

## 회계전문가 육성·확보 및 활용방안에 대한 연구\*

권 세 원\*\*

김 예 원\*\*\*

최 동 원\*\*\*\*

황 병 친\*\*\*\*\*

본 연구는 회계개혁 이후 심화 된 회계전문가 부족문제를 파악하고, 이에 대한 해결책을 제안한다. 이를 위해 기업들의 회계전문가 채용 현황 및 채용 관련 어려움에 대해 설문조사 및 인터뷰를 진행하였다. 회계전문가는 공인회계사가 아니어도 충분한 회계지식과 실무경험, 교육훈련을 통해 육성할 수 있다고 할 수 있다. 따라서 회계전문가 부족문제를 해결하기 위해 일본 회계전문대학원등의 해외사례를 검토하고, 국내 적용가능성을 평가하였다. 이에 따라 공인회계사 1차 합격자의 활용, 회계전문대학원 도입, 기존 회계인력 교육훈련방안을 대안으로 제시한다. 마지막으로, 설문조사 및 인터뷰 결과를 바탕으로 경영진이 회계의 중요성을 인식하지 못하는 것이 근본적인 문제임을 제시하며, 대안의 효과를 높이기 위해 경영진의 인식전환이 필요함을 강조한다.

주제어: 회계전문인력, 공인회계사, 비공인회계사, 교육, 확보

### 1. 서론

최근 들어 기업에서는 회계분야 인력부족에 대한 불만을 토로하고 있다. 이러한 불만이 발생한 이유는 몇 가지 배경이 있다. 우선, 최근의 회계개혁으로 인해 상장회사를 중심으로 한 기업과 금융회사들의 회계전문가 수요가 증대되었다. 또한 회계기준의 복잡성이 높아지면서 Private accounting(이하 "PA") 서비스의 수요가 증가하였는데, 고가의 PA 서비스를 대체하거나 PA들의 업무를 적절히 관리하고 감독할 회계전문가의 수요도 동시에 증가하였다. 한국 공인회계사회에 따르면 일반기업과 금융사에 근무하

는 비전업공인회계사가 증가하는 추세로, 2022년 현재는 50% 이상이 근무하고 있음을 확인할 수 있다. 즉, 이미 적지 않은 공인회계사들이 회계법인인 아닌 기업체에 근무하고 있다는 의미이다.

그러나 최근까지 중견기업 이하 상장사들의 공인회계사 채용이 어려운 상황이 계속되고 있다. 특히 실무적으로 필요한 회계전문가가 “즉시전력감”으로 활용할 수 있는 경험이 많은 회계사이기 때문에 공인회계사 합격자들을 증가시켜도 바로 해결되기 어려운 상황이다. 이는 “즉시전력감”을 공급하는 규모는 신입회계사들의 숫자가 아니라 회계법인 경력직의 퇴직율에 달려 있기 때문이다.

다만 기업들은 실무적으로 회계전문가에 대해 명

논문접수일: 2024. 07. 15.

1차 수정본 접수일: 2024. 09. 24.

게재확정일: 2024. 09. 25.

\* 본 연구는 한국공인회계사회가 발주한 연구과제인 「회계전문가 육성·확보 및 활용방안에 대한 연구」(권세원, 김예원, 최동원, 황병찬 2024)의 보고서 일부를 발췌하여 학술적으로 수정·보완한 것입니다.

\*\* 이화여자대학교 경영대학 부교수(k4js1@ewha.ac.kr), 제1저자

\*\*\* 세종대학교 경영학부 조교수(yewonkim@sejong.ac.kr), 교신저자

\*\*\*\* 이화여자대학교 경영대학 조교수(dwchoi@ewha.ac.kr)

\*\*\*\*\* 회계법인 파인우드 회계사(bchwang@choonsong.com)

확한 정의를 내리지 못하고 있다. 본연구의 설문 결과, 설문 응답자 중 21%는 CFO레벨의 회계전문가가 필요하다고 응답한 반면 유사한 비율(24%)의 응답자들은 대리급(경력 2~5년)의 실무진이 필요하다고 응답하였다. 또한, 회계전문가로서 필요한 능력에 대해서도 의견이 다양하였다. 중소 상장사들의 경우 감사법인과 Private accounting(이하 “PA”) 서비스 법인들을 적절히 관리, 감독, 대응할 수 있는 회계법인 경력을 갖춘 공인회계사들을 필요로 한다고 언급한 반면, 대규모 상장사들은 회계법인 경력이 있는 공인회계사가 꼭 필요한 것은 아니며 자체 회계인력을 양성해도 수요에 충분히 대응할 수 있다는 입장이었다.

이에 본 연구에서는 다음의 사안들을 집중적으로 검토한다. 첫째로 기업의 규모에 따라 필요로 하는 회계전문가의 능력 수준을 분석한다. 선행연구 검토를 통해 회계전문가에 대한 정의 및 필요 능력에 대해 확인하고, 상장사 CFO들을 대상으로 하는 설문 조사 및 인터뷰를 통해 기업들이 인식하고 있는 회계전문가에 대한 필요성, 필요 능력 등을 확인한다. 둘째로 확인한 회계전문가의 능력 수준 등에 비추어 볼 때 적절한 회계전문가를 기업에 공급할 수 있는 방법을 제안하고자 한다. 회계전문가 후보군들(공인회계사 1차 합격자 등)이 기업들의 수요에 대응할 수 있는지 검토한다. 그리고 해외사례 분석을 통한 해결책을 모색한다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 2장에서는 선행연구와 해외사례를 검토하여 회계전문가의 정의에 대해 알아본다. 3장에서는 상장사 CFO들을 대상으로 한 설문조사를 통해 회계전문가 인력 수요에 대한 현황을 정리한다. 이어서 이해관계자(상장사 CFO

와 상장회사 협의회, 코스닥협회) 인터뷰를 통해 시사점을 파악한다. 4장에서는 해외의 회계전문가 양성 과정에 대해 알아보고 5장에서는 이를 바탕으로 향후 우리 나라의 회계전문가 양성 방법에 대해 제안한다. 6장에서는 본 연구의 결론을 제시한다.

## II. 선행연구 검토

회계전문가란, 회계법인에서 회계감사를 수행하는 공인회계사 외에 기업이나, 금융권, 공공기관, 교육기관 등에서 회계와 관련된 업무를 수행하는 사람들을 일컫는다(주인기 등 2008). 이에 기업의 내부 감사나 재무분석가 등 회계정보를 활용하여 기업의 의사결정을 지원하는 모든 유관업무를 수행하는 사람들을 포괄한다. 또한, 회계법인 내에서 근무하는 공인회계사 중 회계감사 업무 외에 컨설팅 업무나 세무와 관련된 업무를 하는 사람들도 회계전문가라고 할 수 있다. 우리나라의 경우 2017년 회계개혁이 시작된 이후, 회계투명성을 강화하고자 하는 움직임에 기업들의 회계전문가 수요가 증가하였다. 지정감사제도가 도입됨으로 인하여 회계법인 내 회계사 수요가 증가하였고, 금융감독원이나 여타 금융권 공기업 등 공인회계사들이 취업을 많이 하였던 공공기관조차도 구인이 힘든 상황이다.<sup>1)</sup> 또한, 기업들은 회계전문가로 회계법인 경력이 있는 공인회계사들을 찾고 있는 상황이기 때문에 회계전문가의 부족에 대해 느끼는 바가 심각한 상황이다.<sup>2)</sup> 이에 회계전문가를 기업이나 공공기관 등에 적절히 공급하기 위해서는 회계전문가란 어떠한 자질을 갖춘 인재이고, 어떻게 이를

1) 윤지영. (2023년 2월 5일) “회계사 어디 없나요”...금감원도 산은도 구인난. 서울경제.

<https://www.sedaily.com/NewsView/29LMTHSLI1>

2) 정혜윤. (2023년 11월 28일) 회계사는 많은데 회계사가 없다는 말이 나오는 이유 들어보니... 머니투데이.

<https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2023112811524129791>

양성할 수 있는지에 대해 면밀히 검토할 필요가 있다.

Ball et al.(2000)에 따르면 회계정보의 질을 좌우하는 것은 제도적 요인(standard setting)과 이를 보조하는 시행능력(enforcement)이라고 언급하였다. 즉, 회계제도를 잘 갖추고, 이를 잘 시행하는 것이 회계정보의 품질을 높이는데 핵심적인 요소라는 의미이다. 특히나 이러한 관점에서 회계제도를 적용하고 실제로 시행하는 회계전문가의 중요성이 시행능력의 핵심이라고 할 만 하다(주인기 등 2008).

국제회계사연맹(International Federation of Accountants, 이하 "IFAC")의 경우 공인회계사들이 중심이 되는 국제단체이지만, 공인회계사들의 주요 업무인 회계감사가 기업 내 회계전문가의 품질에 의해 크게 영향을 받기 때문에 일찍부터 회계전문가에 관심을 기울여 왔다. IFAC 산하에는 기업 회계전문가 자문 위원회(Professional Accountants in Business Advisory Group, 이하 "PAIB")가 1977년부터 활동하고 있다. PAIB에서는 회계전문가의 역할을 다음과 같이 제시하고 있다.

첫째, 회계전문가는 이해관계자들의 가치를 높일 수 있는 요인들에 대해 이해하고, 이를 활용하여 기업의 조직을 재조직하고, 기업의 재무/비재무 자원들을 효율적으로 활용해야 한다. 둘째, 회계전문가는 최고 경영자들의 전략 수립이나 의사결정 및 경영통제를 적절히 수행할 수 있도록 경영정보를 분석하고, 제공하며, 이를 해석하는 역할을 수행한다. 또한 이해관계자들의 의사결정을 돕기 위해 재무회계정보를 제공하는 역할도 포함된다. 셋째로, 회계전문가는 기업의 원가를 예측하고 추정하며, 예산을 설정하고 관련된 통제 업무를 수행한다. 이러한 업무 수행 중 원가 관리를 통해 자원의 낭비를 줄이고, 위험 관리 및 경영에 대한 감독 업무를 수행한다.

주인기 등(2008)은 PAIB에서 언급한 회계전문가의 역할을 수행하기 위해 회계전문가가 갖추어야 할 소양에 대해 제안하였다. 첫째로 회계전문가는 회계

학, 재무관리, 경제학, 통계학 등에 업무와 관련이 있는 학문 분야에 대해 깊이 있게 이해하고 이를 활용한 전략분석, 경쟁자분석, 벤치마킹, 비율분석, 위험평가 등 다양한 분석기법을 능숙하게 활용할 수 있어야 한다고 주장하였다. 두 번째로 회계전문가는 적절한 분석 및 판단능력을 갖추어야 하는데, 구체적으로 산업과 시장에 대한 높은 이해를 바탕으로 통계학 등에 기반을 둔 객관적인 분석 능력과 다양한 경영 상황에서 올바른 판단능력을 갖추어야 한다고 언급하였다. 특히 기업의 회계업무는 다양한 추정 및 판단을 요구하고, 이에 대해서 역사적 원가 개념과 미래 추정이 동시에 고려되는 모호한 업무가 많기 때문에 이러한 분석 및 판단능력이 매우 중요하다.

세 번째로 회계전문가는 적절한 윤리의식이 있어야 하는데, 이는 모든 회계역량의 근간으로서 회계정보의 왜곡을 방지할 수 있는 기초적인 소양이기 때문이다(박현준 1997). 특히 국내에서 회계분식 사건이 끊이지 않고 있는데, K-IFRS 채택 이후 원칙중심의 회계처리 기준을 적용함에 있어 회계전문가의 윤리의식 및 도덕성은 회계정보의 신뢰성의 근간을 이루는 핵심적인 요소라고 할 수 있다. 마지막으로 회계전문가에게는 의사소통능력이 중요하다. 회계전문가는 조직 내에서 활동을 하는 사람으로서 경영진의 의사결정에 영향을 미칠 수 있도록 하는 의사소통능력을 갖추어야 한다. 회계전문가가 아무리 잘 회계정보를 분석 및 가공하여 최고경영자에게 전달하여도 경영자를 설득할 수 없다면 어떠한 변화도 이끌어 낼 수 없기 때문이다.

### III. 회계전문가 현황파악

#### 3.1 설문조사

회계개혁이 이루어진 지 약 4년이 경과 하였으나 여

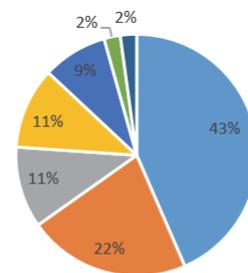
〈표 1〉 기초통계

항 목	상 장 구 분	예	아니오
회사내 공인회계사 근무 여부	전체	9%	91%
	유가증권시장	25%	75%
	코스닥시장	6%	94%
공인회계사 채용계획 여부	전체	18%	82%
	유가증권시장	38%	63%
	코스닥시장	16%	84%

전히 기업에서는 회계개혁과 회계기준의 복잡성 때문에 회계전문가를 채용하려는 수요가 높은 상황이다. 이러한 높은 수요에도 불구하고 회계전문가로 대표되는 공인회계사의 채용은 매우 어렵다는 의견이 지배적이다. 따라서 회계전문가의 육성/확보 및 활용방안에 대한 기업들의 실제 의견을 수렴하기 위해 설문조사를 진행하였다. 구체적으로, 상장회사 협의회와 코스닥 협회의 회원사의 CFO를 대상으로 회계전문 인력의 수요에 대한 온라인 설문조사를 수행하였다. 총 대상 회사 수는 2,496개였으며 이 중 설문조사에 응한 회사의 수는 125개였다. 설문조사는 회사명을 기재하지 않은 7개의 응답을 제외하고, 유가증권 상장사 16개와 코스닥 시장 상장사 102개의 응답으로 구성되었다.

기초통계를 확인한 결과 설문에 참여한 9%의 회사에만 공인회계사 인력이 근무하고 있었으며 나머지 91%의 회사에는 공인회계사 인력이 없었다. 유가증권과 코스닥 시장을 나누어 보면, 유가증권 상장사의 25%, 코스닥 상장사의 6%에 공인회계사가 근무하고 있는 것으로 확인되어 유가증권 상장사에 공인회계사 인력이 더 많이 근무하는 것으로 보인다. 또한 응답 회사 중 18%가 향후 공인회계사 채용계획이 있다고 밝혔으며, 82%는 계획이 없는 것으로 확인되었다. 세부적으로는 유가증권 상장사의 38%, 코스닥 상장사 16%가 공인회계사 채용계획을 가지고 있어 유가증권 상장사의 공인회계사 채용계획이 더 많은 것으로 보인다.

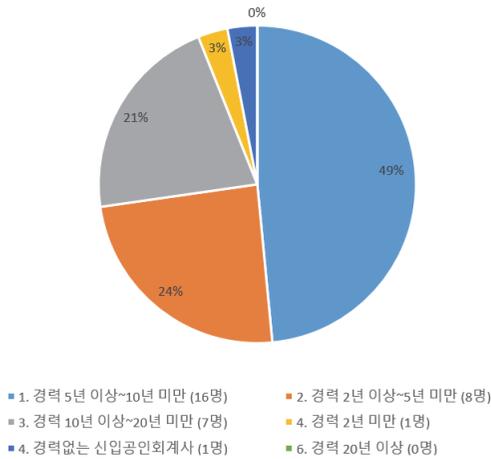
〈그림 1-1〉은 공인회계사의 채용목적에 관한 질문이다. 공인회계사를 채용하려는 이유는 IFRS의 복잡한 회계처리 업무를 담당하도록 하기 위함이라는 응답이 43%로 절반에 가까운 비율을 차지한다. 내부회계나 내부통제 관련 업무 때문이라는 응답은 22%를 차지했다. 세무전략과 국제조세 업무, 재무정보의 신뢰성 향상, 자금이나 투자 등의 전통적인 회계 및 재무업무 때문이라는 응답은 각각 11%, 11% 그리고 9%로 나타나 이에 대한 수요는 상대적으로 적은 것으로 보인다. 즉, 요약하면 바뀐 회계환경과 관련된 업무가 증가하고 복잡해졌기 때문에 공인회계사를 채용하려고 한다는 응답이 전체의 65%(43%+22%)에 달하였다.



- 1. IFRS의 복잡한 회계 거래 처리 업무 담당 (20명)
- 2. 내부회계나 내부통제 관련 업무 담당 (10명)
- 3. 세무 전략과 국제 조세 업무 담당 (5명)
- 3. 기업 재무정보 신뢰성을 높게 보이게 하기 위해 (5명)
- 5. 자금이나 투자 등 전통적인 회계 재무 업무 담당 (4명)
- 6. 투자 관련 업무 담당 (1명)
- 6. 기타 (1명)

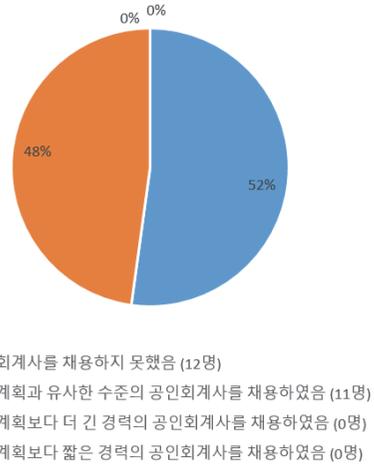
〈그림 1-1〉 채용목적

〈그림 1-2〉는 공인회계사의 채용 시 희망경력수준에 대한 질문이다. 거의 절반에 가까운 49%의 응답이 5년 이상에서 10년 미만의 경력을 희망하고 있다. 특히 코스닥 상장사의 경우 경력 5년이상에서 10년 미만의 공인회계사들을 가장 선호하는 것(52%)으로 나타났다. 2년 이상에서 5년 미만은 24%, 10년 이상에서 20년 미만도 21%로 높은 비중을 차지하고 있다. 반면 신입 공인회계사에 대해서는 거의 수요가 없는 수준이었다. 즉, 기업들은 충분한 경험을 쌓은 즉시 전략감인 공인회계사들을 채용하기를 바라는 것으로 나타났다.



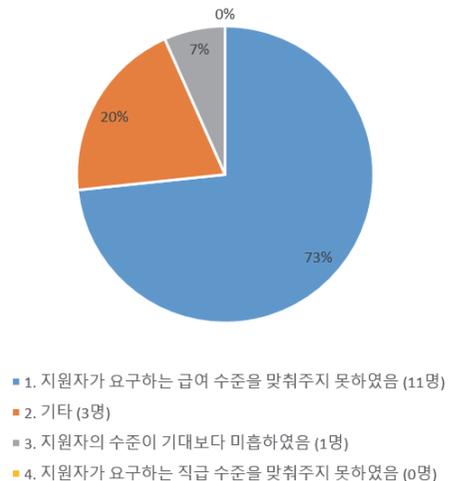
〈그림 1-2〉 채용시 희망경력

〈그림 1-3〉은 계획한 공인회계사 채용 여부에 대한 질문이다. 공인회계사를 채용하려 하였으나 성공하지 못하였다는 응답이 52%로 다수를 차지한다. 만약 공인회계사 채용 자체를 포기해서 채용계획이 없다고 답변하였을 암묵적인 미채용 수준까지 고려한다면 대다수의 기업들이 공인회계사를 채용하지 못하였을 것으로 추정된다. 상장시장별로는 유가증권 상장사의 23%, 코스닥 상장사 62%가 계획한 공인회계사를 채용하지 못하였다고 응답하여 유가증권 상장사에 비해 코스닥 상장사의 경우에 공인회계사의 채용이 더 어려운 것으로 보인다.



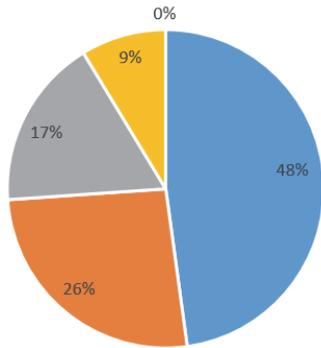
〈그림 1-3〉 계획한 공인회계사 채용여부

〈그림 1-4〉는 채용 실패 원인에 대한 질문이다. 공인회계사를 채용하지 못한 이유로 지원자가 요구하는 급여수준을 맞추지 못했기 때문이라는 응답이 73%를 차지한다. 이는 상장회사 협의회 및 코스닥 협회와의 인터뷰 결과 회계 인력에 대한 처우가 낮은 편이라는 의견과 동일선에서 해석할 수 있다. 20%를 차지한 기타 채용실패 원인은 지원자가 없는 경우였으며, 공인회계사 지원자의 수준이 기대보다 미흡하였다는 응답은 7%를 차지했다.



〈그림 1-4〉 채용실패원인

〈그림 1-5〉는 공인회계사 급여 수준에 대한 질문이다. 공인회계사의 경우 동일 경력의 회사 직원과 비교하여 30%이상 높은 급여를 지급한다는 답변이 48%를 차지한다. 동일 경력의 회사 직원과 비교하여 20%와 10%이상 높다는 답변도 각각 26%, 17%를 차지하고 있다. 코스닥 상장사의 경우에도 동일 경력대비 30%이상 높은 급여수준이라는 답변이 응답자의 50%를 차지하여 가장 높았으며, 이를 통해 재무적 여력에 한계가 있는 코스닥 상장사의 경우 공인회계사 채용에 더 어려움을 겪고 있을 것으로 판단할 수 있다.

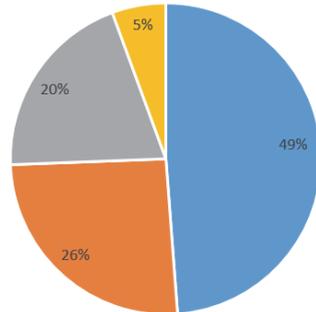


- 1. 동일 경력의 회사 직원 대비 30% 이상 높음 (11명)
- 2. 동일 경력의 회사 직원 대비 20% 내외로 높음 (6명)
- 3. 동일 경력의 회사 직원 대비 10% 내외로 높음 (4명)
- 4. 동일 경력의 회사 직원과 유사한 수준 (2명)
- 5. 동일 경력의 회사 직원 대비 낮음 (0명)

〈그림 1-5〉 급여수준

공인회계사 및 비공인회계사 회계인력의 경우 기업의 수요보다 부족한 실정으로 확인되어 회계전문인력의 부족 원인 및 해결방안에 대한 설문조사 결과를 논의한다. 〈그림 1-6〉은 기업들이 생각하는 회계전문인력 부족원인에 대한 질문이다. 회계전문인력이 부족한 원인으로 회계업무가 중요해지고 있는 것에 비해 처우가 높지 않아 우수인력이 회계직군으로 진입하지 않기 때문이라는 의견이 49%에 달했다. 회계 인력에 대한 대우수준이 높지 않아 우수인력이

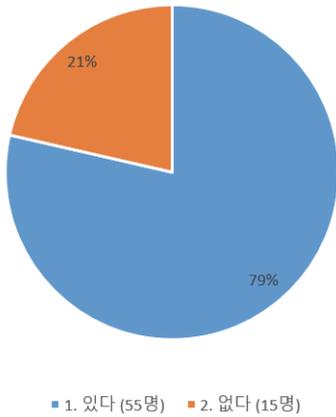
회계직무로 진입하지 않는 악순환이 지속되고 있는 것으로 보인다. 회계기준이 지나치게 복잡하여 이를 이해하고 실무에 적용할 수 있는 인력이 적다는 의견도 26%로 뒤를 이었다. 신뢰감법의 도입으로 필요한 회계전문인력이 증가한 데에 비하여, 공급이 증가하지 않았기 때문이라는 의견은 20%였다.



- 1. 회계업무가 중요해지고 있는 것에 비해 처우가 높지 않아 우수 인력이 회계직군으로 진입하지 않고 있음 (61명)
- 2. 회계기준이 지나치게 복잡하여 이를 이해하고 실무에 적용할 수 있는 인력이 매우 적음 (32명)
- 3. 신뢰감법의 도입으로 필요한 회계전문인력이 증가한 데에 비하여, 공급이 증가하지 않았기 때문임 (25명)
- 4. 기타 (7명)

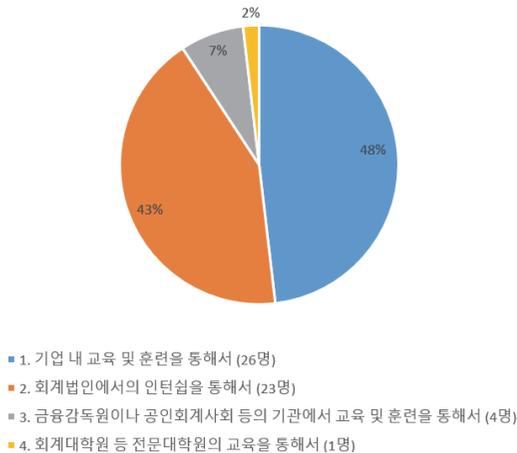
〈그림 1-6〉 회계전문인력 부족원인

이러한 회계전문인력 부족현상을 해결하기 위해 공인회계사 1차 합격자를 회계전문인력으로 활용할 수 있는 가능성이 있다. 응답자 중 57%가 공인회계사 1차 합격자가 회계전문인력으로 활용이 가능할 것이라고 판단하였으며, 43%는 그렇지 않다고 응답하였다. 〈그림 1-7〉은 공인회계사 1차 합격자에게 자격증을 부여할 경우 채용의향이 있는지에 대한 질문이다. 79%의 응답자가 자격증 부여 시 채용의향이 있다고 응답하였으며, 21%는 없다고 응답하였다. 공인회계사 1차 합격자들에게 공신력 있는 자격증이 부여될 때 현재보다 더 적극적으로 채용할 의향이 있다는 의견이 79%로 적어도 공인회계사 1차 합격자를 채용하려는 의지가 있는 기업들에게는 1차 합격자에 대한 자격증 부여가 효과가 있을 것이다.



〈그림 1-7〉 1차 합격자 자격증 부여시 채용의향

다만 응답자의 64%가 공인회계사 1차 합격자가 신입직원과 차이가 없어 회계인력보강에 도움이 되지 않는다고 판단했다. 〈그림 1-8〉은 공인회계사 1차 합격자의 훈련방안에 대한 질문이다. 공인회계사 1차 합격자를 회계전문가로 활용하기 위해서는 기업 내 교육 및 훈련이 필요하다는 의견이 48%였으며, 회계법인에서의 인턴십을 통해 회계실무에 대한 이해도를 향상시키는 것이 필요하다는 의견이 43%를 차지하였다. 그 외 금융감독원이나 공인회계사회 등의 기관에서 교육(7%)을 하거나 회계대학원 등 전문대학원을 통해 교육(2%)이 필요하다는 의견이 있었다.



〈그림 1-8〉 1차 합격자 훈련방안

공인회계사 1차 합격자들을 회계전문인력으로 활용이 가능하다고 밝힌 응답자를 대상으로 공인회계사 1차 합격자를 회계인력으로 채용하기 위해 기업에서 원하는 혜택이 무엇인지에 대한 주관식 질의가 있었다. 이에 대한 응답으로는 세제혜택, 회계인력에 대한 정부 지원 교육 프로그램의 운영 및 이공계 석박사 인력 채용 지원금 같은 형태의 정부 채용 지원금이라는 응답이 있었다. 또한 다수의 1차 합격자를 보유하는 경우 지정감사인 제도를 면제 혹은 완화하는 등의 혜택, 기업의 투명한 경영의지를 반영하여 금감원 감리의 가점 제공, 연령제한을 예외로 청년일자리 관련 사업에 1차 합격자를 포함하는 등의 혜택이 필요하다는 응답도 있었다. 또한 회계직군 재직자들의 교육제도를 통해 재직자 중심의 자격증 제도를 도입하는 것이 더 현실적이라는 의견도 존재했다.

설문조사 결과 기업들이 현재 제공하는 공인회계사에 대한 급여나 대우 수준이 기존 인력에 비해 상당히 높은 수준으로 이루어지고 있음에도 불구하고 공인회계사 채용에 어려움이 있는 상황으로 보인다. 회계전문인력이 부족한 이유는 공인회계사 인원의 부족 때문에 발생한다기보다는 다음과 같은 이유가 있다고 볼 수 있다. 첫째, 회계인력에 대한 처우가 부족하여 우수인력이 회계직무로 진입하지 않아 악순환이 발생한다. 둘째, 회계개혁이 너무 급진적으로 이루어지기 때문에 회계전문인력의 부족현상이 발생한다. 기업에서 일반적으로 원하는 회계전문가들은 업무경험이 이미 쌓여있는 5년에서 10년정도의 경력을 가진 전문가들이다. 공인회계사 1차 합격자의 경우 이러한 기업의 수요를 충족하기에 부족함이 있기는 하지만 설문조사 결과 적절한 교육이나 경험이 뒷받침된다면 충분히 활용할 수 있다는 의견이 많았다. 따라서 회계전문가 부족에 대한 한 가지 해법으로 공인회계사 1차 합격자들을 적절히 교육훈련시키고 경험을 쌓게 한다면 회계전문가로 활용할 수 있는지 검토할 필요가 있다. 또한 설문조사 결과에 따라 기업들이 공

인회계사 1차 합격자를 더욱 활발히 채용하게 하기 위해서는 정부에서 보조금, 세제혜택, 또는 감리와 관련된 혜택을 제공하는 것이 바람직할 수 있다. 또한 기존 인력에 대한 교육 지원사업이나 이공계 석박사 인력 채용 지원금같은 제도를 회계개혁에 동반하는 것을 검토할 필요가 있다.

### 3.2 이해관계자 인터뷰

본 장에서는 상장회사 협의회 및 코스닥 협회, 상장사 CFO 등 이해관계자들에게 회계전문가의 수요 및 필요한 자질 등에 대해 인터뷰한 결과를 정리해 보았다.

#### 3.2.1 상장회사 협의회 및 코스닥 협회 인터뷰

상장회사 협의회와 코스닥 협회에 최근 상장회사들의 회계인력 수요와 관련된 여러 가지 이슈들에 대해 질의한 결과, 몇 가지 의미있는 답변을 확인할 수 있었다. 우선 최근의 회계개혁과 회계투명성 강화에 대한 사회적인 움직임이 있지만 경영자들의 회계의 중요성에 대한 인식이 여전히 높지 않으며, 회계인력에 대한 처우 또한 낮은 편이라는 언급을 하였다. 게다가 K-IFRS 도입 이후 원칙중심의 회계처리로 인해 기업 회계 담당자의 재량이 높아졌지만, 회계담당자들에게는 이것이 도리어 회계기준의 모호성이 강화된 것으로 인식되고 있다는 답변을 들었다. 결국, 회계업무의 난이도는 올라갔지만, 처우는 예전처럼 다른 직군에 비해 낮은 편이고, 경영자들의 업무에 대한 중요성 인식도 여전히 낮은 편이라 기업 내 직원들은 회계업무를 기피하려는 경향이 높다고 하였다.

둘째로 상장회사 협의회 및 코스닥 협회에서는 기업에서 공인회계사들을 뽑더라도 회계감사법인의 요구에 의해 PA나 외부 평가 용역을 완전히 대체할 수 없는 점이 이슈라고 언급하였다. 즉, 애써 공인회

계사를 회계전문가로 채용하더라도 기업에서 원래 기대하였던 PA 서비스 대체 등의 용도로 활용할 수는 없다는 의미이다. 그러나 최근 회계기준이 워낙 복잡해졌기 때문에 PA 서비스를 제대로 활용하기 위해서는 관련 경험이 많은 공인회계사를 채용할 필요가 있다는 언급도 하였다.

다만, 중소기업들의 경우 우수 회계인력 충원이 너무나도 어렵기 때문에 회계관련 규제의 속도를 조절할 필요가 있다고 인터뷰하였다. 최근 일반기업이나 금융권에서 공인회계사를 채용하는 것도 힘들지만, 설사 채용하더라도 금방 이직하는 경우가 많다는 불만을 이야기하였다. 또한, 우수 회계인력을 육성하더라도 역시나 이직에 대한 우려가 너무 크기에 투자에 소극적인 경우가 많다고 하였다. 그런 연유로 최근의 회계개혁으로 인해 회계전문가에 대한 수요가 늘어나는 것을 기업들이 반가워 하지 않는 것으로 판단된다. 다만, 앞서 설문결과와 인터뷰 내용에서도 확인할 수 있었지만, 기업 내에서 회계인력에 대한 대우가 높지 않고 회계업무의 의미감이 낮은 것이 회계전문가 부족의 근본적인 문제라고 할 수 있다.

추가적으로 공인회계사 1차 시험 합격자들에게 자격증 등 보다 1차 합격자들의 능력을 공증할 수 있는 수단이 주어진다면 기업들이 어떻게 판단할 것인지에 대해 질의하였다. 상장회사 협의회에 코스닥 협회 모두 공인회계사 1차 시험 합격자에게 자격증 등이 부여된다면 보다 기업들이 채용 단계에서 쉽게 선별 가능할 것으로 판단된다고 답변을 하였다. 다만, 중소기업들의 경우 공인회계사 1차 합격자들도 결국은 신입직원일 것이기에 회계전문 인력 양성의 어려움이 직접적으로 해소될 것이라고 보지는 않는다고 하였다.

#### 3.2.2 재벌기업 지주회사 CFO(공인회계사 자격증 보유) 인터뷰

두번째로 현재 재벌기업의 지주회사의 CFO에게

최근의 회계인력 수요와 관련된 여러 가지 이슈들에 대해 질의하였다. CFO는 공인회계사 자격증을 보유하고 있고, 회계업계에서 20년이 넘는 경험을 보유하고 있는 베테랑 회계전문가이다. 우선 현재 지주사 회계팀의 인력 구성에 대해 질의하였는데, 현재 10여명의 팀원 중 공인회계사가 1명이 있지만 공인회계사나 세무사가 업무에 꼭 필요한 것은 아니라는 답변을 하였다. 공인회계사나 세무사 자격증 소지자를 채용하는 것보다는 내부의 회계인력을 적극적으로 교육하고 양성하여 우수한 인력으로 키우고, 그들을 동기부여하여 다양한 회계업무에 활용하는 것이 더 중요하다는 언급을 하였다. 특히 세무조정 등 “위험”이 낮은 일들을 내부에서 소화할 필요가 있다는 의견을 피력하였다.

지주회사 CFO는 또한 공인회계사들을 채용하더라도 결국은 회계법인에 PA 서비스나 가치평가 등은 회계법인을 선임하여 처리하는 경우가 많기 때문에 내부 회계전문가가 회계법인이 수행한 업무를 지시, 감독, 검토할 수 있으면 되므로 회계전문가로 반드시 공인회계사를 채용할 필요성은 없다고 주장하였다. 또한 기업별 특성도 중요하기 때문에 내부적으로 회계인력을 양성할 필요성을 최근 많이 느끼고 있다고 하였다. 그리고 상장회사 협의회나 코스닥 협회의 인터뷰 내용과 유사하게 회계업무에 야근이 많기 때문에 다른 업무 직렬에 비해 최근 인기가 낮아지고 있다는 것을 절감하고 있다고 언급하였다.

추가적으로 공인회계사 1차 시험 합격자들에게 자격증이 주어질 경우 적극적으로 채용할 의사가 있는지 질의하였다. 우선, 지주회사 CFO는 공인회계사 1차 합격자들을 좋은 신입 자원이라고 판단하고 있다는 답변을 하였다. 또한, 정규 공채 과정으로 채용을 하지 않고 수시채용을 하기 때문에 1차 합격자들도 우대할 수 있는 여건이 충분하며 면접 시 충분히 고려하고 있다고 답을 하였다. 다만, 수시 채용 과정에서 면접이나 서류 검토를 통해 공인회계사 1차 합

격 경험이 있다고 확인이 되면 채용 시 우대를 하고 있기 때문에 1차 합격자들에게 굳이 별도의 자격증을 부여하는 번거로운 작업을 하지 않아도 괜찮다는 언급을 한 셈이다.

또한, 기존 회계인력의 교육에 대한 질의도 하였는데, 그룹 내 인재개발원에서 회계법인과의 협력을 통해 다양한 회계교육 프로그램을 개발하고 운영하고 있다는 답을 하였다. 그리고 전반적인 회계교육 뿐 아니라 인수, 합병, 파생상품 등 특정 주제에 대한 회계 교육도 실시하고 있다고 언급하였다.

### 3.2.3 중견 그룹사의 지주회사(자산총액 1조 이상, 유가증권 시장 장) 회계팀장 인터뷰

세번째로 현재 중견 그룹사의 지주회사의 회계팀장에게 최근의 회계인력 수요와 관련된 여러 가지 이슈들에 대해 질의하였다. 우선, 회계팀장은 현재 팀원 중 공인회계사나 세무사는 없다고 답변하였으며, 채용 공고를 내더라도 공인회계사나 세무사가 지원도 하는 경우도 거의 없다고 하였다. 그룹사 전체에서도 공인회계사는 CFO 레벨로 1명만 있다고 언급을 하였다. 그리고 최근 모든 기업의 회계인력이 부족하다 보니 기존에 있었던 회계전문가도 대기업으로 이직하는 경우가 많았으며, 반대로 더 작은 기업으로부터 회계인력을 경력직으로 채용하는 경우도 있다고 답변하였다.

회계전문가로 공인회계사를 활용하는 부분에 대해서는 공인회계사의 업무가 기업회계팀의 업무와 완전히 맞는 것은 아니기 때문에 회계전문가로 꼭 공인회계사를 채용해야 한다고 판단하지는 않는다고 하였다. 게다가 회계감사법인의 요구로 외부 가치평가 법인이거나 PA 서비스를 이용할 수 밖에 없는 경우가 많기 때문에 공인회계사를 채용해도 100% 활용하기는 어렵다고 하였다. 그리고 수시 채용으로 인력을 충원하는데, 최근 채용을 해보면 회계직군에 대한 인

기가 하락해서 지원자 수준이 예전보다 떨어진다는 느낌을 받는다고 하였다.

추가적으로 공인회계사 1차 시험 합격자들에게 자격증이 주어질 경우 적극적으로 채용할 의사가 있는지 질의하였다. 공인회계사나 세무사 1차 합격자들은 좋은 신입 자원이라고 판단하며, 이미 수시 채용을 하고 있기 때문에 공인회계사나 세무사 1차 합격자들도 우대할 수 있는 여건이 충분하다고 언급하였다. 그리고 공인회계사나 세무사 1차 합격자들에게 별도의 자격증을 부여하지 않더라도 면접 과정에서 정성 평가를 통해 실력을 확인할 수 있기 때문에 별도의 자격증을 부여하는 부분의 추가적인 실익은 없는 편이라고 판단한다고 답변하였다.

회계팀장은 현재 그룹사 차원에서 직원들에게 별도의 회계교육을 제공하고 있지는 아니한다고 하였지만, 공인회계사 입시 학원의 학원 강의를 수강하게 하는 식으로 교육을 제공한다고 답변하였다. 특히 회계 강의의 경우 제공처가 다양한데, 상장사 협의회 등에서 제공하는 강의는 범위가 좁아 실무에 적용하기 어려운 단점이 있고, 회계법인에서 제공하는 강의는 너무 강의료가 비싼 단점이 있다고 하였다. 다만, 연결, 내부회계관리제도, 파생상품 등 몇몇 특수주제와 관련된 특화 강의는 회계법인에서 제공하는 강의가 유용한 편이라고 언급하였다. 특히, 최근 상술한 주제들이 매우 중요한 회계 이슈이기 때문에 이에 대한 교육 훈련 니즈는 매우 높은 편이라고 하였다.

인터뷰 결과를 요약하면, 기업의 규모에 따라서 회계전문가 부족에 대해 느끼는 온도차이가 있다고 판단된다. 가령 재벌기업과 같이 규모가 크고 내부 자원이 많은 기업들은 상대적으로 회계전문가를 자체 육성하려는 니즈가 크고, 공인회계사를 채용하려는 유인도 낮은 것으로 확인되었다. 반면에 코스닥 상장 회사들과 같이 상대적으로 작은 규모의 기업들은 자체 회계전문가 육성이 어려운 현실에서 공인회계사나 세무사를 채용하고 싶은 유인은 있지만, 채용이 어

렵고, 채용을 하더라도 이직 가능성이 높기 때문에 만성적으로 회계전문가가 부족한 상황이라고 할 수 있다. 마찬가지로 기업 규모가 클수록 회계관련 교육 훈련 기회도 다른데, 중소기업들은 내부 교육보다는 외부 교육에 절대적으로 의존하고 있으며, 교육 투자를 해서 직원의 능력이 향상될 경우 도리어 직원들의 이직을 조장할 수도 있다는 점에 대한 우려도 크다는 점을 확인할 수 있었다.

회계전문가 수요에 대해서는 기업들 간에 공통적으로 언급되는 부분이 있었는데, 첫째는 기업 경영자들이 여전히 회계를 중요하게 생각하지 않기 때문에 내부인력시장에서 회계직군의 인기가 낮다는 점을 들 수 있다. 그로 인해 내부 회계인력을 전문인력으로 육성하는데에도 여러 가지 곤란함이 발생하는 점을 확인할 수 있었다. 둘째로 공인회계사를 채용 하더라도 외부 가치평가나 PA 서비스를 100% 대체하는 것은 어렵다는 점을 확인할 수 있었다. 이는 회계감사절차가 보수적으로 변하고 있는 기조에 따라 회계감사법인이 가능하면 기업의 가치평가 등 판단이 필요한 업무에 대해 외부의 독립적인 기관으로부터 의견을 받는 것을 선호하는 현상에 의한 것으로 판단된다.

인터뷰에 응한 모든 기업 관계자들은 공인회계사 1차 합격자를 회계전문가로 활용하는 것에 대해서는 공인회계사 1차 합격자들에게 적절한 교육훈련과 업무 경험을 쌓을 기회를 준다면 긍정적이라고 판단하였다. 또한, 공인회계사 1차 합격자에게 별도의 자격증을 부여한다면 선별 효과가 있을 수 있다는 의견을 표명하였다. 다만, 이미 수시 채용 단계에서 공인회계사 1차 합격 여부가 이미 유의한 채용 판단의 근거로 활용되고 있다는 점에서 커다란 효과는 있기 어려울 수도 있다는 언급을 하였다. 게다가 기업에서 필요로 하는 회계전문가는 3장의 설문조사 결과에서도 확인한 바와 같이 회계법인에서 경력을 풍부하게 쌓은 공인회계사라는 점을 볼 때, 공인회계사 1차 합

격자를 회계전문가로 활용하는 것은 한계가 있다는 점도 확인할 수 있었다.

#### IV. 해외사례 검토: 회계전문가 양성과정

본 장에서는 해외의 회계전문가 양성과정을 일본, 영국, 캐나다를 중심으로 정리해 보았다. 특히 일본의 경우 공인회계사 양성과정이 한국과 매우 유사한 국가이며, MBA와 유사한 회계대학원 제도를 운영 중인 국가이기 때문에 주요하게 검토를 수행한다.

##### 4.1 일본 회계대학원

일본에서는 2003년에 개정된 공인회계사법에 의거해 2006년부터 회계대학원이 설립되었다. 당시 일본에서는 수험생들이 공인회계사 시험 준비를 사설 학원에 크게 의지하여 대학의 회계교육에 왜곡이 발생하였다. 또한, 공인회계사의 자질을 높이기 위해서는 공인회계사 시험의 경쟁을 더 높이기 위해 수준 높은 회계 교육을 제공하고, 지속적으로 많은 응시자들이 공인회계사 시험을 응시하도록 하여야 한다는 사회적 요구도 존재하였다. 이에 대한 대책으로 일본에서는 회계대학원이 설립되었다.

일본의 회계대학원은 수료생들에게 몇 가지 혜택이 주어진다. 첫번째로 공인회계사법 제9조 제2항 제2호에 따라 회계대학원 수료자들은 1차 객관식 시험에서 일정 과목을 이수한다면 재무회계(관련 과목 10단위 이수), 관리회계(관련 과목 6단위 이수), 감사(관련 과목 6단위 이수)과목이 면제된다. 두번째로

세무사 시험 또한 세법에 관한 학위논문을 제출한 경우는 세법 2과목이, 회계에 관한 학위논문을 제출한 경우는 회계 1과목이 면제된다. 즉, 회계대학원 수료생에게는 공인회계사나 세무사 시험에서 상당한 혜택을 주는 셈이다.

이렇듯 일본의 회계대학원은 파격적인 혜택을 부여하였으나 2023년 현재 상황은 썩 좋지는 않다. 2006년 이후 18개 이상의 회계대학원이 개교하였으나 中央大學 등 6개 학교가 폐교하여 현재는 12개 학교만 운영하고 있다. 특히 개교 이후 급격하게 인기가 하락하여 2007년부터 충원율이 정원에 미달하였다. 가령, 2007년에는 정원의 92%가 충원되었지만, 2015년에는 정원의 75%만 충원되었다(杉本 2016).

이러한 현상은 공인회계사의 인기가 낮았던 것에 기인한다. 가령 2010년에는 공인회계사 시험 응시자 숫자가 25,648명이었지만 크게 감소하여 2015년에는 불과 10,180명 만이 공인회계사 시험에 응시하였다. 다만, 이후 상당히 회복하여 2022년 공인회계사 시험 응시자 숫자는 18,789명에 도달하였다. 또한, 회계대학원의 설립 목표를 볼 때, 회계대학원에서 수료한 공인회계사 시험 수험생들은 시험 합격률이 높아야 할 터인데, 실제 합격률이 낮은 점도 회계대학원의 인기가 낮은 데 중요한 원인이 되었다.<sup>3)</sup> 단, 졸업 후 일반기업, 관공서 등 취업이 활발한 편이다.

회계대학원의 학비는 학교마다 차이가 있으나 2년 수학 후 졸업까지 대략 300만엔 내외 소요된다.<sup>4)</sup> 회계대학원은 보통 2년간 50단위 내외의 수업을 듣고 졸업하게 된다. 졸업하기 위해 16단위의 필수과목을 이수한 후, 감사나 세무 특화 선택필수과목을 10단위 이수 후, 선택과목 16단위를 이수하면 된다. 또한 졸업을 위해서는 8단위의 실무수습 과목 또한

3) 회계대학원 재학생 및 수료생 중 2021년 공인회계사 합격자가 49명(2021년 총 공인회계사 합격자 수 1,360명), 2022년 공인회계사 합격자가 48명(2021년 총 공인회계사 합격자 수 1,392명) 수준으로 전체 합격자 숫자 대비 5%도 안되는 낮은 비중이다(會計大學院協會 2022; 2023).

4) 단, 이는 사립대학평균이고 東北大學 등 국립대의 경우 2년 수학 후 졸업까지 약 180만엔 정도가 소요된다.  
(<https://www.econ.tohoku.ac.jp/kaikei/about/characteristic/>)

수강해야 한다. 필수과목은 직업윤리, 재무회계, 세무회계, 관리회계, 감사론, 기업법, 실습과목 등으로 구성되어 있다. 靑山學院大學 회계대학원의 재학생은 감사와 세무 중 하나를 택해서 심화를 할 수 있다. 학생들이 감사 트랙을 선택할 경우 회계기준, 재무분석, 회계감사 심화 과목과 감사사례연구 등을 수강하게 된다. 학생들이 세무 트랙을 선택할 경우 조세법총론, 법인세법, 소득세법, 재무관리, 조세법사례연구 등을 수강하게 된다. 그리고 트랙 선택 여부와 무관하게 재무제표, 고급회계, 석사논문 및 연구지도 과목을 수강하게 된다. 이외 법학과 등 타 대학원에서 개설되는 선택과목을 수강하게 된다.

#### 4.2 영국 칙허회계사(Association of Chartered Certified Accountant, 이하 “ACCA”)의 연수 과정

본 연구의 범위가 영국 칙허회계사 자격 취득에 대한 검토를 하는 것이 아니기 때문에 ACCA의 취득 과정 중 연수 과정에 집중하여 설명하고자 한다. ACCA 자격을 취득하기 위해서는 13개 과목 이수 후 시험 합격 및 3년간의 실무경험이 필요하며, 지도공인회계사는 실무기간 동안 성과목표의 달성여부에 대한 확인을 수행한다. 과목 이수의 경우 특정과목과 관련된 업무 경험이 있거나 대학에서 과정을 이수한 경우 면제될 수 있으며, 모든 과정은 이수 후 객관식과 주관식이 혼합된 시험을 통과하여야 한다.

영국 칙허회계사 협회에서는 영국 소재 대학 2곳과 협약을 맺어 회원들에게 최소한의 요건으로 전문 석사학위를 제공하고 있다. University of London에서는 모든 ACCA 회원들이 지원 가능한 전문 회계 석사과정을 운영하고 있는데 2과목을 수강하고, 1개의 캡스톤을 수강하면 석사 학위 취득이 가능하다.

모든 과목은 온라인 수강 가능하다. Oxford Brookes University에서는 3년의 실무 경력이 있는 ACCA 회원들이 지원 가능한 MBA 프로그램을 운영하고 있다. Research and Analysis Project (RAP)는 7,500자의 연구보고서와 2,000자의 능력과 학습과 관련된 기술서를 작성하는 과정이다.

#### 4.3 캐나다 공인회계사(Canada CPA)의 연수과정

본 연구의 범위가 캐나다의 공인회계사 자격 취득에 대한 검토를 하는 것이 아니기 때문에 취득 과정 중 연수 과정에 집중하여 설명하고자 한다. 캐나다 CPA자격취득을 위해서 Professional Education Program (이하 “PEP”) 프로그램에 진입하여 공통과목, 선택과목 및 캡스톤과정을 이수하고, 종합시험<sup>5)</sup>에 합격해야 하며, 30개월 이상의 실무경험과 지도공인회계사의 역량 평가가 요구된다. <그림 5-3>에서 캐나다 CPA의 취득 과정에 대해 요약하였다. PEP 과정은 학부졸업생 또는 이와 동등한 실무경험을 갖추어야 입학이 허가되며 대학원 수준의 과정이다. PEP는 지식과 기술을 지속적으로 구축하는 6개의 모듈로 구성된다. 모든 CPA 지원자가 이수해야 하는 두 가지 공통 핵심 모듈과 관심분야에 따른 두 가지 선택 과목, 한 개의 캡스톤 과정, 한 개의 최종 시험 모듈이 그것이다. 공통핵심모듈은 재무보고, 전략과 거버넌스, 관리회계, 감사 및 인증, 재무관리, 세무회계의 총 6개 모듈로 이루어져 있고, PEP 과정 이수를 위해서는 2개의 과목을 선택 수강하여야 한다. 선택 모듈은 주로 미래 경력 개발 관점에서 보다 CPA 후보자들이 보다 수강하는 심화 과목 형식이다. 인증, 성과관리, 세무회계, 재무관리의 4개 과목으로 이루어져 있고, 이 중 2개의 과목을 수강하여야 한다. 특히 인증과 세무회계 과목은 공공회계 분야 경

5) 종합시험의 합격율은 약 76% 수준으로 알려져 있다(출처: 캐나다 CPA).

력을 추구하는 CPA 후보자의 경우 필수적으로 수강해야 하는 과목이다. 캡스톤 통합 모듈은 리더십 및 전문 기술과 같은 지원 역량 개발하고 핵심역량을 통합하는 과정이며, 최종 시험 준비 모듈은 모든 CPA 지원자가 치러야 하는 공통 최종 종합시험을 준비하는 모듈이다. PEP는 직장인들을 대상으로 하는 것을 염두에 두고 설계되었으며 약 2년이 소요된다고 알려져 있다.

#### 4.4 해외사례 검토를 통한 시사점

해외사례 검토를 통해 정리한 시사점들은 다음과 같다. 영국이나 캐나다 등 국가의 회계사 자격 취득 과정 중 실무 수습은 지도공인회계사 제도와 결합하여 이루어진다. 따라서 기업에서 근무하는 회계전문가 양성 목적과는 다른 면이 존재한다. 다만, 캐나다의 PEP 과정은 최종적으로 CPA 자격 취득을 목표로 하지만 직장인들을 대상으로 하는 교육적인 측면도 존재한다. 이에 대해서는 일본의 회계대학원과 유사한 측면이 있는 것으로 판단된다. 영국과 일본은 공인회계사 제도와 교육제도(석사 취득)가 결합된 부분이 존재한다. 그러나 영국의 경우 기존 공인회계사들을 대상으로 하는 추가 교육이나 평생 교육 성격에 가까운 것으로 판단된다. 가령 Oxford Brookes University의 MBA 학위의 경우, 시험 통과를 주로 하고 일정 분량의 보고서를 제출하면 학위 취득이 가능하다. 즉, 실질적으로 수험 내용이 거의 없어 교육 면에서 사회적 효익은 없는 것으로 판단된다. 반면 일본의 경우 회계대학원이 공인회계사 시험 응시자에게 혜택(시험과목 면제)을 주지만, 실질적으로 일반기업에 회계전문가 공급자로서의 역할도 수행하고 있는 것으로 판단된다.

## V. 회계전문가 양성방안 검토

본 장에서는 앞에서 검토한 여러 내용을 바탕으로 국내 상황에 맞는 회계전문가 양성방안을 제안해 본다. 본 연구에서는 회계전문가 공급을 증대 시킬 수 있는 방안으로 공인회계사 1차 합격자에 대한 인증(자격증부여), 회계전문대학원의 설립, 기존 회계인력에 대한 적절한 교육훈련을 하는 방안을 제시한다.

### 5.1 공인회계사 1차 합격자에 대한 자격증 부여

공인회계사 1차 시험의 경우 회계 및 재무관리 및 상법 등 기업 회계에서 중요한 이슈들을 커버하고 있으므로 공인회계사 1차 합격자들에 대한 자격증을 부여하여 기업들이 이들에 대한 채용을 보다 원활하게 할 수 있도록 돕는 방안이다. 공인회계사 1차 시험에 합격할 정도의 인력들은 기본적으로 기업 내부에 회계와 관련된 이슈들에 대해 일반적인 신입직원들보다는 훨씬 깊은 지식을 지니고 있다고 할 수 있다. 다만, 기업에서 흔히 언급하고 있는 회계법인 경력에 있는 공인회계사들에 비해 실무경험이 부족한 단점은 있다. 그러나 최근 공인회계사 2차 시험 합격자 숫자를 증원하여 회계전문가 인력 부족 현상을 대비하자는 의견도 있음을 고려할 때 실무경험 부족은 아주 커다란 문제는 아니라고 판단된다. 공인회계사 시험을 최종합격한 사람들도 실무경험이 부족할 것이기 때문이다.

〈표 2〉에서는 PAIB가 갖추어야 할 자질을 공인회계사 1차 시험 합격자들이 갖출 수 있는지에 대해 검토한 결과를 요약하였다. 첫번째로, 배경지식의 경우 공인회계사 1차 합격자들은 회계학, 재무관리, 경제학 등의 지식은 1차 시험을 통해 획득 가능하다. 또한, 전략분석, 경쟁자분석 등의 경영학 일반 지식도 학점이수 및 경영학 1차 시험을 통해 획득 가능하다

〈표 2〉 PAIB의 자질과 공인회계사 1차 합격자들의 자질 비교

분야	공인회계사 1차 합격자의 관련 소양
배경지식	회계학, 재무관리, 경제학 등은 1차 시험을 통해 지식 획득 가능. 전략분석, 경쟁자분석 등의 경영학 일반은 학점이수 및 경영학 1차 시험을 통해 지식 획득 가능. 통계학의 경우 재무관리 과목에서 간접적으로 다루어지는 경우가 많음. 다만 보다 전문적인 수준의 회계지식의 경우 실무경험을 통해 획득할 수 있음
분석 및 판단능력	공인회계사 1차 합격자들의 경우 분석 능력은 경영학, 회계학, 재무관리 등의 과목을 공부하면서 분석능력의 함양은 가능하나 판단능력은 실무경험이 뒷받침되어야 한다고 사료됨
윤리의식	윤리의식의 경우 회계전문가로서 on the job training을 통해 획득 가능
의사소통능력	의사소통능력의 경우 실무경험을 통해 획득 가능

고 할 수 있다. 통계학지식의 경우도 공인회계사 1차 합격자들은 재무관리 과목에서 간접적으로 다루어지는 경우가 많으므로 이를 통해 획득 가능하다. 다만, 보다 전문적인 수준의 회계지식의 경우 실무경험을 통해 획득할 수 있다. 두번째로, 공인회계사 1차 합격자들의 경우 분석 능력은 경영학, 회계학, 재무관리 등의 과목을 공부하면서 분석능력의 함양은 가능하나 판단능력은 실무경험이 뒷받침되어야 한다고 사료된다. 윤리의식과 의사소통능력 또한, 실무를 하면서 훈련을 통해 습득이 가능한 영역이라고 판단된다. 이를 요약하면, 공인회계사 1차 합격자들의 지식적인 측면은 회계전문가로서 상당한 자질을 갖고 있지만, 공인회계사 1차 합격자들이 진정한 회계전문가로 활동하기 위해서는 실무경험이 뒷받침되어야 한다고 할 수 있다.

공인회계사 1차 합격자에게 자격증을 부여하는 것은 법적으로 어떠한 업무 영역을 할 수 있는지에 대해서는 조심스러운 접근이 필요하다. 가령 공인회계사법 제2조에 공인회계사의 업무 범위가 정해져 있는데, 동 법에 따르면 공인회계사는 회계에 관한 감사·감정·증명·계산·정리·입안 또는 법인설립 등에 관한 회계, 세무대리, 그리고 이 두 가지 업무에 부대되는 업무가 가능하다. 공인회계사 1차 합격자들에게 자격증을 부여할 경우 해당 자격증에 부속되는 배타적인 업무가 있을지 여부에 대한 고민이 필요

하다. 그런 연유로 국가에서 공인하는 자격증 형식 보다는 회계학회 등 제 3의 기관을 통해 1차 합격자들에 대한 일정 심사를 거쳐 자격증을 부여하는 대안도 고민해 볼 수 있다.

최근의 수시 채용트렌드 등을 고려할 때 공인회계사나 세무사 1차 합격자들에 대해서는 이미 채용 시 암묵적인 가산점을 부여하고 있는 것으로 보인다. 그러나 자격증 형식으로 1차 합격자들을 대우할 경우 기업들의 채용 절차 시 기업들이 선별하기 더 손쉬운 장점이 있을 것으로 예상할 수 있다. 앞서 언급하였지만, 공인회계사 1차 합격자들의 경우 회계직렬에 지원하는 신입직원들보다는 회계와 관련된 지식이 풍부하지만, 기업에서 필요로 하는 수준의 능력은 갖추고 있다고 하기 아쉬운 부분이 있으므로 교육 훈련이 필수적이라고 할 수 있다. 기업의 내부 교육이나 다양한 기관의 외부 교육을 활용할 수 있을 것이고, 특히 2절에서 제안할 회계전문대학원과의 연계도 가능하다고 판단된다. 마지막으로 기업에 실질적인 혜택이 있어야 공인회계사 1차 합격자들을 회계인력으로 더 적극적으로 활용할 것으로 판단된다. 해당 인센티브에 대한 예시로 ① 공인회계사 1차 합격자 채용 기업에 대한 금융감독원 감리 시 우대하거나 ② 사업보고서 상 회계전문인력 공시에 반영, ③ 공인회계사 1차 합격자 채용 시 정부의 교육 지원이나 세제지원, 보조금 지급 등을 제안한다.

## 5.2 회계전문대학원의 설립

두번째 대안은 일본과 유사하게 회계전문대학원을 설립하는 것이다. 보다 구체적으로 직장인이나 공인회계사 시험 수험생 등을 대상으로 하는 2년제 전문대학원을 의미한다. 구체적인 커리큘럼은 공인회계사 시험의 응시과목과 유사하게 설정하되, 회계실무와 다양한 case study, 캡스톤, 인턴과정 등이 결합된 실무 중심의 과정으로 설계해야 한다고 판단된다(김도완과 양기성 2021). 다만 회계전문가에 대한 수요는 높지만, 학생들이나 직장인들이 굳이 회계전문대학원에 입학하여 회계에 대한 지식과 경험을 높일지 여부에 대해서는 판단이 쉽지 않다. 따라서, 회계전문대학원의 안착을 위해 회계전문대학원을 졸업 시 공인회계사 1차 시험의 일부 과목을 면제할 필요가 있다. 그리고 초반에는 수요가 불명확한 부분이 있으므로 특정 대학 단독으로 설립시키기보다는 공인회계사회 등이 중심이 되어 운영하는 것이 더 타당하다고 판단된다.

보다 적극적인 관점에서 회계전문대학원의 진학률을 높이기 위해서는 기업들에 대한 유인책도 필요하다. 가령 몇몇 기업에서 직원들이 MBA 등에 진학할 때 학비를 보조해 주는 경우가 있다. 비슷하게 기업들이 직원들에게 회계전문대학원에 진학할 때에도 지원하게 유인책을 제공해 주어야 회계전문대학원의 충원율이 높아질 것이다.

## 5.3 기존 회계인력에 대한 적절한 교육훈련

회계 분야에 대한 교육훈련은 일반적인 회계지식에 대한 교육과 기업 특수성이 큰 분야에 대한 교육으로 분류할 수 있다(Nag & Gioia, 2012). 우선, 일반적인 회계지식에 대한 교육은 이미 다양한 주체들이 회계교육과 관련된 강의 콘텐츠를 풍부하게 제공하고 있다. 따라서 기업은 이들 업체와의 직접적 협약을

을 통해 직원들을 교육하거나, 교육업체 선택의 재량을 직원들에게 부여하고 교육비를 지원하는 방식을 통해 교육이 이루어질 수 있다. 이러한 일반적 지식에 대한 교육은 기존 조직 내 구성원을 회계 인력을 활용하고자 할 때, 그리고 회계에 대한 사전 지식이 미비함에도 회계 분야로 업무를 배정받은 신규 구성원에게 적절한 조치가 될 것이다.

하지만 인적자원관리의 관점에서 가장 이상적인 것은 ‘이미’ 일반적인 회계지식을 습득하고 있는 인재를 선발하는 것이며, 상술된 바와 같이 공인회계사/세무사 1차 합격자와 같은 이들에게 가산점 등을 부여함으로써 기업에 지원/입사하도록 유인할 수 있다면, 기업이 부담해야 하는 일반적 회계지식에 대한 교육 관련 비용도 절감될 수 있을 것이다(문보영 2016).

한편, 기업 특수성이 큰 지식에 대한 교육은 기업 외부에서 제공되는 프로그램이 없거나, 매우 희귀할 가능성이 높다. 따라서 기업 특수성이 큰 지식에 대한 교육/훈련은 직접 경험, 조직 내 선임이나 동종 업계 관련자들과의 교류 및 훈련을 통한 방식으로 이루어져야 한다(Anzai & Simon, 1979; Song, Almeida, & Wu, 2003). 첫째, 기업 특수성이 큰 사안에 직면했을 때, 근로자들은 우선 기업 내부에 유관 업무를 수행한 경험이 있는 사람들과의 교류를 통해 해당 이슈를 해결할 수 있도록 조직이 적절한 연결 및 지원을 해주어야 한다(박연희, 구정호 & 박경안 2016). 둘째, 만약 전임자가 이직한 경우라면, 기업은 이들과 현직자를 연결해주는 동시에, 전임자들에게 전문가 자문의 형태를 취해 인센티브를 제공함으로써, 이들이 좀 더 구체적이고 체계적인 인수인계를 수행할 수 있도록 한다. 셋째, 동일/유관 산업 관계자들과의 교류를 통해 회계인력들이 지식의 심화를 꾀할 수 있도록 돕는다(He, Kothai, Xiao, & Zuo, 2022).

하지만 이러한 교육훈련에서, 특히 특수성 높은 지식에 대한 교육에 있어 가장 중요한 것은 지식이 조

직 내부에 축적되어 후임자에게 체계적으로 전수되는 것이다(Tallman & Chacar, 2011). 성공적, 체계적 지식축적과 전수를 위해서는 앞서 기술한 기업 특수성 높은 지식의 습득 과정과 그 결과물을 구체적으로, 그리고 체계적으로 남기는 백서 및 매뉴얼 작성의 과정이 수반되어야 한다. 이는 일견 회계인력에게 새로운 부담으로 다가올 수 있으나, 이들에게 부담에 상응하는 추가적 인센티브를 수여함으로써 회계인력들이 경제적, 심리적으로 만족감을 높일 수 있는 방법으로도 활용될 수 있을 것이다. 이러한 매뉴얼 화를 통해 축적된 자료들은 향후 후임 회계인력들을 대상으로 한 내부 교육에 활용함으로써 장기적으로 교육훈련에 대한 외부 의존도를 줄여나갈 수 있다(박준호와 황국재 2000).

재 회계인력과 관련된 일련의 문제점들은 회계인력이 내부적으로 그들의 공헌에 걸맞는 인정을 받지 못했기 때문에 발생한 것이다. 회계인력에 대한 실질적인 지원이 주어지면, 기업 구성원들은 이를 '우리 기업에서 회계관련 업무와 회계인력을 중시하고 있다'라는 강력한 신호를 줄 수 있다. 이는 단순히 회계인력의 금전적 혜택뿐 아니라 조직 내에서의 사회심리적 지위 획득으로 이어질 것이며, 현재 많은 기업들이 직면한 '업무과중, 빈번한 이직, 소극적 투자'로 이어지는 악순환의 연쇄에서도 해방될 수 있을 것이다.

## VI. 결론

본 연구에서는 최근 회계개혁 이후 회계전문가의 부족을 토로해 온 기업들의 상황을 파악하고, 이에 대한 적절한 해법을 찾기 위한 목적에서 시작되었다. 많은 기업들이 공인회계사들을 회계전문인력으로 채용하려고 하였으나, 실패하였거나 기대보다 높은 연봉을 지급하는 등 채용과 인력 유지에 여러 어려움을 겪고 있다.

본 연구에서는 우선, 어떠한 인력이 회계전문가인지를 선행연구를 통해 검토하였다. 선행연구에 따르면 회계전문가는 적절한 수준의 배경지식, 분석 및 판단능력, 윤리의식, 의사소통능력이 있는 이를 의미한다. 또한, 설문조사와 인터뷰를 통해 회계전문인력 부족 현황에 대해 확인해 보았다. 확인 결과, 회계전문인력으로 꼭 공인회계사를 필요로 하는 것은 아니며, 공인회계사 1차 시험 합격자 등 회계지식을 어느 정도 갖추고 있는 인력에 적절한 실무경험과 교육훈련이 동반된다면 충분히 회계전문가로 활용할 수 있을 것이라는 점을 알 수 있었다. 이러한 상황 하에 본 연구에서는 일본의 회계전문대학원 등 해외의 회계전문가 양성 정책을 확인해 보았으며, 국내에 적용가

(표 3) 회계전문가 양성방안)

방안	특징	
1차합격자 자격증 부여를 통한 채용	장점	회계이슈에 대해 높은 이해도를 가지고 있음
	단점	실무경험의 부족
	고려사항	법적으로 배타적인 업무가 있는지 고민필요
회계전문 대학원의 설립	장점	회계실무 중심의 과정 설계로 인력육성 가능
	단점	회계전문대학원 입학 수요에 대한 불확실성
	고려사항	졸업자 채용시 기업에 인센티브 제공을 고려
기존인력의 교육훈련을 통해	장점	일반적인 지식 외 기업 특수성을 고려한 교육이 가능함
	단점	높은 교육비용
	고려사항	조직내부에 지식이 축적되어 후임자에게 체계적으로 전수필요

마지막으로, 지금까지 기술한 교육훈련의 방안들은 전사적 차원에서 구체적이고 금전적인 차원의 지원이 수반되어야 성공할 수 있음을 강조하고자 한다. 현

능한 제도가 있는지에 대해 검토하였다. 이러한 검토 결과 본 연구에서는 첫째, 공인회계사 1차 합격자의 활용, 둘째, 회계전문대학원 도입, 셋째, 기존 회계인력에 대한 적절한 교육훈련 방안을 회계전문인력 부족현상에 대한 대안으로 제시하였다.

CFO들에 대한 설문조사나 인터뷰를 통해 확인한 바에 따르면, 회계전문인력 부족의 근본적인 문제는 여전히 경영진들이 회계에 대한 중요성을 높이 평가하지 않기 때문인 것으로 나타났다. 특히 설문조사 결과 급여차이 때문에 공인회계사들을 채용하지 못하였다는 응답은 다른 측면에서 본다면 경영진이 회계전문인력 채용 시 많은 급여를 지급할 의지가 없다는 반증이기도 하다. 본 연구는 설문에 응답하지 않은 회사로 인해 무응답편의가 존재할 가능성과 개인의 의견일 수 있다는 한계가 있으나 회계인력 부족에 대한 대안들이 보다 효과적이 되기 위해서는 경영진의 인식전환도 필요하다고 할 수 있다.

## REFERENCES

- Anzai, Y., and Simon, H. A.(1979), "The theory of learning by doing," *Psychological Review*, 86 (2), 124.
- Ball R., S. Kothari, and P. Robin(2000), "The Effect of International Institutional Factors on Properties of Accounting Earnings," *Journal of Accounting and Economics* 29 (February), 1-51.
- He, X., Kothari, S. P., Xiao, T., and Zuo, L.(2022), "Industry specific knowledge transfer in audit firms: Evidence from audit firm mergers in China," *The Accounting Review*, 97(3), 249-277.
- Nag, R., and Gioia, D. A.(2012), "From common to uncommon knowledge: Foundations of firm-specific use of knowledge as a resource," *Academy of Management Journal* 55, 421-457.
- Song, J., Almeida, P., and Wu, G.(2003), "Learning-by-hiring: When is mobility more likely to facilitate interfirm knowledge transfer?," *Management Science*, 49(4), 351-365.
- Tallman, S., and Chacar, A. S.(2011), "Knowledge accumulation and dissemination in MNEs: a practice based framework," *Journal of Management Studies*, 48(2), 278-304
- 會計大學院協會(2022). 會計大學院協會ニュース, 34
- 會計大學院協會(2023). 會計大學院協會ニュース, 36
- 徳榮 杉本(2016). 會計専門職大學院の現状および課題. 文部科學省

## 국내참고문헌

- 김도완, 양기성(2021), "산업 수요를 고려한 경영학 전공과목 강의안 개선에 관한 연구: 파생상품 교과목 사례," *Korea Business Review*, 25(4), 99-114.
- 문보영(2016), "영문재무제표분석 교육을 위한 사례적용 연구," *Korea Business Review*, 20(1), 153-176.
- 박연희, 구정호, 박경안(2016), "스마트폰 앱을 활용한 회계원리 교수학습 설계: NCS(National Competency Standards) 직무단위를 기반으로: NCS(National Competency Standards) 직무단위를 기반으로," *Korea Business Review*, 20(3), 73-100.
- 박현준(1997), "기업윤리의 새로운 교육모형과 교수법 실험," *Korea Business Review*, 1(1), 19-42.
- 윤지영(2023년 2월 5일), "회계사 어디 없나요"...금감원도 산은도 구인난. *서울경제*. <https://www.sedaily.com/NewsView/29LMTHSLI1>
- 정혜윤(2023년 11월 28일), "회계사는 많은데 회계사가 없다는 말이 나오는 이유 들어보니..." *머니투데이*, <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=20>

23112811524129791

주인기, 송인만, 권수영, 황이석, 심태섭(2008), “회계전문  
가 양성을 위한 우리나라 회계교육 강화 방안,” **회  
계저널**, 17(1), 27-59.

박준호, 황국재(2001), “지식경영과 경영교육: 지식경영과  
회계학 교육,” **KBR (구 경영교육연구)**, 4(1),  
29-45.

# Research on How to Foster · Secure and Utilize Accounting Professionals

Sewon Kwon\* · Yewon Kim\*\* · Dongwon Choi\*\*\* · Byungchan Hwang\*\*\*\*

## Abstract

This study identifies the shortage of accounting professionals that has intensified since the accounting reform and proposes solutions to the problem. To do so, we survey and interview about recruitment status and difficulties in recruiting accounting professionals. Accounting professionals do not need to be certified public accountants, but can be developed through sufficient accounting knowledge, practical experience, and education and training. In addition, to solve the shortage of accounting professionals, we review overseas cases such as Japanese accounting graduate schools and evaluate their applicability in Korea. As a result, we suggest the utilization of whom passing the first exam of certified public accountants, the introduction of accounting graduate schools, and the education and training of existing accounting personnel as alternatives. Finally, through surveys and interviews, we suggest that management's failure to recognize the importance of accounting is a fundamental problem and emphasize the need to change management's perception to increase the effectiveness of the alternatives.

Key Words: Accounting professionals, CPAs, non-CPAs, training, acquisition

---

\* Associate Professor, School of Business, Ewha Womans University, First Author

\*\* Assistant Professor, Department of Business, Sejong University, Corresponding Author

\*\*\* Assistant Professor, School of Business, Ewha Womans University

\*\*\*\* CPA, School of Business, Accounting Corporation, Pinewood