



対談

公認会計士たる社外役員が 企業の現場において 果たすべき役割や期待

日本公認会計士協会社外役員会計士協議会では、厚生労働事務次官を務め、現在、多くの企業の社外役員としてご活躍されている村木厚子氏をお招きして、「公認会計士たる社外役員が企業の現場において果たすべき役割や期待」をテーマに、日本公認会計士協会副会長である北山久恵氏と対談を実施いたしました。

社外役員が企業価値向上のためにどのような形で貢献ができるのか、そして、企業で不正や不祥事が発覚した場合にどのような対応が求められるのか等、実務に資する内容が含まれておりますので、ぜひ最後までお読みください。 (編集部)



公認会計士への印象

企業の経営状況の 分析能力の高さ

大杉 村木さんは多くの企業の社外役員に就任されており、公認会計士たる社外役員と接する機会も多いと思いますが、公認会計士に対してどのような印象をお持ちでしょうか。

村木 国家公務員として仕事をしていた頃は、公認会計士の皆様とはお仕事を一緒にしたことはありませんでしたが、民間企業の社外役員に就任後、公認会計士の皆様と接する機会に恵まれております。

多くの企業で社外取締役や社外監査役に公認会計士が就任しており、その仕事内容にとっても興味を持っております。

「生き物である」と表現しても過言ではないほどに、企業の経営状況は日々刻々と変化しますが、公認会計士の皆様は様々な経営指標や財務諸表の数値から企



(ファシリテーター)
日本公認会計士協会社外役員会計士協議会委員

おおすぎ いずみ
大杉 泉



元厚生労働事務次官

むらき あつこ
村木 厚子



日本公認会計士協会副会長・近畿会会長

きたやま ひさえ
北山 久恵

業の状況を分析できるという強い武器を持っている点に感心しています。

また、健全な企業経営のためには会計監査は欠かすことができないわけですが、その会計監査の手法や手続の進め方等について、公認会計士たる社外役員の皆様は様々な角度からチェックし的確な指摘をされており、とても頼もしく感じております。

北山 公認会計士は、監査手続を通じて、被監査会社の過去の業績だけでなく、同業他社や競合相手とも比較をしながらその企業の強みや弱みを分析しますので、企業を数値の面で分析する能力に長けていると思います。

他方で、監査人は企業経営そのものには関与していないため、経営のプロではありません。会計監査人には被監査会社からの独立性が求められるため、経営の在り方や事業の方向性に対して助言を行うことができません。そのため、監査において、ビジネスを理解しリスク評価を行い、投資や固定資産の減損評価のため中

期経営計画の実現可能性について検討しますが、経営戦略や中期経営計画そのものに正面から向き合って議論して、経営判断を行うといったことはありません。

しかし、企業の取締役会では、事業の見きわめや企業買収の可否等の経営の根幹について議論し判断を行っており、社外役員はその経営判断のプロセスを確認し、経営を監督する必要があります。社外役員としての公認会計士は、会計及び監査の専門家としての知識・経験を活かして、会社の監督、ガバナンスに積極的に関与することが求められます。

公認会計士たる社外役員へ期待される役割を果たすため、常日頃から、企業経営についての理解を深め、リスクの感応度を高め、企業経営全般に関連する能力を磨いていく必要があると感じています。

村木 今のお話は、医療に例えると、医者に対しても患部だけを見て患者にしっかりと向き合っていないといった指摘がなされることもあり、これに似ているなど感じています。

企業においても細かな点のみに着目するのではなく、企業全体をしっかりと見ていく必要があると思います。

公認会計士の皆様はプロフェッショナルであり、経営指標や財務諸表の数値から企業の状況を分析できる能力を有しておられますが、企業経営に関する知識や経験をさらに積み上げることにより、企業経営全体を見てほしいという社会から期待される役割を果たすことができるということですね。

北山 そのとおりです。社外役員として企業の経営に参画し、期待された役割を果たすためには、会計監査に従事している頃から、企業経営に関連する知識や経験を高いレベルで身に付けていく必要があると実感しています。会計処理や監査手続だけではなく、企業価値の向上や持続的な成長に向けての提言、問題がある場合のリスクへの対処方法等を指摘できるようになりたいと思い、自己研鑽中です。



ボードダイバーシティについて

大杉 昨今、企業価値向上に向けてボードダイバーシティが重要視されています。社外役員として関与していく上で、この点についてお考えをお聞かせください。

村木 取締役会は多数の役員が集まって合議で企業経営の方向性を決定する場ですから、バックグラウンドが異なる方が集まることは重要だと感じます。

様々な得意分野を有する社外役員が集まり、その中に公認会計士や弁護士といった士業の方が入ることで、専門家の視点から意見を聞くことができ、議論により深みが増していくと思います。

また、私が取締役会で発言をした際に、社内役員の方から「村木さんが発言されると、そういう視点があったかといつも気付きがある」と言っていたことがあります。

つまり、私の視点は他の役員の方々の視点ではないということであり、異なる視点を取締役に持ち込むことができるということはとても大切なことであると感じています。

北山 まさしく多様性、ダイバーシティが求められる理由はその点であると思います。これまでは、社内の同質な取締役や従業員が集まって議論を行っていましたが、様々な視点を持つ方が入り議論が活性化されることで、新たな気付きが生まれることにつながります。

また、自身とは異なる視点の意見をしっかりと受け止め、自身の中で消化した上で意見を発信していく能力も求められます。インクルージョン&ダイバーシティが重要だと思います。

村木 北山さんがお話されたことはとても重要であると思います。自身の専門分野について意見を発信することは当然で

はありますが、それだけであればアドバイザーやコンサルタントを雇えば済んでしまいます。

他分野の視点の意見を受け止めた上で自身の考えをしっかりと意見として発信し、対話し、考えを深めることが、イノベーションにつながるのだと思います。

企業と対峙する中で注目している事項

従業員が生き活きと働ける環境の重要性

大杉 お2人は企業の社外役員として取締役会等で経営陣の方々に対峙され、企業全体を俯瞰してご覧になられていると思います。社外役員の立場で企業のどういった点に注目してご覧になられているか、お話をおうかがいしたいと思います。

村木 私は長く厚生労働省でキャリアを積んできたこともあり、年齢や性別、障害の有無を問わず、従業員1人ひとりの能力がしっかりと活かされているかという点を一番気にしています。

また、従業員の能力をしっかりと活かすことができる、組織作りがなされているのかという点にも気を配っています。

これは、企業のためのみならず社会全体のために大切なことであると考えており、気になる点があればしっかりと指摘をするようにしています。

このほか、企業の財務面についても関心を持っており、公認会計士たる社外役員の方のご意見をおうかがいしつつ、自分の感じたことを発信するようにしています。

北山 村木さんのお話されたとおり、従業員が生き活きとモチベーション高く仕事に取り組むことができる環境整備が、企業の経営で大変重要であると思います。

そのためには、企業文化や企業理念の中で多様性や従業員の働きやすい環境を整えることを打ち出していくことが重要です。そして、従業員が働きがいを持って各々の能力をしっかりと発揮し、組織力を向上させていくことが企業価値の向上や持続的な成長につながります。

村木 そのとおりだと思います。そして、企業文化や企業理念を全ての従業員までしっかりと伝えていくこと、また、多くの従業員を巻き込んだ形で企業文化や企業理念が形成されることも重要であると思います。

最近、経営方針にSDGsやサステナビリティを掲げる企業が増えていますが、その経営方針の策定にしっかりと従業員を巻き込むことが実現の鍵となります。しっかりと従業員を巻き込んでいるかを気にするようにしています。



村木 厚子氏

北山 従業員をしっかりと巻き込むことは非常に重要な点であると感じます。例えば、経営者や経営企画関係の部門だけで経営理念や経営戦略・方針を作成しても、企業全体にその趣旨は伝わらず絵に描いた餅になってしまいます。

我々公認会計士は企業の内部統制の監査も行っています。その中で、売上や

売掛金、棚卸資産といった、企業の事業目的に大きく関連する勘定科目の業務プロセスに多くの時間を割いていますが、企業の社外役員という立場になって、全社的な内部統制、特に「統制環境」(経営者の意向や姿勢、誠実性・倫理観、社風・企業文化、経営方針・経営戦略、取締役会や監査役会の有効性等)の重要性を改めて感じています。監査チームの上位者が関わって事業や経営そのものを十分に理解した上で、統制環境の評価にもっと時間をかけるべきだと思います。

経営理念を単に作成するだけでなく、経営理念が組織に浸透しているのか、経営理念を実現するために経営者と従業員がどのように対応をしているのかをしっかりとチェックする必要があります。そして、経営理念が浸透していない場合、それにより発生している問題も把握する必要があります。コーポレートガバナンスやリスクマネジメントを意識して、特に統制環境を実質的に見ることがとても重要だと思います。

取締役会メンバー以外と交流することの重要性

村木 取締役会で社内の役員がどの程度発言するのか、自身の担当以外の部分についても発言ができていたところから企業の風土を垣間見ることができます。そして、企業の様々な階層の従業員と社外役員が接点を持つことで、企業の風土を把握しやすくなります。単に上がってくる報告を聞くだけでなく、企業風土が見える場所に自ら赴くことが大切です。

大杉 村木さんは取締役会のメンバー以外とどのような形で交流をされているのでしょうか。

村木 企業によって対応は異なるのですが、企業側から積極的に会合をセッティ

ングしてくれる場合もありますし、企業の若い方々との会合の場をこちらからセッティングしてもらう場合もあります。いずれにせよ、こういった会合を行うととても良い発見があります。

先日、とある企業で会合があり、従業員のプレゼンを聞いてきました。プレゼンを行ったのは入社10年程度の若手の方で、自身が従事している業務内容について社外役員に話していただいたのですが、取締役会では見えてこない企業の真の姿を見ることができ、この企業が将来何をしたいのかを良く理解することができました。

これは、初めての試みであったそうですが、とても良い成果が得られたと感じています。

会合の実施に当たり調整も含めてかなりの時間がとられるため、数多く開催できるものではありませんが、こういった機会は必ず設けるべきであると思います。

北山 企業の従業員との会合はとても効果的であるだけに、コロナ禍の影響もあり、最近では会合を開催しづらい状況となっていることを大変残念に思っています。

私が社外役員に就任している企業は指名委員会等設置会社で、取締役は10名おりますが、そのうち社外取締役は7名となっています。社内の取締役は3名で執行権を持っているのは社長1名のみで、その他の2名は執行権を持たない会長と常勤監査委員です。取締役会議長も社外の方ですが、10年近くこの企業を見てきているので、企業のビジネス上の問題点のほか、従業員の動向もよく把握しておられます。取締役会での事業説明では、カンパニー社長だけではなく執行役の方や部長クラスの方からも説明を受けます。私は質疑応答を通して説明者の考え方を理解するのですが、議長はその方の担当業務やどんなプロジェクトに入ってい

るかなど従業員のことをよく把握して発言されます。しかし、けっして会社寄りにならずに、独立した客観的な立場で端的に問題を指摘していかれるのです。このような方が取締役会議長を務められているので、社外役員の様々な意見がうまく引き出され議論が活性化しています。議長自身は企業をよくご存じなので、自分がいきなり発言すると全体の議論が引っ張られてしまうため、みんなの発言を積極的に促し、最後の方で自身の意見も伝えつつ議論を取りまとめていくといったリーダーシップを発揮されています。会社を良くしたいという熱い愛が感じられ、社外の方でここまでできたら本当にすごいなと感じます。

これまでは、監査人としての視点で企業を見ていて、社外取締役とのディスカッション等を通じて社外役員の職責を理解していたつもりでしたが、自分も社外役員の一員になってみて、社外役員が企業のビジネスや経営、社内の従業員のことを理解するために様々な活動をされていることに気付かされています。社外役員としての役割を果たすには、かなりの時間と労力を使うという「覚悟」が必要だと痛感しています。



北山 久恵氏



企業における不正や不祥事への対応

社内の常識は社会の非常識であることを伝える

大杉 昨今、企業での不正や不祥事の発覚は後を絶たず、不正や不祥事への対応は社外役員としても避けることができないものとなっています。企業の不正や不祥事が発覚した際にどのように向き合い対応すべきかお考えをお聞かせください。

村木 不正や不祥事には2つの類型があると思います。1つは、個人が私利私欲で隠れて不正や不祥事を働くケースで、この場合は、発覚したタイミングでしっかりと処分するといった対処となります。そしてもう1つは、内輪の理論やルールのようなものがあり、業界や企業にとって必要悪であるという認識から多くの従業員が関与して不正や不祥事が行われるケースです。これが一番厄介であると思います。

この内輪の理論に負けないことこそが、社外役員に期待される役割であると思いますので、「企業が行っていることが世の中のルールと違う」ということを、社外役員の方が粘り強く伝えていくことが大切であると思います。

また、不正や不祥事が発覚した際に報道や世論はバッシングに終始してしまいます。このバッシングに対応するだけでなく、なぜ不正や不祥事が発生したのかをしっかりと分析し再発を防止するための仕組みをどのように構築するかを考える必要があります。

不祥事があり大変苦しい思いをしたが、これを糧に企業価値向上に向けて歩を進めていこうという形にしないでほしい。不正や不祥事が発覚した時に

バッシングを受けて、大変で悪いことしかなかったということではなく、不正や不祥事へ適切に対応したことで次のステップへ進むことができ、企業の風土や組織がより良くなったという経験をするのが大切であると思います。

北山 企業の中の常識はけっして社会の常識ではないという点を社外役員として企業側にしっかりと伝えることはとても重要であると思います。

この点は、社外の人間であるからこそ指摘ができるのだと思います。社内の方々も、同じ組織に長く所属していることから様々な同調圧力にさらされており、空気を読んで付度してしまい、社会の常識を踏まえた発言ができない場合があります。こういった閉ざされた世界とはかけ離れた世界にいるのが社外役員であると思います。この企業では常識かもしれないが社会から見ると非常識であることしっかりと繰り返し指摘し、非常識を会社に気付かせることは、社外役員の重要な役割だと思っています。

村木 そのとおりですね。それはすごく大切な役割であると思います。

社外役員が指摘を続けて不正をしにくい環境を構築する。そして、不正が発覚したら公表しなければいけないという企業風土に変革することができれば、真面目な従業員にとって働きやすい環境になると思います。

郵便不正事件で無罪が確定した後大変驚いたのは、検事総長が挨拶に来られた際、最初の一言が「村木さん、ありがとう」だったことです。「組織の中に問題があることはわかっていただけれども、組織の中からはなかなか変えることができなかった」とおっしゃっておられました。

組織内から風土やカルチャー、業界の慣行を変えることは難しいですが、これを大きく変えていくことができるのが社

外役員なのだと思います。

再発を防ぐための仕組み作りの重要性

北山 村木さんのお話された、不正や不祥事の発生の根本原因をしっかりと分析して再発を防ぐための仕組みを構築することはとても重要です。

不正と対峙した時は、不正のトライアングルの理論に基づいて対応を行います。不正のトライアングル理論とは、人が不正行為を行うのは、「機会」、「動機」、「姿勢・正当化」の3要素が揃った時であるとするモデルを指します。

「機会」とは、内部統制が脆弱である等、不正を行おうと思えばできてしまう職場の環境を指し、「動機」は、売上や業績の非現実的な目標に対する上司からの過大なプレッシャーや私生活でのギャンブル等、不正を誘引するものを指します。「姿勢・正当化」は、周りも同じことをしている、事態が好転するまでの一時的な状態であり、後で埋め合わせればよい、これまで不当な取扱いを受けてきたからこのぐらいは当然といったように、自身の行為を正当化することを指します。

これら3つの要素に対応する必要があるわけですが、特に「機会」を与えないようにすることが大切です。もちろん不正を起こした個人が悪いわけですが、不正をさせてしまった組織にも問題があるということです。もし組織の管理体制が確立していて、不正の兆候を発見した際に牽制ができていれば、「動機」や「正当化」といった要素があっても不正の発生を防ぐことができます。

大杉 不正や不祥事が発覚した際、個人の責任にしてしまう方が楽であるためなのか、発生原因の分析や再発防止策の記載が少ない調査報告書もありますが、社外役員の立場からしっかりと根本の原因



を分析すべきだと伝えていく必要があると感じます。

村木 不祥事が発生した際にその原因を個人に求めて矮小化してしまうことが多いように思います。

日本では個人の倫理観にフォーカスされてしまうことが多いのですが、北山さんがお話されたとおり、「機会」の部分へしっかりと対応することが重要となります。動機を全て無くすことは難しいことから、不正・不祥事が発生しない仕組み作りという観点で、社外役員が寄与できることはとても多いと思います。

粘り強くアプローチすることが重要

大杉 一方で、社外役員は取締役会内ではマイノリティーであることが多いため、意見を発信しても企業側からつぶされてしまうような場合もあるのではないかと思います。この点についてどのようにお考えでしょうか。

村木 全面的に組織の在り方を変えていこうとする場合、社外役員全員が協働してかなり強い覚悟を持って、意見を発信していく必要があると思います。

特に企業だけではなく業界全体の問題に切り込んでいくときは、相当強く意見発信をしていかなければ、変革をもたらすことはできません。

私は、正しいことを正しいやり方で進めることが一番シンプルであり楽なのだと感じています。組織に問題がある時には、正しいことをしようとする従業員が苦しみます。組織の在り方を変えて、全ての従業員が正しいやり方で仕事ができるようになれば、ストレスが少なくて済みますし、労力も少なくて済むようになります。そもそも、忖度することや場の空気を読むことは面倒ですからね。

企業側と全面的に対決するような場面もあり、苦しいと感じることもあると思いますが、組織改革は結局全ての社員にとって良い結果をもたらしてくれますので、社外役員の皆様には覚悟を持って関与してほしいと思います。

北山 そのとおりですね。社外役員は意見を発信するだけではなく、企業を正しい方向に導く役割も担わなくてはいいと思います。その意味で、不正や不祥事が発覚した際には、企業は速やかに社外役員に連絡してほしいです。そして、

取締役会で社内の方も社外の方も含めて、どのように対応すべきであるかを十分に議論する必要があります。

不正や不祥事が発覚した際に、もう少し調査が必要といった理由を付けて対外的な公表を先延ばしするような企業も見受けられます。しかし、仮に情報を隠し、そのことが社外に漏洩してしまうと、企業の評価を著しく毀損することにつながります。そのようなことが発生しないように、速やかに対外的に事実を公表すること、第三者委員会を組成し調査を進めること等を進言することが社外役員の役割だと思います。これらは1名の社外役員だけでは対応できない部分もありますので、複数名の社外役員が連携して対応に当たることが重要です。

また、社外取締役が取締役会で不正や不祥事に対して毅然とした対応をするために、平時から不正や不祥事につながる可能性がある情報を現場からしっかりと収集する必要もあります。

先ほど村木さんがお話された現場の話を聞くというところにも通じますが、社外取締役は大上段に構えるのではなく、平時から現場に赴いて様々な従業員とコ



コミュニケーションをとり、気楽に情報入手できるような関係、ネットワークを築く必要があると思います。

批判に終始せず普段から企業に寄り添って、企業のあるべき姿や方向性を従業員と一緒に考えていくことをしていれば、不正や不祥事が発覚した際に社外取締役役に内緒にせず、早めに相談しようと思っただけになるような気がします。

公認会計士たる社外役員への期待

大杉 公認会計士たる社外役員に対して、企業価値向上に向けてどのような期待を持たれているかお聞きしたいと思います。

村木 最初にお話したことの繰返しとなりますが、企業の経営状況を様々な経営指標や財務諸表の数値から分析できるという点で、公認会計士資格をお持ちの方の価値は非常に高いと思います。

また、昨今は、IFRS導入の議論が各企業でなされていたり、監査の分野では

KAM（監査上の主要な検討事項）が導入されたりするなど、国際的なトレンドへの対応が求められておりますが、国際的な常識は会計ルールが語ってくれる部分があると感じています。

私が社外役員を務めている企業でも、公認会計士の方に会計ルールに基づいて国際的なトレンドを解説いただくのですが、本当に役に立ちますし、勉強になると感じています。

また、会計の良いところは、企業活動の結果が財務諸表等の「数値」として現れるところにあると思います。企業の方向性の議論の際に、エビデンスが無いまま意見をしてもなかなか企業を動かすことができませんが、数値としてこのように表れていますといった形で話をしていくと、企業側がしっかりと対応し動いてくれるのです。

目に見える形での結果が求められる、情報開示を求められることは、企業の行動を大きく変えるきっかけになります。その意味で、会計ルールの変化は企業の変革に大きな役割を果たしていると思い

ます。

このような観点において、公認会計士の皆様にはさらなるリーダーシップを発揮していただけると良いと感じています。

北山 KAMは、監査報告書に単に会計監査人が監査を行う際に重要と考えた事項を記載しているのではなく、記載する前段階において企業のどの部分にリスクがあるのかを企業の経営者や監査役の方々と情報共有しディスカッションを行っています。その過程において、会計監査人側・企業側それぞれが、リスクを改めて認識し、そのリスクにどのように対応すべきかをしっかりと考えるようになるという意味で、KAMは企業経営そのものの変革にもつながっていきます。

例えば、KAMとして記載する事項を検討する際に、固定資産の減損についての議論をしていたとします。不採算な事業があり、撤退や事業構造の変革を行わなくてはいけない状況であったとしても、その事業を社長が立ち上げたといった事情があると、社内の従業員は何も言うことができません。こういった場面で公認会計士たる社外取締役から、事業の不採算の部分についてどのように対応するのか、企業が定めているハードル・レートを踏まえると事業の存続は難しいといったことを指摘することができます。

また、会計の観点では、収益認識基準の導入によって、契約内容の明確化や値引きやリベート販売といった不透明な商慣習を見直すこと等につながりました。日本人らしいですが、制度の導入が決定すればそれに向かって一所懸命に仕組みを構築しようとする。顧客との取引を綿密に調査し、契約内容があいまいな契約書があればシンプルに作り直す、新たなルールに適應するために業務そのものを見直すといった形で、制度の変更が結果として企業の業務を変革することにつな



がったと言えます。

そういった意味で、監査や会計のルールの変化が企業経営やビジネスそのものを見直すきっかけになっていると言えると思います。

村木 KAMに関して申しますと、この制度の導入の趣旨やKAMを企業経営に活かすために何が必要となるかを、公認会計士の皆様に企業側へ解説をいただけると良いかと思います。

私は、しっかりと趣旨を解説くださる社外役員たる公認会計士の方に巡り合せて、会計や監査の制度変更を企業経営の変革につなげることができることに気がきました。多くの公認会計士の皆様にこういった役割も担っていただくと良いと思います。

北山 確かに、公認会計士は本質をしっかりと理解して、専門用語を使わずに、わかりやすく説明することが重要ですね。

大杉 制度化されることによって企業が組織を変えるために動き出すという話がありましたが、形式的に動いてしまう企業もあるかと思います。そういった企業に向けて制度変更の本質や趣旨を翻訳して伝えてあげることによって、企業価値の向上に貢献できるようになりますね。

読者へのメッセージ

大杉 先ほどダイバーシティに関してのお話もありましたが、本日は女性3名が集まった座談会ということでもありますので、最後に同年代や若手の女性会計士に向けてコメントがあればお願いしたいと思います。

村木 男女や障害のある方も含めダイバーシティは社会の活力の源であると考えておりますので、公認会計士の分野にも多くの女性に進出してもらいたいと思

います。

資格を持つということは女性にとっての大きな武器を持つことにつながります。企業において、女性が重要な業務にアサインされる際や重要なポストに昇格する際に、男性と差がついてしまうといったことがあります。これは意識的な差別ではなく無意識な差別であり、こういったことは企業で多く発生しています。

私の知り合いに、そのような状況下で資格を取得したことで状況が一変したという方がいらっしゃいます。つまり、無意識に“女性社員”というラベルが貼られている中で、資格を取得したことで“専門性”のラベルが貼られたことが活躍のためのきっかけになったということです。

例えば、育児や介護といったライフイベントが発生すると、“家庭に責任を持っている人”といったラベルを貼られてしましますが、そのラベルに対抗できるラベルが資格であり専門性ですので、資格というラベルをフルに活用してもらいたいと思います。

公認会計士という資格を武器に活躍している女性が増えることは、女性全体にとってもプラスになりますので、ぜひ、多くの方に公認会計士を目指してほしいと思います。

北山 本日のテーマである企業の社外役員のほかにも、公認会計士が活躍する場は広がっています。監査においては、上場企業だけではなくパブリックの分野にもその活躍の領域は拡大しています。監査法人を退職後も税務やコンサルティングのみならず、組織内会計士や企業経営者、社外役員として活躍する公認会計士も増えています。

会計監査を通じて、企業経営をはじめとした様々な能力を身に付け、幅広い分野で活躍することができるように、前向きに業務に励んでいただきたいと思います。

また、村木さんから公認会計士資格の優位性についてのお話もいただきました。公認会計士という資格を有しているからこそ、監査法人で性別に関係なく働くことができていると思います。監査法人の環境整備も進み、最近は柔軟な働き方を選択できるようになり、在宅勤務も可能となりました。育児休暇や育児休業といった制度もあり、ライフイベントで仕事を離れても、復職できる環境も整っています。復職が容易にできるということも公認会計士資格があるからだと思います。

女性の公認会計士の皆様には、公認会計士資格を有しているというアドバンテージをしっかりと活かすことができるように自己研鑽に励んでいただきたいと思います。私も、日々、学び続け、チャレンジしていきたいと思います。

大杉 大変勇気付けられるコメントをいただけたと思います。本日はお忙しい中、ありがとうございました。

大杉 泉氏



* 必須研修科目「職業倫理」研修教材

教材コード	J 0 1 0 1 5 5
研修コード	1 0 0 1
履修単位	1 単位