

若手法曹のインハウス就職/転職 一問一答

オファー獲得の地図をその手に

© 若手法曹のインハウス就職/転職一問一答 2014

<http://www.inhouseqa.com>

内容

第1章 はじめに	- 3 -
第1節 本書の利用方法	- 3 -
第2節 本書の鍵となる3つの「鍵」 ～イン・ハウ・ス～	- 6 -
第3節 本書の方針/今後の改訂について	- 9 -
第2章 「IN」の巻 ～優良な募集案件を多数集める～	- 10 -
第1節 まず何からはじめればよいか	- 10 -
第2節 募集案件の探し方	- 14 -
第1款 ひまわり求人求職ナビ	- 14 -
第2款 人材紹介会社への求人登録	- 19 -
第3款 人づて・コネによる紹介	- 23 -
第4款 企業の採用ホームページ	- 25 -
第3節 各手法の長所・短所	- 26 -
第1款 ひまわりナビの盲点	- 26 -
第2款 大手人材紹介会社の罠	- 29 -
第3款 人づてで失うもの	- 33 -
第4款 採用ホームページの罠	- 34 -
第5款 小 括	- 35 -
第4節 献身的かつ有能なエージェントに出会えるかが成功の鍵	- 36 -
第3章 「HOW」の巻 ～献身的かつ有能なエージェントに出会い、「内定オファー」を獲得するためのテクニック～	- 39 -
第1節 大手人材紹介会社と比較したプラットフォームの有用性	- 39 -
第2節 プラットフォームを通じたヘッドハンター間の競争を刺激するための事前準備（「買われる立場」から「売る立場」になる）	- 42 -
第3節 履歴書・職務経歴書（CV）の作成方法と心得	- 44 -
第4節 人材マーケットに自分を「出品」する際に「価値を最大化」したといえる状態を作る技術	- 48 -
第5節 必ず事前に押さえておきたいプラットフォームの課金の仕組み	- 51 -
第6節 優秀かつ献身的なヘッドハンターのさばき方・見分け方	- 53 -
第7節 面接対策（これだけは避けたい“修習生/弁護士あるある”の不合格事例集）	- 56 -
第4章 「SU」の巻 ～内定オファーそして就職/転職への陰に潜む罠 あれを決めておけばよかったリスト～	- 61 -
最終章 さいごに	- 63 -
付録1：すぐ使える履歴書	- 64 -

本書のロゴの由来



創作&提供：© 渡辺 孝夫 2014（アーティスト）

ロゴの由来： 筆者は、インハウスとなり、人生で初めてプロのアーティスト（絵を仕事とする方）と一緒にお仕事をする機会がありました。孝夫さんに、業務外で折り入って相談したところ、本書をイメージしてデザインくださいました。若手法曹のインハウス就職/転職に必要な「3つの鍵」をモチーフとし、皆様の就職・転職を応援するシンボルとなればと思います。

第1章 はじめに

第1節 本書の利用方法

Q:「インハウス転職一問一答」の執筆のきっかけを教えてください。

A: この冊子を手にとって下さった方が、「就職」「転職」という法曹人生の節目において、最大の成功をおさめてほしい。そのための自分自身にできる最高のアドバイスを提供したいと思ったからです。

私はこれまで自分が通り抜けてきた道で気づいてきた「ノウハウ」「知識」を「後輩」の方へ提供してきました。

東大ロースクール入学を決めた際には、その当時、殆どなかった合格のための勉強法やノウハウを「ロースクールサプリー」としてHPで公開し、当時100万アクセスをえました。

また、東大ロー卒業後司法試験合格時には、「司法試験一問一答」という冊子を後輩に向けて作り、ノウハウを文書化しました。

さらに、司法修習時代は、先輩から預かったマニュアルや問題集をまとめ、後輩にメーリングリストで提供を続けました。

このように、私は、後輩や同じ道を進

む方に、「ゼロ」からのスタートでなく、私自身が、金銭も時間も費やして得た「100」の地点からスタートしていただくことに大変喜びを感じるのです。

東大ロー時代には、心無い同級生から「有意義な情報をネットで公開するな。情報は選ばれた限られた者で持つてこそ価値がある。お前のやっていることはおかしい」と非難されたこともあります。

しかし、私は信念として、「情報」は「共有すればするほど価値が高まる」と思っています。ノウハウなどはいずれ陳腐化するのですから、一気に公開して共有し、逆に一般化・陳腐化させ、さらにそこから新しい情報や1歩も2歩も進んだノウハウが生まれると思っています。

現に、司法試験一問一答はいまでは様々なロースクールで発展的に受け継がれ、今、法曹を目指す方の灯台となっています。

本書には、私の成功・失敗、すべてを惜しみなく記載しました。本書が必ず皆様のスタート地点を「ゼロ」でなくする。そう確信しています。

Q:「インハウス転職一問一答」はどのように利用すればよいのでしょうか？

A: 私は、本書の3つの「鍵」を通じて、読者の方の「就職」「転職」の成功に貢献したいと思っています。

本書のQ&Aは、企業の法務部やインハウスへの就職/転職に成功するために必要な3つ「鍵」にそって、3章に分かれて、構成されています。

まずは、この3つを貫く精神を共有させてください。これは本書の一丁目一番地になります。

本書を貫くフレームワークは、ずばり、**私たち「若い法曹」が必ず通った道である「司法試験合格」と同じフレームワーク、**です。

Q: 司法試験合格のフレームワークを応用している、というのはどういうことでしょうか？

A: 少しの間、回想のお時間をいただけないでしょうか。私たちが法曹になる前の、あの頃です。

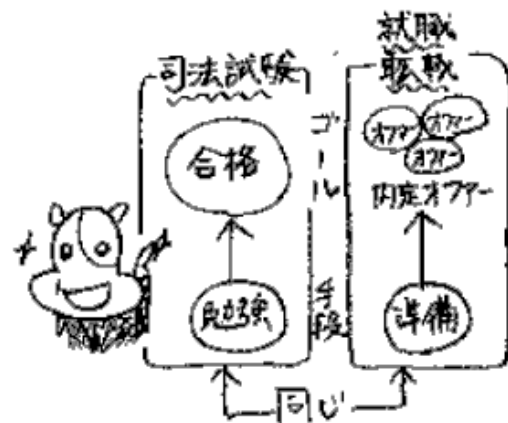
私たち多くの受験生が、「司法試験合格」というゴール（目標/結果）のために、「合格者体験記」を読んだはずで

ところで、「勉強すれば合格できる」こと自体は誰でも知っています。司法試験を受けたことがないおじいちゃんでも、司法試験に合格するためには大変な勉強を要することを知っています。

では、なぜ、あのころの我々は、合格者の話を聞きに行ったのでしょうか？なぜ合格者講義や合格者体験談に接しようとしたのでしょうか。

答: 私たちが求めていたのは、合格者というゴールを手に入れた人の「**合理的手段**」です。司法試験に合格した私たちは「やみくも」に何かをすることほど無駄なことは世の中にはない、と知っています。

本書において、「司法試験の合格」に相当するゴール（目標/結果）は、「**オファー獲得**」です。本書は、この「オファー獲得」という一点のゴールに向けて、「合理的手段」を提供するものです。



Q:「インハウス転職一問一答」を読了したあと、私は何を得られますか？

A: 現在、私たち「若手法曹」のユーザー目線でまとめられた情報は、非常に乏しいといえます。

読者の方の中には、

「ネットを叩けば、『職業紹介』を業とする業者さんが、近時、インハウスの就職や転職の動向を紹介しているじゃないか」

と、反論される方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、私から見れば、私たち若い法曹（ユーザー）について理解している記事（その記事を執筆しているエージェント）は、感覚値で10%未満といっても過言ではありません。

ためしに、大手転職エージェントに行った際には、担当者の方に、①ロースクール制度の概要、②司法試験の科目、③司法修習制度、のどれかを質問してみてください。

よほど勉強されている方でなければ、表層的なことしかご存じないことに驚くはずです。

本書を執筆するのは、私自身が、皆さんと同じ立場にあり、（大多数の）エージェントの情報が（注：当時）少しいかげんなものであると感じたからです。

本書を読了して得られることは、

* 私が時間・費用を浪費して学んだことすべて

です。中には恥を覚悟で書いているところもあります。本書が、皆様の貴重な時間（特に転職の方は事務所の仕事をこなしながらの転職活動となります）をセーブし、最大の効果を上げられることを願っております。そして、成功の日、読者のどなたからご連絡などをいただけることが1番のよろこびです。



第2節 本書の鍵となる3つの「鍵」 ～イン・ハウ・ス～

Q: 「インハウス転職一問一答」のカギとなる、3つの「鍵」の概要を教えてください。

A: もちろんです。それでは発表しますよ… (ゴクリ)。

- ①「イン (IN)」
- ②「ハウ (HOW)」
- ③「ス (スッタモンダ)」

という3つが鍵になります¹！詳細は以下の通りです。

転職活動中は、この「イン」「ハウ」「ス」の3つのステージを常に意識して戦略的に活動を展開していきます。私自身、何度も、「イン」「ハウ」「ス」のどのための活動かを吟味し目的をもって活動を展開しました。

Q: 「イン(IN)」という鍵は何を指しますか？

A: 第1に、「イン (IN)」

何よりもまず、「優良」な募集案件を「多数」手元に入れること (IN する) により、転職のチャンスを最大化できます。

¹ 余談ですが、「ス」の代替キャッチフレーズを募集しています。

転職を経験して、この「イン (IN)」、すなわち、「優良」な案件にどれだけ手に入れるかが最も転職の成功を分ける Key だと考えています。

ところで、司法試験のゴールは「第X回新司法試験」という1回限りのものですが、就職/転職のゴール (内定オファー) は会社の募集案件の数だけ存在します。これは大きな違いです。これを頭の片隅置いておいてください。

就職・転職を決定的に成功づけるための1つのポイントが「イン (IN)」なのです。

あなたのライバルとの勝負はここでまず差がつきはじめます。(ライバル＝他の四大から転職する同期？ブティック事務所から同じポジションに申し込む同期？もしかしたら先輩？さらには修習生なら東大や慶應を出たあいつ etc.)

そこで、私は「内定オファー」の母数となる優良の就職・転職案件をできる限り多く手に入れるためのノウハウ、を惜しみなく紹介するよう努めました。

優良な案件に1つでも出会うことに

より、確率論的に、最良の機会を獲得できる機会は高まります。また、司法試験と異なり、案件の数だけ本番試験が受けられるわけです。この「内定オファー」の母数となる案件をどう手に入れるか、そのノウハウを細部まで紹介します。

⇒第2章へ

Q:「ハウ(HOW)」という鍵は何を指しますか？

第2に、「ハウ(HOW)」

「良質」な募集案件を手に入れたとしても、書類や面接で合格をしてはじめて「内定オファー」というゴールが達成できます。つまり、最適化されたテクニック（「HOW」）が必要となります²。

私は、いささかこの第2の鍵（「HOW」）に自信があります。私が東大ロースクール卒業後、四大・外資含め、約7つの内定オファーをいただきました。成績は東大でも中庸だった私ですが、法律事務所の面接研究は No.1 だったと自負しています。特に外資の面接は、ほぼ負け知らず。その当時意識してきた、「相手の理想に応える」という技

² 私が指摘するまでもなく、世の中には、司法試験と同じように、予備校にいかなくても、合格者体験記を全く読まなくとも、地頭で合格される非常に優秀な方々が存在します。したがって、本書のフレームワークや準備などのテクニックを駆使するまでもなく、その優秀さゆえに何の問題なく転職を果たされる方も多数いらっしゃいます。本書は、そのような方を対象としておりません。

は、多くの書物を読み、人から学び、誰よりも努力を惜しまなかったと自負しています（こんなことをしなくても採用してもらえる超ピカピカの方と競り合うためには必要な技術だったと当時を回想しております・・・）。

「内定オファー」を獲得するために必要な書類のテクニック、面接のテクニックなど「試験」そのもののテクニックを紹介します。本書のコアです。

司法試験との違いは、「出題の趣旨」が「会社の数だけ存在する」ということです。しかし、インハウスという性質上、募集される「理想」として多くの共通項もあります。

この点、少しだけ内容に立ち入りますと、法律事務所への転職と事業会社への転職を同列に考えている若手法曹があまりにも多いです（警告）。

この意識がもし本書で変わるのであれば、就職者・転職者と企業双方にとっての「不幸」は格段に減ると確信しています。「弁護士バッチを売りに行く」、本書ではそういいますが、そういう方は、事業会社の多くから、事前の予想に反して、多くのお断りを寄せられることになるかもしれません。

法律事務所の「弁護士」としていかに優秀であっても、事業会社の面接の先々で合格をまったく獲得できない若手法曹も少なくありません。他社の

インハウスとも広く話をする中で、その原因は、十中八九「あるポイント」にあると私は思っています。

本章では、実際に、「履歴書」「職務経歴書」などのサンプルを示しながら、どのように「内定オファー」を獲得していくかについて情報を提供します。

出題趣旨を手に入れば百戦あやうからず、司法試験と同じように、出題の趣旨がある試験と心得れば、この時点でライバルには打ち勝っています。

⇒第3章へ

Q: 「ス(スッタモンダ)」という鍵は何を指しますか？

第3に、「ス(スッタモンダ)」

やったあああああ！

本書を利用したあなたは、晴れて複数内定オファーをいただきました。ほっと一息……ついてなるものですか、勝負はこれからです。

実は、成功の残り 15%は「条件交渉」にあります。

「内定オファー」を受けるか否かを判断するにあたって、入社前に「スッタ

モンダ」すべき事項（インハウスになってから約束しておけばよかったという事項）を紹介します。

「なんだ、話がちがうじゃないか」ということにならない転ばぬ先の杖を多数掲載します。「第3章」「第4章」を利用して内定オファーを獲得した後、万全の態勢で就職/転職を実現する方法を紹介します。

⇒第4章へ

コラム：新卒内定獲得者の声！

就活が司法試験勉強の仕方に類似するというご主張には深く同意です。私も、

- ①「募集人材の属性や能力」＝内定の「法律要件」
- ②「企業理念や有報情報（及び法務の方向性）」＝上記法律要件を具体化するための「趣旨」
- ③「自己の資格・能力や過去の経験」＝「あてはめ」

即ち「私は御社に貢献できます」という主張スタイルをとっていました。

第3節 本書の方針/今後の改訂について

Q:「インハウス転職一問一答」に類書が出た場合、本書の強みはどこだ!というものはありますか。

A:

(1) 転職業者の書籍との比較

基本的に、転職業者の記事は、「後輩のための高品質情報の提供」というよりも、自社の宣伝や勧誘が目的です。本書では、転職業者のメリット・デメリットも率直開示しております。

(2) シニア弁護士の記事との比較

本書は、題名の通り、「若手法曹」を対象としております。具体的には、ロースクール生や新 61 期以下の先生が対象読者です。

若手法曹である私自身が実際の体験や同世代のインハウスの話に基づいて記載しており、皆様が悩むところに手が届く設問になっていると考えております。

現在は、10年前の大手事務所からの企業への転職とは取り巻く環境が異なります。それは「採用する側」「採用される側(とそのライバル)」を見ても明らかです。皆様と同じ様々な要因を考慮して転職を決めた私だからこ

そお伝えできる情報があると思っています。

また、転職後も、私は、法律事務所から転職を模索する同期・後輩からの相談を多く受けており、さらに、ロースクールの現役生との懇談を豊富に行っており、「私自身が当時これを知りたかった」というコンセプトを一貫して取り上げています。

Q:「インハウス転職一問一答」の改訂は考えていますか。

A: はい、より良いものを提供したいと常々考えております。

オンラインでの書籍配布という特性をいかして、関連サイトから寄せられた質問やご意見を踏まえて、よりニーズの高い質問などを搭載していきたいと思っております。

本書の内容に少しでもご不明な点があれば、遠慮なく末尾の連絡先までお問い合わせください。是非お力になりたいので、私がお答えできる範囲で、質問に回答させていただきます。

第2章 「IN」の巻 ～優良な募集案件を多数集める～

第1節 まず何からはじめればよいか

Q: インハウスへの就職・転職に動き始めています。しかし、一体何から始めればよいのかわかりません。何からどう始めればよいですか？

A: 今のタイミングで市場に出ている優良な募集案件（求人）を可能な限り集めることです。

募集案件に触れる過程で、多種多様な業界（例えば、B to Bには興味が持てないなとか、事務所にいたころは商社や証券会社なんて絶対いやと思っていただけとおもしろそうだ等）に触れることができます。

結果として、「就職・転職しよう」と思うかもしれませんが、逆に外の世界を知ることにより（隣の芝生は青く見えるため）、やっぱり「法律事務所がよい」と思うかもしれません。

まずは、募集案件を手に入れることから始まります。司法試験でいえば、願書を取りよせ、試験科目等を確認するところからです（当時のみなさんは試験科目や試験時間すら漠然としか知らなかったはずです。今はこの状態です。）

コラム：転職活動者とのQ&A

Q: 就職活動中の現事務所へのマナー（いつまで黙っておくべきか等）や、とくに内定獲得後の所属先事務所への説明方法等、円満な転職へのアドバイスがあれば、教えてください。

A: これは人によって、また所属する事務所が若手弁護士にどういう態度で接しているかによって千差万別だと思います。

私の親友では、きちんと事前に最も信頼できるパートナーに●月ころにやめようと思いますと伝えつつ、就職活動をしていた例もあります。

他方で、別の親友は、四大法律事務所の中でもとりわけ過酷なグループ（チーム）に所属しており、パートナーを信頼していませんでした（パートナーもそういう人の使い方しているので、そもそも若手に事前に相談するインセンティブが全くなく「さっさと去りたい」というケース）。このケースでは、内定が決まった後に話を切り出して、相当しつこく引き止められたり、嫌がらせのようなこともされたりと、まあそれは本当に大変だったようです。

ですので、これを読まれている方が上司の顔を思い浮かべて、この人には「誠実」におはなしし、ご迷惑をかける中でもきちんと筋をとりたい、と思うのであれば、その信頼関係に応じた「真摯」な態度をとればよいと思い

ます。ですので、一般論として、どうするのがベストとはいいいにくいですが、信頼関係がズタズタな事務所であれば、「直前に言ってそそくさと辞める」のが（小言を言われても）ベストでもあれば、信頼する仲間から断腸の思いで去るのであれば「適切なタイミングで打ち明ける」というのがベストと思います。

Q: 事業会社の募集案件をいろいろみているとどのような発見がありますか。

A: 百聞は一見にしかずですがご紹介いたします。

まず、一般的に在学中に企業の就活をしたことがない若手法曹は、多くの企業の存在に気が付くと思います。

さらに、募集が多い業種やセクター、また中には募集案件には想定年収も書かれていることから自分の目で「年収」の相場を知ることができます。

また、企業が要求する「基準」や「リクワイアメント」も同時に学べます。

これらの情報が、就職・転職活動の「イン」「ハウ」「ス」の最初のスタートになるのです。

Q: 早速、大手人材紹介会社の「無料登録」をすればよいということですか？

ね？

A: 待ってください!!! まだです。

大手人材紹介会社やエージェントに登録するのはちょっと待ってください。これは後述しますが、非常に「タイミング」が重要です。

一歩引いて考えると、人材市場という市場の中で、私たち若手法曹は1つのれっきとした「商品」です。事業会社への応募は、すなわち、これまで市場に出されていなかったあなたが「出荷されしまった」状態を指します。（つまり、転職業者へのコンタクトは、仲買人に連絡をいれてしまったようなものです。）

翌年デビューを控えたサラブレッドは、セリ当日までにピカピカに磨かれ、それこそ1円でも高く取引されたために、可能な限り価値を高められた状態で出品されなければなりません。

詳細は、以下の一問一答に続きますが、ひとまず待ってください。

Q: まずは「人材紹介会社」や「エージェント」に相談したうえで、相談の過程で自分の価値を高め、事業会社に「出荷」（応募）しようと思っています。これでよいのでしょうか？

A: 本書では、私は、繰り返し、『準備

万端、万全の状態により、1番の高値で、自分を売り込んでください』と述べます。

しかし、誰に売り込むとき（基準時）の話でしょうか？

ここで、「基準時」について、求人を出している「事業会社」への「応募時」と思った方は要注意です。

特に重要な売り込み先は、「人材紹介会社」及び「エージェント」なのです。
あなたが「裸」でホイホイでかけていっても足元を見られるだけです。エージェントがまず1番最初にあなたという「商品」を買い求める人々、と強く認識することが、本章の出発点となります。

Q: 「人材紹介会社」や「エージェント」に相談する時点までに、ある程度、価値を高めるための準備をしておけというのは、なぜですか？

A: 前述の通り、エージェントがまず1番最初にあなたという「商品」を買い求める人々であり、エージェントに何の準備もせず転職を相談する姿は、まさに「ネギをしょって来た鴨（しかも、一般の同世代の転職案件よりも高く売れる）」です。

逆に、本書を利用したセルフリサーチを行い、『準備万端、万全の状態により、1番の高値で』エージェント等に

売込みをすることが、結果的に、あなたの価値を最大化することにつながります。

理由は簡単です。人材紹介会社は、後述の通り、①みなさんからお金はとらず（法令により取れない）、②就職先の企業から「初年度年収」の約20%-40%を紹介手数料としてGETすることができます。

そうすると、エージェントが、あなたを「1000万円で売れる商品」と認識するか、それとも「500万円で売れる商品」と認識するかによって、案件の重要度もモチベーションも変わります。

あなたが複数のお客様（転職活動中）を抱えたエージェントだとします。

- ・面接の日程にあれこれ仕事なので、調整の骨が折れるハイクラスのお客様
- ・プライドが高く選り好みをして一向に決める気配のなさそうなお客様
- ・いろいろとディマンディングなハイクラスのお客様

このようなハイクラスなお客様が複数いた場合、転職後年収500万の方（成功報酬150万）と転職後年収1000万の方（成功報酬300万）、どちらがやる気がでそうでしょうか？どちらが少し骨を折ってでも内定オファーを獲得するために電話をかけたか情報収集したり、さらには最後の年収交渉

で背中を押そうと思うのでしょうか？

私も、必ず Face to Face の勉強会で何度も言うのは、「エージェント」自身には、エージェント自身の「インセンティブ」がある、これを決して忘れるな、ということです。

全ての利害関係者のインセンティブに着目して、自己に最大の結果が生じるような関係を構築するための準備を行うこと、それが「就職」「転職」での常に持つべき視点です。

修習生の方は特に、あまりにも行き当たりばったりで、利益（チャンス）を

逸している方が多く、是非ともこの点を押さえてスタートしていただきたいです。

Q: では、ひとまずエージェントへの接触は準備万端になってからするとして、事前準備としてどのようなタイプの会社が募集をしているか知るには、どうすればよいですか。

A: 次節の「ひまわり求人求職ナビ」や人材紹介会社のうち面談不要でネットで検索できる案件サーチをぜひご利用ください。

第2節 募集案件の探し方

第1款 ひまわり求人求職ナビ

Q: ひまわり求人求職ナビ、というサービスは初めて聞いたのですが、どのようなサイトですか？

A: 日弁連が運営している無償で募集案件が閲覧できるポータルサイトです。URL は下記の通りです。

司法修習生用

<https://www.bengoshikai.jp/kyujin/link05.php>

現役弁護士（転職）用

<https://www.bengoshikai.jp/kyujin/link06.php>

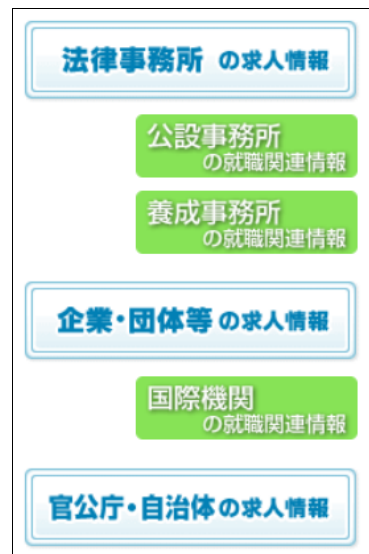


©Japan Federation of Bar Associations

Q: ひまわり求人求職ナビでは、どのようなことが可能ですか？

A: 下記のように、大きく 3 種類の募集案件を探すことができます。各案件は、それぞれの事業会社や自治体がサイトに登録を行って掲載してもらっているものです（なお、掲載は無料）。

企業法務の求人を探しているのであれば、2 番目の「企業・団体等の求人情報」をクリックして進みます。



2013 年 12 月末時点では、法律事務所の求人が約 120 件、企業団体の求人が約 60 件、官公庁の求人が約 10 件掲載されています。

Q: なぜ、司法修習生用と現役弁護士

用がわかれているのですか？

A: 事業会社が掲載を依頼する際に、司法修習生向けか否か選択できます。したがって、片方には掲載されているが、片方には掲載されていない案件もあります（たとえば、新人ではなく、即戦力の中途採用弁護士がほしい会社もあります）。

新人と中途の募集、それぞれ見比べてみると、これまた面白い発見があります。

Q: ひまわり求人求職ナビの求職情報には、どのような情報が公開されていますか。

(例)

A: 例えば、大手通信会社の案件では次のような情報が掲載されています。

ひまわり求人求職ナビに掲載されている情報は、当該企業の採用ページ（法務募集）には細かく記載されていない内容も含まれていることが多く、興味がある会社の案件はプリントアウトしておく、エージェント経由で応募する際も、非常に役立ちます。

なお、インターネット上で公開されている情報（パブリックインフォメーション）ではありますが、一部を消した上で抜粋いたします。**ハイライト**が目すべき情報です。

企業・団体名	●●株式会社	ふりがな	●●
本社所在地(日本国内)	東京都●●		
サイト URL	http://www.XXX.com/		
企業・団体の概要	移動通信事業、固定通信事業、国際通信サービス、コンテンツ事業等を展開する総合通信事業者（資本金：●億円、従業員数：●名（2013年3月31日現在）、営業収益：●兆円（2013年3月期実績）		
従業員数	●名	うち弁護士数：●名	
事業分野	情報通信・マスコミ		
掲載終了日	2014年2月28日		
求人対象者	修習生のみ		
修習生の修習期の指定	67期		
応募資格	希望する	[筆者注:記載なし/空欄]	

	弁護士経験年数	
	語学能力等	[筆者注:記載なし/空欄]
募集 ポジション・ 人数・配属 先	配属予定部署 名称	[筆者注:記載なし/空欄]
	募集ポジション名	[筆者注:記載なし/空欄]
	募集人数	[筆者注:記載なし/空欄]
	勤務開始予定 日	[筆者注:記載なし/空欄]
想定される 主な 担当業務	想定される 主な担当業 務・分野	訴訟（代理人とならない） 契約書作成・審査 M&A・企業防衛 監督官庁対応
	想定される主 な担当 業務・分野の 具体的記載	業法規制関連法務 10% その他の取引契約法務 50% M&A 5% 独禁法 5% 労働法 10% その他（訴訟対応など）20%
勤務条件等	予定勤務地	東京都
	転勤	あり
	主な転勤先 （具体的記 載）	[筆者注:記載なし/空欄]
	昇進・異動（転 勤以外）	あり（社内規定による）
	勤務日	月～金
	勤務時間	9時00分～17時30分
	給与（年俵）	[筆者注:記載なし/空欄]
	雇用形態	正社員

	契約期間	期間の定めなし		
個人事件 の受任	個人事件受任 (刑事)	義務付けられているもののみ可		
	個人事件受任 (民事)	不可		
応募方法・ 採用方法	応募方法	その他 下記の採用担当者連絡先 E-MAIL 宛てにご 連絡下さい。		
	必要書類	[筆者注:記載なし/空欄]		
	応募締切	[筆者注:記載なし/空欄]		
	選考方法	[筆者注:記載なし/空欄]		
採用担当者 連絡先	担当者名	XXXX	ふりがな	XXXX
	住所	東京都 XXXX		
	TEL	XXX		
	FAX	XXX		
	E-MAIL	XXX@XXX.com		
企業及び配属先のアピ ル・特色 ・将来像・求める人材等 (自由記載 400字以内)	私たち●●では、通信サービスをベースとして、強いチャレンジ精神を持って新しい価値を創り、ライフスタイルを変えていきたいと思っている方、目標に向かって自立/自律的に業務を進め、やり遂げることができる方を求めています。法務部においても、規制緩和やビジネス環境の急激な変化を受け、社内のニーズは高まる一方であり、法的素養はもとより、高い調整能力、チャレンジ精神、自立/自律性のあ る人財を求めています。			

©Japan Federation of Bar Associations

まずはいろいろな会社の情報を見てください。

Q: ひまわり求人求職ナビの利用については、どのような点に留意すべきでしょうか。

A: 本節では、単にサイトの紹介にとどめ、**第3節で具体的に説明します。**

Q: ひまわり求人求職ナビに特筆すべき点がありますか？

A: 実は、このナビだけのみで募集されている限定案件もあります（自社HPを除く）。その理由としては、採用が決まった場合には人材紹介会社には紹介手数料を支払わなければならない一方で、ひまわり求人求職ナビは特に手数料を支払う必要がないにもかかわらず、若手法曹であれば必ず確認するサイトであるからです。

Q: ひまわり求人求職ナビの情報を随時受け取るための工夫はありますか？

A: はい、Facebook 等を利用して新規掲載案件を教えてください。是非「いいね！」をしてブックマークしておきましょう。

<https://www.facebook.com/nichibenren.sushoku>

第2款 人材紹介会社への求人登録

Q: 人材紹介会社への求人登録とはどのような方法でしょうか？どのように見つけられますか？

A: 地下鉄のつり革広告や開閉するドアに張り付けられている「転職なら●●へ!」「信頼の●●」みたいな宣伝をしている会社のサイトにいけばすぐ見つかります。

端的には、Googleで「転職」と入れて出てきた上位のサイトが有名と思います。

なお、人材紹介会社のサイトのうち、会員登録をしなければ募集案件が見られないものもあります（登録サイト型）。このようなサイトの場合、会員登録をすることにより案件が見ることができます。また、キャリアアドバイザー等の名称のアドバイザーに相談することができます。

注* 登録の際には個人情報を提供するためお知らせなどがやたらきます。事務所のアドレスで登録しないことは MUST です。

私の結論からいえば、そもそも先行して登録する価値があるかというところ本格的に活動開始するまでは様子見の登録も結論から言えば不要です。Webの大手サイトからでは有意義な募集案件はあまり見つかりません。



大手転職サイト A



大手転職サイト B

Q: 会員登録をしなくても、募集案件が閲覧できるサイトはありますか？

A: はい、外資系の人材紹介会社などは、社名を伏していますが、案件を確認できます。

私は、「マイケル・ページ」等はよくチェックしております。主に外資系の企業の求人や国内事業会社のうちグローバルな人材を求めている企業の求人が多く掲載されます（次ページに求人の一例あり）。

検索の場合、「法務」のカテゴリがあるのでこちらを選択すれば OK です。もっと絞りたい方は、「bengoshi」といれると、かなりヒットします。

マイケル・ページは外資系企業を中心になかなかの数が掲載されており、無料で見られることから私としては、情

報収集に一押ししたいサイトです。

ブックマークを強くお勧めします。

マイケル・ページ

<http://www.michaelpage.co.jp/ja/>

(または、「マイケル・ページ」で検索)

Legal Counsel 東京都 | 正社員

- Over 5000 employees worldwide
- Over USD 2 trillion of assets under management

企業情報

A US global investment firm, renowned for being one of the largest active global fixed income investment managers in the world. As of December 31, 2012 the Company had \$2 trillion in assets under management.

職務内容

- Negotiate contracts with financial institutions, lawyers, companies and foreign investment banks
- Contract management - review, draft and negotiate as above
- Proactively work with the business and senior management to preempt compliance or Legal issues before they arise
- Support any inspection by the authorities
- Keep up to date with changes and alterations of FIEL and proactively communicate the impact of this on the business
- Regularly communicate with the General Counsel in Japan and Senior Legal Counsel in the US

理想の人材

- **Japanese Bar (Bengoshi)**
- **Financial Services background - Investment Bank, Retail/Commercial Bank, Investment Management/Asset Management**
- **3-6 years qualified experience**
- **Knowledge of Financial Instruments and Exchange Law (FIEL)**
- **Bilingual English/Japanese - Japanese is essential for this role**

条件・待遇

15,000,000 - 20,000,000 + Bonus + Benefits³

© Michael Page International (Japan) K.K. (画面の一部を編集)

³ なお、これは外資系金融機関だから出せるレンジであり、事業会社ではほぼ不可能といってもいいのではないと思う。

Q: 人材紹介会社に登録すると何が起きますか。

A: いずれかの段階で来社を要請されます。

大手人材紹介会社の「紋切り型」の決まり文句は、「ウェブではお見せできない特別なぴったりの求人があるので、直接会って相談しましょう」です。

人材紹介会社の求人登録の長所短所は、より詳しく第3節で分析します。

この節では、人材紹介会社への登録を何の準備もしない段階では避けるべき、ということをお伝えしたいです。

このサイトを使った価値の最大化の「用法」「タイミング」については、後述します。

第3款 人づて・コネによる紹介

Q: 人づての紹介やコネによる紹介はありえますか。

A: はい、私がしるかぎり、募集案件を獲得するための1つの貴重な手段であると思います。

人づての紹介にも2種類あります。「世に知られていない案件の紹介」と「採用を前提とした会社への推薦」です。

前者は、単に、インハウス等のネットワークを持っている先生から、●●という会社の法務部が人材を募集しているよ、という情報を得ることを指します。

後者は、(もっぱら転職のケースですが)、優秀な外部の人材を獲得するための推薦制度があり、そのような社内推薦制度を利用して推薦をしてもらうことを指します。優秀な人が自分よりも優秀な人を会社に推薦する、という形態は、「社員紹介」等ともよばれます。

私の場合、インハウスや他の法務部に勤務されている方から、ちょうど案件を募集しているという前者の情報を耳にすることが多いです。

Q: 【新卒/司法修習生の場合】人づ

ての紹介やコネによる紹介は、転職ではなく、就職の場合、どれほど期待できるのでしょうか。

A: 結論から言えば、数名の弁護士事務所に「とっても良い修習生なのだよ、何とか頼むよ」といって押し込むことはありうる(とはいえ最近はいくらも厳しい状況と聞いています)かもしれませんが。

しかし、他方で、事業会社、殊に人材の採用についてきちんとした管理部門がある会社であれば、紹介やコネのみで採用が決定されるということはかなり難しいと思われれます。なぜなら、公私混同や利害関係が疑われるためです。

会社所定の手続・フロー(会社のHPの中途採用や前述のエージェント等)を経由すべきであり、司法修習生(新卒)の人づてやコネによる入社は、期待するべきではありません。

ただ、前述の通り、制度として、個人が優秀な方を人事部に推薦するなどの制度があるか否かは、確認しておいてもよいかもしれません。

コラム: 内定者からはこんな情報も私自身の経験から、事業会社への人づて紹介も少なくないので、自分がイン

ハウス志望であればいろんな場面でその旨を様々な人にアピールすべきであると思います。(ある知っている例では、特殊かもしれませんが)法学部時代の演習の教授に内定先を紹介していただいた例もあります。また、裁判所所属部のツテや研修所教官から紹介してもらった例もあると聞いています。

また、職務経験のない修習生採用については、一般の就活生と同様にリクナビ・マイナビ等大手公募サイトへの登録を強く勧めます。修習生採用については、春の一括新卒採用のみ面接をする企業が少なくないようですし(例えば三井物産など)、加えて、未だ修習生採用にピンときていない多くの企業への応募についても、情報(必須の説明会等)収集のために、リクナビ・マイナビの情報は非常に有用です。

Q: 人づての紹介やコネによる紹介はどこで入手できますか。

A: 転職を考えている若手法曹であれば、既にインハウスになって情報が良く集まっていそうな同期・先輩・後輩に声をかけることをお勧めします。

Q: 人づての紹介やコネによる紹介をなかなか提供してもらえないのはなぜでしょうか。

A: 前述の「世に知られていない案件の紹介」と「採用を前提とした会社への推薦」のいずれの方法を期待するにせよ人的な信頼関係が構築されなければ、提供してもらうのは難しいと思います。

なぜなら、募集案件を紹介する側にしても、紹介する会社側との信頼関係があり、その信頼関係が強化されるような人物でなければやすやすとつないだり、推薦したりはできないからです。

事実、私にも過去に苦い経験がありました。少し募集案件を紹介したインハウスの先生から、やんわりと、「このまえメールで連絡してくれた修習生の方だけど、あのあと結局、連絡が途絶えちゃった」という連絡をいただいたことがあります。あまり相手のことを知らない修習生を助けるつもりで善意で紹介したにもかかわらず、相手方に迷惑をかけてしまい、大変反省しました。

もし募集案件を紹介してもらったときには、その方の顔を借りて連絡をしていることを肝に銘じることが肝要です。絶対に非礼をとるべきではありませんし、その可能性があるのであれば、最初から人づてでのコンタクトは行うべきではありません。お互いが不幸になると思います。

第4款 企業の採用ホームページ

Q: 企業の採用ホームページで募集案件を探すのは現実的でしょうか。

A: いいえ、大海の中から1粒貝を見つけるような作業であり、非常に非効率です。

ただし、例外があり、たとえば、転職を希望する業界がある程度固まっている場合、には特におすすめの方法と思います。

企業の法務ページには、採用に関するページがあり、そこで「コーポレート職」や「法務」などの現在の求人を確認することができます。

案件が公開されていれば、情報収集の結果としてプリントアウトなどをしてストックしておくことをお勧めします。

Q: 企業の採用ホームページで「募集無し」や「特に掲載がない」場合には、インハウスを募集していないということでしょうか。

A: そうとは限りません。

あるTV局に勤務されている若手法曹の先生は、会社に問い合わせをして、募集案件がないにもかかわらず、自ら売り込み、最終的にそのTV局のインハウスになられた、という例があります。

「就職難」と呼ばれている「就職」組の先生の中でも、自ら、気になる会社の人材系の問い合わせ先に確認をして、面接にこぎつけたという例もあります。

「転職」の場合には、流石に事務所の勤務もありこのような非効率的な探索はおすすめできません。しかし、「就職」組のかたであれば、先ほどのTV局のインハウスの先生のように、憧れる職場があれば、問い合わせをしてみるとというのは素晴らしいことと思います。

第3節 各手法の長所・短所

第1款 ひまわりナビの盲点

Q: ひまわりナビを具体的に、どのように活用されたのでしょうか？短所や留意点を教えてください。

A: ひまわりナビの決定的な短所は、**会社との条件交渉が(一般的・構造的に)行いにくい**、ということです。

私が、みなさまの Face to Face で勉強会を持つ場合には、はっきりと言います(下記は、会社視点をはなれ、皆様の幸せの最大化という意味で一個人として申し上げます)。

「ひまわり求人」限定 (ONLY) の募集案件という特段の事情がない限り、エージェントをつけて応募したほうがよいです。

エージェントにひまわりを見せて、既に会社とパイプのあるエージェントから改めて案件を個別にもっていかせた方が市場価値を最大化できます。

具体的には、「年俸の事前交渉」「弁護士会費の負担」等を、自ら行う必要があるという大きな困難に直面します(ゆるーい会社やインハウス初めて採用するし「言い値」でよいよというこちら側にパワーがある場合を除きます)。

想像してみてください、自分の採否が最終決定していない段階で、「提示年俸が低いからもっと上げてほしい」と直接いえる方がどれほどいるでしょうか。採否未定の段階では、採用人事部門に対しても切り出しにくく、まして、もし採用されれば上司になる人に、「提示額はちょっと安いからもっと上げてほしい」と採用未定の段階で言い放てる人がどれだけいるか、ということです。

かみくだいていえば、採用の段階では、やはり「お願いします採用してください」という立場なわけです。その段階で、「給料もっと高く」と切り出すことは相手の心証を悪くする可能性を考え、①そもそも言えない、か、②言っても相当控え目になります。戦術上も、エージェントなら容易にやっつける常套手段である③競合他社のオファーをチラつかせ、駆け引きに出る、という戦術も、個人では交渉の構造上中々とりえません…(やり方次第ですが、相当やられると不誠実な印象ですし、会社にしてみれば諦める(見捨てる)可能性もあると考えます(私見))。

上記の通り、ひまわり求人ナビを通して募集案件に応募することは、圧倒的な採用裁量を持つ買い手(会社)に対して、エージェントという「言いにく

いこともうまく通してくれる味方」抜きで、単身で戦うことを意味します。

まとめます。**「ひまわり求人」限定 (ONLY) の募集案件という特段の事情がない限り、エージェントをつけて応募したほうがよいです。**

注*なお、修習生でも中途採用の「枠」で採用する会社が多く、現に私の後輩の方でもエージェントをつけて見事内定を獲得された方がいます。新卒、と勝手に思わず、つけるべき味方はつけましょう。**優秀かつ献身的なエージェントの見つけ方は後で詳述します。**

Q: そのほかにひまわりナビを使う上で留意すべき点はありますか？

A: エージェントが行ってくれる、予定調整等の時間を自ら引き受けることになります。1社程度であれば問題ありませんが、これが数社になると業務時間が割かれ、非常に非効率です（逆にこれはエージェントを利用する大きなメリットの1つです）。

また、「内定オファー」の辞退が精神的に負担になる可能性もあります。「エージェント」を通せば、「ありがたいお話だけれども、ご縁がなさそう」という会社について、エージェントにメールを1本打てば済みます。ところが、ひまわりナビを使った場合、自分から応募して、面接ではあたかも即入社みたいなことを話しておきながら、

迷ってお断り、という一連の流れを単身で伝える必要があります。これは人にもよりますが、エージェントに代わってもらえるなら、代わってもらった方が楽な精神的な負担となります。

Q: ひまわりナビを利用するのであれば、どのように上記の不利な点をカバーしようと思いますか？

A: ① 「エージェントがいれば入手できるはずの情報」をなんとか入手します。エージェントがいれば簡単に獲得できる「会社の理想募集人材」「法務部の体制概要」「どのような価値観が歓迎されるか」等の「戦うための情報」をHPや知人から収集すると思います。

②また、条件交渉については、極力、内定オファーが提示されるぎりぎりの直前まで話を留保すると思います。ただし、献身的かつ優秀なエージェントであれば、例えば、企業の提示額から50万円~150万円の上積みを獲得できる場合があります（エージェント談）が、単身応募者 vs 採用企業（エージェント無）ではそのような交渉は（特異な人材でない限り）事実上不可能と思われる。

本書では、**『準備万端、万全の状態により、1番の高値で、自分を売り込んでください』**と述べています。交渉力が構造的に劣位になる状況を作らず、極力対等な状態で、納得いく転職や就職活動を行うことが肝要と私は思っ

ています。

第2款 大手人材紹介会社の罠

Q: 大手人材紹介会社を利用する際の短所・留意点は何ですか？

A: 2つあります。

Q: 短所の1点目は何ですか？

A: **第1に、弁護士の転職をサポートしたことが殆どなく（しかし、口達者な彼らは、かなりの経験があるように装いますので注意が必要です。少なくとも「サポートしたことはゼロです」という方にはお会いしていません。）、こちらのニーズに合致しない法務求人**を提示される可能性が高く、**期待しているものが得られないことが多いです。**

例えば、「法曹資格者であるか」がポイントではない、一般の法務部員ポジションの募集案件⁴（事業会社で法務

⁴ ここでは「法曹資格者」という言葉をやむを得ず用いておりますが、法務部員として資格者が優れているという話はしておりません。また、私自身、資格者が優れているなどという偏った考えは持ち合わせていません（むしろ、司法研修所卒業直後の方と同年代で新卒から法務部で経験を積まれている方を比べれば（比べる必要もありませんが）実務経験や実務能力に差があるのは明らかです（司法修習生の方が、経験値が低い）。ここでは、単に修習生、弁護士の考える転職ポジション（いわゆるインハウスとしての募集か）のニーズに合致するか否かという意味で、「法曹資格者」という言葉を用いています。

の職につかれており、その方が転職する場合の募集案件）を手渡されることが多いです。この場合、転職であれば想定年収のレンジが（事実）大きく異なりますし、そもそも、会社が有資格者等求めている可能性もあり、スタートからミスマッチが生じることになります。

事実、私の場合は、（残念ながら）某大手人材紹介会社に費やした時間が最も非効率的で実りの少ない時間でした。別のQ&Aで記載したとおり（P5）、

- ・法科大学院制度の概要
- ・司法修習の期間
- ・日本の有名大手法律事務所
- ・強制加入団体である弁護士会

などの基礎的事項すら知らない方も多々いらっしゃいます（これは非常に多くの業界を担当されていることからやむを得ないことで非難しているわけではありません。）ただ、通常「弁護士」という特殊な仕事のことなどあまり知らない上、手持ちの案件があまりに多く忙しすぎるためか、来訪するクライアントの関連する情報も集めようとする気配も感じられませんでした。

Q: 短所の2点目は何ですか？

A: 第2に、少数精鋭のエージェントであれば持っている「募集企業の情報」を担当コンサルタントが持ちあわせていないことが多く、困ります。すなわち、あなたは、面接で合格するために事前収集すべき「情報」を満足するレベルまで集めることができません。

Q: 短所の2点目に関して、なぜ、大手人材紹介会社の担当コンサルタントが必要な募集企業の情報を（相対的に見て）十分に持っていないということがおきるのでしょうか？

A: 個人エージェントや人材紹介業の方の話を総合すると、大手人材紹介会社の場合、案件を企業からとってくる営業部隊と、転職相談に乗るコンサルタント部隊とがわかれているからです。

営業部隊は、一日中外を駆け回っています。他方で、コンサルタント部隊は、一日中内で次から次に転職希望者と面談をしたりしています。

上記の状況では、コンサルタント部隊は生きた情報をもっておらず、営業部隊等が入力した、文字としての情報を機械的に復唱する、ということしかできません。自らが訪問していない会社の雰囲気具体的に話すことは通常困難です。

他方で、優秀かつ献身的なエージェントは「最重要の情報」（その企業の「本

質」（人材像）に関する情報、部署構成や人数、資格者に対する積極性・消極性）を持っています。しかし、大手人材紹介会社のコンサルは、このような情報を持ち合わせておらず、提供できない場合がほとんどなのです。

ために、「法務部の人数やチーム構成」「部員の年代のイメージ」「法務部の雰囲気」「部長や課長の名前や経歴」「どのポジションが具体的に空いているのか」という点を質問してみてください（データベースを叩いて情報を探するなどされるはずです）。これがバロメータになります。

なお、優秀かつ献身的なエージェントであれば、手元に情報がなければ、電話一本、自らが営業をし、人的信頼を相互に構築・維持している企業担当者に電話等を入れ、情報をあつという間に調べてくれます。面接のポイントは、いかにその法務部に貢献できるか、という点のアピールですから、これらの情報の有無が、大きな差となります。もちろん大手人材紹介会社も「すぐに調査させます」といってくれますが、一両日に調べられるわけでもなく（営業も忙しいでしょうし、コンサルタント個人から営業担当者にこのようなお願いができるかも疑問です。営業担当者にせよ、これに応えたからといって給料があがるわけでもないのでは？そう考えると、たった一人の相談者の質問への優先度は、いかほどのものとなるのでしょうか……。これは

何か不義理だとか、ヒドイとか非難をしているのではなく、私は、構造上、やむを得ない帰結ではないかと認識しています。)

Q: 短所の2点目を司法試験になぞらえるとどうたとえられますか？

A: 募集案件の「出題趣旨」をできる限り提供してくれるのがヘッドハンター(コンサルタント)の価値であり、皆様の価値を最大化してくれる助けになります。

この点で、相談先が転職先の深い情報を持ち合わせていないことは、あなたが、「出題趣旨」を虫食い状態でしか手渡されていないことを指します。

出題趣旨がわからない状態で、どう「HOW」を組み立てることができるのでしょうか。大半の事業会社の法務部は、弁護士バッチをつけていけば合格できるような甘い代物ではありません。IRなどの公開情報にない「出題趣旨」をいかに多く集め分析するか、それが、ライバルと内定オファーの点で差をつける最大の武器です。

この「出題趣旨」=「エージェントが収集・提供してくれる情報量」は非常に重要なのでQAも2問使って繰り返させてもらいました。

Q: 上記のデメリットを踏まえても、

なお大手人材紹介会社を利用すべき場面というのはどのようなものでしょうか？

A: 私は、「現在市場に出ている募集案件の『数』を集めるため」だけに利用すればよいと思っています。優先順位としては、案件票をもらったら、しばらく放置してもよく、その間に、後述の「優秀かつ献身的なエージェント」でこれらの募集案件を扱っている方がいないかを探します。それでもどうしてもいなければ、大手を利用するかもしれません。

大手を2-3件まわれば、その時期に出回っている案件はほぼ入手できますし、仮に2-3社から同じA社の募集案件の情報を入手できた場合、A社は広く、優秀かつ献身的なエージェントにも声をかけている可能性があることを知れます。

また、調子のいいエージェントが「この案件はうちだけです」といった場合、大手人材紹介会社から得た『数』を武器に、このエージェントを信頼してよいのかがすぐわかります。

私も、ある中堅人材紹介会社で、とあるIT企業B社をすすめられました。そのコンサルは、「うちはB社さんとは長い付き合いですので、うちだけだと思います」といっていましたが、このB社の案件は、別の手人材紹介会社から頂いた求人に関係なく、既に

それを頭に叩き込んでいたので、すぐ
嘘だと見破れました。こういうすぐわ
かる嘘をつく担当者は信頼できませ
んし、すぐに連絡をやめました。

第3款 人づてで失うもの

Q: 「人づて」の紹介の短所は何ですか？

A: やはり、「内定オファー」が出た場合に、せっかく紹介してもらったにもかかわらず「断る」ことが、紹介者のレピュテーションにネガティブな影響を与えるほか、あなた自身と紹介者の関係の悪化させるおそれがあります。これが人づての「短所」です。

「人づて」の場合、多かれ少なかれ、紹介者が時間と手間を費やしています。面接で落ちた場合などはただ、自分自身が「バツが悪い」だけですみませんが、問題は「内定オファー」が出た後です。本当に入りたい企業で入社するなら何の問題もありませんが、「内定」を出した方も紹介者に配慮しての

場合もあります。

さらに、入社前は良いのですが、入社後という継続的な人的関係の中で、紹介者をがっかりさせることもあるでしょう。

このように、「人づて」は、ありがたいようで、かえって、後々の人間関係を悪くする可能性があり、できることなら、人を巻き込まない方がよいかもしれません。私も一件があつてからは、単純な情報提供にとどめ、信頼している募集企業の担当者からお願いであっても、本当にどのような結末になっても自分が後悔しない場合を除いて、面識の浅い方を紹介するなどは控えるように決意しております。

第4款 採用ホームページの罨

Q: 採用ホームページ経由の応募の短所は何ですか？

A: 基本的にはひまわり求人ナビの短所と共通です。エージェントをつけないことにより、交渉力は劣位におかれますし、自分自身が応募企業と面取りする中で、強く言いたいことを言えない、という場面が出てくると思います。

本書では、繰り返しになりますが、『準備万端、万全の状態により、1番の価値で、自分を売り込んでください』と

述べています。交渉力が構造的に劣位になる状況を作らず、極力対等な状態で、納得いく転職や就職活動を行うことが肝要と私は思っています。

エージェントを使える企業であれば使う、これが鉄則です。

大分、本書で私がいわんとしている「方向性」が見えてきたのではないのでしょうか。小括をはさみ、次章からはいよいよ、個別の戦略論をコラム式で掲載していきます。

第5款 小 括

第3節をまとめます。

(1) 転職活動初期段階では、「ひまわり求人ナビ」「会社のHP」の募集案件は、募集案件があることの認識や情報収集としての利用にとどめる。

(理由：交渉力の構造的劣位)

(2) 大手人材紹介会社の無料登録等に行ってもよいが、転職活動開始時点での「募集案件」を広く『数』を手に入れるためと割り切るのが良い。実際の転職活動では、優秀かつ献身的なエージェントと比較して、情報の非対称性をカバーしてくれる活動も一般的

に期待できず、大量の転職希望者を対象に「さばく」ことが評価対象である彼らにきめ細かなサービスを期待するのは不合理。

(3) 私が、2012年転職時から一貫して、相談者にお伝えしており、実際に転職を成功させた方に感謝され、今でも1番良い方法と確信している方法は、**第4節「献身的かつ有能なエージェント」論**です。

第4節 献身的かつ有能なエージェントに出会えるかが成功の鍵

【若手法曹のインハウス就職転職の過去執筆記事より加筆転載/コラム調になっております】

Q: 筆者が、若手法曹の企業法務部への就職と転職について、最も重要と考えることは何ですか？

A: 献身的かつ有能なエージェントと出会うこと、と思います。

第3節で指摘した「募集企業からの案件獲得（営業）」と「転職者の相談コンサル」とが分離しているような大手と異なり、「営業者と相談者」が一致しているファームやヘッドハンターを「エージェント」として念頭に置いています。

Q: 第3節でも述べた、大手人材紹介会社と比較して、再度、エージェントのメリットを整理して教えてください。

A: 転職を模索する弁護士がまず最初に考え付く行動は、地下鉄の広告で目にする大手の人材転職エージェントのウェブサイトへの「登録」です。私もそうでした。しかし、若手法曹の企業法務部への就職・転職に限って言えば、大企業への登録は往々にして無益です。

理由は3つあります。

第1の理由は、データが開示されているわけでもなく、私の経験談・主観にすぎませんが、大企業エージェントは弁護士の転職を専門的に手掛けていると思われるところ、あなたのニーズにお応えできない可能性が高いからです。具体的には、大企業エージェントは、あなたがやや失望するような、一見してマッチしない「法務部」の求人票を手渡すことも間々あると思います。なお、私の経験ですが、大企業エージェントが提示する案件の多くは、実質的に公開求人であることが多いです。したがって、大企業エージェント以外の他のエージェントでも同じ求人票を目にすることが多く、大企業エージェントだから何か特別な案件が集まっている、というものでもありません。

第2の理由は、こちらにも明確な組織図を確認したわけではなく、私のエージェントからのヒアリングにすぎませんが、大企業エージェントは、「求人案件」を企業からとってくる部署、と、相談者へ「求人案件」を紹介する部署とが違っており、必要な情報を提供できないことが多いと思います。ゆえに、大企業エージェントは、（弁護士の法

務部への転職に限っての話ですが) 往々にして、その求人票を出している法務部がどのような雰囲気なのか、本当に有資格者を求めているのか、なぜ有資格者を求めているのかという基本的な情報をもっていないことが多いです。(データベースはそもそも有資格者の法務部への転職を想定していないという推測は間違っていないでしょう。たとえば、私は、法務部の人数が何人か、という情報すらないケースにも出くわしています。)。一般の転職であれば問題ないことも多いのかもしれませんが、法務部が弁護士をそもそも採用していない会社も多く、有資格者にとって最も気になる点(ニーズがあるのか)がわからないケースも多いのです。また、私の経験ですが、調べるように案件紹介担当者をお願いしても、案件紹介担当者→対企業の営業担当者→問合先企業、という風に問い合わせのスピードが遅く、迅速な転職活動に支障をきたす場合もないではないと感じました。

第3の理由は、こちらも給与システムの証拠の裏付けがあるわけでもなく、一般的な企業報酬体系からの推察ですが、大企業エージェントの案件紹介担当者は、小型の有能なプロフェッショナルエージェントと異なり、あなたの求人をサポートする熱意が相対的・一般的に高いといえませんが。それは、仮にあなたが転職に成功して1000万円のポジションをゲットしたところで、その30%の300万円がその案件

紹介相談者(1サラリーマン)が手にするわけではないからです。私の主観ですが、私を担当してくださった方々は、たくさんの他の案件をどれだけたくさんまわして、数をこなすかという事務処理に重きをおいているように感じました。

以上の3つの理由から、献身的かつ有能なエージェントと出会うことは、大企業エージェントの「無料」登録をたくさんすればよいことではないことがわかりいただけだと思います。

Q: インハウスへの転職で"献身的かつ有能な"エージェントはどうやって見つければよいですか?

A:
ここが本書で1番価値のあるQAの1つかもしれません。

断言します

「ビズリーチ」です。

「ビズリーチ」
(<http://www.bizreach.jp/>) で間違いなく見つけられます。

なお、筆者とビズリーチには経済的な関係は一切ないことを冒頭に申し添えておきます。

もう 1 回書きます。ビズリーチ
(<http://www.bizreach.jp/>) で見つけ
られます。

1 番重要なので、face to face で出会っ
た方にもここを Key としてお話をし
ます。「ビズリーチ」。以上です。

以下、第 3 章では、内定オファー獲得
に密接する「優秀かつ献身的なヘッド
ハンター」に関する詳細なテクニック
と、書類のタイミングや面接での地雷
など「HOW」を紹介します。

第3章 「HOW」の巻 ～献身的かつ有能なエージェントに出会い、「内定オファー」を獲得するためのテクニック～

第1節 大手人材紹介会社と比較したプラットフォームの有用性

Q: "献身的かつ有能な"エージェントに出会えると推薦されているこの「ビズリーチ」なるプラットフォームは、どういうものなのでしょうか？

A: ビズリーチは、私が転職の相談を同期弁護士から受けた際には、必ず紹介するサイトです。転職に関するノウハウで1番公開したくない、逆を言うと、皆様へ声を1番大きくして共有したい情報です。

転職を考えている方はすぐご登録ください、以上！というくらいの重要さです。以下、ビズリーチへの登録がなぜよいかを、順をおって説明します。

転職エージェントには、前述の通り、大きく2種類のタイプがあります。「大企業エージェント」、少人数の「プロフェッショナルエージェント」です。1つ前のQ&Aで述べた通り、弁護士の転職に限れば「大企業エージェント」への登録は、無益なことが多いです。

その理由は、

① **弁護士転職のアドバイスに関する知識経験が乏しい**

② **求人募集部署と求人紹介部署との分離構造**

③ **相対的な熱意の乏しさ（相談対応者のインセンティブが低いこと）**

の3つです。

ところで、ビズリーチは「転職希望者（弁護士 or 修習生のあなた）が毎月いくらの手数料を支払ってサイトに自分の情報を登録します」。

他方、ビズリーチには「腕に自信のあるヘッドハンターたちがサイトに登録をし、昼夜、ビズリーチに登録される優良案件に目を光らせています」。

一言でいうと、600名以上のヘッドハンターたちが「あなた」というたった1つの超優良案件を、他のヘッドハンターと獲得競争を行う場所に化けるのです。

頭のいい皆様はもうお気づきかと思
います。

①弁護士転職のアドバイスに関する 知識経験が乏しい

ヘッドハンターにも得意・不得意があ
り、たとえば、アーティストに強い方、
医療分野に強い方、製造の技術者に強
い方、などがいるわけです。そのよう
な「リーガル」が不得手なヘッドハン
ターは、ビズリーチであなたの案件を
見つけたとして、接触してくるでしょ
うか？答えはNoでしょう。なぜなら、
1000万円の30%をGETできる超優良
案件ですが、知識も経験も手持ちの案
件もないのに、コンタクトをする時間
は無駄といえます。経済的な合理性・
インセンティブがありません。

では、どのような方があなたにコンタ
クトを取ってくるのでしょうか？当然、
知識も経験も手持ちの案件もあるヘ
ッドハンターたちがあなたへこぞつ
てコンタクトをとってくることでし
ょう。なぜなら彼らの知識・経験のあ
る土俵こそ、あなたが求めている「リ
ーガル」の分野だからです。これによ
り、大企業エージェントでありがちな
①知識経験が乏しい相談者を排除で
きます。

②求人募集部署と求人紹介部署との 分離構造

ビズリーチに登録するヘッドハンタ
ーのうち弁護士に接触してくる方は、
私の経験を踏まえると、ほぼ90%以上
が、少人数の「プロフェッショナルエ
ージェント」です。大企業の場合、コ
ンサルタント個人がサイトをつか
って勝手に求職者にコンタクトをと
ることが許されているとは思えませ
んし、またそのようなインセンティブ
もないでしょう。弁護士.com（個人案
件を競り落とすサイト）に四大のアソ
シエイトの先生が登録して仕事を探
していることはまずないのと同じ構
造でしょう。

少人数の「プロフェッショナルエー
ジェント」の多くが、自分の足で会社の
求人を求め、その会社と人的なつなが
りを自分自身の責任で維持構築して
います（中小規模の法律事務所のパー
トナーを想起してください）。

ゆえに、求人募集部署と求人紹介部署
との分離がなく、あなたを真に欲して
いる案件、さらに素晴らしいごく一部
の超優良なヘッドハンターはあなた
とその会社の「カルチャーフィット」
まで診断してくれることでしょう。

③相対的な熱意の乏しさ（相談対応者 のインセンティブが低いこと）

いうまでもなく、ビズリーチに登録し
ている各ヘッドハンター（中小規模の
法律事務所のパートナーを想起して

ください)は、固定給というよりは成果給でしょう。ゆえに、あなたの案件にかける思いは、大企業のエージェントの比ではありません。

スピード感、コミット力、そして面接を通らせるための最大限のサポートが期待できます。それは、経済的なインセンティブという合理的な力が働いているからです。

とりわけ、転職先の「年収の30%」という標準的な報酬を考えたとき、450万円の方の転職案件と、前職800-1400万円という方の転職案件を見たとき、あなたがヘッドハンターならどちらを優先して、どちらにあなたの全精力を傾けるといえるでしょうか。ビズリーチに「弁護士」の転職という案件が表示されたとき、知識経験のあるヘッドハンターたちはあなたをこぞって狙いに来るとでしょう。

そう、大企業エージェントではあなたはどちらかというを買手サイドですが、ビズリーチでは売手サイドといっても過言ではありません。

さらに、無料サイト登録を行う方の案件と、月数千円の出費をいとわずビズリーチに登録する方の案件をみて、あなたがヘッドハンターであればどちらが本気と判断するでしょうか？どちらが2か月後には転職を決めそうでしょうか？どちらが冷やかして案件を見るだけ見て放置しそうでしょうか？

以上、ビズリーチに集うヘッドハンターたちからあなたにもっともあうヘッドハンターを探してもらい、サポートしてもらうことこそが成功へのもっとも近道という自論がうまく説明できたのであれば幸いです。

第2節 プラットフォームを通じたヘッドハンター間の競争を刺激するための事前準備（「買われる立場」から「売る立場」になる）

Q: BizReach の有料会員登録前に絶対に用意しておいたほうがよいものを教えてください。

A: 有料会員になる前に下記のものを用意することをおすすめします。

(1) 職務経歴書（次の Q&A で取り上げます。）

(2) 履歴書

まず、履歴書を用意しましょう。これは履歴書に記載する情報は①他サイトの登録の際にも再利用することになる基本情報であること、②ヘッドハンターやエージェント会社からコンタクトがあった際にはまず履歴書を当該エージェント等に送付する必要があるためです。エージェントとしても皆様をサポートするに当たり、皆様の情報が必要となります。私自身も（といっても、私の場合はビズリーチ登録が履歴書作成よりも前になってしまったのでこの反省をここでお知らせしているわけですが）履歴書があるといろいろな場面で良かったなと思っています。

ビズリーチは繰り返しますが、いかに献身的で有能なヘッドハンターを見

つけるかがカギなのです。新着情報！
というような形であなた自身が「物件」
として挙がってきた際に、どれほど魅力的な「物件」であるかをアピールすることが肝要なのです。

登録後、ヘッドハンターのページビューは漸減していきます。これは推察ですが、やはり Facebook の記事のように、他のかたの新しい案件がどんどん流れてくるからだと思います。

たとえばマンションの物件で考えますと、新着情報に上がり、「お！ちょっと確認してみるか」と思い開いたところ「何も書いていない物件（後日UPします）」と「丁寧に基礎情報を網羅した物件」とでは、どちらにさっそくアプローチしてみたくなるでしょうか？どちらがすぐにフィーにつながりそうと思手持ちの案件を出して積極的にアピールしたくなるでしょうか？答えはおのずから明らかだと思います。

履歴書の準備にはワードファイルをつかうと、後々、会社へ送付する際も使えて便利です。

なお、転職の際にはじめて知ったのですが、「動機」等の「主観的情報」は、

志望する企業に対し、空欄で提出されることが多いです。まずは企業としては客観的なスペックをもとめており、履歴をまず確認するためです。

履歴書のテンプレートとしては JIS 企画の下記などがございます。その他「履歴書 Word テンプレート」等で

もすぐにできますので、ご参考になれば幸いです。

履歴書メーカー

<http://resume.meieki.com/>

第3節 履歴書・職務経歴書（CV）の作成方法と心得

Q：若手インハウス志望者が職務履歴書（CV）を準備する際、もっとも重要な3点を教えてください。

A：「職務経歴書」のポイント（結論）3点をまず書きます。下記のとおりです。その後、本文に入っていきます。ロー生・修習生の方は「事務所」を「ロースクール」、「過去の案件」を「ローでの受講した授業」等と適宜読み替えていただけますと幸いです。

一 企業は皆様の事務所を全く知らないものと心得よ。

二 企業は皆様の誇りに思っている過去の案件についても全く関心がないと心得よ。

三（最重要） 企業は、「弁護士」有資格者（ひまわりバッジさん）が欲しいのではない。「自社事業」をバックオフィスとしてサポートする経験と意気込みをもった方を探している、と心得よ。

1つ前のQ&Aでは「献身的かつ有能」なヘッドハンターと出会えるBizReachの登録前に「履歴書」の準備が必須である旨を共有させていただきました。

その趣旨は、ヘッドハンターのプレビ

ュー（皆様の登録ページの閲覧数）がピークとなる登録日～登録日3日（私見）の期間に、ヘッドハンターに対して、最大限のアピールを行う、もって自分が「優良物件」であることをうかがわせ、多くのヘッドハンターと接触機会を得ることにありました。

今回は、履歴書同様に登録日に同時に手元に置いておきたい「職務経歴書」についてです。

私も転職活動をする前は、「職務経歴書」を書いたこともなく、イメージが持てませんでした。一言で言います、履歴書の『2008年4月 XXX法律事務所 入所～（現在に至る）』の詳述となります。要するに、現職でどのような会社（事務所）に勤め、どのようなポジションで働き、どのような成果を挙げ、どのような分野が得意か等にフォーカスして記載したものです。

具体例としては、マイナビさんのページ上の一例として下記を挙げさせていただきます。

http://tenshoku.mynavi.jp/job/sample/01/12_1.cfm

では、いつ必要となるのか？

それはヘッドハンターのコンタクト

の直後です。

ヘッドハンターは、あなたという「優良物件」を確認後、BizReach のメッセージ機能をつかってあなたへスカウトメールを送付して、接触してくれます。その過程で、皆様は、ヘッドハンターから、急ぎ「履歴書」と「職務経歴書」を送付するようお願いされます。そして「履歴書」と「職務経歴書」を渡して、はじめてヘッドハンターが動き始めるのです。

皆さん、一瞬だけヘッドハンターになっていただけないでしょうか。BizReach で「弁護士」という履歴から優良物件と推察された人物へコンタクトをとった時点で、手元の虎の子の優良案件をすべて紹介するでしょうか？相手は他の競合ヘッドハンターともつながりを当然これから持とうとしています（つまり案件がバレる可能性）。また、当該人物のほかにもめぼしい人物も多々「案件」として上がっており、当該弁護士資格を持つ人物へどれだけ重きをおくでしょうか？

結論として、おそらく、ヘッドハンターとしては手持ちの情報が足りないと思います。職務経歴書をすぐにヘッドハンターに送ることは、すなわち、皆さんの案件に対して、より積極的にスピード感をもって、重点的に取り組んでいただけるための必要基礎情報となるのです。

なお、新卒で法務部を目指す方ですと、前職がない場合にはとくに作成不要かもしれませんが、法律事務所の面接の際に出すように、ロースクール成績、司法試験の成績、会社をロースクールにおきかけてどのような基礎的素養の修練を行ったかを述べてもよいかもしれませんが（皆様の就活ライバルの中にはこのようなトライに無関心な方もいるのでアドバンテージとなるでしょう）

「職務経歴書」の書き方などは他のサイトをご覧くださいればわかるので、私は法務部への就職・転職に絞って以下、転職中の成功と失敗に基づき、当時重要と考えた3点を当時の手帳より引用します。

****その1** 企業は皆様の事務所を全く知らないものと心得よ。**

したがって、職務経歴書には、事務所に関し、業界におけるポジション、地位、取扱業務、弁護士の人数などを自分のおばあちゃんに話すように丁寧・簡潔に記載せよ。その際、新聞の切り抜きやグラフなど、目でみえる情報を盛り込むべし。

****その2** 企業は皆様の誇りに思っている過去の案件についても全く関心がないと心得よ。**

したがって、応募する企業の「事業」と親和性のあるプラクティス（事例）

を重点的に記載せよ（間違っても、金融業や保険業をやっていない企業様に「銀行法」「保険業法」の案件を列挙しない。）。私が特にお勧めしたいのが、企業法務関係の事務所にいたのなら「株主総会」「取締役会」等のいわゆるコーポレート案件、一般民事の事務所にいたのなら「代金回収」等の紛争解決案件、が重要とされます。要するに、（やや厳しい言い方ですが）、応募する企業の法務部部長や法務部課長の目線になって、うっとおしい単なる「自慢」「過去の栄光披瀝」になっていないかに留意しつつ、その案件の経験を通じて応募企業へどのように貢献できるかを丁寧・簡潔に記載するかが肝要です。伝聞で恐縮ですが、これが出来てない弁護士が非常に多い、反対の採用側からみると、「はいはい、自慢したいのね」ととられかねないアピールと関連性の乏しい、「優秀」な証明に徹して、1番重要な「その企業様へどう貢献するか」が欠落した職務履歴書が多い、と当時のある大手会社のヘッドハンターから聞いています。



****その3(最重要)** 企業は、「弁護士」有資格者(ひまわりバッジさん)が欲しいのではない。「自社事業」をバックオフィスとしてサポートする経験と意気込みをもった方を探していると心得よ。**

つまり、職務経歴書においても、「相手目線」すなわち、個々の項目は、

「貴社のバックオフィスの

一員としてこのような貢献

を行うことができます」とい

う理由づけの一部でなけれ

ばなりません(これが当時得

た最大の経験とします)。

その2の点と重なりますが、みなさまが優秀なことはお話しするなかでおのずから明らかになることと思いますので、華麗な経歴の無用の開陳はかえってマイナスとなります。また、プライドを傷つけられるかもしれませんが、私は「単なる有資格者は掃いて捨てるほどいて、当然、これから応募する企業様にも過去30人は応募している」と考えるようにしていました。

有資格であることをもって転職しようとするのが、企業法務への転職で

1 番危険な心構えと考えます。

第4節 人材マーケットに自分を「出品」する際に「価値を最大化」

したといえる状態を作る技術

Q： 若手インハウス志望者が、Biz Reach において、ヘッドハンターからのコンタクト数を増やす必要性、及びその秘訣・コツを教えてください。

A： 必要性は2点、(i)多くの転職案件を手に入れやすいこと、(ii)1回しかない挑戦権を最大限サポートしてくれる「ヘッドハンター」をより多くの候補の中から探し出しやすいこと。

そしてそのコツは、ズバリ、登録日初日に、英文の履歴書を作成・登録することです。

「有能かつ献身的なヘッドハンター」を競争原理により見つけられるビズリーチについてはこれまでシェアさせていただいた通りです。そして、ヘッドハンターのアクセスが集中する登録初日～3日間は最も重要であるところ、有料登録前までに、(i)日本語の履歴書、(ii)職務経歴書を用意することが費用対効果として最善である旨もこれまでシェアしてきました。

今回は、この次の戦略です。

いかにして多くのヘッドハンターの衆目を集める「物件」足りうるか、に着目します。

その理由は、2つあります。

第1に、コンタクトしてくるヘッドハンターが多ければ多いほど、多種多様な案件が集まります。企業の求人は、ヘッドハンターに広くオープンにされている場合もあれば、信頼するヘッドハンターなど数社にポイントで依頼している場合もあります。これは私の転職経験からも多くお会いさせていただくほど、より多く案件が手に入りました（そして個人の有能なヘッドハンターの方に5人、大手転職エージェントさん2社に行けば、その時点の目新しい案件には出会いにくくなります。）

第2に、コンタクトしてくるヘッドハンターが多ければ多いほど、(決して不遜な意味ではなく)ヘッドハンターの腕(経験、人柄、姿勢)を多く比較して、あなたにあった最強のヘッドハンターを複数そばに置くことができる可能性が高まります。

重要なのは後者の「第2」です！理由は以下詳述します。

「命題＝企業への応募は1回のみ」。これを徹頭徹尾肝に銘じる必要があ

ります。

残念なヘッドハンターが適当に書類だけ送って何のフォローもなく門前払い同様で落とされても「1回」。献身的かつ有能なヘッドハンターが書

面を送る前にきちんと面取りをして、構築されたパイプを使ってしっかりと押してくれた上で書面でアプローチしても「1回」。



私も「あああ！このひとにこの会社の書類（アプローチ）をお願いするのではなかった！」という残念な出会いもありました。彼は、書類で落とされた理由すら聞き出すパイプも持ち合わせておらず、その会社には足を運んだこともなく、Webで登録して応募したそうです。

転職を経験した者しか知りえないことだと思うので特に共有させていたきたい点ですので、しつこいですが、下記に敷衍して説明します。

ヘッドハンターも「得意分野」と「不得意分野」があります。すなわち、あなたがたとえば「銀行」セクターを特

に強く志望している場合、「銀行」系の会社とパイプ（＝普段足を運び、飲み、パイプを作っており）+転職実績をもったヘッドハンターに出会うことがカギといえます。その理由も過去の連載でお伝えした通り、もっとも心強いヘッドハンターは、会社と強いパイプをもち（i.e. 企業の人事部など採用を所管する部署から「●●さんの紹介者ははずれがない」等といわれる人です。ちなみに私のヘッドハンターは、本年ある権威ある MVP を複数獲得されました。）、書類を出すにしてもポジティブな評価をいただくことができるからです。

さて、ここで本題に戻り、コンタクト

を増やすコツを簡潔にシェアします。

それは英語の履歴書、さらにできたら CV（英語版職務経歴書）を準備することです。直訳でも構いません。これは、外資系企業からの案件をもらっているヘッドハンターからのアプローチを劇的に増やします。中には、外国人のヘッドハンターからの連絡もあります。この場合、そのヘッドハンターのもっている外資の案件に興味がないとしても、その事務所がもっている同僚からの案件をうけられる可能性があります。要するに、外資系・英語系案件のヘッドハンター経由ドメスティック案件着、という間接的アプローチです。

英文履歴書については、google を叩けば、すぐにサンプルが出てくるので、

そちらをみて書けば、それほど時間はかかりません。

有料登録日に、(i) 日本語の履歴書、(ii) 職務経歴書、さらに(ii)英語の履歴書（できたら英語の CV）の3点セットを準備したら、あとはサイトのプロフィールを履歴書などからコピーしてあなたという「案件」を 100%の状態にして、さあ開店しましょう。

商品が陳列されておらず清掃もまだ途中の新規オープンのコンビニと、きちんと商品がならべられお花が飾られ店員が元気よく入口でおじぎをしているコンビニ、あなたは同じ「コンビニ」（=同じ資格があるひと）でもどちらにアプローチ（入店）しますか。

第 5 節 必ず事前に押さえておきたいプラットフォームの課金の仕

組み

Q: インハウス志望の若手法曹が、Biz Reach を利用するとき有料契約は何か月がベストでしょうか？正直なところを教えてください。

A: BizReach さん、お世話になっているのに、不利な情報を申し訳ありません。私は「1 か月」をおすすめします。

その理由は端的に 1 つです。(これまで共有してきた登録前準備さえ行っていれば) 1 か月間で法務方面に強いヘッドハンターのほとんどと十分に連絡先を交換できるからです。

(当時の) システムをお話しします。

BizReach では、有料登録をするとヘッドハンターと BizReach 内蔵のメッセージング機能で連絡をとりあうことができます(無料登録をすると。当該メッセージング機能内のメッセージがすべて「????」になっており、ヘッドハンターからメッセージはきているが、中身がよめないということとで有料課金させるのが同社のシステムです)。

よくわかりませんか？では、例えをかえます。同社とは全く関連の無い「出会い系サイト」でわかりやすく解説し

ます。あなたは、女の子からメールがきていることはわかります(女の子からメールが届いているよ♥)。しかし、どんどんメールがたまっているのにメール文面は???なので早く中身を確認したい(早くメールを確認しないと、女の子は返事をまっていますよ♥) →あわてて有料登録・・・基本、課金スキームは抽象的に見れば似ております。

私の個人的な BizReach 使用経験としては、無料おためし登録は、これまで共有した書類等の準備をせずに無料登録するのであれば、たいして意味はないと私は思います。それよりも、連載で述べた準備が先決となります。

ちなみに、ヘッドハンターとは、直アドレスを交換します。

直アドレスへのきりかえを持ち出すヘッドハンターが、ほぼ 100%でした。

ヘッドハンターとしても、そちらのほうがレスポンスも早くできます(たとえばの例ですが、みなさまは新規クライアントの相談案件を普段使う E-mail にメールを統合・集中させますか？それとも Facebook メッセージャーでお客様とその都度連絡をとりま

すか？)

以上の通り、一か月の有料登録がベストと思います。

第6節 優秀かつ献身的なヘッドハンターのさばき方・見分け方

Q：若手法曹がヘッドハンターの「最初の誘い」を効率的にさばける「3つの対応マニュアル」を伝授してください。

A：皆様は、もうすでに BizReach の登録日以降、ヘッドハンターから「最初のお誘い」が舞い込んでいるはずで

す。しかし、法律事務所の業務は凄く忙しい。山のようなヘッドハンターからの連絡をどのようにさばくのがよいでしょうか。

私の場合、以下の3点を「返信以降のやりとり」で気を付けたため、最終的に、良いヘッドハンターに出会うことができました。

鉄則1：すべてのヘッドハンターと面会する必要はない。

「有能かつ献身的な」ヘッドハンターを振り分けるメールをどんどん返して、転職案件・JD（ジョブディスクリプション）を獲得する

想像してみてください、自分が登録した途端、舞い込むメールの数々。引く手あまた。まるでちょっとした人気者にでもなったようです。しかし、それは最初の1時間であり、舞い込むメー

ルをどのように"さばくべきか"、少し迷い始めます。

結論から言いますと、

●「全てのヘッドハンターに会う必要はない（受領遅滞の論点の理由づけです「権利であって義務ではない）」

●「返信メールの骨格に従い、順次、Reply していけばOK」

私の終盤の頃のメールは、下記の通りです。

＝

① 有難うございます（お礼）。

② ××の受賞歴もある●●様からご連絡光栄です（自然なリスペクトと感謝の気持ちをもつことが大事。なお、思っていないことは書かない）。

③ 法務部または法律事務所のお手持ちの案件（JD＝ジョブディスクリプション）があれば、お送りいただきたい（転職案件、JD は通常この最初の段階で一定程度開示してもらえます）。

④ 興味がある案件があれば、是非ともお会いしたい（転職案件・JD の開示内容を条件（＝仮に満たされた場合）会う意思があることを明示）。

⑤ こちらのアドレスは下記の通りです（直アド交換です。間違っても現在の事務所のアドレスにはなされませんよう。携帯は不適當です。なぜなら、JD をメール本文に貼って送ってくださる方もいるからです。）

鉄則 2： 転職案件・JD(ジョブディスクリプション)を出し惜しみするように見えるヘッドハンターは、切ってもほとんど支障が生じない場合が多い

鉄則 1 の返事を、イチローのように、どんどん、コツコツ、と返事をかえしていくなかで、皆様が絶対にぶつかるヘッドハンターの返し文句がありません。それは、

「案件は直接お会いできた際に開示させていただきます」

「このメールではお知らせできませんが、他にも優良案件をもっております」

私も当初は、実際にこのようなヘッドハンターにも会いにいておりましたが、正直に申し上げますと、このような回答に「固執する」ヘッドハンターの方は「有能かつ献身的」である可能性が乏しい場合がほとんどです（注※どのような方でもこのような反応をされますが、あまりにも上記に固執される方は柔軟性が乏しい可能性が

あります）。

それは（私の知らない）固有のご事情もあったかと思うのですが、なぜか、上記文言を最後の最後まで使うヘッドハンターに共通していたのは、「他のファームでも見る案件」ばかり紹介してくるということです。これはどういうことか？下記は、私の推測ですが、おそらく

時間稼ぎです・・・

逆を言えば、メールの時点で、開示できる案件がなく、面談までの時間の間に、データベースなどから案件をさがしてきて、当日ちよろっと紹介する。そういうパターンが多かったと今は思います。弁護士の転職者だから逃がしたくないけど特に手持ちの案件もない、ひとまず数日先に面談のアポとりをして、その間に案件を探す。こういうことではないでしょうか。

他方で、私をサポートしてくれたヘッドハンターのファームは、実にスピード感があり「これとこれとこれがあります（ほぼ全開示）。これは、私ではなく、当ファームの別の●●が担当ですが当日●●もご紹介できるかもしれません。また、当ファームの▲▲もXX 業界とつながりが深いので法務案件があるか、すぐに確認いたします。」といった具合でした。その他、最後までお願いしていたファームは、いずれも、手持ちの案件をほぼ開示してくれ

た上で、「外国人のヘッドハンターが外資系のXX社の案件をもっていたはずですので、戻り次第、確認してご連絡差し上げます」「当日までにほかの案件もないかリサーチします」という具合に、開示を前提として、大変誠実でした。

鉄則3：若手法曹の転職案件"ごとき"に、シークレット案件はほぼない(←これ重要)

この鉄則はシェアすること自体、自身の恥をさらすようですが、おそらく多くの若手法曹の方が陥りそうな罠です。なのでシェアします。

「私だけが持っているシークレットな案件があるのです」

という言葉がヘッドハンターから、たまに、出ます。信じてよいものでしょうか。

結論から言えば、実務経験数年の若手インハウス弁護士の転職案件「ごとき」が、シークレットな獲得案件であることは、稀です。無いとはいいいませんが、真実ではないという「推定」をもって、反証があるまでは信じないようにしたほうがよろしいかと思えます。

たとえば、留学帰りのもう若手パートナー目の先生をターゲットにした、法務部長職やジェネラルカウンセル職ならありえますが(そもそもそういう人材を探していること自体公にできません)、法務部員の一員として、有資格者を募集するときに、1社だけに人材紹介をすることが合理的でしょうか？

私もしょうもない自尊心をくすぐられ、まんまとひっかかって行ったわけですが、他のエージェントでもその案件が出てきたときは、ああ、自分は阿呆だ、と思いました。

以上の3点を踏まえれば、皆様のヘッドハンターとの最初の接触から選別までは、非常に合理的にすすむものと確信しております。

コラム：若手内定者の声！

製紙会社で法務担当をされている弁護士の方の経験談なのですが、その方はスーパーに並ぶ牛乳パックのうち、どれが自社製品であるかをリサーチしてしばらく愛飲してから面接に臨んだそうです。なかなかマニアックだなと思いましたが、やはり面接官の覚えはめでたかったようです。

第 7 節 面接対策（これだけは避けたい“修習生/弁護士あるある” の不合格事例集）

Q：面接対策を教えてください。例えば、若手法曹が書類や面接で“不合格”を高確率で獲得できる強力な「フレーズ」ってありますか？

A：少し真面目なお話が続いておりました。ちょっと肩の力を抜きましょう。

今回は、面接選考でのコツをシェアする前に、冗談のようなホントのお話をシェアします。土日の読み物として気軽に読んでいただきたいですが、実際は、わりと起こりがちです。

下記例は、いずれも、ヘッドハンターやエージェントからの笑い話や伝聞ですが、一部には、日本組織内弁護士協会の飲み会などで採用に携わっている弁護士の先生から実際に聞いた実話も含まれております。

【事例 1：組織内弁護士（というよりも会社）の年収レンジを全く調査していない例】

面接官「ご希望されている年収のイメージをおうかがいしてもよろしいでしょうか」

修習生「はい、800 万円から 1,000 万円いただければ」

面接官「（・・・うちは役員でもそんなにもらっていない）」

**【事例 2：会社のサービスを何も調べ
ておらず、付け焼刃程度も語れない例】**

面接官「弊社の事業のどのような点にご興味をもっていただけたのでしょうか」

若手法曹「そうですね、国内と海外に多くの生産拠点をもちでリーディングカンパニーである点です。」

面接官「（・・・あー、今日、急ぎの仕事たまっているんだよな・・・早くに戻りたい・・・せめて、新卒採用のページ、またはアニュアルレポート若しくは有価証券報告書は読んで来てほしい・・・さようなら）」

【事例 3：法務部で働く意味（事業をサポートする）が全く欠落している例】

面接官「弊社の法務部でどのような仕事をしたいと考えていますか」

若手法曹「前職の事務所では・・・(案件披瀝)・・・、自分が成長できるように頑張りたいです」

面接官「(その能力や経験をどううちでいかしてくれるかを聞きたいのだけど、そんなことは考えていない方なのだろうか)」

【事例4：自分の企業への興味関心を示したいがために、コンプライアンス案件、紛争案件、訴訟案件などややタブーな質問を躊躇なくかます例】

面接官「何かご質問はありますか」

若手法曹「私●●法に興味がありまして、先日、●●新聞で、御社の米国での●●について、●●当局から●●の要請があった(＝架空の事例です。)と読んだのですが、やはり大変なのでしょうか。」

面接官「(・・・上場企業のインサイダー又はこれに準じる情報をどうして話すことができよう。)」

但し、事例4は、たとえば内定オファーがあったのちに、内定判断に不可欠でどうしても気になる点を、たとえば、表面的に聞くようなことはありうるとおもいます。

【事例5：相手へのリスペクトを欠く、パッチを売りにくる例】

若手法曹「私は弁護士です(キメ顔)」

面接官「(それで？あなた以外にも有資格者の方は弊社を受けに来てくださっています)」

以上からいえることは、5点です。

①インハウスのマーケットの調査を最低限する、

②受ける企業の企業案内(新卒ページでもOK!法律家なら最低限継続開示の関係資料!IR情報!を印刷してラインをひいてみる)、

③企業の法務部は、事業部を助けることが至上命題です。あなたの力でどう会社をサポートしていきたいかを教えてください。

④他社の年配の複数の先生が語っていたこちら、同じ弁護士が面接官に出てきたからと言って、修習生が指導担当に聞くみたいにタブーな話をしない!

⑤応募者はあなた一人でない、横に5名同じスペックの弁護士がいるとおもって自分を差異化すること。

です。

コラム：内定者からの声
私は、(時間があれば)自己の出身大

学つながり等をたどって応募先企業の社員訪問をして生きた情報入手することを勧めたいです。武器の少ない新卒修習生には特におすすめです。大学OB名簿の企業別検索から訪問すべき方々を複数人リストアップすることも有用です。実際に、内定先の面接前に社員訪問が叶ったケースでは、社風や法務業務の具体的なイメージをもつことができ、面接でも面接官に好印象をもってもらえた（社員訪問するほど強く興味もっているアピール）と思います。

用権限がある方と同じプロジェクトで仕事をしており、「昨日、司法修習生の●●さんというひとがOB訪問と言って訪ねてきたのですが、うちの会社に興味を持ってきているのはいいが、まったく会社のことを調べずに不勉強な方でした」と話す可能性だって当然にあるわけです。

その意味で、仮にOB訪問をするのであれば、面接同様に考え、しっかりとした準備をし、礼儀を尽くすことが肝要でしょう。

【執筆者補足 - 修習生のOB訪問】

私自身は、所属企業に応募していることが明らかな状態である方と面接前にお会いすることは極力避けております（既に人的な関係があり、かつ、自分が心から推薦したいと思ったかたを主体的にとりに行く場合などを除く）。そのため、既に応募手続きに着手していないか（近々着手しないか）をなるべく確認しています。

理由は一言でいうと「公平性」です。厳正な選考に際して、「採用の透明性」という点に曇りがでることは、仮に採用権限がないとしても、避けるべきと考えるからです。

また、OB訪問は、もろ刃の剣です。私であれば、OB訪問＝面接同様ととらえます。無邪気なOB訪問は行いません。なぜなら、お会いした方が持ったインプレッションがどうその背後で合否に影響するか全く読めないからです。実は採用権限がない方が、採

Q：面接対策で事前に行うべき準備をリストアップしてください。

A：どれほど時間がなくても下記は必ず行いました。鉄則1と2がメインですが、最重要は鉄則3です。

鉄則1：

会社の3点セットは目を通し、フレーズを吸収する。

- ①「人材採用ページ」
- ②「IR（英語がオススメ、外国人投資家に説明するために端的にコンセプトや状況がまとまっている、中にはファクトシートが端的に掲載されている会社もある）」
- ③「有価証券報告書・四半期報告書・過去1年のプレスリリース」

鉄則2：

B to Cの事業会社であれば、必ず製品やサービスに触れる。サービスを好きで称えろとまでは言いません、しかし、製品やサービスに「興味全くわかない」のであれば、その時点で応募はやめたほうがよいです。双方にとってunhappyだからです。

前述の通り、事業会社の法務部は、職務経歴書においても面接においても、「相手目線」すなわち、個々の項

目は、「貴社のバックオフィ

スの一員としてこのような

貢献を行うことができます」

という理由づけの一部でな

ければなりません(これが当

時得た最大の経験と思いま

す)。

貢献する対象（事業サイド、事業部）がわからずして、一体面接で何を語るというのでしょうか。

鉄則3：

どんなに自分が事務所の仕事などで忙しくても、徹頭徹尾、面接に来て下さった担当者への「敬意」と「感謝」を忘れない。移動中のタクシーや公共交通機関でも、仕事のイライラを忘れるため、呪文のように「感謝」とでもつぶやき続けましょう。面接で、あなたが感謝の念を忘れていたら、すぐに態度にでます。どうであるかは自分をVTRにとったつもりになれば、すぐわかります。

- ・相手を見下したり
- ・過度に自尊心を高くもったり
- ・仕事で上の空だったり

これを防ぐのが、3つ目の鉄則「感謝」です。感謝の気持ちを持てば、すなわ

ち言葉や態度に自然と出ます。「面接を受けに来てやっている」と思うくらいなら、事務所で仕事をしていなさい、

と強くいいたいです。

第4章 「SU」の巻 ～ 内定オファーそして就職/転職への 陰に潜む罠 あれを決めておけばよかったリスト～

Q：労働契約の締結時に必ず相談しておけばよい事項は何ですか？

A：当初、ここもQ&Aを考えておりましたが、リストアップ形式の方が漏れが無いいため、第4章は、チェック式に変更いたします。

下記の条件を確認したか、ヘッドハンターを通じて、最終的な内定受諾の前に、条件を整えましょう。

労働条件通知書に記載されない事項もあるので、その点は、しっかり事前に合意することが肝要です。

スッタモンダ ―確認事項リスト―

- 年収の計算方法
- ポジション（関連して名刺の肩書き「弁護士」をつけて問題ないか）
- 弁護士会関係
 - 弁護士がいる既の場合、その登録先弁護士会（東京の場合、三会あるため）
 - 弁護士会費の負担（最重要）
 - 公益活動についての明確な合意（最重要＝就業規則に違反しないことの明示合意）
 - 義務的な国選弁護事件の場合（法廷に立つ）
注※組織内弁護士による国選弁護・当番弁護の受任に関する倫理行動指針（JILA 指針1号）⁵は要熟読
 - 公益活動としての当番弁護
 - 公益活動としての委員会活動への参加（職務時間中に抜けることがあるため）
- 論文や記事の執筆の可能性について（社内の許可フローの事前確認）

⁵ <http://jila.jimdo.com/>のサイト内で入手可能

最終章 さいごに

ここまでお読みいただきましたことを心から感謝いたします。

冒頭にも述べたとおり、この冊子を手にとって下さった方が、「就職」「転職」という法曹人生の節目において、最大の成功をおさめてほしい。そのための自分自身にできる最高のアドバイスを提供したいと思ったからです。

本書を通じて、皆様のこれからの大きな1歩がより実り豊かな成功に変われば幸いです。もし周りに同様に就職・転職される仲間がいれば、是非その方にも「ゼロ」からのスタートでなく、本書や皆様自身のフレームワークをご提供いただければ著者として冥利に尽きます。

ご不明な点や改善できる点は何なりと下記までお寄せください。お寄せいただいたご質問も、個人が特定されない形で是非、追加QAとして加えていければと考えております。

ありがとうございました。

2014年2月22日（初版）

本郷のカフェにて

ご質問やご感想の全てに目を通し、できる限り返信いたします。感想頂けると喜びます：

<http://www.geocities.jp/inhouseqa/contact.html>

【姉妹編のご案内】 (姉妹編) 『TOEIC リスニング 495 点満点 一問一答』



日本組織内弁護士協会の公式 HP の FAQ『組織内弁護士になるには英語力が必要ですか?』によれば、『就職する企業にもよりますが、一般的には TOEIC 800 点程度の英語力は欲しいところです。英語能力はその気になれば急速に上達します。弁護士になってからでも遅すぎるといことはありませんが、比較的時間に余裕のある修習生のうちにブラッシュアップしておくことをお勧めします』とのアドバイスがなされています。

「若手法曹の就職/転職一問一答」の姉妹編でもある『TOEIC リスニング 495 点満点 一問一答』は、日本最大級のオンラインダウンロードマーケットである DL Market から、即日、PDF の形式にてご入手いただけます。こちらも皆様の学習のご参考になれば幸いと思い、2013 年に作成したものですので、TOEIC 受験中の方はどうぞご照覧下さい。

URL: <http://www.dlmarket.jp/products/detail/233115>

一問一答リリース・キャンペーンのご案内 (2014 年 3 月 31 日 23 時 59 分まで)

★★★★★

若手法曹のインハウス就職/転職一問一答の推薦文 (150-250 文字程度、HP に掲載させていただきます) をお送りいただいた方には、もれなく、こちらの『TOEIC リスニング 495 点満点 一問一答』を無料で謹呈致します。その際、何か本書で改善できる点や追加のご質問などもお送りいただけましたら、どのような些細なことでもお知らせいただければ幸いです。私も誠実に回答いたします。今後ともご指導をなにとぞよろしくお願いいたします。

送信フォーム: <http://www.geocities.jp/inhouseqa/contact.html>

付録1：すぐ使える履歴書

<http://www.inhousega.com/sample01.docx> から WORD ファイルとしてダウンロード可能です。
職務経歴書もこちらからダウンロードできます。

履 歴 書

平成 25 年 2 月●日現在

ふりがな あかさか たろう		【写真は個人情報をエージェント or 企業がとるのをいやがるので、通常貼りません。】
氏 名		
赤 坂 太 郎		
昭和●年●月●日生（満 28 歳）		※ 男・女
ふりがな とうきょうと		電話
現住所 〒 東京都		090-
ふりがな		電話
連絡先 〒 (現住所以外に連絡を希望する場合のみ記入)		

年	月	学歴・職歴（各別にまとめて書く）
		学 歴
平成 1X 年	3 月	高等学校 卒業
平成 1X 年	4 月	大学法学部 入学
平成 1X 年	3 月	大学法学部 卒業
平成 1X 年	4 月	大学大学院 入学
平成 2X 年	4 月	大学大学院 卒業
平成 2X 年	9 月	新司法試験 合格
平成 2X 年	10 月	最高裁判所 司法研修所 入所（司法修習生新第 6X 期）
平成 2X 年	11 月	最高裁判所 司法研修所 卒業

		職 歴
平成 2X 年	12 月	弁護士登録（東京弁護士会 登録番号 XXXXX）
平成 2X 年	12 月	XXX 法律事務所 入所
		コーポレートチーム配属
		現在に至る
		以上

記入上の注意 1. 鉛筆以外の黒又は青の筆記具で記入。 2. 数字はアラビア数字で、文字はくずさず正確に書く。
3. ※印のところは、該当するものを○で囲む。

年	月	学歴・職歴（各別にまとめて書く）
		賞罰なし
年	月	免許・資格
平成 XX 年	12 月	弁護士登録（東京弁護士会 登録番号 XXXXX）
平成 XX 年	12 月	TOEIC XXX 点

志望の動機、特技、好きな学科、アピールポイントなど 【ここもふつう書かない】	通勤時間	
	約 時間 ● 分	
	扶養家族数（配偶者を除く）	
	人	
配偶者	配偶者の扶養義務	
※ 有・無	※ 有・無	

本人希望記入欄（特に給料・職種・勤務時間・勤務地・その他についての希望などがあれば記入） 【ここもふつう書かない】

付録 2 : すぐ使える職務経歴書 (CV)

職務経歴書

●年●月●日現在

氏名 ●●●●

1. 職務要約

XXXX 法律事務所の 1 つでありコーポレート分野に極めて強い現法律事務所に、XXXX 年 12 月に入所し、コーポレートチームの一員として、(1)一般企業法務アドバイス (株主総会、契約書作成及び行政官庁への届出等)、(2)クロスボーダー取引 (特に M&A)、ならびに、(3)ファイナンスアドバイス (企業の株式発行などを利用した資金調達及び不動産投資) に携わってまいりました。

とりわけ、渉外系法律事務所という環境のもと、XXXXXXXXXX という経験に加え、XXX に関して、他の同期の弁護士にはない強みをもっております。

2. 職務経歴

XXXX 年 X 月～現在 XXX 法律事務所

- ◆事業内容：外国法及び日本法のアドバイス (M&A、ファイナンス、不動産、独禁、紛争解決 XXX)
- ◆弁護士数：XXX 名
- ◆事務所の特徴：Tier 1 にランク (別紙 1)

【メモ：上記は私オリジナルの工夫です。鉄則を思い出すこと!事務所については丁寧に説明すること。相手は知らないし興味もないと心得よ。】

期間	主要案件
20XX 年 XX 月 ～ 20XX 年 XX 月	(M&A) XXXX の統合 XXX に関する日本法のアドバイス ・ XXX のうちコーポレート担当 ・ XXX に関する日本法のアドバイス ・ XXX の作成、交渉 (日英) *1 ALB Japan Law Award XXX (M&A Deal of the Year) チーム 4 名 【メモ：左記は私オリジナルの工夫です。鉄則を思い出すこと!事務所については丁寧に説明すること。相手は知らないし興味もないと心得よ。】

20XX年X月 ～ 20XX年X月	(資金調達) 株式、新株予約権発行に関するアドバイス XXXを代理して、XXXの発行による資金調達に関するアドバイス ・発行要項、引受契約(日英)の交渉、レビュー ・行政官庁への照会 ・証券発行時に必要となる金融商品取引法上の届出、適時開示に関するアドバイス チーム3名【メモ:同条:少人数を強みにしたかったため】
-------------------------	--

3. 活かせる経験・知識・技術

- ・XXXにおける法務に関する知識、コーディネーション
- ・チームワーク
- ・XXXX
- ・XXXX

4. 資格

- ・司法試験(20XX年XX月)
- ・TOEIC XXXX点

5. 自己PR

外資系法律事務所では、語学及び高度な法的知識を当然の前提として、XXX,ビジネスをサポートする素養を磨いてきました。

上記2.に記載した大型案件と並行して、一般企業法務とよばれる、株主総会・取締役会の議事録作成、資金調達、紛争、契約書レビューなどの小規模な案件も常にXX件を抱え、一般企業法務の造詣を深めてまいりました。加えて、XXXであることから、XXXX。

また、個人的な職務姿勢として、法の専門家である弁護士である以前に、サービス業にたずさわる者という自覚を持ち、何よりも職場のチームワークを重視してきました。

以上

(別紙1) XXX 法律事務所の M&A 実績についての資料

1. Mergermarket

Legal Advisers to Japanese M&A: Value						
Ranking		Company Name	H1 2011		H1 2010	
H1 2010	H1 2011		Value (US\$m)	Deal Count	Value (US\$m)	% Value Change
10	1	Freshfields Bruckhaus Deringer	14,678	7	3,596	308.2%
112	2	White & Case	14,177	3	-	-
-	3	CMS	13,826	2	-	-
-	4	Edwards Angell Palmer & Dodge	13,740	1	-	-
9	5	Morrison & Foerster	10,887	12	3,973	174.0%
2	6	Skadden Arps Slate Meagher & Flom	10,121	9	9,290	8.9%
13	7	Simpson Thacher & Bartlett	8,082	9	2,391	238.0%
5	8	Nishimura & Asahi	7,978	15	6,389	24.9%
3	9	Nagashima Ohno & Tsunematsu	7,844	24	8,234	-4.7%
34	10	Allen & Gledhill	5,659	3	253	2,137%
1	11	Mori Hamada & Matsumoto	5,367	22	12,638	-57.5%
90	12	Allen & Overy	5,143	8	16	32,044%
8	13	Latham & Watkins	5,055	2	4,269	18.4%
4	14	Shearman & Sterling	4,846	7	7,343	-34.0%
39	15=	O'Melveny & Myers	4,250	1	235	1,709%
35	15=	WongPartnership	4,250	1	253	1,579.8%

Press Release: mergermarket League Tables of Legal Advisers to Global M&A for H1 2011

2. Thomson Reuters

Any Japanese Involvement Announced (AE51)						Jan 1 – June 30			
Legal Advisor	Rank Value per Advisor (US\$m)					# of Deals per Advisor			
	2011 Rank	2010 Rank	Rank Value US\$m	Market Sh (%)	Market Share Ch.	# of Deals	Rank	Market Sh (%)	Change in # of Deals
Nagashima Ohno & Tsunematsu	1	5	20,283.0	24.7	13.0 ▲	46	2	3.5	2 ▲
Freshfields Bruckhaus Deringer	2	17	15,150.6	18.5	16.2 ▲	8	11*	0.6	1 ▲
Blake Cassels & Graydon	3	-	14,406.9	17.6	17.6 ▲	2	38*	0.2	2 ▲
CMS	4	79	13,715.5	16.7	16.7 ▲	3	26*	0.2	0 -
Morrison & Foerster	5	4	12,790.6	15.6	3.2 ▲	22	5	1.7	9 ▲
Nishimura & Asahi	6	2	10,724.1	13.1	-16.4 ▼	59	1	4.5	6 ▲
Skadden	7	3	9,551.7	11.7	-5.7 ▼	9	10	0.7	-2 ▼
Simpson Thacher & Bartlett	8	13	7,896.1	9.6	6.4 ▲	8	11*	0.6	6 ▲
Mori Hamada & Matsumoto	9	1	7,200.8	8.8	-24.5 ▼	44	3	3.4	-40 ▼
Allen & Overy	10	44	5,794.4	7.1	6.7 ▲	11	8	0.8	4 ▲
Nakamura, Tsunoda & Matsumoto	11	59	5,438.2	6.6	6.5 ▲	5	15*	0.4	2 ▲
Allen & Gledhill	12	32	5,340.1	6.5	6.0 ▲	2	38*	0.2	-4 ▼
Latham & Watkins	13	8	5,185.3	6.3	-1.7 ▼	3	26*	0.2	-1 ▼
Shearman & Sterling LLP	14	7	4,882.7	6.0	-2.4 ▼	10	9	0.8	1 ▲
WongPartnership LLP	15	35	4,255.4	5.2	4.7 ▲	3	26*	0.2	-2 ▼
O'Melveny & Myers	16	38	4,250.3	5.2	4.8 ▲	1	57*	0.1	-1 ▼
Anderson Mori & Tomotsune	17	10	3,968.0	4.8	-0.2 ▼	25	4	1.9	4 ▲
Freehills	18*	-	2,300.0	2.8	2.8 ▲	1	57*	0.1	1 ▲
P+P Pollath + Partners	18*	-	2,300.0	2.8	2.8 ▲	1	57*	0.1	1 ▲
Bar & Karrer	18*	83*	2,300.0	2.8	2.8 ▲	1	57*	0.1	0 -
Gilbert + Tobin	18*	-	2,300.0	2.8	2.8 ▲	1	57*	0.1	1 ▲
Baker & McKenzie	22	19	2,252.0	2.8	0.7 ▲	15	6	1.2	-2 ▼
Pinheiro Neto Advogados	23	-	1,999.0	2.4	2.4 ▲	2	38*	0.2	2 ▲
Lee & Ko	24	-	1,997.3	2.4	2.4 ▲	4	18*	0.3	4 ▲
Barbosa Müssnich & Aragao	25	-	1,950.0	2.4	2.4 ▲	1	57*	0.1	1 ▲
Industry Total			81,970.5	100.0		1,306			-130
Industry % Change from Same Period Last Year			52.9% ▲						-9.1% ▼
Industry % Change from Last Quarter			22.5% ▲						-17.6% ▼

*Tie

以上