

2024年11月18日

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社

**経理・財務部門向け「人や組織への投資が“戦略経理”の実現に繋がる可能性を示唆」、新たな役割を追い求める「進化志向性の高い層は4.8%」と非常に低い結果
～パーソルワークスイッチコンサルティング、経理部門の組織志向性に関する調査結果を公表～**

「はたらいて、笑おう。」をビジョンに掲げるパーソルグループのパーソルワークスイッチコンサルティング株式会社（本社：東京都千代田区、代表取締役社長：小野 隆正、以下「パーソルWSC」）は、“戦略経理”の要因を明らかにすることを目指して、民間企業や公務員ではたらく2,000名を対象に、「経理部門における組織志向性に関する調査」を実施しました。

今回、経理部における業務内容・業務環境・業務課題と紐づく形で各個人の志向性を調査しました。この調査結果によって、DXによるシステムや業務のインフラ投資だけでは、不十分であることが明らかになりました。さらに、人や組織への投資がなされることで「戦略経理」が実現される可能性が示唆されました。



パーソルワークスイッチコンサルティング



<サービス責任者コメント>

**パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社
コンサルティング事業部 経理DXコンサルティング部 部長
坂東 恒**

今回の調査結果では、DXによるシステムや業務のインフラ投資だけでは、不十分であることが明らかになりました。

具体的には、経理部門において「戦略経理」など事業戦略に寄与する役割を担うには、人材や組織への投資が必須であるという点となります。

法規制への理解や業務の専門性から属人化と保守的な風土が根強く、新しい役割への転換が難航しています。また、新たな役割を追い求める進化志向性の高い層は4.8%と非常に低い状況です。

当社は、人材や組織への投資をサポートする新サービス（戦略経理シフト）提供の準備を進めています。

当サービスを通じて、経理部門が「戦略的」かつ「高付加価値」な役割にシフトし、事業戦略に寄与できる環境整備を実現してまいります。



<調査の背景・目的>

経営陣より各バックオフィス部署に対して役割の転換、“事業戦略へ寄与するバックオフィス”化（=戦略経理、戦略人事など）を求められることが増えています。

経理部においても同様の要請を受ける一方で、著しい業務の属人化や保守的な人材が生み出され、それらが役割の転換の大きな障害となっています。

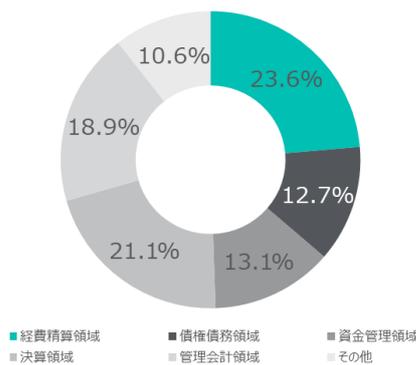
こういった状況を踏まえ、経理部における業務内容・業務環境・業務課題と紐づく形で各個人の志向性を調査することで、“戦略経理”の要因を明らかにすることを目指しました。

<調査の結果>

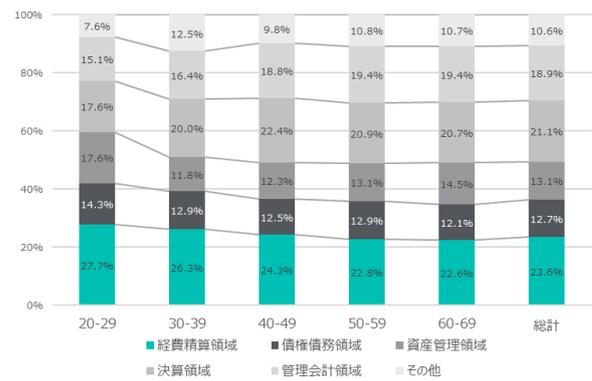
■年齢や勤続年数で担当領域に違いは見られず、年を経ても同じ担当者が同じ業務を続けることが多いという経理・財務部の特徴が表れた

Q12)その中であなたの最も中心となる業務をひとつだけお知らせください。(SA)

心となる業務担当領域(単一回答)



年代別の中心となる業務担当領域(単一回答)



・経理・財務部の中心となる業務内容（単一回答）は「経費精算領域」で23.6%、次いで「管理会計領域」「決算領域」でそれぞれ20.9%、19.2%

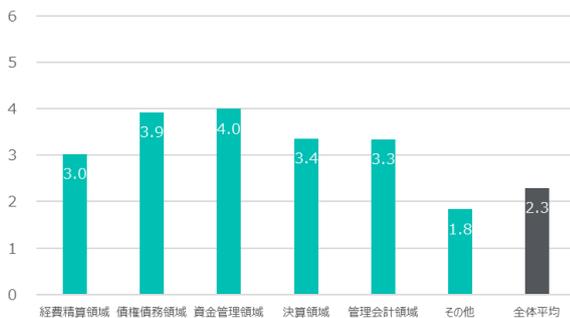
・年代別の中心となる業務担当領域（単一回答）では「経費精算領域」で総計と最も差が生じており、20代が+4.1%だった。その他は大きな差はなかった

・経理・財務部では10年単位で同じ担当者が同じ業務を続けているとされているが、調査においてもそれが表れた結果となった

■業務間で強い相関は見られず、業務シェアすることなく一人ひとり担当が明確なことが多いという経理・財務部の特徴が表れた

Q11)あなたの普段の業務内容を全ておしらせください。(MA)

当領域別の平均担当業務数



段の業務担当領域(複数回答)の相関行列

	経費精算領域	債権債務領域	資金管理領域	決算領域	管理会計領域	その他
経費精算領域	1					
債権債務領域	0.33	1				
資金管理領域	0.28	0.48	1			
決算領域	0.24	0.33	0.45	1		
管理会計領域	0.13	0.26	0.35	0.41	1	
その他	-0.38	-0.21	-0.21	-0.34	-0.28	1

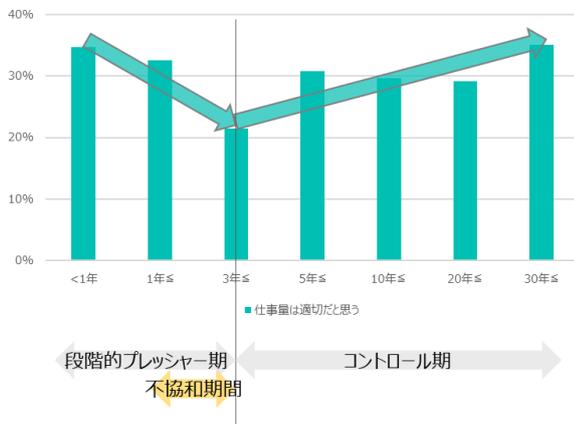
0.4 ≤ r 0.2 ≤ r < 0.4 r ≤ -0.2

- ・ 経理・財務部の普段の業務内容（複数回答）から、一人あたりが担当している業務は平均2.3領域
- ・ 「決算領域」と「資金管理領域」や「管理会計領域」で若干の正の相関が見られたものの、他も含めいずれも弱い関連性に留まった
- ・ 経理・財務部では各業務毎にそれぞれの習熟度が求められ業務シェアがしづらいとされているが、調査においてもその傾向が表れた結果となった

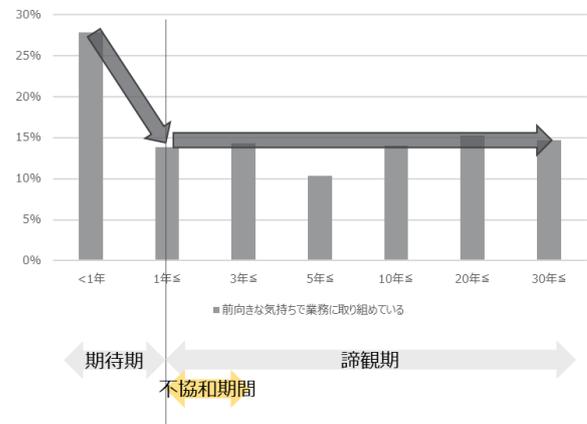
■ 3年目を越えると業務習熟度が上がるにつれて業務上の余裕が生まれる一方で、感情面ではリアリティショック以降ポジティブな感情が喚起されることなく粛々と業務遂行をしているという結果となった

Q2 あなた自身の仕事や業務環境について、あてはまることを全てお知らせください。(MA)

続年数毎の仕事量適切度合いの認知



務へのポジティブな感情の認知



- ・ 「勤続年数毎の仕事量適切度合いの認知」では、業務量が適切かどうかについて3年以上5年未満を谷にV字を描いていることから、入社から段階的に業務負荷が与えられ、3年目以降は業務をコントロールできるようになることが伺える
- ・ 業務へのポジティブな感情は1年を過ぎて急激に落ち込み、それ以降はほぼ横ばいであり、1年目で下がった感情面は再度ポジティブな方向へ浮上することがない様子が見える
- ・ やっと一人前となったとタイミングでその人が辞めてしまうとの話も聞かすが、プレッシャー期でありつつ諦観期（不協和期間）に入ったことによるギャップから離職行動を取る可能性が考えられる

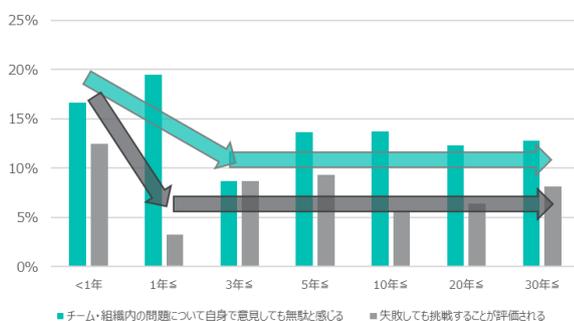
■ 入社後、次第に組織に対する無気力感を覚えるとの結果となった、また管理職視点で組織体制を十分に作れていないことがその一因であることも考えられる

Q2 あなた自身の仕事や業務環境について、あてはまることを全てお知らせください。(MA)

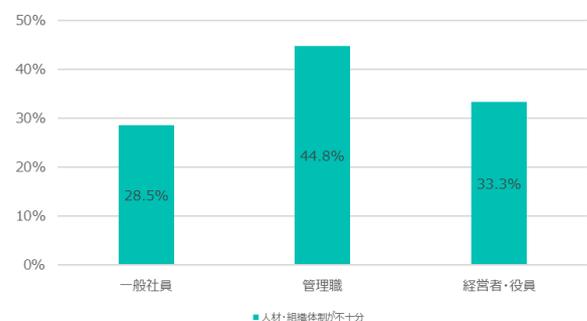
Q3 あなた自身の仕事や業務環境について、悩みや課題だと思っている事を全てお知らせください。(MA)

Q5 あなたが所属するチーム・組織について悩みや課題だと思っている事を全てお知らせください。(MA)

組織に対する認知



材・組織体制が不十分と感じる割合



- ・入社後、時間を経るにつれて、問題に対して意見しても無駄と感じたり、挑戦に対して評価されないと感じるなど、組織に対しての無気力感を覚える様子が伺える
- ・一方で、管理職においても人材や組織体制を十分に組むことができていると感じているなど、入社直後のプロアクティブ行動に対し「そんなことはいいから目の前の仕事をやってくれ」などとあしらってしまい、報いる状態を作っていない可能性が考えられる

■進化志向性が高く保守性が低い層は、既存の業務や組織に囚われることなく新たな役割を追い求めるため、この層を当調査では“戦略経理”的素養のある層であると考えられる

※本調査では各カテゴリのスコアを3つにビン分割し、高群中群低群に分けてプロットを行った

成分分析にかけた結果を基にカテゴリ分けされた設問

経理職の進化志向性

- ・現在の経理業務を人の手で行う必要がなくなったとしても、会計知識を用いた新たな業務を探し求めたい
- ・必要なパフォーマンスを維持したままコストを下げるより、多少コストがあがっても新たな役割・意義を獲得したい
- ・求められたデータを集計する際は省力化して早期提出するよりも、十分に分析し示唆を加えたい
- ・多少業務時間を使っても、経理は現場や他のバックオフィスの部門とコミュニケーションを取るべきだと思う
- ・会計知識を活用し、他部門の予算策定や数値予測、実績管理などサポートができることがあると思う

など9項目

経理職の保守性

- ・他部門との対話・調整を都度行っているが業務が回らないので、各部署に与えられた役割の追求を黙々と行う方が効率的と思う
- ・他部門の会計リテラシーを高めれば経費や請求の課題解消に繋がるだろうが、経理で事後的にフォローしてあげればそれでよいと思う

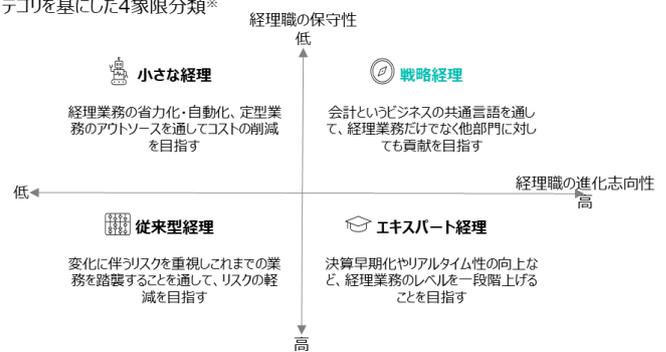
など5項目

経理職のリソース管理とコスト効率意識

- ・部内に専門性を蓄積したいので、高度な専門性を要する業務への対応は全て内部リソースで対応したい
- ・経理はコストセンターである以上、可能な限りコストがかからない体制にするほうが会社にとって望ましいと思う
- ・顧客による不正リスクの観点から、経理は現場とは一定距離を取るべきだと思う

など4項目

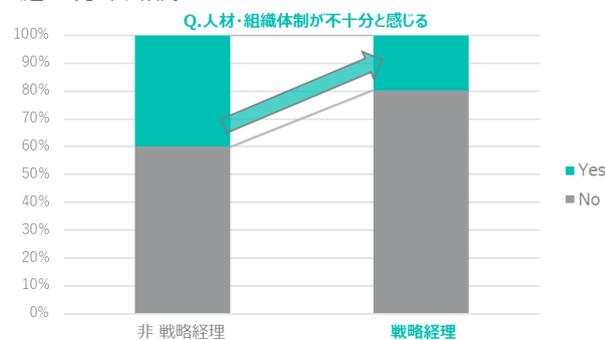
カテゴリを基にした4象限分類※



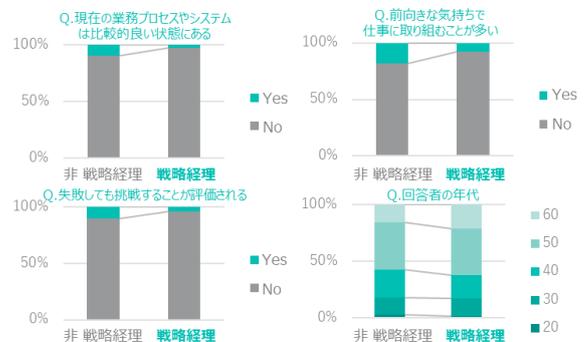
- ・組織志向性に関する設問を主成分分析にかけた結果、経理・財務部における組織志向性は3種類のカテゴリに分かれることが明らかになった
- ・進化志向性と保守性を軸に4象限に整理し、それぞれの象限をどのような層かを命名した
- ・“戦略経理”的素養のある層は全体の4.8%に留まることが明らかになった

■今回の結果からは、人や組織への充実度を高めることで戦略経理を生み出せると言い切ることは難しいしかし、戦略経理か否かによってその充実度に違いが見られたことから、取り組む重要性は高いと考える

大きく違いが見られた設問



あまり違いが見られなかった設問(抜粋)



- ・“戦略経理”的素養のある層は、他の層と比較して「人や組織体制が比較的十分である」と感じていることが明らかになった
- ・“戦略経理”か否かにより、業務の時間的制約や上層部の経理理解、システムへの評価なども異なると思っていたが、今回の調査結果ではそのような結果は得られなかった

●調査結果の詳細はこちら

<https://www.persol-wsc.co.jp/document/2928/>

◆◆◆調査結果の関連イベント開催について◆◆◆

参加無料

＼経理部員2,000人調査から学ぶ！／

他社はどう進めている？ 経理 組織作り 交流会

11月21日 木 19:00～21:00

主催：パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社
会場：the C
JR各線「神田」駅西口まで徒歩7分、都営新宿線「小川町」駅B6出口まで徒歩4分



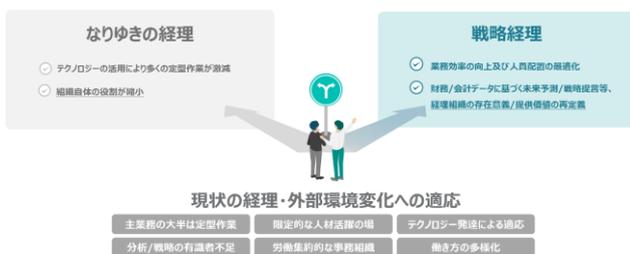
- **タイトル**：【経理部員2,000人調査から学ぶ！】他社はどう進めている？経理 組織作り交流会
- **日時**：2024年11月21日(木)19:00～21:00（受付開始18:30）
- **会場**：the C（〒101-0047 東京都千代田区内神田1丁目15-10 ヒューリック内神田ビル B1F）
JR各線「神田」駅西口より徒歩7分、都営新宿線「小川町」駅B6出口より徒歩4分
- **受講料**：無料

経理業務の抜本的な業務改善の必要性を感じつつも行き詰まりを感じている方へ。
経理部員2,000人を対象にした調査を基に、「攻めのバックオフィス」実現に向けた組織の在り方をご紹介します。
あなたの組織がどんな状況か、どういう方向の組織づくりを目指していけばよいか、ヒントが得られます。
また、後半では経理領域のコンサルタントや経理部員との交流会も実施します。弊社コンサルタントや、同じ悩みを抱えた経理部員と意見交換することで、新たな着想が得られるかもしれません。

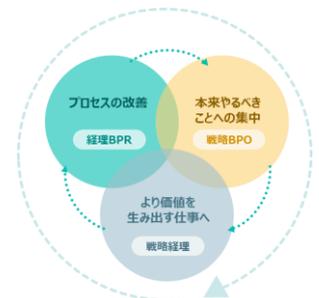
▼お申し込み(無料)はこちら
<https://www.persol-wsc.co.jp/seminar/2429/>

パーソルWSCは、「戦略経理」の実現に必要なすべてのサービスをワンストップで提供し、支援します。
効率性・リスク・プロジェクトマネジメントの課題を「DXコンサルティング」「テクノロジー活用」で解決し、
組織と従業員に関する課題をパーソルグループが保有するさまざまな「人材サービス」で解決します。

スイッチ
戦略経理への“転換”を共に実現します



- **業務の効率化・生産性向上BPR**
業務の現状を正しく把握し、課題を特定、プロセス改善やテクノロジー活用にて課題を解決
- **BPO活用によるコスト最適化**
経理業務の役割見直しや人員再配置、BPO活用にて業務最適化による継続的な価値を提供
- **戦略経理へのシフト**
経理の役割転換の議論を共に行い、人/組織のアップデートを実現



●パーソルWSC「経理DXコンサルティング」の詳細はこちら

<https://www.persol-wsc.co.jp/document/236/>

<調査概要>

【経理部門における組織志向性に関する調査】

- ・調査期間 : 2024年3月1日(金)～3月3日(日)
- ・調査方法 : 調査会社モニターを用いたインターネット調査
- ・サンプル数 : 2,000名
- ・調査対象:
 - 性別年代 : 男女20代～60代
 - 対象地域 : 全国
 - 職業 : 会社勤務の正社員／役員／派遣社員／契約社員、公務員など
 - 対象者 : 経理・財務部門に所属している方

※本リリースの調査結果をご利用いただく際は、以下の出所を明示してください。

出所の記載例：パーソルワークスイッチコンサルティング『経理部門における組織志向性に関する調査』

■パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社について <<https://www.persol-wsc.co.jp/>>

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社は、主に企業のBPR（Business Process Re-engineering）を支援する「業務コンサルティング」、AIやAutomation技術を活用した「テクノロジーコンサルティング」の2つの領域で事業を展開しています。あらゆる人々と組織に向けて、パーソルグループが保有する人と組織に対するソリューションを活かし、業務とテクノロジーのコンサルティングで「はたらき方の転換」をするための支援をします。さらに、お客様の直面している課題や将来起こりうる問題を共に解決し、人と組織の生産性向上を実現します。

<本件に関する報道関係者からのお問合せ先>

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社 広報担当
MAIL: pwsc_pr@persol.co.jp

<本件に関するお客様からのお問合せ先>

パーソルワークスイッチコンサルティング株式会社 マーケティング担当
MAIL: pwsc_marke@persol.co.jp