

I. 概要

【世界統一 FASS 検定とは】

企業の海外進出が加速している中、グローバルレベルにおける戦略的な人材配置を実現するなど、国境を超えた人材マネージメントの仕組みが必要とされている。特に経理・財務部門については、国際財務報告基準（IFRS）への対応をはじめとしてグループレベルにてスタッフのスキルを管理し財務報告体制の向上・維持を図って行かなくてはならない。

こうしたニーズを支える仕組みとして、グローバルレベルで経理・財務スタッフの実務スキルを「共通のモノサシ」による測定が可能となる「世界統一 FASS 検定」の検討・構築を進めることとなった。

【アジア 10 カ国を対象とした「実証テスト」の実施】

「世界統一 FASS 検定」構築に向け、アジア 10 カ国を対象に、FASS 検定が実務を測定するツールとして適正であるか、或いは有効であるかを評価することを目的とした「実証テスト」を実施した。

対象国に在籍する日本企業海外拠点の現地スタッフを対象とし、計 1,694 名の方々が実証テストに参加した。

※ この実証テストに使用した試験問題は、現在日本で実施している「経理・財務スキル検定（FASS）」の試験問題をベースに、該当国のビジネス環境に即したものに一部修正を行ったうえで、語学力の影響を回避すべく各国の現地語に翻訳して行った。

II. 実証テスト結果

【実証テスト用試験問題の評価】

各国共通として活用できる試験問題が 5 割強

FASS 検定試験を基盤に各国の実証テスト用試験問題の作成を進めたが、ほぼそのまま現地語に翻訳することにより活用できる試験問題は各国ともに全体の約 5～7 割となり、10 カ国全ての国で翻訳だけで共通に使用できる問題は全体の約 3 割であった。

調整が必要となった試験問題については、テーマや測定ポイント、或いは難易度等を保ちながら現地の法制度や商慣習に基づき調整等を行った。

実務能力を適正に測定することが出来る試験問題

本検定試験問題そのものが能力を適正に測定するに足るものかを評価するため、信頼性係数（*）を用いた評価を行った。

（*）信頼性係数：同一の個人に対して同一の条件のもとで同一の試験を繰り返し実施したとき、一貫して同一の得点が得られる程度について得点の信頼性を示す指標で、0～1 の値をとる。一般的にこの値が 0.75 以上であることが望ましいとされている。

全ての試験問題が各国共通となっているわけではないため、国別に評価を行う必要があるが、対象 10 カ国の内、適正に信頼性評価を行うに足る母数（受験者数）に達した国は中国／ベトナム／インドネシアとなった。

結果として、上記 3 国の信頼性係数は 0.8211～0.8988 を示し、いずれの国の試験も経理・財務の実務能力を適切に測定できる試験であると評価できる。

他の国については参考記載となるが、各国別の信頼性係数は以下の通りとなる。

世界統一 FASS 検定/アジア 10 カ国対象「実証テスト」

実施報告

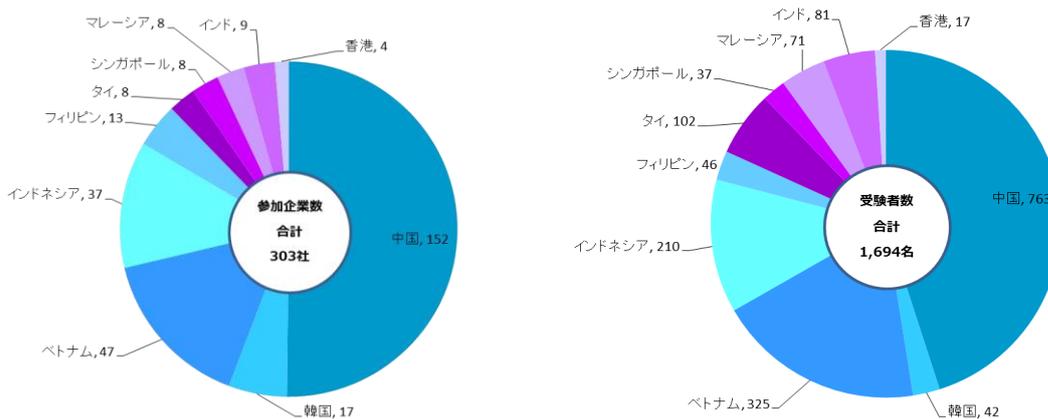
<各国版試験の信頼性係数>

中国	韓国	ベトナム	インドネシア	フィリピン
0.8998	0.9137	0.8771	0.8211	0.9051
タイ	シンガポール	マレーシア	インド	香港
0.8462	0.8890	0.8052	0.8660	0.9098

【受験者の状況】

10 カ国で 303 社/1,694 名が受験、約 5 割が中国

受験者数は対象 10 カ国全体で 303 社/1,694 名となり、企業数/受験者数とも約 5 割が中国、ベトナム、インドネシアがそれに次いだ。



以下、男女別/所属部門別/役職別の受験者内訳となる

- 男女別
受験者全体としては、女性が 7 割近くを占めた。
- 役職別
一般社員が 6 割と最も多く、部長・局長/課長・係長で 3 割強と次いだ。
- 所属部門別
受験対象者を主に日系在外拠点・法人の経理・財務スタッフとしていたため、9 割以上の受験者が経理・財務部門所属となっていた。

【成績の状況】

平均スコアは 456 点 (約 6 割弱) となり、最も成績が高かった国は中国

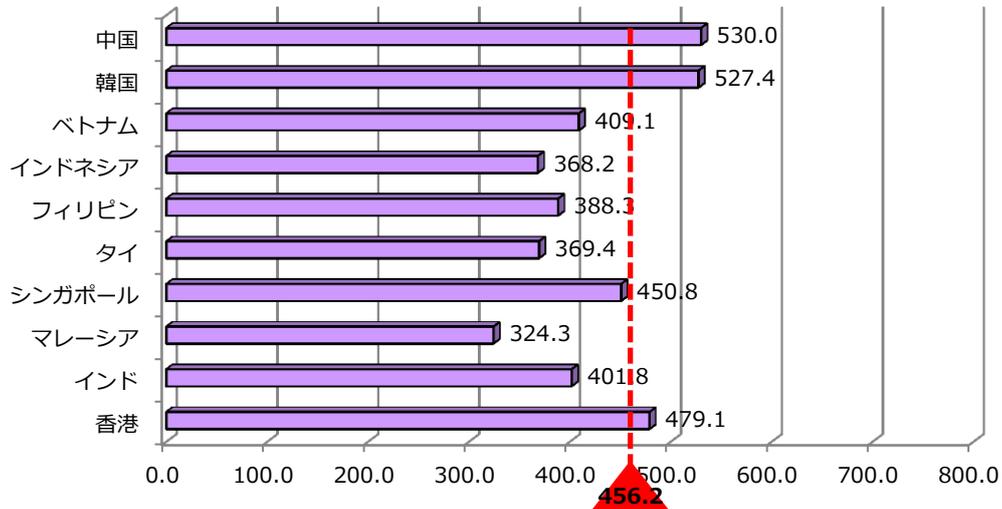
全体として受験者数の最も多い中国が高い成績となり、一方でベトナムに次いで受験者数が多かったインドネシアの成績があまり奮わなかった。

- スコア/レベル
10 カ国全体の平均スコアが 456 点、受験者の 8 割弱が D 以下 (560 点以下) のスコアとなった。
国別では中国が最も高い平均スコアの 530 点となり、レベル別でも在中国受験者の 4 割以上が C 以上 (561 点以上) のスコアとなった。

世界統一 FASS 検定/アジア 10 カ国対象「実証テスト」

実施報告

国別平均スコア



各国別レベル分布

レベル	中国		韓国		フィリピン		ベトナム		インドネシア	
A	6人	1%	2人	5%	0人	0%	2人	1%	0人	0%
B	58人	8%	4人	10%	1人	2%	1人	0%	0人	0%
C	261人	34%	12人	28%	4人	9%	3人	1%	0人	0%
D	328人	43%	16人	38%	9人	19%	120人	37%	38人	18%
E	110人	14%	8人	19%	32人	70%	199人	61%	172人	82%
合計	763人	100%	42人	100%	46人	100%	325人	100%	210人	100%
参加社数	152社		17社		13社		47社		37社	

レベル	タイ		シンガポール		マレーシア		インド		香港		合計	
A	0人	0%	0人	0%	0人	0%	0人	0%	0人	0%	10人	1%
B	0人	0%	0人	0%	0人	0%	1人	1%	1人	6%	66人	4%
C	0人	0%	3人	8%	0人	0%	3人	4%	4人	24%	290人	17%
D	21人	21%	20人	54%	5人	7%	24人	30%	5人	29%	586人	34%
E	81人	79%	14人	38%	66人	93%	53人	65%	7人	41%	742人	44%
合計	102人	100%	37人	100%	71人	100%	81人	100%	17人	100%	1,694人	100%
参加社数	8社		8社		8社		9社		4社		303社	

➤ 領域（資産・決算・資金・税務）別達成度（正答率）

資産/決算/税務領域においては中国が、資金領域においては韓国が最も高い平均達成度を示し、全ての領域において全体の平均達成度を上回ったのは中国及び韓国となった。

	中国	韓国	ベトナム	インドネシア	フィリピン
資産	70.2	66.2	53.5	43.0	53.1
決算	61.5	59.9	49.7	50.5	48.8
資金	64.3	70.6	42.9	39.2	46.3
税務	68.1	63.5	63.4	58.8	44.7

	タイ	シンガポール	マレーシア	インド	香港	全体
資産	47.0	61.5	40.7	51.7	65.1	59.3
決算	41.0	50.1	43.8	49.0	62.5	54.7
資金	44.8	51.2	37.8	48.5	48.3	53.3
税務	52.7	63.2	41.8	52.0	68.6	62.4

【属性分析】

既存資格とは相関性が低く、全く別の能力を評価する試験であると評価

役職／業務経験年数／保有資格と今回の試験結果の比較を行った。

全体として、役職が上位程また、業務経験年数が多い程、高い成績となっている。一方で、対象各国における既存の経理・財務関連の取得資格別と比較した場合、取得難易度が高い資格保持者が必ずしも高い成績を示していない。この結果より、既存の経理・財務関連の資格と当検定試験は双方に相関性が認められないこととなり、両者は全く別の能力を評価する試験であると判明した。 ※各比較結果については別紙参照

Ⅲ.まとめ

“実務のためのスキル”を的確に測定できる評価手段の必要性

今回実施したアジア 10 カ国は、国によってその経理・財務関連の資格制度の充実度は区々であるが、実証テストの結果と各国に存在する既存の資格・検定との間には全く相関性が認められなかったことから、実証テストは、既存の経理・財務分野における既存の資格・検定とは別の能力を評価しているものであることが判明した。一般に、既存の資格・検定は会計・財務の理論や知識についての理解度を問うものが殆どであり、実務スキルを測定する目的で導入されているものが少ないことによるものであろう。

これまで日本企業は、在外拠点・在外子会社において経理・財務スタッフのスキルを判断する要素として、CPA をはじめとした現地の資格を重要な判断基準の一つとしていたケースが殆どであるが、今回の実証テスト結果より、現地の資格を保有しているからといって必ずしも経理・財務分野における実務スキルを有していることの証明にはならないことに注意が必要であることが判明した。

“世界共通のモノサシ”によるグローバル人材マネジメント力の高度化

「世界統一 FASS 検定」を実用化させることにより、日本企業は各国の現地の資格ではカバーすることができない実務能力を評価する一つ的手段としての有効且つ客観的な情報を得ることができるようになり、採用や人材育成、人材配置に有効に活用することができるだろう。さらには、この検定が国境を越えて実務スキルの習得度を比較できる統一のモノサシであることにより、国境を越えた運用が可能になる点は今後の可能性を大きく広げるものと思われる。尚、多くの日本企業が進出している国々として、今回対象とならなかった他のアジア諸国、或いは米州、欧州などの地域の国々においても今回同様の調査研究の取組みを望む声は多い。今後も対象国を拡大していくことにより、日本企業のグローバルレベルにおける人材マネジメントの、更なる高度化を目指していく必要がある。