

IFRS対応と教育・育成

谷口 岩昭

2015年11月19日(木)

人材育成の時間軸と必要事項

- 導入迄(Implementation)の必要事項
 - ”Core Implementation Leaders”の選定、集中教育
(外部アドバイザーとのコラボレーション)
 - 基本思想・コンセプトの徹底理解
(マクロ視点の重要性)
 - ”事業への影響”を常に意識(ビジネスマインド)
- 導入後(Post-implementation)の必要事項
 - 実務を通じた”問題点・気付き”の共有、会計チーム内での議論
 - 外部監査人との頻繁な意見交換・改善指摘
 - 外部専門家との勉強会を通じたup-to-dateなIFRS Topicの把握・理解

人材育成の手法

- ”経験者”からの学び
 - 経験豊富な社外アドバイザーの起用
 - 社内人材交流による内部資源最大活用
 - ✓ IFRS導入済海外買収先からの日本本社への”逆出向”
 - ✓ 全世界会計組織の一極統合
 - ✓ IFRS経験を持つNon-Japaneseの会計責任者への登用
 - 監査人側も十分な体制を確保
- 会計インフラの全世界統一化
 - 新しい連結会計システム(HFM)による”会計インフラ共通化”
 - 同時に”英語”の共通言語化
 - IFRSマニュアルの作成作業を通じた知識・ノウハウ蓄積

人材育成における更なる課題

- ”発信能力”の向上
 - 従来基準以上に作成者サイドからの”発信”が重要
 - ”実質ベース”で有ることの意味・意義
 - フレームワークへの関与の意識→sense of ownership
 - 説得力・交渉力を含めた高度なコミュニケーション能力の確保が課題
 - 会計実務能力に裏打ちされた深い洞察力が重要
 - 一方で、説得力・説明力を重視する意識変革が必要
 - ”たかが英語、されど英語”
 - 日本語(及び日本語的思考様式)のハードル