

新型コロナウイルス感染症(以下、「コロナ」という)の感染拡大がピーク時よりは弱まり、緊急事態宣言が解除されたとはいえ、今後はコロナとの共存が必須となり「ニューノーマル(新しい日常)」に変わるともいわれている。企業活動もリモートワーク、オンライン会議が日常化し、会社への出勤が当たり前だったことが、嘘のようである。

コロナによる自粛期間で、多くの方が在宅勤務となった。筆者も同じく、リモートワークとなり、オンライン会議のオンパレードとなった。3月に予定していたヨーロッパにおける国際会合もオンライン会議となり、時差の関係で夜8時から12時近くまで30人近い海外からの出席者とオンライン会議を実施したが、相当

疲弊した。この時はさすがに全世界的な国際会合は、時差もあり厳しいと感じた。

現在は、緊急事態宣言も解除され、徐々に日常を取り戻しつつあるが、このリモートワークを中心とした業務は、ある意味デジタル時代の働き方の本質をあらぶり出したといえる。巷ではコロナ禍以前には戻らず、「ニューノーマル」時代が到来するともいわれている。

「ニューノーマル」時代が到来するとすれば、特に経理部門における実務は、何が変わり、何が変わらないのだろうか。経理部門の実務や役割、人事的な側面など、さまざまな視点で考えてみたい。

※当執筆についてはあくまで筆者の個人的な見解であり、ある特定の組織のものではないことを先にお断りしておく。

第1章

実際にやってみてわかったこととは 経理部門における リモートワークの課題

【この章のエッセンス】

●「リモートワーク」をやってみたら意外と問題ないという声が多く聞かれた。

●それでも、執務環境整備、従来習慣からの脱却、セキュリティ、リモー

トワークに向かない仕事、人事評価／人材教育など課題がみえてきている。

はじめに

「リモートワークは意外と問題ない」、比較的このような声が多く聞かれた。実は経理業務の大半は、ある程度決められた定型作業であるこ

とが多い。もちろん、すべて同じ作業となるわけではないが、前回の作業を踏襲するものも多い。1人で作業することでコミュニケーションが適時にとれず、わからないことがあった場合に進まなくなってしまうことを心配したが、チャットなどのコミュニケーションツールでスタッフ同士随時つながっており、タイムリーに効率よくコミュニケーションが取れる環境があったため、作業自体の進捗に特に問題はなかった。むしろ、在宅勤務で、邪魔となる社内電話や雑談などがなく効率的だった、という意見が多く聞かれた。

ここまでは、ネットやニュースなどでも一般的に聞かれるものであり、特に違和感はないであろう。一方、いくつか課題もある。

課題1：在宅環境により効率悪化すること

一般的に、日本の住宅は仕事をするための専用スペースは備えていない。在宅勤務は想定されていないのである。よって、ダイニングなどの家族共有スペースで業務をこなさなければならぬケースも多い。この家族共有スペースでのオンライン会