

青森県内税理士事務所の人材ニーズおよび労働環境に関する調査

松本 大吾・飛鳥 由美子

(青森大学 総合経営学部)

要旨

本研究では、青森県内税理士事務所の人材ニーズおよび労働環境について、アンケート調査により明らかにすることを試みる。

調査の結果、青森県内税理士事務所の人材ニーズについて、職員を採用する際の基準として簿記検定などの公的資格を利用している事務所は利用していない事務所よりも多く、採用基準では「コミュニケーション能力」を重視する傾向にあることが明らかになった。労働環境については、半数以上の事務所で職員に対する教育・研修に関し、何らかの研修会やセミナー等を利用していること、約半数の事務所で接客マナー等の教育・指導が行われていること、および青森県内の税理士事務所の一般的な労働環境としては「繁忙期・閑散期がはっきりしている」、「女性が多い」、「体力勝負の仕事である」などの要因が肯定的な回答として得られた。

これらの結果が青森県内の税理士事務所に特有の結果か否かについては、他の都道府県の税理士事務所に対するアンケート調査と比較する必要がある、調査対象範囲の拡大の検討および調査票の再設計については今後の課題である。

1 問題意識と調査目的

地方の大学において、その所在する地域社会の人材ニーズに応え得る人材の育成・輩出を掲げている例は数多くみられ、そのような大学では地域社会の求める人材ニーズの把握が必要となる。近年、地方の大学を中心に、地元企業の人材ニーズを把握しようとする大学独自の調査が行われているものの、全国的な人材ニーズの調査⁽¹⁾に比べて十分とは言えない⁽²⁾。しかも、これまでの人材ニーズ調査はいずれも多様な業種の企業に対する調査であり、特定の業種あるいは職種に着目した調査ではない。

本調査では、一般的に税理士事務所といわれる事業所における人材ニーズおよび労働環境等を調査する。大学で会計学を専攻する学生や、簿記検定を保有する学生が就職活動の際に検討する職種の一つが経理職であり、経理職の中でも税理士（会計）事務所には、就職を希望する学生が一定数存在する⁽³⁾。

税理士事務所側の人材ニーズや、入所を検討する側にとっての検討材料である雇用条件などの労働環境は、税理士事務所が個人事業主であることもあってか事務所によってさまざまである。しかも、地方都市で定期採用している所は多いとは言えない。それでも、他業種・他職種と比較した場合の人材ニーズや労働環境の特性や傾向、都市部と地方部の違いなどの地域特性を明らかにすることができるのではないだろうか。

こうした問題意識のもと、本調査では税理士事務所の人材ニーズや労働環境およびそれらの地域特性を捕捉するための試験的な調査として、地域を青森県内に限定して税理士事務所の人材ニーズや労働環境を明らかにすることを試みる。

2 アンケート調査概要

1)調査の概要

- ①調査実施期間：2017年11月13日～11月30日
- ②調査対象：青森県内に所在する全232税理士事務所・税理士法人⁽⁴⁾
- ③調査方法：質問紙によるアンケート調査（郵送調査法）
- ④回答数：76（回答率32.8%、税理士事務所69事務所、税理士法人7法人）
- ⑤倫理的配慮：質問紙に同封した依頼書には本調査にかかる研究の概要と目的、本調査にかかる送付先住所の入手方法、本調査への協力は任意であることを説明のうえ、調査票の返信をもって同意とみなした。また、本調査は無記名で行い、得られたデータはすべて統計的に処理し、個人（法人）、及び関与先が特定できる状態で公表されることのないよう情報漏洩防止のための情報管理には十分注意する旨を明記した。

2)調査項目

調査項目は以下の通りである。

(1)基本情報

- ①職員数（税理士数、正規職員数、非正規職員数）

- ②代表税理士の年齢
- ③事務所の開業形態・経営形態

(2)人材ニーズ

- ①職員採用時の判断材料としての公的資格の利用
- ②正規職員の採用基準
- ③職員採用にあたり重視していることの自由記述

(3)労働環境・条件

- ①事務所職員の教育・研修
- ②事務所職員の教育・研修についての自由記述
- ③青森県内税理士事務所の一般的な労働環境・条件

(4)関与先

- ①関与先・関与形態別件数
- ②所得税（事業所得：農業）の関与先から記帳を依頼された理由
- ③農業に特徴的な記帳の依頼理由についての自由記述
- ④関与先が自ら申告できるようになるために必要な記帳指導
- ⑤関与先が自ら申告できるようになるための簿記資格の有用性

(5)調査に対する自由記述

3 アンケート集計結果

アンケート回答数 76 件のうち、1 件は当該事務所の事情により回答を省略していたため有効回答数は 75 件とした。また、設問によっては職員がいないことなどを理由に空欄の個票があり、それらは無回答として集計した。

以下ではアンケート調査の単純集計結果を示す。その際、図表は次の方針により作成している。

- ・単一回答法および二者択一法による質問は円グラフで示す。
- ・複数選択型および数量回答による質問は棒グラフで示す。
- ・5 件法（評定尺度法）による質問は表で示し、1 を最も肯定的な回答、5 を最も否定的な回答として項目ごとに算術平均を算出し、平均値の低い項目ほど肯定的な回答とみなす。
- ・図表内の選択肢表記は、語句を短縮・簡略化している場合がある。
- ・自由記述は得られた回答を記載している。

1)基本情報

基本情報の調査項目は、(1)職員数(税理士数、正規職員数、非正規職員数)、(2)代表税理士の年齢、(3)事務所の開業形態・経営形態である。

(1)職員数

税理士数は 1 人と回答した事務所が 55 件と最も多く、2 人が 9 件、3 人が 2 件、4 人が 3 件であった(図 1)。

正規職員数は 0 人から 30 人近くの幅広い回答を得られたため、階級に分けて集計した。その結果、4 人以下が 30 件と最も多く、5～9 人が 16 件、10～14 人が 4 件、15～19 人が 7 件、20～

24人が2件、25人～29人が1件であった(図2)。

非正規職員数は、0人が14件と最も多く、1人が10件、2人が8件、3人が2件、4人以上が2件であった(図3)。無回答が多くなっているのは、非正規職員がいないため無回答とした事務所が多いことによるものと推測される。

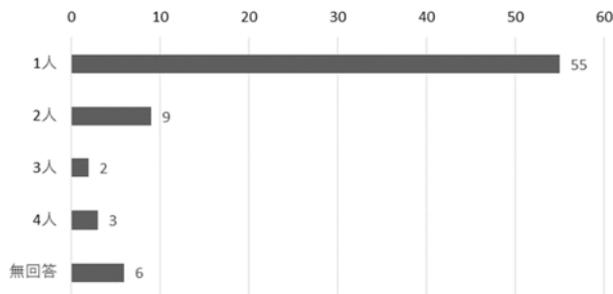


図1 税理士数別事務所数

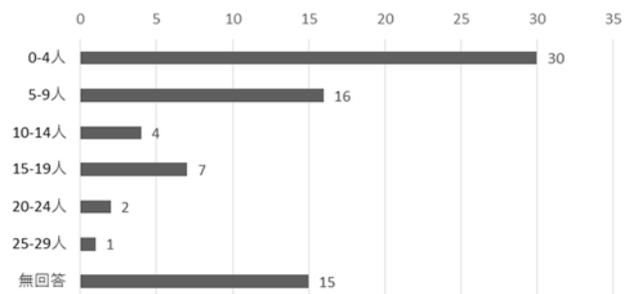


図2 正規職員数別事務所数

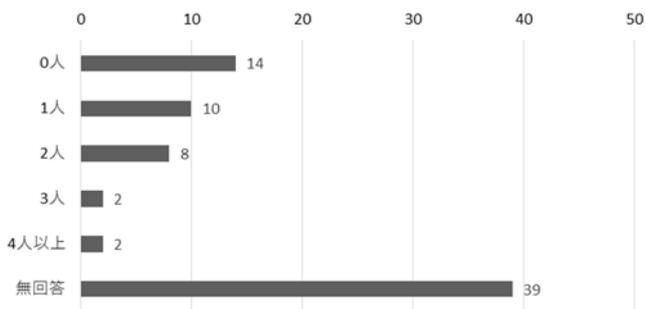


図3 非正規職員数別事務所数

(2)代表税理士の年齢

代表税理士の年齢について10歳階級で尋ねたところ、60歳代が29件と最も多く、次いで70歳以上が23件、50歳代が13件、40歳代が9件、39歳以下が3件であった(図4)。なお、複数の代表税理士(代表社員)がいるため複数回答した税理士法人があったため、アンケート回収数と回答合計数は一致していない。

(3)事務所の開業形態・経営形態

事務所の開業形態・経営形態は、「自ら開業」が51件と最も多く、次いで「事業承継」が16件、「税理士法人」が7件、「その他」が1件であった(図5)。

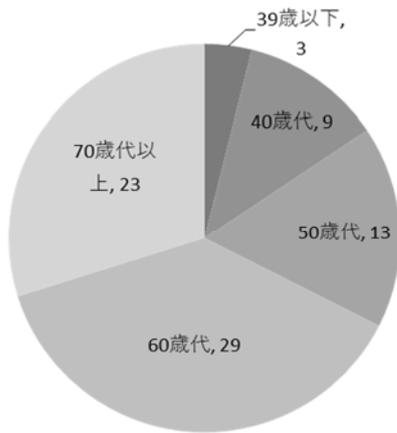


図4 代表税理士の年齢区分別事務所数

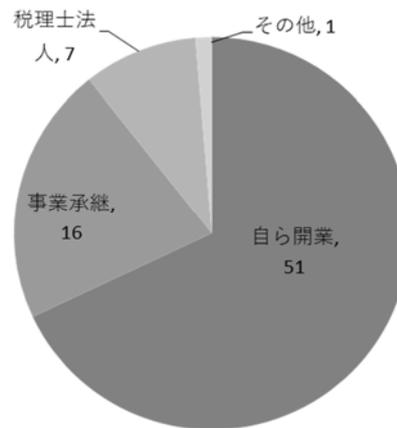


図5 開業形態・経営形態別事務所数

2)人材ニーズ

(1) 職員採用時の判断材料としての公的資格の利用

職員を採用する際に、簿記検定などの公的資格を採否の判断基準として利用しているかどうかについて、「利用している」が43件であり、「利用していない」が26件であった(図6)。

また、「利用している」場合には基準となる資格名(級別資格の場合は基準となる級も)の記入を求めた。なお、正規職員と非正規職員とで基準が異なる場合には、正規職員についての回答を求めた。

「利用している」と回答した43件の基準となる資格の内訳は、「日商簿記3級(同等の資格を含む)以上」が22件、「日商簿記2級(同等の資格を含む)以上」が16件、「税理士試験科目合格者」が2件、「その他」(税務会計能力検定各種目2級)が1件、「日商簿記」との記載のみが2件であった(図7)。

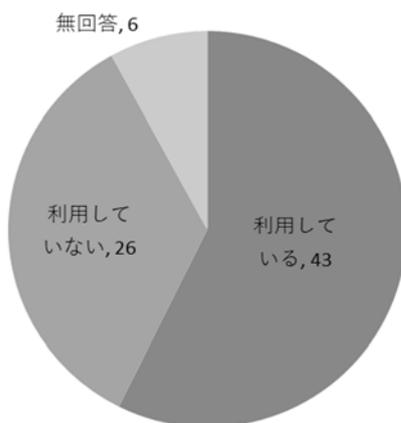


図6 採用基準としての公的資格の利用

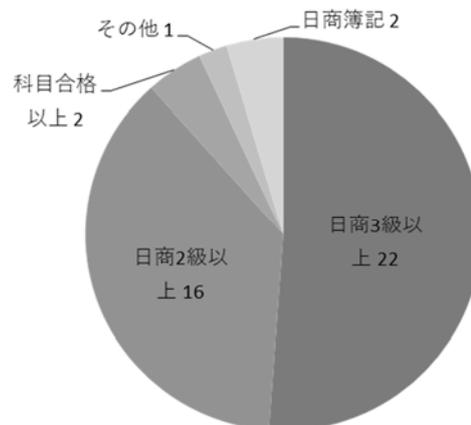


図7 採用基準に用いる公的資格の種類

(2) 正規職員の採用基準

職員の採用基準は能力・意欲等を示す12項目について5件法で調査を行った(表1)。調査項目は人材ニーズ調査の先行研究である池田ほか[2012]を参考にした⁽⁵⁾。

表1 採用基準

質問項目	1.非常に重視する	2.まあまあ重視する	3.どちらともいえない	4.あまり重視しない	5.採用とは無関係	無回答	平均
1.受け身でなく自ら行動することができる	23	30	8	2	3	9	1.97
2.自らを高めるために努力することができる	29	25	9	1	3	8	1.87
3.相手の意図を理解することができる	30	24	8	2	3	8	1.87
4.自分の意図を論理的にわかりやすく伝えることができる	23	30	10	1	3	8	1.97
5.未知のもの・曖昧な状況へ対処することができる	13	22	24	3	5	8	2.48
6.他者への貢献に喜びを感じることができる	19	19	22	4	3	8	2.30
7.好感がもて、一緒に働きたいと思うような人材	27	26	9	1	2	10	1.85
8.ワード、エクセルなどのPCスキル	18	32	11	2	4	8	2.13
9.コミュニケーション能力	32	27	6	0	2	8	1.70
10.学業成績が優秀であること	6	17	26	13	5	8	2.91
11.大卒の学歴	3	5	25	16	18	8	3.61
12.経理職の実務経験があること	4	20	18	17	8	8	3.07

最も肯定的な回答は「9.コミュニケーション能力」(平均値 1.70)であり、次いで、「7.好感がもて、一緒に働きたいと思うような人材」(平均値 1.85)、「2.自らを高めるために努力することができる」(平均値 1.87)、「3.相手の意図を理解することができる」(平均値 1.87)となった。

また、否定的な回答は、「11.大卒の学歴」(平均値 3.61)、「12.経理職の実務経験があること」(平均値 3.07)、「10.学業成績が優秀であること」(平均値 2.91)となった。

(3) 職員採用にあたり重視していることの自由記述

表1の項目以外に職員の採用にあたって重視していることの自由記述では、以下の回答が得られた。

- ・コンピューターの知識と実務経験を重視している。高卒者を採用し、教育する余裕がない。従って職員の採用は実務経験者を採用するようにしている。
- ・実務経験を最優先する。
- ・簿記の知識がある程度あればよい。むしろコンピューターの操作の知識が重要である。
- ・採用時の年齢や職歴等を考慮して、総合的に判断している。1(著者注:「1.非常に重視する」に丸をつけた項目)についてはどの年齢でも重視するが、2・3(著者注:「2.まあまあ重視する」・「3.どちらとも言えない」に丸をつけた項目)については経験を積むことで身につく伸びしろや資質があるかどうかをみている。上記以外で重視することは「正直であること、誠実であること」「職業倫理を持って行動できる人物か」等がある。
- ・社会常識のある者。
- ・採用する気もないし、来るものもない。ボランティア気分。
- ・病気を持っていないこと(身体、精神)。
- ・運が良い人。
- ・向上心、事務所の人間関係、礼儀。
- ・作業が緻密であること。自らの判断に慎重であること。優先順位を付けて作業ができること。

- ・健康であること。
- ・真面目にコツコツやるタイプを重視する。
- ・仕事を覚えようとする意欲。

3) 労働環境・条件

(1) 事務所職員の教育・研修

事務所の職員に対する教育・研修は、3項目について5件法で調査を行った(表2)。なお、正規職員と非正規職員とでは番号が異なる場合には、正規職員についての回答を求めた。

最も肯定的な回答は「1.日常業務についての研修・勉強会を所内で行っている」(平均値 2.51)であり、「1.非常にあてはまる」と「2.まあまああてはまる」と回答したのはあわせて41件であった。次いで「3.職員を所外研修に参加させている」(平均値 2.76)、「2.接客マナー等の指導を行っている」(平均値 2.8)であった。

表2 職員の教育・研修

質問項目	1.非常に当てはまる	2.まあまあ当てはまる	3.どちらともいえない	4.あまり当てはまらない	5.全く当てはまらない	無回答	平均
1.日常業務についての研修・勉強会を所内で行っている	15	26	13	8	7	6	2.51
2.接客マナー等の指導を行っている	12	24	10	14	10	5	2.80
3.職員を所外研修に参加させている	18	19	10	8	15	5	2.76

(2) 事務所職員の教育・研修についての自由記述

教育・研修の取組みについての自由記述では、以下の回答が得られた。

- ・業務に必要なシステム研修等は積極的に行っている。その他個人の資格取得、キャリアアップも応援しているので、本人の意欲、申出があれば、休みをとって良いことになっている(通常の有給休暇の範囲内ではあるが、遠慮しなくてよいと伝えている)。
- ・職員は雇っておらず今後もその予定はないため、職員の教育・研修についても全く考えていない。
- ・階層毎にキャリア毎に担当業務毎にそれぞれ行っている。
- ・教育・研修にあたらぬが毎日帰宅時に明日の業務予定を記入させ、今日それが実行出来たかどうか、○△×で記入させている。今日の仕事を朝になって考えるのではなく、前の日の夜から自覚させるため。
- ・小グループでの1ヶ月に1回の会議開催。
- ・コミュニケーション:お客様の考え方を受け入れから、その相手に合わせて説明する能力(トラブルが起きるたびにケーススタディーしている)。
- ・随時朝礼時に代表税理士が講義。毎週木曜夕方5時~7時に自主勉強会。
- ・本人が税理士試験の受験を希望するのであれば支援する。

- ・自己勉強時間確保のため就業時間の短縮等の実施。
- ・改正のつど資料を配布し、各人個別に学修する。
- ・年間 36 時間以上の研修を研修会およびインターネットによる通信研修により取り組んでいるほか、改正税法、税制、判決事例等について自己研修を行っている。

(3) 青森県内税理士事務所の一般的な労働環境・条件

労働環境・条件は、青森県内税理士事務所の一般的な労働環境・条件として、6 項目に対する記入者の考えを 5 件法で調査を行った(表 3)。

最も肯定的な回答は、「2.繁忙期・閑散期(忙しい時期・暇な時期)がはっきりしている」(平均値 1.81)であり、次いで「6.女性が多い」(平均値 2.39)、「1.体力勝負の仕事である」(平均値 2.71)となった。

表 3 労働環境

質問項目	1.非常に当てはまる	2.まあまあ当てはまる	3.どちらともいえない	4.あまり当てはまらない	5.全く当てはまらない	無回答	平均
1.体力勝負の仕事である	13	20	19	15	5	3	2.71
2.繁忙期・閑散期がはっきりしている	27	34	9	2	0	3	1.81
3.残業が多い	5	16	26	21	4	3	3.04
4.同期や年の近い仲間が多い職場環境が期待できる	0	8	39	16	7	5	3.31
5.ほかの職業に比べて給与面の待遇が良い	3	18	32	15	4	3	2.99
6.女性が多い	11	31	23	5	2	3	2.39

4)関与先

関与先については、(1)顧客の関与先・関与形態別の件数、(2)事業所得（農業）の関与先から記帳を依頼された理由、(3) 農業に特徴的な記帳の依頼理由についての自由記述、(4)関与先が自ら申告できるようになるために必要な記帳指導、(5)関与先が自ら申告できるようになるための簿記資格の有用性を調査項目とした。これらを調査項目としたのは、関与先の業種や関与の仕方が人材ニーズや労働環境の決定要因になっており、そこに青森県の地域特性を見出すことができるのではないかという筆者らの仮説に基づく。

(1)関与先・関与形態別件数

関与先・関与形態別件数を調査項目とした意図は、青森県内税理士事務所の事業所得(農業)の関与先件数が、事業所得(営業)や法人と比較して多いかどうかを、今後、第2次産業、3次産業が盛んな地域と比較するためである。そのため、事業所得(農業)、事業所得(営業)、法人の3つの関与先別に回答を求めた。さらに、月次関与において、一般的な税理士事務所の業務である「1.記帳から決算を組み申告書を作成し税務代理まで」、「2.決算を組み申告書を作成し税務代理まで」、「3.税務署類の作成・税務代理」の3段階について、それぞれの割合が3つの関与先間で異なるかその件数を調査した。

「関与先別の関与件数」は 57 件の回答があり 18 件が無回答であった。無回答が多い理由としては、関与先件数が税理士事務所にとって秘匿性の高い情報であるためと推測される。

回答を得られた 57 件の、個人・法人合わせた関与先の概数の件数は 11,136 件であり、そのう

ち「事業所得(農業)」が734件、「事業所得(営業)」が4,664件、「法人」が5,738件であった(図8)。

関与先に法人があると回答した事務所は54件あり、その関与形態別件数は「1.記帳から決算を組み申告書を作成し税務代理まで」が3,212件、「2.決算を組み申告書を作成し税務代理まで」が1,708件、「3.税務書類の作成・税務代理」が616件、「4.その他」は202件であった。

関与先に事業所得(営業)があると回答した事務所は52件あり、その関与形態別件数は「1.記帳から決算を組み申告書を作成し税務代理まで」が2,092件、「2.決算を組み申告書を作成し税務代理まで」が1,670件、「3.税務書類の作成・税務代理」が659件、「4.その他」は243件であった。

関与先に事業所得(農業)があると回答した事務所は41件あり、その関与形態別件数は「1.記帳から決算を組み申告書を作成し税務代理まで」が315件、「2.決算を組み申告書を作成し税務代理まで」が219件、「3.税務書類の作成・税務代理」が200件、「4.その他」は0件であった。

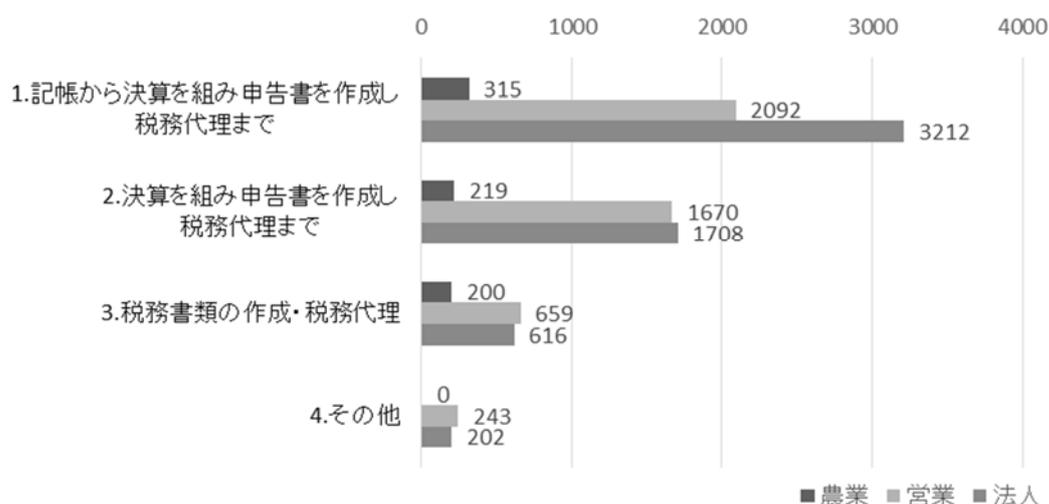


図8 関与先別・関与形態別件数

(2) 所得税（事業所得：農業）の関与先から記帳を依頼された理由

農業の関与先があると回答した事務所に対して、記帳を依頼された理由を示す8項目について、他業種と比べた場合にどの程度当てはまるか5件法により回答を求めた(表4)。この調査項目の意図は、事業所得(農業)において記帳から関わる要因を探るためである。なお、(1)関与先・関与形態別件数で農業所得が空欄でも本設問には回答していた個票があり、44件の回答を得られた。

最も肯定的な回答は「4.関与先の帳簿をチェックするよりも、貴事務所の所員が作成したほうが早い」(平均値 2.26)であり、次いで「3.関与先の経理担当者が忙しい」(平均値 2.38)、「2.関与先の経理担当者が貴事務所の求める記帳能力を有していない」(平均値 2.41)であった。

(3) 農業に特徴的な記帳の依頼理由についての自由記述

表4の各項目のほか、農業に特徴的な記帳の依頼理由についての自由記述では以下の回答が得られた。

- ・農業所得者の関与は職員（税理士の含む）との個人的なつながりがすべて。
- ・消費税の計算が必要なため。
- ・農業経理事務員がいない。高齢化で記帳することが難しい。

表4 農業所得の記帳依頼理由（他業種との比較）

質問項目	1.非常にそう思う	2.まあまあそう思う	3.どちらとも言えない	4.あまりそう思わない	5.全くそう思わない	無回答	平均
1.関与先の経理担当者が記帳の必要性を認識していない	7	11	19	3	2	2	2.57
2.関与先の経理担当者が貴事務所の求める記帳能力を有していない	10	12	17	4	1	0	2.41
3.関与先の経理担当者が忙しい	9	11	19	3	0	2	2.38
4.関与先の帳簿をチェックするよりも、貴事務所の所員が作成したほうが早い	13	8	18	3	0	2	2.26
5.関与先にかかる記帳代行収入は必須である	5	6	17	11	2	3	2.98
6.関与先が作成しても使用ソフトが異なるため、申告用に貴事務所で入力しなおす必要がある	2	6	20	8	5	3	3.20
7.関与先作成の帳簿書類は申告に対応できるほど正確ではないため貴事務所で作成しなおす必要がある	4	15	18	6	0	1	2.60
8.産業の特殊性により、月次レベルの記帳代行が必要ない	5	12	19	3	5	0	2.80

(4)関与先が自ら申告できるようになるために必要な記帳指導

本来、税理士事務所が求められる主業務は税務申告およびそれに伴う経営の相談等であるものの、企業側が行うべき日々の取引の記帳や帳簿の作成など記帳代行も行っている事務所が存在するのが現状である。その理由はいくつか考えられるが、ここでは関与先の記帳能力に着目して、業種を問わず関与先が自ら申告に対応できる記帳ができるようになるために必要な記帳指導について、複数選択型で回答を求めた。

その結果は「関与先で月次仕訳を行ってもらい、それに基づく事務所職員の直接指導」が 58 件、「税理士による記帳指導」が 31 件、「商工会等が行うセミナー(企業家セミナー等)への参加」が 20 件、「指導は必要ない」が 1 件、「その他」が 10 件であった(図 9)。

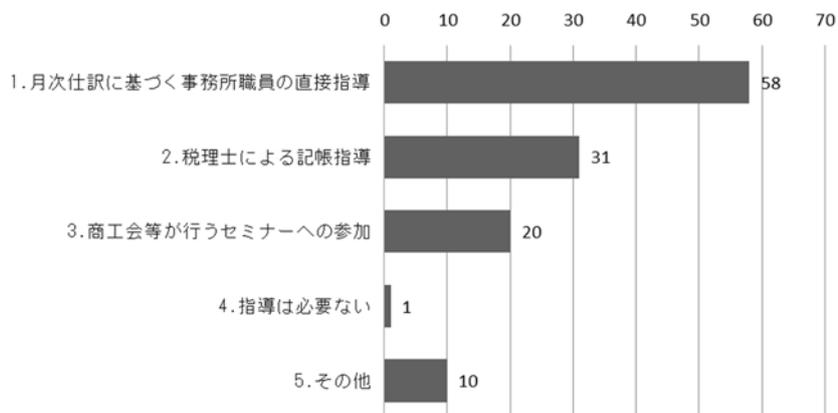


図9 効果的な記帳指導

また、「その他」と回答した 10 件からは、以下の記述回答が得られた。

- ・月次の数字を意識する重要性を説く。学生の起業シミュレーション等。
- ・学習意欲。使いやすい会計ソフト。
- ・記帳意欲の問題（原始記帳、現金出納帳、伝帳の作成が原則）、原始記録の保存。
- ・仕訳できない事務所への指導。
- ・会計システム（ソフト）の活用。
- ・自らセミナーを開講する。
- ・仕訳を知らない人でも入力できる会計ソフトの導入。
- ・Funtech や AI の進化、税制の簡素化があればそもそも記帳指導なんて不要。
- ・最低限の簿記会計の知識。
- ・関与先による自計化。

(5) 関与先が自ら申告できるようになるための簿記資格の有用性

税理士事務所が関与先と委託・請負関係を継続する中で、関与先に簿記・会計の知識をどの程度求めるかについて調査するため、関与先が自ら申告に対応できる記帳ができるようになるために、簿記検定などの公的資格は役立つかについて回答を求めた。また、役立つ場合には基準となる資格の回答を求めた。

その結果、「1.役立つ」が 39 件「2.役立たない」が 8 件、「3.関与先の規模や業種によって異なる」が 23 件、「4.その他」が 3 件であった(図 10)。

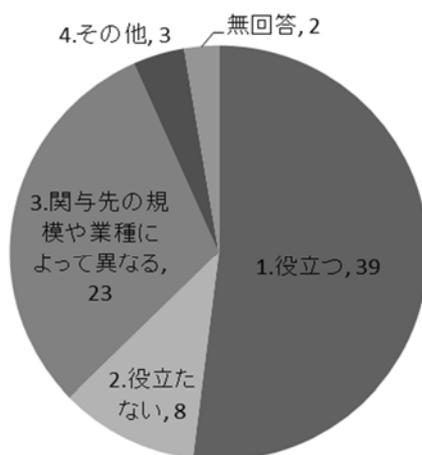


図 10 記帳能力に対する公的資格の有用性

「4.その他」と回答した 3 件からは、以下の記述回答を得られた。

- ・簿記検定資格を有しなくても、勉強し、知識を修得していれば良いと考える。
- ・資格ではなく必要とやる気です。
- ・資格は将来的に自分に役立つが事務所的には仕訳の基本がわかっているだけで ok。

また、「1.役立つ」と回答した 39 件の基準となる資格名・級の内訳は、日商簿記 3 級以上と 2 級以上がともに 15 件と最も多く、ついで、級は不明であるが日商簿記との回答が 4 件あった(図 11)。なお、複数の資格名を記入した回答があったため、アンケート回収数と回答合計数は一致し

ていない。

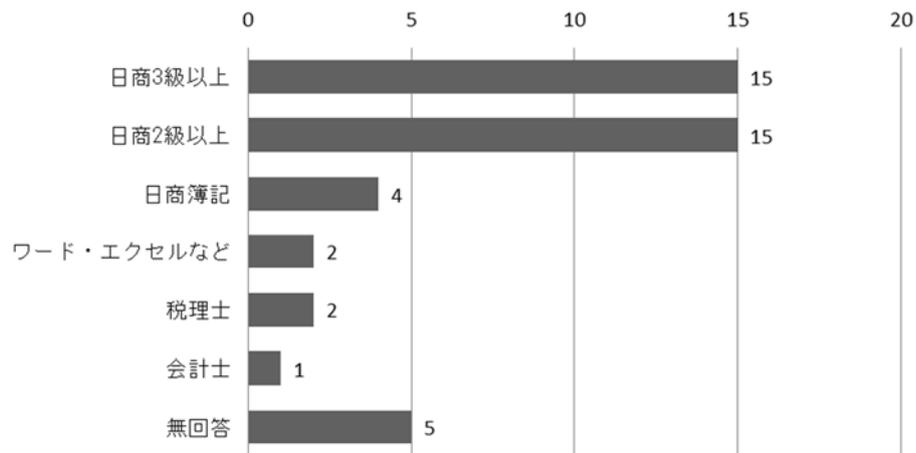


図 11 記帳に役立つ公的資格の種類

5)調査に対する自由記述

調査に対する意見・感想などの自由記述では、以下の回答が得られた。

- ・繁忙期はあるが閑散期は現在は無い。
- ・「会計事務所への就職は止めておけ」と学生様にお伝えください。AI に奪われる仕事だと思います。まず、職員の仕事が、その先に税理士自身の仕事がなくなります。
- ・我が事務所では女性が多いです。(しかも主婦が多い) 子供のためにがんばっているし、そのがんばりに答えるためにも給与は高め？
- ・がんばってください。
- ・会計・経理とは無関係の職業が一番と考える。
- ・業態にもよるでしょうが、働く為には、簿記会計、税法のみならず、一般常識は当然ですが民法・会社法、年金、成年後見等知識は多いほど良いでしょう。
- ・税理士本人が高齢のため、現在は事業縮小移行中。新規採用はしていない。
- ・アンケートに対する率直な疑問：アンケートを依頼され光栄です。しかしちょっとした疑問がありました。一つは大学生の卒業後の就職先として税理士事務所が、ターゲットだと云うこと。もう一つは、現在の税理士が記帳代行業化している事の認識。是非真の税理士(?)を育てる御講義を期待しております。何十人も従業員を雇用し、何百件も関与先があると云うのは尋常ではありません。

4 結論

青森県内の税理士事務所に対する人材ニーズおよび労働環境についてのアンケート調査から明らかになったことは以下の通りである。

- 1)青森県内の税理士事務所は小規模事務所が多く、代表税理士の年齢は高齢化傾向にある。また、開業形態は自ら開業した事務所が多い。
- 2)職員を採用する際の基準として公的資格を利用している事務所が利用していない事務所より

も多い傾向にある。また、採用基準として利用される公的資格は、日商簿記3級以上が日商簿記2級以上より若干多く、この2つが利用される公的資格の大半を占めている。

- 3) 職員の採用基準では「コミュニケーション能力」、「好感がもて、一緒に働きたいと思うような人材」、「自らを高めるために努力することができる」、「相手の意図を理解することができる」ことを重視する傾向にある。その反面、「大卒の学歴」「経理職の実務経験」「学業成績」はあまり重視されていない結果となった。日本経済団体連合会が行った「2017年度新卒採用に関するアンケート調査結果」においても大卒新卒者の選考にあたって特に重視する点として「コミュニケーション能力」は15年連続1位となっていることから、青森県の税理士事務所においても全国の傾向と同じく、技能や専門的知識よりも業種や規模を問わず、働くうえでの普遍的な素養を重視している事務所が多いようである。
- 4) 事務所職員に対する教育・研修については、半数以上の事務所で職員に対する教育・研修に関し、何らかの研修会、セミナー等を利用し、約半数の事務所で接客マナー等の教育・指導が行われていることが明らかになった。
- 5) 青森県内の税理士事務所の一般的な労働環境は、「繁忙期・閑散期(忙しい時期・暇な時期)がはっきりしている」、「女性が多い」、「体力勝負の仕事である」などが肯定的な要因であった。
- 6) 顧客への関与について、関与件数は法人、事業所得(営業)が多く、事業所得(農業)は少ない傾向にある。また、関与形態では、3つの関与先のいずれも記帳から関与している割合が多く、簿記一巡の初期の段階、帳簿作成の開始から関与している傾向にある。
- 7) 事業所得(農業)から記帳を依頼された理由としては、他業種と比べて「関与先の帳簿をチェックするよりも、貴事務所の所員が作成したほうが早い」、「関与先の経理担当者が忙しい」、「関与先の経理担当者が貴事務所の求める記帳能力を有していない」などが肯定的な要因であった。
- 8) 関与先が自ら申告できるようになるために必要な記帳指導としては、「関与先で月次仕訳を行ってもらい、それに基づく事務所職員の直接指導」の回答が最も多く得られた。また、関与先が自ら申告できるようになるための簿記資格の有用性については、「役立つ」および「関与先の規模や業種によって異なる」の回答が多く得られた。
- 9) 自由記述で特筆すべきは、会計事務所への就職を否定的に捉える意見が複数あったことである。昨今の人工知能(AI)の進化に伴い、税理士事務所の仕事が将来AIに奪われることを危惧している事務所があることがうかがえた。

本調査結果が青森県内の税理士事務所に特有の結果か否かについては、他の都道府県の税理士事務所に対するアンケート調査と比較する必要がある。その場合、1)基本情報、2)人材ニーズ、3)労働環境・条件の調査結果は他の都道府県の税理士事務所に対する調査結果と比較することによってそれぞれの地域(都道府県)の特性が明らかになると考えられるものの、4)関与先の調査項目はおもに農業に着目した青森県内税理士事務所の状況を明らかにするために設けた項目であることから、調査票の再設計が必要である。調査対象範囲の拡大の検討および調査票の再設計については今後の課題である。

謝辞

本調査は、平成29年度青森学術振興財団助成事業の助成を受けたものである。調査にご協力

頂いた青森県内の税理士事務所の方々に感謝の意を表す。

注

(1) 全国的な人材ニーズの調査としては、日本経済団体連合が1997年から毎年実施している「新卒採用に関するアンケート調査」、日本経団連教育問題委員会が2004年に実施した「企業の求める人材像についてのアンケート」、経済同友会が行う「企業の採用と教育に関するアンケート調査」などがある。これらの調査の対象はそれぞれの会員企業であることから、規模が比較的大きく都市部に本拠を置く企業が多いと推測される。また、都道府県別の集計結果は公表されていない。

(2) 大学所在地域の事業所における人材ニーズの地域特性を明らかにするためにアンケート調査を行った先行研究に米本(2008)や齋藤(2015)がある。米本(2008)は東海地区の2080社に対して、齋藤(2015)は三重県内の67企業を対象に人材ニーズ調査を行い、それぞれ地域の人材ニーズを明らかにしている。

(3) その理由としては、①簿記検定を保有していることが条件になっている場合がある（取得した資格を活かすことができる）、②異動や転勤がないため実家から通勤できる、③税理士などの国家資格を目指している職員に配慮（試験前の休暇取得が認められていたり、受験に係る旅費が支給されたり）してくれる事務所があることなどが挙げられる。

(4) 2017年11月上旬の時点の東北税理士会のホームページに掲載されている青森県内の税理士一覧を事務所所在地ごとに名寄せを行い、税理士事務所・税理士法人ごとの調査とした。

(5) 池田ほか[2012]では人材ニーズ調査の項目として25項目を用いている。本調査ではこの中から税理士事務所に対して行う調査であることを考慮して10項目を厳選したうえで、さらに2項目を追加した12項目を調査項目とした。

参考文献

【論文等】

・池田真・本村廣司・浅野昭人・杉町宏[2012]「企業への人材ニーズ調査に基づく就職力指標の策定：支援プログラムの高度化を目指して」『大学行政研究』7巻、65-78頁。

・齋藤信[2015]「地域の産業界が大学生に求める能力や態度を把握する試み：三重県内の企業を対象とした四日市大学人材ニーズ調査」『四日市大学総合政策学部論集』、15巻1号、39-50頁。

・米本倉基[2008]「事業者が新卒学生に求める能力の地域特性に関する調査研究：平成17年度現代GP採択に伴う東海地区の企業向けアンケート調査から」『学術教育総合研究所所報』1号、27-34頁。

【Web資料】

・日本経団連教育問題委員会「企業の求める人材像についてのアンケート結果」[2004]
URL：<https://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2004/083.pdf> (2018年3月20日最終確認)

・日本経済団体連合会「2017年度 新卒採用に関するアンケート調査結果」[2017]
URL：<http://www.keidanren.or.jp/policy/2017/096.pdf> (2018年3月20日最終確認)

・東北税理士会ホームページ「青森県の税理士一覧」
URL：<http://www.tohokuzeirishikai.or.jp/search/?area=1>