

# 株式会社MS-Japan

## ■ 資格別 登録者レポート

---

2023年10月 ~ 2023年12月

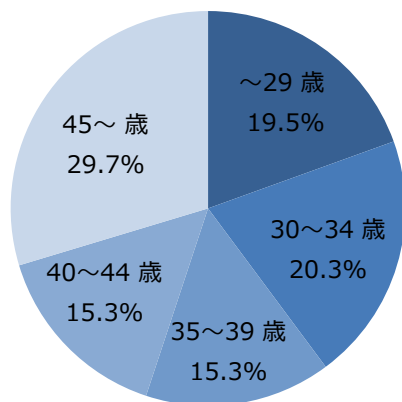
# 公認会計士 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

## 年代別動向

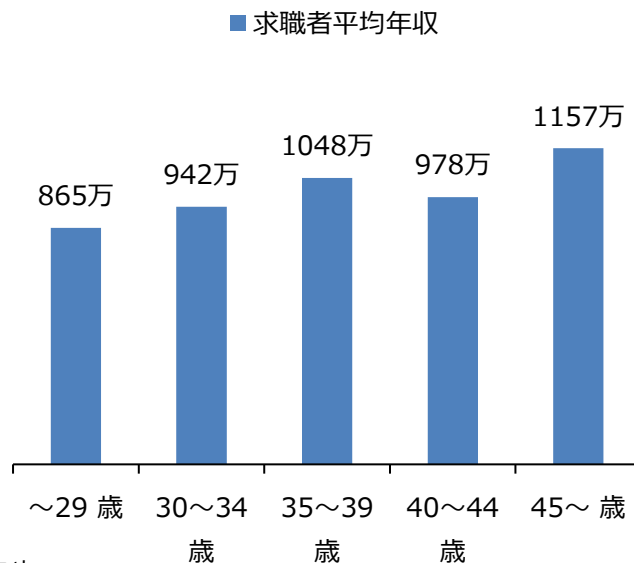
登録者の業務経験軸として「M&Aアドバイザー」「デューデリジェンス」「IPO」「内部統制構築支援」経験者がそれぞれ3割以上となり上位を占める。デューデリジェンスとIPO業務経験者の割合は年間を通じてこれまでの傾向としても4割、高いときで5割を示すことがあったが、今回は特筆すべきは「**内部統制構築支援**」経験者で、**最も多く47%となった**。

各年代の求職者割合は比較的均等、且つ地域差もなかった。このような点からも、全国的に内部統制構築支援を経験の一つとして持つ会計士の動き出しが、今後増える可能性がある。

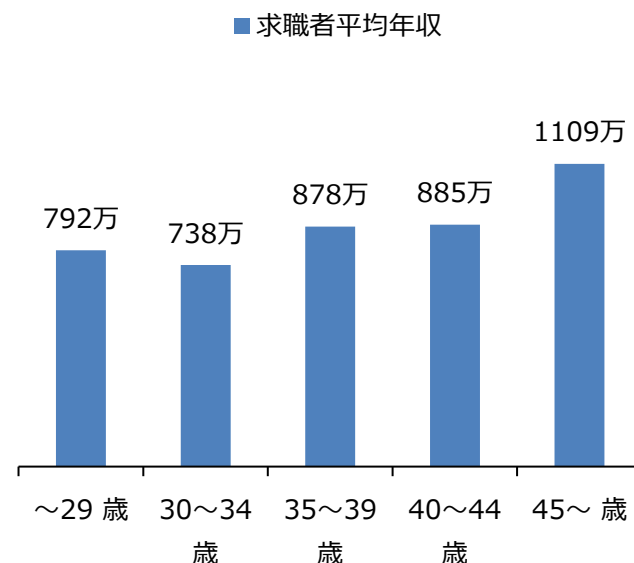
年代別 求職者分布



年代別 年収分布 (首都圏)



年代別 年収分布 (東海・関西圏)

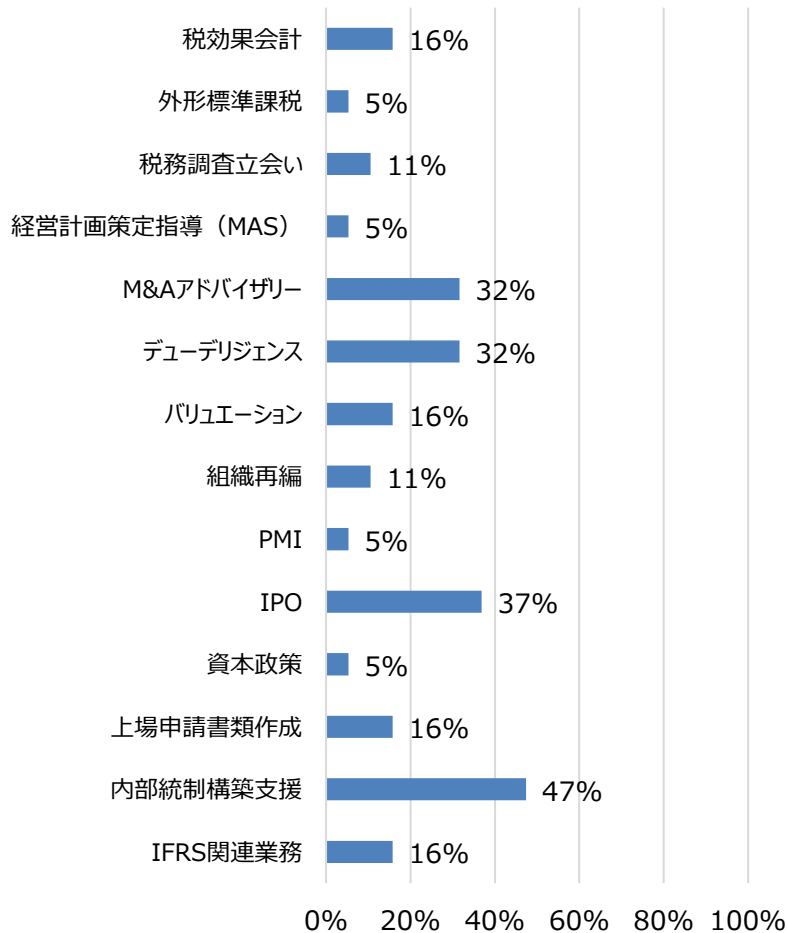


※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

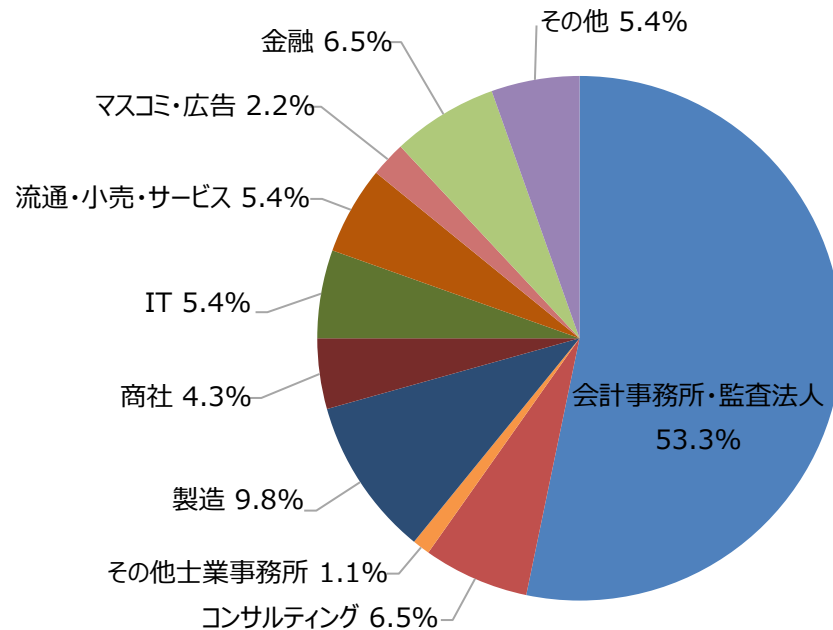
# 公認会計士 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

## 登録者詳細データ

### 業務内容別



### 現在の勤務先業種



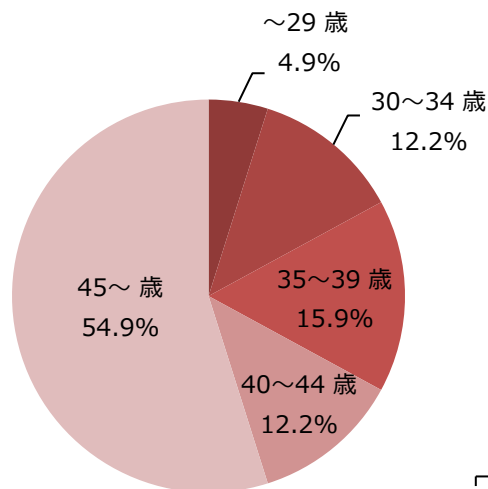
# 税理士 | 有資格者 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

## 年代別動向

引き続き増えている「フルリモート正社員」or「業務委託」希望者。リモートワーク導入の社会変化から、本層のニーズが転職市場に顕在化したことは言うまでもない。今まで何らかの事情で働き口を制限されていた方たちも、リモートワークが一般的になることで、自分のキャリアを妥協することなく続けようとする方が増えている。リモートワーク導入・運用は情報管理、システム課題などがあるが、経験豊富で優秀な資格者が多数希望している、ということは間違いないため、資格者採用計画では、中長期目線でも導入を検討すると、応募の動きが変わると思われる。また、税理士・有資格者の方々のエージェント相談は全体的に増加傾向にある。リモート希望者増加の一方で、入社形式の正社員希望者が減っているわけではなく、新たな増加層として右肩上がりである。

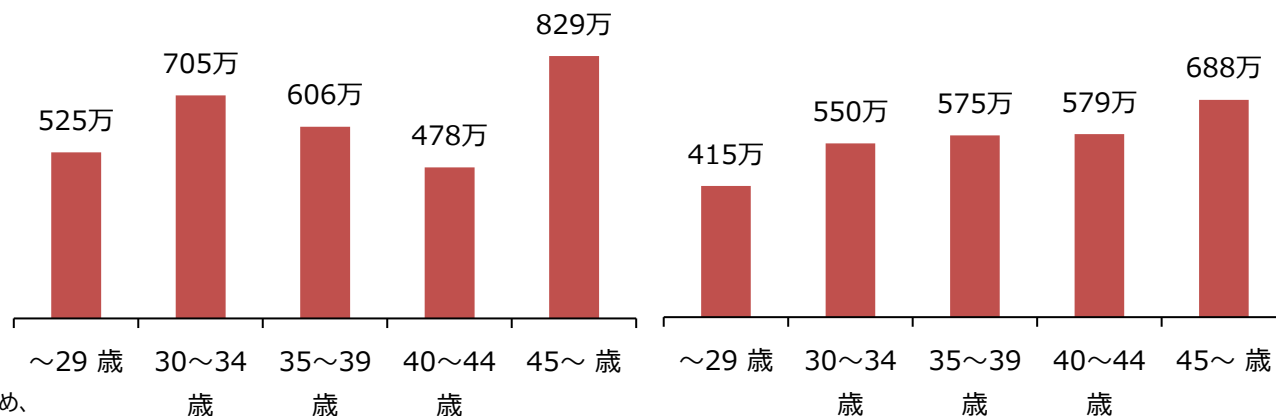
年代別 年収分布 (首都圏)

■ 求職者平均年収



年代別 年収分布 (東海・関西圏)

■ 求職者平均年収

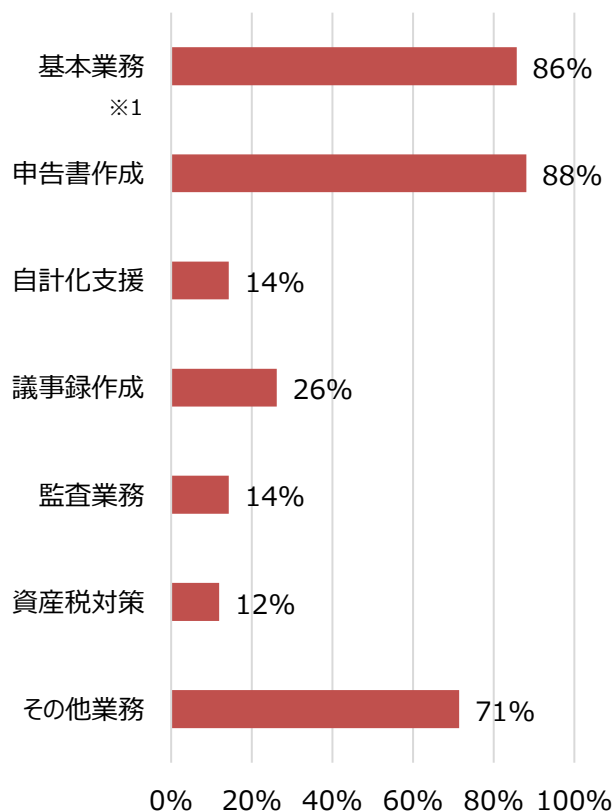


※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。

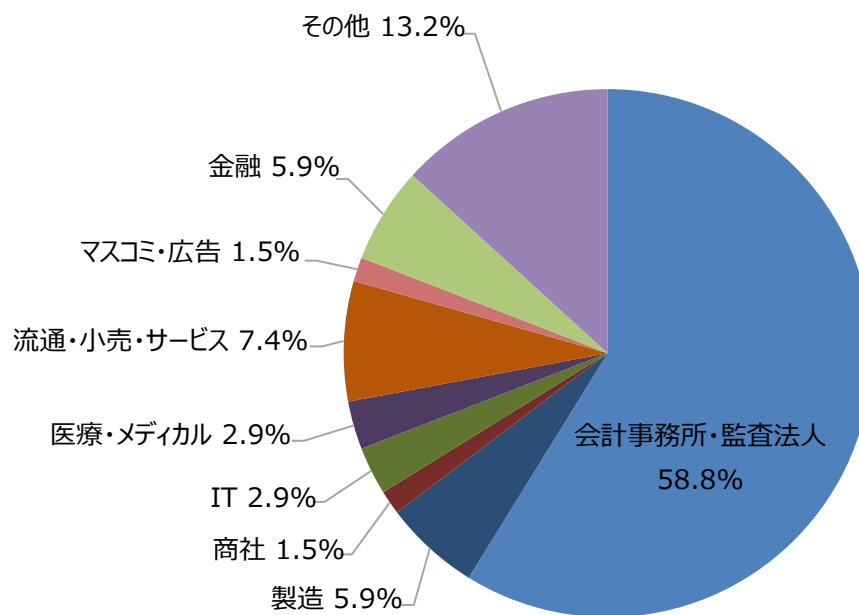
# 税理士 | 有資格者 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

## 登録者詳細データ

### 業務内容別



### 現在の勤務先業種



※1 記帳代行、月次決算、税務相談、月次巡回監査のいずれかの経験者

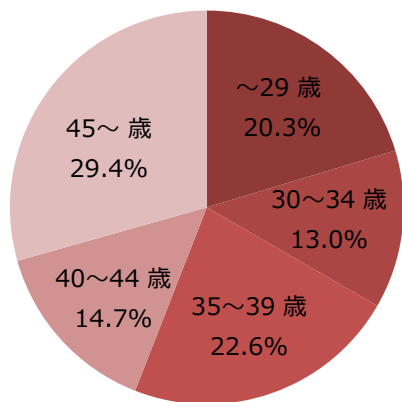
# 税理士 | 科目合格者 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

## 年代別動向

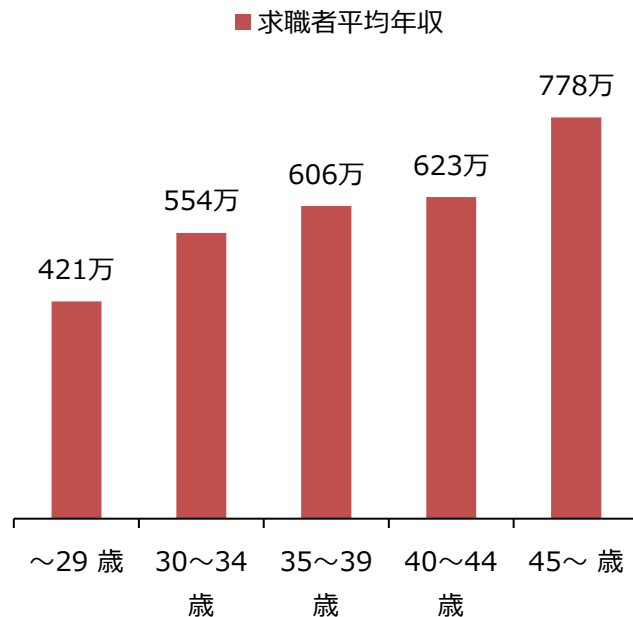
### 【全国的に20代の科目合格者が増加】

2023年度の税理士試験から受験資格が緩和されたが、その影響が早速でていると思われる。採用市場としては非常に明るい兆しである。**20代で科目を保有する経験者、未経験者はいずれも有望な会計人材となる可能性が高い。**若手層の採用を検討されている場合は、20代の方が転職・就業時に重視する傾向にある「人材育成方法」について再検討し、求人票へ詳細に記載するなど反映するとよいかもしれない。また受験にあたり、税法科目の履修科目要件が「社会科学」まで拡充されるため、対象学部範囲拡大に伴い今後様々な業界から会計業界へキャリアチェンジを希望する科目合格者が増えると思われる。

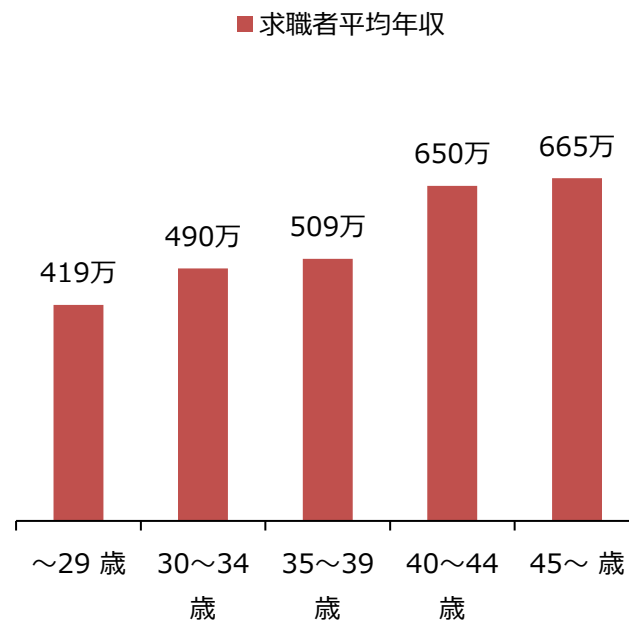
年代別 求職者分布



年代別 年収分布 (首都圏)



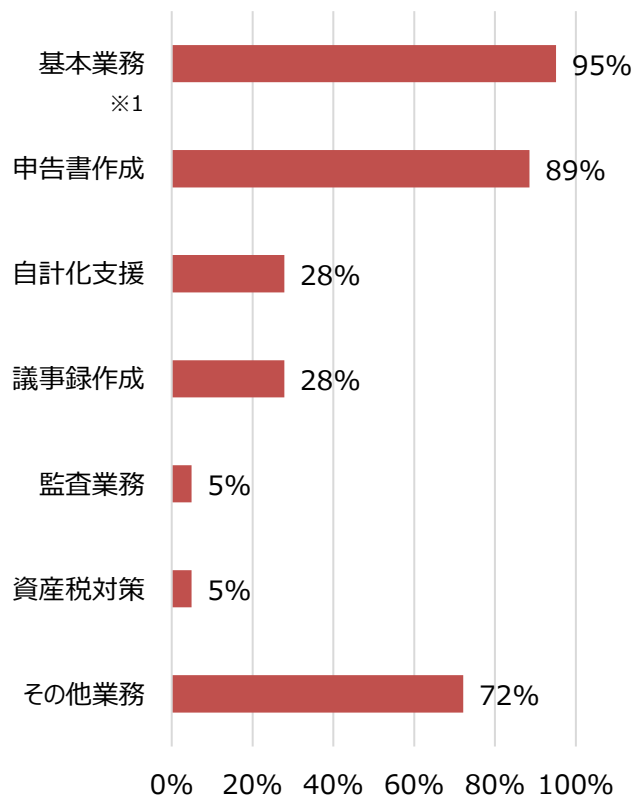
年代別 年収分布 (東海・関西圏)



# 税理士 | 科目合格者 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

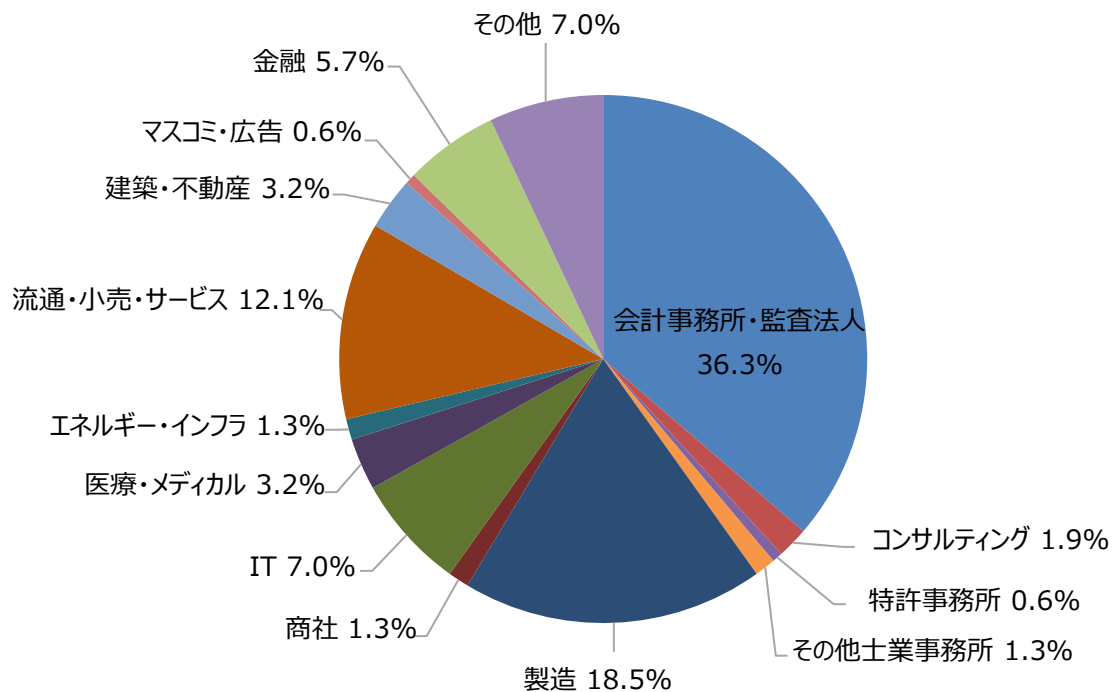
## 登録者詳細データ

### 業務内容別



※1 記帳代行、月次決算、税務相談、月次巡回監査のいずれかの経験者

### 現在の勤務先業種



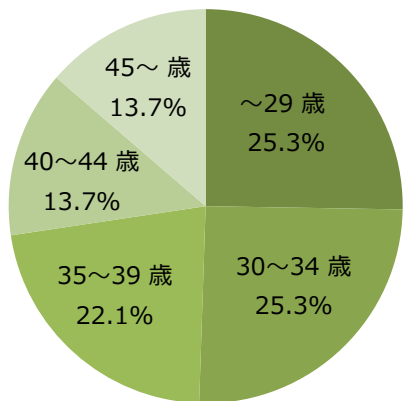
# 弁護士 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

## 年代別動向

登録者は増加している。傾向として、1～3年の若手層は業務経験の中でも「一旦幅広く経験」をしている方が多く、個人の強みはこれから見出すようなステージの方が多。一方シニアクラスになると、何かしら自身の強み分野を持ち、その分野を更に強化しつつ、他分野を横軸で強化していくことを望む方が多い。

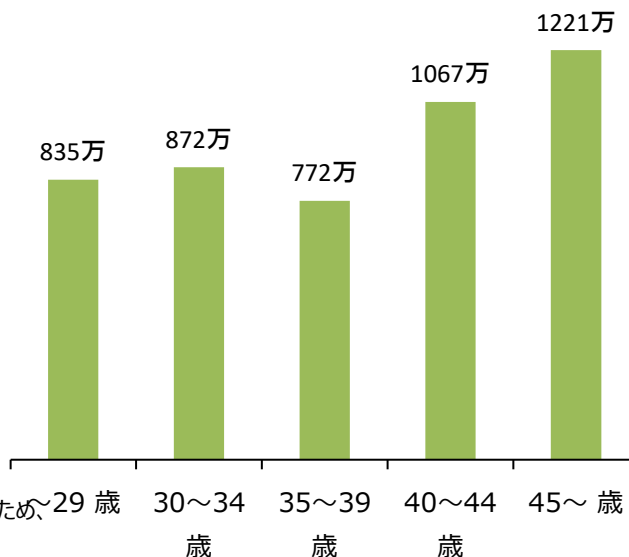
採用側は、全体として何かしら強み分野を持っている方を求める傾向が最近多く見受けられる。前者若手層の転職相談は増えているが、若手故に振り分けられる案件を幅広く対応しているため、採用側の希望と合わず、選考お見送りとなるか、転職先を検討し続ける、という方も少なくない。こうした転職市場をむしろ好機ととらえ、採用基準を見直し、**これから強みを見出すような若手採用をすることで、将来のシニア層につなげる採用投資**という考えもできる。転職市場にいる候補者状況は常に流動的だからこそ、状況にあわせて動いていくことが大切かもしれない。

年代別 求職者分布



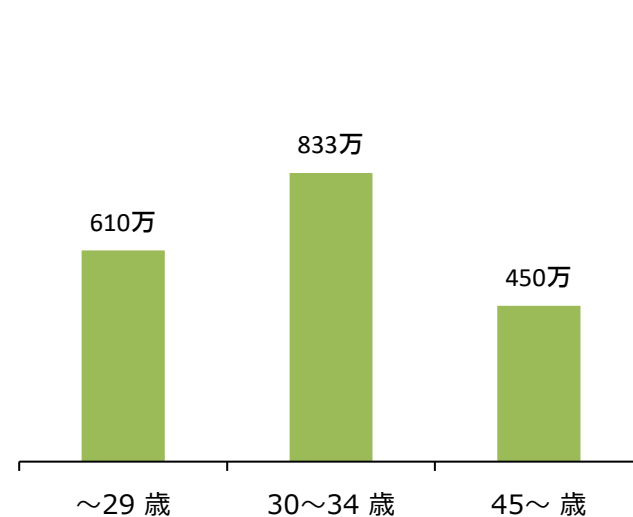
年代別 年収分布 (首都圏)

■ 求職者平均年収



年代別 年収分布 (東海・関西圏)

■ 求職者平均年収



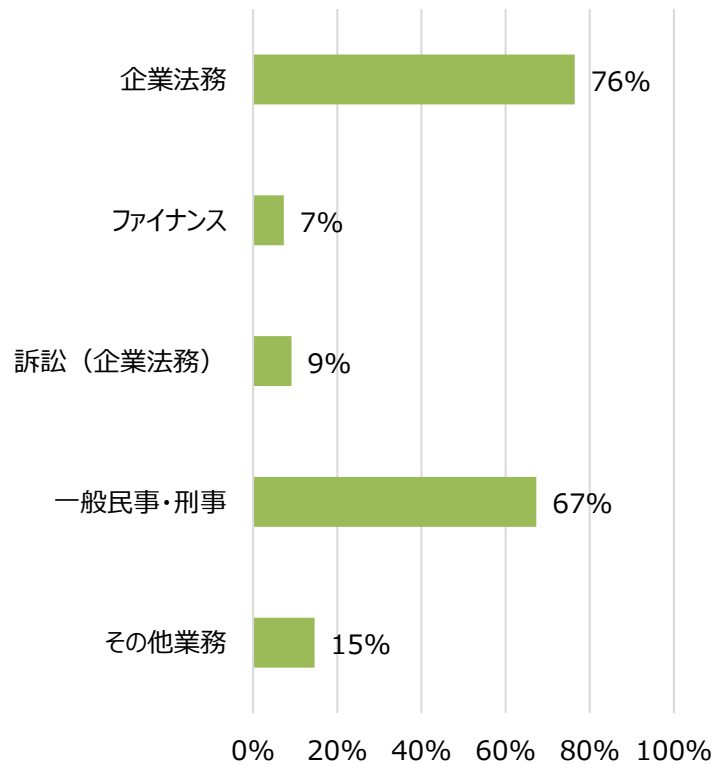
※構成比は小数点以下第2位を四捨五入しているため、合計しても必ずしも100とはならない。



# 弁護士 (2023.10.01 ~ 2023.12.31)

## 登録者詳細データ

### 業務内容別



### 現在の勤務先業種

