



JIJA JOURNAL

日本公認会計士協会準会員会 広報誌 **COMMUNICATION MAGAZINE**

2024.6-2025.6

日本公認会計士協会準会員会とは

日本公認会計士協会準会員会とは、会計士補と公認会計士試験合格者（以下、併せて準会員）の6,914人（2025年12月31日現在）で構成される、オフィシャルな若手組織です。準会員会は、北海道分会、東北分会、東京分会、東海分会、近畿分会、中国分会、四国分会、北部九州分会という8つの地方分会からなります。各分会の幹事は、準会員の資質の向上、準会員相互の交流および業界の発展に寄与することを目的として、主に以下のような活動を行っています。

- 1**
講演会・勉強会や交流会などの準会員向けイベントの企画・開催
- 2**
就活セミナーなどの公認会計士試験合格者向けイベントの企画・開催
- 3**
主に高校生に向けて公認会計士を紹介する「そうだ、母校に帰ろう！」企画・開催
- 4**
著名人や様々な分野で活躍されている先輩方へのインタビュー
- 5**
海外の法人視察や現地で活躍する邦人へのインタビュー、またその活動報告の作成などの国際活動
- 6**
活動報告を目的とした「JIJA Journal」の発行をはじめとした広報活動

2024年度活動報告

2024年6月～2025年6月

2024年度に開催した活動の紹介は、当冊子の活動報告のページをご覧ください。

その他、過年度に実施したインタビュー記事や活動報告、今後開催予定のイベント等、準会員会の活動に関する様々な情報を準会員会HP(<https://www.jija.jicpa.or.jp>)に掲載しております。「準会員会」で検索ください。

JIJA JOURNAL

2024.6-2025.6

CONTENTS

1 各分会の活動報告	4
1.1 北海道分会	4
1.2 東北分会	4
1.3 東京分会	5
1.4 東海分会	7
1.5 近畿分会	8
1.6 中国分会	9
1.7 四国分会	10
1.8 北部九州分会	10
2 2024年度海外視察 in Australia	12

JIJA JOURNALとは

準会員会の活動報告、情報発信のためのコミュニケーションマガジン。準会員会では、掲載したもの以外にも様々な活動を行っています。詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。

<https://www.jija.jicpa.or.jp>



幹事募集のお知らせ

日本公認会計士協会準会員会では、一緒に活動する仲間を募集しています。

皆で会計士業界を盛り上げていきましょう!

幹事活動を通じてできること

● 個人では困難な企画を実現できること

準会員会の幹事は、組織として活動できることから、大きなイベントを企画することや、個人では接することが難しい相手へのインタビューなどができます。また、そうした企画を実現することは、大きな経験にもなります。

● 地域や年次を超えたネットワークができること

幹事活動を通して、他の地域分会の準会員と交流したり、協会役員や各地域会の方々と交流する機会があります。こうした所属の壁を超えた交流という経験は、日々の業務に携わるだけでは得られない貴重なものにもなり得ます。

これから準会員になる方も、本業だけでは物足りなさを感じている
準会員の方も、よろしければ一緒に幹事活動をやってみませんか。

ご興味のある方は準会員会HPのお問い合わせフォーム、または
お近くの幹事へお問い合わせください。

HPへのアクセスは
<https://www.jija.jicpa.or.jp>から、
もしくは「準会員会」で検索を!



準会員会の組織について

日本公認会計士協会

準会員会

執行部

代表幹事 広報委員長 財務委員長 國際委員長

全国幹事会

執行部 全国地域分会長 財務担当

常任委員会

広報委員会

財務委員会

国際委員会

各地域分会

北海道分会

東北分会

東京分会

東海分会

近畿分会

中国分会

四国分会

北部九州分会



各分会の活動報告

2024年度の北海道分会では、例年夏に行われている北海道会との合同開催のビアパーティや新準会員歓迎会に加え、ビール工場見学を行いました。

2024年8月に開催したビアパーティでは、北海道で活躍されている幅広い世代の会員の方々と準会員会のメンバーが「ミュケーション」を図ることができました。参加した準会員からは、普段関わることがないような職種で活躍されている会員の方とお話しすることで、将来のキャリアアプロンの参考になつたという意見が多く寄せられました。この結果を受け、北海道分会

北海道分会

することができました。サッポロビールの創業地である北海道の「」の歴史や製造過程を学ぶことで、業務の際のクライアントとの「」や地域経済の理解に活かすことができました。

2025年1月には、北海道分会に新たなメンバーを迎えて、歓迎の意を込めて新年会を開催しました。J1についてはもちろんのこと、J2、J3においても、業務上では交流を持つ機会がないメンバーとの親睦を深める良い機会となりました。また、同月には近畿分会で開催される「」に北海道分会とし

では会員と準会員の交流の場を年1回のビアパーテイだけでなく、秋や冬にも交流イベントを行うことを検討しています。

では会員と準会員の交流の場を年1回のビアパーテイだけでなく、秋や冬にも交流イベントを行うことを検討しています。



2024
12/21

若手
懇親会

東北会で立ち上げた若手会計士の会の初イベントで、東北分会からも多数の準会員が参加し、交流を図りました。ゲストとしてY.O.U.Tubeの「あま猫」さんをお招きし、公認会計士のキャリア、選択肢の考え方等について幅広くお話を伺いました。準会員として、横つながりはもちろん、縦の交流を持つこともでき、大変有意義な時間を過ごすことができました。

2025年度の東北分会は、監査法人所属のJ1及びJ2で構成され、昨年度の18名を上回る19名で活動することとなりました。

これまでの主な活動内容は以下のとおりです。

東北分會



2025年度も、準会員はもちろんのこと会員、ひいては他の業種の方との交流の場を広げるべく、引き続きイベント企画・実施してまいります。

2025年度の東北分会は、監査法人所属のJ1及びJ2で構成され、昨年度の18名を上回る19名で活動することとな

100

2025
2/1
公認会計士制度説明会・
交流会



公認会計士短答式試験受験生を対象に、昨年に引き続き開催いたしました。受験生からは、「早く合格して働きたい!」「合格したら東北で就職したい!」など好意的な感想をいただき、開催の意義を実感いたしました。受験生と準会員とはもちろん、準会員同士も「ミミコ一ケーションを図ること」ができる、結束力を高めることができます。

2025
3/8
新人歓迎会

準会員会幹事への新たな立候補者であるJ1の方々を対象に、懇親会を実施いたしました。準会員会の活動内容について新幹事に知つてもいつと同時に、現幹事も理解をより深めることができました。今後の東北分会の発展を感じさせる、貴重な時間を過ごすことができました。

2025
9/14

ボーリング大会・懇親会

新人歓迎会で築いた縦横のつながりを途切れさせないために、新幹事を主役とした上記イベントを初開催いたしました。ボーリング大会に引き続き懇親会においても準会員会の活動内容、また分会長の役割等について説明を行い、積極的な準会員会活動への参加を促しました。5時間超にも及ぶ交流により、新幹事に準会員会の活動に興味を持つてもらえ、準会員会活動の活性化を予感させる一日となりました。

東北分会準会員は、今後も準会員会ひいては公認会計士協会の発展に寄与すべく、一体となって活動してまいります。引き続き皆さまのご支援のほどよろしくお願い申し上げます。



2024
12/14
てりたま先生セミナー



東京分会

2024年12月14日(土)、日本公認会計士協会準会員会東京分会では「グローバル視点で生きる～海外経験がもたらす人生の変革～」と題したセミナーを実施いたしました。

本イベントは、国際的に活躍する公認会計士への関心が高まる中、将来のキャリアに不安を抱える準会員に対して、グローバルな舞台での経験談を直接伺える機会を提供することを目的として開催されました。近年、海外子会社監査やIFRSの普及、サステナビリティ情報開示など、国際的な業務に直結するテーマが急速に広がりつつあり、準会員にとつても早い段階から国際的視点を意識する重要性が増しています。

講師には、B1G4監査法人に33年在籍し、海外駐在や人事部門など幅広いキャリアを歩まれた玉井照久様(通称..てりたま先生)をお迎えました。玉井様は国際派公認会計士としてメディア等でも積極的に発信されており、参加者にとって非常に親しみやすい存在であります。

セミナー前半では、日本がこれから直面するグローバル化の進展について解説があり、世界経済の変化に柔軟に対応できる

人材の必要性が強調されました。続いて、監査法人勤務の中での海外駐在経験やグローバル本部派遣での実例を交えながら、具体的にどのようなスキルや姿勢が求められるかを紹介いただきました。

後半では「海外で活躍するために必要な構え」として、英語学習法や異文化理解の重要性に触れられ、実践的なアドバイスを多数いただきました。特に「海外での経験は語学力だけではなく、現地の文化を理解し尊重する姿勢が大切」とのお話には、多くの参加者が強く頷いていました。



質疑応答の時間には、対面・オンラインを通じて活発な質問が寄せられました。「海外駐在を希望する場合、どのようなタイミングで手を挙げるべきか」「英語力に自信がなくても挑戦できるのか」といった現実的な疑問に、玉井様が丁寧に回答された場面が印象的でした。

当日は対面21名・オンライン69名の合計90名が参加しました。アンケート満足度は5点満点中4.3点と高評価で、北海道から九州、さらには海外からも参加があり、全国規模で準会員会の活動を発信する機会となりました。「海外でのキャリアをより具体的にイメージできた」「挑戦する勇気をもうえた」といった感想が多く寄せられ、参加者の視野を大きく広げる一日となりました。

2024
12/21

リーダーシップ・ワークショップ

2024年12月21日(土)、日本公認会計士協会準会員会東京分会では、慶應義塾大学の田村次郎名誉教授をお迎えし、「リーダーシップ・ワークショップ」を実施いたしました。

本イベントは、準会員が将来マネジメント層として成長するために必要なソフトスキルを学ぶことを目的に企画されました。リーダーシップは先天的な資質ではなく、

日常の中で鍛え磨くことができるスキルであるという観点から、今回は特に「傾聴力」に焦点を当てました。

田村先生からは、社会では「正解のない問題」に向き合う場面が多く、その際に必要となるのは対話力・交渉力・説得力を含む「リーダーシップ基礎力」であると解説がありました。傾聴力を鍛えるフレームワーク—QAA (Interest, Assertion, Appreciation, Perspectiveness, Issue, Assertiveness)、対話力を実践するためのSPICE (Situation, Evaluation, Decision) の考え方などが紹介され、参加者は理論に基づいた実践的な手法を学びました。

グループワークでは、「ファシリテーターを決めた上で自己紹介を行い、相手に質問を重ねながら関心を深めていく練習を行いました。その後「会話」と「対話」の違いを踏まえ、SPICEのステップを用いて課題解決に向けた意見交換を行い、拡散から収束へと議論を進める体験をしました。参加者は傾聴を通じて他者の価値を認め、姿勢や、お互いを尊重した主張を行う重要性を実感することができました。

当日は32名が参加しました。アンケートでは「大変満足」が80%、「満足」が20%と高い評価が得られました。また自由記述では、「日々の議論を振り返って自分の視座の低さに気づいた」「ファシリテーションの手法を学び、すぐに会議運営に活かせそう」「傾聴は大事と思っていたが、相互理解

につなげる実践ができるいなかつた」といふ声が寄せられました。

今回のワークショップを通じて、準会員はリーダーシップの基礎を体系的に学び、具体的なスキルを体験的に習得することができます。準会員会では今後も、専門知識に加え、キャリアを支えるソフトスキルを磨く機会を積極的に提供してまいります。



2025年6月21日(土)、TKPファーレンスセンター新宿にて「スーツの魔法で人生を変えてみませんか?」と題したスーツセミナーを開催いたしました。講師には、南青山でオーダースーツサロン369を運営されている中村武雄様をお迎えしました。

本イベントは、準会員の皆様にとって身近でありながら実は学ぶ機会の少ない「スーツの着こなし」に焦点を当て、第一印象を高め、ビジネスパーソンとしての自信につなげることを目的に企画されました。

セミナーでは、スーツの歴史や既製品とオーダースーツの違いに始まり、肩幅・バスト・ヒップといったサイズ感の重要性、インナーやシャツの選び方、ネクタイ・靴・ベルトの組み合わせ方など、実践的な知識が幅広く紹介されました。特に「小紋柄のネクタイは避ける」「靴とベルトの色を統一する」といった具体的なアドバイスは、日々の装いに直結する内容として大変好評を博しました。

さらに、参加者が実際に着用しているスーツをその場でチェックし、より好印象を与える着こなしのアドバイスをいただく時間も設けられました。講師の的確な指摘に「なるほど」とうなずく姿や、アドバイスを受けてその場で姿勢を正す参加者の様子が見られ、会場は終始活気にあふれてい

ました。準会員会では今後も、専門性に加えて実生活やキャリアに直結するテーマを取り上げ、多角的な学びの場を提供してまいります。

ました。



東海分会

2025
1/6
近畿分会主催監査
Excel研修

2024年度、東海分会は監査法人所属のJ1からJ4まで計19名で活動し、様々なイベントを開催しました。

2025年1月6日、監査Excel研修は新J1を対象として毎年近畿分会が主催しているイベントであり、当イベントに東海分会も参加しました。当日は東海会セミナールームを貸し切り、近畿分会の講師の方とオンラインで会場を繋げ、東海分会の新J1の皆さんにハイブリッド形式で研修を受講いただきました。会場には東海分会の幹事メンバーが質問対応スタッフとして待機し、研修中も適宜J1の皆さんからの疑問点にお答えしました。

またセミナー終了後には幹事メンバーとJ1の皆さんとの交流会を企画しました。参加者の皆さんと各監査法人や補習所へ入所してから日が浅く、様々な不安を抱えていたりしゃることを幹事メンバーとして認識しました。幹事メンバーとの交流がそのような不安解消の一助となつていれば幸いです。

さらに、参加者が実際に着用しているスーツをその場でチェックし、より好印象を与える着こなしのアドバイスをいただく時間も設けられました。講師の的確な指

2025
1/25
課題研究「ラッシュアップ」
ワークショップ

2025年1月25日に開催した「課題研究「ラッシュアップ」ワークショップ」は2023年度より北部九州分会で開催されているイベントです。公認会計士として活動する中では、自分の意見を説得力あ

る文章にしてクライアントに説明しなければなりません。リモートワークの拡充により近年はそういう練習をする機会は減少傾向にあります。当イベントでは課題研究論文の書き方を学ぶ中で、説得力のある論理展開の組立て方を学ぶことで、普段の業務で発生する様々な課題に対するアプローチを学び柔軟な問題解決能力を養うことを目的としました。

当日は監査Excel研修と同様に、東海会セミナールームを貸し切り、西南学院大学の原口健太郎准教授とオンラインで会場を繋げてワークショップを受講しました。双方の講義により受講生の質問をリアルタイムで講師に回答いただき非常に学びのある時間となりました。またセミナー終了後には幹事メンバーと受講生の交流会を企画し、受講生の皆さんには準会員会の活動にもご興味をお示しいただけました。

2025年2月1日、ビール工場見学は2024年度より東海分会で開始したイベントです。愛知県清須市のキリンビール工場にお邪魔し、製造現場を体験しました。

愛知県は製造業が非常に活発な地域であり、「ものづくり王国」として知られています。そのため東海地域で働く準会員の多くは製造業に関与する機会が多いものの、近年の論文式試験は合格年齢が低年齢化しており、多くの準会員が社会人としての経験を経ることなく会計監査に取り組んでいます。会計監査はクライアントの理解が非常に重要であり、会計監査を取り組む前に製造現場の実態を知つておく必要があります。

イベント当日はJ1からJ3まで16名の方にご参加いただきました。ツアーガイドの方の案内で工場内を見学して回り、製造現場の実態を学びました。またツアー終盤には工場直送の生ビールを体験し、一日を通じて貴重な体験をすることができました。

2025
3/21

ボウリング交流会



2024
9/8

監査の魅力に迫る! 若手会計士トークイベント



近畿分会

2024年9月8日(日)に近畿会研修室にて、「監査の魅力に迫る—若手会計士トークイベント」を公認会計士協会近畿会広報部と中堅若手委員会との共催という形で実施いたしました。監査現場で活躍されている若手会計士の皆様を計8法人よりお招きし、「監査」や「監査法人」の魅力について、トークセッション形式で語っていました。

2025年3月21日、ボウリング交流会は2024年度より東海分会で開始したイベントです。コロナ禍以降、東海分会では年次や法人を超えた繋がりが希薄化していました。当イベントでは年次や法人を隔てずグループとなり、ボウリングによる交流を楽しみました。当日は15名の方にお集まりいただき、準会員同士の交流促進に役立ちました。

そして最後には監査のやりがいの部分についても、登壇者の皆様より様々なご回答をいただきました。クライアントと良好な関係を築くことができたとき、会社や科目



2024
12/21

監査 Excel 研修 (基礎)

2024年12月21日(土)に近畿会研修室にて、「監査 Excel 研修(基礎編)」を開催し、会場には83名の方にご参加いただき、多くの好評の声をいただきました。

講師は前年に引き続き、監査法人で勤務されている村上昌志氏にご登壇いたしました。研修内容としては、日々の監査業務で Excel をどのように使用するのかについてお話をいただいたことに加え、実務で使う Excel の関数やショートカットキーなどの、基礎的な Excel の使い方について、実際に Excel を操作しながら教えていただきました。

また、基礎的な Excel の使い方についても、監査調書を作成するという演習もあり、研修で学んだ Excel の使い方が監査調書を作成する際にどのように役立つかを学ぶことができました。

監査法人入所前の方にとっては、監査実務を一足早く体験することもでき、非常に勉強になる有意義な時間となりました。

参加者の方々にもパソコンを持参いたしました。実際に操作することにより、より実践的に Excel の使い方を学ぶことができたのではないかと思い

ます。研修後には交流会の時間を受け、受講生同士「ミニセッションをとり、交流を深めること」ができました。



2025
1/4

先輩会計士に聞く 「監査で使う英語」セミナー

2025年1月4日(土)、新J-1を含む準会員を対象に「先輩会計士に聞く監査で使う英語セミナー」をオンライン(Zoom)で開催しました。年始早々のイベント開催でしたが、170名を超える方々にご参加いただきました。

当セミナーは、監査業務の中で英語を活用する場面が多い一方で、英語に対して苦手意識を持つている準会員は少なくないことから、監査業務における英語の必要性や、そもそもどのような場面で必要となるのかについて、準会員の皆さんに知つていただきたいという趣旨のもと企画いたしました。太陽有限責任監査法人の田中雅実様を講師にお招きし、監査で使う英語が必要とされる業務や勉強法、海外駐在の体験談等をお話をいただきました。セミナーの後半の質疑応答の時間では、参加者の皆様から積極的にご質問いただき、英語を使う業務や海外駐在に対して、関心を寄せている方が多くいらっしゃることがわかりました。

中国分会では、2024年10月19日(土)に「フットサル大会」を弁護士会と合同で開催しました。このイベントは過去より毎年開催しており、スポーツを通して楽しむことで中国分会での交流の機会を設けることを目的としています。また、フットサル後には懇親会も開催し、食事を楽しみながら地域の士業仲間と交流を深めるイベントとなりました。

また2025年3月16日(日)には、昨年度新たに中国分会へ入会されたJ-1の方々の歓迎の場として「新入所生歓迎会」を開催しました。このイベントでは、法人や年次の垣根を越えてJ-1の皆さんとの懇親会や不安点に対し、先輩がアドバイスを送ることを目的としており、親睦を深めることができました。

今年度の活動予定としては、昨年度に引き続き秋ごろに弁護士会との「フットサル大会」の開催に向けて企画を進めています。普段、運動習慣のない方や他の士業仲間と交流する機会がない方にとって、士業仲間と和やかにスポーツをする機会はとても貴重であり、今年度も開催を切望する声が多数聞かれました。フットサル大会後の恒例となっている懇親会も開催予定で、異業種の方と食事を楽しみながら知見を深め、人脈が広がることを期待しています。

また、2026年3月頃には、今年度



中国分会

-
-
-

新たに中国分会へ入られたJ1の方々の歓迎の場として「新入所生歓迎会」の開催を企画しています。参加者は昨年と同様にJ1からJ3のメンバーが中心で、監査法人と実務補習所に入所されて間もない

J1の皆さんとの懸念や不安などに先輩がアドバイスを送る場を提供したいと考えています。監査法人の研修期間が終わって初往査を体験した話、補習所の講義や考査への向き合い方など、J1からJ3という

監査法人に入つて日が浅い会計士ならではの話で、準会員会同士の親睦が深まるところを期待しています。最後になりますが、お忙しい中であります。J1からJ3という間に厚く御礼申し上げます。



四国分会

-
-
-

四国分会は、現在24名で活動しており、小規模なうちはつながりの強さが特徴です。本年度は、新しく4名のJ1を迎えることとなり、3月には新人歓迎会を開催いたしました。先輩・後輩の垣根を越えて交流する中で、業務に関する意見交換だけでなく、趣味や日常生活にまつわる話題も多く飛び交い、分会としての一体感がより強まつたと感じています。

また、繁忙期を終えた時期には、情報共有を兼ねた食事会も行いました。各自の業務での工夫や学びを共有することで、互いに刺激を受け、今後の取組に活かせる有意義な時間となりました。さらに、これまであまり接点のなかつた他分会との交流についても、全国幹事会への参加を通じて新たに関係を築くことができ、とても有意義でした。

今後も、こうした交流の機会を継続的に設けながら、四国分会ならではの活動を発展させてまいります。準会員同士が互いに支え合い、学び合える場として、一層魅力ある分会を目指して取り組んでまいりますので、引き続きどうぞよろしくお願い申し上げます。



2025年1月25日(土)
1/25

課題研究論文 ブランディングワークショップ

-
-
-

北部九州分会



2025年1月25日(土)に、北部九州分会と東海分会の共同企画として「課題研究論文ブランディングワークショップ」を開催しました。西南学院大学の原口健太郎准教授を講師にお招きし、論文執筆に必要なスキルを学びました。

今回のワークショップは、オンラインと会場のハイブリッド形式で実施しました。参加者は第一部・第一部を合わせて162名にのぼり、論文への関心の高さが伺えました。講義は、論文式試験と論文の違いから始まり、論文執筆のルールや先行事例の分析方法まで、実践的な内容が盛りだくさんでした。論文執筆のポイントを改めて学ぶことができ、今後の研究活動に活かしたいと感じています。Googleフォームを活用したり、アラルタイムの質問対応やディスカッションも活発に行われ、講師と参加者が双方向に学びを深められる貴重な機会となりました。

参加者へのアンケートでは、5点満点中4.8点と非常に高い満足度をいただきました。参加者からは「具体的な事例を通して論文の書き方が理解できた」「他の人の論文を批判的に検討する機会はなかなかない

ので、とても参考になつた」といった声が寄せられました。特に、参加者の皆さんのが熱心に質問や意見を交わしていた姿が印象的でした。

今回のワークショップで得られた学びや反省点を活かし、次回のイベントや来年度の開催に繋げていきたいと考えています。今後も、参加者の皆さんにとって有益な企画を提供できるよう努めてまいります。

2025
2/14

弁護士×
公認会計士若手交流会

2025年2月14日（金）、公認会計士と弁護士の若手交流会を開催しました。専門分野が異なる両者が相互理解を深め、将来的な協業の可能性を模索することを目的とした本イベントには、合計39名が参加しました。

交流会は自己紹介に始まり、公認会計士と弁護士それぞれ2名によるパネルディスカッションを実施しました。両者が自身の業務や試験制度、専門性について意見を交わし、相互の役割や協業の可能性について理解を深めました。参加者からは「弁護士と会計士が連携することで新たなサービス提供が可能になると感じた」「定期的に開催して関係を深めていきたい」といった声が寄せられました。

パネルディスカッション後の懇親会では、業務以外の話題でも盛り上がり、終始和やかな雰囲気で親睦を深めることができました。異なる専門分野を持つ参加者同士がフランクに交流することで、普段の業務では得られない貴重な学びと発見があつたように感じます。今回の交流をきっかけに、専門分野を超えたネットワークが広がり、新たな協業の機会が生まれることを期待しています。

今回のカンファレンスは、学生の努力が実務家から直接評価されるという、大変有意義な場となりました。今後もこのよ

うで、とても参考になつた」といった声が寄せられました。特に、参加者の皆さんのが熱心に質問や意見を交わしていた姿が印象的でした。

今回のワークショップで得られた学びや反省点を活かし、次回のイベントや来年度の開催に繋げていきたいと考えています。今後も、参加者の皆さんにとって有益な企画を提供できるよう努めてまいります。

2025
3/2

第2回九州経営分析
カンファレンス

な連携を通じて、実務と学術の両面から会計人の育成に貢献していくことを考えて





2024年度海外観察 in Australia

はじめに

2024年11月25日から11月30日において実施したオーストラリアの会計士業界における現地調査について報告する。本調査は、日本の会計士業界が直面する主要課題である女性会計士比率の向上、労働環境の改善、会計士の能力開発について知見を得ることを目的として実施された。調査では、CA ANZ (Chartered Accountants Australia and New Zealand)、CPA Australia、Deloitte シドニー事務所、Grant Thornton、及び JETRO シドニー事務所を訪問し、各組織の取り組みや現状について詳細な聞き取りを行った。

第1章 女性会計士の活躍推進

第1節 オーストラリアの現状と特徴

オーストラリアの会計専門職において、女性の活躍は自覚ましい。CA ANZ の会員における女性比率は約 44% に達しており、これは日本における公認会計士の女性比率 16.3%¹ と比較すると極めて高い水準である。

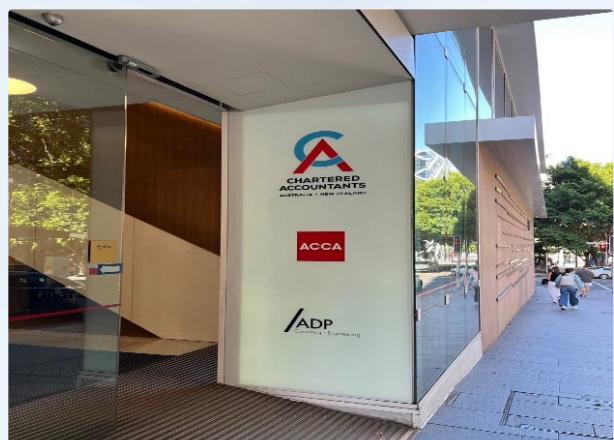
この高い水準を達成している要因として、多様性に関する意識を日常的に喚起し、継続的に確認する組織文化を挙げることができる。オーストラリアでは、社会全体が多様性を尊重する価値観を共有しており、それが会計専門職の分野においても反映されていると言えるだろう。具体例として、アボリジニの人々への謝辞表

Country² が挙げられる。これは、オーストラリアの先住民であるアボリジニとトレス海峡諸島民の伝統的な土地所有を認め、敬意を表す言葉であり、CA ANZ のプレゼンテーション冒頭や CPA Australia のウェブサイト、NSW President's Dinner など、様々な場面で頻繁に目にすることができる。このように、オーストラリアでは、日常的に多様性を意識する機会が設けられており、それが自然と人々の意識に浸透していくことで、女性を含む多様な人材が活躍しやすい環境が形成されていると考えられる。

さらにオーストラリアでは、女性の活躍を推進するために、Equity (平等) ではなく Equality (公平) という概念を重視している。Equality とは、個人の事情に合わせて必要なサポートを提供することで、すべての人が同じスタートラインに立てるようにするという考え方である。これは、多様な人材が活躍できる環境を作る上で重要な考え方と言えるだろう。

また、オーストラリアの上場企業では、公認会計士の女性CEOや役員が数多く活躍している。例えば、カンタス航空のバネッサ・ハドソン CEO や Telstra のヴィッキー・ブレイディ CEO は、いずれも公認会計士の資格を持つ女性リーダーである。こうしたロールモデルの存在は、会計士を目指す女性にとって大きな励みとなり、キャリアパスの選択肢を広げる効果をもたらしていると考えられる。

加えて、オーストラリア統計局 (ABS)



及びオーストラリア準備銀行（RBA）の報告によると、2024年第2四半期の消費者物価指数（CPI）は前年同期比2.8%上昇（前期比0.3%上昇）を記録している。インフレ率のピーク（2022年第4四半期）は越えたものの、インフレの高止まり又は上昇が続いている状況下で、片働きでは生活維持が困難な経済環境となつていて。このことも女性の就労意欲を高め、会計士として活躍する女性が増加する要因の一つとなつていて。

第2節 日本への示唆

これらの調査結果から、日本の会計士業界への重要な示唆が得られる。第一に、多様性の問題を女性比率という単一の指標に限定せず、より包括的な視点で捉え直す必要性が浮かび上がる。オーストラリアの事例が示すように、ジェンダーの問題は、より広範な多様性推進の文脈の中で効果的に解決されうる。組織の多様性がもたらす具体的な価値創造について、明確なビジョンを示し、構成員一人一人の理解と納得を得ることが重要である。

また、日本公認会計士協会は既にウェブサイト上で女性会計士の活躍を定期的に発信するなど、ロールモデルの可視化に取り組んでいる。これらの既存の取り組みを基盤としつつ、さらに発展させる施策として、女性会計士同士のメンタリングプログラムの構築や、リーダーシップ育成に特化したキャリア支援プログラムの導入が考えられる。特に、若手からミドルキャリアの女性会計士に対して、具体的なキャリアア

スの提示とそれに応じた段階的な支援を行つことで、より多くの女性がリーダー職を目指しやすい環境を整備することができるだろう。

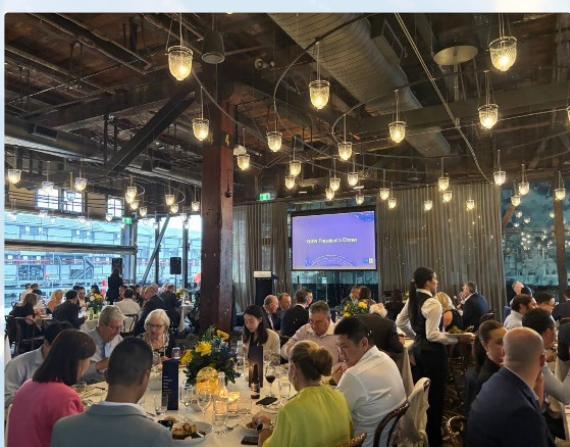
さらに重要な課題として、日本における取り組みの体系化と情報開示の充実が挙げられる。現状では、女性比率の推移と目標値は公表されているものの、目標達成に向けた具体的な施策の詳細や、各施策の効果測定結果、改善への貢献度分析、継続的なモニタリング結果などの情報開示がない。この課題に対しては、日本公認会計士協会が中心となり、業界全体として体系的なアプローチを確立することが求められる。

具体的には、DEI（多様性・公平性・包摶性）とインクルーシブ・リーダーシップに関する包括的な取り組みフレームワークの構築が必要である。これには、経営層による明確なコミットメントの表明、実現に向けた戦略的なロードマップの策定、女性の昇進に関する具体的な数値目標の設定とその進捗の定期的な測定・報告が含まれる。さらに、採用から定着、昇進に至るまでの一貫した人材育成プログラムの確立、賃金格差の是正、ワークライフバランスの確保など、具体的な施策の実施とその効果測定を徹底することが重要である。

オーストラリアの「Acknowledgment of Country」のように、多様性への意識を日常的に喚起する具体的な施策の導入も検討に値する。例えば、会計士協会の公式行事や準会員会の幹事会において、多様性尊重の宣言を行うこ

とや、定期的なダイバーシティ研修の実施などが考えられる。重要なのは、こうした取り組みを形式的なものにとどめず、組織文化の本質的な変革につなげていくことである。

「」のように、オーストラリアの事例から学ぶべきは、数値目標の達成にとどまらない、より本質的な組織変革のアプローチである。日本の会計士業界が直面する課題に対しても、女性比率の向上という目標そのものの意義を直しつつ、より包括的な多様性推進の文脈の中で解決策を模索していく必要があるだろう。特に重要なのは、具体的な施策の実施とその効果測定、そして継続的な改善サイクルの確立である。業界全体として統一的な取り組みを推進することで、より効果的な改革を実現することができるはずである。



第2章 労働環境

第1節 オーストラリアの現状と取り組み

オーストラリアの監査法人における残業時間が日本に比べて短いのは、いくつかの要因が複合的に作用しているためである。

まず、労働制度に注目すると、オーストラリアの多くの監査法人ではみなし残業制を採用しており、残業時間の増加が直接的な収入増加につながらない仕組みとなつていて。これは定時までに業務を終えようとするインセンティブとして機能する一方で、「割に合わない」という認識から、入職後3年程度での離職につながるケースも少なくない。

さらに、2024年に施行された「つながらない権利」4に関する法律も要因の一つである。この法律により労働時間外に業務上の連絡を受けることを拒否する権利が法的に保護されることになる。そしてオーストラリアの公正労働委員会（FWC）の命令に従わない場合、最大で約915万円の罰金が科される可能性がある。このように労働基準を守らない場合のペナルティ制度が日本よりも充実しており、法的な観点からも長時間労働の抑制が図られている。業務遂行における文化的差異も顕著である。オーストラリアではファミリー・オーストラリアの考え方が強い。例えば週末に家族との時間を過ごすため、金曜日の午後以降の会議は避けられ、各個人の業務を終わらせる」とに集中する傾向にある。

さらにオーストラリアの業務文化においては、

て特筆すべき点は、締切や時間管理に対する柔軟な姿勢である。例えば、タスクが当

日中に完了しない場合でも、実際に先方が確認するのは翌日以降となる可能性が高いと判断すれば、残業を避けて翌朝に完了させるアプローチが一般的に受け入れられていく。

また、クライアントが抱えている問題を会計士に相談するタイミングも日本より遅い傾向にあるといつ。日本は問題を早期に発見し事態を悪化させないことや時間を守ることを重視するが、オーストラリアでは自分のペースを乱さないことを優先させている文化が存在する。

一方で、オーストラリアの監査法人も日本と同様に人材不足という課題に直面しており、SNSを活用した採用戦略や会計士制度の緩和、外国人材へのビザサポートなど、様々な対策を講じている。移民の受け入れも、人材不足を補い、残業時間を抑制する上で重要な役割を果たしている。



第2節 日本への示唆

管理会計の品質適合コストと品質不適合コストのトレードオフ理論に照らすと、

オーストラリアは品質コストの総和の最小化を志向する一方で、日本は品質不適合コストの最小化を重視する傾向がある。この違いは労働時間の差異を生む一因となつてゐるが、より本質的な問題は、日本における労働者保護法制の実効性の低さにある。

オーストラリアの事例が示すように、長時間労働の是正には、明確な基準と実効性のある罰則を伴う法的枠組みの確立が不可欠である。現在の日本の労働法制は、違反に対する制裁が比較的軽微であり、抑止効果が十分ではない。また、労働基準監督署の人員不足や企業側の法令遵守意識の低さも相まって、法律の実効性が担保されていない。文化的な価値観の違いを考慮しつつも、労働者の基本的な権利を守るために法的基盤の強化は避けては通れない課題である。さらに、オーストラリアのように「つながらない権利」を法制化するなど、デジタル時代に対応した新たな労働者保護の枠組みの整備も急務である。

日本の会計士業界も、将来的にはオーストラリアのように人材不足に陥る可能性がある。そのような状況に備えるためには、外国人の人材を活用することや、シンガポールなどの国との資格の相互認証を行うことが考えられる。また、会計士のイメージ向上に取り組み、若者の興味を引きつけることも重要である。

第3章 会計士の能力開発

第1節 オーストラリアの現状と取り組み

オーストラリアの会計士資格取得制度は、CA ANZ、CPA Australia、IPAの3つの会計士協会によって運営されており、各協会が独自のカリキュラムと能力開発プログラムを開設している。この複数協会体制により、現代のビジネス環境の変化に応じて、カリキュラムや教育内容を柔軟に更新できる利点がある。実際に、デジタルファイナンス、AI、グローバル戦略とリーダーシップなど、現代的なビジネス環境に適応した科目が迅速に導入されている。オーストラリアの会計士育成は、Technical、Personal、Leadership、Businessの4つの側面から総合的にアプローチされている。Technical面では従来の会計・監査スキル、Personal面ではCritical ThinkingやAdaptive Mindset、Leadership面ではStory TellingやCommunicationスキル、Business面では産業知識や戦略的思考力に加えTechnology Fluencyの向上を重視している。

一方で、教育費用の高騰を背景に、從来の大学での3年間の学士号取得要件の見直しが検討されている。また、オーストラリアでは会計士の認知度が低く、退屈な仕事という印象が強いため、会計士のコースを専攻する学生が減少している。それらの対策として、若者の興味を引いた

ためにYouTubeでPR動画を投稿するなど、会計士のイメージ向上に取り組んでいる。

第2節 日本への示唆

日本の会計士育成制度は、法律に基づいて実施されているため、カリキュラムや科目の変更には法改正が必要となり、環境変化への即応が難しい構造となつてゐる。例えば、AIやデジタルファイナンス、リーダーシップなどの現代的なスキル育成を公認会計士試験や実務補習所のカリキュラムに迅速に反映することは容易ではない。

しかし、この制度的な制約を補完する取り組みも可能である。例えば、AI倫理のような新しい分野について、実務補習所のカリキュラムには即座に組み込めなくとも、監査法人の研修プログラムで必須科目として設定することで対応できる。このように、制度上のカリキュラムと実務研修を効果的に組み合わせることで、環境変化への適応を図ることが可能である。特に、日本の会計士育成においては、Technical一面に偏重しがちな現状から、Personal、Leadership、Businessの各面でもバランスの取れた人材育成を目指すべきである。制度上のカリキュラムと実務研修を効果的に組み合わせることで、現代のビジネス環境が要求する多面的なスキル開発を実現していく必要がある。



本調査を通じて、オーストラリアの会計士業界における取り組みが、単なる数値目標の達成や特定の属性に焦点を当てた改革を超えて、より本質的な組織変革として位置づけられていくことが明らかになった。文化的差異への理解を深めつつ、それぞれの社会に適した形で改革を進めていくことが重要である。特に日本においては、既存の施策の価値を認めながらも、より日常的な意識醸成の機会を創出し、多様性への認識を組織文化として定着させていくことが求められる。本調査の結果が、そうした本質的な改革の一助となることを期待するとともに、今後も継続的な国際交流を通じて、相互の発展に寄与していきたい。

1 CA ANZ, 2023, "Gender Equity Charter and Playbook",

<https://www.charteredaccountantsanz.com/tools-and-resources/practice-management/diversity-equity-inclusion/gender-equity-charter-and-playbook>
(2024-12-11アクセス)

2 日本公認会計士協会, 2024, 「2023年12月末現在会員女性比率データ」

https://jicpa.or.jp/cpainfo/introduction/cpa_women/news/files/202312-01.pdf
(2024-12-11アクセス)

3 JETRO, 「オーストラリア概況と日系企業の進出動向」, 2024年

4 BBC, 2024, "Australians get 'right to disconnect' after hours",

<https://www.bbc.com/news/articles/c5y32g7203vo>
(2024-12-11アクセス)



日本公認会計士協会準会員会

■ お問い合わせ

info@jija.jicpa.or.jp

■ WEB

<https://www.jija.jicpa.or.jp/>

