

リーダーシップ教育研究会 第13回会合 正式議事録

文責：大阪大学大学院国際公共政策研究科
博士前期課程1年 西嶋聡

【日時】2010年12月14日(火) 13:00 – 15:00

【場所】大阪大学豊中キャンパス OSIPP 棟 6階 プロジェクト研究室

【内容】

1. 福井康太先生ご報告
「オーストラリアの法学臨床教育とリーダーシップ」
2. 質疑応答、ディスカッション

【参加者】(五十音順・敬称略)

木川田 一榮 (大学教育実践センター教育実践研究部キャリア教育支援部門 教授)、
多胡 圭一(大阪大学名誉教授・大阪大学大学院国際公共政策研究科 特任教授)、
太刀掛 俊之 (大阪大学 教育・情報室 准教授)、野村 美明 (大阪大学大学院国際
公共政策研究科、高等司法研究科 教授)、服部 憲児 (大阪大学 大学教育実
践センター 准教授)、平井 啓 (大阪大学コミュニケーション・デザイン・センタ
ー、大阪大学大学院人間科学研究科/医学系研究科 助教)、福井 康太(大阪大学大
学院法学研究科 准教授)、大和谷 厚 (大阪大学・医学部保健学科 教授)、和住 麻
矢 (株式会社ポラリス・セレクトアリーズ・オフィス 代表取締役)

.....
1. 福井康太先生ご報告

「オーストラリアの法学臨床教育とリーダーシップ教育」

(0)はじめに

今回の在外研修の目的はリーダーシップ教育とは直接関係のないところから出発し、ADRの研究をしようとして計画を立てた。英米に引けを取らない色々なタイプのADRを学んだ。その過程で、司法アクセス支援の中でADRやプロボノ活動が行われていることに気づき、広く司法アクセス支援という観点から法曹の現状等を研究することが在外研修の主目的となっていった。

また、ロースクールにおいて日本とオーストラリアにおける法曹教育の比較を行った。その派生的成果として、リーダーシップ教育に関するものが得られた。メルボルン大学では臨床法学教育は本格的になされているわけではなかったが、ボランティアと連携しているし、モナシュ大学ではコミュニティに密着したリーガルセンターにて臨床法学教育を行っている。そこで学部の学生が非常にたくましく、そのまま実務家になれるようなリーダーシップを備えるところを見た。弁護士法の問題等で難しいところはあるが、まねられるところはまねたいと思った。

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

(1)メルボルン大学の法曹要請教育と課外活動との連携

①正規の教育課程

最初は、メルボルン大学の法曹養成教育と、エクスターンシップやボランティアなどの課外活動の連携がうまくできていることによってリーダーシップ教育の役目も果たしていることを紹介したいと思う。

メルボルン大学は保守的なところがあり、臨床教育にはそれほど乗り気ではなく、大手のローファームでのエクスターンシップ等に力を入れており、ボランティアは学生がしっかりと行っている。大学での正規の教育に関しては、伝統的な枠の中にまだあるといいながらも実務重視という傾向があったようで、特に関心を持ったことは、いわゆる六法科目が従来と異なるものになってきているということである。アメリカのようにソクラティック・メソッドを使うというわけではなく、もちろんイギリスの伝統からレクチャー形式だが、実践教育を入れており、目的も法をどう解釈するかよりもどう使うかという道具主義的なところがある。日本のロースクールにも模擬裁判などはあるが、オーストラリアでは模擬的授業はそもそも科目の性格を変えるという形で見えてきた。たとえば **Civil Procedure** が一年次科目の **Dispute Resolution** になっている。法から入るのではなく、紛争とは、紛争解決とは、救済とは何かということから始まる。家族における紛争やビジネス紛争などの色々な違いを見ながら、その中で模擬交渉や模擬調停が行われる。模擬調停を見たが、**Board of Education** と教員組合側との間の交渉ごとという設定であり(秘密情報等は配布資料を参照)、ネゴコンペと同じように行っていた。副専攻を持った学生が多く、いろんな視点を入れながら交渉を行い、ミディエーターの手際もよかった。似たような大会が色々あるらしく、高校から同じようなことをやっているという学生もいた。こういうところで(ネゴコンペの)チーム・オーストラリアは強いということがわかった気がする。

②エクスターンシップ

エクスターンシップの正規の科目はどのような位置づけかということ、外で色々な活動をするときのスキルを用意しているという感じで、エクスターンシップやボランティアなど外で活動したときのノウハウが活かされているという形になっているような印象を受けた。日本のロースクールでもエクスターンシップはあるが、単位化するというような大学はまだ少ないと思う。クオリティを大学側がコントロールするのが難しいというところもあるし、単位化すると条件が厳しくなってお願いがしにくくなるという問題がある。それにもかかわらずそれが行えるところからも大学の社会的地位が高いという印象を受けた。また、体験から学べる機会を増やそうという試みがあり、やはり実務志向のロースクールだと感じた。エクスターンシップで特徴的だったのは、日本だと企業法務か法律事務所かといった感じで、最近だと官庁が少し入っているかなという感じだが、国際機関でエクスターンシップというのが非常に多かった。英語圏なので言語の問題が少なく、後はフランス語が話せれば2ヶ国語が話せて

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

国際機関で直接働ける。そのように国際機関を目指している学生が NGO 等でエクスターンシップをする。国際機関はやはり大変で、帰ってくるころにはバリバリの実務家みたいになっている。難民問題や法整備支援、あるいは様々な支援活動にかかわる。それらも法律の専門家として関わっているのも、非常に大変なことをやっているはずである。そのように、責任を与えられて自分がやらなくてはならない環境で最後までやりとげることで大きく成長するという印象を受けた。

③ ボランティア活動

ボランティアが盛んで、高校のときからやっている学生が多い。これはボランティアをやっていることが評価の対象にもなるし、大学で法曹資格を取るところでもボランティアをやっていると有利に働くことから、誰もが何らかの形でボランティア活動に関わっている。実際に役に立つから関わっている。たとえばローファームがボランティアのプログラムにお金を出しているが、これはリーダーシップを発揮している優秀な学生を引っ張ってくるためである。そういう仕組みがあり、決して無駄ではない。実際に見たのは一番受け入れ先として大きかったメルボルンの **Public Interest Clearing House** というところで、プロボノで働く弁護士とコミュニティリーガルセンターをつなぐ役割をしている。そこで学生がサポートをするスタッフとして派遣され現場で働いてくる。弁護士の指導を受けながらではあるが、現場で法律家としての仕事を行う。必ずしも法的な仕事だけではなく、ホームレス支援や高齢者支援、若者への法律相談や法教育を行う。やはり社会を見るというのは重要で、コミュニケーションスキルも上がるし、インタビュースキルも上がる。一番大切なのはチームをまとめて仕事をする機会が非常に多いところだと思った。メルボルンでは、課外活動との連携ができていることからのリーダーシップ教育かなと思った。

(2) モナシュ大学の臨床法学教育とリーダーシップ教育

① モナシュ大学の臨床法学教育の概要

モナシュ大学では臨床法学教育を実際に見せていただく機会が得られ、大変感銘を受けた。メルボルンが企業寄りだとすると、モナシュ大学は地域密着の大学で、ロースクールもそのような性格が強い。1970年代から地元で法律相談を行うというボランティアの伝統があり、そのようなボランティアで育った人たちが大学のほとんど隣の建物のようなところでコミュニティリーガルセンターを作り、指導しながら臨床法学教育を行っていた。大学でも教えている人だったが、メインでは臨床法学教育で学生の指導を担当していた。非常に大変そうだったが、学生も優秀そうだったので上手くやっているようだった。現在モナシュ大学は2つのコミュニティリーガルセンターを持っている。Spingvale Monash Legal Service と Monash Oakleigh Legal Service であり、実際に行ったは Oakleigh のほうである。法学部生全員が受けなければならない一般臨床科目もあったが、アドバンスドの方は学生に最初から最後までほぼ全部やらせていた。

②臨床法学教育の現場

日本だと弁護士法違反じゃないかと思われるかもしれないが。最初のインタビューから始まり、書類も持ってきてもらって精査する。それから Affidavit(宣誓陳述書)のような法律文書も学生が作り、学生のサインで実際に裁判所に出す。もちろん指導教員がチェックしてはいるが、そういうところまでさせるのは日本では考えられない話である。やはり責任を持たせることが大事だと感じた。実際に使える雛形や教材集があり、たとえばアフターフォローのメールの形式であって、実際に少しアレンジをして書きなさいというようなことがあったり、宣誓陳述書についても何種類も用意してあり、これを参考にしながら書きなさいということになっていたりした。学生が責任を持って事案を処理することで、法的経験だけでなくリーダーシップも身に付けることができるようだった。コミュニタールリーガルエデュケーションはかなり多くの大学がやっている。すべてではないが、大体 20 くらい大学がやっている。モナシュ大学の方によるとその中でも本格的にやっているのは 5 校くらいであり、その中でもモナシュ大学はトップだということだったが、自分もそうだろうと思った。

(3)法律事務所のプロボノ・プログラムとリーダーシップ教育

①オーストラリア法律事務所のプロボノ活動

3 番目は大学の外側からのアプローチについて。先ほど学生のボランティアにお金を出す法律事務所があると話したが、法律事務所が学生のリクルートなどしながらプロボノ・プログラムを活用している。大手の事務所は年収の 10%程度をプロボノにあてている。実際にたくさんのプログラムを行っているし、大学にも寄付をしている。実際にやっていないと政府関係の請負仕事ができないというところもあり、きちんと数字でまとめているはず。その一環で若い人をプロボノに関わらせ、コミュニティリーガルセンターにセカンドメントで 3 ヶ月とか半年行かせたり、法律相談の現場に派遣したり、海外の研修費用を出してあげて、あくまでボランティアなので帰って来いとは言わないが、たくましくなって帰ってきた学生が恩義を感じて事務所に就職する、ということをやっている。若手スタッフで最初に入ってきた人は経験値が高くないので、経験値を上げるためにいろんな現場に送り出している事務所が多い。

②法律事務所のプロボノ・プログラムはリーダーシップ教育とおう繋がるか

このプロボノ活動がリーダーシップ教育とどう繋がるかということだが、学生がボランティアにかかわって現場を持つということ、またチームで仕事をして一つの問題を解決することを通じて必然的にリーダーシップの教育になっている。また、国際機関等で働くことで国際的視野を持ったリーダーになっていく。社会のニーズを知るので、視野も広がる。粘り強い交渉力、リーダーシップに必要な資質を身に付けることができる。

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

(4)まとめ

法学部の法曹養成教育と結びつくところでは、専門家としての責任を自覚して、担当した仕事を最後まであきらめずにやり遂げる機会を持たせることが、リーダーシップ教育、とくに若い人の教育には不可欠である。社会人の場合には現場を持っている人に対してリーダーシップについて考えてもらうということだが、若い人にはそのような現場がないので、環境を与えてやるのが大事。メルボルン大学についても、現場に出るための準備として、模擬的な交渉や調停などを通じて身につけさせるところがある。モナシュの臨床教育は実際に現場を持たせるので、リーダーシップ教育としての効果はメルボルンよりもはるかに大きいと思う。また、日本では実現しにくい、海外で働くという経験は若い学生にとっては非常に重要だと思う。言語の問題に始まり、チームで仕事をする際に文化的なバックグラウンドも言語も違う人たちとひとつの仕事をしていくということは、リーダーシップ教育としては非常に有効であることは間違いない。そういうことを色々と考えさせられたことが、オーストラリアでの研修で得られたものであった。本来の主たる目的ではなく派生的な成果であるが色々なものを得ることができた。

2. 質疑応答、ディスカッション

(1)服部先生のご紹介

コミュニケーション・デザイン・センターの服部憲児先生（大阪大学 大学教育実践センター 准教授）のご紹介。

木川田先生

実践センターのパンキョー革命のとりまとめや、「ひとこといちば」という、月曜日のお昼に先生とスピーカーと学生が話し合う場においてファシリテーターをさせていただいている。市民社会におけるリーダーシップでもオブザーバーでご参加いただいたので、これから若い人達のリーダーシップを育てることに貢献していただけたらと思う。

(2)質疑応答

福井先生

Googleで「福井康太」で検索するとはじめに出てくる私のブログにオーストラリアでの経験について書かれているので、そちらもご覧ください。

太刀掛先生

オーストラリアでは学生を大学外に送るときに事務作業がたいへんだと思うが、支援の体制は教員だけでなく事務の方などにもあるのか。

- アメリカの大学でもそうだが、研究の方の人と **Administrative** の人の両方がいて、日本のように事務だけを行っているのではなく、学生支援や教材作りも行っていて

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

かなりレベルが高い。また、法律事務所やコミュニティリーガルセンターも彼らがプログラムを作ってそれに学生が乗っかるというところがある。

その Administrator の方もある程度知識と経験を持った方が支援にまわっているのだろうか。

- もともと研究者だったとか、Ph.d の途中でやめたかその後かはわからないが、そういう方が多かった。

服部先生

オーストラリアでは日本と同じような法学部があるだろうか。

—同じ法学部がある。いちおうイギリスと同じタイプで、学部で法曹養成をするのが原則だが、メルボルンは最近変わってきていて、アメリカの方式で Graduate レベルに法曹養成を移した。しかしほとんどの大学は学部で法曹養成を行っている。

卒業者の多くは法曹界に進むのか。

—大学にもよるが、メルボルンの場合はそうだった。オーストラリアは法曹人口が非常に多く、人口 2020 万人のうち弁護士は 5 万 7 千人いる。卒業生は一応資格をとり、開業するかどうかはわからない。

一部の学生が受けるというよりは大半の学生が受けるのか。

—大半の学生が受けている。

大和谷先生

司法試験の合格率はどのくらいだろうか。

—司法試験はない。ではどこで絞り込まれているかということ、実務研修の指導先がしっかりしたところでないと、中堅や個人のところでは実務経験が 5 年以上ある指導資格のある人を見つけてそこで働くという形になる。よって、そのような指導先を見つけられないと全く関係のない仕事を見つけることになる。

やはり司法試験が目の前になるとロースクールではそれに特化した教育をせざるを得ないのだろうか。

—日本では司法試験の合格率が低いので、司法試験にシフトせざるを得ないだろう。

そういう中でリーダーシップを兼ね備えた法曹教育は日本では可能なのだろうか。

—そこは大変難しいところだが、幸か不幸か日本はまだ学部を生かしているので、学部をもっと活用しなければならないと思う。学部をロースクールの予備校にしてロースクールが司法試験の予備校になると最悪なので、もう少し学部の時代に海外との交流をおこなったり、リーダーシップ教育の体験型の授業を入れたり、学部の単

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

位のあり方を考えたほうがいいと思う。

平井先生

最後のまとめの一番目のところ(専門家としての責任を自覚し、担当した仕事を最後まであきらめずにやり遂げる機会を若いうちに持たせることは、リーダーシップ教育に不可欠である。)に非常に共感したというか、最近自分が考えていたことに近くて、これは法学部とかの専門に関係なく阪大を出た人であれば普通に会社に入ればこういう仕事をしなければならないと思う。したがって要素としてはたとえば法学部の学部教育のなかにこういったプログラムがあって、それを学んだ人が弁護士になるかならないかにかかわらず、これをきちっと体験できる上に自分の能力になることを説明できれば、誰しもやりたいと思うことかと思う。ではどういう能力が身についたのかという説明のところは非常に重要だと思うが、そういったことに関する資料などはあるのだろうか。

—リーダーシップ教育が主目的ではなかったもので、臨床法学教育の評価では法律家としてきちんと仕事ができるかというところで、そこでのリーダーシップというところになると思う。企業人として仕事をするのであればこれとは少し違うが、基本的には評価される場所は、チームをまとめられるかとか、全くバックグラウンドの違う人達に自分の言いたいことを伝えて考えを共有して何かをするというところだと思う。医学系ではこのようなことはないのだろうか。

医学系はやはり知識の詰め込みというところがある。ただ、ずいぶん初期から学部の3回生から4回生のときに、3ヶ月間講義を全くなくして研究室に配属することがある。基礎医学を好きところで研究ができる。しかしながら、仮免許制度みたいになっていて、臨床実習をするには試験に通らなくてはならなくなっている。今まではそのようなことはなかったが、5回生からの臨床実習までに、試験である一定の知識が確認されないと臨床実習をさせてもらえない。また、あまりにもカリキュラムが立て込んでいて、司法試験と同じで学部で国家試験を通らなくてはならない。まあ通るのは9割くらいだが、歯学部などは総量規制で6割7割になっている。したがって試験にどう受からせるか課題になっている。医学部歯学部薬学部はまだカリキュラムが自由だが、保健学科の看護師教育は法律で指定規則があり、どういう科目が何単位必要であるとか細かいところまで規制がある。その中で人材をどう育てるかというところが課題である。(大和谷先生)

—まさにチームで仕事をされるとこなので、大学の研究もそうだし、病院での医療なんかはまさにチーム。看護師もチームワークが上手くいかなければたちまち医療過誤に繋がる場所がある。やっぱりそういうところのリーダーシップ教育は非常に大事であるし、それこそ責任を持ってやるという場面が非常にありそうだと思う。

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

学部の中の看護教育に非常に疑問を持っている。私は、看護教育は社会学部とか人間科学部の中でやるべきだと思っている。それを軸にして看護教育をやって、医学部は医学部で元々できているのでやればいい。何か医学教育が中心のようになっているがそうではないと思う。教員の中に医学部出身者が多いのでこれも徐々に減らしていくべきだと思うし、そうすると非常に面白くなっていくのではないかと思う。チーム医療というのは一緒に教えるのではなくて、それぞれの領域をしっかりと教え込むことで、対等に話ができるのだと思う。だからこそ私は保健学科は独立しろといっている。いつまでも医学部の中にいるのではなくて、独自に人材を養成しないと、チーム医療はできないと思う。チーム医療というのはIPW というんですね。Inter-professional Work。神戸大学はそういうところをちゃんとやっているが。それぞれの教育を独立させることが重要だと思う。一種のパターナリズムが残っていて、医師を中心に動くというところがある。実際に医師がいないと動かないところもあるが。

平井先生

少し話が変わるかもしれないが、チームのあり方、チームとリーダーシップを自分と同じところで考えていなかったのが、今聞いているとすごく関連しているなと思ったのだが、先ほどの大和谷先生のお話にもあったように、チームのあり方というのがかなり変わってきているように思う。ここで目指されているのは個別の案件に対して責任を持つリーダーシップかなと思った。そしておそらく既存のリーダーシップとチームのイメージというのは、パターナリズムに基づいたピラミッドみたいになっていて、医療でもそうだし会社のラインでも責任者がきちっと決まっている。そのようなイメージできたものが、それではもはや処理できないものになってきたので、それぞれの専門性を持った人がチームを組んでというところでのリーダーシップが変わってきていると思う。それがここで想定されているのだろうか。

ーボランティアに関していうと確かにソーシャルワーカーや全くバックグラウンドの違う人間とチームを組んでやっているの、ある種のプロジェクトがそこにあって、そのプロジェクトの目的のためにチームがあるといった、そういう印象だと思う。

その際のチームのリーダーというのは、全体を見ることが出来る人がひとり誰でもいいから一人そこにいる必要があって、それが弁護士の場合もあるしソーシャルワーカーの場合もあるし、やることはすごく共通していてそれは専門性の上の次元の能力かなと思っているが。

ーおそらくはそのプロジェクトチームの目的を一番わかっていて全体が見渡せ手いる人なのかなと思う。また、最初からチームリーダーを決めるとかえって上手いかわからないかもしれない。フォーマルなリーダーシップの訓練になるかどうかかわからないが、学生であるだけにインフォーマルに立ち上がるリーダーシップとしていい経験

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

になるかもしれないし、サポーターとして全体の大きな動きを支えるのもひとつの重要な能力で、上で引っ張っていただけではチームは動かないので、それもリーダーシップのひとつの側面なのかなと思う。

服部先生

学校組織ではリーダーシップというと校長や管理職のリーダーシップが中心だったが、最近ではミドル・リーダーシップという言い方をする。中堅の教員が実際に学校の内部を変えるときに仲間の教員をコーディネートしたり、教育委員会側が来たときに反対には学校だが、その際に子供のために行動したり、というリーダーシップが着目されている。官僚制のトップではなくて真ん中あたりで上手いことコーディネートする能力が活力となると言われてきている。今のお話を聞いていると、若い人がいきなりトップになるわけではないので、経験を積みながらリーダーになっていくという意味では関係はあるのかなと思う。

—非常に示唆に富んでいて、体系化するならばそういったことになるのかなと思う。ただ、体系化するのがいいのかどうかはわからない。臨床法学教育の派生で生じていることに今は意味があるような気がして、リーダーシップ教育という形でそれを中心に立てると場面が限定されてくるように思う。ミドル・リーダーシップというのも少し違う気もする。

木川田先生

今言われたことは、企業の調査ではミドル・アップダウンという言い方をしている。ミドルの人がリーダーシップをとっていくと。何年前かに World Economic Forum で21世紀型のリーダーシップの調査をして、私もメンバーとして参加した。そこで明らかになったのは **Distributed Leadership** といって、トップの人が中堅の抑え役の人を持っていて、その中堅の人がまたその下に、というように **Distributed**、滝のように広がっていく。またミドルの人がコアになっており、決してカリスマ的なリーダーシップということではないということが、非常に文化のいい企業はそういう背景ができています。

—非常によくわかる。そういうところが出来ている学校は非常に上手く回ることが多い。(服部先生)

Control & Command 型のどこかのセンターのような経営をしているとだめ。だから **C&C** ではなくて私は **E&E**、**Encourage & Empower** とか **Energize** とか、それが必要なかと思う。また、さきほど先生のお話で、分野を問わずリーダーシップ教育において有効なのは海外経験であるとおっしゃっていたが、異質の文化、価値観の違う人達をどう取りまとめていくかということだが、日本はやはり同質の中なので、あまりとりたがらない、誰かが手を上げればその人ということになる。異文化の中に行くと、コミュ

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

ニケーション等の問題からとてもいい経験になる。こういったプログラムが海外で頻繁に行われていて、阪大の教育目標国際性があるのだから、本来阪大の学生は学部を問わず一度は外に出て、そういう経験をしていくのが阪大の目指すリーダーシップ、自然に淘汰されて身につくリーダーシップなのかなと思う。海外経験、海外プログラムは必要なのかもしれない。企業などでは、たとえば前にいた会社では毎年4人ずつアメリカに行かせている。向こうの本社とか。そしてそこで揉まれて帰ってきたのが幹部候補になっている。海外経験というのはリーダーシップ教育として非常に効果的な方法だと思う。

一裁判官でも4人に1人は出られる。今の若手で、判事補のうちだが。いまの職業で4人に1人が海外に出られる職業というのは他にないと思うが、意外に知られていない。裁判官の長期海外研修というのはすごくリーダーシップ教育になっているはず。それ以外のところで他の社会に接する機会がない人達なので、視野を広げる機会としては唯一だと思う。ちなみにメルボルンにも長期海外研修の人が来ていて、他にオーストラリアに裁判官が2名、そして書記官が1名来ているようだった。そのひとたちはキャンベラに行っていた。後はアメリカとか世界各国におり、裁判官は日本語だけでなく英語を話せる人が多い。在外公館の書記官になったりする場合も多い。企業に比べるとまだまだ劣るかもしれないが。

多胡先生

皆さんのディスカッションで非常に印象に残ったことがあるのだが、木川田先生のおっしゃるように海外に出るといってもそうなのかなと思うが、やはり「現場」というのが大事だと感じた。現場での体験が職業人になっていくうえで必須の条件であるように思う。日本でも今まで取り組みはあったのだろうが、オーストラリアの場合はあまりに自由に行けるといえるか、日本ではこういう形では行けないと思う。弁護士事務所や裁判所、地域のリーガルセンターに行くのであるとか。それではなぜ日本とオーストラリアの法曹養成教育の在り方に違いがあり、オーストラリアでできることを日本がしようとしてもできないのだろうか。法曹人養成の政策のところまでかかわってきているのだろうか。日本は規制が多すぎるのに対し、オーストラリアは試験そのものもなく好きにやっているように感じる。根本的なところで比較して考えていく必要があるのかなと思う。

確かに部分比較だけするのは意味がないが、トータルで比較すると非常に難しい。オーストラリアでは授業の科目については細かく規制がある。それで資格を認定するので当たり前だが、取らなければならない科目については非常にうるさい。しかしボランティア等については規制が特にあるようには見えなかったし、指導弁護士がついていれば新人のソリシタがやるようなこととほとんど同じようなことをしている。指導教員の言い方は、ここで仕事をやっている学生と、裁判所で認定を受けた新人のソリシタとどこが違うんだと、いうものだった。それはその通りだと思う。だから、規制の重きを置いているところが違うのかなというところがひとつ。あとはボランティアに対する見方が全

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

然違う。社会のある部分をちゃんとなっているという意識が強くまたチャリティ文化みたいなものもある。日本だと、こういうことをやろうと言うとそのためにきっちりした枠組みを作って、その枠組みに縛られてしまう。昔は法律相談を自由にやっていたのだと思う。ところが、大学がリーガルクリニックというのを作ると、相談を直接してはいけなくなり、あくまで後ろでメモを取っておくくらいしか出来ない。そんなことをするのであれば最初からつくらなければいいのに思う。いらぬ規制をなんで作るのかなと思う。

先ほど大和谷先生がおっしゃったように、仮免を取らなければ臨床実習に出て行けないというものがあったり、つまらないように思う。それが法教育の中にも要請が中から出てくるのかなと思う。

もう一つお伺いしたいのは、日本の場合には法教育などをする際には必ず文科省や弁護士会のようなところが絡んでくるが、オーストラリアではどうなのだろうか。法務省や文科省、政府関係などがかかわるのだろうか。

—基本的には州レベルで行っていて、そこの教育省・文科省のようなところが監督している。ただ法曹の資格認定についてはたとえばヴィクトリア州では司法長官が絡んでいることは間違いない。教えるほうの制約はかなり厳しいが、学生側にはそれほど厳しいものは内容に思う。

先ほどのオーストラリアの話では学生が非常に主体的に生き生きとしている印象を受けるが、どのような違いがあるのだろうか。日本でもやり方次第では可能なのではないかと思うが。先日の木川田先生のワークショップにおいても学生が生き生きとしていて、やはり教育方法の問題を考えていくべきではないかと思う。

ひとつ違いがあるとすれば、オーストラリアはやはり休みが長い。授業が12回しかない。日本ではきちんと15回やれと厳しいが、夏休みは向こうの場合は11月に授業が終わって2月の終わりまで4ヶ月休みがあって、学期の切れ目が7月にあるが、そこでも休みが1ヵ月半くらいある。とにかく夏休みが長いことは間違いない。その間に海外に行く余裕がある。日本は色々と詰め込みすぎなのではないだろうか。15回の授業というのは必要だろうか。

服部先生

さきほど自分で実習先を見つけるという話があって、なるほど日本の教育実習も自分で実習先を見つけさせればよいのかと思った。ただそれをやると、実力は伴っていないのに実習先を見つけてトラブルを起すという学生が出てきて、大学はそれを嫌がるから自分でカチカチ枠を付けてしまうのかなと思ったのだが、オーストラリアでは学生が外で何かやらかしたら、何か大学はオタオタするのか、それとも大学は一切関わらないのだ

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

ろうか。

—責任の取り方としてディーンが頭を下げているのは見たことがない。ただ、全く問題が起こらないということも考えられない。おそらく、まず学生の個人の責任という考え方が強いと思う。本当にひどい問題が起きたときにどうするかというところはわからない。ただ、お金のある研修先は保険まで付けてくれたりするので、その辺は全然違う。

受入先自体に自分達が教育の一部を担っていると自覚があるのだろう。面倒くさい学生が来たというよりは次の世代を担うというような。

—その余裕がない所が受け入れ先をしているかどうかはわからない。ある程度潤沢なところが受け入れをしているというような印象がある。

和住様

せっかくなので感想を述べさせていただきます。二つほど感想があるのですが、一つ目はメルボルン大学で副専攻を持つ学生がたくさんいるのでいろんな視点から紛争や物事を見られるということだったが、私は OSIPP を 2001 年に卒業して、2002 年に京都のスタンフォード日本センターというところで仕事をしていたのだが、そこに毎年 4 月から 9 月の間にスタンフォード大学の学生が 30 名ほど来られて日本の勉強をしたり日本の企業でインターンシップをしたりする。スタンフォードの学部学生はその時点で専攻は決まっていない。2・3 年生に専攻が何かを問うと、バイオに行こうか法律に行こうかまだ決めていないと答えた。人工知能に行こうか経済に以降か決めていないとか、東アジア史をしようか人工知能をしようとか、そういう状態で来ている。私が秘書をしている林先生が *political economy of Japan* という講義を毎年しているが、その授業にバイオや人工知能や歴史や経済、法律など幅広い分野の人が参加するので議論に厚みができたり幅広くなったりした。自分が学部生であったときを思い起こすと、学部時代にはそのようなことはなくて、OSIPP に来て初めて多様なバックグラウンドを持つ人と会うことができた。もしそのような機会が学部ของときにあったら、高校のときは視野が狭かったのでこの学部、という風に思って学部に入ったが、大学に入ってからもしかしたらもっと楽しいものが選べたのかもしれないと思った。

もうひとつはエクスターンシップについてだが、ポラリスで仕事をしている中で、二年前から昨年の 2 年間にかけて、大阪工業大学大学院の知的財産研究科というところで、GP の事務局のお手伝いをした。知財専門の研究科は日本には 2 箇所(東京理科大と大阪工業大の大学院)しかなくて、大阪工業大学大学院の知的財産研究科では、弁理士、高度職業人を育てている。いまお話を聞かせていただいたものとすごく内容が似ていて、全員をインターンシップに行かせるのだが、国内外問わず、特許事務所であったり、海外(台湾がメインだが)の特許事務所にインターンに行かせて、日本から台湾に行ったり、台湾

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

で知財を勉強している人に日本で一緒に授業を受けさせたりしている。後はインターンシップは評価をして単位を付けている。すでにインターンシップに行った学生とこれから行く予定の学生が混在しているが、一緒にチームで仕事をしていると、すでにインターンシップに行ったことのある学生は見ていてすぐにわかる。海外に行かなくても、インターン先に行って一人の専門家として見做してもらって鍛えられて帰ってきた人は、短期間でこんなに変わるのかというくらい変わる。こういった動きがもうちょっと広がればいいと思った。

一本当に現場が重要だと思います。日本だとインターンシップの受け入れ先がインターン生をどう受け入れていいのかわからないので、お客さんとして迎え入れて、うちの仕事はこんな感じなんだよという風にレクチャーを行って、実際の仕事には触らせないというところが多い。秘密保持の問題があって触らせられない部分があるのはわかるが、それではインターンシップに行く意味がほとんどない。ボランティアのほうがいいなど思うのは、そういった秘密保持の問題がなく現場に放り出されるところがあるところ。ある程度の知恵は付けなければならないが、最低限の知恵を付けさせれば跡は何とかなるだろうといったところがある。特許事務所は機密が非常にかかわってくるので、一般的に、大体的に行うのは少し難しいところがあるのかもしれない。阪大の法学研究科もおそらく日本で3番目に知的財産センターを作っており、科目免除で弁理士養成を行っている。しかしまだエクスターンシップなどは行ってないはずであり、そこはまねなければならないところがあると思う。課題としては、よっぽど協力先がしっかりしていないといけないところと、専門職の養成なので守秘義務の重要性などはわかってくれるから可能だということがある。一般の学生でそこができるかというところ少し心配。

平井先生

昔、アメリカの医療関係のホスピスにインターンか何かで参加した経験があり、色々な人と話した。そこにはボランティア・コーディネーターという専門の人がいて、その人がボランティアを営業して集めて、教育し、仕事を割り振るということがシステムとして出来上がっていて、ある程度ボランティアがいなくてもはや仕事が回らないという状況であった。システムとして出来上がっていて、ボランティアを頭数に入れて仕事が回るようにしている。無料で人材が使えるというインセンティブがあれば、企業にも可能である。知り合いの企業に学生をインターンに送ったことがあり、そのときは一つの仕事にずっと貼りつけられていて学生も大変そうだったが、無料で働いてもらえるということで企業にもメリットがあるようだった。受け入れ側にもメリットがあるような仕組みを出す側と受け入れる側が考えなければならない。

—成功事例がもっとあればベンチマークになるので良いと思う。

大和谷先生

2010/12/14

大阪大学リーダーシップ教育研究会 第13回会合

正式議事録

“Clinical”という言葉は「臨床」と呼ぶことにもものすごく違和感を覚える。保健学科では「臨地」と呼んでいる。

—その他、「応用」「現場」「実践」などの意味合いがある。(皆様)

—他にも、例えば **Critical Thinking** の”Critical”という言葉も「批判的」と捉えられるが、あれは本質的に見るということなので、意味が違って来る。(木川田先生)

—カタカナの言葉を適切な日本語に直す作業は非常に重要。さっと訳語にしてしまうと意味を深く考えることなく使ってしまう。学者は特にそうである。以前、交渉教育研究会で「正義」と「Justice」の意味の違いについて理解してもらえなかったこともある。学者はそのような言葉を日本語の訳語で理解してしまっているのだから、例えばサンドル教授の正義論の話をして、**Justice** という言葉が出た時点で議論が止まってしまう。

法学会などでも、「イギリスにおける～」や「アメリカにおける～」ばかりで、日本においてはどうかというものは少ない。

リーダーシップにおける、人を「動機づける」という言葉も非常に難しい。「リーダーシップ」という言葉自体も非常に難しい。色々な表現をあてはめてしっくりくる表現を使っていけないといけない。(野村先生)

多胡先生

モナシュ大学での話の中でコミュニティリーガルセンターの話があったが、あれは大学がイニシアティブをとっているのだろうか。それとも地域だろうか。

—モナシュ大学がかなり資金を出している。オーストラリアには小さなリーガルセンターが100以上もあり、ローファームや大学がお金を出したり、地域の自治体の補助金などに支えられたりするところもある。モナシュの **Oakleigh** では、教育を行うということで大学がお金を出し、専属スタッフも大学で教えている先生がいた。もちろん外部の指導員もいたが。

野村先生

授業を受けている学生は何歳くらいだったのだろうか。

—学部1年を除くので、大体19~21歳くらいだった。

日本の学部生と全く同じような感じだろうか。

—そうだが、**Advanced**の方は最高学年のみだった。

blackletter 授業との割合としてはどれくらいだろうか。

—そもそも国から法曹教育として認定が得られないので六法科目は必須だが、副専攻を持った学生が多くいることからかなり余裕があるのだろう。

阪大の法学研究科でやってみようと思うことはあっただろうか。

—臨床の機会を増やさなければならぬと感じたが、Clinic を立ち上げてもあまり大したことはできないので、学生を海外に出すというのが一番効果的だと思う。そうすると外から学生を受け入れなくてはならなくなるが。

受け入れるとなると大学が対応してくれるだろう。Clinic は作ってはくれないが。また、海外に学生を送ることについては大学もお金が余っていると思う。

—なぜ希望者が減っているのだろうか。就職が厳しい時期ということもあるが、そういうときこそ海外で見識を広めるべきだと思う。

—国内でも女性の場合はそういう学生が多い。(多胡先生)

平井先生

文化的にゼロリスク志向が進んでしまっているという背景があるように思う。社会が安全安心を求めてリスクをゼロにしようという方向に動いてしまっているの、それを見て学生も自分のリスクをゼロにしようとする、つまり1年卒業が遅れることがリスクであるので海外に行かなくなるのだと思う。これは学生のメンタリティだけではなく社会全体がそういう動きになっている。だから、リスクをヘッジして、インターン中は必ず何か起きてしまうものなので、何か起きたときの対策をして保険をかけておくことが重要。

—そういう面では日本が大きく損をしているように思う。例えば中国ではどんなリスクを負ってでもがんばるぞという雰囲気がある。

太刀掛先生

大学の安全性管理部に5年間いたが、どうしてもリスクゼロ志向が強かった。大学としてはリスクをコントロールしていかにメリットを学生に伝えるかというところがひとつの目的であると感じた。

—リスクをコントロールするというのも現場で学ぶことだが。

—学生が安心して海外に出ているような何らかの担保の仕組みを大学が用意しなくてはならない。(平井先生)

—海外に行った学生がちゃんとした就職先に行っているということを伝えることが重要である。

木川田先生

最近の企業の人事部は、安心安全安定を求める学生はいらないと言っている。この前 Sony の人事担当の部長と話したが、人事部が面接で一番学生から聞きたくないのは「御社は安定しています、ブランド力・国際性があります」という言葉のようだ。会社に頼っている姿勢しかなく、自分も会社に入るだけでそうなれると思ってしまう。「ソニーをこう変えてみせます」というような学生は少ない。安心安全安定は色々と活動したその結果として残ったものであることをわかっていない。

—公務員志望学生がどんどん増えているのもゼロリスク志向の結果であると思う。同じように中小企業よりも大企業を選ぶ学生が多い。

—政策決定者がリスクをゼロにしようとしているので何もできない。

—最近では学生よりも親を説得しなければならない時代になってきている。保護者の説明会さえもある。(服部先生)

—学生が内定を取って正月に帰省をしたときに親にその報告をした結果、親が内定取り消しをしたという話を聞いたこともある。

多胡先生

木川田先生の話の中にも、企業ではゼロリスク志向学生はいらないという話があったし、この前の伊藤忠商事の小林会長の講演の中でも一生懸命勉強して海外に出て行ってほしいという話があった。

—企業もノーリスク、コンプライアンスを重視している。例外を認めないで整然としていく。昔は寄付金をくれていたが、いまはコンプライアンスや株主への説明義務などから出さなくなっている。大学でも5カ年計画などあるが、がんばれば2年で成果があるのに、評価をよくしようとして4年目くらいに成果を上げようとしていたりしている。(野村先生)

—マスコミの論調を変えるだけでもだいぶ意識が変わると思う。(平井先生)

平井先生

リーダーシップの認定制度を作ってみてはどうかと思う。ひもつきではなく、どういう体験をしたのでもいいので、リーダーシップの認証の試験だけを作るのがいい。教育プログラムをひもつきにするとそれに来なくてはならなくなるということになるし、色々なところに行って勉強してもらって、能力が上がればよいのだと思う。

野村先生

リーダーシップ等の評価の話だと、交渉コンペティションの審査表を参考にしてもらいたい。9年間やって作っているの、よくできていると思う。今年は審査員が優秀な法律家や企業の実務家を含めて110人いた。優秀な方でも審査表への記載ミスをたくさんするので、事前に注意をするのではなくて注意をしなくても失敗しないようにするのが重要だと気付いた。ラウンドAは対立型の仲裁、ラウンドBはお互いに協力しようという交渉を取り扱っている。リーダーシップでもこういったものをうまく作っていければいいと思う。

以上