

期間等の短期的な人員不足や、レギュレーション変更時の内部態勢の不足時において、一時的に専門家の受入れで対応を進めることで、円滑な業務の運営を担保する手法である。

このような場面において、多くの企業が自社社員の業務の分担でしのごとが多いと思われる。しかし、すでに人員不足により業務量がひっ迫するような状態でのさらなる業務の追加は、法令遵守は当然のこと、働き方改革が求められる今日において望ましい対応方法ではない。また、専門的知識が必要な業務のため品質担保が困難であり、財務諸表の誤謬や経営判断のミスリード等にもつながりかねない。

このようなリスクを回避するためにも高度・専門的スキルを持つ人材の派遣受入れは有効な選択肢の1つとして捉えておくべきである。

なお、現時点で多くの企業が今現在もすでに人員不足な状態にあると思われるが、本施策はその解消に即効性のある手段でもある。

## 第4章

# 高付加価値サービスを提供するために ファイナンス部門機能の 変革への課題

### 【この章のエッセンス】

●国内外で自社人材の配置が必要なポジション数の削減や人材の登用・活用方法の見直しだけでは、少子高齢化時代における優秀人材を惹き付け、確保し続けるためには不十分である。

●それを解決するには、ファイナンス部門の機能・役割を変革し、付加価値のある情報・サービスを提供する部門となり、より多くの自社人材を配置していくことが求められる。

●具体的には、企業の長期的価値の創造に向け、ビジネス視点・経営視点で経営課題の解消に取り組んでいく組織となることが考えられる。

高付加価値サービスを  
提供し真に優秀な人材  
を惹き付ける組織へと  
変革する必要性

ファイナンス部門の  
4つの役割

これまで、①組織機能の配置見直しと内外のリソース活用によるより少人数で運営可能な組織への変革、②多様な志向を持つ人材や優秀な海外採用人材が活躍・登用できる人材管理・育成手法への刷新、をみてきた。

しかし、少子化による採用が激化する将来において、真に人を惹き付け、定着させていくには、ファイナンス部門がより高付加価値な役割を担うように組織機能と人材配置をシフトしていく必要がある。

弊社ではファイナンス部門の役割は4つあると考えている（次頁図表16）。

1つ目は「Score Keeper」であり、これはいわゆる経理・決算業務に該当し、財務諸表を適正に作成し投資家や経営陣を含むあらゆるステークホルダーへ開示していく役割である。

2つ目は「Custodian」であり、ファイナンスの観点からの企業のガバナンスを主導する役割で、会計基準や関連法令への準拠にとどまらずさまざまなリスクから企業価値や保有資産の保全に努める役割である。

3つ目は「Commentator」であり、