

Acounting

会計教育研究

Vol.2

目次

平成27年度 会計教育研究所の活動	会計教育研究所 所長	榎岡源一郎	1
◆会計・税務研修会報告			
寄附金課税の問題点		土屋 清人	2
◆研究プロジェクト報告			
イノベーションを担う人材能力開発と組織内サービスに関する研究 ーこれまでの成果と今後の展開可能性についてー		池田 武俊 今井 重男	9
企業に求められるIT教育 ー情報セキュリティの視点からー		鎌田 光宣	17
わが国の企業における会計教育の実態に関する予備調査		坂井 恵	25
◆平成27年度 瑞穂会報告			32

平成27年度 会計教育研究所の活動



会計教育研究所 所長 榎岡源一郎

会計教育発展のために、平成24年4月1日に会計教育研究所が設立されて以来、それまで「瑞穂会」として行われていた会計実践研究に加え、「調査・研究の実施及び受託」、「研究会、講演会及び講習会等の企画、運営、実施」等、研究所としての内容の充実を図りながら活動してきた。

そして、平成27年4月1日からはこれまでの会計教育部門における活動に加え、新たに、「本学及び社会における商業教育の発展と商業教育が求める人材育成に寄与する」ことを目的とした「商業教育部門」を設け、さらに活動の範囲を広げることとした。

そこで、以下において平成27年度における会計教育研究所の活動概要について示すこととする。

まず、「瑞穂会」での研究では、実践教育を通じた会計教育研究の場として研究活動を行っている。瑞穂会での研究活動では、日商簿記検定(1級から3級)及び税理士試験の一部科目(簿記論・財務諸表論)の指導を継続することで、時代の変化に対応した会計教育の実践に関する研究を行ってきており、本誌では本年度における研究活動の成果概要報告を行うとともに、来年度においてその成果をまとめる予定である。

つぎに、「会計教育に関する調査・研究の実施」として、平成25年度・平成26年度の2年間の調査・研究期間で、「組織内サービスに関する研究：組織におけるサービスの実践」をテーマとして、組織の経営に求められるサービスのうち、主として会計や情報に関するサービスを対象として研究を行った。この調査・研究は2年間の期間で実施し、平成27年3月をもって研究終了となった。そこで、本誌において、本調査・研究成果の最終成果報告を行っている。

また、「会計教育に関する調査・研究の実施」としては、新たに平成27年度・平成28年度にわたる2年間の調査・研究期間で「簿記教育における教授法の研究：商業教育での反転授業の試み」をテーマに、会計学・教育実践・情報通信技術等の知見を用いて簿記会計教育と情報通信技術を融合させた実践的指導方法を構築して教育現場との連携調査により新たな会計教育指導方法を確立することを目的として研究を行っている。本研究・調査は来年度末までの研究調査期間で実施していることから、研究調査終了後に調査・研究成果の報告を予定している。

さらに、「研究会、講演会及び講習会等の企画、運営、

実施」として、平成23年度から本学の会計教員で行ってきた「会計教育フォーラム」について内容の充実を図り、

本学出身者で構成される職業会計人組織である「CUC会計人クラブ」と協同して、平成25年度から新たに公認会計士・税理士等を対象とした「会計・税務研修会」として年1回開催している。

本年度は、税理士の土屋清人氏を講師に招き、第3回会計・税務研修会として「寄付金課税の問題点」をテーマに開催した。「会計・税務研修会」は、瑞穂会における研究活動とも関連したテーマで開催したものである。本研修会については本誌にて概要をまとめているのでご覧いただきたい。

また、「研究会、講演会及び講習会等の企画、運営、実施」として、本年度新たに商業教育部門が設立されたことから、平成28年3月26日に第1回会計・商業研修会の開催を予定している。

本研修会は、主に瑞穂会で指導を受け高校教員として活躍する教員を対象として、会計教育研究所助教の渡邊圭を講師に「平成18年度日商簿記検定改定論点」をテーマとして開催する。本研修会の概要については、本誌の発刊後の開催であることから来年度において概要を報告する。

以上、会計教育研究所は設立から4年を迎え、ようやく研究成果、活動の成果をまとめるに至った。今後も引き続き、会計教育の発展のため、会計教育研究所での研究を進めていきたい。

<付記>

平成25年3月末をもって本学商経学部の教授を定年退職され、本研究所の「商業教育」部門の参与にご就任いただいていた名誉教授の中澤興起先生が、その発展にご尽力いただこうとしていた矢先の平成25年9月13日に急逝されました。先生を失ったことは痛恨の極みではありますが、幽明境を異にした今、ただ先生のご冥福をお祈りするとともに、今後の一層の発展をお誓い申し上げる次第です。

寄附金課税の問題点

土屋 清人

I 寄附金課税の問題点

1 寄附金課税が創設された背景

寄附金の条文は、法人税法第37条1項にて次のように規定されている。すなわち「内国法人が各事業年度において支出した寄附金の額の合計額のうち、その内国法人の当該事業年度終了の時の資本金等の額又は当該事業年度の所得の金額を基礎として政令で定めるところにより計算した金額を超える部分の金額は、当該内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。」

つまり、寄附金は、原則損金算入しないということである。しかし、昔は寄付金も多く金額を損金算入することが認められていた。鈴木保雄氏他『臨時租税措置法解説』(文精社、1943年)によれば、「多額の寄付金を損金に容認することは国庫収入に財源を失ふ虞れがある。……直ちに寄附金全額を損金と認めないこととすれば、会社の税負担に相当急激な変動を与へることとなるから、一定の標準に依つて算出した金額を超えて為したる寄附金の超過部分の金額に付ては、これを損金に算入しないこととせられたのである。もとより本条の規定は寄附金の性質が損金に属するべきかに非ずとか、益金処分依るべきであるとかを決定したものではない。」と記述されている。つまり、戦争のために財源が必要となり、寄附金は原則損金不算入となったのである。

蛇足であるが、日本は、日露戦争(1904年)のとき戦費が足りなくアメリカの銀行から借入をして戦った経緯がある。若狭和朋氏『日露戦争と世界史に登場した日本』(WAC、2014年)によれば「戦費は、当時の日本の国力を遥かに凌駕していた。直接の戦費、十八億円余は、開戦の年の国家予算、二億三千万円の七・八倍を超えていた。戦費の調達、どのようにして可能だったのか。日本がロシアと戦うことができたのは、ジェイコブ・シフというアメリカの銀行家の「日本最賃」に支えられてのことだった。」としている。そして、その十八億円余の

返済が終了したのは昭和40年半ばというのである。つまり、原爆を落とされたときも、その後も返済し続けたのである。こんな律儀な国民はいないのではないか。

なぜ、このような歴史が教科書に掲載されていないのか?理由は、GHQの30項目検閲指針の弊害が現在も続いているということである。GHQの検閲指針とは、米国、英国、ロシア、中国、朝鮮などに対して批判、神国日本の宣伝、日本を美化することなどを取り締まることである。この影響を受けて、敵国に対して借金(義理)を踏み倒さずに完済した事実が歴史の教科書から抹殺されたと語られている。靖国神社参拝問題もこの系統の話である。

話を戻すが、とどのつまり、国家予算が不足していたため、寄附金は損金として認めないというスタンスになったといえよう。現在も国家予算(単体決算)は瀕死の状態であるから、そのレガシー(時代遅れのもの)が現在も法人税法に残っているのではなかろうか。したがって、現在も原則損金不算入が大前提となっているといえよう。

2 税務調査で使用される寄附金

税務調査で調査官に「これは寄附金として見なします」と課税される場合が多々ある。しかし、法人税法第37条(寄附金の損金不算入)をよく見ると、この条文は寄附金の規定ではなく、「寄附金の額」について規定しているものである。

法第37条7項では「寄附金の額は、寄附金、拠出金、見舞金その他いずれの名義をもつてするかを問わず、内国法人が金銭その他の資産又は経済的な利益の贈与又は無償の供与(広告宣伝及び見本品の費用その他これらに類する費用並びに交際費、接待費及び福利厚生費とされるべきものを除く。次項において同じ。)をした場合における当該金銭の額若しくは金銭以外の資産のその贈与の時における価額又は当該経済的な利益のその供与の時における価額によるものとする。」としている。

山本守之客員教授は「寄附金となるのは資産の贈与と経済的利益の無償の供与だが、資産のうち金銭は額、金銭以外の資産は贈与時の価額(時価)で換算され、経済的利益も価額(時価)で示されるから、「寄附金の額」を規定する⁽¹⁾と示している。

法第37条8項においては、寄附金の課税要件として寄附金の額が示されている。すなわち「内国法人が資産の譲渡又は経済的な利益の供与をした場合において、その譲渡又は供与の対価の額が当該資産のその譲渡の時における価額又は当該経済的な利益のその供与の時における価額に比して低いときは、当該対価の額と当該価額との差額のうち実質的に贈与又は無償の供与をしたと認められる金額は、前項の寄附金の額に含まれるものとする。」と規定されている。これをわかりやすく解説するのに山本守之客員教授の言葉を借りれば「低廉譲渡の際の対価の額と時価との差額を寄附金の額としているのではなく、対価と時価との差額のうち「贈与又は無償の供与をしたと認められる金額が寄附金の額に含まれるもの」としている。」⁽²⁾と論じている。

したがって、税務調査で調査官に「これは寄附金として見なします」と言われたら、課税要件は何か、問い質すことが必要である。

II 法人税法34条(役員給与の損金不算入)の問題点

先に見た寄附金と同じく原則損金算入しないものがある。それは役員給与である。法人税法34条のタイトルには(役員給与の損金不算入)と文言が明記されている。役員給与は先の寄附金と同様に原則「損金不算入」の規定としてみなして良いものであろうか？

1 法人税の所得計算の仕方

法人税の所得は第22条(各事業年度の所得の金額の計算)で「内国法人の各事業年度の所得の金額は、当該事業年度の益金の額から当該事業年度の損金の額を控除した金額とする。」とある。つまり「益金の額－損金の額＝所得」ということである。また、2項と3項では益金の額と損金の額に算入すべき金額とは、どのようなものであるかについて定義し、その際に別段の定めがある場合は、その定めによって損金算入を規制している。損金の額を規定している条文は以下のとおりである。

法第22条3項 内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上当該事業年度の損金の額に算入すべき金額は、別段の定めがあるものを除き、次に掲げる

額とする。

一 当該事業年度の収益に係る売上原価、完成工事原価その他これらに準ずる原価の額

二 前号に掲げるもののほか、当該事業年度の販売費、一般管理費その他の費用(償却費以外の費用で当該事業年度終了の日までに債務の確定しないものを除く。)の額

三 当該事業年度の損失の額で資本等取引以外の取引に係るもの

役員給与と寄附金は、3項二号の「販売費、一般管理費その他の費用」の範疇のものであるため、本来は損金の額として算入しても何ら問題のない勘定科目といえる。しかしながら、寄附金も役員給与も損金不算入とし、別段の定めとして扱われている。損益計算書における位置付けから、両条文を損金不算入という文言で一括りにして良いものか考察してみる。

2 原則の視点から考える

法人税法で役員給与とは、何かと問えば、役務提供の対価、定額のもの等の考え方がある。

企業経営の視点で考えると、株式会社を想定した場合、株主は資本を出資し、取締役経営を委託するということである。取締役は、経営を委託され遂行した対価として役員給与を受け取る。そして、この役員給与は、損益計算書に毎期計上される。つまり、企業経営上、役員給与は必要不可欠なものであることが理解できる。事実、損益計算書に計上された多くの役員給与は損金に算入されている。つまり、原則として損金算入が大前提であるといえる。しかし、法第34条では(役員給与の損金不算入)というタイトルで原則損金不算入として扱われている。

一方、寄附金とは、金銭、物品その他経済的利益の贈与又は無償の供与をいう。つまり、対価性のないものが寄附金ということになる。役員給与と全く異なるものであることが理解できる。企業経営のスタンスから考えると、売上高を構築するためには取締役の役員給与は必要不可欠なものであるが、寄附金においては、贈与又は無償の供与という性質上、売上高とは関係のないポジションにあると考えられ

る。つまり、原則として損金不算入が大前提であるといえる。

以上のように原則の視点から考えると、役員給与を寄附金と同様に損金不算入として条文化することに問題がある。この点を論文で立法者と戦い、論破した山本理論を見て税の面白さを味わって頂きたい。

3 法人税法34条(役員給与の損金不算入)の問題点

はじめに法人税法第34条1項を確認する。すなわち「内国法人がその役員に対して支給する給与(退職給与及び第五十四条第一項に規定する新株予約権によるもの並びにこれら以外のものを使用人としての職務を有する役員に対して支給する当該職務に対するもの並びに第三項の規定の適用があるものを除く。以下この項において同じ。)のうち次に掲げる給与のいずれにも該当しないものの額は、その内国法人の各事業年度の所得の金額の計算上、損金の額に算入しない。(※次に掲げるものとは、①定期同額給与②事前確定届出給与③利益連動給与で一定のものをいう。紙面の関係上、一部条文を割愛。)」と規定されている。

山本守之先生は、法34条1項について次のように指摘している。「損金不算入のものを掲名して損金不算入という別段の定めを置いているのではなく、損金算入分(定期同額給与、事前確定届出給与、利益連動給与)だけを規定し、その他は損金不算入としていることである。これでは課税庁が想定している以外の方法で支給したものはすべて損金不算入となってしまう。」(『役員給与の問題点』中央経済社、2015年)と指摘した。

上記の見解に対して立法者サイドは次のように述べている。「法律の条文見出しが、『役員給与の損金不算入』となったことから、法人税法上は役員給与が原則損金不算入となったのではないかと指摘する向きもありますが、法人税法の構造として第22条の別段の定めを規定しようとする場合には、このような見出しや構成内容とならざるを得ないものであって、そもそも役員給与を原則損金不算入と考えているといったことではない」(『租税研究』日本租税研究協会、2007年)と述べている。山本先生は、立法者サイドの意見に対して「立法者の言い訳にす



ぎない。・・・損金の額に算入すべき役員給与を、原則損金不算入とする別段の定めを置くことは違法とはいえないまでも、立法作法に反すると指摘しているのである。」と前掲書で論破した。今では、日税連も山本先生の正論に対して反論は唱えられなくなったのである。まさか立法者サイドも、条文に対して真っ向から鋭い見解を投げかけられるとは想定外だったに違いない。単なる税金計算ではない、租税法の中に税理士がトライしなければならない税の世界があるのではないか。

III 分掌変更における退職給与の問題点

1 退職給与であれば損金算入

先に見た法人税法34条1項では、役員給与は原則損金不算入と規定されていた。退職給与であれば、法人税法34条1項の規定を受けないため、損金不算入とされることはない。しかし、税務署サイドが退職給与ではないと判断すると、定期同額給与、事前確定届出給与、利益連動給与に該当しないため、損金不算入になってしまうのである。

2 中小企業の事業承継途中に発生する問題

「分掌変更」という言葉をご存じだろうか？取締役が監査役に、常勤取締役が非常勤取締役になることである。分掌変更は、中小企業の事業承継の途中によく見受けられる。創業社長の代表取締役が息子に代表権を渡し、創業者は非常勤取締役に退くケースだ。その際、創業者に退職給与(分掌変更による役員退職給与)を支払うことになるが、その額が高額になるため、損金に算入(法人税法上の経費処理)すると、税務調査のチェックを受ける可能性が高く

なる。

3 中小企業の実情

税務調査官は、どのような規定に基づき退職給与が支払われているかを確認する。つまり、退職慰労金規定や議事録のチェックだ。そのとき、税務調査官に「あれ、これは後から作成した議事録では？」と質問されたらどう対応すべきであろうか。

例えば、退職慰労金規定に取締役会が分掌変更退職給与を決定し、株主総会で承認すること等と明記されていても、家族経営の中小企業であれば、逐一株主総会決議等はしないのではなかろうか。大企業であれば株主総会を何時間もかけて仰々しい式典のように行い、登りつめた人たちのサークルのような取締役会を開くが、中小企業は「時は金なり」の精神を掲げて臨機応変に対応するものである。したがって、税務調査が入る間に様々な議事録を作成するのが、中小企業の実情だ。今回ご紹介する判例は、正論を吐き納税者が逆転勝訴した判例である。紙面の関係上、紹介程度に留める。

4 事案(平成27年2月26日東京地裁 国側控訴断念 タイNZ888-1918)

平成19年8月31日にA社の創業者で代表取締役の甲は代表取締役から非常勤取締役に退いた。その際、2億5000万円の退職慰労金の支給を決定。平成19年8月期に退職慰労金の一部7500万円(第一金員という)を支払い。平成20年8月期に退職慰労金の一部1億2500万円(第二金員という)を支払った。残額5000万円は支払われていない。

第一金員、第二金員も損益計算書に退職給与として計上し、それぞれ所得税法上の退職所得として源泉所得税を支払っている。

尚、代表取締役から非常勤取締役への分掌変更に伴い、役員報酬を月額87万円から40万円に減額している。

この事案は既に国税不服審判所で、退職給与支給の根拠議事録等の存在が不明確という理由や平成19年8月期に貸借対照表に未払金計上していない等の理由から、第二金員は退職給与として損金算入を認めないと裁決されていた事案である。

5 形式より真実を重視

税務署サイドは、株主総会議事録は平成19年8月に作成されていないことや、株主総会を開催した証拠として提出されている手帳には「5時 家族 食事会」との記載のみ、そしてこの日は本件役員の誕生日を祝うために開かれた食事会であった模様だと付け加え、退職給与支給の根拠議事録とはいえないと主張していた。

しかし、裁判所は「開催当時に作成した議事録が存在しないからといって、本件株主総会及び本件取締役会が開催されなかったということとはできない。(…株主が本件役員及びその親族の僅か4人であることに照らせば、本件役員が親族との食事会における話合いの結果をもって、原告の株主総会としての決議としたことが特段不自然、不合理であるということとはできず、…その有効性に特段問題はない。)」示している。あとから作成した議事録で、退職慰労金を分割支給することや残額を3年以内に支給することを明記していた。裁判所は中小企業特有の実情を考慮したのである。形式ばかりに囚われず、事実だけではなく真実を重視した判示といえよう。

6 未払金計上と公正処理基準との関係性

原告(企業サイド)が未払金に計上しなかった根拠は、法人税基本通達9-2-28(役員に対する退職給与の損金算入の時期)によるものだ。ここには「退職した役員に対する退職給与の額の損金算入時期は、株主総会の決議等によりその額が具体的に確定した日の属する事業年度とする。ただし、法人がその退職給与の額を支払った日の属する事業年度においてその支払った額につき損金経理をした場合には、これを認める。」と明文化されている。したがって、このただし書きに基づいて、未払金計上しなかったのである。これを支給年度損金経理という。この経理処理は、多数の税理士や公認会計士がウェブサイトで紹介している手法である。

裁判所は、支給年度損金経理は法人税法22条4項の公正処理基準「一般に公正妥当と認められる会計処理の基準」に該当するものと判示している。次の詳細理由を読むと公正処理基準は会計学だけの理論では通用しないことが理解できる。それは「金融商品取引法が適用されない中小企業においては、企

業会計原則を初めとする会計基準よりも、法人税法上の計算処理(税務会計)に依拠して企業会計を行っている場合が多い実態があるものと認められる…中小企業との関係においては…支給年度損金経理は、一般に公正妥当な会計慣行の一つであるというべきである。」と判示しているのである。つまり公正処理基準は基本通達も含むのである。重要なことは、課税所得の計算においては、基本通達も知らなければならないということだ。法令としての効力のない基本通達であるが、公正処理基準に関わるモノである点を認識する必要がある。

7 租税法律主義に反する基本通達の解釈とは？

税務署サイドは、法人税基本通達9-2-32(役員の分掌変更等の場合の退職給与)があるのだから、法人税基本通達9-2-28とは「退職した役員とは実際に退職した役員に対する退職給与の額の損金算入時期を定めたものであり、分掌変更の際に支給される金員のように、特例的に退職給与として損金算入することが認められる場合にまで適用することを予定したものではない。」と主張した。これについて、企業サイドは「法人税基本通達9-2-28を特例通達と解することは租税法律主義に反する」と反論したのである。なぜならば、この通達が完全に退職した役員に支払われる退職給与にのみ適用と明記されていないからである。

判示からもわかるとおり、税務署サイドや国税不服審判所も完璧ではないのである。日本は租税法律主義をとっているのであるから、正論を吐くことが如何に大切であるか、思い知るものである。

IV 税の視点から東芝の不適切な会計を考察する

1 東芝問題は不適切な会計か、それとも不正会計か？

歴代3社長の辞任そして全取締役の半分である8人が引責に追い込まれた東芝問題は、はじめは不適切な会計として扱われてきたが、時間が経つと不正会計となった。税の視点で東芝問題を捉え、どうなるか考察してみる。

2008年度から2014年度まで、不適切な会計処理の額は1518億円に上るといふ(2015年8月1日時点)。この間の東芝の平均売上高は約6兆5千億円

である。平均売上高に占める不適切な会計処理の額の比率は、僅か2.34%である。これを零細企業の売上高で考えると、売上高1千万の企業が、23万4千円(1千万円×2.34%)の不適切な会計処理をしたということである。このような小さな問題で、日本のリーディングカンパニーの歴代3社長は、辞任しなければならないのか？

東芝問題を税の視点から考えると、間違いなく不正会計であることが理解できるのである。なぜならば、この東芝問題は、経営者の受託責任問題と絡み、内部統制の問題となるからである。この点を論じてみる。

2 リーマンショックによる打撃の大きさ

何故に東芝が不正会計に走ったかといえば、2008年9月のリーマンショックが東芝の収益に多大な影響を及ぼしたためであろう。図表1「東芝の業績と当期純利益率」を参照されたい。リーマンショックの影響で2008年3月期に売上高が約7兆6千億円あったものが2009年3月期には6兆6千億円になり、売上高は前年度より1兆円も少なくなった。また、営業利益はマイナス2千5百億円となり、当期純利益もマイナス約3千4百億円となった。2010年の翌期も当期純利益はマイナス約200億円弱となり大きな打撃を受けた。

そればかりではない。2011年3月の東日本大震災により、売上の不調と当期純利益の低迷が続くこととなった。このような状況下で、経営者は少しでも決算報告書を良く見せたかったのであろう。そこで採用したのが利益のカサ上げである。

3 中小零細企業とは逆の発想で不正会計

期末の在庫調整とは、アパレル専門店を思い出すとわかりやすい。街のアパレル専門店では決算セール・在庫処分セールと言ってかなり安く販売している。これは、在庫にならないように決算日までに商品を処分するためである。理由は、在庫が増えると利益が増額するからである。利益が多くなると税金も多く納める必要が出てくる。それを回避するために決算セールを行って在庫減らし、法人税等の額も少なくしようとするものである。

東芝はアパレル専門店と逆のを行ったのであ

る。すなわち、期末に前倒し生産して在庫品を積み増し、利益を増額したのである。もちろん税金を払うことは認識してのことである。

大企業は資本と経営が分離されているので、法人税等をいくら支払おうとも経営者の財布は痛まない。しかし、中小零細企業は、株主と経営者が同じ場合が多いので、法人税等の多寡はダイレクトに個人の財布に影響する。東芝の経営者は、利益を出すことによって法人税等の納付額が増えることに全く躊躇する必要はなかったといえる。

4 利益のカサ上げの問題点

それでは、不正会計で利益をかさ上げすることが、なぜ問題になるのか。この点について税の視点から考察してみる。すなわち問題点とは、見せかけの利益を捻出するためには、不必要な法人税等の額の支払いが発生するということだ。経営者は株主から資産を委託されている。税金はキャッシュで支払う。キャッシュは資産の一部であるから、架空の利益を計上し、それに対して不必要な法人税等の額を支払うことは、株主に対して経営者の受託責任を果たしていないことになる。それでは、不必要な税金の額は売上高に換算すると、どの程度の金額になるのか計算する。

5 利益のカサ上げで発生した税金を売上高に換算すると・・・!

不正会計のカサ上げの額は1518億円である。この不正会計により発生する不必要な法人税等の額は約541億円(1518億円×35.64%法人税実効税率)となる。この541億円という税金は、不正会計をしなければ、納付する必要のない税金である。

では、この541億円を東芝が稼ぎ出すためには、いくらの売上高が必要であるか計算してみる。法人税等で支払った税金分の損失額を売上高に換算する(売上高換算額という)。売上高換算額は売上高当期純利益率(当期純利益÷売上高×100)で逆算して求める。売上高当期純利益率は2012年3月期から2014年3月期の3年間(グレーの部分)の平均率は1.11%であるから、売上高換算額は4兆8738億円(541億円÷1.11%)となる。つまり、税金分の損失額を売上高に換算すると4兆8738億円ということ

になる。2013年3月期の売上高は5兆8千億円であるから、不必要な税金を支払わなければ、2013年3月期の売上高の84%を稼ぎ出せたということの意味する。

それでは、前期(2014年)の当期純利益率(0.78%)で計算するとどうなるか?売上高換算額は6兆9359億円(541億円÷0.78%)となる。つまり、2014年3月期の売上高6兆5千億円を越すことになるのだ。不正会計をしなければ、平常時の売上高を確保できたということである。これは、株主を欺いている行為といえる。

鋭い方は表1の2009年3月期を見て、赤字が発生しているのであるから、繰越欠損金が発生し、時期以降の黒字額と相殺している、だから不必要な法人税等の額はそれほど多くないと反論されるかも知れない。しかし、この表1の当期純利益等のデータは、会計上の仕訳を基にしているデータであり、法人税申告書のものではない。法人税の申告では、法人税法22条「各事業年度の所得の金額の計算」により調整が行われるものである。税引前利益と当期純利益の差が生じていることから推測すると、筆者は別表7の繰越欠損金はそれほど多くないと考える。したがって、東芝はかなりの法人税等を支払っていたと筆者は考えるものである。実際に支払ってなくても、株主から預かっている資産を大切に扱う姿勢は当初からないのであるから、経営者として適格ではないことを意味するのではないであろうか。

6 不必要な税金は内部統制の問題

財務報告に係る内部統制の規律は、上場企業に対して金融商品取引法によって2008年4月1日以降開始する事業年度から義務化されたものである。そこで金融庁は「財務報告に係る内部統制の評価及び監査の基準」において、4つの目的を掲げた。4つの目的とは、①業務の有効性及び効率性、②財務報告の信頼性、③法令等の遵守、④資産の保全である。内部統制の目的は広範囲に及ぶが、金融商品取引法が求めているものは、財務報告の信頼性といえる。

今回の東芝の不正会計は、売上高の規模からすれば、不正会計の額は2.34%と非常に少ない。この僅少の比率で財務報告の信頼性を損ねるといふ理論展開には、いささか気が引ける。しかし、先に見たよ

うに税金分の損失額を売上高に換算すると、平常時の売上高を超える程になることから言えば、これは不正会計と言えるのではない。

税の視点で不正会計を見るときに、最も重要な点が、資産の保全ということになる。利益のカサ上げをするということは、 unnecessary 税金（法人税等）を支払うことになる。つまり、経営者は株主から財産の運用を委託されており、そこには受託責任が発生

し、財産の保全をはからなければならない。 unnecessary 税金を支払うことは、資産の保全をはかっていることになるのだ。つまり、税の問題が内部統制にも影響を与えることになる。しかし、有価証券報告書には、法人税等の算出についての情報は詳細に示されていない。税の問題は財務会計にも影響することを東芝の不正会計は教えてくれたのではなかろうか。

図表 1 東芝の業績と当期売上高純利益率

(単位：百万円, %)

年度	売上高	営業利益	税引前利益	当期純利益	当期売上高純利益率
2008.3月期	7,668,076	238,099	255,558	127,413	1.66
2009.3月期	6,654,518	-250,186	-279,252	-343,559	-5.16
2010.3月期	6,381,599	117,191	24,962	-19,743	-0.31
2011.3月期	6,398,505	240,273	195,549	137,845	2.15
2012.3月期	6,100,262	206,649	152,405	73,705	1.21
2013.3月期	5,800,281	194,316	155,553	77,533	1.34
2014.3月期	6,502,543	290,764	180,938	50,826	0.78

出所：東洋経済『会社四季報』より作成

プロフィール



土屋清人

税理士、博士（政策研究）、租税訴訟学会・理事。危機管理システム研究学会・常任理事。駒澤大学大学院商学研究科修了。コンサルティング会社・税理士法人を経て、産能短期大学で非常勤講師などを歴任。現在、土屋税理士事務所・所長。

著書：『建物の一部除却会計論』中央経済社、『地震リスク対策建物の耐震改修・除却法』（共著）中央経済社、「企業会計」「税務弘報」「税理」などに論文多数。

[受賞著作]

- ・(財)日本ファシリティーマネジメント協会・功績賞
- ・(社)日本経営管理協会・協会賞

(1) 山本守之「山本守之が斬る 寄附金課税の実相」『税務弘報8月号』中央経済社[2015]、125頁、
 (2) 前掲書1、125頁

イノベーションを担う人材能力開発と 組織内サービスに関する研究 —これまでの成果と今後の展開可能性について—

池田 武俊
今井 重男

1. 問題意識について

本研究は、2013年度より実施された会計教育研究所の研究プロジェクトの一部とし着手された研究である。

この研究プロジェクトにおいてメンバーによって意識されたことは、組織における人々の協業によって提供されているサービスであった。すなわち、「サービス財の提供には、単に顧客に対面する現場での販売や生産にとどまらず、商品開発や営業、人事、財務、経理、情報管理など、多岐にわたる組織の職能が必要となっている。そして、それら組織の諸職能もまたサービスであり、顧客に提供されるサービス財は、そうした組織内サービスの統合物として捉えることができるのではないかと（坂井，2015）」という点への着目である。こうした組織内の諸機能から当該組織に提供されるサービスの質は、当該組織に何らかの有用さをもたらす。この有用さのありようが、組織能力の向上に及ぼす意味について解明するという大きな問題意識のもと我々はこの研究は進められていった。

その後、研究の深化とともに、研究テーマに沿って細分化されていくことになる。一つ目のテーマは、情報システムを用いた情報共有と組織内サービスに注目する視点。二つ目のテーマは、企業における会計ファイナンス教育と組織内サービスに注目する視点。三つ目のテーマが組織におけるイノベーション創出に貢献する人材と組織の関わり方に注目する視点である。本研究はこの三つ目のテーマに相当する。

今日、あらゆる企業にとって、イノベーションを創造、実施していくことが重要な経営課題となっている。それはわが国の国家レベルの大目標でもある。そして、そのイノベーションは人により実現される問題である。企業におけるイノベーションの実

現には、企業内外の人と企業の関わり方が大きな影響を与える。イノベーションの実現そのものが企業の能力向上という「組織内サービス」である。そのような「組織内サービス」について、そこに関わる人材がいかに貢献できるのか、貢献できる環境をマネジメントしていくかということは大きな問題となる。

イノベーションを実現する人と企業の関わり方の検討は明快な論点であるが、この論点をもう一つの我々の研究ミッションである「サービス産業」のなかに位置づけると、新しい切り口が見えてきた。

経営学において、イノベーションと競争優位についての研究は、これまでも豊富な研究がなされてきている。特に、自動車産業、エレクトロニクス産業、創業産業など大規模でグローバルな活動を展開する企業の組織、人材、戦略を扱った研究の蓄積は膨大である。そして、先行研究の中で得られた知見は、我が国の産業のイノベーション力の向上に、大きな示唆を与えてきた。

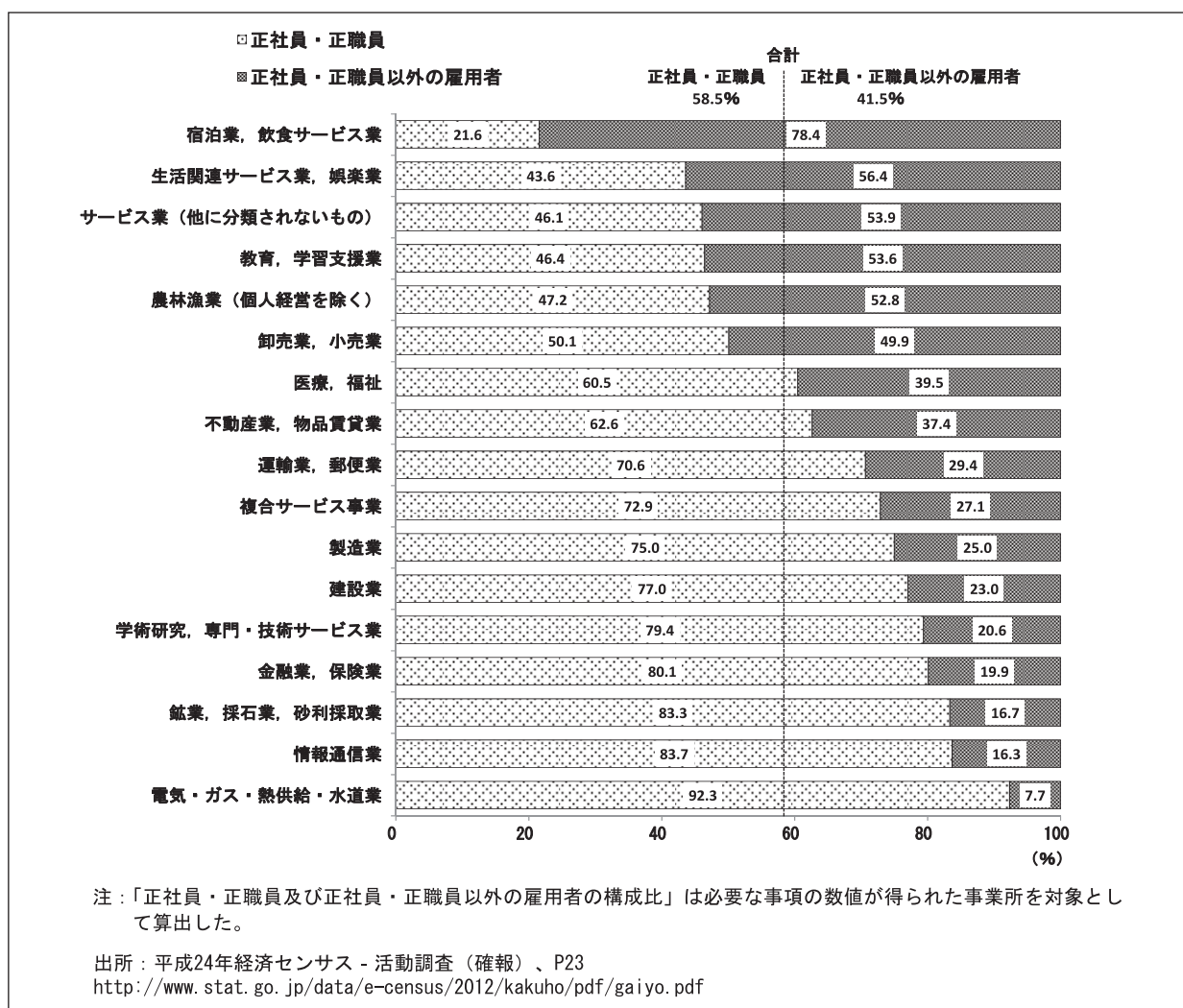
しかし、こうした知見を「サービス産業」の現状に当てはめてようとする時、そこに大きな課題があることに気づく。

これまで多くの先行研究において、イノベーションを実施する主体として扱われてきたのは、いわば正社員のポジションで長く当該企業に関わる人材であった。なぜならば、伝統的な製造業においてはそのような立場の人が一貫して多数派を占めているからである。図1に示す『平成 24 年経済センサス-活動調査(確報)』（総務省・経済産業省）¹からは、製造業を中心とした伝統的な基幹産業においては、今日でも正社員のポジションで働く人の比率が高いことが確認できる。

一方で、同じく図1より、我々が注目する「サービス産業」においては、これら伝統的な基幹産業とは異なる企業と人の関わり方をしていることが分かる。

サービス産業をもっとも広くとらえた場合、第一次産業、第二次産業に該当しないすべての業種が全て第三次産業すなわちサービス業とされるが、このなかには、多様な業種が存在する。経済産業省によれば、「日本標準産業分類」(平成22年10月改定)に基づいて、(1)「電気・ガス・熱供給・水道業」、

図1 産業大分類別正社員・正職員及び正社員・正職員以外の雇用者の構成比



(2)「情報通信業」、(3)「運輸業、郵便業」(4)「卸売業、小売業」、(5)「金融業、保険業」(6)「不動産業、物品賃貸業」、(7)「学術研究、専門・技術サービス業」、(8)「宿泊業、飲食サービス業」、(9)「生活関連サービス業、娯楽業」、(10)「教育、学習支援業」、(11)「医療、福祉」、(12)「複合サービス事業」(13)「サービス業（他に分類されないもの）」の13業種が第3次産業に含まれるとされる。

図1より、この13業種のうち、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「学術研究、専門・技術サービス業」以外は、「製造業」よりも正社員・正職員以外の雇用者の割合が高いことが確認できる。この正社員・正職員以外の雇用者の割合が高いという多くの業種に共通した産業特性は、サービス産業を考えるときの重要なポイントであると考えられる。

2. サービス産業の人材の意味

サービス産業のサービス産業らしい特性とは何であろうか。本研究では「サービス・エンカウンター」(近藤,2007)の存在に注目する。「サービス・エンカウンター」は、顧客がサービス提供者と直接接触し、相互作用によってサービスを生産かつ消費する最終段階の場をさす。店舗、店頭で代表されるような顧客との最終的な接点を持つ多くのサービス産業に存在する要素である。このサービス・エンカウンターにおいて、ヒト(働き手)とヒト(顧客)のやり取りによって、サービスという価値が受け渡されることにより、多くのサービス産業ではその価値が生み出されている。

サービスは物的な形を持たない。製品のようにある形状を持つ物財は、設計者の意図する設計情報が、鉄や樹脂などの物的な素材を媒体として、媒体

図2 媒体にみるサービス業と製造業の違い

有形	製造業らしい製造業 (耐久財)	有形だが非耐久な媒体が 担う財
	・自動車 ・半導体など	・生鮮食品 ・飲料など
無形	無形だが耐久な媒体に設 計情報が乗った商品	サービス業らしい サービス業
	・ソフトウェア、 ・金融商品など	・対面接客サービス ・放送
耐久性		非耐久性
<small>出所：藤本隆宏・ものづくり経営学研究センター(2007) 『ものづくり経営学』p.288をもとに筆者作成</small>		

に転写された情報が顧客に受け渡されるととらえられる。一方で、物的な形を持たないサービスは、人の態度や場の空気といった瞬時に減衰する耐久性がない媒体を通じて受け渡しが行われる(藤本隆宏・東京大学21世紀COEモノづくり経営研究センター, 2007)。この設計情報を顧客に伝達する際の媒体が、鉄板のように有形・耐久なものであれば典型的な製造業、「場の空気」のように無形・非耐久であれば典型的な接客系でそれが狭義のサービス業と捉えられる(具・小菅・佐藤・松尾, 2008)。

このような理念型を図示したのが、図2である。

図2の右下、「サービス業らしいサービス業」が、無形かつ非耐久な媒体に設計情報を載せて顧客に伝える業態である。例えば接客業は、場の空気を媒体にして、設計情報をその場のお客に伝えている(藤本隆宏・ものづくり経営学研究センター, 2007)。このような「サービス業らしいサービス業」の特性を強くもつのは、サービス・エンカウンターが重要な「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」といった各業種であろう。

「サービス業らしいサービス業」では、サービス・エンカウンターで客と対峙し、その場の空気を媒体にしながら、自社の提供するサービスを消費させ対価を得る活動が自社の存続のために極めて重要な意味を持つ。しかしながら、このサービスエンカウンターを担う人材の多数は、正社員・正職員以外の雇用者によって担われている現実がある。

個人のライフスタイルの多様化など、正社員・正職員以外の雇用者という働き方も大きな社会的意

味は大きい。一方で、当該組織と働き手との関係に注目するとき、正社員・正職員の雇用者と正社員・正職員以外の雇用者ではその関わり方に大きな違いがある。特に時間軸上の関わり方は大きく異なっている。企業にとって、長期に企業に関わる働き手は、投資して能力開発する対象となる。ベッカー(1976)は、企業にとって高い付加価値の源泉となり得るような特殊性の高い能力は、企業による訓練投資により育成される必要があると指摘する。企業による訓練への投資がなされるためには、対象である従業員の異動がないこと、辞める動機が少ないことが必要である。この点において、原則として短期的な関わり方が想定される正社員・正職員以外の雇用者は、積極的な訓練投資の対象することは難しい存在といえよう。

それでは、正社員・正職員以外の雇用者が中心的役割を果たしているサービス業のサービス・エンカウンターには、どのような現実があるのだろうか。サービス・イノベーションを実現する人材の問題という大きな問いの解明にむけた第一歩として、まずサービス・エンカウンターの実態を把握するために、アンケート調査を実施した。

以下、池田(2015)に基づいて、アンケート調査の概要を整理し、考察を行う。

3. アンケート調査とその結果について²

3-1. 調査概要

・調査日：2014年2/28(金)～3/1(土)

・実施方法は、マクロミル社のアンケートモニターを対象としたWebアンケートにより実施した。調査対象は、学歴は大卒・短大卒以上で年齢は、20～49歳の方を対象とした。職業としては、「小売・流通業」「飲食業」にアルバイトやパートの立場で従事する男女を対象とした。

「小売・流通業」「飲食業」の2業種の正社員・正職員以外の雇用者は、卸売業小売業が49.9%、宿泊業・飲食サービス業に至っては78.4%となっている³。また、日本全体の事業所数と従業員数に占める割合はそれぞれ「小売・流通業」が25.8%と21.0%、「宿泊業・飲食サービス業」が13.1%と9.7%となり、国内の諸産業全体の中でもそれぞれが大きな存在であることが分かる⁴。さらに、店舗や

店頭というサービス・エンカウンターにおける接客が重要な意味を持つので、まさに「サービス業らしいサービス業」と言える。

今回の調査は、302人から回答を頂いた。男女比率は、男性が14.6%、女性が85.4%である。また、年齢別には20-24歳3.3%、25-29歳13.2%、30-34歳18.5%、35-39歳20.9%、40-44歳26.2%、45-49歳が17.9%という構成になった。これら年齢層は社会人として、若手から中堅に相当する年齢層と位置づけることができる。

3-2. 調査結果のまとめ

このアンケート調査結果から、2件のサービスエンカウンターが明らかになってきた。そしてそのなかで注目したのは、マニュアルや手順の存在と臨機応変な対応の必要性という問題である。

・マニュアルや手順の存在

本調査においては、日常の業務を行う際に必要な定められたマニュアルや手順の存在については、「小売・流通業」の回答者の70.4%が、「飲食業」の回答者の61.3%が「ある」と回答した。つまり、サービス・エンカウンターで効率的に業務を行うためマニュアルや手順を設定し、働き手にそれを実行させようとする意図があることが確認できた。

・マニュアルにはない「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」の必要性

しかし、マニュアルや手順をそのまま実行すればサービス・エンカウンターが運営できるわけではなかった。同調査において、「日常の業務をよりよく行おうとするとき、定められたマニュアルの内容や手順を守るだけでは対応できない問題に直面することはありますか」という問いに対しては、「小売・流通業」71.8%、「飲食業」の65.7%が「ある」（「とてもよくある」「よくある」の合計）という回答であった。

さらに、「日常の業務を行う中で、定められたマニュアルや手順に示されていないような「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」をあなた自身の判断で求められることがありますか」という問いに対しては、「小売・流通業」で81%が、「飲食業」で77.1%があると回答した。

これらの回答を総合すると、マニュアルや手順は存在するものの、よりよく仕事をしようとするためにはマニュアルや手順を守っているだけでは対応できないことが多く、実際には自分自身の判断で「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」をとって業務を遂行しているというサービス・エンカウンター人材の実際が確認できた。

また、教育研修については「小売・流通業」の64.8%、「飲食業」の68.8%が「仕事の中、勤務時間中に、上司や先輩から指導を受けている」というものであり、「教育研修が無い」という回答もそれぞれ26.8%、30.0%の割合で存在した。

4. 考察

ここで明らかにされたサービス・エンカウンターは姿は示唆に富むものである。

まず分かることは、マニュアルや手順とサービス・エンカウンターの実際の乖離である。マニュアルや手順は、一定の条件を仮定して想定される。当然、その条件は幾通りも考えられるが、いずれにしても条件の仮定が必要である。ところが、サービスエンカウンターでは、必ずしも仮定した条件どおりにならない。特に、対人接客を伴う「サービス業らしいサービス業」では、顧客自体がサービスの生産過程に関与する要素が高いため、企業側が事前に条件付けすることが難しく、全ての条件に当てはまるようなマニュアルや手順は困難となる。

そのため、マニュアルや手順は存在するが、よりよく仕事をしようとするためにはマニュアルや手順を守っているだけでは対応できないという状況に陥る。その状況に対応するために、自分自身の判断で「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」が求められるのである。

サービス・エンカウンターは、顧客に企業が生み出した価値を受け渡す最前線の間である。ヤン・カールソンの『真実の瞬間』⁵に示されるように、顧客はサービスを提供するスタッフとのわずか数秒のやり取りを通じて、その企業の提供するサービスの良し悪しを判断し、継続的な顧客になるか否かを決めてしまう。

今回、「小売・流通業」「飲食業」においては、重

要な最前線が、教育訓練が十分に行き届かない正社員・正職員以外の雇用者(今回の調査で言えば、アルバイト、パートの立場での働き手)によって担われ、そのような人たちが自身の判断、「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」に委ねる部分が多いことが示された。

今回のアンケートでは、回答者がどのようなキャリアを経て現在の職を担っているのかについて確認はできない。しかし、全ての回答者が優れた「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」を実現するために相応しいキャリアを経ているとは考えにくい。

近藤(2007)は、顧客にサプライズの感情をもたらし、顧客ロイヤリティを形成するものとして、「コンティンジェント・サービス」⁶の重要性を説明する。しかし、価値ある「コンティンジェント・サービス」に結びつくような適切な「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」能力は、時間とコストをかけた教育訓練投資によって獲得される能力であろう。組織と長期的な関わりを持つことを前提としないアルバイトやパートの働き手にコストのかかる教育訓練投資を行うことは難しい。それゆえに、「仕事の中、勤務時間中に、上司や先輩から指導を受けている」という状況が多数派となっているのであろう。そのような状況で、顧客満足を創出するような「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」がどこまで実現しうるのであろうか。

また、主観的な「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」は、企業にとって諸刃の剣でもある。

「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」のプラスの作用に注目するならば、それは組織能力を高めるようなイノベーションの源泉と位置づけられる。マニュアルに想定していないような状況に対して、属人的に臨機応変に柔軟な対応を実施し、そのことが高い顧客満足につながるならば、その内容は予め設定されたマニュアルレベルを超え良い方向にサービス・エンカウンターを変化させられるプラスの作用である。そのような対応を共有し、改定されたマニュアル知識として組織知にしていくことで、ダイナミックに組織能力を高めていく可能性がある。この点において、サービス・エンカウンターにおけるイノベーションの実践者という組織内サービスの担い手として、彼らの存在は再定義される必要がある。

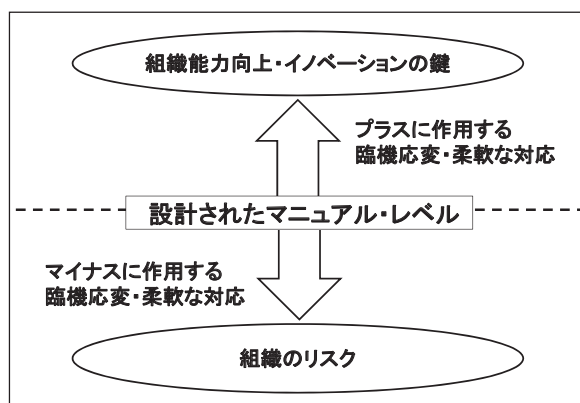
一方で、「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」にはマイナスに作用する場合も想定される。それはマニュアルで事前に設計している内容が実行されないことは、企業活動の不全やオペレーション効率の悪化、不適切な対応に伴う事故やトラブルの発生という企業の経営リスクの原因となりうるからだ。

企業と働き手の関係を考えたとき、いわゆる正社員と比べ、パートやアルバイトという働き方は企業に対して長期のコミットメントを構築する必要性が希薄である。そのため、相対的に機会主義的行動をとりやすい立場でもある。機会主義的行動によるマイナスの作用の最も深刻な例が、近年、インターネットやSNSを騒がしている「バイトテロ」問題であろう。これはアルバイト従業員が勤務中に行った悪戯の様子をインターネットやSNSに投稿した結果、その内容によりアルバイト先の信用失墜を招き、店舗閉鎖や廃業を余儀なくされる事態に至っている深刻な問題である。

このような行為をする者に対しては、衛生管理を徹底させるマニュアルや、顧客情報管理を徹底させるマニュアルを幾ら強化しても無力であろう。

マニュアルを逸脱する「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」をプラスの作用、マイナスの作用の両側面から考えるならば、企業は、プラスの作用の可能性を高め、マイナスの作用の可能性を減らすサービス・エンカウンターのマネジメントを考えなければならない(図3参照⁷)。

図3



5. 今後の研究展望について

以上、池田(2015)に示された調査結果を元に、サービス・エンカウンター現状について考察を行ってきた。この考察を手がかりに、今後、サービス産業の人材問題として、社会に対して有用なインプリケーションを提供しうる研究の展望可能性について検討してみたい。

①優れたサービス人材を育成するキャリアパスとは何か

すでに述べたように、サービス・エンカウンターで行われているプラスの作用の「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」は、組織にとって極めて有用である。個別に、その時々顧客満足を高める行為であり、それを組織の知識として吸収し、マニュアルや手順の改定に結び付けていくことができる。そしてその次の代は、改定された知識を前提とし、それを上回るプラスの作用を導き出していく。このような好循環が確立されるならば、ダイナミックな組織能力の向上に繋げていくことができる。

この好循環の鍵になるのが、プラスの作用に結びついている働き手の属人的な「臨機応変な対応」、「柔軟な対応」を見つけ、組織の知識に置き換えていくマネジメントである。

そのためには、属人的な知識の背景を可視化する試みも必要である。サービスの提供は、顧客自身がサービスの生産過程に関与する要素が高いため、やり直しのきかない顧客との一瞬のやり取り、瞬時の判断が重要な意味を持つ。そのような状況下で適切に顧客を導くような対応力がどのような属人的キャリアの中で形成されていくのか解明していくことは、大きな意味を持つ。サービス・エンカウンター質の向上には、同じような条件下で、「気がつける人」がどのような経緯のなかで気がつけるようになっていったのかを解き明かす必要がある。「気がつける人」になれた背景を記述することができれば、教育プログラムを通じて再現性あるものにできる可能性がある。

②更なるマニュアルの可能性

今回の調査の象徴的な結果は、マニュアルや手順は存在するけれど十分に機能していない。その機

能不全を補うために属人的な対応で乗り切っているという事実であった。この問題に対処するために「サービス業らしいサービス業」のサービス・エンカウンターにおいて、より良く機能するようなマニュアルや手順をどのように作るのかという点も検討する必要がある。

工業化の歴史において、工業の生産性を飛躍的に増大させた原点にフレデリック・テイラーの「科学的管理法」がある。この科学的管理法にみられる測定や分析により、作業者の作業量の可視化と標準化が行われ、第三者から客観的に捉えられる状態にすることが可能になった。同様の視点をサービス・エンカウンター文脈に当てはめていくことは必要であろう。

「サービス業らしいサービス業」は、サービス・エンカウンター場の空気の制御という高い能力を必要とする。このような高い能力は、簡単に身につけることは出来ない。深い洞察力、顧客の問題解決への提案力、高いホスピタリティ力といったサービスの深層部分に関わる深い知識が必要である。これに加え組織目標の達成に効果的な「感情労働」(ホックシールド,1983、武井,2006)を実践することが真に高質なサービス・エンカウンターであろうが、これを実現できるための訓練投資を受けられる人材は、一部に過ぎない。

北村(2015)は、スポーツや音楽などで熟達したプレイヤーになるには10年間、1万時間の練習期間が必要であると指摘するが、同様に、熟達したサービス・エンカウンター人材の育成には時間と投資を必要とするであろう。我々はこれまでサービス・エンカウンターの問題を確認するため、数社に対してヒアリングの機会を得たが、業界内の有力な企業であってもアルバイトの募集と離職問題に悩んでいることが確認できた。このような状態では、時間をかけたサービス・エンカウンター人材の育成は望みがたく、代替案として優れたマニュアルを整備し、それを機能させることがサービスの品質管理上、必要な手段となる。

優れたサービス業企業のサービス・エンカウンターにおいて、どのレベルまでマニュアルを整備・運用し、どのレベルからどのようなサービス・エンカウンター人材に対して、自主裁量の余地を与えて

いるのか。優れた企業の事例研究を通じて、この点の比較研究していくことも、シンプルな論点ではあるが、有益な知見が得られると考える。

③貢献意欲を引き出す組織との価値観共有の仕組みとは何か

今回調査した2業種は、とりわけアルバイトやパートと言う働き方の人の割合が高い業種であった。こうした業種では、正社員・正職員以外の雇用者は周辺的存在ではなく、企業活動を支える中心的存在である。このような人たちが持つ知識を組織としての知識に転化していくことが必要である。そのためには、このような人たちが、自ら持つ知識を組織のために開示したいと思ってくれるようなマネジメントが必要である。

アルバイトやパートという立場は、組織に対して短期的な関わりである。このような短期的な関わりの人材でも、マイナスの作用をもたらすような機会主義的行動を喚起させず、組織に貢献したいという内発的動機付けを生み出すような企業と人材の関係性を実現するには、どのようなES(Employee Satisfaction)を設計していく必要があるのだろうか。価値観を共有し、その価値観の中で高い成果を実現する組織のためには、時給で直接的に左右されるような関係性ではない雇用関係にしたほうが企業のメリットが大きくなる可能性もある。人件費抑制という短期の財務的問題と長期の組織能力に関わる問題の間をどのように橋渡しすることができるだろうか。

従業員の高い動機付けを導き出すものとして、組織や職場において承認することの重要性(太田,2011)、が指摘されているが、これも正社員が望む承認と、アルバイトやパートの働き手が望む承認ではその内容が異なるであろう。アルバイトやパートという働き手からも貢献意欲を引き出すようなマネジメントとその運用についての企業事例を蓄積し

ていくことはサービス産業のマネジメント研究にとって重要な一歩となる。

6. むすび

以上、本稿では、これまでに実施したアンケート調査結果を手がかりに、サービス産業における人材問題について検討してきた。今日、わが国では、近年のわが国の第3次産業従事者は全従業者の約70%となり、わが国の発展を考えるうえで、サービス産業はその主役になっているといっても過言ではない。そのような事実の中で、サービス産業のサービス産業らしさを明らかにする経営学を考えると、人材の問題、とりわけサービス・エンカウンターを担う人材の問題が重要なテーマになってくる。企業が作り出した価値を顧客に受け渡す重要ポジションを担いながら、立場としてはアルバイトやパートが多数を占める。重要性な立場を担いながらその立場は不安定であるという矛盾した難しい問題に多くのサービス産業が直面していることが分かる。

サービス産業の競争優位を構築していくために、競争力のあるサービス・エンカウンターを運営していくために、より良いサービス・イノベーション人材の育成のために、この矛盾をどのように解いていけばよいのであろうか。我々の研究はまだ緒に就いたばかりであるが、この大きな問題に対する何らかの解を見つけ出せるよう、今後とも精進していきたい。

謝辞

本研究は千葉商科大学経済研究所 会計教育研究所の研究支援(会計教育調査研究プロジェクト:研究代表者 坂井恵教授)、ならびに、科学研究補助金 基盤C(2015年度~2017年度予定。課題番号26380522、研究代表者 池田武俊)を活用した研究成果の一部となります。ここに記して感謝申し上げます。

参考文献

Becker,G.S.(1975)HUMAN CAPITAL:A Theoretical and Empirical Analysis,with Special Reference to Education. (佐野陽子訳(1976)『人的資本-教育を中心とした理論的・経験的分析-』東洋経済新報社.)

Deci, E. L. and F. Richard (1995) Why We Do What We Do, G.P.Putnam's Sons. (桜井茂男監訳(1999)『人を伸ばす力：内発と自立のすすめ』新曜社.)

Hochschild, Arlie R.(1983) The Managed Heart: Commercialization of Human feeling, University of California Press. (石川准・室伏亜希訳(2000)『管理される心』,世界思想社.)

池田武俊(2015)「サービス業における人材の現状と課題」『経営学論集第86集』日本経営学会.(投稿中)

太田 肇(2011)『承認とモチベーション』同文館出版.

北村勝朗(2015)『300人の達人研究からわかった 上達の原則』CCCメディアハウス.

具承桓・小菅竜介・佐藤秀典・松尾隆(2008)「ものづくり概念のサービス業への適用」『一橋ビジネスレビュー』第56巻2号,東洋経済新報社.

近藤隆雄(2007)『サービス・マネジメント入門〔第3版〕』生産性出版.

坂井 恵(2015)「組織内サービスに関する研究」『会計教育研究』創刊号 千葉商科大学会計教育研究所.

武井麻子(2006)『ひと相手の時代はなぜ疲れるのか-感情労働の時代-』大和書房.

西尾久美子・藤本隆宏(2009)「「ものづくり」視点によるサービス現場の分析：花街と自動車工場の比較を通じて」『組織科学』Vol.42No.4:62-76.

藤本隆宏・ものづくり経営学研究センター(2007)『ものづくり経営学 ―製造業を超える生産思想―』光文社新書.

ヤン・カールソン(堤猶二 訳)(1990)『真実の瞬間—SAS(スカンジナビア航空)のサービス戦略はなぜ成功したか』ダイヤモンド社.

(1) <http://www.stat.go.jp/data/e-census/2012/kakuho/pdf/gaiyo.pdf>

(2) この調査結果について池田(2015)の一部を再掲するものである。

(3) 平成24年経済センサス-活動調査(総務省統計局)の結果より引用。

(4) 平成24年経済センサス-活動調査(総務省統計局)の結果より引用。

(5) ヤン・カールソン(堤 猶二 訳)(1990)『真実の瞬間—SAS(スカンジナビア航空)のサービス戦略はなぜ成功したか』ダイヤモンド社。

(6) 近藤(2007)は、サービスの構成要素を「コア・サービス」、「サブ・サービス」、「コンティンジェント・サービス」の3つに分けている。「コア・サービス」は、顧客がそのサービスを利用する第一義的な効用(例えば航空サービスなら、人の空間移動や迅速性という効用)であり、「サブ・サービス」は、コアサービスにプラスアルファして差別的なサービス価値を提供する効用(例えば航空サービスなら、機内食や音楽などの要素)である。この2つは、サービスパッケージとして事前に設計できる要素である。一方で、「コンティンジェント・サービス」は、定常業務サービスを実施するなかで、発生する非定常的な事前にデザインが比較的難しいサービスとなる。

(7) 池田(2015)より引用。

企業に求められるIT教育 —情報セキュリティの視点から—

鎌田 光宣

はじめに

一般的な製品において、安全・安心はセットであるが、PCやインターネットの場合はそれが担保されていない。インターネットは安全・安心において不完全なものであり、セキュリティ教育が重要である。

そこで、企業で求められるITスキルや企業のセキュリティに対する意識について調査し、大学のIT教育のあるべき姿を検討する。

本稿ではまず、情報セキュリティを取り巻く現状について述べる。特に利用者の意識不足が招く情報流出について、外部の攻撃によるものと、悪意のある内部者によるものに分けて説明する。次に、学校におけるIT教育について、情報セキュリティ教育に焦点を当てて述べる。小学校・中学校・高等学校におけるICT利活用の現状及び、大学におけるIT教育の現状について説明する。続いて、有職者400名を対象にインターネット調査を実施したアンケート調査及びその結果を紹介する。最後に、企業のセキュリティに対する意識と、それに伴う今後の大学のIT教育について考察する。

1. 情報セキュリティを取り巻く現状

1-1 概要

企業においても個人においても、多くの場合ネットワークに接続した環境でコンピュータを利用している。このような状況の中、インターネットは必ずしも安心・安全な環境にあるとは言えない。セキュリティ面のリスクが顕在化し、コンピュータ及びインターネットの利用に関する大きな変革が求められている。これは、ノランの区分した3つの時代(データ処理時代、マイクロ時代、ネットワーク時代)[1]において、ネットワーク時代から次の時代への移行の時期であると言える。

『情報セキュリティ白書2015』[2]をもとに代表的なセキュリティ・リスクについて述べる。現在、

悪意のあるWebサイトへのアクセスや、メールの添付ファイルを開くことによるマルウェアの感染の被害が増加し続けている。これにより、例えば企業では金銭搾取を目的としたマルウェアによる、預金口座を狙った攻撃が行われ、金銭的な被害が出ている。個人口座と異なり、金融機関による補償が受けられることはほとんどない。機密情報に関しては、従業員による情報の持ち出しの他、ソーシャルエンジニアリングやサイバー攻撃による漏洩が発生している。また、パスワードに対する意識の低さから、簡単なパスワードを利用することで簡単にクラックされたり、パスワードの使い回しにより、リスト型攻撃の標的になる事態も発生している。以下、セキュリティの知識が十分でないことが被害に繋がる可能性について述べる。

1-2 外部からの攻撃による情報流出

個人情報の大量取得を狙った攻撃や、企業のインターネットバンキングを狙った攻撃などがある。中でも、パスワードリスト攻撃による情報漏えいや、外部からの不正アクセスによる情報漏えいが多い。パスワードリスト攻撃とは、不正アクセスや売買等の方法で入手したIDとパスワードの組み合わせをリスト化したものとツールを用いて、他のWebサービスへ不正アクセスを試みる手口である。複数のWebサービスでパスワードの使い回しをしている場合に被害に遭う可能性が高まる。IDやパスワードの情報が流出すると、なりすましによりインターネットバンキングから勝手に送金されるなどの攻撃にもさらされることになる。この攻撃への対策としては、Webサービスごとに異なる文字列をパスワードとし、ファイルとして保存し暗号化して管理する方法が良いとされている。

外部からの不正アクセスによる情報漏えいは、主に管理や対策が不十分なサーバに存在する脆弱性を狙ったものである。それ以外にも、利用者のOSやブラウザが最新版に更新されていないためにその脆弱性が狙われたり、またメールによる標的型攻撃などの例がある。標的型攻撃メールとは、メール受信者の興味を引き、添付ファイルや本文中のURLを開かせようとするものである。会社の情報システム部からの通知メールを装ったり、一般の問い合わせ

せ等を装ってやりとりを繰り返し、担当者のパソコンをウイルスに感染させようと試みる。そのようなファイルやURLを開くことで、ウイルスに感染して情報が流出するという仕組みである。これらの攻撃の対策としては、攻撃の手口に関する周知を徹底し、不審メールを受信した時の報告および情報共有体制の確立、外部からのファイルの安全な確認手順の確立などが挙げられる。

1-3 内部者による情報の流出

外部からの攻撃のみではなく、悪意を持った内部者による情報の流出もある。内部不正は、従業員や委託先社員等、正規の権限を持つ者によって行われるため組織内の重要情報が大量に盗み出される恐れがあり、組織にとっては大きな脅威になる。内部者による情報の流出には、大きく分けて、内部者による犯行と、内部からの意図しない情報漏えいの2つに分けられる。

内部者の犯行の事例として、ひとつは委託先社員による大量の顧客情報漏えいが挙げられる。業務を委託した社員が、業務上付与された権限を利用し、顧客データベースから業務で使用していたパソコンに顧客情報をダウンロードした後、個人所有のスマートフォンに情報を転送して持ち出し、名簿業者に売却したというものである。この事件の原因として、スマートフォンの接続制御の不備、パソコンとサーバ間の通信を監視するアラートシステムの設定漏れ、アクセス権限管理の不備、組織体制の不備、経営層の内部不正に対する意識不足等が挙げられた。悪意を持ち、権限を与えられた内部者による不正は技術的対策だけで防ぐのは難しい。防止策として、組織及び人の側面からも対策を検討する必要がある。情報処理推進機構 (IPA) から「組織における

内部不正ガイドライン」が公開されている。

もうひとつは内部からの意図しない情報漏えいである。例えば、クラウドサービスを利用して情報公開範囲の設定を正しく認識していなかったために、利用者により保存された情報が公開されてしまうという問題が発生している。また、出荷時にインストールされていたソフトウェアに、暗号化通信を盗聴可能な機能が隠されていたという事例もある。

情報処理推進機構 (IPA) においても、これまでの情報セキュリティスペシャリスト試験に加えて、レベル2相当の情報セキュリティマネジメント試験が平成28年度春から開始される [3] ことから、セキュリティに対する取り組みが重要視されていることが分かる。情報セキュリティ対策は、技術面だけでなく、利用者の意識改革と知識向上を行っていかねばならず、企業、そして大学での情報セキュリティ教育が望まれる。

2. 学校におけるIT教育

2-1 小学校・中学校・高等学校におけるICT活用

小学校・中学校・高等学校におけるIT教育、特にセキュリティに関する教育について述べる。文部科学省『教育の情報化に関する手引き 平成22年10月』[5]によれば、小学校・中学校・高等学校の教科指導におけるICT活用について、(1) 学習指導の準備と評価のための教員によるICT活用、(2) 授業での教員によるICT活用、(3) 児童生徒によるICT活用の3つに分けられる。特に、授業に直接関係する(2)及び(3)については、授業でのICT活用において以下の効果が期待できる。

- 学習に対する児童生徒の興味・関心を高める
- 児童生徒一人一人に課題を明確につかませる

表1 小学校、中学校及び高等学校において身に付けさせたい情報活用能力

(文部科学省『教育の情報化に関する手引き 平成22年10月』p.75 より抜粋)

	小学校	中学校	高等学校
A 情報活用の実践力	基本的な操作 情報手段の適切な活用	情報手段の適切かつ主体的、積極的な活動	情報手段の適切かつ実践的、主体的な活用
B 情報の科学的な理解	情報手段の特性と情報活用の評価・改善	情報手段の特性と情報活用の評価・改善	情報手段の特性と情報活用の評価・改善
C 情報社会に参画する態度	情報モラル	情報モラル	情報モラル

- わかりやすく説明したり、児童生徒の思考や理解を深めたりする
- 学習内容をまとめる際に児童生徒の知識の定着を図る

しかしながら、単に授業でICTを活用すれば教育効果が期待できるものではなく、ICT活用の場面やタイミング、活用する上での創意工夫など、教員の指導力が教育効果に大きく関わっている。

セキュリティに関する教育としては、表1Bの「情報の科学的な理解」及び表1Cの「情報社会に参画する態度」において行われる。また、小学校段階、中学校段階、高等学校段階においてそれぞれ次の(ア)(イ)(ウ)の目標が定められている。

- (ア)「社会生活の中で情報や情報技術が果たしている役割や及ぼしている影響の理解」
- (イ)「情報モラルの必要性や情報に対する責任」
- (ウ)「望ましい情報社会の創造に参画しようとする態度」

小学校段階では、「IDとパスワード」として、IDとパスワードが情報社会では大切な役割を果たすことや、他人に盗まれたり、なりすましされたりしないように自分のIDとパスワードをしっかりと保護する態度を育てることを目的としている。

中学校段階では、情報発信の責任、知的財産権のほか、「フィルタリングとウイルスチェック」として、インターネットの構成と、安全に情報を利用するための基本的な仕組み、すなわちフィルタリン

グ、ウイルスチェック、情報の暗号化などが必要であることを理解させることを目的としている。

高等学校段階では、「社会と情報」「情報の科学」において、個人情報の保護、情報セキュリティの確保について扱い、また、不正アクセスや不正なソフトウェアへの技術的対策について扱う。

2-2 大学におけるIT教育

大学におけるIT教育の現状について述べる。コンピュータ実習室を利用した科目では、一般的にITリテラシーの向上を中心としたカリキュラムが組まれている[4][6][8]。例えば千葉商科大学では初年次の導入教育として、電子メールの基本、OSの基本操作、オフィスアプリケーションの使い方、ネット検索などの基本を、コンピュータ実習室での演習を通して全学生が学ぶ。また、コンピュータおよび情報システムの理解を目的として、PCを構成する部品の説明、コンピュータが動作する仕組み、などを解説する授業も置いている。他にも、プログラミング、Webデザイン、ネットワークなどの授業もあるが、情報セキュリティに関わる科目はこれまで積極的に取り入れて来なかった。

一方、講義形式の授業では、情報倫理、情報のデジタル表現、アルゴリズム、インターネットの仕組みなどに並んで情報セキュリティの内容が扱われている。その中で、例えば『一般教育の情報 情報の本質を見抜ける教師や社会人の育成へ』[7]を見ると、ユーザ認証、暗号、ソフトウェアセキュリティ技術、ネットワークセキュリティ、ユーザによるセキュリティ対

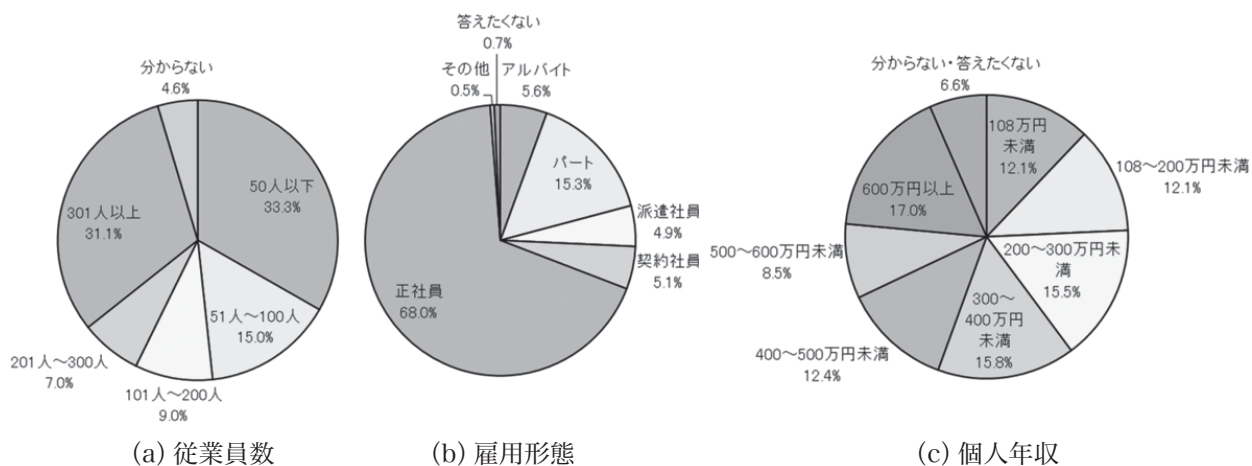


図1 調査対象者の属性

策などの項目が並んでいる。要点を以下に記す。

ユーザによるソフトウェアセキュリティ対策

- アンチウイルスソフトをインストールする。
- ソフトウェアの脆弱性を修正したバージョンが公開されたらただちに更新をする。
- ネットに公開されているソフトウェアを不用意にダウンロードして実行しない。
- メールに書かれてある不審なリンクをクリックしたり、不審な添付ファイルを開かない。

ユーザによるネットワークセキュリティ対策

- パスワードをしっかりと管理し、簡単に推測できないものにする。また、可能であれば暗号化通信を利用する。
- ソフトウェアが脆弱性を持たないように対策を施す。
- 無線LANでは、暗号方式を適切に設定する。
- パーソナルファイアウォールを積極的に利用する。
- ウェブでブラウジングを行う際、ブラウザのセ

キュリティを適切に設定し、不審なサイトを訪問しない、不審なリンクをクリックしない。

3. アンケート調査

企業においてセキュリティの知識やスキルがどの程度必要とされているかを含め、企業で求められるITスキルや、ITツールの利用状況等について従業員に対してインターネット調査を行った。調査の概要は以下の通りである。なお、対象職種を不動産業、サービス業、卸売・小売業、製造業に絞ったのは、サービス業と製造業との差を見る目的があったのと同時に、今後の調査においてヒアリングをする企業の候補が挙がっていたためである。

- 利用調査サービス：マクロミル「QuickMill」
- リサーチ期間：2015年2月5日～2月6日
- 対象者・人数：有職者400人
- 対象職種：不動産業、サービス業、卸売・小売業、製造業

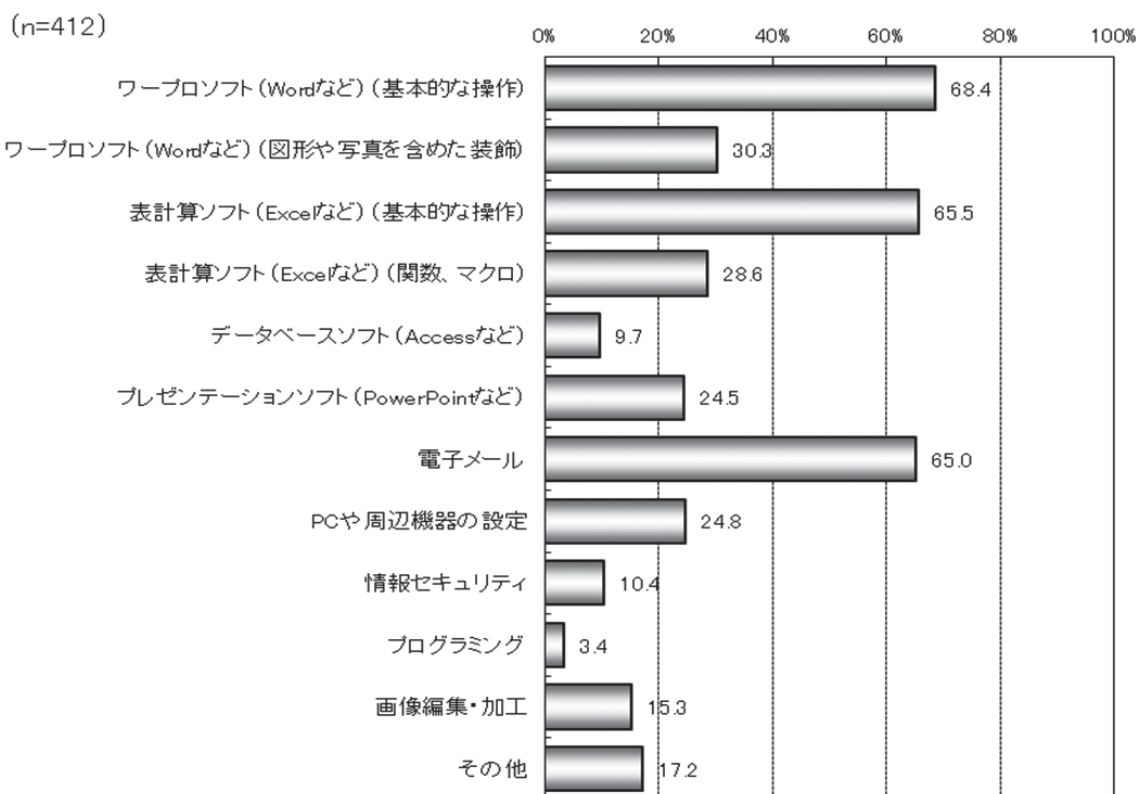


図2 勤務先で求められているITスキル

調査対象の属性を図1に示す。図1(a)の従業員数を見ると、50人以下の企業が33.3%で一番多く、次いで301人以上の企業が31.1%とあり、幅広い規模の企業が対象になっていることが分かる。また、図1(b)の雇用形態を見ると正社員が68.0%を占めており、非正規雇用の割合は少ない。回答者の個人年収は図1(c)に示す通り、108万円未満から600万円以上まで大きな差がなく分布している。

企業で求められるITスキルを図2に示す。本設問は「あなたのお勤め先では、スタッフにどのようなITスキルが求められていますか。」であり、複数回答可とした。多くの職場で必要とされているITスキルは、ワープロソフト(Microsoft Wordなど)(68.4%)、表計算ソフト(Microsoft Excelなど)の基本的な操作(65.5%)、及び電子メール(65.0%)であることが分かる。続いて求められるのは、ワープロソフトの詳しい使い方(30.3%)、表計算ソフトの詳しい使い方(28.6%)及びプレゼンテーションソフト(Microsoft PowerPointなど)の使い方(24.5%)、PCや周辺機器の設定である(24.8%)。反対に、必要とされていないスキルについて見てみると、プログラミングが3.4%と低い。これは、調査対

象の多くがIT関連企業でないことが要因と思われる。また、情報セキュリティについても10.4%と低い割合となった。

次に、社内(部署内)に社内情報共有あるいはコミュニケーションを目的としたITツールがあるかどうか、またその利用状況について質問した。本設問は「あなたのお勤め先では、社内(あるいは部署内)でどのシステムが導入されていますか。また、導入されている場合、以下の各システムをどの程度利用していますか。」である。結果を図3に示す。「利用している」「やや利用している」を合わせると、電子メールが最も高い割合で利用されており、続いてデータ共有、ファイル保管、社内情報共有・ポータル、スケジュール共有が続いている。プロジェクト管理や取引先との情報共有、eラーニングの利用は低い割合にとどまっていることが分かる。

続いて、社内SNS[10]やメーリングリストなどのコミュニケーションツールについて質問した。社内SNSとは、SNS(Social Network Service, 特定の利用者が参加するコミュニティー・サービス)を社内向けに応用したシステムであり、メールや掲示板、人脈情報の管理などの機能を備えたものである。ま

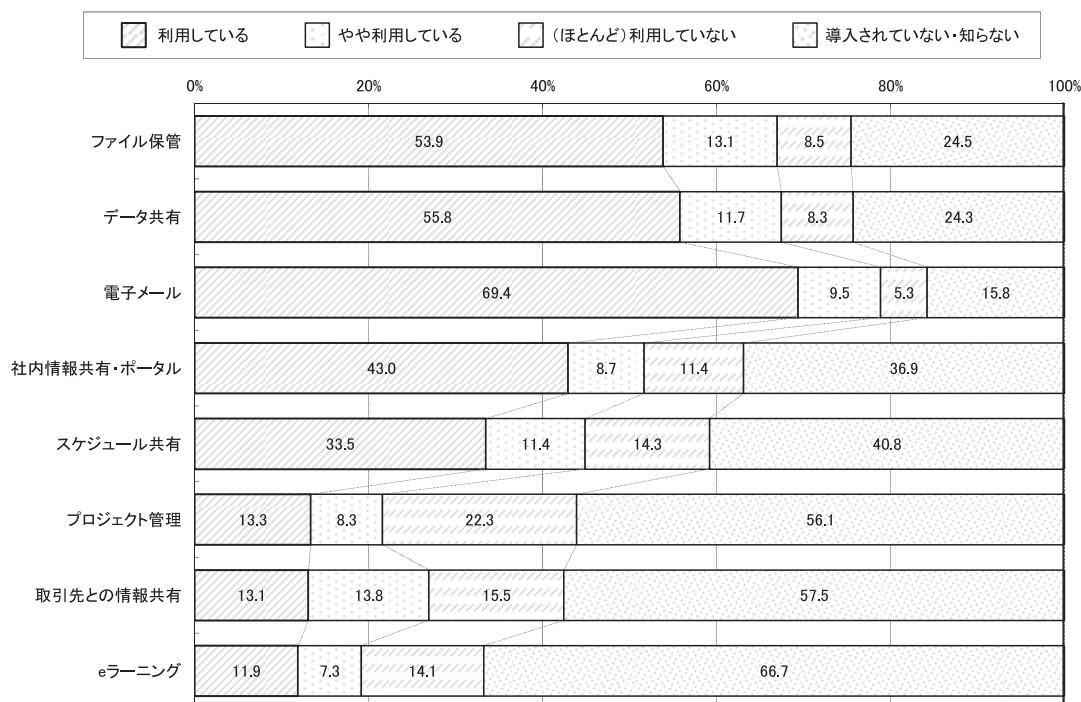


図3 社内(部署内)で導入されているシステムとその利用状況

表2 雇用形態と勤務先で求められるITスキルの関係

		Q5 あなたのお勤め先では、スタッフにどのようなITスキルが求められていますか。(いくつでも)												
		全体	ワープロソフト (Wordなど) (基本的な操作)	ワープロソフト (Wordなど) (図形や写真を含めた装飾)	表計算ソフト (Excelなど) (基本的な操作)	表計算ソフト (Excelなど) (関数、マクロ)	データベースソフト (Accessなど)	プレゼンテーションソフト (PowerPointなど)	電子メール	PCや周辺機器の設定	情報セキュリティ	プログラミング	画像編集・加工	その他
全体		412 100.0	282 68.4	125 30.3	270 65.5	118 28.6	40 9.7	101 24.5	268 65.0	102 24.8	43 10.4	14 3.4	63 15.3	71 17.2
Q4 あなたのお勤め先での立場を教えてください。	アルバイト	23 100.0	10 43.5	0 0.0	6 26.1	0 0.0	0 0.0	0 0.0	4 17.4	4 17.4	0 0.0	0 0.0	1 4.3	10 43.5
	パート	63 100.0	24 38.1	9 14.3	20 31.7	8 12.7	0 0.0	4 6.3	21 33.3	5 7.9	2 3.2	0 0.0	4 6.3	27 42.9
	派遣社員	20 100.0	16 80.0	8 40.0	13 65.0	8 40.0	2 10.0	4 20.0	15 75.0	4 20.0	2 10.0	1 5.0	4 20.0	3 15.0
	契約社員	21 100.0	10 47.6	3 14.3	9 42.9	3 14.3	1 4.8	1 4.8	11 52.4	5 23.8	2 9.5	1 4.8	3 14.3	7 33.3
	正社員	280 100.0	220 78.6	105 37.5	221 78.9	98 35.0	37 13.2	92 32.9	215 76.8	84 30.0	37 13.2	12 4.3	51 18.2	21 7.5
	その他	2 100.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	1 50.0
	答えたくない	3 100.0	1 33.3	0 0.0	1 33.3	1 33.3	0 0.0	0 0.0	1 33.3	0 0.0	0 0.0	0 0.0	0 0.0	2 66.7

た、これらの機能を活用して、社員同士でコミュニケーションを取ったり、部門をまたいだプロジェクト・チームを作って情報を交換したりできる。設問は、社内SNSについて、「あなたのお勤め先では、スタッフ(従業員)同志のつながりをサポートしたり、困ったことを助け合うための以下のような情報システム(コミュニケーションツール)は用意されていますか。また、どのように利用・活用されていますか。あてはまるものをそれぞれすべてお選びください。」であり、複数回答可とした。「用意されていない/利用・活用していない」が82.3%を占め、今回調査した企業の多くでは利用されていないことが分かる。利用している場合、「知っていること・困っていることを質問したり、回答することに利用」が8.7%、「プロジェクト等の情報共有に利用」が7.8%という結果になった。

同じく、メールリングリストについて質問した結果、「用意されていない/利用・活用していない」が73.5%を占め、社内SNSほどではないが、こちらも

今回調査した企業の多くでは利用されていないことが分かる。利用している場合、「プロジェクト等の情報共有に利用」が14.3%、「知っていること・困っていることを質問したり、回答することに利用」が12.6%という結果になった。

続いて、図2に示した「勤務先で求められるITスキル」について、雇用形態とのクロス集計を行った結果を表2に示す。表の各セルは上段と下段に分かれており、上段は人数、下段は構成比である。例えば、ワープロソフトの基本的な操作について見ると、太線の枠で示す通り、正社員の回答者280名が「求められている」と回答した率が78.6%と最も高く、パートの回答者63名が「求められている」と回答した率が38.1%と最も低いことが分かる。

同様に、「勤務先で求められるITスキル」について、個人年収とのクロス集計を行った結果を表3に示す。例えば、ワープロソフトの基本的な操作について見ると、年収600万円以上の回答者70名が「求められている」と回答した率が91.4%と最も高く、

表3 個人年収と勤務先で求められるITスキルの関係

		Q5 あなたのお勤め先では、スタッフにどのようなITスキルが求められていますか。(いくつでも)												
		全体	ワープロソフト (Wordなど) (基本的な操作)	ワープロソフト (Wordなど) (図形や写真を含めた装飾)	表計算ソフト (Excelなど) (基本的な操作)	表計算ソフト (Excelなど) (関数、マクロ)	データベースソフト (Accessなど)	プレゼンテーションソフト (PowerPointなど)	電子メール	PCや周辺機器の設定	情報セキュリティ	プログラミング	画像編集・加工	その他
全体		412 100.0	282 68.4	125 30.3	270 65.5	118 28.6	40 9.7	101 24.5	268 65.0	102 24.8	43 10.4	14 3.4	63 15.3	71 17.2
Q3 あなたの個人年収 (税込)は、どのくらい ですか。	108万円未満	50 100.0	16 32.0	8 16.0	18 36.0	8 16.0	0 0.0	2 4.0	13 26.0	6 12.0	2 4.0	0 0.0	3 6.0	20 40.0
	108～200万円未満	50 100.0	32 64.0	8 16.0	24 48.0	7 14.0	2 4.0	3 6.0	28 56.0	7 14.0	1 2.0	0 0.0	7 14.0	17 34.0
	200～300万円未満	64 100.0	46 71.9	17 26.6	39 60.9	19 29.7	3 4.7	9 14.1	39 60.9	20 31.3	6 9.4	2 3.1	12 18.8	13 20.3
	300～400万円未満	65 100.0	48 73.8	14 21.5	45 69.2	12 18.5	6 9.2	12 18.5	45 69.2	12 18.5	5 7.7	0 0.0	12 18.5	5 7.7
	400～500万円未満	51 100.0	33 64.7	19 37.3	36 70.6	18 35.3	8 15.7	16 31.4	40 78.4	17 33.3	8 15.7	3 5.9	5 9.8	7 13.7
	500～600万円未満	35 100.0	24 68.6	11 31.4	29 82.9	12 34.3	2 5.7	10 28.6	22 62.9	8 22.9	3 8.6	1 2.9	6 17.1	4 11.4
	600万円以上	70 100.0	64 91.4	40 57.1	64 91.4	35 50.0	16 22.9	42 60.0	62 88.6	23 32.9	14 20.0	6 8.6	15 21.4	2 2.9
	分からない・答えたくない	27 100.0	19 70.4	8 29.6	15 55.6	7 25.9	3 11.1	7 25.9	19 70.4	9 33.3	4 14.8	2 7.4	3 11.1	3 11.1

108万円未満の回答者30名が「求められている」と回答した率が32.0%と最も低いことが分かる。

4. 考察

図2において、企業で求められるITスキルを見ると、大学での教育では、電子メール、ワープロソフト、表計算ソフトの使い方の学習が必須であることがわかる。また、正規雇用になると、社内情報共有・ポータル、スケジュール共有、データ保管などのスキルが求められるため、これらも教育に取り入れて行くべきである。

また、表3に示した通り、個人年収と求められるITスキルについてクロス集計した結果を見ると、年収によって求められるITスキルが異なることが分かる。太線の枠で示す通り、年収が高くなるほど求められるITスキルの種類が増える傾向にあり、年

収が最も高いグループに属するグループに求められているスキルは、ワープロソフトの高度な機能、表計算ソフトの高度な機能、プレゼンテーションソフトのスキルも含まれる。また、情報セキュリティやプログラミングのスキルについても、年収が低いグループに対して、年収が高いグループでは高い数値を示している。このことから、高収入の仕事に関わる人材は、幅広く高いITスキルを身に付ける必要があると言える。

今回の調査により、情報セキュリティについては企業の意識があまり高くないことが分かった。しかしながら、情報セキュリティはこれからの社会において必須の知識である。大学教育においても情報セキュリティ教育は重要であるが、現状ではカリキュラムの中心に位置していない場合があり、対策が望まれる。

なお、今回の調査においては事前に正規社員と非

正規社員の比較も検討していたが、回答者の正規社員の割合が多く、比較することができなかった。

今後は、社内における情報共有・コミュニケーションツールの利活用が組織内のノウハウの共有および意識の共有にどの程度繋がるのか、そして組織の活性化に結びつく可能性について探っていく予定である。

謝辞

本報告は千葉商科大学経済研究所 会計教育研究所の研究支援(会計教育調査研究プロジェクト:研究代表者 坂井恵教授)、ならびに、科学研究補助金(基盤研究C、課題番号26380522、研究代表者 池田武俊准教授)を活用した研究成果の一部となります。ここに記して感謝申し上げます。

参考文献

- [1] 原寛二 編著, 「経営情報論ガイダンス」第2版, 株式会社中央経済社, pp.108-113, 2006
- [2] 独立行政法人情報処理推進機構 (IPA), 「情報セキュリティ白書2015」, 2015
- [3] 情報処理推進機構, <https://www.jitec.ipa.go.jp/>
- [4] 鎌田光宣, 「大規模クラスの双方向授業を支援するeラーニングの課題と展望」, 千葉商大紀要, Vol.52, No.1, pp.87-100, 2014
- [5] 文部科学省, 「教育の情報化に関する手引き 平成22年10月」, 開隆堂出版株式会社, 2011
- [6] 立田ルミ, 今福啓, 堀江郁美, 「大学生の情報教育 第3版」, 日経BP社, 2014
- [7] 北上始編, 「一般教育の情報 情報の本質を見抜ける教師や社会人の育成へ」, あいり出版, 2013
- [8] OECD, 香取一昭 訳, 「ラーニング革命 IT=情報技術によって変わる高等教育」, エルコ, 2000
- [9] 小豆川裕子, 三好博明, 「知識資産経営と組織パフォーマンス 人材・知識・ICTの融合の時代」, 白桃書房, 2009
- [10] 石井泰幸, 鎌田光宣, 「日本におけるSNSの現状とその可能性」, 日本企業経営学会 第9回全国大会, 2011
- [11] 高岡詠子, 「eラーニングと教育の相互関係」, 情報処理, Vol.53, No.3, pp.310-315, 2012

わが国の企業における会計教育の 実態に関する予備調査¹

坂井 恵

1. 調査の目的と方法

本調査は、わが国の企業における会計教育²に関して、以下の事項を予備的に把握するために、企業内の業務に従事する実務家に対して2015年3月に実施された。

- ・会計に関する専門知識(以下、「会計知識」とする。)が、企業内の業務で必要とされている程度
- ・大学等の高等教育機関で実施されている会計知識に関する教育(以下、「会計教育」とする。)が、企業内の業務で必要とされる会計知識の習得に役立っている程度
- ・企業において実施されている会計教育研修が、企業内の業務で必要とされる会計知識の習得に役立っている程度

われわれは、調査会社である株式会社マクロミルの協力を得て、インターネットによるアンケート方式を採用した。同社の登録モニタのうち、わが国の企業で役員、管理職、一般職の各職位にある者がそれぞれ同数となるまで、回答期間内(2015年3月)に回答した先着618名を調査対象としている。なお、役員には取締役、監査役及び執行役を含み、管理職には部門長、担当部長及び課長を含んでいる。また、役員と管理職の勤務先については上場会社と非上場会社が、一般職の担当職能については経理、財務または内部監査(以下、「経理等」とする。)職能とその他の職能が、それぞれ調査対象者の半数を占めている。

本調査では、会計知識として財務会計論及び監査論における知識体系の中から代表的な領域を選定し、以下の四分野を対象とした³。

- ① 財務諸表を使って経営成績や財政状態等を分析するための知識(以下、「財務分析」とする。)
- ② 財務諸表を作成するための知識(以下、「財務諸表作成」とする。)
- ③ 業務プロセスやリスクを理解するための知識

(以下、「プロセスリスク分析」とする。)

- ④ 内部統制の有効性を評価するための知識(以下、「内部統制評価」とする。)

調査の主要項目は、(1)企業内業務における会計知識の必要度、(2)大学等の会計教育の効果、(3)企業の会計教育研修の効果、の三点である。

2. 調査結果の概要

本調査では、10の質問を設定した。このうち設問1と設問2は回答者の属性(勤務先種別、出身学校種別)についての質問であり、上述した調査主要項目に関する質問は設問3から設問10の8問である。紙幅に制限があるため、以下では設問3から設問10の集計結果の概要のみを示すこととする。

(1) 企業内業務における会計知識の必要度

この調査項目に関しては、以下の質問を設定し、全調査対象者から回答を得た。

- ・設問3：現在の仕事で、会計知識(①から④)が必要とされているか

回答方法は、必要度を示す5段階の尺度から一つを選択する方式とした。設問3の単純集計結果は、表1-1の通りである。5段階のうち「多くの知識が必要である」または「ある程度の知識は必要である」と回答した者の割合は、③プロセスリスク分析(55.5%)、①財務分析(52.4%)、④内部統制評価(43.7%)、②財務諸表作成(41.1%)の順に高い結果となった。

企業内業務で会計知識を必要とする者の割合を職位別にみると、表1-2の通りとなった。①財務分析と③プロセスリスク分析の知識を必要とする役員は、全体の約7割にのぼっている。また、③プロセスリスク分析の知識を必要とする管理職は全体の5割以上、①財務分析と④内部統制評価の知識を必要とする管理職は全体の4割以上を占めている。②財務諸表作成のみ管理職の割合が一般職を下回っているが、これは次に述べる職能の構成比の影響である。

会計知識を必要とする業務に従事する者の割合を管理職及び一般職の職能別にみると、表1-3の通り

【表 1-1：会計知識が企業内業務で必要とされている程度（設問3）】

会計知識領域	業務における必要度 多くの知識が 必要である	ある程度の知識 は必要である	どちらとも 言えない	どちらかと言え ば必要とされて いない	まったく必要と されていない
①財務分析 (618名)	15.7%	36.7%	10.8%	12.6%	24.1%
②財務諸表作成 (618名)	13.6%	27.5%	15.0%	17.3%	26.5%
③プロセスリスク分析 (618名)	15.4%	40.1%	16.5%	8.4%	19.6%
④内部統制評価 (618名)	12.9%	30.7%	20.6%	12.8%	23.0%

【表 1-2：会計知識を必要とする業務に従事する者の職位別割合（設問3）】

職位	①財務分析	②財務諸表作成	③プロセスリスク 分析	④内部統制評価
役員 (206名)	71.8%	50.5%	69.9%	61.2%
管理職 (206名)	45.6%	35.9%	56.8%	46.1%
一般職 (206名)	39.8%	36.9%	39.8%	23.8%

【表 1-3：会計知識を必要とする業務に従事する者の職能別割合（設問3）】

職能	必要とする会計知識領域	①財務分析	②財務諸表作成	③プロセスリスク 分析	④内部統制評価
管理職	経理等 (19名)	89.5%	84.2%	89.5%	84.2%
	その他 (187名)	41.2%	31.0%	53.5%	42.2%
一般職	経理等 (103名)	62.1%	61.2%	47.6%	31.1%
	その他 (103名)	17.5%	12.6%	32.0%	16.5%

【表 1-4：会計知識を必要とする業務に従事する者の会社種別割合（設問3）】

会社種別	必要とする会計知識領域	①財務分析	②財務諸表作成	③プロセスリスク 分析	④内部統制評価
役員・ 管理職	上場会社 (206名)	69.4%	49.5%	72.8%	64.6%
	非上場会社 (206名)	48.1%	36.9%	53.9%	42.7%
一般職	上場会社 (49名)	42.9%	42.9%	51.0%	38.8%
	非上場会社 (157名)	38.9%	35.0%	36.3%	19.1%

となった。いずれも経理等職能担当者の方が、その他の職能担当者よりも会計知識を必要としている者の割合が高い。しかし、③プロセスリスク分析と④内部統制評価に関する知識については、一般職（経理等）と一般職（その他）との間で、必要としている者の割合の差が比較的小さくなっている。

会計知識を必要とする業務に従事する者の割合を上場会社と非上場会社とで比べると、すべての会計知識で上場会社の方が高くなっている（表1-4）。

(2) 大学等の会計教育の効果

この調査項目に関しては、設問4と設問5の二つを設定した。まず、設問4では以下の質問を行い、全調査対象者から回答を得た。

・「設問4：大学等の教育機関で、会計、監査またはファイナンスの教育を受けたことはあるか」

回答方法は、「ある」、「ない」、「わからない」の三つの選択肢から一つを選択する方式とした。設問4を単純集計すると、大学院、大学(学部)で会計教育

を受けたことのある者は、それぞれ22名、118名であった⁴。回答者を大学院修了者(56名)、大学(学部)卒業生(345名⁵)に限定して集計し直すと、それぞれ16名、106名となる⁶。なお、大学(学部)または大学院(以下、「大学等」とする。)で会計教育を受けていない者のうち、短期大学、高等専門学校、専門学校または高等学校で会計教育を受けた者が36名いた。

会計知識を必要とする業務に従事する者の割合を、大学等会計教育利用経験の有無により比較すると、すべての会計知識において、大学等で会計教育を受けた経験のある方が高くなっている(表2-1)。

各職位に就いている者の割合を、大学等会計教育利用経験の有無により比較すると、表2-2の通りとなった。大学院で会計教育を受けた者は、役員や管理職に就いている割合が高く、一般職に就いている割合は低い。大学(学部)で会計教育を受けた者は、管理職に就いている割合が高く、一般職(その他)に就いている割合が低いが、役員と一般職(経理等)では大きな差はみられなかった⁷。なお、上場会社の役員に限定すると、大学(学部)で会計教育利用経験が「ある」と回答した者(118名)に占める割合は26.3%、「ない」または「わからない」と回答した者(500名)に占める割合は14.4%であり、比較的大きな差異がみられた。

役員または管理職になっている者の年齢層別の割合を、大学(学部)での会計教育利用経験の有無により比較すると、表2-3の通りとなった。すべての年齢層において、大学(学部)で会計教育を受けた経験のある方が、役員または管理職に就いている者の割合が高い。特に30代での差が大きく、「ない」または「わからない」と回答した者を大学(学部)卒業生に限定して比較しても、大学(学部)で会計教育を受けた経験がある者との差は、あまり縮まっていない⁸。

設問5では、設問4で「ある」と回答した者に対して、以下の質問を行った。

・設問5：大学等の教育機関で受けた会計、監査またはファイナンスの教育は、会計知識(①から④)の習得にどの程度役に立っているか

回答方法は、教育効果を示す5段階の尺度から一つを選択する方式とした。設問5の結果を大学院修了者、大学(学部)卒業生ごとに集計すると、それぞれ表2-4、表2-5の通りとなる⁹。5段階のうち「大変役に立っている」または「ある程度は役に立っている」と回答した者の割合は、大学院、大学(学部)ともに①財務分析(100.0%, 67.0%)、②財務諸表作成(81.3%, 61.2%)の順に高い結果となった。一方、③プロセスリスク分析と④内部統制評価について、大学(学部)での会計教育が役に立っていると

【表2-1：会計知識を必要とする業務に従事する者の割合の大学等会計教育利用経験の有無による比較】

必要とする会計知識領域 大学等会計教育利用経験		①財務分析	②財務諸表作成	③プロセスリスク分析	④内部統制評価
		大学院	ある(22名)	90.9%	77.3%
	ない・わからない(596名)	51.0%	39.8%	54.2%	42.3%
大学	ある(118名)	77.1%	66.9%	75.4%	66.9%
	ない・わからない(500名)	46.6%	35.0%	50.8%	38.2%

【表2-2：各職位に就いている者の割合の大学等会計教育利用経験の有無による比較(設問4)】

大学等会計教育利用経験		役員	管理職	一般職(経理等)	一般職(その他)
		大学院	ある(22名)	50.0%	40.9%
	ない・わからない(596名)	32.7%	33.1%	17.1%	17.1%
大学	ある(118名)	36.4%	41.5%	14.4%	7.6%
	ない・わからない(500名)	32.6%	31.4%	17.2%	18.8%

【表2-3：役員・管理職の年齢層別割合の大学(学部)会計教育利用経験の有無による比較(設問4)】

大学(学部) 会計教育利用経験		年齢層			
		30才～39才	40才～49才	50才～59才	60才～
ある		61.9% (13名/21名)	71.0% (22名/31名)	92.1% (35名/38名)	94.4% (17名/18名)
ない・ わから ない	全体	24.3% (18名/74名)	60.6% (103名/170名)	83.9% (146名/174名)	85.7% (48名/56名)
	大学(学部)卒業者	26.7% (8名/30名)	75.4% (49名/65名)	91.0% (91名/100名)	91.2% (31名/34名)

【表2-4：大学院の会計教育の効果(設問5)】

会計知識領域	教育効果				
	大変役に立っている	ある程度は役に立っている	どちらとも言えない	どちらかと言え ば役に立っていない	まったく役に立っていない
①財務分析(16名)	68.8%	31.3%	0.0%	0.0%	0.0%
②財務諸表作成(16名)	56.3%	25.0%	12.5%	0.0%	6.3%
③プロセスリスク分析(15名)	40.0%	33.3%	20.0%	6.7%	0.0%
④内部統制評価(15名)	26.7%	53.3%	6.7%	6.7%	6.7%

【表2-5：大学(学部)の会計教育の効果(設問5)】

会計知識領域	教育効果				
	大変役に立っている	ある程度は役に立っている	どちらとも言えない	どちらかと言え ば役に立っていない	まったく役に立っていない
①財務分析(103名)	17.5%	49.5%	11.7%	14.6%	6.8%
②財務諸表作成(103名)	14.6%	46.6%	17.5%	12.6%	8.7%
③プロセスリスク分析(100名)	15.0%	32.0%	28.0%	14.0%	11.0%
④内部統制評価(98名)	11.2%	28.6%	30.6%	18.4%	11.2%

回答した者の割合は、それぞれ47.0%、39.8%にとどまっている。

(3) 企業の会計教育研修の効果

この調査項目に関しては、設問6から設問10まで五つの質問を設定した。まず、設問6では、全調査対象者に対し、以下の質問を行った。

- ・「設問6：会計知識(①から④)を取得するための社内の教育研修制度が、勤務先の企業にあるか(MBA等の学位取得プログラムは除く)」

回答方法は、六つの選択肢を設け、何らかの教育研修制度がある場合は複数選択を可能とする方式とした。設問6の単純集計結果は、表3-1の通りである。勤務先に会計知識に関する研修制度が「まったくない」とする回答が6割以上を占め、何らかの研修制度があるとの回答は3割未満(27.0%から

29.6%)にとどまった。なお、上場会社に勤務する者(255名)の回答は、「まったくない」が40.4%から43.1%、何らかの研修制度があるとの回答は44.7%から48.6%となっており、非上場会社に比べ、会計知識についての教育研修制度があると回答する者の割合が高くなっている。

設問7では、設問6で何らかの研修制度があると回答した者に対して、以下の質問を行った。

- ・「設問7：会計知識(①から④)に関する社内の教育研修制度を、これまでに利用したことがあるか(MBA等の学位取得プログラムは除く)」

回答方法は、利用度を示す3段階の尺度から一つを選択する方式とした。設問7の単純集計結果は、表3-2の通りである。すべての会計知識で、「毎年利用している」または「毎年ではないが、利用したことがある」と回答した者は4割程度にとどまっている。設問3で「多くの知識が必要である」と回答し

た者に限定した場合は73.1%から82.9%が、設問3で「ある程度の知識は必要である」と回答した者は62.4%から70.1%が、会計教育研修を利用している。なお、設問7で「毎年利用している」または「毎年ではないが、利用したことがある」と回答した者の割合を職位別に比べると、すべての会計知識において役員が最も高くなり(64.3%から68.3%)、一般職(その他)が最も低くなる(8.3%から25.0%)。また、一般職(経理等)の利用度は、①財務分析(65.2%)と②財務諸表作成(63.6%)については役員とほとんど差がなく、③プロセスリスク分析(58.8%)と④内部統制評価(55.6%)については管理職(60.7%, 61.8%)と大きな差がみられない。

設問8では、設問7で「毎年利用している」または「毎年ではないが、利用したことがある」と回答した者に対して、以下の質問を行った。

- ・「設問8：前問で利用したことがあると回答した会計知識(①から④)を取得するための教育研修制度は、その知識の習得にどの程度役に立っているか」

回答方法は、教育効果を示す5段階の尺度から一つを選択する方式とした。設問5の単純集計結果は、表3-3の通りである。5段階のうち「大変役に立っている」または「ある程度は役に立っている」と回答した者の割合は、②財務諸表作成(83.2%)、③プロセスリスク分析(80.4%)、④内部統制評価

(80.2%)、①財務分析(80.0%)の順に高い結果となった。

ここで、企業の会計教育研修の効果と大学等の会計教育の効果と比較するため、設問3で「多くの知識が必要である」または「ある程度の知識は必要である」と回答した者のうち、設問8及び設問5で「大変役に立っている」または「ある程度は役に立っている」と回答した割合をみると、表3-4の通りとなった¹⁰。会計教育の効果을認めている者の割合は、すべての会計知識において、大学(学部)の会計教育が最も低くなっている。特に、③プロセスリスク分析と④内部統制評価は、企業の会計教育研修と大学(学部)の会計教育との差が大きいと言える。

設問9では、設問3で「多くの知識が必要である」、「ある程度の知識は必要である」または「どちらとも言えない」と回答した者に対し、以下の質問を行った。

- ・「設問9：現在の仕事で必要とされていると感じている会計知識(①から④)に関して、社内の教育研修制度以外にどのような方法で身に付けているか」

回答方法は、三つの選択肢から選ぶ方式とした(複数回答可)。すべての会計知識で、「仕事を通じて身に付けている」(57.1%から62.7%)、「自己学習を行っている」(29.2%から37.1%)、「(社内の教育研修制度だけで十分なため、他には)何も行ってない」(17.9%から24.2%¹¹)の順に回答が多かった。

【表3-1：企業の会計教育研修制度の整備状況(設問6)】

会計知識領域	教育研修制度	社内で実施される研修がある	社外の研修に参加することができる	資格取得支援が受けられる	その他の自己研修プログラムがある	まったくない	わからない
①財務分析(618名)		9.7%	12.9%	7.1%	8.6%	60.5%	9.9%
②財務諸表作成(618名)		8.6%	12.6%	6.3%	8.4%	62.5%	10.5%
③プロセスリスク分析(618名)		10.7%	11.3%	5.2%	9.1%	60.8%	10.5%
④内部統制評価(618名)		10.4%	10.8%	4.9%	7.8%	61.8%	11.2%

【表3-2：企業の会計教育研修の利用度(設問7)】

会計知識領域	利用度	毎年利用している	毎年ではないが、利用したことがある	まったく利用したことがない
①財務分析(183名)		12.6%	47.5%	39.9%
②財務諸表作成(167名)		14.4%	42.5%	43.1%
③プロセスリスク分析(177名)		10.7%	46.9%	42.4%
④内部統制評価(167名)		15.0%	45.5%	39.5%

【表 3-3：企業の会計教育研修の効果（設問 8）】

会計知識領域	教育効果	大変役に立っている	ある程度は役に立っている	どちらとも言えない	どちらかと言え ば役に立っていない	まったく役に立っていない
①財務分析 (110名)		19.1%	60.9%	14.5%	4.5%	0.9%
②財務諸表作成 (95名)		22.1%	61.1%	10.5%	5.3%	1.1%
③プロセスリスク分析 (102名)		23.5%	56.9%	11.8%	5.9%	2.0%
④内部統制評価 (101名)		17.8%	62.4%	14.9%	4.0%	1.0%

【表 3-4：業務で会計知識を必要とする者が会計教育の効果を認めている割合（設問 5 及び設問 8）】

教育種別	必要とする会計知識領域	①財務分析	②財務諸表作成	③プロセスリスク分析	④内部統制評価
企業の会計教育研修		86.6% (84名/97名)	89.2% (66名/74名)	84.6% (77名/91名)	84.3% (75名/89名)
大学院の会計教育		100.0% (15名/15名)	92.3% (12名/13名)	66.7% (10名/15名)	78.6% (11名/14名)
大学(学部)の会計教育		75.3% (61名/81名)	81.2% (56名/69名)	57.0% (45名/79名)	50.7% (35名/69名)

設問 10 では、全調査対象者に対し、以下の質問を行った。

- ・「設問 10：会計知識（①から④）の習得に関して、どのようなことを望んでいるか」

回答方法は、六つの選択肢から選ぶ方式とした（複数回答可）。すべての会計知識で、「特になし」（56.3%から 59.2%^{12）}、「社外の研修へ参加する機会を増やしてほしい」（15.2%から 17.8%）の順に回答が多く、「大学や大学院で体系的に学びたい」（5.2%から 5.7%）とする回答が最も少なかった。

3. 考察

上記のアンケート結果から読み取れる傾向をまとめれば、以下の通りとなろう。

- ・企業内業務における会計知識の重要性

企業内において会計知識が必要となる業務に従事する者は多く、とりわけ職位が高いほど、経理等の専門職能に従事しているほど、また上場会社に勤務しているほど、業務で会計知識を必要とする者の割合が高まる。

- ・大学等の会計教育の効果

大学等で会計教育を受けた人ほど、より多くの会計知識が必要とされる業務に従事し、より高い職位に就いている傾向にある。とりわけ 30 代では、大学

（学部）で会計教育を受けているほど、管理職以上の職位に就いている割合が高まっている。このことから、大学（学部）の会計教育は、新任の管理職に求められる会計知識の習得に、効果をあげている可能性があると考えられる。

- ・内部統制教育の課題

内部統制に関する知識は、財務諸表に関する知識と同水準か、もしくはそれらを上回るほど企業内業務において必要とされている。しかし、大学等の会計教育は、内部統制に関する知識について財務諸表に関する知識ほど効果をあげておらず、大学等において内部統制に関する知識の効果的な教育方法が確立されていない可能性がある。

また企業内においても、経理等の職能とその他の職能で、内部統制に関する知識が必要とされる程度の差が少ない。つまり、内部統制評価は財務諸表作成ほど知識体系が確立されておらず、その結果専門職化が進んでいない可能性がある。

- ・企業の会計教育研修の効果と課題

企業における会計教育研修の方が、大学（学部）の会計教育よりも効果が高い傾向にあり、特に内部統制に関する知識の教育効果について大きく上回っている。しかし、企業で会計教育研修を受ける機会があっても、それだけで十分とする者は少なく、またそもそも会計教育研修を受ける機会のない者も多数いる。したがって、企業の会計教育研修は、質

や量をより充実させる余地があると考えられる。一方、企業内業務に従事する者による大学等での体系的な会計教育への期待は、現段階ではあまり高くない可能性がある。

以上の考察は、今回の予備調査結果をあくまでも大掴みに捉えたものに過ぎない。したがって、本稿で検討した会計教育の効果や課題を明らかにしていくためには、企業における会計教育研修や大学等の会計教育の実態について、より詳細な調査を追加的

に行う必要があると言えよう。こうした点については、今後の課題としたい。

謝辞

本稿は、千葉商科大学会計教育研究所の調査研究事業（研究代表者：坂井恵）並びに科学研究費助成事業（基盤研究C，課題番号：26380522，研究代表者：池田武俊）による研究成果の一部である。ここに記して謝意を表したい。

参考文献

- 坂井恵，2015，「組織内サービスに関する研究」『会計教育研究』創刊号：21-24。
柴健次，2007，『会計教育方法論』関西大学出版部。
平松一夫，2007，「会計リテラシーの向上に向けて」『企業会計』59（7）：67-70。
藤田幸男，1998，『21世紀の会計教育』白桃書房。
藤永弘，2004，『大学教育と会計教育』創成社。
松本敏史，2007，「大学教育の現場における会計教育の課題」『企業会計』59（8）：83-88。

- (1) 本稿は、本学会計教育研究所の調査研究事業である「組織内サービスに関する研究プロジェクト」の一環として行われた、会計ファイナンス教育に関する調査結果の一部を示している。同プロジェクトの概要については、坂井（2015）を参照。
- (2) 近年、わが国の大学や大学院での会計教育の実態に関して、藤田（1998）、藤永（2004）、柴（2007）等のまとまった研究成果が出てきているが、そうした研究において取り扱われる教育目標や教育内容は多岐にわたる。松本（2007，83）は、一般的な会計教育の目標として、(a) 研究者養成のための会計教育、(b) ビジネスマンに必要な会計教育、(c) 教養としての会計教育、(d) 資格取得のための会計教育の4つを掲げているが、本調査はこのうち(b)を取り上げている。教育内容としては、本調査は専門知識を対象としており、近年関心が高まっている会計倫理は取り上げていない。また専門知識としては、公認会計士等に求められる高度な知識、能力ではなく、財務諸表や関連する事項を理解する基礎的な知識、能力である会計リテラシー（平松2007，67）に重点を置いている。同時に、代表的な会計リテラシーである簿記や財務分析と言った財務諸表に関する知識に加えて、これまでビジネスマン向けの会計リテラシーとしてはあまり注目されてこなかった内部統制に関する知識も調査対象としている。
- (3) なお、実際はこれら四分野に加えて、企業財務論の知識体系に関する二分野についても同時にアンケート調査の対象としたが、本稿の集計には含めていない。
- (4) 大学院で会計教育を受けたことがあると回答した22名のうち、大学院修了と回答していない者が6名含まれている。また、大学(学部)で会計教育を受けたことがあると回答した118名のうち、大学(学部)卒業と大学院修了のいずれにも回答していない者が4名含まれている。なお、会計教育利用経験に関する大学院及び大学(学部)の両者の集計対象(22名及び118名)のうち、11名は重複している。
- (5) 大学院修了と回答した56名のうち、39名は大学(学部)卒業と回答していないが、本稿の集計ではそれら39名の大学院修了者(うち5名は大学(学部)で会計教育を受けたことがあると回答)を大学(学部)卒業者に含めていない。
- (6) 大学院修了かつ大学院で会計教育を受けたことがあると回答した16名のうち、大学(学部)で会計教育を受けたことがあると回答した者が7名含まれている。また、大学(学部)卒業かつ大学(学部)で会計教育を受けたことがあると回答した106名のうち、大学院で会計教育を受けたことがあると回答した者が5名含まれている。なお、これらの大学院修了者16名と大学(学部)卒業生106名のうち、2名は重複している。
- (7) 大学等で会計教育を受けていない者のうち、短期大学、高等専門学校、専門学校または高等学校で会計教育を受けたことがあると回答した36名の職位をみると、役員13.9%、管理職13.9%、一般職(経理等)50.0%、一般職(その他)22.2%となり、一般職(経理等)の割合がきわだって高い。
- (8) 30代で会計教育利用経験のある者の集計対象から大学院修了者(5名)を除外しても、50%(16名中8名)が管理職以上に就いている。
- (9) 設問4で会計教育を受けたことがあると回答した者のうち、設問5で特定の知識領域についての教育を受けていないと回答した者は、当該知識領域の集計から除外している。
- (10) 設問5の結果は、回答者を大学院修了者及び大学(学部)卒業者に限定して集計している。
- (11) 会計知識を必要とする者に限定すると、「何も行っていない」と回答した者は、11.4%から17.0%にとどまる。
- (12) 会計知識を必要とする者に限定すると、「特になし」と回答した者は、35.0%から41.1%にとどまる。

会計教育研究の実践の場である「瑞穂会」では、受験者が減少傾向にある会計資格を指導・周知させることで会計教育の発展に寄与するための研究・指導を行っております。平成27年度の活動は以下のとおりです。

1. 第65回税理士試験講座

○現役生が税理士試験5科目に合格しました！

商経学部商学科から1名、税理士試験合格者(税理士試験科目5科目合格者)を輩出しました。今年度の税理士試験合格者数は835名(受験者数38,175名・合格率約2%)。現役大学生の合格者は僅か6名でした。平成27年度の税理士試験結果は以下のとおりです。

第65回税理士試験結果

受 験 回	第 65 回			
受 験 科 目	簿記論	財務諸表論	法人税法	国税徴収法
受 験 者 数	7名	3名	2名	1名
合 格 者 数	6名	2名	1名	1名
瑞穂会合格率	85.7%	66.6%	50.0%	100.0%
全国合格率	18.8%	15.6%	11.1%	14.2%

2. 資格の大原 大原大学院大学主催 全国大学対抗簿記大会(1級の部)

2015年秋季第56回全国大学対抗簿記大会(資格の大原 大原大学院大学主催)において今年も、優勝・2位・3位を独占しました。瑞穂会の全国優勝はこれで4回目です。

第55回大会	第56回大会
団体戦 3位	団体戦 優勝 準優勝 3位

3. 資格の学校TAC主催 簿記チャンピオン大会(1級の部)

簿記チャンピオン大会(資格の学校TAC主催)では、6月大会・11月大会とも入賞しました。

2015年6月大会	2015年11月大会
団体戦 9位	団体戦 7位

4. 日本商工会議所主催簿記検定試験講座

日本商工会議所主催簿記検定試験結果は以下のとおりです。

日本商工会議所主催簿記検定試験1級結果

受 験 回	第140回	第141回
受 験 者 数	22名	27名
合 格 者 数	0名	4名
瑞穂会合格率	0.0%	14.8%
全国合格率	8.8%	9.6%

日本商工会議所主催簿記検定試験2級結果

受 験 回	第139回	第140回	第141回
受 験 者 数	21名	30名	49名
合 格 者 数	13名	18名	17名
瑞穂会合格率	61.9%	60.0%	34.6%
全国合格率	21.8%	34.5%	11.8%

※第139回は平成27年2月22日実施。

日本商工会議所主催簿記検定試験3級結果

受 験 回	第139回	第140回	第141回
受 験 者 数	16名	29名	14名
合 格 者 数	13名	28名	13名
瑞穂会合格率	81.2%	96.6%	92.8%
全国合格率	54.1%	52.7%	26.1%

※第139回は平成27年2月22日実施。

千葉商科大学会計教育研究所

所 長 梶 岡 源一郎

教 授 岩 本 慶 道

教 授 長谷川 清 晴

教 授 吉 川 博 司

助 教 渡 邊 圭

助 教 久保田 俊 介

執筆者紹介

- 梶 岡 源一郎 - 千葉商科大学会計教育研究所所長、千葉商科大学商経学部教授
- 土 屋 清 人 - 税理士
- 今 井 重 男 - 千葉商科大学サービス創造学部准教授
- 池 田 武 俊 - 千葉商科大学サービス創造学部准教授
- 鎌 田 光 宣 - 千葉商科大学人間社会学部准教授
- 坂 井 恵 - 千葉商科大学サービス創造学部教授

平成 28 年 3 月 20 日発行

会計教育研究 Vol.2

編集発行者 千葉商科大学
会計教育研究所
発 行 所 〒272-8512
千葉県市川市国府台 1-3-1
電話 047-371-6766
印 刷 所 有限会社 銀座タイプ印刷社

ISSN 2189-2822

CUC 千葉商科大学
Chiba University of Commerce