

## 第8章 教員組織

### 【評価基準】

#### 8-1 教員の資格と評価

##### 8-1-1

研究科及び専攻の種類及び規模に応じ、教育上必要な教員が置かれていること。

##### 解釈指針8-1-1-1

教員は、その担当する科目の専門分野について、理論と実務を架橋する会計専門教育を行うために、最近5年間における教育上又は研究上の業績を有していること。

### 【現状説明】

定員 160 名（2 学年合計定員）に対する教員の数と内容は図表 8-1 のとおりである。

必置基準教員数 12 名に対して専任教員数は 16 名である。このうち必置実務家教員は必置基準 3 ないし 4 名のところを 7 名で構成する（ただし、このうち 4 名はみなし専任）。定員に対して十分な教員が置かれている。

### 【自己評価】

本研究科のカリキュラム、定員に応じ、教育上必要な教員が、十分置かれていると評価することができる。

### 【今後の課題】

現在の状況を維持していくことが重要である。

## 【評価基準】

### 8-1-2

基準8-1-1に規定する教員のうち、次の各号のいずれかに該当し、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る者が、専任教員として専攻ごとに置かれていること。

- (1) 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- (2) 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- (3) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

#### 解釈指針8-1-2-1

教員の最近5年間における教育上又は研究上の業績等、各教員が、その担当する専門分野について、教育上の経歴や経験、理論と実務を架橋する会計専門教育を行うために必要な高度の教育上の指導能力を有することを示す資料が、自己点検及び自己評価の結果の公表等を通じて開示されていること。

#### 解釈指針8-1-2-2

専任教員については、その専門の知識経験を生かした学外での公的活動や社会貢献活動も自己点検及び自己評価の結果の公表等を通じて開示されていることが望ましい。

#### 解釈指針8-1-2-3

専任教員は、大学設置基準(昭和31年文部省令第28号)第13条に規定する専任教員の数及び大学院設置基準(昭和49年文部省令第28号)第9条に規定する教員の数に算入することができない。

#### 解釈指針8-1-2-4

基準8-1-2に規定する専任教員は、解釈指針8-1-2-3の規定にかかわらず、特例が認められている場合は、当該特例をふまえ判断する。

## 【自己評価】

本研究科の教員は、教育上または研究上の業績等、教職歴および実務歴、理論と実務を架橋するに必要な高度の教育上の指導能力を有すると認められる。また、その内容が、自己評価の結果の公表を通じて開示されている。

具体的には、それぞれの担当分野における教員は、評価基準〔8-1-2〕に定める次の3点（次の(1)～(3)）に該当しており、十分な指導能力があると認められる。

- (1) 専攻分野について、教育上又は研究上の業績を有する者
- (2) 専攻分野について、高度の技術・技能を有する者
- (3) 専攻分野について、特に優れた知識及び経験を有する者

## 【今後の課題】

現在の状況を維持していくことが重要である。

## 【評価基準】

8-1-3

教員の採用及び昇任に関し、教員の教育上の指導能力等を適切に評価するための体制が整備されていること。

### 【現状説明】

#### (1) 教員の人事に関する規則等

教員の任用人事については、発議権と審査権は研究科教授会専決事項である。専任教員の任用については、「青山学院大学専任教員の任用及び昇任に関する規則」、みなし専任については「学校法人青山学院特別任用教員に関する規則」及び「青山学院大学特別任用教員の任用資格、任用手続及び職務等に関する規則」、兼任教員については「青山学院大学非常勤講師に関する規則」、「青山学院大学非常勤講師任用基準及び任用手続に関する細則」及び「青山学院大学専門職大学院実務家兼任教員任用規則」、そして教員資格については「大学院研究科教員の資格認定細則」に規定されている。

#### (2) 教員の昇任、能力評価

教員の資質を教育及び研究の双方の領域で維持向上を図るために、以下の方策をとっている。

##### 1) 研究成果の公表の義務付け

専任教員には、少なくとも1年に1論稿を学術雑誌に公表することを義務づけている。これをより実効性あらしめるため、本研究科では紀要『会計プロフェッション』を発行している。2006年3月に第1号を発刊して以来、年1回の刊行を継続しており、2023年3月には第18号を発刊した。いずれの紀要にも専任教員の多くが執筆をした。

##### 2) 本研究科主催の研究会開催

兼任教員や兼任教員（非常勤教員）の参加も得て、本研究科主催の研究会を毎年開催している。2022年度は、学外の有識者も招聘して第20回青山学院「会計サミット」を実施した。そのうちのパネル討論会の模様については、2022年12月に刊行した雑誌『Aoyama Accounting Review 青山アカウンティング・レビュー』第12号に掲載している。

##### 3) シラバスの充実

2016年度講義からは、2015年度に新たに設置した授業・研修委員会（現：3ポリシー検討委員会）が主体となってシラバスの第三者チェックを行っている。

##### 4) FD

①FD委員会主導のもとにFDを進めており、会計大学院協会主催のFD研修会に積極的に参加するほか、本研究科独自でFD研修会を行っている（5-1-1参照）。

②半期ごとの講義すべてについて、それぞれ7月および1月に学生による授業評価アンケートを行っており、その結果を各教員にフィードバックしている。

③適宜、専任教員全員を構成員とする拡大FD委員会を開催し、適切なカリキュラムの策定や効果的な教授法について議論し、知識を共有するようにしている。

## 【自己評価】

### (1)教員の人事に関する規則等

2022年度は、教員の人事に関する規則に則って、1名（9月から）の新任教員を任用した。

### (2)教員の昇任、能力評価

2022年度は、教員の昇任案件はなかった。

教員の能力を開発するための方策・現状は、次のとおりである。

本研究科紀要『会計プロフェッション』は予定どおり発行され、また、その内容も充実してきている。

近年の会計制度をめぐる環境の変化に関連して生ずる諸問題に対応し、教育及び研究の双方に意味のあるインプットをするために、本研究科が毎年開催する「会計サミット」は、学生、学外（実務界及びアカデミズム）のみならず、本研究科の教員のFDの見地からも、非常に重要な意味をもつものである。毎年、活発な議論が交わされていることが、教育の能力向上にもつながっていると考えている。

## 【今後の課題】

教員の人事に関する規則等の運営、および教員の能力を開発するための方策については、現在の状況を維持し、充実させていくことが重要である。FDについては、効果的な教授法や学生の到達度に応じたきめ細かな指導に関する議論と知識の共有が重要となる。さらに、IT化については、2021年度に続き、2022年度も仕事等の都合で授業に出席できなかった本研究科の学生や、他学部の学生が、本研究科教員による講義等をネット経由で視聴できる機会を拡充していった。

新型コロナウイルス感染の拡大に伴い、教育現場におけるIT活用の重要性が高まる中、本研究科は「教育改善支援制度」の成果の活用やFD研修会を通じて、ビデオ講義やオンライン講義といったリモート講義をスムーズに実施することができた。しかし、新型コロナウイルス感染が終息するまでは、感染状況に応じて教室講義とリモート講義を併用する必要性が継続することから、ITを活用したリモート講義での教育能力を高めていくことが求められる。

## 【評価基準】

### 8-2 専任教員の配置と構成

#### 8-2-1

会計大学院には、専攻ごとに、平成11年文部省告示第175号の別表第一及び別表第二に定める修士課程を担当する研究指導教員の数の1.5倍の数(小数点以下の端数があるときは、これを切り捨てる。)に、同告示の第2号、別表第一及び別表第二に定める修士課程を担当する研究指導補助教員の数を加えた数の専任教員を置くとともに、同告示の別表第三に定める修士課程を担当する研究指導教員1人当たりの学生の収容定員に4分の3を乗じて算出される収容定員の数(小数点以下の端数があるときは、これを切り捨てる。)につき1人の専任教員が置かれていること。

#### 解釈指針8-2-1-1

専任教員は、専門職学位課程たる会計大学院について1専攻に限り専任教員として取り扱われていること。

#### 解釈指針8-2-1-2

専任教員の数の半数以上は、原則として教授であること。

#### 解釈指針8-2-1-3

会計科目中の3科目(財務会計、管理会計、監査等)については、いずれも専任教員が置かれていること。

#### 解釈指針8-2-1-4

各会計大学院は、その教育の理念及び目的を実現するために必要と認められる場合には、基準8-2-1に定める数を超えて、専任教員を適切に配置するよう努めることが望ましい。

#### 解釈指針8-2-1-5

法律系の科目を配置している会計大学院の専任の必要最低教員数は、8-2-1に規定する11名ではなく12名とする。

## 【現状説明】

### (1) 専任性

本研究科16名の教員は、すべて本研究科のみの専任の教員である(ただし、4名のみなし専任を含む)。

### (2) 教授の占める割合

専任教員の14名が「教授」である。

### (3) 主要分野の教員

財務会計、管理会計、監査については、本学ホームページ、パンフレット等に掲載されている「教員紹介」に示すとおり、教育経験及び研究業績の豊富な専任教員から構成されており、適切な指導ができる教員が置かれている。

### (4) 基準数を超えて置く教員の数

本研究科の必置基準教員数 12 名であるが、専任教員数 16 名であるので、4 名が基準数に加えて置かれている。専任教員の配置数は、適切でありかつ十分である。図表 8-2 のとおり、設置科目数の 8 割前後は専任教員によって担当されている。

(5) 必要最低教員数の充足

8-1-1 で説明した通り、本研究科の専任教員数は 14 名であり、法律系の科目を配置している会計大学院の専任の必要最低教員数 12 名を超えており、必要最低教員数を充足している。

【自己評価】

修士課程を担当する研究指導教員の数の 1.5 倍の数に、文部省告示に定める修士課程を担当する研究指導補助教員の数を加えた数の専任教員は 12 名と計算される。必置実務家教員の数は 3 ないし 4 名と計算されるが、これに対応してみなし専任 4 名を含む 7 名を置いている。したがって、基準を満たしている。

【今後の課題】

現在の状況を維持していくことが重要である。

【評価基準】

8-2-2

**専任教員の科目別配置等のバランスが適正であること。**

**解釈指針8-2-2-1**

コアカリキュラムとして規定されている基本科目（インターンシップを除く）について、専任教員が置かれていることが望ましい。

**解釈指針8-2-2-2**

専任教員の年齢構成に著しい偏りがないこと。

【現状説明】

本研究科の教育目的を実現するために、バラエティに富む科目を数多く設置し（全 129 科目（うち前提科目 4 科目。演習・研究指導関連科目を除く。）、）本学の理念に適った人材の輩出に努めている。

会計プロフェッション教育の柱となる科目、すなわち会計の専門的知識・技能の修得のため財務会計系、管理会計系及び監査系の科目は 76 科目と多くの科目の配置をしている。さらに、国際的な専門知識の養成のための科目、IT 能力の向上のための科目、実務の現場を体験する科目などを豊富に配置している。また、より高度な知識、技能の定着を確実にし、それを発展させ、自ら思考する能力を養成し、専門職に就いたときに応用できる力を養うために、豊富な数の「演習」、「研究指導」等の科目を配置している。なお、専任教員の補充時期および専任教員の特別研究期間制度適用という特殊な事情は除き、理想的には必修科目、演習、研究指導をすべて専任教員で担当することが望ましい。2015 年度以降は、特別研究期間制度を利用した教員の担当科目以外、必修科目、演習、研究指導のすべてを専任教員が担当し

ている。

#### (1) 本研究科の理念と教員

本研究科の目的である、高度な職業倫理を保有した会計プロフェッションの養成、具体的には、会計理論、法規を理解し応用する力、実践能力、情報処理能力、コミュニケーション能力の高い会計プロフェッションの育成のために、各専門能力を備えた専任教員が配置されている。

ちなみに、専任教員 16 名のうち、公認会計士資格を有する者 3 名、その他会計関連業務を所管する省庁勤務経験者 3 名が含まれる。このように、研究者専任教員の多くは公認会計士資格を有していたり、実務家専任教員の多くは教員歴を有していたり、と教員の経験はバラエティに富んでいる。

#### (2) 年齢構成

本会計プロフェッション研究科の教員の年齢構成は図表 8-3 のとおりであり、やや高齢化が進んでいることは否めない。高度な専門的教育を提供できるように経験豊かな教授陣を確保しつつ、今後、若手の教授や准教授の採用を図るなどして、バランスの取れた年齢構成を目指す方針である。なお、本学の定年は、68 歳である。

#### 【自己評価】

前述 (1) のように、各種資格を有する者、会計業界、官公庁等勤務者が数多く配置されている。全教員の大半が 50 歳以上であり豊富な教育経験を有していることから、質の高い教育を提供できている。反面、年齢構成に偏りが見られることから、研究科のサステナビリティという観点からも、今後は若手教員を積極的に採用することなどにより、年齢構成のバランスをとるよう務める必要がある。とはいえ、現状としては、本研究科の教育理念に合致した教育を行うことができる教員が、適切かつ効果的に配置されているものとする。

#### 【今後の課題】

現在の状況を維持していくことが重要である。

#### 【評価基準】

##### 8-3 研究者教員

##### 8-3-1

**研究者教員(次項8-4-1で規定する実務家教員以外の教員)は、おおむね3年以上の教育歴を有し、かつ、担当する授業科目にかかる高度の研究の能力を有する者であること。**

##### 解釈指針8-3-1-1

研究者教員の教育歴については、高等教育機関において専任教員として3年以上の経験を有すること。

##### 解釈指針8-3-1-2

研究者教員は、担当する授業科目の分野において、過去5年間一定の研究業績を有すること。

#### 【現状説明】

研究者教員の教育歴及び著書数・論文数（全体及び過去5年間について）については図表 8-4 のとおりである。

### 【自己評価】

研究者教員は、全員が10年以上の教育歴を有している。また、教授と准教授については、直近5年間の専門分野の著書、論文の業績が複数あり、全員がその専門分野において学会及び学外諸委員等を歴任している。よって研究者教員は、教育能力及び研究能力に高度な業績があり、適格性の基準に合致している。

### 【今後の課題】

現在の状況を維持していくことが重要である。

### 【評価基準】

#### 8-4 実務家教員(実務経験と高度な実務能力を有する教員)

##### 8-4-1

**基準8-2-1に規定する専任教員の数のおおむね3割以上は、専攻分野におけるおおむね5年以上の実務の経験を有し、かつ、高度の実務の能力を有する者であること。**

##### 解釈指針8-4-1-1

実務家教員は、その実務経験との関連が認められる科目を担当していること。

##### 解釈指針8-4-1-2(専任教員以外の者を充てる場合のみ)

基準8-4-1に規定するおおむね3割の専任教員の数に3分の2を乗じて算出される数(小数点以下の端数があるときは、これを四捨五入する。)の範囲内については、専任教員以外の者を充てることができる。その場合には、1年につき6単位以上の授業科目を担当し、かつ、教育課程の編成その他の会計大学院の組織の運営について責任を担う者であること。

### 【現状説明】

#### (1) 5年以上の実務経験者

実務家教員7名(専任3名及びみなし専任4名)は、すべて実務経験が5年以上の者である。実務経験をより詳細にみると、各々の教員の実務経験は、5年よりはるかに多くの経験(概ね20年近くもしくはそれ以上の経験)を有する者で構成されている。

実務家教員5名の会計プロフェッションとしての経験は、次のとおりである。

A: 企業会計を所管する官庁において企業開示行政事務に従事、国税を執行する官庁において課税事務に従事

B: 監査法人職員、会計事務所所長、会計大学院准教授、公認会計士、上場会社社外取締役

C: 租税立法・税務行政を所管する官庁において租税条約交渉・税務行政事務に従事、弁護士、法科大学院教授、上場会社社外取締役、上場会社社外取締役(監査等委員会委員)、公益法人監査役(8月まで)

D: 監査法人職員、税理士法人社員、公認会計士、税理士

E: 国税を執行する官庁において税務行政事務に従事、税理士、上場会社社外取締役(監査等委員会委員)、非上場会社社外監査役、大学教授

F: 公認会計士、監査法人社員(11月まで)



G：税理士法人（所属税理士）、大学講師、プライム市場上場会社の経理部において移転価格・国際税務の業務に従事、税理士（9月より）

(2) 実務家教員とその担当科目

実務家教員7名の担当科目は、例えば、次のとおりである。

政府の関係省庁経験者が金融商品取引法、ディスクロージャー制度等の科目を担当し、会計事務所所長経験者かつ教員経験者が会計士実務、事例研究、CSR等の科目を担当している。これらの担当科目は、それぞれの実務家教員がかつて実務で担当していた領域に属する科目である。

(3) 専任教員以外の者

みなし専任教員4名の担当科目数は、1名が20単位、1名が12単位、2名が6単位（いずれも半期）である。

【自己評価】

実務家教員7名（専任3名及びみなし専任4名）は、すべて職業会計人としての実務経験が5年以上の者であり、したがって、文部科学省の基準（「専門職大学院に関し必要な事項について定める件」平成15年3月31日文科省告示第53号（以下「告示53号」という。）第2条）を十分に満たしており、かつ、専任教員14名のおおむね3割が、5年以上の経験を有しかつ高度な実務能力を有する者であるとの基準も満たしている。

実務家教員の担当科目は、それぞれ各自がかつて実務で担当していた領域に属する科目であり、担当科目と実務経験とは密接に結びついているといえる。

みなし専任教員はいずれも各自、年間6単位以上の授業科目を担当しており、「1年につき6単位以上」との基準（告示53号第2条第2項）を十分に満たしている。

【今後の課題】

現在の状況を維持していくことが重要である。

【評価基準】

8-5 専任教員の担当科目の比率

8-5-1

各会計大学院における教育上主要と認められる科目については、原則として、専任教員が配置されていること。

解釈指針8-5-1-1

教育上必要と認められる授業科目のうち必修科目、選択必修科目、各会計大学院が特に重要と考える授業科目については、おおむね7割以上が、専任教員によって担当されていること。

【現状説明】

本研究科のカリキュラムは、財務会計系、管理会計系、監査系、租税法系、企業法系、経営系及びその他それぞれの

専攻（系）に従い多彩にして数多くの科目を設置（全 129 科目、うち前提科目 4 科目）しており、しかもそうした各専門分野の授業については高度の教育上の指導能力を有した専任の研究者教員及び実務家教員が必要十分なる数（必置基準数 12 名に対し 16 名をもって担当している。

2022 年度において、必修講義科目については、専任教員が全科目全クラス（標準 2 年制の 8 科目（22 クラス）、キャリアアップ・コース 1 年半制の 6 科目（18 クラス）、リカレント・コース 1 年制の 1 科目（3 クラス））を担当している。エクスターンシップ以外の選択必修講義科目（事例研究を含む）について、標準 2 年制では 15 科目（22 クラス）のうち 10 科目（19 クラス）を、キャリアアップ・コース 1 年半制では 17 科目（24 クラス）のうち 10 科目（19 クラス）を、リカレント・コース 1 年制の科目では 10 科目（9 クラス）のうち 5 科目（5 クラス）を専任教員が担当している。また、演習・研究指導・修士論文・リサーチペーパー・アカデミックリサーチについて、専任教員が全科目全クラス（標準 2 年制の 9 科目、キャリアアップ・コース 1 年半制の 6 科目、リカレント・コース 1 年制の 4 科目）を担当している。

主要と認められる科目のうち、講義科目（必修講義科目＋選択必修講義科目）については、標準 2 年制では科目数ベースで約 78%、クラス数ベースでは約 93%を、キャリアアップ・コース 1 年半制では科目数ベースで約 70%、クラス数ベースでは約 92%を、リカレント・コース 1 年制では科目数ベースで約 55%、クラス数ベースでは約 67%を専任教員が担当している。これに、演習・研究指導・修士論文・リサーチペーパー・アカデミックリサーチを加えると、標準 2 年制では科目数ベースで約 83%、キャリアアップ・コース 1 年半制では科目数ベースで約 81%、リカレント・コース 1 年制では科目数ベースで約 67%を専任教員が担当している。演習・研究指導・修士論文・リサーチペーパー・アカデミックリサーチについては指導教員ごとにクラスが開設されているため、クラス数ベースの割合は科目数ベースの割合を大きく上回る。

以上のことから、特に重要と考える授業科目については、全てのコースにおいて「7 割以上」の科目を専任教員が担当するという基準を満たしている。

#### 【自己評価】

以上のように本研究科では会計プロフェッション教育の要となる科目に高度の専門的知識・技能を有しあるいは豊かな実務・教育経験を持った専任教員を極めて高い比率で配置している。これによって本研究科の目指す教育理念と方針に合致した教育を適切、効果的に行うことができる体制が構築されていると評価する。

さらに、会計プロフェッションとして高度な知識・技能を確実に修得し、発展させ、自ら思考する能力を養成し、将来専門職についたときに社会からの要請に十分応えうる能力を養うべく設置されている演習・研究指導・修士論文・リサーチペーパー・アカデミックリサーチについては、少人数制のきめ細かな教育が実現されていると考える。

したがって、評価基準を満たしている。

#### 【今後の課題】

2015 年度から本格的に社会人学生の受け入れを開始し、昼夜開講に移行した。土曜開講の科目については、一般学生と社会人学生ともに受講可能であるが、平日開講科目については、履修の利便性とクラスサイズの適正化に配慮し、必修講義科目を中心として昼夜両方に開講しており、専任教員の授業負担が増加している。また、適正な授業負担を維持するために、必修講義科目、演習・研究指導・修士論文・リサーチペーパー・アカデミックリサーチについてはすべて専任教員が担当する一方で、選択必修講義科目の一部については、兼任教員・兼任教員を活用しなければならない状況にある。専任教員の講義負担の適正化と担当科目比率の維持を両立させながら、教育の質をいかに維持するかが今後の課題である。

## 【評価基準】

### 8-6 教員の教育研究環境

#### 8-6-1

**会計大学院の教員の授業負担は、年度ごとに、適正な範囲内にとどめられていること。**

#### 解釈指針8-6-1-1

各専任教員の授業負担は、会計大学院で少なくとも8単位以上、会計大学院も含む他専攻、他研究科及び学部等（他大学の非常勤を含む。）を通じて、多くとも年間30単位以下であることとし、年間24単位以下にとどめられていること。

### 【現状説明】

本研究科における専任教員の授業責任担当時間は、これまで、学部、研究科及び他の専門職大学院と同一条件の週10時間（20単位、通年5コマ）であったが、2015年度から本格的に社会人学生の受け入れを開始し、昼夜開講に移行したことから、2018年度から週12時間（24単位、通年6コマ）に変更した。ここでいう教員の授業責任担当コマ数は、規定上は、本学の学部、他研究科、他専門職大学院の授業担当のほか他大学のそれも含むものとされるが、ここでは本研究科の授業負担に限定して述べる。

専任教員の本研究科における2022年度の実際の授業担当コマ数は教員1名平均約25単位（このうちみなし専任教員だけでは1名平均13単位）である。加えて、専任教員のうち1名（財務会計系1名）については、本研究科の科目担当に加え、本学の他学部の授業を2単位担当している。

### 【自己評価】

専任教員の授業担当数は、現状では評価基準の範囲内にとどまっている。ただし、専門職大学院における講義科目の準備に要する負担は学部の授業に比べてはるかに重く、単純に単位数のみで負担を論じられない。

### 【今後の課題】

2015年度以降、社会人学生の受け入れを拡充するため、昼夜開講に移行した結果、教員の授業担当コマ数が増加している。カリキュラムのより一層の充実を図りながら、同時に、教員の授業負担の適正化に努める必要がある。

## 【評価基準】

#### 8-6-2

**会計大学院の専任教員には、その教育上、研究上及び管理運営上の業績に応じて、数年ごとに相当の研究専念期間が与えられるよう努めていること。**

### 【現状説明】

青山学院大学では、専任教員が研究に専念できる学内制度として、在外研究、国内研究及び特別研究期間制度を有しており、これらが教員の研修を支援している。在外研究制度は1年間の長期制度と、3ヶ月以上6ヶ月以内の短期制度

があり、研究期間に応じて旅費が支給される。

また、特別研究期間制度は、特別に旅費等の補助はないが、有給のまま1年間または6ヶ月間授業担当及び学内行政を免除されて特定研究課題の研究活動に専念することができる制度である。こうした制度のすべてにつき、本研究科は、毎年度各1名ないし若干名の枠を与えられている。

2010年度、2012年度、2013年度、2016年度、2017年度及び2021年度には、専任教員のうち各1名が、在外研究、国内研究及び特別研究期間制度の適用により、研究活動を行った。

以上の研修制度のほか、全学的な制度として専任教員に対しては、実験調査研究費として一人ずつに教育研究費が支給されている。この研究費は、図書、機器備品、学会出張の旅費、アルバイトへの謝金などに充てることができることになっている。

### 【自己評価】

学内の研究専念期間制度を利用できる適格条件（2011年度の規定改正前までは特別研究期間制度への応募にあたっては6年以上、本学専任教員として継続勤務している必要があった）については、2011年度の規定改正により、在外研究、国内研究及び特別研究期間制度への応募条件が、本学専任教員として2年以上継続勤務していることと改められた。このため、適用条件を充足しやすくなっており、このこともあって、毎年度ではないが、複数の専任教員が本制度を利用して研究活動を行っている。今後、常に高度の理論的、実務的知識の研鑽に努め、かつ豊かな国際的感性を持続しつつ最先端の会計専門の研究及び実務教育に当たらねばならない専任教員としては、まとまりのある自由な研究時間が制度的に保証されるこれら学内研修制度は極めて意義のあるものとして、積極的に利用していくことができるものと考えられる。

### 【今後の課題】

将来的に、制度利用の適格条件を満たした専任教員は本制度を積極的に活用して自らの研究能力ないし教育活動の質的向上を図るべきであるし、本研究科自体としても教員がそれを最大限利用できるよう早くから教育研究環境体制の確立・整備に努める必要があるであろう。ただ、本研究科は専任教員数16名と小規模であり、さらに、2015年度から本格的に社会人学生の受け入れを開始し、昼夜開講に移行したことから、専任教員が1年間にわたって研修のために授業を担当できない場合は、科目によっては研究科の運営に支障を来す可能性がある。教員の研修派遣については長期的・計画的対応も図っていくこととしたい。

### 【評価基準】

8-6-3

**会計大学院の専任教員の教育上及び研究上の職務を補助するため、必要な資質及び能力を有する職員が適切に置かれていること。**

### 【現状説明】

青山学院大学全体の事務職員体制一般については次の第9章において述べる。本研究科に直接かかわる専任職員は専任事務職員4名と、これに研究支援事務助手2名、派遣職員1名を加えた総勢7名の体制（2023年3月現在）で本研究科の全教員の教育研究支援を担当している。また、平日夜間については、研究支援事務業務について、人材派遣会社か

らの1名分の派遣（延べ2名（曜日によって担当者が異なる））を受けて対応している。このうち特に教員の教育・研究支援にかかわる職員は3名であり、この体制で専任・兼担・兼任の全教員の教材配布物等の複写、図書資料室の図書貸出・検索、合同研究室の管理など教員、学生の双方に関係する職務に従事している。

なお、教育及び研究効果の充実向上を図るための人的補助体制としては、本学でも「TA（Teaching Assistant）教育補助員」制度があり（「青山学院大学教育補助員規則」1997年7月22日制定）、これが教員の教育研究負担を軽減し、きめ細かな授業を行ううえで有効な制度と評価されている。ただし、TAになることのできる者は、博士後期課程学生のみであり、予算は研究科の実験実習費から支出することとされている。2016年度以降、TAを任用していない。

#### 【自己評価】

教育・研究支援にかかわる事務体制は充実しているといえる。ただし、TA制度については、本研究科に設置されている博士後期課程の学生が全員社会人学生であることから、TAになれる学生がおらず、活用されていない。

#### 【今後の課題】

2015年度から本格的に社会人学生の受け入れを開始し、昼夜開講に移行したため、平日夜間における研究支援事務助手の重要性が著しく高まったが、昨今の人手不足に伴い、平日夜間を担当する研究支援事務助手の確保が課題となっている。このため、平日夜間については、人材派遣会社からの派遣を受けて対応しているが、教員の教育・研究支援を充実させる上では、直接雇用による研究支援事務助手の確保が必要である。