

はじめに

本書は、①法学部生、②法学部卒業生、そして、③若手弁護士や若手法務担当者等の、現在または将来において何らかの法律に関わる仕事に就いているか、または就くことを考えている人のための、キャリアに関する本である。

筆者は2007年の弁護士登録以来、約17年の経験を持つ企業法務弁護士である。とりわけ、技術発展に対応した労働形態の変化や、AI時代において弁護士・法務担当者が直面する課題等について研究を続けており、2015年に「ロボットと労働法」の研究発表を行い、2019年には『AI・HR テック対応 人事労務情報管理の法律実務』（弘文堂）を著した。そして、学習院大学法学部非常勤講師として企業法務の授業を担当し、法学部生が将来企業法務に携わる可能性を見据え、2022年には当該授業の教科書である『キャリアデザインのための企業法務入門』（有斐閣）を著した。また、2023年には『キャリアプランニングのための企業法務弁護士入門』（有斐閣）を著した。加えて同年には、生成AIがもたらすキャリアへのインパクトを検討した『ChatGPTの法律』（共著、中央経済社）および『ChatGPTと法律実務』（弘文堂）を著した。このような研究の蓄積を踏まえ、筆者は2024年4月から、学習院大学法学部で「特設基礎講義（キャリア・エデュケーション：法学部生のためのキャリア入門）」という講義を担当することとなった。本書はその教科書として執筆したものであり、有斐閣が出版する筆者の「キャリア」シリーズ第三弾に位置付けられる。

俗に「法学部は潰しが効く」と言われる。このようなフレーズは、多くの場合には将来のキャリアの可能性が無量大だというプラスの意味合いがある。確かに、法学部生やその卒業生が、その4年間の

学びを活かして発展させることができるキャリアには幅広いものがある。上記「特設基礎講義（キャリア・エデュケーション：法学部生のためのキャリア入門）」においては、法務責任者・担当者、弁護士、公務員、経営者、コンサルタント、キャリアコーディネーター等、様々な経験を持つ方々をゲスト講師にお招きする予定である。

もっとも、可能性が豊富であることは、キャリアの袋小路で迷子になる可能性をも高めている。人生は、何歳からでも新しい挑戦ができるという意味では十分に長いものの、法学部の学びを活かすことのできる全てのキャリアを経験するには短すぎる。

だからこそ筆者は、なるべく早い段階から（学生の頃が最も望ましいが、全ての人にとって、「今」こそがこれからの人生において一番若いタイミングである）真剣にキャリアデザインに関する検討を開始することが重要だと考える。実際には計画通りに行かず、途中で予定変更が発生する。そのことは十分に理解した上で、それでも、まずは学生のうちから自分のありたい将来像を真剣に検討し、そこから振り返って今やるべきことを考え、実践すべきである。

そのような対応の際の参考になるよう、本書は前半で、キャリアを考える上で重要と思われる事項をまとめ、後半で、企業内法務（第8章）、法曹（第9章）、公務員（第10章）および立法に関与するキャリア（第11章）について述べる。最後に、AI・リーガルテック時代のキャリア（第12章）について述べる。既にキャリアデザインに関する書籍は多数存在しており、その一部は本書でも参照している。その中で、本書は法学部生や法律・法務系のキャリアにフォーカスしているところに特徴がある。

読者のみなさんは、「そもそも法学部は潰しが効くのか?」「もう法学部はそこまでの人気はないし、法学部だからといって法律の勉強を本気でやってもあまり意味がないのではないか?」「キャリアの話ってどうしてこんなにややこしくて分量が多いんだ?」「『これ

が正解だ』というスパッとわかりやすい説明がほしい」などなど、キャリアに関する様々な疑問や不安を持っているのではないだろうか。本書はこれら全てに対してクリアに回答するものではない。しかし、筆者は、2021年から『キャリアデザインのための企業法務入門』の元となる授業（2024年からは「特設基礎講義（キャリア・デザイン：企業法務）」という名称で学習院大学法学部にて開講）等、キャリアに関する授業や講演を行い、その中で、同様の疑問を有する学生の皆さんと対話を重ねてきた。そこで、これらの筆者自身の経験を踏まえ、多くの方が疑問に感じる点についても可能な限り踏み込んだ回答をしたつもりである。本書が読者のみなさんの将来にとって少しでも役に立てば幸甚である。

2024年2月 松尾剛行

目次

第1章 法学部生のキャリアの可能性	1
1 大学生一般とキャリアの関係	1
2 法学部生とキャリアの関係	5
3 キャリアを考える上での基礎知識	7
4 過去・現在・未来	9
5 将来のキャリアを見据えて現在何をすべきか	18
第2章 キャリアとの関係におけるビジネス概論——法務の観点から	24
1 キャリアとビジネスの関係	24
2 法学部生が理解すべきビジネスとは	26
3 ビジネスにおける経営者と労働者の関係	30
4 社会・業界・組織・部門・チームとキャリア	33
5 アントレプレナーシップ（起業家精神）	40
第3章 終身雇用時代の終わりとキャリア	44
1 新卒一括採用・終身雇用時代とは何だったのか	44
2 キャリアパス	53
3 終身雇用時代の終わりと転職	55
4 人事評価	59
第4章 スキルセットとリスキリング	63
1 終身雇用時代の終了後「価値ある人材」になるには	63
2 スキルセット	64
3 スペシャリスト・マネージャー	69
4 資格	73
5 リスキリング時代の職業訓練	75
第5章 多様化時代のワークライフバランス	80
1 ワークライフバランス	80
2 メンタルヘルスとレジリエンス	83
3 チームで仕事をシェアする	84
4 グローバルにおける競争力と国際化	86
5 ダイバーシティ	89
6 ファイナンシャルプランニングとキャリア	91

第6章 副業時代の「自立」と「自律」	95
1 組織外におけるキャリアの発展と、組織内外のキャリアの流動化	95
2 組織の特徴と、組織と個人の関係	96
3 自営的就労時代の到来	100
4 副業時代の到来	103
5 キャリアキャピタルとネットワーク	105
6 組織依存からの脱却の意味	107
第7章 労働法による労働者の保護	109
1 労働法とは	109
2 従来の労働慣行を反映した個別的労働関係法	110
3 労使交渉への保護が手厚い団体的労使関係法	118
4 時代に合わせて規律が変更される労働市場法	118
5 福利厚生	119
6 社会福祉	119
7 自営的就労と労働者概念	120
第8章 企業内における法務担当者としてのキャリア	125
1 はじめに	125
2 企業における法務部門の役割	125
3 企業法務の業務の特徴	131
4 企業法務とキャリア	136
第9章 法曹のキャリア	143
1 法曹三者	143
2 法曹になるまで	144
3 弁護士キャリア	147
4 インハウス弁護士	154
第10章 公務員のキャリア	159
1 公務員の仕事のイメージ	159
2 行政活動の目的	160
3 公務員の主な仕事——法執行と政策形成	161
4 民間の仕事と比較した場合の公務員の仕事の特徴	164
5 国家公務員	167
6 地方公務員	170
第11章 立法に關与するキャリア	173
1 立法の重要性	173

- 2 立法に関与する人々 173
- 3 政治家 176
- 4 議員秘書 177
- 5 法制局 178
- 6 企業内の公共政策担当者 178
- 7 公共政策コンサルタント 179

第12章 AI・リーガルテックの発展とキャリアの将来像……………181

- 1 AI・リーガルテック時代の到来 181
- 2 AI・リーガルテックはビジネスパーソンや法務のキャリアを変えるか 182
- 3 個別の進路ごとのキャリアの未来 186
- 4 さあ、考え、体を動かそう 189

- おわりに……………191
- 索引……………192

Column

- 法学部生が法学以外を学ぶ意味、他学部生が法学を学ぶ意味 23
- 戦略と実践（オペレーショナルエクセレンス） 43
- MBA 理論のキャリアへの応用 61
- 弱みを補うか、強みを伸ばすか 78
- タイパ（タイムパフォーマンス） 94
- ポートフォリオ的なキャリア形成と相性の良い副業時代 107
- パターンを知る 124
- 経営にますます重要な影響を与える企業法務の未来像 142
- 弁護士にキャリアデザインが必要な時代の到来 157
- 公務員とビジネスとの密接な関係 172
- 反対派のことを常に考える 180
- 変わらないために変わり続けることの必要性 190

*有斐閣ウェブサイトの本書の紹介ページにも、別途3つのColumnを掲載している
<http://www.yuhikaku.co.jp/books/detail/9784641126503>。

第1章

法学部生のキャリアの可能性

1 大学生一般とキャリアの関係

(1) 本書の位置付け

キャリア (career ; 経歴) は、広義では生涯を通じた役割に関する経歴を意味し、職業生活以外にも、社会活動や家庭生活等をも含む概念である。しかし、本書では職業生活の側面を主に論じる¹⁾。

既に多くの大学において、キャリアデザインの講義が設けられ、また、キャリアセンターが就職活動の指導をしてくれる。さらに、キャリアデザインについては既に多数の書籍が存在する。その中で、本書は、法学部生・法律関係のキャリアに特化し、社会に出てから役に立つ内容を説明しようと試みる点に特色がある²⁾。

医学の進展により、健康年齢の伸長が期待される中、既に70歳までの雇用継続が努力義務となっている (高年齢者雇用安定法10条の2)。将来は、これまでにない程長い間働き続けられる時代が来るだろう。このような動きには、長く働き続けるオプションを持つことができるなどの肯定的な側面があることは間違いない。ただし、老後のためには2000~3000万円の貯蓄が必要などともいわれる。

1) 岩上 = 大槻編・大学生のためのキャリアデザイン入門 i 頁・47頁。

2) 本書を教科書として利用する、「特設基礎講義 (キャリア・エデュケーション : 法学部生のためのキャリア入門)」も同様の特色を有する。

気が進まないのに生活のために働き続ける必要が出てくるかもしれない、単に選択肢が増えるだけの話なのかは疑問が残る。加えて、AI等のテクノロジーによって労働関係も変容すると予測されている（→第12章および大内・AI時代の働き方と法参照）。

このようなキャリアに関する激動の中、もはや準備されたルートを誰かに言われるがままに歩めば良い時代ではなくなっている。つまり、最終的にどのようなキャリアを歩むかは、読者のみなさん自身で決めるしかない。本書はそれを検討する上で、参考になりうる視点を複数示すことで、読者に考察を深めてもらうことを試みている。もちろん、「今まで考えたこともない視点が提供され、キャリアデザインが思っていたより難しいことがわかった」と思われる方も少なくないだろう。しかし、そのような難しさについて、将来、キャリア上の困難に直面した際などに初めて思い知るよりは、今のうちに理解しておいた方がよいだろう。

(2) キャリアについて考える必要性の高まり

法学部入学時点で将来のキャリア像を思い描いている人もいるだろうし、そうでなくても学部3、4年生にもなれば就職活動やその準備の中で自分のキャリアを真剣に考える必要が出てくる。

現代では、「ライフコースの個人化」といって、特定の標準的な「生き方」が押し付けられるのではなく、自分で好きな生き方を選択することができる³⁾。その結果、従来型の、キャリアドリフト（就職先の会社の人事部等のキャリアに詳しい人に、自分のキャリアを決めてもらう）ではなく、キャリアデザイン（自分のキャリアは自分で作り上げる）を選択する人が増加している⁴⁾。

確かに将来のキャリアを作り上げる自由があること自体はすばら

3) 岩上 = 大槻編・大学生のためのキャリアデザイン入門 180-182 頁。

4) 稲葉ほか・キャリアで語る経営組織 107 頁。

しい。しかし、これまで親などに「いい中学校、いい高校、いい大学に行きなさい」と言われていた人が、大学に入った途端、急に「自由にキャリアをデザインしなさい」と言われても、戸惑ってしまうかもしれない⁵⁾。

このように、キャリアにおいて戸惑う人が多い時代だからこそ、キャリアについて真剣に考える必要性が高まっている。

(3) ゲームのルールが変わる

大学入試までは「正解」があった。しかし、社会人の世界には大学入試でいうような「正解」は存在しない。例えば、企業で法務部門の担当者（→第8章）は、以下のような状況に直面し得る。

事例：社長が公共プロジェクトを獲得するため、「コンサルティング会社」に、5億円という巨額のコンサルティング報酬を渡すと決めた。しかし、この企業は公式ウェブサイトも、コンサルティングを行った実績もなく、有力政治家の配偶者が唯一の役員である。法務担当者のあなたは、社長が、ペーパーカンパニーである同社を通じて有力政治家に賄賂を贈ろうとしているのではないかと疑っている。

このような場面でももちろん「誤り」は存在する⁶⁾。例えば、形式がコンサルティング報酬なので何も問題がないとすることは明らかな「誤り」である。しかし、どうやって社長にコンサルティング報酬を渡すことを断念させるかに関する「正解」はない⁷⁾。むしろ自分で「何を正解にしたいか」を考え、上司や他部門等、周囲を巻き込んで説得し、それを正解にしていく必要がある^{8) 9)}。

5) 岩上 = 大槻編・大学生のためのキャリアデザイン入門 126-127 頁参照。

6) 松尾・キャリアプランニング 3 頁。

7) 松尾・キャリアプランニング 14 頁参照。

8) 松尾・キャリアプランニング 4 頁。

社会人の世界に正解がない点はキャリアについても同様である。社内のキャリアパス（→第3章2）を駆け上がる上で重要な人事評価（→第3章4）は、このような「周囲を説得できるか」というコミュニケーションの部分で踏まえて決まる。頭のいい人や、速く正確に書類を作ることができる人が必ずしも組織内で高く評価されるわけではない。その頭の良さを活かし、その書類を具体的な案件において活用できなければ「宝の持ち腐れ」になりかねない。このように、社会人として仕事をする上での「ゲームのルール」は、高校までとは大きく変わるのである。

(4) 大学教育とキャリアの関係

そして、このゲームのルールの変更に対応するための期間が4年間の大学生活であると評することも可能だろう。

大学における学びを通じて、課題設定、仮説設定、情報収集、仮説の検証、残された課題の確認を行う等の能力を培うことができる。また、グループワークにおける同級生等からのアドバイスを受けてより良いアウトプットにしていくプロセスは、企業における課題解決に向けたプロセスと類似する。大学では、今後の社会で活かすことのできる、正解がない事項に対応するための基礎を身につけることができる¹⁰⁾。

例えば、法学の授業の中で、教員が他の学者の見解や最高裁の判例を批判することもある。期末試験で高い評価を得る上で、答案作成の際に必ずしもその教員の考えを採用する必要はないものの、なぜ自分がその見解を採用したのかは説得的に記述しなければならな

9) 例えば、法務部長から社長に伝えてもらう、顧問弁護士から違法という意見書をもらう、社外役員（社外取締役・社外監査役）から取締役会で止めるよう申し入れてもらう等の対応が考えられる。

10) 藤村編・考える力を高めるキャリアデザイン入門 23-26 頁。

い（この点は司法試験や予備試験〔→第9章2〕の論文式試験にも当てはまる）。このような、授業や試験に向けた勉強を通じて、説得的な論理構築の作法を学ぶことができる。

また、少人数の演習等、グループワークを含む授業も多い。そのような授業では、いかにグループで協力し、グループとしてよりよい結果を生み出すか、というコミュニケーション能力を培うことができる。さらに、レポートやパワーポイント資料（グループワークに基づくものを含む）の作成と発表は、リサーチをした上で他の人の見解を踏まえながら自分の考えをいかに説得的な形でまとめるかという実践の機会でもある。つまり、大学は正解がない問題への取り組み方を学ぶ機会を与えてくれる、ということである（なお、サークル活動等においても同様の学びを得る機会があるだろう）。

このように、社会に出てからは、ゲームのルールが違うところ、大学（特に法学部）における学びを活かすことで、社会人としてよりよくキャリアを形成することができる。だからこそ、大学の勉強においては、単位さえ取ればいいという姿勢で臨むのではなく、ぜひ積極的に取り組んでほしい。

2 法学部生とキャリアの関係

(1) ルールに基づく処理

末弘巖太郎博士（1888-1951）は、法学部での学びがいかに社会で生きるかについて、以下のとおり述べている。少し長いが引用しよう。

「一定の規準を立てて、大体同じような事には同じような取扱いを与えて、諸事を公平に、規則的に処理しなければならない。たまたま問題になっている事柄を処理するための規準となるべき規則があれば、それに従って解決してゆく。特に規則がなければ、先例を

調べる。そうして前後矛盾のないような解決を与えねばならない。また、もし規則にも該当せず、適当な先例も見当たらないような場合には、将来再びこれと同じような事柄が出てきたならばどうするかを考え、その場合の処理にも困らないような規準を心の中に考えて現在の事柄を処理してゆく。かくすることによって初めて、多数の事柄が矛盾なく規則的に処理され、関係多数の人々にも公平に取り扱われたという安心を与えることができるのであって、法学的素養の価値は、要するにこうした物事の取扱い方ができることにある。法学教育を受けた人間が、ひとり裁判官、弁護士のような専門法律家としてのみならず、一般の事務を取り扱う事務官や会社員等としても役立つのは、彼らが右に述べたような法学的素養を持つからである。」

末弘巖太郎「新に法学部に入学された諸君へ」法律時報9巻4号(1937年)16-18頁より

社会人は様々な事務を処理していく必要があり、ともすると、場当たり的に物事に対処しがちになる。しかし、法学的素養を習得することによって、ルールに従った首尾一貫した解決をすることができる。このような規則正しい処理は、法律を扱う仕事以外に従事する場合においても重要である。上記の末弘博士の言葉は実に90年近く前のものだが、今なお通用する。

だからこそ、法学教育は、たとえ法律を直接扱わなくとも今後のキャリアの発展に役に立つ。その意味では、例えば法学部以外の学部出身者が法務等の仕事を通じて法学のものの考え方を学ぶことにより、キャリア発展につなげることも可能だろう¹¹⁾。

(2) 世の中の見方に関する新たな視点の獲得

法学部に入り、法律を学ぶことで「法律のメガネ」をかけて世の中を見ることができるようになる¹²⁾。植物の名前を知ると、「雑

11) なお、近年STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics) 教育の重要性が説かれているところ、このようないわゆる理系の素養も一定程度あればまさに「鬼に金棒」である。

草」がそれぞれ異なる草花として見え、葉草だと分かることもある。これと同様に、法律を知ることによって、新たな視点を獲得することができる。

このような視点がキャリアにおいて意味を持つこともある。例えば、法律以外の視点から物事が議論されているときに、「この問題を法律の観点から考えると、異なる見方ができる」という新たな切り口を持ち込むことで、独自の価値を発揮することができる。

(3) 法律・法務系キャリアの基礎知識の習得

そして、本書の後半（→第8章以下）において取り上げる法律・法務系のキャリアを発展させる上では、ある程度以上の法律知識や応用力が必要である。その場合に法学部で学ぶ内容はそのような応用の前提となる基礎知識であり、まさにキャリアの礎となり得る。

3 キャリアを考える上での基礎知識

(1) キャリアを知る

法学部での学びを今後のキャリアに活かす上で、まずはキャリアに関する基礎知識を得ることが重要である。基礎知識がない中では良い考えはまとまらない。人的資本経営（→第2章）・新卒一括採用・終身雇用制・転職・メンバーシップ型雇用・ジョブ型雇用（→第3章）・リスクリング（→第4章）・副業・自営的就労（→第6章）等のキャリアに関連する基本的な概念を学び、それを踏まえて考える必要がある。

12) 小谷昌子「医事法——医療に関する法律問題を考究する」法学教室 487号（2021年）別冊付録「法学科目のススメ」23頁。

(2) ビジネスを知る

どのようなキャリアを選ぶとしても、キャリアとビジネスは、切っても切り離せない関係にある。つまり、企業が営んでいるビジネスに応じて、従業員の業務内容や、従業員に求められるものが変わってくる（→第2章4）。そこで、自分が将来所属する可能性がある業界や企業を研究し、ビジネスの将来性や、労働者への還元状況等を踏まえてキャリアに関する意思決定をすることが考えられる。

学生のみなさんに身近なアルバイトやインターンはビジネスを知る1つの良い方法であるが、それだけでは狭い範囲の理解にとどまってしまうおそれもある。ビジネスの全体像を知るためには、そこで得た「経験」を基礎として理論面も勉強をしていく必要がある。

(3) 法律・法務と関係するキャリアを知る

法学部出身者が法律と直接関係のない仕事をする場合でも、法学部での学びが役に立つことは前述のとおりである（→2）。

もっとも、法学部の学びを直接的に活かすという趣旨で、法律・法務と関係するキャリアを検討することに意味がある。

本書は、企業法務（→第8章）、法曹（→第9章）、公務員（→第10章）、立法への関与（→第11章）等のキャリアを取り上げている。

(4) 自分のキャリアに影響を与える側の視点を知る

自分のキャリアは他人に大きく影響される。例えば、就職活動における内定や、就職した後の人事異動は、いわば「他人」である採用担当者や人事部の判断に基づく。弁護士になって希望する特定の分野の事件を依頼されるかどうかは依頼者の判断次第である。そこで、自分のキャリアに影響を与える相手の立場から自分がどう見えるか、その立場からチャンスを与えたい人になるにはどうするかという観点でキャリアを考えることが重要である。

4 過去・現在・未来

(1) バックキャスト思考でチャンスをつかみ取る

一般論として、実績がないと声がかからないし、たとえ声がかかっても、実力がないと、成果を出して次につなげることができない。そのような中で、「実績がないために声がかからない結果、経験を積むことにより実力を向上させることができない」という負の連鎖が発生することもある。また、「経験不足で実力が向上しない」という部分はあるとしても、実力そのものを向上させなければ、仮にチャンスを得ても、次の経験につなげることは難しい。

だからこそ、過去・現在・未来という視点を基に実績を獲得していくことが重要になる。過去に全く同じ実績はないとしても、自分には過去の経験を踏まえて現在の状況に対応する能力があるから将来に向けてチャンスが欲しい旨を説明するべきである¹³⁾。

希望する仕事に必要な能力、経験、資格等が最初からきれいにそろっている人はいない。だからこそ、将来自分の希望するキャリアを実現したいのであれば、まずは自分の希望するキャリアがどのようなものを明確にし、次にそこから逆算して、当該キャリアをつかみ取るために必要な能力、経験、資格等を考え、そしてその能力等を獲得するために、今何をすればいいか、という順番で考えることが適切だろう（これは将来から現在へという方向で思考する、いわゆるバックキャスト思考をキャリアに応用したものである）。

なお、新卒採用においてもこのフレームワークは利用可能である。

13) 一般には、①誰に、②何を伝えて、③何をしてもらうか、という3点を考えるとよい。例えば、①就職面接の面接官に、②自分がその仕事に適任だと伝えて、③内定を出してもらおう、といったイメージである。

例えば、「このような条件を満たす会社に入りたい」という展望を基に、「そのような会社の求める人物像」を踏まえ、「大学時代に力を入れたことや資格等を基に自分の（潜在）能力を証明して内定を獲得する」という観点から、その前提で大学生のどの時期に何をするかを検討することが考えられる。

(2) 職務経歴書をデザインする

このような観点でキャリアを考える場合には、自分の「職務経歴書」をデザインするというイメージを持つことが有用である。職務経歴書とは、転職の際に利用する、キャリアにおける具体的な経験と、その経験に基づきどのような能力を持っているか（そしてそれを基に転職先でどのような貢献ができるか）を説明した文書である。例えば、以下のようなものが挙げられる。

- 〈時期〉 2025年から2028年にかけて、
- 〈立場〉 企業法務部門のM&Aチームの担当者として、
- 〈業務内容〉 先輩および上司（チーム長）と協力しながら、外国企業とのM&Aプロジェクトについて、日本の弁護士と現地の弁護士と事業部門間のコミュニケーションを行った。
- 〈実績〉 重層的に適用され、時には相矛盾する日本と現地の法制度や規制を踏まえながら適法かつ安全に現地企業を買収した。
- 〈獲得した能力〉 この経験を通じて、複雑かつ困難な案件の法務対応能力とともに、外国企業である売主や現地弁護士等に、現地の慣習との相違を踏まえ、日本独自の背景事情を噛み砕いて伝えるコミュニケーション能力等の、国際取引に必要な能力も培った。

将来の転職等を想定し、職務経歴書を基に自分に内定を出すべき旨を説得するという観点から、バックキャスト思考（→11）を用いて、現時点でなすべきことを決めていくべきである。すなわち、未来の特定の時点（転職が想定される時期）までに、それを裏付ける

事項索引

あ 行

アウトブレースメント	57
アソシエイト弁護士	148
アピール	12
アルムナイ採用	58
安全配慮義務	83, 114
アントレプレナーシップ (起業家精神)	40
アンラーニング	77
意思決定プロセス (限定された合理性モデル)	34
一般民事	147, 187
インハウス弁護士	154
VUCA (Volatility・Uncertainty・Complexity・Ambiguity) 時代	17
AI等を用いた契約書等関連業務支援サービスの提供と弁護士法第72条との関係について	182
AI・リーガルテック時代	181
MBA理論	61
エンployアビリティ	56
OJT (On the Job Training)	75
Off-JT (Off the Job Training)	76
オペレーショナルエクセレンス	43
オンボーディング	57
オンラインコラボレーション	82

か 行

解雇	49, 111
——の合理的理由 (解雇事由該当性)	111
解雇規制	49, 110
外資系企業	86
課題解決	69, 132, 135
過労死	113

管理部門	38
議員提出法案	174
議員秘書	177
起業とリスク	41
企業法務	131, 136, 148, 186, 187
——とスキル	133
ギグワーク	102
偽装請負	121
キャリア (career : 経歴)	1, 7, 136
——とビジネス	24
外的——	56
将来の——	18
大学教育と——	4
内的——	56
法学部生と——	5
キャリアアンカー論	15
キャリアオーナーシップ	56
キャリアキャピタル (キャリア資本)	105
キャリアセンター	1
キャリアデザイン	1, 157
キャリアドリフト	2
キャリアパス	53
キャリアブレイク	82
教育訓練給付金制度	120
行政裁量	161
行政法	161
均衡待遇	117
均等待遇	117
グローバルキャリア	86
経営者キャリア	30
計画的偶発性理論 (planned happenstance theory)	18
継続的学習	139
継続的自己投資	93
検察官	144

公益の実現	160
公共政策コンサルタント	179
公共政策法務	130, 174, 178
公務員	159, 188
——とビジネス	172
国際競争力強化に向けた日本企業の法務機能の在り方研究会報告書	129
個人事件	149
コストパフォーマンス（コスバ）	94
国会・議会对応	165
国家公務員	167
個別労働関係法	109, 110
コミュニケーション能力	134
コンピテンシートラック（有能さの罫）	77
コンピテンシー評価	60
コンピテンシーモデル	54
コンプライアンス	90, 125
コンボイ	106

さ 行

最低賃金法	109
裁判官	143
サードプレイス	106
サーバントリーダーシップ	73
「3+2」構想	144
自営的就労	100
——の法的位置づけ	120
自営的就労者	100, 101, 120
ジェネラリスト	52
資格	73
自己投資	93
下請法	122
司法研修所	146
司法試験	144
司法試験予備試験	145
社会認知的キャリア論	33
社外のネットワーク	105

社会福祉	119
社風	36
終身雇用制	46
週4日勤務（週休3日制）	103
情意評価	59
情報収集	20
職安法	110, 118
職能資格制度	59
職場環境配慮義務	115
職務経歴書	10
ジョブ（職務）型雇用	52, 87
ジョブホッピング	58
ジョブローテーション	50, 165
自立・自律	186
人材獲得競争	100
人事異動	114
人事評価	59
新人の社会化	45
新卒一括採用制度	44
人的資本経営	32
心理的安全性	83
「好き」と仕事	18
スキル	64, 68
——ソフト——	68
——ソーシャル——	68
——ハード——	68
法務——	35
ポータブル——	66, 137
スキルセット	64
ステークホルダー	29
スペシャリスト	54, 71
政策形成	162
政策秘書	177
政策評価	164
政治家	176
成績評価	59
生存権	119
整理解雇	112

セカンドキャリア	166
絶対評価	61
説明（第三者への）	28
専攻（メジャー）	70
専門性	69
戦略法務	129, 136, 142
相対評価	61
組織	96
——と個人	96
組織文化（コーポレートカルチャー）	36, 90

た 行

退職勧奨	57
第二新卒	58
ダイバーシティ	89
ダイバーシティマネジメント	91
タイムパフォーマンス（タイパ）	94
多様性	90
団体的労使関係法	109, 118
チーム	38, 98
チームプレイ	100
地方公務員	170
中小企業法務	138
懲戒解雇	112
長期的な利益	28
調整	166
定性的評価	60
定量的評価	60
転職	56, 137
点と線（Connecting the dots）	11
同一賃金同一労働	117
独占資格	73
独立	150

な 行

内閣提出法案	174
ナレッジ共有	85

日系グローバル企業	87
根回し	98
年功序列賃金	47
能力評価	59

は 行

配転権	49
バウンダレスキャリア	55
働き方改革	84, 113
働き方改革実行計画	103
バックキャスト思考	9
パートナー弁護士	148
ハラスメント	83
ハラスメント防止	116
パラレルキャリア	104
バランスシート（BS）	126
パワハラ防止法	116
反対派	180
BS（バランスシート、貸借対照表）	92
PL（Profit and Loss Statement、損益 計算書）	92
比較優位	78
ビジネス	8, 26, 92
ビジネス英語	88
ビジネス部門	38
非正規雇用	116
B2C（Business to Consumer）	34
B2B（Business to Business）	34
フィナンシャルプランニング	91
フォロワーシップ	73
付加価値	27
副業	95, 103
——の効用	104
——のリスク	104
副業・兼業の促進に関するガイドライ ン	103
福利厚生	119

ブラック企業	32
プラットフォーム	102
ブランディング	102
フリーランス	100, 122
フリーランス活動（自営的就労）	95
フリーランス保護新法	100, 122
フリーワーカー	100
プロダクトポートフォリオマネージメント（PPM）	61
プロティアンキャリア論	17
紛争解決法務	129, 141
弁護士	143, 147, 187
——の専門性	153
法科大学院	145
法執行	161
法制局	178
法務部門	38, 125, 148
法令遵守（コンプライアンス）	25
ポスト	97
ポリシー	13
翻訳 AI 時代の英語力	89

ま 行

マイルストーン	74
マネージャー	71
民間以外の関係者	175
メンタルヘルス	83, 115
メンバーシップ型雇用	51

や 行

雇い止め	116
——の例外	116
有期雇用	116
優先順位	22
予防法務	129, 140

ら 行

ライフコース論	106
Realistic Job Preview（RJP）	20
リーガルテック	25, 142, 181
リーガルリスク	25, 127
リーダーシップ	72
利益相反関係	99
リスキリング（re-skilling）	66, 139
リスク管理	129
リストラ	57
立法	173
立法関係者	189
立法の過程	174
リファラル採用	106
リモートワーク	82
レジリエンス	84
労使交渉	118
労働基準法	109
労働組合	103, 109, 118
労働組合法	109, 118
労働契約法	109
労働三権	109
労働時間規制	113
労働市場法	110, 118
労働者キャリア	30
労働条件	109
労働生産性	84
労働法	109
ロビイスト	179
ロールモデル	21

わ 行

ワークシェア	85
ワークライフバランス（WLB）	80

法学部生のためのキャリアエデュケーション

2024年3月30日 初版第1刷発行

著者 松尾剛行
発行者 江草貞治
発行者 株式会社有斐閣
〒101-0051 東京都千代田区神田神保町 2-17
<https://www.yuhikaku.co.jp/>
装丁 高野美緒子
印刷 株式会社理想社
製本 大口製本印刷株式会社
装丁印刷 株式会社享有堂印刷所

落丁・乱丁本はお取替いたします。定価はカバーに表示してあります。

©2022, Takayuki Matsuo.

Printed in Japan ISBN 978-4-641-12650-3

本書のコピー、スキャン、デジタル化等の無断複製は著作権法上での例外を除き禁じられています。本書を代行業者等の第三者に依頼してスキャンやデジタル化することは、たとえ個人や家庭内の利用でも著作権法違反です。

JCOPY 本書の無断複写（コピー）は、著作権法上での例外を除き、禁じられています。複写される場合は、そのつど事前に、（一社）出版者著作権管理機構（電話03-5244-5088、FAX 03-5244-5089、e-mail:info@jcopy.or.jp）の許諾を得てください。