

2019 年 4 月 11 日

国際競争力強化に向けた日本企業の法務機能の在り方研究会
法務人材育成 WG 第 2 回資料

三井物産法務部 高野雄市

人材育成に関する視点と課題

1. 企業法務部門での人材多様化は着実に進んでいます。現在は、ある意味過渡期。内訳を見ると、法学部卒、他学部卒、法科大学院卒、弁護士など、人材は多様化してきています。人材育成においては、これら背景の違いを確りと踏まえて行う必要があります。現在の法務人員は、経営法務人材を目指す者、出来る限り専門性を追求する者など、目指すキャリアの道筋が違ってきています。目指す法務の機能と人材モチベーションを如何に一致させるかは、重要な課題です。
2. 経営層が法務部門に如何なる役割・機能を期待しているのか、この点を確りと踏まえて、人材育成を行う必要があります。従い、法務機能強化 実装 WG の議論も踏まえて議論を進めることが重要です。この点事務局で御対応いただいているので有難く思います。
3. 企業法務の機能はビジネス法務に留まらず、コーポレートガバナンス、コンプライアンス、危機対応なども、重要な機能となってきました。これらは、経営層からも、大きな役割が期待されているところです。人材育成では、この点も念頭に置く必要があります。
4. 法務専門性を確りと持つことは大前提ですが、経営戦略目線・事業管理目線・ビジネスセンスも必要です。経営の意図・営業部の意図を正確に把握せねば、会社の目指す目標に貢献できません。法務判断の一翼を担っている責任と自覚が必要です。姿勢としても、営業部に寄りそって協働することが重要です。その観点からは、様々な案件・地域・分野の経験と知識を得て、より目線高く・視野広く仕事ができるよう育成する必要があります。多様な分野での経験は、人脈も多様にし、様々な経験を通して、本人の適性も見えてきます。
5. 経営センス及びビジネスセンスを身につけるためには、若いうちから、営業部門、他のコーポレートスタッフ部門、関係会社などで、現場経験や全社視点の業務経験を積ませることも重要です。法務専門性の維持・強化と、現場経験等を如何にバランス良く人材育成に組み込むかは、重要な課題です。
6. 会社全体からみると様々な部署がリスク対応を行っており、これら関係部署との連携や情報共有が、リスク管理上重要です。その意味でも、法務リスクに特化するのではなく、全社目線で検討漏れが無いよう常に目配りをし、他のコーポレート部門ともスムーズに連携が出来る人材を育てる必要があります。
7. グローバル競争を勝ち抜くためには、グローバル法務人材の育成も重要です。その観点からは、経営センス及びビジネスセンスに加えて、グローバル視点・経験のある法務人材を育てる必要があります。グローバルな感覚だけでなく、ローカルへの感覚も兼ね備える必要があります。各国・各地域の法務人材や弁護士とも確りとコミュニケーションして協働できる人材を育てる必要があります。

以上