

アビタス通信 31

A b i t u s P r e s s

vol.

April 2014

Abitus

Pursue Your Dream

ニューヨーク発 最前線のグローバルビジネス教育

PYD Japan株式会社 CEO
酒井レオ氏

本物のビジネスと生きた英語を体感する場

我々のセミナーは、普通の英語教室と「どう違うの?」と、思う方がいるかもしれません。その疑問に簡単にお答えするとすれば、「英語を教わるといよりも、本物のビジネスと生きた英語を体感していただく場。そして、世界で勝負できる日本人になるための、人間力を身につけていただくために自分と向かい合っただけの場」という表現が、適当でしょうか。

PYD (Pursue Your Dream Foundation) は、米国・ニューヨークで、2007年に立ち上げた教育機関 (NPO 法人) です。創設当時、私はまだ銀行に勤めていました。私はニューヨーク生まれ・ニューヨーク育ちのジャパニーズアメリカンです。銀行に勤め始めた時、アメリカ人と同じ方法で仕事をするのではなく、日本人だからこそ出来ることは無いかと考えました。模索しながら見つけた答えは、日本人が本来大事にしてきた誠実さでした。「お客様目線」に徹し続けていくうちに結果がついてくるようになりました。

私が最初に就職した銀行は、業界に革命を起こした銀行でした。365日のうち361日、午前7時半から午後8時まで営業していました。大手銀行に負けないために、完全にお客様の立場に立った運営を行っていました。そして、私自身も大手に勝つため必死に工夫し、働き、お客様の役に立つための発想を絞り出しました。そこで鍛えた基盤があったからこそ、大手銀行に移ったとき、あり得ないほど仕事が簡単に思えました。上司が却下した案件を見せてもらおうと、「あっこれできますね」と、い

う感じでした。そうすると上司の成績も上がり、win-win-winの世界が続きました。

私が最年少で全米ナンバーワンの営業成績を残せたのは、ローカル銀行で厳しく叩きこまれた基礎と自分を信じて信頼して下さったお客様のおかげだと思っています。大手銀行では、人間関係の重要性を身をもって学びました。

私は、もっと日本人が従来持っている強みを、世界のどこでも生かせるようになってもらいたい、と思っています。私がジャパニーズアメリカンとして、日本を外から見てきたからこそ強く思うことは、メイド・イン・ジャパンは、素晴らしいパワーを持っているということです。しかし、いま、明らかにパワーシフトが起こりつつあります。海外にしながら、日本にこれほど守られている自分が、海外で学んできたことを次は日本に少しでも恩返しをしたい。日本には私よりも頭のいい人、立派な人がたくさんいます。日本は人材の宝庫です。少し方向性を変えるだけで、よりパワーアップできるのではないかと考えました。

“Polite” から “Friendly” へ

日本人は、話す・聞くの英語が苦手だとよく言われます。なぜ日本のように経済が発展している国で英語が話せないのか、私はずっと不思議でした。駐在員の方を拝見していて、日本人は、“礼儀正しい”、いわゆる polite



な英語を教わり続け、話そうとするからだと思いました。日本語では正しい敬語を使った礼儀正しい言葉づかいが必要です。しかしアメリカでは、フレンドリーにできるだけ誰にでもわかる言葉を使い、相手に親しみを感じてもらうことが、信頼感へとつながるのです。小さなミスを恐れる必要はありません。アメリカではミスするのは当たり前で、それを気にする人はいません。むしろ完璧に話し過ぎると、聞いている側にはあたかも台本を読んでいるかのように伝わる場合があります。それでは、相手の心には何も響きませんし、印象に残りません。

先日、外資系のIT企業で講習を行う機会がありました。プレゼンテーションをしていた日本人の中には流暢な英語でプレゼンをこなす人もいました。日本人の聴衆の方々は、「英語が素晴らしい」と称賛していました。しかし、英語力がいくら高くてもそれだけでは外国人には伝わりません。先程の方とは反対に、英語は決して流暢ではありませんでしたが、外国人に大絶賛されていた日本人がいました。日本でも、グローバルプレゼンテーションの講習はさまざまにされていると思います。しかし、多くは「こうやれば伝わるはずだ」というHowだけを与えられます。Howを知っていても、難しいのが「伝える」ことなのです。どんなに恰好よく、力強く話しても、人を引き付ける力がなければ、聞いている人の心に言葉は刺さりません。それは、日本語でも同じだと思います。言葉は手段であって、目的ではありません。相手が心を開いてくれた時に初めて、人種や国籍を超えた、グローバルなコミュニケーションが生まれるのです。決め手となるのは、その人の話を聞きたいと思える人間力です。それが相手の心を開くのです。PYDではHowではなく、受講生お一人おひとりの人間力を高めることを目的としています。

優秀な人材が自然と集まってくる場に

ここで、私が教育に携わるようになるまでの経緯を少しお話しておきます。

PYDは、当初、3名の講師によるビジネスエチケット、ビジネスマインドの講習から始まりました。が、1年後、企業と留学生や駐在員の方たちの間に立って、インターンシップの紹介を行うようになりました。しかし、最初のインターンシップの試みでは、双方ともに満足感を与えることが出来ませんでした。そこで、「どんな人材なら、また雇ってくれますか」と、私はすべての会社にインタビューして回りました。会社の要望をカバーできるカリキュラムを作り、半年間、インターンシップ希望者に教

育を行いました。カリキュラム完了後、再度、インターンシップをお願いしたところ、インターンシップは企業からも学生や駐在員からも喜ばれるwin-winの場になっていました。

ちなみに、インターンシップに参加するのは学生ばかりではありません。意識の高い駐在員の方は、日本人コミュニティから抜けて米国の会社を体験してみようとする方が少なくありません。駐在員の方はエグゼクティブですからビジネスはできるが言葉が使えないとすれば、その言葉が使える環境に入ってもらいます。英語はできてもビジネス経験のない学生には、ビジネスの現場を知ってもらう。そうしたマッチングも考えて行いました。

私が、30歳で銀行で高い成績を残したとき、「若いのにどうやって達成されたのですか」という質問を多くの人からいただきました。私は普通のことをやっていただけだと思っていましたが、よくよく考えてみると成果へと結びついたプロセスがありました。それを、インターンシップのカリキュラムに追加しました。日本では就職活動で、学生に仕事の経験が求められることはほとんどありませんが、アメリカでは新卒者であっても即戦力が求められます。そのため、「雇いたいけど経験がないね」と言われることは珍しくありません。学生に仕事の経験がないのは当然で、私も学生の頃、同じように「誰か先輩がいてくれて、学生時代にもう少し仕事を経験していれば、就職活動も楽だったのに」と思いました。

そうしてできた当初の枠組みは、いまでも生きています。最近是我が手を加えています。最初はハンズオフで、自分たちでチームをつくり、役割をつくり、カリキュラムやプログラムをつくっていました。履歴書に自分が学生の頃、何をやっていたかが書けるような仕組みを作っていたのです。私自身が、最初に教えてもらえればよかったと思ったことを提供する場をつくることで、優秀な人材が自然と集まってきました。その組織が育って、いまのPYDとなっています。

あなたの中に眠る人間力の種を見つけ出す

PYDでは、①「Mindset」、②「Mentality」、③「Motivation」の3つの“M”を常に念頭に置きながら、この順序で講義を進めていきます。日本では最後のモチベーションから入ろうとする方がほとんどですが、それでは大きなプレッシャーとなり、ときとしてつまずきの原因となることもあります。TOEICで850点とろうとすれば大きなプレッシャーがかかるでしょう。その結果850点とれたとしても、英語が使えなければ意味があり

ません。

PYDでは、最初は握手の仕方や名札の付け方など小さくても重要なテクニックから始めます。日本人の握手はとても弱い。外国人はみなそういう先入観を持っています。相手の手をがっしりと握れば、それだけで最初に強い印象を残すことができます。スタート地点が違ってきます。そして、マインドセット、メンタリティーに踏み込んでいきます。この二つは似ていますが、前者は心、後者は頭と考えてもらえばよいでしょう。マインドセットして考え方の基礎をつくり、心の持ちようを整えて、メンタリティーで論理的思考を共有させていただきます。最後のM（モチベーション）は行動です。自分が思い描いていることを実現するために、アクションに落とし込んでいく。そうした過程で高いモチベーションの生徒が、生きた英語を自然と使えるようになっていくのです。そこには、「英語を話さなければならない」ではなく、「英語を話したい」あなたがいるでしょう。

言葉は生き物です。PYDで身につけた英語は、生きた言葉です。NYのコロンビア大学で一番人気のある先生は、働きながら夜教えている先生です。夜の授業は満員です。その日、起こったことを実例として使いますから。現場から離れている専任のベテラン教師は、アカデミックではあっても実践的ではありません。現実についていけなくなっています。そうしたアメリカの現実を見て、日本でもこれをやっていけば、学生やビジネスマンの方々のお役に立てるに違いないと確信しました。

格好のよい英語やむずかしい単語使う必要は全くありません。アメリカでは、より簡単に伝えることが奨励されています。そうした現実を、心と頭で理解するのもマインドセットとメンタリティーの重要な部分です。だから、PYDは、どこに行っても通じる人材を輩出できているのです。

あなたの周りに、特殊な才能があるわけではないのに周りに人が寄ってくる人はいませんか。それが人間力です。最初から、人間力に溢れる人はそうそういません。特殊な才能に恵まれた一部の人は別として、多くの人間はそれほど凄いわけではありません。しかし、人間力の種はすべての人の中に眠っています。それに自分自身が気づき、周りにどう伝え、どう見せていくか。それが上手くできれば、自ずと士気も高まります。

いままで気付いていなかったものに気付くことも大切です。まずは、日本人が当たり前だと思っていたことが、グローバルに見てみればどうなのかを知ることから始まります。すると、日本人が焦点を置いていなかった部分

PYDの実例・事例

PYD NY本部の卒業生、受講生

米大手銀行、ニューヨーク市役所、大手ファイナンシャル会社、日本航空、保険販売会社、保険ヘッジファンド会社、弁護士事務所、コンサルティング会社大手クレジット会社、高級ホテルチェーン、等多数。

PYD JAPANの卒業生、受講生

外資系企業、大手機械メーカー、大手日系商社、大手日系銀行、大手通信業界、会社経営者、など多数。

企業でのセミナー、授業クラス実績

総合商社、日本ヒューレットパカード、NTTドコモ、パナソニック、SMBCコンサルティング、第一生命、帝人、Wacom、マイナビ

が重要であったりする現実がわかります。そうしたことを、客観的に身近なところから理解していくために、私の講座は、“How?”ではなく、“Why?”の連続です。“Why? Why?”と、問われることで、自分と向き合う時間ができてきて、その結果、マインドセットなど方向転換のベクトルが自然と自分に向いてきます。

私自身、もともととてもシャイな性格でした。他の人にどう思われるかを考えるなど、無駄が多かったと思います。大事なのは、自分がもっと自分自身のことを好きになることです。どう考えたら、どう行動したら、そしてどう見せれば、自分も自分が好きになり、相手も自分に信頼を寄せ好きになってもらえるか。私たちが提供するの、楽しみながら人間力の種の開かせ方に気付いていただくための場です。なかなか難しいことですが、弱い部分も含めて自分を受け入れる。自分のことを好きになれることは、素晴らしいことです。最終的にはもっと輝く自分がそこにいます。

今後開催していく体験セミナーが、そのスタート地点になると確信しています。

Profile

酒井レオ Leo Sakai

ワシントン大学をビジネス管理専攻卒業後、コマース銀行（現TDバンク）に入行。バンクオブアメリカでは、2007年バンカメ全米営業成績1位（バンカメ歴代最年少）という成績を残し、社内各賞を多数受賞。同年、NPO法人Pursue Your Dream Foundation (PYD) を設立。これまで留学生・駐在員など1000名以上がイベントやプログラムに参加するまでに成長。2010年1月、日本にグローバルスタンダードを獲得するリーダー人材育成のための教育機関「PYD ジャパン」設立。

内部監査の品質評価・外部評価 大事なものはトップの姿勢と評価の後

輸入ものの評価基準、日本独自の監査組織

——内部監査の品質評価・外部評価に関して、お尋ねします。内部監査協会などが評価を行っていますが、企業からは、評価だけでなく改善に重きをおきたいという要望をしばしば伺います。今日は、評価後のアフターフォローまでを考えるお話を伺えればと思います。まずは、現状をどのように捉えられていますか。

田原 内部監査の外部評価そのものが、会社内部の活動から生まれてきたものではありません。内部監査協会という大きな世界組織の中で、以前から基準を持ち、品質評価を行っていました。それを、そのまま取り入れた、いわば輸入品です。

日本には、かつて欧米にはない監査役という役職が商法で定められていました。誰かやらなければなりませんから、役員OBがある年齢になると行うのが常でした。監査の立ち位置が極めて曖昧だったのです。そこに変化が生じ始めます。

金融商品取引法ができて、その24条で内部統制(J-SOX)が規定されたことによって法的に内部統制が義務付けられました。また、新たに上場しようとする会社は、内部監査部門がないと上場させてくれなくなりました。法的規制はありませんが、証券会社の審査条件の一つになってきたのです。小規模な企業で従業員が50人、売上が30億円でも内部統制を整備しなければなりません。一方で、内部監査は法的規制がないわけですから、すでに上場している昔からの企業の中には、内部監査部門を持たない企業があったり、部門はあっても実態がないなど、非常にバラつきがありました。

徐々にもっと内部監査をちゃんとやるべきだという外部からの要請が強まり始めました。「ちゃんとした内部監査」と言われると、日本には、そのよりどころとなる基準がありませんでした。監査基準はそれなりの国際的な基準はありますが、日本企業は必ずしもそれに準拠していませんでした。「品質評価」は、そのよりどころを求めて始めたものでした。強制力はありません。経営の一つの側面として強化すべきだという認識は、必ずしも

なく、やらされ感が強いのです。

一方で監査役という制度も、日本以外ではほとんどありません。本来は取締役会が方向を誤らないように機能するのが監査役の役割ですが、監査役制度のない海外の場合、社外取締役が

その役割を担い、内部監査部門も重要な情報源となっています。そのため国際的な基準をそのまま日本語に訳して持ってくるとかなり重たい活動をしなければなりませんし、監査役との役割分担は不明確になってしまうことがあります。したがって、国際基準で評価すると非常に低い評価になってしまうことがあります。「外部監査を受けたほうがよい」という内部監査の人も、出てくる評価はだいたいわかっています。その答えを実践できないということもわかっているから、評価を受ける意味はあまりないのではないかと感じている方が多いように思いますね。

——なぜ上手く回っていないのでしょうか。また、上手く回していくためには何が必要でしょうか。

田原 あまりにも立派な基準ができてしまっているの、とっつきにくくなっているのも、なかなか実行できない原因の一つかもしれません。さらに、目に見えるメリットがすぐに出てこないからでしょう。おそらく内部管理部門(特許、教育研修、内部監査)の年間予算は売上に対する比率でみると、ppmの単位になると思います。売上高1000億円で100ppmだと1000万円です。だいたい2人を配置すると足が出る予算です。宣伝広告費の100分の1程度にしかなりません。

内部監査に対する認識が日本ではコスト部門という認識が強いですが、実際は投資です。まずは会社経営をするために必要な組織である、という認識が必要です。その組織を運営するために必要な費用がどの程度かかるか、という経営的なコンセンサスをつくっていくことが必要でしょう。



会社の状況や狙いによってテラーメイドのお手伝いをする

——評価を改善に結びつけるには、どうすればよいでしょうか。

田原 足りない部分を指摘するだけでは、言いっ放しです。改善策としては、実際にステップを踏んで改善できることから、手を付けるというやり方もあれば、優先順位をつけて、例えば専門職としての「知識・教育」に焦点が当たれば、研修やローテーション計画を見直すことも考えられます。一つひとつ実行して、一步を踏み出すことが重要です。私たちは、そのお手伝いをする準備があります。国際基準というサイズの合わない輸入服に無理やり手を通そうとするのではなく、日本的経営に合った独創性、発想をもって、導入しやすくするには、どうすればいいかという部分のお手伝いから始めるのが実践的だと考えています。

日本的な会社組織の中に木に竹を接いだように欧米的な内部監査の役割を入れても、活動しにくいケースもあります。会社によって、経営者の考え方も異なりますから、会社に合わせて、どこを目指すかを考えていきます。例えば5段階評価で、2という評価が出ただけでは前に進みません。「あなたの会社は2です。満点の5まで3段階もあります」と評価され、ダメなところばかり指摘されても、「わかってはいるけど、どうすれば?」と、みなさん戸惑ってしまいます。

2から、まずは3を狙うか、頑張って4を目指すか。それによって、やるべきことも違えば、要するお金も時間も異なってきます。それを決めるのは経営者です。まず3を目指すとなれば、「2と3の間で欠けているものは何か?」という評価をすれば、具体的な行動に移せません。3になれば、4を狙えばいいわけです。

——アビタスでも、評価を受けることを優先するのではなく、どういう内容で進めていけば、実質的な品質の底上げになるか、という意識を持っていただくよう、啓蒙活動を田原さんと一緒に進めさせていただく予定です。

田原 評価をするのが、評価者の仕事ですが、それが経営に役に立つかどうかは別物です。日本の管理部門予算割合はppm単位ですが、欧米系の企業はおよそ10倍、%程度にはなっています。活動そのものに、監査法人のサービス部門やコンサル会社の人といった人たちを、ずいぶん使っています。評価の中で足りないところを、その人たちに任せることができるし、外部の力を使うことに抵抗感がありません。海外の内部監査の人たちと話をしていると基本的にそこで話が合わなくなります。「外の専

門家を雇えばいいじゃないか」と、何の疑問もなく当然のこととしています。

宣伝広告でテレビのCMをつくらうというとき、社内で全部作ろうという会社は日本でもほとんどありません。広告代理店に頼むことを、誰も不思議に思わない。海外では、内部監査や特許などもそれと同じ感覚なのです。自分たちでやろうとするのは、専門性への理解不足が原因だと思います。

トップの認識が成否を決める

——最優先事項として考えるべきことは何でしょうか。

田原 実行可能かどうかは別として、最も大事なのは経営者の意識改革です。例えば、「海外ではこれが常識です」とか、「同規模の会社はみなさんこうしています」といった、現状をトップに伝えることは非常に重要です。経営と組織の運営、内部監査が一体化して動いて、考え方に整合性がとれます。その考え方が理解され、実行されることが内部監査の大きなテーマです。そういう観点から見れば、会社としての考え方の中でどう位置づけられ、実行できているかを品質評価すると、問題が生じてもすぐに解決に結びつきます。

ある程度の基礎固めをして、ある程度のレベルに達したなら、もう少しプロフェッショナルな知識や経験を身に付け、資格の取得などに展開していくことができます。企業によってそれぞれやり方は異なると思いますが、この企業も悩んでおられるのが人材です。社内歴は長いですが、監査経験がない。例えば、他の部門で功なり名を遂げて、定年までの二年間を監査部門で過ごすとなった場合、モチベーションを高めるのも難しいというお話も聞きます。しかしトップの内部監査に対する理解と意識が高い会社では、少ない人員でも、高いモチベーションを保ちながら、内部監査を実効性あるものに行っている会社も多くあります。内部監査部門はトップの代わりに現場を見る“目”であると、現場も認識します。実効性が上がって、全体の品質がよくなります。ますますモチベーションが高まるという好循環になります。

やはり、最後はトップの意識です。経営トップから変わっていくことが、早道ですね。

潜在的なリスクを適切に指摘

——企業の不祥事が経営を直撃する姿をこれまで何度も我々は目にしてきました。

田原 不祥事は事件が起こってから騒がれますが、そういう会社は現場を見ていません。現場がわかっていると、

正直な話が出てきます。最初の情報の掴み方で、現場の状況を把握していないことが一目瞭然であるケースが多い。内部監査が、事前にリスク情報を掴み経営トップに伝え、経営トップがリスクを認識していれば、何か起こったとき、対応は全く違ってきます。

——コントロールが全く効いていなかったことを露呈しているわけですね。いま、一般的に言われている品質評価は「コントロールできていません」で終わってしまいます。そこを田原さんなどのお力をかりて、具体的な改善行動に繋がる啓蒙をしていこうと考えています。

田原 潜在的なリスクを抱えている企業は、たくさんあると思います。それを適切に指摘できるのが本当の意味での品質評価であろうと思います。逆に、そうでなければ点数だけ付けても意味がありません。絞りに絞った予算であっても、これでは結局、無駄遣いになります。そうした発想や視点を、入れていくのが重要だと思います。

リスク管理という保険料に関するコンセンサスづくり

——アピタスもアフターフォローという面で田原さんと協同させていただくことになります。啓蒙活動から、さまざまな手当て、コンサルティングなども審査していくように考えています。現場の方とお話すると、経営者に本来伝えるべきことを把握していても、うまく伝えられない担当者も多いように感じています。品質を底上げしようという話ですが、わかっているところをうまく伝えるコミュニケーションスキルなども含めて、内部監査部門の方にサービスしていきたいと思っています。

田原 それは非常に重要なことです。コミュニケーションスキルは、永く企業が求めてきた人材要件の一つでもあります。ただし先に述べたように管理部門の場合、数字に直結しません。それで、いくら儲かるのか、費用対効果を数字で表せないという難しさがあります。そこをどう考えるか、ということです。どこかでブレイクスルーが起これば、違ってくるはずですよ。

——日本はこれまで、マンパワーで機能してきました。いま、マンパワーが機能しなくなりつつある中で、仕組みを整えていなければならないのに、仕組みが全く機能していません。もう一度マンパワーなのか仕組みなのかを考えるとときかもしれませんね。

田原 潜在的なリスクをどれだけ抑えるかにかかる費用は、言わば保険のようなものです。何もなければ保険料は掛け捨てになりますが、いざというときには役に立つ。そのバランスをどのように考えるかは、経営スタイルをどう考えるかと同じだと思います。日本ではまだ、保険

料の妥当性のコンセンサスが得られていません。だから、どんな金額であれ高いという印象を抱きがちです。そこが払しょくされれば、現場レベルでのニーズは非常に高いと思います。

身の丈に応じた活動をトップの理解の下に行う

——経営者の意識の持ち方一つで、コストをそれほど上げなくても品質が担保出来るということであれば、それは会社にとっては大きなメリットですね。

田原 経営に利用できる、経営に役立てるという認識となり、アプローチがうまくできれば、変わってくると思います。

——経営者は忙しいからすべてを見ることはできません。代わりに内部監査が見ている、ということがCIAの教科書に出てきます。それさえイメージできていない経営者もいます。経営者が後ろ盾になっている企業は人数が少なくてもしっかりコントロールされているというのは、そういうことかもしれません。それがないから動けない、というのが現場の実感のようにも思います。お金だけかければいいというものでもありませんよね。

田原 そうですね。身の丈に応じた活動は何かを考えながら、どうやって積み上げていくかを、みなさんがお持ちでない情報を提供しながらお伝えしていきたいと思っています。

——一方で、現場では評価を受けることに固執されている方もいます。品質評価は法律で義務付けられているわけではありません。本質を理解していただいて、品質を高めることにフォーカスして、田原さんが仰っている部分に着眼していただければ、同じコストで3倍、5倍、10倍の成果が得られるかもしれません。何をすべきかを、今後、手ほどきいただいて、アピタスも貢献したいと思っています。よろしく願いいたします。

田原 こちらこそ、よろしく願いいたします。

——経営に役立つ、経営に使える内部監査、評価になるよう、大いに期待しています。本日はお忙しいところありがとうございました。

(聞き手・アピタス高橋)

Profile

田原中男 Nakao Tom Tawara

東京大学経済学部卒業。ハーバードビジネススクール(PMD) 終了。1970年、ソニー入社。人事、ビジネス企画、管理業務、子会社再建、内部監査を担当。特に内部監査については、金融、映画等すべてのビジネス領域を包括的に評価することを可能とするグローバルな内部監査体制を構築した。US-SOX 法成立に伴い、ソニーグループ全体の内部統制プロジェクト総責任者となる。ソニー退社後、新日本監査法人アドバイザーを経て、BMDリサーチ代表。CIA(公認内部監査人)。

公開講座・イベントスケジュール

下記以外にも各種講座・イベントを開催しています。
最新の情報はアビタスWebサイトをご覧ください。

6/11(金)

セミナー

IFRSセミナー

- 会場：アビタス八重洲校 東京都中央区日本橋 3-6-2 日本橋フロント4階
- 定員：70人程度 ■対象：経理・財務部門の方々
- 参加費：無料 ■主催：アビタス ■共催：JBAグループ

時間	プログラム	講師
13:00~13:20	開場	
13:20~14:00	第1部 IFRSの最近動向	前ASBJ副委員長 加藤厚氏
14:00~14:40	第2部 IFRS適用プロジェクトの進め方	JBAグループマネージング・ディレクター 脇一郎氏
15:05~16:25	第3部 個別会計処理解説	前ASBJ副委員長 加藤厚氏
16:25~16:50	第4部 質疑応答	
16:50~17:00	IFRS関連サービスの紹介	アビタス

お申込みはこちらから → <http://abitus.jp/ifrs611>

● 加藤厚氏

公認会計士、JBAグループ顧問、前ASBJ副委員長

【略歴】

- 2009年 企業会計基準委員会委員（常勤）
- 2010年 企業会計基準委員会副委員長（常勤）
- 2014年 国際会計士倫理基準審議会ボードメンバー

● 脇一郎氏

公認会計士、JBAグループ マネージング・ディレクター

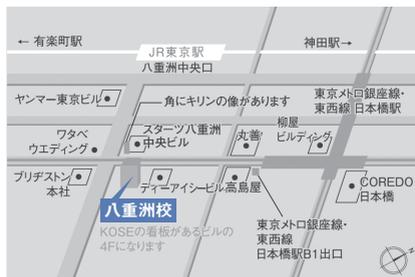
【略歴】

- 2001年7月 米系外資系企業 ビジネスアナリスト
- 2002年9月 外資系ソフトウェア会社 代表取締役就任
- 2006年9月 ジャパン・ビジネス・アシュアランス株式会社
マネージングディレクター

新宿本校



八重洲校



大阪校



※ 2014年5月中旬より下記住所に移転予定
〒530-0017 大阪府大阪市北区角田町8番1号
梅田阪急ビルオフィスタワー21F

アビタス通信 Vol.31 2014年4月発行

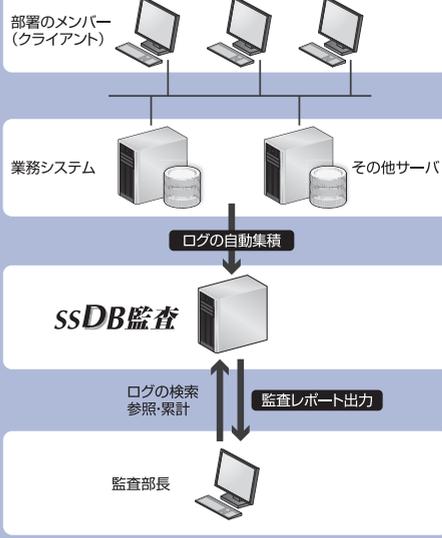
発行——株式会社アビタス
〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1 新宿マインズタワー 15F
発行人——三輪豊明
編集担当——広報・金元
abitus@abitus.co.jp TEL 03-3299-3223

本誌よりの無断転載・訳載を禁ず

アビタス・ネットワーク

【新宿】〒151-0053 東京都渋谷区代々木2-1-1 新宿マインズタワー 15F
TEL 03-3299-3330 FAX 03-3299-3777
【八重洲】〒103-0027 東京都中央区日本橋3-6-2 日本橋フロント4F
TEL 03-3278-8800 FAX 03-3278-8801
【大阪】〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田2-5-2 新サンケイビル8F
TEL 06-6341-1020 FAX 06-6341-1088

導入事例：大手金融機関様



Oracle Database/Microsoft SQL Server 対応データベース監査ソリューション

ssDB 監査

今日からできるデータベース監査

簡単 GUIによる直感操作で監査設定

確実 全アクセスログを漏れなく取得

連携 ログデータを他システムへ連携

リリースから7年 金融系をはじめ、多くの企業に導入されています。

株式会社システムエグゼ

<http://www.system-exe.co.jp>

〒104-0028

東京都中央区八重洲2-7-2 八重洲三井ビルディング5階

お問合せ TEL:03-5299-5352

mail:mktg@system-exe.co.jp FAX:03-5299-5354

スペシャリストをめざせ！

CIA

公認内部監査人
合格へのパスポート

著：三輪豊明

最新の CIA 試験制度や受験手続き、
資格取得後のキャリアアップ情報、
最短・一発合格するための秘訣を満載！

全国の書店
amazon
インターネットで
発売中！

新
刊
情
報

スペシャリストをめざせ！

CIA

公認内部監査人
合格へのパスポート

アビタス代表取締役
米国公認会計士
公認内部監査人
三輪 豊明 著



公認内部監査人に合格するための
重要ポイント&問題集。

全科目合格者の
約3人に1人が
アビタスの受講生！

※日本全体の全科目合格者数：6,559名・6,010名=549名
181名÷549名=32.9%

発行元・税務経理協会／判型四六判／244ページ
定価（本体1,200円＋税）／ISBN978-4-419-06072-5