

「女性税理士の増加と会務参画の推進」について、現状とこれからの施策

1.はじめに

皆さん、こんにちは。本日は、「女性税理士の増加」と「会務参画の推進」に焦点を当て、現在の近畿税理士会の取り組みについてお話しします。多様な人材の活躍が求められる現代社会において、税理士業界におけるダイバーシティの重要性と、女性の積極的な参加の必要性は、今後ますます大きなテーマとなり、税理士業界全体の発展につながると考えられています。

2.各国の税理士制度の特色

税理士制度は国によって異なり、その役割や資格制度も多様です。以下にいくつかの国の例を紹介いたします。

- 日本:税理士が税務代理、税務相談、税務書類の作成といった業務を行い、税理士法に基づいて登録・活動しています。日本税理士会連合会(以下、日税連)が業界を統括し、税務の専門家として国民や企業に対して信頼される存在です。(女性税理士の割合:15.8%)
- ドイツ:シュテューアベラート(税理士)が税務だけでなく、財務や法律に関するアドバイスも行い、資格取得は非常に難関です。(女性税理士の割合:37.8%)
- アメリカ:CPA(公認会計士)や EA(登録エージェント)が税務を担当しますが、州ごとに異なる規定があるため、非常に複雑な制度となっています。(女性CPAの割合:約 50%)

3.税理士に求められる役割

税理士として求められるのは、専門知識を活かした税務業務だけでなく、「社会貢献」や「持続可能な経済発展への寄与」です。特に、人口減少やグローバル化が進む日本社会では、以下の貢献が求められています。

・多様な人材の活用

女性を含む多様な人材が税理士業界に参画することが、これからの業界発展に不可欠です。現代社会では、女性の労働力参加を促進するための社会的取り組みが強く求められており、税理士業界も例外ではありません。

・社会的な信頼の確立

税理士は、税務に関する専門家として、独立した公正な立場において、申告納税制度の理念にそって、納税義務者の信頼にこたえ、租税に関する法令に規定された納税義務の適正な実現を図ることを使命とし、社会の信頼を得る存在です。今後、女性の参画が増えることで、より多様な視点が業務に反映され、社会に対する信頼がさらに強化されると期待されています。

4. 女性が税理士を目指すきっかけになる施策

女性が税理士になりたいと考えるような環境を整えるためには、いくつかの具体的な施策が効果的です。

1. ロールモデルの可視化

女性税理士や成功した女性リーダーの存在を明確に示すことが、次世代の女性にとっての目標となります。会務やイベントに積極的に女性リーダーを登用し、その活躍を広く発信することが重要です。

2. 働き方の柔軟化

税理士の働き方における柔軟性を高めることが、女性がキャリアを目指す際の障壁を取り除きます。例えば、リモートワークの普及や、育児と両立しやすい時短勤務の導入が、女性のキャリア選択肢を広げる一助となります。

3. キャリア支援プログラム

女性税理士向けのキャリア支援やメンター制度を提供することも有効です。税理士資格取得後のキャリア開発や、育児と仕事の両立支援に特化した研修やネットワークが、女性が安心してキャリアを積むための支援となります。

5. 女性税理士の現状と課題

日本の女性税理士の割合は約 15.8%であり、年々少しずつ増加しています。しかし、資格試験においては、試験も合格点も、男女差はなく、同じハードルを超えたにも関わらず、役員や会務への参画は主に男性主導で、女性の登用が進んでいるとは言えない現状があります。たとえば、2023 年度のデータによると、日税連における女性役員は全体のわずか 5.3%に留まっています。

現状の課題としては…:

1. 役員・リーダーシップにおける女性の割合が低い

女性役員や支部長の数が非常に少なく、全体の役員数の約 10%程度に留まっています。

2. 会務参画のハードル

女性税理士が会務に参画するためには、家庭や業務との両立が課題です。特に、育児や家事の負担が大きい女性税理士にとって、平日日中に行われる会議に参加することは難しいという声が多く寄せられています。

6. 会務に参画することの重要性

税理士会の会務は、税理士業界の未来を形作る非常に重要な場であり、若い世代や女性の参画が業界の持続的発展に不可欠です。税理士会の会務は、税理士業界全体の運営や方向性を決める役割を担います。税務に関する法改正への対応や、税理士の社会的責任を果たすための政策提言、業務の標準化といった重要な議論が行われています。また、税理士会は確定申告の無料相談など地域社会とのつながりを強化し、税務の専門家としての信頼を高めるための活動も行っています。

1.若年層税理士にとっての会務参画

単なる「業務の延長」ではなく、自らのキャリア形成に直結します。

○最新の情報や知識の取得

税制改正や社会経済の変化に対応するためには、税務に関する最新の知識を常にアップデートする必要があります。会務に参加することで、これらの最新情報に触れ、専門家として成長する機会を得られます。

○ネットワークの構築

同世代の税理士だけでなく、経験豊富な先輩税理士ともつながりを持つことができ、実務上のサポートやアドバイスを受けることができます。これにより、仕事の幅が広がり、顧客に提供できるサービスの質も向上します。

○リーダーシップの育成

若手が会務に積極的に関わることで、リーダーシップを発揮する場が増えます。これは、将来的に業界の中核を担う人材となるための重要な経験となります。

2.女性税理士の会務参画の重要性

日本における女性税理士の割合は 15.8%に達していますが、役員やリーダーシップの役割を果たしている女性はまだ少数派です。

○多様な視点の必要性

税理士業界においても、ダイバーシティ(多様性)の重要性が高まっています。女性が会務に参加することで、より多様な視点からの意見が反映され、業界全体の柔軟性や対応力が向上します。

○ロールモデルの重要性

女性がリーダーシップを発揮する姿を見せることは、次世代の女性税理士にとって大きな励みとなります。多くの女性が「私にもできる」という自信を持ち、業界に積極的に参画するきっかけとなります。

○育児や家庭との両立支援

会務に参加するためには、柔軟な働き方や家庭との両立が求められます。各税理士会では、会議時間を夜間やオンラインにするなど、女性が参加しやすい環境を整えるための取り組みが進められています。これにより、家庭を持ちながらも会務に貢献することが可能となります。

7.ポジティブ・アクションとクォータ制の導入

2024 年度から日税連にて導入される「ポジティブ・アクション(クォータ制)」は、女性税理士がリーダーシップを発揮しやすい環境を整えるための重要な一歩です。このクォータ制は、役員のうち理事の 20%を女性にすることを目指しています。具体的には、理事 100 人のうち女性が 20%を占めることを目標としており、各税理士会ごとに女性理事の枠が割り当てられます。たとえば、東京税理士会には 5 名、近畿税理士会には 3 名の女性理事枠が設けられます。

※日税連クォータ制導入の背景と対象・目標

・背景

日税連では、指導的立場を担う女性割合の向上に向けて、各種施策に取り組んできました。これにより、役員・委員に占める女性割合は徐々に上昇し、委員については、2017年の8.0%から2021年に14.6%と大きく上昇しました。しかし、役員については、2017年の4.5%から2021年に5.3%と目標を達成するまでには至っていません。

・対象・目標

クォータ制の対象は理事(外部理事を除く)とし、目標値は政府目標が30%程度であること、全税理士会員に占める女性の割合が約15%であること等を踏まえ当面は20%を目指します。

8.各税理士会の取り組み

全国の各税理士会でも、女性税理士の参画を推進するためのさまざまな取り組みが進んでいます。

○名古屋税理士会

名古屋税理士会では、女性税理士との意見交換会を開催し、若手や女性会員の会務参画を促進するためのアンケート調査も実施しています。また、参加しやすいイベントの開催や会議の時間変更などの柔軟な対応も行われています。

○東海税理士会

東海税理士会では、男女共同参画を推進するために理事枠を増やし、3名の女性理事が選任されています。また、会議の時間変更やウェブ会議の導入により、女性の会務参画を支援しています。

○北陸税理士会

北陸税理士会でも、女性理事の選任に向けた会則の改正や懇談会の開催を通じて、女性会員の意見を積極的に取り入れています。

9.女性税理士の会務参画を推進する施策

会務参画を推進するための施策としては、以下のような取り組みが考えられます。

1.ウェブ会議の導入と会議時間の柔軟化

近畿税理士会などでは、ウェブ会議を積極的に導入し、会務に参画しやすい環境作りを進めています。これにより、育児や家庭の事情があっても、時間や場所に縛られずに会議に参加できる柔軟な仕組みが整います。

2.短期間の会務参加プログラム

女性が無理なく会務に参画できるよう、短期間の参加プログラムや、負担の少ない会務役割を提供することも有効です。これにより、まずは小さな役割から参加し、徐々にリーダーシップを発揮していく流れを作ることができます。

3.若手女性税理士向けのリーダーシップ研修

女性税理士が自信を持って会務に参画できるよう、リーダーシップ研修やコミュニケーションス

キルの強化プログラムを提供することが、長期的な成果につながります。

4.メンター制度の導入

若手や女性がリーダーシップを発揮できるよう、メンター制度の導入も有効です。経験豊富な先輩税理士がサポート役となり、参画を促進する仕組みが構築されています。

10.まとめ

女性税理士の増加と会務参画の推進は、業界全体の発展に不可欠です。ポジティブ・アクションや各税理士会の具体的な施策を通じて、女性が積極的に参画できる環境を整えることが重要です。また、多様な人材が活躍することで、より多様な視点や柔軟な対応が求められる現代社会において、この施策は更に重要になります。ただ、本来税理士は個々が独立して業務を行っているため、産休や育児、介護と並行して会務に参画してほしいと税理士会が考えるのは、企業が福利厚生として手当することとは当然に比較にならない事案であるため、本当に推進することが良いことなのかは深く検討する必要があります。この検討が、さらに税理士業界のダイバーシティが進み、より多様なニーズに対応できる体制が築かれ、より豊かな税理士業界の未来を切り開かれることを願います。