平成 23 年 8 月 3 日

組織(企業)内会計士に関するアンケート最終報告書

日本公認会計士協会
組織内会計士対応
プロジェクトチーム

〈 目　次 〉

Ⅰ はじめに 1
１．組織内会計士に関する議論 1
２．組織内会計士としての活動領域 1
３．公認会計士の活動領域 2
３－１．組織内会計士の創出市場 2
３－２．組織内会計士等の転身市場 2

Ⅱ アンケート概要 3
Ⅱ－１．アンケートの概要 3
１．アンケートの目的 3
２．アンケート回答者の概要 3
Ⅱ－２．アンケート分析結果の概要 6
１．上場企業の社内会計士を必要とする意識と採用状況 6
２．上場企業の会計専門家に関する人事方針 7
３．会計専門家の労働市場での需給ミスマッチ要因 8
３－１．年俸に関する認識ギャップ 9
３－１－１．公認会計士の実務経験と年俸 9
３－１－２．試験合格者の年齢と年俸 11
３－２．転職可能性に関する認識ギャップ 11
３－３．配属先の業務・部署に関する期待ギャップ 12
４．監査法人所属者の専門性と転職意識 15
４－１．監査法人所属者の転職意識 15
４－２．監査法人所属者の専門性 16
Ⅱ－３．組織内会計士を育成・活用するための今後の課題 18
１．組織内会計士の存在の普遍化に向けて 18
２．組織内会計士の価値向上に向けて 18
３．今後の課題 18
(1) 協会における課題 19
(2) 監査法人における課題 19
(3) 経済界における課題 19
(4) 行政機関における課題 20

Ⅲ　アンケートの個別分析結果 21
Ⅲ－１．上場企業アンケートの分析結果 21
１．回答企業の概要 21
２．上場企業の企業内会計士の採用状況 21
(1) 公認会計士の数、試験合格者の数 21
(2) 他国の会計士資格登録者の数 21
３．企業内会計士へのニーズ 22
(1) 企業での会計専門家の必要性 22

(2) 社内の会計専門家の人事方針(育成・採用方針) 22
４．外部有資格者の採用意識 23
(1) 会計専門家に対する全般的採用意識 23
(2) 公認会計士(監査法人等勤務者)の実務経験への期待 25
(3) 試験合格者と一般新卒者採用との意識 25
５．上場企業での会計専門家を育成する環境 26
６．その他 27
(1) キャリアナビの認知度 27
(2) 協会の施策に対する要望等 27
(3) 関係機関に対する要望等 27
Ⅲ－２．組織内会計士アンケートの分析結果 28
１．回答者の概要 28
(1) 回答者の勤務所在地 28
(2) 資格登録の有無 28
(3) 在籍する組織 28
(4) 経歴 28
(5) 経験した配属部署 29
(6) 現在の職位 29
(7) 現在の年齢 30
(8) 現在の年俸 30
(9) 満足度 30
(10) 仕事と生活の時間（ワークライフバランス） 31
(11) 希望する組織（企業）内業務 32
２．転職への意識 32
(1) 転職への意識 32
(2) 転職先の希望 32
３．組織内会計士の置かれている環境 33
(1) 組織（企業）内での昇給・昇格 33
(2) 公認会計士試験に合格しているメリット 33
(3) 資格登録のメリット 33
(4) 所属組織（企業）における資格取得に向けた支援プログラム 34
(5) 組織（企業）内の異動 34
(6) 公認会計士の倫理規定について 35
４．組織内会計士となった背景 36
(1) 監査法人からの転職者 36
(2) 試験合格者 38
(3) 一般新卒者で入社後の資格取得者 39
５．公認会計士の資格登録者の意識等 39
(1) 会費の負担 39
(2) 名刺への公認会計士資格の明示 39
(3) ＣＰＥの軽減・免除 39
６．その他 40

(1) 日本公認会計士協会への要望 40
(2) 関係機関等への要望 41
(3) キャリアナビの認知度 41
Ⅲ－３．監査法人等所属者アンケートの分析結果 42
１．回答者の概要 42
(1) 所属事務所規模 42
(2) 職位と実務経験年数、年齢、性別 42
２．転職を意識する背景 43
(1) 報酬と報酬の満足度 43
(2) 仕事と生活の時間（ワークライフバランス） 44
(3) 転職への意識 45
(4) 転職への動機・背景 46
(5) 転職の際のセールスポイント 49
３．転職先の希望 50
(1) 転職先の種類・業種 50
(2) 転職先の職位と年俸 53
(3) 転職への不安 55
４．その他 57
(1) 協会への要望 57
(2) キャリアナビの認知度 57
Ⅳ　むすび 58

Ⅰ はじめに

１．組織内会計士に関する議論

平成 15 年の公認会計士法の改正において“我が国の公認会計士については、量的に拡大するとともに質的な向上も求められている監査証明業務の担い手として、拡大・多様化している監査証明業務以外の担い手のみならず、**企業などにおける専門的な実務の担い手としても、経済社会における重要な役割を担うことが一層求められる**”とされ、(a)受験者層の多様化、(b)受験者数の増加を図り、(c)質の高い人材を確保するとした試験制度改革が行われ、平成 18 年から新たな試験制度が導入された。しかし、制度改革が目指した受験者層の多様化は、社会人（会社員・公務員・教員）受験者の増加という形で効果が出始めたが､その合格者に占める割合は依然 2.0%から 4.6%の範囲にとどまっている。また、公認会計士試験合格者（以下「試験合格者」という。）の企業等への就職は進んでおらず、制度改革が真に目指したところとは大きくかけ離れる状況にあった。

その後の経済の低迷もあり、試験合格者に大量の未就職者が発生し、「公認会計士試験合格者等の育成と活動領域の拡大に関する意見交換会」（平成 21 年 7 月）や、「公認会計士制度に関する懇談会」（平成 21 年 12 月開始）において制度全般について多くの議論が展開された。これらの議論は大筋において“我が国経済の成長において、グローバル化等の環境変化に対応した監査・会計分野の人材育成は急務であり、監査の質の確保と多様な非監査サービス及び**企業内実務を支える人材の育成・充実が必要である**”という点では従来の内容と異なるものではない。

２．組織内会計士としての活動領域

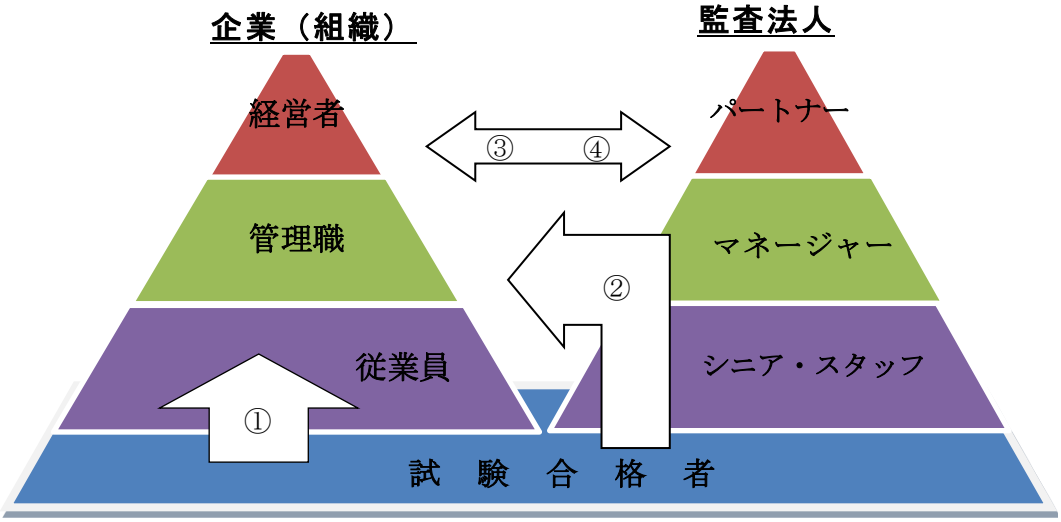
上記の議論にあるように、我が国において、資本市場の公正性・透明性を高めるために会計及び監査基準の国際化が要請され、コーポレート・ガバナンスにおいても財務情報に係る内部統制の充実が強く認識されるに伴い、会計・監査の専門家たる公認会計士の経済社会からのニーズが増加してきている。しかし一方で、ここ数年は試験合格者に大量の未就職者問題が生じている。

このミスマッチを解決し、我が国における会計専門家の活動領域の拡充を図るためには、単に試験合格者の数の議論でなく、監査法人所属者が税務やアドバイザリー等の幅広い会計専門分野で実務経験を積むための業務範囲の見直しや、我が国におけるリクルートの現状を直視した公認会計士制度の検討などを通じ、監査法人や企業等の双方で会計専門家の育成と採用に繋がる「労働市場」を創造し、試験合格者を含む公認会計士の活動領域を拡充していく経済社会のインフラ整備が必要である。

日本公認会計士協会（以下「協会」という。）は上記の認識から、平成 22 年 9 月に「組織内会計士対応プロジェクトチーム（以下「当 PT」という。）」を設置し、公認会計士と試験合格者で一般企業等の事業体に所属する会計専門家(以下｢組織内会計士｣という。)の実態と課題を把握し、在るべき方向性を検討することとした。

３．公認会計士の活動領域

当 PT では、我が国の組織内会計士の活動領域を大きく、「組織内会計士の創出市場」と「組織内会計士等の転身市場」の二つに区分し整理することとした。



３－１．組織内会計士の創出市場

① 試験合格者が直接企業等に就職するか、一般新卒者が企業等に就職し公認会計士試験を受験・合格することで組織内会計士となるルートである。会計専門知識を有し企業実務に精通した会計専門家としての活躍が期待される。今後、公認会計士のコア業務である財務諸表監査の実務経験を持たない公認会計士の増加が見込まれている。

② 監査法人において監査実務等を経験した公認会計士が、監査業界から企業等の経済界に転身するルートである。我が国では伝統的な雇用慣行から、会計専門家に限らず、一般的に中途採用者を受け入れる企業文化が形成される過程にあり、今後の雇用環境の整備が課題となる。

３－２．組織内会計士等の転身市場

③ 監査法人での長年の監査実務経験等が評価された公認会計士が、企業等の役員（取締役・監査役）に選任されるルートである。コーポレート・ガバナンスの観点からも期待され、広義の意味で組織内会計士として市場形成が望まれる。

④ 企業等で培われた実務経験・専門知識等が評価されたスペシャリストが、監査法人の特定社員等で採用されるルートである。監査法人にはアドバイザリー等の非監査業務拡充のニーズがあり、潜在的な需要は存在すると思われる。

Ⅱ アンケート概要

Ⅱ－１．アンケートの概要

１．アンケートの目的

当 PT は、我が国の公認会計士と試験合格者の活動領域の実態把握及びこれらの者の流動状況の把握を目的に、「組織(企業)内の会計専門家に関するアンケート調査」を、上場企業を含む広範囲な関係者グループを対象に実施した。

今回の実態調査の大きな特色は、アンケート対象を(A)会計専門家を育成・採用する上場企業、次に(B)実際に企業等の組織内で勤務している会計専門家（協会未入会会員を含む。)、さらに(C)潜在的に組織内会計士となる可能性のある監査法人等所属の公認会計士の３グループとした点である。３グループの意識を調査し、組織内会計士に対する各々の認識や会計専門家の労働市場について総合的な視点からクロス分析を試みることとした。

２．アンケート回答者の概要

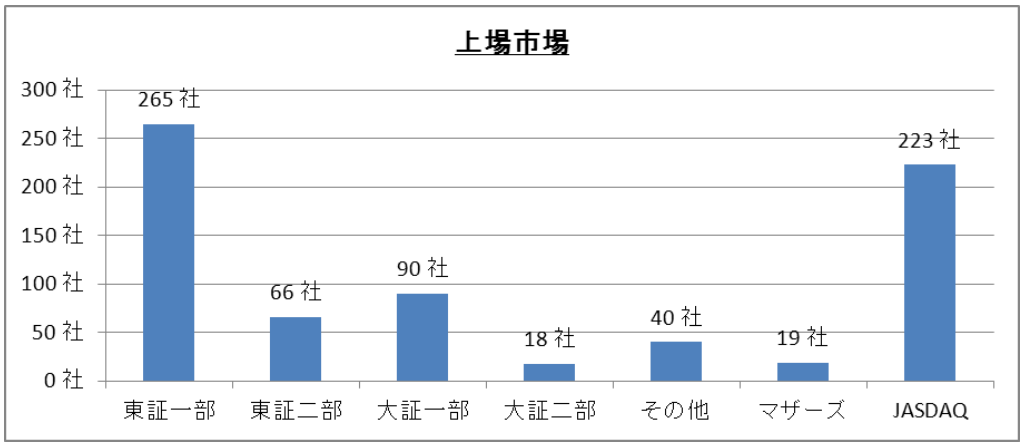
アンケート調査は、平成 23 年２月 14 日から３月 11 日の約１ヶ月の期間で、当協会ウェブサイトを通じ、一部はファックスでの回答も受付ける方法で実施した(なお、各質問事項への回答を必須としなかったことから、総回答数と個々の項目での相違が生じているが、全体の趨勢分析においては許容される範囲であると判断した。)。

アンケート対象とした各３グループの回答合計は 2,489 件で、概要は次のとおりである。

(A)上場企業グループ---------- 593 件

東京証券取引所・大阪証券取引所の協力を得て、上場企業約 3,680 社の財務担当執行役員(以下「CFO」という。)に対して実施し、＜図１＞にみるように東証一部企業 265 社、JASDAQ 企業 223 社等を含む、上場企業の約 16%に当たる 593 社[1]から回答を得た。

＜図１：A1-1 上場企業の回答分布＞（複数回答有）



[1] 「組織（企業）内の会計専門家に関するアンケート調査結果（中間報告）について」では、企業からの回答数は 586 件であったが、３月 11 日の回答締切り後にファックス等で回答があった７件を追加している。

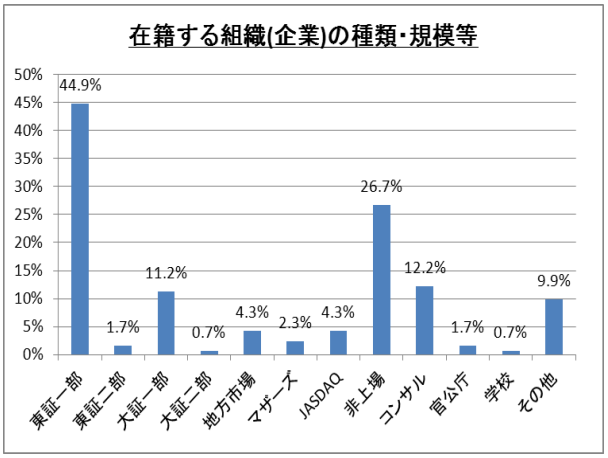
Ⅱ　アンケート分析結果の概要

（B）組織内会計士グループ---------- 308 件

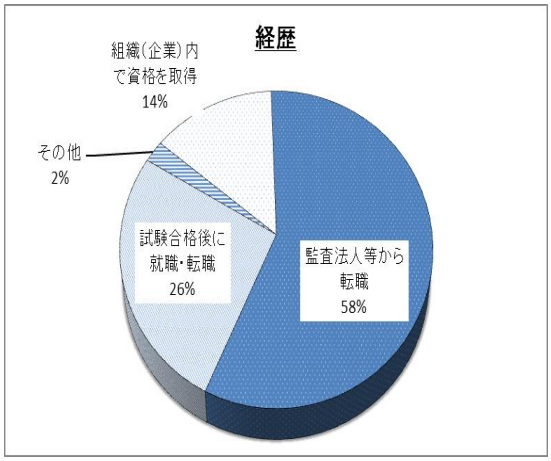
公認会計士・試験合格者等の 308 人から回答を得た。

回答者の在籍している事業体については、＜図２＞に示したように、一部に上場企業の重複はあるものの、官公庁や学校も含まれ、幅広い属性を有する者から回答を得ている。また、経歴区分による主な内訳では、＜図３＞に示したように監査法人からの転職者 174 人(58%)、試験合格後に就職・転職した者 80 人(26%)、組織(企業)内で資格取得した者 42 名(14%)となる。

＜図２：B1-3 在籍企業の種類･規模等＞（複数回答有）



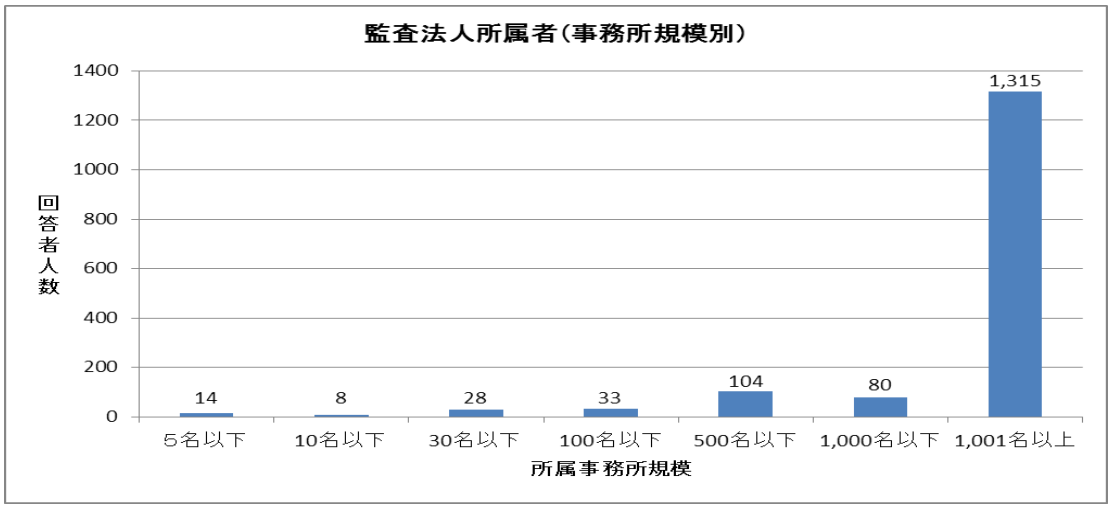
＜図３：B1-5 経歴（企業等に所属）＞



（C）監査法人グループ ----------1,588 件

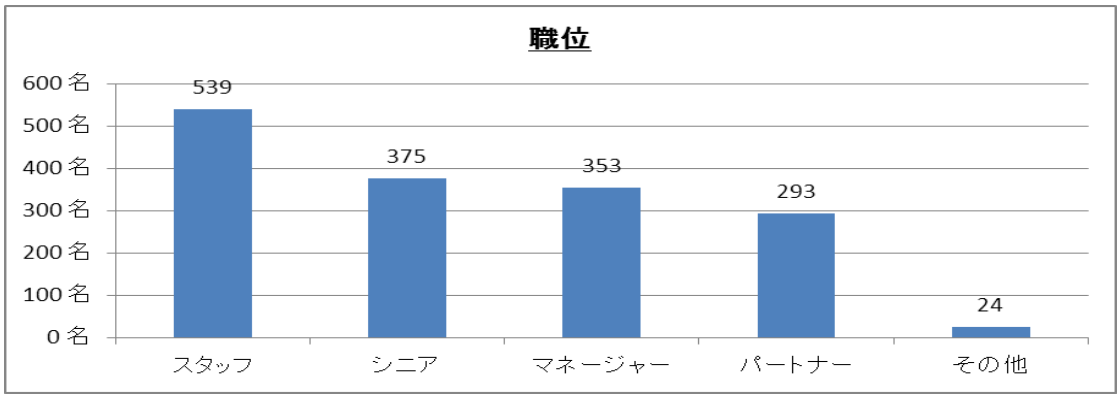
監査法人及び会計事務所に所属する公認会計士等に対して実施し、＜図４＞でみるように大手監査法人に所属する公認会計士等 1,315 人(83%)を含む、合計 1,588 人の回答を得た。＜図５＞の法人内職位でみても、すべての職位からバランスのとれた回答を得ることができた。

＜図４：C1-1 所属事務所規模＞



Ⅱ　アンケート分析結果の概要

＜図５：C1-2 職位＞



※監査法人内での職位は、一般的に次の４区分とされている。

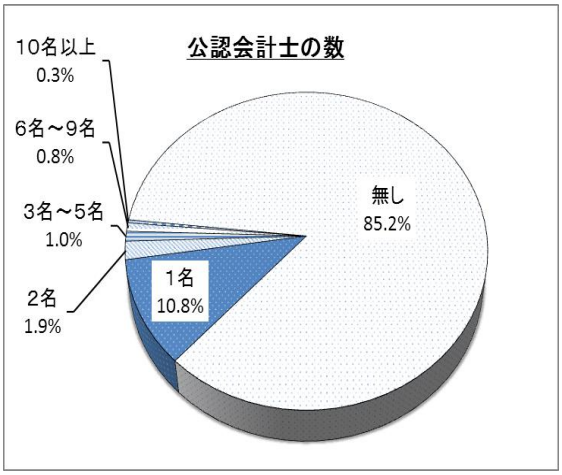
スタッフ	監査現場の補助者
シニア	監査現場の上位補助者又は監査現場の管理者
マネージャー	主に監査現場の管理者
パートナー	監査法人の出資者(社員)で、監査業務の責任者

Ⅱ－２．アンケート分析結果の概要

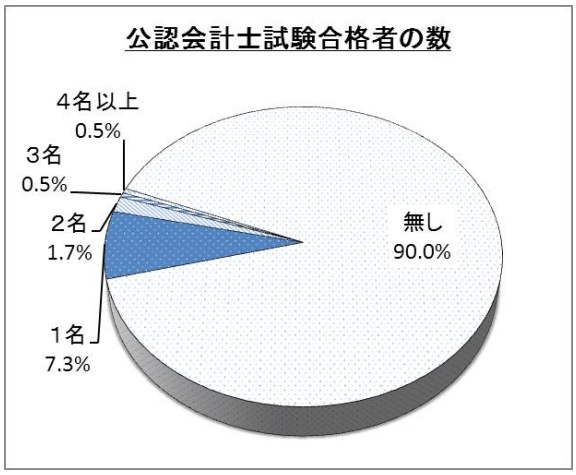
１．上場企業の社内会計士を必要とする意識と採用状況

平成 15 年の公認会計士法の改正以降、経済界からは“企業内における会計専門家に対し重要な役割がより一層求められ、その人材の確保・充実が必要である”と主張されてきたが、今回のアンケート結果では＜図６＞と＜図７＞のとおり、上場企業で会計専門家たる公認会計士と試験合格者の採用実績がない（ゼロ）企業が、各々85％と 90％であった。

＜図６：A1-3-1 公認会計士の数＞

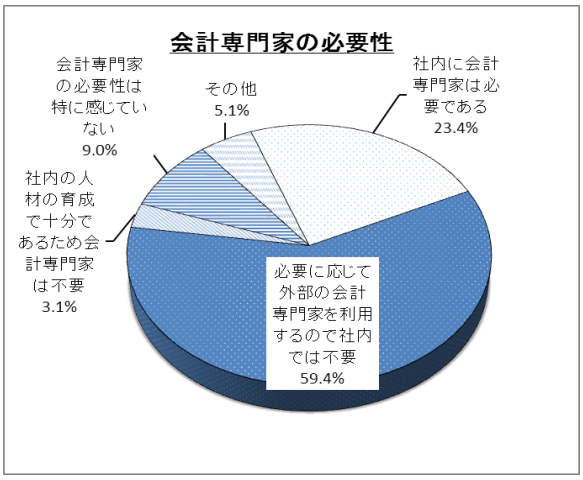


＜図７：A1-3-2 試験合格者の数＞



さらに、上場企業で社内に会計専門家が必要であるとする回答割合は、＜図８＞で示すよう 23％にとどまっている。

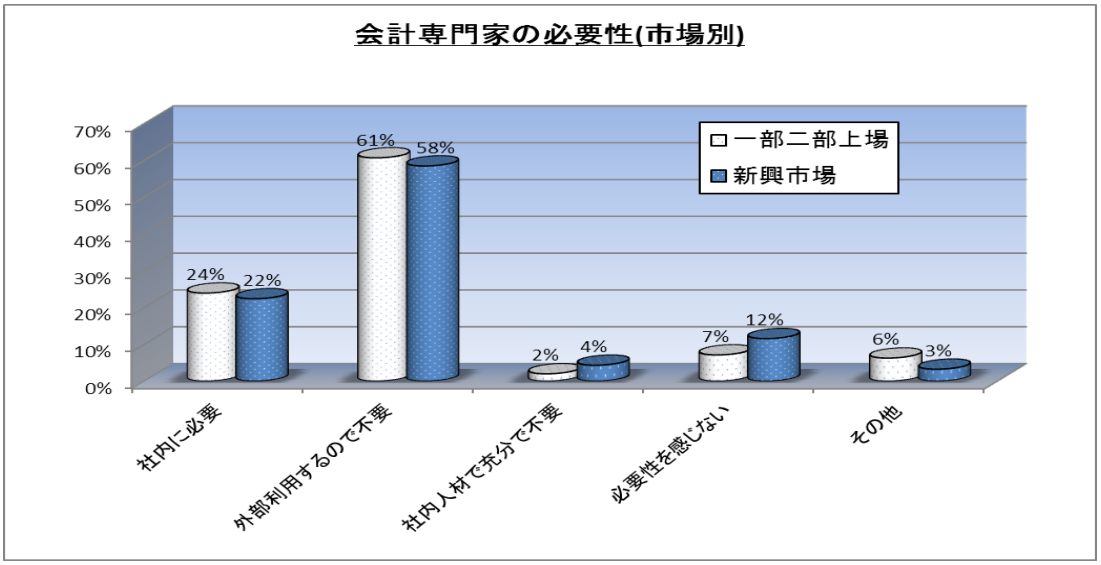
＜図８：A2-1 会計専門家の必要性＞



２．上場企業の会計専門家に関する人事方針

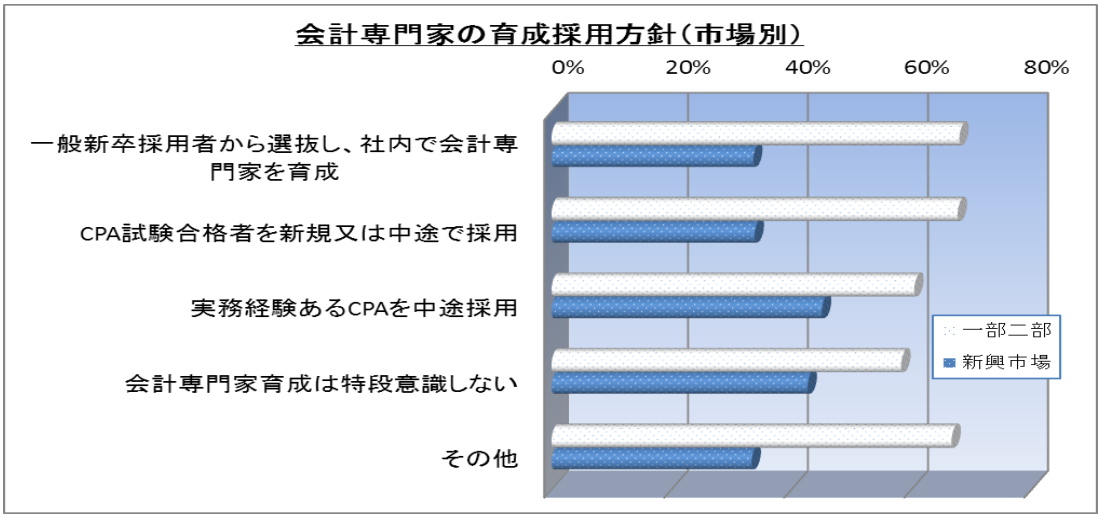
企業内で会計専門家を必要とするとの認識は、＜図９＞でみるように東証・大証の一部二部企業と新興市場企業とで大きな差異はないことが判る。

＜図９：A2-1 企業での会計専門家の必要性（市場別）＞（複数回答有）



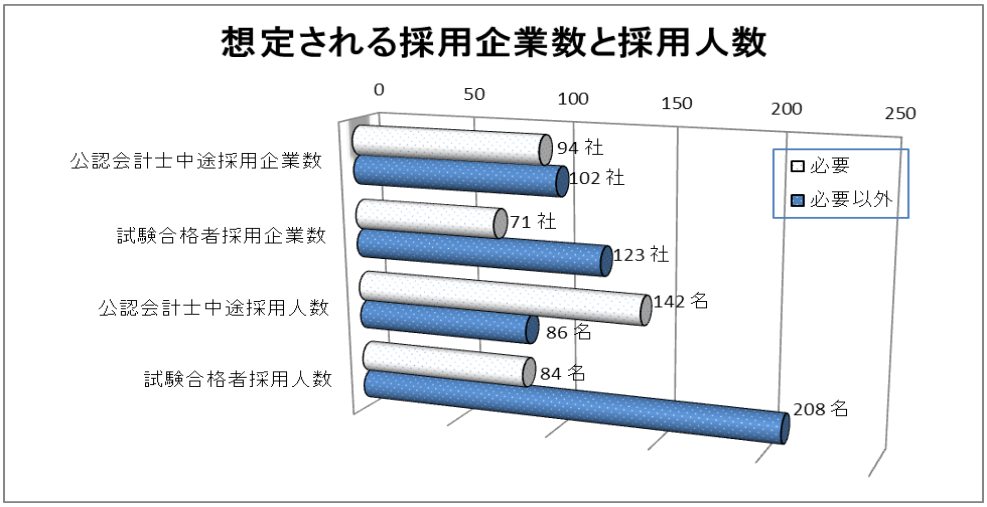
しかし、＜図 10＞をみると、東証・大証の一部二部企業では一般新卒者又は試験合格者を採用し社内で育成しようとする意識が強く、逆に新興市場企業では即戦力として監査法人等での実務経験のある公認会計士を中途採用したいとする傾向があることが判る。

＜図 10：A2-3 企業内での会計専門家の育成・採用方針(市場別)＞(複数回答有)



なお、社内の会計専門家の必要性の認識は 23%にとどまるものの、必要性を認識していないと回答した企業においても、今後の採用を検討又は予定しており、その採用想定数をクロス分析してみると、＜図 11＞のとおり、現状で必要性を認識していない企業（必要以外）は試験合格者への関心が高く、逆に必要性を認識している企業（必要）は即戦力である公認会計士の中途採用への関心が高い傾向が明らかとなった。

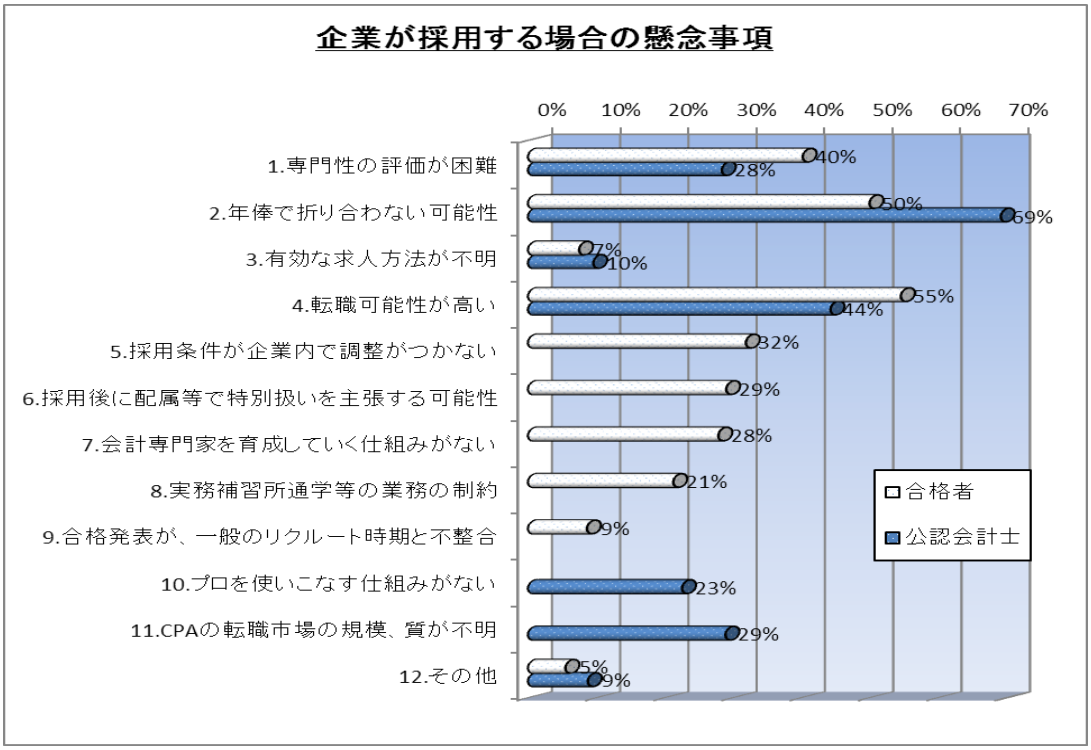
＜図 11：A3-6CPA の採用予定数、A4-8 試験合格者の採用予定数＞



３．会計専門家の労働市場での需給ミスマッチ要因

求人側である上場企業に、公認会計士と試験合格者それぞれの採用時での懸念事項を質問した結果、＜図 12＞で示すように、いずれも「年俸」と採用後の「転職可能性」に大きな懸念を抱いており、特に、公認会計士の専門性評価が困難なこともあり、年俸で折り合わない可能性に対する懸念が高いことが判った。

＜図 12：A3-7CPA、A4-12 合格者を採用する場合の懸念事項＞（複数回答有）



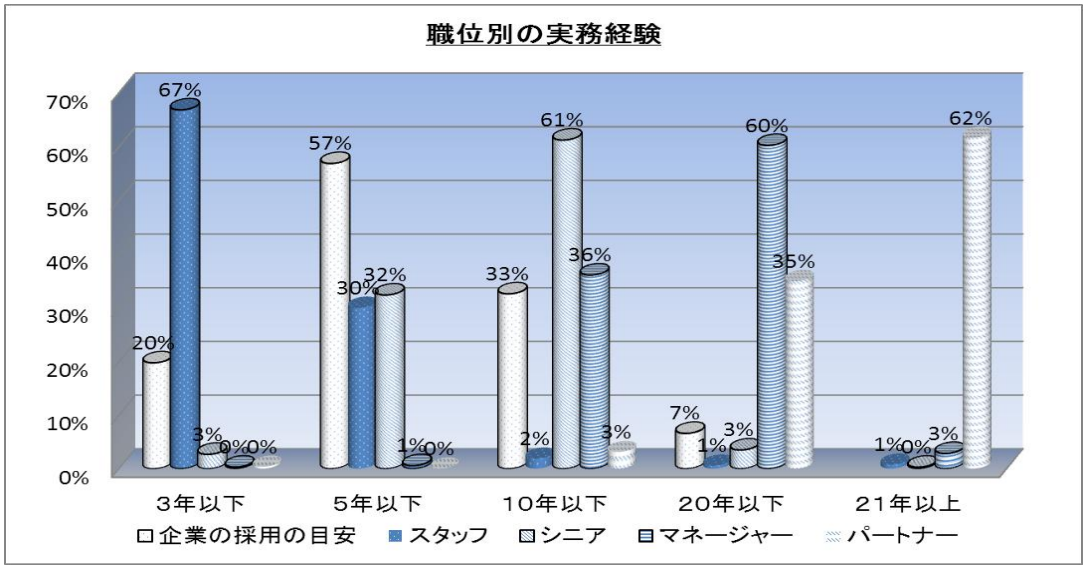
※＜図 12＞の５～11 は試験合格者、公認会計士のいずれかに質問している項目である。

３－１．年俸に関する認識ギャップ

３－１－１．公認会計士の実務経験と年俸

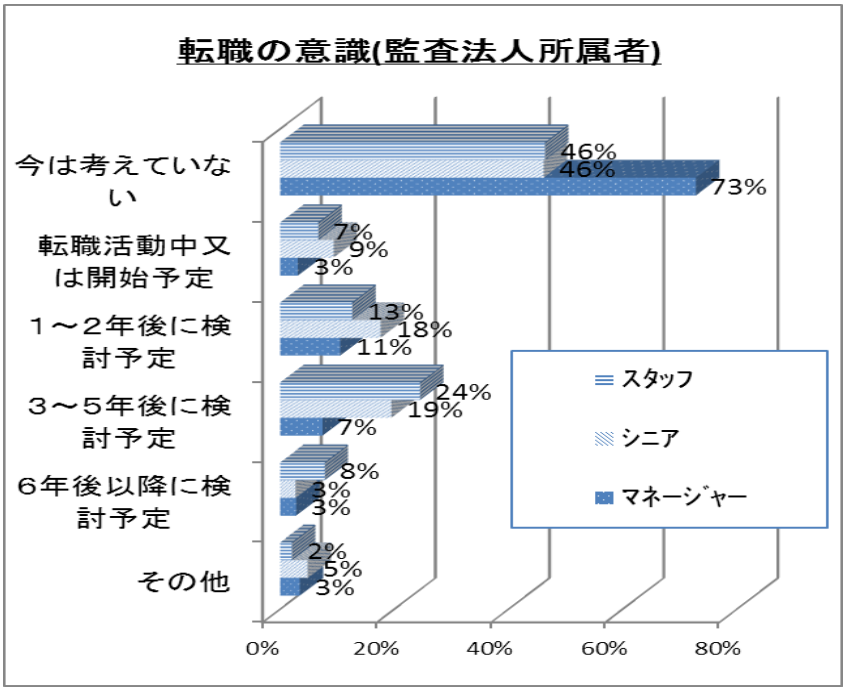
公認会計士の年俸は監査法人の所属年数と相関関係がある。上場企業が望む実務経験に対する質問(A3-3)の回答では、実務経験年数３～10 年が多く、これに対応する監査法人での職位をクロス分析してみると、＜図 13＞で示すように監査法人のシニア層が最も多く対象となることが判る。

＜図 13：A3-3 実務経験と C1-2 職位と C1-3 実務経験(監査法人等)＞

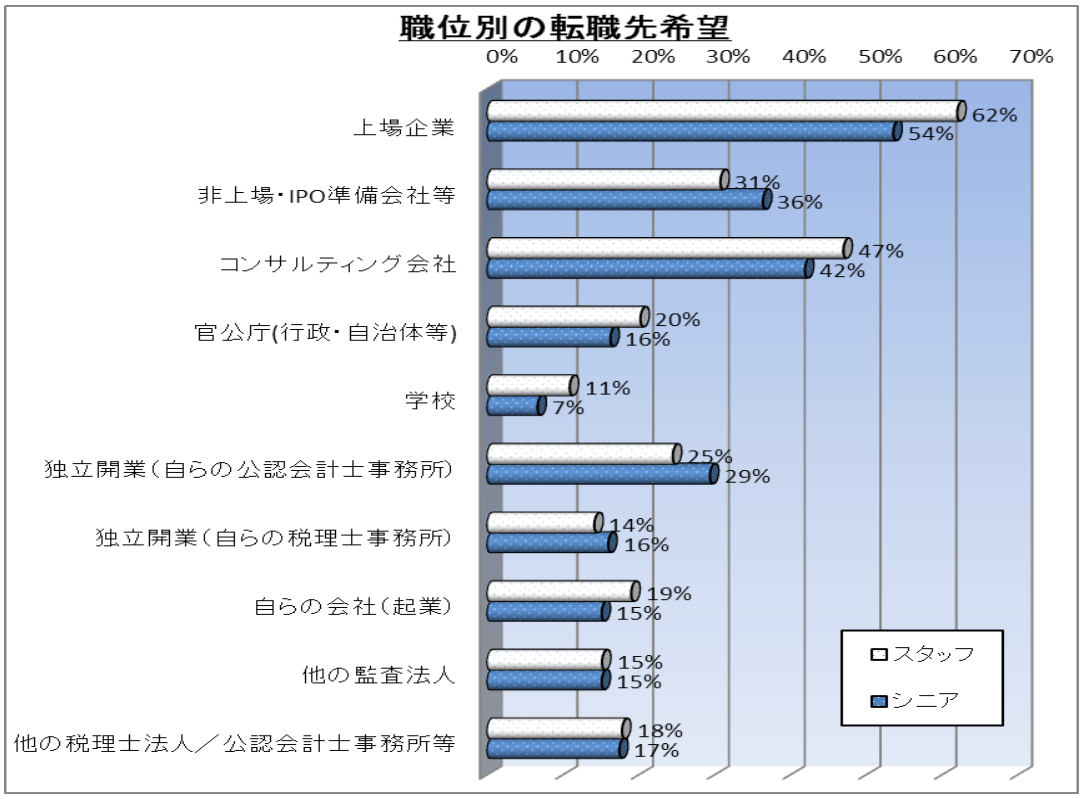


一方で、＜図 14＞で判るように、シニア層の転職意識(C1-9)は「転職活動中」や「１～２年後に検討」が相対的に高く、また、＜図 15＞の転職先の希望(C3-1)では、上場企業が最も高い結果となっており、転職の可能性が最も高い層といえる。

＜図 14：C1-9 転職時の意識(監査法人所属者)と C1-2 職位＞

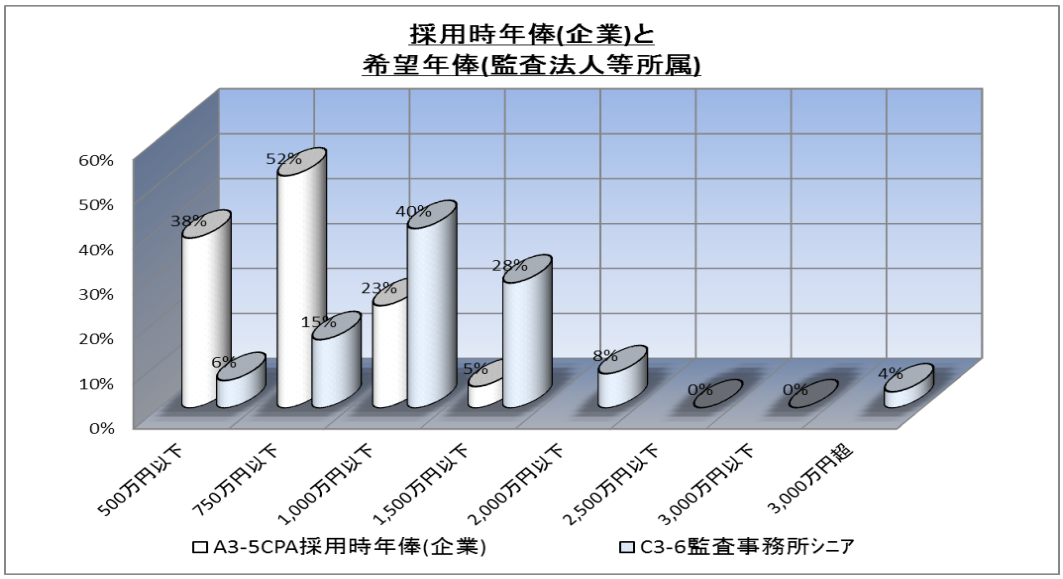


＜図 15：C3-1 転職希望(職位別/監査法人等所属)＞(複数回答有)



次に、上場企業が想定する中途採用時の公認会計士への年俸と、監査法人シニア層の希望年俸を対比させてみると＜図 16＞のとおり、金額面で大きな開きが存在することが判る。

＜図 16：A3-5CPA 採用年俸(企業)、C3-6 監査法人所属者希望(全体/ｽﾀｯﾌ/ｼﾆｱ)＞

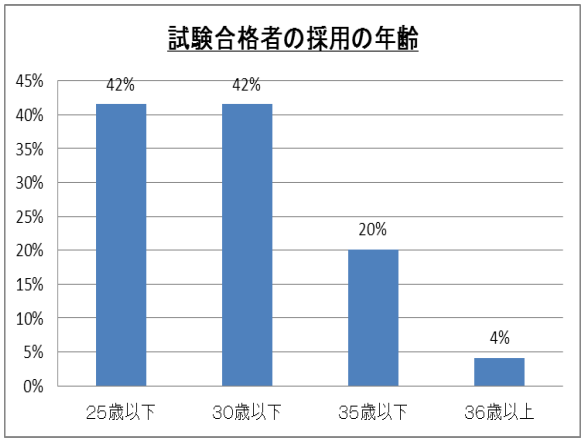


しかし、転職動機は、必ずしも報酬のみではなく、後述の＜図 24＞で示す監査法人からの人材流出に関する背景や、上場企業の退職金制度や福利厚生の充実、更にワークライフバランス等々を総合的に考慮すると、今後、監査法人所属者は、一般企業マーケットでの自らの価値を市場を通じて認識し、求人側も監査法人における実務経験の価値を評価することで市場としての需給ギャップは縮まる可能性が高いと思われる。

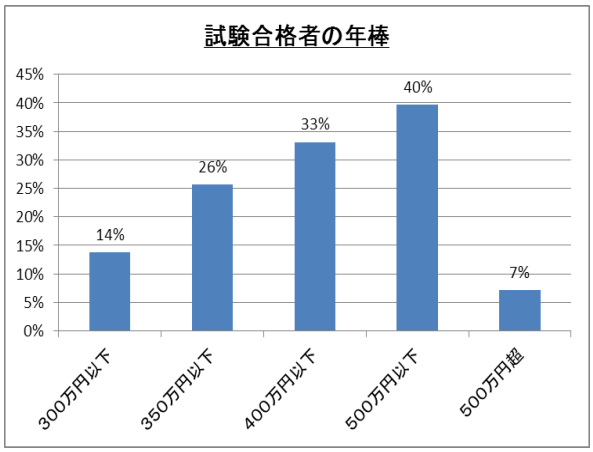
３－１－２．試験合格者の年齢と年俸

上場企業が試験合格者採用時に想定している年齢と年俸は、次の＜図 17＞＜図 18＞のとおりである。一般学生等のリクルート市場とは隔たりがあると思われるが、近時、一般学生等の就職活動環境が多様化(内定時期の見直し、通年採用の普及等)している状況から見て、大学卒業後１～３年であれば年齢と年俸において調整可能な範囲である。

＜図 17：A4-6 合格者採用の年齢＞
（複数回答有）



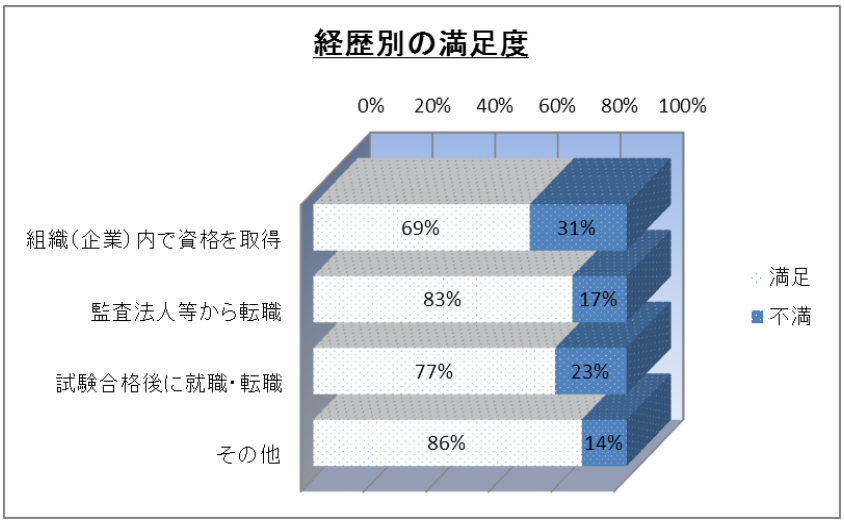
＜図 18：A4-7 合格者採用時の年俸＞
（複数回答有）



３－２．転職可能性に関する認識ギャップ

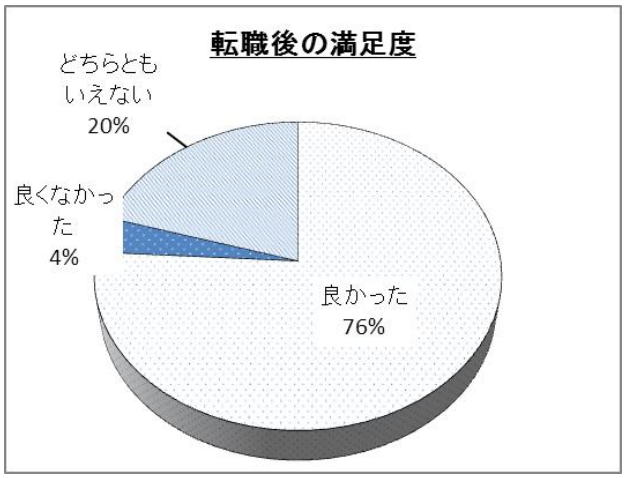
次に、企業側が抱く転職可能性への懸念を検討するため、組織内会計士の業務内容に対する満足度(B1-11)を経歴別でクロス分析すると、＜図 19＞で示すように、監査法人等から転職した組織内会計士の満足度が 83%と最も高く、次いで「試験合格者」も 77%となっている。逆に、組織内で資格を取得した組織内会計士の満足度が 69%と相対的に低い結果となっている。

＜図 19：B1-11 満足度(経歴別)＞



＜図 20：B6-4 転職後の満足度(組織等所属で監査法人から転職した人)＞

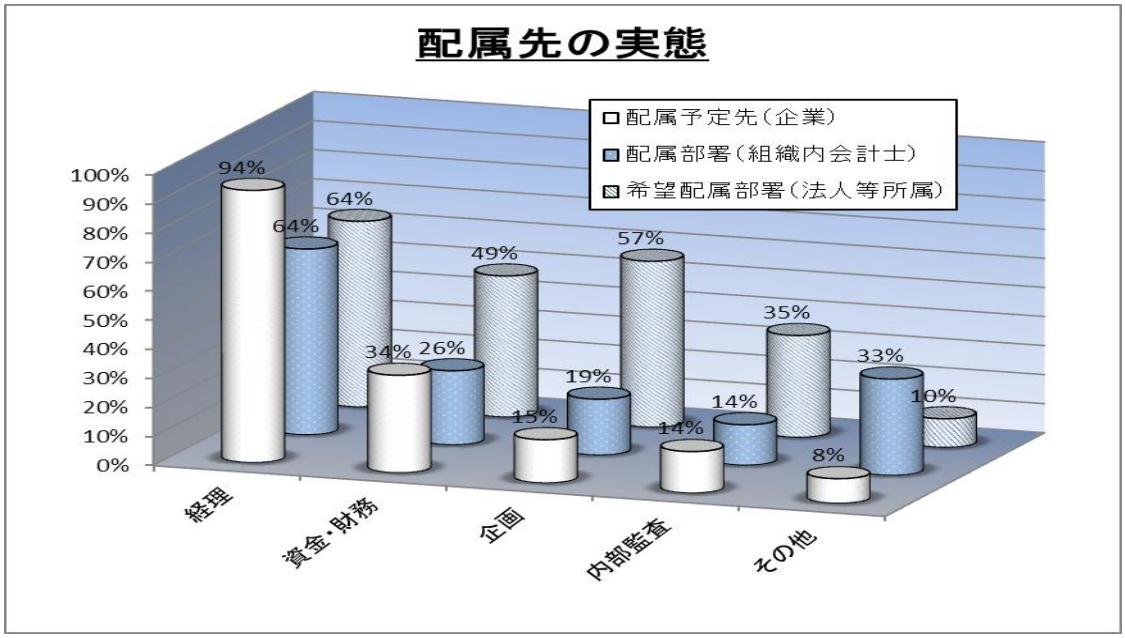
さらに、監査法人等からの転職者に限定した転職後の満足度への質問(B6-4)においても、＜図 20＞の様に「良かった」が 76%と高い数値を示しており、「良くなかった」が 4%と極めて低い結果であることから見ても、上場企業が抱く会計専門家の転職に対する懸念の認識は、組織内会計士と大きく乖離していることが判る。



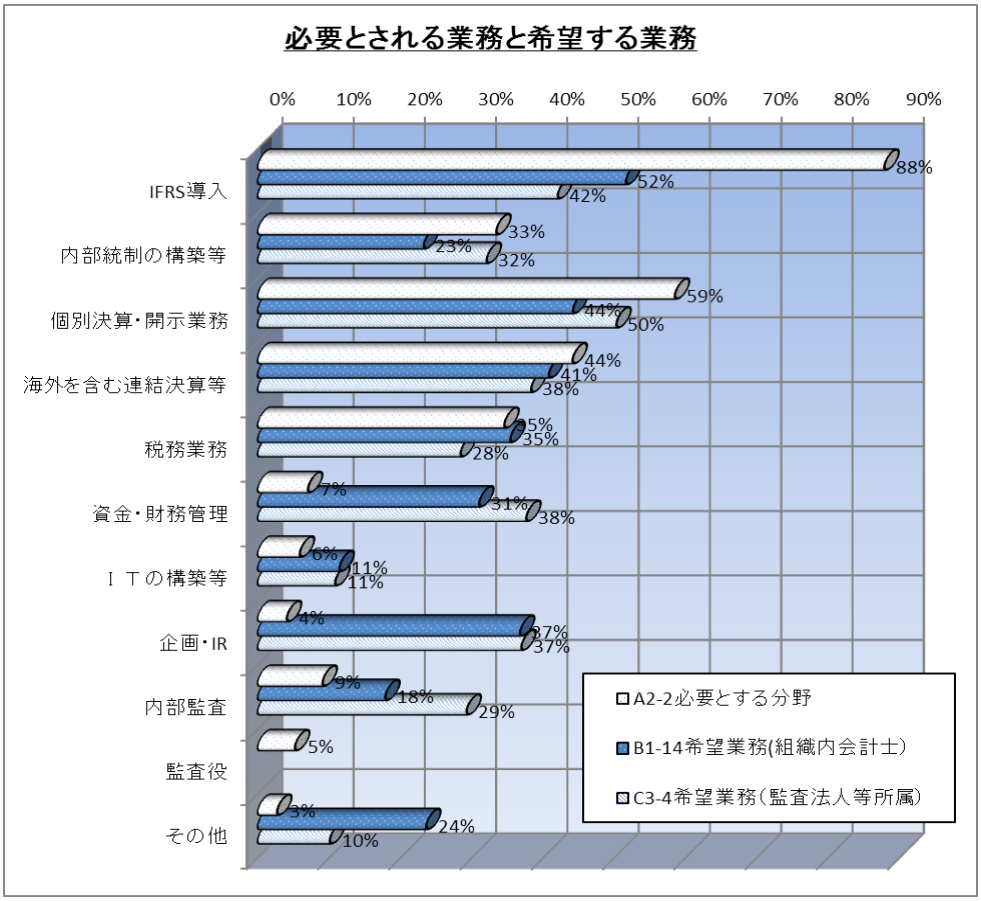
３－３．配属先の業務・部署に関する期待ギャップ

上記以外に、今回のアンケートで明らかになった求人側・求職側との認識のズレとして、会計専門家の配属先の業務・部署を指摘することできる。つまり、＜図 21＞＜図 22＞、に見るように、上場企業 CFO は会計専門家の配属先を狭く認識している。これに対し、組織内会計士や転職希望の公認会計士は、自らの専門知識や実務経験を企業経営全般に活かすため幅広い業務・部署を希望している。これら、相互に発生している期待ギャップも組織内会計士の活動領域を制約している要因の一つとして挙げることができる。

＜図 21：配属先の実態［A4-10 配属予定先(企業)、B1-6 経験した配属部署(組織内会計士)、C3-5 希望部署(法人等所属)］＞（複数回答有）



＜図 22：A2-2 企業が会計専門家を必要とする分野、B1-14 希望業務(組織内会計士)、C3-4 希望業務(監査法人等所属)＞（複数回答有）



今回のアンケート調査で、組織内会計士は基本的には財務会計分野への関心が強いものの、経営戦略への参画を希望する意向も決して小さくなく、役員、経理部長などのマネジメント職を希望する回答も目立つ。

次に、監査法人所属で転職を意識している公認会計士から見た場合、希望する業務・配属部署は、IFRS 導入や内部統制の構築、決算・開示業務など監査法人での経験が直接活用できる業務、配属部署を希望する割合は高いものの、例えば税務業務、資金・財務管理、また企画・IR など様々な業務と配属部署を期待しており、上場企業等で様々な経験を積みたいという意識のほうが優位にあることがうかがえる。

これらに対し、上場企業 CFO が組織内会計士に期待する業務分野は財務会計分野に集中し（特に IFRS 導入における期待は著しく大きい。）、管理会計分野での期待は小さい。

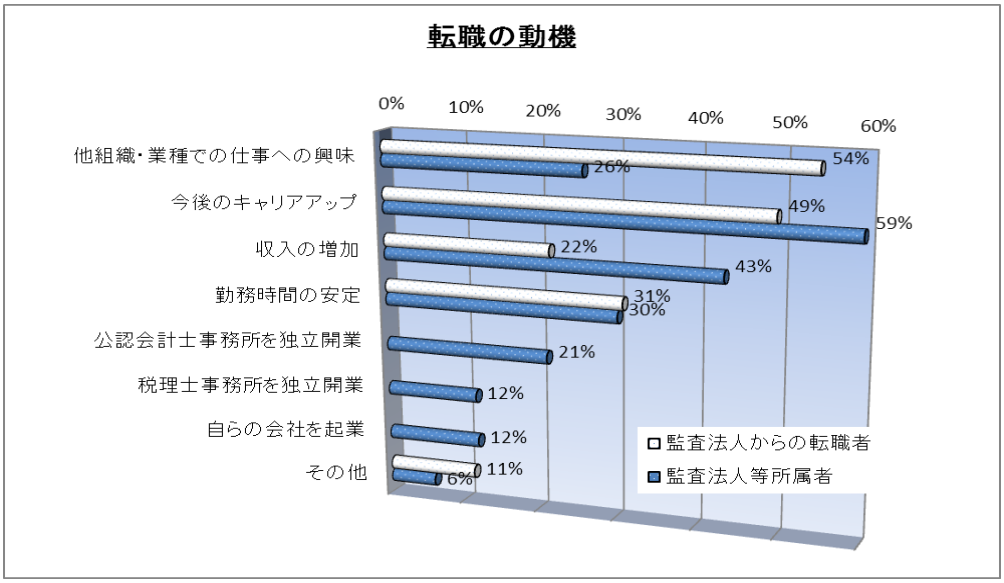
上記の求人側と求職側との期待ギャップは、今後、試験合格者の企業等への就職が促進され、また、監査法人での豊富な実務経験を積んだ公認会計士が、企業等に転職し、様々な場面で活躍し、その実績を積み上げていくことにより、両者の理解が進むことで解消されていくものと思われる。

４．監査法人所属者の専門性と転職意識

４－１．監査法人所属者の転職意識

転職の動機については、前向きなものとして“外の世界への期待に起因する動機”と、後向きなものとして“監査法人での就労環境に起因する動機”の両面から質問を実施した。まず、＜図 23＞の“外の世界への期待に起因する動機”としては、「今後のキャリアアップ」への意識が最も高く、専門家としてのキャリア志向が強いことがうかがえる。次いで「収入の増加」と「他組織・業務への興味」が挙げられるが、実際に転職した組織内会計士と監査法人所属者の両者を比較すると、転職した組織内会計士は「収入の増加」より「他組織・業種への興味」を優先していることが判る。

＜図 23：転職動機（前向き）［B6-1-1 転職動機（組織内会計士/法人転職者）、C2-1-1 転職動機（法人所属）］＞（複数回答有）

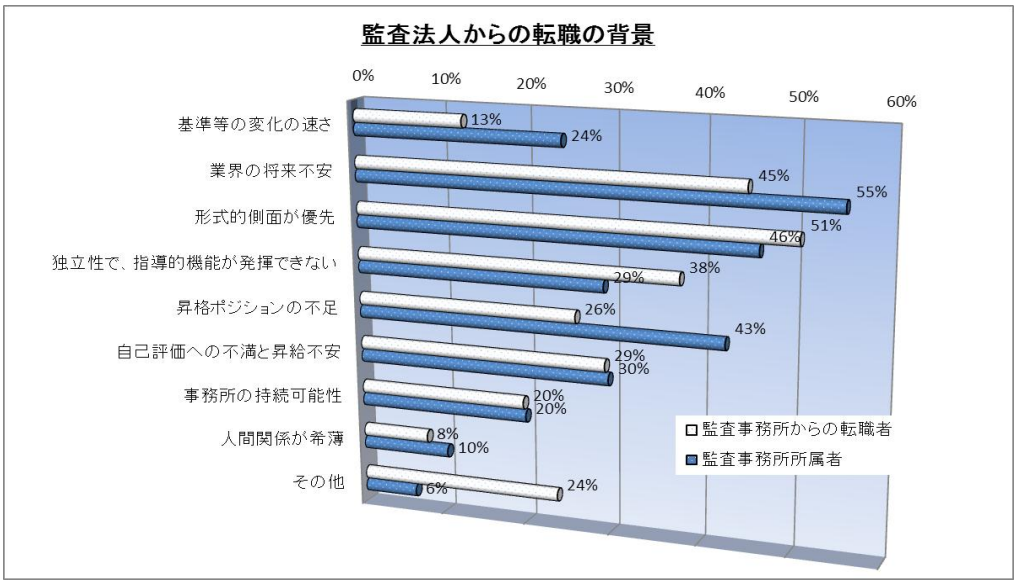


※監査法人等から転職した組織内会計士への質問には、会計士事務所開業、税理士事務所開業、会社起業は含まれていない。

次に、＜図 24＞の“監査法人での就労環境に起因する動機”では、転職者及び監査法人所属者の両者の５割近くが「監査業界の将来への不安」を抱いており、監査業務の内容で「e-audit 等の監査のマニュアル化が進む形式的側面が優先される」ことを転職の動機に挙げ、転職者では「監査人の独立性が強調され、指導的機能が発揮できない」（38%）を挙げている。

また、監査法人所属者では「人員構成に起因する昇格ポジションの不足」（43%）を転職の動機とする回答が多いが、その背景には試験合格者が急増する中、J-SOX 導入等で一時的に人手不足となったことや、大手監査法人が試験合格者の資格取得に配慮したこと等から、一時期の大量採用に踏み切った影響がうかがえる。

＜図 24：転職動機(後向き）[B6-1-2 動機(組織内会計士/法人転職者)、C2-1-2 動機(法人所属)]＞（複数回答有）

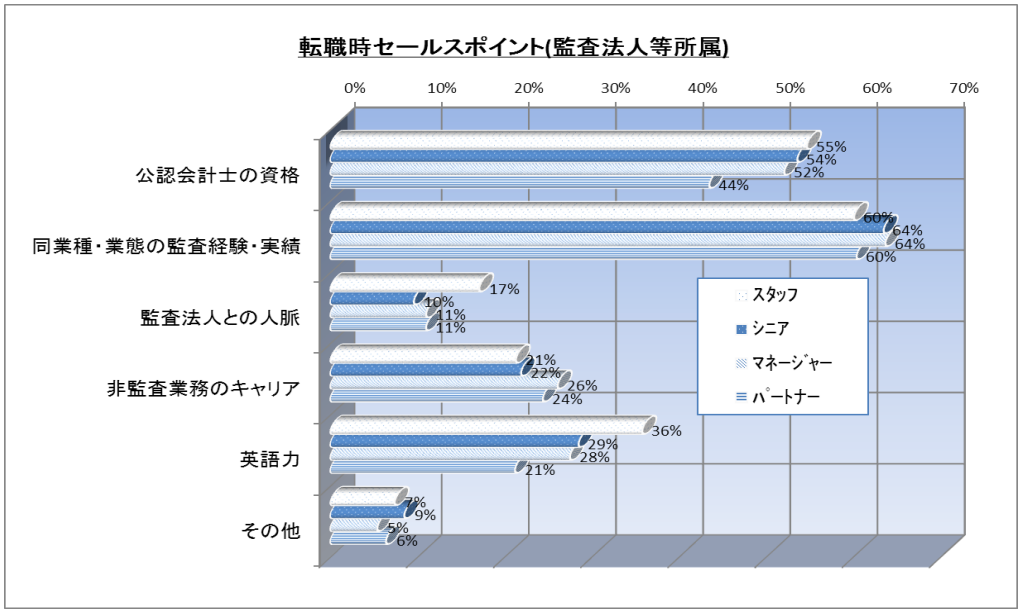


公認会計士は、我が国で唯一独占的に財務諸表監査を行うことができる国家資格を有する会計専門家である。しかし、今回のアンケートで、「転職した組織内会計士」や「監査法人所属の公認会計士」から、監査業務の根幹に係る理由で転職を意識する傾向が強いことが示されており、公認会計士業界全体として重く受け止める必要がある。

４－２．監査法人所属者の専門性

監査法人所属の公認会計士が転職に際して主張するセールスポイントを＜図 25＞でみると、同業種・業態の監査経験・実績、公認会計士の資格との回答が多く、この傾向は職位別に大きな差はない。ただし英語力については、若手ほど回答者が多い傾向にあり、英語力に自信を持ち、あるいはその必要性を意識していることが判る。

＜図 25：C2-1-3 転職時セールスポイントと職位＞



回答の選択肢以外では、寄せられた記述コメントから、以下のようなセールスポイントが挙げられている。

①　会計・監査のプロフェッショナルとしての総合力（経験・知識）

様々な業種・業態の経験・知識が身に付くとともに、企業の経理、財務のみならず事業計画なども含めた企業全体を広い視野で総合的に理解することが監査では必要となり、こうした実務経験は転職後も役に立つセールスポイントの一つである。

②　ビジネススキル、ビジネスセンス（論理的思考能力、問題解決能力、交渉力）

監査では比較的若いうちから企業の役職者とディスカッションし、説明することが必要となる。また監査法人内においても、上司、あるいは審査担当者などに事案の概要・ポイントや担当企業の見解、会計基準の取扱い、監査チームの見解などを文書や資料にまとめた上で論理的に説明すること等が必要となる。これらの実務経験を通じて、理論的思考能力、問題解決能力、また交渉力が養われており、転職の際のセールスポイントになる。

③　コミュニケーション能力、マネジメント能力

監査はチームで行うため、チーム内でのコミュニケーションは重要であり、コミュニケーション能力を要求される。また、限られた人材と時間の中で監査を行うためには、監査チームを上手にマネジメントする能力も必要となる。

監査法人での実務経験を通じて鍛えられたコミュニケーション能力、マネジメント能力は転職に際してのセールスポイントにもなり得る。

今回のアンケート調査で、上場企業 CFO から「公認会計士の専門性の評価が困難」とする懸念が高いことが明らかとなった。今後、“会計専門家の労働市場”を整備していくために、監査法人での実務経験がどのような内容か、その専門性を広く経済社会に周知していく必要がある。

Ⅱ－３．組織内会計士を育成・活用するための今後の課題

１．組織内会計士の存在の普遍化に向けて

企業のニーズがあると想定される監査法人で一定程度（３～５年程度）の実務経験を積んだ者の転職の意識が高いことが今回のアンケート調査から裏付けられた。

企業側から見た場合には、公認会計士試験に合格した一定の知識を有する者や監査法人における経験を積んだ者といった企業ニーズに対応する人材の獲得が比較的実現しやすい状況にあるものと想定される。

今後、公認会計士（組織内会計士を含む。）を含めた会計専門家が全体として、日本経済の会計インフラの向上に貢献し得るためには、①試験合格者が監査法人に偏らず、企業等へも広く就職し、②監査法人に就職した者が、その後スムーズに企業等へ転身する“会計専門家の労働市場”が形成される必要がある。

上記の市場により、例えば、（イ）会計専門家人材は、企業が抱く“適正な期待”に応じた“適正な活躍”を実現し、“適正な評価・待遇”を受ける。（ロ）組織内会計士、それを雇用する企業、双方ともに満足度が高まる。（ハ）公認会計士試験を志す受験者層が継続して開拓され、公認会計士資格の魅力・社会的評価も高まる等のシナジー効果が生まれると思われる。

２．組織内会計士の価値向上に向けて

今後、組織内会計士が所属組織や広く社会に大きな貢献を果たすためには、企業実務に特化した非監査業務の研修など、組織内会計士に対して企業で必要な能力形成を支援する取組みが必要である。

また、組織内会計士が受講できるセミナーの拡充、組織内会計士の交流ネットワークを通じた人脈形成・情報交換の支援など、組織内会計士に提供するサービスの充実強化を図ることで、その存在価値を高めていく施策が求められる。

組織内会計士自身が公認会計士資格を保有するメリットを実感できる機会が増えれば、本人の資格登録に対するモチベーション向上のみならず、企業自身が当該資格者の行う業務を通じて、会計専門家人材を社内に雇用することの利点を再認識し、資格の取得・登録・維持を支援するインセンティブにもつながると思われる。

会計専門家としての活動領域が、企業はもとより、行政・自治体など幅広い組織に広がり､組織内会計士が所属する組織において大きな貢献を果たし高い評価を得ることで、そのブランド価値を高めていくことができる。協会は周知活動と組織(企業)内会計士のネットワーク化を進め、組織内会計士が必要とするサービスを把握し、提供できる体制の構築が必要である。

３．今後の課題

組織内会計士の持つ能力が経営戦略立案・遂行にも有効であり、企業の戦略スタッフ、マネジメント層としても活躍し得るという認識が浸透し、また、我が国企業の伝統的な雇用形態から来る「中途採用社員」と「生え抜き社員」の間の処遇・育成面での差異の円滑な調整が行われるためには、会計専門家が本来有する能力を十分に発揮できる雇用環境が広く整備されることが期待される。

今後、組織内会計士の存在の普遍化や、それを支える組織内会計士の存在価値を向上

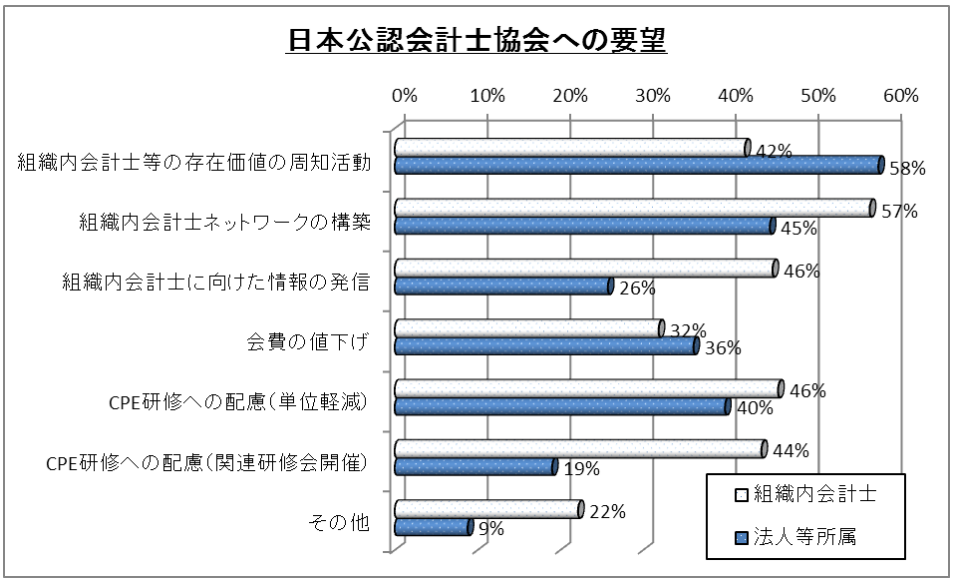
させるためは、以下の課題に対応していくことが求められる。

(1) 協会における課題

今回のアンケートで協会への要望として、組織内会計士及び監査法人等所属者から＜図 26＞の回答があり、記述コメントでも多くの意見が寄せられた。その主なものとして、①組織内会計士のネットワークの構築、②組織内会計士の価値の周知活動、③CPE 研修への配慮等の協会が行っている各種施策への改善を求めるものがあった。

当 PT としては、①について組織内会計士ネットワークの一部地域（東日本地区・西日本地区）で実施することを検討しており、②については今回のアンケート最終報告書を基にした上場企業関係者・関係諸機関とのシンポジウムを開催するといった周知活動を検討している。また、①から③については協会の組織体制とも密接に関わることから、組織内会計士に対し協会が行うべき施策の検討実施等、継続的な対応を行う新たな組織が望まれる。

＜図 26：協会への要望(組織内会計士･監査法人等所属者)(複数回答有)



(2) 監査法人における課題

監査法人は多くの実務経験豊富な会計専門家を育成し、さらに育成した会計専門家を経済社会に輩出する役割が期待される。

また､企業内の試験合格者が公認会計士資格を取得するために業務補助(一定規模以外の企業で実務経験ができない場合の監査業務経験)が必要となることから、例えば、多くの監査法人及び会計事務所での有期非常勤者の受入れ等の支援が望まれる。

(3) 経済界における課題

試験合格者は、会計学・企業法・租税法・経営学等々の会計全般の幅広い知識を有することが国家試験で認定されている者であり、卒業後１～３年であれば積極的にリクルート対象とすることが望まれる。また、監査法人の公認会計士は会計・監査で培った企業全体を理解する能力や、複数企業の監査経験から問題解決能力、さらに、限

られた人材と時間の中で結果を導き出すマネジメント能力等々を有している。これら企業経営全般に係る潜在能力を有する企業内の会計専門家を有効に活用するための環境整備・充実が望まれ、例えば、積極的な中途採用、決算部門以外の分野を含めた幅広い業務分野への配属、組織内の公認会計士の資格維持活動（CPE や協会加入）支援等が望まれる。

(4) 行政機関における課題

上場企業の社内で財務報告書作成に会計専門家が関与していることは、一般投資家にとって財務情報の信頼性に係る有用な開示情報と思われる。

現行制度は、試験合格者が公認会計士資格を取得するための実務経験要件において業務補助に代わるものとして、企業等における実務従事が認められている。試験合格者の企業等における活動希望・業種・職種が多様化している実態に鑑み、実務従事を満たす条件のより柔軟な解釈・運用が望まれる。

Ⅲ　アンケートの個別分析結果

Ⅲ－１．上場企業アンケートの分析結果

１．回答企業の概要

東京証券取引所・大阪証券取引所の協力を得て、上場企業約 3,680 社の財務担当執行役に対して実施し、東証一部企業 265 社、JASDAQ 企業 223 社を含む、上場企業の約 16%に当たる 593 社から回答を得た。

回答企業の属性として、回答企業の上場市場区分の内訳(A1-1)としては、東証一部(45%)、JASDAQ(38%)、大証一部(15%)、東証二部(11%)、大証二部と東証マザーズ(3%)、その他の地方市場(7%)であった。

回答企業の業種(A1-2)では、製造業(46%)が一番多く、次いで商業(16%)、サービス業(13%)、運輸・情報通信(9%)、建設業(6%)、金融・保険業(5%)の順であった。

２．上場企業の企業内会計士の採用状況

(1) 公認会計士の数、試験合格者の数

企業での公認会計士の現在の採用状況(A1-3-1)は、593 社のうち、「採用していない」が圧倒的多数の 505 社(85%)で、公認会計士が在籍する企業は 88 社(15%)である。次に試験合格者の採用状況(A1-3-2)は、回答のあった 590 社のうち、531 社(90%)の企業が採用していないと回答しており、試験合格者が在籍する企業は、59 社(10%)である。

組織内会計士を採用している上場会社の絶対数は少なく、企業における認知度は十分でないと言える。しかし、協会が最近開催した企業向けの試験合格者採用における説明会に参加する企業も多く、また、近時の傾向として試験合格者の一般企業への就職意識も変化してきており、さらに、後述の監査法人から上場企業への転職希望者が多いことから、組織内会計士が今後増加することが期待される。

(2) 他国の会計士資格登録者の数

米国等他国の会計士資格登録者（日本国内に勤務する日本人）を採用している企業(A1-4-1-1)は 24 社(4%)で、他国の試験合格者で資格登録していない者を採用している企業(A1-4-2-1)は 42 社(7%)であった。なお、平成 23 年８月より日本国内で米国公認会計士試験の受験が可能となり、また、今後の環太平洋戦略的経済連携協定(TPP)を含め国際資格の動向を注視する必要がある。

次に、他国の会計士や試験合格者を採用している理由を問うたところ(A1-4-3)、「特に意識して採用しているわけではない」が 57 社（68%)、「社内の人材が試験に合格」が 23 社(27%)、「海外子会社」の存在を理由として掲げる企業が 14 社(17%)であった。

自由記述欄の回答では、社内業務上で会計専門家への役割に期待したと思われる事項として、「日本、他国関係なく会計の専門家として採用」「会計基準の変化に対応するため」「将来の IFRS 対応に役立つ」を掲げる企業がある一方で、条件面で「給与水準が合わない」を挙げる企業もあった。

３．企業内会計士へのニーズ

(1) 企業での会計専門家の必要性

企業での会計専門家の必要性(A2-1)について 589 社の回答があり、その内訳は「必要に応じて外部の会計専門家を利用するので社内では不要」が最も多く 350 社(59%)、「社内に会計専門家は必要」が 138 社(23%)、「会計専門家の必要性は特に感じていない」が 53 社(9%)で、「社内での人材の育成で十分であるため会計専門家は不要」の 18 社(3%)である。この結果からは、企業内外を問わず 506 社(86%)の上場企業が会計専門家を必要としている。

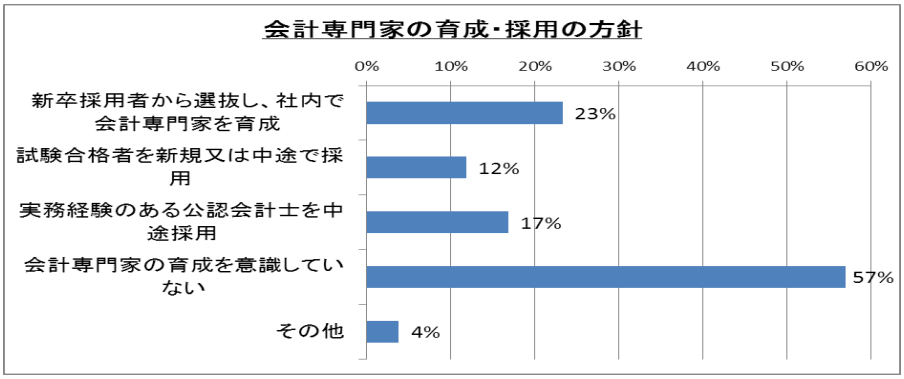
しかし、一方で 421 社(71%)の企業が社内での会計士の必要性を感じておらず、138 社(23%)の企業が「社内に会計専門家は必要」と回答しているにとどまっている。この 23%の評価は分かれるところであるが、今回のアンケート回答が全上場企業全体の 16%であることから、逆算すると、上場企業で４分の１に近い企業の約 900 社で社内の会計専門家を必要としているとも考えられる。

なお、自由記述欄への回答では、「使いこなせる者がいない」「給与水準」といった条件面での指摘や、有効活用の手法が確立していないことを挙げる企業もあった。

(2) 社内の会計専門家の人事方針(育成・採用方針)

企業内での会計専門家の育成・採用方針(A2-3)について、複数回答で 556 社から 628 件の回答があり、「会計専門家の育成は特段意識していない」と回答した企業が 317 社(57%)であった。

＜図 27：A2-3 会計専門家の育成・採用方針＞(複数回答有)



一方で、育成又は採用の内訳見てみると、「社内で選抜・育成する」130 社(23%)、「実務経験のある公認会計士を中途採用する」94 社(17%)、「試験合格者を採用する」が 66 社(12%)の順のとなり、これをクロス分析してみると、東証一部二部企業の方が新興市場の企業に比して“一般の新卒採用者の中から選抜し、社内で会計専門家を育成する”傾向が強いことが判る。

次に、公認会計士の中途採用想定数(A3-6)、試験合格者の採用想定数(A4-8)に回答した企業を社内の会計専門家の必要性の有無の回答(A2-1)でクロス集計とクロス分析してみると、“社内に会計専門家は不要”（必要と回答した以外）と回答した企業であっても採用想定数を回答している企業があり、その数は 294 人(公認会計士の中途採用 86 人、試験合格者 208 人)となった。これは、“社内に会計専門家が必要”と回答した企業の採用総定数 226 人(公認会計士の中途採用 142 人、試験合格者 84 人)を超えることとなり、潜在的には組織内会計士への需要が確実に存在すると推定できる。

また、傾向として、“必要”とする企業は即戦力として公認会計士の中途採用を優先

し、“不要”とした企業は試験合格者を検討していることが判る。
【採用予定数と、会計専門家の必要性の有無については、＜図８＞を参照】

４．外部有資格者の採用意識

(1) 会計専門家に対する全般的採用意識

実務経験のある公認会計士と、試験合格者との主な採用意識を対比する形で示すと次のとおりとなる。

①　懸念事項

公認会計士の中途採用への懸念事項の質問(A3-7)には 377 社が、試験合格者(A4-12)については 348 社から複数回答が寄せられた。【公認会計士、試験合格者を採用する場合の企業の懸念事項は、＜図 12＞を参照】

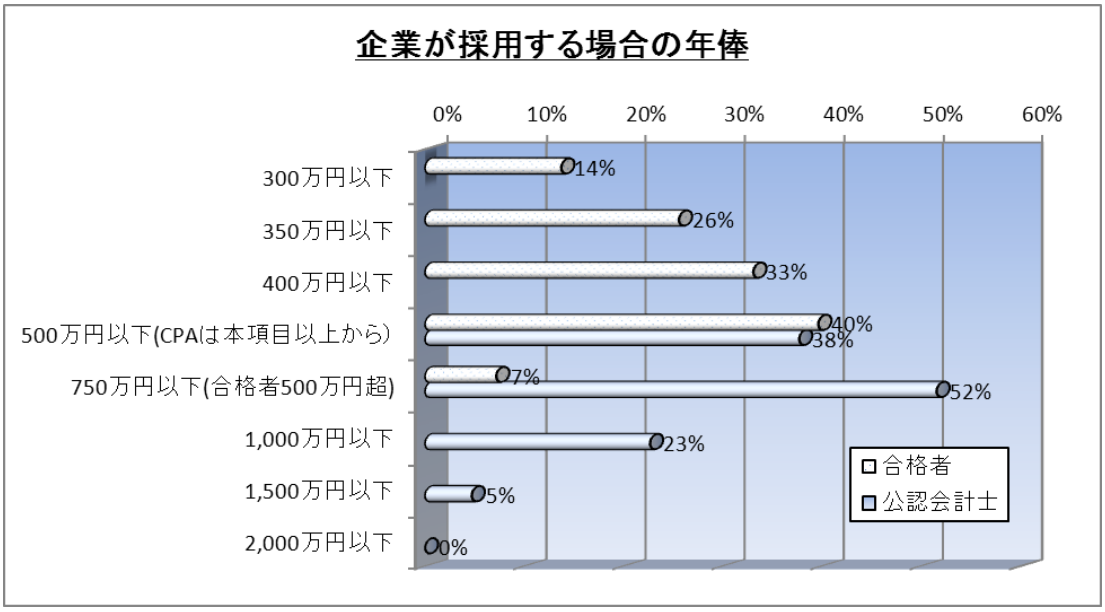
いずれも年俸と転職可能性に対する懸念が顕著であるが、特に公認会計士の採用に係る年俸への懸念が、転職市場の規模、質が不明との回答とも相まって試験合格者に比しても高くなっている。これは監査法人で培われた実務経験をどの様に評価するかが困難であるのに対し、試験合格者には毎年の新卒者採用の相場が一応の目安となっていることがあると思われる。

次に、転職可能性への懸念は試験合格者の方が高くなっている。これは、相対的に年齢が低いことの優位性等が反映しているものと考えられる。

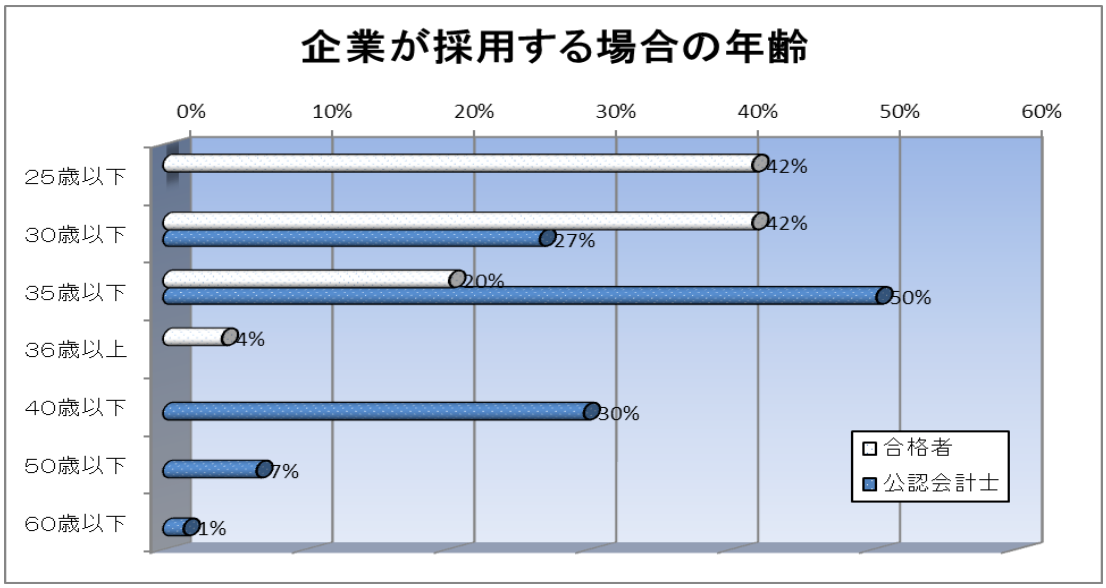
②　年俸と採用年齢

上場企業が公認会計士と試験合格者を採用する時に想定している年俸、年齢はそれぞれ次のとおりとなる。

＜図 28：A3-5 公認会計士、A4-7 合格者を企業が採用する場合の年俸＞



＜図 29：A3-4 公認会計士、A4-6 試験合格者を企業が採用する場合の年齢＞

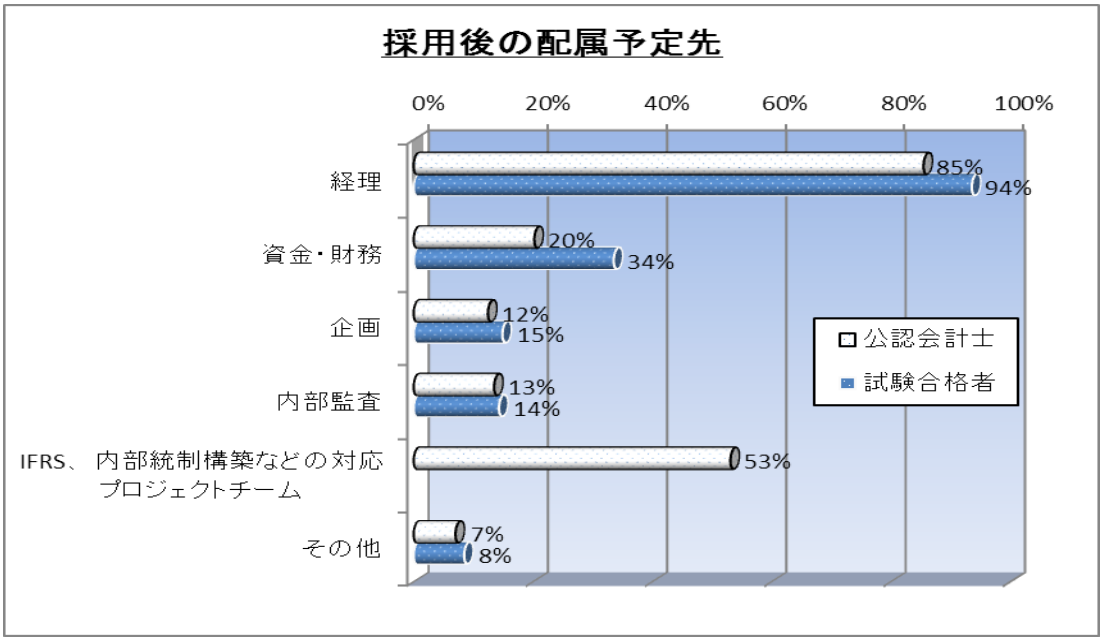


企業は、試験合格者では 20 歳代を希望しており、公認会計士では相当年数の実務経験を経た 35 歳前後を希望している。年俸もそれぞれに応じた金額と思われるが、重要なのは採用時の金額よりも採用後の生涯報酬であり、加えて金銭以外の福利厚生・ワークライフバランス等の勤務環境を考慮し相場年俸は評価されるべきものと思われる。

③　主な配属部署

上場企業が採用する公認会計士と試験合格者をどのような部署に配置を考えているかについて図表化すると次のとおりとなる。

＜図 30：A3-1CPA、A4-10 試験合格者の配属予定先＞（複数回答有）



※試験合格者への質問には、「IFRS、内部統制等のプロジェクトチーム」は含まれていない。

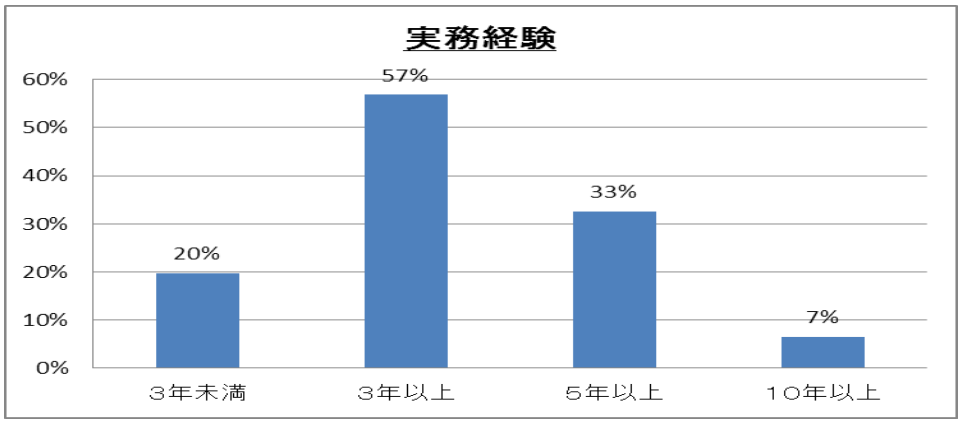
会計専門家の採用であることから、経理部への配属を想定することが高いのは当然であるが、公認会計士に対しては IFRS や内部統制といった制度が導入される部署での即戦力への期待が大きいことがうかがえる。

なお、試験合格者への配慮に関する質問(A4-9)に対し 343 社の回答のうち、255 社(74%)までが実務経験を積むことができる経理部・財務部に配属するとしており、試験合格者への理解が進んでいることもうかがえる。

(2) 公認会計士(監査法人等勤務者)の実務経験への期待

上場企業が公認会計士を中途採用する場合は即戦力を期待する傾向にあり、監査法人等での具体的な実務経験年数を質問(A3-3)の結果は以下のとおり、3 年以上が多く、次に 5 年以上となっており、これは監査法人ではシニア層が該当する。

＜図 31：A3-3 実務経験(CPA 採用時)＞（複数回答有）



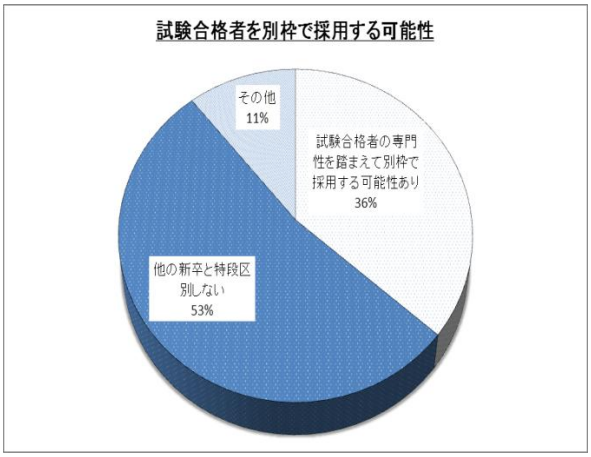
なお、平成 18 年以降の試験合格者を大量に監査法人が採用したことから、会計専門家の労働市場の視点からシニア層の需給バランスは取り易い状況にあるものと考えられる。

(3) 試験合格者と一般新卒者採用との意識

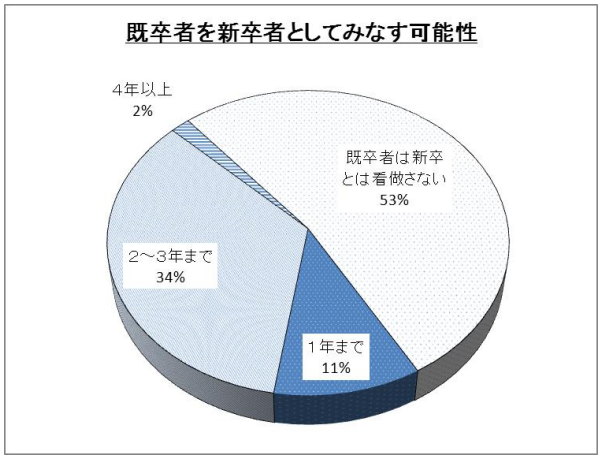
公認会計士試験は、毎年 11 月に合格発表がある。質問(A4-3)「試験合格者を他の新卒採用と別枠で採用する可能性」について 377 社から回答が寄せられ、「他の新卒と特段区別しない」とする回答が 199 社(53%)である一方で、「試験合格者の専門性を踏まえて別枠で採用する可能性がある」とした企業も 137 社(36%)存在する。また、その他の記述としては、「年齢による」「中途採用として」「実務経験の無い合格者は採用しない」といった回答も寄せられている。

続いて、質問(A4-4)では、試験合格者を新卒とみなして採用活動を行う可能性と学卒後何年程度までなら新卒者と同様に扱うかを質問している。半数以上の 184 社(53%)の企業が新卒とはみなさないとしている一方で、1 年から 3 年までであれば新卒とみなす可能性のある企業も半数近い 159 社(46%)ある。また、その他の記述欄では、「制限なし」「5 年まで」とした回答もあった。

＜図 32：A4-3 合格者別枠採用の可能性＞



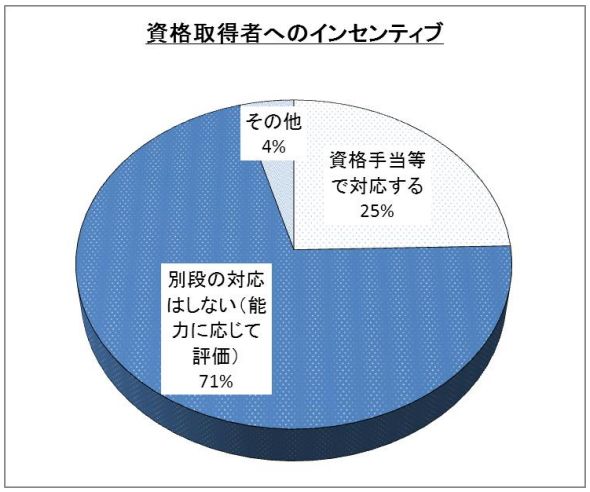
＜図 33：A4-4 既卒を新卒とみなす可能性＞



５．上場企業での会計専門家を育成する環境

会計専門家の資格取得に向けた支援環境に関する質問(A5-1)には、499 社の回答があり、「特に支援する仕組みやプログラムが無い」とする企業が 466 社(93%)であった。

＜図 34：A5-3 資格取得者へのインセンティブ＞



一般の新卒から会計専門家を育成する人事方針に関する質問(A5-2)に対して 422 社の回答があり、「ゼネラリストとして会計以外の部署にも配属する」企業が 220 社(52%)で、「スペシャリストとして会計分野に限定して配属する」企業が 200 社(48%)とほぼ均衡している。

また、資格取得者へのインセンティブに関する質問(A5-3)に対しては 459 社の回答があり、「別段の対応はしない」が 326 社(71%)で、113 社(25%)では資格手当等で対応をしていることが明らかになった。

これらの回答結果を見る限り、上場企業の社内で会計専門家を育成する環境はいまだ整っていない状況にある。

６．その他

(1) キャリアナビの認知度

質問(A6-1)で、協会が昨年から運営を開始した公認会計士及び試験合格者のための求人情報サイト“Career NAVI”の認知状況を調査した。“Career NAVI”を知らないとした企業が 407 社(75%)であり、知っている企業が 124 社(23%)、利用したことがある企業はわずかに 15 社(3%)であった。

この傾向は、監査法人/会計事務所所属者向けの同様の質問項目への回答でも同じで、知っている人が 476 人(30%)で、知らない人が 1,058 人(67%)であった。しかし組織内会計士からの回答では知っている人が 146 人(48%)、知らない人が 122 人(40%)と知っている人の割合の方が高かった。いずれにしても、まだまだ認知度は低く、上場企業や監査法人/会計事務所所属者に対する周知活動をより積極的かつ持続的に実施する必要があると言える。

(2) 協会の施策に対する要望等

企業からは、協会の組織内会計士に対する施策について、多くの要望が寄せられている。組織内にいる公認会計士に対し協会が直接支援し、その価値を高めることで組織に還元することを要望している項目としては、組織内会計士ネットワークの構築支援、組織内会計士への会計専門情報の提供、CPE 履修義務の緩和、企業実務についての知識習得や専門性維持に向けた研修、さらには、会計以外の能力向上に向けた施策や語学といった幅広い事項に及んでいた。

また、「監査法人で受け入れられない人材は企業でも受け入れられない」といった試験合格者の単なる受け皿ではないという当然の主張もみられ、さらには、採用にあたっては、「資格+α の能力が必要」とし、企業における会計リテラシー向上に向けた「企業の意識改革」とともに、「試験合格者へも意識改革を求める」意見も見受けられた。

(3) 関係機関に対する要望等

公認会計士制度に関するものとして、「量より質」「少子高齢化を踏まえた施策」「試験発表と企業の採用時期の整合性」「補習所費用の補助」を考えるべきとする意見が見られた。

また、ディスクロージャー制度全体について、「有価証券報告書や四半期報告書、決算短信の一元化」「上場企業の負担軽減」「会計専門家採用の義務化に反対」「IFRS 適用のスケジュールの早期公表」「企業規模による IFRS の選択適用を求める」「内部統制の業務負担軽減措置」等の意見が寄せられた。

Ⅲ－２．組織内会計士アンケートの分析結果

１．回答者の概要

公認会計士・試験合格者等の 308 人から回答を得た。なお、内訳は公認会計士登録者 197 人、会計士補登録者 11 人、公認会計士となる資格を有する者９名、試験合格者 88 人、不明３人であった。

経歴区分による主な内訳は、監査法人からの転職者 174 人、試験合格後に就職・転職した者 80 人、組織(企業)内で資格取得した者 42 人となっている。

(1) 回答者の勤務所在地

勤務地の質問（B1-1）では、東京（首都圏）71%、関西 21%となっている。

組織内会計士の絶対数は企業の経済活動の規模に比例し、東京に集中している様が推測される。なお、関西地区において協会近畿会を中心に企業内会計士ネットワーク化活動が先行しているため、回答率が相対的に高くなっていると思われ、実際の関東地区での絶対数は本アンケート結果以上に大きい可能性がある。

(2) 資格登録の有無

資格登録の有無の質問(B1-2)で着目すべきは､“公認会計士となる資格を有する者”の存在である。名刺等で“公認会計士”を名乗るためには資格登録が必須であるが、それを行っていない者９人(3%)からの回答があった。本アンケートは協会のウェブサイトを通じて実施したが、協会に入会していない者への周知手段がなく、本アンケートに回答していない可能性が高い。後述の資格登録のメリットに関する記載を考え合わせたとき、組織内会計士に占める未登録者割合は実際にはもっと多いと思われる。

(3) 在籍する組織

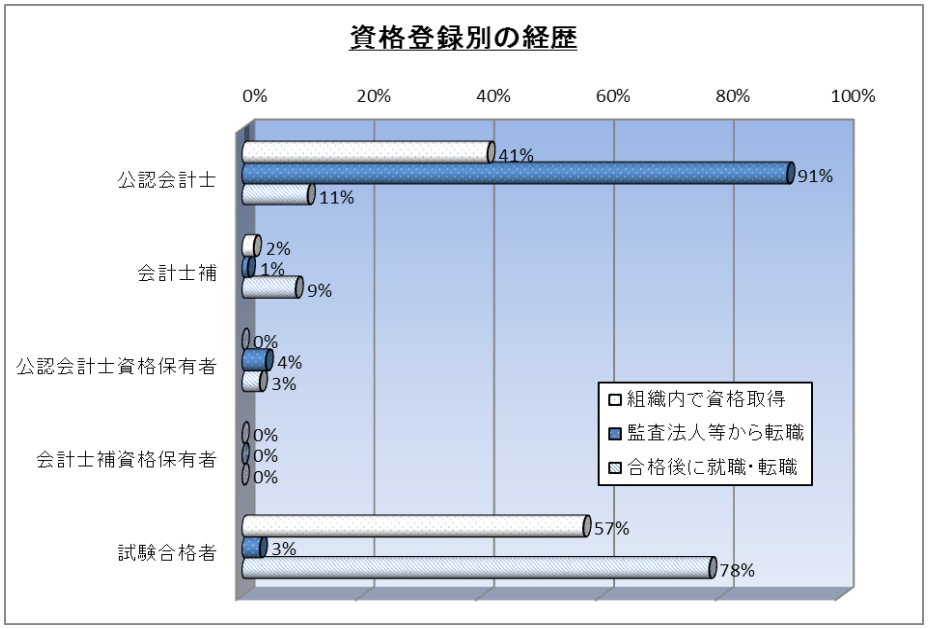
質問(B1-3)では、一部に上場会社の重複はあるものの、回答者 303 人のうちで 210 人(69%)が上場企業に勤務しており､東証･大証の一部二部企業の勤務者が 177 人(58%)と大半を占め、次に非上場企業の勤務者 81 人、コンサルティング会社 37 人となっている。また、わずかではあるが官公庁・学校勤務者からも回答が寄せられた。【在籍する組織については、＜図２＞を参照】

今回のアンケートの周知に限界があったものの、官公庁・学校等勤務の回答者が存在する意味は大きく、幅広い層から回答があった。

(4) 経歴

質問（B1-5）では、組織内会計士となった経歴を質問した。監査法人等からの転職者 174 人（57%）が半数以上を占め、試験合格後に就職・転職した者 80 人（26%)、組織（企業）内で資格取得した者 42 人（14%）を大きく上回っている。従来から試験合格者は、資格取得のための業務補助を修了するため、まず監査法人等へ就職するルートが主流であり、監査法人等を経由せず直接企業に就職するケース、企業在籍者が試験に合格して資格を得るケースは少数にとどまると見られていたが、これを裏付ける結果となっている。【組織内会計士の経歴については、＜図３＞を参照】

＜図 35：B1-2 登録の有無と B1-5 経歴＞



一方で、クロス集計により試験合格後に就職・転職した者の内訳を見てみると、試験合格者が 78%であり、公認会計士の 11%を大きく引き離している。人数においても、組織内で資格取得した試験合格者と合格後に就職･転職した試験合格者を合わせると、全回答者数のほぼ３分の１を占めている。これらのことから、近年の試験合格者の増加の傾向を背景に、試験合格後に企業等へ就職している者や、組織内で試験に合格する者の割合が急激に増加していることが分かる。

(5) 経験した配属部署

組織内会計士が経験した企業内での配属先を聞いた質問（B1-6）では、回答者のうち多くが経理（64%）や資金・財務（26%）を経験しており、会計関連分野を中心に活用されていることが判る。しかし一方で、「その他」と回答した者（33%）も少なくなく、組織によっては必ずしも会計関連分野にこだわらず配置されていることがうかがえる。

その他記述欄には、「コンサルティング」との回答が多く、「総務」「国際事業」「営業」なども見られた。

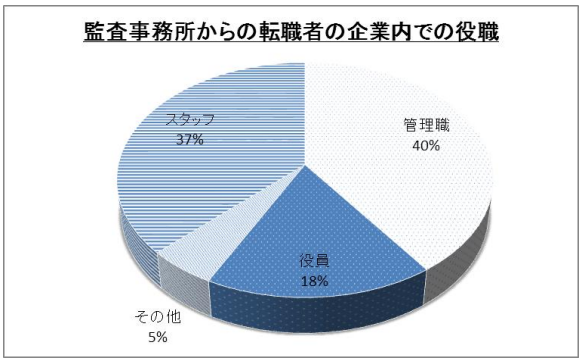
(6) 現在の職位

質問（B1-7）では、スタッフ職がほぼ半数（52%）を占め、管理職（32%）、役員（12%）と職位が進むにつれて逓減する。企業におけるピラミッド構成を考えると特段違和感のない割合であり、有資格者であることを理由に極端な職位に偏るといった特徴は見られない。

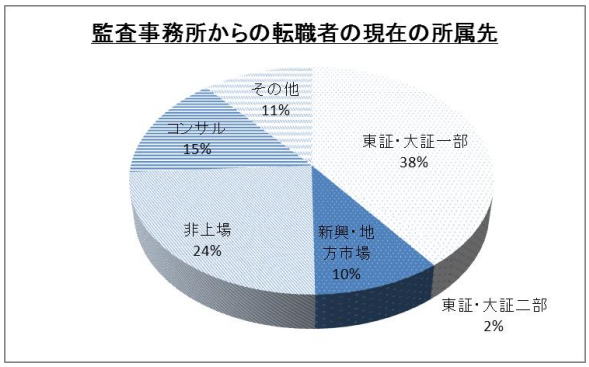
＜図 36＞によると、監査法人からの転職者は、管理職として採用されることが最も多く（40%）、続いてスタッフ（37%）となっている。また、役員に就任することも多い（17%）。上述の職位以外（その他５%）では、「専門職」としての特別な肩書を与

えられている場合も多い。

＜図 36：B1-5 監査法人転職者の B1-7 企業内での役職＞



＜図 37:B1-5 監査法人転職者の B1-3 現在の所属先＞



＜図 37＞によると、監査法人からの転職者は、東証・大証の一部企業に転職していることが、最も多い（38%）。監査法人で培った知識と経験を連結決算などの業務に生かしていることが考えられる。一方で、非上場会社への転職も多く（24%）、これらの者の現在の職位の内訳によると、管理職と役員が大半を占めている。このように非上場会社では、組織内会計士が組織の中核を担っていることがわかる。

(7) 現在の年齢

質問（B1-8）で回答者の年齢構成を見てみると、26～30 歳（19%）、31～35 歳（21%）、36～40 歳（24%）、41～50 歳（23%）いずれの区分もほぼ均等な割合となっている。

25 歳以下の区分（4%）が、若年層を抱える一般事業会社の人員構成と比較して著しく小さい。理由として、大学卒業後に試験に合格するケースが多いこと、監査法人等で何年かの経験を積んだ後に企業に転職するケースが多いことが推定される。

(8) 現在の年俸

質問（B1-10）では、400 万円以下の区分で 14%を占め、一般事業会社の初任給としては違和感のない水準である。最も割合が高いのは 1,000～1,500 万円の層（26%）であり、次に 750～1,000 万円の層（21%）と続く。一般的に会社員の平均年収 400 万円台と言われるレベルに比べるとかなり高めである。ただし、報酬（B1-12）の自己評価では、「満足している」のは 33%にとどまり、「どちらとも言えない」が 45%、「不満である」が 22%となった。

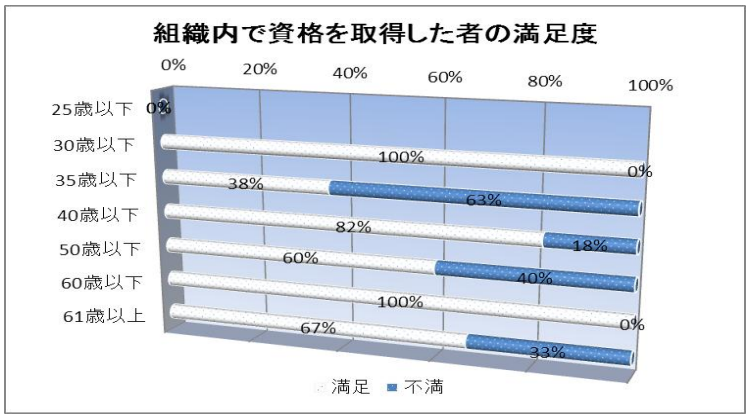
(9) 満足度

質問（B1-11）では、多くの回答者（79%）が業務内容にやりがいを感じているとの結果であった。【組織内会計士の転職後の満足度は、＜図 20＞を参照】

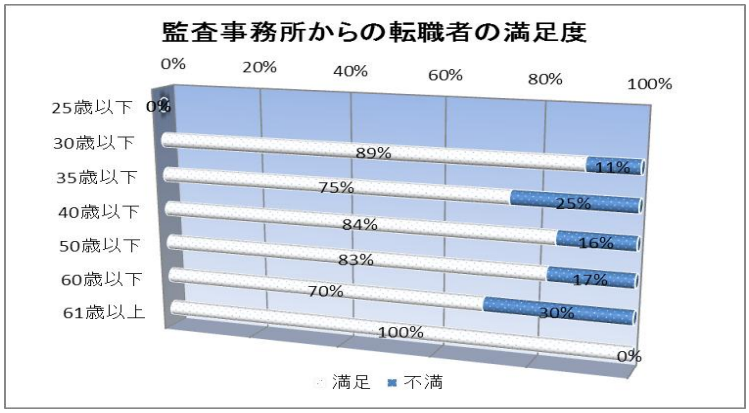
業務に対する満足度について、回答者の経歴別にみると、満足している割合が多い順に「監査法人等から転職」82%、「合格後に就職・転職」76%、「組織内で資格取得」69%の順である。厚生労働省の「平成 18 年転職者実態調査結果」からは、「総合的な満足度別一般正社員の転職者割合」では、「専門的・技術的な仕事」で 60%が満足してお

り、上記三つの経歴のどれと比べても、組織内会計士の満足度は非常に高いと言える。

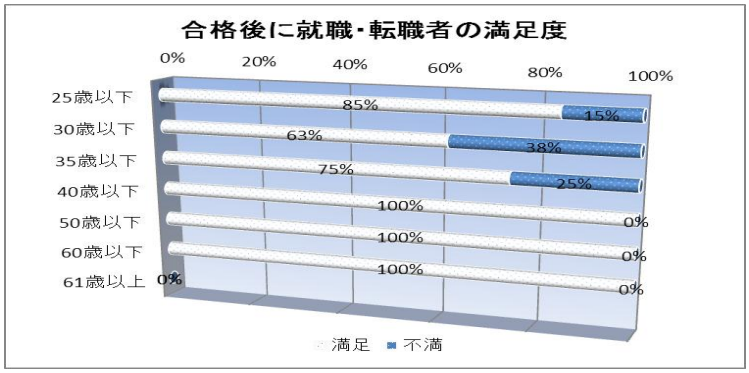
＜図 38：B1-11 と B1-5 経歴（組織内で資格取得）＞



＜図 39：B1-11 と B1-5（監査事務所から転職）＞



＜図 40：B1-11 と B1-5（合格後に就職・転職）＞



(10) 仕事と生活の時間（ワークライフバランス）

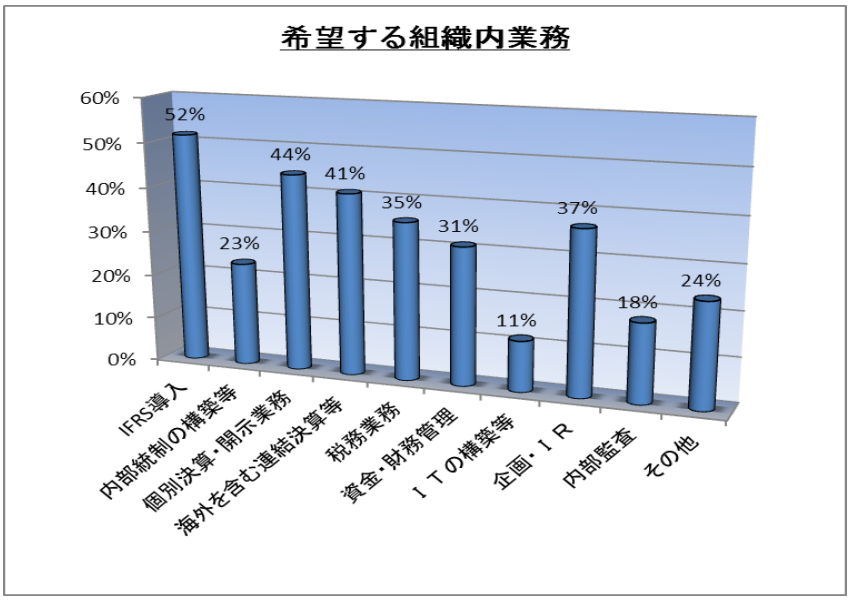
質問（B1-13）では、バランスが取れている（62%）との回答が、バランスが取れていない（18%）を大きく上回った。

(11) 希望する組織（企業）内業務

質問（B1-14）では、回答者の半数以上（52%）が IFRS 導入を挙げた。その他、個別決算・開示業務（44%）、海外を含む連結決算等の業務（41%）などへの関心が高い。税務業務（35%）、資金・財務管理（31%）、企画・IR（37%）などの会計周辺業務と比較すると、財務会計分野への関心がやや強いようである。一方で、公認会計士のコア業務である監査証明業務と関連の深い、内部統制の構築等（23%）、内部監査（18%）、情報システム（IT）の構築等（11%）への関心は低めである。

その他記述欄には、コンサルティング、経営、M＆Aなど、経営戦略レベルでの管理業務が並んだ。一方、営業、人事労務など非会計分野を志向する回答も見られた。

＜図 41：希望する業務内容(B1-14)＞（複数回答有）



クロス集計によると、企業に就職した試験合格者の希望する業務は、全体の傾向と変わらず、IFRS 導入（72%）、個別決算・開示業務（64%）、海外を含む連結決算等の業務（54%）、税務業務（48%）となっている。一方で、その他の業務については、全体と比較すると希望者が少ないことから、試験合格者は、実務経験を積むために会計業務、税務業務に直結する業務を希望する傾向があると考えられる。

２．転職への意識

(1) 転職への意識

質問（B2-1）では、半数以上（52%）が、今は考えていないと回答した。

(2) 転職先の希望

質問（B2-2）では、他の一般企業等（56%）が最も多いが、監査法人（39%）、コンサルティング会社（39%）との回答も多かった。独立開業（公認会計士事務所 27%、税理士事務所を合わせて 11%）、自ら会社を起業（17%）との回答も少なからずあった。

その他記述欄には、「役員」「CFO」「経理部長」「経営者」とマネジメントクラスでの

転職を希望する記載が並んだ。業種としては、製造業、サービス業、金融業、外資系企業との回答が複数見られた。

３．組織内会計士の置かれている環境

(1) 組織（企業）内での昇給・昇格

質問（B3-1）では、大多数が資格保有と昇給・昇格とは関係ない（74%）と回答している。しかしながら、有利な待遇を感じている者（21%）も少なくない。

一方で、その他記述欄には、むしろ不利とする回答も複数見られた。(その理由としては、バックオフィスに配属されること、中途採用であること、専門職扱いであること等が挙げられている。)

(2) 公認会計士試験に合格しているメリット

質問（B3-2）では、ほぼ３分の２が「ある」(65%) と回答し、難関の試験に合格したメリットを感じていることが分かる。

メリットを感じる理由記述欄には、多くの回答が寄せられた。それら回答を大きく分類すると以下のとおりとなる。

①　公認会計士の信用力に関するもの

「ブランド力」「信用力がある」「顧客から信頼される」「会計専門家として社内外から認識される」「社内での知名度が高い」など。

②　社内でのチャンスに関するもの

「重要な仕事を任されるチャンスが得やすい」「期待が大きく、チャンスが掴みやすい」「プロとして期待され、人事異動上考慮される」「希望する職種に就きやすい」「会計に関わる仕事ができる」「IFRS 導入プロジェクトへの登用」など。

③　転職時のアピールに関するもの

「退職した時の保険のようなもの」「転職するときにアドバンテージになる」など。

(3) 資格登録のメリット

我が国の公認会計士制度では、公認会計士試験に合格しただけでは「公認会計士」を名乗れない。「公認会計士」を名乗るためには「登録」が必要である。そこで質問(B3-3)では、「公認会計士登録」のメリットを問うてみた。その結果、登録のメリットは「ある」(50%)、「無い」(50%) で拮抗した。

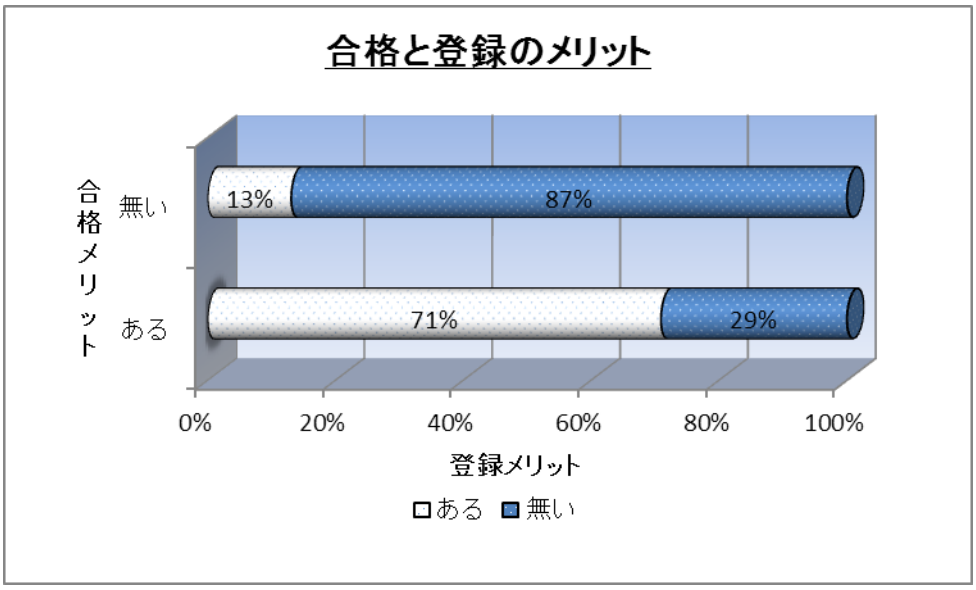
試験合格のメリットと登録のメリットの両方の設問への回答結果を比較すると、試験合格にはメリットを感じる一方で、登録にはメリットを感じていない層が相当程度存在することが推測される。

また、前述したとおり、本アンケートを協会ウェブサイトを通じて実施したことに起因して協会会員（＝資格登録者）以外の回答率が相対的に低くなっている可能性を踏まえると、実際には、試験合格後登録をしていない企業等勤務者が多数存在し、これらの者は資格登録のメリットを実感していないとも考えられる。

なお、試験合格にメリットが「ある」と回答した者のうち、少なくない割合（29%）

の者が資格登録のメリットは「ない」と回答していることは、試験合格後の資格登録の必要性を実感していない層が相当程度存在することを示唆している。

＜図 42：B3-2 試験合格のメリットと B3-3 登録のメリット＞



その他記述欄には以下のようなコメントが寄せられた。

①　信用力に関するもの

「公認会計士を名乗れる」「名刺に記載できる（準会員であっても）」「対外的な信用度の向上」「肩書きへの信用」「正式な資格でないとアピールしにくい」など

②　自己研鑽に関するもの

「ＣＰＥを受講できる。」「会計士向けの研修に参加できる」「勉強する意識が出る」「専門情報が得られる」「書籍の会員割引がある」など

(4) 所属組織（企業）における資格取得に向けた支援プログラム

質問（B3-4）では、組織内の公認会計士資格取得の支援プログラムの有無を問うたが、結果は「無い」（75%）が、「ある」（25%）を大きく上回った。

記述欄には、具体的な支援プログラムの内容として、「合格一時金、祝い金の支給」「受験費用補助・負担」「実務補習所への通学を許可」などの回答があった一方で、「補習所に通いにくい雰囲気」があるとの記述もあった。

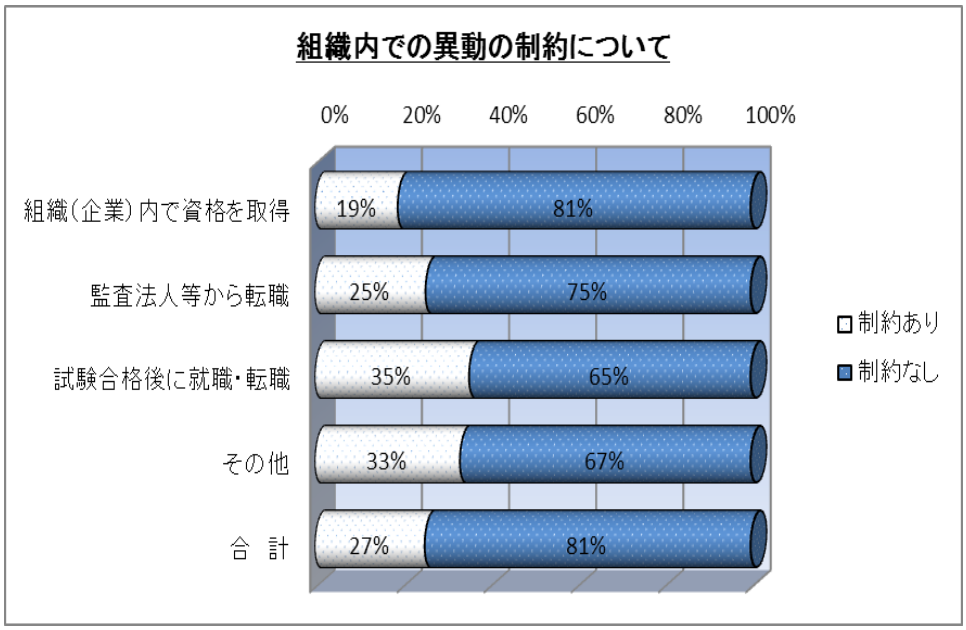
(5) 組織（企業）内の異動

質問（B3-5）では、公認会計士資格を保有することで組織内での人事異動に制約はない（73%）との回答が、制約がある（27%）との回答を大きく上回った。これによれば、企業側も基本的には資格保有者を人事異動上特別には扱わない姿勢が見える。しかしながら、制約があるとの回答も決して少なくはなく、企業によっては、資格保有による専門性を発揮できる業務分野に限定しての活用を期待する様も見受けられる。

クロス分析によると、就職後に組織（企業）内で資格を取得した者が異動の制約があるとした者が 19%であったのに比べ、監査法人から転職した者では 25%、試験合格

者として就職した者では 35%と、異動に関しては制約が多いと感じている傾向が若干見られた。求人側が会計専門家としての知識を期待し採用する背景があるため、より専門知識が必要とされる部署に配属する傾向が強いと思われ、反面、こうした者は経理・財務部門以外への異動が難しくなっている可能性もあると思われる。

＜図 43：経歴別(B1-5)の組織内の異動の制約(B3-5)＞

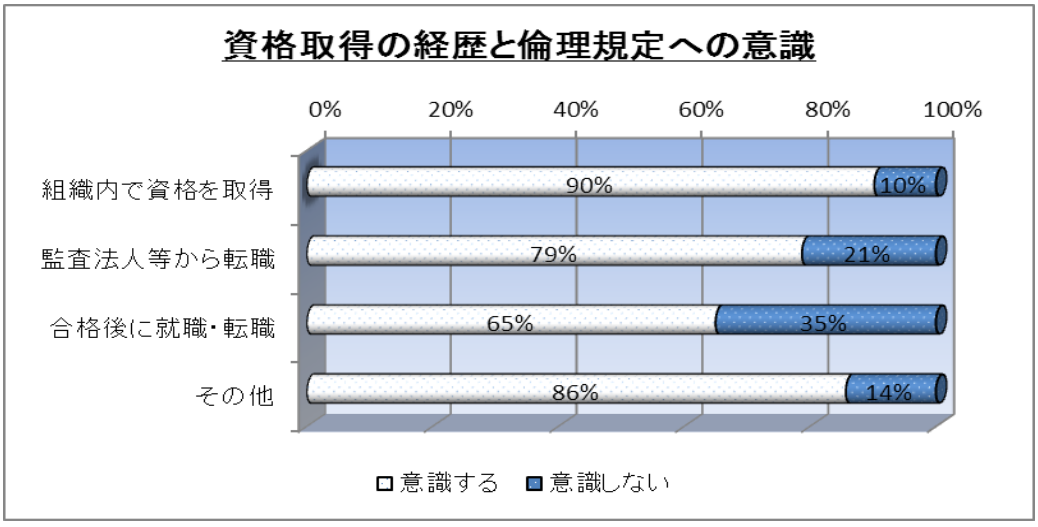


(6) 公認会計士の倫理規定について

公認会計士には高い倫理観が求められる。そこで組織に勤務する公認会計士等の公認会計士倫理規定への意識調査を行ってみた(質問(B3-6))。その結果、「意識する(77%)」との回答が、「意識しない（23%)」との回答を大きく上回った。

なお、クロス分析によると、就職後に組織（企業）内で資格を取得した者の 90%が、「意識する」と回答し、監査法人から転職した者の 79%を上回った。

＜図 44：B1-5 経歴と B3-6 倫理規定の意識＞



試験合格後に就職、転職した者は、公認会計士資格取得前の若いスタッフが多く、公認会計士試験において直接の出題範囲ではない倫理規定の存在自体を認識していないこともあってか相対的に低く（65%）なっている。

なお、サンプルは少ないが、公認会計士登録していない者の倫理規定の意識は低い結果となっていることは注目される。

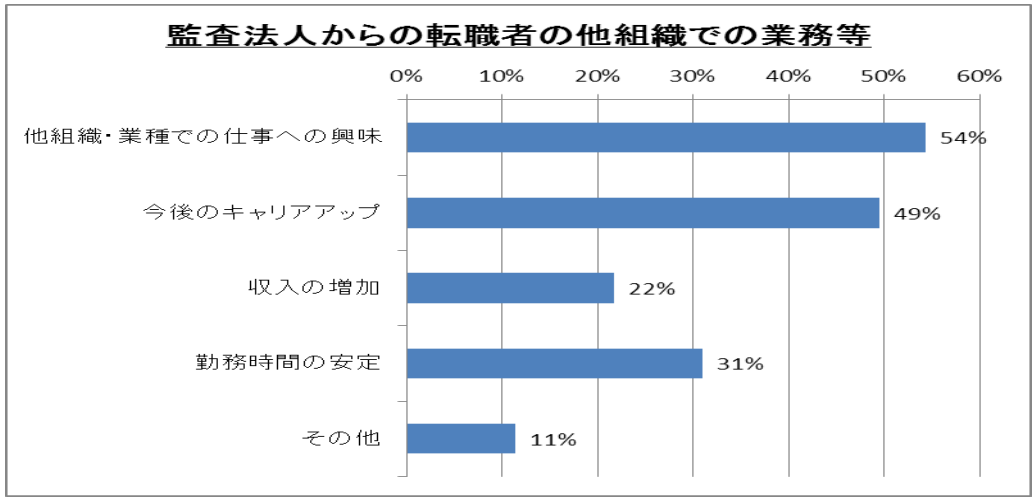
4．組織内会計士となった背景

(1) 監査法人からの転職者

①　転職の動機

質問（B6-1-1）では、「他組織・業種での仕事への興味」(54%)、「今後のキャリアアップ」(49%) が大きく、「勤務時間の安定」(31%)、「収入の増加」(22%) を上回っている。

＜図 45：B6-1-1 転職者の動機（監査事務所からの転職者）＞



その他記述には、「もともと経営に関心あり」「経営企画の立場から、全社的な戦略立案・遂行を担いたかった」「経営参画」など企業経営に自ら関与したいとの回答、「自ら財務諸表作成に関与したかった」「会計基準を他人事としてではなく、実際に財務諸表を作成しながら深く考察したかった」など財務諸表を自ら作成する業務に関心があったとの回答が目立った。

これらの回答から、元来、公認会計士試験の受験者の中にも、監査業務自体に強いこだわりを持たない層が少なからず存在していることが推測される。

【転職の動機については、＜図 23＞を参照】

②　監査法人での業務等との関連

質問（B6-1-2）では、「監査のマニュアル化が進み形式的側面が優先される」(51%)、「監査業界の将来への不安」(45%)、「監査人の独立性が強調され、指導的機能が発揮できない」(38%)、「自己評価への不満と昇給不安」(29%)、「人員構成に起因する昇格ポジションの不足」(26%) と続く。

「会計・監査の基準等の変化の速さ」(13%)、「組織内の先輩・同期等との人間関係が希薄」(8%) などの回答は少なかった。

【転職の動機については、＜図 24＞を参照】

その他記述には、「独立性重視のため監査部門の業務が狭まっている」「会計監査という仕事に限界を感じた」「監査業務への関心低下」「監査業務自体に面白みを感じられない」など、監査業務への関心自体に関する回答が多かった。

また、「監査法人での人事異動・処遇への不満」「監査業務が多忙であること」「ワークライフバランス」「監査法人では過去の実務経験が評価されない」など、監査法人での勤務態様への不満に関する回答も並んだ。

この他、「監査法人の経営・体質への疑問」「監査法人に居続けるリスク」「将来への不安」など、監査法人の将来に対する不安の声も寄せられた。

③　転職時の監査法人での実務経験年数

転職までの具体的な年数に関する質問（B6-2）では、５年以下（29%)、10 年以下（35%)、11 年以上（22%）と分散したが、３年以下（14%）は少なかった。「４年以上５年以下」の時期に転職している者が約３割を占めている。

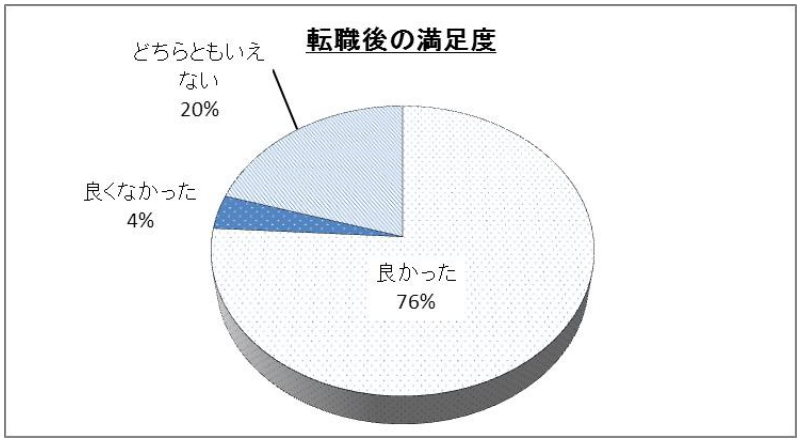
④　転職時の年齢

転職時の年齢に関する質問（B6-3）では、「30 歳以下」(37%)、「35 歳以下」(35%) が大半を占める。

⑤　転職後の満足度

転職後の満足度に関する質問（B6-4）では、大半の者が転職後の満足度が「良かった」(76%) と回答した。「どちらとも言えない」(20%) との回答も少なくなかったが、「良くなかった」(4%) との回答はごくわずかにとどまった。

＜図 46：B6-4 転職後の満足度＞



その他記述には、「監査法人時代よりも地に足が着いたところで、会計・税務・システム・資金・財務全体を理解できる」「より経営に近い業務を経験できる」「会計・監査以外に専門分野ができた」「監査だけでは経理業務は理解できない」など業

務内容自体に関する満足の声が多く寄せられた。

「帰宅時間が早くなり、趣味などの時間が取れる」「残業時間が減った」「勤務時間が安定した」などワークライフバランスに関する回答、「職場の雰囲気が良い」「人間関係が密で良好」「トップが経営者として優秀」など職場環境に関する回答も目立った。

(2) 試験合格者

①　採用時のセールスポイント

質問（B4-1）では、「公認会計士の資格」（77%）との回答が最多であった。続いて「監査業務の経験・実績」（25%）、「非監査業務のキャリア」（24%）となる。

その他記述欄には、以下のような回答が寄せられた。

・　過去の実務経験に関するもの

「Ｍ＆Ａ、ベンチャー企業での実務経験」「異業種でのキャリア」「一般事業会社での勤務経験」「監査法人でのポジション」「経営実務経験」「経理実務経験」「上場会社の連結決算・開示経験」「銀行出身」

・　会計以外のスキルに関するもの

「コミュニケーション能力」「コミュニケーション能力、業務遂行能力、人脈、人間性」「交渉力、語学力、コンピュータスキル」「在学中のボランティア活動」「若さとやる気」「通常の人物評価」「普通の就職活動と同じ」

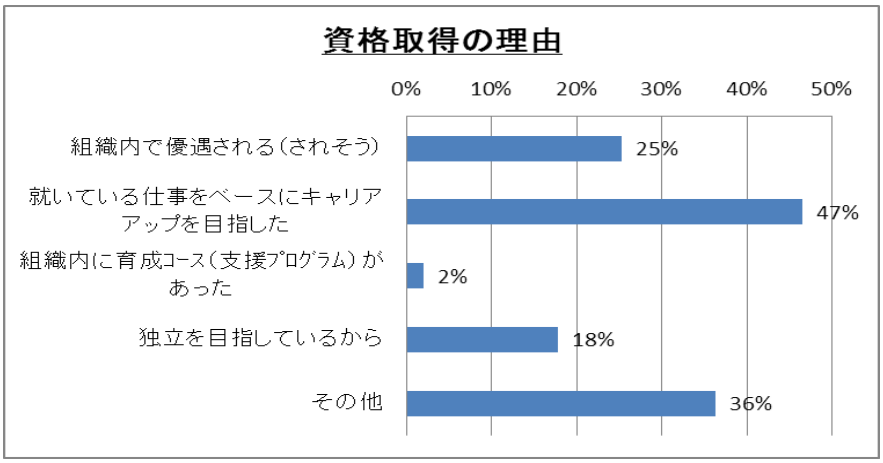
②　就職先情報の入手ルート

質問（B4-2）では、「ヘッドハンティング会社」（34%）、「人的コネクション等クチコミ」（29%）、「求人広告」（24%）などに分散する結果となった。「協会の無料職業紹介所（JICPA Career NAVI を含む。）」（10%）は現状では少数にとどまっている。

(3) 一般新卒者で入社後の資格取得者

資格取得を目指した理由（B5-1）は、「就いている仕事をベースにキャリアアップを目指した」（47%）との回答が最多である。「組織内での待遇が優遇される（されそう）」（25%）、「独立を目指している」（18%）と続く。

＜図 47：B5-1 資格取得の理由＞（複数回答有）



その他記述には、「将来の転職を想定した」「保険になると思った」「経営に活かせそう」との監査業務とは直接的に結びつかない動機が少なくない一方で、「監査法人で会計士として働きたかった」「公認会計士業務に携わりたかった」と監査業務を志向したと思われる受験動機も見られる。

５．公認会計士の資格登録者の意識等

(1) 会費の負担

質問（B7-1）では、ほぼ３分の２が自己負担（65.5%）、３分の１が会社負担（34.5%）となっている。組織にとって、公認会計士の資格保有に関する価値認識が低いことが背景にあると思われる。

(2) 名刺への公認会計士資格の明示

質問（B7-2）では、大半の者が明示している（63%）ものの、明示していない者（37%）も少なくない。

(3) ＣＰＥの軽減・免除

質問（B7-3）では、軽減、免除を合わせて 12%にとどまり、ＣＰＥを履行している者（88%）が大半である。

６．その他

(1) 日本公認会計士協会への要望

質問（B9-1）では、「企業内会計士ネットワークの構築」(57%) が過半となる回答を得た。続いて「ＣＰＥ研修への配慮（単位軽減）」(46%)、「組織内会計士に向けた情報の発信」(46%)、「ＣＰＥ研修への配慮（関連研修会開催）」(44%)、「企業内会計士等の存在価値の周知活動」(42%) が大きな要望となっている。一方で「会費の値下げ」(32%) は比較的低位となった。【協会への要望については、＜図 26＞を参照】

その他記述には、非常に多くの要望事項が寄せられた。

① 会計情報に関するもの

「IFRS 等最新の会計情報のタイムリーな提供」（同意見多数）「業界内情報から孤立して知識が偏重・陳腐化しないための支援」「他社の経理業務のトレンドの情報提供」

② ＣＰＥ等研修に関するもの

「ＣＰＥの完全ｅラーニング化」「ＣＰＥの平日夜、土日実施」（同意見多数）「東京以外の地域でのＣＰＥ拡充」（同意見多数）「監査人ではなく企業人として役立つ研修内容」（同意見多数）「監査法人などが企業向けに実施する研修にもＣＰＥ単位を付与して欲しい」など。

③ 実務補習に関するもの

「企業勤務者が実務補習に通いやすくなる配慮（時間割の工夫、ｅラーニング活用など）」（同意見多数）「補習所廃止」など。

④ 会費等負担に関するもの

「研修参加費用の無償、低額化」「会費・研修費用が企業負担になるよう企業への働きかけ」「地域会参加を希望者のみにして欲しい」など。

⑤ 雇用に関するもの

「監査法人の雇用拡大への働きかけ」「監査法人と企業間の人事交流」「企業内会計士から監査法人への転職の道を広げて欲しい」「企業内会計士の求職情報の提供」「試験合格者数減少の働きかけ」など。

⑥ 会員間の交流に関するもの

「組織内会計士の集うＳＮＳなどの開設」「組織内会計士のネットワーク」「組織内会計士としての情報交換・交流の場の確保」「他の組織内会計士の情報が欲しい」「監査法人に所属しない会員の紹介」「懇親会的な集まり」「組織内会計士のベストプラクティスの紹介」「他の組織内会計士の業務内容やポジションの事例紹介」「組織内会計士の会員数、報酬水準、労働実態の情報開示」「企画、営業など非会計分野で勤務する会計士の存在も踏まえた活動」など。

⑦ その他

「『監査をしない者は会計士ではない』との偏見をなくす取組み」「専門知識を活用して企業等に貢献することも公認会計士に期待される役割であると、監査法人所属会計士の考え方を変えること」「監査に来る会計士に対する社内の目は厳しいので、監査法人所属会計士のレベルを上げて欲しい」など。

(2) 関係機関等への要望

以下のとおり多くの事項が寄せられた。

①　公認会計士試験制度に関するもの

「雇用に見合わない合格者の急増を止め、合格者数を抑制して欲しい」(同意見多数)「待機合格者の未就職問題を早期に解決して欲しい」(同意見多数)「社会人が合格しやすい試験制度を実現して欲しい」など。

②　公認会計士資格制度に関するもの

「諸外国のように、監査経験がなくても会計専門家であれば『公認会計士』を名乗れるように配慮して欲しい」、「企業実務で公認会計士になれる実務従事の仕組みは最低限維持して欲しい」、「企業在籍会計士の活用を企業が開示する制度を導入して欲しい」(同意見多数)、「公認会計士資格取得のための実務要件の緩和（資本金要件の撤廃など)」、「実務従事認定のための対象業務範囲や書類提出手続を緩和して欲しい」など。

③　その他

「組織内会計士の存在意義を、一般企業や社会にもっと啓蒙して欲しい」、「会費や研修費用が会社負担になるよう支援して欲しい」、「試験合格者を監査法人で育成し、その後監査法人に残ったり企業等へ進出したり、進路の選択肢が広がる仕組みの構築」、「金融庁は、実務界、会計士協会、試験受験者の声をもっと聞くべき」など。

(3) キャリアナビの認知度

協会が昨年から運営を開始した公認会計士及び試験合格者のための求人情報サイト“Career NAVI”の認知状況を調査した。質問（B9-3）では、12%が利用したことがあると回答したものの、知らないとの回答も多く（40%)、普及に向けて課題を残す結果となった。

Ⅲ－３．監査法人等所属者アンケートの分析結果

１．回答者の概要

監査法人及び会計事務所に所属する公認会計士等に対して実施し、大手監査法人に所属する公認会計士等 1,315 人(83%)を含む、合計 1,588 人の回答を得た。

なお、個別の質問について回答していないケースもあり、個別の集計数は 1,588 人とは必ずしも一致しない。

現在の監査法人や会計事務所に所属する者から幅広い回答を得ており、回答者の実務経験年数や年齢、性別の分布は、監査法人／会計事務所等に所属する会計士全体を反映したものと思われる。

(1) 所属事務所規模

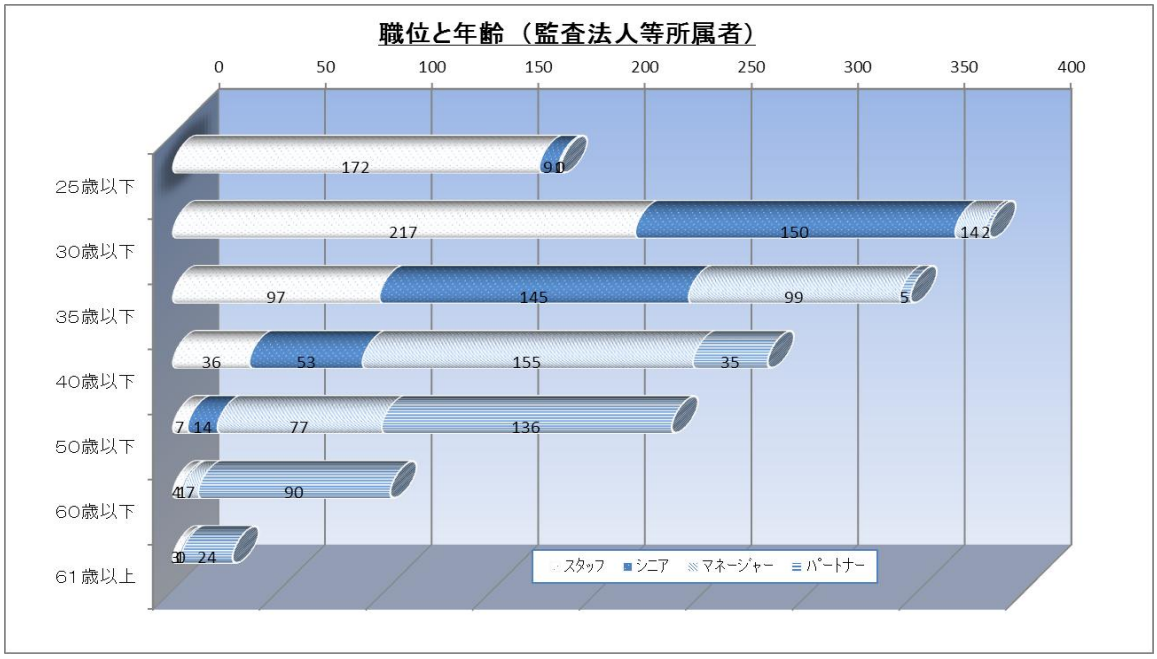
所属事務所の規模の質問(C1-1)では、1,582 人から回答を得た。「1,001 名以上」が 1,315 人(83%)で、回答者の多くはいわゆる大手監査法人所属者である。

(2) 職位と実務経験年数、年齢、性別

職位を尋ねた質問(C1-2)には 1,584 人から回答を得た。スタッフ 539 人(34%)、シニア 375 人(24%)、マネージャー353 人(22%)、パートナー293 人(19%)とすべての職位からそれぞれ 200 人を超える回答が寄せられた。

また、職位と年齢についてのクロス集計の結果、スタッフは「25 歳以下」が 172 名（32%)、「26 歳～30 歳」が 217 名（40%）であり、スタッフの多くは 30 歳以下である。シニアに関しては、「26 歳～30 歳」が 150 名（40%)、「31 歳～35 歳」が 145 名（39%）であり、26 歳～35 歳で約８割となる。さらに、マネージャーは「31 歳～35 歳」が 99 名（28%)、「36 歳～40 歳」が 155 名（44%）で、「31 歳～40 歳」が約７割を占めている。

＜図 48：C1-2 職位と C1-4 年齢＞



年齢と職位のクロス分析によりスタッフ回答者 539 人のうち 30 歳以下が 217 人、25 歳以下が 172 人で、シニア回答者 375 人のうち 30 歳以下 150 人、35 歳以下が 145 人となっており、各職位者の回答年齢は妥当なものとなっている。

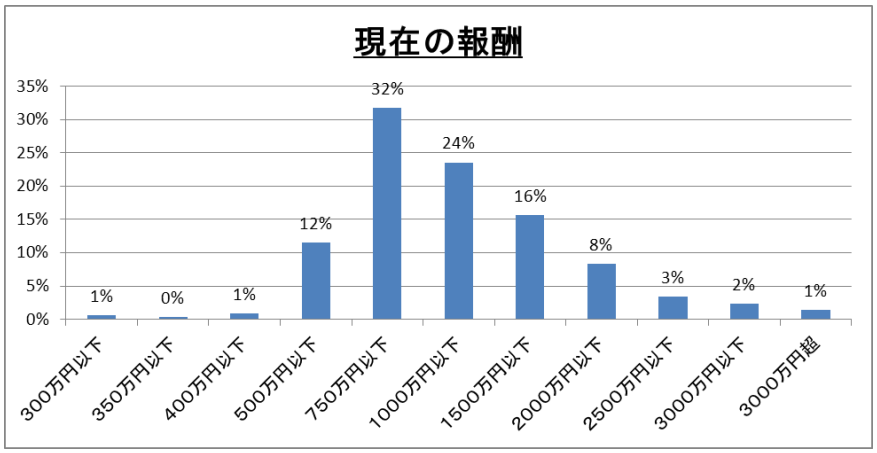
２．転職を意識する背景

(1) 報酬と報酬の満足度

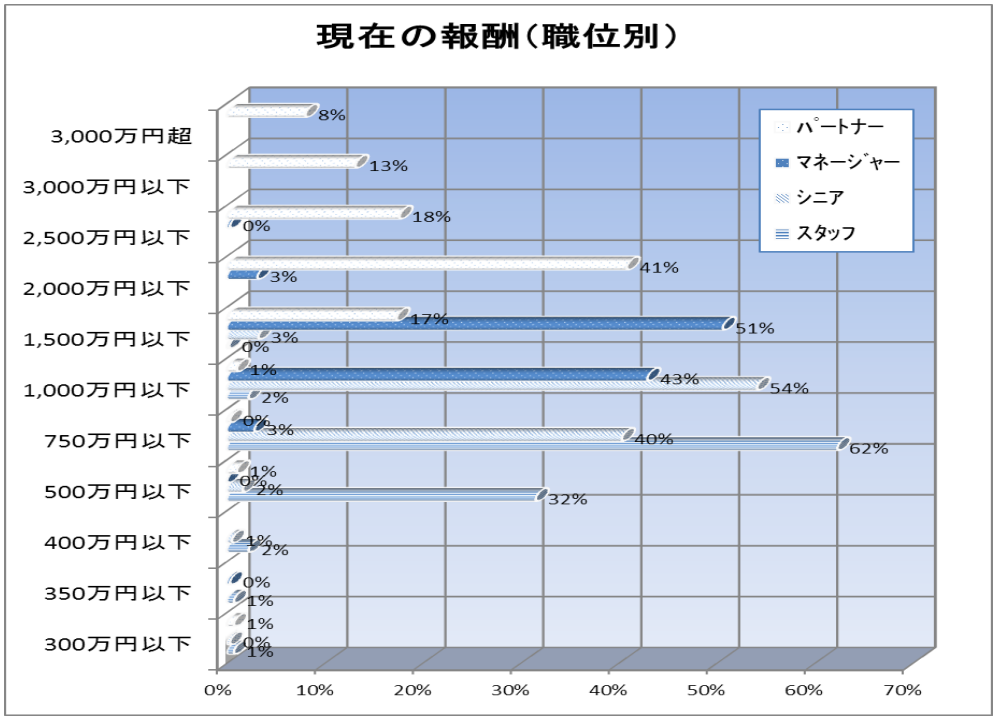
①　報酬

現在の年俸に関する質問(C1-6)について、1,578 人から回答を得た。「750 万円以下」が 502 人(32%)、「1,000 万円以下」が 372 人(24%)、「1,500 万円以下」が 247 人(16%)となっている。

＜図 49：C1-6 現在の報酬（監査法人所属者）＞



＜図 50：C1-6 現在の報酬（C1-2 職位別）＞



スタッフでは、「750 万円以下」が 62%で、「500 万円以下」が 32%となっており、501 万円～750 万円が約 6 割を占めている。

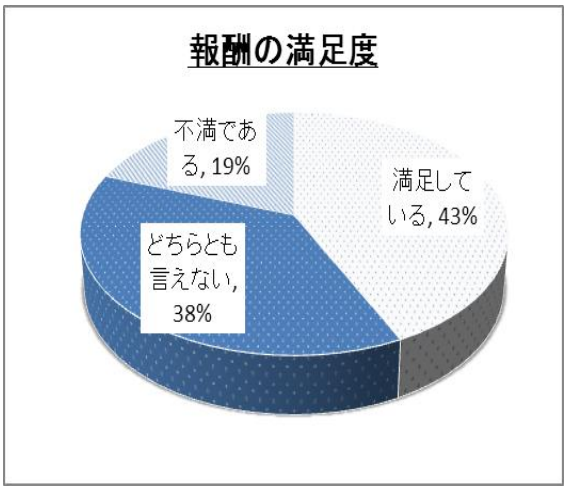
シニアでは、「1,000 万円以下」が 54%、「750 万円以下」が 40%であり、751 万円～1,000 円が約 5 割である。

マネージャーでは、「1,500 万円以下」が 51%、「1,000 万円以下」が 43%となっており、1,001 万円～1,500 万円が約 5 割となっている。

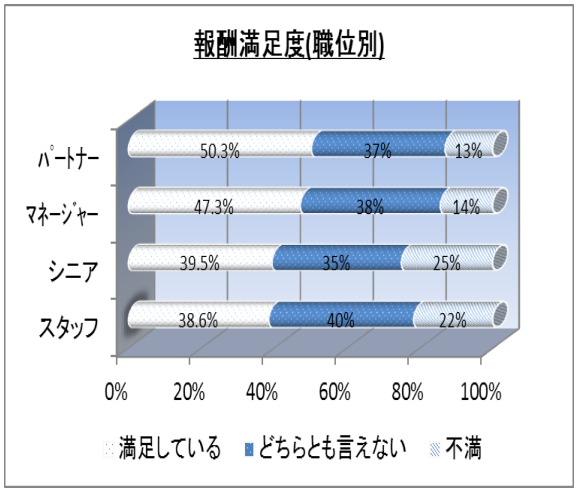
②　満足度

次に報酬の満足度(C1-7)について、1,572 人の回答が寄せられた。「満足している」との回答が全体で 674 人(43%)と割合が高い。

＜図 51：C1-7 報酬満足度＞



＜図 52：C1-7 報酬満足度（職位別）＞



「満足している」とする回答を職位別に分析すると、スタッフ 536 人中 207 人(39%)が「満足」としているものの、この割合は他の職位に比して低く、シニア 372 人中 147 人(40%)、マネージャー349 人中 165 人(47%)、パートナー292 人中 147 人(50%)がそれぞれ「満足」と回答している。

職位が上がるほど報酬満足度の割合が高くなり、スタッフやシニアの満足度が低いことが示された。不満と回答した者が一番多いのはシニアであり、ある程度の経験を積み重ねてきた自信と大量採用等がもたらした弊害から不満が生じているのかもしれない。

(2) 仕事と生活の時間（ワークライフバランス）

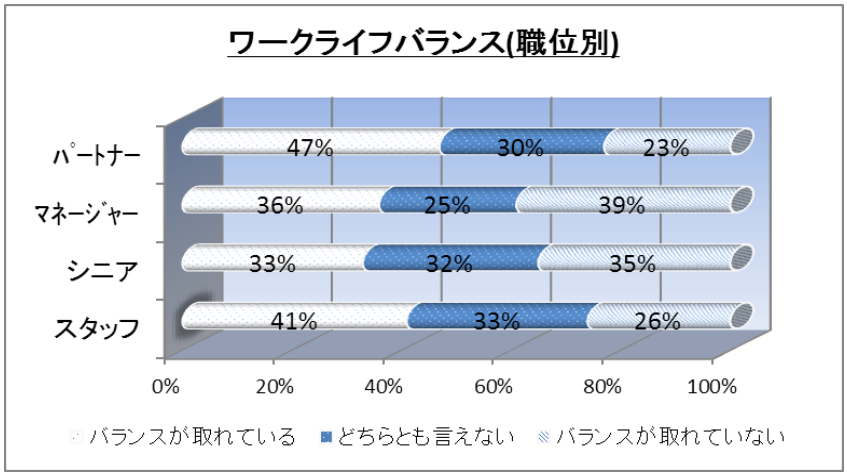
ワークライフバランスに関する質問(C1-8)について、「取れている」610 人(39%)、「どちらとも言えない」479 人(30%)、「取れていない」486 人(31%)としており、回答項目について、ほぼ 3 分の 1 ずつで拮抗しているが、若干バランスが取れているとした回答の方が多い。

また、ワークライフバランスと職位について、クロス集計したところ、「バランスが取れていない」とする回答は、スタッフ(26%)、シニア(35%)、マネージャー(39%)と職位が上がるほど増加し、パートナーとなると「バランスが取れている」(47%)が「バラ

ンスを取れていない」(23%)の倍の割合に急転する。

上記(1)、(2)から、上場企業の中途採用で最も対象とされるシニア層が、他の階層に比べ、報酬に不満を持ち、ワークライフバランスが取れていないと感じる傾向があると言える。

＜図 53：C1-8 ワークライフバランス（職位別）＞



(3) 転職への意識

転職への意識に関する質問(C1-9)には 1,584 人の回答があり、全体では「転職を今は考えていない」とする回答が 933 人(59%)となるが、「転職活動中又は転職活動開始予定」から「１～６年後以降に検討予定」の合計で 597 人(38%)となる。

職位別に分析すると、転職活動中や６年後までに検討予定とする者は、スタッフで 539 人中 278 人(52%)、シニアは 375 人中 184 人(49%)、マネージャーは 353 人中 84 人(24%)、パートナーは 292 人中 42 人(14%)と、職位が下位の若いスタッフほど転職意識が高い結果となった。

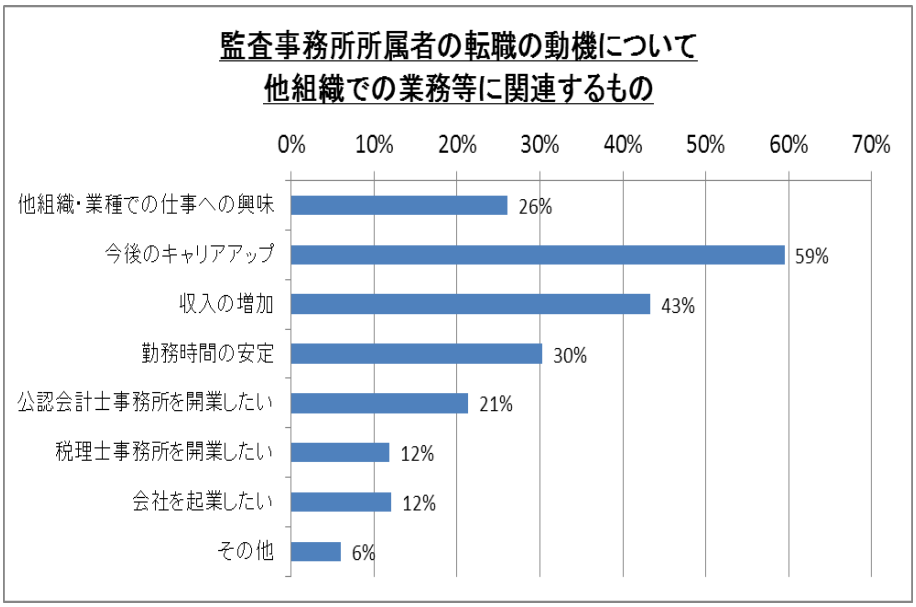
【C1-9 転職の意識(監査法人所属者)と C1-2 職位のクロス集計は＜図 14＞を参照】

(4) 転職への動機・背景

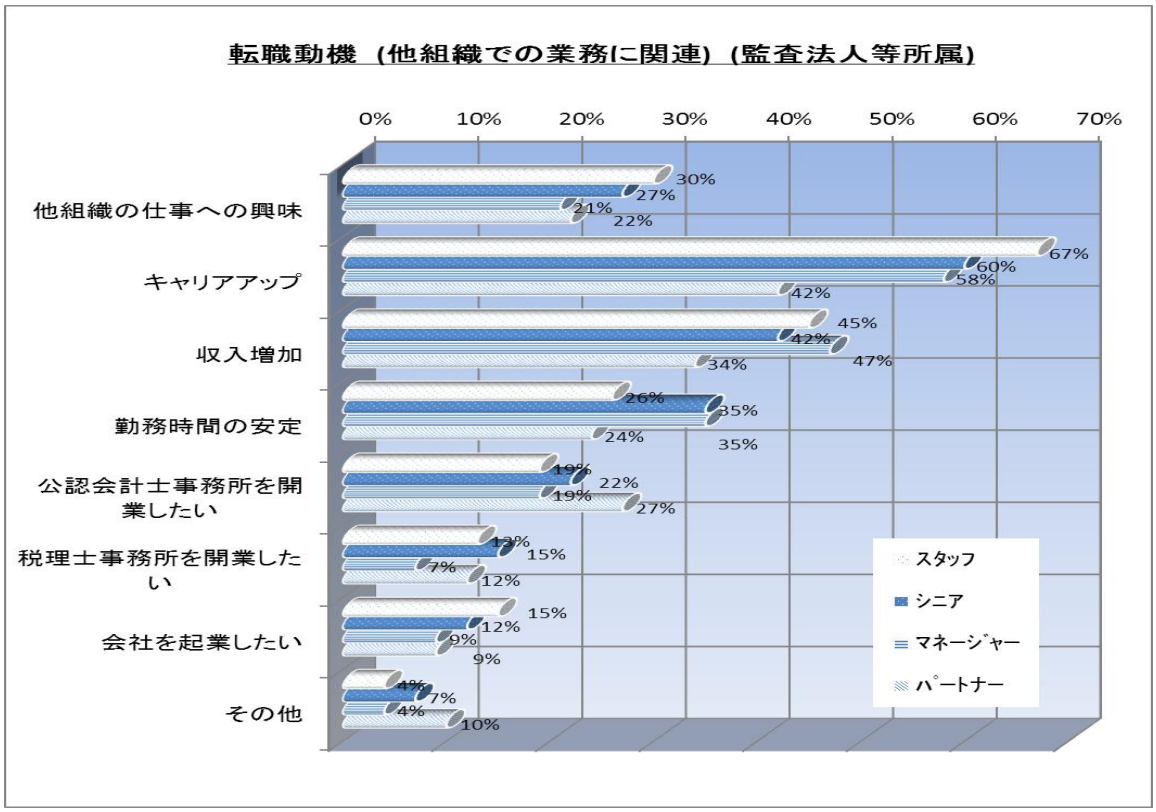
転職を意識する動機を“前向き”な要因で質問(C2-1-1)した結果、複数回答で 1,375 人から 2,893 件の回答があり、全体で「今後のキャリアアップ」が 818 件(59%)と最も高く、次いで「収入増加」が 596 件(43%)となり、この順位はすべての職位で同じ傾向を示した。

一般に資格を持つ専門家はキャリアアップを目指して転職意識が高い傾向にあると考えられるが、監査法人等に所属する会計士についても同様の傾向があると考えられる。

＜図 54：C2-1-1 転職の動機（他組織での業務等に関連するもの）＞（複数回答有）

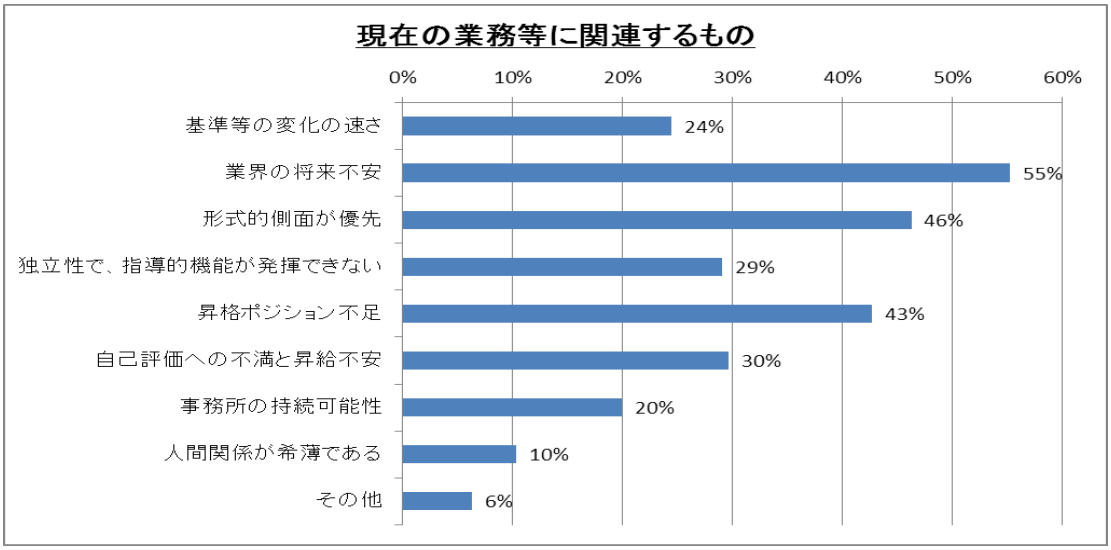


＜図 55：C2-1-1 職位別転職動機（他組織での業務）＞（複数回答有）

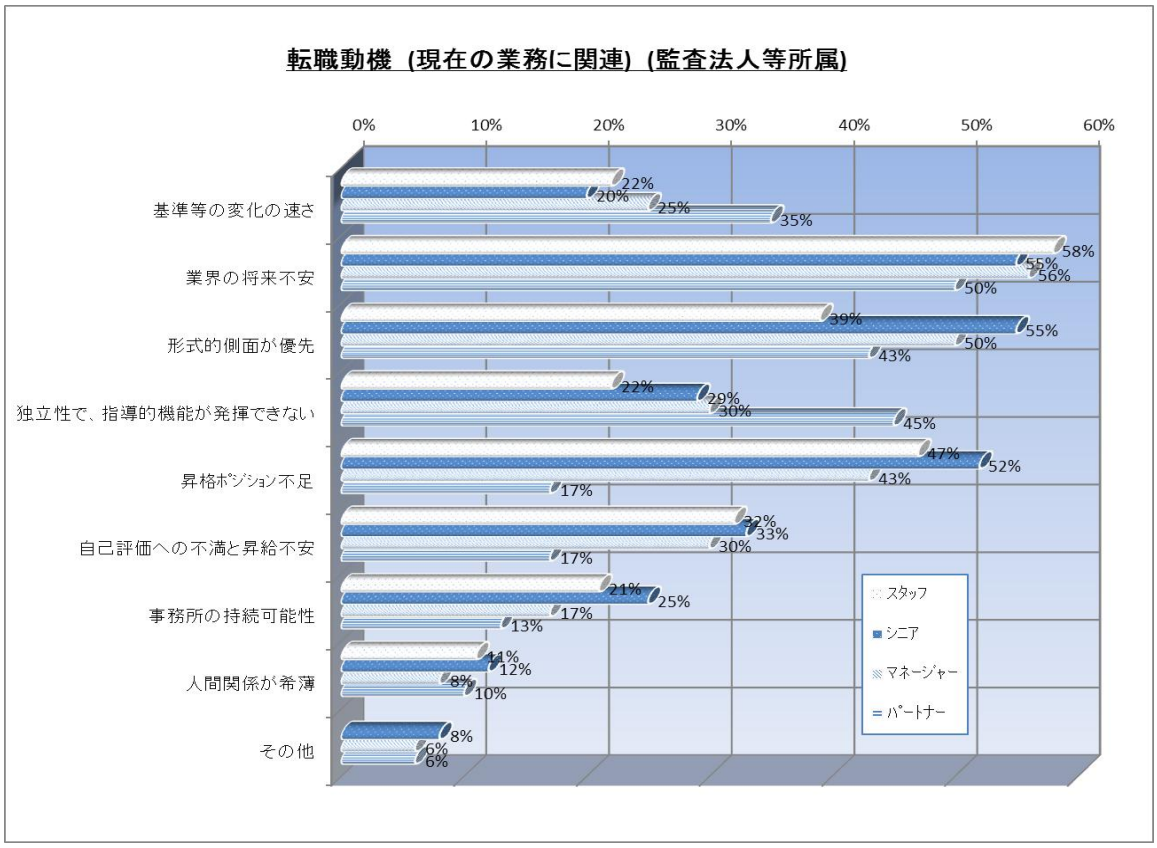


次に、現在の業務に起因する動機についての質問(C2-1-2)では複数回答で、1,323 人から 3,492 件の回答があり、全体で「監査業界の将来への不安」が 731 件(55%)、次いで、仕事内容が「形式的側面を優先される」が 612 件(46%)、続いて事務所の「昇格ポジションの不足」が 565 件(42%)の順となった。

＜図 56：C2-1-2 転職の動機(現在の業務に関連)＞（複数回答有）



＜図 57：C2-1-2 職位別転職動機(現在の業務に関連)＞（複数回答有）



これらの転職の動機について、すべての職位で業界の将来への不安が１位か２位となっている。また、指導的機能の発揮についてが上位５位に入ってくるのはシニアからであり、パートナーになるとその割合は２位となり、仕事内容の変化に応じた傾向が表れている。会計・監査基準の変化が、職位単位で５位までに入っているのは、スタッフとパートナーであり、入口（スタッフ）と出口（パートナー）それぞれに近い職位で、職業専門家としての能力の維持向上に向けた不安を抱いている傾向が表れている。

近時の会計不正事件の訴訟多発傾向や、監査のマニュアル化や e-Audit 化、さらに大量合格者の採用が背景にあると思われる。一方で、転職を検討中の者の職位の分析から若いスタッフほど意識が高いことと合わせてみると、職位が下位であるほど、自らの可能性を広げる意味での転職を意識しているものと考えられる。

特に、多くの上場企業が中途採用の対象としている職位である、スタッフ・シニアについては次の指摘ができる。

①　スタッフの転職の意識の背景

前向きな動機として、今後のキャリアアップ 326 人、次いで収入の増加 222 人となっているが、後向きな動機として、監査業界の将来への不安 264 人、事務所の昇格ポジションの不足が 217 人となっており、ここに近年の大量合格者採用の影響が

うかがえる。

②　シニアの転職の意識の背景

前向きな動機はスタッフと同様に、今後のキャリアアップ 210 人、ついで収入の増加が 146 人となっているが、後向きな動機では、仕事内容が形式的とするのが 182 人、監査業界の将来への不安が 181 人となっており、将来の財務諸表監査を担う若手公認会計士の意識が深刻であると言える。

【補足】厚生労働省「平成 18 年転職者実態調査結果」より

- 厚生労働省の「平成 18 年転職者実態調査結果」の「自己都合による離職の理由別一般正社員の転職者割合」では、「会社の将来に不安を感じたから」31%、「人間関係がうまくいかなかったから」14%であり、監査事務所における 20%、10%が高いわけではないことが分かる。しかしながら、厚生労働省の同調査からは「能力・実績が正当に評価されないから」は 18%であり、監査事務所の 30%の方が高い数値を示しており、試験合格した高い能力を持つ公認会計士が自己の評価に対する不満を抱いていることが分かる。
- さらに、厚生労働省の同調査では、「いろいろな会社で経験を積みたいから」13%であり、監査事務所の公認会計士は「今後のキャリアアップ」59%、「他組織・業種での仕事への興味」26%であり、圧倒的に前向きな転職を考えていることが分かる。
- また、“前向き”“後向き”双方の回答とも、複数回答を求めており、それらすべての回答の中で、比較してもスタッフ、シニア、マネージャーでは、前向きな動機であるキャリアアップが一番多い回答を得ている。転職意識の背景として、後向きな動機もあるが、前向きな動機で転職を意識していることが表れている。

これらのことから、転職を意識する背景としては、監査業界の将来への不安、仕事の形式的側面、昇格ポジションの不足などの理由もあるが、今後のキャリアアップを理由にあげた人数が最も多く、それに伴うであろう収入増加を動機とする人も多い。報酬への満足度、仕事とワークライフバランスに関する質問への回答と合わせて考えると、決して後向きではなく、前向きに転職を考えている人が多いと考えられる。

(5) 転職の際のセールスポイント

転職に際して何がセールスポイントとなり得ると考えているかの質問(C2-1-3)について、複数回答で、1,409 人から 2,948 件の回答が寄せられた。

「同業種・業態の監査経験」を挙げた回答が一番多く、972 人(69%)であり、次に「公認会計士の資格」とした回答が 818 人(58%)、「英語力」471 人(33%)、「非監査業務のキャリア」373 人(26%)、「監査法人との人脈」203 人(14%)であった。

また、選択肢以外でも、その他記述欄に様々なコメントが寄せられた。

３．転職先の希望

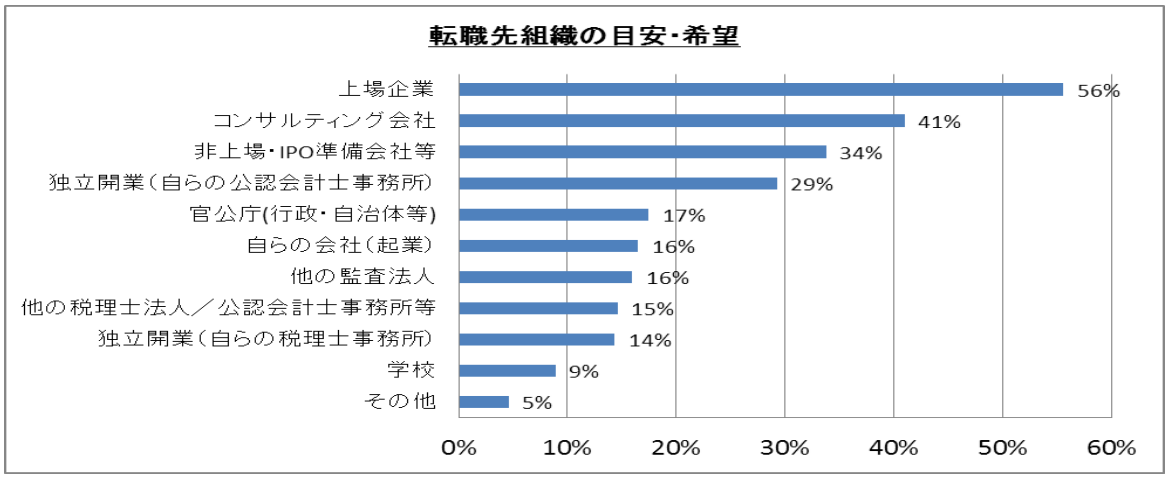
(1) 転職先の種類・業種

①　転職先の種類

希望する転職先について質問(C3-1)では、複数回答で 1,372 人から 3,453 件が寄せられ、「上場企業」が 762 件(56%)で回答者の半数を超え、次いで「コンサルティング会社」が 562 件(41%)、「非上場･IPO 準備会社等」が 463 件(34%)、「独立開業（自らの公認会計士事務所)」が 401 件(29%)、官公庁 239 人(17%)と続き、と全体的に幅広い転職先が挙げられている。

公認会計士事務所を開業し独立したい意識も根強くあるが、監査・税務などの専門業務以外への転職を目指す傾向も見受けられる。なお、本項目に対する回答で、その他と回答した場合を除き、少なかったのは、「学校」122 件(9%)、「独立開業（自らの税理士事務所)」196 件(14%)であった。

＜図 58：C3-1 転職先企業の目安・希望＞（複数回答有）



希望転職先については、職位でクロス集計すると、パートナーは独立開業の割合が高いが、それ以外の職位の者は総じて第１位に上場企業、第２位にコンサルティング会社を回答している。特にスタッフ、シニアは、独立開業ではなく組織内で働くことを希望している割合が高く、なかでも上場企業を希望する人が多い。

【転職先企業の希望についての職位別のクロス集計は、＜図 16＞を参照】

②　転職先の業種

希望転職先の業種についての質問(C3-3)では、複数回答で、サービス業が 713 人(60%)で一番多いが、各業種に渡り広く回答されている。

業種を優先するのではなく、成長性、グローバルに活躍できる企業という回答もあり、業種にとらわれず自分のキャリアプランを実現できる企業を転職先の候補と考えているのではないか。

③　希望業務と配属部署、配属地

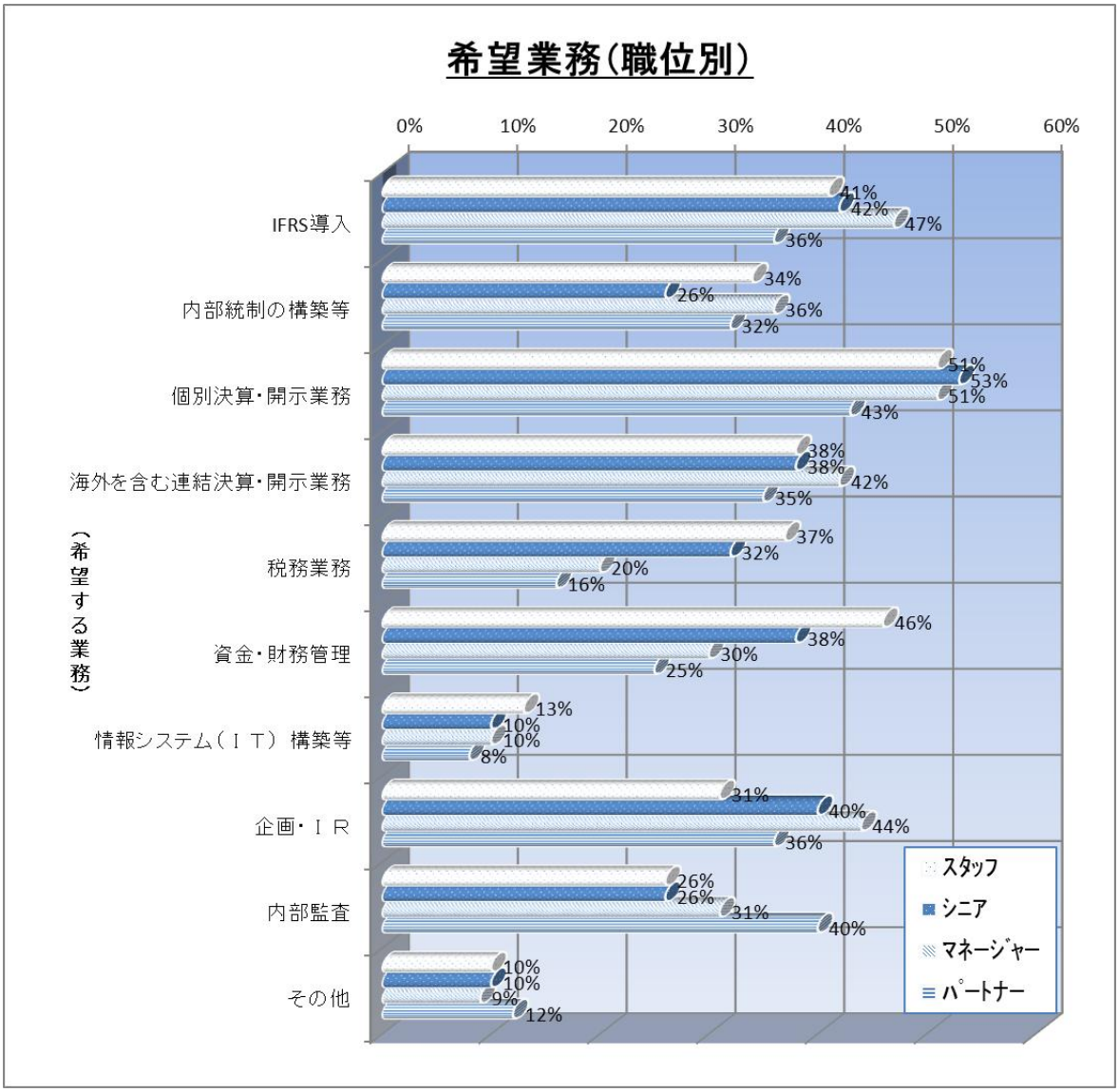
企業における希望する業務についての質問(C3-4)では、複数回答で 1,313 人から 4,151 件の回答があり、「個別決算・開示業務」が 661 件(50%)、「IFRS 導入」が 553 件(42%)、「海外を含む連結決算・開示業務」が 504 件(38%)、「資金・財務管理」が 495 件(38%)、「企画・IR」が 486 件(37%)となった。

また、職位によるクロス集計の結果からは、すべての職位で最も多いのは。決算・開示業務であり、その点では企業ニーズにマッチしているが、次の希望業務として、スタッフは資金・財務管理を挙げ企業サイドとの乖離が出ているが、シニア、マネージャーは IFRS 導入を挙げており、企業のニーズにマッチしている。

希望する業務・配属部署は、IFRS 導入や内部統制の構築、決算・開示業務など監査法人での経験が直接活用できる業務、配属部署を希望する割合は高いものの、例えば税務業務、資金・財務管理、また企画・IR など様々な業務と配属部署が回答された。希望する転職先、業務・配属部署に対する回答からは、活躍のフィールドに制限を持たず、上場企業等で様々な経験を積みたいという意識がうかがえる。

一方、企業側において中途採用する場合の配属予定先は経理に偏っており、お互いの意識にズレがある。しかし、これは監査法人勤務を通じて豊富な実務経験を積んだ会計士が、今後、企業等に転職し、様々な場面で活躍することにより解消されるものであろう。

＜図 59：C3-4 希望業務(職位別)＞（複数回答有）



希望配属部署についての質問(C3-5)では、複数回答で 1,265 人（2,712 件）から回答を得ている。全体として経理部 808 件(64%)、企画部 722 件(57%)、資金・財務部 614 件(49%)、内部監査等 443 件(35%)と幅広い部署が回答された。

希望する配属地についての質問(C3-7)では、複数回答で、首都圏が 1,026 人(75%)、関西 413 人(30%)、東海 156 人(11%)となった。

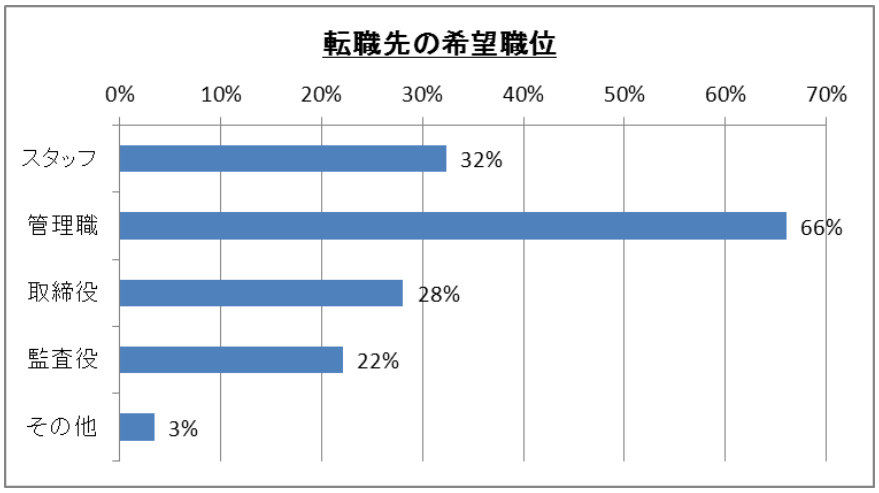
また、海外での配属希望先(C3-8)は、米国、欧州、アジアが、63%、60%、46%で幅広い希望が示されている。

(2) 転職先の職位と年俸

①　希望職位と希望年俸

希望する職位についての質問(C3-2)では、複数回答で 1,329 人（2,021 件）の回答を得ている。一番多いのは、管理職で 878 人(66%)であり、次にスタッフ 430 人(32%)、取締役 373 人(28%)、監査役 294 人(22%)となる。

＜図 60：C3-2 企業を想定した場合の希望職位＞（複数回答有）

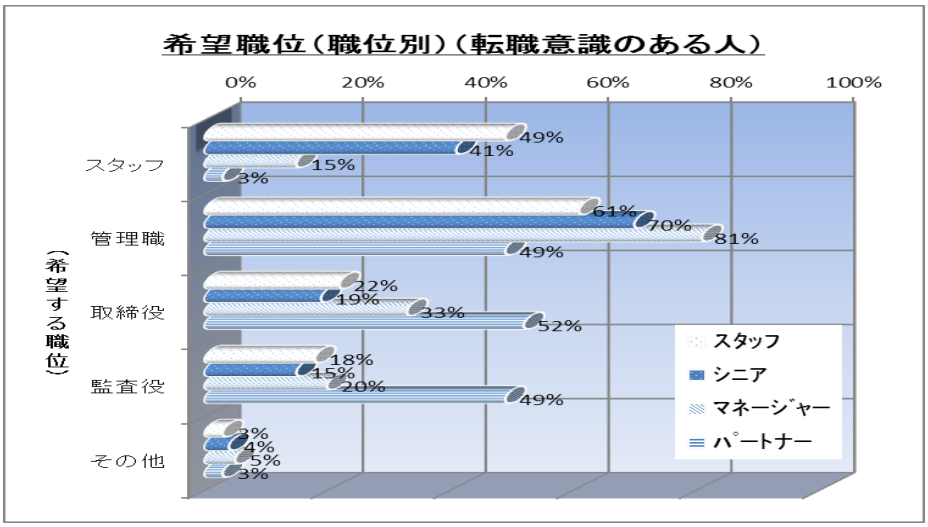


現在の職位とのクロス集計を行うと、スタッフ層は転職後の管理職を希望する者が一番多く、次いでスタッフ、少し差があり、取締役、監査役と続いている。やはりキャリアアップを想定した転職であるため、現在の実力以上の職位を望む回答が多かった。ただし転職予定ありの人の方が、スタッフでもよいと考える割合が多く、現実を見つめているようである。中には、最初のポジションは問わない、プロフェッショナルとして力がつけば職位は希望しないとする回答もあった。

シニア層は転職後の管理職を希望する者が一番多く、スタッフ層よりもスタッフ、取締役、監査役を希望する者が減少している。

パートナー層では、転職後取締役を希望する者が一番多く、次いで管理職と監査役が同数程度となっている。今回のアンケートから、転職先として取締役・監査役への希望が多いことから、今後、我が国において監査法人の実務経験者を活用する対象として社外取締役・社外監査役等を含めたマッチングの仕組みの整備も必要と思われる。

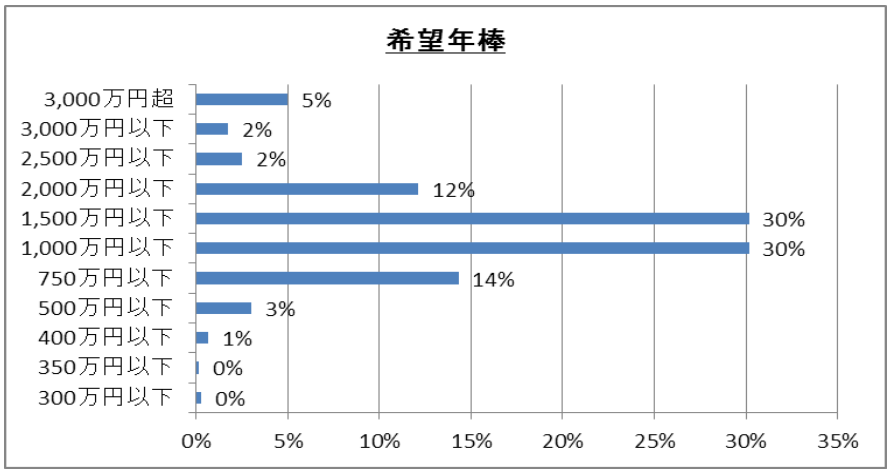
＜図 61：C3-2 希望職位(職位別/転職意識のある人)＞（複数回答有）



② 希望年俸

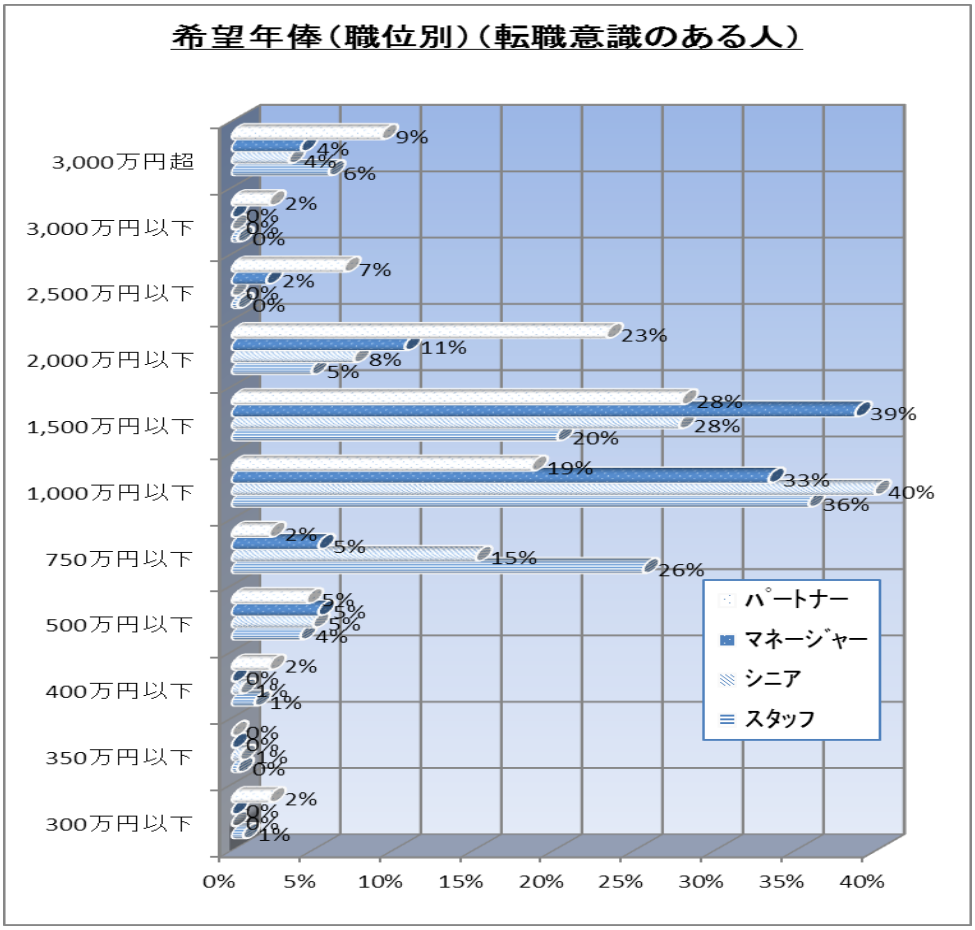
転職先での希望年俸を質問(C3-6)には、1,370 人から回答があり、1,000 万円以下と 1,500 万円以下が一番多く、双方ともに 413 人(30%)であった。次に 750 万円以下 196 人(14%)、2,000 万円以下 166 人(12%)となっている。

＜図 62：C3-6 希望年俸＞



事業会社等での年齢、職位別の実際の年俸と比べ、希望する年俸は高いが、これもキャリアアップを前提としての回答であり、少し高めに回答されている。年俸のギャップが転職を妨げている原因の一つではあるが、一般的に監査法人は事業会社等に比べて年俸は高いが、退職金制度や福利厚生等は充実しているとは言えず、転職に当たり、それらを総合的に考えればギャップはそれほどないと考えられる。

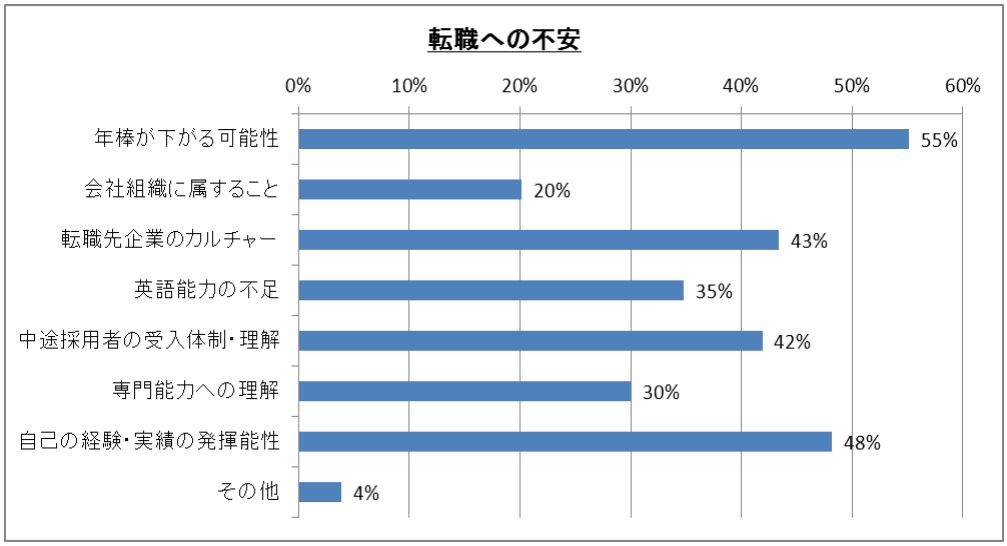
＜図 63：C3-6 希望年俸(職位別/転職意識のある人)＞（複数回答有）



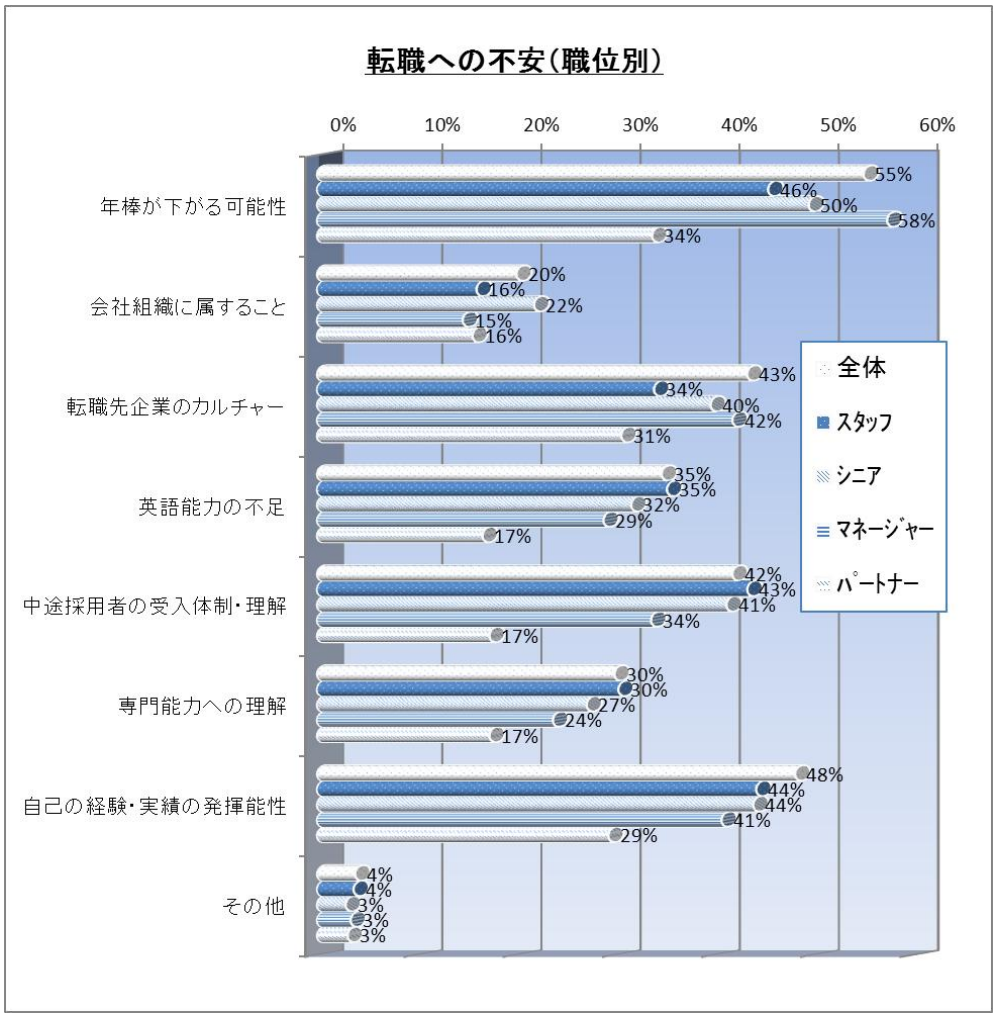
(3) 転職への不安

転職への不安を複数回答で質問(C3-9)し、1,346 人から 3,734 件の回答があった。高い順で「年俸が下がる可能性」が 742 件(55%)、「自己の経験・実績を発揮できる可能性」が 649 件(48%)、「転職先企業のカルチャーへの適応」が 584 件(43%)、「中途採用の受入れ体制・理解」が 564 件(42%)と続いた。

＜図 64：C3-9 転職への不安＞（複数回答有）



＜図 65：C3-9 転職への不安、C1-2 職位＞(複数回答有)



職位別にクロス集計を行うと、全職位で年俸低下の可能性を１位に挙げている。これは、スタッフ 46%、シニア 50%、マネージャー58%と上昇するが、パートナー34%と減少する。同様の傾向は転職先企業のカルチャーへの適応にも言える。また、会社組織に属することへの抵抗感は全職位で７位であり、抵抗感はないと想像される一方で、スタッフやシニアとは違い、マネージャーやパートナーでは転職先カルチャーへの適応への不安が２位となっている。

さらに、「自己の経験・事績を発揮できる可能性」について全職位で３位までに位置しているが､転職予定有りや検討中のグループでみると､この項目への不安が、年俸低下の不安を抑えて１位となっており、現実的に自己が他の環境で活躍するイメージをより鮮明に描こうとしている姿勢がうかがえる。

転職への不安は､年俸が下がる可能性､自己の経験･実績を発揮できない可能性、転職先企業のカルチャーへの適応、中途採用の受入れ体制・理解などが挙げられ、キャリアアップを目指して転職を考えるが様々な不安も持っていることがわかる。これらの不安は“会計専門家の労働市場”が整備・運用される過程で、一定程度減少・解消されると思われるが、協会は、会員に対しても、組織内で会計士が活躍している場面を紹介することや、企業サイドにおける受入れ体制や理解を求めていくことが必要である。

４．その他

(1) 協会への要望

協会の組織内会計士に対する施策に関して尋ねた質問(C4-1)には、複数回答で、1,441 人から 3,362 件の回答があり、組織内会計士の存在価値の周知活動が 842 人(58%)､組織内会計士ネットワークの構築が 653 人(45%)､ＣＰＥ研修の単位軽減が 575 人(40%)、となっている。

(2) キャリアナビの認知度

協会が運営する公認会計士及び試験合格者のための求人情報サイト“Career NAVI”に関して尋ねた質問(C4-3)には、複数回答で、1,571 人から回答があり、知らない者が、1,058 人(67%)、知っている者が 476 人(30%)、利用したことがある者が 37 人(2%)であった。

Ⅳ　むすび

我が国の“資本市場”での企業の財務情報開示の適正化を確保し、市場の公正性・透明性を高めていくために、経済インフラとして財務諸表作成能力の更なる充実を図る必要がある。そのためにも、会計専門家をより積極的に活用することが、急速に国際化・高度化している我が国企業が会計実務に的確に対応し、ビジネスや会計等におけるグローバル化の環境の下での成長力と国際競争力を強化することに繋がると考えられる。

よって、組織内での会計専門家の育成・採用に係る“会計専門家の労働市場”の構築・整備が強く望まれ、経済界の公認会計士等の会計専門家に対する正しい理解を促進し、企業の会計専門家の育成・採用への意欲をさらに高める必要がある。また一方で、公認会計士業界においても、実務経験が豊富な会計専門家を経済社会に輩出し続ける仕組み作りが必要である。

今回のアンケートにおいて、上場企業側の社内に会計の専門家を置くことのニーズは、現時点では４分の１程度（全上場企業ベースでは約 900 社と推定）であるとの結果が得られた一方、回答のあった企業において 600 人に近い数の会計専門家の採用の可能性があるとの結果も得られている。今後、会計実務の知識や経験を持つ公認会計士等が企業内で活躍するためには、経済インフラとして、“会計専門家の労働市場”が我が国に定着することが求められている。

今回のアンケート結果を有効に活かし、我が国の上場企業の実態を直視し、行政及び経済界がより積極的な対応を実施し、本会においても“会計専門家の労働市場”へ優秀な人材が供給されるための具体的施策を早急に実施していく必要がある。

以　上

組織内会計士対応プロジェクトチーム構成員

担　　当	木下　俊男		
構成員長	佐伯　　剛		
構　成　員	＜企業内会計士グループ＞		
	阿久津　聖	池田　　悟	佐瀬　永一
	定盛　順一	清水　敬輔	茶田佳世子
	村田　樹一		
	＜監査法人グループ＞		
	遠藤　　了	小野　英樹	北澄　和也
	杉浦　宏明	土岐　祥子	古藤　智弘
	＜協会役員＞		
	佐藤　裕紀	鈴木　昌治	森　　公高