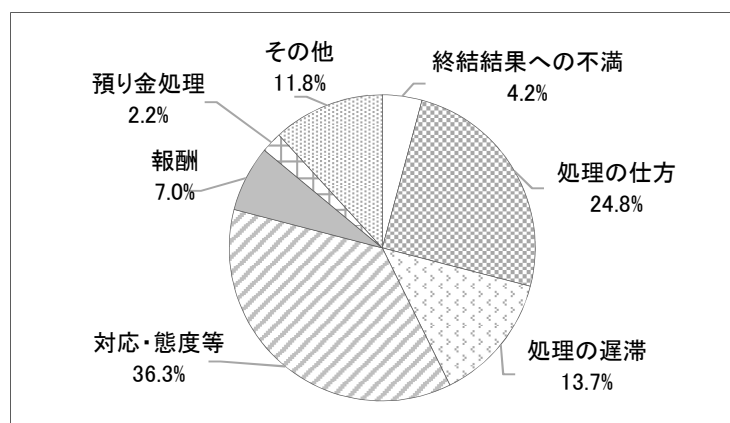
令和4年1月から同年12月に全国の弁護士会の市民窓口申し立てられた苦情について、弁護士白書（2023年版）を元に申立人別に集計した結果は【図表7-2-1】のとおりであり、内容別に集計した結果は【図表7-2-2】である。

【図表7-2-1】申立人別内訳（令和4年）



	終結結果への不満	処理の仕方	処理の遅滞	対応・態度等	報酬	預り金処理	その他
依頼者から	621	3,172	1,887	2,925	1,102	340	999
相手方から	48	662	315	2,355	0	0	438
その他	59	470	165	1,015	104	38	607

【図表7-2-2】苦情内容別内訳（令和4年）

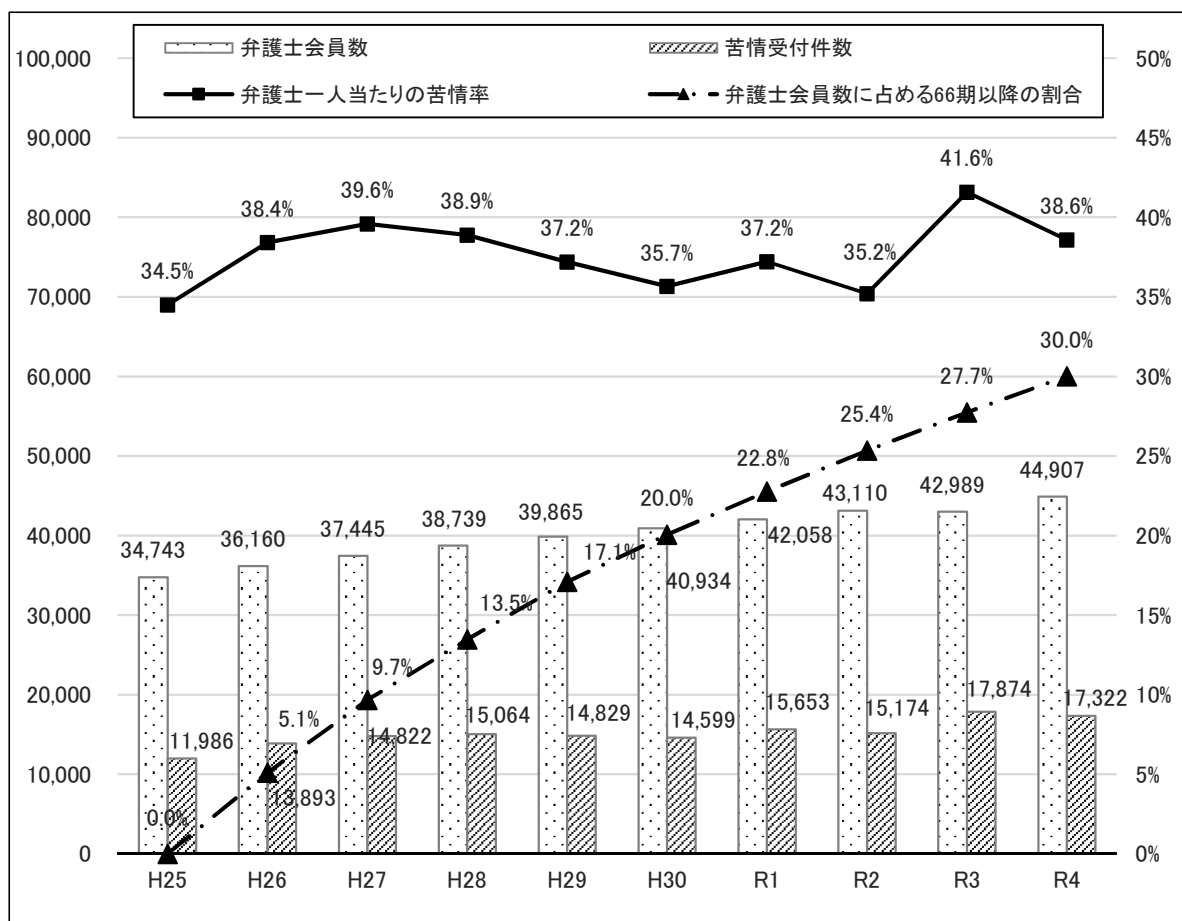


	件数	(割合)
終結結果への不満	728	(4.20%)
処理の仕方	4,304	(24.85%)
処理の遅滞	2,367	(13.66%)
対応・態度等	6,295	(36.34%)
報酬	1,206	(6.96%)
預り金処理	378	(2.18%)
その他	2,044	(11.80%)
計	17,322	(100.00%)

※ 同一の弁護士等に複数の内容の苦情が申し立てられた場合、各項目で重複して計上している。

また、平成 25 年から令和 4 年までの市民窓口受付件数と弁護士会員数に関する推移と司法修習期 66 期以降の弁護士が全弁護士数に占める割合の推移等を集計した結果は【図表 7－2－3】のとおりである⁷⁸。

【図表 7－2－3】苦情受付件数推移等



⁷⁸ 本資料の作成に当たり、必要な範囲で日本弁護士連合会から情報の提供を受けた。

	弁護士会員数	苦情受付件数	弁護士1人当たりの苦情率	弁護士会員数に占める66期以降の割合
H25	34,743	11,986	34.50%	0%
H26	36,160	13,893	38.42%	5.11%
H27	37,445	14,822	39.58%	9.68%
H28	38,739	15,064	38.89%	13.48%
H29	39,865	14,829	37.20%	17.09%
H30	40,934	14,599	35.66%	20.05%
R1	42,058	15,653	37.22%	22.78%
R2	43,110	15,174	35.20%	25.35%
R3	42,989	17,874	41.58%	27.74%
R4	44,907	17,322	38.57%	30.01%

※ 弁護士会員数及び苦情受付件数は日本弁護士連合会調べ(弁護士白書(2023年))

※ 苦情受付件数は暦年の数値である。

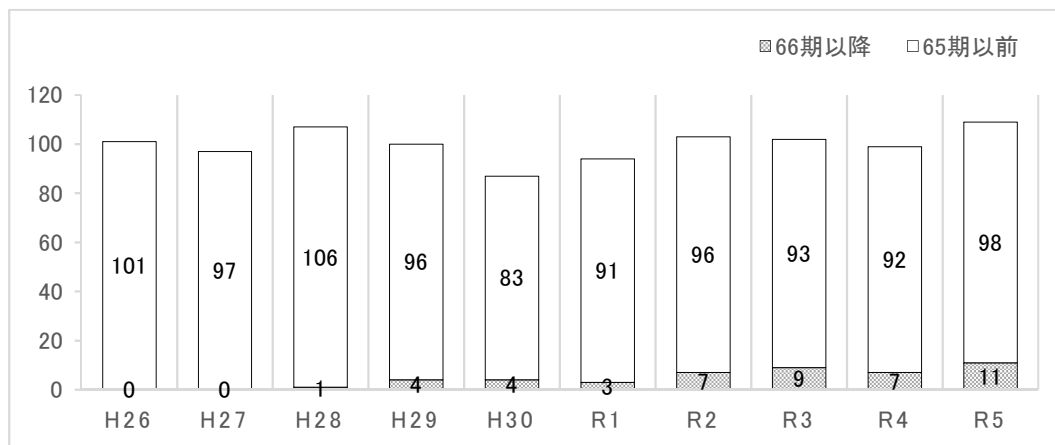
※ 弁護士会員数は各年12月31日現在である。

※ 弁護士会員数に占める66期以降の割合は、【図表7-1】(弁護士数の推移)を元に算出した。

(2) 弁護士に対する懲戒処分数の推移

弁護士に対する懲戒処分数の推移は【図表7-3-1】のとおりであり、弁護士一人当たりが懲戒処分を受けた割合は【図表7-3-2】のとおりである。

【図表7-3-1】懲戒処分件数の推移

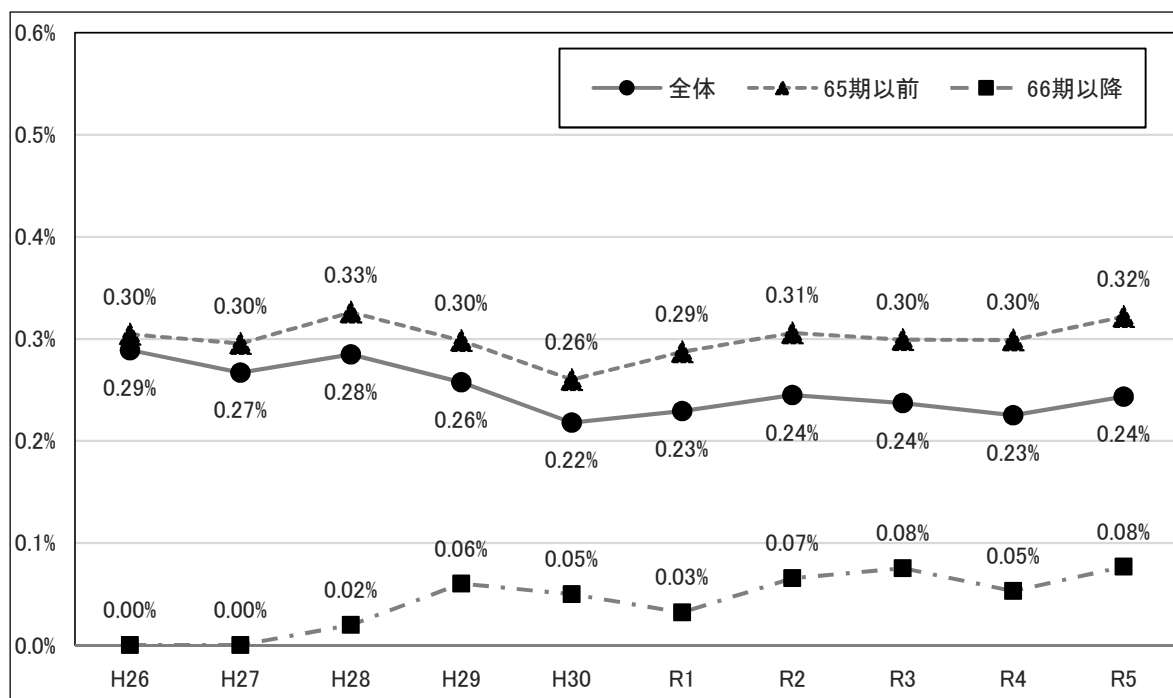


	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
65期以前	101	97	106	96	83	91	96	93	92	98
66期以降	0	0	1	4	4	3	7	9	7	11
合計	101	97	107	100	87	94	103	102	99	109

※ 懲戒処分件数は暦年の数値である。

※ 弁護士法人及び沖縄特別会員に対するものを除く。

【図表 7-3-2】 弁護士一人当たりの懲戒処分を受けた割合



※ 【図表 7-1】(弁護士数の推移)と【図表 7-3-1】(懲戒処分件数の推移)を元に作成した。

3 分析

苦情申立てについては、その件数は増加傾向にあるものの、弁護士会員数も同様に増加傾向にある。司法修習期 66 期以降の弁護士が全弁護士数に占める割合は、司法修習期 66 期が弁護士登録した平成 26 年から順次増加し、令和 4 年には 30%超に至っているが、司法修習期 66 期以降を含めた全弁護士についての弁護士 1 人当たりの苦情を申し立てられる率は過去 10 年間で 34.5%から 41.6%の間を増減しながら推移しており、特段増加や減少といった有為な傾向はみられず、大きな変動はなく推移している。

また、懲戒処分についても、平成 26 年から令和 5 年の間は 87 件から 109 件の間で増減をしながら推移している。弁護士全体の懲戒処分を受けた割合も 0.22%から 0.29%の間を推移しており、特段増加や減少といった有為な傾向は見られず、大きな変動なく推移している。司法修習期 66 期以降については、最も多かった年でも 11 件にすぎず、その割合も最大で 0.08%と全体に比べて低い数値にある。

弁護士会員数が増加傾向にある一方で、弁護士一人当たりの苦情申立てや懲戒処分を受ける割合には大きな変動はなく、司法修習期 66 期以降の弁護士も含め、「法曹の質の低下」を肯定するに足りる事情は認められなかった。

第5章 調査結果のまとめ

本調査では、法曹の各活動領域の調査として(1)法律相談、(2)企業、(3)児童福祉、(4)高齢者福祉等及び(5)教育行政の5つの分野を取り上げて、法曹の活動等に対する利用者等の評価を調査したが、上記(1)については、新たに、日弁連交通事故相談センターや東京三弁護士会運営の法律相談センターについても調査対象とした。また、新たに、活動領域以外の調査として、(6)二回試験及び(7)懲戒処分等の推移について調査を行った。

第3章で述べたとおり、法曹の資質・能力やその活動に対する利用者等の評価は、上記(1)～(5)いずれの分野においてもおおむね高く、各分野の利用者等の具体的なニーズに即した法的サービスを提供することができているものと認められた。また、本調査では、いずれの分野においても、司法修習期66期以降の者を含めた若手の法曹一般について、法曹としての資質・能力やその活動の質が他の法曹と比較して劣っているなどとする評価は認められず、そのほか、その法曹としての質が低下していると認めるに足る事情も見当たらなかった。

第4章で述べたとおり、法科大学院を中核とするプロセスとしての法曹養成制度の出口として位置づけられる二回試験の状況をみても、近時の不合格者数は落ち着いた水準で推移していることからすると、法曹養成課程が期待される養成機能を果たしていないと認めることはできなかった。また、弁護士に対する懲戒処分等の件数についても、全弁護士に占める司法修習期66期以降の弁護士の割合が大幅に増加している状況下において、弁護士一人当たりの懲戒処分等を受ける割合に特段大きな変動はなく、少なくともその割合に目立った増加傾向は見られない。

本調査では、前回調査に引き続き、児童福祉、高齢者福祉等及び教育行政の各分野に係る調査において、法曹との連携の更なる充実や拡大を求める声が確認されたほか、企業に対する調査においても、法曹有資格者への期待の高さがうかがわれた。このことは、法曹有資格者の活動領域の拡大に向けたこれまでの取組によって、法曹有資格者の専門的知見を活用する機会が増加し、その有用性が広く認識されてきたことの現れであるとともに、法曹有資格者の活動領域の更なる拡充の必要性を示唆するものと思われ、現に、本調査においても、企業、児童福祉及び教育行政の分野に携わる弁護士数の増加傾向が見て取れる。法務省は、これまでも、関係機関等と連携しながら、国、地方自治体、企業等の組織内法務や福祉分野等、社会のニーズに応じて様々な分野で活躍できる法曹の養成に向けた取組を進めてきたところであるが、本調査を通じ、そうした取組を更に推し進めていくことの必要性を改めて認識した次第である。

本調査では明らかにならなかったものの、近年、法曹志望者数が緩やかな増加傾向にある中でも、法曹の質が低下しているのではないかと懸念する声が根強くあることは事実である。令和元年6月19日に成立した改正法に基づき、法

曹コース3年と法科大学院既修者コース2年のいわゆる「3+2」や在学中受験資格制度がスタートし、すでにこれらの制度による司法試験合格者が輩出されてきているところであるが、制度改革の効果や法曹志望者数の増加傾向が定着するかを見定めるためには、今後も各指標の動向を注視していく必要がある。法務省としては、本件附帯決議及び本調査結果を真摯に受け止め、引き続き、関係機関等と連携しながら、法曹有資格者の専門的知見を活用することの有用性や具体的な実績等を自治体、福祉機関、企業等との間で共有し、その活動領域の拡大に向けた取組を推し進めていくとともに、こうした様々な分野で活躍することのできる法曹の魅力が広く国民に認識され、より多くの有為な人材が法曹を志望するよう、国民に向けた情報発信を積極的に行い、質・量ともに豊かな法曹の養成・確保に向けた取組を進めていく所存である。その上で、法務省としては、関係機関等と連携しながら、今後も法曹の質が担保されているかについて適切に把握していくよう努めてまいりたい。