

【現地日本企業が直面する課題（再掲）】

指示／判断・意思決定

- 現地従業員の業務分掌・業務手順が明確にされないまま、その都度、駐在員が対面・口頭による指示をしていた場合、リモート環境下での指示に切り替わった時に現地従業員が理解できず、誤った処理が行われる可能性があります。
- 同様の理由で、判断・意思決定に必要な情報が現地従業員から適時・的確に報告されないことも考えられます。

チェック・モニタリング

- チェック・モニタリングの手続きで証憑類の原本が必要な場合、リモート環境下では適時の入手が困難であり、メールやFAX等で入手したとしても、偽造のリスクが伴います。
- 駐在員が帰国している場合、現地でしか行えないチェック・モニタリングは現地従業員に代行してもらう必要があります。しかし、十分な経験やスキルを持たない場合は、信頼性に懸念が生じます。

職務分離

- 平常時であれば、職務分離による牽制が可能な業務も、限られたスタッフに権限を集約せざるを得ないため、不正の懸念が高まります。

規律

- 現場責任者不在となり、業務ミスや遅延、意図的なルールの逸脱が起こるおそれがあります。

資産保全

- 駐在員が帰国し、現地従業員に資産管理を任せざるを得ない場合、資産の横領や棄損が懸念されます。

情報の取扱い

- 在宅勤務を目的とする必要書類の持ち帰りや、セキュリティが脆弱な個人保有のPCおよびネットワークの利用が原因で、機密情報を漏洩・紛失するリスクが高まります。

労務

- 就業規則や雇用契約が出社を前提とした内容となっている場合、リモートワーク期間中の勤怠管理が現ルールの枠内で対応できません。

人員配置

オペレーションを行う上で必要な資格・能力を有する者を常時配置することが困難となります。