

2024年8月28日
株式会社レックスアドバイザーズ

CFOに関する意識調査2024

株式会社レックスアドバイザーズ(<https://www.career-adv.jp/>:東京都千代田区、代表取締役 岡村康男)は、2024年7月23日～8月5日の14日間、会社経営者を対象に、「CFOに関する意識調査2024」を実施し、1,000名の有効サンプルを集計しました。(調査協力機関: ネットエイジア株式会社)

会社経営者が CFO に求めるスキル・能力

1位「財務戦略スキル」2位「経営管理スキル」3位「資金調達スキル」

4位「経営改革スキル」5位「事業戦略スキル」

従業員規模 1,000 人以上では「事業戦略スキル」「内部統制・リスクマネジメントスキル」「体制構築スキル」「IRスキル」が全体より高い傾向

会社経営者はどのような経歴の人に自社の CFO になってもらいたいのか？

1位「公認会計士」2位「上場企業の CFO 経験者」3位「銀行出身」

4位「税理士」5位「スタートアップの CFO 経験者」

従業員規模 1,000 人以上では「銀行出身」と「上場企業の CFO 経験者」が同率 1 位

「敏腕 CFO を迎えたい」会社経営者の 60%

「CFO の採用で失敗した経験がある」27%、従業員規模 1,000 人以上では 47%

「CFO 探しは難しいと思う」69%

「CFO の採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい」47%、
従業員規模 1,000 人以上では 68%

“理想の CFO”に提示できる年収の上限 平均は 1,811 万円、
従業員規模 1,000 人以上では平均 3,180 万円

“理想の CFO”のイメージを漢字二文字で表すと？ 1位「堅実」2位「誠実」3位「敏腕」

CFOに求めるスキル・能力について

●会社経営者がCFOに求めるスキル・能力

1位「財務戦略スキル」2位「経営管理スキル」3位「資金調達スキル」4位「経営改革スキル」5位「事業戦略スキル」
従業員規模1,000人以上では「事業戦略スキル」「内部統制・リスクマネジメントスキル」「体制構築スキル」「IRスキル」が
全体より高い傾向

●事業拡大期に、会社経営者がCFOに求めるスキル・能力

1位「財務戦略スキル」2位「資金調達スキル」3位「経営管理スキル」4位「事業戦略スキル」5位「経営改革スキル」
従業員規模50人未満では「資金調達スキル」が1位

●会社経営者が自身に不足していると思うスキル・能力 1位「財務戦略スキル」2位「資金調達スキル」3位「IRスキル」

従業員規模1,000人以上では「資金調達スキル」が1位

外部人材のCFO登用について

●会社経営者はどのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいのか？

1位「公認会計士」2位「上場企業のCFO経験者」3位「銀行出身」4位「税理士」5位「スタートアップのCFO経験者」

従業員規模1,000人以上では「銀行出身」と「上場企業のCFO経験者」が同率1位

- 会社経営者が求めるCFO像 イメージはどちらに近いか？
“攻め”VS“守り” 「攻めのCFO」61%、「守りのCFO」39% 従業員規模1,000人以上では「攻めのCFO」が77%
- “サポート”VS“グイグイ” 「サポートしてくれるタイプのCFO」70%、「グイグイ引っ張ってくれるタイプのCFO」30%
- “ズバズバ”VS“尊重” 「ズバズバ意見を言うタイプのCFO」59%、「自身の考えを尊重してくれるタイプのCFO」41%
従業員規模1,000人以上では「ズバズバ意見を言うタイプのCFO」が67%
- “慎重”VS“大胆” 「慎重タイプのCFO」65%、「大胆タイプのCFO」35%
- 「敏腕だが人望のないCFO」と「経験不足だが人望の厚いCFO」では両者が50%で拮抗
従業員規模300人以上では「敏腕だが人望のないCFO」が多数派
- 会社経営者がCFO候補者に事前にハッキリ伝えたいと思うこと
TOP2は「財務状況・資金繰り状況」「決算数値・事業リスク・事業課題」
従業員規模1,000人以上では「経営陣に対して感じている課題」が1位
- CFO候補者に事前に伝えることを躊躇してしまうと思うこと
TOP2は「経営陣に対して感じている課題」「社員に対して感じている課題」
従業員規模50人未満では「財務状況・資金繰り状況」が1位
- 「敏腕CFOを迎えたい」会社経営者の60%
- 「CFOの採用で失敗した経験がある」27%、従業員規模1,000人以上では47%
- 「CFO探しは難しいと思う」69%
- 「経営危機ではCFOに頼りたい」52%
- 「自分の後任はCFOに任せたい」39%、従業員規模1,000人以上では53%
- 「CFOの採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい」47%、従業員規模1,000人以上では68%
- “理想のCFO”に提示できる年収の上限 平均は1,811万円、従業員規模1,000人以上では平均3,180万円
- “理想のCFO”の採用に掛けられる費用の上限 平均は508万円、従業員規模1,000人以上では平均1,206万円
- “理想のCFO”を採用する際、入社まで待つことができる期間の上限 平均は7.2ヶ月

“理想のCFO”のイメージについて

- “理想のCFO”のイメージを漢字二文字で表すと？ 1位「堅実」2位「誠実」3位「敏腕」

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースリリースの内容の転載にあたりましては、
「レックスアドバイザーズ調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

※Web サイト掲載時は出典元として下記リンクの設置もお願いいたします。

https://www.career-adv.jp/page/research_01/

調査結果

CFOに求めるスキル・能力について

●会社経営者がCFOに求めるスキル・能力

1位「財務戦略スキル」2位「経営管理スキル」3位「資金調達スキル」4位「経営改革スキル」5位「事業戦略スキル」

従業員規模1,000人以上では「事業戦略スキル」「内部統制・リスクマネジメントスキル」「体制構築スキル」「IRスキル」が全体より高い傾向

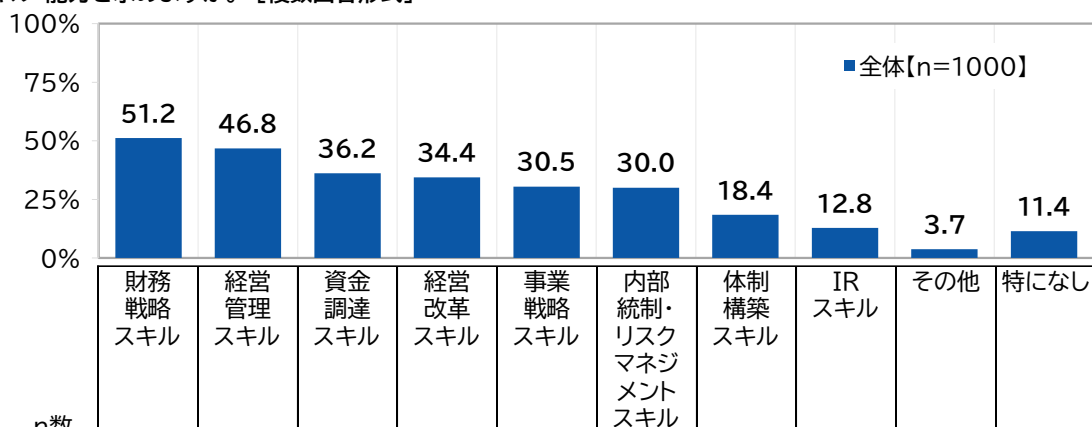
企業においてCFO(最高財務責任者)が担う責任や役割が重くなっているなか、会社経営者は、経営陣の主力メンバーでもあるCFOに対し、どのような業務能力の発揮を期待しているのでしょうか。会社経営者(※)1,000名(全回答者)に、CFOに求めるスキル・能力について質問しました。

※全国の従業員規模10人以上の会社の経営者

まず、全回答者(1,000名)に、CFOには、どのようなスキル・能力を求めると聞いたところ、「財務戦略スキル」(51.2%)が最も高くなりました。次いで高くなったのは、「経営管理スキル」(46.8%)、「資金調達スキル」(36.2%)、「経営改革スキル」(34.4%)、「事業戦略スキル」(30.5%)でした。

従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以上では、上位3位には全体と同じスキル・能力が並びましたが、「体制構築スキル」(28.4%)と「IRスキル」(22.9%)が全体と比べて10ポイント以上高くなり、「事業戦略スキル」(38.5%)と「内部統制・リスクマネジメントスキル」(38.5%)が全体と比べて5ポイント以上高くなり「経営改革スキル」(38.5%)と並びました。従業員規模が大きい企業の経営者は、CFOに対し、多岐にわたる高い業務能力を求め、経営管理などの「守り」の分野にとどまらず、経営改革や事業戦略、体制構築などの「攻め」の分野のリーダーシップも期待するようです。上場企業および公募増資・株式の売り出しを計画するIPO予定企業にとっては、資本市場での適切な情報開示やIR、内部統制・リスクマネジメントなどは、株式価値の維持・向上に不可欠なテーマとなります。企業規模の拡大や資本市場との密接な関係を背景に、会社経営者は、CFOに対し、「攻め」と「守り」の両分野に対する広い視野や、「間接金融」と「直接金融」の両方に軸足を置いた財務戦略や資金調達のスキルを求めることになるのではないのでしょうか。

●CFOには、どのようなスキル・能力を求めますか。〔複数回答形式〕



従業員規模	n数	割合 (%)									
		全体	財務戦略スキル	経営管理スキル	資金調達スキル	経営改革スキル	事業戦略スキル	内部統制・リスクマネジメントスキル	体制構築スキル	IRスキル	その他
全体	1000	51.2	46.8	36.2	34.4	30.5	30.0	18.4	12.8	3.7	11.4
10人~30人未満	117	47.0	47.0	37.6	31.6	26.5	27.4	14.5	5.1	0.9	12.8
30人~50人未満	260	47.7	47.3	35.8	30.8	28.5	25.0	16.2	9.2	3.5	15.4
50人~100人未満	230	52.6	43.0	32.6	33.0	28.7	30.9	19.1	11.3	3.0	13.0
100人~300人未満	183	59.6	51.9	37.2	37.7	34.4	32.2	20.8	16.9	4.4	4.9
300人~1,000人未満	101	54.5	46.5	37.6	39.6	28.7	30.7	11.9	15.8	2.0	6.9
1,000人以上	109	44.0	45.0	40.4	38.5	38.5	38.5	28.4	22.9	9.2	11.9

●全体比+10pt以上/●全体比+5pt以上/●全体比-5pt以下/●全体比-10pt以下 (%)

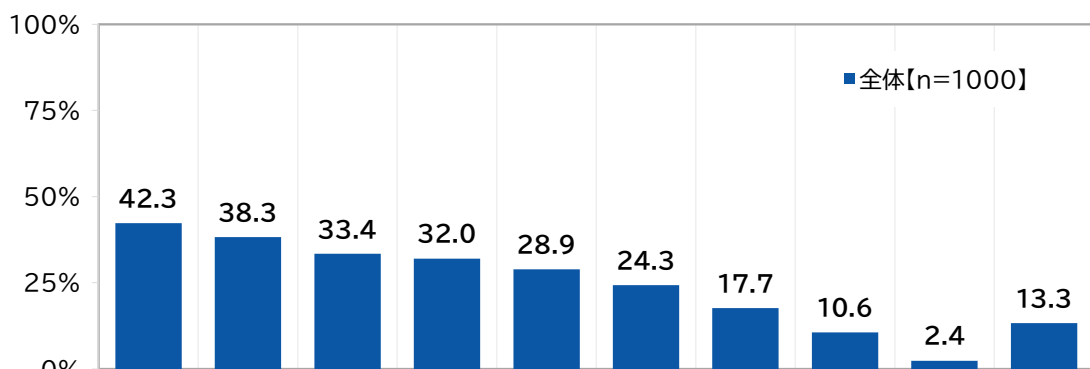
●事業拡大期に、会社経営者がCFOに求めるスキル・能力

1位「財務戦略スキル」2位「資金調達スキル」3位「経営管理スキル」4位「事業戦略スキル」5位「経営改革スキル」
従業員規模50人未満では「資金調達スキル」が1位

次に、事業拡大期に、CFOには、どのようなスキル・能力を求めるか聞いたところ、「財務戦略スキル」(42.3%)が最も高くなり、「資金調達スキル」(38.3%)、「経営管理スキル」(33.4%)、「事業戦略スキル」(32.0%)、「経営改革スキル」(28.9%)が続きました。

従業員規模別にみると、従業員規模300人～1,000人未満では「経営改革スキル」(39.6%)、従業員規模1,000人以上では「内部統制・リスクマネジメントスキル」(39.4%)がそれぞれ全体と比べて10ポイント以上高くなりました。また、従業員規模50人未満では「資金調達スキル」(10人～30人未満40.2%、30人～50人未満41.2%)が1位でした。

●事業拡大期に、CFOには、どのようなスキル・能力を求めますか。[複数回答形式]



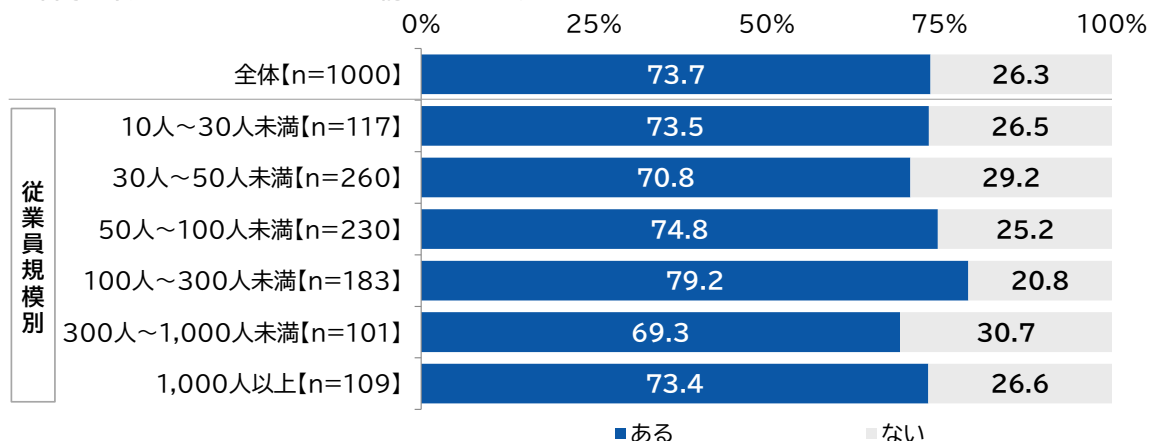
		n数	財務戦略スキル	資金調達スキル	経営管理スキル	事業戦略スキル	経営改革スキル	内部統制・リスクマネジメントスキル	体制構築スキル	IRスキル	その他	特になし
全体		1000	42.3	38.3	33.4	32.0	28.9	24.3	17.7	10.6	2.4	13.3
従業員規模	10人～30人未満	117	37.6	40.2	30.8	35.0	22.2	20.5	13.7	6.0	-	15.4
	30人～50人未満	260	38.8	41.2	31.5	33.8	21.5	21.9	15.0	7.3	1.2	17.3
	50人～100人未満	230	39.6	34.8	32.6	26.5	28.3	19.6	17.4	8.7	1.7	16.1
	100人～300人未満	183	51.9	42.1	38.3	33.9	35.0	26.8	23.0	14.2	3.3	5.5
	300人～1,000人未満	101	46.5	32.7	32.7	32.7	39.6	24.8	12.9	13.9	2.0	7.9
	1,000人以上	109	41.3	35.8	34.9	32.1	34.9	39.4	24.8	18.3	8.3	13.8

■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (%)

● 会社経営者が自身に不足していると思うスキル・能力 1位「財務戦略スキル」2位「資金調達スキル」3位「IRスキル」
従業員規模1,000人以上では「資金調達スキル」が1位

また、自身に不足していると思うスキル・能力はあるか聞いたところ、「ある」は73.7%、「ない」は26.3%となりました。
 従業員規模別にみると、「ある」と回答した人の割合は、従業員規模100人～300人未満(79.2%)が最も高くなりました。

● 自身に不足していると思うスキル・能力はありますか。



自身に不足していると思うスキル・能力がある人(737名)に、どのようなスキル・能力が不足しているか聞いたところ、1位は「財務戦略スキル」(35.1%)でした。信頼の置けるCFOに財務戦略の舵取りを任せたいと考える会社経営者が多いのではないのでしょうか。次いで、2位「資金調達スキル」(28.4%)、3位「IRスキル」(26.2%)、4位「経営改革スキル」(25.8%)、5位「内部統制・リスクマネジメントスキル」(25.6%)となりました。

従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以上では1位「資金調達スキル」(36.3%)、2位「内部統制・リスクマネジメントスキル」(33.8%)、3位「経営管理スキル」(31.3%)となりました。

● 自身にどのようなスキル・能力が不足していますか。【複数回答形式】 ※従業員規模別は上位3位までを表示

対象:自身に不足していると思うスキル・能力がある人

全体【n=737】			10人～30人未満【n=86】			30人～50人未満【n=184】		
順位	スキル・能力	%	順位	スキル・能力	%	順位	スキル・能力	%
1位	財務戦略スキル	35.1	1位	財務戦略スキル	33.7	1位	財務戦略スキル	38.6
2位	資金調達スキル	28.4	2位	経営改革スキル	27.9	2位	資金調達スキル	30.4
3位	IRスキル	26.2	3位	資金調達スキル	26.7	3位	IRスキル	28.8
4位	経営改革スキル	25.8						
5位	内部統制・リスクマネジメントスキル	25.6						
6位	事業戦略スキル	22.8						
7位	経営管理スキル	20.5						
8位	体制構築スキル	18.5						
	その他	6.1						

50人～100人未満【n=172】			100人～300人未満【n=145】		
順位	スキル・能力	%	順位	スキル・能力	%
1位	財務戦略スキル	33.7	1位	財務戦略スキル	37.9
2位	IRスキル	23.8	2位	資金調達スキル	32.4
	内部統制・リスクマネジメントスキル	23.8	3位	IRスキル	29.0
				経営改革スキル	29.0

300人～1,000人未満【n=70】			1,000人以上【n=80】		
順位	スキル・能力	%	順位	スキル・能力	%
1位	財務戦略スキル	31.4	1位	資金調達スキル	36.3
2位	資金調達スキル	27.1	2位	内部統制・リスクマネジメントスキル	33.8
3位	IRスキル	22.9	3位	経営管理スキル	31.3

外部人材のCFO登用について

●会社経営者はどのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいのか？

1位「公認会計士」2位「上場企業のCFO経験者」3位「銀行出身」4位「税理士」5位「スタートアップのCFO経験者」
従業員規模1,000人以上では「銀行出身」と「上場企業のCFO経験者」が同率1位

全回答者(1,000名)に、どのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいと思うか聞いたところ、1位「公認会計士」(20.1%)、2位「上場企業のCFO経験者」(18.7%)、3位「銀行出身」(18.5%)、4位「税理士」(17.4%)、5位「スタートアップのCFO経験者」(13.6%)となりました。公認会計士や税理士といった資格保有者のほか、CFO実務経験者や銀行出身者がTOP5に挙がりました。

従業員規模別にみると、従業員規模50人未満では「税理士」(10人～30人未満20.5%、30人～50人未満19.2%)、従業員規模100人～300人未満では「上場企業のCFO経験者」(26.2%)、従業員規模1,000人以上では「銀行出身」と「上場企業のCFO経験者」(いずれも28.4%)がそれぞれ1位でした。

●どのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいと思いますか。[複数回答形式]

全体【n=1000】		%
1位	公認会計士	20.1
2位	上場企業のCFO経験者	18.7
3位	銀行出身	18.5
4位	税理士	17.4
5位	スタートアップのCFO経験者	13.6
6位	監査法人出身	13.4
7位	コンサルティングファーム出身	12.7
8位	IPO達成経験者	9.1
9位	証券会社出身	7.8
	その他	0.2

10人～30人未満 【n=117】		%
1位	税理士	20.5
2位	公認会計士	17.1
3位	銀行出身	15.4
4位	上場企業のCFO経験者	13.7
5位	スタートアップのCFO経験者	11.1
	監査法人出身	11.1
7位	コンサルティングファーム出身	9.4
8位	IPO達成経験者	5.1
9位	証券会社出身	3.4
	その他	-

30人～50人未満 【n=260】		%
1位	税理士	19.2
2位	公認会計士	16.2
3位	銀行出身	15.0
4位	上場企業のCFO経験者	13.5
5位	スタートアップのCFO経験者	9.6
	コンサルティングファーム出身	9.6
7位	監査法人出身	9.2
8位	IPO達成経験者	6.5
9位	証券会社出身	4.2
	その他	-

50人～100人未満 【n=230】		%
1位	公認会計士	17.8
2位	上場企業のCFO経験者	16.1
3位	税理士	13.0
	銀行出身	13.0
5位	スタートアップのCFO経験者	11.3
	コンサルティングファーム出身	11.3
7位	監査法人出身	10.9
8位	証券会社出身	7.0
9位	IPO達成経験者	4.8
	その他	0.4

100人～300人未満 【n=183】		%
1位	上場企業のCFO経験者	26.2
2位	公認会計士	23.0
3位	銀行出身	22.4
4位	税理士	18.6
5位	スタートアップのCFO経験者	18.0
	監査法人出身	18.0
7位	IPO達成経験者	13.7
8位	コンサルティングファーム出身	10.4
9位	証券会社出身	7.1
	その他	0.5

300人～1,000人未満 【n=101】		%
1位	公認会計士	30.7
2位	銀行出身	25.7
3位	監査法人出身	21.8
4位	上場企業のCFO経験者	19.8
5位	税理士	16.8
	コンサルティングファーム出身	16.8
7位	スタートアップのCFO経験者	12.9
8位	証券会社出身	11.9
9位	IPO達成経験者	8.9
	その他	-

1,000人以上 【n=109】		%
1位	銀行出身	28.4
	上場企業のCFO経験者	28.4
3位	コンサルティングファーム出身	26.6
4位	スタートアップのCFO経験者	23.9
5位	公認会計士	22.9
6位	IPO達成経験者	21.1
7位	証券会社出身	20.2
8位	税理士	17.4
9位	監査法人出身	15.6
	その他	-

●会社経営者が求めるCFO像 イメージはどちらに近いか？

“攻め”VS“守り” 「攻めのCFO」61%、「守りのCFO」39% 従業員規模1,000人以上では「攻めのCFO」が77%

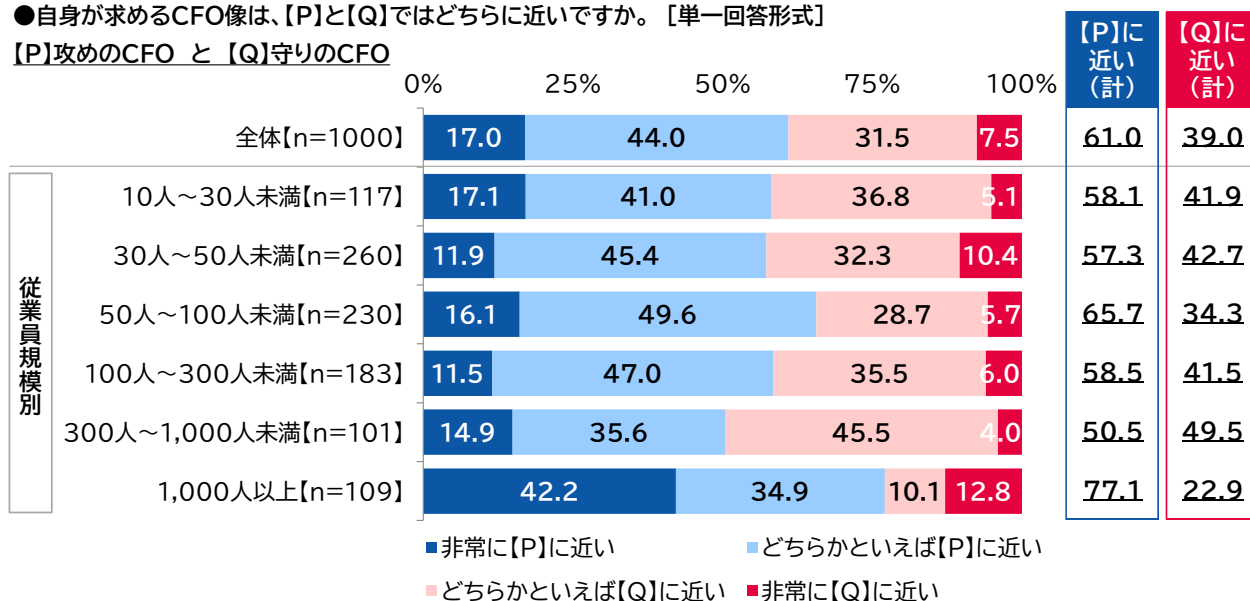
次に、全回答者(1,000名)に、2つのタイプのCFO像を提示し、自身が求めるCFO像は、それぞれどちらに近いか聞きました。

【攻めのCFO】と【守りのCFO】では、「非常に攻めのCFOに近い」が17.0%、「どちらかといえば攻めのCFOに近い」が44.0%で合計した『攻めのCFOに近い(計)』は61.0%、「非常に守りのCFOに近い」が7.5%、「どちらかといえば守りのCFOに近い」が31.5%で合計した『守りのCFOに近い(計)』は39.0%となりました。財務健全化スキルに優れた“守りのCFO”より、事業戦略スキルに優れた“攻めのCFO”が理想のCFO像に近いと感じている人が多いようです。

従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以上では『攻めのCFOに近い(計)』が77.1%と特になくなりました。

●自身が求めるCFO像は、【P】と【Q】ではどちらに近いですか。【単一回答形式】

【P】攻めのCFO と 【Q】守りのCFO



ここで、どのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいと思うかをみると、攻めのCFOを求める人(610名)では1位「上場企業のCFO経験者」(22.0%)、2位「公認会計士」(21.0%)、3位「銀行出身」(18.0%)となりました。上場企業で実際にCFOとして資本市場に向き合う実務経験を有した人に任せたいと思う人が多いようです。他方、守りのCFOを求める人(390名)では1位「銀行出身」(19.2%)、2位「公認会計士」(18.7%)、3位「税理士」(17.7%)となりました。

●どのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいと思いますか。【複数回答形式】

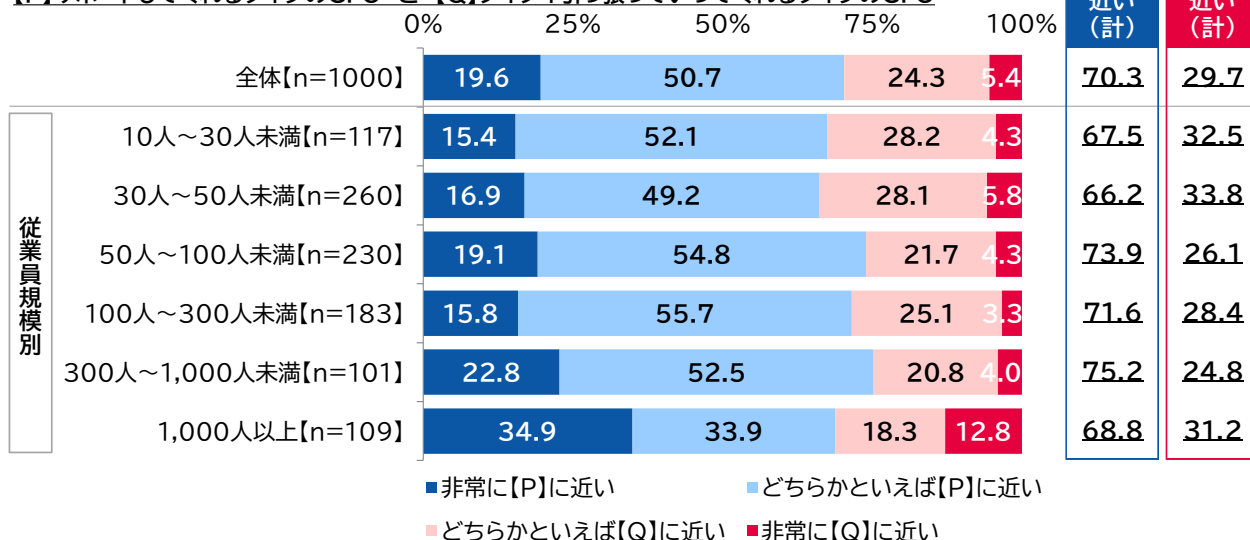
攻めのCFOを求める人【n=610】			守りのCFOを求める人【n=390】		
順位	経歴	%	順位	経歴	%
1位	上場企業のCFO経験者	22.0	1位	銀行出身	19.2
2位	公認会計士	21.0	2位	公認会計士	18.7
3位	銀行出身	18.0	3位	税理士	17.7
4位	税理士	17.2	4位	上場企業のCFO経験者	13.6
5位	スタートアップのCFO経験者	16.7	5位	監査法人出身	12.3
6位	コンサルティングファーム出身	15.9	6位	スタートアップのCFO経験者	8.7
7位	監査法人出身	14.1	7位	コンサルティングファーム出身	7.7
8位	IPO達成経験者	12.8	8位	IPO達成経験者	3.3
9位	証券会社出身	11.0	9位	証券会社出身	2.8
	その他	0.3		その他	-

- “サポート”VS“グイグイ”「サポートしてくれるタイプのCFO」70%、「グイグイ引っ張ってくれるタイプのCFO」30%
- “ズバズバ”VS“尊重”「ズバズバ意見を言うタイプのCFO」59%、「自身の考えを尊重してくれるタイプのCFO」41%
従業員規模1,000人以上では「ズバズバ意見を言うタイプのCFO」が67%

【サポートしてくれるタイプのCFO】と【グイグイ引っ張ってってくれるタイプのCFO】では、『サポートしてくれるタイプのCFOに近い(計)』は70.3%、『グイグイ引っ張ってってくれるタイプのCFOに近い(計)』は29.7%となりました。自身の右腕として経営ビジョンの実現をサポートしてくれるCFOを理想像に据えている人が多いようです。

●自身が求めるCFO像は、【P】と【Q】ではどちらに近いですか。[単一回答形式]

【P】サポートしてくれるタイプのCFO と 【Q】グイグイ引っ張ってってくれるタイプのCFO

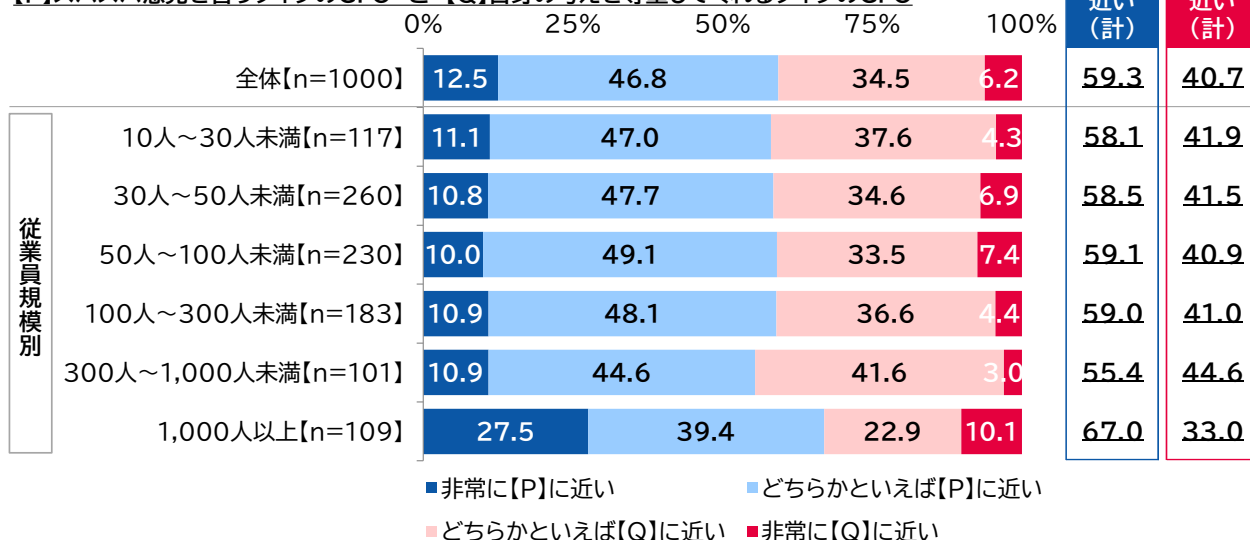


【ズバズバ意見を言うタイプのCFO】と【自身の考えを尊重してくれるタイプのCFO】では、『ズバズバ意見を言うタイプのCFOに近い(計)』は59.3%、『自身の考えを尊重してくれるタイプのCFOに近い(計)』は40.7%となりました。

従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以上では『ズバズバ意見を言うタイプのCFOに近い(計)』が67.0%と特に高くなりました。

●自身が求めるCFO像は、【P】と【Q】ではどちらに近いですか。[単一回答形式]

【P】ズバズバ意見を言うタイプのCFO と 【Q】自身の考えを尊重してくれるタイプのCFO

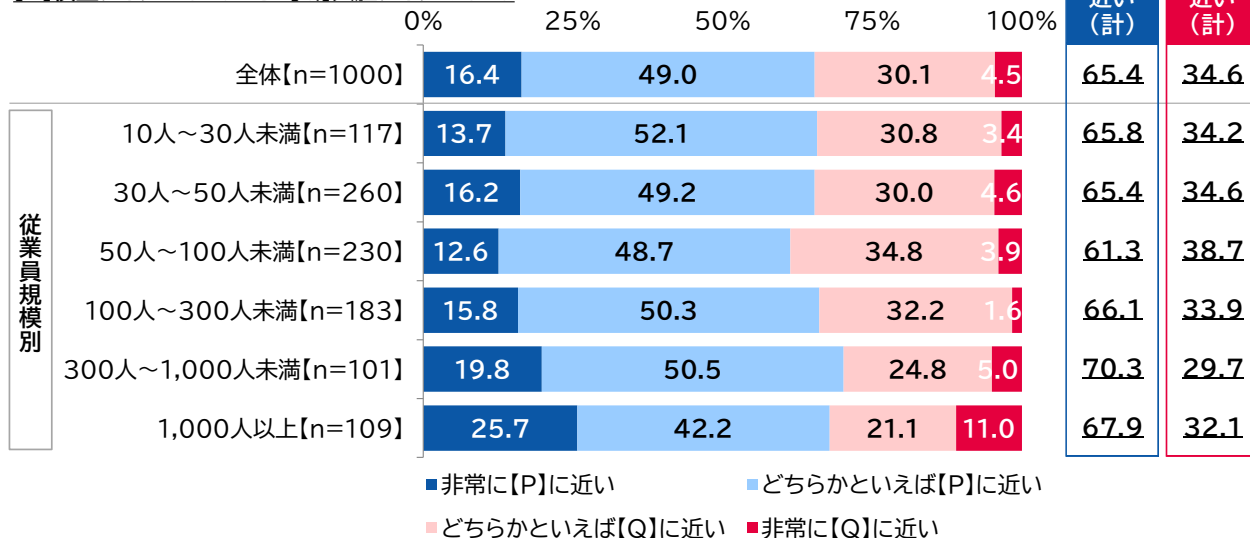


- “慎重”VS“大胆”「慎重タイプのCFO」65%、「大胆タイプのCFO」35%
- 「敏腕だが人望のないCFO」と「経験不足だが人望の厚いCFO」では両者が50%で拮抗
従業員規模300人以上では「敏腕だが人望のないCFO」が多数派

【慎重タイプのCFO】と【大胆タイプのCFO】では、『慎重タイプのCFOに近い(計)』は65.4%、『大胆タイプのCFOに近い(計)』は34.6%となりました。

●自身が求めるCFO像は、【P】と【Q】ではどちらに近いですか。【単一回答形式】

【P】慎重タイプのCFO と 【Q】大胆タイプのCFO

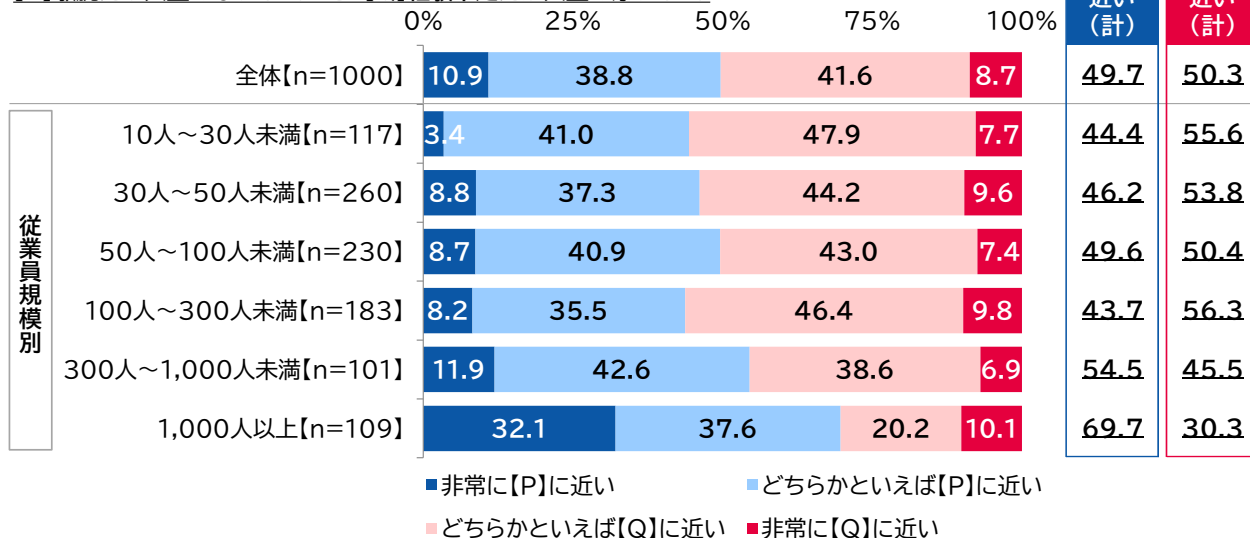


【敏腕だが人望のないCFO】と【経験不足だが人望の厚いCFO】では、『敏腕だが人望のないCFOに近い(計)』は49.7%、『経験不足だが人望の厚いCFOに近い(計)』は50.3%と、両者が拮抗する結果となりました。

従業員規模別にみると、従業員規模300人以上では『敏腕だが人望のないCFOに近い(計)』(300人~1,000人未満54.5%、1,000人以上69.7%)が多数派となりました。

●自身が求めるCFO像は、【P】と【Q】ではどちらに近いですか。【単一回答形式】

【P】敏腕だが人望のないCFO と 【Q】経験不足だが人望の厚いCFO



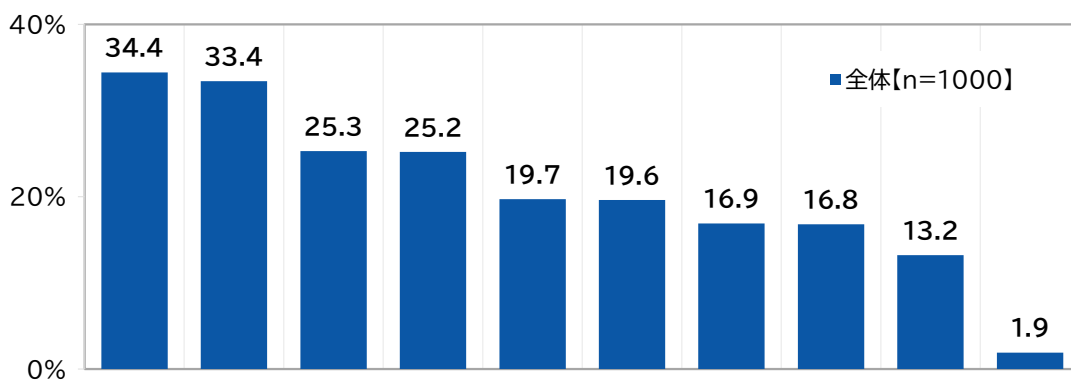
● **会社経営者がCFO候補者に事前にハッキリ伝えたいと思うこと**

**TOP2は「財務状況・資金繰り状況」「決算数値・事業リスク・事業課題」
従業員規模1,000人以上では「経営陣に対して感じている課題」が1位**

全回答者(1,000名)に、CFO候補者に事前にハッキリ伝えたいと思うことを聞いたところ、「財務状況・資金繰り状況」(34.4%)が最も高くなり、「決算数値・事業リスク・事業課題」(33.4%)が続きました。財務状況や決算数値、事業上のリスクや課題については、あらかじめ明確に伝えておくことで、就任後の業務遂行が円滑になると考えている経営者が多いのではないのでしょうか。次いで高くなったのは、「社員に対して感じている課題」(25.3%)、「経営陣に対して感じている課題」(25.2%)、「投資計画」(19.7%)でした。

従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以上では「ステークホルダーの状況」(27.5%)が全体と比べて10ポイント以上高くなりました。また、従業員規模300人～1,000人未満では「決算数値・事業リスク・事業課題」(41.6%)、従業員規模1,000人以上では「経営陣に対して感じている課題」(31.2%)がそれぞれ1位でした。

● CFO候補者に事前にハッキリ伝えたいと思うことをお選びください。[複数回答形式]



		n数	財務状況・資金繰り状況	決算数値・事業リスク・事業課題	社員に対して感じている課題	経営陣に対して感じている課題	投資計画	組織状況・採用計画	仕事量・労働時間	ステークホルダーの状況	株主状況	その他
全体		1000	34.4	33.4	25.3	25.2	19.7	19.6	16.9	16.8	13.2	1.9
従業員規模	10人～30人未満	117	35.0	32.5	26.5	22.2	17.9	20.5	14.5	10.3	11.1	-
	30人～50人未満	260	33.5	33.1	27.3	23.8	16.9	21.5	16.9	12.3	9.6	1.2
	50人～100人未満	230	35.2	30.9	23.5	20.4	19.1	15.2	16.5	16.5	12.6	0.9
	100人～300人未満	183	38.8	38.3	27.9	26.2	23.5	21.3	18.0	20.8	19.7	2.2
	300人～1,000人未満	101	36.6	41.6	21.8	34.7	17.8	15.8	12.9	17.8	9.9	2.0
	1,000人以上	109	24.8	24.8	22.0	31.2	24.8	23.9	22.0	27.5	17.4	7.3

■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (%)

●CFO候補者に事前に伝えることを躊躇してしまうと思うこと

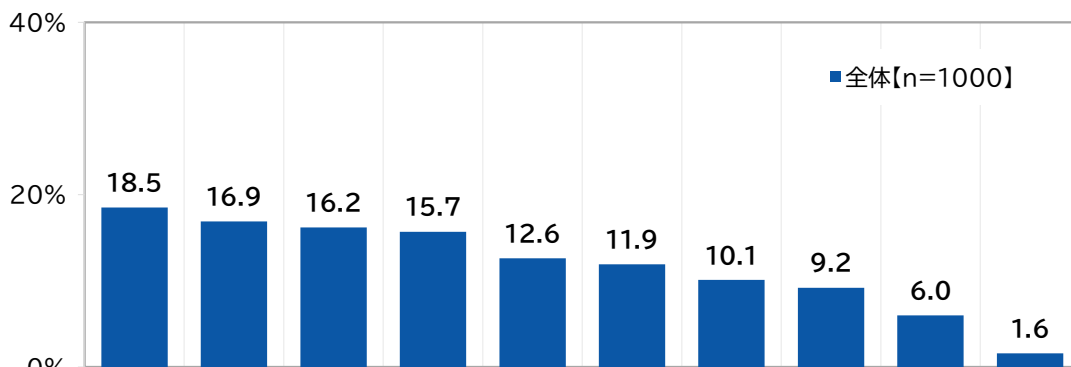
TOP2は「経営陣に対して感じている課題」「社員に対して感じている課題」

従業員規模50人未満では「財務状況・資金繰り状況」が1位

他方、CFO候補者に事前に伝えることを躊躇してしまうと思うことを聞いたところ、「経営陣に対して感じている課題」(18.5%)が最も高くなり、「社員に対して感じている課題」(16.9%)が続きました。次いで高くなったのは、「財務状況・資金繰り状況」(16.2%)、「決算数値・事業リスク・事業課題」(15.7%)、「仕事量・労働時間」(12.6%)でした。

従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以上では「投資計画」(22.9%)と「ステークホルダーの状況」(19.3%)が全体と比べて10ポイント以上高くなりました。また、従業員規模50人未満では「財務状況・資金繰り状況」(10人～30人未満16.2%、30人～50人未満17.7%)が1位でした。

●CFO候補者に事前に伝えることを躊躇してしまうと思うことをお選びください。[複数回答形式]



		n数	経営陣 に対して 感じて いる 課題	社員に 対して 感じて いる 課題	財務 状況・ 資金 繰り 状況	決算 数値・ 事業 リスク・ 事業 課題	仕事量・ 労働 時間	組織 状況・ 採用 計画	投資 計画	ステー ク ホル ダーの 状況	株主 状況	その他
全体		1000	18.5	16.9	16.2	15.7	12.6	11.9	10.1	9.2	6.0	1.6
従業員 規模	10人～30人未満	117	13.7	15.4	16.2	15.4	11.1	12.0	10.3	6.8	4.3	0.9
	30人～50人未満	260	15.4	13.8	17.7	16.2	10.8	12.3	7.7	6.2	5.0	0.4
	50人～100人未満	230	16.5	16.5	11.3	10.9	8.7	6.1	8.3	6.1	3.5	1.7
	100人～300人未満	183	17.5	21.3	18.0	15.8	15.8	11.5	8.7	10.9	7.7	0.5
	300人～1,000人未満	101	28.7	12.9	17.8	20.8	13.9	14.9	8.9	12.9	5.9	-
	1,000人以上	109	27.5	22.9	18.3	20.2	20.2	21.1	22.9	19.3	12.8	8.3

■全体比+10pt以上/■全体比+5pt以上/■全体比-5pt以下/■全体比-10pt以下 (%)

●「敏腕CFOを迎えたい」会社経営者の60%

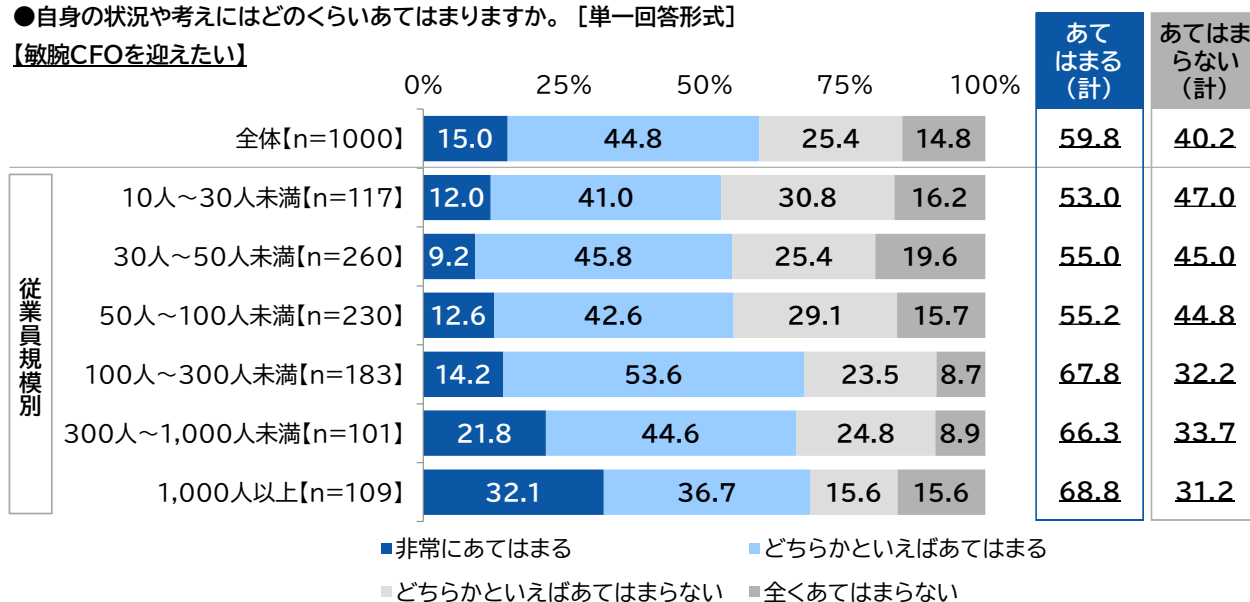
CFOの登用に関する意識や状況について質問しました。

全回答者(1,000名)に、CFOの登用に関する意識や状況について、自身の状況や考えにはどのくらいあてはまるか聞いたところ、【敏腕CFOを迎えたい】では、「非常にあてはまる」が15.0%、「どちらかといえばあてはまる」が44.8%で合計した『あてはまる(計)』は59.8%、「全くあてはまらない」が14.8%、「どちらかといえばあてはまらない」が25.4%で合計した『あてはまらない(計)』は40.2%となりました。スキルや能力など、申し分のない実力を有したCFOに、今来てほしいと考えている会社経営者は全体の6割でした。

従業員規模別にみると、『あてはまる(計)』と回答した人の割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられ、従業員規模1,000人以上では68.8%でした。

●自身の状況や考えにはどのくらいあてはまりますか。[単一回答形式]

【敏腕CFOを迎えたい】



ここで、敏腕CFOを迎えたい人(598名)について、どのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいと思うかをみると、1位「公認会計士」(25.9%)、2位「上場企業のCFO経験者」(24.4%)、3位「銀行出身」(22.7%)となりました。

従業員規模別にみると、従業員規模100人～300人未満では「上場企業のCFO経験者」(32.3%)、従業員規模1,000人以上では「上場企業のCFO経験者」「銀行出身」「コンサルティングファーム出身」(いずれも36.0%)がそれぞれ1位でした。

●どのような経歴の人に自社のCFOになってもらいたいと思いますか。[複数回答形式]

*敏腕CFOを迎えたい人がベース

全体[n=598]		%
1位	公認会計士	25.9
2位	上場企業のCFO経験者	24.4
3位	銀行出身	22.7
4位	税理士	21.6
5位	監査法人出身	17.2
	コンサルティングファーム出身	17.2
	スタートアップのCFO経験者	17.2
8位	IPO達成経験者	13.5
9位	証券会社出身	10.7
	その他	0.3

10人～30人未満 [n=62]		%
1位	公認会計士	27.4
2位	税理士	24.2
3位	上場企業のCFO経験者	21.0
4位	銀行出身	19.4
5位	監査法人出身	12.9
	コンサルティングファーム出身	12.9
7位	スタートアップのCFO経験者	8.1
	IPO達成経験者	8.1
9位	証券会社出身	3.2
	その他	-

30人～50人未満 [n=143]		%
1位	税理士	22.4
2位	上場企業のCFO経験者	20.3
3位	銀行出身	18.9
4位	公認会計士	18.2
5位	監査法人出身	11.9
	コンサルティングファーム出身	11.9
	スタートアップのCFO経験者	11.9
8位	IPO達成経験者	10.5
9位	証券会社出身	7.0
	その他	-

50人～100人未満 [n=127]		%
1位	公認会計士	22.0
2位	スタートアップのCFO経験者	18.1
3位	税理士	17.3
4位	上場企業のCFO経験者	16.5
5位	銀行出身	15.7
	コンサルティングファーム出身	15.7
7位	監査法人出身	14.2
8位	証券会社出身	7.9
9位	IPO達成経験者	6.3
	その他	0.8

100人～300人未満 [n=124]		%
1位	上場企業のCFO経験者	32.3
2位	公認会計士	28.2
3位	税理士	24.2
4位	銀行出身	22.6
5位	監査法人出身	21.8
6位	スタートアップのCFO経験者	20.2
7位	IPO達成経験者	19.4
8位	コンサルティングファーム出身	14.5
9位	証券会社出身	9.7
	その他	0.8

300人～1,000人未満 [n=67]		%
1位	公認会計士	38.8
2位	銀行出身	32.8
3位	上場企業のCFO経験者	23.9
	監査法人出身	23.9
5位	税理士	19.4
	コンサルティングファーム出身	19.4
7位	スタートアップのCFO経験者	16.4
8位	証券会社出身	14.9
9位	IPO達成経験者	11.9
	その他	-

1,000人以上 [n=75]		%
1位	上場企業のCFO経験者	36.0
	銀行出身	36.0
	コンサルティングファーム出身	36.0
4位	公認会計士	30.7
5位	スタートアップのCFO経験者	29.3
6位	IPO達成経験者	28.0
7位	証券会社出身	26.7
8位	税理士	22.7
	監査法人出身	22.7
	その他	-

●「CFOの採用で失敗した経験がある」27%、従業員規模1,000人以上では47%

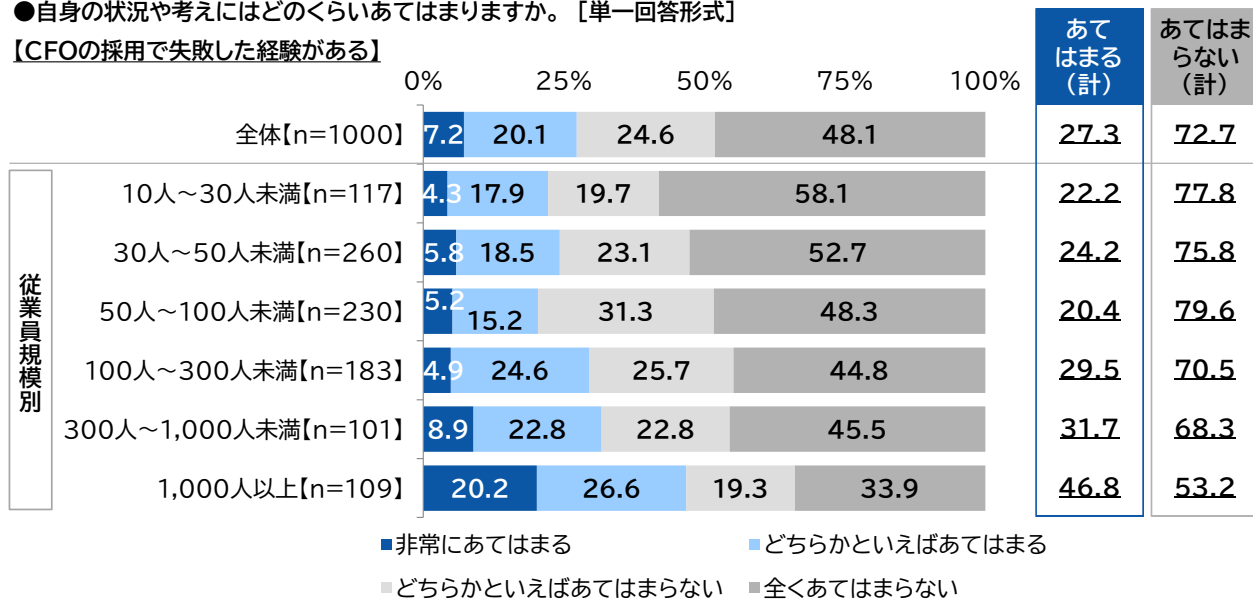
●「CFO探しは難しいと思う」69%

【CFOの採用で失敗した経験がある】では、『あてはまる(計)』は27.3%、『あてはまらない(計)』は72.7%となりました。求めるCFO人材を見つけられなかった経験がある経営者や、採用はしたものの求める水準に達していなかったといった経験がある経営者は少なくないようです。

従業員規模別にみると、『あてはまる(計)』と回答した人の割合は、従業員規模1,000人以上では46.8%と突出して高くなりました。

●自身の状況や考えにはどのくらいあてはまりますか。[単一回答形式]

【CFOの採用で失敗した経験がある】

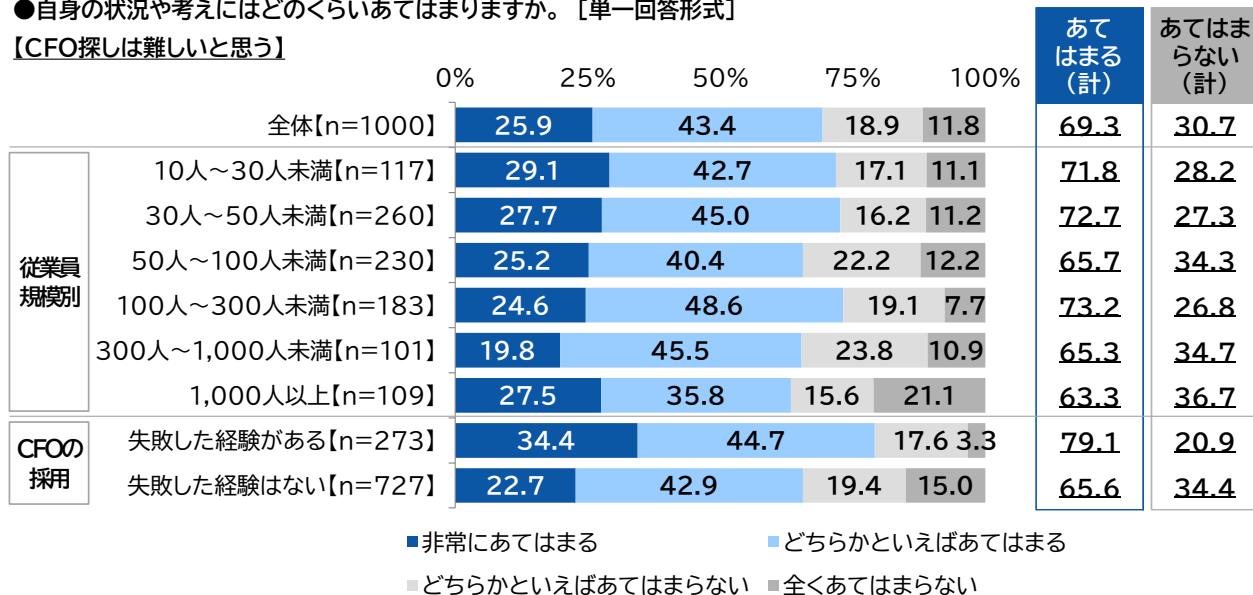


【CFO探しは難しいと思う】では、『あてはまる(計)』は69.3%、『あてはまらない(計)』は30.7%となりました。

CFOの採用で失敗した経験がある人(273名)についてみると、『あてはまる(計)』と回答した人の割合は79.1%でした。

●自身の状況や考えにはどのくらいあてはまりますか。[単一回答形式]

【CFO探しは難しいと思う】



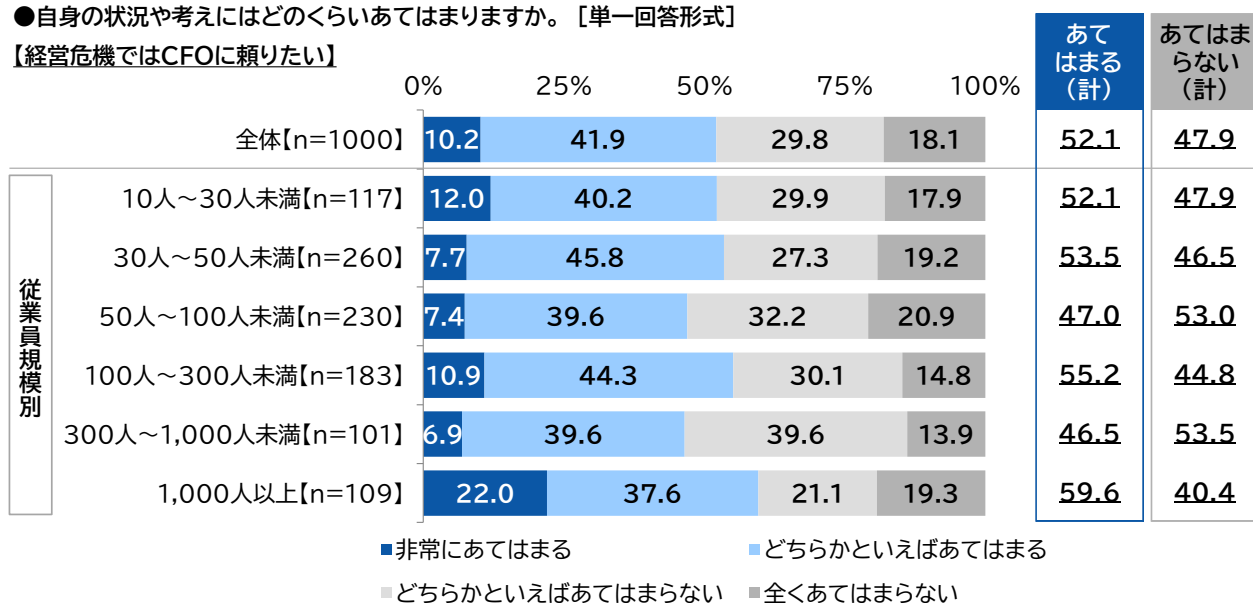
●「経営危機ではCFOに頼りたい」52%

●「自分の後任はCFOに任せたい」39%、従業員規模1,000人以上では53%

【経営危機ではCFOに頼りたい】では、『あてはまる(計)』は52.1%、『あてはまらない(計)』は47.9%となりました。
従業員規模別にみると、『あてはまる(計)』と回答した人の割合は、従業員規模1,000人以上で59.6%と最も高くなりました。

●自身の状況や考えにはどのくらいあてはまりますか。[単一回答形式]

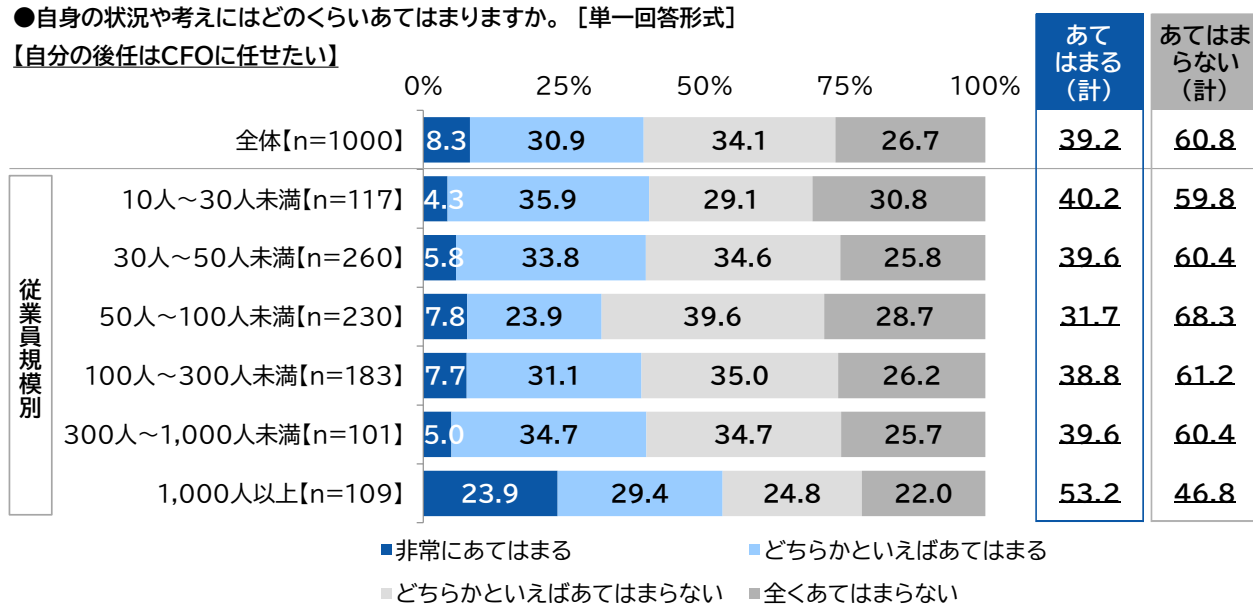
【経営危機ではCFOに頼りたい】



【自分の後任はCFOに任せたい】では、『あてはまる(計)』は39.2%、『あてはまらない(計)』は60.8%となりました。
従業員規模別にみると、『あてはまる(計)』と回答した人の割合は、従業員規模1,000人以上で53.2%と半数を超えました。

●自身の状況や考えにはどのくらいあてはまりますか。[単一回答形式]

【自分の後任はCFOに任せたい】



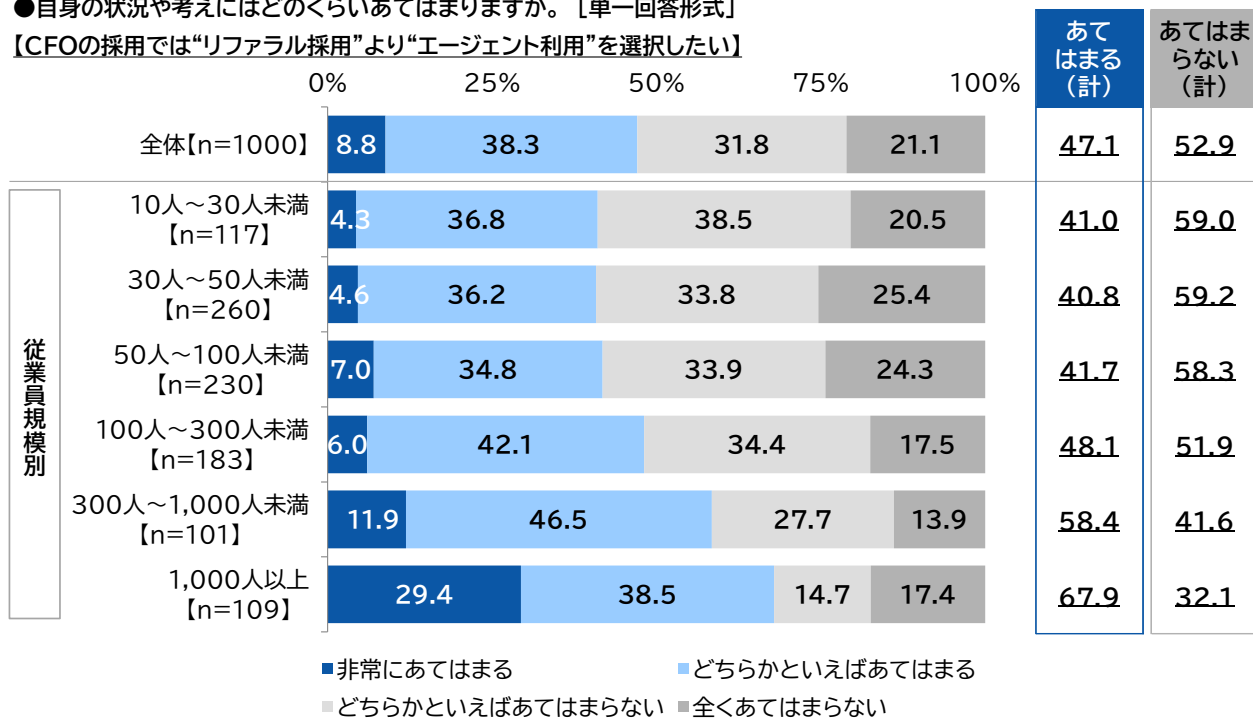
●「CFOの採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい」47%、従業員規模1,000人以上では68%

【CFOの採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい】では、『あてはまる(計)』は47.1%、『あてはまらない(計)』は52.9%となりました。CFOの採用にあたっては、専門知識や採用支援実績が豊富で信頼できるエージェントを利用することで、優秀な人材の獲得や効率的な採用活動を実現したいと考える経営者は少なくないようです。

従業員規模別にみると、『あてはまる(計)』と回答した人の割合は、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられ、従業員規模300人～1,000人未満では58.4%となり、従業員規模1,000人以上では67.9%でした。

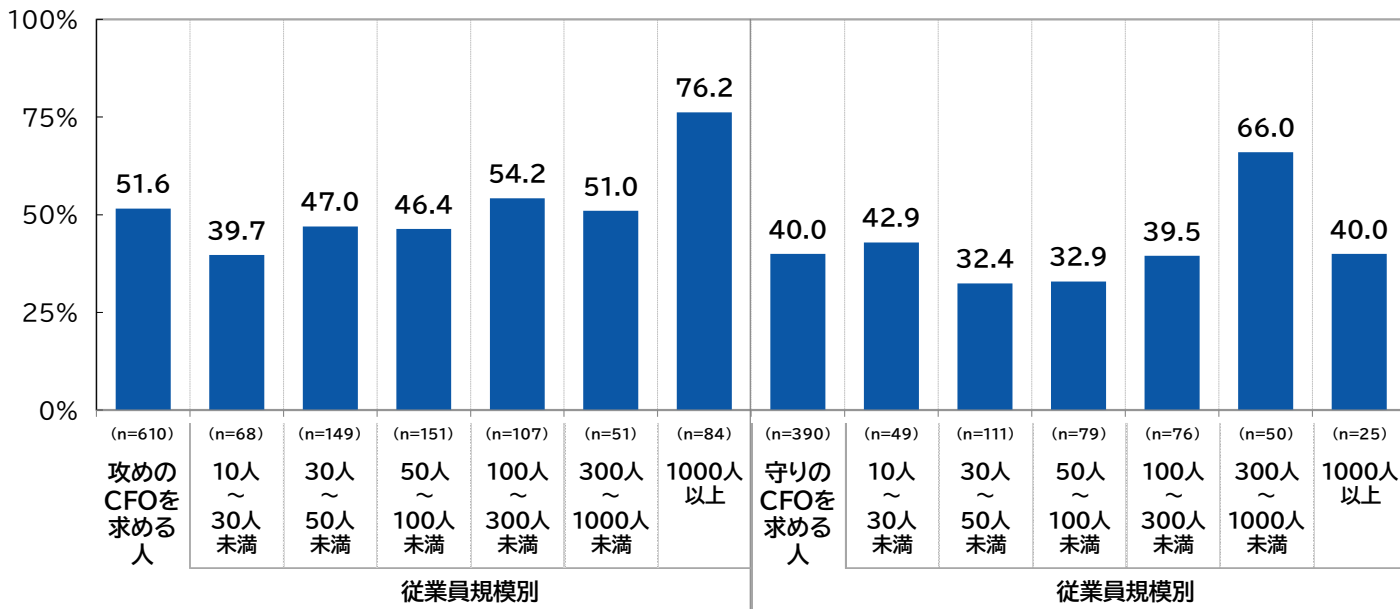
●自身の状況や考えにはどのくらいあてはまりますか。【単一回答形式】

【CFOの採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい】



CFOの採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい人の割合は、攻めのCFOを求め人(610名)では51.6%、守りのCFOを求め人(390名)では40.0%となり、従業員規模1,000人以上かつ攻めのCFOを求め人(84名)では76.2%となりました。

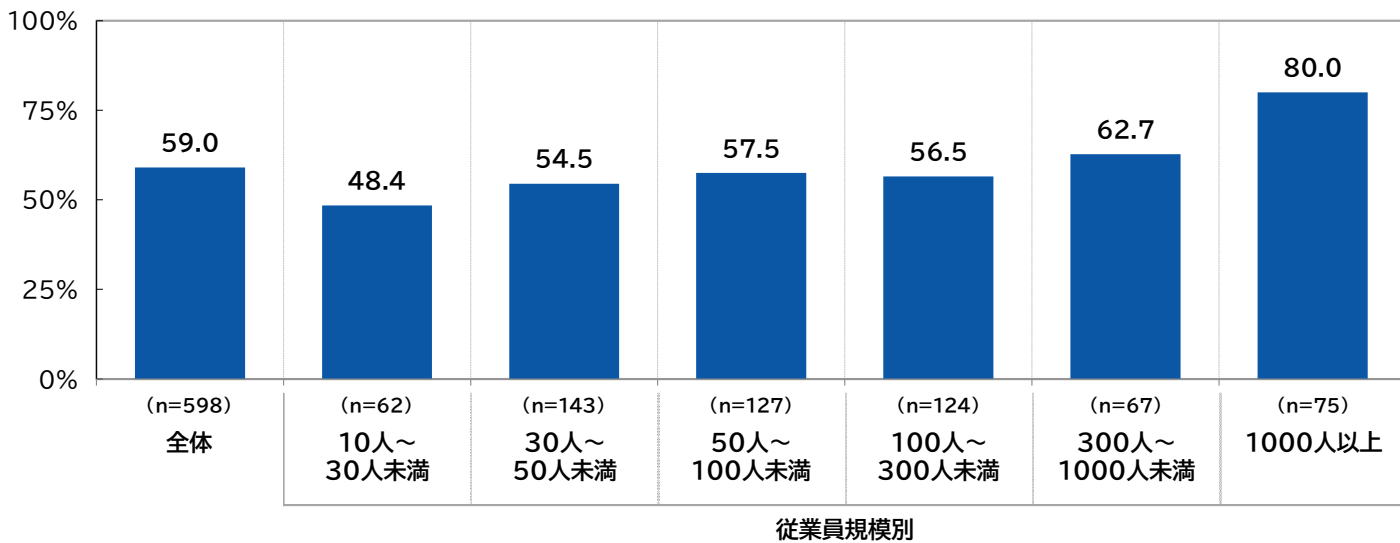
●CFOの採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい人の割合



*n数が30未満の属性は参考値

また、敏腕CFOを迎えたい人(598名)では59.0%となり、従業員規模1,000人以上かつ敏腕CFOを迎えたい人(75名)では80.0%と突出して高くなりました。

●CFOの採用では“リファラル採用”より“エージェント利用”を選択したい人の割合 *敏腕CFOを迎えたい人がベース

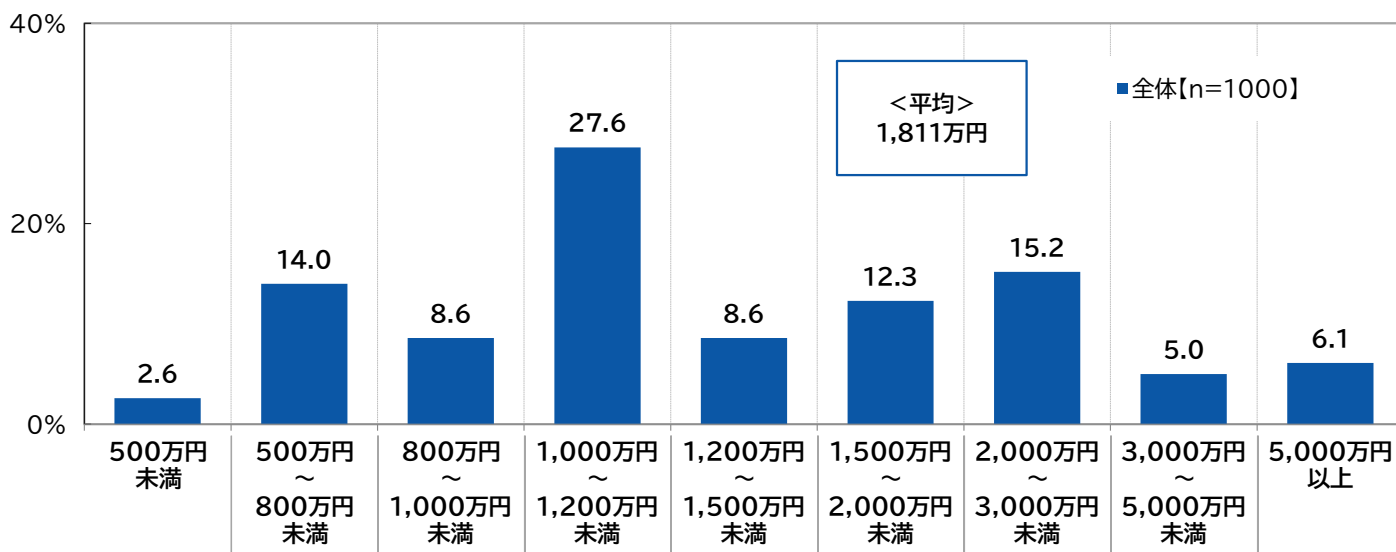


●“理想のCFO”に提示できる年収の上限 平均は1,811万円、従業員規模1,000人以上では平均3,180万円

CFO候補者に提示できる年収やCFOの採用に掛けられる費用について質問しました。

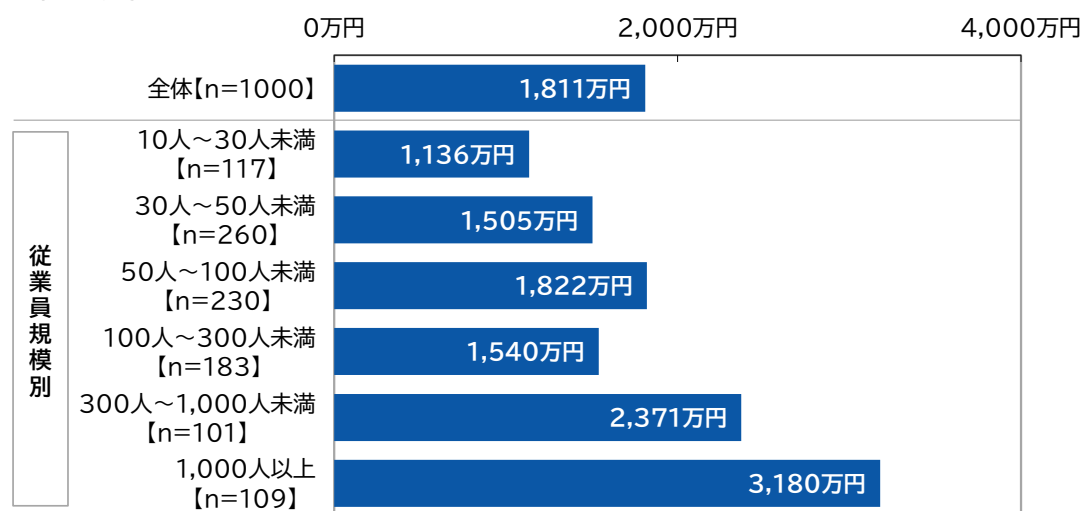
全回答者(1,000名)に、“理想のCFO”に提示できる年収(額面)の上限はいくらか聞いたところ、「1,000万円～1,200万円未満」(27.6%)や「2,000万円～3,000万円未満」(15.2%)に多くの回答が集まり、平均は1,811万円となりました。従業員規模別にみると、従業員規模1,000人以上では平均3,180万円でした。

●“理想のCFO”に提示できる年収(額面)の上限はいくらですか。[数値入力形式:上限__万円]



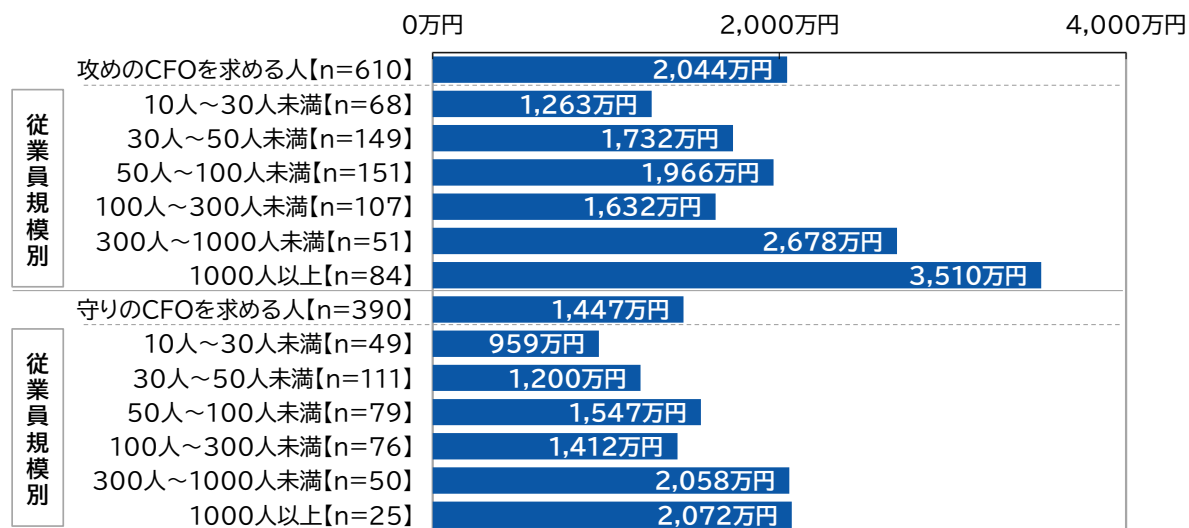
●“理想のCFO”に提示できる年収(額面)の上限はいくらですか。[数値入力形式:上限__万円]

※平均を表示



CFOの登用に関する意識別にみると、攻めのCFOを求める人(610名)では平均2,044万円、守りのCFOを求める人(390名)では平均1,447万円となり、従業員規模1,000人以上かつ攻めのCFOを求める人(84名)では平均3,510万円でした。

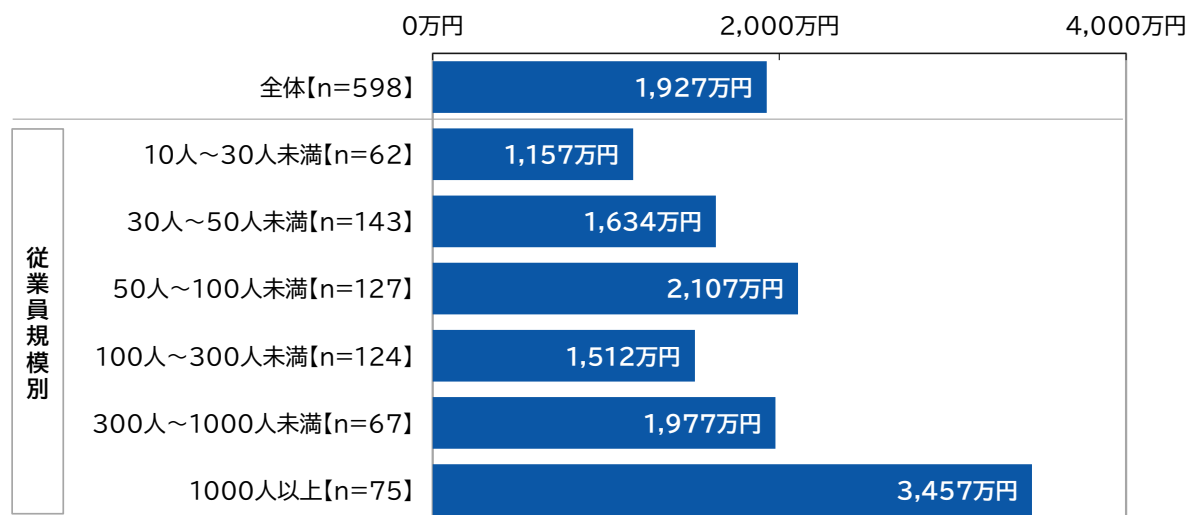
●“理想のCFO”に提示できる年収(額面)の上限はいくらですか。[数値入力形式:上限__万円] ※平均を表示



*n数が30未満の属性は参考値

また、敏腕CFOを迎えたい人(598名)では平均1,927万円となり、従業員規模1,000人以上かつ敏腕CFOを迎えたい人(75名)では平均3,457万円でした。

●“理想のCFO”に提示できる年収(額面)の上限はいくらですか。[数値入力形式:上限__万円] ※平均を表示
*敏腕CFOを迎えたい人がベース

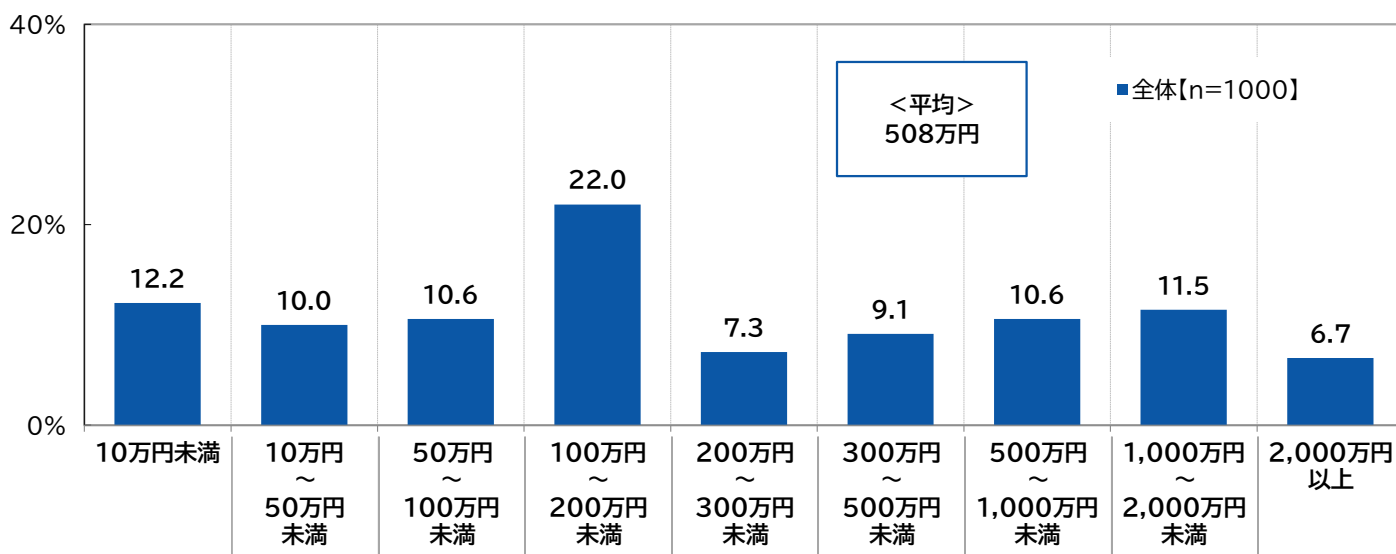


●“理想のCFO”の採用に掛けられる費用の上限 平均は508万円、従業員規模1,000人以上では平均1,206万円

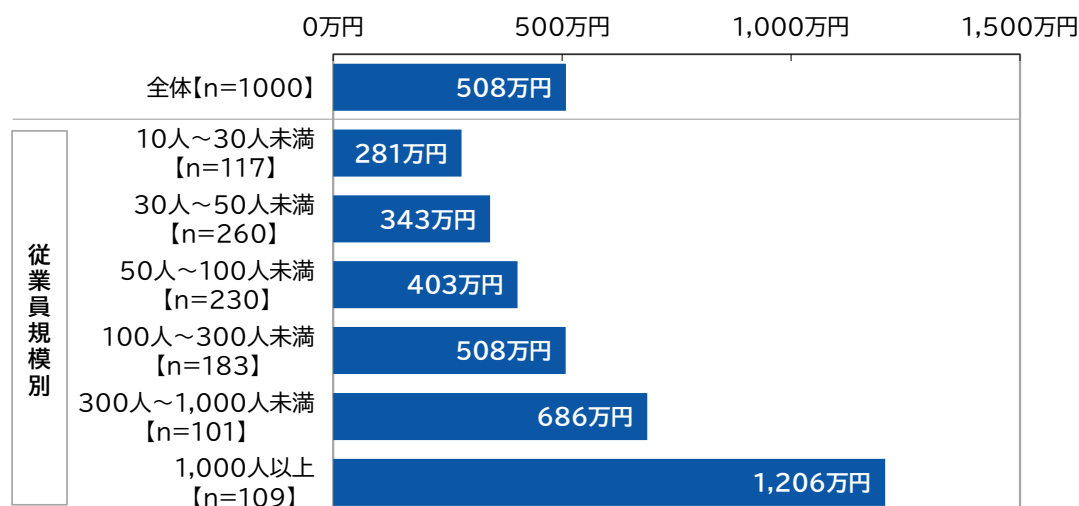
また、“理想のCFO”の採用に掛けられる費用(紹介手数料など)の上限はいくらか聞いたところ、「100万円～200万円未満」(22.0%)に多くの回答が集まったほか、「10万円未満」(12.2%)や「10万円～50万円未満」(10.0%)、「50万円～100万円未満」(10.6%)、「500万円～1,000万円未満」(10.6%)、「1,000万円～2,000万円未満」(11.5%)に回答が分かれ、平均は508万円となりました。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど高くなる傾向がみられ、従業員規模1,000人以上では平均1,206万円でした。

●“理想のCFO”の採用に掛けられる費用(紹介手数料など)の上限はいくらですか。【数値入力形式:上限__万円】



●“理想のCFO”の採用に掛けられる費用(紹介手数料など)の上限はいくらですか。【数値入力形式:上限__万円】 ※平均を表示

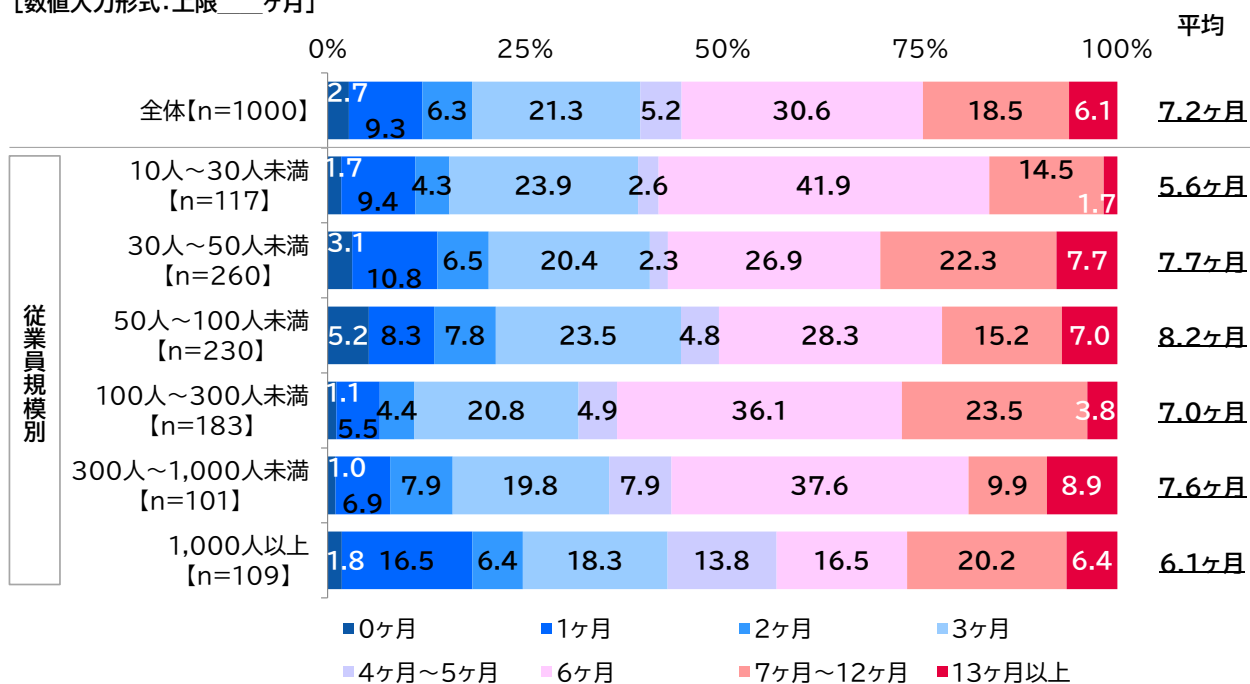


●“理想のCFO”を採用する際、入社まで待つことができる期間の上限 平均は7.2ヶ月

全回答者(1,000名)に、“理想のCFO”を採用する際、入社まで待つことができる期間(内定から入社までの期間)の上限はどのくらいか聞いたところ、「3ヶ月」(21.3%)や「6ヶ月」(30.6%)、「7ヶ月～12ヶ月」(18.5%)に回答が分かれ、平均は7.2ヶ月でした。

従業員規模別にみると、平均は従業員規模50人～100未満(8.2ヶ月)で最も長くなり、従業員規模10人～30人未満(5.6ヶ月)で最も短くなりました。

●“理想のCFO”を採用する際、入社まで待つことができる期間(内定から入社までの期間)の上限はどのくらいですか。
[数値入力形式:上限__ヶ月]



“理想のCFO”のイメージについて

●“理想のCFO”のイメージを漢字二文字で表すと？ 1位「堅実」2位「誠実」3位「敏腕」

最後に、全回答者(1,000名)に、“理想のCFO”のイメージを漢字二文字で表現してもらったところ、1位「堅実」(133名)、2位「誠実」(61名)、3位「敏腕」(44名)となりました。危ない橋を渡ることがない、適切な財務戦略や事業戦略、適宜実施する資金調達のもと、CFOとして企業ビジョンの実現や事業計画の推進を手堅く着実に図れる人、CFOとして誠心誠意仕事に取り組みステークホルダーからの信頼が厚い人、CFOとして仕事で求められるスキルや能力が高く業務を素早く的確に処理することができる人といったイメージを持っている会社経営者が多いのではないのでしょうか。

- “理想のCFO”のイメージを漢字二文字で表現するとどの漢字があてはまりますか。[自由回答形式]
※上位10位までを表示

全体[n=1000]		名
1位	堅実	133
2位	誠実	61
3位	敏腕	44
4位	信頼	35
5位	財務	20
6位	優秀	17
7位	忍耐	15
8位	慎重	14
9位	実直	13
10位	剛腕	11
	有能	11

■調査概要■

調査タイトル	:CFOに関する意識調査2024
調査対象	:ネットエイジアリサーチのインターネットモニター会員を母集団とする 従業員規模10人以上の会社の経営者
調査地域	:全国
調査方法	:インターネット調査
調査期間	:2024年7月23日~8月5日の14日間
有効回答数	:1,000サンプル
実施機関	:ネットエイジア株式会社

■■報道関係の皆様へ■■

本ニュースリリースの内容の転載にあたりましては、
「レックスアドバイザーズ調べ」と付記のうえご使用くださいますよう、お願い申し上げます。

※Web サイト掲載時は出典元として下記リンクの設置もお願いいたします。

https://www.career-adv.jp/page/research_01/

■■会社概要■■

社名	株式会社レックスアドバイザーズ
所在地	【東京本社】〒102-0093 東京都千代田区平河町 2 丁目 16 番 1 号 平河町森タワー12 階 【大阪支社】〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田 1-12-17 梅田スクエアビルディング 6F 【名古屋支社】〒460-0008 名古屋市中区栄 1-3-3 AMMNATビル7階 【岡山オフィス】〒700-0901 岡山県岡山市北区本町 6-36 第一セントラルビル 4F
TEL	03-5510-1131
代表	代表取締役 岡村康男
資本金	60,000,000 円
設立	2002 年 10 月
事業内容	・人材紹介事業(有料職業紹介事業許可番号 13-ユ-300031) ・人材派遣事業(労働者派遣事業許可番号 派 13-310252) ・人材業務委託事業 ・求人広告媒体事業 ・オウンドメディア事業 ・会員コンサルティング事業
URL	https://www.career-adv.jp/