

金融専門人材について (基本的なコンセプト)

平成 20 年 4 月 30 日

金融専門人材に関する研究会
金融庁金融研究研修センター

金融専門人材について (基本的なコンセプト)

グローバルな市場間競争が一層激化する中で、国際的なプレゼンスが低下傾向にある我が国金融・資本市場の競争力を強化し、その魅力を向上させていくことが喫緊の課題となっている。また、魅力ある市場の実現により、我が国の金融サービス業が高い付加価値を生み出し、経済の持続的成長に貢献していくことも期待されている。

現在の我が国金融・資本市場の状況を見ると、金融機関の多くは、高度な金融商品・サービスの提供という点で外資系金融機関の後塵を拝しており、また、金融商品取引法施行時の混乱に見られたように、金融監督当局と金融機関、事業会社等の現場との間で、必ずしもコンプライアンス意識の共有が図られていない状態にある。

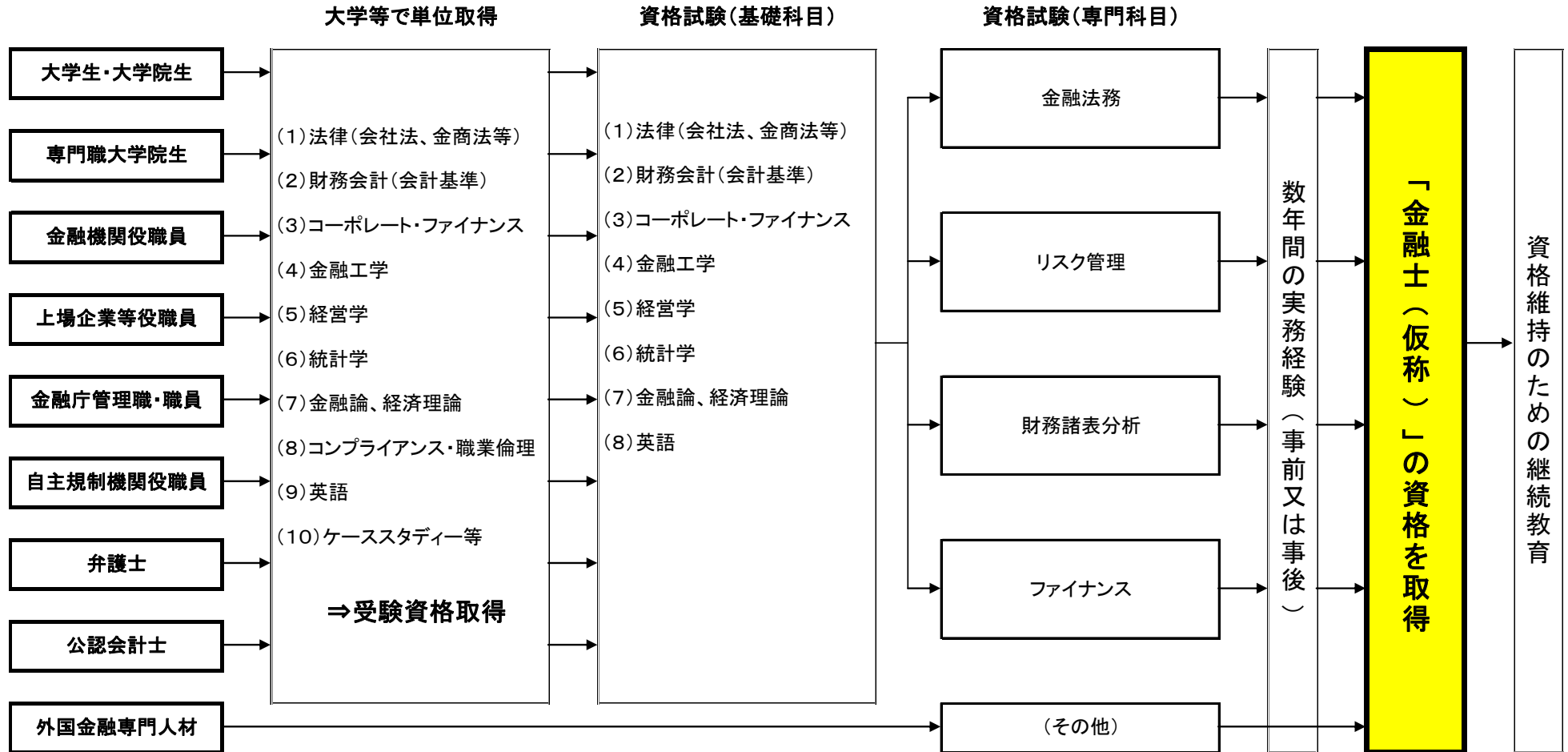
こうした状況を踏まえれば、国際金融センターにふさわしい金融の専門知識やスキルを持った人材の厚みを増していくこと、当局と現場との間で共通のコンプライアンス意識を有する人材を確保していくことが、金融・資本市場の競争力強化にとって最も重要な課題の一つであり、規制当局や市場関係者が一体的に取り組む必要があるものと考えられる。

こうした観点から、平成19年11月、金融庁金融研究研修センター(センター長:吉野直行慶應義塾大学教授)では「金融専門人材に関する研究会」(以下「研究会」という。)を設置し、これまで5回の精力的な議論を重ねてきた。

研究会では、まず、議論の対象となる金融専門人材に期待される役割、キャリアパスのイメージ、求められる資質といった基本的なコンセプトについて議論を行い、次に、資格要件や実務経験、継続教育、資格のグローバル化といった点についても議論が及んだ。

これまでの議論において、金融専門人材の基本的なコンセプトについての論点が整理されたため、今般、その考え方を広く示した上で、幅広くコメントを集め、本年夏頃を目途とした最終的な論点整理に向けて、更なる検討を進めていくこととしたい。

「金融専門人材」の資格のイメージ(案)



1. 我が国金融に求められる人材

金融専門人材に関する基本的なコンセプトを策定するに際して、まずは我が国の金融業を取り巻く環境全体の中で、どの分野にどのような人材が不足しているかを特定し、そこを埋めるような人材を求めるというアプローチが考えられる。

例えば、コンプライアンスの分野では、収益機会とコンプライアンスの接点をうまく見つけることのできる人材が不足しているとの指摘がある。ルールに関する深い知識があれば、当局ともやり取りができ、それが社内での信頼を生み、更に収益部門からの相談が寄せられ、ノウハウが蓄積されていく。こうした好循環が進むことで、金融機関・事業会社・当局等との間でコンプライアンス意識の共有が図られると考えられる。

金融商品の組成等の分野では、金融工学を含むファイナンス理論の実務への応用という部分において、人材、ノウハウ、インフラが不足しているとの指摘がある。その要因としては、

- ① 金融業の「キャッシュフローの製造業」としての側面を捉えきれていない経営者や企画担当者の存在、
- ② 金融工学等の学問分野において実務からのフィードバックの不足、
- ③ 法律・会計などの制度的制約の中でファイナンスの設計ができる人材の不足が挙げられる。

ファイナンス理論の実用化には、(a)対象(金融取引、市場、経済・会計・法律等)についての知識、(b)分析手法(金融理論、数学、確率分析等)についての知識、(c)実施手段(データベース、プログラミング、ネットワーク等)についての知識、が必要であり、そうした観点からの人材の育成・確保が重要である。

投資銀行業務の分野においては、①数字に強いこと(数字でストーリーが語れ、ストーリーを数字にすることができる能力)、②英語に堪能であること、③チャレンジ精神(先行者として新しい事業を開拓する姿勢)があること、が重要であるが、特に③について、我が国金融機関に欠けている面があるとの指摘がある。こうした能力を資格試験などで測るのは困難であるにせよ、その素地としては、収益性とコンプライアンスとの微妙な接点を自分の中で体得でき、新しい収益機会を見出していくことができる能力が必要である。

事業会社の財務等の分野においては、金融商品が益々高度化、複雑化し、資金調達手法が多様化する中で、金融商品や取引の内容・リスクについて理解する財務担当者が不足しているとの指摘がある。金融機関だけでなく、事業会社においても、金融に関する幅広い知識を有する人材の育成・確保が重要である。

規制当局や中央銀行においても、高度化、複雑化する金融市場に対応できる人材の育成・確保が急務になっている。現在、金融庁においては相当数の弁護士・公認会計士を任期付きで採用しているが、これらの者は、難しい試験に通っているという基礎的な能力があることと、元々金融行政と親和性の高い業務に携わっていたことから、金融行政における人材としては非常に有用であり、こうした高度な専門性をもった人材を更に育成・確保していくことが重要である。

また、金融庁は、バーゼルⅡ第二の柱の枠組みの中で、各金融機関の統合的なリスク管理態勢の整備状況を検証し、必要に応じてリスク管理の高度化を求めることとしている。こうした中では、当局の職員においても、これまで以上に金融工学等に精通した人材の育成・確保が必要である。

更に、当局と民間との間でのコンプライアンス意識の共有という観点からは、当局の中にも、金融実務に精通した職員の育成・確保が求められる。

そのほか、金融機関のガバナンス面では、法律や会計に特化した専門家ではなく、専門家よりは浅いが一般社員よりは深いレベルで幅広い知識を有していて、全体を見渡して経営者に助言できる人材が不足しているとの指摘がある。

2. 金融専門人材に期待される能力・役割

上記を踏まえ、「金融専門人材」として、以下のような能力を具備した人材の育成・確保を目指すこととする。

- ・ 金融に関する幅広い基礎知識と特定の分野に関する深い専門知識
- ・ 金融業において高い付加価値を生み出すための能力
- ・ 法令や会計基準といった制度的制約に関する深い知識があり、コンプライアンスと収益性のバランスのとれた判断ができる能力

我が国金融・資本市場の競争力強化のため、国際金融センターにふさわしい人材の厚みを増すという観点からは、金融に関する幅広い知識を有するプロフェッショナルの育成・確保が重要である。特に我が国金融界においては、法を実務

的に解釈することのできるコンプライアンス担当者の人材育成が課題である。ただし、実際に我が国金融界において高い付加価値を生み出す金融のプロを育てるには経験や処遇が重要であり、それを制度設計やキャリアパスにどのように織り込んでいくかが今後の課題となろう。

能力を具備した人材が、企業の外部の専門家としてではなく、内部の職員として実際の実務の現場で活躍することが、我が国金融界を担う人材のボトムアップに重要であると考えられる。こうした人材の活躍する場を具体的に想定すれば、例えば金融機関の経営陣やコンプライアンス部門、リスク管理部門、内部監査部門の職員、その他金融機関の収益部門の職員、上場企業の財務担当役職員や内部統制、コンプライアンス、内部監査担当役職員、自主規制機関や規制当局、中央銀行の職員などが考えられるのではないか。公的セクターと民間セクター双方に幅広く人材が育成・確保されることで、人材の流動化に資することも重要である。

3. 資格制度の活用

上記のような人材の育成・確保に関し、例えば「金融士(仮称)」といった名称の資格を創設し、活用していくことが有効であると考えられる。資格は、知識や能力の取得に関する明確な目標となるという意味で、人材育成に資するものであり、また、外形的に一定の能力水準を証明するためのシグナルになるという意味で、人材の確保・流動化に資するものであると考えられる。

4. 資格の位置付け

金融士(仮称)の資格は、我が国金融界においてビジネスやコンプライアンスのレベルアップを図るためのものであり、医師や弁護士のように法律で業務独占規定を設ける国家資格とすることまでは必要なく、また当面は現実的でもないと考えられる。ただし、この資格が有効に機能するためには、国民から認知、信頼されることが不可欠であり、何らかの公的関与は、当然必要である。この場合、当初から業務独占の伴わない国家資格としてスタートするか、あるいは民間主体の資格に当局が公的認証を与える形でスタートし、その後、資格の定着状況を見て国家資格化を目指すかは、基本的な論点として、今後早急に検討する必要がある(なお、国家資格とするならば、一定の欠格事由や名称独占が伴うのが通例である)。

いずれの場合においても、激しく変化する環境に機動的に対応すべく、金融実務に関する民間の知見を十分に活用することが求められる。

なお、現状においても、コンプライアンスやリスク管理等に関する知識・経験を有する人材の確保を求めている分野があり、こうした分野においては、資格というシグナリングが有効に働くことが考えられる。例えば以下のような事項を勘案する際に、資格が一つの要素として考慮されることが考えられる。

- ・ 銀行／保険会社の常務に従事する取締役等の、銀行／保険会社の経営管理を的確、公正かつ効率的に遂行することができる知識及び経験、十分な社会的信用
- ・ 金融商品取引業（投資助言・代理業を除く。）を適確に遂行するに足りる人的構成
- ・ 新規上場申請企業のコーポレート・ガバナンスの審査における、経営、内部管理、会計処理、法令等遵守のための人員確保、体制整備の状況
- ・ 規制当局等の採用（中途採用）の基準

このように、金融士（仮称）の資格が、民間分野のみならず、規制当局や自主規制機関等、様々な場面で用いられていくことが考えられる。

5. キャリアパスのイメージ

資格制度を前提とした金融専門人材のキャリアパスとして、以下のようなものが考えられる。

- ① 大学生・大学院生が在学中又は卒業後（修了後）に資格を取得し、金融機関、上場企業、自主規制機関、規制当局等（以下「金融機関等」という。）に就職
- ② 専門職大学院修了者等が資格を取得し、金融機関等に就職
- ③ 金融機関等の役職員が資格を取得し、昇進やキャリアアップに活かす
- ④ 金融機関等をクライアントとする弁護士、公認会計士等が資格を取得し、クライアントからの信頼性を高める

これらキャリアパスは考えられる一例であるが、資格の活用に関しては特定のキャリアパスを硬直的に想定すべきではなく、これら全てのキャリアパスに有効に利用し得るようなものを創設するべきである。

こうした様々なキャリアパスを可能とするためには、制度設計において以下のような手立てが必要となるのではないか。

- ・ 実務経験を資格取得の要件とする場合、大学生・大学院生が在学中又は卒業後(修了後)直ちに資格取得をするためには、事後的な経験も認める工夫が必要。
- ・ 金融機関等の役職員、弁護士、公認会計士等が資格取得できるよう、例えば夜間授業やエグゼクティブ・プログラムの充実、資格要件の緩和など、仕事を辞めなくても資格取得が可能となるための工夫が必要。
- ・ 法科大学院修了者で実際に弁護士にならなかった者等であっても、専門職大学院で習得した知識を金融界で活かすことは有益と考えられるため、こうした者の円滑な資格取得が可能となるような工夫が必要。

6. 求められる資質(知識・経験)

上記で示した期待される人材像を踏まえれば、金融士(仮称)に求められる資質としては、①金融に関する幅広い基礎知識、②特定の分野に関する深い専門知識、③コンプライアンスに関する知識、④高い付加価値を生み出すビジネスの資質、であると考えられる。知識としては、以下のような分野について習得を求めることとする。

- (1) 法律(会社法、金融商品取引法等)
- (2) 財務会計(会計基準)
- (3) コーポレート・ファイナンス
- (4) 金融工学
- (5) 経営学
- (6) 統計学
- (7) 金融論、経済理論
- (8) コンプライアンス・職業倫理
- (9) 英語

全ての科目について基礎部分は必須とする。特に法律・会計基準については、抽象的、学問的な理解にとどまることなく、実務家として身に付けておくべき制度的制約に関する知識のレベルまで基礎として習得する必要がある。また、英語については、我が国金融のグローバル化にとって依然として非常に大きなハードルの一つとなっていることを踏まえ、単なる読み書きのレベルを超えた能力の習得が求められる。

専門部分については、それぞれの目指すポスト等に応じて柔軟に選択ができるようにする工夫が必要である。例えば、①金融法務、②リスク管理、③財務諸表分析、④ファイナンスといった分野毎に資格を分けることが考えられる。

高い付加価値を生み出すビジネスの資質については、何らかの形で金融実務における知識・経験を織り込むことが重要となる。それは、資格取得過程において実務経験を要件とすることにとどまらず、例えばケーススタディーのような形で、世界の金融取引の先端的事例を学ぶプロセスを組み入れることも考えられる。

求められる資質の水準として、弁護士・公認会計士並みのハイレベルなものとするか、より実務レベルで求められるものとするかについては、最終的な資格者数をどのように見込むかということとの兼ね合いで検討する必要がある。

7. 資格要件・選考主体

資格要件としては、単位取得、試験合格、実務経験の全てを求めることとする。

試験に合格するよりも学ぶプロセスが重要であり、大学等での単位取得を要件とすることが必要であるが、その一方で、単位取得のみを要件にすると、学ぶ機関毎のレベルの差を資格に反映できず、結果として資格のシグナリング効果が薄れてしまう可能性がある。そのため、試験制をベースとしつつ、大学等での単位取得によってその受験資格(基礎資格)を得る仕組みとする。このように、受験資格として一定の単位取得を求めることで、金融機関、上場企業、規制当局等の職員が働きながら共に学び、ネットワークを構築することも期待される。

なお、試験については、基礎分野(全科目必須)、専門分野(科目選択)に分割することとする。

また、上記の求められる資質を踏まえれば、実務経験を求めることが適当と考えられるが、大学生・大学院生などのキャリアパスを考慮し、試験合格後、事後に数年程度の実務の経験を求めることとする。事前の実務経験がある場合には、事後に実務経験を踏む必要はないものと考えられる。

その際の実務経験は、金融機関、上場企業の財務、規制当局、自主規制機関、中央銀行などでの、幅広い経験を含むこととする。また、試験合格のみの段階でも、何らかの中間的な資格を付与することとする。

選考のプロセスとして、①大学等で取得した単位の認定、②実務経験の認定、③基礎分野試験の実施、④専門分野試験の実施を経て資格が付与されることになる。こうした役割を誰が担うかは、上記の「4. 資格の位置付け」と密接に関係するが、仮に国家資格としても、このプロセスのすべてを国が担う必要はないものと考えられる。むしろ金融ビジネスの多様性や変化のスピードを踏まえれば、できるだけ実務に近く機動的に対応できる機関が役割分担することが望ましい。逆に、選考主体が民間であれば、できるだけ中立的、公共的組織であることが望ましく、例えば、既存の自主規制機関や業界団体の人的・資金的リソースを活用し、何らかの形で国の認証等を付与するという事も考えられるのではないかと。さらに、国と民間機関の中間的な形態として、審議会のように、国に民間有識者のパネルを設け、選考プロセスに関与していくということも考えられるのではないかと。

なお、試験の内容・水準はもとより、上記プロセスのうち、何をどの程度重視して資格を付与するかは、この資格が国民に認知され普及する上で重要な要素であり、実務的に入念な検討が必要である。

8. 継続教育

金融工学や金融関連法規、会計基準に関する知識は年々陳腐化していくものであり、金融士(仮称)が一定のレベルを維持するためには、継続教育の充実が欠かせない。資格取得者には、資格維持のためエグゼクティブ・プログラム等において毎年一定数の単位の受講を義務付けることとする。

こうした受講の場は、個々の資格取得者の継続教育という意義に加え、金融機関や一般企業、規制当局の資格取得者同士が互いにその知識・実務経験を交換し合い、交流を図る場としても活用できるのではないかと。

9. 他の資格等との関係

金融専門人材の厚みを増すためには、既に一定の教育・資格を受けている人材の有効活用が必要不可欠である。例えば、弁護士、公認会計士等のハイレベルな資格取得者は、試験の一部免除や追加的単位取得などにより、比較的容易に資格を取得できることとする。また、法科大学院等専門職大学院修了者、公認会計士試験(短答式試験)合格者、内部監査士、証券アナリスト、証券外務員等の資格等取得者の中には、それぞれの資格等取得の過程で一定の知識を習得

していることが考えられるため、その要件を踏まえて一定の優遇措置を与えることが適当と考えられる。

10. 官民の共通認識の促進や官民等の人事交流に向けて

より良い規制環境(ベター・レギュレーション)の実現には、規制当局と規制対象機関との間での法令等に関する知識、見解、考え方の共有が不可欠であり、また、今後の官民交流の促進も見越し、良い意味での「同じ釜の飯」感覚を醸成していくことが重要である。

金融庁職員や自主規制機関等の職員の採用基準や、これら機関における内部職員の再教育により、規制当局等における資格取得者を増やすこととする。汎用性の高い基礎知識、金融に関連する専門知識の一定のレベルを保証する資格であれば、官民のみならず民間企業と民間企業との間での人事交流にも役立つことが考えられ、官民・民民の事実上のパスポートとして機能することとなる。

11. 高度金融人材産学協議会との連携

経済産業省が設置した「高度金融人材産学協議会」(金融庁もオブザーバー参加)では、金融ビジネスのレベルアップを主眼として、経営者の意識改革のためのセミナーの実施、大学・企業間の人材に関する意見交換の場の設定、金融人材市場のインフラ整備、大学における金融初歩教育の充実、産学連携によるカリキュラム作り、大学と金融最前線の交流促進、金融工学トップ人材の育成に向けた大学間連携などの方策を先般取りまとめ、今般順次実施していくこととしている。これらは専門資格の創設と相互に補完するものであり、今後とも連携して推進していく必要がある。

12. 資格のグローバル化と海外からの人材の確保

金融専門人材の厚みを増すためには、金融に関わる日本人のレベルを向上させるだけでは不十分であり、同時に、グローバルに活躍する金融専門人材を、国籍を問わず我が国金融・資本市場に積極的に呼び込んでいくことが重要である。そのためには、①新たな資格制度が事実上の参入障壁とならないような工夫、②海外の金融専門人材を国内市場に呼び込むための工夫、③資格取得者である

外国人が我が国において本国と同等の生活環境を維持するための工夫、④海外において金融機関の管理職等に求められる資格(試験による資格、当局の Fit and Proper チェックによる資格)との間での相互評価、といった措置が講じられるべきである。

金融専門人材に関する研究会 開催実績

第1回 平成19年11月19日(月)

- (議題) 1. 金融専門人材の育成に関する基本的考え方について
2. 今後の検討課題について
3. 基本コンセプトについて
4. その他

第2回 平成19年12月14日(金)

- (議題) 1. 金融専門人材に必要な能力・資質について
 ゲスト・スピーカー:ゴールドマン・サックス証券(株)
 投資銀行部門M&A統括責任者MD 矢野佳彦 氏
2. 基本コンセプトについて
3. その他

第3回 平成20年1月23日(水)

- (議題) 1. 金融専門人材に必要な能力・資質について
 ゲスト・スピーカー:みずほ第一フィナンシャルテクノロジー(株)
 代表取締役社長 池森俊文 氏
2. これまでの論点整理および今後の具体的論点について
3. その他

第4回 平成20年2月29日(金)

- (議題) 1. 金融専門人材に必要な能力・資質について
 ゲスト・スピーカー:早稲田大学大学院ファイナンス研究科教授
 四塚利樹 氏
2. 今後の具体的論点について
3. その他

第5回 平成20年3月31日(月)

- (議題) 1. 金融専門人材に必要な能力・資質について
 ゲスト・スピーカー:立命館大学大学院経営管理研究科教授
 島義夫 氏
2. 今後の具体的論点について
3. その他

金融専門人材に関する研究会

名 簿

メンバー	井上正仁	(東京大学大学院法学政治学研究科長)
	加藤哲夫	(早稲田大学法学学術研究院 教授)
	川北英隆	(京都大学大学院経営管理研究部 教授)
	川本裕子	(早稲田大学大学院ファイナンス学科 教授)
	國部毅	(全国銀行協会 企画委員長)
	久保田政一	(社)日本経済団体連合会 常務理事)
	斎藤静樹	(明治学院大学経済学部 教授)
	新橋健一	(日本証券業協会 政策本部長)
	土本清幸	(東京証券取引所自主規制法人 常任理事)
	藤沢久美	(シンクタンク・ソフィアバンク 副代表)
	藤原美喜子	(アドバンス・ビジネス・ダイレクションズ(株)代表取締役)
	吉野直行 ◎	(慶應義塾大学経済学部 教授)
オブザーバー	梅森徹	(日本銀行金融機構局参事役)
(事務局)	大藤俊行	(金融庁総務企画局総括審議官)
	大森泰人	(金融庁総務企画局企画課長)
	河本光博	(金融庁監督局証券課課長補佐)
	鳩間正也	(金融庁総務企画局総務課総括主査)

このほか、各局総務課長等も必要に応じて議論に参加。

(注) ◎印は議事進行役。

※ メンバーは今後の議論の進展に応じて、追加の予定。

(敬称略・五十音順)

金融・資本市場競争力強化プラン(抄)

平成19年12月21日
金融庁

IV. 市場をめぐる周辺環境の整備

金融・資本市場の競争力を強化するためには、金融・市場制度そのものの整備のみならず、金融面に通じた専門性の高い人材育成やその集積を促進するための環境整備等、市場をとりまく環境の整備が重要である。

1. 国際的に通用する金融・法務・会計等の専門人材の育成・集積

金融・資本市場の競争力を規定する最も基本的かつ重要な要素は、諸外国の国際金融センターの例を見るまでもなく、専門性の高い人材の存在である。我が国金融・資本市場において、多様かつ質の高い金融商品・サービスが提供される環境を整備していくためには、金融サービス業や法律、会計等の周辺専門サービスに従事する専門性の高い人材を育成・強化し、その厚みを増していくことが必要である。

(3) 金融専門人材の育成

我が国金融・資本市場の競争力強化を実現するためには、市場の発展を担う人材の確保・育成が急務であり、また、市場参加者や当局における共通のコンプライアンス感覚を有する人材の確保は、より良い規制環境の実現に資すると考えられる。

このため、金融庁に「金融専門人材に関する研究会」を設置し、平成20年春頃を目途に基本的なコンセプト案を策定、パブリックコメントに付した上で、夏頃を目途に論点の取りまとめを行い、制度設計に取り組んでいく。