

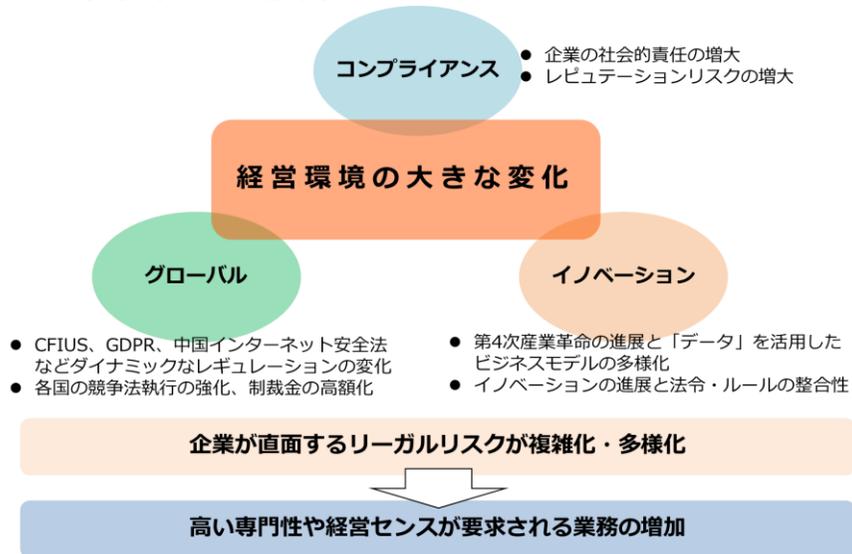
これまでの議論を踏まえた 法務人材育成の方向性（案）

2019年5月
経済産業省

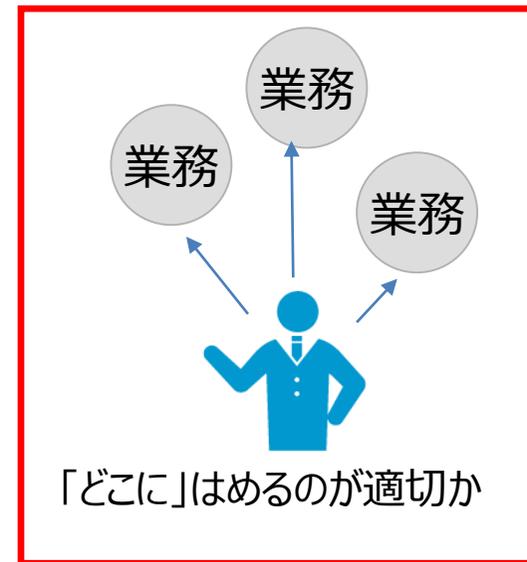
現状と本質的な課題

- 経営環境の変化に伴い、「法務ポスト」の機能は高度化・多様化。
- 一方で、伝統的な日本型雇用は「業務基準」ではなく「人基準」の発想。業務ありきで適材を（社外も含め）探すのではなく、社内の人に業務をあてがう。

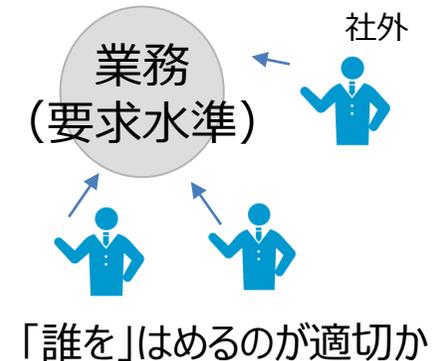
○経営環境の変化



○伝統的な日本型雇用（人基準）



【参考】業務基準



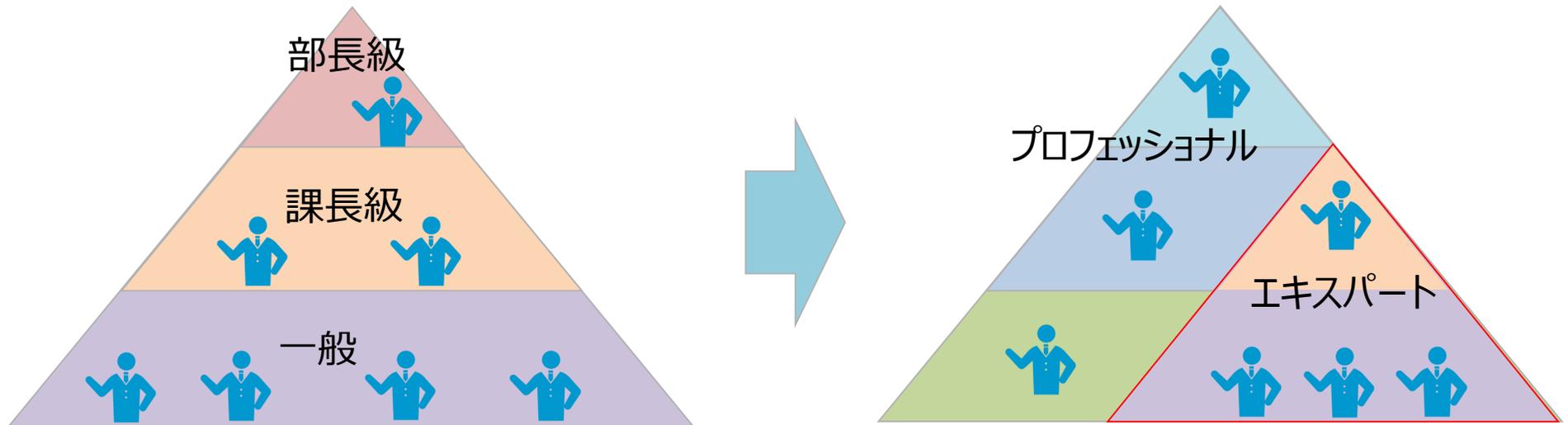
求められる業務が変わる中で、必要なスキルやマインドセットの不足、ミスマッチの発生

解決策の方向性① ー業務基準への転換ー

○ミッションと連動した「法務人材」の定義づけ（コンピテンシー）

○キャリアパスの明確化

当人の希望や能力を踏まえ、広い専門領域と高いジェネリックスキルを持つ「プロフェッショナル」型人材と、狭く深い専門領域に特化した「エキスパート」型人材などに細分化し、「どの人材を要求するポストか」を明示し、管理。



○位階（級）や経験年数など、横軸ごとのスキルマップの作成

・マインドセット（事業目標への貢献意識、二重コミットメント等） ・ジェネリックスキル ・専門知識

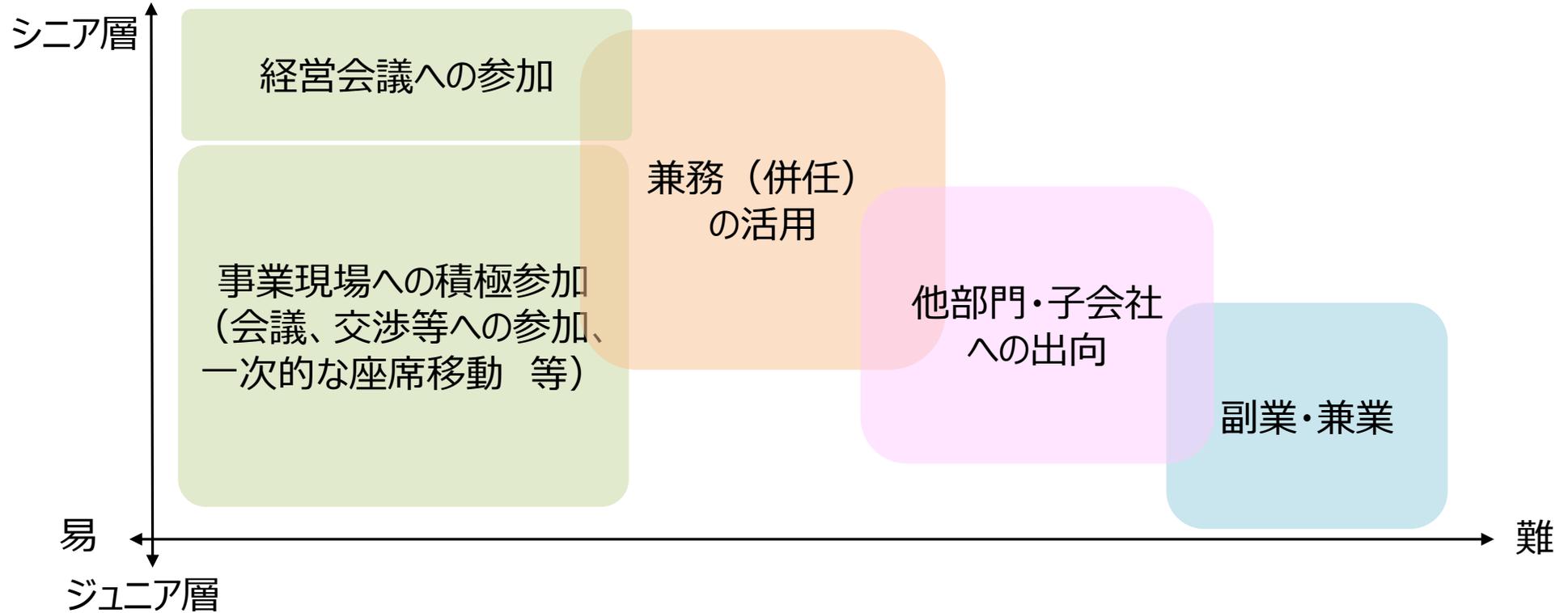
○業務（）ごとのジョブプロファイル・ジョブディスクリプションの作成とそれらに基づく評価

・行動ベース（～ができること）での記載と適切な評価

解決策の方向性② ー業務基準を満たす内部人材の育成ー

○現場経験

- ・経営感覚や事業マインドを体得するには、事業の現場に触れるなど、法務の外に出る機会を作ることも有効。



○専門性向上

- ・海外／国内留学
- ・社内／社外（関係団体等）研修

○ジェネリックスキル（リーダーシップ等）の向上

- ・ハイポストでの子会社出向
- ・事業部単位等の限定的な範囲での委任
- ・社内／社外（関係団体等）研修

解決策の方向性③ ー業務基準を満たす人材の獲得ー

○人材に見合った待遇での中途採用

- ・スタッフ職等の特別職の設置
- ・単年度の業務委任契約など、雇用体系外の契約

○新卒採用

- ・法務としての独自採用
- ・人事部による一括採用における法務の関与
- ・大学、大学院との連携？

○法務人材の流動化策

- ・転職によるキャリアアップモデルの提示
- ・大学、大学院からの「法務人材」の輩出