アビタス通信 vol.34
Abitus Press
Winter
Abitus

Globalization Information technology

変化に対応できる グローバルな高度人材育成を目指して

株式会社アビタス
代表取締役
三輪 豊明

買い手市場に転換した人材市場

2014年はリーマンショック以降、景気の落ち込みを受けて長く続いていた人材の買い手市場が、完全に売り手市場に転換した年となりました。とくに会計の世界で考えれば、主な要素は三つあります。

一つは経済が上向きになったことによる雇用拡大という全体的な流れです。二つ目は日本の会計士の圧倒的な不足です。日本の公認会計士試験は受験者が激減し、一時の会計士余りから会計士不足に転じています。2007年～2009年にかけて、J-SOXもあり、日本の公認会計士は合格者を大幅に増やしました。その後、リーマンショックもあり、試験に合格はしたものの会計士になれないという、会計士余り状況が続きます。その影響で会計士試験の受験者数が急減し、2014年の合格者数も1100人にまで落ち込んでしまいました。その結果、監査法人は採用したくても採用できないという状況が続いています。

三つ目が一度は沈みかけていた、IFRS任意適用への動きの本格化です。IFRSがらみの仕事を担当してほしいという求人もあれば、IFRSの仕事に人を異動させるので玉突きで人が欲しいという求人もかなり増えています。現状では、政・官・民すべてがIFRS適用促進の流れにあります。後は、経営トップのハラ一つですから、適用にメリットを感じている会社はすでに任意適用に向けたゴーサインが出ていますし、そうでない会社も、いつでも適用できるだけの準備は完了しているといってよいでしょう。一時の黒船騒ぎのような状況にはなく、IFRSについての勉強は終わり、決めたことを行うだけという状況です。

グローバル化と内部監査

グローバル化の影響は、内部監査部門にも例外なく押し寄せています。

日本企業の儲け頭は急伸するアジア市場となっており、内部監査部門でもアジアをどう見るかが極めて重要になっています。海外、ことに稼ぎ頭のアジアでは、国内と同じほどきめ細かな監査が求められており、そのことが内部監査のプロフェショナルに突き付けられた課題となっています。内部監査部門の求人状況を見てみると、海外重要拠点監査のためにアジアの国々へ年に数度出張にいくという要件が付記されている企業は少なくありません。

さらにIFRSが導入されると、内部監査にも影響が出ますが、公認内部監査人（CIA）試験の財務会計はIFRSベースです。勉強しておけば、近い将来必ずやってくるIFRSの知識を身につけることができるでしょう。

また、売上高が一桁、二桁変わってきているアジアの現地法人のキャッシュマネジメントには注意が必要です。財務報告のための経理業務は現地スタッフにしっかり行ってもらえばよいが、現金を扱う財務に関しては日本人が見る必要があります。ただし、現地法人で資金管理を担当する人が日本で資金管理の経験がない、というケースが実際に起こっています。内部監査部門の方が、

アカウンティングやファイナンスの基本的な知識をもつことの必要性はますます高まっています。

同時に、資金周りの不正がないような、しっかりとした仕組みをつくらなければなりません。キャッシュマネジメント・システム（CMS）は、日本国内ではほとんどの企業が導入しています。しかし、今後、日本国内よりも売上高が多くなるかもしれないアジア拠点で導入している事業会社は多くはありません。一日に何百もあるお金の出入りを、システムなしで日々管理するのは至難の業です。日本と同様のシステムを導入し、資金管理の精度を上げることが急務になっています。

海外の監査はより不正に対するリスクが高いという性悪説に基づいて行うのが基本です。海外ことにアジアでは、ローカル社員の定着率の悪さが問題視されることがありますが、一方で長くいすぎると不正の温床になるという側面もある。信頼しすぎて内部統制が効かないというケースも多々見受けられ、そのバランスは非常にむずかしいところです。

企業の動きをキャッチアップし続ける資格の活用

グローバル化、IT 化する企業の動きに、個人が対応するための第一歩が教育であり、資格取得です。

環境の変化に応じて、当然、求められるスキルも変化します。教育や資格も、それに応じて変化していかなければ本当に役立つものにはなりません。資格もグローバル競争の時代に入ったというのが私の持論ですが、アメリカの資格は、時代の要請を取り込みながらのイノベーションを大切にしています。

例えば、USCPA は、資格試験そのものが6年～7年に一度大幅改定されると共に、IT 化・グローバル化を進めています。グローバル化で言えば、かつてはアメリカでしか受験できなかった試験が、2011 年からは日本と中東で受験可能になりました。その後もブラジルでの受験が始まり、次はヨーロッパで受験が可能になると聞いています。CPA 試験は、IT 化という点では 2004 年に試験がコンピュータ化され、2011 年には大幅に変更された第二世代が登場しました。次が 2017 年 1 月から第三世代に変更されます。このように資格試験そのものが変化に対応し、IT 化とグローバル化を進めるという基本方針があり、学習の中身も IT 化とグローバル化といった変化をつねにキャッチアップした内容になっています。

実際、20 年以上前、私が CPA 試験を受けたときは、会計と監査だけで、ファイナンスもなければ IT もなく、ミクロ･マクロの経済学さえありませんでした。これは、経理部門や内部監査部門で、求められる知識・スキルが変化していることのあらわれです。アメリカの資格は企業の変化、ビジネスの変化に機敏に対応し、つねにイノベーションしています。CPA や CIA といったアメリカの資格を活用して、ビジネスの変化、企業の変化に対応するための知識を身につけていく大きな流れができつつあると言えるでしょう。

さらに加えれば、日本の資格試験は、会計士も税理士も試験の問題は大学教授が作りますが、アメリカの資格試験で試験の出題範囲を決めるのは実務家です。定期的に実務家にインタビューして、いま実務で求められている知識は何かを詳細に情報収集しています。試験問題をつくるのも CPA です。ビジネスの現場にいる実務家たちが主体となって問題をつくるのですから、役に立たないはずがありません。

グローバル人材という言葉を聞かない日はないほどですが、企業が求めるグローバル人材にはさまざまな要件があるでしょう。そのベースとなるのはやはり語学があります。英語に加えてもう一か国語、という時代に入っています。そしてビジネスに関する知識（会計、内部監査、法律）も当然、必要です。しかし、その二つがあればグローバル人材であるかと言えばそうではありません。もっと高いレベルにいけば、部下として外国人をマネジメントできる能力であったり、海外の子会社を束ねて経営できる能力であったりと難易度は上がってきます。そういう中では、日本人として核となるアイデンティティを持っていなければならないでしょうし、文化や教養の面でも語るべきものを持っていなければなりません。身につけなければならないものは、山のようにあります。いっぺんに高い山に登ることは不可能ですし、その必要もありません。それぞれのレベルに応じて、一つひとつクリアしていく努力が大切でしょう。

もう一つのグローバル化

――インバウンドビジネスの展開

アメリカの資格を日本人に紹介するというアウトバウンド事業と並行して、2012 年、「東京中央日本語学院」の買収によるインバウンドビジネスを開始しました。今まで経験のないフィールドではありましたが、足かけ3年となる事業を通じて、アジア諸国の日本での学習ニーズの高さを実感してきました。

日本の国内事情から見れば、少子高齢化を背景に一部の業種では思ったような採用ができないといった事態に

なっています。今後、産業界全体として、海外から人材を採用しなければならない状況が待ち受けています。同時に、その最前線である日本語学校を見ていると、クオリティの高い人材を入れていくことの重要性を痛感しています。一方、海外事情はどうかと言えば、日本語学校の三分の二は中国人です。圧倒的人口を占める中国には中国の事情があります。この10年間で中国の大学生は10倍に急増しているのです。経済も成長していますが、10倍の労働力を吸収するだけの雇用機会の創出には及びません。就職難の彼らにとって、日本は非常に魅力ある国です。われわれから見ても中国のビジネスマーケットは熾烈で、「日本で学びたい」「日本で働きたい」という需要が多いことは明らかです。

そうした中で、アビタスは2015年1月、インバウンド事業の第二弾として、中国人からの留学生を対象とした大学進学予備校「思得学園(Seedom：シーダム)」を立ち上げました。初年度の募集目標は100名。次年度目標は300名を予定しています。すでに日本語学校に留学している学生だけでなく、中国国内から「東京中央日本語学院」のプログラムとパッケージで受講生獲得を目指します。一般に、留学生が日本の大学に入学するためには、大学独自の二次試験の前に日本留学生試験（EJU）という統一テストをクリアする必要があります。1年目はEJU対策でスタートし、2年目からは大学院プログラムを開始します。

もう一つの取り組みとして、外国人に向けた、日本語とCPAのパッケージプログラムを準備しています。中国の大学4年生を対象に、1年から1年半の日本留学の間、月曜～金曜の午前中は日本語を勉強してもらい、同時にCPAを取得していただくというプログラムです。英語が得意な人が多い中国の大学生に日本で日本語とCPAを勉強してもらい、トリリンガル＆専門知識のある人材を育成していこうという取り組みです。

中国の方は英語を得意とする方が多いですが、日本に留学している全員が英語ができるわけではありません。中国語と日本語が話せる人は、どうしても日中間の仕事に限定されがちです。加えて、英語ができてCPAも取得しているということになれば、ASEAN諸国やアメリカ関連の仕事をこなすこともできます。そうした人材であれば、監査法人やコンサルティング会社だけでなく、一般の事業法人でも活躍するフィールドは増えていくでしょう。

中国を中心としたアジア市場が拡大する中で、日本には中国語と英語の両方が話せる人材はまだまだ多くはありません。中国に留学する米国人は多数いますが日本人は多くありません。企業にとっては、中国語を学んだ英語のできる日本人の育成を待つよりも、日本語と英語を学んだ中国人を採用したほうが早道かもしれません。資格については、グローバルに見ればアメリカの資格が強いので、中国を含めたアジアで活躍できる人々を育成していかなければなりません。

高度人材を育成して産業界に送り出す――これは、われわれの大きな責務の一つです。グローバルに国籍を問わぬ人材育成は今の時代の要請でもありましょう。成功事例をつくるために、まずは、北京大学、吉林大学、天津外語大、南開大学といった中国のトップスクールに限定した募集活動を始めています。

また、日本留学生試験（EJU）は、国内の他に台湾（台北）、韓国（ソウルとプサン）、インド（ニューデリー）など14ヶ国17都市で行われているため、eラーニング・プログラムも近い将来実施の方向性で検討中です。

語学力と専門性を身につけたグローバルな人材がグローバルに企業とマッチングするために、日本語学校、留学生向け大学進学予備校事業に加え、留学生向け就職支援ビジネスも立ち上げる予定もあります。企業と個人の方々のニーズに応えるべく、高度人材と企業のマッチング事業をインバウンドでも予定しています。

＊

2015年、アビタスは創立20周年を迎えます。今年は20年間の活動をさらに広げて、グローバル化（アウトバウンドとインバウンド）と、CPAの大幅改正を控えた試験のIT化への備えを着実に進めてまいります。

20年の間には多くの景気の浮き沈みがありました。アビタスは、今まで同様に良い時も悪い時も変わらず、グローバルな企業と個人の皆さまのグローバル化とIT化をお支えするための歩みを着実に進めてまいります。それが私たちの使命であり、喜びでもあります。

日本語学校・東京中央日本語学院

事業継続における内部リスク対策
――内部リスクに備えるために

株式会社エグゼソリューションズ
取締役
新村 茂氏

営業機密漏えい事件の教訓

2014年、営業秘密の取り扱いに関わる事件が複数発生し、営業秘密・情報セキュリティが改めて注目された。近年発生した事件から、これら営業機密に対するリスクコントロールについての大きな教訓が浮かび上がった。「元社員」が退職直前に販売戦略情報を不正に取得（某自動車メーカー）、「委託先社員」がテスト用カードを悪用しキャッシュカードやクレジットカードを偽造し数千万円を引き出す（某銀行）、「元社員」が退職前に研究開発データを不正に取得し競合会社へ転職を条件に漏えい（某半導体メーカー）、「委託先社員」が個人情報を不正に取得し個人の利益のために売却（某通信教育会社）――もうお気づきであろう。事件を起こしたのは、現職の社員や外部からの侵入者ではなく、退職が決まった社員と委託先社員によるものであった。

一方、企業が実施するリスクマネジメントの課題では、「海外拠点や子会社での実施状況の管理とフォローアップが難しい」がトップとなっている。実は通信教育会社（B社）の個人情報漏えい事件の問題もこれに該当する。B社の情報漏えい問題は、子会社S社で発生した。子会社でのリスクマネジメントのフォローアップやセキュリティのコントロールがうまく効かなかったというS社の課題は、多くの会社が抱える共通した課題でもあった。

M&A・ビジネスのグローバル化、スピード化が進む中で、リスクコントロールの環境整備が追い付かない。経営環境が日々変化する中で、①「IT部門の子会社化による権限の所在が不明」、②「組織変更による引き継ぎの不足」、③「委託先等の情報の不足」、の三つの課題が絡み合ってリスク発生の引き金となっている。例えば、情報システム部門を分社化したとき、契約関係が見直されないケースが多い。今まで内部の組織であったのが、100%子会社として外に出ても、リスク管理の観点から特段新たな整備がされない。組織変更が頻繁になされても文書の引き継ぎだけで終わり経験値が引き継がれないことが多い。IT業界はほとんど建設業と同じような請負体質（二次請け、三次請）をもっている。自社に来ている人が所属している会社とその人が与えられている職権・職務範囲が分かっておらず、下請けのコントロールに任せているケースがある。こうして、リスクマネジメントが効かなくなっていく。

典型例とも言える通信教育会社（B社）の個人情報漏えい事件のケースを見てみよう（次ページ図参照）。

B社はプライバシーマークを取得しており、マネジメントシステムに沿って外部委託業者に対する調査や契約、苦情の窓口なども整えている。そこで漏えいが発生した。なぜか――。

B社が業務委託していた情報システム会社S社は2011年にプライバシーマークを返上している。S社はB社の100%子会社であり、B社のマネジメントシステムに準拠しているという宣言を行うにとどまっている。S社には親会社であるB社からの調査や内部監査が入り、契約上もそのルールに則ってペナルティが課せられることになっている。しかし個人情報は子会社にあり、B社の監視監督義務は機能しなかった。さらに、事件を起こした人物はS社の社員ではなく、S社が再委託した個人事業主であった。S社と委託者との間ではペナルティに関する契約はなかった。B社はデータを触れる位置にある人の立場や契約内容を把握してはいなかった。B社はITに関して運用からメンテナンスまですべて一括してS社に請負で出していた。その配下のことは、S社の責任という考えがあったようだ。本来、個人情報管理の責任はB社にあるが、そこまで見切れていなかった。リスクの所在を把握できていなかったことが問題であった。

また、このケースでは、USBポートをシステムで制御

していたが、スマートフォンの充電という新しいデバイスへの対応ができていなかった。外部持ち出し可能なドライブやポートを物理的に制御したり、申請して立ち会いのもとに作業するなどの防御体制、二重のチェック体制がとられていれば、事件は未然に防げたかもしれない。

もう一つ、Y銀行の偽造カード事件は、刑事・民事で係争中の有名な事件である。事件は、キャッシュカードの払い出しシステムの試験環境をもっていたY銀行の事務センター開発室で起こった。当然、厳重管理が求められたが、テスト用カードに本番データを焼き付けてATMから数千万円にのぼる多額の現金が引き出された。Y銀行はN社に仕事を委託。その元受N社の下に再委託先のF社があり、再々委託を受けたF社の子会社F－F社の社員がY銀行に常駐していた。こうして三次請けの会社の社員が管理監督のないまま一人で作業する状態をつくって、リスクの高い業務を行う環境ができていった。

Y銀行は、F社の子会社F - F社の契約状況やセキュリティの取り組みについては見ていない。F社が子会社F - F社を管理監督しなければならないが、グループ内で共通したセキュリティポリシーがあるので、その中で適切運用できているであろうと考えた。問題は、「Y銀行が自社の極めて重要なデータを扱っている人間の立場や契約を全く把握できていなかった」という点にあった。

同じ文化の中で育ち教育を受けている自社の組織の人間であれば、性善説に基づいた運営も可能であったかもしれない。しかし異なる文化の会社、異なる環境、異なる立場、異なる契約、異なる給与にある人に仕事が回っていくようになると、共通認識は失われる。にもかかわらず、同レベルで対応してしまうところで抑制が効かなくなっていく。常駐している人間（SI）から見ると、自社への帰属意識も薄くなり、お客様にも仲間としては受け入れられない。両方との関係が希薄となり、孤立し、当然あると思われていた抑制力が失われる。帰属意識があればさほど出てこない不満が表面化することもあるだろう。帰属意識を保つのは非常に重要かつ困難で、経営のしっかりとした意識付けが必要となる。

委託先の調査・管理と業務監視

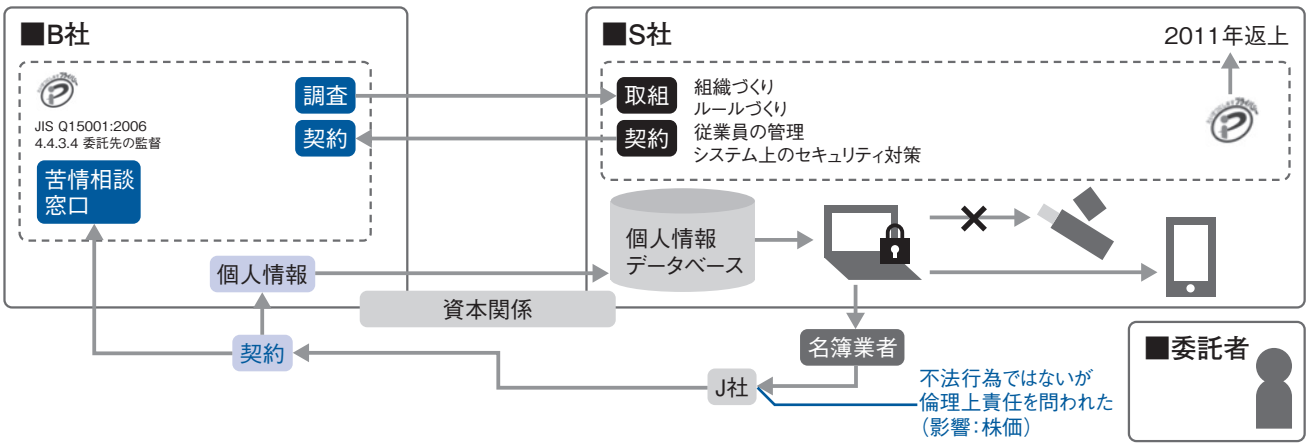
委託先の調査・管理については、個人情報保護を例にとってみると、PMSやISMS等のマネジメントシステムだけでは外観上の管理に留まる可能性が高い。文書が規定通りにつくられ、それに伴う内部監査や外部レビューでOKであるというところに留まる危険性が高い。外観だけ整備されても、実際の個人情報管理対策が一致していなければ実効性はない。個人情報保護の観点からは、外部委託業者に対しては、実際のオペレーションでのコントロールという実態が伴わず、「違反時ペナルティを課すという部分でしか抑制がかけられていない」というケースが多い。契約やシステムは牽制であって、個人情報管理の対策ではないのである。

営業秘密に関するリスクコントロールを効かせるには、業務監視が必要となる。まずは、重要データに関わる業務プロセスをチェックし、リスクポイントを把握する。その上で、コントロールできる仕組みづくりを行うことが望ましい。しかし現実には、経営層がマネジメントレビューを行っても、リスクの在処が特定されていない。個人情報の漏えいが繰り返される原因はここにある。

漏えい発見のポイントと情報管理

では、情報漏えいはどのように発見されるのであろうか。発見される契機は、「ログからの発見」と「顧客からのクレームによる発見」に大きく二分される。N自動車会社は、退職前の人間がアクセスしていたデータへのチェック機能が働いて発見された。それ以外のほとんどのケースでは、発

B社個人情報漏えい事件の相関



見のきっかけは「顧客からのクレーム」である。

ログ調査で追跡発見される場合は、どんな情報が漏えいしたか「情報漏えいの特定」が重要となる。顧客や第三者からの報告によって発見された場合は、一件のクレームが実際はどの程度の漏えいになっているのか、その「影響範囲の特定」が重要だ。影響範囲が早く正確に特定できればできるほど、会社の情報管理の状態や被害者への説明がつきやすい。特定するための証拠をとらえるのはログ以外にない。

情報の管理については、基本的なITコントロールの要素をしっかりと守っていくことだ。個人情報・会計情報・原価情報等は、主にデータベース等のシステム上で管理されている。取引先情報・研究情報・知的財産は、主にファイルサーバ等のシステム上で管理されている。いずれにおいても、「ID／パスワードの管理」、「権限管理」、「アクセスログ管理」といった三つが守られていれば、ある程度の事件は抑制できる。誰もが知っている基本的な事柄だが、事件が起こったケースでは概ねいずれかが漏れている。「できているようで、できていない」――現場で思うことはつねにそれである。

DRによる再現性をシステム監査に活かす

日本企業のBCPへの取り組みは、自然災害対策が主たるものとなっている。中でもDR（Disaster　Recovery）対策は多くの企業で実施されている。このDR環境を活用して、直近のシステム環境を再現して予備監査を実施することで、子会社の監査業務の軽減や早期の不正発見につなぐことができる。

某光学メーカーでの実施事例を紹介しよう。この企業は、韓国に工場を立ち上げたとき、韓国で使うシステムを日本でバックアップする仕組みを構築した。目的はDRとモニタリングの二つあった。バックアップの仕組みを使って日本でチェックする仕組みをつくり、適切なIT利用の管理を実現しているのである。

同様のモニタリング環境DRの仕組みをモニタリング環境としても活用できる――このことを多くの企業に知っていただきたい。BCPだけでなく、監査の効率化に役立てる。DRはシステムのビデオレコーダと考えていただくとわかりやすい。ある時点の録画（バックアップ）が撮れているので、日本でそれを見る仕組みは簡単につくることができる。これによって遠距離でも監査が可能であり、離れていてもシステムの状況を把握することができるのだ。

IT戦略を経営戦略に取り込む

今ではどの業界にあってもITなくして事業は成り立たない。銀行・生保・損保は極めて重要な情報を扱うため、日本では金融庁により厳しく監督されている。その他の民間企業では、プライバシーマーク・ISMSレベルに留まる。事件があれば当局が改善命令を出すがそれ以外で牽制を受けることはない。つまり企業トップが自社の事業で扱っている情報の重要性を理解して判断していかなければならないということだ。企業の倫理観が問われるところである。

トップの強い意志のもと方針が打ち出されれば滅多に事故は起こらない。監査部で必要性を感じていても経営陣が理解せず有効な対策が打てないのは珍しいことではない。リスクを特定してそれに対する損害額を算定することは難しくないはずだが、日本企業でそこまで踏み込んでいる会社は多くない。逆に言えば、経営陣がリスクをはっきりと認識すれば、それを防ぐための投資も用意できる。B社のケースが発覚して、通信教育業界が一様に株価を下げた。これによって社会的な制裁は業界全体に波及するという発見もあった。内部リスク対策は一部の業界や企業のものではなく、自社のこととして考え実行していくときがきている。

ある目的で構築した仕組みが別の視点から見ると別の価値を持つものが企業の中では少なくない。内部監査もDRの仕組みを活用したCAATを用いれば、従来必要であった出張等が不要となり、そこに新たな利益が生まれる。内部監査部門の方や経営トップの方には、特にこのことに気付いていただきたい。ITは特定の目的で売られているが、付加価値に気づけば、投資したものの価値を上げることができるということに。

欧米企業と日本企業の決定的な違いに、CTO（chief technical officer, chief technology officer／最高技術責任者）の存在がある。欧米では多くの企業にCTOがいて、IT戦略も経営戦略に取り込んで、自ら使っていく技術を決定する。日本でCTOがいる企業は多くない。実際、B社はITを使って利益を得ている会社であるはずだがテクノロジー戦略を考えられる役員はいなかった。そのためほとんどの日本企業は、IT導入の際、メーカーから得た提案の中で判断する。そこには見逃した付加価値、異なる視点からの使い道が必ず隠されている。

IT投資の新たな付加価値、新たな気づきをお客様とともに発見していく――それが我々インテグレータの使命であると感じている。

株式会社アビタスOn The Job特講
新講座『Excel Re-Engineering』が実施されました。

2014 年 11 月・12 月に、経理・財務向けの新講座『Excel リエンジニアリング基礎編――経理実務シーンに特化したエクセルスキル』が東京・大阪・名古屋で実施されました。

各回 15 名定員に対して常に満席となる大人気講座となっています。講師兼プログラム開発者が、これまでの講義を総括するとともに、Excel 教育の必要性について語りました。

多くの受講者から高評価

――“Excel Re-Engineering 講座”を実施してみて受講生の反応は？

これまで基礎編を 6 回開催しましたが、驚くほど高評価をいただいております。対象者として「経理・財務の方向け」と謳ってはいますが、経理・財務部の方は参加者の半数以下であり、「営業・人事・総務・経営企画・内部監査」などあらゆる部署の方にご参加いただけています。やはり部署を問わず、Excel スキルの差が実務で非常にクリティカルだと感じていらっしゃるのではないでしょうか。

受講後の感想では、ほとんどの方が「大変役立ったので応用編にも必ず参加します！」とお声をかけてくださいました。皆様のスキルアップへの強い想いに講義で応えられているのではと思っております。

――カリキュラムのレベルや講座の効果はどうでしたか？

初心者の方にも、また、かなり Excel に自信のある方にもご参加いただきましたが、どちらのレベルの方々にも「新しい発見がたくさんあった」「一日で実務が非常に速くなった！」「会社全員必須の研修にしたい」などとご満足いただけたようです。特に、今回は 30 代・40 代の方が多かったのですが、「Excel は新人研修のときに少し習い、あとは OJT で」という方が多く、「実務レベルの高度な Excel スキル研修」は盲点となってきたようでした。

長く実務をしている人ほど、普段のルーティーン作業以外の操作には目が向きにくく、そうした方は今回の講座参加によって一気にスキルアップすることで新しい Excel の世界が開けたようです。

すべてのビジネスパーソンに求められる基本スキル

――これから受講を考えている方へのメッセージをお願いします。

Excel Re-Engineering 講座は経理・財務の方向けに企画・開発した講座ですが、正直、基礎編の内容は「すべての部署で必須」のものだと思います。応用編になると、やや経理・財務の内容に特化していきますが、「集計作業を精密で高速に行う実践力をつける」という点ではやはり全部署に必須のスキルが学べるでしょう。中途入社や部署異動により、部署内の Excel スキルがバラバラで困るという経験は誰にでもあるのではないでしょうか。その状況は、とても非効率です。

この講座を部署単位で受講すれば、スキルのバラつきによる作業の無駄を解消できますし、個人としては、実務での自己流の処理を改めて見直して高速化することができます。

半信半疑な方は、オリジナルの「Excel レベルチェックテスト」にトライして、「正しい Excel スキルが身についているか」をチェックしていただきたいですね。

＊ training@abitus.co.jp まで「レベルチェックテストご希望」の旨をご連絡いただければファイルを送信致します。

レベルチェックテスト

Excel リエンジニアリング　検索　http://abitus.jp/excel_re

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。

2/21（土） 10:00〜17:30 講　座

〈アルク・アビタス共同講座〉
ビジネス英語を超えた世界に通じる共通ルール
世界を動かすプロフェショッナル英語

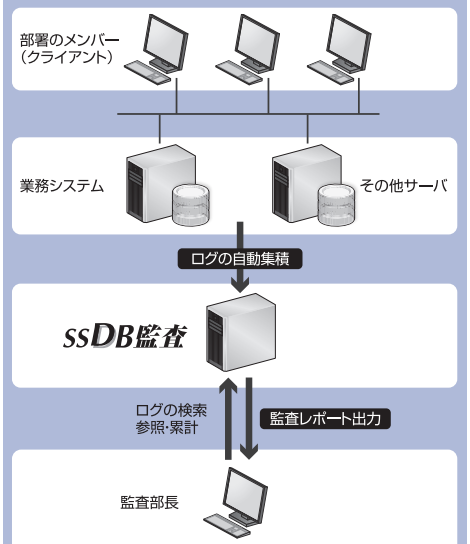
- 会場：アビタス 新宿本校
- 参加費：20,000 円
- 講師：寺崎徹哉（FA インサイト LLC 代表）
  宮増浩（クラークスジャパン株式会社ビジネス開発部長、元アマゾンジャパン株式会社アジアパシフィック CFO、社団法人米国公認会計士ソサイエティ（JUSCPA）理事）
  大木満（株式会社ファーストリテイリング　グループ執行役員　ジェネラル・カウンセル）
  木田知廣（シンメトリー・ジャパン株式会社代表）
- アルク・アビタス共同講座
- お申し込み：http://www.alc.co.jp/seminar/1400049/

2/10（火） 10:00〜19:30 講　座

経理・財務向け『Excel リエンジニアリング』
基礎編特別モニター

- 会場：アビタス 新宿本校
- 参加費：《先着 10 名様》通常価格 39,800 円→ 20,000 円、今回に限り特別価格でご受講頂けます！
- 問い合わせ先　：　アビタス 飯富 (いいとみ)
- お申し込み：Tel:03-3299-3130 e-mail:training@abitus.co.jp

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

アビタス通信 Vol.34　2015 年 1 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】〒530-0017　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
TEL 06-6365-8660　FAX 06-6365-8661