

経済産業省委託事業

平成 19 年度ビジネス性実証支援事業(人材育成分野)

「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」

実施報告書

平成20年2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

委員会委員名簿	4
<b>I プロジェクトの背景</b>	5
1. 経済産業省「ビジネス性実証支援事業(人材育成分野)」の事業趣旨	5
2. 経理・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 開発プロジェクトの背景	5
<b>II プロジェクトの概要</b>	6
1. 実施内容	6
2. 対象者	6
3. 期待する成果	7
(1)コンソーシアム体制	7
(2)委員会	8
5. 成果物作成までの実施プロセス	8
<b>III プロジェクトの成果</b>	9
1. 全体構成	9
2. 対象とするリスクとコントロールの範囲	10
3. 全社的統制及びIT統制の留意点	10
(1)全社的統制、IT 全般統制に関する留意点の分析対象	10
(2)全社的統制、IT 全般統制に関する留意点を整理するにあたっての具体的方法	11
4. 業務プロセスに関するリスクとコントロール	11
(1)リスクとコントロールの抽出・分析の考え方(抽出・分析の「観点」の設定)	11
(2)リスクとコントロール抽出の観点の細分化(「視点」の設定)	12
(3)リスクの分析とコントロールの設定	13
(4)リスクとコントロールを抽出する単位	13
(5)リスクとコントロールの整理対象とする具体的な業務項目の範囲	14
(6)重点的にリスクとコントロールを把握する業務項目	14
5. スキル標準及び能力評価制度	15
(1)狙いと目的	15
(2)対象者と対象範囲	15
(3)スキル要件の定義	16
(4)能力評価制度の形態	18
(5)今回のプロジェクトと今後の実用化に向けて	18
<b>IV 今後の検討課題</b>	19

添付資料：

1. 全社的統制とIT統制に関する留意点
2. 業務プロセスに関するリスクとコントロール及びスキル標準
3. (参考)企業の経理財務業務におけるスプレッドシート管理指針(第1版)

経済産業省「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研究会委員兼 同研究会ワーキンググループ座長」)
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) 取締役常務執行役員経理部長
小倉 正道	富士通(株) 代表取締役副社長 CFO
高野 直人	帝人(株) 専務取締役CFO
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
橋本 勝則	デュポン(株) 取締役財務部長
長谷川 和弘(兼事務局長)	エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ(株) 取締役アカウンティング事業部長
藤田 純孝	伊藤忠商事(株) 取締役副会長
星野 敏雄	花王(株) 代表取締役専務執行役員
白石 学	(株)税務研究会 制作本部部長 会計担当編集主幹 (前「経理・財務サービス・スキルスタンダード研究会委員」)

(敬称略、順不同)

<事務局>

長谷川 和弘(事務局長)	エヌ・ティ・ティ・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)プロティビティ ジャパン 代表取締役社長

# I プロジェクトの背景

## 1. 経済産業省「ビジネス性実証支援事業(人材育成分野)」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。

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、その品質や効率性は人材に大きく依存することから、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ていることなどから、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ている。

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、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。

経済産業省はこのような人材育成プラットフォームの構築に向け、下記の事業について具体的事業を広く公募し、その初期段階を国が費用負担することでリスクを軽減して事業を支援・推進していくこととなった。

(1) 業界ニーズに対応した人材スキル標準の作成

(2) そのスキルに関する能力評価制度の構築

事業公募は平成 19 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 19 年 8 月 20 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・財務サービス・スキルスタンダード 2.0 開発プロジェクトの背景

企業の枠を超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」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。

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)。

殊に、上場企業の経営者は、J-SOX法によって平成20年度から内部統制報告書の作成が要請されており、内部統制の構築に速やかに取り組む必要があるが、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その対応に苦慮しているのが現状となっている。

## Ⅱ プロジェクトの概要

### 1. 実施内容

上記の背景を鑑み当コンソーシアムが実施した本プロジェクトの概要は次の通り。

- (1) 既存の「経理・財務サービス・スキルスタンダード」の業務項目別に、経理・財務サービス(ビジネス)プロセスの円滑な機能を阻害するリスクの整理と必要なコントロールを体系的に整理し、そのコントロールを実施するために必要な知識・スキル体系を新たに策定
- (2) 能力評価制度についてはそのあり方についての検討を実施し、テスト問題のプロトタイプを作成

### 2. 対象者

本プロジェクトの成果物の利用を想定する対象者は次の通り。

- (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) これからそのような経理・財務関連業務に従事しようとする者

※内部統制関連業務に関する専門知識・経験が必ずしも十分ではないことを前提とする。

### 3. 期待する成果

本プロジェクトの実施により、各企業に対して、そのJ-SOX対応や人材育成の面で以下の成果が期待できる。

- (1) J-SOX対応に苦慮している企業へ準備作業への検討の叩き台の提供  
J-SOX法対応に苦慮し可及的速やかな支援を求めている企業に対し、新スキル標準がその対応のための検討の叩き台としての役割を果たす。
- (2) 各企業における人材育成面での貢献  
内部統制に関する専門知識を有する人材が不足している企業の経理・財務部門および内部統制プロジェクト担当部門にとっての、内部統制分野に関する人材育成を行う際のサポートとする。
- (3) サービス産業人材育成及び人材流動化への貢献  
新たなスキル標準と能力評価制度の枠組みが人材育成のためのプラットフォームとなり、企業の枠を超えたサービス産業人材の育成及び人材の流動化に貢献する。

### 4. 実施体制

#### (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)>

経理・財務サービス(ビジネス)プロセスの適切な実施を阻害するリスクとそれに対して必要なコントロールを体系的に整理し、そのコントロールに必要な知識・スキルを新たにスキル標準として作成

<日本 CFO 協会>

能力評価制度の企画、知識・スキル要件体系(能力評価にあたって必要な知識・スキルを分類し整理したもの)及びテスト問題プロトタイプ作成

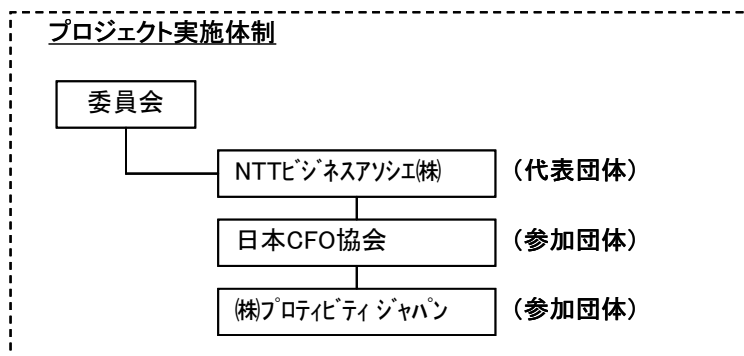
<(株)プロティビティ ジャパン>

スキル標準案企画と作成の支援及び、分析・整理されたリスクとコントロールについて制度的見地からの全体検証

(2)委員会

本プロジェクトの遂行にあたっては、スキル標準や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ご助言、ご承認をいただくことを目的とし、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。

プロジェクト実施体制のイメージは下図の通り。



5. 成果物作成までの実施プロセス

平成19年9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19年				平成20年		
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
スキル標準案企画		← 企画検討 →					
スキル標準案作成		← リスクの把握とコントロールの策定、スキル標準案の作成 →					
能力評価制度の企画・開発				← 企画検討 →	← テスト問題プロトタイプ作成 →		
委員会		▲ 第1回委員会	▲ 第2回委員会		▲ 第3回委員会	▲ 第4回委員会	
成果報告会			▲ 中間報告会			▲ 実施報告書	



### Ⅲ プロジェクトの成果

#### 1. 全体構成

本プロジェクトにおける成果物の構成は以下の通りである。

(1) 全社統制とIT統制に関する留意点

会社全体の仕組みや IT の仕組みに共通して作用するリスクについて、個々の業務プロセスにおけるコントロールの前提知識として担当者が理解しておくべき、各業務プロセスに共通となる全社統制・IT 統制に関する留意点について分析を実施した。

具体的な成果物は、添付資料「全社統制とIT 統制に関する留意点」。

(2) 業務プロセスに関するリスクとコントロール及びスキル標準

個々の業務プロセスに関するリスクとコントロールを抽出し、また、それらのコントロールに関連するスキルを整理した。

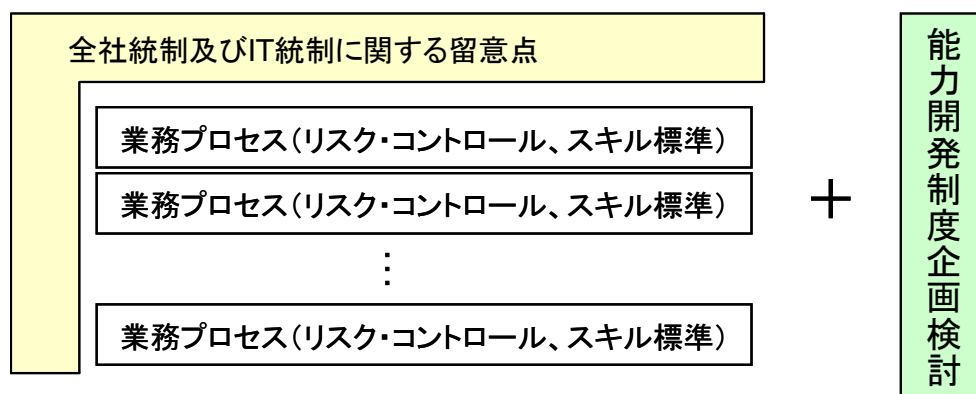
具体的な成果物は、添付資料「業務プロセスに関するリスクとコントロール及びスキル標準」。

(3) 能力評価制度

上記(1)(2)に関して、その理解・習得度を測定する能力評価制度の枠組みを検討

なお、成果物の全体的な構成イメージは次の図の通り。

構成イメージ図



## 2. 対象とするリスクとコントロールの範囲

本プロジェクトにおいて分析対象とするリスクの範囲は、いわゆる J-SOX 法が直接要請している範囲より幅広く捉え、経理・財務関連部門での事業範囲における、

- (1) 正確な財務報告を阻害するリスク
- (2) 健全な企業経営の堅持を阻害するリスク

とする。また、コントロールの範囲については、主として経理・財務業務関連部門に直接関連するもののうち、

- (1) 担当者が直接そのコントロールに関与できるもの
- (2) 担当者が直接のコントロール権限を持たないものであっても、そのコントロールを部門内に提起できるもの

を対象とする。

## 3. 全社的統制及びIT統制の留意点

### (1) 全社的統制、IT 全般統制に関する留意点の分析対象

#### ① 全社的統制に関する留意点の分析対象

個々の業務プロセスの適切な業務執行に直接又は間接的に影響を及ぼすような企業全体を対象とする組織構成、権限設定、文化、慣行等を、全社的統制に関する留意点の分析対象とする。

(注)ただし、こうした留意点については会社全体だけではなく、一部の部門等で限定的な検証が必要となる可能性があり、全社レベルでの分析のみでなく、各部門、各担当等においてもこうした視点での分析が必要となる。

#### ② IT 統制に関する留意点の分析対象

システムやソフトウェアの調達における責任者の承認、内外からのアクセス管理によるシステムの安全性確保など、IT 統制が有効に機能するための環境を保証するための方針、手続き等を、IT 統制に関する留意点の分析対象とする。

ただし、上記①②とも、経理・財務関連業務の担当者が日常業務において提言、決定等の影響を与えることができる項目を対象とし、経営者層の行動規範等に関連した部分についても担当者が日常業務を実施するにあたっての背景として理解しておくべきものを対象とする。

## (2) 全社統制、IT 全般統制に関する留意点を整理するにあたっての具体的方法

### ① 全社統制に関する留意点について

『内部統制の実施基準(※)』での「財務報告に係る全社的な内部統制に関する評価項目の例」に記述されている42項目を対象とし、そのうちから経理・財務関連業務の担当者が日常業務において提言、決定等の影響を与えることができる項目、担当者が日常業務を実施するにあたっての背景として理解しておくべき項目を選択し(必要に応じて追加)、これらを要約して「留意点」とする。また、これらの留意点に対して適切な運用がなされない場合に発生し得る問題を例示しつつ、それらに対する具体的な対応例を記述する。以上により、経理・財務担当者が容易に一覧、理解できるサマリーを作成した。

※『内部統制の実施基準』: 財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準並びに財務報告に係る内部統制の評価及び監査に関する実施基準の設定について(意見書)[企業会計審議会:平成19年2月15日]

### ② IT 統制に関する留意点について

『内部統制の実施基準』での IT 全般統制に関する監査人の検討項目を対象とし、全社的な留意点同様、経理・財務関連業務の担当者が日常業務において提言、決定等の影響を与えることができる項目、担当者が日常業務を実施するにあたっての背景として理解しておくべき項目を選択し(必要に応じて追加)、これらを要約して「留意点」とする。これらの留意点に対して適切な運用がなされない場合に発生し得る問題を例示しつつ、それらに対する具体的な対応例を記述する。以上により、経理・財務担当者が容易に一覧、理解できるサマリーを作成した。

このIT統制に関する留意点は、企業の会計決算業務において重要な役割を担っているにもかかわらず、運用・管理についての明確な指針が存在せず、実務上のリスク要因となっているスプレッドシートについても対応できるように記述しているが、スプレッドシート管理に特化した指針「企業の経理財務業務におけるスプレッドシート管理指針(第1版)」(エヌ・ティ・ティ・ビジネスアソシエ株式会社、新日本監査法人、マイクロソフト株式会社、日本 CFO 協会編集)が作成されていることから本プロジェクトにて紹介する。本指針は、本プロジェクトにかかる直接の成果物ではないが、IT統制に関する留意点への企業の対応の具体例として、参考となるものと思われる。

## 4. 業務プロセスに関するリスクとコントロール

### (1) リスクとコントロールの抽出・分析の考え方(抽出・分析の「観点」の設定)

分析対象とする、「正確な財務報告を阻害するリスク」、「健全な企業経営の堅持を阻害するリスク」を具体的に把握するにあたって、『内部統制の実施基準』において示されている基本的な企業活動の目的をリスク把握の「観点」として下記の通り設定する。

リスク把握の「観点」:

- ① 財務報告の信頼性
- ② 業務の有効性及び効率性(資産の保全を含む)
- ③ 事業活動に関わる法令等の遵守

上記②③については企業活動全般に関して広範囲に関連するものであるが、本プロジェクトにおいてはその分析対象を経理・財務関連業務に限定することとする。

## (2)リスクとコントロール抽出の観点の細分化(「視点」の設定)

上記(1)で設定したリスク把握の「観点」について、具体的にリスクとコントロールを抽出・把握していくにあたっては、それぞれの項目に関して「視点」を設定して細分化し抽出する。

①財務報告の信頼性については、以下の「視点」を設定

- (i) 実際に存在する会計事象に基づいて記録しているか(実在性)
- (ii) 記録すべき事象を漏れなく網羅しているか(網羅性)
- (iii) 会計事象に関する権利義務は企業に属しているか(権利と義務の帰属)
- (iv) 金額を正確に測定・評価しているか(評価の妥当性)
- (v) 適切に期間配分しているか(期間配分の適切性)
- (vi) 表示は適切になされているか(表示の妥当性)

②業務の有効性及び効率性(資産の保全を含む)については、以下の「視点」を設定

- (i) 業務は効率的に実施されているか(効率性)
- (ii) 企業に損害を与えないか(安全性)

③事業活動に関わる法令等の遵守については、以下の「視点」を設定

法令等を遵守しているか(適法性)

ここでは、内部統制入門者にとってハードルを低くするという観点から、分りやすく説明的な文章での表現とし、『内部統制の実施基準』における「網羅性」「実在性」といった表現も括弧書きで併記している。なお、業務プロセスのリスクとコントロールについての成果物においては、「網羅性」「実在性」といった「～～性」という表現のみとしている。

### (3) リスクの分析とコントロールの設定

リスクとコントロールの分析にあたっては以下の手順に従って実施した。

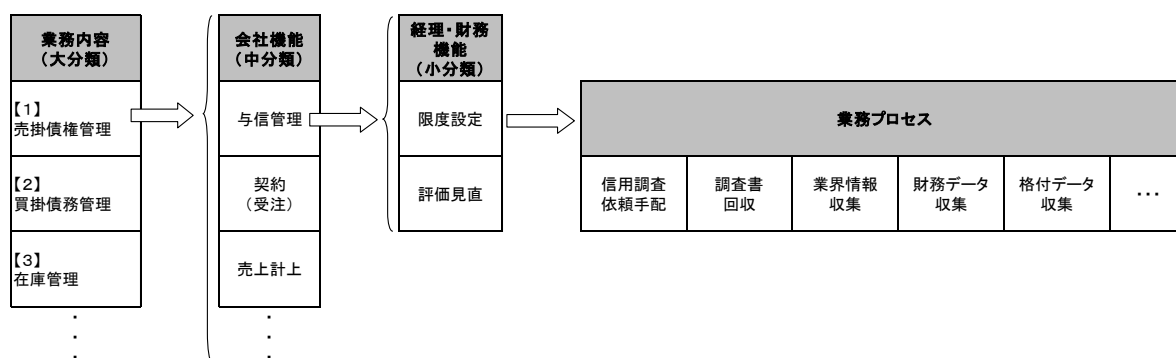
- ① 「経理・財務サービス・スキルスタンダード」の各業務項目に対して、上記(2)で設定した「視点」のうちからポイントとなるものを設定
- ② 設定された「視点」から、重大なリスクを抽出
- ③ それら抽出された各リスクに対してそのリスクを抑圧もしくは軽減するためにキーとなるコントロールを設定(最もキーとなるリスク・コントロールを一つずつ特定し、アンダーラインで明示)
- ④ それらのコントロールを実施する頻度を記述

リスクの内容によっては複数の視点に関連するものが存在すると想定されるが、一つのリスクが関連するのはより関連性が強いと考えられる一つの視点のみとする。

なお、業種・業態・統制状況などが個々の企業により異なり、重大なリスクや最もキーとなるコントロールも個々の企業によって異なると考えられることから、当該分析結果の活用にあたっては各企業の状況に応じた取り扱いに注意が必要である。

### (4) リスクとコントロールを抽出する単位

現行の「経理・財務サービス・スキルスタンダード」においては、経理・財務部門の業務が売掛債権管理や法人税申告業務など全部で36項目の「経理・財務業務内容(大分類)」に分類されている。この「経理・財務業務内容(大分類)」は、「会社機能(中分類)」⇒「経理・財務機能(小分類)」⇒「業務プロセス」へとプロセスが次第に細分化されているが、個々の業務手順である業務プロセスの構成要素は、それぞれが他の構成要素と密接不可分に連携していることから、リスクとコントロールの抽出はこの業務プロセスのブロック、すなわち「経理・財務機能(小分類)」の項目毎に実施している。



## (5) リスクとコントロールの整理対象とする具体的な業務項目の範囲

リスクとコントロールの整理にあたっては、経理・財務業務における基礎的かつ汎用性のある内容とするため、36 項目の「経理・財務業務内容(大分類)」のうち、「企業買収」、「資本政策」など実務担当者のルーチン業務にそぐわない業務や、会社ごとに仕組みが大きく異なる「経費管理」などの管理会計関連業務の合計 12 項目については今回のプロジェクトにおいては分析対象外とした。

分析対象の項目は次の通り。

【1】売掛債権管理	【2】買掛債権管理	【3】在庫管理
【4】固定資産管理	【5】ソフトウェア管理	【8】月次業績管理
【9】単体決算業務	【10】連結決算業務	【11】外部開示業務
【14】税効果計算業務	【15】消費税申告業務	【16】法人税申告業務
【17】連結納税申告業務	【18】税務調査対応	【19】現金出納管理
【20】手形管理	【21】有価証券管理	【22】債務保証管理
【23】貸付金管理	【24】借入金管理	【25】社債管理
【26】デリバティブ取引管理	【27】外貨建取引管理	【28】資金管理

分析対象外の項目は次の通り。

【6】原価管理	【7】経費管理	【12】中長期計画管理
【13】年度予算管理	【29】資産流動化業務	【30】企業買収
【31】会社分割	【32】解散・清算	【33】株式公開
【34】株式発行増資	【35】資本政策	【36】ストックオプション

## (6) 重点的にリスクとコントロールを把握する業務項目

作成対象とする 24 項目のなかでも、財務報告の信頼性の確保の上で基礎となる業務であって、そのリスクに最大限の注意を払うべき業務項目については、そのリスクとコントロールに関して特に重点を置いて詳細な把握を行っていく。

該当業務項目(8項目)は以下のとおり。

①日々の企業活動の最も基本となる項目：

【1】売掛債権管理 【2】買掛債務管理 【3】在庫管理 【19】現金出納管理

②資産保全の観点から重視すべき項目：

【4】固定資産管理

③財務報告業務となる項目：

【8】月次業績管理 【9】単体決算業務 【10】連結決算業務

## 5. スキル標準及び能力評価制度

今回プロジェクトにおいて作成したスキル標準に基づいて、その理解・習得度を測定する能力評価制度の枠組みを以下のように整理した。

### (1) 狙いと目的

能力評価制度の仕組みを構築する狙いと目的については以下の通り検討・整理を行った。

#### ① 企業にとっての狙いと目的

- ・経理・財務部門全体の内部統制に関する理解水準を測定すること
- ・人材スキルの向上、人的資源の最適配分・採用の基準として活用すること

#### ② 個人にとっての狙いと目的

- ・自己の内部統制に関する理解水準の把握ができること

### (2) 対象者と対象範囲

能力評価制度の対象者及び対象範囲については以下の通り検討・整理を行った。

#### ① 能力評価制度の対象者について

今回作成するスキル標準の対象者は、「内部統制に関する知識・経験が十分でない経理・財務部門の担当者」、「営業部門等で経理・財務関連業務に携わっている担当者」、「これから経理・財務関連業務に従事しようとする者」と幅広いため、効果的なスキル測定を行うためには、より対象を具体的に絞り込む必要があると考えられる。

本プロジェクトの委員会における議論や、事業会社の経理・財務幹部の現状のニーズを聴取した範囲内では若手・中堅スタッフ層に対して、次のステップとして内部統制のスキルを習得させたいという要請があることから、能力評価制度の対象としては、

—基本的な経理・財務の業務知識を有した若手・中堅スタッフ層を想定する。

#### ③ 能力評価制度の対象範囲について

上記で設定した対象者を想定した場合、今回作成するスキル標準の全分野を網羅的に評価範囲とすべきと考える。

### (3)スキル要件の定義

スキル要件をスキル領域に必要な内部統制上の管理スキルとして以下のように定義する。  
 なお、業務プロセスごとに作成したスキル標準はこのスキル要件に基づいて設定している。

スキル要件		
スキル領域	スキル要件	関連スキルの例
A	コントロールの特定	業務の中において、リスクを低減するためのコントロールを特定するためのスキル ・リスクとコントロールの定義や関係 ・コントロールの種類 -マニュアル、システムコントロール等 -予防、発見、回復コントロール等 他
B	コントロールの設計評価	業務の中に組み込まれたコントロールが、関連するリスクを十分に低減しているか評価するためのスキル ・コントロールの有効性評価 ・コントロールの種類 -主的、補完的コントロール等 他
C	コントロールの運用評価	業務の中に組み込まれたコントロールが、意図されたとおり実施され機能しているか評価するためのスキル ・評価計画の策定 ・サンプリング手法 他
D	リスクの評価と業務の改善	組織目標の達成を阻害するリスクを特定し、これを低減するためのコントロールを業務に合わせて組み込むためのスキル ・内部統制上の問題点の分析 ・リスクシナリオの導出方法 ・問題点の是正と業務効率化 他

また、スキル領域ごとに作成したテスト問題のプロトタイプは次のとおりである。

スキル領域	No.	問題	選択肢	
A	1	コントロールの説明として適切な説明を行っているものはどれか	a	リスクを低減・統制するための手続
			b	業務を効率的に実施するための手続
			c	リスクを評価するための手続
			d	業務内容を評価するための手続
	2	「販売責任者は、定期的に受注データの消込みが適切に行われていることを確認するために、受注残のリストを査閲している」というコントロールがある。このコントロールがサポートする内部統制上の視点として適切でないものはどれか	a	実在性
			b	網羅性
			c	評価の妥当性
			d	期間配分の適切性



スキル領域	No.	問 題	選 択 肢	
B	3	あるリスクに対してコントロールの整備状況が有効と判断できるものは以下のどれか	a	リスクに対して最低1つのコントロールが存在する
			b	リスクに関連する全てのアサーションを達成するコントロールが存在する。
			c	リスクに対して複数のコントロールが存在する。
			d	リスクに関連するアサーションのうち1つを達成するコントロールが存在する
	4	整備状況評価での実施事項として、不適切と考えられるものはどれか	a	必要な権限をもった者が承認する手続となっているかを確認する
			b	実施頻度は適切は頻度であるかを確認する
			c	実際に手続どおりに実施されているかを確認する
			d	予防的コントロールと発見的コントロールのバランスがとれているかを確認する
C	5	テストの際のサンプル数は以下のどれを根拠に設定するか	a	コントロールの実施タイミング
			b	コントロールの実施頻度
			c	実務的にサンプリング可能な数
			d	1から3の全て
	6	生産管理システムの検収データが正確かつ実在するものであることを確認するためのテストは、次のどれを母集団にして行えばよいか	a	検収データ
			b	処理済みの納品書
			c	顧客への請求書
			d	未処理の納品書
D	7	リスクシナリオの要素のうち適切ではないものはどれか	a	源泉
			b	発生場所
			c	背景
			d	規則

#### (4) 能力評価制度の形態

能力評価制度の形態としては一般的に、

- ・一定水準以上の能力をもっているか否か(プロかアマ)を評価する資格認定スタイル
- ・スキルのレベルがどの水準にあるのかを評価する能力診断スタイル

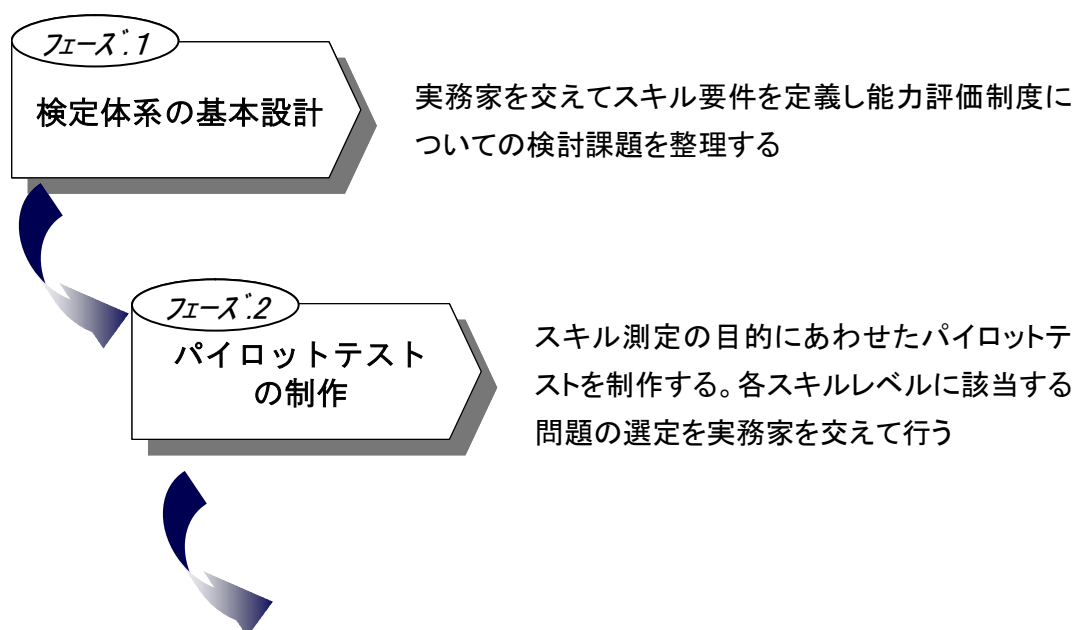
のいずれかが想定される。

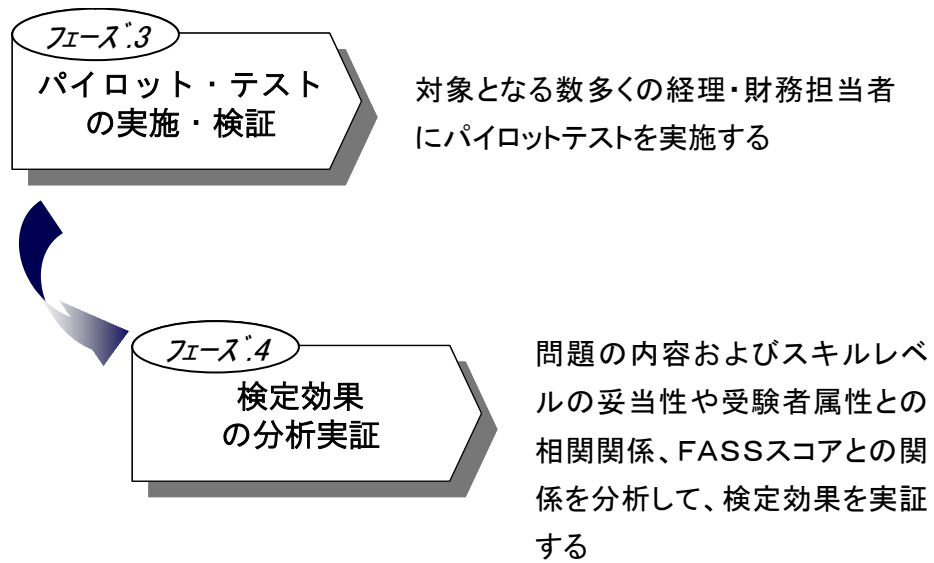
実際に能力評価制度の形態のあり方を検討するに際しては、スキルを測定する対象者と対象範囲をより明確にし、スキルレベルを特定する必要があるが、スキルレベルとして最低限知ってもらいたい知識力を測定することが妥当と考えられるため、応用力を問いプロかアマかを評価する「一定水準以上の能力をもっているか否かを評価する資格認定スタイル」ではなく、「スキルのレベルがどの水準にあるのかを評価する能力診断スタイル」にて知識を問う一般性の高い形態を選択すべきであるとする。

#### (5) 今回のプロジェクトと今後の実用化に向けて

能力評価制度の対象者、対象範囲、スキルレベルについては、事業会社へのヒアリングやアンケート等を重ねてより具体性を持った明確なものとし、来年度以降の実用化を検討していく。

能力評価制度の実用化に向けては、以下のアプローチにより検討が可能であり、フェーズ1は今回のプロジェクトにおける実施内容である。なお、このアプローチは、日本CFO協会FASS運営委員会が実施しているFASS検定の開発プロセスと同様なものとなっている。





## IV 今後の検討課題

今回のプロジェクトを終えての課題は以下の通りであり、これらについては今後コンソーシアムとして検討を実施していく予定である。

- (1) 能力評価制度に関する詳細な検討及び検証
- (2) 新スタンダードの普及促進
  - 【普及促進に向けた実施例】
  - ① 日本 CFO 協会参加企業への推薦等
  - ② 財団法人産業経理協会、社団法人企業研究会等の経理・財務関連の各種団体に対し、それぞれの加盟企業への推薦あるいは周知等を依頼
  - ③ 一般企業、大学等の研修、講演の中で新スキル標準に即した説明、周知を実施
- (3) 業務プロセスのリスクとコントロールにつき、今回は分析対象外とした「経費管理」等の管理会計業務や定型外業務についての分析の必要性
- (4) 今後想定される内部統制制度の変更に即したアップデートの必要性
- (5) 現行の『経理・財務サービス・スキルスタンダード』における業務フローチャートに関して、

職務分離の記述追加、及びIT処理を前提にしているフローについてIT業務処理統制の記述追加

以上