

研究資料

「ローカル企業」の経理担当部門において求められる知識・能力とは What is the Knowledge and Capability in the Accounting Section of Local Companies ?

原田 文規
Fuminori Harada

The purpose of this study is to clarify what kind of specific knowledge or capability is required for workers engaged in tasks related to accounting of small and medium enterprises located at countryside by comparing with large enterprises such as listed companies based on “Evaluation Standards for Job Capability” developed by the Ministry of Health, Labour and Welfare.

This study also consider which point we should note when educational institutions in local cities conduct a human resources training for workers related to accounting of small and medium enterprises located at countryside.

Keyword: Enterprises Located at Countryside, Listed Companies, Accounting Department, Bookkeeping

1. はじめに

職業教育のあり方の議論の中で、一部のトップ大学とその他の大学・短大の役割を明確に区分し、地方の大部分の大学や短大を「職業訓練校化」するべき、との大胆な意見が実業界の有識者から出され¹⁾大きな話題となった。これはグローバルに活動する企業と地方ローカルに活動する企業それぞれに対応した人材を各教育機関が分担して育成するべきとの考えに基づくものであり、地方の職業能力開発型高等教育機関における職業教育の内容と方法の変更を示唆している。

また、上場企業向けの人材育成方法を基にした教育訓練がそのまま地方に所在しローカルに活動する企業向けの人材育成教育に適応しない現実も散見されることから上記意見の有用性を認識した。

さらに、先行研究をレビューしたところ、地方に所在するローカルな企業の経理部門に従事するビジネスパーソンの能力開発を主眼とした研究はほとんどなされていない。そこで本報では、上場企業などの大企業と比較し地方に所在する「ローカル企業」の経理関連業務に従事する者はどのような専門知識や能力を求められているのか、厚生労働省が開発した職業能力評価基準（事務系職種）を参照し把握するとともに、ローカル企業の経理担当部門向けの人材育成方法についてもあわせて考察を行う。

なお、本報では考察の対象とする知識や能力については経理業務に関連するものに限定し、マネジメントに関する能力やビジネスパーソンに共通して求められる知識・能力については考察の対象外としている。

2. 「ローカル企業」とは

2.1. 「ローカル」な地域の範囲

本報では「ローカル」企業について考察を行うため、「ローカル」な地域について範囲を限定する必要がある。「ローカル」地域の範囲については様々な括りが考えられるが、総務省統計局は国勢調査を行う際「大都市」を「政令指定都市及び東京都特別区部」と定義²⁾している。

本報ではこれに準拠し、東京都特別区部および札幌、仙台、さいたま、千葉、横浜、川崎、相模原、新潟、静岡、浜松、名古屋、京都、大阪、堺、神戸、岡山、広島、北九州、福岡の 20 都市とその周辺地域を大都市圏と定義し、これらの地域以外について「ローカル」な地域と考察を以降行う。

2.2. ローカル経済圏の特徴

ローカルな企業を取り巻くローカル経済圏の特徴として大都市圏に比べて公的部門が占める比率が高くなっている点が挙げられる。公的部門とは都道府県の政府最終消費支出+公的固定資本形成を指しており、公的部門比率は県内総生産に占める公的部門の割合を表している。

2010 年度時点のデータでは東京都・大阪府・愛知県は公的部門比率が 10% 台後半であるのに対し、山形県は 31.3%、秋田県 36.7% となっており、鳥取・島根・高知の各県では 40% を超えていた³⁾。このデータからはローカル経済圏が公的な資金をメインに動いていることを読み取ることができる。

2.3. ローカル地域に所在する企業の特徴

ローカル経済圏が公的な資金をメインに動いていることもあり、ローカルな地域に所在する企業は人的つながりが強い点の特徴としてあげられる。原田(2017)によれば、全国展開している上場企業であっても地方に本社が所在する企業は、役員や従業員の多くを本社所在地出身者が占める¹⁴⁾など、本社所在地を中心とした人的つながりが強いことが確認されている。そのため、ローカル地域を中心に活動を行う企業であればより一層、地域の強い人的つながりの中で業務を行っていることが推察される。

また、地方にも上場企業などの大企業は一定数存在するものの、絶対数が少なく中小企業が大多数を占めている。大部分がローカル地域である東北地方と大都市圏に所在する大企業の状況をまとめたものが表1である。

表1 都道府県別の大企業・本社所在数と人口比率

都道府県	本社所在地別上場企業数		本社所在地別非上場有力企業		人口比率 (%)
	(社)	(%)	(社)	(%)	
青森県	4	0.1	17	0.4	1.0
岩手県	4	0.1	13	0.3	1.0
宮城県	22	0.6	34	0.8	1.8
秋田県	4	0.1	6	0.1	0.8
山形県	7	0.2	17	0.4	0.9
福島県	11	0.3	17	0.4	1.5
東京都	1,817	50.4	1,686	40.5	10.5
大阪府	429	11.9	548	13.2	7.0
愛知県	226	6.3	282	6.8	5.9
全国計	3,605	100	4,168	100	100

東洋経済増刊 地域経済総覧2016 年版, 東洋経済新報社, pp.206-207. (2015)より

全上場企業 3,605 社のうち山形県に本社が所在する上場企業は7社、青森・秋田・岩手各県はそれぞれ4社となった。同様に 4,168 社ある非上場の有力企業も山形県17社、青森17社、秋田6社・岩手13社と各県とも人口比率を下回る企業数しか所在しておらず、大都市を抱える都道府県以外の各県も同様の状況であった。その一方で東京都・大阪府・愛知県など大都市圏には人口比率を上回る企業が所在しており、特に東京都には全上場企業の半数以上、非上場有力企業の40%超が本社を構えていた¹⁵⁾。

この結果から、大企業の本社所在地は大都市圏に偏在しており、ローカル地域には企業の中核であり様々な人や情報が行き交う大企業の本社組織とその構成員の絶対数が少ないことが確認された。

2.4. 考察対象とする「ローカル企業」について

前節までの考察から、ローカル地域では大企業の本社が少ないため、経理部門をはじめとする間接部門に所属する者は大企業の支社や工場に勤務する者を除き、多くが中小企業に勤務していることが確認された。

そこで本報の考察の対象とする「ローカル企業」については、大都市圏以外の「ローカル」な地域に所在し、かつ本社所在地を中心に活動を行う中小企業とする。中小企業の定義は各法律により若干の違いはあるが、「非上場企業」かつ「会社法が規定する大会社以外」の企業と

する。これは会社法上の大会社と大会社以外では必要な経理関連業務も大きく異なるためである。

3. 上場企業の経理担当部門の特徴

3.1. 組織図上の位置づけ

ここではローカル企業と比較を行う目的で、グローバルに活動を行う上場企業の経理担当部門の特徴を確認する。

グローバルに活動を行う上場企業は事業規模が大きいいため、必然的に営業部門や生産部門を支える間接部門も大きくなる。そして間接部門は機能別に総務部・人事部・経理部・財務部・情報システム部などに分けられる。

その中で経理関連業務を行う部門については、相互牽制を行い不正などを防止する目的で、アカウンティング業務を担当する経理部門とファイナンス業務を担当する財務部門に分けられる。経理担当部門といった場合には広義にはアカウンティング業務のみならず、ファイナンス業務担当部門を含むものの、狭義にはアカウンティング業務を行う経理部門を指す。本報においても「上場企業の経理部門」といった場合、主としてアカウンティング業務を行う部門を想定し考察を行う。

3.2. 上場企業の経理部門の業務の特徴1(制度会計面)

上場企業では会社法に基づく計算書類などの作成や法人税・消費税をはじめとする各種税務申告業務のみならず、金融商品取引法に基づく有価証券報告書・四半期報告書の作成や内部統制関連業務も行われる。また、証券取引所関連業務として適時開示や決算短信などの作成も大きなウエイトを占める業務である。

近年は人口減少などによる国内市場の縮小に伴い成長の源を海外に求める企業も多い。企業が海外展開を行えば、経理部門も海外の商慣習や会計制度・税制を把握したうえで、在外支店・子会社に関する業務を行う必要がある。

それに加え、外国人投資家の増加などもあり、海外企業の財務諸表との比較可能性確保のためIFRS(国際財務報告基準)に準拠して連結財務諸表を作成開示する上場企業が増えており、IFRS対応も経理部門に求められる業務となっている。

このように、上場企業の経理部門はアカウンティング業務だけを見ても業務は多岐にわたるとともに個々に高度な専門性が求められるため、経理部門内に複数のセクションを設け、それぞれのセクションごとに高い専門性が求められる業務が行われている。

3.3. 上場企業の経理部門の業務の特徴2(管理会計面)

上場企業では制度会計のみならず、内部の経営管理者に向けて有用な情報を提供することを目的に管理会計業務も行われている。川野(2013)が上場企業を対象に行ったアンケート調査によれば、回答があったすべての上場企業で予算管理業務が行われ、標準原価計算についても

製造業のみならず非製造業・サービス業を含めても全体の 1/2 の企業が実施していた。また全体の 2/3 の企業が損益分岐点分析を経営活動に取り入れる¹⁶⁾など制度会計同様に重要視していることが分かる。

管理会計業務を行う部門については、岡本他(2013)に担当部門として経理部が挙げられ「財務会計と管理会計とが同時並行的に行われる」¹⁷⁾との記述がみられた一方で、多くの管理会計業務を経営企画部門が行っているとの先行研究も見受けられた。櫻井(2012)には、上場企業の「経営企画部では、中長期経営計画の策定や設備投資計画」などいわゆる戦略的意思決定がおこなわれ、経理部門では「予算や原価管理などの伝統的な管理会計が実践され」¹⁸⁾ているとの記述がみられた。

これらの先行研究から、管理会計業務の大部分を経理部門が担っている企業や戦略的意思決定業務を経営企画部門が担い業務的意思決定業務などを経理部門が担っている企業、というように企業ごとに業務範囲に差はあるものの、上場企業では経理部門にて管理会計業務が行われているケースが多いものと推察される。

4. ローカル企業の経理担当部門の特徴

4.1. 組織図上の位置づけ

中小企業は人数の制約があることから直接利益を産み出さない間接部門の人員数を最小限にとどめる傾向にある。

平成 26 年度に中小企業の会計に関して行われた調査によれば、中小企業では全従業員のうち経理財務担当者の数が 1 名という企業が 58.2% ともっとも多く、中には 0 名という企業も 12.2% あった。0 名と回答した企業は経理業務は自社で行わず、会計事務所や税理士事務所に全て任せているものと考えられる。全体としては経理財務担当者 0~2 名が 88.3% を占めている¹⁹⁾ことから経理業務のみを行う部門を独立させて組織図上位置づけることは少ないといえる。

この調査を基に、ローカル企業において経理業務を担当している部署や形態を考えてみると、たとえば人事部・事務課・総務部・総務課などの名称の部署の中に、経理以外の様々な事務業務も行いながら、兼務で経理業務を行う担当者が 1 名いるという形が想定される。

4.2. ローカル企業の経理業務の特徴 1(制度会計面)

ローカル企業の経理業務担当者の特徴として、担当者が純粋なアカウンティング業務のみならずその周辺業務も含め様々な業務を一人でこなす多能工的な働き方が求められる点が挙げられる。

経済産業省が経理・財務部門の組織・人員配置の最適化・人材の円滑な移転を促進するための共通基盤として 2003 年に公表した「経理・財務業務マップ」には中小企業などの小規模企業において経理業務従事者が担当する可能性のある、純粋なアカウンティング以外の業務として「会計周辺業務」が挙げられている。「会計周辺業務」

には「人事関連」と「その他」の業務が記載されており¹⁰⁾、上場企業の財務部門で行われるファイナンス業務と人事部門で行われる給与計算業務などもあわせて経理部門にて行われる点がローカル企業の特徴となっている。

そしてファイナンス業務の一つである金融機関との取引業務については、株式会社東京商工リサーチが山形県に本社がある約 1 万 6700 社あまりを対象に行った「企業のメインバンク調査」によれば、県内企業のメインバンクの上位 3 社を山形県に本社のある地方銀行が独占し 4.5 位も地元の信用金庫であった。上位 5 社の地元金融機関の占有率は 9 割におよび、他のローカル地域も同様の傾向であった¹¹⁾。この事実はローカル企業が経理関連部門においても、営業活動同様に地域との深いつながりの中で業務を行っていることを示しているといえる。

4.3. ローカル企業の経理業務の特徴 2(管理会計面)

ローカル企業の管理会計業務の現状については、飛田(2011)が九州地方の中小企業を対象に管理会計の実施状況を調査している。調査の結果、従業員数が多い中小企業では管理会計業務を行っている企業の割合は比較的高いものの、会計情報を利用していない企業が 2 割あった。また、ほぼ全ての上場企業で実施されている予算管理業務や上場している多くの製造業で実施されている標準原価計算を利用した原価管理の実施率は回答した企業全体の 30% 台¹²⁾にとどまった。

これはローカル企業の経理担当者は経理以外の業務もあわせて行う必要があるため、上場企業で行っているような高度な管理会計業務に専念できる環境にない点と事業規模が小さい企業では高度な管理会計による経営管理の必要性がそれほど高くない点に起因するものと推察される。

5. ローカル企業の経理業務担当者が必要とされる知識・能力

5.1. 職業能力評価基準

職業能力評価基準は、「職業能力を適正に評価する公正で透明性の高い仕組み」として厚生労働省が開発した基準であり、平成 28 年 5 月時点で電気機械器具製造業、ホテル業など 54 業種 275 職種が公開され、経理部門のビジネスパーソンを対象としたものとして職種「経理・財務管理」が整備されている。職業能力評価基準では仕事内容を大きい順に「職種」→「職務」→「課業」と細分化しており「職種」は「仕事の内容や性質が類似している職務を括ったもの」と定義される。「職務」は「概ね 1 人の労働者が、責任をもって遂行すべき精神的、肉体的活動を要する仕事の集まりのことを指し、1 つもしくは複数の課業から構成される」と定義され、「課業」は「企業・団体の組織活動に必要な機能や役割を個々の労働者に割り当てる際に、有意義に分割しうる最小の活動単位」と定義されている。

そして「課業」ごとに「仕事を効果的、効率的に遂行

するために必要な職業能力」である「能力ユニット」が記述されている。職種「経理・財務管理」の場合、職務は「経理」と「財務管理」の2つに分かれ、アカウントティング業務に対応する「経理」、ファイナンス業務および管理会計業務に対応する「財務管理」となっている。

アカウントティング業務に対応する職務「経理」は、さらに細かい業務単位である16個の課業に分かれ、課業ごとに必要な職業能力である能力ユニットの記載がなされている^[13]。

5.2. 必要な能力ユニット(職業能力)の考察

前章までの考察結果から、ローカル企業の経理部門の業務には、純粋なアカウントティング業務に加え、財務関連のファイナンス業務や人事関連の給与計算業務などが含まれることが確認できた。

一方、上場企業の経理部門におけるメイン業務の一つである有価証券報告書の作成業務などの金融商品取引法関連業務や決算短信作成などの証券取引所関連業務は法的または制度として求められていない。

また、本社所在地域を中心に活動を行うというローカル企業の特性から国際会計や国際税務といった業務についても行われることは少なくなっている。管理会計業務についても、間接部門の人員数の制約や経営管理を必要とするほど組織が大きくないこともあり、ローカル企業では実施していないケースが多くなっている。

以上のようなローカル企業の経理部門における業務の特徴を踏まえ、職業能力評価基準(事務系職種)様式3の課業ごとに記載されている「能力ユニット」の概要、「職務遂行のための基準」、「必要な知識」^[14]を参照しローカル企業で必要となる課業および能力ユニットを特定した。

当該結果と原田(2016)が主としてグローバルに活動を行う上場企業の経理部門で必要とされる能力ユニット(職業能力)を考察したもの^[15]を比較したのが表2である。

表2 経理担当部門で必要な能力ユニットの比較表

職務	上場企業の経理部門で必要とされる知識・能力		ローカル企業の経理部門で必要とされる知識・能力	
	No	能力ユニット名(職業能力)	No	能力ユニット名(職業能力)
経理	1	簿記		簿記
	2	財務諸表基礎		財務諸表基礎
	3	原価計算基礎		原価計算基礎
	4	国際会計基礎		
	5	国際税務基礎		
	6	財務諸表の作成		財務諸表の作成
	7	会社法会計		会社法会計
	8	金融商品取引法会計		
	9	法人関係税務		法人関係税務
	10	国際会計		
	11	国際税務		
	12	環境会計		
財務管理	13	原価計算		
	14	予算管理		
	15	経営分析		
	16			財務基礎
人事	17			賃金・社会保険基礎

職業能力評価基準(事務系職種)を基に筆者作成

上場企業の経理部門において職務・財務管理の能力ユニットが含まれるのは3章の考察のとおり、上場企業の経理部門ではアカウントティング業務だけでなく管理会計業務も同時に行われるが、職業能力評価基準では管理会計業務に該当する課業の一部が職務・財務管理に含まれているためである。

5.3. ローカル企業と上場企業の能力ユニットの比較結果

全体では上場企業の経理部門にて15個の能力ユニットが要求されるのに対し、ローカル企業の経理部門は8個となった。

職務・経理において上場企業で12個の能力ユニットが要求されるのに対しローカル企業は6個にとどまったが、この差異は国際会計・国際税務といった複雑な経理業務や金融商品取引法・環境会計などの開示関連およびCSR関連の能力ユニットがローカル企業では要求されない点に起因する。

また、職務・財務管理に含まれる管理会計関連の能力ユニットが上場企業で要求されるのに対し、ローカル企業で必須ではない点に特徴がみられた。これは比較的規模の大きい企業を除き、多くのローカル企業において高度な管理会計による経営管理の必要性がそれほど高い点と人的制約から業務の実施が現実的に困難なためである。

しかるに、上場企業では要求されていない職務・財務管理「財務基礎」と職務・人事の「賃金・社会保険基礎」に関する能力ユニットが要求されている。これはローカル企業の間接部門が上場企業のように分化しておらず、経理担当者の業務範囲が上場企業における人事部門や財務部門に相当する範囲まで広がっていることに起因している。

以上の結果に基づき、必要とされる能力ユニットの特徴として、上場企業では専門性の高いアカウントティング関連と管理会計関連の能力ユニットが要求されるのに対し、ローカル企業は要求されるアカウントティング関連業務に関する能力ユニットは上場企業よりも質量ともに少ないものの、財務管理や人事に関する能力ユニットが求められる点を挙げるができる。

6. 能力開発に役立つ資格・検定

6.1. 先行研究

ローカル企業の経理部門のビジネスパーソンが職業能力を開発するにあたり、役に立つ資格・検定をみていく。

経理部門も含めたホワイトカラーの公的資格の現状と課題について考察した宮下(2008)は、そもそも日本企業が取得を奨励する資格は特定の技術や技能分野が多く、事務職従事者が取得を奨励されるような資格は多くない^[16]と述べている。

しかし資格・検定には知識を習得するにあたりモチベーションを維持する「教育効果」や国や公的機関といっ

た信頼できる第3者から「能力の証明」を得るといった効果もある^[17]ことから、ホワイトカラーが能力開発を行うにあたり資格・検定を活用することは有用であると考ええる。

6.2. ビジネス・キャリア検定

ホワイトカラー向けの検定として 2007 年度よりビジネス・キャリア検定が行われている。ビジネス・キャリア検定は厚生労働省が定めた職業能力評価基準に準拠して問題が作成されることから、経理業務に従事する者が当検定を活用することは有用であるといえる。

しかし現状、ビジネス・キャリア検定の経理・財務管理分野の受験者数は平成 26 年度～28 年度の 3 年間でいずれも 1,000 人台に留まりほぼ横ばいとなっている^[18]。日商簿記検定が毎年 50 万～60 万人の受験者数を集める^[19]のに比較し受験者数が二桁少ないことから、受験会場数や受験対策テキストなどの出版物が少なく、ローカル地域では対策講義の実施もほとんどないため、ローカル企業の経理担当者が活用することが難しい状態にある。

6.3. ローカル企業の職業能力開発に適した検定

前述の原田(2016)は上場企業の経理部門においてスタッフレベルの業務に必要な知識の多くは日商簿記検定 2 級の学習により習得できることを明らかにしている^[20]。

上場企業の経理部門では必要性は高くないものの、ローカル企業において必要な能力ユニット「財務基礎」に対応する知識の習得にあたっては、日商簿記検定を活用し学ぶことができるため、日商簿記検定はローカル企業においても有用といえる。

また、ローカル企業の経理担当部門に必要な能力ユニット「賃金・社会保険基礎」に対応する資格検定としては、社会保険制度や給与計算の仕組みを基礎から学べる一般財団法人職業技能振興会認定「給与計算実務能力検定」が挙げられる。

ただし、現状「給与計算実務能力検定」は受験者数が年間 1 万人に達しておらず、会場数も少ない^[21]ことから「教育効果」という面からは日商簿記検定ほどの効果は期待できないといえる。しかし、受験者が年々増加傾向にあり、検定の知名度も上昇傾向にあることから、徐々に教育効果も高まるものと考えられる。

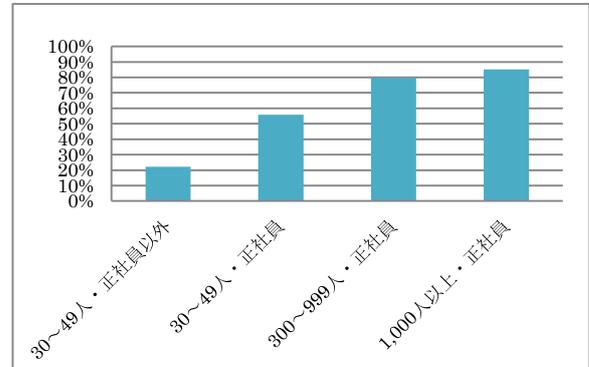
7. ローカル企業向けの人材育成

7.1. ローカル企業の人材育成面の特徴

従業員の能力開発、人材育成という点からは OFF - JT や OJT の実施が重要と考えられるが、ローカル企業は大企業に比べ金銭的・人間的な余裕が少ないこともあり、従業員に対する OFF - JT や OJT の実施率が低くなっている。

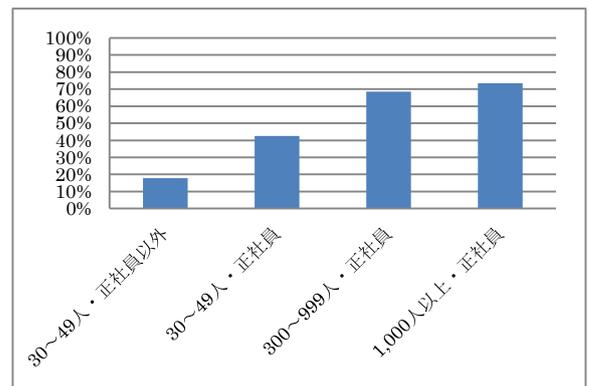
厚生労働省が平成 26 年度の各企業における能力開発の状況を調査した結果によれば、図 1・2 のとおり従業員数 1,000 人以上の企業では正社員に対し 85.1%が OFF -

JT を実施しているのに対し、従業員数 30～49 人の企業の正社員で 55.9%、正社員以外は 22.2%にとどまる。同様に計画的な OJT も従業員数 1,000 人以上の企業の正社員に対しては 73.4%が実施しているのに対し、従業員数 30～49 人の企業の正社員では 42.5%、正社員以外では 17.9%の実施にとどまっている^[22]。



能力開発基本調査報告書（平成 27 年度）を基に筆者作成

図 1 従業員数別・正社員非正規社員別 OFF-JT 実施割合



能力開発基本調査報告書（平成 27 年度）を基に筆者作成

図 2 従業員数別・正社員非正規社員別計画的 OJT 実施割合

以上の結果から、中小企業の従業員は経理業務従事者を含め、業務に求められる知識や能力の開発について基本的に会社に頼ることなく自身で対応する面が大きくなっている。

しかし、都市部に所在する中小企業の経理業務従事者と比較し、ローカル企業の経理業務従事者は勤務地周辺に民間の教育機関が充実しておらず、業務関連知識の習得や能力開発を行うにしても手段に限られる。

前章において、経理部門の職業能力開発に役立つ検定試験として日商簿記検定 2 級の学習の有用性を確認した。日商簿記検定 2 級の受験対策講座を全国的に設けている法人として TAC 株式会社や学校法人大原学園が挙げられる。両法人ともに社会人向けの講座が設定されており、平日仕事を持っているビジネスパーソンは平日の夜や休日に開講される講座を活用するケースが多い。

しかし、両法人の校舎所在地を調査した結果、首都圏

をはじめとする大都市圏が中心であり、ローカル地域には県庁所在地クラスの都市に一部所在するのみであった。

また、ローカル地域の拠点校においては、通学講座を設けていても東京の本部などで撮影したものを録画し、個別ブースなどで各々が視聴する形態となっていた^[23]^[24]。そのため、ローカル企業のビジネスパーソンの学習手段として、地理的制約を受けない通信教育がメインとなっている可能性が高く、この状況はその他の検定試験や能力開発を行うにあたって同様であると推察される。

以上のような状況から、大都市圏のように通勤可能な地域内に様々なジャンルの社会人向けスクールが存在しないローカル地域では、知識の習得や能力開発を継続的に行うことは多大なる労力を必要とする状況にあるといえる。

7.2. 地方の教育訓練機関における留意点

ローカル地域に所在する教育訓練機関がローカル企業向けの人材育成を行う場合、上場企業向けに開発されたカリキュラムや教科内容ではなく、ローカル企業向けの人材育成に適したカリキュラムを組み教育訓練を行うことが求められる。表3はローカル企業の経理関連部門で、関連する知識を習得する必要性の高い能力ユニットからAとしてCまで並べたものである。

表3 ローカル企業における能力ユニット別重要度

重要度分類(A~C)	A1	A2	B	C
簿記	○			
財務諸表基礎	○			
原価計算基礎	○			
財務諸表の作成	○			
会社法会計	○			
法人関係税務	○			
財務基礎		○		
賃金・社会保険基礎		○		
原価計算			○	
予算管理			○	
経営分析			○	
国際会計基礎				○
国際税務基礎				○
金融商品取引法会計				○
国際会計				○
国際税務				○
環境会計				○

職業能力評価基準(事務系職種)を基に筆者作成

表3では上場企業とローカル企業ともに必要な能力ユニットを「A1」、ローカル企業でのみ必要な能力ユニットを「A2」として示し、「B」はローカル企業でも可能であれば身に付けたい管理会計業務に関する能力ユニットを表しており、この表の重要度Aを中心に学習することがローカル企業の経理業務従事者にとって効率的な知識習得につながるといえる。

その一方で、上場企業の経理従事者や従事予定者にとって重要度が高いIFRS(国際財務報告基準)や有価証券報告書、決算短信で開示が求められるキャッシュ・フロ

ー計算書の作成方法や包括利益の算定方法については重要度「C」に属することから、これらを学習することはローカル企業の経理従事者の直接的な能力向上にはつながらないことが分かる。むしろローカル企業では法人税法をベースに決算を組むことも多いことから、法人税法を含む各種税法の学習を行うとともに、会計周辺分野である給与計算や社会保険制度などを学ぶことが効率的な知識の習得や能力開発につながるといえる。

8. おわりに

本研究により、ローカル企業と上場企業等大企業の経理担当部門で必要とされる知識や能力を比べると、高度な専門性においては上場企業に及ばないもののローカル企業のほうが広範囲な知識や能力が求められることが確認できた。

その状況に対応するため、人材育成手法についてもローカル企業と上場企業では必然的に異なる手法を用いる必要があることもあわせて確認された。

しかるに、本報では地方都市に所在する中小企業を「ローカル企業」と一括りにして考察したため、業種や地域ごとの特性まで踏み込んで考察を行うには至らなかった。また、先行研究や企業のメインバンクの調査結果からローカル企業の経理部門は人的つながりが強い中で業務を行う、という特徴がある点を指摘したものの、特徴を確認するにとどまり、必要となる能力や能力開発方法を提示するには至らなかった。

以上をふまえ、今後ローカル地域の企業にアンケート調査やヒアリング等を行い、地域や業種ごとに必要とされる知識や能力の特徴をより細分化して提示する予定である。

参考文献

- [1] 文部科学省：「我が国の産業構造と労働市場のパラダイシフトから見る高等教育機関の今後の方向性『実践的な職業訓練を行う新たな高等教育機関の制度化に関する有識者会議報告資料』」(2014)
- [2] 総務省統計局 HP：
<http://www.stat.go.jp/data/kokusei/2010/users-g/word7.htm>
(2017.11.1 閲覧)
- [3] 経済産業省：「日本の稼ぐ力創出委員会(第3回)参考資料集」, pp. 29 (2014) .
- [4] 原田文規：「上場企業の付加価値情報開示に関する一考察—山形県に本社がある企業を事例として—」, 山形県立産業技術短期大学校庄内校紀要, 第13号, pp. 8-9 (2017)
- [5] 東洋経済：「東洋経済増刊 地域経済総覧 2016年版」, 東洋経済新報社, pp.206-207, 東京 (2015) .
- [6] 川野克典：「進化を止めた日本企業の管理会計」, 企業会計, 第65巻第4号, pp.20(2013)
- [7] 岡本清, 廣本敏郎, 尾畑裕, 挽文子：「管理会計 第2版」, (株)中央経済社, 東京, pp. 23-24(2013)
- [8] 櫻井通晴：「管理会計 第五版」, 同文館出版株式会社, 東

- 京,pp.23 (2012)
- [9] 株式会社富士経済:「平成 26 年度中小企業における会計実態調査事業報告書」,pp.19-30(2015).
- [10] 株式会社野村総合研究所:「調査報告書 平成 14 年度サービス産業競争力強化調査研究(サービス部門(経理財務分野)の職能評価制度に係る基本調査研究)」(2003)
- [11] 株式会社東京商工リサーチ HP:
http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170804_01.html
(2017.11.1 閲覧)
- [12] 飛田努:「熊本県内中小企業の経営管理・管理会計実践に関する実態調査」,産業経営研究,第 30 号, pp. 35-39 (2011).
- [13] 中央職業能力開発協会包括的職業能力評価制度整備委員会:「包括的職業能力評価制度整備委員会〔事務系職種メンテナンス〕活動報告書」,中央職業能力開発協会,東京,(2008).
- [14] 前掲書 13,pp23-165
- [15] 原田文規:「経理関連業務に必要な知識の習得方法に関する一考察」,第 17 回日本経営会計学会全国研究発表大会講演論文集, pp. 111-112 (2016).
- [16] 宮下清:「ホワイトカラー公的資格の現状と課題ー日米人事資格の比較考察を中心にー」人材育成研究 4 巻 1 号 pp65-67(2008)
- [17] 前掲論文 16,pp64-65
- [18] 中央職業能力開発協会 HP ビジネスキャリア検定試験実施結果
<http://www.javada.or.jp/jigyuu/gino/business/shiken-kekka.html#kekka>
(2017.6.1 閲覧)
- [19] 日商簿記 HP 受験者数 データ
<https://www.kentei.ne.jp/bookkeeping/candidate-data>
(2017.11.1 閲覧)
- [20] 前掲論文 15, pp. 113-114
- [21] 給与計算実務能力検定試験 HP
<https://jitsumu-up.jp/about/> (2017.11.1 閲覧)
- [22] 厚生労働省:「能力開発基本調査報告書(平成 27 年度)」,pp.11-15(2016)
- [23] TAC 株式会社 HP
https://www.tac-school.co.jp/file/tac/kouza_boki/pdf/boki_crs_2goukaku_new201806.pdf (2018.4.10 閲覧)
- [24] 学校法人大原学園 HP
<http://www.o-hara.ac.jp/best/boki/kaiko/> (2018.4.10 閲覧)

(原稿受付 2017/11/27, 受理 2018/5/1)

*原田文規
山形県立産業技術短期大学校庄内校〒998-0102 山形県酒田市京田 3 丁目 57-4
Fuminori Harada,Shonai College of Industry & Technology
3-57-4, Kyoden, Sakata, Yamagata, 998-0102, Japan
E-mail: harada@shonai-cit.ac.jp