

「第2回 公認会計士制度の関する懇談会」
 ～未就職者問題の解決に向けての意見～

平成 22 年 1 月 20 日
 T A C 株式会社
 福岡 広信

I. 論点整理

【会計士への期待の変化】

従来は、**公認会計士は監査証明業務の担い手**であった。したがって、公認会計士試験は監査法人の就職試験であった。

平成 15 年に改正が決定され、公認会計士は監査証明業務だけでなく、**企業などにおける会計実務の専門家としての役割が期待**されるようになった。そのため、**公認会計士試験合格者は監査法人の求人数より上回る**ことになり、監査法人の就職試験ではなくなった。

【期待と現実のギャップ】

ところが、平成 20 年度・平成 21 年度の合格者の内、監査法人に勤務できなかった者の多くは、一般企業に就職するのではなく、「未就職者」という就職浪人が生じる結果となってしまっている。この原因と理由を分析して、どのような対策を講じるべきかを提案をする。

【原因分析】

(1)合格者の推移

年度	2005(H17)	2006(H18)	2007(H19)	2008(H20)	2009(H21)
願書提出者数	15,322 人	16,311 人	18,220 人	19,736 人	20,443 人
合格者数	1,308 人	1,372 人	2,695 人	3,024 人	1,916 人
合格率	8.5%	8.4%	14.8%	15.3%	9.4%
社会人	16	61	98	122	101
大学在学中(構成比)	233(17.8%)	308(22.4%)	434(16.1%)	616(20.4%)	517(27.0%)
20歳未満	0人	0人	1人	6人	10人

(社会人：会社員、公務員、教員の合算値)

(大学在学中(合格者構成比)は経過措置対象者を除いた比率)

(2)制度的な問題

① 合格者側が企業へ就職しない理由

- ◆ **実務経験(従事)要件(資本金5億円以上の会社)**を具備した仕事を得られない。
- ◆ **実務補習所への通学を認めてもらえない。**
- ◆ 監査法人の初任給の方が一般企業より高い。
- ◆ 年齢制限が設けられている。
- ◆ 就職活動・採用時期が合わない。
- ◆ 前例が少なく、一般企業への就職の仕方が分からない。
- ◆ 待機していればまた求人があるという期待がある。

② 企業側が合格者の採用に迷う理由

- ◆ 資格取得者の扱いが分からない。
- ◆ 簡単に辞めてしまうかもしれないことが心配である。
- ◆ 合格していない人の方が、帰属意識を持ちやすいのでこちらの方が採用しやすい。
- ◆ **実務補習所への通学の便宜は約束できない。**

③ 社会人合格者が感じること

- ◆ **実務補習所への通学が難しい**ので、公認会計士になれない。
- ◆ 修了試験(考査)には監査実務(監査に関する理論及び実務)があり、監査証明実務をしていないと困難である。
- ◆ 監査法人の採用には年齢制限があり、難しいケースが少なくない。

(3)合格者が企業の求めている人物像を備えているのか？

- ◆ 短答式試験では事務処理能力が問われ、論文式試験では思考力、判断力、応用力、論述力を問う問題が多数出題されており、合格者は知識偏重ではない。
- ◆ ビジネス関連の能力(会計理論・会社法 etc)は一般学生より相当に高い。
- ◆ 企業が重視するビジネス・コミュニケーション能力(チームワーク・広い意味での「優秀さ・人物本位」)は、公認会計士試験では試されない。

(4)どのような試験制度にすべきか？

- ① 論文式試験の合格者には「会計士補、会計士、准会計士」等の称号を与える。また、論文式合格者には面接試験を課し、職業倫理や専門知識、経済常識を問うことで、企業が重視するビジネス・コミュニケーション能力のある合格者が輩出されるような試験に質的転換を図る。

(詳細資料は「TAC株式会社」文書参照)

- ② 短答式試験の合格レベルを若干容易化して、社会人が容易に資格取得に挑戦できるようにする。短答式試験合格者には「准会計士」等の称号を与える。

(詳細資料は「学校法人高橋学園」文書参照)

【監査業界の論点】

- ◆ **監査法人の採用者数の変動幅が激しい。** 計画的な採用を行って頂きたい。
- ◆ 実務補習所の講義内容が監査証明業務を中心としたものである。大手監査法人は独自のカリキュラムを持つので、**補習所の内容が重複している。**
- ◆ 監査という仕事が、外資系の監査法人の系列化してきているため、公認会計士自身の判断基準の意識が希薄になっている。現在の公認会計士は会計技術の専門家だが、会計・経営の専門家という意識が薄くなっている。
- ◆ 監査法人に留まるのではなく、定期的に企業に出向して、企業経営の現場を経験する循環を作る施策をご検討頂きたい。
- ◆ 多様な活躍の場を期待するのであれば、監査をしない会計士の補習教育や継続教育(CPE)を会計専門職大学院に委ねる方法がある。特に、平成 20 年・21 年の合格者のうち未就職の者は、このままでは修了試験の受験資格を取得できない。多様な専門教育の機会を提供する会計専門職大学院を卒業した場合には、補習教育だけでなく、実務経験(従事)要件も免除する施策も検討されるべきである。

【私たちの結論】

(1) 実務経験(従事)要件の大幅緩和

- ◆ 一般企業で活躍する会計専門家の実務経験(従事)要件を大幅に緩和し、中小企業やベンチャー企業、自営業等の経済活動に携わったことが認められれば要件を満たすようにする。また、その要件を明文して任意性を排除し、合格者が安心して実務経験をできるようにする。

(2) 実務補習所のカリキュラム・回数的大幅簡素化

- ◆ 公認会計士試験合格者が勤務する職場によって、実務補習所のカリキュラムや日程を考慮しなければならないが事実上難しい。公認会計士と企業の会計専門家としての連携を確保するために実務補習所は継続するものの、そのカリキュラムは大幅に簡素化し継続教育(CPE)に重点を移す。
 - ・ 大手監査法人：法人内で研修が可能
 - ・ 中小監査法人：研修の仕組みを持ち合わせない場合が多い
 - ・ 企業の会計専門家：補習すべき内容・カリキュラム・可能な日程が監査法人とは異なる

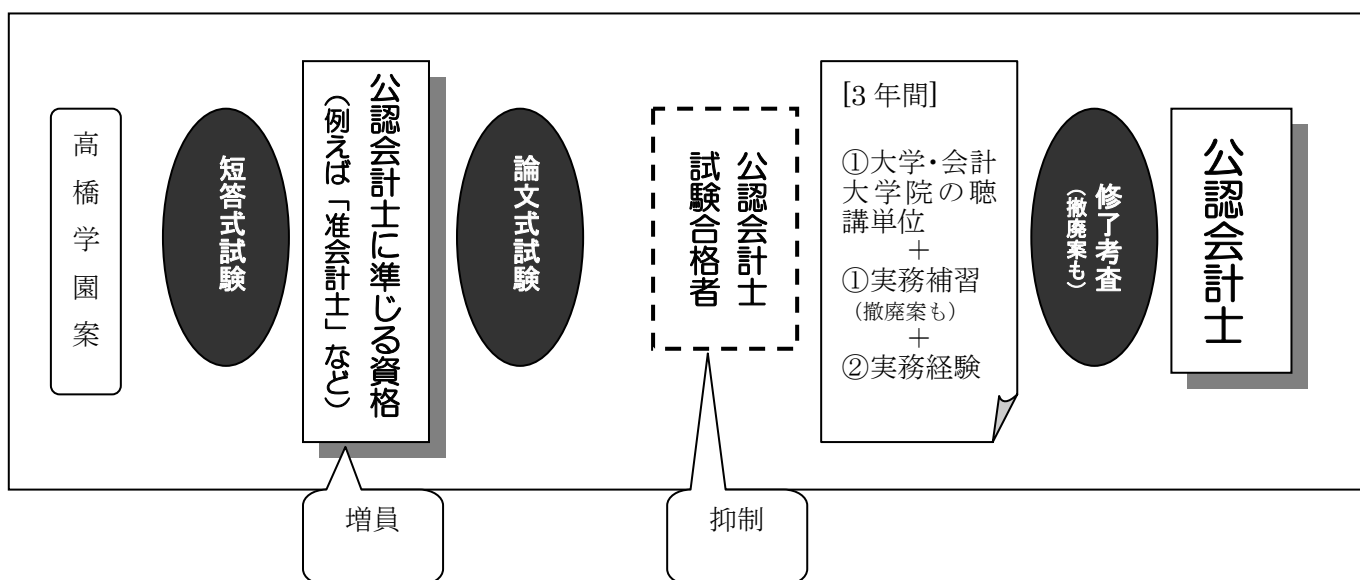
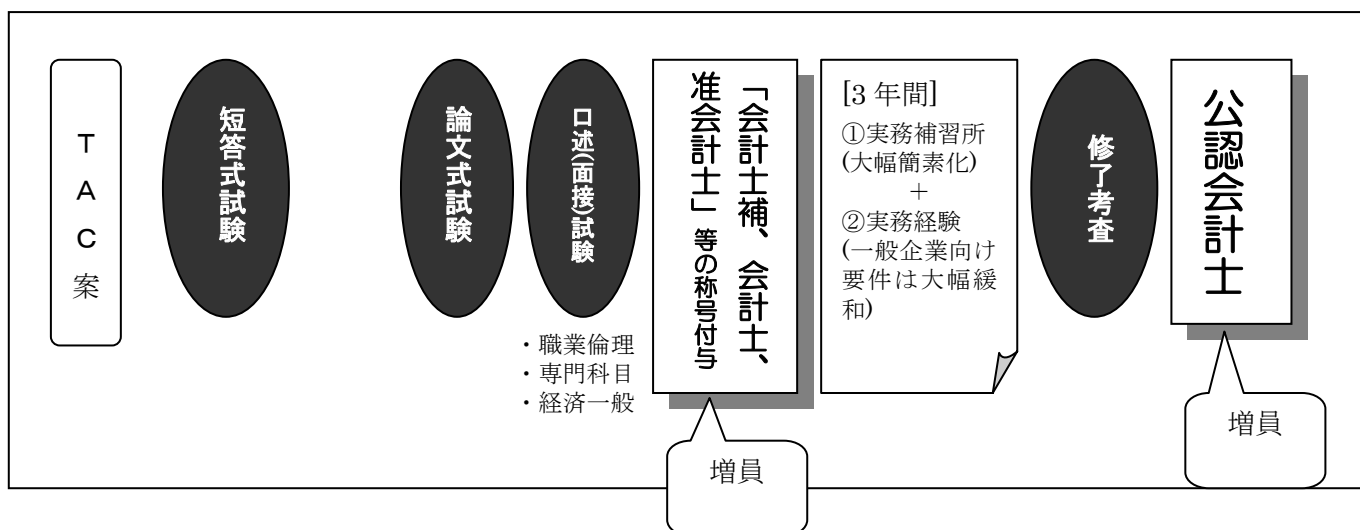
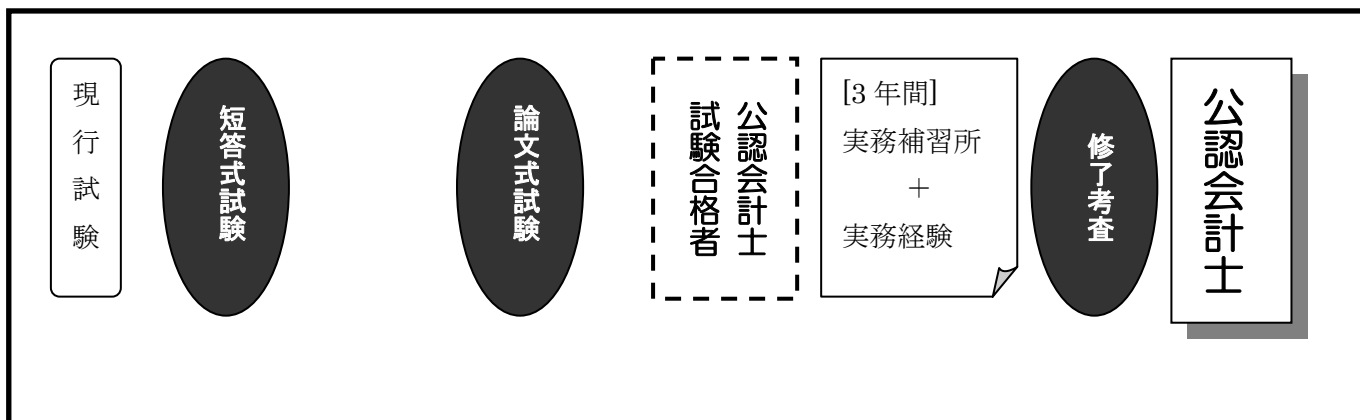
(3) 試験制度の見直し

- ◆ 学生だけでなく社会人にも門戸が開かれた試験になるように、再度検討を行う。

Ⅱ. 受験資格要件

- (1) 受験資格要件は、未就職の問題とは直接関係がない。受験資格要件を設けて合格者の年齢が高くなれば問題はもっと深刻化する。
- (2) 公認会計士志望者の大半を占める大学生達にとっても、現行のように在学中早期に受験する機会が得られなければ、新卒就職との選択を迫られるため、結果として多くの優秀な人材を失う虞がある。
- (3) 18歳の合格者は例外的な人数である。20歳未満の合格者は全体の0.5% (1,916人中10人)に過ぎない。
- (4) 受験資格要件は、目的意識を持って働いている20歳代～40歳代の高卒の社会人から、受験機会を奪ってしまう。「受験層の多様化」を狭めてしまう受験資格要件の規制には意義が見当たらない。

<資格指導校各社が提案する資格付与、試験変更のイメージ図>



公認会計士試験 受験予定者アンケート結果

2010/1/13～2010/1/18 実施

回答総数 517 通

アンケート質問項目

1. 【合格後の希望就職(転職)先について教えてください】

- ①監査法人のみを希望
- ②監査法人を中心に、一般企業や金融機関等も二次的に検討
- ③監査法人と一般企業等を同列に検討
- ④一般企業や金融機関等を中心とするが、監査法人でも良い

2. 【就職先として監査法人を希望する理由】(複数回答)

※質問項目 1 で①または②を選択した方への質問

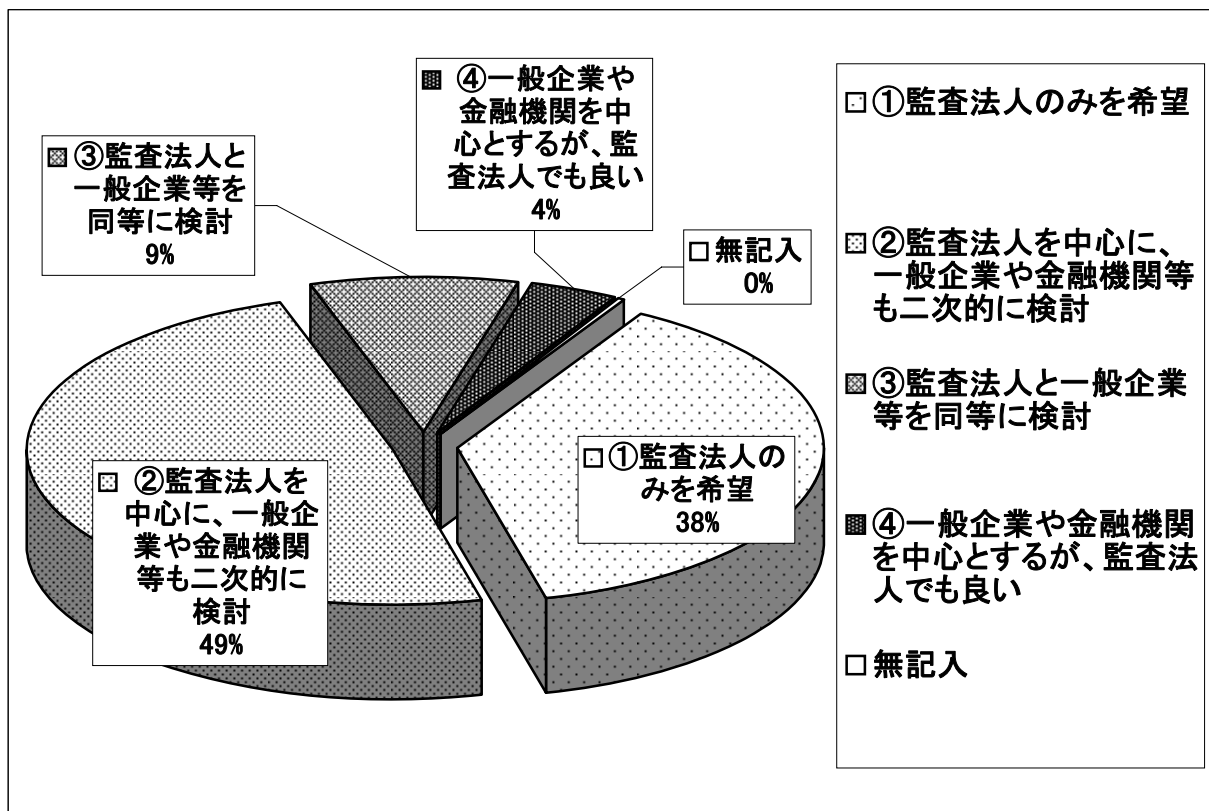
- ①監査法人以外にも活躍の場があることをよく知らないから
- ②一般企業や金融機関等で活躍の場があるとは思えないから
- ③会計士の独占業務である監査に従事し、資格の価値を活かしたいから
- ④一般企業や金融機関等に比べて、収入が安定しているから
- ⑤特定の業種(会社)だけで働きたくないから
- ⑥監査法人以外に就職すると補習所に通いづらいから
(職場の理解や補習所の費用負担面)
- ⑦監査法人以外に就職すると公認会計士としての登録が難しいから
(実務要件面)

3. 【仮に補習所や実務要件の制約がなかった場合、監査法人以外への就職も検討しますか?】

※質問項目 1 で①または②を選択した方への質問

- ①積極的に検討する
- ②業務内容や収入によっては検討する
- ③検討しない(監査業務にこだわる)

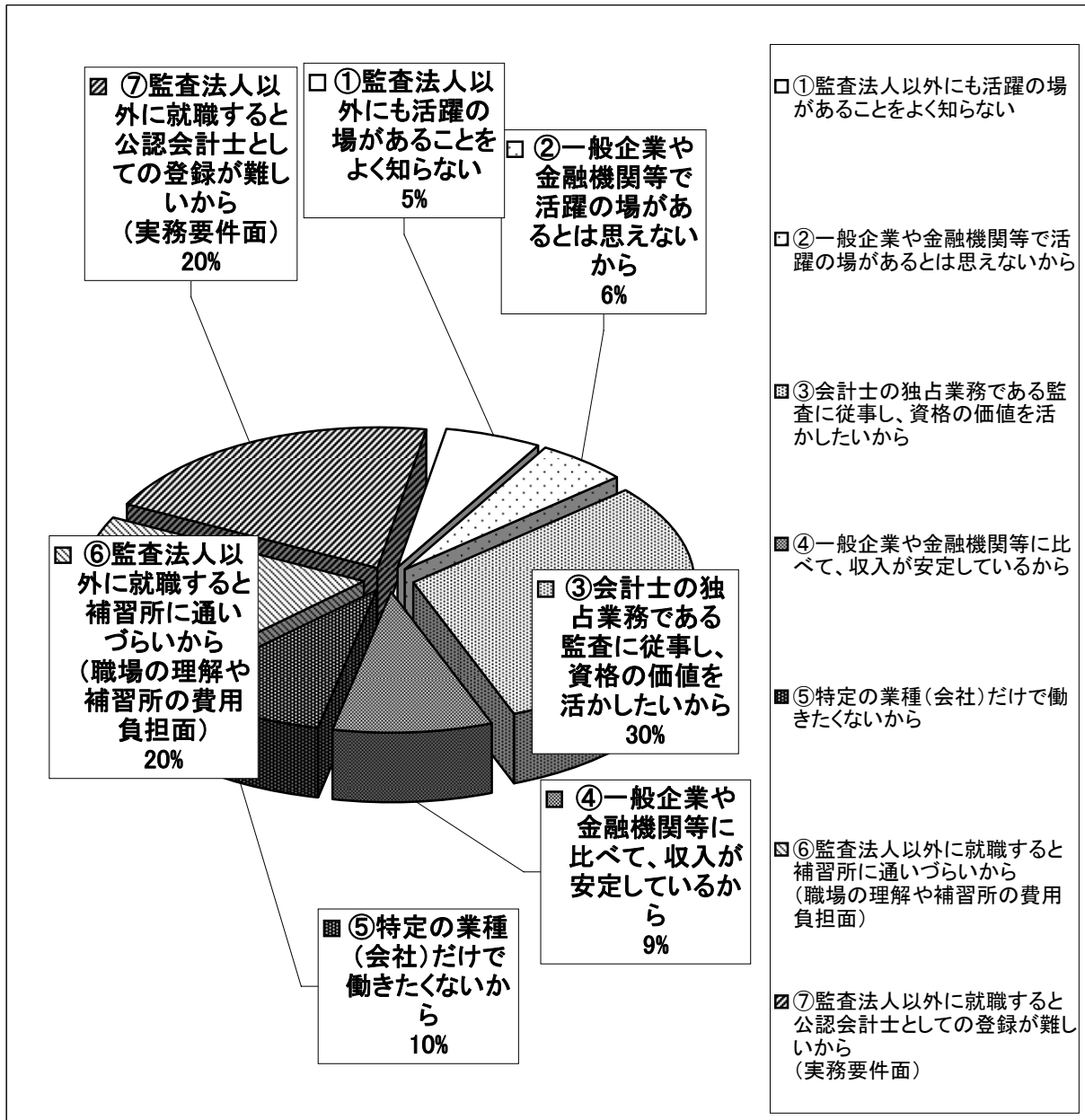
1. 【合格後の希望就職(転職)先について教えてください】



① 監査法人のみを希望	196
② 監査法人を中心に、一般企業や金融機関等も二次的に検討	252
③ 監査法人と一般企業等を同等に検討	48
④ 一般企業や金融機関を中心とするが、監査法人でも良い	20
無記入	1
合計	517

※「設問1」で「①監査法人のみ」「②監査法人を中心に、一般企業や金融機関等も二次的に検討」を選択された方に質問

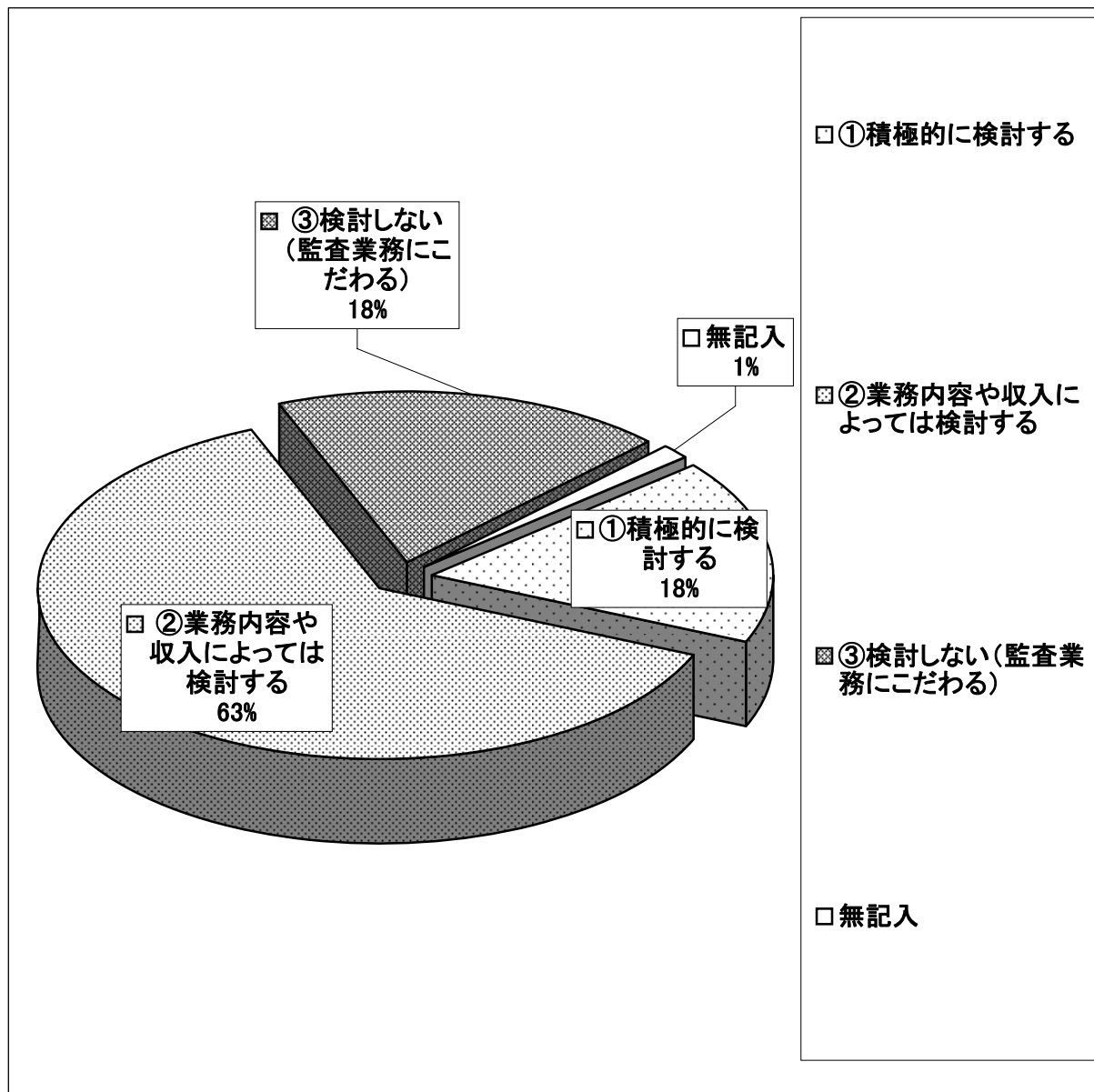
2.【就職先として監査法人を希望する理由】(複数回答)



①監査法人以外にも活躍の場があることをよく知らない	62
②一般企業や金融機関等で活躍の場があるとは思えないから	63
③会計士の独占業務である監査に従事し、資格の価値を活かしたいから	348
④一般企業や金融機関等に比べて、収入が安定しているから	103
⑤特定の業種(会社)だけで働きたくないから	109
⑥監査法人以外に就職すると補習所に通いづらいから(職場の理解や補習所の費用負担面)	227
⑦監査法人以外に就職すると公認会計士としての登録が難しいから(実務要件面)	230

※「設問1」で「①監査法人のみ」「②監査法人を中心に、一般企業や金融機関等も二次的に検討」を選択された方に質問

3.【仮に補習所や実務要件の制約がなかった場合、監査法人以外への就職も検討しますか？】



①積極的に検討する	77
②業務内容や収入によっては検討する	274
③検討しない(監査業務にこだわる)	81
無記入	6
合計	438

「第2回 公認会計士制度に関する懇談会」
－未就職者問題の解決のための私見－

平成22年1月20日
TAC株式会社
福岡 広信

I. 論点整理

【公認会計士に対するニーズ】

IFRSを迎えるにあたり上場企業の減少による資本市場の縮小を止め、魅力ある日本国企業を再生するための監査体制を強化する必要がある。また、経済再生のためのベンチャー企業の経理や財務担当し、IR活動を行い監査法人との対応が可能な人材の育成を行う必要がある。そのために、会計労働市場を拡大させる可能性に正面から取り組む必要がある。

【本会議の目的】（第1回公認会計士制度に関する懇談会 資料2）

(2) 現状においては、合格者の経済界等への就職は進んでおらず、社会人の受験者・合格者についても十分増加していないなど、現行制度の狙いは道半ばの状況にある。また、現状のまま推移した場合、公認会計士になるために必要な実務経験を満たすことができないことも懸念され、試験に合格しても公認会計士の資格を取得できないというおそれが高まることとなる。これは、試験制度の魅力を下げる可能性もある。

＝公認会計士合格者の未就職問題の解消(需給の不一致)に取り組む必要がある。

【未就職問題の原因分析】

1. 受験生意識調査のアンケート結果

別紙参照

2. 合格者を一般企業が採用にいたらない原因

(1) 実務経験(従事)要件を具備した仕事を得られない。

(公認会計士になるための最終試験の受験要件)

- 現実**
- ①企業における実務経験(従事)は、資本金5億円以上の企業に限られており、上場企業またはその関連会社に就職しないと充足されない。
 - ②ベンチャー企業では実務経験(従事)要件を具備していない場合が多い。
 - ③企業側の採用余力は小さくなり、採用条件は厳しくなっている。

- 合格者：・会計士として登録できるように要件が整った仕事がしたい。
・勉強してきたことを役立てたい。
- 企業側：・社員としての成長を望むので、必ずしも要件を整えることを約束できない。
・職種を選べない場合には就職は不可能である。
・連結や原価計算知識を見込まれて一般企業へ就職できたケースもあるが、評価して頂ける企業数は限られている。

(2) 実務補習所への通学が難しい。

(公認会計士になるための最終試験の受験要件)

現実 時間的・地理的配慮には限界がある。

- 合格者：・平日夜講義の通学や泊り込み研修への参加を認めて欲しい。
- 企業側：・1社員として働いて欲しいので特別扱いは難しい。
・業務に支障がなければかまわないが、現実的には午後6時からの補習所に行かせる約束は難しい。
・補習所に通わせられる地区に勤務させるという特別扱いは難しい。
・社会人合格者は増加(H21：101人、H17：16人)しているが、この実務補習所の要件がネックとなり、せっかく試験に合格しても公認会計士の資格取得ができない。

(3) 監査法人の初任給が一般企業より高い。

現実 優秀な人材を集めるためには年俸は高い方が良いが監査法人の報酬は見直す。資格の将来性をアピールすることができれば、一般企業との格差を狭めることは可能である。

- 合格者：監査法人同等が希望。年齢的な相場は300万円台だが、合格者は合格ただけで監査法人と同等(500万円弱)を希望できるものだと思い込んでいる者が多い。
監査法人の初任給の変動に制約を加える。
- 企業側：少額の資格手当てがある場合があるがプレミアムはない。
長年勤務した場合には、年収が逆転するケースもある。

(4) 年齢制限が設けられている。

現実 安定した人数を採用する企業が多く、年齢要件は非常に厳しい。

- 合格者：・年齢制限はなくして欲しい。
- 企業側：・新卒採用が中心なので若い方が望ましい。

- ・人数バランスを考慮して採用しており、社内研修・異動等の経験を積ませるためには年齢制限をつけざるを得ない。
- ・少なくとも26歳～30歳は2～3年の社会人経験がなければ厳しい。

(5) 就活・採用時期が合わない。

現実 公認会計士試験の合格者が優秀な人材であることが認知されれば、一般企業に採用時期を考慮して頂くことは可能。

- 合格者：・合格発表直後を希望する。
- ・就職活動をしたことがないので、どうしたらいいのか分からない。
 - ・通常の就職活動は、大学3年の秋から準備して半年程度を要している。大学3年以下で合格しなければ、このスケジュールには間に合わない。
- 企業側：・第2新卒等の仕組みに取り組んでいるが、応募者に合わせるものではない。
- ・一般リクルートと同等が当然。
 - ・毎年合格者を採用できるか不明である。

(6) 資格維持費(補習所費用、登録料、年会費)の負担が重い。

現実 就職できさえすれば自己負担はいたし方ない。現在は、会計士協会が無利子で貸与している。

- 合格者：・監査法人と同様に、企業側負担してもらいたい。
- ・就職できれば払えるが、未就職ではこれ以上親に借金し難い。
- 企業側：・監査証明業務を望む訳ではないので、そこまで特別扱いは難しい。

(7) 実務経験がある会計士が欲しい。

現実 「3～5年程度の実務経験がある会計士が欲しい」と言われるが、実務経験の身を具体的(ex. 引当金の見積・減損会計・連結)にされる企業は少ない。どちらかというと、実務要件は「企業文化が理解できるビジネス・コミュニケーション能力」を求めるケースが多かった。

- 合格者：－
- 企業側：・経験ある会計士であれば評価できるが未経験者は難しい。
- ・合格者は資格取得しているので簡単に辞めてしまうことが心配である。
 - ・合格していない人の方が、帰属意識を持ちやすいのでこちらの方がありがたい。
 - ・自分で基準等を調べるための勉強をしてきているので、問題点を解決する能力を高く評価している。

【最近の合格者数に関して】

短期的に合格者を増やしたため、直近の合格者の平均的レベル(会計的素養)は低下した。合格率を一定にしなければ、年度ごとの合格者の素養に差ができてしまう。

年度	2005(H17)	2006(H18)	2007(H19)	2008(H20)	2009(H21)
願書提出者数	15,322 人	16,311 人	18,220 人	19,736 人	20,443 人
合格者数	1,308 人	1,372 人	2,695 人	3,024 人	1,916 人
合格率	8.5%	8.4%	14.8%	15.3%	9.4%
社会人	16	61	98	122	101
大学在学中(構成比)	233(17.8%)	308(22.4%)	434(16.1%)	616(20.4%)	517(27.0%)
20歳未満	0人	0人	1人	6人	10人

(社会人：会社員、公務員、教員の合算値)

(大学在学中(合格者構成比)は経過措置対象者を除いた比率)

【公認会計士として必要な素養】

- (1)公認会計士に必要な素養は、①会計プロフェッションとしての高度な知識を用いた論理思考能力、②企業経営者等への**説明能力**、の2点である。
- (2)公認会計士試験合格者に限らないが、現代の若者はゲーム世代と称され、一般に「コミュニケーション能力」が高くないことが指摘されている。公認会計士として活躍するためには、コミュニケーション能力不足は致命傷であるので、試験においてその能力を試す必要がある。
- (3)現行の公認会計士試験には口述対策(面接)がなく、ペーパー試験で高度な知識と論理的思考能力を問うのみとなっている。以前実施されていた口述対策(面接)が試験科目から抜け落ちたため、口頭による説明能力を試す機会がなくなった。**口頭による説明能力を問う試験に変えるべきである。**
- (4)監査法人に勤務する場合に説明能力は大切な要件である。特に IFRS の適用を控えて、公認会計士には指導的役割への期待が高まるため、高い説明能力が必要である。
- (5)一般企業で活躍する場合にも、チームワークやビジネス・コミュニケーション能力は重視される。もともと、公認会計士試験合格者は、高い専門能力・スキルを持っていると評価されているが、コミュニケーション能力が足りないために企業から採用されないケースがある。

- (6) 論文式試験の合格者に対して口述(面接)試験を課すべきである。口述試験は「日本経済、会計監査、職業倫理」といった題材を用い、公認会計士としての基本的知識・素養・教養を試す内容にする。「日本経済の現状をどう思うか?」という質問に即座に答えられない者は、監査法人においても、また、企業の会計専門家としても、活躍も期待することは難しい。
- (7) 試験科目に口述(面接)試験を課すことで、公認会計士になるためには「口頭で説明できる能力」を磨く努力が必要であることが広く認知されるようになる。それにより、ペーパー試験が得意なだけの者の受験は減るであろう。
- (8) 論理思考能力だけでなく説明能力も高い優秀な合格者が増えれば、公認会計士試験に合格した者への社会的評価はさらに高まり、監査法人や一般企業での採用は進む。

【試験制度は適切か】

- (1) 公認会計士試験は、あくまでも**基礎的な会計理論を確認するための試験で実務能力を試す試験ではない**。その意味において現在の試験は概ね良好である。
- (2) 公認会計士試験で問われる「監査論」は、監査証明業務の基礎的理論だけである。平成15年改正で公認会計士試験は1段階・2回の試験となったため、実務を意識した出題も増えているが、基礎理論の範囲に留まっている。監査実務の処理能力を問う問題は、公認会計士協会が行う修了試験に委ねている。
- (3) 試験科目に監査論があることが社会人合格者の阻害要因になっているとは思えない。公認会計士の監査の視点を理解しておくためにも、一般企業の経理・財務担当者として勤務する場合でも学習しておくべきであると考えられる。
- (4) 社会人経験者のためには、短答式試験のレベルを調整する等の検討をすればよい。現在の試験実施規則では「短答式試験は総点数の70%を基準として公認会計士・監査審査会が適当と認めた得点比率とする。(一部抜粋)」とされている。この基準を60~65%に下げるという方法がある。
- (5) 現在は、公認会計士試験に合格しただけでは特別の称号は与えられない(「公認会計士試験合格者」と称される)。実務補習と実務経験の3年間を経過し、修了試験に合格した後に公認会計士として開業登録ができる。一番の問題は、**社会人合格者は、**

実務補習と実務経験の要件を満たすことが難しいことで、この問題を解決できない社会人は「公認会計士試験合格者」ではない。

(6) 米国公認会計士は、試験に合格しただけで **Certificate** を取得し **USCPA** を名乗ることができる州がある(実務要件は州により異なる)。公認会計士も試験に合格しただけで「公認会計士」としての称号を与えるという方法もある。

(7) 国際教育基準 (**IES : International Accounting Education Standards for Professional Accountants**)等の理由により、公認会計士も試験に合格しただけで「公認会計士」としての称号を与えるのが難しい場合には、以前、公認会計士試験に合格した者に与えられた「会計士補」という称号や、他にも「会計士」、「准会計士」等の称号を与える方法を検討し、経験豊かな一般企業の経理・財務担当者の社会人が合格へのモチベーションを高める方法を導入することを検討して頂きたい。

Ⅱ. 受験資格

第 1 回の懇談会では、受験資格に対する議論がなされた。我々は有能な人材の参加を阻む「受験資格」の導入には反対の立場である。「大学卒業」を受験資格要件としないことは当然のこと、大学入学要件を課す必要もないと考える。現行どおり受験資格の撤廃を継続し、有能な人材の参入コストを最小限にしておくのが望ましいと考える。

- (1) AO入試で事実上「無試験」で入学できる大学がある。全入時代の大学のレベルはかつて以上の開きがある。それなのに一律「大学入学」または「大学卒業」を受験資格要件とする理由がない。それらの大学生と、高卒で懸命に仕事してきた方を差別する理由が見当たらない。
- (2) 「大学入学」または「大学卒業」を受験資格要件とした場合には、高卒の方がいくら立派な社会人経験を積んでも生涯受験資格要件を付与しないことになる。国家試験の公平性の確保を確保するという観点だけでなく、実務経験を経た有能な人材を登用する機会を失う。
- (3) 大学入学でも飛び級を認める多様性の時代に、受験資格要件を一律に縛り付けることに意味があるのだろうか。20歳未満で合格者となるのは確かに若いですが、20歳で合格した努力は認めてあげるべきだ。早く職に就くことでプロとしての経験を多く積み、立派な専門家になることができる。医師でも弁護士でも、合格しただけでは立派な専門家ではなく、経験がプロフェッションを生む。
- (4) 大学卒業を受験要件にするコストは大きい。現状の公認会計士受験生にとって、大学在学中に受験できる環境があるからこそ挑戦するのである。現在のように就職環境が厳しい状況では、「新卒」ブランドを生かして一般企業に就職できる大学卒業時に、多くの有能な人材を逸してしまう可能性がある。
- (5) 受験資格要件に、大卒または一定年齢を規定することは、合格者の平均年齢を上昇させ、より一般企業の就業を難しくすることになり、未就職問題を悪化させる結果が生じる。
- (6) 倫理感とは学歴に関係なく、常に人の心の中に住む「弱さ」との戦いである。過去の経済事件においても MBA 等の高度教育を受けた経営者により引き起こされた事件がある。これは大学(院)の教育を受ければ回避できるという単純な性格のものではない。

- (7) 法定の監査証明業務は、上場企業等の比較的規模の大きい企業が対象である。
したがって、監査業務は個人で行うものではなく必ずチームで遂行されるものである。監査の質は、監査手続きと品質管理によって支えられるものであり、個人の質はメンバーのサポートにより補完される。
- (8) 20歳未満の合格者はわずかに10名で、全体(1,916人)の0.5%である。これが平成15年改正の失敗の象徴として扱われるのは不自然である。
- (9) IFRSやIES(International Accounting Education Standards)との整合性・資格の相互認証を「大学入学」または「大学卒業」を受験資格要件とする考えがある。IESに関しては現在も議論が続いているし、国際会計教育基準審議会 (IAESB) が2009年12月16日に発表した、新「フレームワーク」(Framework for International Accounting Education Standards for Professional Accountants)では、最低限の受験要件のラインは各文化、各国で同一ではなく、各IFAC加盟団体がそのメンバーについて定めることができる、とされた。

《 補足 》

【会計専門職大学院の位置づけ】

- (1) 会計専門職大学院における教育は、資格取得前の教育よりも資格取得後教育で行われるべきである。大学院に所属するわが国の会計学を代表する優秀な教授による指導は、これから会計プロフェッションとして生きる者たちになされるべきである。高度な倫理教育は資格取得前の者には実感が伴わないが、資格を取得した者には一生を捧げるプロフェッションのための重要な機会である。

- (2) わが国の会計学を支える教授陣が、受験指導を行うことにはいかにどの意味があるのだろうか？新たに作成した問題も、数年後には使いまわしとなる現実に胸が痛む。有能な教授といえども資格取得教育のトレーナーを続ける代償は大きい。

- (3) 会計専門職大学院は、実務補習をより強化する役割を果たすことで、本来の高度教育の目的が達成されると考える。IFRS の適用を控えて、監査法人に勤務する公認会計士にも、また企業側の会計専門家にも会計論理的思考能力が求められている。その高度プロフェッションの養成を果たすのが会計専門職大学院の役割に他ならないと考える。

(参考) Framework for International Accounting Education Standards for Professional Accountants

2009年12月16日、国際会計教育基準審議会（IAESB）が新「フレームワーク」（Framework for International Accounting Education Standards for Professional Accountants）を発表した。「フレームワーク」は、国際教育基準（International Education Standards）の根底にある概念を明確に説明しているもので、会計教育についてのIAESB加盟団体の義務を確認している。

Initial Professional Development	
24. There are significant legal and regulatory differences in the point of qualification (or licensing) internationally; qualification may occur from very early to very late in a career. Each IFAC member body may define the appropriate link between the end of IPD and the point of qualification (or licensing) for its members.	24. どの時点で資格付与（ライセンス付与）がなされるかについての法規制は、国際的に大きな相違がある。資格付与はキャリア形成のかなり早い段階、またはかなり遅い段階におこなわれる。IPD（Initial Professional Development、初期専門研修）の終了と、資格付与（ライセンス付与）の時期の適切な関連を、各IFAC加盟団体がそのメンバーについて定めることができる。
34. The IESs address the principles of learning and development for professional accountants. The IESs prescribe good practice in learning and development for professional accountants; they should be incorporated into the educational requirements of IFAC member bodies.	34. 国際教育基準（IESs）は、プロフェッショナルアカウンタントの学習や能力開発の原則を扱っている。国際教育基準（IESs）は、そのような人たちの学習や能力開発におけるグッドプラクティスを規定している。これらを、IFAC加盟団体はその教育要件に取り入れなければならない。

35. The IAESB is conscious of (a) the diversity of culture and language, educational, legal, and social systems globally, and (b) the variety of roles performed by professional accountants. Therefore, the IESs may be complied with in a variety of different ways. The IAESB recognizes that, in implementing the IESs, IFAC member bodies may choose to emphasize one type of learning and development over another. Each IFAC member body needs to determine how best to implement the requirements of the IESs. The IAESB also recognizes that individual IFAC member bodies may adopt learning and development requirements that go beyond the IESs.

35. 国際会計教育基準審議会は、(a) 教育制度、法制度、社会制度が世界レベルにおいて多様であること、(b) プロフェッショナルアカウンタントがさまざまな役割を果たしていること——を承知している。このため、国際教育基準 (IESs) はさまざま方法で順守されうる。審議会の認識では、IFAC 加盟団体が基準を実施する際、ある方法を他より重視するため選ぶことができる。各 IFAC 加盟団体は国際教育基準 (IESs) の要件を実施する最良の方法を決定する必要がある。また、審議会の認識では、IFAC 加盟団体は国際教育基準 (IESs) の範囲外で学習・能力開発要件を採用することができる。

「フレームワーク(案)」(2009年1月発表)に対する意見

<p>Kevin D. Stocks, President, Accounting Programs Leadership Group American Accounting Association</p>	
<p>We believe the objective of these standards should be to provide minimum requirements that assure the competence, integrity, and consistency of practice globally. Further, the standards should respect the characteristics of flexibility and inclusiveness that are a foundation for the International Financial Reporting Standards.</p>	<p>会計教育基準の目的は、業務における適格性、誠実性、一貫性を世界的に保証する最小限の要件を提供することであるべきだ。さらに、会計教育基準は、IFRSの土台である融通性と包括性という特徴を尊重すべきである。</p>
<p>Flexibility and inclusiveness are essential to increase the quality of and respect for the global accounting profession. To protect the public interest, the profession must create an environment that will attract a continual flow of the best and brightest minds. We must recognize that the labor market for these individuals is very competitive and that if we unnecessarily increase the costs of entering this market that we will push talent away. On the other hand, we must also insure that those entering the profession meet the profession's minimum requirements. Global trade has interwoven the functioning of all economies, and the need to protect the public trust is also a global initiative. Therefore, the need for IES is clear, but significant attention must be</p>	<p>融通性と包括性は、世界の会計プロフェッションの質と尊敬を高める上で、本質的なものである。公益を守るため、このプロフェッションは、優秀な人たちが継続的に参入する環境をととのえるべきだ。優秀な人たちの雇用市場は競争がとても激しく、もし我々が不必要にこの市場への参入コストを高めたら、そのような有能な人たちを遠ざけてしまうだろう。他方で、我々は、このプロフェッションに参入する人たちにその最小限の要件を確実に満たさせるべきでもある。世界規模での貿易活動は各国経済の機能を編みこんでいて、社会の信用を守ることも国際的な方針である。このため、国際教育基準の必要性は明確だが、そのような要件と有能な人たちを集めることとのバランスをとれるよう十分に留意しなければいけない。このバランスを実現するラインは、質と尊敬が最大化されるところにあり、このラインは各文化、各国で同</p>

<p>directed at balancing these requirements with attracting appropriate talent. The line that achieves this balance is where quality and respect will be maximized, and this line will not be identical for all cultures and countries.</p>	<p>一ではないと思われる。</p>
---	--------------------

<p>Philip M. J. Reckers, Ph.D., Committee Chair & American Accounting Association Vice President for Education</p>	
<p>It is, however, not obvious that those primary objectives will always be served by advancing outcomes (a) increased global mobility or (b) reduced international differences in the requirements to become and continue the development of a professional accountant. The document does not provide convincing support for the desirability of these outcomes. Increased mobility may be “desirable” for the individual professional or for international accounting firms because it holds the promise of financial advantage, but increased international mobility is not necessarily in the public interest if it comes by way of rules and regulations that fail to reflect and preserve the diversity of practice that has well served nations and regions. Nor are rules and regulations setting minimal requirements in the public interest if the result is to exclude competent practitioners of accounting, or to</p>	<p>(会計プロフェッションの質を向上させ、社会の信用を高めるといふ)主目的に対して、(a)国際流動性を高め、(b)プロフェッショナルアカウントになる要件や継続的に能力開発する要件の国際的相違を小さくする——という成果が、常に貢献するか、はっきりしていない。これらの成果が望ましいということについて、納得できる説明は同文書においてなされていない。流動性が高まることは、個々のプロフェッショナルや、国際的な会計事務所にとっては、財政的利点が期待できることから“望ましい”かもしれない。しかし、これまで国や地域に役立ってきた業務の多様性を反映・維持できないルールやレギュレーションによって実現されるのならば、国際的流動性の向上は必ずしも公益にならない。またルールやレギュレーションは、もし結果的に有能な会計実務家を排除したり、社会に明確な恩恵をもたらすことなくこのプロフェッションへの参入費用を大きく増加させたりするなら、公益のためになる最小限の要件を設定していない。自主規制の取り組み</p>

<p>significantly increase the cost of entry to the profession without a clear benefit to society. Efforts at professional self-regulation are commendable if and when the efforts truly serve the public interest and not the financial self-interests of the members. Similarly reduction of international differences in requirements does not necessarily herald significant benefits to society if the pool of competent accountants is diminished.</p>	<p>は、メンバー自身の財政的利益ではなく、公益に真に資するときには評価できる。同様に、要件の国際的相違の縮小は、もし有能なアカウントの数が十分でなくなれば、必ずしも社会にとって大きな利益につながらない。</p>
---	--

<p>Barry Melancon, AICPA President&CEO Ernest . Almonte, AICPA Chairman of the Board</p>	
<p>Flexibility. In the Introduction, mention is made of “reduction in international differences in requirements to qualify and work as a professional accountant.” While this is perhaps considered a worthy objective by some, it is not necessarily always practical or even desirable in many cases. There currently exist many models which have proven effective in serving the public interest, and they are products of very different cultural, regulatory and legislative circumstances. These models rely on a quite varied mix of academic study, mentoring, continuing professional education, and practical</p>	<p>融通性： Introduction で、「資格付与とプロフェッショナルアカウントとしての業務遂行の要件についての国際的相違の縮小」について書かれている。これが重要な目的であると考えられる人たちはおそらくいるだろうが、多くの場合、常に実務に合っている、または望ましいとは必ずしもいえない。いまのところ、公益に資する上で有効だと証明されたモデルがたくさんある。それらは、大きく異なる文化的環境、規制環境、立法環境の産物である。これらのモデルは、大学での勉強、メンターリング、継続的専門教育、実務経験の非常に多様な組み合わせに基づく。これらの制度をより統一された基盤に移行する費用は、仮にそうしたとしたら、莫</p>

<p>experiences. The costs of moving systems toward a more uniform platform would likely be considerable, assuming it could be done at all. The risks, including perhaps higher barriers to the entry of talent, or the inability of some member bodies to comply (to name a few possibilities), would be significant. Our strongly held point of view is that acceptance of flexibility be maintained in assessing the methods used to comply with IESs.</p>	<p>大となる可能性がある」と推測される。(いくつかの可能性をあげるなら)有能な人材が参入する際の障壁が高くなることなどのリスク、または、IFAC 加盟団体によってはそれを順守できないことは、重大である。国際教育基準の順守に使われる手段を評価する際に、融通性の受容を維持すべきであると、我々は強く考える。</p>
<p>Inclusiveness. As is apparent from the previous comments on flexibility and principles based standards, it is our firmly held view that compliance measures for standards must take into account different approaches due to cultural, educational, and regulatory systems, etc. Empirical evidence confirms that there are varied approach to qualification of professional accountants which have proved effective in serving and protecting the public. In order to support increasing movement toward more comprehensive and relevant educational programs, an inclusive approach which is respectful of different models is necessary. This assumes, of course, quality output regardless of methodological differences. Standards that increase barriers to entry to the profession, arbitrarily prohibit member body compliance due to factors beyond their control, or discourage potential</p>	<p>包括性： 融通性およびプリンシプルベースの基準についての先のコメントから明らかなように、我々は、基準の順守方法は文化、教育、規制の制度によって異なるアプローチを考慮したものであるべきと強く考える。実証的証拠によれば、資格付与のさまざまなアプローチが公益を守ったり公益に資する上で有効であると確認されている。より包括的で、より関連性の高い教育プログラムへの移行を支援するためには、多様なモデルを尊重する包括的なアプローチが必要である。当然ながら、これは方法論の相違にかかわらず、質の高いアウトプットをもたらす。このプロフェッションへの参入障壁を上げ、IFAC 加盟団体における順守を、それらの団体にはコントロール不可能な要因によって、独断的に妨げ、潜在的加盟団体に参加をためらわせる基準は、国際協調と国際教育基準設定の目的に逆効果をもたらす。</p>

member bodies from participation are counterproductive to the goals of international collaboration and standard setting.	
--	--