



信頼・憧れ・希望の未来へ

—『公認会計士の一体的能力開発に関する報告書（2025）』公表に寄せて—

日本公認会計士協会 研究員
司会
きむら かなこ
木村 加奈子



日本公認会計士協会
主任研究員
うちやま こういち
内山 晃一



日本公認会計士協会 副会長
一体的能力開発検討特別委員会 委員長
つるた みつお
鶴田 光夫



一体的能力開発検討特別委員会
副委員長
つだ よしひろ
津田 良洋



公認会計士を取り巻く急速な環境変化に対応し、将来にわたり職業の魅力を高めるため、2025年6月に、「公認会計士の一体的能力開発に関する報告書（2025）」を公表しました。本報告書は、社会からの「信頼」、優秀かつ多様な人材の抱く「憧れ」、そして若手会員・準会員が感じる「希望・やりがい」という三要素を基盤とし、公認会計士試験受験前から資格取得後までの能力開発プロセスを一体的・包括的に捉え直したものです。

本座談会では、約2年半にわたる検討を牽引した中心メンバーが一堂に会し、構造的な課題の克服からこれからの時代の価値創造に至るまで、報告書に込めた強い「想い」と具体的な提言を掘り下げます。健全な危機感を持ち、自ら成長し続ける公認会計士の未来像と、その育成に向けた変革の道筋を、ぜひご確認ください。

内容

Part 1：公認会計士を取り巻く環境変化と一体的能力開発の必要性

Part 2：構造的な課題と克服の方向性

Part 3：実務経験を通じた専門性の向上

Part 4：専門性の主体的な追求

Part 5：これからの時代の価値創造

Part 6：未来を担う公認会計士へのメッセージ

Part 1:

公認会計士を取り巻く環境変化と一体的能力開発の必要性

木村 本日は、一体的能力開発検討特別委員会での約2年半の検討を経て、2025年6月30日に公表された「公認会計士の一体的能力開発に関する報告書(2025)」について語っていただきたく、委員会の中心メンバーとして議論を牽引された皆さんにお集まりいただきました。本報告書では、公認会計士試験受験前から継続的専門能力開発(Continuing Professional Development: CPD)に至るまで、生涯にわたる能力開発のプロセスを、一体的・包括的に捉え直す試みがなされています。まず、本報告書にどのような想いを込めたのか、委員長の鶴田さんからお聞かせいただけますでしょうか。

鶴田 ありがとうございます。当委員会は2022年12月に、公認会計士を取り巻く環境の急速な変化に対応するため、能力開発のプロセスを一体的・包括的に検討するという趣旨に基づき設置されました。議論の過程で、私たちは公認会計士の「あるべき姿を描く」という理念的な課題と常に直面しました。この「あるべき姿」は、公認会計士一人ひとり異なっていて当然だと感じています。それでも私たちが、公認会計士という職業が将来にわたって魅力的であり続けるために必要であると考え、共通の理念として掲げたのが、社会からの「信頼」、優秀かつ多様な人材が抱く夢や「憧れ」、そして若手会員や準会員が感じる「希望・やりがい」という三要素です。これらの要素が相互に関連し、好循環を生み出すことで、公認会計士の魅力がさらに高まると信じています。

木村 公認会計士の魅力を支えるのがこの三要素というわけですね。

鶴田 三要素を維持していくためには、

現状のままで本当に大丈夫なのか、健全な危機感を持つことが大切です。公認会計士である間は学び続けなければなりません。本報告書は、自ら成長し続けるための土台を示すものとして、皆様にお届けしたいと考えています。

木村 健全な危機感が必要となるような環境の変化とは、具体的にどのようなことでしょうか。

鶴田 たとえば、AIやデジタル化の進展、サステナビリティ情報の開示や保証への社会的な要請の高まりなどが挙げられます。特に、AIの進展により、情報へのアクセスが格段に容易になりました。私が公認会計士になった30年以上前は、会計や監査に関する知識はクライアントよりも監査人の方が詳しいのが当然で、そのような「情報の非対称性」はむしろ専門家としてあるべきだという認識さえあったように思います。クライアントの方の中には、時には公認会計士を上回る知識と経験をお持ちの方もおられ、向き合う際にはこちらも相当勉強して臨んだものです。今は、そのような職人的な方ではなくても、知りたい情報に容易にアクセスできるようになっています。公認会計士の「専門」とは何か、クライアントにとっての「価値」とは何なのか、それらをよく考え、期待を越えるために研鑽し続けなければならない状況になっていると強く感じています。



鶴田 光夫 氏

値」とは何なのか、それらをよく考え、期待を越えるために研鑽し続けなければならない状況になっていると強く感じています。

木村 公認会計士を目指す人たちや、今後目指す可能性がある人たちを取り巻く環境の変化にも、目を向ける必要がありますよね。

津田 そうですね。幸い、公認会計士試験受験者は、この10年間、増加の一途をたどってきました。米国などの諸外国では、近年志願者が減少しており、とても強い危機感を持って対策に当たっています。私は、日本でもこのまま受験生が増加するとは思っていません。若年人口は今後減る一方です。過去を振り返れば、わずか5年間で受験生が半減したこともありました。公認会計士が「選ばれる資格」であり続けるための努力は、業界としても、個人レベルでも、欠かせないのではないのでしょうか。

木村 環境の変化は、脅威ばかりでなく、業務領域の拡大ももたらしています。

内山 公認会計士の活躍の場は、独占業務である監査業務にとどまりません。組織内会計士や財務アドバイザー業務といった競争領域で力を発揮する公認会計士が増えています。このような厳しい環境下でも、公認会計士という存在に、「信頼」、「憧れ」、「希望・やりがい」といった価値を見出してもらえること、それこそが、私たちが目指すべき姿ではないでしょうか。公認会計士は、監査の専門家であるにとどまらず、数字の裏側にあるサブスタンス、つまり、経済実態を見抜くことができる存在であるはずで。たとえば、グローバル企業に勤務する組織内会計士が、人々の意図をくみ取りながら、各国のオペレーションの実態を数字で正確に把握する。これにより、経営陣は課題を定量的に分析し、適切な対応策を講じること



が可能となります。数字を通じて経営戦略を実現できることこそ、公認会計士の最大の強みです。この強みを発揮して組織や社会に積極的に貢献している姿こそが、まさに「カッコいい公認会計士」にはなりません。本報告書が、このような「カッコいい公認会計士」の育成に積極的に活用されることを心より願っています。

津田 私は長年、監査法人で会計監査と教育・研修の両面に携わってきました。公認会計士のあるべき姿を考えると、社会からの「信頼」に重きが置かれがちです。「信頼」が大切なのは当然ですが、それだけでは足りません。鶴田さんがおっしゃる、若い人たちが憧れ、やりがいや希望を持って働き続けることができることこそが、将来の公認会計士業界の存続につながるという視点を持ち続けたいです。

Part 2:

構造的な課題と克服の方向性

木村 能力開発に関する制度が、「公認会計士試験受験前」、「公認会計士試験受験」、「受験後の実務経験、実務補習、修了審査」そして「資格取得後のCPD」と、縦割り構造になっていることで、若手会員が一貫したキャリア形成や、中長期的な成長のイメージを持ちづらいという問題も指摘されています。津田さんは、この問題の背後にどのような現実があると認識されていますか。

津田 日本の公認会計士は、英国や米国とは異なり、国家資格です。日本では、国家資格であることが社会的な信頼に直結し、それは公認会計士にとってありがたい側面も持ち合わせています。一方で、国家資格であるために、公認会計士試験のみならず、実務経験、実務補習、修了審査、CPDなど、能力開発制度や評価制度

の様々な事項が法令で定められていて、時宜に応じた制度の変更が難しい面もあります。それが、縦割りで硬直的という制度の印象につながっているのかもしれませんが、ただ、法改正はいつ行われるかわかりません。いざ法改正を行うというときに、私たちの意見や要望を伝えられるよう、普段から継続的に制度の課題や改革案を議論する場を設けておくことが非常に重要だと思っています。また、現状の制度の建付けが、変化している経済社会に適しているかを根本的にとらえ直すことも必要です。たとえば、公認会計士試験の科目選択を、公認会計士法ではなく、内閣府令である公認会計士試験規則に委任することで、より柔軟に科目設定することが期待できます。

津田 良洋 氏



木村 本報告書では、「ビジョンペーパー2022」（日本公認会計士協会、2022）を踏まえ、資格取得前では主にコアバリューの育成に焦点を当て、資格取得後ではコアバリューに加えオリジナリティの能力開発に注力すべきだとしています。コアバリューとオリジナリティとは、具体的にどのような資質や能力を指すのでしょうか。

津田 コアバリューは、高い倫理観や専

門的知見、幅広い知識を備えたプロフェッショナルとして社会に信頼を創り出すという、公認会計士が共通して持つ中核の価値を指します。オリジナリティは、一人ひとりの公認会計士が多様な経験や強みを活かして、社会のあらゆる領域における課題解決に貢献するという価値のことで、優秀で多様な人材を惹きつけるため、また、多彩な分野で活躍するためには、公認会計士のオリジナリティが重要であるという大前提を持ちつつも、公認会計士であれば共通して持つべき力、つまりコアバリューがばやけることがないよう、議論を続けていくことが重要ではないでしょうか。

木村 本報告書の前に、「公認会計士に求められる資質・能力に関する報告書」（日本公認会計士協会、2021）が作成され、会員と準会員に限り公開されました。この報告書では、資格取得時点で「五つの資質・能力」を身に付けるべきだと述べています。「五つの資質・能力」とは、具体的には、「変化即応能力・学び続ける姿勢」、「専門知識」、「価値観・倫理・姿勢」、「スキル」、そして「一般教育」を指します。先ほど説明いただいたコアバリューは、まさにこの「五つの資質・能力」に関連するということですね。

鶴田 そのとおりです。ただし、「五つの資質・能力」は、資格取得前にとどまらず、資格取得後も引き続きより高いレベルを目指して研鑽すべきものです。資格取得前の段階では「五つの資質・能力」の基盤形成が欠かせないという意識が重要であると位置付けています。

内山 「五つの資質・能力」の中でも、「変化即応能力・学び続ける姿勢」、「専門知識」、「価値観・倫理・姿勢」に比べ、「スキル」や「一般教育」は議論が後回しになりがちですが、実はきわめて重要だと捉えています。知識が容易に得られる今だからこ

そ、経営層に対し多角的な視点で意見を伝え、堂々と議論できる、人としての幅や胆力が求められます。同時に、物事を多面的・客観的に捉え、適切に判断するためのクリティカルシンキングやビジネスアナリティクスなどの能力も不可欠です。これらの素養やスキルは、筆記試験では測りにくく、また短期間で習得することが難しいものです。公認会計士試験受験前の段階での努力も大切です、合格後の実務経験や自己研鑽を通じてこれらを確実に身に付けることも、職業専門家としては重要です。したがって、日本公認会計士協会には、一連の能力開発制度において、そのための基盤を整備する責務があると考えます。

鶴田 本報告書では、先に述べた縦割りという構造的な課題を克服するためにも、公認会計士の育成プロセス全体をこの「五つの資質・能力」という共通言語でつなぎ直すための方向性を示しています。

Part 3:

実務経験を通じた専門性の向上

木村 公認会計士試験合格後から資格取得までの3年間は、コアバリュー養成の中核的な段階です。実務経験を主軸として実務補習と修了考査を経験することで、「専門知識」のみならず、「価値観・倫理・姿勢」や「スキル」など、プロフェッショナルとしてのマインドセットを含めた広義の専門性が磨かれていきます。本報告書では、実務経験の重要性を踏まえ、監査の実務経験である「業務補助」に「3年合計3,000時間」という量的基準を設けることや、組織内で効果的な振り返りの仕組みを導入することなどを提案しています。まずは量的基準の設定という提案について、その意図を津田さんにお伺いできますか。

津田 公認会計士という高度職業専門家を名乗るに足る理論的かつ実務的な能力を身に付けるには、筆記試験に合格するのみではなく、資格を取得するまでに質的にも量的にも十分な実務経験を積むべきで、それを制度で担保することが不可欠です。現在の制度では、資格取得に必要な実務経験のうち、「実務従事」と呼ばれる監査業務以外の実務経験の内容については、登録申請時にある程度具体的な記述が求められています。一方で、監査の実務経験である「業務補助」については、被監査会社名や監査区分の記述しか求められていません。ひとくちに監査実務といっても、監査法人の規模やクライアントの業種により業務内容は様々なので、質的要件を一律に定めることは現実的ではありません。そのため、英国などの例も参考に、「3年合計3,000時間」という量的基準を設けることを本報告書では提案しています。加えて、実施した監査業務の内容も具体的に報告することで、質の担保にもつなげることができるのではないかと考えています。

木村 量と同時に質の担保も図るということですね。この点については、実務経験を組織の中でしっかり振り返るべきという、本報告書内での提言とも関連するように思います。鶴田さん、いかがでしょうか。

鶴田 そうですね。実務経験から何を学んだのか、次の課題は何なのかなどを、対話を通じてタイムリーに振り返ること、これにより、実務経験が単なる業務遂行に終わらず、次の成長につながる質の良い経験として蓄積していくのではないのでしょうか。本報告書で触れているように、各組織での取組を協会が後押しすることで、そのような蓄積が公認会計士全体の経験や知見として循環していくように思います。英国の制度なども参考にしながら、よ

り具体的な設計案を検討していきたいです。実務補習所でのゼミナールやディスカッションも、経験から学んだり、試験では測りにくい能力を養成、評価したりするのに有効です。評価といっても評点形式に固執せず、補習生間でのフィードバックや気付きを伝え合う形式を導入することも、能力開発につながるのではないのでしょうか。

木村 内山さんは常々、公認会計士には経営力が不足しているのではないかと指摘されています。公認会計士は必ずしも経営の経験があるわけではないと思いますが、経営をしなければ経営力は磨かれないのでしょうか。

内山 経営経験がなくても、経営的なマインドセットを持つことは十分に可能です。しかし、経営戦略、オペレーション、人事戦略、さらには心理学的な素養といった基礎的な経営スキルやフレームワークは、できる限り早い段階で習得しておくべきでしょう。その上で、多様な人と対話し、真摯に耳を傾け、自らの知識と化学反応を起こさせて昇華させていくことがきわめて重要です。企業経営者から一目置かれる、信頼されるビジネスアドバイザー、すなわち、Trusted Business Advisorとなるためには、これらの基本スキルやフレームワークの習得に加え、経営者の悩みに共感しつつ、岡目八目、つまり、客観的な視点に基づくインサイトとソリューションを提供できる能力が不可欠となります。そして、これらのスキルやマインドセットこそが、冒頭で触れた「カッコいい公認会計士」には必須の能力であると確信しています。

木村 経験と知識をバランスよく身に付けていくことが全ての基礎となり、大切だということですね。ところで、知識の定着を確認するには、事後的な測定が欠かせません。公認会計士の能力の測定方法と



しては、これまでは試験や考査などでの筆記形式が中心でした。ここにも、何か今日的な配慮が必要なのではないでしょうか。

鶴田 そうですね。公認会計士試験も修了考査も手書きですが、監査実務の現場で手書き調書を作成することは今では少なくなりました。公認会計士試験や修了考査の目的が、実務で応用可能な知識を習得していることを確認することであるとすれば、手書きよりもパソコンを使用した手法、いわゆるCBT(Computer Based Testing)の方がより実際的かもしれません。2026年度から司法試験でもCBTが導入されますので、その動向も注視し、参考にしていきます。

木村 そもそも、資質や能力を測る方法を試験に限定しなくてもよいという考え方もあるのではないのでしょうか。

津田 ええ、筆記試験だけが能力評価の方法ではないはずですよ。公認会計士なら備えてほしい能力であっても、必ずしも試験科目に入れる必要はなく、そのほかの方法で測定し、評価すればよいという考え方もあります。たとえば、現行の公認会計士試験では、選択科目に経済学、経営学、統計学、そして民法の4つが設定されていますが、実際は9割以上の受験生が経営学を選択しています。公認会計士として仕事をしていく上で、経済学の素養があるべきだとする見解は業界内外で数多く聞かれ、私自身も経済学は知っておいた方がよいと思っています。しかし、だからといって、選択科目を必須科目にすることが現実的な解であるとも思えません。試験で問うのが本当に適切な方法なのかを考える必要もありそうです。たとえば、経済学や統計学など、公認会計士に必要な専門能力について、大学や大学院の講義を受講した場合に何らかの認定をすることも、1つの選択肢として考えられるのではないのでしょうか。

Part 4:

専門性の主体的な追求

木村 資格取得後のCPDは、専門性の拡大・深化を図るための枠組みです。一方で、制度に内在する「やらされ感」が払拭できず、本質的な学びの妨げになっている可能性があるため、本報告書でも指摘されています。この「やらされ感」の解消を、鶴田さんはどのように実現しようと考えているのでしょうか。

鶴田 2023年度に「CPE(継続的専門研修)」から「CPD(継続的専門能力開発)」へ発展的拡充を行ったのは、Education、つまり、研修を主体とする「教育」から、Development、すなわち、より能動的な「能力開発」とすることで、より主体性を発揮して学びましょうというメッセージを伝えるためでした。制度が厳格すぎると、抜け道を探すが出てしまい、それを抑えるためにさらに制度を厳しくすると悪循環に陥ることになりがちです。協会がすべきことは、公認会計士が日々の実務の中で意図をもって自発的に取り組んでいる学びを、制度上、幅広く認めていくことだと私は考えています。自身のキャリアに沿って日々取り組んでいることが、きちんとCPD制度の単位として認められることが重要です。実務経験やメンタリング、振り返り活動など、研修に限定されない多様な学習形態をより積極的に能力開発として位置付け、制度で認めていく必要性についても認識しており、今後も継続して議論していきます。

内山 CPDの理念や方向性を示す「CPD大綱」では、公認会計士に対し、「自ら考え、自ら学び、自ら省みる」姿勢を持ち、自己研鑽サイクルを継続的に反復することの重要性が強調されています。一人ひとりの公認会計士がオリジナリティを

充実させる上で、自主的かつ効果的な学びを促すことが不可欠です。そのためには、インプット時間のみを評価する仕組みでは不十分です。レポート提出や確認テストなどで理解度を確認する「アウトプットアプローチ」を併用した、より柔軟な仕組みの導入が有効ではないのでしょうか。

内山 晃一 氏



津田 公認会計士資格取得後は、一人ひとりが自分の現在や将来の専門性を意識し、研鑽に励むことが重要です。本報告書では、CPDの受講履歴を協会のウェブサイトで見覧可能にする仕組みの導入を提案しています。これは、日本弁理士会で以前より実施されている「継続研修受講履歴公表システム」から着想したものです。表示する内容の詳しさは自身で設定できますが、「何を専門や得意分野としているのか」、「どのような領域の学びを深めているのか」を一覧できるため、専門性に関する社会への説明責任を果たすという点で、前進が期待できます。また、自身の研鑽状況が社会に「見える化」されることを通じ、能力開発が「自分事化」し、主体的な学びが促進される点でも有効性が高い仕組みではないのでしょうか。

内山 公認会計士として、知識や経験を積み重ねる土台を作る上で、自身がユ

ニークな存在になることが重要だと考えます。専門性を深め、ネットワークを広げ、「自分の価値は何か」を明確に語れる公認会計士になることが求められます。監査業務においては、リスク管理の観点から慎重な発言が求められますが、状況によっては、自らの範疇外だと安易に線引きをせず、自身の価値観に基づいた意見を述べていく姿勢が大切です。

木村 公認会計士である間は絶えず自己研鑽を続けていくことが大切です、それを誠実に開示し説明していくことが、個人そして業界の「信頼」、「憧れ」、「希望・やりがい」を醸成していくということですね。ただし、資格取得後に急に高い主体性を発揮しようとしても、それまでの蓄積がないと難しいかもしれません。資格取得前の段階から、自身の仕事観やキャリアについて考え、どのように専門性を深めていくか、その内容のみならず方法や手段についても学ぶことが必要ではないでしょうか。

鶴田 私たちが「一体的」という言葉に込めたのは、まさにその観点です。制度を縦割りにして課題を認識したり改善策を考えたりするだけではなく、諸制度を一気通貫でとらえ、目指したい姿を実現していくためにどうすればよいのかを絶えず議論していき、変革していく。それが、私たちに課せられた使命だと受けとめています。

Part 5:

これからの時代の価値創造

木村 公認会計士に求められるのは、必ずしも専門知識の量ではなく、人としての幅の広さや奥行きなど、人間だからこそ発揮できる力、いわゆる人間力だと、皆さん共通しておっしゃっています。それは、AIの進展という時代背景において、どのような意味や価値を持つのでしょうか。

内山さんはどのようにお考えですか。

内山 AIが急速に発展することにより、監査業務が公認会計士の独占業務でなくなる可能性について、国内外で広く議論されています。また、現在でも資本市場が監査人を選定していますが、今後はその傾向がより一層強まるでしょう。一方で、選ばれるだけではなく、公認会計士一人ひとりが、どこで、どのように、どのような価値を生み出すかを主体的に決定していくことも必要です。それには、専門知識の量を超えた魅力や資質、すなわち、人間としての力、人間だからこそその力が問われることになります。この力は、教養やクリティカルシンキングなどの素養が基盤となります。会社経営者が、「公認会計士であるあなたが言うのだから、そのアドバイスに従おう」と思える存在となれるよう、確かな価値を創出していきたいですね。

鶴田 ビジネスを理解しないと監査はできません。そのため、公認会計士は、本来、俯瞰する力を持っているはずですが、この俯瞰する力や知的好奇心こそが、新たな価値を生む土台となるのではないのでしょうか。相手のことを理解しようとし、自分事として考えること、また、ある程度理解してもわからないことは質問をする謙虚な姿勢、こういったことも信頼の源泉となりえます。AI活用のような新しい分野の能力開発は、一方通行になりがちな講義形式ではなく、少人数で実際に手を動かして、問いと応答を積み重ねるゼミ形式が適しているかもしれません。そのような場が既にある大学院との連携も有効かもしれません。

木村 大学院とともに、大学とも連携できることがいろいろありそうですね。大学といえば、現行の公認会計士試験制度では、受験時にも資格登録時にも大卒であることなどの学歴要件が求められています。よく誤解されますが、2005年まで

の旧制度でも公認会計士試験受験に際して学歴要件はありませんでした。ただし、「大学等を卒業した者に加え、大学に2年以上在学し44単位以上を修得した者についても、第一次試験を受験することなく第二次試験を受験することができる」ということで、これを利用して第一次試験が免除され、第二次試験から受験している人が大多数だったため、実質的には学歴要件に類似した要件が設定されているような状態でした。このことについて、津田さんのお考えを伺えますか。



木村 加奈子 氏

津田 公認会計士試験受験前の段階で一般教育的な資質・能力の基盤づくりをすることは、とても重要です。幅広い知識や教養は、相手の立場や考え方を理解し、多角的に物事を考える柔軟な思考の土台となるためです。受験勉強とは異なる形で、たとえば、大学での講義やゼミを含む学生生活全般で、そのような素養を身に付けることも可能でしょう。米国では、受験時や資格登録時まで、大学の学位に加え、特定科目の単位取得を求めています。しかし、先ほど指摘があったように、日本の現行の公認会計士制度では、資格取得前にも取得後にも学歴要件を全く定めていないため、制度上は、大学での勉学



が公認会計士の共通した基盤にはなっていません。学歴要件の設定については賛否両論あることは承知しています。私は、医師国家試験や司法試験と異なり、公認会計士になるための学歴要件が一切なく、共通基盤となっていないことが、「公認会計士になるための資質・能力として、いつ、どこで、何を、どのように身に付けるか」を議論する難しさの一因になっていると考えています。本報告書では「学歴要件の見直し」は見送られましたが、高校や大学、大学院など、さまざまな機関の関係者の方々と継続的に議論したいと考えています。

Part 6:

未来を担う公認会計士へのメッセージ

木村 ありがとうございました。公認会計士としての能力開発は、単なる制度への適合ではなく、「専門家としての自分のあり方」を追求する、生涯にわたる自己変

革のプロセスといえるのかもしれませんが。最後に、一体的能力開発検討特別委員会の委員長として、鶴田さんから、これから能力開発に取り組む公認会計士や試験合格者に向けて、また、業界内外で公認会計士の能力開発に関心を寄せている方々に向けて、未来へのメッセージをいただけますか。本報告書をどのような形で展開し、継続していきたいかについても、ぜひお聞かせください。

鶴田 公認会計士の皆さんには、自身が健全な危機感を持ち、主体的にキャリアを考えてほしいと願っています。公認会計士という資格を、持っているだけで有利な「武器」や「アイテム」ととらえ、資格を取ればそれで安心と歩みを止めてしまっただけではいけないのではないのでしょうか。目の前のクライアントの向こうにある社会に対して、思いを馳せること。社会に価値をもたらすために、今、何を学ぶべきかを自分で考え、決めて実行すること。この「自ら考え、自ら学び、自ら省みる」という姿勢こそが、試験受験前から資格取得後

の学びにおける一貫した本質であり、専門家としてのあり方だと思います。自主的な学びを幅広く認める方向に変えることを含め、本報告書での提言を実現すべく、協会も動き出しています¹。同時に、変わりゆく社会の中で課題をタイムリーに認識できるよう、広い視野で検討も続けていきます。

木村 鶴田さん、津田さん、内山さん、本日は貴重な「想い」と、未来への強いコミットメントをお聞かせいただき、本当にありがとうございました。

〈注〉

1 2025年12月1日、本報告書での提言の実現及びさらなる検討を主な目的とする「一体的能力開発推進委員会」が発足し、鶴田氏が委員長に、津田氏が副委員長に就任した。

* 必須研修科目「職業倫理」研修教材

教材コード	J 0 1 0 1 9 2
研修コード	1 0 0 1
履修単位	1 単位



「公認会計士の一体的能力開発に関する報告書（2025）」要旨

内容

「公認会計士の一体的能力開発に関する報告書（2025）」要旨

はじめに 信頼・憧れ・希望の未来を築くための能力開発制度の再構築

1. 議論の主な立脚点

1-1. 五つの資質・能力

1-2. コアバリューとオリジナリティの育成段階

2. 現行の能力開発制度の構造的課題と再設計の方向性

2-1. 現行の能力開発制度（IPD①②③及びCPD）の概要と課題

2-2. 構造的課題を克服するための再設計の方向性（三つの視座）

3. 資質・能力に即した制度横断的な再構成

3-1. キャリアの出発点における資質・能力の基盤形成：IPD①

3-2. 試験段階における基礎的専門知識と応用能力の評価：IPD②

3-3. 実務経験、実務補習及び修了考査を通じた実践力、スキル、倫理観の養成と評価：IPD③

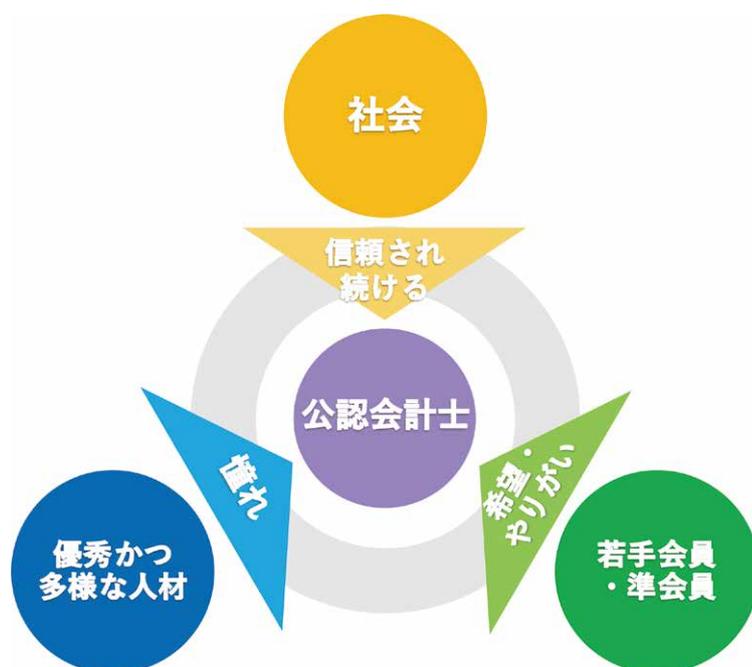
3-4. 資格取得後の専門性の拡大・深化に対応した継続的な能力開発：CPD

5. おわりに：未来への継続的なコミットメント

はじめに 信頼・憧れ・希望の未来を築くための能力開発制度の再構築

一体的能力開発検討特別委員会は、公認会計士を取り巻く環境の急速な変化に対応し、将来にわたって公認会計士という職業が魅力的であり続けるために必要となる能力開発のプロセスを、公認会計士試験受験前から資格取得後まで一体的・包括的に捉え直した「公認会計士の一体的能力開発に関する報告書（2025）」（以下「本報告書」）をまとめた。

本報告書の理念は、公認会計士の存在が社会からの「信頼」、優秀かつ多様な人材が抱く「憧れ」、そして若手会員・準会員が感じる「希望・やりがい」という三要素を重視し、相互の好循環を生み出すための土台を示すことである（図参照）。一人ひとりが公認会計士である間は学び続けなければならないという健全な危機感のもと、自ら成長し続けるための土台を示すことを目的としている。





本稿は、座談会記事で示された本報告書に込めた想いを、具体的な制度改革の方向性としてより詳細に理解していただくことを目的とし、本報告書の骨子と主要な提言について解説する。

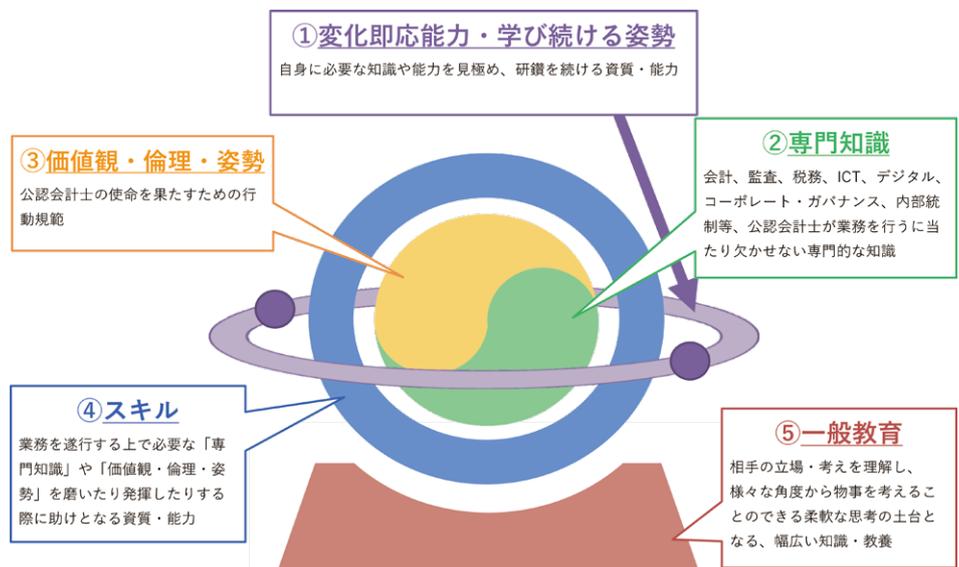
1. 議論の主な立脚点

1-1. 五つの資質・能力

本報告書の検討の基礎となるのは、日本公認会計士協会が2021年に作成した「公認会計士に求められる資質・能力に関する報告書」（以下「資質報告書」）で特定された「五つの資質・能力」である。これらは、公認会計士としての活動を通じて生涯にわたり重要となる、以下の5領域の資質・能力を指す。

- 1. 変化即応能力・学び続ける姿勢：**環境変化の中で、自身に必要な知識や能力を見極め、研鑽を続ける資質・能力。
- 2. 専門知識：**会計、監査、税務、ICT、デジタル、コーポレート・ガバナンス、内部統制、コーポレート・ファイナンスの知識など、公認会計士が業務を行うに当たり欠かせない中核となる専門的な知識。
- 3. 価値観・倫理・姿勢：**公認会計士の使命を果たすための行動規範。時代を問わず保持すべきものである一方、社会の変化に伴い変容を迫られるものもある。そのため、公認会計士である限り、世代やキャリアの多寡によらず、各人が継続的に研鑽すべき資質・能力。
- 4. スキル：**公認会計士が業務を遂行する上で必要な「専門知識」や「価値観・倫理・姿勢」を磨いたり発揮したりする際に助けとなる資質・能力の総称。コンセプチュアル・スキル、セルフマネジメント・スキル、ヒューマン・スキルで構成される。
- 5. 一般教育：**自身の専門性の社会的意義や限界を理解し説明できるとともに、相手の立場・考えを理解し、様々な角度から物事を考えることのできる柔軟な思考の土台となる、幅広い知識・教養。

本報告書では、この「五つの資質・能力」を、試験受験前から資格取得後までの一連の能力開発プロセスをつなぐ共通の指標・言語として活用することを提言している。これにより、学習者の成長過程を可視化し、各制度設計の指針とする。これらの資質・能力は、資格取得要件具備時点で身に付けていることが重要ではあるが、登録後の年数が経過しても重要性が低くなることはなく、質的な向上が求められる、むしろ重要性が増すものである。



1-2. コアバリューとオリジナリティの育成段階

2022年に日本公認会計士協会が公表した「ビジョンペーパー2022」で提示された「コアバリュー」と「オリジナリティ」の概念は、能力開発の発展段階を整理する上で有用である。

- ・ **コアバリュー：**高い倫理観や専門的知見、幅広い知識を備えたプロフェッショナルとして、社会に信頼を創り出すという公認会計士が共通して持つ中核の価値。
- ・ **オリジナリティ：**一人ひとりの公認会計士が多様な経験や強みを活かして、社会のあらゆる領域における課題解決に貢献するという価値。

本報告書では、資格取得前の能力開発では主にコアバリュー、資格取得後の能力開発ではコアバリューに加えてオリジナリティの追求に焦点を当てるべきであるとしている。

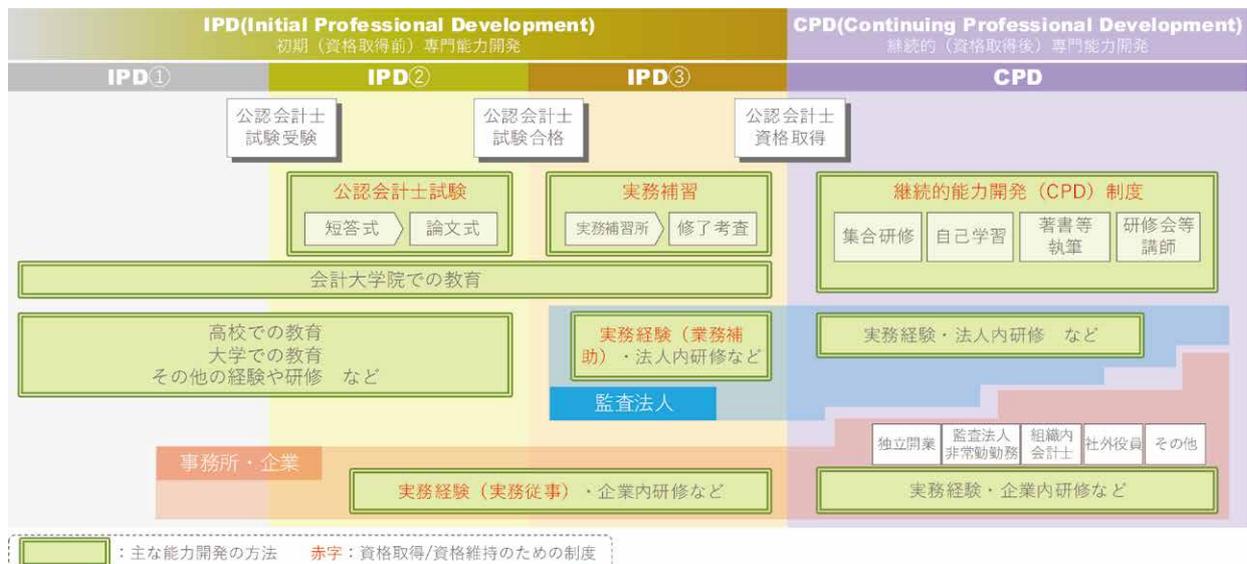
2. 現行の能力開発制度の構造的課題と再設計の方向性

2-1. 現行の能力開発制度（IPD①②③及びCPD）の概要と課題

公認会計士の能力開発プロセスは、以下の四つの段階を通じて連続的に行われる。

段階	定義・主な焦点	本報告書が指摘する構造的課題
IPD①	公認会計士試験受験前の、多様な人材がアクセスする入口。特に「一般教育」や「価値観・倫理・姿勢」の基盤形成として重要。	明確な能力開発・評価の場が設けられていない。倫理観や教養の基盤形成が制度上担保されていない。
IPD②	公認会計士試験の受験。試験は、会計、監査などの「専門知識」の定着を担保する中核的の制度。基礎的な「専門知識」と一部の「スキル」を評価。	試験科目の柔軟性に欠け、環境変化（IT、サステナビリティなど）への対応が遅れがちである。非認知能力の評価が困難である。
IPD③	公認会計士試験合格から資格取得までの期間。専門性と実践力を形成する中核的段階。「専門知識」の応用と多様な「スキル」「倫理観」を養成・評価。	実務経験の質・量の担保が不十分である。実務経験、実務補習、修了考査の各制度が分断し、実践力の総合的評価が難しい。
CPD	資格取得後の能力開発。生涯にわたり「変化即応能力・学び続ける姿勢」を発揮し、専門性を拡大・深化させる枠組み。	従来のCPE制度では「やらされ感」を招きやすかった。研修以外の多様な学習形態の認定が遅れている。

これらの制度は、それぞれが個別最適化された結果、横断的な接続が不十分となり、制度間で目的や指標に不整合が生じている。筆記試験では測りにくい非認知能力（「価値観・倫理・姿勢」や「スキル」など）の評価困難性や育成手段の未整備も各制度を通じた課題となっている。また、制度設計上、社会の変化に柔軟に対応することが困難であることや、若手会員等が中長期的な成長イメージを持ちづらい状況になっていることなども、課題として認識されている。



2-2. 構造的課題を克服するための再設計の方向性（三つの視座）

こうした構造的課題を克服し、社会の要請に応える専門家を継続的に輩出するため、本報告書は以下の三つの視座から制度全体を再設計する必要性を提言している。

1. 制度横断：公認会計士の育成プロセス全体を見通すため、「五つの資質・能力」を共通言語・評価フレームワークとして活用し、各制



- 度間の接続性と学習者の成長過程の可視化を促進する。
2. 段階に応じた支援と評価：各段階で獲得すべき資質・能力の特性を整理し、IPDではコアバリューの醸成に、CPDではコアバリューとオリジナリティの両立を目指した、適切な能力開発手法・評価方法を導入する。
 3. 社会への説明責任：公認会計士がどのように能力開発を行っているかを社会一般に明示できる仕組み（例：専門性の表示）を整備し、信頼性の維持・獲得につなげる。

3. 資質・能力に即した制度横断的な再構成

3-1. キャリアの出発点における資質・能力の基盤形成：IPD①

IPD①は、「一般教育」や「価値観・倫理・姿勢」の基盤形成として重要な段階である。公認会計士試験の受験要件には学歴や実務経験は求められておらず、多様な人材に門戸が開かれている。しかし、倫理観や教養の基盤形成が制度上担保されていないという課題がある。

【学歴要件に関する議論の概要】

学歴要件を設けるべきとする意見には、大学等で幅広い知識や倫理観を修得する機会を担保できるという理由がある。しかし、当委員会は、現時点では公認会計士試験の受験要件として学歴要件の制度的導入は不要との結論に至っている。その主な理由は、能力開発の場は大学に限定されないことと、学歴要件が多様な人材の参入機会を狭めるおそれがあるためである。

なお、英国のイングランド・ウェールズ勅許会計士協会 (ICAEW) では明確な学歴要件を定めていない一方、米国の公認会計士協会及び全米州政府会計委員会 (AICPA/NASBA) では、資格登録時点までに大学等での所定の単位の取得を求めている。医師や法曹など、国内の他資格の制度とともに、海外の会計専門職団体の制度についても、引き続き参照していく。

【残された課題】

公認会計士に求められる重要な能力やスキルの基盤形成を、IPD①、すなわち受験前の段階でどのように促すかが根本的な課題として残っている。今後も、公認会計士の社会的意義や、諸外国との国際的整合性の観点を踏まえ、継続的に議論を重ねていく必要がある。

3-2. 試験段階における基礎的専門知識と応用能力の評価：IPD②

公認会計士試験 (IPD②) は、「専門知識」の基礎的な定着を担保する中核制度である。

【試験科目の柔軟性】

サステナビリティ情報の開示・保証、デジタル技術など、社会の変化に伴い必要性が高まっている分野の「専門知識」を適時適切に試験で確認することは、資格の信頼性向上につながる。近年、英国 (ICAEW) ではサステナビリティが試験科目に含められ、米国 (AICPA/NASBA) ではテクノロジーが試験科目の主軸として位置付けられた。日本の現行制度では、試験科目が法律で定められているため、見直しに時間を要し、環境変化への対応スピードが不十分である。本報告書では、公認会計士試験の試験科目を、弁理士法などを参考として、公認会計士試験規則 (内閣府令) に委任することが適当と提言している。これにより、より柔軟な対応が期待できる。

【CBTの導入】

論文式試験は、思考力、応用能力、論述力等の「スキル」を評価する質の向上を目指し、CBT (Computer Based Testing) の導入を検討すべきである。英国や米国をはじめとする諸外国では、CBTが広く活用されている。CBTの目的は、論理的思考力を測るための長文記述、効果的な資料参照による応用能力、Excel等を用いたデータ分析を含む設問への対応、そしてAI導入を含む効率的かつ公平な採点体制の実現である。CBTは、公認会計士試験だけでなく、実務補習所の考査や修了考査においても同様に検討すべきである。

【残された課題】

現行の公認会計士試験の試験科目と出題内容が、現在の公認会計士に必要な能力を確認するものとして適切かどうかについて議論した。現行において「専門知識」の基礎的な部分はカバーできており大きな問題はないと考えているが、更に追加するものとして以下の意見が出された。

- ・ 公認会計士業務に関連する新たな知見に関するもの。業務に重要なインパクトを与える領域の「専門知識」を修得するため、試験科

目や出題内容の見直しが必要ではないか。

- ・ 選択科目の取扱いに関するもの。特に、経済学を必須とすべきではないか。
 - ・ 「専門知識」以外の能力。例えば、英語やスキル領域に関する出題を検討すべきではないか。
- 上記については、現時点では十分な合意が得られなかったが、当局などの関係者と継続的に議論する必要がある。

3-3. 実務経験、実務補習及び修了考査を通じた実践力、スキル、倫理観の養成と評価：IPD③

IPD③は、コアバリューの養成に重点が置かれる中核的段階であり、実務の現場との接続性が最も重要である。

【実務経験（業務補助）の量的基準導入と質の向上】

現行制度では、実務経験のうち業務補助（監査法人等）について、質的・量的な内容を担保する定めが不十分な状態である。高度職業専門家としての最低限の経験を保証し、経験からの学びに個人差が生じるのを緩和するため、本報告書は、業務補助に「3年合計3,000時間」の量的基準を設けることを提案している。この時間数は、英国ICAEWのACA qualificationが3～5年間で累計450日以上（約3,150時間以上）の実務経験を求めている事例と整合している。さらに、実務経験を単なる業務遂行で終わらせず、その本質を理解し実践的な応用能力を磨くため、実務経験を事後的に振り返る機会を組織内で設定することも提言している。

【実務補習を通じた養成と評価】

実務補習は、他国に類を見ない、日本独特の制度である。英国や米国では実務経験と並行しながら数年をかけて科目合格を積み重ねていく形式が多いが、資格試験と実務経験のタイミングが切り離されている人が大半である日本においては、実務補習は理論と実践の架橋として重要な制度である。

このうち、実務補習所でのゼミナールやディスカッションは、筆記試験では測りにくい非認知能力（スキル、倫理観）の養成・評価に有効かつ貴重な機会である。今後は、単に出席のみで単位を認めるのではなく、質的な貢献や思考の深化の度合いを可視化・評価し、不十分な場合は単位を認めないなど、IES第6号（能力達成の評価）の趣旨を踏まえた設計が求められる。

【修了考査の在り方の再定義】

修了考査は、単に実務補習の内容確認にとどまらず、実務経験を踏まえた公認会計士として求められる資質・能力が一定水準に達しているかを総合的に確認する役割を担うべきである。試験方法についても、実務の現状と乖離している手書きや条文等の持込み不可を再検討し、CBTの導入を検討することが望ましい。

【残された課題】

IPD③の複数の制度（実務経験、実務補習、修了考査）を通じて、どのように「スキル」や「価値観・倫理・姿勢」などの非認知能力を含む資質・能力を養成し、総合的な評価を実現するかが、一体的能力開発における重要な論点である。今後は、IPD③全体を通して、資質・能力がバランスよく養成され、適切な評価が行われる体制を目指すべきである。

3-4. 資格取得後の専門性の拡大・深化に対応した継続的な能力開発：CPD

資格取得後のCPD（継続的専門能力開発）制度は、公認会計士が生涯にわたり専門性を拡大・深化させるための枠組みである。2023年度には、CPE制度からCPD制度への発展的拡充を行った。これは、公認会計士が「自ら考え、自ら学び、自ら省みる」姿勢を持ち、主体的・能動的に能力開発を行うための意識向上を目指すこと、また、協会としてそれをサポートすることへの転換を企図したものである。

【やらされ感からの脱却と柔軟性の確保】

制度の厳格化による「やらされ感」を解消するため、協会は、公認会計士が日々の実務の中で意図をもって自発的に取り組んでいる学びを、幅広く認めていくことが重要である。CPD活動の対象を研修に限定せず、IES第7号が示すように、実務経験（OJT）、メンタリング、振り返り活動など、多様な学習形態をより積極的に展開していく必要がある。

英国ICAEWでは、一定の条件を満たせばOJTもCPD単位として認定されている。

【アウトプットアプローチの活用】

現行のCPD制度では、受講時間を単位に換算するインプットアプローチが主軸だが、自主的・自発的な学習を促すためには、レポー



「公認会計士の一体的能力開発に関する報告書（2025）」要旨

ト提出や確認テスト等で理解度を確認するアウトプットアプローチを併用した柔軟な仕組みの導入を検討すべきである。この仕組みは、自己研鑽サイクルの継続的な反復を促す上で有効である。

【研修効果及び研修ニーズの向上】

CPD制度への参加意欲の低下や、いわゆる「やらされ感」のまん延は、公認会計士としての生涯にわたる活動の基盤となる「変化即応能力・学び続ける姿勢」の伸長を妨げる可能性がある。防止・解消のため、研修効果や受講者のニーズ（満足度）に十分配慮する必要がある。具体的には、インタラクティブ形態（双方向型）の研修の導入や、受講者のニーズの充足度合いや満足度の測定の実施について、今後も継続して検討していくべきである。

【研修実施主体と単位認定機関】

研修の実施主体は必ずしも協会に限定せず、関係機関との連携や、協会以外が作成した既存のコンテンツの活用などをより積極的に模索すべきである。長期的には、協会が研修実施機関から、単位認定を中心とする機関となるのが望ましい。これは、研修以外の多様な活動を能力開発として柔軟に活用するという方向性と整合する。ただし、監査や倫理など、専門性の中核領域については、引き続き協会が研修実施主体として関与する。

【専門性の表示】

公認会計士の活躍の場が多様化・深化する中、個々の公認会計士の専門性を社会に示していくこと、すなわち専門性の可視化は、社会からの信頼獲得・維持に不可欠である。

本報告書は、この専門性の可視化の第一歩として、現状の事務所情報登録やCPD義務達成状況の公表とは別に、「CPD受講履歴の開示」を制度化することを提案している。

この制度により、個々の公認会計士がどのような分野（「専門知識」「価値観・倫理・姿勢」「スキル」「一般教育」）の研鑽を積んでいるかを社会に伝えることが可能となる。また、自律的・積極的な学習への動機付けやマインドチェンジの促進も期待される。これは、日本弁理士会がウェブサイトですべての受講履歴を開示している取組も参考にしている。

5. おわりに：未来への継続的なコミットメント

本報告書が提言した事項の実現には、関係機関との継続的な対話と連携が不可欠である。各機関が共通の理念と評価フレームワークを共有することで、制度間の接続性を高め、成長段階に応じた一貫した支援の実現につながることを期待される。

協会は、この提言を実現するための取組を継続し、環境変化に即した検討を絶えず行っていくため、常設的な検討機関または機能を設けることを提案している。公認会計士一人ひとりの主体的な能力開発への取組が、社会からの「信頼」、若手からの「憧れ」、そして将来への「希望・やりがい」をつないでいくのである。

本報告書は下記のURLまたはQRコードからご覧いただけます。

<https://jicpa.or.jp/news/information/2025/20250630aid.html>

