

失敗しない経理組織を考える(1)

会社の業績が見えない、決算が締まらない、経理人員が足りない。
あなたはどうしますか？

- 経理募集の広告を打つ。
- 経理の派遣を派遣会社へオーダーする。
- 外部の専門家へお願いする。
- 契約している会計事務所へ相談する。

上記のいずれかのアクションを取るはずですが、果たしてこれが正解でしょうか？

なぜなら、問題となっている「**業務内容・業務量・必要スキル**」が明確では無いからです。
ここが、明確で無いと問題の解決どころか、問題がさらに大きくなります。

方法	長所	短所
経理募集	・会社の安定化 ・幹部育成	・面接の手間 ・採用、教育コスト ・退職リスク ・希望のスキル？ ・固定費発生
経理派遣	・雇用期間に融通	
外部専門家	・専門的な知識、他社事例が豊富	・アドバイスだけ ・抽象的な表現 ・高額なフィー
会計事務所	・長年契約している場合には、相談しやすい ・自社の事情を知っている	・会社の経理実務経験が無い ・アドバイスだけ

方法を間違えると、失敗した経理組織が出来上がってしまう。

- ・せっかく採用したのにすぐに退職 採用、教育コストが無駄。再度採用と教育を繰り返す事による組織の疲弊。
- ・業務を改善するだけで解決できるのに、人を採用 無駄な固定費発生。
- ・一般論しかアドバイスしない専門家 高額なフィーを払った割には効果が薄い。
- ・会社の経理実務経験の無い会計事務所 現場寄りの話しができない。解決に当たっての具体策が出て来ない。
人を入れる前に、「**冷静に現状を見つめ直し、問題点を発掘する**」ことが重要。

失敗しない経理のツボ

Step1:現状分析

現状の経理を担当外の人が見ても分かるようにする。

Step2:問題点発掘

何が不足して、何が出来ていないかを掘り起こす。

Step3:解決手法検討

解決するために必要なスキル。調達方法を検討する。

Step4:アクション

経理募集、経理派遣、外部専門家、会計事務所
へアプローチ。

失敗しないためには、
ここに一番「時間」を
かけるべき。
本当に必要な人材
が見え無い。

ここだけで議論が終
わっている場合が多い。

「**人を入れたら、もう戻れない**」事を強く認識し、「時間」をかけてStep1～3を検討する事が重要です。

