

第三者認証評価公表にあたり

桐蔭横浜大学法科大学院は、平成 14 年の学校教育法改正に伴い、同年以降 5 年以内に専門職大学院の教育活動の状況について文部科学大臣の認証を受けた認証機関による認証評価を受けることが義務付けられたことにしたが、平成 20 年度に本法科大学院の認証を受けるために、認証機関である財団法人大学基準協会に申請いたしました。

今般、同協会による第三者認証評価を受けるに際して、本法科大学院内に「第三者認証評価委員会」を設置し、メンバーには教員、職員を配置して一丸となって報告書作成を進めました。

報告書の作成にあたっては、幾度となく同協会の事務担当者の方よりご指導、ご指摘をいただきました。これらのご指導等に基づきまして、報告書に求められている多方面にわたる評価の視点に関して教職員間で役割分担を行い、各担当から提出された報告書案について委員会全体で議論・協議のうえ、法科大学院教授会において最終決定されたものを本法科大学院の統一意見としてまとめ、平成 20 年 1 月に正式に同協会に対して法科大学院認証評価申請を行い、報告書を提出いたしました。この報告書は、同協会評価委員会において精査され、また平成 20 年 10 月には 2 日間にわたり書面評価のさらなる正確性を期すことを目的とした現地調査を受けました。

このような同協会評価委員会による書面審査、及び現地確認調査を経て、平成 20 年 12 月に認証評価結果（委員会案）が提示されました。

本法科大学院では、この認証評価結果（委員会案）について慎重に検討を重ね、平成 21 年 1 月に一部の報告案に対して意見申し立てを行いました。

この申し立てについて、同協会委員会では本法科大学院の考えを十分考慮し、一部修正を施していただき、平成 21 年 3 月に財団法人大学基準協会による桐蔭横浜大学法科大学院の「第三者認証評価」が公表され、総合的に本法科大学院の教育指導及び運営に対して「適合」の判断をいただきました。

総合的には「適合」の判断をいただきましたが、一部の事項につきましては改善勧告事項並びに問題点の指摘も受けました。本法科大学院では、これらの指摘事項を真摯に受け止め、早急に改められるべく検討を重ね改善に努力する所存です。

最後にあたり、今回の認証評価に際し厳しい審査を行いながらも本法科大学院の理念・教育指導方針を十分お汲み取りいただき評価してくださいました財団法人大学基準協会の評価委員の諸先生方および事務局職員の皆様に心より感謝申し上げます。

平成 21 年 3 月吉日

桐 蔭 横 浜 大 学
学 長 小島武司
桐蔭横浜大学法科大学院
研究科長 三宅弘人

C O N T E N T S

1. 桐蔭横浜大学法科大学院に対する認証評価結果

財団法人 大学基準協会

2. 自己点検・認証評価報告書（平成20年度）

桐蔭横浜大学大学院法務研究科法務専攻
（桐蔭横浜大学法科大学院）

桐蔭横浜大学法科大学院に対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、貴大学法科大学院は、本協会の法科大学院基準に適合していると認定する。認定の期間は2014（平成26）年3月31日までとする。

なお、桐蔭法曹教育研究センターが主催して実施してきた司法試験対策、また、貴大学法科大学院が実施している「学修指導室・学修指導ゼミ」「新旧司法試験の短答式試験の体験受験」「夏季学習支援プログラム」について、法科大学院制度の理念に反することのないよう、その実施の規模や内容について常に検証することが求められる。したがって、貴大学法科大学院における検証結果報告書を2013（平成25年）年度まで毎年提出するよう要請する。

II 総 評

貴大学法科大学院（以下、貴法科大学院）は、「法律知識と法律以外のさまざまな専門知識の両方を併せ持つことによって、新しい問題に対処できる総合的な能力を持った」法実務専門職の養成を理念・目的とし、その具体化としてその教育目標を「ハイブリッド法曹の養成」として明確に設定している。「ハイブリッド法曹の養成」という教育目標は、志願者に向けた貴法科大学院パンフレットの表紙に、そして1頁にも明記されており、まさに貴法科大学院の掲げる教育目標であることがわかる。貴法科大学院の理念・目的、そして教育目標は、多様性、開放性という法科大学院制度の目的に適合していると認められる（評価の視点1-1、1-2）。

これらの理念・目的ならびに教育目標は、上記のように、志願者に向けてばかりでなく、さらに、学内の教職員や学生にはパンフレットの配布やホームページにより周知している。加えて、学生に対しては新入生オリエンテーションにより一層の周知と理解が図られ、教員に対しては毎月1回開催される教授会およびその終了後に開催される教員研修会において周知と検証が常時行われており、職員に対しては事務連絡会議をとおして周知と再確認が常時図られている（評価の視点1-3、1-4、1-5）。

また、社会人学生の受け入れを積極的に推進しており、社会人が通学しやすいように、横浜キャンパスとは別に六本木キャンパスを設置し、授業開始時間も平日19時からにする等、社会人学生に配慮した措置をとっている。加えて、5年の長期履修制度も設けている。このような措置は、法科大学院の重要な理念である多様性と開放性を実現するも

のとして、高く評価される。さらに、横浜キャンパスと六本木キャンパスという2つのキャンパスでの教育が、分離し孤立したものにならないように配慮がなされており、両キャンパスで行われる授業の有機的連関のなかで、これら理念・目的ならびに教育目標を達成しようと努力していることは、評価できる。

その他、実地視察の際に必要な資料が完璧に整理されており、調査に不都合が生じることがなかったばかりでなく、職員の方々の誠実で、充実した支援体制を見聞し、職員にも貴法科大学院の理念等が周知されていることを実感した。

しかしながら、桐蔭法曹教育研究センターが主催して実施してきた司法試験対策、また、貴大学法科大学院が実施している「学修指導室・学修指導ゼミ」「新旧司法試験の短答式試験の体験受験」「夏季学習支援プログラム」については、その実施のあり方に問題点が認められるので、今後法科大学院制度の理念に反することのないよう、その実施の規模や内容について常に検証していくことが求められる。

また、以上の他にも速やかに改善しなければならない問題点がある。

まず、10月から3月まで20回にもおよぶ「入学前学習プログラム」の中止あるいは抜本の変更である。いずれも、実地視察時において、廃止あるいは抜本の変更に向けて措置をとるとの、貴法科大学院の意思は示された。

つぎに、厳格な成績評価に関しても改善が必要である。相対評価を行うS・A・Bの割合の合計が90%であり、とりわけBが50%という大きな割合になっているために、成績評価の厳格さに欠ける科目がある。さらに、点数による基準を設定していないことも、厳格な成績評価がされていない科目を生み出す原因である。B評価の割合について再検討するとともに、S・A・Bそれぞれの点数基準を設定することが求められる。そして、厳格な成績評価に関する教員の意識を改めて高める必要がある。授業に関しては、双方向または多方向の討論もしくは質疑応答等を適切に実施しており、授業内容も高く評価される授業もあったが、他方で、そうではない、法科大学院の授業内容としては不十分な授業もあった。なお、現状のFD活動（Faculty Development：授業の内容および方法の改善をはかるための組織的な研修および研究活動）が法科大学院の教育理念・目標の実現に向けて十分に機能していないところがあり、FD活動の活性化・実効化が望まれる。

III 法科大学院基準の各項目における概評および提言

1 教育内容・方法等

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

2-1 法令が定める科目の開設状況とその内容の適切性

2007（平成19）年度においては、法律基本科目群16科目、実務基礎科目群11科目、基礎法学・隣接科目群5科目、展開・先端科目群25科目である（点検・評価報告書6

頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 19 年度）」47 頁、「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則」第 30 条、別表第 1）。これらの科目は、法科大学院制度の目的に立脚して展開されている。

しかし、法律基本科目群については、民事法系に比べて公法系および刑事法系の科目数が少ない。この理由については、2002（平成 14）年 1 月 22 日付中央教育審議会の中間まとめに従った措置であるとの説明であった（実地視察の際の質問事項への回答 No. 3）。しかし、公法系、刑事法系の科目についての不足は当初から認識しており、2008（平成 20）年度から 2 単位ずつ選択科目を増加させているが、これに伴い評価の視点 2－3 に後述するような問題も生じている（実地視察の際の面談調査、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 20 年度）」）。

法律実務基礎科目群については 2008（平成 20）年度から、「刑事訴訟実務の基礎」が 3 年次の必修科目として開設されることになったので、問題はなくなったが（実地視察の際の面談調査、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 20 年度）」）、2007（平成 19）年度までは、刑事法系統の法律実務基礎科目の履修を欠いても修了し得る状況であった。この点は司法研修所の前期修習に相当することが期待される法律実務基礎科目のうち刑事法系統を欠く結果であり、問題であった。

展開・先端科目群については、その配置の「行政手続と法」および「有価証券と法」に関して、内容上は法律基本科目に相当するものであり、その配置や内容について再検討することが望まれる。また、司法試験選択科目をすべて網羅して開設することも望まれる（「学生便覧・履修要項・授業計画集」）。

なお、正規授業の前に 1 コマずつ行われている「行政法」等の「夏季学習支援プログラム」は、補講とは言えず、法律基本科目の授業数を増やしている以外の何ものでもなく、早急に改善することが求められる。

2－2 法科大学院固有の教育目標を達成するための適切な授業科目の開設

「学生便覧・履修要項・授業計画集」に記載のように「法曹養成に特化した法学教育を行うとの法科大学院の理念ないし制度趣旨を実現すべく体系的な教育課程を編成し、具体的には、基本的な法理論の修得を目標として、法律基本科目群、実務教育の導入として実務基礎科目群、…実定法の解釈に幅と奥行きを与える…ことを目標として基礎法学・隣接科目群を、法律基本科目をさらに発展させ、その先端にある法状況について理解し、問題の解決の方向を探ることを目標として展開・先端科目群を置き」とされており、その目的に沿った科目が配置されている（点検・評価報告書 6 頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 19 年度）」）。

2－3 学生の履修が過度に偏らないための科目配置への配慮

2007（平成 19）年度においては修了要件 93 単位に対して、法律基本科目群 56 単位

(すべて必修科目)、法律実務基礎科目群9単位(必修5単位と選択必修科目4単位)、基礎法学・隣接科目群4単位(すべて選択必修)、展開・先端科目群24単位(すべて選択必修)としており、カリキュラム上は、過度に偏らないよう科目配置が配慮されている(点検・評価報告書6頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則」第30条、同別表第1)。

しかし、2008(平成20)年度においては、修了要件単位に含まれないものの、法律基本科目で選択必修科目を4単位分追加している。このことは、若干ながら、法律基本科目に傾斜し始めているとも取れるので、この点を留意することが望まれる(「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成20年度)」)。

2-4 カリキュラム編成における授業科目の適切な分類と系統的・段階的な配置

「基礎から応用、そして展開へ」という履修目標を設定し、1年次については「基礎を固める」を履修目標に法律基本科目群から講義科目10科目(32単位)と実務基礎科目から1科目(1単位)を必修科目としている。2年次については「基礎を固めながら応用する」を履修目標に法律基本科目群から講義科目1科目(4単位)と演習科目3科目(12単位)、実務基礎科目群から1科目(2単位)を必修科目として配置し、実務基礎科目群、基礎法学・隣接科目群および展開・先端科目群の選択必修科目からも履修できることとしている。

3年次については「応用しつつ、展開する」を履修目標に法律基本科目群から演習科目2科目(8単位)と実務基礎科目群から1科目(2単位)を必修科目として配置し、それ以外はすべて選択必修科目としており、基礎から応用という形で科目が展開されている(点検・評価報告書7頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集」「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則」第30条、同別表第1)。

2-5 法理論教育と法実務教育の架橋を図るための工夫

2007(平成19)年度では法律実務基礎科目群に11科目を開設しているが、そのうち「法実務研修(エクスターンシップ)」「面接と交渉技術の基礎(ロイヤリング)」および「市民法律実習(リーガル・クリニック)」については、実習科目とし、実習科目運営要綱で運営基準を定めるという工夫を行っている(点検・評価報告書7頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」)。

また、「市民法律実習(リーガル・クリニック)」の科目登録学生が0名であるが(基礎データ表4)、その原因は2年次までに法律実務基礎科目の単位を修得し、3年次相当の「市民法律実習」の履修の必要性を感じないという点にあったとのことである。そこで、「市民法律実習」を廃止し、科目の内容を「法実務研修(エクスターンシップ)」に取り込み、2008(平成20)年度入学者から適用しているとのことである(実地視察の際の質問事項への回答No.5)。

なお、上記のように法律実務基礎科目群は整理・統合され、2008（平成 20）年度では 8 科目となっている（「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 20 年度）」）。

2-6 法曹倫理に関する科目、民事訴訟実務、刑事訴訟実務に関する科目の必修科目としての開設

2007（平成 19）年度では、法曹倫理に関する科目については「法曹倫理」を必修科目とし、民事訴訟実務に関する科目については「要件事実と事実認定の基礎」を必修科目、「民事模擬裁判」を選択必修科目とし、刑事訴訟実務に関する科目としては「刑事模擬裁判」および「刑事弁護活動」を選択必修科目としている（点検・評価報告書 7 頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 19 年度）」）。刑事訴訟実務に関する科目の履修者は「刑事模擬裁判」15 名および「刑事弁護活動」16 名である（基礎データ表 4）。

刑事訴訟実務に関する科目が必修科目として開設されていなかった点は問題であったが（点検・評価報告書 10 頁）、2008（平成 20）年度より「刑事訴訟実務の基礎」を必修科目として開設している（実地視察の際の面談調査、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 20 年度）」）。

2-7 法情報調査および法文書作成を扱う科目の開設

「法情報調査」および「法的文書作成の基礎」が開設されており、「法情報調査」は必修、「法的文書作成の基礎」は選択必修である。この他、法律実務基礎科目群に属する選択必修科目の「民事模擬裁判」「刑事模擬裁判」を選択すれば、必然的に法文書作成を伴う（点検・評価報告書 8 頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 19 年度）」）。

しかし、法的文書作成に関する科目を、いずれも選択必修としている点は問題がある。実地視察の際の面談調査において、いずれかの法的文書作成に関する科目の必修化について質問したところ、これ以上必修科目を増やすことは困難であるとの回答であった。ただし、法的文書作成に関する科目のいずれかを必修にしなければ、到底その実を挙げることはできないので、今後の改善に期待したい。

2-8 法曹としての実務的な技能、責任感を修得・涵養するための実習科目の開設

「民事模擬裁判」「刑事模擬裁判」「面接と交渉技術の基礎（ロイヤリング）」「法実務研修（エクスターンシップ）」がこれに該当する（点検・評価報告書 8 頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 19 年度）」）。すべて法律実務基礎科目群に属する選択必修科目であり、形式的には、そのいずれも修得しなくとも、必要単位を満たし得る点が問題である。

なお、「市民法律実習（リーガル・クリニック）」は、所定の科目の単位を修得し

た、成績上位者に限り、受講できるものとされ（「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 19 年度）」206、209 頁）、実習科目として言及されていない（点検・評価報告書 8 頁）が、内容は正に実習科目である。なお、「市民法律実習（リーガル・クリニック）」の受講者が 0 名であったことから科目が廃止されることになったことは評価の視点 2-5 で述べたとおりである。

2-9 臨床実務教育の内容の適切性とその指導における明確な責任体制

「面接と交渉技術の基礎（ロイヤリング）」では 2 つのクラスが開講され、1 つのクラスにおいては、法律相談を起点とする紛争解決への道筋全般、相談の心構え等について文書の起案およびそれらを基にした学生によるプレゼンテーションおよび討論等が行われている。もう 1 つのクラスでは、「他者との対話」のあり方に焦点を当て、問題提起としての解説を行った後、相談やメディアエーションの実演、ロールプレイ、受講生自身の紛争・交渉体験を踏まえた相談ロールプレイ等、学生の主体的な参加を必要とする指導が行われている（「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成 19 年度）」）。なお、2 人の教授で実施している責任体制は適切である（実地視察の際の質問事項への回答）。

また、エクスターンシップについては、東京・横浜の 30 以上の法律事務所と協力関係を築いており、学生の希望に応じて、9 月前半の 2 週間（土日を除いた 10 日間）のうちから適宜 5 日間を選び実施している。有職社会人学生の要望に応えるために、固定の日時にせず、幅のある期間から、配属先弁護士と協議して合計 5 日間を選択して実施するという方式をとっている。教育内容については、事前にエクスターンシップの意義や概括的内容等を記載した書面を配属先弁護士に見てもらった上で、それに従って実施するよう依頼しているが、各事務所に、業務内容や業務スタイルが異なるために、具体的内容は各弁護士に任せている。ただし、エクスターンシップについての検証は、その過程において、学生からの苦情や要望がある場合には、実習科目運営委員会委員長において、できる限り意見聴取して対応するようにしており、最終的に学生から提出される報告書の内容について検討が加えられ、翌期のエクスターンシップで改善するようにしている（実地視察の際の質問事項への回答）。

2-10 リーガル・クリニックやエクスターンシップの実施に関する守秘義務への対応と適切な指導

「事前指導として法律事務所での行動規範を説明した上で誓約書の提出を義務づける。行動規範に反した場合には、学則に基づき処分の対象とする。」とされている（点検・評価報告書 9 頁、「桐蔭横浜大学法科大学院学則」第 43 条）。「実習科目における守秘義務には問題がない」（点検・評価報告書 11 頁）という理由は、「法実務研修（エクスターンシップ）」の初日に守秘義務誓約書に署名押印することになっている

からとのことであつた（実地視察の際の質問事項への回答 No. 10）。なお、法科大学院
学生教育研究賠償責任保険にも加入している（実地視察の際の質問事項への回答
No. 11）。

2-11 課程修了の要件の適切性と履修上の負担への配慮

在学期間は原則として3年、長期在学コースについては5年であり、修了に必要な
単位はいずれも93単位とされ、履修要項の教育課程表、教育課程モデル進行表を見ても、
適時に単位を修得する限り、過度の負担とはならない（点検・評価報告書12頁、
「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」）。

2-12 履修科目登録の適切な上限設定

1年次33単位、2年次36単位、3年次44単位は、いずれも適切である。ただし、
集中授業については上記に上乗せをして3科目履修することが可能である（点検・評価
報告書12頁）。これについては、基本的に選択科目であり、日程の関係で各学年とも同
一の時期に（夏休みないし春休み）最大で3科目が履修可能な限度なので、さほど大き
なものとは思えない、とのことであつたが（実地視察の際の質問事項への回答）、選択
科目であっても正規の科目であるので、各学年次において設定する上限単位内で履修す
るよう検討すべきである。

2-13 他の大学院において修得した単位等の認定方法の適切性

30単位を超えない範囲で、基礎法学・隣接科目群および展開・先端科目群の授業科
目の履修により修得したものとみなすことができる（「単位互換制度」）。この対象
となるのは、原則として貴大学大学院法学研究科修士課程で開講される基礎法学分野
の科目である、とされている（点検・評価報告書12頁）。履修要項には、制度利用に
当たっては、法科大学院事務室に申し出ることとされている（「学生便覧・履修要項・
授業計画集」53頁）。

実地視察の際の質問事項への回答で明らかになったのは、他の大学院において修得
した単位の認定の対象となっているのは、桐蔭横浜大学大学院法学研究科で開講され
ている「ドイツ法特講Ⅲ」のみであるとのことである。しかし、これ以外の科目が認
定の対象とならないのは何故であるのか、面談において説明された理由には十分な説
得力に欠けるものがあり、検討が必要である。

2-14 入学前に大学院で修得した単位の認定方法

大学院法学研究科修士課程修了者については、修士課程で履修した単位、専攻（ま
たは研究分野）および修士論文（または特定課題研究の成果）の論題・内容などを勘
案して、これらに相当する授業科目について30単位を上限として認めるものとしてい

る（「単位認定」制度）。ただし、その場合にも、法律基本科目群のうちの演習科目については認定の対象から除外され、法律実務基礎科目群については原則として「法情報調査」を単位認定の対象科目としている。なお、上記 30 単位というのは、単位互換によるものとあわせての上限とされている（点検・評価報告書 12 頁）。

履修要項では、制度利用に当たっては、法科大学院事務室に申し出ることとされているが（「学生便覧・履修要項・授業計画集」54 頁）、「原則として、科目の内容が一致し、かつ修得単位数が該当科目以上であることが単位認定の最低限の基準であり、さらに、履修状況を修士論文などに照らし適宜判断している。ただし、「法情報調査」については、右の場合のほか、法律学に関する修士論文を作成したことをもって「法情報調査」能力が十分涵養されたものと考え、単位認定するという取り扱いをしている」とのことであり、適切な対応である（実地視察の際の質問事項への回答 No. 14）。

2-15 在学期間の短縮の適切性

在学期間の短縮を認めていないため、該当しない。

2-16 法学未修者、既修者それぞれに応じた履修指導の体制の整備とその効果的な実施

法学未修者コースのみを設置しているため、その区別はないとされている（点検・評価報告書 12 頁）。また、法学未修者のための履修指導の体制としては、全学生対象に学期初めにオリエンテーションを実施するとともに学期中に問題が生じた場合については教務委員会が問題を整理し処理を行い、その他個別指導が必要な場合は後述するアドバイザー制度を利用するとのことである。制度としては整備されている。

また、教務委員会での問題の整理・処理について、文書化するといったことは行っていないものの、教務委員相互で情報を共有して対処しているとのことであった（実地視察の際の質問事項への回答 No. 16）。

なお、入学者に対する事前の学習機会として「入学前学習プログラム」が実施されているが、その実施期間、および回数は、入学前年度の 10 月から 3 月までの計 20 回（1 回 3 時間）であり、多数である（「桐蔭横浜大学法科大学院 2009 GUIDE」20 頁）。こうした実施期間、回数に鑑みれば、入学後のカリキュラム履修の円滑さを促進するガイダンスの程度を越えて、実質的には入学後のカリキュラムの一部として実施すべきものを前倒しして実施していると判断される。なお、貴法科大学院の説明では、2009（平成 21）年度入学予定者に対するプログラムは整理縮小するとのことであった（実地視察の際の面談調査）。

2-17 教員による学習相談体制の整備と効果的な学習支援

各担当教員によるオフィスアワーが設定され、当該科目の内容について学生は各教

員の研究室を訪ねて自由に質問することができる。加えて、インターネットによるオンライン学習サービスとしてUNIV-IT上で質問ができるように配慮している。また、教員1名が学生8名程度を担当して学生の学習上の質問に答え、生活上の悩みに助言をするアカデミック・アドバイザー（AA）制度が存在している（点検・評価報告書12・13頁）。

また、学習支援の一環として「新司法試験受験直前集中ゼミ」を開設しているがそれについては、貴法科大学院から、実地視察の際の質問事項に対して以下のような回答があった。「このゼミは、本学とは別の組織である桐蔭法曹教育研究センターが主催して行ったものである。2007（平成19）年春、はじめての修了生を輩出する時期となって、3年次生が学年末の試験を終了した後である2月中旬から4月まで新司法試験の受験準備をするための支援プログラムとして企画され、実施された。なお、このセンターは、本年からは本学の修了生を対象として演習形式を用いて法曹実務基礎教育を補完するための支援プログラムを企画し、実施することを目的とする機関として立場を明確にした。本学は、予備校的な学習指導、いわゆる鵜呑みにして吐き出させるような知識記憶主義、正解結果主義の教育には批判的であり、学生はもとより修了生がたとえ新司法試験の受験準備のためであっても予備校に向かうのは好ましくないと考えている。本学を修了した者が新司法試験を受験するために学修を継続するに当たってセンターのプログラムに参加する場合も、センターにおいて、できるだけ本学における教育指導方針を理解し、その考え方に沿って必要な学識及びその応用能力を補完し、ブラッシュアップする指導をしてもらえるように連携を保ち、協力していきたいと願っている。」

しかし、別組織とは言え、貴法科大学院のパンフレットに掲載されていることから（「桐蔭横浜大学法科大学院 2008 GUIDE」19、20頁）、貴法科大学院が全く関与していないとは言い切れない。したがって、その実施自体の中止、あるいは実施する場合でもその内容および規模等を抜本的に改善する必要がある。

2-18 アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による相談体制の整備と学習支援の適切な実施

アカデミック・アドバイザー制度は法科大学院設置当初から置いており、ティーチング・アシスタント（TA）制度については、「桐蔭横浜大学ティーチング・アシスタントに関する内規」が制定されているが、実施していない（点検・評価報告書13頁）。ただし、「法科大学院教育助手規程」に基づく「法科大学院教育助手」の制度があって、これが設立当初から活用されている。現在、採用されている法科大学院教育助手は3名で、その内訳は、司法修習終了直後の弁護士1名（常勤。弁護士は登録のみ）、弁護士数年経験者1名（非常勤、弁護士業務あり）、および貴法科大学院修了・新司法試験合格の有職社会人1名（非常勤、会社法務部勤務）である。

なお、「桐蔭横浜大学法科大学院 2009 GUIDE」に掲載の「学修指導室・学修指導ゼミ」「夏季学習支援プログラム」を実施している点について、法科大学院制度の理念に反することのないよう、その実施や実施内容について常に検証することが求められる。

2-19 授業計画の明示

授業計画集に（１）科目内容・目標、（２）授業の基本方針、（３）成績評価、（４）教材、そして（５）授業計画、が各科目の基本要素として掲載されている。それぞれの項目ごとに説明が付けられ、前期および後期の開講項目すべてについてこの形式で統一された授業計画としてまとめられている。そのうちの（５）において、２単位科目であれば 15 回分、４単位科目であれば 30 回分が毎回の授業内容として詳細にかつ具体的に説明され学生に周知されている（点検・評価報告書 13 頁、「授業計画集」）。

2-20 シラバスに従った適切な授業の実施

教員としては授業計画集に授業計画を示している以上、それにしたがって授業を進めている。現実には、授業時間、学生の理解の程度、教員が説明をどこまで詳細なものにするかの配慮などにより進度に多少のズレが生ずることもある。また、最高裁が重要な判決を下したときにはそれに触れざるを得ないが、あくまでも授業計画に示された内容に沿って授業を行っている。学生からのアンケートでも、授業計画に従った授業が行われていないとの回答はないとのことである（点検・評価報告書 13 頁）。

しかし、学生による授業アンケートには「授業計画に従った授業が行われているか」という質問項目がない。「配布したシラバスの内容は役に立った」という項目はあるが、それと「授業計画に従った授業が行われているか」というのでは質問の内容が異なる。したがって、「授業計画に従った授業が行われていないとの回答はない」という結論は、導き出せない。貴法科大学院の説明では、自由記述欄に特段の記述がなかったことがその理由であるとのことであったが（実地視察の際の面談調査）、自由記述欄に書くか否かは、そして書くとしても何を書くのかは学生の自由であり、そこに「授業計画に従った授業が行われていない」ということが書かれていなかったことを理由として、「授業計画に従った授業が行われている」という評価を導き出すことはできない。そのような評価を可能にするためには、「授業計画に従った授業が行われているか」という質問項目をあげる必要がある。

2-21 法曹養成のための実践的な教育方法の適切な実施

講義科目では基礎となる知識を修得させることが最重要であるから、この点について教員が説明を行い、その上で、修得した知識の確認として、小テストを行ったり、復習もしくは予習の程度を調べるために適宜、口頭での質問を授業中に行ったりして

いる。また、科目によっては教材の中に設問を示しておき、講義とこの設問を織り交ぜて設問に対して学生に解答させることにより、授業を進める場合もある。この点で、法律未修者を対象としていても、一方的な講義形式による授業になることは避けている。

演習科目については、基本的に学生からの報告とそれをめぐる討論により授業を進めている。報告内容について、理由付けの十分性、論理の一貫性、そして結論の妥当性をめぐり報告者以外の学生や教員からの質問と応答により問題点についての理解を一層深めるようにしている。実習科目については、教室における起案の作成と発表、ロールプレイなどで基礎的な訓練を行った上で、実際に依頼人と面接して相談を受ける等、とのことである（点検・評価報告書 13、14 頁）。教育方法には工夫が施されている。また、学生によるアンケートからは、すべての科目について双方向・多方向型の授業が行われていることが確認できた（「平成 19 年度 L S 授業アンケート」）。

2-22 少人数教育の実施状況

入学定員は 70 名であるが、留年生が加わると 1 学年の学生数が 70 名を超えるおそれがあるが、法律基本科目では 1 つの科目について複数の教員を用意し、もしくは同一の教員が複数のクラスを担当するようにして 1 教室の学生数が 50 名以下になるようにしている（点検・評価報告書 14 頁）。また、横浜キャンパスと六本木キャンパスでは受講者の人数を入学時に定め、各 35 名としているため、1 つの授業に実際問題として学生が 50 名以上履修登録するような事態が生じないようにしている（基礎データ表 4）。

入学定員が 70 名であること、クラスによっては 2 クラスに分けていること、横浜キャンパス、六本木キャンパスそれぞれで授業を開講していることもあり、1 授業科目当たりの登録学生数は、最大で横浜キャンパスにおいて実施されている「法情報調査」の 60 名であるが、おおむね少人数教育は実施されている。少人数教育の実施についての制度的配慮はなされている（基礎データ表 4）。

しかし、他方で、50 名を超える学生が受講している「法情報調査」については、50 名を超えないように改善するとのことであつたので、その実現が望まれる（実地視察の際の質問事項への回答）。

2-23 各法律基本科目における学生数の適切な設定

1 教室 50 名を超えないように配慮し、50 名より少ない学生数で実施している。また、演習については、10 名から 15 名程度が適切な規模としている。ただし、六本木キャンパスでは、社会人学生が多いため、20 名程度の学生が 1 演習クラスで履修しなければならないことがあるとしている（点検・評価報告書 14 頁）。法律基本科目の講義科目については、1 クラス平均最大 39 名であり、演習科目については、1 クラス平均最大

17.8名である（基礎データ表4）。

2-24 個別的指導が必要な授業科目における学生数の適切な設定

実習科目では法律事務所などでの一定期間の継続した実習を伴うために、履修可能な人数や履修制限のための要件を課しており、いずれも集中授業として開講している。また、「法実務研修（エクスターンシップ）」については、希望者全員が履修できるようにしているが、学生を受け入れる法律事務所および監督能力との関係で、1箇所2名に限定されている。「面接と交渉技術の基礎（ロイヤリング）」については、1クラス10名に限定し、最大4クラスまで作られている。受講者が多数にのぼる場合は、GPAを基準として上位者から履修を認めている。

「市民法律実習（リーガル・クリニック）」では1クラス10名、最大2クラスまでに履修人数が制限され、GPAを基準として成績上位者から履修が許されている。実際の依頼人等との面談が行われるために、「面接と交渉技術の基礎（ロイヤリング）」を履修済みであることが要件とされ、また守秘義務・弁護士倫理が関係するために法曹倫理の単位を修得していることが前提となっている。これらの実習科目では、実務家の監督の下に授業が行われる関係上、その監督が行き届くように、実務家の数に対応した学生数を設定している。これらの科目での学生数の設定は適切である（点検・評価報告書14、15頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」）。

2-25 成績評価、単位認定および課程修了認定の基準および方法の明示

シラバスで成績評価の項目を設け、各科目でどのような基準で成績が評価されるかを具体的に学生に示している。そこでは、期末試験、中間試験、小テスト、レポートそして平常点などがどのような割合で最終評価に反映されるか明示している。最終成績は2つの方法で表示されることになっている。1つは5段階評価であり、S（特に優秀な成績）から始まり、A（優れた成績）、B（一応、その科目の要求を満たす成績）、C（合格と認められる最低の成績）、D（不合格）で示される。2つめはGPAによる評価であり、上記S～Dにそれぞれ4、3、2、1、0という数値（基準値、GP）を割り当てて数値化し、それを $GPA = (GP \times \text{単位数}) \text{の総和} \div \text{履修登録単位数の総和}$ という計算式で算出し、この値を成績不良による注意、進級制限、退学勧告、クラス分け、修了認定などのための基準として採用している。ただし、法律実務基礎科目群については、「要件事実と事実認定の基礎」を除いて5段階評価はされず、合格、不合格のみで表示されGPAには算入されないとしている（点検・評価報告書15頁）これらは授業計画集に明示されている。

なお、一部に成績評価の割合が明示されていない科目がある、例えば、「行政法」「不法行為法」「公法総合演習」である（「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」）。
実地視察の際の面談調査の際にこの点を確認したところ、今後は改善するとのこと

あったので、その実施が求められる。

また、「学生便覧・履修要項・授業計画集」によれば、法律実務基礎科目群の内、「刑事弁護活動」は定期テストを実施すると記載されている。しかし、法律実務基礎科目に関して、実際の試験問題を見ても、合否のみではなく、5段階評価が可能な内容であった。今後の改善が望まれる。

2-26 成績評価、単位認定および課程修了認定の客観的かつ厳格な実施

1名の教員が1つの科目を担当している場合にはその教員により、複数の教員が1つの科目を担当している場合にはそれらの教員の合議によって成績評価がされる。後者の場合、試験の答案の採点に当たっても1人の学生の答案を必ず2名の教員が採点することとして偏りのある評価がされることを避けている。合格か不合格かは絶対評価で行われるが、合格の場合には成績上位者から順にSを5%、Aを35%、Bを50%、Cを10%の割合で配分し、各科目について成績評価がされている。これらの基準はすべて、履修要項で明示され、学生に周知されているとともに各教員はこれらの基準にしたがって成績を付けている。このようにして付けられた成績に基づき、GPAが2.0以上の学生について1学年から2学年への進級が許され、3年次修了までの成績がこの水準を下回らない限り課程修了の認定がされて修了することが許されている（点検・評価報告書15、16頁）。

ただし、合格か不合格に関しては、不合格者がおり、そして留年する学生も毎年いることから、絶対評価は一定程度厳格に行われている。他方で、相対評価によって行われる成績評価に関しては、B評価が50%という割合になっている。その結果、厳格な成績評価の点で不十分な科目が見られる。さらに、点数による基準を設定していないことも、厳格な成績評価がされていない科目を生み出す原因である。また、全科目の成績分布表を見ると、Aの割合が定められた割合より多くなっている科目がある（成績分布表）。

2-27 再試験の基準および方法の明示とその客観的かつ厳格な実施

再試験制度を設けていないため、該当しない。

2-28 追試験などの措置とその客観的な基準に基づく追試験などの実施

追試験を受験できるのは、疾病の場合や不慮の事故および災害の場合等、受験できなかったことにつき正当な理由があり、かつ、授業担当教員が認めた場合であり、これらについては追試験のための手続等を含め、あらかじめ履修要項に明示されている。したがって、追試験事由は適切である（点検・評価報告書16頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集」）。

ただし、追試験の実施は、個々の「担当教員」が認めることを要件にしており、そ

の意味は、定期試験以外の要素により、試験を受けても到底単位取得の可能性のない場合には、追試を認めないとのことであつたが、理論的には定期試験 70%であれば、平常点 0 点でも 70 点を取り、及第ということになるのであり、学生の権利という観点からも適用の点では、同じ理由で個々の教員による認定の違いが生じ、差別的状況が生じる可能性があり、問題である。

2-29 進級を制限する措置

1 年次から 2 年次に進級するにあたり、長期在学コースの学生を除き 1 年次終了時における修得単位数 17 単位以上で、かつ、累計 GPA 2.0 以上の進級制限を設け、このような進級条件を満たさなかつた学生は 1 年次における履修目標を達成できなかつたものとみて、原級に留置する措置をとっている（点検・評価報告書 16 頁、「学生便覧・履修要項・授業計画集」）。1 年次の必修単位は 33 単位であり、17 単位は過半数の取得に当たり、GPA を加味して、進級制限をするのは適切である。

進級制限該当者は、2004（平成 16）年度 13 名、2005（平成 17）年度 16 名、2006（平成 18）年度 22 名とのことである（点検・評価報告書 20 頁）。有職の社会人学生が多数在学していること、法学未修者を対象とする 3 年コースなどが要因であろう。点検・評価報告書では、このように比較的多数の留年者が発生していることは、一方で厳格な成績評価を行っている結果と評価されている。しかし、他方で、入学試験における合否判定の適切性の問題を浮かび上がらせているということも言える。

2-30 進級制限の代替措置の適切性

進級制限に関しては上記の措置を採用しているため、該当しない。

2-31 教育効果を測定する仕組みの整備とその有効性

学期末ごとに教務委員会が成績をまとめ、調査し、分析した結果を教員研修会に報告している。その教員研修会における議論を集約し、教育指導に反映させている（点検・評価報告書 16 頁）。教員研修会で種々の議論がなされており、その成果が、今後の学習指導に生かされる必要がある。

2-32 FD体制の整備とその実施

自己点検評価委員会が設置されて FD 体制に備えているが、これを包括する組織として教員研修会を置いている。この研修会は、法科大学院の教育内容および授業改善について現状を把握し、改善に向けての討議を行う場としている（点検・評価報告書 16 頁）。ただし、教員研修会は教育内容および方法の改善以外の事項にわたるさまざまな処理方針を扱うため、FD 本来に絞った議論をする組織、例えば、自己点検評価委員会の活性化を図ることが肝要であるとされるが、具体策等は示されていない。

2-33 FD活動の有効性

実地視察の際に参観した授業の中には、法科大学院の授業内容としては不十分な授業もあった。この点からも教員研修会およびFD委員会の活動を実質的に強化し、授業内容の質および教員の質の一層の向上を図る必要がある。

2-34 学生による授業評価の組織的な実施、および2-35 学生による授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みの整備

教員研修会の事務組織において各学期の前期・後期の学生による授業アンケートをインターネットにより実施・集約し、その結果を各教員に通知する仕組みが採用されている（点検・評価報告書16頁）。なお、アンケートの回収率の低さについては、2008（平成20）年度前期から最終授業の終了時に書面によるアンケートを実施することとした結果、2007（平成19）年度後期の回収率21.4%が62.9%に上昇している（実地視察の際の質問事項への回答No.29）。

2-36 教育内容および方法に関する特色ある取組み

社会人学生の受け入れを積極的に推進している。社会人が通学しやすいように、横浜キャンパスとは別に六本木キャンパスを設置し、授業開始時間も平日19時からにする等、社会人学生に配慮した措置を執っている。また5年の長期履修制度も設けている。このような措置は、法科大学院の重要な理念である多様性と開放性を実現するものとして、高く評価される。

(2) 長所

- 1) 社会人学生に配慮して、昼夜開講制度、5年の長期履修制度がとられており、特に平日19時から授業開始という点は有職者に配慮した時間設定であり、多様な人材を受け入れるという観点から評価できる（評価の視点2-36）。

(3) 問題点（助言）

- 1) 展開・先端科目群に配置の「行政手続と法」および「有価証券と法」に関しては、内容上は法律基本科目に相当するものであり、その配置や内容について再検討することが望まれる（評価の視点2-1）。
- 2) 正規授業の前に1コマずつ行われている「行政法」等の「夏季学習支援プログラム」は、補講とは言えず、法律基本科目の授業数を増やしているものであり、改善する必要がある（評価の視点2-1）。
- 3) 「法情報調査」については、60名の学生が受講しているので、少人数教育の実施を図る観点からも改善が求められる（評価の視点2-22）。

- 4) 授業に関しては、法科大学院の授業内容としては不十分な授業もあった。教員研修会およびFD委員会の活動を実質的に強化し、授業内容の質および教員の質の一層の向上を図ることが望まれる（評価の視点2-33）。

(4) 勸告

- 1) 各年次に履修登録できる単位数の上限設定について、集中授業を対象外としている点は、集中授業の実施のあり方を見直すか、各年次の履修登録単位数に集中授業を含めるなどにより改善されたい（評価の視点2-12）。
- 2) 約半年におよぶ「入学前学習プログラム」については、その実施期間、回数に鑑みれば、入学後のカリキュラム履修の円滑さを促進するガイダンスの程度を越えて、実質的には入学後のカリキュラムの一部を前倒しして実施しているものと判断される。「入学前学習プログラム」の内容および回数等を改善されたい（評価の視点2-16）。
- 3) 桐蔭法曹教育研究センターが主催して行っている「新司法試験受験直前集中ゼミ」の中止、あるいは実施する場合でもその内容および規模等を抜本的に改善することが強く求められる（評価の視点2-17）。
- 4) 「桐蔭横浜大学法科大学院 2009 GUIDE」に掲載の「学修指導室・学修指導ゼミ」「夏季学習支援プログラム」について、法科大学院制度の理念に反することのないよう、その実施や実施内容について常に検証しなければならない。法科大学院制度の理念に反する内容である場合には、それらの中止、あるいは実施する場合でもその内容および規模等を抜本的に改善しなければならない（評価の視点2-17、2-18）。
- 5) 授業計画集に成績評価の割合が明示されていない科目がある。今後は改善することのであったので、その実施が強く求められる（評価の視点2-25）。
- 6) 相対評価によって行われる成績評価に関しては、B評価が50%という割合になっている。答案を見てみると、B評価50%ということが、甘い成績評価という印象を与える主たる原因になっている。また、全科目の成績分布表を見ると、Aの割合が定められた割合より多くなっている科目がある。早急に、B評価の割合について再検討するとともに、S・A・Bそれぞれの点数基準を設定することが求められる。そして、厳格な成績評価に関する教員の意識を改めて高めていかなければならない（評価の視点2-26）。

2 教員組織

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

3-1 専任教員数に関する法令上の基準（最低必要専任教員 12 名、学生 15 人につき専任教員 1 名）

2007（平成 19）年 5 月 1 日現在、収容定員 210 名に対し、27 名の専任教員が在籍しており（点検・評価報告書 24 頁、基礎データ表 5）、専任教員 1 人あたりの学生数も 7.8 名である。最低必要専任教員数 14 名を大きく上回っており、法令上の基準を遵守している。なお、実地視察時において、27 名中 4 名が定年により、1 名が自己都合により退職し、そのうち、2 名が客員教授に、1 名が特任教授として在籍している。

3-2 1 専攻に限った専任教員としての取り扱い

専任教員は、1 専攻に限った専任教員として取り扱われており（点検・評価報告書 24 頁、基礎データ表 5）、法令上の基準を満たしている。なお、2013（平成 25）年度までの間は、例外措置として、専任教員数の 3 分の 1 を超えない範囲で、貴大学法学部の専任教員数に算入することが法令上認められているが、専任教員のうち 4 名については、2013（平成 25）年度までは法学部の専任教員数に算入する扱いをしている。開設時から現在に至るまで、該当する専任教員数は許容範囲の 3 分の 1 を超えていない。

3-3 法令上必要とされる専任教員数における教授の数（専任教員数の半数以上）

専任教員 27 名のうち、教授は 26 名であり（点検・評価報告書 24 頁、基礎データ表 5）、専任教員の半数以上が教授でなければならないという法令上の基準を上回っている。なお、開設年度において教授は 22 名、助教授は 2 名、2005（平成 17）年度は教授 24 名、助教授 2 名、2006（平成 18）年度は教授 25 名、助教授 1 名である。2007（平成 19）年度 5 月 1 日現在では、27 名の専任教員中、教授 26 名、准教授 1 名である（2008（平成 20）年度 5 月 1 日現在では、22 名の専任教員中、教授 21 名、准教授 1 名）。

3-4 教員の専門分野に関する高度な指導能力の具備

専任教員は、専攻分野について、教育上もしくは研究上の業績を有する者または特に優れた知識および経験を有する者であり、かつ、その担当する専門分野に関し高度の教育上の指導能力があると認められ（点検・評価報告書 25 頁、専任教員の教育・研究業績）、法令上の基準を充たしている。ただし、研究業績に関しては、必ずしも十分とは言えない教員もいる。

3-5 法令上必要とされる専任教員数における実務家教員の数（5 年以上の法曹としての実務経験を有し、かつ高度の実務能力を有する教員を中心におおむね 2 割以上

の割合)

専任教員 27 名のうち、実務家教員は 17 名であり（点検・評価報告書 26 頁、基礎データ表 5、表 7）、専任教員の 63%が実務家教員となっている（2008（平成 20）年度の実務家教員は、12 名で 55%）。法令上の基準である 2 割以上を大きく上回るものであり、実務家教員の多さは特徴とも言えようが、反面で、評価の視点 3－6 で後述するように、研究者教員の層の薄さという問題もある。

3－6 法律基本科目の各科目への専任教員の適切な配置

入学定員 70 名であることから、法律基本科目の各科目について専任教員 1 名を配置することが求められているところ、各科目について 1 名から 3 名が配置されており（点検・評価報告書 26 頁、基礎データ表 6）、適切である（ただし、専ら実務的側面を担当する専任教員は含まれない）。すなわち、憲法 2 名、行政法 1 名、民法 3 名、商法 1 名、民事訴訟法 1 名、刑法 1 名、刑事訴訟法 1 名であり、各法律基本科目 1 名以上配置しており、適切である（基礎データ表 6）。しかし、法律基本科目担当の研究者教員の充実が望ましい（点検・評価報告書 30 頁）。

なお、若干の科目に関して、授業担当者の専門領域と担当科目の齟齬が見られた。このことは、授業内容および質の充実という点で問題を含んでいた。しかし、今年度からそのような齟齬を解消する授業計画となっている。

3－7 法律基本科目、基礎法学・隣接科目および展開・先端科目への専任教員の適切な配置

法律基本科目群における専任教員担当比率が 67.9%と低く、基礎法学・隣接科目に専任教員が配置されていない点は問題である。なお、展開・先端科目群における専任教員担当比率は高く、83.3%の科目で貴法科大学院の専任教員が担当している（点検・評価報告書 26 頁、基礎データ表 2）。

3－8 主要な法律実務基礎科目の実務家教員の配置

法律実務基礎科目として 11 科目が設置されているが、そのうち 9 科目に実務の経験のある専任教員が配されている。すなわち、実務家の専任教員として、「法曹倫理」に 2 名、「要件事実と事実認定の基礎」に 2 名、「民事模擬裁判」に 1 名、「刑事模擬裁判」に 3 名、「企業法務」に 1 名、「法的文書作成の基礎」に 2 名、「法実務研修（リーガル・クリニック）」に 6 名、「面接と交渉技術の基礎（ロイヤリング）」に 4 名、「市民法律実習」に 2 名が配置されている。兼任教員としての実務家教員については「民事模擬裁判」に 1 名、「刑事弁護活動」に 1 名、「企業法務」に 1 名、派遣裁判官として「刑事模擬裁判」に 1 名が配置されている（点検・評価報告書 27 頁、基礎データ表 7）。よって、主要な法律実務基礎科目に実務家教員が適切に配置されている。

3-9 専任教員の年齢構成

31歳～40歳 3.7%、41歳～50歳 14.8%、51歳～60歳 25.9%、61歳代以上 55.6%であり(基礎データ表8)、61歳以上が50%を超えており、年齢構成に偏りがある(2008(平成20)年度は、31歳～40歳0%、41歳～50歳22.8%、51歳～60歳27.3%、61歳代以上50%)。教員の適正な年齢構成に配慮して、早期に対応することが望まれる。

3-10 教員の男女構成比率の配慮

男性の専任教員24名に対して、女性の専任教員3名であり、女性の割合は11.1%である(点検・評価報告書27頁、基礎データ表7、2008(平成20)年度は、男性の専任教員19名に対して、女性の専任教員3名で女性の割合は13.6%)。

3-11 専任教員の後継者の養成または補充等に対する適切な配慮

教務委員会と人事委員会とで情報交換を通じて、人事的対応を図るとされている(点検・評価報告書27、28頁)。「全国的な候補者不足」という状況があるとしても、そのことから「本学法学部からの後継者養成」ということになるのかは、疑問が残る。すなわち、2つのキャンパスを設け(点検・評価報告書27頁)、また専任教員の年齢構成に偏りがあるので、専任教員の後継者の養成または補充が重要課題であり、これについて適切な計画を立てることが望まれる。

3-12 教員の募集・任免・昇格の基準、手続きに関する規程

「桐蔭横浜大学法科大学院教員選考規程」を定めており、「桐蔭横浜大学法科大学院教員資格選考基準」に基づき、学長は人事委員会の発議を受けて教員選考委員会を設け、その選考を経て研究科教授会での審議を行っている。手続きや基準は適切である。なお、これまでは、教員の募集は公募によっていなかったが、2008(平成20)年度における募集は、公募によって行われた。

貴法科大学院開設後の昨年度までの実績としては、募集採用5名、昇任1名の結果となっている。ほかに他大学への転出1名、定年による退職1名がいずれも教授会で了承されている。

3-13 教員の募集・任免・昇格に関する規程に則った適切な運用

募集採用については、適切な紹介者を経て、人事委員会で検討したうえで教授会で決定をしている。クローズ方式で募集しているため特に選考委員会は置かれておらず、人事委員会の議を経て、教授会で了承を得ている(点検・評価報告書28頁)。評価の視点3-12に掲げた明文化された規程および基準に則って運用されているが、そもそもクローズ方式による採用が適切と言えるかは、検討が必要であろう。

3-14 専任教員の授業担当時間の適切性

最大で年間 18 単位、最少で年間 7 単位、みなし専任年間 6 単位、研究科長については職務に配慮し 4 単位となっている（点検・評価報告書 28 頁、基礎データ表 7、表 9）。単位数の多い順にいうと、18 単位 1 名、16 単位 1 名、14 単位 4 名、12 単位 7 名、10 単位 7 名、9 単位 1 名、8 単位 1 名、7 単位 3 名、6 単位 1 名（みなし専任）、4 単位 1 名（研究科長）である。したがって、専任教員の授業担当時間は、教育の準備および研究に配慮した適正な範囲にある。

もともと、専任教員としての責務を果たすために授業準備にかかる時間が極めて大きいと、研究に充てる時間は小さいというのが現実である（点検・評価報告書 28 頁）点に鑑み、教育研究に資する人的な補助体制を適切に整備することが望まれる。

3-15 教員の研究活動に必要な機会の保障

研究専念期間制度（サバティカル・リーヴ）、在外研究制度など、教員の研究活動に必要な期間が保証されておらず、改善が望まれる。すなわち、授業のない曜日を設けるなどの配慮はあるものの、研究専念期間制度（サバティカル・リーヴ）、在外研究制度に関して制度上の機会の保障はない点が、問題である。

研究業績（論文）の少ない教員がいる（専任教員の教育・研究業績）。点検・評価報告書では、教育にかかる準備で研究する時間が取れないとのことである（点検・評価報告書 29 頁）が、このことが研究業績（論文）の少なさの理由になるかは、議論があり得る。

3-16 専任教員への個人研究費の適切な配分

年額、研究費として、教授 570,000 円、准教授 520,000 円、研究旅費として、教授 116,000 円、准教授 91,000 円を配分している（点検・評価報告書 29 頁、基礎データ表 12）。配分額として不十分ということはない。

3-17 教育研究に資する人的な補助体制の適切な整備

T A 制度は規程化されており（「桐蔭横浜大学ティーチング・アシスタントに関する内規」）、この内規によると、T A は法科大学院に在学する学生である（同内規第 3 条第 3 号）が、点検・評価報告書（29 頁）によると、採用はされていない。その理由として、「適切な人材がないのが実情である」（点検・評価報告書 29 頁）とされている。

しかし、「法科大学院教育助手規程」（2004（平成 16）年制定）に基づく「法科大学院教育助手」の制度があつて、これが設立当初から活用されている。現在、採用されている法科大学院教育助手は 3 名で、その内訳は、司法修習終了直後の弁護士 1 名（常

勤、弁護士は登録のみ)、弁護士数年経験者1名(非常勤、弁護士業務あり)、および貴法科大学院修了・新司法試験合格の有職社会人1名(非常勤。会社法務部勤務)である(実地視察の際の質問事項への回答)。

3-18 専任教員の教育・研究活動の活性化を評価する方法の整備

毎月発行される学内誌『ポロニア』、毎年発行される紀要『桐蔭法科大学院紀要』への掲載等、専任教員の教育・研究活動の活性化を図る手段をいくつか採用している(点検・評価報告書29頁)。

(2) 長 所

なし

(3) 問題点(助言)

- 1) 研究者教員の層が薄いので、充実することが望まれる(評価の視点3-6)。
- 2) 法律基本科目担当の専任教員の比率を上げることが望まれる(評価の視点3-7)。
- 3) 61歳以上の専任教員の割合が50%を超えており、年齢構成に偏りがある。教員の適正な年齢構成に配慮して、早期に対応することが望まれる(評価の視点3-9)。
- 4) 研究業績が少ない教員もおり、研究活動の一層の活性化が望まれる。研究専念期間制度(サバティカル・リーヴ)や在外研究が制度として保障されていないが、研究の充実のためにはそのような制度の導入が望まれる(評価の視点3-15)。

(4) 勸 告

なし

3 学生の受け入れ

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

4-1 学生の受け入れ方針、選抜方法・手続きの適切な設定およびその公表

様々な専門的知識を身に付けた人材に対して法曹教育を行うという理念に基づいて、社会人および他学部出身者を積極的に受け入れるという方針を採用している。すなわち、入学定員を70名とし、入学定員の40%以上を社会人および他学部出身者としている。収容人員の物理的制約から、入学定員70名を、横浜キャンパスに35名、六本木キャンパスに35名としている。

入学者選抜は、大学入試センターの実施する法科大学院適性試験または日弁連法務研究財団の実施する法科大学院統一適性試験の成績（双方受験の場合は高得点で有利な方を採用）、小論文試験の成績、その他の選抜要素として職業実績、資格・検定、活動実績等を加えて総合的に行っている。これらの選抜方法は、試験実施日約6ヶ月前にホームページに公表するとともに入学試験要項およびパンフレットを作成・公表するとともに、入試説明会を複数回実施している（点検・評価報告書32頁、「入学試験要項」、ホームページ）。

知的財産関係法務、医療過誤関係法務、建築関係法務に関係する人材養成を目指していることから、これらの業務に携わってきた人材や関係する学部卒業生など社会人および他学部（法学部出身以外）の者の受け入れを目指している。それは、「開放性」および「多様性」というアドミッション・ポリシーを具体化していると言える。

さらに、学生の受け入れ方針、選抜方法・手続きの適切な設定およびその公表については、法科大学院を取り巻くさまざまな要因に左右される面が多いことから、その点を踏まえたうえで将来への取り組みとして、基本的な方向性を2つにまとめている。第1に、貴法科大学院への入学志願者の減少に対する取り組みは、教育の中身を充実させ、司法試験の合格実績を着実に積み重ね信頼を得ること、そして、広報活動の充実を推進すること、第2に、選抜方法の見直しを検討する組織を設け、適性試験と成績の関係を分析するなど、選抜方法の見直しに資する資料を再検討することであるとして、将来への展望が示されている（点検・評価報告書41、42頁）。これらのことから、貴法科大学院の理念である「ハイブリッド法曹の養成」に従った入学者選抜である点は、評価できる。

ただし、判定基準である加点係数は、入試要項で公表されていない。特定の職業や資格のある者に偏らないようにするために、志願者が確定した後に加点要素を考慮することになっている（点検・評価報告書33、34頁）。しかし、加点係数が直ちに個別の・具体的な選抜結果に直結するわけではなく、透明性の確保という点で、加点係数の公表が求められる。

4-2 学生の適確かつ客観的な受け入れ

選抜手続を公平・公正に実施するために、入試委員会のほかに採点委員会を構成し、採点委員会は、小論文試験の採点基準を設け、複数教員のチェックと最終的に採点委員長が精査して入試委員会に報告する。選抜において、小論文と適性試験の割合については、前者を70%、後者を30%としている。小論文は、法学の知識を問う試験ではなく、社会科学的学力や理工系の基礎的学力を問うものである。社会人としての実績等については、出願書類に証明書類を添付させ、適性試験の素点に加点するが、加点係数の上限を1.5としている（点検・評価報告書33、34頁、「入学試験要項」5頁）。

入学試験情報・入試要項で、募集人員、出願資格、出願区分、試験内容、選抜方法について明記している。「社会人を30%以上、他学部を10%以上」と募集人員70名の内訳を、出願資格についても「当該年度のいわゆる適性試験を受験している者であり大学を卒業した者、卒業見込みの者、その他学校教育法上認められる者」ともれなく、出願区分についても、社会人の定義、他学部の定義、その他（社会人と他学部以外の者）についてそれぞれ明記している。試験内容は小論文試験であり、選抜方法については小論文試験結果と適性試験の結果との配点比率を明確にし、その他の実績等を適性試験に加点して総合的に行っている。選抜手続を公平・公正に実施するために、入試委員会のほかに採点委員会を構成する。採点委員会は、小論文試験の採点基準を設け、複数委員のチェックと最終的に採点委員長が精査して入試委員会に報告する。選抜方法は、適性試験の結果、貴法科大学院が実施する個別の入学試験（小論文試験）の結果、社会人経歴、資格取得などのその他の選抜要素をもって行う。小論文と適性試験の割合については、前者を70%と後者を30%とする。社会人としての実績、資格、検定等については、適性試験に加点できるようにする。加点係数の上限を1.5としている。

多様性・開放性という点では評価できる社会人30%、他学部出身者10%も、その割合確保のためにいわば「枠制」で決定していることによって、選抜試験における公平性の点では逆に問題をはらむ。

4-3 志願者が入学者選抜を受ける公正な機会の確保

小論文試験成績、適性試験（その他の選抜要素を加点したもの）の点数をあらかじめ公表した配分比率に基づいて合計した総合成績に基づき上位から選抜している。この際、社会人・他学部・その他の各志願者数に比例して合格予定者を募集人員に達するまでそれぞれ当てはめて計算したうえで、社会人30%以上および他学部10%以上に達するまで確定し合格とし、歩留まりを考慮して、合格者数は募集人員を若干上回っている（点検・評価報告書34頁）。

志願者が入学者選抜を受ける公正な機会が確保されており、また、小論文成績と適性試験（他の選抜要素を加味したもの）の点数を、あらかじめ公表した配分比率に基づいて合計した総合成績に基づき上位から選抜する点は（点検・評価報告書33、34頁、

「入学試験要項」5頁)、評価できる。

ただし、評価の視点4-2での指摘と同様に、「枠制」をとるゆえに公平性の点での問題性をはらんでいる。

4-4 入学者選抜試験に関する業務の実施体制とその適切な実施

学長を委員長とする入試委員会を設け、選抜試験に関する基本事項を決定し、教授会においてその大綱の承認を受け、研究科委員会に入試広報委員会を設け、採点委員や採点基準などを決定している(点検・評価報告書34、35頁)。

4-5 各々の選抜方法の適切な位置づけと関係

貴法科大学院は基本的に例年9月初旬に行う入学者選抜試験の1回で選抜を行うものとしている。しかし、2007(平成19)年度入試においては12月末段階で入学未手続者が多く発生し、定員を割り込む恐れが出てきたので、入試委員会および教授会の承認を経て定員を確保し、あわせて貴法科大学院の受験機会を多く提供するために後期入試(追加募集)を行った。実施時期は2月の末とし、入試選抜の広報については、入試前年の12月末からホームページおよび「入学試験要項(後期募集)」を作成し公表に努めた。なお、後期募集は横浜キャンパス履修のみに限られた(点検・評価報告書35頁)。

今後も入学定員を割り込む事態が生じた場合には、各々の選抜方法の適切な位置づけが求められる。なお、「2008(平成20)年度入学試験要項」では、入学者選抜試験は年1回となっている。

4-6 公平な入学者選抜

自大学出身の優先枠や入学者に対する寄附等の募集も行っていないこと、過去の自大学出身者の割合も1~7名であることから、この点では公平な入学者選抜が行われていると言える。なお、過去の入学者数における自大学出身者数は、2004(平成16)年度1名、2005(平成17)年度1名、2006(平成18)年度6名、2007(平成19)年度7名であった(点検・評価報告書35頁)。

7名とは入学定員の10%ということで、それ自体高い数値ということとはできない。しかし、2006(平成18)年度、2007(平成19)年度と、1名から6名、7名と急増している。その理由は、貴大学法学部のコース別指導により、司法コースで学習する学生が増え、法科大学院を目指す学生が増加していることにあるとされている。

4-7 複数の適性試験を採用する際の内容・方法の適切性とその事前公表

適性試験については、2004(平成16)、2005(平成17)年度は大学入試センター実施のものに限定していたが、2006(平成18)年度から日弁連法務研究財団のものも採

用している。受験生が双方の適性試験の点数を出願書類に記入していた場合は、日弁連法務研究財団が提供する換算表により換算した結果、高得点であった適性試験を採用している。これらについては、ホームページや入学試験要項により公表しており、内容・方法・公表方法のいずれも適切である（点検・評価報告書 35 頁、「入学試験要項」、ホームページ）。

4-8 法学既修者の認定基準・方法と認定基準の公表、および4-9 法学既修者の課程修了の要件の適切な設定

法学既修者認定を行っていないため、該当しない（点検・評価報告書 36 頁）。

4-10 学生の受け入れのあり方に関する恒常的な検証のための組織体制・システムの確立

法科大学院事務課が、志願者状況、選抜方法、受験者の得点状況、合格者の特徴および入学者について資料を整える。入試委員会は大学企画調整部の意見を聴取した上で、各年度の結果を検証し、他大学法科大学院の状況を資料として参考にしつつ翌年度以降の学生の受け入れのあり方を学長および教授会に報告している（点検・評価報告書 36 頁）。

4-11 多様な知識・経験を有する者を入学させるための配慮

開設年度の選抜以来、募集人員 70 名のうち社会人を 30%以上、他学部出身者を 10%以上としている。社会人は、学士の学位を授与された後（同等の資格を得たと認められる場合を含む）、入学試験を実施する年度の 3 月 31 日時点で 3 年以上を経過した者（その間、専ら資格試験・国家試験等の準備をしていた者を除く）で、その間 3 年以上の職業経験を有する者である。なお、社会人の経験のある者とは NGO 活動、NPO 活動、ボランティア活動等の社会的経験、主婦を含む。他学部出身者については、法学士または法学修士以外の学位を授与された者で学位授与後 3 年以内の者および学位授与見込みの者としている。特に社会人については特別の配慮をしている。すなわち、実務経験の豊富な人材を入学させるために、仕事を続けながら履修ができるように都心の六本木にサテライトキャンパスを設け月曜から金曜までは 19 時以降に、土曜日は 9 時 30 分から授業時間を設定し、社会人の履修の便宜をはかっている。

なお、出願書類に、履歴・職歴の記入頁を設け、従事してきた仕事の内容や成果をアピールできるようにするとともに、資格等の取得証明書や検定・技能の取得証明書の添付も可能にしている。これまでの志願者は出版した本、論文、講演記録の CD 自身が取り上げられている新聞記事等多様な業績等を添付して提出している。試験日程についても約半年前に公表して調整可能な時間的余裕を設けるとともに、これまで土曜日の半日の筆記試験のみとしている。いわゆる適性試験の比重を 30%、小論文試験

を 70%とする比率とし、小論文での得点力を重視している。このことによって適性試験での点数が高くない場合にあつて広く受験意欲を高めるものになっている。法学部以外の他学部出身者についても募集定員の 10%以上を確保し、実際、獣医学部、薬学部、経済学部、文学部、および音楽学部出身の受験生がいる。これら出身学部別志願者の状況については、法科大学院ホームページに公表している（点検・評価報告書 36、37 頁）。出願書類に履歴・職歴の記入頁を設け、その内容を明示している点、小論文試験の内容として社会科学的学力に加え、理工系の基礎学力も判定できるようにしていることを明示している点は、評価できる（点検・評価報告書 36 頁、「入学試験要項」4、5 頁）。

なお、これまでの実績は当初予想した以上の成果をあげており、社会人の志願者にとって貴法科大学院は貴重な選択肢の 1 つになっている。しかし、六本木キャンパスの物理的収容定員の限界があるため、社会人 30%以上という募集条件を今後も維持することが困難になる可能性は否定できない（点検・評価報告書 40 頁）。

4-12 法学以外の課程履修者または実務等経験者の割合とその割合が 2 割に満たない場合の入学者選抜の実施状況の公表

法学以外の課程履修者または実務等経験者の割合について、2004（平成 16）年度は、入学志願者中 83.9%、合格者中 77.3%であり、2005（平成 17）年度は、入学志願者中 75.6%、合格者中 75%であり、2006（平成 18）年度は、入学志願者中 76.4%、合格者中 62.3%であり、2007（平成 19）年度は、入学志願者中 83.8%、合格者中 61.3%であり、3 割以上となっている（点検・評価報告書 37 頁）。

このように、法学以外の課程履修者または実務等経験者の割合は、2004（平成 16）年度から入学者に占める 80%後半で推移しており、2007（平成 19）年度は 90%を超えている（点検・評価報告書 37 頁、基礎データ表 14）。

ただし、点検・評価報告書 37 頁と基礎データ表 14 の数値に幾分開きがあるが、この点については、点検・評価報告書は志願者数をベースとしており、基礎データは入学者数を基礎とするために違いが生じているとのことである。

また、法学以外の課程履修者または実務等経験者が純粋未修者であるのか否かも問題となる。実務等経験者の中には法学部出身者が含まれており、それを含めれば、法学部出身者は半数を超えており、純粋未修者の範疇に属さないように思われる。法学既修者か法学未修者かの統計的把握が要請される。

なお、入学者選抜の実施状況については、評価の視点 4-11 にも述べたとおり、法学以外の課程履修者または実務等経験者の全入学者に占める割合の如何に関わらず、ホームページで公開されている。

4-13 入学試験における身体障がい者等への適正な配慮

出願書類において健康診断書は要求していないが、「健康状況申告書」を提出することとし、必要がある場合には医師の診断書を提出させている。身体障がい者について選抜上の特別な配慮はしていない。もちろん、身体に障がいがあることをマイナスの要素とする選抜は行っていない。なお、身体障がい者用トイレ、スロープなど障がい者の受け入れができるように設備を備えている。これまでの事例では、下半身不随の受験生について問い合わせがあり、受験前に実際に受験会場を下見する機会を設け、自動車から車椅子へ受験会場を1階（表記上は2階であるが出入り口に面する）とし、車椅子のまま受験できる大型の机を用意するなど万全の手配をした（2005（平成17）年度受験）。当該受験生は適正な選抜の結果、合格して入学したとされている（点検・評価報告書37、38頁）。

このように、選抜において特別な配慮はしていないが、身体障がい者を受け入れるための設備は整っている。しかし、例えば、視覚障がい者には拡大活字や点字、音声付きコンピュータなどによる試験問題の作成など、身体障がい者には、別室での特別機器の使用などの対応が望まれる。

4-14 入学定員に対する入学者数および学生収容定員に対する在籍学生数の管理

入学定員は70名である。2004（平成16）年度は、入学者数78名、入学定員超過率1.11倍、2005（平成17）年度は、入学者数79名、入学定員超過率1.12倍、2006（平成18）年度は、入学者数76名、入学定員超過率1.09倍、2007（平成19）年度は、入学者数69名、入学定員超過率0.98倍となっている。

標準修業年限を3年とする貴法科大学院では、収容定員は入学定員の3倍である210名である。在籍学生数は、2004（平成16）年度は退学者数を除いて67名、2005（平成17）年度は79名の入学者があり146名となり、10名の退学者があり136名となり、2006（平成18）年度に76名の入学者があり212名となり、退学者11名で201名となり、学年完成時の超過率は0.95倍となった。第1期の修了者数は47名であり、2007（平成19）年度69名の入学者があり、年度当初の在籍学生数225名となり、年度前期末までに3名の退学者がでたので在籍学生総数222名となった。よって、2007（平成19）年度前期末の超過率は1.06倍である（点検・評価報告書38頁）。

入学定員に対する入学者数は、2004（平成16）年度から2006（平成18）年度まで1.1倍で推移しており、2007（平成19）年度に入学者数が入学定員を割ったものの、0.98倍で大きな差ではない（基礎データ表13）。学生収容定員に対する在籍学生数についても、収容定員に対して大きな差はない（2007（平成19）年5月1日現在1.07、基礎データ表15）。

4-15 学生収容定員に対する在籍学生数の超過や不足への対応

貴法科大学院の学年完成時の超過率は0.95倍であり、入学者数を入学定員の1.2倍

未満に抑えつつ、社会人や初めて法学を学ぶ学生の退学者数は現在の状況が続くことを見込んで、1年次留年や3年次留年（なお、留年の理由としては、1年次法律基本科目の不合格およびGPAの一定基準を超えないことが挙げられている）、長期在学コースの希望者数が多いことも考慮すると、現在のところ、ここ数年は在籍学生数が収容定員を上回ることが見込まれている。収容定員数を超える在籍学生数に関しては、入学者選抜での定員超過をしないようにすることで対応しているとのことである。

なお、法科大学院への入学志願者の減少に伴う定員未充足という事態も想定されるが、これについての対応策はとられていない（点検・評価報告書 38 頁）。今後は、志願者数の減少による定員未充足という可能性があることから、その対応の検討も望まれる。

4-16 休学者・退学者の状況把握および適切な指導等

休学者は、開設初年度の2004（平成16）年度については2名、2005（平成17）年度11名、2006（平成18）年度22名、2007（平成19）年度の前期終了まで7名となっている。休学の理由は、「経済的理由による」ものが12名、「病気を理由とする」ものが6名、「出産」のためが3名、「一身上の都合による」ものが10名である。病気理由の多くは精神障がい（学習・成績に関する不安が高じて軽度のうつ症状を呈する）である。一身上の都合には、実態として成績が芳しくないために不安に陥り学習継続が困難になっている場合や経済的な理由が大半である。休学時の学年は1年次（1人を除いて）である。その大半が上記の理由から2年次に進級できていない学生である。

退学者は、開設初年度の2004（平成16）年度については11名、2005（平成17）年度は10名、2006（平成18）年度は11名、2007（平成19）年度前期まで3名であった。過去の退学者全体のなかで2名を除き、他はすべて1年次の退学であり一身上の都合によるものが大半である。その実態は、成績が基準に満たないため進級ができない結果によるものである。なお、社会人学生については仕事と学業の両立が困難であることや、優秀な成績を収めているものの転勤により断念せざるを得なかった者もいる。

休学・退学を希望する学生は、法科大学院事務室に「休学願い」「退学願い」を提出し、相前後して、アドバイザー制度によって定められたアドバイザー教員の面接を受け、アドバイザー教員は助言を行い、休学・退学が相当と認める場合、その所見を書いて教務委員会に提出する（法科大学院事務室を経由）。教務委員長が適切と認めた場合、学長の許可を得て休学・退学が認められる。ただし、休学・退学については必ず教授会にはかり、最終的に教授会の承認を得るものとして管理を行っている（点検・評価報告書 38、39 頁）。

学習のハードさ、有職社会人学生については勤務先の労働条件、転勤等による物理的な通学環境の変化、また金銭的な負担、さらには修了後に控えている司法試験の重圧など、法科大学院に入学し学習を続けることには大きな精神的、肉体的、財政的負

担が伴うというのが現実である（点検・評価報告書 42 頁）。したがって、早期に他の進路をアドバイスする等の必要性もあろう。

退学の理由の多くが病気であり、それが「精神障がい（学習・成績に関する不安が高じて軽度のうつ症状を呈する）である」とすると、軽視できない状況と言える。精神障がい症状を呈する学生に対して、アドバイザー教員による助言、学生相談室の利用を勧めているということであるが、より積極的な対応が要請される。

成績不振の原因が実力不足に起因するのかが明らかではなく、もしそうであるとする入試における適確な合否判定の問題ともなりえる。

また、有職社会人学生が多いこともあってか、在籍学生数に対する休学者数および退学率は比較的高い（点検・評価報告書 38、42 頁）。退学理由の多くが成績不振による進級制限であるが（点検・評価報告書 38 頁）、学生に対する適切な指導などができているかが問題となろう。

（2）長 所

なし

（3）問題点（助言）

- 1) 職業実績、資格・検定、活動実績等の加点係数を入試要項に発表していない理由として、「特定の職業や資格のあるものに偏らないようにするため」とあるが、それは発表しないことを正当化する理由とは言えない。むしろ公表することが、透明性の確保から求められる（評価の視点 4-1）。
- 2) 社会人や他学部出身者を「枠制」で受け入れる体制は、「公平性」というアドミッション・ポリシーとの関係では問題を含みうる。社会人 30%以上および他学部出身者 10%以上に達するまでをまず確定し合格としていることは、公正な機会の確保との関係で問題がある（評価の視点 4-2、4-3）。

（4）勸 告

なし

4 学生生活への支援

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

5-1 学生の心身の健康を保持・増進するための相談・支援体制の整備

横浜キャンパスは、貴大学が設置する学部や研究科等があることから、医師が常駐する桐蔭学園診療所、法学部棟内に学生相談室が設置されている。これら施設については、パンフレットを配布するなど学生に周知しているとのことである。しかし、六本木キャンパスでは、キャンパスが六本木ヒルズ内に設置されている関係上、健康支援の措置をしておらず、精神的な問題をケアする学生相談室もなく、特段の措置はない（点検・評価報告書 44 頁）。六本木キャンパスにおける相談支援体制は不十分であり、この点が、学習相談の点および休学率・退学率の点からの因果関係があるのかを検討することが要請される。

5-2 各種ハラスメントに関する規定と相談体制の整備とそれらの学生への周知

セクシュアル・ハラスメントに対応するために「セクシュアル・ハラスメント防止等規定」を2002（平成14）年4月1日に制定し、その第1条「目的」、すなわち「桐蔭横浜大学は、建学の精神に立脚し、憲法、教育基本法、男女雇用均等法、男女共同参画社会基本法等に掲げる人権尊重と両性の平等の精神に則り、セクシュアル・ハラスメントに対する適切な予防および措置に関し必要な事項を定め、本学の構成員の快適な教育研究・学習および労働環境の確保を図るものとする」をガイドラインとして、良好な教育・研究環境の整備を図っている。学内周知については、ハラスメントに関する教員研修会の開催やパンフレットを教職員全体に対して配布するなど周知の徹底を図っている。また、学生に対しては、オリエンテーション等においてこの情報を学生に周知徹底させている（点検・評価報告書 44 頁）。

しかし、パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント対策はとられておらず、問題を残している（点検・評価報告書 47 頁）。

5-3 奨学金その他学生への経済的支援に関する相談・支援体制の整備

日本学生支援機構の奨学金制度に加えて、独自に、①桐蔭横浜大学法科大学院特別奨学金制度、②桐蔭横浜大学法科大学院奨学金制度、③桐蔭横浜大学法科大学院桐蔭特別奨学金制度、④桐蔭横浜大学法科大学院桐蔭一般奨学金制度、⑤桐蔭横浜大学法科大学院桐蔭奨学金制度、⑥桐蔭ロースクール提携教育ローン、および⑦桐蔭横浜大学法科大学院生活支援金貸与制度を設け、経済的問題を多面的に解決している。

例えば、固有の奨学金制度としての②と③は、優秀な学生に広く勉学の機会を提供することを目的とし、②の場合には、成績優秀者6名について1,750,000円（1年間）を授業料として給付し、③では、学業成績上位者の中から2割を限度として、400,000円（1年間）を授業料として給付している。また、⑥の桐蔭ロースクール提携教育ロ

ーンは、経済的な問題を理由に教育を受ける機会を失わないようにとの配慮から学校法人桐蔭学園が保証人となり、提携している横浜銀行と金銭消費貸借契約を締結し貴法科大学院への進学を第一希望とする者で、経済的に融資の必要性が認められる者に対して定員の4割を限度に授業料の全額を低利で融資する制度である。

さらに、⑦の桐蔭横浜大学法科大学院生活支援金貸与制度とは、貴法科大学院学生の中で離職して勉学に専念しようとする学生に対して、生活支援として生計に係る費用として年間500万円を限度に無利息で最終学年に限って貸与する制度である。社会人学生を多数受け入れていることから、必要不可欠な制度とされている（点検・評価報告書45頁）。しかし、休学理由で経済的理由が多い点については、現在の奨学金制度で十分かどうか今後の実態調査が必要である。

5-4 身体障がい者等を受け入れるための支援体制の整備

横浜キャンパスでは、「横浜福祉のまちづくり条例」に準拠し、施設の届出、事前協議、現地審査を経て、「整備基準適合証」の交付を受けている。この適合証は、可能な限り誰もが安心安全に等しく利用できるよう施設配慮を行っている施設に交付されるもので、施工からメンテナンスまで専門の事務所が担当している。例えば、動線部の無段差・緩勾配、弱者用駐車場を施設メイン出入口に設置、車椅子対応エレベータ設置、教室内に車椅子用のスペースの確保等が考慮され施工されている。

六本木キャンパスは、賃貸ビルの一部を借り受けている。このビル自体はバリアフリー構造で身体障がい者にも十分配慮されている。しかし、スペースに限りがある六本木キャンパスでは、身体障がい者に対する設備が十分とは言えない（点検・評価報告書45、46頁）。六本木キャンパスでの今後の改善策が課題であろう。

5-5 学生の進路選択に関わる相談・支援体制の整備

アドバイザー制度を置いており、専任教員が学生の学習上の、あるいは生活上の諸問題について相談に乗り、充実した学習生活を送ることができるようアドバイスしている。貴法科大学院に就任し1年以上の指導経験のある専任教員24名が、各自8名程度のアドバイザーを受け持ち、進んで学生にコンタクトを取り学習の進捗状況をたずねたり、学習上の問題点を指摘しその解決策を相談したりと少人数制ならではのきめの細かい学生のケアを行っている。ただし、六本木キャンパスでは、相談室を設けていないためアドバイザー制度が十分機能していない。

社会人学生も多いことからその支援を図るために、「桐蔭ロースクール・キッズサポート」という名称の桐蔭横浜大学法科大学院保育室を設置している。これは、貴法科大学院の学生の乳幼児を保育することで、子育てのために法曹への道を断念することのないように学生支援の一環として安価に保育室を提供するものである。法科大学院学生の0歳から3歳未満の乳児を原則として対象とするものであるが、3歳以上の

未就学児の場合も土日および夜間の保育を可能としている。保育時間は、通常は、8時から17時までであるが、火曜日と金曜日に限っては、希望に応じて15時30分から23時30分までの保育も可能となっている（点検・評価報告書46頁）。保育園の設置は、社会人学生には便宜であるが、社会人学生向けの六本木キャンパスに設置されているのではなく、横浜キャンパスに設置されている（「パンフレット」25頁）。

社会人向けの六本木キャンパスでの対応が課題であろう。この点も学習相談の点および休学率・退学率の点からの因果関係があるのかの調査が必要である。

(2) 長 所

なし

(3) 問題点（助言）

- 1) 六本木キャンパスにおける学生生活への支援について、全般的に改善が必要である（評価の視点5-1、5-5）。
- 2) パワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント対策のために、規程の整備が必要である（評価の視点5-2）。

(4) 勸 告

なし

5 施設・設備、図書館

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

6-1 講義室、演習室その他の施設・設備の整備

横浜キャンパスと六本木ヒルズのサテライトキャンパス（六本木キャンパス）に分かれており、横浜キャンパスには講義室3室（音響や映像設備付）、ゼミ室10室（うち6室は可動式間仕切りにより3室として利用可能）、図書自習室、教員研究室、合議室などが設けられている。また、法学部棟には法廷ゼミ室、法情報検索室、メモリアルアカデミウムに陪審法廷室が置かれている。

また、六本木キャンパスには講義室3室とゼミ室、図書自習室、事務室が設けられている（点検・評価報告書48頁、「桐蔭横浜大学法科大学院 2008 GUIDE」21～24頁、「法科大学院 横浜・六本木キャンパス見取図」）。講義室3室とゼミ室は、日常的な講義・演習等を行うのに支障を来すことはないと言える。ただし、限られたスペースなのでやむを得ない面があるが、図書自習室は学生にとって十分なものとは言えない。

6-2 学生が自主的に学習できるスペースの整備とその利用時間の確保

横浜キャンパスにおいては、約105名の在籍学生数に対して202名分の図書自習室を設けている。また複数学生による自主学習のためにゼミ室が開放されている。六本木キャンパスにおいても合計約105名の在籍学生数に対して、合計19名分の自習席を持った図書自習室を確保している。ただし、横浜キャンパスと比べると、六本木キャンパスの居住環境は圧迫感がある。そして複数学生による自主学習用にはラウンジや空講義室を確保している（点検・評価報告書48頁、「桐蔭横浜大学法科大学院学則」第49、50条）。

なお、施設の利用時間は両キャンパスとも1年を通じて、9時から23時までとされている。

6-3 各専任教員に対する個別研究室の用意

横浜キャンパスの法科大学院棟5階・6階に法科大学院専任教員27名に対して個別研究室（1室当たり約25㎡）が用意され、各教科や分野別の担当教員のための合議室も設けられている。六本木キャンパスには研究室は設けられていない（点検・評価報告書48頁、「法科大学院 横浜・六本木キャンパス見取図」）。

6-4 情報インフラストラクチャーとそれを支援する人的体制の整備

横浜キャンパスにおいては、全館フリーアクセスとなっており、キャレルデスクや固定机には座席ごとに、ゼミ室等では床面に、電源、情報コンセントを整備されている。図書自習室には検索用のパソコン14台とプリンター4台が配置されている。また法学部棟の情報検索室も利用可能である。これにより法科大学院が加入している教育

支援システムおよび法律情報システムを利用しての法令や主要な判例、雑誌等の検索を行うことができ、教材の需要や事務連絡を受けることもできる。

六本木キャンパスにおいても、キャレルデスク、講義室やラウンジの床面に多くの電源、情報コンセントを配置し、図書自習室には6台のパソコンとプリンター3台を設置し、環境が整えられている。

学内のシステムの保守・管理については、貴法科大学院専任の情報関係職員を両キャンパスに各1名配置し、大学の情報ネットワーク部が全体の維持管理を行っている（点検・評価報告書48頁）。

6-5 身体障がい者等のための施設・設備の整備

横浜キャンパスにおいては、「横浜市福祉のまちづくり条例」に準拠し、整備基準適合証を受けているが、具体的には動線部の無段差、緩勾配、障がい者用駐車場の設置、出入り口、廊下等の広幅員、車椅子対応のエレベータの設置、多目的トイレの設置、教室内の車椅子用スペースの考慮などが配慮されている。さらに図書自習室の閲覧用キャレル2席は、身体障がい者用の特別仕様となっている。現在車椅子を使用している学生が1名在籍している。

六本木キャンパスでは、建物全体が基本的にバリアフリー化となっているが、賃借しているスペース部分においては身体障がい者用の設備は十分ではない。授業については、机を個別に準備するなどの対応を行っている（点検・評価報告書48、49頁）。

6-6 施設・設備の維持と社会状況等の変化に合わせた施設・設備の充実への配慮

自習室においては、自習机からパソコンを利用して図書および資料の検索が可能となっている。貴法科大学院では、夜間授業やサテライトキャンパスの対応など社会人学生等の受け入れを積極的に推進しているが、社会人学生、とりわけ有職者の学生からは学内でのLAN接続環境をはじめ、学外からの大学の情報や各教員、授業内容へのアクセス等を容易にしてほしいという要望が多かったが（点検・評価報告書49頁）、そのような要望は順次解決されている模様である。

6-7 図書館における図書・電子媒体を含む各種資料の計画的・体系的な整備

図書館における図書等の計画的・体系的な整備は、各専門講座担当者が行っている。現在両キャンパスに累計で図書10,655冊、定期購読雑誌52タイトルを所蔵している。ただし、六本木キャンパスの蔵書数は、スペースの制約があることは理解できるとしても、貧弱といわざるを得ない。この他にも学生と教員が活用しているものにLLI主要法律雑誌システムとTKCローライブラリーのデータベースがあり、学生、修了生、教員の全員に大学からIDが与えられ、場所と時間を問わず利用できる体制をとっている。この管理は専任の情報管理担当者があたっており、随時質問やトラブルに

対応しているとのことである。また、教員は、アメリカの Lexis Nexis も大学の負担で利用することができる（点検・評価報告書 49 頁）。

6-8 図書館の開館時間の確保

図書自習室は、両キャンパスとも法科大学院施設の開放時間である 9時から 23 時まで年中無休で利用可能であり、9時半に開始し、22 時 10 分に終了する貴法科大学院の講義時間に合わせられている。なお、横浜キャンパスにおいては、法科大学院とは別の施設である大学中央図書館の利用も認められており、その開館時間は年中無休で 9時から 21 時までである。このような長時間の開館時間を確保することは、職員との関係では負担を生ずると考えられるが、学生の勉学のためには非常に適切である（点検・評価報告書 49 頁）。ただし、学生からは、24 時間の開館を求める声もあった。

6-9 国内外の法科大学院等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備

貴法科大学院は国内外の他の法科大学院等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備については特に制度を設けていない。他大学の所蔵図書の利用は、大学図書館の相互貸借制度によることになるが、この手続窓口は大学の中央図書館となっている。なお、貴法科大学院は、『桐蔭法科大学院紀要』を年 1 回発行することとしており、発行済みの第 1 号、第 2 号を他法科大学院に寄贈し、現在 24 の法科大学院から紀要の寄贈を受けている。（点検・評価報告書 49、50 頁、『桐蔭法科大学院紀要』第 1 号、第 2 号）。

(2) 長 所

なし

(3) 問題点（助言）

- 1) 六本木キャンパスの学生は、インターネットで横浜キャンパス図書室から図書を借り出すことはできるが、各科目の基本図書類は身近に置かれていることが学習する上で必要である。その点で、六本木キャンパスに置かれている図書では、絶対的に不足している。学生のために、できるだけ充実することが望まれる（評価の視点 6-7）。

(4) 勧 告

なし

6 事務組織

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

7-1 事務組織の整備と適切な職員配置

貴法科大学院においては、横浜キャンパスに事務次長1名、事務職員6名（内訳：昼間担当職員1名、夜間担当職員2名、図書自習室職員1名、情報検索関係担当職員1名、嘱託職員1名）、六本木キャンパスに事務職員4名（夜間担当職員2名を含む）を各々配置し、昼間、夜間学生への対応を実施している（「桐蔭横浜大学法科大学院学則」第12条、「学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」11頁）。

貴法科大学院は、2つのキャンパスにおいて、昼間・夜間の二部体制で授業を実施するという前提に立っている。このため、事務局は2箇所に分かれざるを得ず、その上で実施方法・運営形態については統一された議論・行動を行う必要があるため、事務局内全職員による定期的な打ち合わせ（少なくとも週1回実施）、各種委員会および教員と事務局との連絡会議についての六本木キャンパス担当者の参加等が検討課題になっている。また、貴法科大学院の特殊事情による無休、長時間開講について、発生する事務職員の労働環境整備については、祝日の業務は派遣会社に委託することで改善が図られているが、学生へのサービスを低下させずに2つのキャンパスの事務およびコストの合理化をどのようにするか、費用的な面から検討する必要があるとされている（点検・評価報告書54頁）。

7-2 事務組織と教学組織との有機的な連携

貴法科大学院の教授会には、大学事務局長、学長室長ならびに法科大学院事務責任者が出席しており、貴法科大学院の運営方針等について確認が行われている。また教授会の開催関連事務および議事録等作成については、事務責任者が担当している。また、教員が主体で実施している教務委員会に事務責任者および事務職員がオブザーバーとして参加し、授業およびカリキュラム対策などについての情報等を教員とともに共有するようにしている。場合によっては、法科大学院教員研修会の資料作成を事務職員が補佐等したりもしている。また、不定期であるもののおおむね月1回程度研究科長、専攻長、教務委員長等と事務責任者が事務連絡会議を持ち、貴法科大学院の運営等についての情報交換を実施しているとのことである（点検・評価報告書54頁、「桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則」）。

7-3 事務組織の適切な企画・立案機能

上記評価の視点7-2で述べたところからも明らかのように、事務組織と教学組織との間での共通の認識の確保については努力がなされており、特におおむね月1回程度行われる研究科長、専攻長、教務委員長等と事務担当責任者（横浜、六本木）が行う事務連絡会議において、教育の充実を図るための方法を教育的見地、事務的見地か

ら検討がなされている（点検・評価報告書 54 頁）。また、教育に関する事項を検討する教務委員会も月 1 回開催され、事務担当者が出席し、事業運営企画案を提案している。業務部門担当が学園・大学の運営に関する考え方を踏まえながら企画することにより、教員と教育、管理運営の考え方を共有している。

7-4 職員に求められる能力の継続的な啓発・向上のための取り組み

「司法試験に挑むための専門教育を提供する場として位置づけられている法科大学院には、その運営を共同する職員も法律に関する知識をある程度有していることが望ましい」（点検・評価報告書 55、56 頁）という考え方から、貴法科大学院においては、教員が主催する研究会・研修会に、職員が参加している。また、貴法科大学院が関係する各種団体等が実施する研究会・研修会等にも参加し、幅広い知識習得を行い、その知識を自己研鑽する活動を行っている。さらに、春期・夏期・冬期の研修期間に自発的に行われた研修・研究等の報告書の提出も行われている。この中で特に優れているものは、学園内情報誌に紹介されることもあるとのことで、貴法科大学院においては職員の継続的な啓発・向上に注意が払われている（点検・評価報告書 54、55 頁）。

(2) 長 所

なし

(3) 問題点（助言）

- 1) キャンパスが 2 箇所に分かれ、なおかつ昼間・夜間の二部体制において授業を実施するという貴法科大学院の運営形態においては事務局内全職員が共通の認識を共有し、なおかつ教員と事務局との間においても認識の共有が必要とされることになるが、現在の体制では担当職員の負担が非常に大きい。この点の改善が望まれる（評価の視点 7-1）。

(4) 勸 告

なし

7 管理運営

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

8-1 管理運営に関する規程等の整備

管理運営については、「桐蔭横浜大学法科大学院学則」および「法科大学院教授会規則」で整備が行われている（点検・評価報告書 58 頁、「桐蔭横浜大学法科大学院学則」「桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則」）。

8-2 教学およびその他重要事項に関する専任教員組織の決定の尊重

「桐蔭横浜大学法科大学院学則」および「桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則」の定めに従い、教員人事およびカリキュラム等の重要事項については貴法科大学院教授会が最終決定権を有しており、規定通りに運用がなされている（点検・評価報告書 58 頁、「桐蔭横浜大学法科大学院学則」第 2 章、「桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則」第 3 条）。

8-3 法科大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等の適切性

「桐蔭横浜大学法科大学院学則」第 7 条に研究科長の位置づけ、任務、選出方法、任期について定めが置かれている（点検・評価報告書 58 頁、「桐蔭横浜大学法科大学院学則」第 7 条）。

8-4 法科大学院と関係する学部・研究科等との連携・役割分担

法科大学院と関係する学部・研究科とは独立した組織となっており、授業時間の開始時間が異なるなど、法学部の時間割づくりに困難をきたしているが、メディアエーション研究、国際シンポジウムなどについて相互の連携を図っているとのことである（点検・評価報告書 58 頁、「学術交流レポート 2006」）。

8-5 教育研究活動の環境整備のための財政基盤と資金の確保

財政基盤・資金の確保は法人（学校法人桐蔭学園）として管理されており、特別の資金は確保されていない。ただし、法科大学院として資金収支計算書、消費収支計算書が作成されている（点検・評価報告書 58 頁、「平成 18 年度資金収支計算書、消費収支計算書」）。

(2) 長 所

なし

(3) 問題点（助言）

なし

(4) 勸告
なし

8 点検・評価等

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

9-1 自己点検・評価のための組織体制の整備と、適切な自己点検・評価の実施

「桐蔭横浜大学法科大学院学則」第5条に基づき、「桐蔭横浜大学法科大学院自己点検評価規程」が定められている。この規程に基づき、桐蔭横浜大学法科大学院自己点検評価委員会が設置されている。委員は研究科長（委員長）、研究科長が指名するもの（副委員長）、学務委員長、教員研修委員長、入試・入試広報委員長、社会貢献委員長、その他研究科長が必要と認める者によって構成される。

自己点検評価委員会は、(1)自己点検及び評価の基本方針に関すること、(2)自己点検評価項目及び評価基準の策定に関すること、(3)自己点検評価結果の取りまとめ、(4)自己点検評価報告書の作成、(5)第三者機関による評価、(6)その他委員会が必要と認めること等を担当するとされている。

具体的な自己点検・評価の実施については、毎学期の終わりに各教員が担当する授業内容・方法について、そして年度の終了時には、さらに研究、社会活動についての自己点検・評価の報告書を学長に提出している。また各学期の前期と後期において、学生による授業評価のためのアンケートが行われ、その結果は担当教員に通知されている。しかしながら、評価の視点9-3で述べるように、自己点検評価委員会が組織体として統一的に機能しているとは言い難い状況にある（点検・評価報告書60頁、「平成19年度 桐蔭横浜法科大学院 自己点検・評価報告書」）。

9-2 自己点検・評価の結果の公表

公表が求められているものであるが、貴法科大学院の統一的な自己点検・評価報告書は公表されていない（点検・評価報告書60頁）。しかし、点検・評価報告書を改訂した上、今年度内に印刷して一般に公表する予定とのことであるので、その着実な実施が求められる。

9-3 自己点検・評価や認証評価の結果を改善・向上に結び付けるためのシステムの整備

自己点検評価委員会が学則上定められているにも拘わらず、現状、自己点検評価委員会が自己点検・評価の結果に基づいて、一体となって組織的に活動するということはあまり見受けられず、その委員会の構成員である個々の委員が個別的に日常の教育・研究をとおして実施しているというのが現状とされている。しかしながら、貴法科大学院においては毎月1回教員研修会が開催されており、そこにおいて、広範囲にわたり、1ヶ月間の貴法科大学院の教育活動に関する現状認識や問題点の解決が図られている。例えば、カリキュラムの改革が提起されカリキュラム改革委員会が設置された後、そのフィードバックに基づき教員研修会において改革に関する成案が見込ま

れている。したがって、教員研修会における自己点検・評価の結果が貴法科大学院の運営に役立てられているのは事実と考えられるが、その組織的な貢献ということについては改善の余地がある（点検・評価報告書 60 頁）。

9-4 自己点検・評価の結果の改善・向上への反映

上記評価の視点 9-3 で述べた教員研修会において自己点検・評価の結果の改善・向上への反映という作業が行われている（例：カリキュラム改革）とのことである（点検・評価報告書 60 頁）。

(2) 長 所

なし

(3) 問題点（助言）

- 1) 自己点検評価委員会の活動成果が組織的に貴法科大学院の運営の改善・向上にどう結び付けられているのかという点が解決されるべき第一の課題である。また、その点検・評価報告書の内容も司法試験の合否に関する分析に主眼が置かれており、その前提となる効率的な教育という見地からは必ずしも十分な点検・評価がなされているとは言えない。これらの点について明確に自己点検・評価体制を整備することが必要であろう（評価の視点 9-1）。

(4) 勸 告

なし

9 情報公開・説明責任

(1) 法科大学院基準の各評価の視点に関する概評

10-1 組織・運営と諸活動の状況に関する情報公開

ホームページ、パンフレットおよび貴法科大学院紀要等を通じて社会に対し情報を発信している。ホームページに関して言えば、貴法科大学院の案内、入試情報、キャンパスライフ、イベント等を掲載し、わかりやすい形で法科大学院案内が適切に行われている。貴法科大学院紀要においては、研究論文等の掲載など研究内容の紹介が行われており、また毎月1回発行される学内広報誌『ポロニア』は、教員の学術活動が紹介されている。また年1回学術交流レポートとして教員の活動をまとめた報告書が発行されている（点検・評価報告書 62 頁、「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット 2008 年度版」『桐蔭法科大学院紀要』第1号、第2号、『ポロニア』148号～156号、「学術交流レポート 2006」）。

10-2 学内外からの要請による情報公開のための規程と体制の整備

「学校法人桐蔭学園情報公開規程」、「桐蔭横浜大学プライバシーポリシー」および「桐蔭横浜大学学生等個人情報の保護に関する規程」に基づき、体制が整備されている。しかし、「学校法人桐蔭学園情報公開規程」では公開対象が財務情報に限られており、今後学生等からの情報公開請求があることを想定し、その対象範囲を広げることが望ましい（点検・評価報告書 62 頁、「学校法人桐蔭学園情報公開規程」「桐蔭横浜大学プライバシーポリシー」「桐蔭横浜大学学生等個人情報の保護に関する規程」）。

10-3 情報公開の説明責任としての適切性

ホームページは担当事務職員により適宜更新されており、パンフレットおよび紀要については、それぞれ問い合わせ先が明記されており、外部からの問い合わせについては責任ある各担当者が迅速に対応している。また、特に苦情の申し出があったという事もないとのことである（点検・評価報告書 62 頁）。

(2) 長 所

なし

(3) 問題点（助言）

- 1) 学校法人桐蔭学園情報公開規程では公開対象が財務情報に限られているので、その対象範囲を広げることが望ましい（評価の視点 10-2）。

(4) 勧 告

なし

自己点検・認証評価報告書

平成20年度

桐蔭横浜大学大学院
法務研究科法務専攻

自己点検・認証評価報告書

平成20年度

はじめに	2
1．理念・目的ならびに教育目標	4
2．教育の内容・方法等	6
2 - (1) 教育の内容	6
2 - (2) 教育の方法	12
3．教員組織	24
4．学生の受け入れ	32
5．学生生活の支援	44
6．施設・設備、図書館	48
7．事務組織	54
8．管理運営	58
9．点検・評価等	60
10．情報公開・説明責任	62
11．おわりに	64

はじめに

平成 14 年の学校教育法改正に伴い、法科大学院等専門職大学院に対してもそれらが実施する教育研究活動の状況等について認証評価機関による評価を受けることが義務づけられた。この法の趣旨に則り、今般、桐蔭横浜大学大学院法務研究科（桐蔭横浜大学法科大学院）は、この認証評価を財団法人大学基準協会に依頼し、同協会が認証評価を実施する目的としている法科大学院の水準向上、適格認定を通じて法科大学院の質を社会に対して保証することを念頭に、同協会が定める 10 項目の基準に従い当法科大学院の自己点検・評価報告書の作成を行った。

今回の自己点検・評価報告書の作成に当たっては、当法科大学院内に設置されている「自己点検評価委員会」の委員を中心に大学事務職員を含めた自己点検・評価報告書作成ワーキンググループを発足させ、当該基準協会の点検・評価基準に照らし合わせながら自己点検・評価の結果等を正確に記述することに努めた。

桐蔭横浜大学法科大学院は、「多様なバックグラウンドの人材を受け入れる」ことによって、いわゆる『ハイブリット法曹』（本法科大学院の造語）を養成することを目標として教育に当たっている。この『ハイブリット法曹』とは、法律知識と法律以外のさまざまな専門分野の知識経験及び新しい問題に的確に対処することができる柔軟な能力を兼ね備えた人材を意味する。多様化する現代社会においては、従来法律知識だけでは解決困難な問題が多々発生しており、これらの問題解決のためには法律以外の知識を加えた解決方法が重要となっている。このような社会の状況に適切に対応するため、法律以外の知識経験をも備え、包括的な知識経験を活用して総合的な問題解決に当たることができる法曹有資格者の養成を目標として掲げているのである。

本法科大学院は未修学生を対象に教育指導を実施し、一般学生に加え有職社会人学生の受け入れも行っている。このため、3 年間の教育課程の他に 5 年の長期在学教育課程も設定し、様々な分野の学生が自身のライフプランに合わせて修得可能な教育体系を取っている。

また、本法科大学院は横浜および六本木の 2 カ所にキャンパスを有し、『横浜キャンパス』では昼間授業、『六本木キャンパス』では主に夜間授業（土曜日は昼間のみ）の履修方式を採用している。「六本木キャンパス」は有職社会人の利便性を考慮しての対応である。

このように本法科大学院では、2 か所のキャンパス、昼夜の授業と多岐の運営形態を行っているため、教員・学生・事務局間の学習サービス及び連絡事項について 1 か所に集中して行うことが難しい。このため、インターネットを利用した UNIV-IT を利用している。UNIV-IT は、授業の資料配布、教員からの

学習指導、授業に関して自由に質問ができる質問掲示板及び事務局からの連絡・申し込み等に活用し、一般学生、特に有職社会人学生に対して利便性を図っている。

今回の自己点検・評価により、当法科大学院がこれらの教育コンセプトに則り日々実施している日常業務の全般にわたって、当該基準協会が定める法科大学院基準に従って考察した結果、現状の問題点や改善点を洗い出すこともでき、今後の対応策、改善策を見出す機会を得られたことは、当法科大学院自身にとっても意味のあることであった。その意味で、今回の結果を踏まえ、この報告書に記載された内容を今後の当法科大学院の教育に積極的に活用して、当法科大学院が掲げる教育基本理念をより忠実に実現し、「法科大学院の社会的要請」に応えていく絶好のスプリングボードとして参りたいと考えるものである。

1 理念・目的ならびに教育目標

[現状の説明]

理念・目的ならびに教育目標の明確な設定、その法科大学院制度への適合性

については、桐蔭横浜大学法科大学院学則第 2 条に示されているように、本法科大学院の理念・目的は、法実務専門職の養成である。より具体的に説明すると、法律知識と法律以外のさまざまな専門知識の両方を併せ持つことによって、新しい問題に対処できる総合的な能力をもった法曹の養成である。このような理念・目的に基づいて、既に序章で述べたように、本法科大学院はその教育目標を「ハイブリッド法曹の養成」として明確に設定している。これは、本法科大学院の母体というべき桐蔭横浜大学法学部の教育目的である「実務養成型教育」をさらに発展・深化させたものである。(根拠・参照資料:「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第 2 条」P.4198,「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット 2008 年度版」PP.2 - 4)

この本法科大学院の理念・目的ならびに教育目標は、法科大学院の教育と司法試験等の連携に関する法律で規定されている「専門的な法律知識、幅広い教養、国際的な素養、豊かな人間性、職業倫理を備えた」法曹の養成に対応するものである。しかもその理念・目的ならびに教育目標は、同法第 1 条が定める目的、すなわち、「法科大学院における教育と司法試験及び司法修習生の修習との有機的連携の確保」、および「高度の専門的な能力及び優れた資質を有する多数の法曹の養成を図り、もって司法制度を支える人的体制の充実強化に資する」目的に沿ったものである。(根拠・参照資料:「法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律第 2 条」,「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット 2008 年度版」PP.3 - 4)

理念・目的ならびに教育目標の学内周知については、教員に対しては、月 1 回の教授会およびその終了後の教員研修会において、本法科大学院の理念・目的ならびに教育目標の周知と再確認を定期的に行っている。なお、職員に対しては、この教員研修会の前に開催される事務連絡会議において本法科大学院の事務職員の責任者も出席し、会議の内容はこの責任者をとおして他の職員に対して伝達されることによって、本法科大学院の理念・目的ならびに教育目標の周知と再確認が常時図られている。

学生に対しては、入学時のオリエンテーションにおいて、本法科大学院の理念・目的ならびに教育目標を説明し、本法科大学院の目指す「ハイブリッド法曹の養成」と、そのためのカリキュラムの特色についても理解を深めさせている。また、毎年度の後期試験終了後の交流会においても、本法科大学院の理念・目的ならびに教育目標の周知と再確認を図っている。なお、本法科大学院の理念・目的ならびに教育目標は、大学のホームページや前述の各年度の「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット」に掲載して、広く明示している。(根拠・参照

資料：「桐蔭横浜大学法科大学院 学生便覧」PP.47 - 49, 「桐蔭横浜大学法科大学院ホームページ」<http://www.cc.toin.ac.jp/UNIV/law/gaiyou.html>

[点検・評価（長所と問題点）]

理念・目的ならびに教育目標の学内周知については、まず教員について前述のように毎月開催される教授会および教員研修会において、また職員については事務連絡会議をとおして、それぞれ周知・徹底が図られている。一方、学生に対しては、毎年度初めに開催するオリエンテーション時並びに学生便覧をとおして周知を図っているので問題とすべき点はない。

教育目標の検証については 前述のように、毎月開催される教授会および教員研修会において、常時この点の検証がなされている。

本法科大学院の大きな特色は、この毎月開催される教員研修会の充実した機能である。その一つは、教授会の議事の補充および深化の機能があげられる。さらに重要な機能としてあげられるのは、この教員研修会において各種の部会や委員会の活動内容の報告や質疑・応答により、常時、教育目標の達成状況を踏まえた検証が実施されているという点である。

[将来への取組み・まとめ]

本法科大学院の理念・目的および教育目標について、さらに充実・深化を期す。

2. 教育の内容・方法等

2 - (1) 教育の内容

[現状の説明]

法令が定める科目の開設状況とその内容の適合性については、「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」に記載のように、法曹養成に特化した法学教育を行うとの法科大学院の理念ないし制度趣旨を実現するために、いわゆる法学既修者であるか未修者であるかを区別しないで一律3年の体系的な教育課程を編成している。具体的には、「法科大学院の教育と司法試験との連携等に関する法律」第2条および「平成15年文部科学省告示第53号」（以下、「告示」という）第5条に則り、本法科大学院学則別表第1に記載のように授業科目をその内容に応じて、法律基本科目群、基礎法学・隣接科目群、実務基礎科目群、展開・先端科目群の4つの科目群に分けて、それぞれ16科目（公法系3科目、刑事法系4科目、民法系9科目）、5科目、11科目、25科目を開設している。（根拠・参照資料：「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」P.47、「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第30条」P.4232、「同学則別表第1」PP.4237 - 4239）

法科大学院固有の教育目標を達成するためにふさわしい授業科目の開設については、「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」に記載のように、法曹養成に特化した法学教育を行うとの法科大学院の理念ないし制度趣旨を実現すべく体系的な教育課程を編成し、具体的には、基本的な法理論の修得を目標として法律基本科目群、実務教育の導入として実務基礎科目群、日本の現行実定法の解釈に幅と奥行きを与えるためことを目標として基礎法学・隣接科目群を、法律基本科目をさらに発展させ、その先端にある法状況について理解し問題解決の方向を探ることを目標として展開・先端科目群を置き、それぞれの科目群の目標に合った授業科目を本法科大学院学則別表1に記載のように開設している。（根拠・参照資料：「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集（平成19年度）」P.47、「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第30条」P.4232、「同学則別表第1」PP.4237 - 4239）

学生の履修が過度に偏らないようにするための配慮に関しては、「告示第53号」第5条第2項の趣旨を踏まえて、本法科大学院学則別表1に記載のように、修了要件の93単位以上について科目群ごとの要件単位数を法律基本科目群56単位（すべて必修科目）、法律実務基礎科目群9単位（必修科目5単位と選択必修科目4単位）、基礎法学・隣接科目群4単位（すべて選択必修）、展開・先端科目群24単位（すべて選択必修）としている。（根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第30条」P.4232、「同学則別表第1」

カリキュラム編成における授業科目の必修科目、選択必修科目、選択科目等への適切な分類および配置については、本法科大学院学則別表 1 に記載のように、法律基本科目群 16 科目 (56 単位) をすべて必修科目とし、実務基礎科目群のうち基本科目である「法情報調査」(1 単位)、「要件事実と事実認定の基礎」(2 単位)、「法曹倫理」(2 単位) を必修科目とし、それ以外は選択必修科目としている。また、科目の年次配置に関しては、「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集 (平成 19 年度)」および本法科大学院学則別表第 1 に記載のように一律 3 年の体系的な教育課程のもとで「基礎から応用、そして展開へ」という履修目標を設定し、1 年次については「基礎を固める」を履修目標に法律基本科目群から講義科目 10 科目 (32 単位) と実務基礎科目群から 1 科目 (1 単位) を必修科目として配置している。2 年次については「基礎を固めながら、応用する」を履修目標に法律基本科目群から講義科目 1 科目 (4 単位) と演習科目 3 科目 (12 単位)、実務基礎科目群から 1 科目 (2 単位) を必修科目として配置し、実務基礎科目群、基礎法学・隣接科目群および展開先端科目群の選択必修科目からも履修できることとしている。3 年次については「応用しつつ、展開する」を履修目標に法律基本科目群から演習科目 2 科目 (8 単位) と実務基礎科目群から 1 科目 (2 単位) を必修科目として配置し、それ以外はすべて選択必修科目としている。(根拠・参照資料: 桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第 30 条) P.4232、「同学則別表第 1」PP.4237 - 4239)

法理論教育と法実務教育の架橋を図るための工夫については、「桐蔭横浜大学法科大学院履修要項 (平成 19 年度)」および本法科大学院学則別表第 1 に記載のように、実務との架橋のために実務教育の導入として実務基礎科目群を置き 11 科目を開設している。また、「桐蔭横浜大学法科大学院履修要項 (平成 19 年度)」に記載のように「法実務研修 (エクスターンシップ)」、「面接と交渉技術の基礎 (ロイヤリング)」および「市民法律実習 (リーガル・クリニック)」については実習科目とし、実習科目運営要綱で運営基準を定めるという工夫を行っている。(根拠・参照資料: 「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集 (平成 19 年度) PP.51 - 52、「桐蔭学園規程集・実習科目運営要綱」P.4628」

法曹倫理に関する科目、民事訴訟実務、刑事訴訟実務に関する科目の必修科目としての開設に関しては、「告示第 53 号」第 5 条第 1 項の 2 の趣旨を踏まえて、本法科大学院学則別表第 1 に記載のように、法曹倫理に関する科目については「法曹倫理」を必修科目とし、民事訴訟実務に関する科目については「要件事実と事実認定の基礎」を必修科目とし、「民事模擬裁判」を選択必修科目とし、刑事訴訟実務に関する科目としては「刑事模擬裁判」および「刑事弁護活動」を選択必修科目としてそれぞれ開設している。(根拠・参照資料: 本法科大

学院学則別表第 1)

法情報調査および法文書作成扱う科目の開設については、本法科大学院学則別表第 1 に記載のように、「法情報調査」および「法的文書作成の基礎」が開設されている。(根拠・参照資料：本法科大学院学則別表第 1)

法曹としての実務的な機能、責任感を修得・涵養するための実習科目の開設については、次のように行っている。模擬裁判については刑事模擬裁判と民事模擬裁判とを別の科目として開講し、いずれにおいても模擬事案に即して分析・検討をさせたいえ訴訟で必要となる書面等を学生に作成させ、当事者・代理人・検察官・裁判官等の役割分担をしてロールプレイにより裁判を模擬的に体験させている。

特に、刑事模擬裁判の授業では 捜査の開始から起訴に到るまでの段階、公判審理の段階、 本学施設内の模擬法廷における模擬裁判実習の段階、という三段階において演習方式と模擬裁判実習方式が併用されている。

法律実務基礎科目の一つとして、「面接と交渉技術の基礎」講座が開設されている。これは一般に言われる「ロイヤリング」に相当し、法実践の基本的な理念と具体的な技法を学習し、その内面化を図ることを目指す。ロイヤリングや法曹倫理とともに、将来の法曹の善き法実践を支えるものであり、当法科大学院においても力を注いでおり、4名の教員により横浜キャンパスと六本木キャンパスにおいて教員各2名でもって開講している。各クラスとも集中授業の方式によっている。

また、「エクスターンシップ」の目的は、学生が法実務の現場を体験することによって抽象的な思考や観念だけで把握していた事項を法実務の現場や時間の流れに即して、法曹専門職としての対処の仕方や実践的な行動の基礎を学ばせるためのものであり、法科大学院で学んだ法理論を実務の基礎へ架橋するものとして2年生及び3年生の前期(具体的には9月中の1週間)に行われている。

臨床実務教育の内容の適切性とその指導における明確な責任体制については、「面接と交渉技術の基礎」においては、前述のように2つのクラスを開講している(詳細は「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)PP.202-205を参照」)。以下、各クラスの特徴に触れる。

1つのクラスにおいては、法律相談を起点とする紛争解決への道筋全般、相談の心構え、注意事項、守秘義務、証拠や法的情報の収集、それらを分析・利用した話し合い、相手方との折衝や合意文書の作成、企業不祥事発生時の対応策など幅広い観点から解説を行うことに加え、相談についてロールプレイを行い交渉による合意文書の起案をさせ、それらを基にした学生によるプレゼンテーション及び討論などを行っている。

別のクラスでは、法曹の仕事の中心を占める「他者との対話」の在り方に焦点を当て、その理念や技法について、さまざまな分野の知見や実務を踏まえ、

問題提起としての解説を行い、その上で相談やメディアエーションの実演、ロールプレイ、また、受講生自身の紛争・交渉体験を踏まえた相談ロールプレイ、模擬交渉・模擬仲裁などを行う。全体として、参加学生自身による取り組みに重点を置いている。最後に、ファシリテーションによる全員参加の「振り返り」を行い、授業で直面した様々な課題に対する各自の内面化を援助して法曹へのモチベーションを高めることを試みている。

リーガル・クリニックやエクスターンシップの実施に関する守秘義務への対応と適切な指導については「桐蔭学園規程集 桐蔭横浜大学法科大学院実習科目運営要綱」PP.4623 - 4626 に記載されているように、事前指導として法律事務所での行動規範を説明した上で誓約書の提出を義務づける。行動規範に反した場合には、学則に基づき処分の対象とする。(根拠・参考資料：誓約書、本法科大学院学則第 43 条)

[点検・評価 (長所と問題点)]

法令が定める科目の開設状況とその内容の適合性については、本法科大学院では、いわゆる法学既修者であるか未修者であるかを区別しないで一律 3 年とする教育課程を編成し、3 年間で実務法曹に必要な法知識と応用力を身につけることができるように授業科目を配置している。これは、法科大学院制度の目的に合致するものと言える。ただし、法律基本科目群について民法系に比べると公法系および刑事法系の科目の単位数が少ないとの指摘もある。

カリキュラム編成における授業科目の適切な分類と系統的・段階的な配置については、一律 3 年の体系的な教育課程のもとで「基礎から応用、そして展開へ」という履修目標を設定して、法律基本科目群の科目はすべて必修科目とし、また 1 年次に講義科目のほとんどを配置するなど学生による履修が系統的・段階的に行えるように十分な配慮がなされている点では評価できる。ただし、法律基本科目群について公法系および刑事法系の科目が 3 年次に開設されておらず、公法系、刑事法系および民事系の基幹となるべき科目については、3 年間を通じて常に履修可能なカリキュラム編成が望ましいとの意見もある。

法理論教育と法実務教育の架橋を図るための工夫については、「法実務研修(エクスターンシップ)」、「面接と交渉技術の基礎(ロイヤリング)」および「市民法律実習(リーガル・クリニック)」の 3 つの実習科目を開設し、また、「法実務研修(エクスターンシップ)」については希望者全員が履修することができるなど実務基礎科目群が充実している。ただし、実務基礎科目群の開設科目数が多く、例えば「刑事模擬裁判」と「刑事弁護活動」のように授業内容が一部重複することもあり、整理統合が必要であるとの意見もある。

法律実務基礎科目としての法曹倫理に関する科目ならびに民事訴訟実務および刑事訴訟実務に関する科目の必修科目としての開設については、いずれの

科目についてもそれに該当する科目が開設されている点では評価できる。ただし、民事法系の「要件事実と事実認定の基礎」は必修科目であるのに対し、刑事法系の刑事訴訟実務に関する科目は選択必修科目であり、その点では不十分といえる。

法情報調査および法文書作成を扱う科目の開設については、いずれの科目もそれに該当する科目が開設されている点では評価できる。ただし、授業科目の内容からすると単独の科目として開設する必要はないのではないかとの意見もある。

法曹としての実務的な機能、責任感を修得・涵養するための実習科目の開設については、模擬裁判については、それまでの授業では実体法であれ手続法であれ、いわば紙の上でのことでしかなかった訴訟事件が模擬事案であるとはいえ、実際にロールプレイをすることにより生きた訴訟事件として体感することができるようになることから、まさしく理論と実務の架橋を果たす授業科目の1つとして有意義なものといえる。

しかし、面接と交渉の技術では授業内容も統一していないうえに、また集中授業の方式は短期的なものであるため、学生が長期間にわたってじっくりと思案を深めるといふ点では必ずしも十分ではないかもしれない。

特に、刑事模擬裁判については、事件処理上の問題点や起案にあたり検討を要する事項などについて事前の準備やグループ内の打ち合わせなどのため、学生たちに最初は戸惑いが見られた。しかし、実務の処理において何を行わなければならないかということを経験的に理解・習得することができるようになってきている。

エクスターンシップの長所については、理論を実務の基礎へと架橋するという目的を達成するべく、実際に法律事務所において約1週間弁護士と共に裁判期日に臨み、それに先立ち生の事件記録の精査、書面等の起案、依頼者との打合せ等を経験できるほか、弁護士における裁判以外の活動（顧問先企業との日常的な打合せ、弁護士会でのプロボノ活動等）の重要性につき、身をもって体験できる点にある。

問題点は、実際に法律事務所で実務を経験する期間が1週間と短いこと、配属先事務所の事件ローテーションの関係で十分に訴訟案件に關与する機会が得られない場合があること、学生が希望する事務所（渉外事務所等の専門事務所）と配属先事務所を完全にマッチさせることが困難であること等が挙げられる。

また、司法修習生ではないため、家事事件や刑事事件において記録の閲覧、相談への立会等に大きな制約があり、また、大部分の裁判所では刑事事件への法科大学院学生の關与を認めていないばかりか、一部裁判所では民事事件も含めて一切の手続關与を拒否するところもあるなど、多くの制度上の制約もあると思われる。

臨床実務教育の内容の適切性とその指導における明確な責任体制については、現状の説明の項で記載したように、各クラスは多様なアプローチで、ロイヤリングの在り方について学生に問い掛けをしている。特に1つのクラスでは、現実の弁護士実務をリードする実用性の高い内容であり、また別のクラスではこれからの時代を切り開いてゆく学生の主体性を鼓舞し、その志や取組み姿勢を高めることを目的として運営しており、上述のように内容は別にしても各クラスの指導における責任体制は明確である。

実習科目における守秘義務については、問題はない

[将来への取組み・まとめ]

法令が定める科目の開設状況とその内容の適合性については、平成20年度入学者よりカリキュラムを改訂すべく、カリキュラム改革検討委員会を設置して既に点検・評価で述べた観点から公法系および刑事法系の科目を増やす方向で意見が集約されている。

カリキュラム編成における授業科目の必修科目、選択必修科目、選択科目等への適切な分類および配置については、新設する公法系および刑事法系の科目を3年次に配置する方向で意見が集約されている。

法理論教育と法実務教育の架橋を図るための工夫については、平成20年度入学者よりカリキュラムを改訂すべく、カリキュラム改革検討委員会を設置して、実務基礎科目群の科目の一部を整理統合する方向で意見が集約されている。

法律実務基礎科目としての法曹倫理に関する科目ならびに民事訴訟実務および刑事訴訟実務に関する科目の必修科目としての開設については、平成20年度入学者よりカリキュラムを改訂すべくカリキュラム改革検討委員会を設置して、「刑事模擬裁判」の名称を「刑事訴訟実務の基礎」に改めて必修科目とする方向で意見が集約されている。

法情報調査および法文書作成扱う科目の開設については、平成20年度入学者よりカリキュラムを改訂すべく、カリキュラム改革検討委員会を設置して、「法的文書作成の基礎」を「ロイヤリング」および「調停・仲裁の手続」と合併して、実務基礎科目群として「民事弁護実務の基礎」を新設する方向で意見が集約されている。

2 - (2) 教育の方法

[現状の説明]

課程修了の要件の適切性と履修上の負担への配慮については、まず、在学期間は原則として3年、長期在学コースについては5年であり、修了に必要な単位数はいずれも93単位である。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」P.50、59)

履修科目登録の適切な上限設定については、1年次で33単位、2年次で36単位、3年次で44単位となっている(ただし、いずれも集中授業を除く)。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」P.51)

他の大学院において修得した単位等の認定方法の適切性については、30単位を超えない範囲で、基礎法学・隣接科目群および展開・先端科目群の授業科目の履修により習得したものとみなすことができるとされている(「単位互換」制度)。この対象となるのは、原則として本学大学院法学研究科修士課程で開講される基礎法学分野の授業科目である。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」P.53)

入学前に大学院で修得した単位の認定方法については、大学院法学研究科修士課程修了者については、修士課程で履修した単位、専攻(または研究分野)および修士論文(または特定課題研究の成果)の論題・内容などを勘案して、これらに相当する授業科目について30単位を上限として認めるものとしている(「単位認定」制度)。ただし、その場合にも、法律基本科目群のうちの演習科目については認定の対象から除外され、実務基礎科目群については原則として「法情報調査」を単位認定の対象科目としている。

なお、上記30単位というのは、単位互換によるものとあわせての上限とされている。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」P.54)

在学期間の短縮の適切性については、本学では、在学期間の短縮を認めていない。

法学未修者、既修者それぞれに応じた履修指導の体制の整備とその効果的な実施については、まず、未修者コースのみを設置している本学についてはその区別といった事柄については説明すべき点はない。本学入学者=法学未修者のための履修指導の体制としては、全学生対象に学期始めにオリエンテーションを実施するとともに学期中に問題が生じた場合については教務委員会が問題を整理し処理を行ない、その他個別指導が必要な場合は後述するアドバイザー制度を利用する。(根拠・参照資料:「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット 2008年度版」P.18)

教員による学習相談体制の整備と効果的な学習支援については、各担当教員によるオフィスアワーが設定され、当該科目の内容について学生は各教員の研

研究室等を訪ねて自由に質問することができる。加えて、インターネットによるオンライン学習サービスとして UNIV-IT 上で質問ができるように配慮している。また、教員 1 名が学生 8 名程度を担当して学生の学習上の質問に答え、生活上悩みに助言をするアカデミック・アドバイザー制度が存在している。

アカデミック・アドバイザーやティーチング・アシスタント等による相談体制の整備と学習支援の適切な実施については、前述のようにアカデミック・アドバイザーは、本法科大学院設置当初から置いている。ティーチング・アシスタント制度は、桐蔭横浜大学ティーチング・アシスタントに関する内規が制定されているが本法科大学院においては実施していない。これは、本法科大学院生については学習専念の必要性によるものである。

(根拠・参照資料:「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学ティーチング・アシスタントに関する内規」PP.2902 - 2931,「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集(平成 19 年度)」P.48)

授業計画の明示については、学生便覧、履修要項と並んで一冊に収められている授業計画集に、(1)科目内容・目標、(2)授業の基本方針、(3)成績評価、(4)教材、そして(5)授業計画が各科目の基本要素として掲げられ、それぞれの項目ごとに説明が付けられ、前期および後期の開講科目すべてについてこの形式で統一された授業計画としてまとめられている。そのうちの(5)において、2 単位科目であれば 15 回分、4 単位科目であれば 30 回分が毎回の授業内容として詳細にかつ具体的に説明され学生に周知されている。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成 19 年度)」の中の授業計画集 PP.64 337)

シラバスに従った適切な授業の実施については、授業計画集を前期授業が始まる前に読み自ら年間の科目履修計画をたてると共に、この授業計画を前提として履修登録をする。したがって、教員としてはそのような授業計画を示している以上それによって授業を進めている。現実には、授業時間、学生の理解の程度、教員が説明をどこまで詳細なものにするかの配慮などにより進度に多少のずれが生ずることもある。また、最高裁が重要な判決を下したときにはそれに触れざるを得ないが、あくまでも授業計画に示された内容に沿って授業を行っている。学生からのアンケートでも、授業計画に従った授業が行われていないとの回答はない。

法曹養成のための実践的な教育方法の適切な実施については、授業方法は授業計画集の中の「授業の基本方針」の中で説明がされ、学生に周知されている。授業形態は大別して講義、演習、実習の 3 種類の科目に分けられる。講義科目では基礎となる知識を習得させることが最重要であるから、この点について教員が説明を行う。その上で、習得した知識の確認として、小テストを行ったり、復習もしくは予習の程度を調べるために適宜、口頭での質問を授業中に行った

りしている。また、科目によっては教材の中に設問を示しておき、講義とこの設問を織り交ぜて設問に対して学生に解答させることにより、授業を進める場合もある。この点で、法律未修者を対象としていても、一方的な講義形式による授業になることは避けている。演習科目については、基本的には学生からの報告とそれをめぐる討論により授業を進めている。報告内容について、理由付けの十分性、論理の一貫性、そして結論の妥当性をめぐり報告者以外の学生や教員からの質問と応答により問題点についての理解を一層深めるようにしている。実習科目については、教室における起案の作成と発表、ロールプレイなどで基礎的な訓練を行った上で、実際に依頼人と面接して相談を受ける等、法科大学院を卒業して試験に合格した後直ちに実務についても困らないように準備をしている。

少人数教育の実施状況については、少人数教育は学生個人が自ら考え、省察し、そして自分の考えを説得的に呈示することができる能力を身につけさせる上で必須の要素であると考え、本学ではそれを実施してきている。これまでの大人数教育では、教員からの一方的な講義、学生の側での講義内容の書き取りやその内容の記憶といった要素が中核となり、これでは法律実務で不可欠である依頼人との相談やアドバイス、討論、弁論の訓練が何もできない。本法科大学院では定員が70名であり、一つの科目について一つのクラスしか開講しない場合にはその定員の70名及び若干名の留年生が加わることがあり、少人数教育はできなくなるおそれがある。本法科大学院ではその点をすでに考慮に入れ、そのような場合に備えてとりわけ法律基本科目では一つの科目について複数の教員を用意し、もしくは同一の教員が複数のクラスを担当するようにして一教室の学生数が50人以下になるようにしている。

各法律基本科目における学生数の適切な設定については、法律未修者のみを教育する本学としては法律基本科目は必修であるために、それらの科目を受講する学生数が多くなるため前述したように、1教室50名を超えないように配慮し、通常50名よりは相当に少ない学生数で授業を実施している。これにより、少なくとも双方向での授業を充実し学生の能力向上を図っている。一方、演習については、10名から15名程度が適切な規模である。ただし、六本木キャンパスでは、社会人学生が多いため、20名程度の学生が1演習クラスで履修しなければならないこともある。

個別的指導が必要な授業科目における学生数の適切な設定については実習科目では法律事務所や裁判所などでの一定期間の継続した実習を伴うために、履修可能な人数や履修制限のための要件を課さざるを得ない。いずれの科目も集中授業として開講される。「法務実務研修(エクスターンシップ)」については希望者全員が履修できるようにしているが、学生を受け入れる法律事務所および監督能力との関係で、1カ所2名に限定されている。「面接と交渉技術の基礎

(ロイヤリング)」については、1クラス10名に限定し、最大4クラスまで作られる。受講希望者が多数にのぼる場合は、GPAを基準として上位者から履修を認めている。「市民法律実習(リーガル・クリニック)」では、1クラス10名、最大2クラスまでに履修人数が制限され、GPAを基準として成績上位者から履修が許されている。実際の依頼人等との面談が行われるために、「面談と交渉技術の基礎(ロイヤリング)」を履修済みであることが要件とされ、また守秘義務・弁護士倫理が関係するために法曹倫理の単位を修得していることが前提となっている。これらの実習科目では、実務家の監督の下に授業が行われる関係上、その監督が行き届くように、実務家の数に対応した学生数を設定してきている。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」PP.51-52)

成績評価、単位認定および課程修了認定の基準および方法の明示については、授業計画集の中の各科目のシラバスで成績評価の項目を設け、各科目でどのような基準で成績が評価されるかを具体的に学生に示している。そこでは、期末試験、中間試験、小テスト、レポートそして平常点などがどのような割合で最終評価に反映されるかを明示している。最終成績は2つの方法で表示されることになっている。一つは5段階評価であり、S(特に優秀な成績)から始まり、A, B, C, D(不合格)で示される。二つめはGPAによる評価であり、上記S~Dにそれぞれ4, 3, 2, 1, 0という数値(基準値, GP)を割り当てて数値化し、それを $GPA = (GP \times \text{単位数}) \text{の総和} \div \text{履修登録単位数の総和}$ という計算式で算出し、この値を成績不良による注意、進級制限、退学勧告、クラス分け、修了認定などのための基準として採用している。但し、実務基礎科目群については、「要件事実と事実認定の基礎」を除いて5段階評価はされず、合格・不合格のみで表示されGPAには算入されない。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」PP.57-58)

成績評価、単位認定および課程修了認定の客観的かつ厳格な実施については、まず1名の教員が1つの科目を担当している場合にはその教員により、複数の教員が1つの科目を担当している場合にはそれらの教員の合議によって成績評価がされる。後者の場合、試験の答案の採点に当たっても1人の学生の答案を必ず2名の教員が採点することとして偏りのある評価がされることを避けている。合格か不合格かは絶対評価で行われるが、合格の場合には成績上位者から順にSを5%、Aを25%、Bを50%、そしてCを10%の割合で配分し、各科目について厳格に評価がされている。これらの基準はすべて、本法科大学院の履修要項で明示され、学生に周知されているとともに各教員はこれらの基準に従って成績を付けている。このようにして付けられた成績に基づき、GPAが2.0以上の学生について1学年から2学年への進級が許され、3年次修了までの成績がこの水準を下回らない限り課程修了の認定がされて修了することが許

されている。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」PP.57-58)

再試験の基準および方法の明示とその客観的かつ厳格な実施については、本法科大学院では、再試験の制度を設けていない。

追試験などの措置とその客観的な基準に基づく追試験などの実施については、学生がやむをえない事情により単位認定に関わる試験を受験できなかった場合に追試験を受験できることとする措置をとり、これを適正に実施している。追試験を受験できるのは、疾病の場合や不慮の事故および災害の場合等、受験できなかったことにつき正当な理由があり、かつ、授業担当教員が認めた場合であり、これらについては追試験のための手続等を含め、あらかじめ「履修要項」に明示されている。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」PP.56-57)

進級を制限する措置については、1年次から2年次に進級するにあたり、長期在学コースの学生を除き1年次終了時における修得単位数17単位以上で、かつ、累計GPA2.0以上を進級条件とする進級制限を設け、このような進級条件を満たさなかった学生は1年次における履修目標を達成できなかったものとみて原級に留置する措置をとっている。(根拠・参照資料:「学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」P.53)

教育効果を測定する仕組みの整備とその有効性については、学期末ごとに教務委員会が成績をまとめ、調査し分析した結果を教員研修会に報告している。その教員研修会における議論を集約し、教育指導に反映させている。

教育内容および方法の改善を図るためのFD体制の整備とその実施については、本法科大学院では自己点検評価委員会が設置されてFD体制に備えているが、これを包括する組織として教員研修会を置いている。この研修会の大きな特色は、本法科大学院の教育内容および授業改善について現状を把握し、改善に向けての討議を行う場として機能している。いわゆるFD体制の整備・実施は、本法科大学院ではこのようなプロセスにおいてなされている。

学生による授業評価の組織的な実施、**学生による授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みの整備**については、教員研修会の事務組織において各学期の前期・後期の学生による授業アンケート(授業評価)をインターネットにより実施・集約し、その結果を各教員に通知する仕組みが採用されている。

教育内容および方法に関する特色ある取組みについては、まず、教育内容については法科大学院制度の本旨に照らし、理論と実務とを架橋すべく実務基礎科目群の充実を図り、展開・先端科目群も含め、まさしく法実務の最先端・最前線で活躍している多くの実務家を専任教員としてだけでなく、非常勤講師として迎え入れて現場での感覚に即した授業を行いうるようになっている。とともに、とりわけエクスターンシップにおいては、専任実務家教員のほか受入先と

なる弁護士全員を本法科大学院の非常勤講師とすることにより、より一層責任ある指導体制を構築している。次に、教育方法については、本法科大学院の理念・目的であるハイブリッド法曹の養成に適うように、専門的知見を有する社会人を受け入れ、そのような有職社会人学生が仕事と学修を可能な限り両立させることができるようにすべく、六本木にキャンパスを設け対応している。ここでは、昼夜開講制により夜間の授業開始時刻を午後7時からとすること、一般の3年コースのほか5年を標準修業年限とする長期在学コースを設けること、横浜キャンパスと六本木キャンパスを専用回線で結び、映像・音声の同時送受信による受講（遠隔授業方式）を可能とする授業科目を開講すること、大学に出校しなくても授業等に必要な情報はUNIV-ITを通して得られるようIT環境を整え、オンライン学修支援サービスを提供すること、とりわけ判例や法律文献の検索等のため学生各人に法律データベース利用のためのIDとパスワードを付与し、いつでも・どこでもアクセスできるようにすること等の配慮をしている。（根拠・参照資料：「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット2008年度版」P.9、PP.16-18、PP.23-25）

【点検・評価（長所と問題点）】

課程修了の要件の適切性と履修上の負担への配慮については、在学期間、修了に必要な単位数とともに法令の要件を満たしており問題はない。しかも、単位数についていえば法令が要求する最低限の数字であり、学生に対する履修上の負担として過重であるとはいえない。もっとも、一般の学生ではなく社会人学生に関していえば、3年間で右単位数の履修を求めることは困難ではないかとの意見もあり得るが、本法科大学院ではそのために長期在学コース（5年）を設けており問題はない。

履修科目登録の適切な上限設定については、1年次および2年次は「告示第53号」第7条で「標準」とされている36単位以下であり問題はない。これに対して3年次はこれを上回っている。これは、右告示の36単位というのは「標準」に過ぎず、これを上回ることが絶対に否定されるものではない、という解釈を前提としている。実質的に考えても、1～2年次に比べ3年次は基礎学力を身につけているからこれらよりもたくさんの科目を履修したとしても負担が過重になるとは考えにくく、また修了を控えた最終学年であることから、履修可能な単位数が多いほうがむしろ望ましいとも判断できる。加えて、1年次33単位、2年次36単位、3年次44単位と、学年が上昇し学生の基礎学力が増すにしたがって漸次増加するシステムを採用しており、このような仕組みは各学年同一とする方式に比べてより合理性があるものと評価できよう。以上の点からすれば、本学の制度自体実質的に不適切なものとはいえない。

他の大学院において修得した単位等の認定方法の適切性についてはまず認

定される科目の単位数は、法令上の制限である 30 単位を上限としており問題はない。また、認定されるのは基礎法学・隣接科目群および展開・先端科目群の授業科目であり、外国法など上述の科目群に配当されている科目については、他の大学院（とりわけ法学研究科）で開講される該当科目との間に授業内容上の差異は大きくない。その上、原則として、本学大学院法学研究科修士課程で開講される基礎法学分野の科目が互換の対象とされている点に鑑みれば、右制度は本法科大学院の教育水準および教育課程としての一体性を損なうものとは考えられないであろう。

入学前に大学院で修得した単位の認定方法については 認定される単位数が単位互換によるものと合わせて 30 単位が上限であり、これは法令の規定と同一であるから問題はない。また、他の大学院での履修では代替不可能であると思われる法律基礎科目群の演習科目については、認定対象から外されるなどきめの細かい配慮をした制度となっている。このような点に鑑みれば、右制度が本学法科大学院の教育水準および教育課程としての一体性を損なうものとは考えられないものと思われる。

法学未修者、既修者それぞれに応じた履修指導の体制の整備とその効果的な実施については、全員が未修者コースであるためか、前述のような方法で大局的にみて大きな問題は生じていない。ただし、個別には、例えば重複履修が不可能な科目を誤って履修する者が見られるなど、若干の問題もある。

教員による学習相談体制の整備と効果的な学習支援については、オフィスアワーの制度を設けている。しかし、実際の利用については十分とはいえない。学生の消極性はその原因の 1 つであると見ることができる。他方、学生の立場に立てば日常的に教員と顔を合わせる機会が少ないため、積極的に利用する気持ちになれないところがある。

六本木キャンパスの学生は有職社会人が大半であるから、時間・場所の設定を工夫しても授業外で直接教員に質問するというのはなかなか困難である。そこで、主として前述した UNIV-IT を利用した質問や電子メール等に頼っている。

つぎに、アドバイザー制度については、履修指導等によく利用されている。とりわけ、アドバイザーは、新入生にとっては最初に出会う教員であり、その後の生活態度、学習方法等の方向性を決定づける重要な役割を果たしているものと思料される。

授業計画の明示については その具体性に多少のばらつきはあるが、それは授業の性質によるところもあり、致し方ないところもあると思われる。大部分の法律基本科目や演習科目では、詳細な説明が付されているのでこの点では大きな問題はない。実習科目では、取り上げる事件・事例が毎年異なるために授業の共通した部分についてしか記載はできない。本学の授業計画集は詳細で充実したものと思われ、これにより学生は予習をおこなって行くことができる。

シラバスに従った適切な授業の実施については、授業内容がシラバスに従って事前に学生に告知されていることにより、学生は安心して予習・復習ができる。万が一不可避の理由で欠席せざるを得ないときでも、この授業計画表により、次回の授業がどこから始まるかがほぼ予測できるというのも利点である。法律基本科目および演習科目では相当に充実した記載がされているので問題はないと思われる。実習科目については、授業計画は取り上げる事件との関係があるために、ある程度一般的・抽象的に記載せざるを得ないところがある。

法曹養成のための実践的な教育方法の適切な実施については、とりわけ演習の授業で、学生間での討論が少ない点が問題だと考えている。できるだけ学生の主体性に任せて授業を進めることが理想であるが、実際にはなかなかそうはいかず学生間の討論よりはむしろ教員への質問に変わってしまうことがある。この点はできるだけ早く対処する必要があると認識している。学生は「正解」を知りたいために討論よりは質問の方を好む。しかし、これでは理由付けの十分性、論理の一貫性を自ら確認しながら考えていくという過程が欠落することにもなりかねない。

少人数教育の実施状況については、本法科大学院では適正に実施されていると考えている。教育施設として、横浜キャンパスと六本木キャンパスがあるが、2006年まではこれらの各校舎で受講できる人数が決められていなかったため、例えば六本木キャンパスでの授業に50名以上の学生が履修登録した。このため50名以下のクラス編成に分割し、少人数教育を実施した。

各法律基本科目における学生数の適切な設定については、講義形式の授業については上述のように横浜キャンパスと六本木キャンパスの各キャンパスにおいて35名の学生が履修している。演習形式の授業については、やはり10名から15名の学生が参加する規模が望ましい。

個別的指導が必要な授業科目における学生数の適切な設定については実習科目を担当する教員数との関係で、現在適切な規模の学生数になっていると思われる。

成績評価、単位認定および課程修了認定基準および方法の明示については学生便覧において明確に示している。すなわち、成績評価の基準・方法は各科目のシラバスに明示され30単位を超えない限度で単位認定が認められるとし、課程修了認定については93単位の修得とGPAで2.0以上の要件を充足していることが示されている。

成績評価、単位認定および課程修了認定客観的かつ厳格な実施については各教員が客観的に、そして厳格に認定を行ってきている。単数教員が担当する科目では評価の客観性はその教員に委ねざるを得ないところがあるが、少なくとも複数教員で担当する科目では、合議によって客観的な評価を実施している。

追試験などの措置とその客観的な基準に基づく追試験などの実施について

は、あらかじめ明示された手続に従い、追試験の許否は適正に判定され適正に実施されている。ところで、本法科大学院には有職の社会人学生が在学していることもあり、「仕事のため」を理由とした追試験の許否が問題となり得るところ、追試験の制度趣旨と学年の初めに前期分・後期分をまとめて試験日程を公表していることとを併せ考え、「仕事のため」は原則として単位認定に関わる試験を受験できなかったことについての正当な理由には該当しないことを申し合わせ、その旨を入学時のオリエンテーション等において学生に周知している。

再試験の基準および方法の明示とその客観的かつ厳格な実施については本法科大学院では再試験の制度を設けていないことを入学時のオリエンテーション等において学生に周知しているところであり、学生からそのことについて特段の意見表明等がされたことはない。しかし、とりわけ3年次における必修科目にかかる成績評価・合否が事実上、修了要件の充足に直接に影響することから、救済手段として再試験の制度を設けるべきでないかとの見方もないではない。厳格な成績評価を制度的に要求されている法科大学院にあって、試験の結果のみならず授業への取組みも含め総合的に成績評価をすることとしている以上、さらに加えて救済制度を設けるべきか、設けることが適切かを検討する必要があるかも含め、教務委員会で議論を進めている。

進級を制限する措置については1年次から2年次に進級できず、いわゆる留年をした学生は、平成16年度において13人、平成17年度は16人、平成18年度は22人であった。本法科大学院においては、有職の社会人学生が多数在学していること、法学未修者を対象とする3年コースであることなどの要因が指摘されようが、法科大学院において制度として求められている厳格な成績評価をある意味では妥協することなく忠実に断行した結果であるともみることできよう。

進級制限との関係で配慮すべきことは、留年した学生に対し学習面のみならず精神面も含め必要十分な指導を尽くすことである。なぜ進級条件を満たすことができなかったかその原因はどこにあると考えられるか、今後どのような心構えで学修を進めていくべきか等、各学生によりその状況は異なるので教務委員会としては留年をした学生のための別途のオリエンテーション等において、またアドバイザーの協力も得て個別的に把握し丁寧に指導することとしている。

教育効果を測定する仕組みの整備とその有効性については、個々の授業科目についてはともかく、各学期に成績不良を理由として書面をもって注意をすることにより当該学生の状況にもよるが次学期においてそれなりの改善がみられるようであり、その意味では有効に機能していると評価してよいであろう。

教育内容および方法の改善を図るためのFD体制の整備とその実施、**FD活動の有効性**については、前述のように、本法科大学院ではFD体制およびその活動は、教員研修会を中心として機能している。ただし、教員研修会は教育内

容および方法の改善以外の事項にわたる様々な処理方針を扱うため、FD 本来に絞った議論をする組織、例えば自己点検評価委員会の活性化を図ることが肝要である。

教育内容および方法に関する特色ある取組みについては、ハイブリッド法曹養成を本法科大学院の理念・目的として掲げ、有職社会人を多く受け入れることは司法制度改革の一環として設立された専門職大学院たる法科大学院の本旨にも適うと考えられることから、有職社会人学生が可能な限り仕事と学修を両立させることのできる環境を整えるべく現状のような取組みをしているところである。このような取組みは、教員だけでなく事務方も含め大学スタッフ全員が共通の認識のうえに立ったものであり評価されてよいであろう。

[将来への取組み・まとめ]

入学前に大学院で修得した単位の認定方法については、きめの細かい配慮をしていると思われるが、他方において、具体的に入学前に修得したどのような名称・内容の科目がどの科目として認定されるか、という点については明らかにされていない。これは、各大学院で開講科目の名称・内容が必ずしも同一でないことから、予めこれを明示することは不可能であるという理由による。そのこと自体はやむを得ないが、他方、学生あるいは入学希望者にとっては、これが大きな関心事であることは間違いない。そこで、今後事例が集積した段階で、過去の具体的認定事例を入学希望する学生に開示したい。

法学未修者、既修者それぞれに応じた履修指導の体制の整備とその効果的な実施については、前述のような問題を解消すべく、より一層の履修指導の徹底が望まれる。加えて、場合によってはコンピュータシステムを改変して重複履修登録ができないようにするなど、コンピュータシステムの再構築が必要となる。

教員による学習相談体制の整備と効果的な学習支援については、オフィスアワーの設定について学生の意見も考慮して設定する。インターネットによる双方向の学習支援装置の効果を測定するために教員・学生の意見を集約する。

授業計画の明示については、授業計画をできるだけ詳細に記載することが望ましいのは確かだが、実際の授業の進捗との関係でずれが生ずることもある。この経験を踏まえ、各教員は毎年授業計画を登載するにあたり事前に授業内容をよく検討してその内容に適切な変更を加えていくことで対処することが望まれるのであり、その点について教員研修会などを通じて教員に周知徹底する必要がある。

シラバスに従った適切な授業の実施については 前述のように、現在のところ学生からのアンケートを見ても、シラバスに従っていない授業がされているとの回答はない。この点については、毎年4月初めに開かれる新旧教員による

合同会議で教員に周知徹底させており、今後もそのように取り計らっていく予定である。

法曹養成のための実践的な教育方法の適切な実施については、具体的な授業の進め方について毎月開催される教員研修会を通じて現状認識の共有、意見交換などを行い、適切な教育方法を探っていく必要がある。講義形式の授業で学生が教員の質問に対する解答や、演習科目での学生間の討論をどのようにして活性化していくかは常々検討しなければならない課題であり、教員研修会でも議論をしてかなければならない点である。

少人数教育の実施状況については、これを徹底するために、2008年4月からは、横浜キャンパスと六本木キャンパスでの受講者の人数を入学時に定め、各35人としている。これにより、各キャンパスでの教室の定員も考慮に入れながら、1つの授業に学生が50名以上履修登録するような事態が生じないように対策を立てている。(根拠・参照資料:「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット2008年度版」P.26、「桐蔭横浜大学法科大学院入学試験要項」P.1)

各法律基本科目における学生数の適切な設定については、演習科目について人数が多くなる講座はできるだけその人数を減らすよう努力しなければならないところである。この点は、現行教員の負担や費用などの問題も絡み将来に向かってできるだけ望ましい学生数にしていくよう努力せざるを得ない。

個別的指導が必要な授業科目における学生数の適切な設定については、実習科目は実務を行うために将来必ず必要となる科目であり、成績が不良な学生を除いて希望者にはできるだけ多く履修の機会を与えることが望ましい。だが、他方でこれらの科目では、実務家の個別指導が必要であるため適切な学生数に設定するために選抜も行うことを予定している。

成績評価、単位認定および課程修了認定基準および方法の明示については進級および課程修了の基準としてGPAをどこに設定するかについて更に考えていかなければならない。現在2.0を基準値としているが、これが法科大学院として学生が法律学を修得したものと認めるにつき高すぎたり、あるいは低すぎたりすることがないように注意する必要がある、学生の能力との関係で絶えず検討を加えなければならない点であると認識している。

(根拠・参照資料:「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要項・授業計画集(平成19年度)」PP.57-58)

成績評価、単位認定および課程修了認定の客観的かつ厳格な実施については、成績評価は試験の採点結果から始まるため、試験の採点を客観化するには受験の段階から答案用紙に学生の氏名が判明しないような方法をとることがもっとも望ましい。この段階での客観性が失われると、それ以降の評価の客観性も失われる。だが、これを実現するためには人的資源や費用など考慮に入れなければならない問題があり、時間をかけて実現していく必要がある。

進級を制限する措置については、現状に照らし、進級条件のうち、修得単位数 17 単位以上はともかく、累計 GPA2.0 以上がいささか厳しすぎないかとの見方がないではない。しかし、基本線としては、法科大学院が法曹養成に特化した専門職大学院であることからして、1 年次の履修目標・教育目標を達成できていないとみられる学生を安易に進級させるのはやはり好ましくないというべきであろう。悩ましい問題ではあるが、留年をした学生に対する履修指導のあり方、留年をした学生のおかれた学修環境や経済状況を個別具体的に把握し分析を進める。

教育内容および方法の改善を図るための FD 体制の整備とその実施については、点検評価でも述べたように FD 専門委員会など組織的再編成を行い、教育内容および方法の改善を図るための FD 体制の整備を図る。

3. 教員組織

[現状の説明]

専任教員数に関する法令上の基準の遵守については、法科大学院の教員組織は、専門職大学院設置基準および平成15年文部科学省告示第53号（以下、「告示」という）第1条の基準を遵守することが要請されている。すなわち、専任教員が12名以上おり、かつ専任教員1人当たりの学生の収容定員は15人以下であることとされている（法科大学院が他の専門職大学院と異なり必ずしも研究指導を要しないこととすることから教員1人当たり10人の学生と同じ比率は要求していない。）。

そこで本学法科大学院の場合については、収容定員は、入学定員70名の3倍である210名であり（法令で定められている募集定員の3倍を収容定員とする。）、 $210 \div 15$ で算出を行うと、14人以上の専任教員が必要である。

設置年度である平成16年度は、23名の専任教員とみなし専任1名の計24名（内当該年度9月就任者1名を含む）であった。平成17年度は、25名の専任教員とみなし専任1名の計26名の専任教員になった。平成18年度は、変更なく26名専任教員であった。平成19年度5月1日現在では、26名の専任教員とみなし専任教員1名の合計27名となっている。

専任教員については、横浜キャンパスの教員、六本木キャンパスの教員に分けず本法科大学院の学生収容定員に適合した教員数を置いている。

（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表5）

1専攻に限った専任教員としての取り扱いについては、「告示」第1条第2項に規定されている通り、本法科大学院は法務研究科法務専攻の1専攻としてその専任教員は当該1専攻の教員として置く。ただし、専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号附則2）により、平成25年度までの間、例外措置として専任教員数の3分の1を超えない範囲で本学法学部の専任教員数に参入できる教員を置いている。すなわち、専任教員のうち4名について平成22年度まで法学部の専任教員数に算入する扱いをしている。いわゆる、設置申請における{専・他}の区分に該当する専任教員である。開設年度から4名に変更はない。よって、開設時から平成19年度現在に至るまで、該当する専任教員数は許容範囲の3分の1を超えてはいない。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表5）

法令上必要とされる専任教員の教授の数については「告示」第1条第3項に従い、専任教員の半数以上を教授としている。

開設年度において専任教員24名中、教授は21名、みなし専任の教授1名の計22名、助教授は2名であった。平成17年度は、26名の専任教員中、教授24名、助教授2名であった。平成18年度は26名の専任教員中、教授25名、助教授1名であった。平成19年度5月1日現在では、27名の専任教員中、教授26名、准教授1名である。（根拠・参照資料「法科大学院基礎データ」表5）

教員の専門分野に関する高度な指導能力の具備については、専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号第5条）に基づき、本法科大学院の専任教員は、いずれも各専門分野につき高度の指導能力を備える者である。

本学では教員資格選考基準を設けている。一般的教員資格基準として、教育上又は研究上の業績を有する者、特に優れた知識及び経験を有する者など、経歴上の要件として実務家専任教員については5年以上の実務経験を有する者、研究者専任教員については2年以上の教員経験を有する者とする規程を設けている。専任教員はこの基準を満たす者である。以下により具体的に説明する。

大学教員出身のいわゆる研究者教員については、従来の教育歴、担当科目歴、教育における評価実績など教育経験、ならびに研究論文、著書、学会発表など研究業績に優れた者で構成され高度な指導能力を有する。研究者教員については、10名中9名は本学法学部での専任教員歴を有し、高い評価を得て法科大学院の教員となった者である。うち、5名は法学部の設置認可時からのメンバーであり、専攻分野について、教育上または研究上の業績を有する。

実務家出身の専任教員についてもそれぞれの専攻分野に経験豊富な実務経験があり、研究についても業績のある教員で構成している。元最高裁判官をはじめ、元高等裁判所長官、司法研修所の教官を務めた経験豊富な裁判官、法務総合研究所教官、弁護士として専門分野を有し5年以上の経験のある者など、「専攻分野について高度な技術・技能を有し、また、専攻分野について特に優れた知識および経験を有する者」である。17名の実務家専任教員中12名が大学・大学院での教員経験をもっており、教育指導能力について実績がある。

なお、本学では、専任教員中、外国(アメリカ合衆国)の学位を取得している専任教員が4名いる。この中に実務家専任教員が含まれているので、一層、高度な指導能力が具わっている。

(根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院教員資格選考基準」P.4504、「同規程集・桐蔭横浜大学法科大学院教員資格選考規程」P.4505)

法令上必要とされる専任教員数における実務家教員の数については、「告示」第2条は必置専任教員のうち、おおむね2割程度以上は専攻分野における実務の経験を有する者（おおむね5年以上の実務経験を有する）で、必置実務家教員は法曹経験者を中心に構成することと規定している。

そこで本学の場合、上記の基準によれば3名以上（ $14 \times 0.2 = 2.8$ ）の実務家教員（5年以上の法実務経験のある）を専任教員として擁しなければならない。

開設年度は、専任の実務家教員は14名であり、すべて法曹実務経験者である。そのうち裁判官経験者が7名、弁護士経験者が7名である。裁判官経験者は司法研修所教官経験者で、かつ法学部・大学院法学研究科での教授経験が3年以上ある者が多数であった。

平成18年度の学年完成時までには実務家専任教員をさらに2名（裁判官出身者1名と検察官出身者1名）採用し、実務家教員は16名となった。

平成19年度5月1日現在実務家専任教員は17名であり、そのうち裁判官経験者9名、弁護士経験者7名、検察官経験者1名である。

すべての実務家教員が5年以上の法曹経験者である。

したがって実務家教員の割合は専任教員27名中17名であり63%に達し、法令で要求されている基準を大きく上回る。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表6）

法律基本科目の各科目への専任教員の適切な配置については、「告示」第5条に規定する法律基本科目について、各科目に1名ないし複数の専任教員を配置し、開設年度から現在に至るまで適切に配置している。また、本法科大学院の基本科目については、専ら実務的側面を担当するという意味での教員は配置していない。

開設年度は「憲法」2名（内1名は「行政法」も担当。）、「行政法」2名（うち1名は「憲法」も担当。）、「民法」（本法科大学院ではカリキュラム上は、「取引法Ⅰ」「取引法Ⅱ」「不法行為法」および「家族法」の科目名称で配している。）3名、「商法」1名、「民事訴訟法」1名、「刑法」1名、「刑事訴訟法」2名であった。

平成19年度5月1日現在では「憲法」2名（うち1名は「行政法」も担当）、「行政法」1名、「民法」2名、「商法」2名、「民事訴訟法」1名、「刑法」1名、「刑事訴訟法」3名となっている。

なお、カリキュラム上の法律基本科目群には「公法総合演習」、「民事法総合演習（Ⅰ,Ⅱ,Ⅲ）」、「刑事法総合演習」を置き、これらの科目については上記の基本科目担当者のほか、実務基礎科目および展開・先端科目を担当する専任教員も加わっている。

（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表6）

法律基本科目、基礎法学・隣接科目および展開・先端科目について専任教員の適切な配置については 次の通りである。

法律基本科目に専任教員13名、基礎法学・隣接科目（5科目を用意している）については特に専任教員を置かずすべて兼任・兼任教員である。展開・先端科目については7名の専任教員を配する。なお、法律基本科目または実務基礎科目を担当する専任教員の一部（3名）が展開・先端科目も担当している。

基礎法学・隣接科目に専任教員が配されていないが、1科目（法医学）を除きすべて法学部の専任教員が担当している。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表2）

主要な法律実務基礎科目の実務家教員の配置については、実務基礎科目として11科目を置き、そのうち9科目に実務の経験のある専任教員を配し、法科大学院設置の理念である理論と実務の架橋の主要な担い手としている。

平成19年度5月1日現在では実務家の専任教員として、「法曹倫理」に2名、「要件事実と事実認定の基礎」に2名、「民事模擬裁判」に1名、「刑事模擬裁判」に3名、「企業法務」に1名、「法的文書作成の基礎」に2名、「法実務研修」に6名、「面接と交渉技術の基礎」に4名、「市民法律実習」に2名を配している。

兼任教員としての実務家教員については「民事模擬裁判」に1名、「刑事弁護活動」に1名、「企業法務」に1名、派遣裁判官として「刑事模擬裁判」に1名を配している。

なお、理論と実務の架橋をはかり、研究者の専任教員が「民事模擬裁判」および「刑事模擬裁判」にそれぞれ1名ずつ加わっている。

実務基礎科目の「法情報調査」は法学部の教員が担当している。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表2）

専任教員の年齢構成についてはその構成が、教育研究水準の維持向上および教育研究の活性化を図る上で支障を来すような著しい偏りがないように教員組織を運営している。

開設年度の平成16年度については、専任教員の年齢構成は、71歳以上の教員2名、70歳以下61歳以上の教員9名、60歳以下51歳以上の教員7名、50歳以下41歳以上の教員4名、40歳以下31歳以上の教員2名、30歳以下の教員0名であった。

学年進行とともに専任教員の補充および退職により、平成19年5月1日現在の年齢構成は、71歳以上5名、61歳～70歳11名、51歳～60歳7名、41歳～50歳4名、31歳～40歳1名、30歳以下0名となっている。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表8）

教員の男女構成比率の配慮については、開設当初から配慮してきた。開設年度から完成時まで専任教員に2名の女性教員を配置しているほか、平成19年度にはさらに1名の女性教員を擁し、女性専任教員は3名となっている。従って現在、男性の専任教員24名に対し、女性の専任教員3名である。なお、女性の兼任教員に「家族法」、「法実務研修」にそれぞれ1名を擁する。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表7）

専任教員の後継者の養成または補充等に対する適切な配慮については次のように行っている。すなわち、カリキュラムの円滑な実施及び法科大学院としての教育及び社会貢献の質を維持するために、専任教員の後継者の養成または補充人事を行うために教務委員会と人事委員会の情報の交換を通じて、人事的対応をはかるように努めている。

特に、2つのキャンパスを設けている本法科大学院にあっては、専任教員の後継者の養成または補充は重要課題である。全国的な候補者不足の中で、本学法

学部からの後継者養成が喫緊の課題となっている。しかしながら、法学部教員の構成からしてすみやかな実現は困難なところである。

教員の募集・任免・昇格の基準、手続きに関する規程については、「桐蔭横浜大学法科大学院教員資格選考規程」（平成16年4月1日制定）を定め、法科大学院が主体的な選考を行うことができようになっている。選考にあたっては、「資格選考基準」（平成16年4月1日制定）に基づき、学長は人事委員会の発議を受けて教員選考委員会を設け、その選考を経て研究科教授会の審議を経るものとしている。

開設後、募集採用5名、昇任1名の結果となっている。ほかに他大学への転出1名、定年による退職1名がいずれも教授会で了承されている。

なお、教員の募集については、これまで公募方式ではなく推薦者によるクローズ方式で選考を行っている。（根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院教員資格選考基準」P.4504、「同規程集・桐蔭横浜大学法科大学院教員資格選考規程」P.4505）

教員の募集・任免・昇格に関する規程に則った適切な運用については、次のような現状である。

募集採用については、現在までのところ学界あるいは法曹界で名望のある適切な紹介者を経て、人事委員会で検討したうえで教授会で決定をしている。クローズ方式で募集しているので特に選考委員会を置かず、人事委員会の議を経て教授会で了承を得ている。

昇任については、1名の昇任（助教授から教授へ）については設置申請時から予定しており、計画通り進め人事委員会の了解を経て教授会で承認された。

退任については、1名が他大学から割愛願いを受けて教授会で承認されている。なお、1名は定年による退職である。

専任教員の授業担当時間の適切性については 教育の準備および研究に配慮した適正な範囲となるように努めている。

専任教員は最大で年間18単位（大学院法学研究科博士課程の「研究指導」計4単位を含む）、最小で年間7単位、みなし専任については6単位としており、教育の準備および研究に配慮した適正な範囲となっている。なお、研究科長については職務に配慮し4単位としている。

単位数の多い順に記すと、18単位1名、16単位1名、14単位4名、12単位7名、10単位7名、9単位1名、8単位1名、7単位3名、6単位1名（みなし専任）、4単位1名（研究科長）である。

このような担当単位数になるので、教授会、各種委員会活動、授業運営に関する合議等の時間を加えても教育の準備時間は確保されていることになる。もっとも、専任教員としての責務を果たすために授業準備にかかる時間がきわめ

で大きいだけに、研究に当てる時間は小さいというのが現実である。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表7および表9）

教員の研究活動に必要な機会の保障については 専任教員について毎週授業のない曜日を設けているほか、研究のための学会活動や研究会活動への参加が授業と重なる場合、補講を実施することにして研究活動への参加の機会を保障している。もっとも、率直に言えば授業準備に多大の時間を要するため、研究にあてる時間は少ない。

専任教員への個人研究費の適切な配分については、教授については、研究費57万円、研究旅費11万6000円、准教授については、研究費52万円、研究旅費9万1000円を配分している（平成18年度）。平成19年度から研究費のなかに研究旅費を含めて配分している。（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表12）

教育研究に対する人的な補助体制の適切な整備については、平成19年度から法科大学院にティーチング・アシスタント制度を導入できるように規程を整備した。ただし、学習に専念させるために現在、ティーチング・アシスタントとしての採用はない。（根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学ティーチング・アシスタントに関する内規」P.2902）

専任教員の教育・研究活動の活性度を評価する方法の整備については、専任教員は、前期末と後期末に、自己点検・評価を学長に宛てて提出して評価を受ける仕組みを設けている。前期は教育活動のみ、後期は教育活動と研究活動について自己点検・評価を行う。

また、研究活動については毎月自主的に報告し、その報告内容は毎月発行される学内誌「ポロニア」に発表されている。これらがいわば評価の基礎材料となっている。

さらに、法科大学院独自の紀要を発行している。新しい法学教育運動の源流となるよう、内外の力量ある法曹、法学研究者に執筆をお願いすることで教員の資質の維持向上に寄与することを目的とし、第1号を平成18年、第2号を平成19年に刊行した。

なお、教員評価制度については設けていない。全学的にその導入を検討中であり、導入されれば教育・研究活動は、評価項目となる。

教員組織に関する特色ある取組み については 特に特色ある取組みについて取り上げるものはない。

【点検・評価（長所と問題点）】

専任教員数に関する法令上の基準の順守については 理念・目的・教育目標を実現することを目標に教員組織の充実に努め、入学定員規模を考慮しても専任教員数はきわめて充実している。特に、「理論と実務の架橋」が法科大学院

の基本であることを強く意識して実務家教員の配置についてもその態勢強化に努め、専任教員中における実務家教員の比率は63%に達している。専任教員の半数以上を実務家教員で構成するという本学のあり方は、実務教育に相当の重点を置き、理論と実務の架橋という法科大学院の理念に忠実たらしめるものと評価できる。

しかし、反面、研究者教員の層が薄くなっており、特に法律基本科目担当の研究者教員が不足している。研究者教員については民法担当の研究者教員1名が他大学へ転出し、商法担当の研究者教員1名を採用した結果、研究者教員数に増減はないものの、実務家教員との比率を考慮すると問題は大きい。

専任の研究者教員のなかで4人について法学部との兼担としているが、既に3人については法学部の授業を担当していない。現在、法学部の授業も担当する兼任教員は1名（「経済法」科目）である。

兼任教員については、専任教員への切替えを計画通り進める予定であり、その面での問題はない。

但し、本来の専任の研究者教員のなかで2名は法学部の授業をそれぞれ2単位分担当している（「国際私法」、「刑事訴訟法」）。法学部の「刑事訴訟法」については若手教員が育ちつつあり、平成20年度からは解消できる見通しである。但し、「国際私法」については代わる人材がなく今後も継続の方針である。

教員の男女構成比率配慮については、専任教員の25%は女性教員を確保したいところであるが、現実には、人材難であり、将来の課題である。なお、女性教員についてセクシャルハラスメントの相談員になるなど活躍している。

教育研究の補助体制については、学生の学習相談として教育助手制度を設けた結果、開設から3年間は相当機能した。平成19年度から法学部の助教として採用されたため、現在、教育助手はいない。補充人事について最終的に実施されなかった。教育助手制度についてはその有効性からこの補充人事について検討を続けるとともに、ティーチング・アシスタントの活用についても具体化を進めるべきであろう。但し、適切な人材がないのが実情である。

教員の法律基本科目等適正な配置に努力しているが完璧ではない。法律基本科目は原則として専任教員が担当するものとしているが、夜間のサテライトキャンパスを設けている関係上一部で兼任教員を充てている。すべて専任教員で担当することが望ましいが、都心に夜間に履修するサテライトキャンパスを設けていることから實際上すべて専任教員で実施することは難しい。

法律基本科目中の一部の総合演習科目では、理論と実務の融合の観点から研究者教員と実務家教員を組み合わせる共同で担当するようにしている。すべての科目で実現することが目標であるが、可能な科目での実践を積み重ねて将来につなげていきたい。

実務基礎科目の多くを専任の実務家教員が担当しており、法科大学院の理念をほぼ実現できている。司法研修所教官経験者、弁護士として深い実務経験のある者が担当しており、充実していると評価できよう。

基礎法学・隣接科目は専任教員を置いていない。優先順位からいえば、基本科目の教員補充が先決であると考えている。

展開・先端科目は専任又は兼任の教員によるが、それぞれに実績のある者や第一線で活躍中の研究者又は実務家を配置しており、特に問題は生じていない。

教員の任用等の手続きについては、適切に実施されるよう努力している。

任用人事については、事前に認可された人事に加えて毎年、積極人事を行ってきた。その任用手続きは、法科大学院独自の観点からすすめられ、学校法人桐蔭学園理事会との間で問題は生じていない。法科大学院教授会で承認された任用人事はすべて認められてきた。

任用にいたる選考過程については、開設時から規程を整備しているが、これまで公募方式を採用していない。法科大学院人事の特殊性、特に実務家教員の人事の特殊事情等を考慮して推薦方式で選考してきた。法科大学院教員の人材難という現状から公募方式は実際上難しいところがあり、推薦が主とならざるを得ないだろう。

[将来への取組み・まとめ]

一専攻に限った専任教員としての取扱いについては 設置時の特例として認められた3分の1を超えない範囲で学部教員を専任教員とする兼担の専任枠については、本学は当初の4人については兼担から専任へ完全に移籍するとともに、新たに法学部から1～2名について平成24年までの移行期間内に兼担教員を採用し、将来へ備える予定である。

法律基本科目の各科目での専任教員の適切な配置については、法律基本科目について、研究者教員の補充をはかることを喫緊の課題として取り組んでいきたい。新たな専任教員の専攻分野については、研究者教員と実務家教員とのバランスも考慮し、基本科目、特に民法科目について強化充実をはかりたい。

専任教員の年齢構成については、開設時は、研究者教員、実務家教員ともに年齢のバランスはよくとれていたが、平成19年度現在では、教員構成の点で71歳以上の教員が若干増加した。これは、学年完成後の修了生の司法試験実績がないことから、当面、教育指導の継続をはかる方針の結果である。したがって今後は教員の適正な年齢構成に配慮して人的組織編成に取り組む。

4. 学生の受け入れ

[現状の説明]

学生の受け入れ方針、選抜方法・手続きの適切な設定およびその公表については、次のように取り組んでいる。

本法科大学院は、ハイブリッド法曹の養成を掲げ、法科大学院入学前に専門的知識や技量を身に付けた者に対して高度の法務専門職養成教育を行うことにより、高度でかつ幅広い豊かな人間性を保持した法曹を社会に送り出すことを最大の理念としている。その中でも、とりわけ、知的財産関係法務、医療過誤関係法務及び建築関係法務において法的能力を発揮することができる人材の養成を目指していることから、このような業務に携わってきた者や関係する学部の卒業者など社会人及び他学部出身者の積極的な受け入れを目指している。

このため、法学部出身者のみに有利になるようなことがないよう社会人及び他学部出身者にも十分配慮した「公平性」、法務専門職を目指そうとする幅広い希望者に対して十分に情報を提供し門戸を開こうとする「開放性」、そして受験する者の多様な経歴などを十分考慮し選考に反映できるような「多様性」をアドミッション・ポリシー（入学者受け入れ方針）として本法科大学院入学者選抜を実施している。

前述の入学者受け入れ方針に基づいて、本法科大学院は学長を委員長とする入試委員会を設け、募集定員を70名とし定員の40%以上を社会人及び他学部出身者としている。これは、専門職大学院設置基準（平成15年文部科学省令第16号）第19条および平成15年文部科学省告示第53号（以下、「告示」という）第3条第1項で示された3割以上とする基準を上回るものである。

入学者選抜は、大学入試センターの実施する法科大学院適性試験または日弁連法務研究財団の実施する法科大学院統一適性試験の成績（双方受験の場合は選考にあたっていずれか高得点で有利となる適性試験を採用する）、小論文試験の成績、その他の選抜要素として職業実績、資格・検定、活動実績等を加えて総合して行っている。

選抜方法および志願状況、合格者の結果状況については、試験実施日の約6ヶ月前に本法科大学院のホームページに公表するとともに、入学試験要項およびパンフレットを作成し公表している。ホームページ上、志願者データとして入学志願者数、受験者数、倍率、男女別の人数と割合、社会人・他学部・その他（法学部）出身者の人数と割合を掲載し、合格者データとして合格者数、補欠者数、倍率、男女別の人数と割合、社会人・他学部・その他（法学部）出身者の人数と割合等を掲載している。そのほか、入試説明会を複数回開催している。

なお、前述しているように本法科大学院は、横浜キャンパスと六本木キャンパスを設けており、収容人員の物理的な制約もあるので、入学定員70名を前者

に35名、後者に35名としている。社会人および他学部出身者の割合は、全体として40%以上になっている。

(根拠・参照資料:「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット2008年度版」PP.1 - 2およびP.26、「平成20年度(2008年度)桐蔭横浜大学法科大学院入学試験要項」P.1およびP.5、桐蔭横浜大学法科大学院ホームページ

<http://www.cc.toin.ac.jp/UNIV/law/gaiyou.html>、同ホームページ

<http://www.cc.toin.ac.jp/UNIV/law/nyushidata.html>)

学生の適確かつ客観的な受け入れについては、入学試験情報・入試要項に募集人員、出願資格、出願区分、試験内容、選抜方法を明らかにして、適確かつ客観的な受け入れを実施している。募集人員については、70名(うち社会人を30%以上、他学部を10%以上)とすることを明記している。

出願資格については、当該年度のいわゆる適性試験を受験している者であり大学を卒業した者、卒業見込みの者、その他学校教育法上認められる者について出願資格をもれなく明記している。出願区分については、社会人の定義、他学部の定義、その他(社会人と他学部以外の者)についてそれぞれ明記している。

試験内容は小論文試験であり、選抜方法について小論文試験結果と適性試験の結果との配点比率を明確にし、その他の実績等を適性試験結果に加点して総合して行うことを明記している。

これらの点について以下により詳細に説明を行う。

選抜手続を公平・公正に実施するために、入試委員会のほかに採点委員会を構成する。

採点委員会は、小論文試験の採点基準を設け、複数教員のチェックと最終的に採点委員長が精査して入試委員会に報告する。

選抜方法は、適性試験の結果、本法科大学院が実施する個別の入学試験(小論文試験)の結果、社会人経歴、資格取得などのその他の選抜要素をもって行う。

適性試験については、平成16年度・平成17年度と平成18年度以後その扱いを変更している。開設から2年間は、大学入試センター法科大学院適性試験のみを対象とし、最低30点以上を要求していた。これについては各年度の入試要項に明記している。しかし、受験者の便宜を考慮し、18年度以後、大学入試センター法科大学院適性試験および日弁連法務財団統一適性試験の双方を採用することにし、適性試験の30点以上というこれまでの基準も廃止した。

本法科大学院の個別入学試験は「小論文試験」としている。小論文試験は、アドミッションポリシーに則して、法学の知識を問う試験(いわゆる法律科目試験)は行わない。小論文試験の内容は、本法科大学院が知的財産関係法務、医療過誤法務及び建築関係法務において法的能力を発揮することができる人材

を法曹として養成しようとすることから、社会科学的学力に加えて、理工系の基礎的学力も判定できるような内容とするように努めている。出題は大きく2問からなり、異なる分野から出題を行っている。これによって、文章の読解能力、論点の推論能力、問題の分析能力、表現能力などから法曹養成の教育課程に適する能力を有するか否かを総合的に判定することが可能なものになっている。なお、小論文の出題委員は問題漏えいや出題ミスがないように注意を行うものとしている。

選抜において、小論文と適性試験の割合については、前者を70%と後者を30%とする。この割合は、本法科大学院のアドミッションポリシーから社会人に門戸を開くことを重点とし、職業実績を背景とした社会人に小論文重視の配点とすることによって、受験促進をはかるために設定したものである。

また、社会人としての実績、資格、検定等についても選抜の要素としている。出願書類に履歴・職歴書を記入できるようにし、任意の証明書類として医師免許状・司法書士等の資格を証する書面のコピー、語学その他各種の能力に関する検定試験の結果を証する書面、ボランティア活動については責任者の作成した証明書を添付できるようにしている。入試委員が出願書類に添付される証明書を確認したうえで、経験や実績等が相当の場合（たとえば法務部長としての経験、医師や弁理士としての実績、著書、英語等外国語能力検定取得級など）、加味できる要素を選び、適性試験の素点に加点できるようにする。ただし、小論文での成績にウエイトを置く選抜の基本方針が維持できるよう、かつ、資格や技能のない人との開きを妥当な範囲におさえるために、加点係数の上限を1.5としている。なお、本法科大学院の判定基準である加点係数は入試要項には発表していない。特定の職業や資格のある者に偏らないようにするためである。（根拠・参照資料：「平成20年度（2008年度）桐蔭横浜大学法科大学院入学試験要項」P.2）

志願者が入学者選抜を受ける公正な機会の確保については、小論文試験成績、適性試験（その他の選抜要素を加点したもの）の点数をあらかじめ公表した配分比率に基づいて合計した総合成績に基づき上位から選抜する。この際、社会人・他学部・その他の各志願者数に比例して合格者予定者数を募集人員に達するまでそれぞれ当てはめて計算したうえで、社会人30%以上および他学部10%以上に達するまでをまず確定し合格とする。歩留まりを考慮して、合格者数は募集定員を若干上回る。

（根拠・参照資料：「平成20年度桐蔭横浜大学法科大学院入学試験要項」）

入学者選抜試験に関する業務の実施体制とその適切な実施については、学長を委員長とする入試委員会を設け、入学者選抜試験に関する基本事項（募集人員、試験日程等）を決定し、教授会において入学者選抜試験の大綱の承認を受

ける。研究科委員会に入試広報委員会を設け、採点委員の構成、採点基準などの取り決めを行う。

入学試験問題の作成にあたっては、学長が指名する1名または2名の担当者が作成するものとしている。

(根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院入試・入試広報委員会規則」P.4627)

複数の選抜方法の適切な位置づけと関係については、本法科大学院は基本的に例年9月初旬に行う入学者選抜試験の1回で選抜を行うものとしている。しかし、平成19年度入試において12月末段階で入学未手続者が多く、定員を割り込む恐れがでた。そこで、入試委員会および教授会の承認を経て定員を確保し、合わせて優秀な学生に本法科大学院の受験機会を提供するために後期入試(追加募集)を行った。実施時期は2月の末とし、入試選抜広報については12月末からホームページおよび入学試験要項(後期募集)を作成し公表に努めた。

なお、後期募集は横浜キャンパス履修のみに限った。六本木キャンパスは収容規模の点で追加募集の余地は無く、昼間履修のみとする横浜キャンパスにおいて定員を充足することにしたものである。

(根拠・参照資料：平成19年度桐蔭横浜大学法科大学院入学試験要項(後期入試)P.1)

公平な入学者選抜については、自大学出身者に対して優先枠の設定などの優遇的な扱いは行わず入学者に対する寄付等の募集も行っていない。なお、過去の入学者数における桐蔭横浜大学出身者数は、平成16年度1名、平成17年度1名、平成18年度6名、平成19年度7名であった。

複数の適性試験の結果複数の適性試験を採用する際の内容・方法の適切性とその事前公表については、現在は大学入試センター試験の実施する「法科大学院適性試験」および日弁連法務研究財団の実施する「法科大学院統一適性試験」の双方を採用する。ただし、平成16年度・平成17年は、大学入試センター試験の実施する法科大学院適性試験のみを採用していた。

受験生はいずれかの適性試験の結果を出願書類に記入しなければならないが、双方を受験している場合双方の点数を出願書類に記入することとし、選考にあたっては換算結果(日弁連法務研究財団が提供する換算表)後有利となる高得点となる適性試験結果を採用する。これらについては、本学法科大学院のホームページおよび入学試験要項に公表している。

(根拠・参照資料：「平成20年度桐蔭横浜大学法科大学院入学試験要項」P.5、桐蔭横浜大学法科大学院ホームページ

<http://www.cc.toin.ac.jp/UNIV/law/gaiyou.html>)

法学既修者の認定基準・方法と認定基準の公表については、法学既修者の枠は設けていないので、法学既修者の認定基準・方法と認定基準の公表について記すことはない。

法学既修者の課程修了の要件の適切な設定については、法学既修者の枠は設けていないので法学既修者の課程修了の要件の適切な設定について記すことはない。

学生の受け入れのあり方に関する恒常的な検証のための組織体制・システムの確立については、次のようになっている。法科大学院事務課は志願者状況、選抜方法、受験者の得点状況、合格者の特徴および入学者について資料を調える。入試委員会は大学企画調整部の意見を聴取したうえで、各年度の結果を検証し、他大学法科大学院の状況を資料として参考にしつつ翌年度以降の学生の受け入れのあり方を学長および教授会に報告する。

多様な知識・経験を有する者を入学させるための配慮については、開設年度の選抜以来募集人員70名のうち社会人を30%以上、他学部出身者を10%以上として明記している。

社会人は、学士の学位を授与された後（同等の資格を得たと認められる場合を含む）、入学試験を実施する年度の3月31日時点で3年以上を経過した者（その間、専ら資格試験・国家試験等の準備をしていた者を除く）で、その間3年以上の職業経験を有する者である。なお、社会人の経験のある者とは、NGO活動・NPO活動・ボランティア活動等の社会的経験、主婦を含む。

他学部については、法学士または法学修士以外の学位を授与された者で学位授与後3年以内の者及び学位授与見込みの者とする。

特に社会人については特別の配慮をしている。すなわち、実務経験の豊富な人材を入学させるために、仕事を続けながら履修ができるように都心の六本木にサテライトキャンパスを設け月曜から金曜までは午後7時以降に、土曜日は午前9時半から授業時間を設定し、社会人の履修の便宜をはかっている。

なお、出願書類に、履歴・職歴の記入頁を設け、従事してきた仕事の内容や成果をアピールできるようにするとともに、資格等の取得証明書や検定・技能の取得証明書の添付も可能にしている。これまでの志願者は出版した本、論文、講演記録のCD、自身が取り上げられた新聞記事等多様な業績等を添付して提出している。

試験日程についても約半年前に公表して調整可能な時間的余裕を設けるとともに、これまで土曜日の半日の筆記試験のみとしている。

また、選抜方法における配点比率は小論文試験を重くし、適性試験の結果のみで受験が左右されないように多様性の確保をはかっている。本学では、いわゆる適性試験の比重を30%、小論文試験を70%とする比率とし、小論文での得

点力を重視している。このことによって適性試験での点数が高くない社会人にあって広く受験意欲を高めるものになっている。

法学部以外の他学部出身者についても募集定員の10%以上を確保することを明記している。実際、獣医学部、薬学部、経済学部、文学部、音楽学部等の受験生がいる。これら出身学部別志願者の状況については、法科大学院ホームページに公表している。

(根拠・参照資料：桐蔭横浜大学法科大学院ホームページ)

<http://www.cc.toin.ac.jp/UNIV/law/nyushidata.html>)

法学以外の課程履修者または実務等経験者の割合とその割合が2割に満たない場合の入学選抜の実施状況の公表については、次のように行っている。平成16年度選抜では、実務等経験者である社会人および法学以外の課程履修者のいわゆる他学部の志願者を合わせて853名(83.9%)であり、うち社会人受験者は72.3%であった。なお、志願者総数1022名であった。合格者は、社会人・他学部の合計75名(77.3%)、うち社会人は66%であった。なお、合格者総数は97名であった。

平成17年度選抜では、社会人・他学部を合わせて志願者350名(75.6%)であり、うち社会人は60.9%であった。なお志願者総数466名であった。合格者は社会人と他学部を合わせて84名(75%)、うち社会人は59.8%であった。なお、合格者総数は112名であった。

平成18年度選抜では社会人の志願者174名(62.1%)、他学部の志願者40名(14.3%)であった。なお、志願者総数は284名であった。合格者は、社会人・他学部合わせて58名、うち社会人は75.8%であった。なお、合格者総数は93名であった。

平成19年度選抜では、社会人の志願者125名(63.1%)、他学部10名(20.7%)であった。志願者の総数は199名であった。合格者は、社会人・他学部を合わせて49名(61.3%)、うち社会人は80%であった。なお、合格者総数は80名であった。平成19年度入試は2回の選抜を行った結果である。

(根拠・参考資料：「法科大学院基礎データ」表14)

入学試験における身体障がい者等への適正な配慮については、出願書類において健康診断書は要求しないが、健康状況の把握を必要とする特別の事項がある場合には、「健康状況申告書」を提出することとし、必要がある場合には医師の診断書を提出していただくことを明記している。

身体障がい者について選抜上の特別の配慮はしていない。もちろん、身体に障がいがあることをマイナスの要素とする選抜は行っていない。なお、身体障がい者用トイレ、スロープなど身体障がい者の受け入れができるように設備を整えている。

これまでの事例では、下半身不随の受験生について問い合わせがあり、受験前に実際に受験会場を下見する機会を設け、自動車から車椅子へ受験会場を1階（表記上は2階であるが出入り口に面する）とし、車椅子のまま受験できる大型の机を用意するなど万全の手配をした（平成17年度受験）。

当該受験生は適正な選抜の結果合格し、入学した。

入学定員に対する入学者数および学生収容定員に対する在籍学生数の管理については、入学定員は70名である。開設の16年度は、入学者数78名、入学定員超過率1.11倍、17年度は、入学者数79名、定員超過率1.12倍、18年度は、入学者数76名、定員超過率1.08倍、19年度は、入学者数69名、定員超過率0.98倍となっている。

学生収容定員は3年制であり、入学定員の3倍である210名である。在籍学生数は、16年度は退学者数を除いて67名、17年度は79名の入学者があり146名となり、10名の退学者があり136名となり、18年度に76名の入学者があり212名となり、退学者11名で201名となり、学年完成時の超過率は0.95倍となった。

第1期の修了者数は47名であり、19年度69名の入学者があり、年度当初の在籍数225名となり、年度前期末までに3名の退学者がでたので在籍総数222名となった。よって、平成19年度前期末の超過率は1.06倍である。

（根拠・参照資料：「法科大学院基礎データ」表13）

学生収容定員に対する在籍学生数の超過や不足への対応については、学年完成時の超過率は0.95倍であり、入学者数を定員の1.2倍未満に抑えつつ、社会人や初めて法学を学ぶ学生の退学者数は現在の状況が続くことを見込んで、1年次留年や3年次留年、長期在学コースの希望者数が依然多いことも考慮すると、現在のところここ数年は在籍数が収容定員を上回ることが見込まれる。その対応については、入学者選抜で定員超過をしないように行うことで、対応している。また、入学志願者の減少を考慮すると定員不足という事態も想定されるが、これについては現在対応していない。

休学者・退学者の状況把握および適切な指導等については、休学者は、開設初年度の平成16年度については2名、17年度11名、18年度22名、19年度の前期終了まで7名となっている。休学の理由は、「経済的理由による」ものが12名、「病気を理由とする」ものが6名、「出産」のためが3名、「一身上の都合による」ものが10名である。病気理由の多くは精神障害（学習・成績に関する不安が高じて軽度のうつ症状を呈する。）である。一身上の都合には、実態として成績が芳しくないために不安に陥り学習継続が困難になっている場合や経済的な理由が大半である。

休学時の学年は1年次（1人を除いて）である。その大半が2年次に進級できていない学生である。

退学者は開設初年度の平成16年度については11名、17年度は10名、18年度は11名、19年度前期まで3名であった。過去の退学者全体をのなかで2名を除き、他はすべて1年次の退学であり一身上の都合によるものが大半である。その実態は、成績が基準に満たないため進級ができない結果によるものである。なお社会人学生については仕事と学業の両立が困難であることや、優秀な成績を収めているものの転勤により断念せざるを得なかった者もいる。

休学・退学を希望する学生は、法科大学院事務室に「休学願い」・「退学願い」を提出する。相前後して、アドバイザー制度によって定められたアドバイザー教員の面接を受ける。アドバイザー教員は助言を行い、休学・退学が相当と認める場合その所見を書いて教務委員会に提出する（法科大学院事務室を経由）。教務委員長が適切と認めた場合、学長の許可を得て休学・退学が認められる。ただし、休学・退学については必ず教授会にはかり、最終的に教授会の承認を得るものとして管理を行っている。

（根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則」PP.4233 - 4234、「同規定集・桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則」P.4351、「法科大学院基礎データ」表16）

学生の受け入れを達成するための特色ある取組については、ハイブリッド法曹の養成を目指すために特に社会の職場等で中核的な戦力となっている社会人を受け入れることが重要である。ところが、そのような社会人は法科大学院で学習する時間的余裕がないのも事実である。そこで、3年間履修のほかに5年間で履修をする長期在学コースを設け、在職のまま受け入れができるようにしている。

なお、選抜方法それ自体の特色ではないが夜間、19時以降に六本木キャンパスを利用して学習を可能にしている点こそが本法科大学院の学生受け入れ方針を達成するための最も特色ある取組みである。

（根拠・参照資料：「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット2008年度版」P.8、PP.23 - 24）

[点検・評価（長所と問題点）]

学生の受け入れ方針、選抜方法・手続きの適切な設定およびその公表については、[現状の説明]で述べたようにハイブリッド法曹の養成を掲げ、本法科大学院入学前に専門的知識や技量を身に付けた者に対して高度の法務専門職養成教育を行うことにより、高度でかつ幅広い豊かな人間性を保持した法曹を社会に送り出すことを最大の理念とし、このような業務に携わってきた者や関係する学部の卒業者など、社会人及び他学部出身者の積極的な受け入れを目指している。そこで、法学部出身者のみに有利になるようなことがないよう社会人及び他学部出身者にも十分配慮した「公平性」、法務専門職を目指そうとする幅広

い希望者に対して十分に情報を提供し門戸を開こうとする「開放性」、そして受験する者の多様な経歴などを十分考慮し選考に反映できるような「多様性」をアドミッション・ポリシー（入学者受け入れ方針）としており、法科大学院設置の理念、目的に照らして妥当なものと評価できる。

実際、社会人と他学部出身者を合わせて40%以上という高い目標ははるかに超え、例年、その合格者の割合は60%以上となっている。具体的には、ハイブリッド法曹の養成という理念に沿う実績を有する社会人、たとえば医師、薬剤師、エンジニア、情報処理技術者、理工系研究者（大学教員）などが入学している。平成15年文部科学省告示第53号第3条に違反するところはない。

しかしながら、法科大学院設置のブーム当時と比べ、ハイブリッド法曹養成に期待できる人材の志願者が減少していることは事実である。一部の上位有名法科大学院は別にして、急激に志願者が減少している本法科大学院にあって、なお志願者中の社会人の割合がきわめて高いことは特筆すべきである。特に、都心にキャンパスを設け夜間と土曜の履修によって修了可能にしているほか、長期コースを設けて時間確保が困難な社会人等が履修しやすいようにしている。これらは多様な入学者の確保という点では評価できる。

むしろ問題は、本法科大学院では「その他」の枠とする法学部出身者（卒業見込み者）の志願者が開設当初から少なく、20～30%台で推移している。合格者についても同様である。

一方、社会人の受け入れを重点施策とするため六本木キャンパスを設けているが、その収容人数に限りがある。そこで、平成20年度入試より六本木キャンパスの定員35名という枠を設けた。働きながら履修を希望する社会人が多いことを配慮するとこの定員制限は現状ではやむを得ないとはいえ、今後の問題として受け入れ方針の見直しを迫る要因になるといえる。

入学者の選抜試験に関する業務の実施体制とその適切な実施については、以下のように点検・評価を行う。まず、設置当初、募集定員70人のサイズは、今後わが国において養成が計画されている法曹人口の規模と本法科大学院の設置理念を追求し、また専任教員数に照らして適正なものと評価できる。従って当面これを維持していくが、問題は志願者の減少傾向に歯止めがかからないまま推移した場合である。これについては後述する。

多様な学生の入学という点では、これまでの実績は当初予想した以上の成果をあげている。社会人の志願者にとって本法科大学院は貴重な選択肢の一つになっている。しかし、前述のように六本木キャンパスの物理的収容定員の限界があるため、社会人30%以上という募集条件を今後も維持できるかという点は問題になる可能性は否定できない。

また、本法科大学院は、法学未修者と法学既修者の区別をしないで3年制のみを設けており、受け入れ方針に適合するものと評価できる。しかし、志願者数

の減少という厳しい現実を考えると、2年制の既修コースの設定も定員確保の点では検討すべき課題である。

選抜方法として本法科大学院の小論文については問題形式が確立され、適性試験との配点比率についても当初から変更を加えていない。したがって、志願者にとって小論文重視の安定的な姿勢が伝わり、傾向として試験対策を行うことができるようになってきている。この点は評価できるとしても、適性試験との配点比率について検討を行ってもよいかもしれない。合格者のなかには、適性素点の高い者も低い者も含まれている。もっとも、入学後の成績や司法試験の成績との関係について相関関係を十分調査していないので、当面は現状を維持する方向である。

なお、面接を導入して資質判定に加えることも検討課題である。入学後の状況をみると、資質に問題があると思われる学生もいる。ただし、本法科大学院と他大学の法科大学院との志願者からみた相対的な位置づけや現状で説明したように、社会人の受験機会を確保する点から長期にわたる試験日程と受験から合格発表に時間をかけることは得策ではないことに鑑み、当面は面接試験の導入は将来の課題として検討事項とする。

以上、法科大学院制度の趣旨や関連法令等(法科大学院の教育と司法試験等との連携等に関する法律、専門職大学院設置基準、平成15年文部科学省告示第53号等)、および他大学の動向等に照らして、現状の選抜方法については妥当なものと考え早急な基本的な枠組みの変更は考えていない。

ここで、志願者の減少傾向について特記する。法科大学院制度自体の創設年度でもあった本法科大学院の開設初年度はそのブームに乗り、これまで不可能とされていた社会人や他学部出身者に広く開放する方針が一般社会に受け入れられたと思われ、志願者の合格者に対する倍率は10倍を超えるものであった。しかし、ブームが去り、司法試験合格枠の制約などについてさまざまな問題点が社会的に取り上げられたことも影響したと思われるが、志願者が減少し平成19年度入試では2.5倍にまで落ち込み、結局、後期入試を実施することになった。それでも、結局定員を割る結果になった。有名上位校は別にして、この傾向はある面では本法科大学院の個別努力を超えるものと言える。減少傾向に歯止めがかからない場合、本法科大学院の将来に大きな問題となる。

公正な入学者の選抜については、【現状の説明】で述べたように、本法科大学院では自大学出身者に対して優遇的な扱いは行っていない。したがって、入学者選抜における公正な機会の確保上特に問題が生じているとは考えておらず、今後ともこの状態の維持に努めたい。

入学者選抜に関する本法科大学院の情報公開は入学試験要項、パンフレット、ホームページ、説明会など多様な媒体を用いて詳細な内容について行っており、

また過去の入試問題の公開・提供はもとより配点比率の公表、不合格者に対する成績開示も行っており、水準をクリアーできているものと考えている。

複数の適正試験を採用する際の内容・方法の適切性とその事前公表については、専任教員数と志願者の数からみて、現在の実施体制に問題はない。選抜方法をより複雑で大規模なものに変更するとした場合は、実施体制の強化が必要になり、現在の入学者選抜試験の実施体制は、やむを得ないものと考えている。また開設後これまでのところ、特に実施体制に関して問題が生じているということはない。したがって今後少なくとも当分は、現在の体制で実施していきたいと考えている。ただし、小論文出題者が固定化されると問題傾向が偏るので、ある程度輪番的にしていきたい。

なお、入試委員会が、選抜の大要および合否判定の決定を行っているが、特にこの体制を変更すべき問題はないと考えている。

入学定員に対する入学者数および学生収容定員に対する在籍学者数の管理については、入学定員超過率が開設年度から完成年度まで平均で1.1倍以内となっており適切と評価できる。

入学者数は、今後ともこの水準で推移するように努めたいと考えている。在籍者数については留年、休学等の発生により若干見込みを上回っている。

将来的には司法試験対策上意図的に修了を引き延ばす学生も現れないとも限らない。

一方で、大学としての適切な指導の観点から入学はさせたものの成績不良や精神的問題を抱え退学が増えていく場合、結果的に収容定員を下回ることも予想される。

休学者・退学者の状況把握および適切な指導等については、本法科大学院の学習は極めてハードであり学習についていけない学生が存在していること、有職社会人学生を受け入れているため勤務先の労働条件、転勤等により物理的に通学が困難になること、また金銭的負担も大きい上に修了後にも試験が控えているというような観点から、本法科大学院に入学し学習を続けることは現実問題として極めて大きな精神的、肉体的、財政的負担を伴うという理由があげられる。このことは、これまでの本法科大学院での個別事例を超えて、そもそも法科大学院においては入学後の脱落者が従来の大学院に比べてどうしても多くならざるを得ない。

[将来への取組み・まとめ]

学生の受け入れ方針、選抜方法・手続きの適切な設定およびその公表については、法科大学院を取り巻くさまざまな要因に左右される面が多く、その点を踏まえたうえで将来への取組みとして、基本的な方向性を2つにまとめる。

第1に、本法科大学院への入学志願者の減少に対する取組は、教育の中身を充実させ、司法試験の合格実績を着実に積み重ね信頼を得ることである。また、広報活動の充実を推進することである。

第2に、選抜方法の見直しを検討する組織を設け、適性試験と成績の関係を分析するなど、選抜方法の見直しに資する資料を再検討することである。

5 学生生活への支援

「現状の説明」

学生の心身の健康の保持・増進するための適切な相談・支援体制の整備については、横浜キャンパスと六本木キャンパスと分けて説明する。

横浜キャンパスは、桐蔭学園本部に位置しており、そこには内科から外科あるいは眼科まで医師が常駐する「桐蔭学園診療所」が常設されている。これによって、学生の通常の病気を治療することができるのと同時に、急病に対する対応も万全を期することができるようになってきている。また、精神的な問題に対するケアは、横浜キャンパスに隣接する法学部棟にカウンセラーのいる「学生相談室」があり、3階の渡り廊下を利用して容易にコンタクトをとることができる。

なお、この点については、オフィスアワー制度およびアドバイザー制度も学生との緊密な関係を前提に学生の健康状態に対する情報の収集とその対策に対して一定の役割を演じているものとする。

診療施設の学内周知については、学生の利用の便を考えて入学時のオリエンテーションの際に周知徹底を図ると同時に、定期的にも「桐蔭学園診療所について」というパンフレットを配布している。

六本木キャンパスでは、キャンパスが六本木ヒルズ内に設置されている関係上健康支援の措置をしていない。精神的な問題をケアする学生相談室も置いていない。

(根拠・参考資料:「桐蔭学園診療所について」)

各種ハラスメントに関する規定と相談体制の整備とそれらの学生への周知については、特に、セクシュアル・ハラスメントに対応するために「セクシュアル・ハラスメント防止等規定」を平成14年4月1日に制定し、その第1条「目的」、すなわち「桐蔭横浜大学は、建学の精神に立脚し、憲法、教育基本法、男女雇用均等法、男女共同参画社会基本法等に掲げる人権尊重と両性の平等の精神に則り、セクシュアル・ハラスメントに対する適切な予防及び措置に関し必要な事項を定め、本学の構成員の快適な教育研究・学習及び労働環境の確保を図るものとする」をガイドラインとし、良好な教育・研究環境の整備を図っている。

学内周知については、当ハラスメントに関しての教員研修会の開催やパンフレットを教職員全体に対して配布するなど周知の徹底を図っている。また、学生に対しては、オリエンテーション等においてこの情報を学生に周知徹底させている。

(根拠・参考資料:「桐蔭学園規程集・セクシャル・ハラスメント防止に関する指針」PP.645-647、「桐蔭学園規程集・セクシャル・ハラスメント防止等規定」PP.2657 - 2659)

奨学生その他学生への経済的支援に関する適切な相談・支援体制の整備については、日本学生支援機構の奨学金制度に加えて、独自に、桐蔭横浜大学法科大学院特別奨学金制度、桐蔭横浜大学法科大学院奨学金制度、桐蔭横浜大学法科大学院桐蔭特別奨学金制度、桐蔭横浜大学法科大学院桐蔭一般奨学金制度、桐蔭横浜大学法科大学院桐蔭奨学金制度、桐蔭ロースクール提携教育ローン、および桐蔭横浜大学法科大学院生活支援金貸与制度を設け、学生の学習への障害となりがちな経済的問題を多面的に解決している。たとえば、本学固有の奨学金制度としての、とについて説明すれば、この制度は優秀な学生に広く勉学の機会を提供することを目的にし、の場合には、成績優秀者6名について1,750,000円(1年間)を授業料として給付し、では、学業成績上位者の中から2割を限度として、400,000円(1年間)を授業料として給付している。これによって、経済的問題を解決できるだけでなく学習への意欲を向上させることができるものと考えている。また、の桐蔭ロースクール提携教育ローンは、経済的な問題を理由に教育を受ける機会を失わないようにとの配慮から学校法人桐蔭学園が保証人となり、提携している横浜銀行と金銭消費貸借契約を締結し本法科大学院への進学を第一希望とする者で、経済的に融資の必要性が認められる者に対して定員の4割を限度に授業料の全額を低利で融資する制度である。これによって、学習に対する経済的障害を除去できると同時に、向学者に対する広い門戸を確保できるものと考えている。さらに、の桐蔭横浜大学法科大学院生活支援金貸与制度とは、本法科大学院学生の中で離職して勉学に専念しようとする学生に対して、生活支援として生計に係る費用として年間500万円を限度に無利息で最終学年に限って貸与する制度である。これによって、最終学年を経済的不安もなくより勉学に専念できるようになるものと信じている。社会人学生を多数受け入れている本学には、必要不可欠な制度であると考えている。

(根拠・参考資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院奨学生規程」PP.4736 - 4757)

身体障がい者等の受け入れのための適切な支援体制については、横浜キャンパスでは、「横浜福祉のまちづくり条例」に準拠し、施設の届出、事前協議、現地審査を経て、「整備基準適合証」の交付を受けている。この適合証は、可能な限り誰もが安心安全に等しく利用できるよう施設配慮を行っている施設に交付されるもので、施工からメンテナンスまで専門の事務所が担当している。たとえば、動線部の無段差・緩勾配、弱者用駐車場を施設メイン出入口に設置、車椅子対応エレベーター設置、教室内に車椅子用のスペースの確保等が考慮され施工されている。

六本木キャンパスは、賃貸ビルの一部を借り受けている。このビル自体はバリアフリー構造で身体障がい者にも充分配慮されている。しかし、個別にてス

ペースが賃貸されている六本木キャンパスにおいては、身体障がい者に対する設備が充分とはいえない。

学生の進路選択に関わる相談・支援体制の整備については、本法科大学院は、進路についての相談体制として、アドバイザー制度を置いている。このアドバイザー制度とは専任教員が学生の学習上の、あるいは生活上の諸問題について相談に乗り、充実した学習生活を送ることができるようアドバイスする制度である。本法科大学院に就任し1年以上の指導経験のある専任教員24名が、各自8名程度のアドバイザーを受け持ち、進んで学生にコンタクトを取り学習の進捗状況をたずねたり、学習上の問題点を指摘しその解決策を相談したりと少人数制ならではのきめの細かい学生のケアを行っている。

ただし、六本木キャンパスでは、相談室を設けていないためアドバイザー制度が十分機能していない。

(根拠・参考資料:「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット2008年度版」P.18)

学生生活の支援に関する特色ある取り組みについては、本法科大学院は、社会人学生も多いことからその支援を図るために、「桐蔭ローズスクール・キッズサポート」という名称の桐蔭横浜大学法科大学院保育室を設置している。これは、本法科大学院の学生の乳幼児を保育することで、子育てのために法曹への道を断念することのないように学生支援の一環として安価に保育室を提供するものである。法科大学院生の0歳から3歳未満の乳児を原則として対象とするものであるが、3歳以上の未就学児の場合も土日および夜間の保育を可能としている。保育時間は、通常は、8時から17時までであるが、火曜日と金曜日に限っては、希望に応じて15時30分から23時30分までの保育も可能となっている。

(根拠・参考資料:「桐蔭横浜大学法科大学院パンフレット2008年度版」P.25)

「点検・評価(長所と問題点)」

学生の心身の健康の保持・増進するための適切な相談・支援体制の整備については、前述した診療所の設置と学内周知によって、学生の健康の維持・管理に万全の配慮がなされていると考える。しかも、学園と連携している横浜総合病院があり緊急事態に対する対応も十分取れる体制になっている。しかし、六本木キャンパスについては、こうした相談支援体制は不十分である。

各種ハラスメントに関する規定および相談体制の適切な整備、学生への周知については、デリケートな問題であるので、その取扱は慎重でなければならないが、本法科大学院の学生は社会人学生が多いこと等により就学平均年齢が高くその意識が明確であること、また、オフィスアワー制度およびアドバイザー制度による情報の収集能力が高いこと、さらには、毎月開催される教員研修会でのオープンな議論のできる環境等により、この問題に対する対応は十分にで

きていると考える。

一方、セクシュアル・ハラスメントのみについての明確な対策が図られている反面、他のパワー・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントに対する対策は採られていず問題を残している。

奨学生その他学生への経済的支援に関する適切な相談・支援体制の整備については、入学から卒業まで多種多様な奨学金を準備することによって学生の学習をバックアップする本法科大学院の奨学金制度は、社会人学生が多数在学する本学の特徴を考慮すると必要不可欠のものであると考えられる。質量共に十分な制度になっていると言えよう。

身体障がい者等の受け入れのための適切な支援体制の整備については横浜キャンパスでは特に問題はない。しかし、六本木キャンパスは、賃貸物件のテナントとして入居しているため、賃貸スペースにおいては充分とは言えない。

学生の進路選択に関わる相談・支援体制の整備については、社会人、法学部卒業者、他学部卒業者と多様な学生が在学している本法科大学院においては学生ごとのニーズも多様化しており、それに対応するには個別対応能力のあるアドバイザー制度の活用が最も適していると考えられる。他面で、学生のプライバシー領域へ干渉する危険性について留意する点もある。

なお、横浜キャンパスでは、アドバイザー教員が対応しているが、六本木キャンパスではアドバイザー教員に接触する機会が少ないため、相談支援体制に欠ける面がある。

学生生活の支援に関する特色ある取り組みについては社会人学生の中には在学中に出産、育児を経験する者もいる事を考えればキッズサポート制度の存在する意味は極めて大きい。

「将来への取組み・まとめ」

各種ハラスメントに関する規定および相談体制の適切な整備、学生への周知については、セクシュアル・ハラスメントについての定期的研修会の開催、それ以外のハラスメントについての防止規則の制定、研修会の開催および学内周知を図っていく。

学生の進路選択に関わる相談・支援体制の整備については、現在のアドバイザーに対するアドバイザーの割当ては、形式的に行われているが、両者の人間的相性によってはこの制度が十分機能していない場合もあるので、学生の意見を聞きながら、ある程度自由な運用もできるような制度を見直していく。

6. 施設・設備、図書館

[現状の説明]

講義室、演習室その他の施設・設備の整備については、本法科大学院横浜キャンパスに講義室3室（音響や映像設備付き）、ゼミ室10室（うち6室は可動式間仕切りにより3室として利用可能）、図書自習室、教員研究室、合議室などを設けている。これ以外に法学部棟に法廷ゼミ室、法情報検索室、メモリアルアカデミウムに陪審法廷室がある。図書館施設は、法科大学院棟に図書自習室以外にも大学図書館（情報センター）及びメモリアルライブラリーの利用が認められている。さらに、東京都港区の六本木ヒルズにサテライトキャンパス（六本木キャンパス）を設置し、講義室3室とゼミ室、図書自習室、事務室を設けている。

学生が自主的に学習できるスペースの整備とその利用時間の確保については、自習スペースとして本法科大学院棟に図書自習室を確保し、また、複数学生による自主学習のためにはゼミ室を開放している。六本木キャンパスにも、自習スペースとして図書自習室を確保し学生の自主ゼミ用にはラウンジや空き講義室も開放している。施設の利用時間は、両キャンパスともに年中午前9時から午後11時までである。

専任教員に対する個別研究室の用意については、現在、法科大学院専任教員27名に対して、横浜キャンパスの法科大学院棟5階、6階に個別研究室を用意している。部屋の広さは約25㎡である。研究室の他に、各教科や分野別の担当教員間の打ち合わせのために合議室を用意している。個別研究室の在室状況はパソコンを通じて法科大学院棟玄関横の表示板に表示される。

六本木キャンパスでは、専任教員の研究室は設けていない。

情報インフラストラクチャーとそ支援する人的体制の整備については、本法科大学院の横浜キャンパスでは全館フリーアクセスとなっており、キャレルデスクや固定机には座席ごとにゼミ室等では床面に電源、情報コンセントを整備している。図書自習室には検索用のパソコン14台とプリンター4台を配置しており、法学部棟の情報検索室も利用可能である。六本木キャンパスでもキャレルデスク、講義室やラウンジの床面に多くの情報コンセントを配置し、図書自習室には6台のパソコンを設置するなど環境を整えている。

人的な体制としては、本法科大学院専任の情報関係職員を両キャンパスに各1名配置しており、大学の情報ネットワーク部が全体的な維持管理を行っている。

身体障がい者等のための施設・設備に諸整備については、本法科大学院横浜キャンパスでは施設建築の段階から横浜市福祉のまちづくり条例に準拠し、整備基準適合証を受けている。具体的な整備概要としては動線部の無段差、緩勾配、障がい者用駐車場の設置、出入り口、廊下等の広幅員、車椅子対応のエレ

ベータの設置、多目的トイレの設置、教室内の車椅子用スペースの考慮などが挙げられる。図書自習室の閲覧用キャレル2席は、身体障がい者用の特別仕様となっている。現在車椅子を使用している学生が1名在籍しており、授業や試験の際には車椅子用でも使用しやすい机を設置するなどの配慮を行っている。六本木キャンパスでは建物全体が基本的にバリアフリー化となっているが、賃貸しているスペース部分は身体障がい者用の設備は十分ではない。授業については、机を個別に準備するなどの対応を行なっている。

施設・設備の維持と社会的状況等の変化に合わせた施設・設備の充実への配慮については、本法科大学院では、夜間授業やサテライトキャンパスの対応など社会人学生等の受入れを積極的に推進している。このため、社会人学生、とりわけ有職者の学生からは学内でのLAN接続環境をはじめ、学外からの大学の情報や、各教員、授業内容へのアクセスなどを容易にしてほしいという要望が多い。このような要望に対応することは、現代の社会状況にも合致していると考え整備に力を入れている。

図書館における図書・電子媒体を含む各種資料の計画的・体系的整備については、図書館における図書等の計画的・体系的な整備は、各専門講座担当者が行っている。各専門分野の基本的教科書、モノグラフィー、全集等を選定し、その後の改版は必ず補充することを基本方針とし、本法科大学院開設前年度(平成15年度)に和書と洋書の合計3,701冊を整備して以来、両キャンパスに累計で図書10,655冊、定期購読雑誌52タイトルを所蔵している。この他に学生と教員が活用しているのがLLI主要法律雑誌システムとTKCローライブラリーのデータベースで在 student と修了生、教員の全員に大学からIDが与えられ、場所と時間を問わず利用できる体制をとっている。また、この管理は専任の情報管理担当者があたっており、随時、質問やトラブルに対応している。教員は、アメリカのLEXIS NEXISも大学の負担で利用可能である。

図書館の開館時間の確保については、図書自習室は両キャンパスとも法科大学院施設の開放時間である午前9時から午後11時まで利用可能である。この開館時間は、午前9時半開始し夜10時10分終了する講義時間に合わせ、かつ横浜キャンパスの交通機関の便を考慮して設定している。横浜キャンパスでは、法科大学院とは別の施設である大学中央図書館の利用も認められており、その開館時間は年中無休で午前9時から午後9時までである。

国内外の法科大学院等の学術情報・資料の相互利用のための条件整備については、国内外の法科大学院等との学術情報・資料の相互利用のための条件整備については本法科大学院固有の制度はない。他大学の所蔵図書の利用は大学図書館の相互貸借制度によることになるが、この手続き窓口は大学の中央図書館となっている。

本法科大学院は「桐蔭法科大学院紀要 Toin Law School Law Review」を年1

回発行することとしており、第1号、第2号を刊行して他法科大学院に寄贈し、現在24の法科大学院から紀要の寄贈を受けている。

施設・設備の整備に関する特色ある取り組みについては、本法科大学院は有職社会人学生比率が高いこと、キャンパスが横浜と六本木の二つに分かれていることから、UNIV-ITによる連絡網の整備と電子情報利用の供与が特色となっている。また、平成19年度までは、一部の授業において横浜キャンパスと六本木キャンパスを専用回線をつなぎリアルタイムで双方向授業を可能とする遠隔講義システムも導入していた。しかし、画面を通じての授業形態は臨場感に乏しく、学生の緊張感も薄い。教員より学生一人ひとりの顔色、態度を観察しながら授業を行なうべきではないかという意見が持ち上がり、平成20年度授業からは、横浜、六本木両キャンパスでの授業は全て対面授業に変更した。

横浜キャンパスにある陪審法廷については、裁判員制度による模擬裁判実施の際に、裁判官席を広げて裁判員制度導入に対応できるよう整備した。

[点検・評価(長所と問題点)]

講義室、演習室その他の施設・設備の整備については、本法科大学院棟の講義室やゼミ室は、司法研修所や海外のロースクールの建物を参考にしており講義室は扇方に座席を配置して学生と教員が常に向き合える設計となっている。ゼミ室は、机、椅子を自由に移動でき、授業内容に合わせた配置が可能である。学生用机は、六法や参考書を併用する本法科大学院特有の講義スタイルを考慮して大きめのものを入れている。六本木キャンパスは社会人学生の利便性に配慮し設けたもので、収容人数に限度がある。

特筆すべきは、横浜キャンパスには法廷教室を2つ設置している点で裁判のプロセスに応じた教室の使い分けが可能となり、実務教育をより効果的なものとしている。六本木キャンパスには法廷教室はない。

学生が自主的に学習できるスペースの整備とその利用時間の確保については、本法科大学院横浜キャンパスの図書自習室のスペース、利用時間とも十分確保されていると考えている。利用者は月平均70名内外を推移している。学生による自主ゼミのための場所も提供できている。六本木キャンパスについても同様で、現在までのところ、スペース、利用時間とも十分に確保されていると考えている。

各専任教員に対する個別研究室の用意についてはすべての研究室に学内LANなどを含め基本的な設備は備えており、特に問題はないと考えている。学生と面談するための机と椅子も配備し、オフィスアワーで教育上利用されているなどのほか、個別の研究活動にも十分対応できている。ただし、前述したように六本木キャンパスでは個別研究室の用意はない。

情報インフラストラクチャーと支援する人的体制の整備については

現在は、情報コンセントを設けて各自のノートパソコン等から学内 LAN にアクセスできる環境を整えている。ゼミ室等の机の移動が可能な部屋については、各机に情報コンセントが設置されていない点が問題といえる。情報関係のトラブル等が発生した場合には、メール等で連絡を受け情報関係担当職員がその都度迅速に対応し、学生のロスが最小限に抑えられるよう配慮している。本法科大学院では UNIV-IT を利用した学習支援に力を入れており、担当者への学生の依存度は極めて高い。

身体障がい者等のための施設・設備の諸整備については、現在のところ車椅子を利用した在籍学生からは苦情はなく、通常の学生生活には特に大きな支障はないものと考えている。利用者にとり利用しやすい環境を提供するという意味では、施設・設備の整備だけでなく教職員の人的な対応も十分なされている。このことを教職員が十分認識して行動できているからではないかと考える。

施設・設備の維持と社会的状況等の変化に合わせた施設・設備の充実への配慮については、社会人学生からの整備要望が強いからだけでなく、情報機器の整備は、現在の情報化社会への対応という視点からも重要であると考えている。一方、これからの法曹として一層重要なのは人とのコミュニケーションであり、情報機器に頼ることが、コミュニケーション能力の低下につながらないかという懸念もある。この意味での、人とのコミュニケーションを重視する教育のあり方も検討する必要がある。

図書館における図書・電子媒体を含む各種資料の計画的・体系的整備については、開設準備段階以来の選書の基本方針を維持することで常に最新の出版状況を把握し学生の勉学に相応しい図書を購入しつつ、既存図書をアップ・ツー・デートに保つ体制を整えることができていると考えている。学生からの図書購入希望にも、図書委員の教授を決めて随時対応できるようになっている。特に、図書職員は毎年度の授業シラバスに注意し、シラバス掲載の参考図書は可能な限り購入配架するよう配慮しており、学生と教員を援助する図書館としての機能を果たしている。

図書館の開館時間の確保については、年中無休で午前 9 時から夜 11 時までの図書館の開館時間を確保している。開設当初の開館時間は、平日は午前 9 時から午後 11 時、日曜祝日は午前 9 時から午後 4 時までであったが、学生から特に日曜祝日の開館時間について延長の希望が多く寄せられ、現在のように午前 9 時から午後 11 時までに延長し、学生の要望に答えた。

国内外の法科大学院との学術情報・資料の相互利用のための条件整備については、他大学の所蔵図書の貸借手続き窓口は別の建物内の中央図書館となっている。法科大学院開設以来、この手続きの申込みの例は未だないが、法科大学院図書館内に窓口を設ける需要が見込まれるようなら対策を講じる必要がある。

施設・設備の整備に関する特色ある取り組みについては、UNIV-IT による学

生支援サービスをサポートするための情報関係設備の充実、十分なメンテナンスやトラブル発生時の迅速で有効な対応など、さらに検討をすすめる必要がある。

陪審法廷については、学生の模擬裁判で用いるなど、積極的な活用を図る必要がある。

[将来への取組み・まとめ]

講義室、演習室その他の施設・設備の整備については、横浜キャンパスについては特に大きな問題点はないと考えている。今後は、施設の老朽化に対するメンテナンスなどが重要になると考える。また、時代に合わせた法曹養成教育を可能にするよう、ニーズに合わせた施設・設備の整備に柔軟に対応していくことが必要である。講義室の収容人数に限界がある六本木キャンパスについては、授業の充実を図るための改装工事を施し、講義や演習を行なえる教室の増設計画がある。

学生が自主的に学習できるスペースの整備とその利用時間の確保については、本法科大学院横浜キャンパスにおいて学生による自主ゼミの希望が増えてきた場合、開放できるゼミ室が確保できるかどうか、他の部屋の利用などを含めて検討が必要になると思われる。特に、修了生への対応として新司法試験合格までは大学として必要に応じてフォローをしていく予定であるが、修了生の増加に伴い場所の確保などを検討する必要があると考えられる。六本木キャンパスでも、現役学生と修了者の利用が増えれば同じ危惧がある。

専任教員に対する個別研究室の用意については 今後とも教員からの要望などを確認し、取り入れられるものについては積極的に改善していく方向で検討を進めたい。

情報インフラストラクチャーと支援する人的体制の整備については 今後はゼミ室等、机の移動可能な部屋での学内 LAN へのアクセスをよりスムーズにするため、無線 LAN 等の一層の環境の整備が望まれる。また、機械設備の老朽化への早めの対策をたてておく必要がある。

身体障がい者等のための施設・設備に諸整備については、学園全体が丘陵地に建っているため、校舎内外を含めた全体としてのバリアフリー化が課題である。特に、身体に障がいをもつ学生の増加を念頭に置いた対応が必要である。現状施設をさらに整備するよう常に心がけたい。

施設・設備の維持と社会的状況等の変化に合わせた施設・設備の充実への配慮については、今後も情報関連の整備を進めていく必要があるが、この整備と併行して人とのコミュニケーションを重視した教育も推進していくための工夫が必要と考えている。

図書館における図書・電子媒体を含む各種資料の計画的・体系的整備につい

では、基本方針にしたがった選書収集を維持する一方で、書架スペースをみながら、廃棄指針を定めて適切に処分するなど最新の図書を配架できるような工夫が課題と考えている。

図書館の開館時間の確保については、学生の中には 24 時間開館の要望の声もあるようで今後検討していく必要がある。

国内外の法科大学院との学術情報・資料の相互利用のための条件整備については、現在刊行している法科大学院紀要の継続刊行に努め、紀要の寄贈を契機に他大学との相互交流を期待したい。他大学所蔵資料の相互貸借制度を学生にとってより使い勝手のいいものにするためには、法科大学院図書室窓口で手続きが取れる体制作りが課題である。

施設・設備の整備に関する特色ある取り組みについては、UNIV-IT による学習支援サービスを一層充実させるよう、さらに情報関係の施設・設備の整備を進める必要がある。現在まで学生、教職員の間で、かなりの精度で活用されているが、現在では使えない一部のデータも完全に利用できるように設備と金銭面での対応がなお必要である。他方、インフラ整備だけでは人間を扱う法曹教育として十分でなく、直接人とのコミュニケーションをとるような機会を積極的に設ける工夫も検討課題と考えている。

7. 事務組織

[現状の説明]

事務組織の整備と適切な職員配置については、本法科大学院学則第 12 条(事務組織)「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要綱・授業計画集 平成 19 年度版」に記載のように事務長の他、必要な事務職員及び技術職員を配置している。具体的には、本法科大学院の拠点である横浜キャンパスに事務次長 1 名、事務職員 6 名(内訳:昼間担当職員 1 名、夜間担当職員 2 名、図書自習室職員 1 名、情報検索関係担当職員 1 名、嘱託職員 1 名)、六本木キャンパスに事務職員 4 名(内夜間担当職員 2 名)を各々配置しており、昼間、夜間学生に対する対応を実施している。(根拠・参照資料:「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第 12 条」P.4229、「桐蔭横浜大学法科大学院学生便覧・履修要綱・授業計画集 平成 19 年度版」P.11)

事務組織と教学組織との有機的な連携については、本法科大学院教授会規則によって開催される教授会には、大学事務局長、学長室長ならびに法科大学院事務責任者が出席して、本法科大学院の運営方針等について確認している。また、同教授会の開催関連事務及び議事録等作成については、本法科大学院教授会規則第 11 条の定めにおいて事務責任者が作成している。この他に毎教授会終了後に開催されている本法科大学院教員研修会の資料作成を事務職員が補佐し、必要ある場合は同教員研修会に出席し、提出議案の説明も事務責任者が行なう場合がある。また、教員が主体で実施している本法科大学院教務委員会に事務責任者及び事務職員がオブザーバーとして参加し、授業及びカリキュラム対策等についての情報等を教員と伴に共有している。加えて、不定期ではあるが概ね月 1 回程度研究科長、専攻長、教務委員長等と事務責任者が事務連絡会議を持ち、本法科大学院の運営等についての情報交換を実施している。(根拠・参照資料:「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則」P.4352)

事務組織の適切な企画・立案機能については、基本的には事務職員は、教員が本法科大学院においてその目的及び使命であるところの教育指導を円滑に実施するための補佐を行なうことが重要な使命である。しかし、大学という組織においては「教育」という事業と「経営」という事業が車の両輪のように円滑に作動しなければならない。そのためにも教員、事務職の意思を統一する事が重要である。前述したように概ね月 1 回程度教員組織の中核である研究科長、専攻長、教務委員長等と事務責任者が事務連絡会議を持つことにより、本法科大学院の教育の充実を図るための方法を教育的見地、事務的見地から検討している。

職員に求められる能力の継続的な啓発・向上のための取り組みについては、法科大学院は、その設立目的が明確に定まっている。即ち司法試験に挑むための

専門教育を提供する場として位置づけられている法科大学院には、その運営を協働する職員も法律に関する知識をある程度有している事が望ましい。この条件を満たすために、教員が主催する研究会・研修会に参加し、本法科大学院が行なう教育についての知識を得る活動を行っている。また、本法科大学院が関係する各種団体等が実施する研究会・研修会等にも参加し、幅広い知識習得を行い、その知識を自己研鑽するための行動を取っている。

また、職員の能力・資質の向上は、春期・夏期・冬期の研修期間に自発的な行動により行われた研修・研究等の報告書を提出する。この中で、特に優れているものは、学園内情報誌に紹介されることもあり、継続的な啓発・向上に寄与している。

法科大学院における事務組織とその機能の充実を図るための特色ある取り組みについては、本法科大学院は昼間学生及び夜間学生、加えてキャンパスが横浜と六本木に分かれているため、事務担当者間の意思疎通が不十分になる場合がある。時として、教育(授業)や事務に関する学生への正確な情報伝達が正確に伝わらない場合がある。特に六本木キャンパスで履修する有職社会人学生にとっては、正確な情報の入手が困難な場合がある。そこでパソコン等の有効活用を行いインターネットを行使して、教員、学生が周知できる方策を講じている。

[点検・評価(長所と問題点)]

事務組織の整備と適切な職員配置については、本法科大学院は横浜キャンパスと六本木キャンパスの2つのキャンパスを有しているため、両キャンパスに独自の事務局を組織する必要がある。特に本法科大学院においては一部の授業では、両キャンパス間において双方向(遠隔操作)授業を行っており、この機械操作を行なうに際し授業時間中は職員が常駐しなければならないこの負担が大きい。また、学生のレポート等の提出物の授受管理においては、どちらのキャンパスが主体で業務を担当するかについて教員及び事務職員間との連絡を密にしないと事務処理が滞ったり、教員及び学生に不便をかけてしまう恐れがある。

法科大学院は、その履修目的が法曹の養成であるため、授業及び学生各自の学習時間は多くを確保しなければならない。このため、本法科大学院では在学生及び特別研究生(当法科大学院の修了生)の利便性を図るために1年間を通して、午前9時から午後11時まで図書自習室を中心に両キャンパスを開放している。その管理に関しては、基本的に事務局職員が対応している(一部夜間の管理については派遣会社に委託)。なお、学生の中には、終日図書館を開放し欲しいという要望もある。このような事情にすべて対応することは、現状の

限られた数の職員にとっては負担が大きい。

この件については、労働基準法に定められた労働環境問題やその打開策には資金を要する事が予想されるため、今後はこの問題を含めて経営母体である（学）桐蔭学園と協議・検討する必要がある、今後の課題と言える。

本法科大学院は、前述したように多様な事務業務を混在させたまま、少数の事務職員で担当している。これに関しては、大学全体で今後検討すべき問題である。

また、教員との事務連絡については、教員の出講日時・出校時間が一律でないため、緊急を要する事案が発生した場合、その対応に苦慮する場合が間々ある。このような状況の打開案を検討する必要がある。

事務組織の適切な企画・立案機能については、各部署からの企画立案が出されるプロセスにおいて、説明、議論の場が十分ではないため、時として意思の疎通が欠けている場合もある。今後は、十分な討論、議論の場を設ける必要があると考える。

職員に求められる能力の継続的な啓発・向上のための取り組み、**法科大学院における事務組織とその機能の充実を図るための特色ある取り組み**については、法科大学院という特別な教育機関というという自覚を事務局職員がより身につける必要がある。

[将来への取り組み・まとめ]

本法科大学院が今後もその使命を推進するためには、前述の現状、問題点について以下の内容等に沿って実施する事が肝要である。

事務組織の整備と適切な職員配置については、今後も横浜、六本木両キャンパスで昼間、夜間の2部体制にて授業を実施するという前提に立って考えるならば、現状のように2カ所の事務局を設置しなければならない。これら事務局は実施方法、運営形態については同様の業務・行動をする必要がある。そのためには、事務局内全職員（昼間、夜間担当、図書自習室担当、情報検索関係担当、嘱託、六本木キャンパス担当）による定期的な打合せ（少なくとも週1回実施）、教務委員会及び教員と事務局との連絡会議については、現在は、事務局責任者の事務次長のみが参加しているが、連携の強化及び周知の徹底を図るために六本木キャンパス担当も交えて会合を行なうことが検討課題となる。

また、法科大学院の特殊事情による無休、長時間開校について発生する事務職員の労働環境整備については、現状のままの運営を維持すれば、担当職員の心身の健康を損なう恐れがある。この点についての改善策を検討する必要がある。

職員に求められる能力の継続的な啓発・向上のための取り組み、**法科大学院**

における事務組織とその機能の充実を図るための特色ある取り組みについては、本法科大学院の事務業務は、学部の事務業務のように授業に関することは教務課、学生の支援については学生課というように分業システムになっておらず、法科大学院事務職員が全ての業務を行うシステムになっている。このため、当法科大学院事務職員はあらゆる業務について周知していないと、運営に支障をきたす恐れがある。加えて横浜、六本木という二つのキャンパスの存在は、場所が異なっても運営は同一のものにしなければならないため、常に共通の知識を共有しなければならない。このためには、インターネット等を十分に利用することにより、さまざまな情報の共有と双方担当者の連絡の密を徹底させるマニュアル作成を行なう必要がある。

8 管理運営

[現状の説明]

管理運営に関する規程等の整備については、桐蔭横浜大学法科大学院学則および法科大学院教授会規則で整備を行っている。

(根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第2章」PP.4198 - 4229, 「同規定集・桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則」PP.4351 - 4352)

教学およびその他重要事項に関する専任教員組織の決定の尊重については、同法科大学院学則の定めに従い、教員人事、カリキュラム等の重要事項について本法科大学院教授会が最終決定権を有しており、実際にその通り運用されている。

(根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第2章」PP.4198 - 4229)

法科大学院固有の管理運営を行う専任教員組織の長の任免等適切性については、同法科大学院学則第7条において、研究科長の位置づけ、任務、選出方法、任期について定めている。

(根拠・参照資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則第7条」PP.4198 - 4229)

法科大学院と関係する学部・研究科等との連携・役割分担については、本法科大学院は学部・研究科とは独立した組織的となっているが、教育目的の達成のために相互の連携を図っている。

教育研究活動の環境整備のための財政基盤と資金の確保については、財政基盤・資金の確保は法人として管理されているので、特別の資金は確保していない。

管理運営の機能・あり方等の充実を図るための特色ある取組みについては、特段記すべきことはない。

[点検・評価(長所と問題点)]

管理運営に関する規程等の整備については、本法科大学院設置申請時に学則として整備したものであり、その後現在に至るまで特段の不備はない。

教学およびその他重要事項に関する専任教員組織の決定の尊重については、本法科大学院の教授会決定が尊重されている。教学およびその他の重要事項については、学長、研究科長および専攻長の協議を踏まえ、十分な意思疎通が図られている。

法科大学院固有の管理運営を行う専任教員組織長の任免等適切性については、本法科大学院の教員を含めて桐蔭横浜大学法科大学院教授会規則に定められている。

法科大学院と関係する学部・研究科等との連携・役割分担については、法学部・法学研究科では、新しい教育改革への取組、例えば、メディアエーション交渉教育、留学生教育を行っており、その点について本法科大学院では連携を模索している。

[将来への取組み・まとめ]

管理運営に関する規程等の整備および**教学およびその他重要事項に関する専任教員組織決定の尊重**については、大学全体の管理運営体制の改革がどのようにアジェンダされるかによって、本法科大学院の管理運営のあり方も意思決定過程についても見直しを行いたい。

法科大学院固有の管理運営を行う専任教員組織長の任免等適切性については、今後の専任教員組織の長の任免等については規程に則して進める。

法科大学院と関係する学部・研究科等との連携・役割分担については、法学部・法学研究科との協議の場を設けて、相乗効果があがるような教育連携を構想する。

9 点検・評価等

[現状の説明]

自己点検・評価のための組織体制の整備および自己点検・評価の実施については、本法科大学院の学則第5条に基づき、桐蔭横浜大学法科大学院自己点検・評価規程（平成16年4月1日制定）がこの体制について定めを設けている。

その第1条によれば、この規程の目的は、本法科大学院の教育研究水準の向上を図り本法科大学院の目的及び社会的使命を達成するため、本学における教育研究活動等の状況について自己点検および評価を行うこととされている。そして第2条により、そのための組織として桐蔭横浜大学法科大学院自己点検評価委員会が設置されている。この委員会の委員長には研究科長が就き、委員には本法科大学院の各種の委員会の委員長が就く（第3条）。

自己点検・評価の実施については、毎学期の終りに各教員が担当する授業内容・方法について、そして年度の終了時には、さらに研究・社会的活動についての自己点検・評価の報告書を学長に提出している。また、毎学期の前期と後期において学生による授業評価のためのアンケートがとられ、その結果は担当教員に通知されている。

（根拠・参考資料：「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学法科大学院学則」P.4198、「同規程集・桐蔭横浜大学法科大学院自己点検評価規程」PP.4354 - 4356）

自己点検・評価の結果の公表については、現在のところ、統一的な自己点検・評価の公表を行っていない。今後公表する予定である。

[点検・評価（長所と問題点）]

自己点検・評価のための組織体制の整備および自己点検・評価の実施については、自己点検・評価のための組織体制については、規程上は整備されている。しかし、この組織体制が必ずしも組織体として統一的に機能していないところがある。

自己点検・評価の結果の公表については、本法科大学院の統一的な自己点検評価書を公表していない。この機会に統一的な公表を行うこととする。

評価結果に基づく改善・向上については、本法科大学院の特色として教員研修会の重要な機能に着目したい。毎月1回のこの研修会において、1ヶ月間の本法科大学院の教育活動に関する現状認識や問題点の解決が図られている。その代表的な例としては、カリキュラム改革の問題がある。この点については、学生からの要望や教員からの要望を取り入れた改革について、従来の教務委員会の他にその分科会としてカリキュラム改革検討委員会が新たに設けられ、数度に渉る会議が開催された。そして、その都度教員研修会において結果の報告や質疑・応答が重ねられて、近く改革に関する成案が見込まれている。この改革のポイントの一つは、行政法や公法総合演習などの公法系および刑事法系の

科目の拡大である。

[将来への取り組み・まとめ]

本法科大学院における自己点検・評価に関しては、前述のように、そのための組織体制や評価項目および評価方法についての明文の規定が設けられている。しかし、本法科大学院は、設立されてから間もなく 2007 年の 3 月に初めて修了者が社会に出たに過ぎない。そのため、この自己点検・評価については、本法科大学院の自己点検評価委員会が一体となって組織的に活動するというよりも、その委員会の個々の委員が個別的に日常の教育・研究をとおして実施しているというのが現状である。そして、それらの個別的な自己点検・評価を統一的に把握する実質的な自己点検評価委員会としての機能を果たす機関として、学長および教員研修会が存在している。

なお、今回の認証評価の申請にあたっては、作成に関する作業グループ(WG)が設けられてその作業が進められている。このグループのメンバーは、本法科大学院の自己点検評価委員会のメンバーと重複するところがあり、したがって、この作業グループが本法科大学院の自己点検評価委員会の機能を実質的に果たしているということができる。

このように、本法科大学院の点検・評価の現状では、規程上の点検・評価の組織と実際に点検評価の機能を果たす組織とに形式的な齟齬が存在している。今後はこのような齟齬を是正し、実態に即した組織の確立およびその活動の活性化を図る必要がある。

10．情報公開・説明責任

[現状の説明]

組織・運営と諸活動の状況に関する情報公開については、ホームページ、本法科大学院パンフレット及び本法科大学院紀要などを通じて社会に情報を発信している。ホームページでは、本法科大学院案内、入試情報、キャンパスライフ、イベントなど、学生便覧や履修要項を含めて適宜内容を更新し、最新の情報を提供するよう努めている。本法科大学院パンフレットでは、本法科大学院全体の概要、カリキュラム、制度紹介などを含めて、特にこれから入学しようという方々に対しての情報ツールとして利用している。本法科大学院紀要については、研究論文等の掲載など、研究内容の紹介を行っている。紀要のほか、毎月1回学内広報誌「ポロニア」を発行し、教員の学術活動を紹介し、年1回、学術交流レポートとして教員の活動をまとめた報告書として発行している。(根拠・参照資料:「本法科大学院パンフレット2008年度版」、法科大学院紀要1、2号、ポロニア 号、学術交流レポート2006)

学内外からの要請による情報公開のための規程と体制の整備については、桐蔭横浜大学プライバシーポリシー及び桐蔭横浜大学学生等個人情報の保護に関する規程に基づき、体制を整備して情報公開に当たっている。本法科大学院としては、ホームページ担当の事務職員が更新作業等を行い、本法科大学院パンフレットについては入試広報委員会、本法科大学院紀要については社会貢献委員会において編集作業等を担当している。(根拠・参照資料:「桐蔭学園規程集・桐蔭横浜大学プライバシーポリシー」P.2327,「同規程集・桐蔭横浜大学学生等個人情報の保護に関する規程」P.2350)

情報公開の説明責任としての適切性については、ホームページ、パンフレット及び紀要については、それぞれ問い合わせ先を明記し、外部からの問い合わせについては責任ある各担当者が迅速に対応している。

[点検・評価(長所と問題点)]

組織・運営と諸活動の状況に関する情報公開については、ホームページについては、担当事務職員が適宜更新し、常に新しい情報が発信されている。また、パンフレット等についても時期と対象に合わせて内容の検討を進めて適切に行っている。

学内外からの要請による情報公開のための規程と体制の整備については現在、学生及び外部から苦情の申し出があったということはなく、特に問題はないと考える。規程等の内容に準拠した取り扱いが行われているものと考えている。特にホームページについては、不特定多数の者がいつでもどこからでもアクセスできるため、発信する情報の内容については細心の注意を払って処理をすることを徹底していきたい。

情報公開の説明責任としての役割については、現在のところ発信している情報に対する問い合わせとして多いのは入学希望者からのもので、問い合わせの手段としても電子メールが多い。本法科大学院事務局がその都度、内容を確認し迅速に対応しており、特に問題はないと考えている。

[将来への取組み・まとめ]

組織・運営と諸活動の状況に関する情報公開については、現状を維持していくとともに、関係職員等のスキルアップを行うことで多くの方にアクセスしてもらえるように技術向上が必要だと考えている。その他、積極的に他大学との情報交換を行うことにより、発信する情報を精査する力も身に付けていきたい。

また、本法科大学院のパンフレットは主に受験生が対象となっているが、一般向けに概要を説明したような情報誌の作成も検討していきたい。

情報公開の説明責任としての適切性については、情報を発信する前に、情報の信憑性や正確性などを把握する必要がある、その点についてより注意を払いながら進めていきたい。発信した情報に対して苦情や問い合わせなどを受け付け、それに対してしっかりと答えていくことが必要である。外部からの問い合わせ等については、問い合わせが容易な専用フォームをホームページ上に置くなど、今後工夫が必要である。電話や窓口対応についても、適切な対応ができるよう職員の研修など適宜実施していきたい。

おわりに

本法科大学院は、平成 16 年 4 月、法律知識と法律以外のさまざまな専門知識の両方を併せもつことによって、新しい問題に対処できる総合的な能力をもった法曹、すなわち「ハイブリッド法曹」の養成を教育の理念・目的として開設された。そして 3 年後の平成 19 年 3 月に第一期生が本法科大学院を修了し、そのうち 35 名が初めて新司法試験を受験した。その結果、短答式試験では 18 名が合格し、そのうち 9 名が最終合格した。

この新司法試験最終合格者が 9 名という数については、以下のような分析ができる。

平成 19 年度の新司法試験を受験した既修・未修を含めた 68 の法科大学院の合格率の順位では、41 位である。

合格者数の順位では、38 位である。

しかし、平成 19 年度の新司法試験に初受験した未修の 10 校の法科大学院の合格率の順位では、4 位である。

そして、合格者数の順位では、1 位である。

ちなみに、本法科大学院の 9 名の合格者のうち、本法科大学院の学内成績（GPA）の順位では、10 番以内の者が 5 名いる。内訳は、1 番、2 番、4 番、5 番、7 番である

以上のことから言えるのは、本法科大学院の教育の理念・目的に基づく授業に真剣に取り組み、そしてその成果において好成績を有した者が同時に新司法試験に多く合格しているということである。換言すれば、このような結果は、いわゆる連携法の目的である「法科大学院における教育と司法試験」との有機的連携をまさしく実証したものであることができる。

本法科大学院は、このような新司法試験の結果に一喜一憂することなく、この度の認証評価において判明した種々の検討課題に着実・冷静に取り組み、もって本法科大学の教育理念・目標をなお一層実現すべく努力を重ねる所存である。