

LEC東京リーガルマインド大学院大学高度専門職研究科会計専門職専攻に 対する認証評価結果

I 認証評価結果

評価の結果、LEC東京リーガルマインド大学院大学高度専門職研究科会計専門職専攻（経営系専門職大学院）は、教育の内容・方法・成果等（項目6・評価の視点2-5）、教員・教員組織（項目13・評価の視点3-4、評価の視点3-6、評価の視点3-8、評価の視点3-9、評価の視点3-10、項目14・評価の視点3-16）、学生の受け入れ（項目17・評価の視点4-7）に重大な問題を有しており、その状況を総合的に判断した結果、本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないと判定する。

II 総評

貴大学高度専門職研究科会計専門職専攻（以下「貴専攻」という。）は、「理論と実務の融合した良質な教育を提供すること、このための研究を行うこと、もって経済社会の発展に貢献すること」を使命とし、「経済のグローバル化・情報化に即して内外の会計基準や税務に精通し、かつ職業倫理観を兼ね備え、高度の思考力・実践力を有する、質の高い会計専門職業人を養成すること」を固有の目的として教育活動に取り組んでいる。

貴専攻では、2009（平成21）年度の本協会における経営系専門職大学院認証評価、2010（平成22）年度の独立行政法人大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受け、いずれも基準に適合していないとの判定を受けた。本年度は、2度目となる本協会の経営系専門職大学院認証評価を受けるものである。

貴専攻は、社会人のリカレント教育に重点を置いており、学生個々の学修歴や実務経験に差があることから、履修や学習の相談に関しては一律の指導ではなく、情報通信技術などを活用した個別の対応を行っている点には特色が認められる。

しかしながら、貴専攻には、以下のとおり、改善を勧告すべき深刻な事項等が多数存在している。

第1に、単位の認定の問題である。貴専攻では、教育上も経営上も重視している租税法の修士論文の「研究指導」を、「導入クラス」、「序論クラス」、「先行研究検討クラス」及び「完成追込みクラス」の4段階に分け、担当教員も「研究指導委員会」という集団指導体制を採用している。しかし、この租税法研究指導のうち「導入クラス」以外の3つのクラスについては、授業時間90分のうち学生1名当たりの個別指導は15分から20分であり、この間、個別指導を受けていない他の学生は教室内で待機している場

合もあれば、不在の場合もある。このような形態の授業をもって、4単位を設定しているが、関連法令に定められている1単位当たりの学修時間を満たしているとは到底いえないことから、早急に是正されたい。

また、この租税法研究指導に関しては、以下の2点についても留意されたい。すなわち、シラバスによれば、「租税法研究指導」の「序論クラス」、「先行研究検討クラス」、「完成追込みクラス」の「授業の目的」には、「租税法の独特な思考様式を、論文執筆とディスカッションを通じて涵養する」、「履修者は主体的に論文執筆を行うと共に、積極的に議論に参加し、自身だけでなくクラス全体に貢献することが求められます」と明記されている。そして、評価方法として、「出席を含むクラス全体への貢献」が各クラスで70%と明記されている。しかし、租税法研究指導における実際の授業の方法は、既述のとおり、教員と学生個人との面談であり、各学生自身だけでなくクラス全体に貢献するような議論は行われておらず、授業の実態がシラバスの「授業の目的」とは異なっていることから、改善が必要である。くわえて、授業方法等の観点からも、この租税法研究指導について、公認会計士・税理士出身の実務家教員と非会計学研究者教員の組み合わせで構成された「班」による4つの段階的な指導体制は、修士論文という成果物を機械的・形式的に作成することだけが目的となりがちになってしまうことから、授業の目的に掲げている「会計専門職業人に求められる高度な論理的思考力を養成する」ことの成果として修士論文を執筆するための指導となるよう、十分配慮されたい。

第2に、教員組織及び教員の任免・昇格の問題である。前回の経営系専門職大学院認証評価結果において、研究者教員の年齢構成の偏りへの指摘に対し、若手の研究者教員を採用しているものの、高齢の研究者教員は特任教員として、依然として貴専攻の主要科目を担当しており、前回の指摘に対し、特任教員と専任教員を入れ替えたにすぎないといわざるをえない。また、貴専攻では、14名の専任教員のなかで、教授1名は設置会社の正社員、講師1名は契約社員として取り扱うこととしているのに対して、その他の教員は担当コマ数に応じて、コマ単価を基礎に手当の支払いを行う委託契約となっている。後者の場合、他大学・大学院における兼任教員と同様、厚生年金や健康保険の対象ともなっていない。この違いを反映して担当コマ数に著しい不均衡が存在しており、委員会等の学内業務に関しても教員間での不均衡がみられる。コマ数に応じて契約する教員は、自分の担当する授業と手当を得て出席する委員会以外は、大学院に関わりを持たなくてもよく、専任としての実体があるとは認められない。さらに、イギリス哲学及びイギリス思想史を専門とする専任教員（研究者）が租税法研究指導を担当することについては、専門分野の観点から、科目適合性があるとは認められない。

これらのことを総合すると、専任教員の編制が、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであるとは認められない。

教員の任免、昇格に関して、「業績審査に関する参考基準」によれば、准教授から教授の昇格にあたっては、准教授歴5年以上、著書1冊以上または論文5点以上との条件が

示されているが、2012（平成 24）年に昇格した教授の場合、准教授歴が 2 年しかなく、論文も 5 点以上なく、著書は共著 1 冊のみであった。したがって、昇格について規程及び基準は定められているが、実際には規程に則った運用がなされているとは認められない。

第 3 に、入学者選抜に関わる問題である。貴専攻の点検・評価報告書によると「学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れている」という記述がみられる。しかし、過去の入学者選抜の記録から、入学試験の点数上、合格者規定点に達しているにもかかわらず不合格としたり、これとは反対に、規定点に満たないにもかかわらず合格としたりする例があった。この点について、実地調査において確認を行ったところ、「一般入学試験の評価基準」の（3）及び（4）の規定では、面接委員は面接試験を通じて、面接点を付けているにも関わらず、その面接点とは別に、面接委員の恣意性によって、不合格または合格を決定することができるものであることが判明した。このような状況は、入学試験の判断基準が制度としてあるものの、制度そのものが不公正を容認するものであって、入学試験における公平性、公正性及び透明性を著しく損なうものであることから、早急に是正されたい。

以上のような勧告の状況を総合的に判断すれば、教育の質に重大な欠陥が認められることから、貴専攻は本協会の経営系専門職大学院基準に適合していないと判定せざるをえない。

Ⅲ 経営系専門職大学院基準の各項目における概評及び提言

1 使命・目的・戦略

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 1：目的の適切性】

貴専攻は、「理論と実務の融合した良質な教育を提供すること、このための研究を行うこと、もって経済社会の発展に貢献すること」を使命とし、「経済のグローバル化・情報化に即して内外の会計基準や税務に精通し、かつ職業倫理観を兼ね備え、高度の思考力・実践力を有する、質の高い会計専門職業人を養成すること」を人材養成に関する目的としている。この目的は、専門職学位課程の目的に適ったものである（評価の視点 1-1、1-2）。

「LEC 会計大学院の使命・目的・教育目標」の前文において、社会人の再教育に重点を置いていることが述べられており、この点に特色があると認められる（評価の視点 1-3、点検・評価報告書 4～5 頁、資料 1-2「LEC 会計大学院の使命・目的・教育目標」）。

なお、「LEC 会計大学院の使命・目的・教育目標」において、「グローバルマーケットで活躍するには言語による論理的表現が必須であるが、わが国の論理的言語表現教育は十分とは言い難い」と記述されている。一方、「目的」として「本会計大学院の目的は、経済のグローバル化・情報化に即して内外の会計基準や税務に精通し、かつ職業倫理観を兼ね備え、高度の思考力・判断力・実践力を有する、質の高い会計専門職業人を養成することにある」と記されているが、これらの関係が不明瞭であるので、より明確にするよう、検討が望まれる。

【項目 2：目的の周知】

貴専攻の固有の目的は、学則に定められ、ホームページ等により広く社会一般に明示されている。また、学生向けの『履修指導要項』にも明記されている。教職員に対しては、「研究科委員会」での審議等を通じて周知されている（評価の視点 1-4、1-5、資料 2-2「LEC 会計大学院 2013 年度前期 履修指導要項（新入生）」、ホームページ）。

学則第 1 条では、「高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的とする」と規定している。また、学則第 4 条において、「専攻における人材の養成に関する目的」として、「経済のグローバル化・情報化に即して国の内外の会計基準や税務に精通し、かつ職業倫理観を兼ね備え、高度の思考力・実践力を有する、質の高い会計専門職業人を養成すること」が目的であることを定めている（評価の視点 1-6、資料 1-1「LEC 東京リーガルマインド大学院大学学則」）。

【項目 3：目的の実現に向けた戦略】

貴専攻では、2010（平成 22）年 11 月に、2010（平成 22）年度～2013（平成 25）年度を対象とする中期事業計画を策定し、企業・会計事務所等で経理・税務に携わる会計実務従事者を対象とした社会人のリカレント教育に重点を移し、またこの実現に向けて貴専攻の運営基盤の安定を図るために、税法修士論文指導等の税務分野の教育を充実させるという方針を打ち出して、これを反映している（評価の視点 1-7、点検・評価報告書 9～12 頁）。貴専攻が公的な補助金を受けていないために、学生数の安定的な確保が重要な経営課題であることは理解できる。しかし、税法分野の修士論文指導を実施することで税理士試験免除者を多数輩出することを経営改善の手がかりとしている点は、一步間違えば、税理士試験制度の隘路的な手段の濫用とみなされかねず、税理士試験の形骸化につながらないように、会計教育に携わる教育機関及び教員が修士論文の作成指導には十分な教育体制の確保と質の維持に努めなければならない。とくに、十分な研究時間の確保と指導体制が整備されてこそ、初めて求められる質を満たす修士論文が作成されるものであるため、学生の多くが有職者であることから、一層の注意が必要であろう。

2014（平成 26）年度～2016（平成 28）年度中期事業計画では、貴専攻の目的を実現するための基本方針として現行カリキュラムの充実・革新等を掲げ、共同授業科目の増加・改廃、FD（Faculty Development:授業の内容及び方法の改善を図るための組織的な研修及び研究活動）活動の推進、研究活動の推進などの具体的な実施項目を定めている。また、2014（平成 26）年度～2016（平成 28）年度中期事業計画において税法修士論文指導などの施策を導入した結果、収容定員を上回る在籍学生数を確保するに至っている（評価の視点 1-8、資料 1-5「中期事業計画書（平成 22 年度～平成 25 年度）、資料 1-6「中期事業計画書（平成 26 年度～平成 28 年度）」）。しかし、貴専攻が社会人を対象にしているとはいえ、標準年限を超えて在籍する学生数の比率が高すぎる。また、中期事業計画において在籍学生数のみを数値目標とするのではなく、標準年限を超えて在籍する学生数の比率を一定に抑える目標を設定するよう検討が望まれる。

（2）検討課題

- 1) 「LEC 会計大学院の使命・目的・教育目標」において、「グローバルマーケットで活躍するには言語による論理的表現が必須であるが、わが国の論理的言語表現教育は十分とは言い難い」という表現があり、「目的」として「本会計大学院の目的は、経済のグローバル化・情報化に即して内外の会計基準や税務に精通し、かつ職業倫理観を兼ね備え、高度の思考力・判断力・実践力を有する、質の高い会計専門職業人を養成することにある」と記されているが、これらの表現の関係が不明瞭であるので、より明確に示すよう検討が望まれる（評価の視点 1-1、1-3）。

- 2) 税法分野の修士論文指導を実施することで税理士試験免除者を、多数輩出することを経営改善の手がかりとしている点は、一歩間違えば、税理士試験制度の隘路的な手段の濫用とみなされかねず、税理士試験の形骸化につながらないように、会計教育に携わる教育機関及び教員が修士論文の作成指導には十分な教育体制の確保と質の維持に努めなければならない。とくに、十分な研究時間の確保と指導体制が整って初めて求められる質を満たす修士論文が作成されるものであるため、学生の多くが有職者であることから、一層の注意が必要である（評価の視点 1-7）。
- 3) 入学生数は減少傾向、標準年限を超える在籍学生数は増加した結果、2013（平成 25）年 5 月 1 日現在には長期履修学生（30 名）と修了延期生（25 名）の合計人数（55 名）が収容定員（120 名）の 45.83%に達している。貴専攻が社会人を対象にしているとはいえ、標準年限を超えて在籍する学生数の比率が高すぎる。したがって、中期事業計画において在籍学生数のみを数値目標とするのではなく、標準年限を超えて在籍する学生数の比率を一定に抑える目標を設定するよう検討が望まれる（評価の視点 1-8）。

2 教育の内容・方法・成果等 (1) 教育課程等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目4：学位授与方針】

貴専攻では、「固有の目的に則して教育目標を設定し、この教育目標に沿って学位授与方針（ディプロマ・ポリシー）を設定している。そして、この学位授与方針に掲げる能力を身につけたと判断される学生に対して、教授会（研究科委員会）が修了認定を行い、学位を授与」としている。具体的な能力としては、「最新の会計知識を習得し、税法への理解を有すること」、「職業倫理について基礎知識を習得し、自身の倫理観を有すること」、「経営に関する基礎的な考え方を理解していること」、そしてこれらを踏まえ、「論理的思考能力並びに、言語による（口頭並びに文章による）論理的発表能力を有すること」を掲げている。

学位授与方針は、ホームページ及び履修指導要項に明示されている（評価の視点2-1、ホームページ、2014（平成26）年度「履修指導要項」）。

【項目5：教育課程の編成】

貴専攻の教育課程は、「全体」「財務会計」「管理会計」「経営・ファイナンス」「監査」「法律」の6つの領域に区分され、それぞれ基本科目、発展科目、応用・実践科目の3段階に区分されている。「全体」の区分には、マネジメント・シミュレーション、ITリテラシー及び英語科目が含まれ、「法律」の区分には企業法と税法関連科目が含まれている。これらのうち、基本科目で9科目(18単位)、発展科目で3科目(6単位)が必修となっている。これらのことから、基礎科目と発展科目をバランスよく配置し、系統的・段階的な履修を目指した教育課程編成となっているといえる（評価の視点2-2、点検・評価報告書18～26頁）。

特色として、財務会計事例研究、管理会計事例研究、監査事例研究などのディスカッション・ディベート中心の科目が配置され、思考力、分析力、コミュニケーション力の涵養に配慮されている。「監査」の区分に職業倫理の科目が設けられ、必修に指定されていることから、職業倫理教育にも配慮がなされている。英語プレゼンテーション科目など英語教育に力を入れていることは、グローバル人材を求める社会的要請に応えようとするものと評価できる（評価の視点2-3、2-4、点検・評価報告書18～26頁）。

しかし、点検・評価報告書では「会計大学院コアカリキュラムに完全に準拠するものになっている」と記述されているが、会計大学院コアカリキュラム検討委員会が2010（平成22）年に公表した成果報告書と比較すると、統計学が含まれていない（評価の視点2-2、2-3）。

【項目6：単位の認定、課程の修了等】

貴専攻の修了に要する単位数は44単位であり、このことは学則、大学案内、『履修指導要項』等に明記されており、学生に対して適切に周知が図られている。1単位あたりの学修時間は、大学設置基準第21条に基づき「45時間」を標準とし、標準的な科目（全15回、2単位）の場合、基準とする学修時間は合計90時間となる。その上で、各セメスターに履修申請できる単位数上限を18単位とし、かつ、年間に履修登録できる単位数の上限は34単位としている。ただしこの単位数は、修了要件である44単位の77%超であり、学生が各年次にわたって授業科目をバランスよく履修するという趣旨に照らすと多いので、検討されたい（評価の視点2-5、2-6、2-8、2-9、点検・評価報告書27～28頁、資料2-2～2-5「履修指導要項」）。

また、科目領域ごとの必修単位数は、「全体科目」4単位以上、「財務会計」10単位以上、「管理会計」8単位以上、「経営・ファイナンス」6単位以上、「監査」6単位以上、「法律」6単位以上と決められ、さらにこれら以外で、財務会計・管理会計・監査のいずれかの領域に属する科目を計4単位以上、修得しなければならないとしている（点検・評価報告書29頁、資料2-2～2-5「履修指導要項」）。

このうち、貴専攻が教育上も経営上も重視している修士論文作成に関しては、財務会計、管理会計及び租税法の各科目について「研究指導」を通期ベース（30回4単位）で設けている。とりわけ、租税法については、「導入クラス」、「序論クラス」、「先行研究検討クラス」及び「完成追込みクラス」の4段階に分け、班別指導を実施し、担当教員も「研究指導委員会」という集団指導体制を採用するなどユニークな指導体制を確立している。しかし、「序論クラス」、「先行研究検討クラス」及び「完成追込みクラス」では、授業時間90分に対し、学生一人当たり15分から20分の個別指導による授業を実施し、この間他の学生は教室内で待機あるいは不在の場合もある（実地調査における面談調査、実地調査での授業見学）。この授業では、1単位当たりの学修時間を満たしていないので、単位制度の趣旨に沿って、早急に是正されたい（評価の視点2-5）。

学生が他の大学院等で履修した授業科目について修得した単位認定については、専門職大学院設置基準第13条及び第14条に則り、学則第24条及び第25条に規定されており、シラバスと成績証明書の提出に基づき、同分野の科目を担当する教員による審査を踏まえて、「研究科委員会」にて審議、認定している。また、在学期間の短縮を行う場合は、専門職大学院設置基準第14条及び第16条に則り、学則第30条に規定されている。なお、これらの制度については、学則に規定されており、学生に対しては、入学前後において、周知を図っているとしている（評価の視点2-7、2-10、2-11、点検・評価報告書28～30頁、資料1-1「LEC東京リーガルマインド大学院大学学則」）。

授与する学位の名称は、「会計修士(専門職)」(英文:MBA with a specialization in professional accountancy)である(評価の視点2-12、点検・評価報告書27～30

頁、資料1-1「LEC東京リーガルマインド大学院大学学則」、資料2-2「履修指導要項」)。

(2) 検討課題

- 1) 点検・評価報告書では「会計大学院コアカリキュラムに完全に準拠するものになっている」と記述されているが、会計大学院コアカリキュラム検討委員会が2010(平成22)年に公表した成果報告書と比較すると、統計学が含まれていないので、検討が望まれる(評価の視点2-2、2-3)。

(3) 勧告

- 1) 租税法研究指導は、1年間30回の授業履修をもって4単位と設定し、班別指導によりクラスを4段階に分けている。このうち「導入クラス」以外の「序論クラス」、「先行研究検討クラス」及び「完成追込みクラス」については、予めメール等により提出された論文ファイルについて、授業時間90分のうち学生1名当たり15分から20分の個別指導により授業を行っている。この間、個別指導を受けていない他の学生は教室内で待機している場合もあれば、不在の場合もある。この授業方法では、関連法令に定められている1単位当たりの学修時間を満たしているとはいえないので、早急に是正されたい(評価の視点2-5)。

2 教育の内容・方法・成果等 (2) 教育方法等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目7：履修指導、学習相談】

貴専攻では、現職の社会人が学生の大多数を占める点に配慮し、オリエンテーションは平日夜間と土日に複数日程を設けて実施している。また、学生個々の学修歴や実務経験に差があることから、履修や学習の相談に関しては一律の指導ではなく個別の対応を基本としており、毎セメスターの履修登録期間に個別相談の機会を設けている。全体的に、仕事や家庭との両立で余分な時間を取りづらい学生が多いため、時間・場所に制約のないメール（メーリングリストを含む）やクラウド型情報共有サービス（サイボウズ Live）を利用した相談対応や指導が大きな役割を担っていることは特色である（評価の視点 2-13、2-15、点検・評価報告書 32～33 頁）。

インターンシップについては、会計大学院協会の実施する監査法人インターンシップへの参加を推奨しており、その都度覚書を取り交わして守秘義務等を確認するとともに、参加学生への事前周知も徹底しているとのことである（評価の視点 2-14、点検・評価報告書 33 頁）。

【項目8：授業の方法等】

貴専攻は、少人数教育を掲げる専門職大学院制度の趣旨ならびに貴専攻の入学定員を勘案して、同時に授業を受ける学生数を少人数とすることを原則としている。1つの授業科目の受講生数は、一斉講義形式の授業科目で60人を超えないこととし、事例研究等の参加型の授業では15人を標準として20人を超えないこととしている。講義形式の授業以外にシミュレーション、実習、ゼミ形式の授業が導入されており、特に応用・実践科目では、ケーススタディやディスカッション等の参加型の教育方法が採用されている。また、実践教育を充実させる観点から、理論と実務の架橋教育を研究者と実務家の協働によって達成するという考えを基本におき、教育の特色の1つとしてシミュレーション・アプローチを重視していることを強調している（評価の視点2-16、2-17、点検・評価報告書34～36頁）。しかし、税法分野の修士論文指導上、実務家教員と非会計学研究者教員の「班」による指導を実施しているが、この指導体制では、修士論文という成果物を作ることだけが目的となりがちになってしまうので、授業の目的に掲げている「会計専門職業人に求められる高度な論理的思考力を養成する」ことの成果として修士論文を執筆するための指導となるよう、十分配慮されたい。

グローバルに活躍する人材を育成するために、国際会計や国際税務を扱う科目（「英文会計」「IFRS研究」「国際租税法」「実践国際租税法」）を設けるとともに、英語コミュニケーション教育の強化に努めている。例えば、英語での会計情報を直接読み解く力を養う「英文会計」の授業を新たに設置したほか、英語コミ

コミュニケーション能力を養うため、会話・ヒアリング主体、リーディング・ライティング主体の英語科目を、それぞれ基礎・応用の段階別に設けている。さらに発展科目として、英語による思考・表現力を強化する英語プレゼンテーション科目を設けている。本科目では、英語によるプレゼンテーション訓練を通じて英語圏の人々のコミュニケーション様式を学び、グローバルな思考の基礎となる異文化への理解を深める方法を採用している（評価の視点2-18、点検・評価報告書36～37頁）。

なお、多様なメディアを利用した遠隔授業や通信教育は行われていない（評価の視点2-19、2-20、点検・評価報告書35～38頁、資料2-6「2013年度カリキュラム一覧」、資料2-7「シラバス2013年度」）。

【項目9：授業計画、シラバス】

貴専攻は、現役社会人が在籍学生の大半を占めるという特性に鑑み、授業時間を平日夜間と土曜・日曜のみで設定している。また、平日の授業開始時間も19時30分開始の1コマのみとし、多少の残業等がある場合でも出席できるように配慮するとともに、できるだけ土日を主とした通学で修了が可能となるよう時間割編成にも配慮している。また、入学時期が春期と秋期に分かれるため、主要な必修科目の2回開講等の配慮も行っている（評価の視点2-22、点検・評価報告書38～39頁）。

講義シラバスは毎年度初めに1年間の全科目分を作成し、年間の時間割表とともに学生に配布し、ホームページでも公開されている。実際にホームページ上からシラバスを開いたが、簡単に辿りつくことができ、外部者も内容を確認できた。また、前回本協会の経営系専門職大学院認証評価で指摘したシラバスのフォーマット・作成要領についても、現在は統一され、全ての科目について毎回の授業内容、日程、教材、到達目標や評価方法等、作成要領で定める事項が記載されるようになった。

しかし、シラバスに記載した授業の内容と、実際に実施する内容が相違しているため、改善が望まれる。すなわち、シラバスによれば、「租税法研究指導」の「序論クラス」、「先行研究検討クラス」及び「完成追込みクラス」の「授業の目的」には、「租税法の独特な思考様式を、論文執筆とディスカッションを通じて涵養する」、「履修者は主体的に論文執筆を行うと共に、積極的に議論に参加し、自身だけでなくクラス全体に貢献することが求められます」と明記している。また評価方法について、「出席を含むクラス全体への貢献」が「序論クラス」で50%、「先行研究検討クラス」及び「完成追込みクラス」で70%と明記されている。しかし「租税法研究指導」における実際の授業の方法は、項目6で既述した通り、教員と学生個人との面談であり、各学生自身だけでなくクラス全体に貢献するような議論は行われていないのが実情である（実地調査）。このため、授業の実態はシラバスの「授業の目的」とは異なっており、さらにその実態から、学生の「出席を含むクラス全体への貢献」を評価することは困難である。なお、シラバスの変更については、学生に周知される

ようなシステム、すなわち各担当教員からの告知のほか、変更されたシラバスデータを新たに作成して、掲示、メール及び Web 掲示板での連絡を行い、学生へ周知しているとのことである（評価の視点 2-23、2-24、点検・評価報告書 39～40 頁）。

【項目 10：成績評価】

貴専攻では、成績評価・単位認定基準を、学則、『学生便覧』、『履修指導要項』に明示して学生への周知が図られている。成績評価は、絶対評価で行われ、S・A・B・C・F の 5 段階でもって行われ、このうち S・A・B・C が合格で、F が不合格とされる。また、各科目の評価方法はシラバスに明示されている（評価の視点 2-25、点検・評価報告書 41 頁）。

成績評価に際しては、教員がシラバスの評価基準に沿って算出した点数に事務局職員が所定の評価（S～F）をあてはめ、相互に確認を行うことで恣意性を排除している。さらに、成績評価確定後には各科目について評価（S～F）別の人数分布表を作成し、教員に公表している。実際に 2013（平成 25）年度前期の成績分布一覧表を見ると、「租税法」、「国際租税法」などの科目で評価が「S」が多いなどの偏りが見られる。成績評価は、学生の学習到達度を測るためのものであると同時に、成績評価の仕組みを通して学生に学習への動機付けを行う役割を果たすものである。この点で、シラバスによれば、成績評価がレポート提出によるものとする科目が多く、とりわけ、会計分野の専門職大学院の場合、計算技術の能力や記憶することの重要性も高く、その意味で、改善が必要である。また、各科目の評価方法に、「出席を含む授業への貢献度」として、出席自体が加算対象とされているので、改善が求められる（評価の視点 2-25、2-26、資料 2-7「2013 年度 LEC 会計大学院シラバス」）。

学生からの成績評価に対する問い合わせについては、Semester ごとに指定の疑義照会期間を設け、成績評価そのものに対する疑義や照会に対応している（評価の視点 2-26、2-27、点検・評価報告書 41 頁）。

【項目 11：改善のための組織的な研修等】

貴専攻では、「研究科委員会」や「FD 委員会」のもとで組織的かつ継続的な教員研修を実施し、授業方法・内容の改善や教員の資質向上に努めている（評価の視点 2-28、点検・評価報告書 43～44 頁、資料 2-17「LEC 東京リーガルマインド大学院 大学 FD 委員会規程」）。

学生による授業評価アンケートは授業最終回で全員に実施するもの以外に、ホームページ上で随時意見を寄せることができる方法も導入している。また、授業科目ごとの集計結果については、教員や学生に公表されており、「カリキュラム検討委員会」等を通して授業の方法・内容・水準を検討する際の基礎資料としている（評価の視点 2-30、点検・評価報告書 44～45 頁）。しかし、授業評価アンケートは、教

員個人レベルでの活用にとどまっておらず、組織的な取組みについては改善が必要であると、貴専攻でも認識している（質問事項に対する回答 No.35）。また、2013（平成25）年4月から2014（平成26）年8月までの「研究科委員会」議事録を閲覧した結果、「FD委員会」からの報告事項としてアンケートの実施について報告されているものの、学生による授業評価アンケートを踏まえ、教育の改善に組織的に取り組まれているのか、審議された記録がなかった。貴専攻において、授業評価の結果を教育の改善につなげる仕組みを整備し、有効に機能させ、貴専攻の関係者間で共有することが必要である（評価の視点 2-30）。

教員の教育上の指導能力の向上に対する取組みとして、研究者教員と実務家教員が共同で実施する授業に特色がある（評価の視点 2-29、2-31）。

（2）特 色

- 1）大学院レベルで社会人教育を実施するにあたり、学生によって、知識や経験のキャリア、また就学条件が異なる点について、貴専攻では、一律の対応ではなく、情報通信技術なども活用した、きめ細かい指導体制を取るなど種々の工夫に取り組まれている点は特色である（評価の視点 2-13、2-15）。
- 2）研究者、実務家各々の指導能力向上という点では、共同授業が大きな役割を果たしており、貴専攻の特色の1つである（評価の視点 2-29、2-31）。

（3）検討課題

- 1）「租税法研究指導」における、公認会計士・税理士出身の実務家教員と非会計学研究者教員の組み合わせで構成された「班」による4つの段階的な指導体制は、修士論文という成果物を作ることだけが目的となりがちになってしまうので、授業の目的に掲げている「会計専門職業人に求められる高度な論理的思考力を養成する」ことの成果として修士論文を執筆するための指導となるよう、十分配慮されたい（評価の視点 2-17）。
- 2）シラバスによれば、「租税法研究指導」の「序論クラス」、「先行研究検討クラス」及び「完成追込みクラス」の各「授業の目的」には、「租税法の独特な思考様式を、論文執筆とディスカッションを通じて涵養する」、「履修者は主体的に論文執筆を行うと共に、積極的に議論に参加し、自身だけでなくクラス全体に貢献することが求められます」と明記している。また評価方法について、「出席を含むクラス全体への貢献」が各クラスで70%と明記されている。しかし租税法研究指導における実際の授業の方法は、教員と学生個人との面談であり、各学生自身だけでなくクラス全体に貢献するような議論は行われておらず、授業の実態がシラバスの「授業の目的」とは異なっているため、改善が望まれる（評価の視点 2-23、2-24）。

- 3) 成績評価について、2013（平成 25）年度前期、後期、2014（平成 26）年度前期の成績分布一覧表を見ると、一部の科目で評価が「S」と「F」に二極化し偏りが見られるので、成績評価の分布割合について定めた成績評価基準を策定し、公正かつ厳格に行うよう、改善が望まれる（評価の視点 2-25、2-26）。
- 4) 成績評価において、出席自体を加点対象としているので、改善が望まれる（評価の視点 2-25、2-26）。
- 5) シラバスによると、成績評価がレポート提出によるものとする科目が多い。会計分野の専門職大学院において、計算技術の能力や記憶することの重要性が高いことから、成績評価は、学生の学習到達度を測るためのものであると同時に、成績評価の仕組みを通して学生に学習への動機付けを行う役割を果たすものとなるよう、検討されたい（評価の視点 2-25、2-26）。
- 6) 学生による授業評価アンケートについて、集計結果を公表しているが、その結果を教育の改善につなげる組織的な取組みが行われていないので、改善が望まれる（評価の視点 2-30）。

2 教育の内容・方法・成果等 (3) 成果等

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 12：修了生の進路の把握・公表、教育効果の評価の活用】

貴専攻では、公認会計士試験・税理士試験の合格状況を含めて事務局が随時状況調査を行い、その結果について「研究科委員会」で随時報告し、ホームページ等で学外にも公表されている。貴専攻の入学者の多くが現職の社会人であるため、修了後も同じ職場で勤務を続けるケースが多いとのことである。貴専攻が、税理士試験対応の修士論文作成指導に教育の重点を移したことから、教育成果も具体的に実績数値で示されるようになり、2014（平成26）年3月現在で、貴専攻で税法分野の修士論文審査に合格して修了し、国税審議会への研究認定申請を行う資格を得た者（税理士試験の税法に属する科目1科目合格済みの者）28名のうち、25名が申請手続きを完了しており、25名全員が研究認定を受けて試験科目の一部を免除され、研究認定を受けた25名のうち24名がこの認定（試験科目免除）によって税理士試験最終合格に至っている。税理士資格を得て、そのうち既に独立して自身の税理士事務所を開いた者もいる（評価の視点2-32、点検・評価報告書46～49頁、資料2-30「LEC会計大学院 2010（平成22）年度以降入学者の修了状況及び修士論文（租税法分野）審査合格状況」）。

修了生からは、広報・学生募集への協力依頼、大学院紀要での修了生座談会企画等を通じて、貴専攻での学修効果について随時聞き取りを行っている。また、兼任教員やゲストスピーカーとして貴専攻の授業を担当する修了生からも教育内容・方法の改善のために有益な意見を得ることができている（評価の視点2-33、点検・評価報告書47～48頁）。

3 教員・教員組織

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 13：専任教員数、構成等】

専任教員数に関して、文部科学省告示等の規定に沿って、収容定員 120 名である貴専攻は 12 名以上の専任教員を置くべきところ、2013（平成 25）年 5 月 1 日現在の専任教員数は 14 名であり、法令により必要とされる専任教員数を上回っており、法令上の基準を遵守している。また、1 専攻に限り専任教員として扱われており、専任教員 14 名のうち 10 名が教授であるため、半数以上は教授であることを求める基準を満たしている。なお、2013（平成 25）年度をもって教授 2 名が退任し、後任に准教授を 1 名任用しているため、2014（平成 26）年度の時点では、専任教員数 13 名、うち教授 8 名となっている。さらに 2014（平成 26）年度をもって教授 1 名が退任予定であり、その補充がない場合、専任教員 12 名、教授 7 名となるが、その場合でも法令上の要件は、外形上満たすこととなる。また、2013（平成 25）年 5 月 1 日時点では 6 名が研究者教員、8 名が実務家教員であるので、実務家教員の割合は 3 割以上であり、基準を満たしている（評価の視点 3-1、3-2、3-3、3-7、基礎データ表 2）。

しかし、いわゆる専任教員のうち、教授 1 名は、設置母体である株式会社の正社員、講師 1 名は契約社員として取り扱うとしているのに対して、その他の教員は担当コマ数に応じて、コマ単価を基礎に手当の支払いを行う委託契約となっている（実地調査における面談）。後者の場合、他大学・大学院における兼任教員と同様、厚生年金や健康保険の対象ともなっていない。また、コマ数に応じて契約する教員は、自分の担当する授業と手当を得て出席する委員会以外は、大学院に関わりを持たない。例えば、授業と委員会の時間以外は大学院にいなくてもよく、研究室で学生と対応する必要もない。実地調査で確認したところでは、実際、パーティションで区切られた「研究室」の多くには研究資料等が全く置かれておらず、現実には使われていないことが明らかであった。

さらに教員間の担当コマ数にも大きな違いがある。例えば 2013（平成 25）年度は、ある研究者教員は担当科目が「経営学Ⅱ」の 2 単位のみ、また他の研究者教員の担当科目も「英文会計」2 単位と「IFRS 研究」2 単位のみで、前期、後期に各 1 コマ担当しているだけである。実務家教員の担当科目を見ても、「法人税法」2 単位のみで、後期 1 コマしか担当しておらず、法令で定められている 6 単位以上の担当単位数を求める「みなし専任教員」の最低要件さえも満たしていない（評価の視点 3-4）。一方、ある研究者教員は前期 16 単位、後期 14 単位を担当しており、担当コマ数に著しい不均衡が存在している。また、学内業務に関しても社員扱いの教授と講師が多く、委員会に所属する一方、コマ数に応じて契約している教員は所属する委員会もきわめて少ない（資料 7-4「LEC 東京リーガルマインド大学院大学 2013 年度専門委員会・所掌一覧」、質問事項に対する回答 No. 74 及び添付資料 7「2014 年度

委員会所属一覧)。

これらのことを総合すると、コマ数に応じた契約の教員のうち、特に担当コマ数の少ない一部の教員は、専任としての実体があるとは認められない。したがって、「専任教員の編制が、経営系専門職大学院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであること」との条件を事実上満たしているとはいえない。また、同じ理由で、専任教員を中心とした適切な教員の配置がなされているとはいえず、「教育上主要と認められる授業科目について、原則として専任の教授または准教授が配置されていること」との条件も満たしているとはいえない(評価の視点 3-6、3-8、3-9、3-10)。また、専任教員の年齢構成は、60代と50代が4名ずつ、30代が5名と、一見バランスが取れている。しかし、みなし専任教員の要件を満たしていない教員を除外した上で、年齢構成を見ると、研究者教員は4人中3人が30代となるのに対して、実務家教員は7人中4人が60代、1人が50代後半であり、年齢の点でも偏りが見られる(評価の視点 3-12)。

同じく、みなし専任教員の要件を満たしていない教員を除外した上で、担当科目の構成を考えると、財務会計、管理会計などの6つの分野のうち、法律(税法を含む)の担当が実務家教員4人、研究者教員1人と最も多く、管理会計が実務家教員1人、研究者教員1人である。その他は、財務会計と監査で実務家教員が各1人、英語とITで研究者教員が各1人である。すなわち専任教員の配置が税法分野に偏っていることがわかる。この点でも、会計の理論科目に専任の研究者教員が配置されておらず、「質の高い会計専門職業人を養成すること」という貴専攻の目的に照らして、専任教員の編制が基本的な使命の実現に適したものとはいえない。また貴専攻が最も力点を置いている租税法関係の論文の作成指導に関しても実務家教員と研究者教員とのバランスは取れていないのが実態であり、理論と実務の架橋教育という専門職大学院の特色が活かされていない。さらに、財務会計論研究指導や経済学など根幹となる科目が専任教員によって担当されていないという点でも、基本科目や発展科目が専任教員を中心に適切に配置されていることという要件を満たしておらず、理論性を重視する科目に適切な教員が配置されているかという点についても、満たされていない(評価の視点 3-6、3-8、3-9)。

前回の経営系専門職大学院認証評価結果を受けて、貴専攻は専任教員の編制を大幅に変更している。すなわち、「専任教員としては現役の実務家教員と若手の研究者教員を中心にした。そして、脇を固める形でそれまで専任教員として貢献したベテランの教員を特任教員として任用した。」としている。しかしながら、結果として専任教員と特任教員を入れ替えたにすぎず、全体として適切なバランス構成の教員組織を実現するよう、早急に検討されたい(評価の視点 3-6)。

イギリス哲学及びイギリス思想史を専門とする講師が租税法研究指導を担当することについて、同科目は税法指導教員と論文構成・文章指導教員のチーム制である

こと、及び当該講師が英文で博士論文を執筆し、博士号を得ていることから、適任であるとの貴専攻からの見解が示された。しかしこの論理では、共同指導体制をとれば博士号取得者はあらゆる学問分野の論文指導ができることになる。研究の方法やアプローチには学問分野に応じた特性があると考えられるので、専門領域が全く異なる同講師に、租税法研究指導に関する科目適合性があるとは認められない。また、実地調査の際、実際の指導の経験を通して税法分野にも詳しくなってきたとの説明がなされたが、これは大学院で指導し得る専門性を獲得したことを立証するものではなく、そのことをもって任用時における科目適合性の欠落を埋め合わせることはできない(評価の視点 3-4、3-9、分科会報告書(案)に対する見解 No. 56)。

教員が職業経歴、国際経験、性別等のバランスを考慮して適切に構成されていることに関して、女性の専任教員は2名ともコマ数に応じた契約で担当科目が少なく、また、前述のとおり、内1名は2014(平成26)年度に退任の予定であり、実質的に性別に関するバランスを欠いている(評価の視点 3-13)。

【項目 14: 教員の募集・任免・昇格】

点検・評価報告書によれば、教員組織編制のための基本的方針は、①実務家教員についてはできる限り現役の実務家を任用すること、②研究者教員と実務家教員との交流・協働を積極的に推進すること、③教員組織の中に研究に向けた熱意が満ち溢れるようにすること、の3点である。ただし、このことを明文化した根拠資料はない(評価の視点3-15、点検・評価報告書57頁)。

教員の任用及び昇任については、「教員任用規則」、「業績審査委員会規程」、「業績審査に関する参考基準」が明文化されている(評価の視点3-16)。このうち「業績審査に関する参考基準」によれば、准教授から教授の昇格にあたっては、准教授歴5年以上、著書1冊以上または論文5点以上との条件が示されているが、2012(平成24)年に昇格した教員の選考では、当該教員は、准教授歴が2年しかなく、論文も5点以上なく、著書は共著1冊のみであった。したがって昇格について規程及び基準は定められているが、実際には規程に則った運用が実施されていないので、改善を求める(評価の視点3-16)。また、特任教員の任命について、規定上年度ごとに審議しなければいけないところ、新規採用のみ審議しており、規定の手続きを踏まえていないので、改善が望まれる(評価の視点3-16)。

【項目 15: 専任教員の教育研究環境の整備、教育研究活動等の評価】

専任教員の年間授業負担は、平均して11.6単位、平均週2.9コマとされているが、項目13で指摘した通り、専任教員の間で担当持ちコマ数には大きな不均衡がある。たとえば同じ研究者教員でもある教授は年間2単位のみであるのに対して、別の教授は年間30単位担当しており、必ずしも教育の準備及び研究に十分配慮したものと

なっているとはいえない(評価の視点 3-17)。また、2009(平成 21)年度経営系専門職大学院認証評価において「専任教員に対する研究環境の適切な整備が強く求められる」と勧告を受けていたが、実地調査において、研究室は個室に準じるものが 2 人分準備中であるものの、専任教員の人数には足りていない。その他の研究室は個室になっておらず、パーティションで仕切った個人の専用席があるだけであり、広さの点でも研究資料を置く十分なスペースはない。このパーティションの席では人の出入り等によって研究が容易に中断され得るので、研究に専念できる環境とはいえない。したがって十分な教育研究環境が用意されているとはいえない(評価の視点 3-18)。また、研究専念期間制度についても、重要性は認識されているものの、まだ実際には整備されていない(評価の視点 3-19)。

専任教員の教育活動を適切に評価する仕組みについては、FD活動の一環として、各授業科目の最終回に、学生に対して授業評価アンケートを実施し、その結果を教員にフィードバックするとともに、授業科目ごとの集計結果を教員及び学生に公開(希望するものに閲覧を可とする)している。さらに、2013(平成 25)年度よりホームページ上で毎回の授業アンケートも実施しており、各教員の教育活動についてより詳細に検証することが可能となっている(評価の視点 3-20)。教員の研究活動その他の活動に対する評価は、大学院紀要への投稿、社会貢献活動への参加、管理運営への参加等の成果に基づいて行われ、昇任にあたっては、「業績審査委員会」及び「研究科委員会」での審議を経て決定されることとなっている(評価の視点 3-21、3-22、点検・評価報告書 58 頁)。

個人研究費として、毎月定額(教授・准教授 20,000 円、講師 10,000 円)が支給されている。しかしこれは、名目上は研究費であるが、現実には大学院の経費として扱われるものではなく、実体的には給与の一部である。言い換えれば教員による研究活動が大学院における業務の一環としては、明確に位置づけられていない。なお、この他に「個人研究費支給規程」に基づき、学会参加費及び共同研究費(教育研究プロジェクトの企画・遂行費用)を申請することができる。2013(平成 25)年度の実績は、学会への参加費・旅費・宿泊費 2 名分 128,456 円である(評価の視点 3-18)。

(2) 検討課題

- 1) コマ数の少ない教員を除外して考えると、研究者教員の年齢構成が偏っている。これについて適正化を図るとともに、今後教員組織の整備を計画的に行うことが求められる(評価の視点 3-12)。
- 2) 規定上、特任教員の任命は、年度ごとに行われることになっているが、議事録等を確認した結果、新任の特任教員の任命しか審議されていないので、再任の場合についても、規定に基づき、手続きを行うよう、改善が望まれる(評価の視点 3-16)。

- 3) 専任教員の担当持ちコマ数に大きな不均衡があり、一部の専任教員にとっては教育準備及び研究に配慮されていないので、改善が望まれる（評価の視点 3-17）。
- 4) 2009（平成 21）年度経営系専門職大学院認証評価において「専任教員に対する研究環境の適切な整備が強く求められる」と勧告を受けていた。これに対して「現在は共同研究室 1 室に加えて、全専任教員に個人の専用席（個々に仕切りを設け、各人専用のデスク、パソコン端末、ロッカー、書類保管庫を設置）を備えた個別研究室を 2 室設置し、教員個人の研究環境の向上を図っている」とされているが、実際には個室に準ずる 2 名分の研究室、個人の専用席が準備された共同研究室があるのみで、研究に専念できる環境ではないので、改善が望まれる（評価の視点 3-18）。
- 5) 研究費が大学の業務の一部として適切に位置づけられておらず、実質的に給与の一部としての支給となっているので、研究活動の有効性を高めるために、適切な配分のあり方についての検討が求められる（評価の視点 3-18）。
- 6) 専任教員の教育研究活動に必要な機会（例えば、研究専念期間制度）について、重要性は認識されているものの、まだ実際には整備されていないので、検討が求められる（評価の視点 3-19）。

（3）勧告

- 1) 2009（平成 21）年度の経営系専門職大学院認証評価結果を受けて、貴専攻は専任教員の編制を大幅に変更している。すなわち、「専任教員としては現役の実務家教員と若手の研究者教員を中心にした。そして、脇を固める形でそれまで専任教員として貢献したベテランの教員を特任教員として任用した。」としている。しかしながら、結果として専任教員と特任教員を入れ替えたにすぎず、全体として適切なバランス構成の教員組織を実現するよう、早急に検討されたい（評価の視点 3-6）。
- 2) いわゆる専任教員のうち、教授 1 名及び講師 1 名は設置母体である株式会社の正社員及び契約社員扱いだが、その他の教員は担当コマ数に応じて、コマ単価を基礎に手当の支払を行う委託契約となっている。後者の場合、他大学・大学院における兼任教員と同様、厚生年金や健康保険の対象にもなっていない。この違いを反映して担当コマ数に著しい不均衡が存在しており、委員会等の学内業務に関しても著しい不均衡がある。コマ数に応じて契約する教員は、担当する授業と手当を得て出席する委員会以外、大学院と関わりを持たない。また、実際に研究室が使われている形跡もない。これらのことを総合すると、特に担当コマ数の少ない一部の教員については、専任としての実体があるとは認められない。したがって専任教員の編制が、経営系専門職大学

院の果たすべき基本的な使命の実現に適したものであるとは認められず、専任教員を中心にした適切な教員の配置がなされているともいえないので、改善を求める（評価の視点 3-6、3-8、3-9、3-10）。

- 3) イギリス哲学及びイギリス思想史を専門とする講師が租税法研究指導を担当することについては、専門分野の観点から、科目適合性があるとは認められない。したがって各分野の特性に応じた適切な教員の配置ができているとはいえないので、改善を求める（評価の視点 3-4、3-9）。
- 4) 教員の昇格について、規程及び基準は定められているが、実際には規程に則った運用が行われていないので、是正されたい（評価の視点 3-16）。

4 学生の受け入れ

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 16：学生の受け入れ方針、定員管理】

学生の受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）として、「会計専門職業人としての高度な実務専門能力を身につけようとする人」、「会計分野でリーダーとして活躍することを意図する人」、「分野を問わず柔軟な思考を持ち、創造的な発想のできる人」、という3点を掲げ、このような学生を積極的に受け入れると表明している。この方針に沿って選抜基準・方法・手続を設定し、学生募集要項を作成しており、ホームページ等においても公表されている。また、この方針に基づき、一般入学試験とAO入学試験が実施されている（評価の視点4-1、4-2、4-3、資料4-1「LEC 会計大学院学生募集要項（2014年春期入学向け）」）。

貴専攻の入学定員は60名、収容定員は120名である。入学者数は、2010（平成22）年度65名、2011（平成23）年度61名、2012（平成24）年度49名、2013（平成25）年度45名で推移している。やや減少傾向だが、2010（平成22）年に教育課程を変更（租税法分野の研究指導を強化）して以降、4年間の入学定員に対する入学者数比率の平均は0.92である。

2013（平成25）年5月1日現在の在籍学生数は140名であり、収容定員に対する在籍学生数比率は1.17である。また、長期履修学生は30名、修了延期生は25名である（評価の視点4-5、基礎データ表5、表6）。貴専攻が主として社会人を対象にしているとはいえ、標準年限を超えて在籍する学生数の比率が高すぎるので、改善が望まれる。

貴専攻の固有の目的及び学生の受け入れ方針に即して、資格取得者等に対して入学選考料及び入学金を免除する制度を有しており、学生受け入れのための努力がなされている（評価の視点4-6、点検・評価報告書68頁、資料4-1「LEC 会計大学院学生募集要項（2014年春期入学向け）」）。

【項目 17：入学者選抜の実施体制・検証方法】

専任教員の中から「研究科委員会」が委嘱した「入試委員会」において、学生受け入れ方針及び「研究科委員会」の決定に基づき、適切かつ公正な入学者選抜試験を実施しているとする。具体的には、入試委員会は、①入学者選抜試験の実施計画に関する事、②合否判定基準に関する事、③試験問題に関する事、④採点に関する事、⑤合否判定資料の作成に関する事、⑥学生募集要項作成に関する事、⑦入学者選抜試験の運営に関する事、を検討し、「研究科委員会」の決定に基づき実施することとしている。筆記試験の問題作成と採点は、「入試委員会」が「入学試験問題制作マニュアル」に沿って行い、面接試験については入試委員を除く専任教員が「面接試験マニュアル」により実施し、最終的な合否判定は「研究科

委員会」にて審議の上、決定される。また、入試運営事務は「入学試験運営マニュアル」に従って事務局入試課の職員が行っている（評価の視点4-7、点検・評価報告書69～70頁、資料4-4「LEC東京リーガルマインド大学大学院入試委員会規程」、資料4-5「入学試験マニュアル（問題作成）」、資料4-6「入学試験マニュアル（入試運営）」、資料4-7「入学試験マニュアル（面接）」、資料4-8「入試面接評価シート」）。しかし、過去の入学者選抜の記録から、入学試験の点数上、合格者規定点に達しているにもかかわらず不合格とし、これとは反対に、規定点に満たないにもかかわらず合格にしている例があった。この点について、実地調査において確認を行ったところ、「一般入学試験の評価基準」の（3）及び（4）の規定では、面接委員は面接試験を通じて、面接点を付けているにも関わらず、その面接点とは別に、面接委員の恣意性によって、不合格または合格を決定することができるものであることが判明した。このような状況は、入学試験の判断基準が制度としてあるものの、制度そのものが不公正を容認するものであるもので、早急に是正されたい（実地調査時間閲覧資料「2012年度LEC会計大学院春入学一般入学試験5期合否判定資料」、「2012年度LEC会計大学院春入学一般入学試験6期合否判定資料」、追加提出資料「平成26年度経営系専門職大学院認証評価実地調査 大学院関係者面談での確認事項についての回答」）。

入学者選抜方法として、一般入学試験とAO入学試験を採用し、さらに入学時期を春季・秋季の2回設定し、それぞれ入学試験日程を複数回設定することにより、現職の社会人を中心とした志願者が、自己の業務予定や年間の繁忙等に合わせて入学を検討しやすい制度に工夫している（評価の視点4-9、資料4-1「LEC会計大学院学生募集要項（2014年春期入学向け）」）。しかし、入学者選抜に関する種々の工夫は評価できる反面、志願者の多くが入学を認められている事実があり、「経済のグローバル化・情報化に即して内外の会計基準や税務に精通し、かつ職業倫理観を兼ね備え、高度の思考力・判断力・実践力を有する、質の高い会計専門職業人を養成する」という貴専攻の教育目的が達成できる能力を持った学生が確保できているのか、継続的に検証することが望まれる。

（2）検討課題

- 1) 入学者数の減少傾向の中で、2013（平成25）年5月1日現在には、長期履修学生（30名）と修了延期生（25名）の合計人数（55名）が収容定員（120名）の0.46に達し、標準年限を超える在籍学生数が増加している。貴専攻が主として社会人を対象にしているとはいえ、標準年限を超えて在籍する学生数の比率が高すぎるので、改善が望まれる（評価の視点4-5）。
- 2) 入学者選抜に関する種々の工夫は評価できる反面、志願者の多くが入学を認められている事実があり、「経済のグローバル化・情報化に即して内外の会

計基準や税務に精通し、かつ職業倫理観を兼ね備え、高度の思考力・判断力・実践力を有する、質の高い会計専門職業人を養成する」という貴専攻の教育目的が達成できる能力を持った学生が確保できているのか、継続的に検証することが望まれる（評価の視点 4-7、4-9）。

（3）勸告

- 1) 「入学者選抜にあたっては、学生の受け入れ方針、選抜基準・方法に適った学生を的確かつ客観的な評価によって受け入れていること。」としているが、過去の入学者選抜の記録から、入学試験の点数上、合格者規定点に達しているにもかかわらず不合格とし、それとは反対に、規定点に満たないにもかかわらず合格とする例があった。入学試験の判断基準が制度としてあるものの、制度そのものが不公正を容認するものである。このことは、入学試験における公平性、公正性及び透明性を著しく損なうものであり、早急に是正されたい（評価の視点 4-7）。

5 学生支援

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 18：学生支援】

貴専攻の学生生活支援については、現職の社会人学生が大半であるという特性を考慮し、メール相談（授業科目ごとの学修指導のほか、全体的な履修や学生生活、将来のキャリアプランについての相談等にも活用し、直接面談を行う方が適切であると教員が判断した場合は、適宜面談を設定）を基本に考えている。前期、後期とも履修登録期間に合わせて1週間程度、予約制の個別相談（履修指導、学修上の相談、学生生活上の相談または将来のキャリア等についての相談）、メンタルヘルス相談窓口（委嘱している学校医と、外部委託による健康相談・メンタルヘルス相談窓口により対応）等も実施している（評価の視点 5-1、5-7、点検・評価報告書 74～75 頁、資料 2-1「LEC 会計大学院 2013 年度学生便覧」、資料 2-2「LEC 会計大学院 2013 年度前期 履修指導要項（新入生）」）。

ハラスメントに対しては、「ハラスメントの防止等に関する規程」が定められており、「公益通報・相談窓口規定」も策定されている。ハラスメント及び公益通報・相談窓口に関しては『学生便覧』に掲載されており、学生に周知されている（評価の視点 5-2、資料 2-1「LEC 会計大学院 2013 年度学生便覧」、資料 5-1「LEC 東京リーガルマインド大学院大学ハラスメントの防止等に関する規程」、資料 5-2「LEC 東京リーガルマインド大学院大学公益通報・相談窓口利用規定」）。

経済的支援としては日本学生支援機構の奨学金、厚生労働省の教育訓練給付金制度を利用することができる。また、長期履修学生制度の利用により授業料の負担を抑えて2年以上の計画的履修を行うことも可能である（評価の視点 5-3、点検・評価報告書 76 頁、資料 5-4「LEC 東京リーガルマインド大学院大学 長期履修学生制度規則」）。キャリア支援に関しては、在籍学生の大半が現職を持った社会人であるが、職業経験のない学生向けに進路支援コーナーも設けており、設置法人の運営する人材紹介事業とも連携した情報提供も可能となっている（評価の視点 5-4、資料 2-1「LEC 会計大学院 2013 年度学生便覧」）。

障がいを持つ学生への対応については、本館ではエレベーター及びトイレの施設面でのバリアフリー化が実現しているが、A棟は自社ビルでないため、現状では対応できていない。受講時のサポートなど、制度的・人的な支援体制の必要性は認識されているが、現状、具体的な支援体制は構築されていない（評価の視点 5-5）。

同窓会については、2013（平成 25）年度より事務局において準備を進めており、2014（平成 26）年度に発足を予定しているとのことである（評価の視点 5-6、点検・評価報告書 78 頁）。

また、社会人学生が仕事の都合により授業を欠席した場合、授業をDVDに収録して貸し出す「欠席フォロー制度」等の学習支援も行っていることは評価できる（評

価の視点 5-7)。

(2) 特 色

- 1) 社会人学生の受け入れ支援体制としては、平日夜間と土日開講のほか、DVDによる欠席フォロー制度などが整備されていることは特色である(評価の視点 5-7)。

(3) 検討課題

- 1) 障がいをもつ学生を受け入れるための制度的、人的支援の体制の必要性は認識されているが、具体的な支援体制は構築されていないので、検討が必要である(評価の視点 5-5)。

6 教育研究環境

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 19：施設・設備、人的支援体制の整備】

貴専攻では、演習室と教室とは明確に区別されていないが、事例研究などのゼミ形式の授業では机の配置を変えることで対応している。この他、自習室(124教室)、学生ラウンジ(A棟3階)が設けられており、開室時間も学生の自由な利用に支障のないよう配慮されている。しかし、租税法修士論文の作成を目指す学生が多く、研究のための自習スペースや演習スペースの確保は喫緊の課題である(評価の視点6-1、6-2、点検・評価報告書82~83頁)。なお、『学生便覧』の校舎配置図によると教室は4つだが、時間割を見ると121、122、123、174、A31の5つの教室が使われている(174教室は学生便覧の校舎配置図には示されていない)。

貴専攻における障がいのある者に対する施設・設備の整備状況について、「校舎の大部分を借用している。従って、全面的なバリアフリー化等の大幅な変更については、本会計大学院の一存で決定することができず、賃貸人との交渉が必要になるという特殊な事情が存在するためである。」と点検・評価されており、障がいのある者に配慮し施設・設備を適切に整備するという点で現状制約があるといわざるを得ない(評価の視点6-3、点検・評価報告書82~83頁)。

PC教室、無線LAN環境等の情報インフラストラクチャーについては、学生の使用に支障のないよう整備されているとしている(評価の視点6-4)。

人的な支援体制としては、大学院博士課程在籍者や会計系の有資格者をティーチング・アシスタント(TA)として、2013(平成25)年度は3名を採用しており、授業運営補助や紀要編集補助等を行っているとする(評価の視点6-5、点検・評価報告書83頁、資料6-5「LEC東京リーガルマインド大学院大学 ティーチング・アシスタント(TA)に関する規程」)。

前回の本協会における経営系専門職大学院認証評価で指摘された点を改善しようと努力していることは認められるものの、自習室や研究室など、依然として不十分といわざるを得ない。

【項目 20：図書資料等の設備】

図書館は、A棟5階が図書館(図書室)となっている。蔵書数は26,846冊、定期購読雑誌のタイトル数は38である。総合キャリア学部の廃止に際して大幅な蔵書整理を行ったことから、蔵書数は減少しているが、税法及び会計の修士論文作成に必要なと思われる主要な雑誌を近年のものについては網羅しつつあり、会計専門職大学院の専用図書館として、適切な状況が整いつつあるとする。しかし、開架式図書館の所蔵書籍や雑誌類は、数また種類においても、より充実が望まれる。また、図書の充実の一環として寄贈を受け、閉架式図書収蔵庫に配置されている図書については、

閲覧使用できるよう、分類、登録する必要がある。また、歴史的に古い書籍や雑誌のバックナンバーなどは貴大学図書館で取り揃えることが難しいため、リクエスト制度（教員や学生の要望に合わせて取り寄せる制度）を勧めているほか、国立国会図書館の各種サービスや租税資料館・税務研究センターの利用を紹介して補っているとす（評価の視点6-7、6-8、点検・評価報告書84～87頁、資料6-6「2013年度LEC会計大学院定期購読雑誌一覧」、資料6-7「租税資料館の大学別利用状況（学生のみ）」）。

図書館の利用については、「LEC東京リーガルマインド大学院大学附属図書館規程」に基づく「LEC東京リーガルマインド大学院大学附属図書館利用案内」において、ルールが定められており、開館時間は、平日は13時から22時、土日は9時15分から20時30分となっている（評価の視点6-8、資料6-3「LEC東京リーガルマインド大学院大学附属図書館規程」、資料6-4「LEC東京リーガルマインド大学院大学附属図書館利用細則」、資料6-5「LEC東京リーガルマインド大学院大学附属図書館利用案内」）。

（2）検討課題

- 1) 設備としては、2013（平成25）年度現在、教室5室（うちパソコン教室1室）、大学院専用自習室1室、図書館1室、書庫1室、教員研究室3室、事務室1室、その他に、学生ラウンジ、進路支援・面談室、講義準備室等からなるとしているが、租税法修士論文の作成を目指す学生が多く、研究のための自習スペースや演習スペースの確保は喫緊の課題であるので、検討されたい（評価の視点6-1、6-2）。
- 2) 施設・設備の大幅な変更には制約があるとしても、施設・設備を適切に整備する観点から、現状で障がいのある者にどのように配慮するのか対応を明確にしておく必要がある。とくに、講義棟自体に入ることや講義棟間の移動が困難である現状は改善が必要である（評価の視点6-3）。
- 3) 開架式図書館の所蔵書籍や雑誌類は、数及び種類において、より充実が望まれる。また、図書の実の一環として寄贈を受け、閉架式図書収蔵庫に配置されている図書については、分類、登録されて閲覧使用できるようにする必要がある（評価の視点6-7）。

7 管理運営

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 21：管理運営体制の整備、関係組織等との連携】

貴専攻は株式会社の設置する大学院大学であるため、その管理運営については、学校経営の最高意思決定機関として「学校経営委員会」（学校法人の理事会に相当）、大学院に関する重要な事項を審議する「研究科委員会」（教授会）が置かれている。また、それぞれの運営に関して、学校教育法、大学設置基準、専門職大学院基準等など関連法令等に従い、「学校経営委員会規則」、「研究科委員会規則」が制定されている（評価の視点 7-1、7-2、点検・評価報告書 89～90 頁、資料 7-1「LEC 東京リーガルマインド大学院大学研究科委員会規則」、資料 7-2「株式会社東京リーガルマインド学校経営委員会規則」）。しかし、一部の規定において、廃止された学部の文言が残っているので、見直しが必要である。また、特任教授でもある副学長がほとんどの「研究科委員会」に参加しているが、貴大学院の組織運営規定上、同氏の研究科委員会出席の根拠や専任教員組織の長である研究科長との関係等を明確化することが望ましい（評価の視点 7-2、7-4）。

大学院に関する重要事項を審議する固有の専任教員組織としては、「研究科委員会規則」に従い「研究科委員会」を設置し、全ての専任教員が参加している。また、「研究科委員会」の下に各種専門委員会（カリキュラム検討委員会、将来構想委員会、研究指導委員会、紀要運営委員会、学生支援委員会、FD委員会、入試委員会、図書館委員会、外部展開委員会、広報委員会、情報システム委員会）が置かれ（点検・評価報告書 90 頁）、専任教員は必ずいずれかの委員会に所属して、大学院の教学及び管理運営に関する個々の案件について随時検討を行っている。しかし、委員会の構成をみると、一部の教員が複数の委員会に携わっており、その負担について、改善することが望まれる。

「研究科委員会」は、「教育課程に関する事項」、「学生の入学・修了その在籍に関する事項および学位の授与に関する事項等」、「その他研究科の教育または研究に関する重要事項」について審議を行い、教育課程に関する事項、学生の入学・修了に関する事項の最終決定権は学長が、教員人事に関する事項の最終決定権は「学校経営委員会」が有しているが、いずれも「研究科委員会」の審議結果を承認する形であり、事実上、「研究科委員会」の決定が最終決定となっているとする（評価の視点 7-3、点検・評価報告書 91～92 頁）。

学長の選考については「学校経営委員会」が行い、研究科長は学長が任命するとされているが、学長及び研究科長の選考基準が整備されていないので、改善が望まれる（評価の視点 7-4、資料 1-1「LEC 東京リーガルマインド大学院大学学則」、質問事項に対する回答 No. 76）。

なお、貴大学院は、各地方自治体が申請し、内閣総理大臣が認定する構造改革特

別区域（「特区」）内の特例措置を用いて設置されている。この特区内における貴大学院の運営に関する取り決めについては、特区を設定する自治体との間で協定書を締結しているため、貴大学院を設置する法人である株式会社はこの協定に基づき、自治体に対して定期的に経営状況報告、監査報告等を行い、大学の運営に関する変更等が生じる場合にも適宜協議、報告を行っているとする（評価の視点 7-5、点検・評価報告書 92 頁）。

【項目 22：事務組織】

貴専攻は、大学院事務運営のための固有の事務組織を設置しており、事務局長以下常勤職員 6 名、非常勤職員 6 名、TA 3 名が教員の教育・研究支援、学生の対応、入学試験運営等の業務にあたっている。また、経理・法務・施設管理等、設置法人内の他部門と共通の業務については、設置法人の該当部署の協力を仰ぎ、案件に応じて随時相談・確認を行っている（評価の視点 7-7、7-8、点検・評価報告書 93～94 頁）。

また、教員と職員との連絡は密に行われており、この特性を活かすために専門委員会にも職員が委員として参加し、文字通り教職協働で学内の諸事案への対応・検討が行われている。さらに、職員に対して、学校設置法人の人事部から各種の研修が行われている（評価の視点 7-9、点検・評価報告書 94 頁）。

(2) 検討課題

- 1) 「研究科委員会」の下に 11 の委員会が設置されているが、6 つの委員会に所属している教員がいるのに対し、別の教員は 1 つの委員会にしか所属していないなど、教員間でアンバランスが見られるので、改善が望まれる（評価の視点 7-1、7-2）。
- 2) 貴大学では、学部を廃止したにもかかわらず、諸規定において、学部に対応した条文等が残っているので、改善が望まれる（評価の視点 7-2）。
- 3) 特任教授でもある副学長がほとんどの研究科委員会に参加し、構成員として認められていることが委員会の議事録から確認できたが、貴大学院の組織運営規定上、同氏の研究科委員会出席の根拠や専任教員組織の長である研究科長との関係等を明確化することが望まれる（評価の視点 7-2、7-4）。
- 4) 貴専攻では、研究科長の選考基準が定められていないので、明文化することが望まれる（評価の視点 7-4）。

8 点検・評価、情報公開

(1) 経営系専門職大学院基準の各項目に関する概評

【項目 23：自己点検・評価】

貴専攻は、「学校経営委員会」の下に「自己点検・評価委員会」を組織している。2013（平成 25）年度の「自己点検・評価委員会」は委員 7 名で構成され、委員の構成内訳は、「自己点検・評価に関する規則」に基づき、学校経営委員会委員長が「自己点検・評価委員会」の委員長を兼ね、教員委員 4 名（副学長、研究科長、学生部長、教務部長）、職員委員 1 名（事務局長）、学外委員 1 名から構成されている（評価の視点 8-1）。点検・評価報告書において改善が必要と指摘された事項については、「学校経営委員会」及び学長等に対して、改善に努める義務が課され、また、実際の改善に向けた取組みについては、その改善内容によって貴専攻の「研究科委員会」及び「専門委員会」において検討・審議されるとしている（評価の視点 8-2、資料 8-1「LEC 東京リーガルマインド大学院大学自己点検・評価に関する規則」）。

貴大学では、認証評価として、2009（平成 21）年度の本協会における経営系専門職大学院認証評価、2010（平成 22）年度の独立行政法人大学評価・学位授与機構による大学機関別認証評価を受け、いずれも基準に適合していないとの判定を受けた。その後、問題点として指摘された事項は順次改善を行ってきたとしている。しかし、2009（平成 21）年度の経営系専門職大学院認証評価結果において「研究室をはじめ、専任教員に対する研究環境の適切な整備が強く求められる」との勧告が付されているにも関わらず、実地調査の結果、研究環境の改善はきわめて不十分であった。また、教員間の担当コマ数に極端な差があり、特定少数の教員の多大な負担の上に成り立つ指導体制が改善に着手しない現状をみるかぎり、自己点検・評価が実質的に機能しているとはいえないので、改善が望まれる（評価の視点 8-3、点検・評価報告書 96～99 頁）。

【項目 24：情報公開】

貴専攻の自己点検・評価の結果は『自己点検・評価報告書』として冊子を作成するほか、貴専攻のホームページ上にデータを掲載して公表を行っている。また、ホームページに「情報公開」ページを設け、閲覧者が所定の情報をすべて把握できるようにし、貴専攻の研究紀要、その他、日常の授業風景や各種行事の予定、開催状況等について公式 Facebook 上で随時発信し、積極的な情報公開に努めているとする（評価の視点 8-6、8-7、点検・評価報告書 100 頁）。

しかし、貴専攻のホームページ（2014 年 7 月 19 日閲覧）「LEC 会計大学院案内」内の「評価改善報告」のページにおいて、たとえば自己点検・評価は、2006（平成 17）年度、2007（平成 18）年度、2008（平成 20）年度は公開されているものの、その後の情報がこのページ内には公開されていなかった。また、「情報公開」のページ

において、たとえば教員研究活動のページを閲覧し、そのなかのFD活動について閲覧すると、主な活動の紹介は当該ページに2010（平成22）年までの記録しかなかった。これらの情報は、今回の実地調査の際には更新されていたが、更新のタイミングが遅く、適時の情報公開となっていない。また、実地調査の際に時間割が変更になっていたことが明らかになったが、ホームページの時間割は更新されておらず、ホームページでの情報公開に不正確な部分があった（評価の視点8-7）。

（2）検討課題

- 1) 2009（平成 21）年度の経営系専門職大学院認証評価結果において「研究室をはじめ、専任教員に対する研究環境の適切な整備が強く求められる」との勧告を付されているにも関わらず、実地調査の結果、研究環境の改善はきわめて不十分であった。また、教員間の担当コマ数に極端な差があり、特定少数の教員の多大な負担の上に成り立つ指導体制が改善に着手しない現状をみるかぎり、自己点検・評価が実質的に機能しているとはいえないので、改善が求められる（評価の視点 8-3）。
- 2) 点検・評価報告書やFD活動等の記録などの情報公開の更新が遅く、適時の情報公開となっていない。また、一部情報が不正確な面もあったので、検討する必要がある（評価の視点 8-7）。