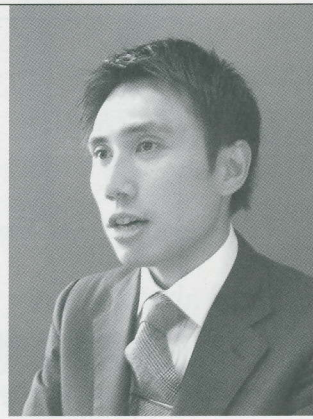


IFRS導入の最適化戦略と 実務対応のポイント

「IFRSはワールドカップ。逃げていてはフィールドに残れない」

株式会社Collegia International
代表取締役社長 公認会計士

浅野雅文氏



人材の質的・量的補充の必要性

——IFRS 導入に当たって企業の人材の必要性はどう変化するでしょうか？

浅野 人材は質的、量的共に必要になります。IFRS 人が足りない理由は IFRS の特徴、とくに大きく三つの要因から導きだせます。①原則主義、②公正価値評価、③注記の充実、です。これは業務の導入ステップとも連動しています。①で企業に裁量が委ねられると、経営理念や会計方針・処理の正当性を自らが立証していかなければ、投資家にアピールできません。特に中規模から小規模の企業ほど、主体性を持って監査法人と交渉できるような会計戦略を練るための質的な人の補充が必要です。会計方針は基本的に変えられませんから最初が非常に重要です。そしてこれに伴い決定した会計方針を経理規程、会計マニュアルに文書にまとめ、全子会社に周知・徹底させるための業務量を補うマンパワーも必要となります。②は将来キャッシュフローやフェアバリューを算定する業務が従来よりも増えます。そこではナレッジだけでなく、データ収集という数量面の補充も必要です。③は量的なマンパワーが圧倒的に必要でしょう。

——足りない人材の補充の仕方は？

浅野 企業は人材の埋め方を、戦略として考えていかなければなりません。質的、量的な人材の補充は、既存人材の活用と、外部からの登用の二つが考えられます。既存人材の活用には教育訓練が必要です。長期的視野に立てば低コストでノウハウが社内に蓄積しますが、現状業務との並行は困難なので、実際の IFRS 開示初年度、もしくは適用2年目以降の財務報告に適した活用の仕方でしょう。外部人材の確保は、新規採用と外部専門家の利用が考えられます。新規採用は低コストですが、会計、IT 業務など専門的ノウハウをもったハイスpek人材を即座に確保するのは至難の業です。また IFRS 導入というワンショット業務のためだけに、ハイスpekな人材を正規採用しようとするると長期的にはコスト高になります。影響調査から初年度報告までの短期的で専門性を要するフェーズに素早く対応するには、外部専門家の活用が有利でしょう。特に影響調査、会計方針の戦略的

定といった最初の段階は、ここで失敗すると後がドミノ倒しになってしまうので、専門家の利用をお勧めします。

さらに、アビタスさんが提供されている実務サポート付きプロフェッショナル派遣*など、新規雇用と外部専門家活用の連動した人材活用の仕方も考えられます。新規採用した人を教育しながら、外部専門家と顧問契約を結びレビュー・フォローしていくというやり方があります。ミスマッチが少ないように派遣からスタートしていくのもコストパフォーマンスも高く、内部でのノウハウ定着という面からも魅力的だと思います。

市場と言うフィールドに立つために

——上場の子会社などの対応は？

浅野 IFRS 適用に当たっては、親会社の強いリーダーシップが必要なため、親会社は子会社教育まで見据えた早い対応が必要です。また子会社は親会社と比べると予算がないはずですので、顧問税理士が日々の経理処理の品質維持の一役を担えるのが理想といえます。その意味では、税理士に対する IFRS の教育訓練も大事です。

——人材補充のピークは？

浅野 来年の春頃という見方もありますが、事例やデータ収集にかかるマンパワーの重要性を、まずは経営者が理解することです。早いうちに影響調査だけは行い自社への影響を把握しておくことが必要です。待っていては優秀な人材の獲得競争に乗り遅れる。IFRS はワールドカップです。異なる言語、文化を持つ国々が IFRS という共通の会計ルールの下で市場という一つのフィールドに集まり闘っていく。ここで、投資家にアピールできた者のところに資金が集まり、ビジネスチャンスにつながります。ドメスティックな会社ほどテリトリーを奪われるリスクが高い。近隣諸国は日本に先駆けて IFRS 導入が予定されており、すでに臨戦態勢です。逃げていてはいつか日本経済全体が淘汰されかねない。私は会計士以前に一日本人として大きな危機感を持っています。会計基準というルールをしっかりと理解し、戦略的に導入することでビジネスチャンスを掴み取っていただきたい。