

国際トレンド



国際会計士連盟 (IFAC)
中小事務所アドバイザーグループ
メンバー

きんじょう たくま
金城 琢磨

IFAC-中小事務所アドバイザーグループ (SMP AG) ニューヨーク会議報告

2024年5月6日及び7日の2日間で、国際会計士連盟 (IFAC)・中小事務所アドバイザーグループ (Small and Medium Practices Advisory Group: SMP AG) の対面とウェブによるハイブリッド形式の会議が開催され、メンバーである筆者が出席した。本稿では、この会議の概要を報告する。なお、SMP AGの会議は非公開であり、議題に関連する資料の公表も行われておらず、限られた内容であることに留意されたい。

1 はじめに

SMP AG委員長のMonica Foerster氏から、前回会議議事録の承認、SMP AGの2024年作業計画の進捗報告、アウトリーチ活動の実績及び今後の計画などが発表された。なお、今回の2日間の会議の全体像については次頁の図表1のとおりである。

今回も多岐にわたる議題が盛り込まれており、各セクションで十分な時間配分がなされているが、いざ意見交換が始まると各メンバーから多くの意見が発信され、時間切れとなる場面も多くみられた。

2 IAASBプロジェクトアップデート

今回のIAASBプロジェクトアップデート

トは、Section 2 での内部統制に係る整備・運用評価、及びSection 7 でのテクノロジーに関する中小事務所における課題共有を目的に行われた。イギリスでは中小クライアントの監査ではほとんど内部統制の評価を実施しておらず、監査人に内部統制評価を要求することになると、まずはクライアントにおける内部統制整備のための追加コストが必要になるといった懸念も示された。また、2025年にはAIへの投資額が2,000億ドルに達するといった予測もある中で、監査基準におけるテクノロジー対応について、中小事務所の視点から意見交換が行われた。ここでも、中小事務所における現状の限定的なIT利用の状況からは、費用対効果を重視した慎重な検討が必要であるとのコメントがみられた。

3 国際教育基準 (International Education Standards: IESs)

IFACには、国際教育基準の開発を行っているチームがあることをご存じだろうか。日本公認会計士協会のウェブサイトでも、2024年4月26日付けで改訂案の公表をお知らせしており¹、同時にIFACウェブサイト²もぜひ参照していただきたい。

今回の改訂案は、職業会計士志望者

図表 1

アジェンダ項目					
2024年5月6日 (1日目)			2024年5月7日 (2日目)		
Section 1	SME/SMP ワークプラン2024 アップデート	15分	Section 7	IAASB アップデート テクノロジー	60分
Section 2	IAASBプロジェクトアップデート リスク対応作業計画	75分	Section 8	UN MSME Day イニシアティブ	30分
Section 3	International Education Standards (IES) アップデート—サステナビリティ教育を含む	45分	Section 9	SMPによるサステナビリティサービス提供	90分
Section 4	人材管理イニシアティブ	55分	Section 10	SMPのブランディング及びデジタル化 (グループディスカッション)	120分
Section 5	SMPのための事業計画 (グループディスカッション)	120分	Section 11	SNSの活用	50分
Section 6	SMP & SME 支援キャンペーン	70分			

向けに、サステナビリティ関連のスキルや知識を身に付けることにフォーカスしており、将来的にはサステナビリティに関連するポジションで活躍している職業会計士の継続的専門能力開発(CPD)につなげていくことが目的である。また、改訂案では、サステナビリティのために別の新しい基準や専門分野を作成すること、すなわち、サステナビリティを独立したトピックとして扱うのではなく、アウトプットとしての学習成果別にファイナンスとサステナビリティにおける論点を結び付けることを目的としている。

サステナビリティ開示及び保証業務の範囲によっては、すべての職業会計士がこれに関与することはないかもしれないが、職業会計士としてサステナビリティ関連の最低限の知識獲得は必要であると筆者は考え、例えば、サステナビリティに係るアドバイザーや保証業務を提供していない中小事務所においても、サステナビリティをCPDの1分野として組み込むことは、中小事務所を志望する若手会計士の学びの機会を増やすことにつながり、将来の若手人材の知識獲得につながることを期待したいとコメントした。

さらにSMP AGメンバーからは、基準を開発するだけでは実務への浸透を図る

には十分ではなく、例えばブラジルでは教育制度の変更には時間を要することから、後押しするための支援等が必要であるとの意見が出され、また、他の監査基準等の設定と比較すると、今回の教育基準の改訂はタイミングが遅いといった厳しい意見も聞かれた。その一方で、会計士以外の専門家との協業は、サステナビリティ関連サービスを含めて必要なことであり、またバリューチェーンにおけるSMPの関与の在り方も研究する必要があるなど、建設的な意見も多く出された。

4 会計プロフェッションの確保

職業会計士の人材不足、特に会計士を目指す若手が減少傾向にあることから、SMP AGメンバーの会計事務所でも人材獲得を優先課題としており、毎回の会議での重要テーマの1つになっている。近年の日本においては、公認会計士試験受験者数や論文式試験合格者数は増加する傾向にあるものの、依然として監査の現場では人材不足が目立っている状況である。Section 4では、オーストラリア・ニュージーランド公認会計士協会(CA ANZ)の活動状況が報告された。インスタグラムを活用したアンケート調査

では、1,624名からの回答をもとに以下の調査結果が得られた。かっこ内は全回答に占める割合である。

- 会計士の業務はデスクワーク(96%)
- 会計士は革新的な仕事ではない(63%)
- 会計は問題解決のための職業である(70%)が、クリエイティブではない(81%)

また、「会計」からイメージする単語等としては、「お金」、「数学」、「エクセル」、「1日中孤独に数字をかみ砕く」といったものであった。特に興味深かったのは、若手の会計士が私服姿で若者にインタビューする映像の中で、会計士の職業イメージとして「退屈(boring)」と回答する若者がいたことである。

これらの調査結果から、現在の若者が将来のキャリアに要求することと、会計士という職業について抱いているイメージとのギャップが大きく、会計士のキャリアについての正しい情報発信ができていないことが問題であると認識された。また、学生が会計士を目指すきっかけとなる導線が伝統的なチャンネルに限定されていることも、会計士を目指す若者が減少する要因となっている。SMP AGの他メンバーからも、会計士の現在の労働環境のイ

メージ改善、職業イメージを正しく理解してもらうために繰り返しメッセージを発信すること、及び会計プロフェッションの魅力やワークライフバランス等の環境整備が必要であるとのコメントが寄せられた。

CA ANZでは、会員限定の情報発信ではあるが、中小事務所向けに“Future Talent toolkit”を作成しており、リクルート計画、キャリア形成、インターンシップ制度等の人材獲得から育成に向けたツールを作成し、中小事務所支援を行っている。

5 中小事務所支援

Section 5 及びSection10では、小グループに分かれて中小事務所支援のためのディスカッションを行った。主なポイントは中小事務所にとっての事業計画策定の要否、ブランディング及びSNSの活用の要否である。この点、SMP AGでは2018年5月23日付けで中小事務所向けの実務管理ガイドを発行している³。この実務管理ガイドは図表2の8つのモジュールから構成されており、中小事務所運営におけるあらゆる論点を網羅しているものの、実質的な内容で452頁から構成されているため、実際には利用しづらいのではないかと意見も出ていた。

そこで、この中から重要なところを抜粋してより使いやすいものにすることが議論された。事業計画については、多くの中小事務所では経営者の頭の中に入っていることが多く、明文化されたものは持っていないことも多いのではないだろうか。また、成長よりも現状維持あるいは眼前の課題に対応している状況であることも多いのではないだろうか。このような状況において、コロナ禍における多様化された労働環境、時間と資源が限られている中での外部コンサルタントの利用や、会計専門家としてのサービスライン別の戦略立案による収益構造の分析、環境変化への対応、次世代リーダーの育成など事業承継等の観点から、さらには国際品質マネジメント基準第1号(ISQM1)と整合した事業戦略の必要性など、中小事務所においても事業戦略の立案が重要であることが確認された。

2日目のSection10では、中小事務所のブランディングとSNS活用について、ブランディングのために重要であると考えられる構成要素(Elements)、要因(Factors)及び手段(Tools)の3つの視点からディスカッションした。中小事務所を差別化するための構成要素として、事務所の文化、クライアントタイプ、風通しの良さ、強力なリーダーシップ、ワークラ

イフバランスなどが挙げられた。特に、中小事務所は特徴的に少人数であるため、組織力よりはむしろ個々人の能力や特性に偏る傾向がみられた。次にブランディングのための検討事項として、ミッションやロゴを明示することや、ターゲットを分析することの必要性、事務所のマーケットでの立ち位置を明確にするなど、SMP AGメンバーがそれぞれの事務所で実践している、あるいは重要であると考えていることが明確になったのではないだろうか。さらに、ブランディングの手段であるが、ダイレクトマーケティングが法令で禁止されている国もある中で、一番多かったのはLinkedInの活用であった。また、個人的な話題をSNSで発信したり、クライアント向けのeライブラリーの充実等が挙げられた。YouTubeもほとんどがスマートフォンで撮影されていると思われるが、事務所内外に向けた研修教材としてスマートフォンで撮影して編集している事務所もあり、多額の設備投資がなくてもビジュアル教材が容易に作成できるそうである。今回のディスカッションの結果は、既存の中小事務所向け実務管理ガイドのバージョンアップに利用される予定であり、公表され次第、今後の会議報告の中での紹介を予定している。

<注>

- 1 日本公認会計士協会「【IFAC】国際教育基準(IESs)の改定案を公表」
https://jicpa.or.jp/specialized_field/ITI/2024/20240426gby.html
(2024年6月17日閲覧)
- 2 IFACウェブサイト
<https://www.ifac.org/news-events/2024-04/equipping-accountants-sustainability-reporting-ifac-proposes->

図表2

単位	タイトル	頁
モジュール1	Planning of Your Firm (事業計画)	1
モジュール2	Practice Models, Associations, and Networks (事務所形態、アソシエイト及びネットワーク)	108
モジュール3	Building and Growing Your Firm (事務所の確立と成長)	144
モジュール4	People Power : Developing a People Strategy (人的パワー：育成戦略の策定)	193
モジュール5	Leveraging Technology (テクノロジーの活用)	248
モジュール6	Client Relationship Management (顧客関係管理)	306
モジュール7	Risk Management (リスク管理)	343
モジュール8	Succession Planning (事業承継計画)	417

enhancements-international-
education

(2024年6月17日閲覧)

3 中小事務所向けの実務管理ガイド

[https://www.ifac.org/
knowledge-gateway/small-and-
medium-sized-practices-smps/
publications/guide-practice-](https://www.ifac.org/knowledge-gateway/small-and-medium-sized-practices-smps/publications/guide-practice-)

management-small-and-medium-
sized-practices-0

(2024年6月18日閲覧)