

# 企業における法曹有資格者の活動領域の 拡大に関する分科会（第4回）議事録

第1 日 時 平成26年3月5日（水） 自 午後2時00分  
至 午後4時00分

第2 場 所 イイノホール Room A3

## 第3 議 題

- 1 開会
- 2 法曹養成制度に関する意見について
- 3 企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策について（意見交換）
- 4 今後の検討について
- 5 次回の予定，閉会

## 第4 出席者等

岡野公益社団法人経済同友会常務理事（座長），井上昭和シェル石油株式会社常務執行役員，経営法友会幹事（弁護士），片山慶應義塾大学大学院法務研究科委員長・教授，中西内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官，佐熊内閣官房法曹養成制度改革推進室参事官補佐，鈴木法務省大臣官房司法法制部参事官，遠藤法務省大臣官房司法法制部付，和田一般社団法人日本経済団体連合会経済基盤本部主幹，木内日本組織内弁護士協会理事（弁護士），矢部日本弁護士連合会法科大学院センター副委員長，弁護士業務改革委員会企業内弁護士小委員会幹事（弁護士），伊東日本弁護士連合会事務総長付特別嘱託（弁護士），文部科学省オブザーバー，経済産業省オブザーバー

○伊東弁護士 司法法制部の遠藤部付は遅参されるということですので、早速ですが、時間になりましたので始めさせていただきたいと思います。本日も議事録作成のために会議内容を録音させていただきますので、御了承をお願いいたします。

それでは、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に関する分科会」の第4回会議を始めさせていただきます。私、伊東が進行を務めさせていただきます。よろしく願いいたします。まず、本日の配布資料の確認をさせていただきます。お手元にお配りしております資料は、資料目録記載のとおり7点ということになります。資料1が本日の出席者名簿、資料2がA3のもので折り畳まれておりますが、工程表(案)になります。前回のものを少しブラッシュアップしたものということになります。資料3がひまわり求人求職ナビの利用に関するアンケート集計結果、前回口頭で御報告したものに更に追加での御報告ということになります。資料4が慶應義塾大学法科大学院「企業内リーガルセッションワークショッププログラム～2013年度の総括と来年度以降に向けて～」になります。このプログラムを担当された奥邨教授による講座修了の総括のペーパーということになります。資料5が中央大学法科大学院の2014年度講義要項でございます。資料6が、神戸大学法科大学院の2014年度ワークショップ企業内法務のシラバスになります。資料7ですが、米国ロースクールにおける企業系法曹養成のための実践的取組となります。こちらに関しては、遠藤部付がお見えになったら御報告を頂く予定になっております。このほか、机上配布資料が2点、それから岡野座長から提供された資料が1点ございます。これらにつきましては、後ほど関連する議題と併せて御紹介をさせていただきます。

それではまず議題2、「法曹養成制度に関する意見について」というところに入りまして、御報告をさせていただきます。前回の分科会におきまして、岡野座長より法曹養成制度に関し当分科会委員の意見を外部に発信することが提案され、皆様から御承認を頂きました。これを受けて、皆様からの御意見を伺い、別紙でお配りしておりますとおり、そこで出された意見を紹介する報告書を作成したところでございます。

今後の取扱いでございますが、本分科会でこの内容を御確認いただいた上で、岡野座長から分科会でこのような意見が出されたということを有識者懇談会で御報告いただくこととしたいと思います。内容については、既に御覧いただいているかと思いますが、そのような扱いでよろしいでしょうか。

ありがとうございます。それでは、岡野座長、よろしく願いいたします。

続きまして、議題3、「企業における法曹有資格者の活動領域の拡大に向けた試行方策について」に入ります。

まず、女性企業家協働プラットフォーム事業について、若干の報告をさせていただきます。前回、他の部署に投げてそれで成果があれば、それを御報告させていただくというお話をしておりますけれども、前回以降、それとは別の取組として女性企業内弁護士へのインタビューをしておりますので、これを御報告させていただきます。資料はありませんので、口頭での報告となりますが、よろしく願いします。

今回インタビューをしたのは、ロースクールの出身の方です。修習を経て、修習終了後直ちに企業に入社し、入社3年目という女性の方です。企業内弁護士として大手通信会社の法務部に勤務されているということです。その会社の法務部員が16名いるそうですが、そのうち7名が弁護士というところで勤務をされているということです。

この方は、ロースクール在学中にエクスターンシップで、実際に後に就職することになった企業に2週間エクスターンで行かれたことがあるということですが、エクスターン終了時からその企業で働きたいと考えていたわけではないけれども、その後いろいろ考えて企業で働くことになり、そのときのエクスターンが企業で働くことの選択のきっかけになったというふうにおっしゃっていました。

企業を選択した理由についてお聞きしましたところ、様々なプロが集っている中で仕事をしたいと考えたということです。それから、世の中と直接につながっていることを実感できる。さらに、企業内での調整にもやりがいを感じるとおっしゃっていました。企業内での調整というのは、単なるアドバイスだけではなくて、組織を実際に動かしてアドバイスを生かしていくこと、これが実際にできるところに魅力を感じているというお話でした。

それから、ワークライフバランスということも当然考えましたとおっしゃっていました。全体としては、企業に勤務されて生き生きと仕事をされているという様子が伺えましたが、情報として欲しいものが何ですかという質問をしたところ、幾つかお答えを頂きました。一つは、将来のキャリアパスについての情報が欲しいという話がありました。例えば、一時休業した後、その後どうするかといったこと、あるいは他の企業への転職というようなことを考えた方がいいのかどうか。実際にはまだ考えていないという話ですけれども、将来的にどう考えたらよいのか、あるいは、法律事務所への就職を考えた方がいいのかとか、そういった情報を知りたいというふうにおっしゃっていました。

また、最新の法律関連の情報、例えば金商法であるとか、労働法であるとかも知りたい。これは企業内に勤務されている弁護士ということであれば当然のことかもしれません。さらに、いろいろ困ったときに同じ境遇の人がどういうふうになっているかということを知ることができるかと有難いとおっしゃっていました。

今まで法律事務所に勤務をして、その後企業に勤務されるという方からお話を聞いてきましたけれども、この方は新人で企業に入られた方ですので、そういう方が実際にどういうふうに勤務されているかと思いましたが、御本人の取組姿勢、かなり積極的に取り組んでいらっしゃるような様子でしたので、そういうこともあって、割とハッピーな就業をされているというような印象を受けました。

以上でございます。以上が報告ですが、女性企業家協働プラットフォーム事業につきましては、このようなインタビューの内容等を踏まえつつ、更に今後の方向性等を検討していきたいと思えます。進展がございましたら、また随時御報告をさせていただきますので、よろしく願いいたします。

今の報告に関して何か御質問や御意見がありますか。

○井上弁護士 昭和シェル石油の井上でございます。今のお話なんですけれども、今後の方向性を検討していきたいということなんですけれども、具体的にどこでどんな検討する、という話しになりましょうか。

○伊東弁護士 まだ練れていないところですので、その辺もまた御相談すべき状況になったときに、改めてここに出させていただきますというようなことを考えております。

○井上弁護士 お待ちしていればよいということですか。

○伊東弁護士 はい。

○和田主幹 経団連の和田です。インタビューの成果を受けて今後どうするか、また検討する

というお話でしたが、その検討する主体が誰になるのかという点が気になります。ここでやるのか、それとも日弁連の中に女性のグループがあり、そこでいろいろ検討するというふうに伺ったが、そちらでやるのか、あるいは別のところで検討されるのかという点です。その検討の際の一つの考え方として、インタビューの結果の中で、どういう情報が欲しいかという質問に対して、その方からの答えが、整理すると情報というよりはむしろメンタリングとか、ネットワーキングの機会が欲しいという答えに聞こえたので、そういうところに少しニーズがあるのかなというふうに今お話を伺っていて思った次第です。

ですので、またどういう取組をするかということを考えられる際には、もし本日御報告いただいたインタビューの結果を踏まえるのであれば、そういうところも少し手掛かりになるかなという印象を持ちましたので、念のため発言させていただきました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

今のインタビューの捉え方としては二つありまして、新人で企業内弁護士として企業に入られた方に対するサポートをどうするかという点が一つありますので、それは後ほど出てまいりますひまわりキャリアサポートオフィスの中での検討事項の一つかと思っております。

それからもう1点として、女性の企業内弁護士に対するサポートの在り方というのが一つありまして、その一局面が今おっしゃられたメンタリングとかネットワークとかというところだと思いますが、そちらの方に関しては、今までヒアリングしてまいりましたJ-Winとか政策投資銀行とか、あの辺りの話で出てきているネットワークとどうつなげられるということが一つ課題になるかと思っておりますので、そちらについてもそれぞれ検討して、成果があればまたお伝えさせていただきたいと思っております。

○和田主幹 今おっしゃられた二つの側面、新人の弁護士さんへのサポートということと、あと女性企業内弁護士へのサポートということについてですが、それもやはり視点としては、企業内弁護士固有の問題として男女に関わらず必要なサポートがあるかもしれないですし、女性固有のサポートもあるかもしれません。そうすると、女性固有のサポートであり、かつ企業内だけの問題なのか。それとも企業外の方も含めてなのか。ベン図で描くといろんなところに引っかかってくると思いますが、切り分けて整理された方がよいかなと思っておりますので、一言発言させていただきました。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

○井上弁護士 今の点で補足をいたしますと、方向性としてはやはりヒアリングの結果から得られた、女性としての生涯のキャリアパスと企業での働き方というところについては、皆さんある程度悩みが共通でしょうし、シニアの方々との情報交換の場を設けるということはそれなりに意味があると思っておりますので、一つの取組としてはそういう場を設ける、具体的にそういう悩みを持つ人と、何らかアドバイスをすることができるような人との接点を設けるような取組を具体化できないかという方向で御検討いただくと、まず初めの一步がコンクリートになってよろしいのではないかと考えます。特に、一時産休等々で休んだ後にどうするかということは、ある程度資格もありながら企業に勤め、それでどうしようかという女性特有の課題だと思っておりますので、そこら辺の工夫について共有できればというのはニーズがあると思っております。

○伊東弁護士 ありがとうございます。今御意見いただいた辺りについても少し検討できるよう、また資料収集等を進めていきたいと思っております。

他はよろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは続きまして、ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業に入らせていただきます。こちらにつきましては、本日机上配布になっております法律サービス展開本部イメージ案を御覧ください。この配布資料そのものは、まだ日弁連内部での承認が下りておりませんので、ウェブサイトには公開しない扱いにしたいと思いますが、座長よろしいでしょうか。

まず、この法律サービス展開本部の説明から始めさせていただきます。こちらに書いてあります本部ですけれども、2月の日弁連の理事会で設置が承認されております。どういうものかと言いますと、全体会議、運営会議というのがありますけれども、その下に基本的に三つの事業体を置くということになっております。一つが自治体等連携センター、二つ目がひまわりキャリアサポートセンター、三つ目が国際業務推進センターとなっております。有識者会議の下に三つの分科会が置かれていますけれども、その三つの分科会に対応する形で事業体が置かれるということになっております。その一つとしてひまわりキャリアサポートセンターの立ち上げが予定されているということになります。一応立ち上げ時期としては4月を予定しております、立ち上がりましたらいよいよ具体的活動を開始するということになると思います。

どういう取組になるかというところが資料2、A3の紙になりますが、こちらの工程表(案)に書いてあるような事業に具体的に取組んでいくということになると思われます。

ひまわりキャリアサポートセンターそのものの立ち上げは正式には4月になるのですが、既にその準備活動を始めております。ここで取り組むことは、具体的にはひまわり求人求職ナビの改善、それから企業向け情報提供、弁護士・修習生向け情報提供、任期付き採用スキーム、モデルカリキュラム策定及び協議といったところも、このひまわりキャリアサポートセンターで担うという形になりますので、これらの試行方策についてこの正式に立ち上がった組織がほぼ全面的に担って動かしていくというイメージになります。

それから、この法律サービス展開本部というのが設置承認されて4月から動き始めるということの御紹介としまして、3月29日にシンポジウムを開催するということになっております。チラシを置かせていただきましたけれども、これがそのシンポジウムの御案内ということになります。

法曹有資格者、特に弁護士の活動領域の拡大に、今どういふふうに取り組んでいるかということに関係者及びマスコミ等に広く周知広報するという役割のシンポジウムになっております。井上さん、岡野さんも御参加いただけるということになっておりますが、よろしくお願いたします。

ひまわりキャリアサポートオフィス設置事業につきましては、以上でございます。

続きまして資料3を御覧いただきまして、ひまわり求人求職ナビの利用に関するアンケートの追加報告をいたします。先日、アンケートについての報告は、概要を口頭で御報告させていただきましたが、今回はクロス集計をしてみても、その結果がどうであったかというところを御紹介したいと思います。まず、ひまわり求人求職ナビを利用して実際に弁護士・修習生を採用した企業がどういふ企業かというところを調べてみました。結果として企業の属性、採用弁護士の属性、配属部署等を含め、ひまわり求人求職ナビの利用企業全体の傾向と大きな差はなかったという結果になっております。特にちょっと有意な違いというのは見受けられなかったということになります。

本社所在地、あるいは法務担当部署の有無、常勤の日本の弁護士資格保有者の採用履歴、こういったところについていずれも、ひまわり求人求職ナビを利用した企業全体の傾向と、それから実際に採用した企業の傾向とほぼ同じということになっております。

それから2番目としまして、比較的小規模の企業が「採用に至った」、「採用に至らなかった」という回答をしているので、どういう企業がここに出ているかというのを調べてみました。まず、正社員数が99人以下の企業・団体10社について調べてみました。採用に至った企業が5社、採用に至らなかった企業・団体が4社というふうになっておりまして、採用に至った企業・団体を見てみますと、「商社」、「その他サービス」、「その他研究」、「その他業界団体」、「不動産」というふうになっております。これぐらいのサイズの企業でも意外と採用しているのだなということになるかと思えます。

それから、正社員数が100人から499人の企業というのが次のページに出ておりますが、12社のうち求人求職ナビの利用で採用に至った企業・団体が7社、至らなかった企業・団体が5社。採用に至った7社の業種は、「金融・保険」が3社、「商社」、「その他サービス」、「その他」、「建設」となっております。いずれも小規模なところではありますが、求人求職ナビを利用して採用に至っているケースというのも意外と見られるということと言えるかと思えます。

それからひまわり求人求職ナビに関しましては、今後、ひまわりキャリアサポートセンターにおいても、利用改善に向けての取組をすることになると思われまます。最終的に採用したところ、採用できなかったところ、いろいろあるかと思えますけれども、ナビを利用して利用企業がどういうふうにお考えになったかをヒアリングすることになると思えますので、そういったことを今後ひまわりキャリアサポートセンターで実施していくということになるかと思えます。

それから、任期付き採用スキームの検討状況を御報告しておきますが、今弁護士及び事務所を募集しているというところまでございまして、まだそれ以上のところまで進んでおりませんが、応募がありましたら具体的な採用先の調整、それから時期の調整といったものに入っていきたいと考えております。

私からの報告は以上でございます。日弁連の取組等を御報告させていただきましたが、御意見、御質問ありましたら、御発言をお願いいたします。中西さん、お願いいたします。

○中西参事官 ひまわり求人求職ナビの利用企業に対するアンケートは、大変興味深いものだと思いますが、小規模企業の回答の中に出てくる「司法修習生」とは、どういう意味なのでしょう。「ただし内定まで」という記載もありますが、司法修習生の段階で採用を決めたという意味ですか。

○伊東弁護士 「ただし内定まで」という記載はよく分からないのですが、司法修習生というのは、司法修習生の段階で採用を決めて、新人で入ったという、そういう趣旨だと思います。

○中西参事官 ひまわりナビは司法修習生も使えるので、司法修習生という記載になる、そういう意味ですね。

○伊東弁護士 はい、そうですね。そういうことです。

○中西参事官 あと、「弁護士、ただし週1回」という記載がありますが、こういう非常勤形態の募集もナビの利用としてはあるということなのでしょう。

○伊東弁護士 あまり多くはないと思いますけれども、そういうのもあるということだと思います。

○佐熊参事官補佐 今お答えいただけるかどうか分からないのですが、「ただし週1回」というところなのですが、もともと募集要項の段階から、そういうような非常勤での雇用形態という企業側からの希望だったのか、それとも話合いと言いますか、採用にあたっての交渉の結果、こういうふうになったのかというのは、何か分かるのでしょうか。

○伊東弁護士 そこはちょっと経緯までは分からないと思います。インタビューをしてみれば分かると思いますけれども。

○佐熊参事官補佐 ひまわりナビに求人を書きますよね。そのときにどう書いてあったのかというところは分かるのですか。

○伊東弁護士 調べれば分かると思います。また報告させていただきます。

○佐熊参事官補佐 意図としては、こういった非常勤の形態であれば、結構応じることができる弁護士というのはそれなりにはいるのではないかなと思うのですが、またその一方で、企業側として、こういう週1回といった非常勤の形態での勤務というのにも検討いただける余地があるのかというところが質問の趣旨です。

○伊東弁護士 求人求職ナビの募集を見ていると、そういう非常勤的な形態での募集というのは少ないと思います。

○佐熊参事官補佐 私も少ないだろうとは思いますが。

○伊東弁護士 例外的な形態ではないかと思いますが。井上さん、お願いします。

○井上弁護士 実例といたしまして、顧問事務所から非常勤で週1回とか週2回とかで来ていただく例は非常に多いのではないかと思います。会社の方も毎日来ていただくほどの業務はないのだけれども、ちょっと複雑な案件を週1回、弁護士に来ていただいて相談するということはあり得るかと思いますが、不安定な雇用形態となりますので、やはり後ろ盾として出向元の事務所があるということが多いのではないかと考えております。

○佐熊参事官補佐 分かりました。それに関してなんですけど、そうすると、おそらくこの99人以下の規模の会社は、顧問もいらっやらない場合もあるでしょうから、顧問的な利用という意味もあって、きっと週1回からというようなニーズなのだとお見受けするのですが、そういう観点から中小企業ですと、このようなところからスタートして、顧問とこういった非常勤の形態のどちらの頻度が高いのかはちょっと分からないのですが、まずはこういう形もあり得るかなと。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

その他はいかがでしょう。それでは、先ほども申し上げましたが、ひまわりキャリアサポートセンターの立ち上げ準備が今動き始めておりますので、そこでまた更に先ほど申し上げました様々な事業に取り組むということで、次回以降また御報告できる場所がありましたら御報告させていただいて、事業をそれぞれ進めていきたいと思っております。よろしくお願いたします。

それでは、続きましてモデルカリキュラム策定事業に入りたいと思っております。企業で活躍できる弁護士を養成するモデルカリキュラム策定事業でございますが、前回以降の日弁連の取組につきまして、御報告させていただきます。まず、中央大学、神戸大学の法科大学院の取組につきまして、矢部弁護士から御報告を頂きたいと思っております。よろしくお願いたします。

○矢部弁護士 矢部でございます。それでは私の方から、前回の会議以降進展のございました中央大学と神戸大学の取組について御紹介いたします。お手元の資料5が中央大学、資料6が神戸大学のものとなっております。まず、資料5の中央大学のものでございますが、こちらは学生向けのプログラムということで、「企業内法務の実務」と題して、これはテーマ演習というような形での特別講義、特講という形での設置でございます。

こちらにつきましては、講師は企業法務のアウトサイドカウンセラー、つまり企業の外側からアドバイスする弁護士としての経験をお持ちの教員の方と、それとやはり同様な形でやっておられる現役の弁護士の2名の講師ということになりまして、そこにゲストスピーカーをお迎えする形を採られると伺っております。ゲストスピーカーとしては、企業内法務の実務担当者、これは弁護士の方、弁護士でない方、いずれもおられるというふうに伺っております。

その方々をお迎えして、できるだけまずは企業法務部というところでの働き方、又は企業内での立ち振る舞い等も含めた形での総合的な視点を身に付けるというようなところを切り口にしつつ、徐々に個別の業務内容というところについてもゲストスピーカーの方々にいろいろ語っていただきながら、場合によっては、少し手を動かすような作業も入れながら授業を展開していくことを考えていらっしゃるようです。これに関しましてもほぼ講義要項がまとまったということで、本年度の秋学期から実施する予定と伺っております。

神戸大学の方でございますが、資料6にございますけれども、こちらやはり学生を対象とした企業内法務ということでございまして、その意味ではこちらが実現しますと、三つ目の法科大学院での企業法務関連のプログラムということになります。こちら基本的にはシラバス案が16/19ページ、17/19ページにございますとおりで、できるだけ企業内での働き方というところに焦点を当てたものにしたいということを目指しているものと伺っております。

あと、若干特徴的なところとしては、例えば一種のエクスカージョンのような形で企業法務部へ訪問する機会を設けたり、あるいは海外の法律事務所でのエクスターンシップなども組み合わせてみたりというようなことも考えていらっしゃるようです。講師の選任については、今鋭意進められているところと伺っております。

以上が、法科大学院において法科大学院生を対象とした企業内法務を学ぶための講座ということでの新たな二つのプログラムになります。

あと、これに加えて中央大学でも、既に法曹になられた方のためのリカレントプログラムの計画が進行していると伺っております。こちら2014年の後期、つまり今年の秋からの計画であると伺っております。位置付けとしては、従前、慶應義塾大学の方でも既に実行されておりますような科目等履修生の枠組みを利用しつつ、より企業内法務の実務に焦点を当てた形でのリカレントプログラムにしたいと伺っております。

ただ、これは中央大学法科大学院のリカレントプログラム全体の中に、企業内法務というのを一つ位置付けるということを考えているようでございます。中央大学法科大学院のリカレントプログラムとしては、法曹モデルコースとスペシャリストコースという二つの位置付けをするというふうに伺っております。この法曹モデルコースの方では、企業内法務を含む企業法務、それと法廷弁護と公共政策という三つの領域で特徴あるプログラムを作られる予定と聞いております。



あと、もう一つのスペシャリストコースの方では、リサーチペーパーを書くようなことも含めて、より深く掘り下げた専門領域を学習するということでのプログラムの展開を考えているということだそうです。現在のところ、御用意いただく予定になっておりますのは、租税法、労働法、経済法の三つの領域というふうに伺っております。

科目等履修生の対象科目ということでは、かなり広くいろいろな科目をオープンにされるというふうに伺っておりますが、まだこの辺りは科目担当者との間で協議中ということですので。企業内法務を含む企業法務関係に関してはいろいろと調整が進んでいると伺っております。

以上が中央大学でのリカレントに関する検討状況ということになります。

○伊東弁護士 ありがとうございます。中央大学法科大学院の法科大学院生向けのもの、それから神戸大学法科大学院の同じく法科大学院生向けのもの、それから中央大学法科大学院のリカレントについて御報告を頂きました。神戸大学法科大学院について、若干補足をいたしますと、15/19ページの真ん中辺りに出てくるのですが、神戸大学及び大学院の卒業生の法務関連の同窓会である六甲法友会の会員で、現在企業法務関連の最前線で活躍中のエキスパートを中心にと書いてあるのですが、OBの方を中心にゲストスピーカーを揃えるという努力をされたようでございます。

それからその後ろに「日本弁護士連合会のご協力も得て」と書いてありますが、どなたかに一コマを持っていただけませんかというお話がありまして、シラバス案でいいますと、⑬のコマを日本弁護士連合会から講師を派遣するというところで予定しております。

それから、もう一つ取組がございまして、登録年数の浅い企業内弁護士向けの弁護士研修でございます。こちらについては、先ほど申しあげましたひまわりキャリアサポートセンターの準備会の中で打合せが開始されております。今のところ、5月頃に開始できたら、それが一番よろしいのではないかとということぐらいで、数回の講義を開催するという方向で、講師選定等関連の委員会をお願いしているというところでございます。

先ほども話に出てきましたけれども、新人で企業内に就職された方の中には、先ほど出てまいりました、やりがいを感じて仕事に取り組んでいるという方もいらっしゃるようですけれども、その辺りの迷いや将来に対する不安を感じていらっしゃる方もいるとお聞きしておりますので、そういう方に対するフォローを考えるということで、それに役立つような研修を今考えているところでございます。

それから続きまして、資料でいきますと、資料4に出てまいります慶應義塾大学の法科大学院で取り組まれました、企業内リーガルセッションワークショップ・プログラムにつきまして、御担当の奥邨教授から御報告を頂いております。こちらにつきまして、片山先生から御報告をお願いしたいと思いますが、よろしいでしょうか。お願いいたします。

○片山教授 それでは御報告させていただきます。基本的には、奥邨先生が作成されたペーパーを御覧いただければということですが、時間の関係もありますので、簡略に概略をお伝えしたいと思います。内容的には2013年度の秋学期に授業を展開しましたので、その成果とそれから課題等をまとめたものということになります。

成果の部分でありますけれども、7/19ページから8/19ページにかけてまとめてあります。ほぼ四つの成果を挙げることができます。まず第1の成果としては、29名の学生がワークショップ・プログラムを受講しました。ワークショップ・プログラムの定員というの

は基本的に25名になっているわけですが、それを超える29名の学生が受講したということは、企業内法務に対する関心・志望の強さを裏付けるものであり、慶應義塾大学のロースクールのカリキュラムとして、このワークショップ・プログラムを開講する意義が再認識されたというのが第1点であります。

それから第2点は、アンケート調査を授業後に実施しましたが、90%以上の学生が授業に対する満足度を示していて、高い評価を与えているという点が上げられると思います。その理由としては、通常の授業では、例えば労働法とか、知財法など、法分野ごとの授業が展開されている中で、同授業では、企業内法務の機能ごと、これは奥邨先生の整理では、臨床法務、契約法務、予防法務、戦略法務、政策提言法務といった形での企業ごとにそれを行いました、その切り口が新鮮で、興味を喚起したのではないかと分析がなされています。

それからもう一つの点としましては、基本的な知識、民法とか民訴法、会社法に関する基本的知識を身に付けているということは重要ですが、この授業においては、企業内での法務業務の実際を、ビジネスとの関係、組織としての仕事の進め方などに重点を置きながら解説すること、企業やビジネスを理解しようとする熱意と柔軟性、そして組織で働くためのコミュニケーション能力の涵養に努めてきたということが上げられます。

それから最後に8ページですが、第3の成果として、ゲストの先生方からも受講生が熱心であった、理解力も高かったという評価を受けているという点が成果として上げられるということでございます。

今年度の実施に関しましては、まず第1回目でしたので、いろいろ課題も見つかりました。8ページから9ページにかけて課題が上がっております。三つほどございます。第一は、レベルですが講義内容が学生にとって少々レベルが高かったのではないかとこの点です。やはり、学生ですので、一切社会人経験がないという学生がほとんどで、企業に勤務していれば当然知っておくべきような事柄について、まだ十分に身に付いていないところがあったようです。その理解不足が講師の先生方との質疑応答に十分反映できなかったというような点が一つの課題になるということでもあります。

次いで、第2の課題は、企業内法務といっても、一括りにはできない様々な態様があり、業種ごとにも企業ごとにも異なりますので、その多様性等を学生に伝えることが重要なのですが、その部分がどこまで伝えられたのかということは少々心配な面があるということです。今後そういう学生側と企業側のそれぞれのニーズにミスマッチが起こらないようにする必要があります。例えば即戦力として求められているのか、自前で教育・養成していくつもりであるのかという点は、企業によって異なるわけですので、その辺りの多様性をどの程度理解してもらえたかが一つの課題になるだろうというのが、第2の課題です。

それから第3の課題は、学生の方としては、具体的な就職活動に直結するような情報を求めている面もあり、それは授業という性質からしても、なかなか難しいかもしれないけれども、やはり一定の情報提供を行うことが重要ではないか、学生のモチベーションを高めていく上でも必要ではないかという点も今後の課題となると思われます。

以上の成果と課題を踏まえまして、9/19ページのところでございますが、来年度以降に向けて改善点等が幾つか検討されております。4点ほどございます。まず第1は、授業の運営自体を工夫する必要があるという点です。ゲストの先生方との間で十分な質疑応答ができ

るような工夫として、担当の奥邨先生が事前に十分に説明を行い、また補足等を行うことによって、より講師の先生方とのディスカッションを容易にする。そういう配慮が必要ではないかという点です。

さらに、今は全く独立した実務基礎科目として企業エクスターンシップがあるわけですが、これとこのワークショップとの間の連携を深めていくことも一つの課題になるというのが第1点であります。

第2は、先ほどの多様な企業のニーズということとも関連しますが、授業の内外で、慶應義塾大学のロースクール出身の企業内弁護士であるとか、あるいは企業法務スタッフから、それぞれのキャリアについて話を聞く機会を設けていくことも必要になるだろうということでもあります。さらに法曹リカレントプログラム等が準備されているということも、きちんと伝えていくべきであろうというのが第2点です。

第3は、先ほどの就職情報の点であります。中途採用はなかなか難しくても、新卒に関して言いますと、標準的な採用スケジュール等を情報提供していくということが重要ではないかということでもあります。

最後に、第4は、広報活動の重要性ということ。特に企業側の理解を更に求めていくために、いろいろなPR活動を行っていくというのが課題となります。

以上が奥邨先生が来年度以降に向けての改善点を上げておられる点です。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。資料7の関係のシカゴ及びマイアミでの法科大学院に関する調査の報告ですけれども、まだ遠藤部付がお見えになられておりませんので、これは御到着次第、御報告を頂くということにしまして、以上のところで少し御意見、御質問等を伺いたいと思います。いかがでしょうか。
- 片山教授 慶應大学の片山でございます。モデルカリキュラムに関して、慶應義塾大学に続いて中央大学、神戸大学からも新しいカリキュラムの御提案を頂いているということで、それぞれの大学がそれぞれの工夫をされて、授業を展開されているようですが、相互のカリキュラムの違い等がわかるとうれしいと思います。また、意見交換の場であるとか、別途弁護士会での研修もございますので、それとの摺り合わせと言いますか、役割分担であるとかといった点も今後検討課題になってくると思われました。
- 伊東弁護士 ありがとうございます。中央大学、神戸大学はこの秋学期の実施なので、少しやってみてからでないと、意見交換すべき内容も固まらないかと思いますが、非常に有益な取組になる可能性がありますので、調整ができればやってみたいと思います。
- 木内弁護士 日本組織内弁護士協会の理事の木内です。先ほど、片山先生の御意見に補足と申しますか、更に意見を申し上げますと、モデルカリキュラムの策定にあたって各ロースクールの意見の摺り合わせとか、それから弁護士会による研修との調整、こういったところをどういう機関が担うかということが問題になると思います。私としては、ひまわりキャリアサポートセンターにそういった役割を期待したいと思っております。以上です。
- 伊東弁護士 先ほどの工程表の図を見ていただきますとお分かりになると思いますが、その辺りの検討もひまわりキャリアサポートセンターの守備範囲に含まれていると認識しておりますので、ひまわりキャリアサポートセンターの中で今御提案があった辺りの検討もしていくということになるかと思っております。
- 井上弁護士 この工程表で見ますと、「実施結果の検証、他のロースクールへの展開を模索・

検討」ということで、4月以降、このキャリアサポートセンターが中心に検討いただけるというふうに理解しますけれども、どのぐらいのタイミングで情報を共有して、あとそれを他のロースクールの誰から誰に連絡していくのか、そのような個別の工程も具体的にまとめていただくと、先が見えてよろしいかなと思うんですけれども、その辺も期待して大丈夫そうでしょうか。

○伊東弁護士 はい。先ほどの奥邨先生の報告の中の最後に、広報の重要性ということが指摘をされていたと思いますけれども、今いくつかの法科大学院でこういう取組が始まっていて、実際に行われたところもあるというような辺りの情報をどういうふうにして提供していくかということだと思います。そちらについては、ひまわりキャリアサポートセンターの方で考えていかなければいけないことだと思います。方法等を含めて、例えば何かシンポジウムのような形がいいのか、あるいは情報交換会のようなものを開いて、そういうものをどこかの誌上で掲載するような形へ持っていくとか、いろんなことが考えられるかだと思いますけれど、そういうことも含めて検討していくことになると思います。

○和田主幹 私も今の井上先生から御指摘のあった点の一つは関連するのですが、その情報発信のタイミングについてです。ロースクールの方で次年度のカリキュラムを作られる時期というのがあると思いますので、それに間に合うようなタイミングで必要なインプット、広報なり連携なりを行うためには、相手方が情報を利用できるようなタイミングを見計らっていただく必要があるというのが一つです。

それからもう1点ですが、これはモデルカリキュラムそのものに関連するというよりは、むしろ別の分野に波及する論点ですけれども、この奥邨先生の御報告の次年度に向けての課題の中で、ロースクールの学生さん、あるいは企業内法務を目指す人たちがどういう情報を求めているかということが少し見えてきたような気がします。ですので、工程表の中にある弁護士・修習生等向け情報提供でいろいろなセミナーを検討されているかと思いますが、このセミナーにおいては、奥邨先生が汲み取られたような学生のニーズの要素も情報提供の中に組み込んでいただければと思いました。また奥邨先生の御報告の最後のところで企業側の理解を高めることが必要という問題提起がございますが、具体的にどのようなことを企業が理解する必要があるのかということについても、ここの文章だけですと学生の目指すゴールが多様となっていることを広く訴えていくとしか書かれていないのですが、もう少し具体的に企業側に理解してほしいこととか、伝えたいこととかがあるのではないかなと推測されます。その辺りについてもよく聴き取っていただいて、今度の企業向けの情報提供の中にきちんとそれを反映させていって、一回のインタビューというか、レポートをいろいろな場面でうまく活用していけるようにされてはいかがかと思いました。折角一つの部署が全部を横並びで見ているので、このひまわりキャリアサポートセンターの方で有機的にうまく結びつけていただけたらなという提案です。

○伊東弁護士 ありがとうございます。正にその辺りをひまわりキャリアサポートセンターが実施していくという形になると思いますので、有益な御指摘ありがとうございます。

○井上弁護士 今回の和田さんのお話に補足しますと、経営法友会の方で企業における法曹有資格者の活用に関する実態調査を実施しているのですけれども、そこで法曹有資格者の採用状況というアンケートをしております。その結果、法曹有資格者の採用につきまして、「別に要らない」という回答が70%ぐらいというデータで出ております。企業側の理解としては、

理由としては、法務担当者と外部弁護士で対応可能、というような状況なのです。そういう意味では、まだ非常に法曹に対する必要性の認識が弱いため、その点の情報発信の必要性は非常に高いのではないかと思います。その辺の広報活動というのは、大変やりがいがある、チャンスの大きい分野だと思いますので、御紹介させていただきます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

○佐熊参事官補佐 質問よろしいですか。慶應義塾大学のこのプログラムの関係なんですけれども、この受講された方々、2年生と3年生の方だったかと思いますが、3年生の方というところから、これから卒業されて司法試験を受けて、採用というか、どういう方向に進まれるのかというのが今後見えてくるので、修習生になるのか、またはそのまま企業に入られるのかとか、折角でしたらこの講座を受けた方の進路を追っていかれたらいいなというように思うのですが、そういうことはそもそも可能なかどうか、御検討いただけたらと思います。

○片山教授 可能な限りやりたいとは思っております。

○佐熊参事官補佐 ありがとうございます。

○伊東弁護士 その他いかがでしょうか。

○井上弁護士 これも御紹介ですけれども、経営法友会の方では、今回の慶應義塾大学のワークショップ・プログラムに講師という形で何人か御協力させていただいております。これをスピーディーに横展開することになると、講師をどうするか、という話が恐らく出てくるでしょう。経営法友会としても、どこまでできるかわかりませんが、ある程度サポートしていくことを考えていかなければいけないという話が出ております。ただ、今のこのステイタスですと、じゃあ何月に講師をお願いしますという具体化には、すぐにはならないのかなという気はいたしますけれども、基本的には各大学が自助努力でそれぞれ工夫のあるカリキュラムを作っていたのがよろしいとは思いますが、経営法友会としてもできる範囲の中でお手伝いできるところは検討していきたい、確定的な約束ではないですが、そうする意向がある、というお話がありましたので、御紹介させていただきます。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

○木内弁護士 日本組織内弁護士協会の木内です。常々私が申し上げていることなんですけれども、企業内弁護士の育成に関しては、ロースクールや日弁連や経営法友会など様々な機関が関与しているところでもありますから、ひまわりキャリアサポートセンターにそういう様々な機関による研修を摺り合わせる役割を期待したいところでもあります。

○伊東弁護士 ありがとうございます。

恐らくもう少し進んでからなんだと思いますけれども、意見交換という場ができれば一番いいのかなと思います。役割分担というの、それぞれそういう意見交換をした上で、それぞれがそれぞれの持ち場の特徴を生かすというようなことになるとと思いますので、そういうことは今後検討して行ってよろしいかと思います。

遠藤部付がお見えになりましたので、留保しておりました御報告を早速で恐縮ですが、お願いしたいと思います。よろしいですか。資料7になります。

○遠藤部付 遅参して申し訳ありませんでした。司法法制部付の遠藤でございます。この度、1月19日から25日までの間、「米国における弁護士の活動領域の多様性」をテーマといたしまして、マイアミ市並びにシカゴ市及びその近郊において、所要の調査を行いました。調査のための訪問先というのは、実はこのロースクールに限らず、その他の政府関係機関、す

なわちそれぞれの郡を管轄する司法長官事務所やバー・アソシエーションなど多岐にわたるものではございましたが、今回はそのうち、法科大学院における企業系法曹養成のための実践的なカリキュラムの概要について御報告させていただければと思います。

今回訪問をいたしましたロースクールでございますが、インディアナ州に所在しますヴァルパライソロースクール、そしてシカゴ市内にございますジョン・マーシャルロースクールの二つでございます。この二つのロースクールともに全米のランキングでは非公表というような形になっているところがございます、決して上位のロースクールではございません。

しかしながら、今回これらのロースクールを訪問したのは、これら両校が、シカゴ市が所在しますイリノイ州、更にはインディアナ州などを管轄しております第7連邦巡回区控訴裁判所の協力の下、在学生在が法曹としてより実践的な素養を身に付けられるようなプログラムの改革を行っているということから、今回この両ロースクールを訪問させていただいたということになります。

その前提といたしまして、アメリカのロースクールがこのような改善を積極的に行っているということの前提となる現状認識について、まず簡単に御紹介させていただきます。

先ほど伊東先生の方から御紹介いただきましたこの資料7の色刷りの1枚紙を御覧いただければと思いますが、その最上段、灰色の枠組みで囲われた部分を御覧ください。今回訪問したどの機関も、これはロースクールに限らず、すべての機関ということですが、法曹の活動領域について議論する際に必ず指摘されたのがここ10年ほどのアメリカの経済状況についてであります。御案内のとおり、米国経済の市場規模というのは縮小し、あるいは少なくとも以前に比べて大きな成長は望めないという状況にあるということです。

このような経済の動きに伴いまして、法律家のための市場というのも縮小の一途を辿っているというのが米国の法曹の共通の認識であるというふうに今回聴き取りをした方々から感じられたところであります。今回の聴き取り調査におきましても、多くの法曹の方々が、サチュレーテッドという言葉を使っておりましたが、米国法曹にとってのマーケットは現在飽和した状態にあるというふうにおっしゃっておりました。

先ほど御紹介いたしました第7連邦巡回区控訴裁判所の事務局長、サーキット・エグゼクティブの方も、笑い話で昔は決してそんなことはなかったんだけど、今の状況は弁護士が茂み、ブッシュを叩いて仕事を探しているような状況なんだよというように冗談まじりでおっしゃっていたところがございます。そのような状況下で、ロースクール側も、特に中位以下のロースクールについて、入学者の減少や修了生の就職難などといった問題を恒常的に抱えているというのが現状のようでございます。

お手元の色刷りの紙の緑色の枠で囲われた部分に記載したところでございますが、聞くところでは、シカゴにはシカゴ大学、ノースウェスタン大学をはじめとした名門のロースクールがございますが、そういったロースクールにおきましても、成績次第では就職先を見つけるのにやや難儀するというような状況のようでございます、ましてや今回御紹介するような中位以下のロースクールにおきましては、修了生を法曹実務家として活躍できるように養成すること、すなわち市場のニーズに適用できる法曹を養成することが喫緊の課題となっているというようでございます。

そのような前提の下で、先ほど申し上げました二つのロースクールにおきましては、特に企業系法曹養成のために以下のような実践的なカリキュラムを提供しているところござい

ます。お手元の色刷りのペーパーにおける3段目の枠の中の一つ目の○を御覧いただければと思います。

こちらの一つ目の○、企業法務の専門家養成のための横断的カリキュラムというものが、これはヴァルパライソロースクールで実際に提供される企業法務の専門家養成のためのカリキュラムでございまして、同校ではこれをキャップ・ストーンプログラムと呼んでおります。キャップ・ストーンと申しますのは、石造りの建築物の場合に、柱を固定するために柱の上に設置する置き石を意味するというでございまして、それはこの講座がそれまでに学習してきた基本的な法律の知識があることを前提に企業法務の現場において、そのような知識がどう活用されるべきかという観点から横串を通すために設けられたカリキュラムであるということ象徴した呼び名となっているということでございます。

具体的なカリキュラムの進行の在り方でございますが、基本的にはここで大まかにそのプラスということで、二つのポツをつながせていただいたものになるのですが、基本手法はケーススタディ方式を採用しております、案件の発生の時点から始まり、企業法務において直面する様々な場面を想定し、局面ごとに単に法的問題を抽出、分析の上、解決策を提示するというのに止まらず、企業戦略、ビジネス・プランニングといった観点から、どのようなリーガル・アドバイスが企業にとって最大の効用をもたらすのかということ踏まえて、これまで学習してきた基本的な法的知識をどう活用するべきなのかを問う内容となっているものでございます。

これらの講座は、企業法務に精通した実務家教員複数名によるゼミナール形式、更にはオムニバス形式で運営されておまして、それぞれが取引法や税法、競争法といった観点から、学生に対して企業法曹として必要な考え方を身に付けさせるようなアプローチを行っているところでございます。

なお、同ロースクールにおきましては、今後このキャップ・ストーンのコセプトをベースに公的機関で勤務するためのプログラム、これは聞くところではD.C.のジョージタウンロースクールなどでは盛んに行われているというふうに側聞しているところでございます。国際的な取引を担当するためのプログラムなどの開発も行っていくこととしているとのことでございます。

次に、同じ枠の中の一つ目の○を御覧ください。こちらはジョン・マーシャルロースクール、シカゴの中心地にあるロースクールでございますが、知財法務の専門家養成のためのカリキュラムの在り方の御紹介であります。同ロースクールは、法曹は法曹によって養成されるべきであるというコセプトの下、ほとんどの授業を現役の法曹が担当しているということが特徴的なロースクールでございます。また、同ロースクールは、司法試験合格後、実務家として活動する第1日目から戦力として活動することができるよう実践的なプログラムを提供することをコセプトとしておまして、そのような観点に基づき、今回紹介する知的財産の分野のみならず、高齢者法や国際取引の分野、更には税法、不動産法等の分野につき多様な実践的なカリキュラムを提供しているところでございます。

その中でも評価の高い知的財産に関する分野の講座内容を簡単に御紹介いたします。同ロースクールにおきましては、例えば知的財産訴訟における法廷弁護技術、国際化するインターネットと知的財産権、あるいは競争法と知的財産権といった分野横断的かつ実践的なプログラムをはじめといたしまして、知的財産に関する講座が30以上設置されており、それぞ

れの分野の専門家が科目の枠を超えて、様々なケーススタディなどを通じて企業法務の現場での知的財産戦略を見据えた知的財産権の管理運営の在り方などを指導しており、学生らにとってこれらの分野で法曹として活動するための一つのアドバンテージを提供するものとなっております。

このようにアメリカのロースクールの中には、多様な社会のニーズに応えるために基礎、基本的な知識の習得に止まらない多様な法的知識や実践能力を涵養することにも力を入れているところでもあります。しかしながら、今回出張中に聴き取りをいたしました全ての方々か押し並べて強調していた点が1点ございますので、付言をさせていただきたいと思っております。

今ほど御紹介いたしましたこのような実践的なプログラムでございますが、専門性を身に付けるきっかけとしては非常に重要であると皆さんおっしゃっておりました。他方、このようなプログラムの効果を最大限吸収するためには、基本的な法的知識のみならず、法的思考、これはこの分科会の中でも時折出ているところでもあります、いわゆるシンク・ライク・ロイヤーというものでございます。これこそが不可欠であるとの指摘がございました。

さらに、そのような法的思考、具体的には法的分析能力や弁論能力を身に付けるための最良のトレーニングは、法廷弁護技術であるということでございます。

実は先ほど申し上げたように、様々なプログラムを提供しておりますジョン・マーシャルロースクールでございますが、最も受講者が多く、かつ、人気のあるプログラムというのは、法廷弁護技術、トライアル・アドボカシーに関するプログラムでございます。同法科大学院のトライアル・アドボカシーの選抜チームは、全米の模擬裁判、いわゆるムートコートでございますが、模擬裁判選手権においても例年優秀な成績を収めているようでございます。

さらに、同選抜チームのメンバーは、就職先といたしましても、ほぼ例外なく優良な就職先を確保することができるということを聞いております。このような事実もこういった法的分析能力、法的素養というのが重要であることを示す一端となっているのではないかとと思われるところでございます。

以上、簡単ではございますが、米国のロースクールにおける実践的な取組の一端を御紹介させていただきました。アメリカでは、法曹の多様性に対応するために、様々な工夫がなされていることをお伝えできていれば幸甚でございます。私からの報告は以上でございます。

- 伊東弁護士 ありがとうございます。以上、遠藤部付から御報告をいただきました。今の御報告も含めて、御意見、御質問ございましたら、お願いいたします。
- 和田主幹 念のための確認ですが、今回御紹介いただいたプログラムは、いずれも J.D. で提供されているプログラムという理解でよろしいですか。
- 遠藤部付 ヴァルパライソについては、J.D. に対してということ間違いありません。ただ、ジョン・マーシャルの場合につきましても、これは J.D. も LL.M. も両方取得することができるというような形でプログラムを提供していると承知しております。
- 和田主幹 ありがとうございます。私が御質問した趣旨は、正に私はジョージタウンに行っていたのですが、ジョージタウンにおける J.D. の3年制のこういう実践的なプログラムは、大体 J.D. の上級生は LL.M. と共通の授業を受けていることがあります。LL.M. は米国弁護士にとっては正にリカレントとして専門性を高めるためのプログラムとして用意されていることが多くて、タックスならタックス、セキュリティーズならセキュリティーズというふう



にそれぞれ専門性を備えたプログラムで、マスターの最後にもそういうものを付けるようなことが多かったものですから、日本ではどうなのか分からないですが、日本のロースクールもそういうリカレントの可能性と併せて検討されてはいかがかんと思ひまして御質問させていただきます。ありがとうございます。

○矢部弁護士 質問と言いますか、今の和田委員の発言への若干フォローのコメントでございますが、私もアメリカのイリノイ大学ロースクールの非常勤教授をやらせていただいています。その知識で知る限り、LL.M.の位置付けというのが、基本的にはJ.D.を卒業して法曹になった人のためのまさしく再教育プログラムというのが本来の位置付けなわけですね。そこに1960年代以降、外国からアメリカ法を勉強したいという人がたくさん増えたので、そこで外国の弁護士たちがたくさん来るようになって国際プログラムが出来上がったという、こちらが後からということなんです。

ですから、本来の趣旨に戻ればまさしく日本でもマスター、修士というようなところが、法務博士とはまた別に何か考えられるようであれば、これを修士と呼んでもいいかどうか分かりませんが、上位の学位のような形でやるというようなことも一つ可能性としては非常にあるのだろうというふうに理解しております。

○片山教授 最初の方のヴァルパライソの科目なんですけれども、この科目は、つい最近出来上がった科目というふうに理解していいのかというのが1点なんです。

○遠藤部付 遠藤でございます。前提となっております、いわゆるビジネス・プランニングという科目自体は、もうずいぶん前から提供されていたということでございます。ただ、今回そのビジネス・プランニングという科目だけでは足りない部分も補った形でキャップ・ストーンという形で新しく出来上がったというものだそうでございます。

○片山教授 そうしますと、このビジネス・プランニングを発展的にキャップ・ストーンに改称されるという理解なのですね。ビジネス・プランニングは終了するというのでしょうか。

○遠藤部付 ええ。キャップ・ストーンというビジネス部門の科目ができる代わりに、このビジネス・プランニングの科目自体はなくなるということでございます。

○片山教授 ちなみに、これはクレジットとしては何単位ぐらいなのでしょう。

○遠藤部付 確か4単位ぐらいで提供されていたように思います。

○片山教授 多くの学生さんが履修しているかどうか、履修者数までは分かりませんか。

○遠藤部付 具体的な履修者数を実数として把握しているわけではございませんが、担当教授によりまして、非常に人気のある講座のうちの一つだということでございました。

○片山教授 この試みは、米国でも始まったばかりということなのか、他にも類例があるということなのか、その辺りはいかがでしょうか。

○遠藤部付 私が今回ロースクールの関係で調査いたしましたのは、第7巡回区に所属するいわゆる中西部のエリアに限られるところでありまして、そういったところの中では、私が聴き取りをした方々の中では、以前からいわゆるビジネス・プランニングのような科目、またいわゆる法的思考を涵養することに特化したプログラムのようなものはあったということでございますが、こういう形での横断的プログラムというのは比較的最近始まったところだと聞きました。

○片山教授 むしろ上位のロースクールではなくて、中位のロースクールが危機感を持って取り組んでいるというイメージと捉えてよろしいですかね。

- 遠藤部付 私が把握している文脈というのは、連邦控訴裁判所の立場から見ていてそういう動きがあると、そういうような形で聞いている範囲では、特に中下位校は生き残りのための戦略として、こういうものを打ち出しているということのようでございました。
- 片山教授 二つ目のシカゴの方の知財の取組というのは、決して新しいものというか、中位校だけの取組というわけではないですね。
- 遠藤部付 そうだと思います。
- 片山教授 了解いたしました。どうもありがとうございました。
- 井上弁護士 リカレントとなると、どれぐらいの時間帯にどんな学生が来ているかというの  
は分かりますでしょうか。
- 遠藤部付 統計的などころを把握しているわけではございませんが、あくまで今回聴き取り調査をした結果に限られますが、特にジョン・マーシャルについて申し上げれば、ここは夜間併設でございまして、元々の開校の趣旨が、そういった形で昼仕事している人にも、法の教育をあまねく浸透させるということを目的にしているという部分がございます、そういった意味で申し上げれば、ジョン・マーシャルの方の夜間コースというものには、そういった形で参加されている方も相当数いるというふうに拝察しているところでございます。
- 和田主幹 10年前のジョージタウンの情報しかないのですけれども、多分コースは朝から晩までずっとぎっしりいろんなコマごとに分かれていて、夜間とか昼間という区別はなくて、みんな好きな時間を取るのですが、実務家教員が教えに来るコースというのは夕方が比較的多くて、デイトタイムに別の仕事を持っている学生さんはやっぱりそういう授業を取ることが多かったです。日本人と違って日中も抜けられる人とかもいるので、もしかしたら日中に来ている人もいたかもしれませんけれども、むしろ学生のニーズに加えて、教員側の都合もあって、実務家教員は夕方の授業が結構多かったように思います。少なくとも10年前のジョージタウンではそうでした。
- 遠藤部付 今の和田委員の御指摘は、私も実感として持っているところでございまして、私も2年ほど前にインディアナ州にありますノートルダム大学というところに1年おりましたが、そこでもノートルダムは御案内のとおり、トライアル・アドボカシーについて非常に力を入れているロースクールでございまして、ノートルダムのトライアル・アドボカシーの授業というのは、基本的にお休みの期間に1週間集中講義を行うか、もしくは今和田委員の御指摘のように夜間、それも非常に遅い時間から始まるクラスという形で開校されているところでございます。
- 矢部弁護士 最近の状況というところで、私も少し驚いているということを御紹介しておきます。今、遠藤部付から御紹介があったとおりで、従来実務家が来ていたプログラムは、基本的にトライアル・アドボカシーが多かったんです。そこでは実務家の先生方が来て教えるというのが、これはアメリカのロースクールでも相当定着していましたから、当然専門的な分野のものはいろいろあったし、知的財産権もあり税法もありということだったのです。最近はその分野の中に契約法に関する問題、一般法を捉える問題ですとか、あとそれこそ夜間部がないようなロースクールであっても、例えば土曜日に講座を組んで、実務家を招いてやるとか、そういう形で企業内弁護士、コーポレート・カウンセルのプログラムを作るとか、そういうのが今非常に広がっているようでありまして。その意味では、まさしく中位校の努力がだんだん一般化しているのではないかというふうに見えるようなところもございますね。

○中西参事官 ヴァルパライソロースクールの修了者の進路などは分からないですか。

○遠藤部付 なかなか統計的に全てを把握しきれないわけではないというところはあろうかと思いますが、比較的こういったプログラムを積んだ人は、まずは法律事務所に少し就職した後、企業に入るであるとか、あと比較的よく聞きましたのは、イリノイ、インディアナ近郊の市・郡のインハウスとして入る場合もありますし、あとは司法長官事務所の方に入って、いわゆる市のリーガル・カウンセラーというような形で働くというような働き方も相当数あると聞いております。

ちなみに、そのシカゴ市を擁します、クック郡の司法長官事務所には弁護士だけで350人が働いているということでした。数万件抱えている訴訟を処理するのが中心ということではございますが。

○伊東弁護士 他にはいかがでしょうか。遠藤部付、ありがとうございます。その他にはございますでしょうか。よろしければ、本日の各施策の検討はこれで終了ということにさせていただきますか。

本日もいろいろと御意見を頂きました。キャリアサポートセンターで取り組むべき課題につきましても、御意見を頂きましたので、試行方策につきましては、更に事務局で検討し、次回以降の分科会でまたお諮りさせていただきたいと考えております。

座長、よろしいですか。それでは本日の議事はこれで全て終了いたしましたので、第4回の分科会を終了いたします。

第5回の分科会ですが、開催日時を追って調整の上、決定させていただきます。本日はありがとうございます。次回もよろしく願いいたします。

—了—