

経理業務改善のためのプロセスマネジメント

経理業務の重要性を、再確認してみましょう。将来的な人手不足が想定される中で、継続して経理業務を行える体制が整っていますか？間接業務であるからこそ、安定して業務が遂行される状況が求められています。

経理は間接業務ですが、会社の重要な業務です。まず、出納業務を行い、現預金を直接扱う事になるので、取扱いに注意する必要があります。また会計業務により、試算表を作成しますが、経営層は試算表を基に会社の業績を把握するので、意思決定の重要な判断基準となります。

一方で、経理作業による横領などの不正や、経理作業者の能力によって試算表の信頼性が担保できないなどの、会社としての潜在的なリスクも抱えています。

経理事務員の仕事自体は、外から見ると簡単な事務作業のように見えますが、継続的・安定的に職務を遂行するには、属人的な部分を減らし、作業を標準化する必要があります。標準化の中に承認フローやチェック機能を整備すれば、潜在的なリスクの低減にもつながります。

作業を標準化するためには、まず現状を把握する事が重要です。どんな業務を行っているのか業務フローや業務記述書で“見える化”し、以下の観点で再検討を行います。

【ECRSによる業務改善】

Eliminate: 排除	廃止する事ができないか？
Combine: 統合	同一の作業でできないか？
Rearrange: 交換	順序の変更をできないか？
Simplify: 簡素化	作業を単純化できないか？

そして、最終的に必要な情報をしっかりと定義した上で、経理部署に適切なインプット情報が送られるよう、他部署との連携整備が欠かせません。また、経理処理自体についても、システム（エクセル等）の進歩と共に進化させなければなりません。

業務改善を成功に導くには、会社としてのメリットを求める事と並行して、作業者自身にメリットを感じさせる事が必要です。

- ・会社のメリット：業務の標準化（個人に左右されない業務遂行）
リスクの低減（承認による業務内容の把握）
- ・個人のメリット：作業負担の軽減（ルールの明確化、不要業務の廃止）
責任感の軽減（業務範囲・承認の明確化によるもの）

上記の点を踏まえて、経理業務を見直されてはいかがでしょうか。

(みらいコンサルティンググループ)

「女性活躍推進法」について

1. 法律の目的

急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化等の社会経済情勢の変化に対応して行くためには、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性が、その個性と能力を十分に発揮して、職業生活において活躍することが重要となります。

「女性活躍推進法」は、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、豊かで活力ある社会を実現することを目的として制定されました。

2. 法律の概要

女性の職業生活における活躍を推進するために、国、地方公共団体、一般事業主が担う責務を明らかにし、平成37年までの10年間に集中的かつ計画的に取組み、一般事業主に関する部分については、平成28年4月1日から施行されました。

具体的には、以下の基本原則に則り、女性の職業生活における活躍を推進して行きます。

【基本原則】

- 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用が行われること
- 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

3. 一般事業主が実施すべき事項

常時雇用する労働者の数が301人以上の一般事業主は、①自社の女性の活躍状況を把握・課題分析、②行動計画の策定・社内周知・公表・届出、③女性の活躍に関する情報公開が義務づけられます。また、常時雇用する労働者が300人以下の事業主については努力義務となります。

(1) 現状把握

基礎4項目「①採用した労働者に占める女性労働者の割合」

「②男女の平均継続勤務年数の差異」「③労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況」「④管理職に占める女性労働者の割合」を算出し自社の状況を確認します。

(2) 課題分析・目標設定・取組内容の決定

把握した基礎4項目等の結果より、女性活躍に関する自社の課題を分析します。

自社の課題に基づき目標を設定し、具体的な取組内容を決定します。

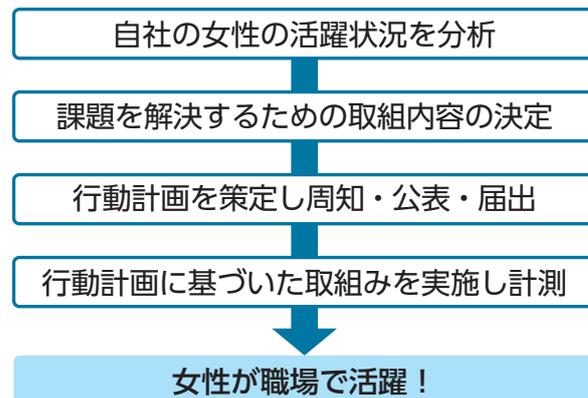
(3) 行動計画の策定・社内周知・公表・届出

検討した課題や目標、取組みに基づいて、行動計画をまとめます。また、作成した行動計画の、労働者への周知、外部への公表、都道府県労働局への届出を行います。

(4) 取組みの実施・経年効果の測定

計画に基づいて取組みを実施し、経年効果の計測を行います。

実施内容の流れ



4. 認定について

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組みの実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を請求することができます。認定を受けた企業は、厚生労働大臣が定める認定マークを商品や広告等に付すことができ、女性活躍推進企業であることのPRができます。

(特定社会保険労務士(土浦支部)小林基伸)