

経済産業省委託事業

平成 20 年度サービスイノベーション創出支援事業

(サービス産業能力評価システム構築支援事業)

「経理・財務 SS2.0 能力検定開発プロジェクト」

実施報告書

平成21年3月

エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社

日本 CFO 協会

株式会社プロティビティ ジャパン

目次

I	プロジェクトの背景	5
1.	経済産業省「サービスイノベーション創出支援事業(サービス産業能力評価システム構築支援事業)」の事業趣旨	5
2.	経理・財務 SS2.0 能力検定開発プロジェクトの背景と目的	6
(1)	「経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0」の開発	6
(2)	「経理・財務 SS2.0 能力検定開発プロジェクト」の目的	7
II	プロジェクト実施目標と実施方法	8
1.	本プロジェクトの目標	8
2.	本プロジェクトの実施方法(推進体制)	8
(1)	コンソーシアム体制	8
(2)	委員会の設置	9
(3)	ワーキング・グループの組成	9
(4)	外部専門家のサポート	10
3.	成果物作成までの実施プロセス	11
III	能力評価制度の企画及びパイロットテストの実施	12
1.	能力評価制度の細目	12
(1)	対象者	12
(2)	試験分野	12
(3)	試験方式	13
(4)	テスト結果によるレベル分け基準	14
2.	パイロットテストの実施	14
(1)	パイロットテスト用の問題作成	14
(2)	パイロットテスト実施状況	16
(3)	受験者属性	16
3.	パイロットテスト結果に関する統計分析の実施	17
(1)	総合得点分布	17
(2)	通過率分析	17
(3)	信頼性分析	17
(4)	受験者の属性とのクロス分析	18
(5)	レベル分け基準の妥当性分析	21
4.	統計分析結果サマリー及び本プロジェクトの評価	25

IV 今後の課題及び展開方向 ー能力評価制度の提供開始と普及ー	27
1. 既存の能力評価制度との整合性	27
(1) 市場ニーズ把握のためのアンケートを実施	27
(2) 当コンソーシアム委員会における意見	28
2. その他の検討課題	29

添付資料:

経理・財務 SS 2.0 パイロットテストデータの統計分析

経理・財務 2.0 能力検定開発プロジェクト

委員会委員名簿

木村 幸彦(委員長)	公認会計士(前「経理・財務サービス・スキルスタンダード2.0開発プロジェクト」委員会委員長)	
伊藤 一郎	旭化成(株)	取締役兼副社長執行役員
江南 清司	TDK(株)	取締役専務執行役員
加藤 和彦	富士通(株)	経営執行役上席常務 CFO
北村 喜美男	伊藤忠商事(株)	執行役員経理部長
高原 宏	武田薬品工業(株)	コーポレート・オフィサー経理部長
辻 晶仁	トヨタ自動車(株)	常務役員
中嶋 照樹	帝人(株)	執行役員経理財務室長
橋本 勝則	デュポン(株)	取締役財務部長
三田 慎一	花王(株)	取締役執行役員会計財務部門統括
白石 学	(株)税務研究会	制作本部部長 会計担当編集主幹
磯田 和史(兼事務局長)	NTTビジネスアソシエ(株)	取締役アカウンティング事業部長

(敬称略、順不同)

<事務局>

磯田 和史(事務局長)	NTTビジネスアソシエ(株)	取締役アカウンティング事業部長
谷口 宏	日本 CFO 協会	専務理事
神林 比洋雄	(株)プロテクト ジャパン	代表取締役社長

(敬称略、順不同)

I プロジェクトの背景

1. 経済産業省「サービスイノベーション創出支援事業(サービス産業能力評価システム構築支援事業)」の事業趣旨

我が国のサービス産業は日本経済の7割近く(GDP・雇用ベース)を占める非常に重要な産業でありながら、その生産性の伸びは製造業や海外のサービス産業に比較して相対的に低いことが指摘されており、サービス産業においてイノベーションと生産性向上をいかに達成するかが、我が国経済の発展の重要な課題となっている。

製造業では、機械装置が中心となって製品を製造するため、品質や効率はその機械装置に依存するのに対し、サービス産業では人が中心となってサービスの生産・提供が行われ、製造業とは異なり、その品質や効率は人材に大きく依存する。そのため、サービス産業の品質や効率向上には優秀な人材の獲得と育成の両面が重要となっている。

一方でサービス産業は人材の流動性が高く、消費者ニーズの変化に伴い絶えず新たなサービスが生まれ提供されることなどから、これまでのそれぞれの企業内における長期的な社内教育に代替する人材育成のメカニズムが必要と考えられる。

特に、サービス産業のイメージ低迷による人材確保の問題や、絶えず変化する消費者ニーズを的確に把握できる人材が必要であるとの課題に対しては、産業界における積極的な取り組みが必要となる。

例えば、個別企業の枠を超えて業種内やあるいは業種横断的に必要とされるスキルやノウハウについては、個別企業単独で対応するよりも、業界のニーズを踏まえつつ産業界が協力して取り組むことが効果的であると考えられる。

その業種に必要な共通のスキル標準の策定及びそのスキルに関する能力評価制度の確立などは、業界共通の人材育成のためのプラットフォームになるものと期待される。

このような背景により、経済産業省はサービス産業における業界等企業の枠を超えた共通的な人材育成のためのプラットフォームを構築する実証事業を実施することとした。

平成19年4月に出された「サービス産業のイノベーションと生産性に関する研究会」報告書では、サービス産業の生産性向上の一つの方策として、産業界における戦略的人材育成の必要性がうたわれ、その推進のために、サービス産業人材育成プラットフォームの構築を推進していくとされている。我が国サービス産業の生産性向上を国民運動として推進する母体として設立された「サービス産業生産性協議会」(SPRIMG)においても、専門委員会の一つとして「人材育成委員会」を設置し、その推進の役割を担っている。

この「サービス産業人材育成プラットフォームの構築」構築の具体的方策としては、以下の5つが挙げられている。

- ①ニーズに対応した人材スキル標準の作成

- ②人材育成のための共通プラットフォームとしての能力評価制度(試験・検定)の構築支援
- ③共通教育プログラムによる効率的な人材育成
- ④幅広いサービス産業への展開
- ⑤独自ノウハウ等の取り扱い

経済産業省としても、上記の取り組みを積極的に推進すべく平成 20 年度事業として、上記方策の展開・推進に向けた事業主体の取り組みについて幅広く提案を募ることとなった。

とりわけ①・②に関して、国が「委託事業」として初期段階での事業の一部を実施することで、費用負担が行われ、事業に係るリスクが軽減される形で事業を支援・推進していくこととなった。

(以上、平成 20 年度「サービスイノベーション創出支援事業(サービス産業能力評価システム構築支援事業)」公募要領より)

事業公募は平成 20 年 5 月に実施され、その後書類審査、ヒアリング審査を経て、平成 20 年 6 月 27 日に採択候補となる 5 つの事業案件が公表された。

2. 経理・財務 SS2.0 能力検定開発プロジェクトの背景と目的

(1)「経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0」の開発

企業の枠を越えた人材育成事業の先駆けとしては、平成 14 年度から「経理・財務サービス・スキルスタンダード¹」の開発が始まり、経理・財務分野における“スキル標準”が平成 16 年 3 月に策定されるに至った。なお、これに対応した能力評価制度として、「経理・財務スキル検定(FASS)」が平成 17 年 11 月より開始されている。

昨今の会社法の改正や金融商品取引法、いわゆるJ-SOX法の施行などを背景として、経理・財務サービスに従事する人材には、経理・財務サービスの業務プロセスを実施していく上で正確な財務報告の保全や健全な企業経営の堅持を阻害するどのようなリスクが存在し、それに対してどのような統制(コントロール)が必要となるのか、ということを理解する内部統制管理上のスキル向上が求められてきている。

しかしながら、経理・財務サービス・プロセスの適切な実施を阻害するリスクとリスクのコントロールに関するスキルの標準化が行われていないうえ、専門人材の数も不足していることから企業では内部統制の対応に苦慮しているのが現状となっている。

経理・財務分野の専門出版社である株式会社税務研究会が行ったアンケートによれば、スキル標準としての「経理・財務サービス・スキルスタンダード」を「内部統制整備に活用したい」という要望が多く、企業の経理財務部門による組織改革や業務改革、内部統制のための業務プロセス

¹ 経理・財務部門の業務手順(プロセス)をフローチャートで表示し、各業務に求められるスキルを機能別・網羅的に整理したもの。平成 16 年に経済産業省より公表された。

の見直し等での活用が期待されている(前述アンケートでは「業務改革に活用したい 44%」「内部統制整備に活用したい 37%」との回答結果が得られている)。

上記を背景に、当コンソーシアムでは、経理・財務分野あるいはその関連業務に携わる担当者や、これからそのような業務に携わろうとする担当者にとって、業務上のリスクとコントロールに関するスキルを獲得・向上するための指針を提供する目的のため、平成 19 年度経済産業省「ビジネス性実証支援事業(人材育成分野)」の委託事業として、「経理・財務サービス・スキルスタンダード」に内部統制に関する分野(リスクとコントロール、スキル標準)を付加し、「経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0」を開発したところである。

(2)「経理・財務 SS2.0 能力検定開発プロジェクト」の目的

昨年度に開発された「経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0」の有効活用を通じて、経理・財務分野またはその関連業務に携わる担当者、あるいはそのような業務に携わろうとしている担当者の、業務上のリスクとコントロールに関するスキル向上を図る目的のため、経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 に関するスキルを計測する能力評価制度の実施に向けて、具体的に能力評価制度の細目を企画する。

「経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0」におけるスキルの定義とそれに対応したこの能力評価制度が両輪一体となってスキル向上のための指針となり、その枠組みが企業の枠を超えた人材育成のプラットフォームとなる。これにより人材流動化が促進され、ひいては業界の生産性の向上に寄与する。

Ⅱ プロジェクト実施目標と実施方法

1. 本プロジェクトの目標

上記の背景と目的を達成するための本プロジェクトの実施目標は以下の通りである。

(1)「経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0」に対応した能力評価制度の具体的な制度企画として、次の細目を決定する。

- ①受験者ターゲット
- ②試験分野
- ③試験方式
- ④レベル分け基準の定義

(2)その能力評価制度の信頼性・有効性を確認するためにパイロットテストを実施し、その試験結果を統計分析した各種データから、企画した能力評価制度の妥当性を検証する。

(3)「経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0」におけるスキル標準を、必要に応じて上記で企画した能力評価制度に対応させ再整理する。

2. 本プロジェクトの実施方法(推進体制)

(1)コンソーシアム体制

本プロジェクトの実施にあたっては、エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ(株)を代表団体とし、日本CFO 協会、(株)プロティビティ ジャパンを参加団体とするコンソーシアムを組成し、それぞれの能力を効率的に活かしつつ適切な役割分担を実施した。それぞれの業務分担内容は下記の通りである。

<エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ(株)>

- ① 能力評価制度の細目に関する検討
- ② パイロットテスト問題の作成(主に、資産分野、決算分野、税務分野、資金分野における業務プロセスに関する範囲を担当)
- ③ スキル標準の検討

<日本 CFO 協会>

- ① 能力評価制度の細目に関する検討
- ② パイロットテスト問題形式、実施方法の検討
- ③ パイロットテストの運営及びパイロットテスト結果の統計分析の実施

<株)プロティビティ ジャパン>

- ① 能力評価制度の細目に関する検討
- ② パイロットテスト問題の作成(主に、全社統制分野、IT 統制分野に関する範囲を担当)
- ③ スキル標準の検討

(2)委員会の設置

本プロジェクトの遂行にあたっては、企画する能力検定制度のあり方に対して専門的、実務的な側面からの助言・承認、各業界におけるニーズや普及のための方策に関する意見をいただくために、専門家や、企業経営に主として財務の面から直接携わられている企業幹部の皆様から構成される委員会を設置した。

(3)ワーキング・グループの組成

各業界を代表する 53 社の代表者から成るワーキング・グループを組成し、パイロットテスト問題に関する内容の検証、部下の方々のパイロットテスト受験に関して協力いただいた。

【ワーキング・グループ企業、パイロットテスト協力企業一覧(順不同)】

曙ブレーキ工業(株)	住商情報システム(株)	日本電気(株)
旭化成(株)	住友化学(株)	日本ユニシス(株)
アサヒマネジメントサービス(株)	住友金属工業(株)	(株)野村総合研究所
(株)イエローハット	住友重機械工業(株)	(株)パナソニックグループ
(株)インテックス・ホールディングス	(株)セブン&アイ ホールディングス	パナソニック(株)
イオン(株)	ソフトバンクモバイル(株)	富士ゼロックス(株)
出光興産(株)	ソフトバンク BB(株)	富士通(株)
伊藤忠商事(株)	ソフトバンクテレコム(株)	本田技研工業(株)
エーザイ(株)	武田薬品工業(株)	三井物産(株)
エスエス製薬(株)	TDK(株)	三菱化学(株)
MHI ファイナンス(株)	帝人クリエイティブスタッフ(株)	三菱マテリアル(株)
花王(株)	DIC(株)	(株)村田製作所

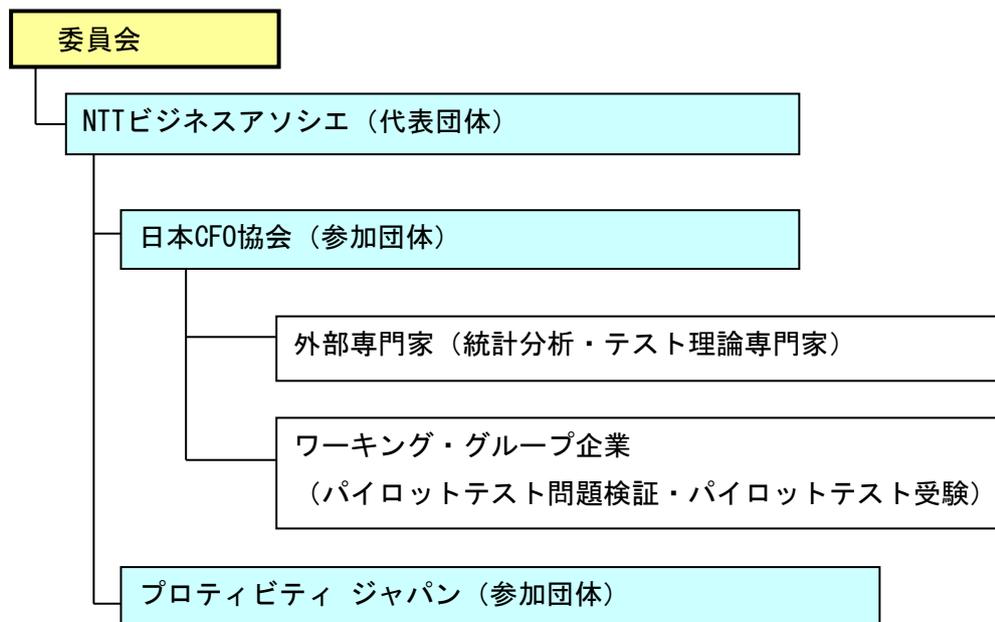
カゴメ(株)	デュポン(株)	明治製菓(株)
鹿島建設(株)	東亜合成(株)	(株)メイフイス
(株)きんでん	(株)東急ストア	ヤマトマネジメントサービス(株)
(株)京王アカウンティング	東京ガス(株)	(株)郵船アカウンティング
佐川急便(株)	(株)東芝	ライオン(株)
三洋電機(株)	トヨタ自動車(株)	ラディア ホールディングス(株)
JSR(株)	(株)ニチレイ	(株)リコー
JFE ホールディングス(株)	日鉱金属(株)	(株)ルネサンステクノロジー
新日本製鉄(株)	日本 IMB フィナンシャルサービス(株)	YKK ビジネスサポート(株)

(4) 外部専門家のサポート

適正な能力評価を実施するために不可欠なテスト問題の外形的デザイン手法に関して、金沢工業大学情報フロンティア学部の山本敏幸教授のアドバイスを受け、パイロットテスト問題のチェックを受けた。

また、パイロットテスト結果に関する統計分析については、香川大学ビジネススクールの板倉宏昭教授に依頼すると共に、統計分析の評価に関してアドバイスをいただいた。

【プロジェクト実施体制図】



3. 成果物作成までの実施プロセス

平成 20 年 7 月に開始した本プロジェクトの実施プロセスは下表の通り。

実施内容	平成20年						平成21年	
	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
委員会			▲ (22日) 第 1 回委員会				(25日) ▲ 第 2 回委員会	
スキル標準 再整理検討	←----->							
能力評価制度 企画・開発	← 制度企画 →							
			← パイロットテスト準備 →					
			← テスト問題作成 →					
					← パイロットテスト実施 →			
							← 結果分析・検証 →	
							← 報告書作成 →	
成果報告等					▲ (10日) 中間報告会		(3月6日) ▲ 実施報告書	

Ⅲ 能力評価制度の企画及びパイロットテストの実施

1. 能力評価制度の細目

(1) 対象者

経理・財務分野あるいはその関連業務に携わる担当者やこれからそのような業務に携わろうとする担当者に対し、業務上のリスクとコントロールに関するスキルを獲得・向上するための指針を提供するという本事業の趣旨を踏まえ、能力評価制度の対象者は、経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 の対象者と同様とする。具体的には下記の通りとなる。

- ① 経理・財務部門の担当者
- ② 営業部門等で経理・財務関連業務に携わっている担当者
- ③ 今後、上記①②の業務に従事しようとする者

なお、本能力評価制度は内部統制担当部門やその他の部門の担当者の利用も歓迎するものであるが、本事業の趣旨から、内部統制の専門家としての実務能力を見極めることを主な狙いとするものとはしない。

【評価・測定される能力のイメージ】

< 経理業務 >

決算作業を正確かつ円滑に実施する上でのリスク要因とそのための対応策を理解していることで経理品質を直接的に保全・向上させることができる。更に会社の経理に関連する業務全般にかかわる一般的なリスク及びあるべき対応策を理解していることで、会計・経理の見地から業務の制度を設計、メンテナンスし、周囲に対して適切に運用上のアドバイスを実施できる(経理品質の向上とともに資産の保全、効率性の向上などの面にも貢献)。

< 財務業務 >

資金管理、調達、運用にかかわるリスク要因とそのための対応策を理解していることで、資金の安全な管理、資金ニーズへの適切な対応、金融コストの抑制、決算への正確な反映などの業務目的を担保できる。

(2) 試験分野

経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 によって整備された業務プロセス分野の24項目(売掛債権管理・買掛債務管理・在庫管理 等)、及び全社的統制・IT 統制に関する留意点、についてのスキル要件全てを対象とする。

また、経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 は、財務報告の信頼性の担保だけでなく、効率性や安全性といった、財務報告の信頼性には直接の影響を及ぼさない健全な企業経営の堅持の観点からも分析されているものであり、出題範囲もそれに対応する。

【試験分野のイメージ図】

	分野 スキル要件	業務プロセス分野	全社統制分野	IT統制分野
		A	コントロールの特定	全ての分野を対象とする
B	コントロールの設計評価			
C	コントロールの運用評価			
D	リスクの評価と業務の改善			

(3) 試験方式

問題形式は、テストの目的、検定として実施する際の経済的合理性等を総合的に勘案して、米国のテスト標準であり、TOEIC 等にも採用されている「四者択一方式」とする。

また、試験結果の診断形式(合格・不合格で表すのか、能力水準を表すのか)については、以下の理由から、合否ではなく能力水準を示す形式とする。

- ① ある特定の業務を対象とするものではなく、経理・財務分野を中心とした広い範囲を対象としていることから、資格試験のように合否で判定される評価形式には馴染まないと考えられること。
- ② 客観的なスコアとスコアに対する能力水準を提示することにより、利用者がそれぞれの立場・目的に応じて多目的に合格点を設定できるため、実質的に合格・不合格と同等以上の情報を提供できること。
- ③ 受験者のスキル到達度がスコアやレベルとして明示されることにより、受験者にとってはステップアップのための指針となり、企業にとっては人材育成の面で個人別のきめ細やかな対応が可能となること。
- ④ 問題のインストラクションデザインや統計分析により、同じ能力であれば一定のスコアが出るように設計できること。
- ⑤ FASS 検定と同じく経理・財務部門の担当者をターゲットとしているため、FASS 検定と同様の診断形式とすることが、受験者にとって馴染み深く理解され易いと考えられること。

(4) テスト結果によるレベル分け基準

テストの結果によるスキルレベルについては、A～E の5段階で表示することとする。それぞれのスキルレベルにおけるスキルレベルの定義は下表の通りとする。

レベル	評 価
A	経理・財務分野全般におけるリスク要因とそのための対応策(コントロール)を詳細に理解していることで、業務の正確かつ円滑な実施、業務プロセス・制度の設計・メンテナンス、周囲へのアドバイスをを行い、経理品質の向上や資産の保全、効率性の向上に顕著な貢献をすることができる。
B	経理・財務分野におけるほとんどのリスク要因とそのための対応策(コントロール)を理解していることで、業務の正確かつ円滑な実施を行うとともに、業務プロセス・制度の設計・メンテナンスについても一定の役割をはたし、経理品質の向上や資産の保全、効率性の向上に貢献をすることができる。
C	経理・財務分野におけるリスク要因とそのための対応策(コントロール)について、分野によって偏りはあるが基本的な理解はできており、日常的な業務は実施可能である。
D	経理・財務分野におけるリスク要因とそのための対応策(コントロール)についての理解に不十分な点があり、日常的な業務の実施について上位スキル者からの支援、サポートを必要とする。
E	経理・財務分野の業務に関するリスク管理についての知識は限定的であり、日常的な業務の実施についてもスキルが不足する。今後の努力を期待する。

2. パイロットテストの実施

(1) パイロットテスト用の問題作成

試験分野に対応して、出題問題を370問作成し、そのうち300問を実際にパイロットテストにおいて出題した。出題にあたっては300問の問題プールを分野ごとの問題数が同一になるように

100問ずつの3パターンに分割し、受験者はそのうち2パターン合計200問を受験することとした。
 なお、3パターンのうち1パターンは全受験者が受験する共通問題としている。

【1パターンあたりの問題数】

全社統制	IT統制	業務処理統制				合計
		資産	決算	税務	資金	
19	8	17	15	8	33	100

【設問例】

① 「与信を設定する部門とは別の管理部門の担当者は与信限度額の設定が社内基準に則していることを確認する」というコントロールが有効に働かなかった場合に想定されるリスクとして最も適切なものは次のうちどれか。

- a. 取引先の業界慣行に比して長すぎる支払サイトが設定される
- b. 取引先の信用状況に比して過大な金額の与信限度額が設定される
- c. 取引先の業界慣行では通常採用されない決済方法が設定される
- d. 取引先の信用状況の変化に応じて顧客の与信限度額が設定される

(正解:b)

② 保有有価証券評価において想定されるリスクに関する下記の記述について、()内にあてはまる語句の組合せのうち、最も適切なものを選び。

投資先企業の(ア)や(イ)の変化に気付かず、(ウ)等により、会社に損失を与える

- a. ア)業況 イ)財務状況 ウ)株価の急変
- b. ア)財務状況 イ)社員数 ウ)株価の急変
- c. ア)株価の急変 イ)財務状況 ウ)資産の減少
- d. ア)業況 イ)財務状況 エ)資産の減少

(正解:a)

③ 企業内組織の役割分担が適切に行われていることを確かめるための関連文書として最も適切なものは次のうちどれか。

- a. 職務分掌規定
- b. 役員経歴書
- c. 社内稟議書
- d. 倫理規定

(正解:a)

④「第三者が社員のパスワードを使用し、なりすまして不正なアクセスを行うリスク」に対するコントロールとして適切でないものは次のうちどれか。

- a. パスワード設定にはセキュリティ強度を考慮したガイドラインを設ける
- b. 最初のログイン時にパスワードの変更を強制する
- c. パスワードに有効期限を設ける 正解
- d. ログイン中、定期的にパスワードの入力を要求する d

(正解:d)

(2)パイロットテスト実施状況

パイロットテストは、2008年12月1日～2008年12月15日(24時間対応)の2週間にわたって実施された。

本プロジェクトの趣旨に数多くの企業から賛同を得ることができ、結果として幅広く様々な業界から合計51社860名がパイロットテストに参加いただくことができた。統計分析を実施し信頼性の高い統計分析結果を得るためには約400名というサンプル数が最低限必要とされており、この目標値を大きく上回ることとなった。

実施にあたっては、受験者の利便性や、テスト結果データ収集の容易性を考慮し、パイロットテスト用のウェブサイトを開設してインターネット経由で行った。これにより各受験者は、一同に会しての一斉ペーパーテストに比較して、時間帯や受験場所の自由度を持ちつつ受験することが可能となったが、この利便性が結果的に数多くの受験協力につながったと考えられる。

(3)受験者属性

受験者の属性については以下のような状況となった。

【現在の担当職種】 経理・財務関連 78%、内部統制関連 19%

【内部統制業務経験】 経験なし 60%、1年未満 16%、1年以上3年未満 18%

【取得資格】 簿記2級が最も多く39%、次いで簿記3級 17%

【役職】 一般社員 55%、課長・係長以上 42%、

【学歴】 大学卒 77%

【性別】 男性 83%、女性 17%

【年齢】 20歳から64歳が受験、30代が41%と多数

【年収】 500万円超 1,000万円以下 54%、500万円以下が24%、1,000万円超が22%

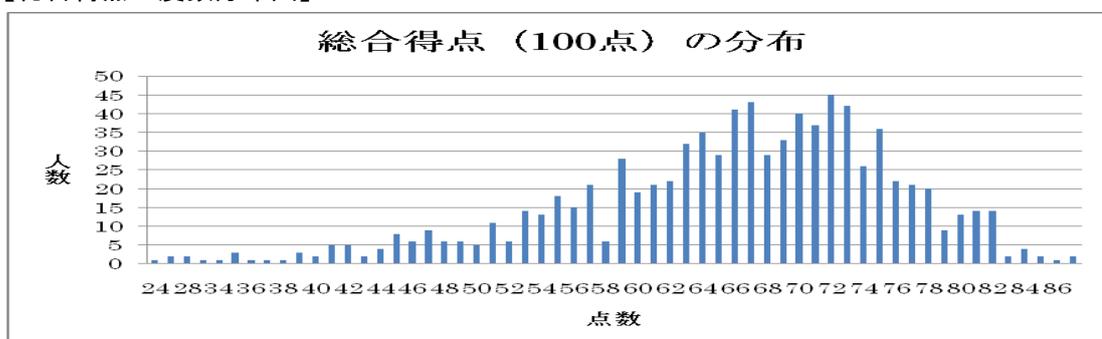
3. パイロットテスト結果に関する統計分析の実施

パイロットテスト結果に関する統計分析は、香川大学ビジネススクールの板倉宏昭教授に依頼した。全受験者が共通して受験した1パターン 100 問についての統計分析結果²は以下のとおり。

(1) 総合得点分布

総合得点の平均点は 65.65 点となった。点数分布は正規分布に近いとみなすことができる。

【総合得点の度数分布図】



(2) 通過率分析

問題それぞれについて何パーセントの受験者が正答するかを示す通過率については、通過率 95%以上の平易な問題が 4 問、通過率 30%未満の難しい問題が 2 問と、極めて少数なレベルとなっており、概ね適正な範囲に収まっている。

難しい問題 2 問については、四者択一方式にて正解を選択する場合、ランダムに選択しても正答する確率は 25%であることから、出題内容の適切性について検討する必要があると考えられる。

(3) 信頼性分析

問題全体について高い正答率を出す人が、個別の問題についても同じように高い正答率を出す相関度合いを示す信頼性³については、その指標である α 係数が 100 問全体で 0.8321 となり、

² 統計分析結果の詳細については、添付資料「経理・財務 SS 2.0 パイロットテストデータの統計分析」を参照されたい。

³ 例えば、計算問題の中に歴史の問題が 1 問混入していたとすると、この歴史の問題の α 係数は極端に小

信頼性の目安とされている 0.7 を大きく上回った。これによって、今回作成したパイロットテスト問題が全体として高い信頼性があることが証明されたことになる。

なお、現状のテスト問題でも十分な信頼性が確保できているが、100 問のうち 15 問程度については、問題全体の信頼性に比較するとわずかに低い信頼性の係数となっていることから、これらを削除すると問題全体の信頼性を更に向上させることができる。

(4) 受験者の属性とのクロス分析

業務経験年数、役職、職種、保有資格といった受験者の属性と得点とのクロス分析を実施したところ、全体としてテスト問題の妥当性に問題が無いことが示された結果となった。以下、分析結果の概要を示す。

① 経理・財務業務経験年数と得点

3 年超の経理・財務業務経験年数を持つ者の総合得点は、3 年未満の業務経験者よりも明確に高くなっている。

【経理・財務業務経験年数と得点平均】

経理・財務業務経験年数	なし	1年未満	1年以上3年未満	3年以上5年未満	5年以上8年未満	8年以上10年未満	10年以上
人数	78	51	86	86	121	80	358
全社統制得点	68.85	62.31	61.79	68.07	66.2	64.48	67.63
IT統制得点	80.22	69.12	73.85	74.87	80.21	76.91	77.56
業務処理統制(資産)得点	62.49	60.37	65.16	69.5	71.97	71.09	72.43
業務処理統制(決算)得点	62.37	57.45	68.08	70.86	74.17	73.44	73.57
業務処理統制(税務)得点	45.06	48.39	51.69	59.69	62.5	61.79	61.69
業務処理統制(資金前半)得点	60.36	56.82	63.31	63.19	67.17	67.86	68.47
業務処理統制(資金後半)得点	55.88	50.84	57.97	63.85	65.55	63.65	66.56
内部統制の有効性評価前半得点	66.63	53.73	58.35	61.31	61.82	62.53	63.43
内部統制の有効性評価後半得点	64.81	49.31	56.98	57.27	61.12	59.31	63.18
総合得点	61.77	55.73	61.65	65.09	67.49	66.68	68.15

② 内部統制業務経験年数と得点

内部統制業務経験年数は、内部統制の有効性評価の分野の得点と相関関係が見られる。

さくなるものと考えられ、問題全体の α 係数をも引き下げることになる。

【内部統制業務経験年数と得点】

内部統制業務経験年数	なし	1年未満	1年以上 3年未満	3年以上 5年未満	5年以上 8年未満	8年以上 10年未満	10年 以上
人数	475	195	175	12	3	0	0
全社統制得点	65.24	65.76	69.61	73.08	74.67	—	—
IT統制得点	75.20	79.22	78.83	83.08	78.67	—	—
業務処理統制(資産)得点	68.27	70.32	71.87	74.83	80.67	—	—
業務処理統制(決算)得点	68.75	72.80	73.85	76.42	79.00	—	—
業務処理統制(税務)得点	56.83	60.11	60.03	60.58	68.67	—	—
業務処理統制(資金前半)得点	64.21	67.08	68.23	68.42	69.67	—	—
業務処理統制(資金後半)得点	61.11	63.95	67.03	68.83	74.67	—	—
内部統制の有効性評価前半得点	56.88	63.29	73.25	81.25	87.33	—	—
内部統制の有効性評価後半得点	55.54	63.54	70.46	71.67	65.00	—	—
総合得点	63.26	66.93	70.06	72.67	75.33	—	—

③ 役職と得点

一般社員よりも、部長・局長、課長・係長といった管理職の総合得点は高い。

【役職と得点平均】

役職	派遣社員	一般社員	課長・係長	部長・局長
人数	6	474	301	52
全社統制得点	63.17	65.32	67.20	69.63
IT統制得点	76.83	75.67	78.64	78.17
業務処理統制(資産)得点	61.17	68.26	71.23	73.69
業務処理統制(決算)得点	63.67	68.96	73.49	74.71
業務処理統制(税務)得点	60.00	57.16	59.86	60.98
業務処理統制(資金前半)得点	70.33	64.06	68.07	66.63
業務処理統制(資金後半)得点	67.17	61.04	65.77	66.02
内部統制の有効性評価前半得点	66.17	59.39	64.85	70.37
内部統制の有効性評価後半得点	62.50	57.71	63.69	69.42
総合得点	65.50	63.80	67.86	69.58

一般 ←→ 管理職

④ 職種と得点

内部統制や経理・財務が高い傾向にあり、コンピューター関連技術者や経営企画、総務・

人事、その他技術者などの総合得点が低い。

【職種と得点平均】

職種	その他技術者	経営企画	総務・人事	コンピューター関連技術者	経理・財務	内部統制
人数	2	10	10	8	668	162
全社統制得点	40.00	66.50	63.30	77.13	65.57	69.75
IT統制得点	56.00	76.00	73.60	87.38	76.44	79.20
業務処理統制(資産)得点	51.50	58.20	58.90	59.88	69.80	70.85
業務処理統制(決算)得点	55.50	63.80	63.80	60.13	70.98	71.90
業務処理統制(税務)得点	40.00	46.40	50.80	41.13	59.37	56.23
業務処理統制(資金前半)得点	48.00	62.70	58.70	58.50	65.80	66.78
業務処理統制(資金後半)得点	45.00	52.40	57.00	51.50	62.98	65.51
内部統制の有効性評価前半得点	54.50	59.40	54.90	63.25	58.79	76.46
内部統制の有効性評価後半得点	52.50	50.00	57.50	65.63	57.78	73.18
総合得点	49.50	58.70	59.00	60.38	65.02	69.56

⑤各種資格と得点

一般的に経理スキルが高いと判定される簿記1級、税理士、公認会計士(日・米)、中小企業診断士、MBA の資格取得者は、それらの取得していないグループよりも総合得点が高い。

簿記3級については取得者のほうが有意に総合得点が低く、簿記2級については取得者と取得していないグループとの得点には有意な差が見られない。本試験の平均的な受験者は、簿記3級レベルより高い水準にあるといえる。

【資格取得者の平均点】

資格	税理士		公認会計士		米国公認会計士(USCPA)	
	資格あり	なし	資格あり	なし	資格あり	なし
受験者数	10	850	5	855	17	843
総合得点	71.70	65.58	79.80	65.57	73.88	65.48

資格	証券アナリスト		中小企業診断士		MBA	
	資格あり	なし	資格あり	なし	資格あり	なし
受験者数	2	858	8	852	8	852
総合得点	77.50	65.62	68.00	65.63	69.50	65.61

資格	簿記1級		簿記2級		簿記3級	
	資格あり	なし	資格あり	なし	資格あり	なし
受験者数	78	782	339	521	146	714
総合得点	67.60	65.45	65.47	65.77	64.70	65.84

資格	FP1級またはCFP		FP2級またはAFP	
	資格あり	なし	資格あり	なし
受験者数	2	858	15	845
総合得点	77.50	65.62	65.47	65.65

FP：ファイナンシャル・プランニング技能士

AFP：アフィリエイテッド・ファイナンシャル・プランナー

CFP：サーティファイド・ファイナンシャル・プランナー（AFPの上位資格）

(5) レベル分け基準の妥当性分析

板倉教授による統計分析とは別に、能力評価制度の制度設計で規定したA～Eのレベル分け基準が、各受験者のスキルレベルと照らし合わせて妥当であるかどうかの分析を実施した。

① 分析方法

・今回の受験者を統計的な見地から次の点数区分で5段階に分類（板倉教授に依頼）

- A 80点～
- B 73～79点
- C 63～72点
- D 49～62点
- E ～48点

・各受験者に自分がどのスキルレベルに該当するかを自己の点数が通知される前に自己評価していただき、

- i. 自己評価に対し、実際の点数区分はどこにあるか
- ii. 実際の点数区分に対し、どのように自己評価しているか

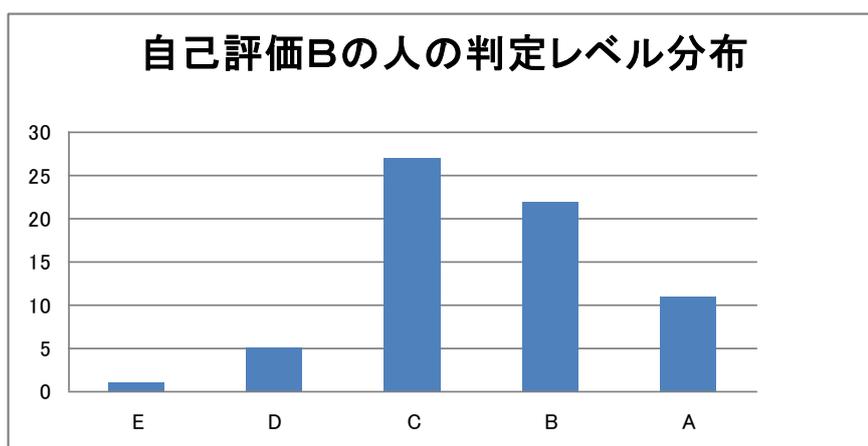
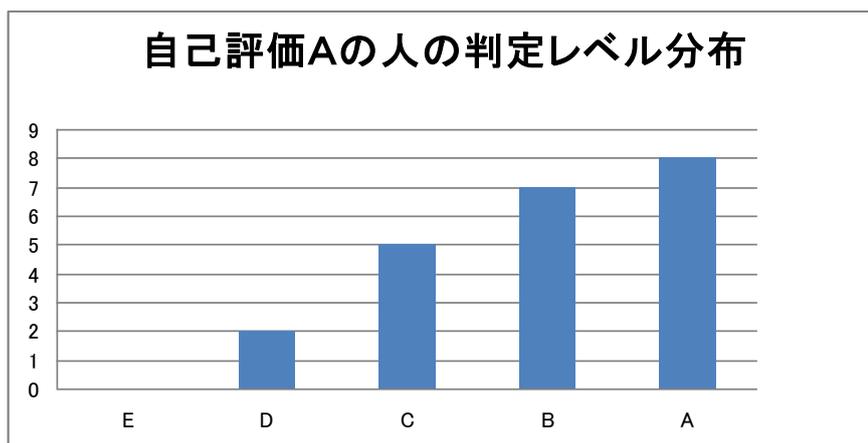
の分布を分析した。

②分析結果

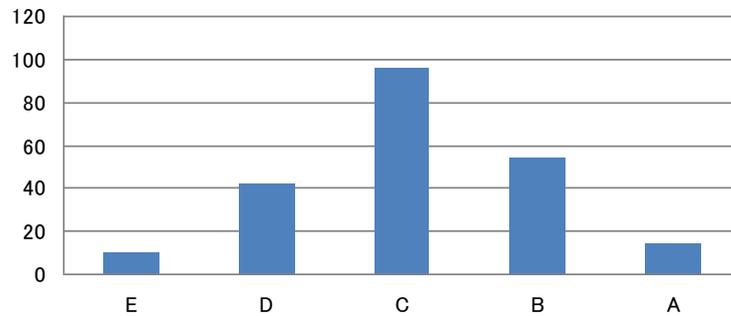
自分のスキルレベルについて自己評価する手法を採ったため、中レベルである C に自己評価をランク付ける受験者が多かったものの、レベル分け基準と受験者のスキルレベルとが概ね矛盾しないことが確認された(分布のグラフは次のとおり)。

ただし、能力評価制度の実用化にあたっては、受験者のスキルレベルをより適切に表現するために、レベル分け基準の内容及び具体的な点数区分について、本報告書案をベースに検討を継続していく。

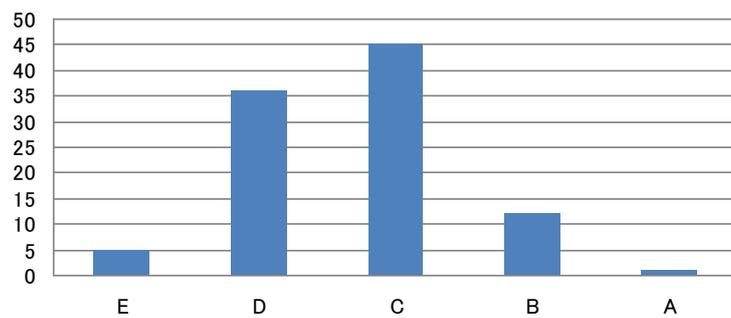
【 i.自己評価に対し、実際の点数区分はどこにあるか】



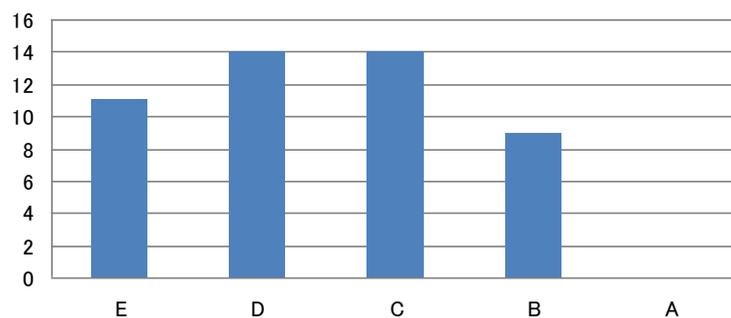
自己評価Cの人の判定レベル分布



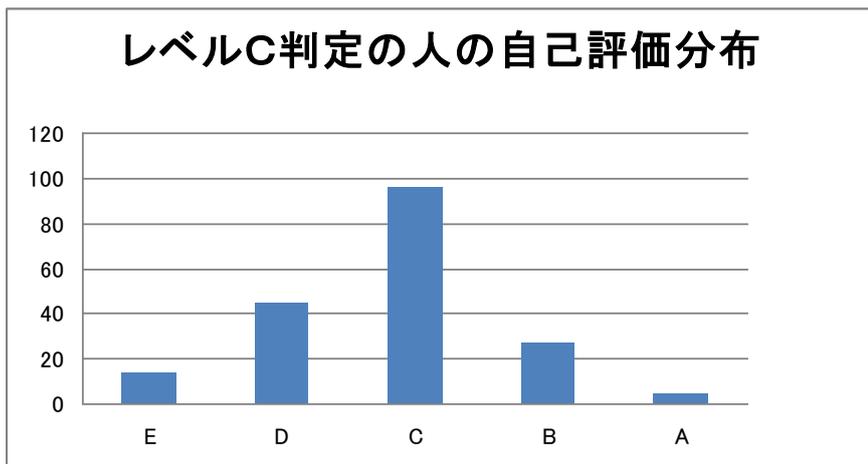
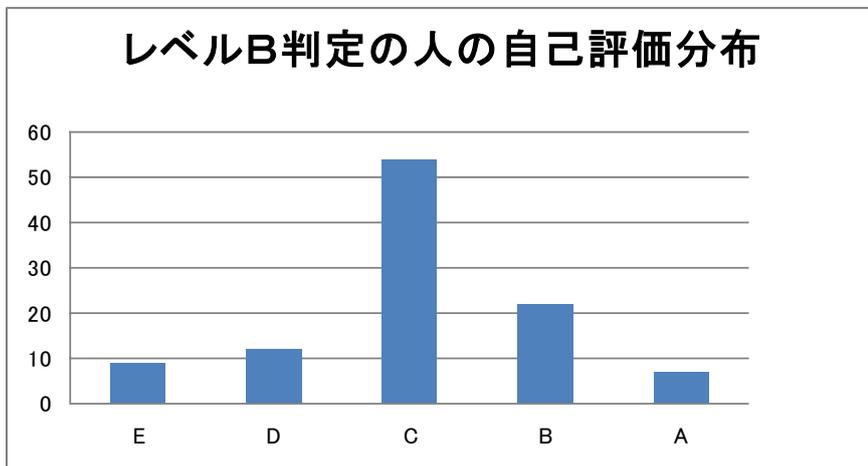
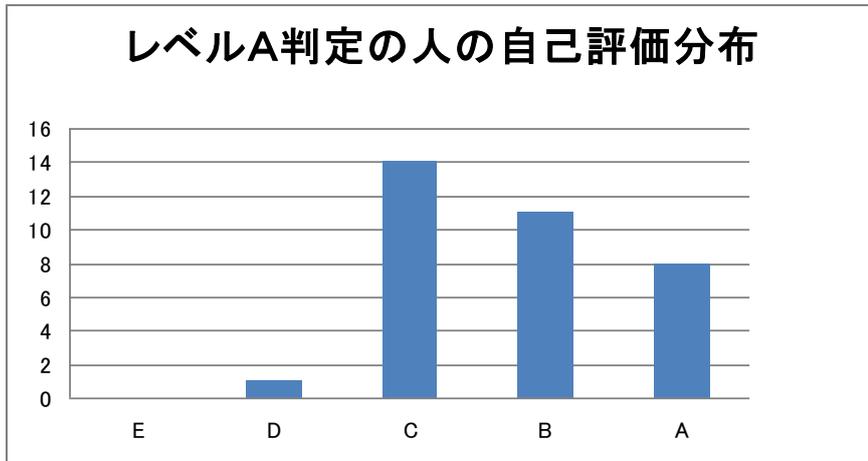
自己評価Dの人の判定レベル分布



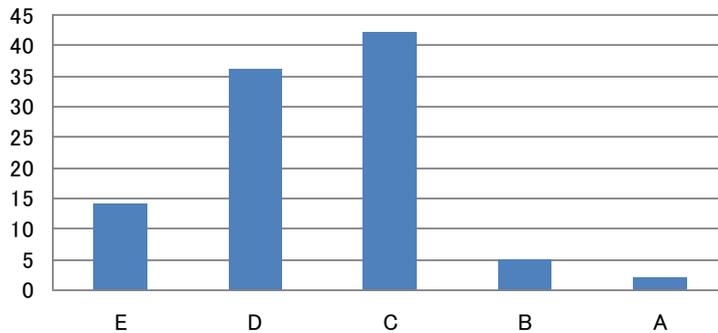
自己評価Eの人の判定レベル分布



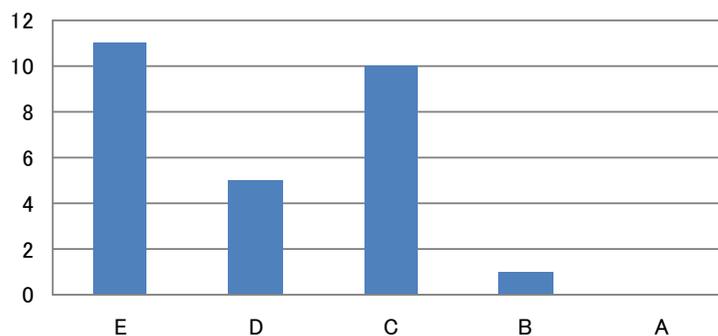
【 ii. 実際の点数区分に対し、どのように自己評価しているか】



レベルD判定の人の自己評価分布



レベルE判定の人の自己評価分布



4. 統計分析結果サマリー及び本プロジェクトの評価

パイロットテスト結果の統計分析結果のサマリー及び本プロジェクトの評価は次のとおり。

- (1) 総合得点の点数分布は、正規分布に近い
- (2) 全体としては信頼係数も高く、通過率も想定された範囲
- (3) 属性として高得点が期待されるグループが、平均点が高い傾向にある
 - ・経理・財務業務、内部統制業務の経験年数が長い者
 - ・一般的にスキルが高いと判定されている簿記1級、税理士、公認会計士(日・米)、中小企業診断士、MBAの資格取得者

- ・部長、局長、課長、係長といった管理職
- ・現在、経理・財務業務、内部統制業務に携わっている者

(4)能力評価制度の制度設計で規定した A～E のレベル分け基準は、各受験者の自己評価とも概ね矛盾しない

以上、今回企画した能力評価制度に基づいてパイロットテストを実施し、テスト結果の統計分析を通じてその信頼性・有効性を検証したことにより、今回企画した能力評価制度が経理・財務業務に関するリスク管理についてのスキルを計測する能力評価制度としてほぼ妥当なものであることが確認された。

従って、経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 におけるスキル標準に関しては、今回企画した能力評価制度に伴う修正の必要性は確認されなかった

IV 今後の課題及び展開方向 ー能力評価制度の提供開始と普及ー

当コンソーシアムは今回企画した能力評価制度をベースにして、実際の能力評価制度の提供開始・普及に関し、以下のような検討を行っていく。

能力評価制度の提供開始・普及の検討に際しては、その前提となる能力評価制度の活用イメージをここで明確にしておく。

■ 企業における活用イメージ

<社員の育成にあたっての指標としての活用>

- ・ 社員の能力レベルを認識したうえで、個々人の目標管理を行い、毎年受験させることでスキルの向上度合いを測る。
- ・ 社員のスキルレベルを把握し、ジョブローテーションや研修計画の作成等、社員教育を行うための参考材料とする。
- ・ 社員に自身のスキルレベルを自覚させ、スキルアップのための刺激や動機付け、指針を提供するものとして活用する。

<社内転職、中途社員採用の参考としての活用>

- ・ 社内外人材の経理・財務部門への登用にあたって、経理・財務業務に関するリスクとコントロールについての理解レベルを採用側が客観的に判断する材料として活用する。

■ 一般受験者の活用イメージ

- ・ 転職等の際し、自身のスキルレベルを明確に示す手段として活用する。
- ・ 自身のスキルレベルの自覚、スキルアップの指針として活用する。

1. 既存の能力評価制度との整合性

(1) 市場ニーズ把握のためのアンケートを実施

本事業は経済産業省の支援事業である関係上、既存の民間での試験制度の改定等を目的としたものではないことから、既存の FASS 検定のバージョンアップを本事業の前提とはしていない。

しかしながら、対象者や前提となる知識等を勘案すると、FASS検定と部分的に重なる部分があることから、このような既存の制度との位置付けの明確化や棲み分けの整理を行わないと利用者側の混乱を招くおそれがある。

そのためには、現行の FASS と本事業による能力評価制度の役割分担・棲み分けに関する市場のニーズを把握することが不可欠であることから、本事業のワーキング・グループ委員としてパイロットテスト実施にもご協力をいただいた企業の経理・財務部門責任者の皆様に、既存の FASS 検定との整合に関するアンケートを実施した。

アンケートでは、既存の FASS と新たな能力評価制度の関係として想定される下記の3パターンについて、新たな能力評価制度が実用化された場合、どのパターンを最も支持するかを質問した。

アンケート結果は下記の通りとなった。

- | | | |
|--|---|-----|
| A. 既存の FASS 検定とは独立した検定 | … | 4名 |
| B. 既存の FASS 検定の4分野(資産、資金、決算、税務)に1分野を追加 | … | 21名 |
| C. 既存の FASS 検定の4分野(資産、資金、決算、税務)への組み入れ | … | 14名 |

上記3パターン以外としては、次のような意見が寄せられた。

- ・新たな能力評価制度が対象とする分野のうち、既存の FASS の4分野(資産、資金、決算、税務)と密接な関連のある業務プロセスに関する分野については、それぞれの分野へ組み入れ、4分野とは別分野と考えられる全社統制や IT 統制に関する分野については、新たな分野として1分野を追加する。
- ・既存の FASS の4分野に業務プロセスに関する分野を組み入れ、それ以外を独立させる。

(2) 当コンソーシアム委員会における意見

平成 21 年 2 月 25 日に開催された当コンソーシアムの委員会においては、既存の FASS 検定との整合の方向性について下記のような意見が出された。

- ・既存の FASS の4分野と密接に関連する業務プロセスに関する分野については、FASS におけるそれぞれの分野へ組み入れて一体化させる。
- ・業務プロセスに関する4分野とは別分野と考えられる全社統制や IT 統制に関する分野については、既存の FASS の4分野に対し、新たな1分野として追加する。
- ・既存の FASS 検定に組み入れられた場合でも、1分野として追加された場合でも、従来の4分野と追加された内部統制分野とで、それぞれの点数評価を分離して表示する方が望ましく、FASS 結果と組み合わせて活用したい。

広く有効に利用される能力評価制度とするために、上記の経理・財務業務に関する実務の現場からの意見を踏まえ、既存の FASS 検定の得点との相関分析等を実施し、既存の FASS 検定との棲み分けの整理について検討を行っていく。

2. その他の検討課題

その他、今回企画した能力評価制度の提供開始・普及にあたって具体的な検討を要する課題は以下の通りである。

- (1) テスト問題の作成、経理・財務の現場に照らし合わせたテスト問題の妥当性についてのレビュー、法制度改正等を反映したテスト問題メンテナンス等、テストの運用に際して不可欠なサポート体制の構築。
- (2) 経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 に関する解説書等学習ツールの開発。
- (3) 経済状況、企業経営の動向に対応した経理・財務サービス・スキルスタンダード(業務フロー)の見直し。

以上

添付資料

板倉先生のレポート「経理・財務 SS 2.0 パイ
ロットテストデータの統計分析」をそのまま添付し
ます。