

アビタス通信

A b i t u s p r e s s

vol. 28

July 2013

Abitus

career

適性を踏まえたキャリアを考える! より良い人生を築くために

JBAグループ マネージングディレクター
JBA HRソリューション株式会社 代表取締役
公認会計士

脇 一郎氏

多様化する価値観とキャリア適合性

キャリア適合性を考える際、もっとも重要なのは「自分は何を求めているか?」を明確にすることだ。そのためのポイントは四つある。

一つ目は、「業種」である。営業やコンサルタントといったフロント業務と、事業会社の経理・財務等のバックオフィスでは全く異なる。前者は顧客からお金をいただく仕事であり基本的に社外の方に対する業務、後者は企業の中でのサポート業務であり基本的に社内の方に対する業務、コミュニケーションの方法やプレッシャーの質は全く異なる。

二つ目は、「年収レベルとポジション」である。我々以上の世代は、「年収の高さ=キャリア」という単一的な価値観を抱く人がほとんどだった。それが、私自身大学院講師を務めており学生と接しながら強く感じるのは、必ずしも若い世代はそれを求めているということだ。時代の変化、価値観の多様化を実感する。だからこそ、「どれほどの収入を得て、どんな暮らしをしたいか」というイメージを抱くことが、自分の価値観にあったキャリア形成に不可欠だ。イメージがなければ、就職の面接でアピールすることも難しい。

三つ目は、「マネジメントかスペシャリスト」のどちらが向いているか、という点だ。最初からどちらが自分に合っているかがわかる人は少ないかもしれない。例えば、「部下の失敗を自分の責任として頭を下げることで

できるか?」——この問いかけにイエスと答えることができない人は、マネジメント向きではない。自分の得意分野や資格を活かし、スペシャリストとして生きていく。そうした道を選んだほうが得策だろう。年収との関連を考えれば、売れっ子のスペシャリストでない限り、マネジメントのほうが高い傾向にある。ただし、どれほど高い年収を得ても適正に合わず、心身の調子を崩してはなんにもならない。一般的に高年収であるコンサルタントはスペシャリストの代表格であるが、仕事は極めて過酷な超体育会系の職業である。コンサルタントを希望したければ、その実情を知り覚悟をしておくことが重要だ。

最後に「ワークライフバランス」、仕事とプライベートのバランスである。これは人生設計そのものであり、それこそ個人の価値観による。価値観の多様化により、プライベート重視型の方が増えていると言われているが、特にこれが悪いということではない。40～50歳代は、責任の重い仕事を一心不乱にすることがキャリアだと考えがちだが、いまの時代には合わない。自分の人生観に合ったキャリアを形成することで、いかに「楽しく」人生を過ごせるか、「楽しく」なければ仕事も続かない。40～50歳代の方々のキャリアに対するアドバイスも参考にすべきだが、若い世代にも自分の価値観を大事にし



てほしいと思っている。

次に、自分の価値観に合った組織とはどんなところか。私の経験から述べてみたい。

様々な職種を体験する中で

私は1992年（大学在学中）に当時の公認会計士二次試験に合格し、大手監査法人に就職した。以降4年間、監査法人で主に会計監査業務経験を積んだ後、事業会社（外資系）に転職した。監査は大切な仕事だが、何かをチェックする仕事ではなく、実際にビジネスを体験したい、会計そのものではなく経営をやりたいと思い、事業会社に転職をしたのだ。27歳の頃だった。

その若さでの経営職の求人ほとんどなかったが、とある外資系のコントローラーの仕事に就くことができた。異例の若さで採用されたのは、右腕としてのコントローラーを求めていた社長が、経営を行いたいという私の熱意を買ってくれたからだ。人生は出会いであり、よい出会いを活かすのは熱意だといま思えば感じる。経理・財務・システム・総務全般にわたって極めてチャレンジングな仕事を、様々な経験させてもらった。いまでも当時の社長にはとても感謝している。しかし、最終的にバックオフィスは収益を生まない仕事であり、バックオフィスのトップの人間は自分をリストラして終わる、という妙なポリシーが私にはあった。自分の仕事を部下に振りわけ、自分はこの会社には不要だと思ったとき、次の会社に行く決断をした。

次の会社は米国の会社だった。そこではビジネスアナリスト（事業部門のコントローラー）としての採用だった。仕事内容は似ていたが、米国の会社ではよりテクニカルを要求される。そこが欧州会社との大きな違いだった。USGAAPがテクニカルであることもあるが、役割と責任が明確である組織文化の違いでもあろうと思う。

二つの外資系事業会社のコントローラーを経る中で、私はトップの意思決定に疑問を抱くことがしばしばあった。コントローラーはナンバー2の仕事だが、ナンバー1の仕事は実際に社長をやってみなければわからないと思った。その1年後、幸運なことに欧州系のIT会社から社長職のオファーがあった。その当時33歳であり、もちろん社長業自体も未経験であったため、不安もあったが、このチャンスは活かすしかないと思い、思い切ってその若さで社長に就任した。社長を経験してわかったことは、ナンバー1の仕事は理論だけではないということだった。知識や理論は重要だが、理論だけではマネジメントは進まない。複数の間違っていない選択肢の中で、

ベストな一つを選ぶのは理論ではなく感性やセンスだ。それまで事業会社のバックオフィスではテクニックを要求され理論だった仕事をしてきたが、社長業に求められるのは、そうした感性、いわゆるセンスが必要であることがわかった。AもBもCもすべて正しい中で、なぜAを選んだか、それを立証するための迫力をもって部下に伝えることが必要だと感じた。

現在は、自ら出資した会社で経営者をしているが、その頃の経験が生かされていると思う。いまは次のステップとして、いわゆる企業の社会的責任、企業の利益をどのように配分していくのか、などマクロ的な視点で経営を考えるようになった。

キャリア構想のために考えたこと

皆さんも、いま一度考えてみてほしい。なんのために勉強するのか。なんのために資格をとるのか。10年先どんな仕事をしていきたいか。仕事をしていて楽しいか否か。楽しくない場合はなぜ楽しくないのか。仕事の楽しさはその中身だけで決まるものではない。仕事仲間が楽しい、仕事の環境が楽しい、会社自体に興味がある……。楽しさの要因は様々なだが、ただ曖昧に仕事をしていたのでは楽しさは味わえない。私は「ありがとう」とクライアントから言ってもらえる仕事をしたいと考え、そのことに大きな喜びを感じた。自分が商家に生まれ育ったためかもしれない。何に喜びを感じるかは、自分自身の生い立ちや教育環境とも関連が深い。その関連性を考えることが、自身のキャリア構想に重要なヒントを与える場合もある。

自分の特性や価値観に合わせた仕事の選択、マネジメント系かスペシャリスト系かは、35歳を起点として考えるのがよいと思う。マネジメント系を目指すとする人は35歳を過ぎたらテクニックはある程度諦めることが必要になるかもしれない。マネジメントしながら高いテクニックを追うことは不可能だからだ。自分が高いスキルを保持しながら、人を使っていくのは極めて難しい。一方、人に負けない技術力にプライドを保ち続けたい、自分のテクニックで勝負していきたい人は、スペシャリスト系がよいかもしれない。

「キャリア＝年収」が価値観という時代ではなくなったが、収入が重要なファクターの一つであることは間違いない。どの程度もらいたいのか、どんな生活をしていきたいかは必ず考えてもらいたい。そして若い頃は実感できないかもしれないが、年齢を重ねて社会でどのようなポジションにいてどんな貢献ができるかも考えておく。

これらは、実際に私がキャリア構想の上で考えたことである。

監査法人・コンサル会社・事業会社の違い

ここで、監査法人、コンサル、事業会社を、私の経験上の私見を含めて比較してみる。大きくくりで考えれば、事業会社の経理・財務でCPAとして活動するときはバックオフィスだ。監査法人・コンサルティングではフロント業務になる。監査法人から事業会社に移ったとき、タイムレポートがないことに驚いた。タイムレポートとはどの仕事に何時間使ったかを書く勤怠簿のようなものである。事業会社の経理部には出退勤時間を確認するためのタイムカードはあっても、どの仕事（クライアント）にどの程度の時間をチャージしたかまでは記入しない。フロント業務はそれに従事する人の時間（給料）は、売上原価になる。だから時間の効率性は厳しく管理される。事業会社の経理部であれば比較的マイペースに仕事ができるが、フロント業務は目の前にいるクライアントを常に念頭に置いた仕事のやり方が求められる。

組織形態としては、事業会社は株式会社がほとんどだが、監査法人はパートナーシップ、コンサルティング会社は両方の形態がある。また様々な意思決定について、パートナーシップの会社はトップ（パートナー＝出資者）の意向が大きく反映するが、一方、事業会社の場合は、オーナー会社でなければ、個人色は比較的あらわれにくい。但し、意思決定に時間がかかるということも往々にしてあることである。

就業形態は、監査法人やコンサル会社はチームでの就業となる。上司や同僚に相性が悪い人がいても長く付き合う必要はない。一方、事業会社では、通常上司は決まっており、ほぼ毎日顔を合わせるのも、もし合わなければ比較的つらいことになる。

業務自体を比較すると、監査法人の主な業務である会計監査は定型的かつ細かい仕事が多い。一方、コンサルティングの場合は、法律で守られた法定監査とは異なり、会社が任意で依頼することなので、クライアントニーズを把握して、そのニーズに対してピンポイントに切り込んでいくセンスが必要となる。また、クライアントは教科書に書いてあるような知識を求めているわけではなく、経験に裏打ちされたソリューションを求めているため、ソリューションを提供していくのに経験が必要となる。また、非定型業務が中心なので、毎回仕事が異なり比較的タフな仕事が多い。それに対して、事業会社の経理では、定形的な業務が中心であり、ローテーションが



あって仕事も一部変わることはあるが、部署異動がなければ大きな業務変化は少ない。

勤怠管理については、監査法人やコンサルは仕事さえすればいいという風潮があるので勤怠はそれほど厳しくない。逆に言うと、終わる時間もクライアント業務に合わせてということになるので、やはり忙しい時は夜遅くなったりすることはざらにある。事業会社は企業によるが、比較的きっちり勤怠管理をする。ただし、決算期など繁忙期については、やはり残業もある。

有給休暇は、監査法人やコンサル会社ではアサインメント（クライアント業務）がなければ比較的自由に休むことができる。事業会社は企業によって異なるが、一般的に外資系は比較的自由に有給を取れる雰囲気があるが、日系企業はそうでもない場合もある。一方、福利厚生については、事業会社は一般的に厚く、監査法人やコンサルは福利厚生を個人に委ねているため、それほど厚い福利厚生は期待できない。

給与・報酬は、監査法人・コンサルともに比較的高い。監査法人は比較的年次で昇給していくので個人の能力による差はそれほどつかないこともある。もちろん、年次が上がり職階が異なってくれば大きな差が開くことは言うまでもない。一方、コンサルは能力差や部門業績によって格差も激しいことが多い。給与変動も監査法人は比較的穏やかだが、コンサルの場合は成果報酬が大きい場合は変動も激しい。事業会社のバックオフィス部門は急激な変動が少ない会社が多い。

企業風土はどうだろうか。監査法人は、やはり頭脳集団であり、理論的かつ効率的な動き方が好まれる傾向にある。それに対して、コンサル会社は常にクライアントに対してソリューションを提案する活動がメインであるため、野心的・体育会系的でアグレッシブだ。事業会社は業種業態によって様々であるため、各企業の面接や社

員の方などと話をして自らその文化を感じることをお勧めする。また、監査法人は知識レベルの高さで評価されると同時に作業の正確性、効率性が求められる。コンサルは、作業効率に加えてスピード、IT スキル、プレゼン能力の高さ、メンタルの強さが必要だ。事業会社では、作業の正確性・効率性、IT スキルはもちろん必要であるが、概してビジネスセンス、つまり現場で何が起っているかが想像でき、経理以外の方々とうまくコミュニケーションが図れる能力が求められる。

コミュニケーション能力はあらゆる組織で求められるが、監査法人では研究職などクライアントサービスほど高いコミュニケーションは要求されない職種もある。コンサルではコミュニケーション能力は絶対必要不可欠であり、これがないと仕事にならない。事業会社ではコミュニケーション能力に秀でるほど出世する可能性が高いように思われる。

上下関係は、監査法人では子弟関係的な色彩が濃く年齢よりも合格年次により先輩後輩関係になる。コンサル会社ではプロジェクトの責任者が絶対的な権限を持ち、年齢はほとんど関係なく指示命令が行われる。事業会社は、それこそ企業によりけりだが、新卒採用をする会社は先輩後輩関係が濃く、外資系のように中途採用中心であれば、それほどでもない、といった傾向が一般的であろうか。

女性の就業環境は、監査法人やコンサル会社は一切男女の差はない。逆に言えば、待遇面、体力面、メンタル面でも男女差は考慮されない。事業会社でも表面上差は

ないが、バックオフィス業務は内勤中心であるため、女性働きやすい環境を配慮しやすい。こうした違いも、フロント業務とバックオフィス業務の違いに負うところが多いと思う。

それぞれの組織が求めている人物像は、こうした特徴に沿ったものとなる。監査法人は組織の秩序や規制を守れるだけの高い倫理観が求められる。資格保有が前提なので、資格ありきでどうパフォーマンスを出すかが必要である。コンサル会社は、組織の秩序を守りながらも、ある程度理不尽な指示でもこなせるメンタルと体力をもち、高いコミュニケーション能力が第一となる。ある意味、クライアントに対して全力でサービスを展開する必要がある、昼夜問わず携帯電話で連絡を取れる状態にしておくほどのマインドセットが必要だと思う。事業会社は、自社・自部門のカラーに合う人を求める傾向にある。専門性よりもビジネスマインドが重視されるので、資格保持者というプライドは邪魔になる。他部門とのコミュニケーション能力、将来の管理職候補、語学力の高さなどが評価される。

＊

年収や社会的な地位の高さが、人生を楽しく豊かにするわけではない。しかし、人生の時間の多くを我々は、仕事に費やしている。人生をどうするかと仕事をどうするかは、同じものであろうと私は思う。キャリアを考えることは、人生を考えることそのものだ。適性を踏まえたキャリアを築き、自分にとってより楽しい人生を過ごしてもらいたい。

企業法務パーソンに求められるスキルと多様性

モデレーター	パネリスト		
双日株式会社 リスク管理第二部長(前法務部第三課課長) 河西敏章氏	双日株式会社 法務部第三課(NY州弁護士) 板倉寿美氏	双日株式会社 法務部コンプライアンス統括課(NY州弁護士) 岩本憲二氏	石井法律事務所 弁護士 恵木大輔氏

企業法務を組織として機能させるために

河西 双日本社は39名の法務部員を要しています。資格背景別の内訳は、①日本の法曹資格者7名、②海外の法曹資格者13名、と半数以上が有資格者です。また経歴別の内訳では、③法学部・大学院卒のいわゆる生え拔きが12名、④メーカーなど活躍された社会人経験者が5名、⑤弁護士事務所からの出向者などが8名、⑥新司法試験合格者で社会人未経験者が1名（今後も引き続き採用していく見通し）、また⑦グループ会社の法務部門強化のための短期受入れ出向、⑧グループ会社へ出向してもらっている人がそれぞれ1名ずついます。性別では女性が約2割、国籍も日本、中国、米国、英国、オーストラリアなど多国籍の人材が集まっています。

ここで、法務業務と一言でいっても、会社によって異なり、企業で求められる法務部の姿も企業ごとに異なるとは思います。⑦⑧で我々が抱えている問題意識は、皆さんに共通していると思うため、この二つの出向について共有したいと思います。

まず、グループ会社で弁護士資格を持つ人材を採用して、法務部門を強化しようとした際、活躍の場を見いだしてあげられないことがあります。これをバックアップするために、3カ月程度弊社法務部門に来て頂き、法務部のあり方や仕事を一緒に体験した後、事業会社や子会社に戻って活躍して頂くをしています。これが⑦の短期受入れ出向です。このワンステップがなければ、実際に力を発揮しきれないと我々は感じています。また、3カ月間の出向を終えてグループ会社に戻って頂いた後も、毎月、月次報告をグループ会社の経営者を含めて行っていました。そのとき1回はこちらに来て頂き、1回は必ずその会社に出向きます。その会社を訪問した際に、法務がどれくらい活躍できる環境にあるかを見ながら、経営陣とリーガルイッシューのディスカッションを行うことで、さらに活躍しやすい環境を整える。そうしなければ、採用しても活躍してもらえないという状況にもなり得ます。これが、我々の問題意識の一つです。

次に⑧の出向について、法務部門の強化が求められる



前列左から河西氏、板倉氏。後列左から岩本氏、恵木氏。

会社があり、非常に信頼していた人材を出向させましたが、私は、「組織名に法務という二文字を入れる」ことにこだわりました。これは、法務業務を強化しようとしても、組織に「法務」という名称がついていなければ、想いと実態がかい離していく恐れがあると考えたからです。また、属人的に頑張らせるのではなく、「組織的に会社をよくする」というメッセージを会社として発することにもなります。ですので、その一点は決して譲らず、法務課をつくってもらい、課長として出向してもらいました。こうした点はどんな企業でも共有できる注意点でしょう。

それでは、企業がどのようなスキルを法務パーソンに求めているのか。パネリストの方の意見も交えながら考えていきたいと思います。

企業が求める法務パーソンの10のスキル

河西 企業が求める法務パーソンのスキルを、私は以下の10点を軸に評価・育成してきました。

- ① 実務力
- ② 文章力、意見書・報告書作成力
- ③ 報連相力
- ④ スピード／スケジュール設定・管理力
- ⑤ 説明・プレゼンテーション力
- ⑥ 交渉力・実行力
- ⑦ 提案力

汎用性の高い会計経験を有する人材のご登録を強化中です！

	年齢	性別	英語力	最終学歴	保有資格	経験職種		略 歴
						会計監査	経理財務	
1	32 歳	男性	上級	早稲田大学	USCPA		4 年	大学卒業後、大手企業の子会社に8年間在籍。物流業経験4年、経理経験4年。経理としては、海外子会社含む連結決算、内部統制、管理会計業務に従事。
2	33 歳	男性	上級	法政大学	USCPA	1 年	6 年	大学卒業後、アメリカに留学。帰国後、輸出業務の経験をしながらUSCPAに合格。BIG4監査法人で1年ほどの経験をへて、外資系企業で経理・財務を6年ほど経験。
3	34 歳	男性	上級	明治大学	公認会計士	3 年半		大学卒業後、公認会計士の試験勉強に専念し、二次試験合格後に大手監査法人に入所。約3年間半、日本基準及び米国基準に基づく金融商品取引法（旧証券取引法）監査を中心に、会社法監査、IFRS導入支援業務等に従事。直近1年はインチャージとしての経験も有する。公認会計士
4	26 歳	男性	上級	明治大学	公認会計士	3 年半		大学在学中に公認会計士試験に合格し、卒業前から中堅監査法人に入所。3年半国内企業の法定監査、株式公開支援等に従事。退職後、1年弱海外に語学留学。修了審査合格。TOEIC860
5	30 歳	女性	中級	東京大学	公認会計士	5 年		大学卒業後、卒業の翌年に公認会計士試験に合格し、大手監査法人に入所。約5年間、国際企業の監査業務に従事。インチャージ経験を有し、現在はシニアとして勤務。TOEIC970で学生時代1年間留学経験あり。
6	35 歳	男性	上級	慶應義塾大学	公認会計士	9 年	3 年	大学卒業後、会計士試験合格を機に大手監査法人に入所し、9年間に渡り会計監査業務に従事。その後、外資系企業に転職し、税務及び会計業務に従事。
7	28 歳	女性	中級	東京大学	公認会計士	4 年		大学在学中に公認会計士試験に合格し、大手監査法人に勤務し始め、現在まで4年間、グローバル企業の監査業務に携わる。現在はシニアとして勤務。

＊上記登録者は一例です。他にもスキルの高い優秀な人材が多数登録。

- ⑧ 語学力
- ⑨ 精神的タフさ／計画力・自己実現力
- ⑩ Plus One

業種・業態にかかわらず企業が法務パーソンに定性的に求める絶対的な力は①の実務力です。弁護士の恵木さんは、実務力はもとより、⑥交渉力・実行力に抜きん出ておられましたが、2年間企業の中で働かれて、恵木さん自身はどう感じられていましたか。

恵木 実務力は極めて大事だと思います。②の文章力も大事です。訴状や準備書面は枚数が決まっていますので、法律事務所で問われる文章力は枚数を気にせず詳細に説明することが基本です。しかし社内の稟議意見書や報告書、法務担当役員への説明はA4紙1枚に収めなければ読んでもらえない場合もあります。時と場合によって求められる文章力も変わってくると実感しました。

河西 岩本さんは、④スケジュールの設定・管理能力に極めて秀で、スピード感のある仕事が特徴でした。

岩本 先の10スキルの中でも、確かにスケジュール管理は重要視しています。どれほど優れた仕事をしても期限に間に合わなければ正当に評価されません。ですので、自分としては「段取り力」と呼んで、大事にしています。

河西 板倉さんは、⑨精神的タフさが抜きんできていると思います。

板倉 自覚はあまりなかったのですが、一つ言えるのはもの凄く前向きです。苦境に立とうが何がこようが、「チャンスだ」と考えます。やりたいと思ったことに対して、動くことはもの凄く得意です。やりたいと思ったらとりあえず動く。60%くらいで動く。間違っていたら動きながら調整する。そのくらいがよいのではないかなと思うタイプです。

河西 法務部門において、精神的にタフな人材は非常に貴重です。法律的な問題では、常に前向きの案件ばかりではありません。係争や取引先の倒産など真面目な日本人にとってストレスの種が山ほどあります。また、案件を毎日こなしていくだけではスキルアップは図れませんし、自分がなりたい姿を持っている人のほうが一緒に働きやすい側面もあります。

実務力アップのための「能力項目列举」と「リーガルアーカイブ」

河西 我々の部門では、国籍もジェンダーも経験も多様な人が集まっていますが、実務力がどれほど備わっているかをお互いに確認できなければ、本当に戦力になって

いると胸を張って言いづらいです。また、法務業務は意外と自分たちの仕事を明確化できない部分があります。そこで、何を実務力として求めたいかを能力ごとに項目列举して指標として用いています。こうして、法務業務を明確にすることで、法務機能の強化につながり、同時に働く人たちの自己研さん、スキルアップを明確にさせていくプロセスにもつながっています。

また、各人の活躍の場をつくり、組織のノウハウにするためには、⑤説明・プレゼンテーション力が必要です。それを高めるために、「リーガルアーカイブ」という機会を設け、自分が実践したことの振り返りを行い、エッセンスをA3サイズ1枚に絞りこんで、他の部員や経営に2カ月に1回発表していました。

板倉 この試みはノウハウが属人的なものにとどまらず組織力につながると感じました。経験を共有することは重要です。例えば提案力を高めるには、選択肢や具体的アイデアが必要です。その幅を広げることができます。また、他の案件の事例をあげることは説得力を持ちます。非常によい取り組みだと思いました。

恵木 私は出向が終わるとき、河西さんから「終わるに当たって技術の承継を」と言われ、今までやってきたことをマニュアル化して発表しました。法務部だけでなく営業部とも共有していきたい案件を整理して、営業部の部課長クラスに参加の下で発表させてもらいました。

河西 「リーガルアーカイブ」は、凝縮して伝えるツールとなり、プレゼンテーション能力の育成にもつながるかなりお薦めの方法です。

企業法務に活躍を求める人の多様化と協業

河西 では、「企業法務に活躍を求める人の多様化と協業」について、話を進めてまいりましょう。まずは、弁護士資格の有用性について、パネラーの皆さんは全員有資格者ですが、どのように感じられていますか。

岩本 NYで研修中、弁護士資格に合格したときに米国人弁護士の自分に対する見方が変化し、同じレベルで話してもらえるようになったことを強く感じました。

板倉 有用かどうかは本人次第だと思います。資格はツール（道具）です。道具は使い手の使い方によって有用にも無用にもなります。海外のリーガルデパートメントが出てきているときは、NY州の弁護士資格を使えば、無駄な説明なしで同じ土俵の人間の意見として受け入れてくれます。社内では、とくに若く見える人などは、部課長クラスと話すことが多いので、プロの意見として聞いてもらえる場合もあると思います。

恵木 社内外で分ければ、社内で弁護士資格が有用だと思ったことはありませんでした。逆に「弁護士だからしっかりしろ」とか「弁護士だから物事がわかってない」と言われました（笑い）。社外では、交渉の場に同席したことはありますが、私が出ていくと、「なんで弁護士が同席しているのか」という話になるケースもありました。ときには弁護士という身分を伏せることも必要と感じ、弁護士資格の入った名刺と入っていない名刺2枚を用意して使い分けていました。

河西 そうでしたね。名刺が問題になることがありますね。例えば、子会社が起こしている問題に親会社が出てくるように言われた場合、双日本社の法務の名刺を出すかどうかで悩みました。子会社の問題について親会社が認知しているかどうかという問題になるからです。名刺を出さずにお話させてもらったり、子会社の株主の立場として同席させてもらうという前提で交渉に入るような工夫をしていました。これも意外に大事なことです。

河西 次に、法務のプロフェッショナルとは、どういったことを皆さんイメージしていますでしょうか。

板倉 社内の法務担当として、法律的な視点をもちつつ会社の利益を念頭にさまざまな要素をコーディネーションしていく力ではないかと思います。それも状況によって、微調整して動きながら会社が求めるゴールにつないでいく力なのだと思います。

岩本 私は「段取り力」から入りますから、案件がきたときに最初から最後までをイメージしてその中で法的リスクの在りかを考える。自分でマネージできる部分、外部の弁護士さんと協業する部分など、全体を見渡してマネージして案件を進めていくのが自分の中でのプロフェッショナルだと思います。そのために、世界中の弁護士事務所の強みや特徴を掴んでリスト化していました。

河西 そうしたネットワークをもっていることもプロフェッショナルの要件ですね。

恵木 重要な点は二つあると思います。一つは、法律論・事実関係の確認でミスをしない。もう一つは、会社の中で働くということは、案件を適時適切に管理し推進していかねばなりません。これは、法務部ではいちばん重要かつ難しいことだと思います。会社では、二番目の要素が極めて重要になると思います。

河西 弁護士事務所では、基本的にクライアントは一つですが、企業法務は接点が多く多面的なので軸足をしっかりとつことが重要です。新任の企業法務の人を最初預



熱心に話に聞き入る、詰めかけた受講者の方々。

かって研修するのも、その軸足・実行力をつけることにあります。また、私は弁護士や会計士など、士業は女性に向いていると思います。男性社会の中で、声の大きい人に流されるケースがある。ところが、女性は笑いながら「でも違いますよね」と言える。それを受け入れてもらえたことが何度もあります。そうした特性を活かせる職場でもあると思います。

それでは最後に、協業する意識の重要性について、聞かせてください。

岩本 法務の仕事はとにかく一人で仕事を進めがちです。しかし、人には誰でも得手不得手があります。そこを意識して協業して補い合うことが、組織のレベルアップにもつながると思います。

板倉 一緒に仕事をする相手に興味を持つことです。相互の役割がわかり、自然と役割分担ができてきます。そうしたとき法務としてよい仕事ができると思います。

恵木 私は、「サラリーマンになれないから弁護士になった」とよく話します。また、事務所のボスからは、「一人でやっていく気持ちを持って」と言われます。だから、正直、会社という組織に入ったとき協業には悩みました。そして、基本ではありますが、「報・連・相」が自分にとっても有益だと気付きました。上司の力を使って、自分一人では動かせない大きな案件を動かすという気概を持てば、楽しく仕事ができるのではないかと思います。

河西 そうですね。上司は使うものです。個人プレーと思われがちな法務業務ですが、協業することでより大きな責任ある仕事を動かすことができる。企業法務においても多様性と協業は分かち難いものであり、多様性が増す中で協業する力もますます重要になっていると言えるでしょう。

本稿は2013年5月11日（土）に行われた『企業法務パーソンに求められるスキルと多様性』
[主催：レクシスネクシス・ジャパン株式会社、ビジネスロー・ジャーナル、後援：株式会社アピタス]を編集部にて編集したものです。

公開講座・イベントスケジュール

下記以外にも各種講座・イベントを開催しています。最新の情報はアビタスWebサイトをご覧ください。

7/24(水) 18:30~21:30
7/25(木) 18:30~21:30

講座

『会計専門職のためのバリューアップ実務講座』
(原価計算・管理会計編)

■会場：アビタス八重洲校 ■参加費：45,000 円(税込)
■講師：ジャパン・ビジネス・アシュアランス株式会社

8/8(木)
初級編 9:30~12:30
中級編 13:30~16:30
8/28(水)
上級編1 9:30~12:30
上級編2 13:30~16:30

講座

『退職給付会計講座』
——退職給付会計改正(日本基準)のポイントや他社適用状況の解説 他

■会場：アビタス八重洲校 ■受講料：1 コマ 20,000 円(税込) 4 コマパック 68,000 円(税込)
■講師：株式会社 IIC パートナース 中村 淳一郎氏
■各コマの講義内容につきましては HP 上でご確認ください。
■アビタス法人研修 <http://www.abitus.co.jp/partner/>

8/29(木) 13:30~16:30
9/5(木) 13:30~16:30

講座

『これでわかる!!CAATを使うと見える5つのポイント』

■会場：アビタス八重洲校 ■受講料：15,000 円(税込)
■講師：MA コンサルティング 中村 彰宏氏

企業向け研修・セミナー講師募集!!

あなたの専門分野・得意分野を活かしませんか?

ジャンルは特に問いません。会計・内部監査業務関連以外でもOKです!!

アビタスには、首都圏、近畿圏の企業を中心に会計・内部監査実務に関連した研修のご依頼が数多くございます。また、今後、会計・内部監査実務以外にも次世代の企業経営を担う人材を育成すべく、各種オープン参加型のセミナー・研修会を多数展開していく予定にしております。

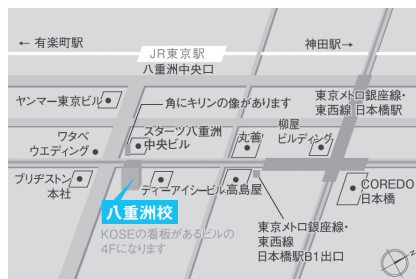
「自身の培ったノウハウをより多くの方に伝えていきたい!」、「セミナー講師としての活動の場を広げたい!」とお考えの方は、ぜひ一度お問い合わせください。ジャンルは特に問いませんので、会計・内部監査業務関連以外(マネージャー育成・事業企画等)も歓迎です。また、セミナー企画のご提案も随時受付いたしますので、ふるってご応募ください。

■お問合せ 法人統括グループ 担当 伊達 TEL 03-3299-3130 e-mail: date@abitus.co.jp

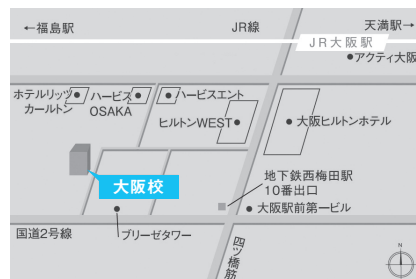
新宿本校



八重洲校



大阪校



アビタス通信 Vol.28 2013年7月1日発行

発行——株式会社アビタス
〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-1-1 新宿マインズタワー 15F
発行人——三輪豊明
編集担当——広報・渡辺
abitus@abitus.co.jp TEL 03-3299-3223

本誌よりの無断転載・訳載を禁ず

アビタス・ネットワーク

【新宿】〒151-0053 東京都渋谷区代々木 2-1-1 新宿マインズタワー 15F
TEL 03-3299-3330 FAX 03-3299-3777
【八重洲】〒103-0027 東京都中央区日本橋 3-6-2 日本橋フロント 4F
TEL 03-3278-8800 FAX 03-3278-8801
【大阪】〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田 2-5-2 新サンケイビル 8F
TEL 06-6341-1020 FAX 06-6341-1088