



経理担当が突然退職したら？ 引継ぎのポイントや注意点を解説！



(株)harbors

目次

—第一章—

経理社員が退職した場合のリスクとは？対処法も紹介！

経理社員が退職した場合に想定されるリスクは？

経理社員が退職しても大丈夫！安心して任せられる対処法

第一章まとめ

—第二章—

経理担当が突然退職したら？ 引継ぎのポイントや注意点を解説

経理担当者が突然退職して困ること

経理担当の退職が決まった場合の引継ぎポイントと対処法

第二章まとめ

経理社員が退職した場合のリスクとは？対処法も紹介！

経理社員が退職することとなった場合、どのようなリスクが想定されるでしょうか。事前にリスクを把握しておくことで、退職後の対処や対策も取りやすくなります。

ここでは、経理社員が退職した際に想定されるリスクや注意点について紹介しています。経理知識のない社員だけで対処できる方法についても解説していますので、会社の経理業務を検討する際の参考としてもお役立てください。

経理社員が退職した場合に想定されるリスクは？

経理を担当している社員が退職した場合、以下のようなリスクが考えられます。

引継ぎがスムーズにいかないリスク

すべての経理社員が半年や1年前など、余裕を持って退職の意向を伝えられる訳ではありません。2週間前や1か月前など、やむを得ない理由があり、突然の退職を止められないケースもあるでしょう。退職までの期間が短い場合、求人を出してもすぐに応募者があるとは限らず、採用しても引継ぎまでの時間が限られていることも多いものです。

引継ぎ期間が短いと、業務に慣れない新しい担当者の負担が増えることとなり、早期に退職する連鎖が続く可能性も高まってしまいます。

退職する社員にとっては、退職すると決まった時から業務に対する責任感が緩んでしまう場合もあるでしょう。こうしたことも、十分な引継ぎができない理由となりやすいのです。

経理業務の引継ぎが十分にできなかったために取引先への振込や従業員への給与計算、売上請求書などにミスがあり、会社内だけでなく取引先にも取り返しのつかない迷惑をかけてしまったという事例もよくあります。

余分なコストがかかるリスク

引継ぎまでに余裕を持って採用したとしても、一時的に人手が多い状態となるため、引継ぎ期間中の人件費は高くなってしまいます。

退職する社員が相当なベテランである場合に、1人が担当していた業務を2人に振り分ける必要も出てくれば、コストの高い状態が継続することとなるでしょう。

ただ、一定の初期費用やコストを投入することで、経理業務の安定や安心に繋がるのであれば、必要経費であるという認識を持つことも大切です。

これまで経理社員への負担が大き過ぎなかったか、今後退職した場合のリスクを低減させる目的など、コスト感を見るには総合的に判断する必要があるでしょう。

企業会計原則へのリスク

企業会計は、「明瞭性」や「継続性」など、7つの会計原則を守って行われるべきであることが法令で定められています。

急にことなる会計処理や、継続性が途切れるような記帳や変更は避け、真実に基づいて処理することが大切です。

経理業務の引継ぎに問題があると、こうした会計原則が守られにくくなり、修正申告や税務調査のリスクにも繋がりがねません。

経理経験者といっても、会計の方法は企業によって大きくことなる場合もあります。

相当の経験や知識がない場合、経験者だからこそそのミスや間違いなどが起こる可能性も考慮した方がよいでしょう。

このように、経理を担当する社員の退職には、さまざまなリスクが存在します。専門性の高い業務であり、間違いが信用問題となりやすい業務であるため、経理の引継ぎではこうしたリスクを避けることがより重要となるのです。

経理社員が退職しても大丈夫！安心して任せられる対処法

経理社員や担当者が退職しても安心して営業を続けるためには、以下のような対処法を検討してみましょう。

経理代行へ相談する

経理担当者の退職が判明した時点で、まずは経理代行会社へ相談しましょう。これまで社内で処理していた業務のうち、経理業務のサポートを受けられる業務があるか、その場合のコスト感や引継ぎに必要な資料といった点について確認することが大切です。

経理のアウトソーシングなどに強く、代行実績の多い専門の会社であれば、退職までの日が短くてもすぐに対応でき、会社の規模や状況に応じたアドバイスを受けることができるでしょう。

担当社員の分散

総務経理やひとり経理で任せていた社員が退職する場合、すぐに新しい経理スタッフを雇用するというのが考えられますが、良い人材をすぐに採用することは困難です。

将来的なリスクを低減させるためにも、担当社員を分散させる、または社長自身が経理を引き継ぐことをおすすめします。

1人が退職しても支障の出ない業務を増やすことで、引継ぎにかかる期間やボリュームを軽減することができます。

専門性の高い経験や知識を持つ社員でなくても担当できるようにしたり、時短や在宅といった形態も併用すれば、コストを抑えることも可能です。

ただし、担当社員や社長は経理業務が本来の業務でないため、本来の業務に支障が出るリスクが発生いたします。

コストとリスク両面の対策には経理代行がおすすめ

経理業務の引継ぎにかかるリスクやコストを低減する方法として、経理代行サービスを利用する方法もあります。

経理代行は派遣会社など、さまざまな企業がサービスを提供していますが、企業会計原則を守りつつ、信頼できる経理代行サービスを利用したいなら、経理代行会社へ依頼するのがおすすめです。

オンライン相談や無料相談などを利用して、コストとリスクの両面について、納得できるまで問い合わせてみてはいかがでしょうか。

第一章まとめ

経理社員や担当者が退職した場合、引継ぎがスムーズにいかないリスクや、人件費などのコストがかかるリスクに加え、会計処理や給与計算、振込などの経理業務自体が正しく行われなくなるリスクもゼロではなくなってしまいます。

こうしたコストやリスクを回避するには、担当業務を分散させる、経理代行サービスの導入も検討するとよいでしょう。

経理担当が突然退職したら？ 引継ぎのポイントや注意点を解説

社内でも重要なポストである経理担当者が突然退職してしまったら、どのような点に注意するべきでしょうか。引継ぎの際のポイントなどについても知っておきたいところです。

ここでは、経理担当者が突然退職してしまった場合に困るポイントや引継ぎ方、新しい担当者へスムーズに繋ぐための対処法などについて解説しています。

経理担当者が突然退職して困ること

会社の経理部門は重要なポストですが、担当者が突然退職してしまった場合、具体的にどのような困ることがあるのか、パッと思いつく人は意外と少ないのではないのでしょうか。

経理担当者が突然辞めてしまった場合に、「困ることがパッと思いつかない」ことこそが、もっとも困るポイントであるともいえるのです。

経理担当者にはできない業務が滞る

社内の経理業務は、経理担当者しか携わっていない業務が多いものです。特に振込や給与計算などのお金に関する処理は「経理担当以外に知っている人がいない」というケースもあるでしょう。

日々の記帳や書類のファイリングなど、多少遅れても後でまとめて処理できる業務や、他の人に任せられる業務であればそこまで支障がおきることはありません。

経理担当しか知らない業務があり、そのことを知っている担当者が辞めてしまった場合に、社内で気づかれることなく大切な業務が滞ってしまう可能性があるのです。

ログインデータやパスワードなどのセキュリティ管理も

経理担当者だけが知っている情報として、金融機関へのログインIDやパスワードといった、セキュリティに関するデータの管理も挙げられます。

経理担当が退職した後には、情報漏洩を防ぐためにログイン情報やパスワードを更新する必要があるでしょう。

この時に、どの情報を更新すればよいのか把握していないと更新漏れが起きたり、最悪の場合、経理担当しか情報を知らず、ログイン自体できなくなったりしてしまうケースも考えられます。

年に数回～1度だけの業務が多く、引継ぎに時間がかかる

経理担当が突然退職して困る点として大きなものに、年に1度や数回程度発生する業務が多いことも挙げられるでしょう。

決算処理や年末調整など、毎日発生しない割に重要度が高い業務はもちろん、総務経理の場合には社員の入社や退職に伴う処理も担当しなければなりません。

こうした業務は毎日発生しないため、引継いでも慣れるのに時間がかかり、安心して任せにくくなってしまふでしょう。

会計入力や経費精算など、一見簡単そうに見える業務であっても、簿記や会計の専門知識は必要となるため、誰にでも任せにくいものです。

そのうえ、ミスや間違いがあってはならない業務でもあるため、経理担当が突然退職した場合を想定したリスクヘッジが重要となるでしょう。

経理担当の退職が決まった場合の引継ぎポイントと対処法

経理担当の退職が決まり、新しい担当者へ引き継ぐ際には、以下のようなポイントや対処法を押さえて進めるようにしましょう。

引継ぎ期間は極力長くもうける

突然退職が決まってしまった場合、物理的になかなか引継ぎ期間を長く取れないケースも多いのですが、それでも極力長めの期間をもうけるように配慮したいものです。

新しい契約や変更など、イレギュラーな処理が多い場合は、特にしっかりと引継ぎ期間を取るようにしましょう。

短期間で引き継ぐ場合は経験者採用、マニュアル作成などの対策が必須

数ヵ月以上引継ぎ期間を作ればよいですが、法的には2週間前までに申し出があれば、退職を受け入れざるをえません。

採用に時間がかかる場合もあり、1週間以内で引き継がなければならないケースも珍しくありません。

経理経験者を採用条件とするのはもちろんのこと、マニュアルの作成など、退職までに必要な対策をできる限り取っておくことも大切です。

不安な場合は経理代行サービスを利用しよう

「経理担当の退職は決まっているのに、新しい求人に応募が来ない」「前任者の処理方法を引き継がせたくない」など、マニュアルや引継ぎ期間などで対応できない問題が発生する場合もあるでしょう。

こうした場合には、経理代行会社へ相談してみるのも1つの方法です。

経理担当が退職するリスクや不安が解消されるだけでなく、内容によっては、人件費を大幅に削減することもできるでしょう。

「経理担当はいるが手が回っていない」「退職される前にリスクを低減させたい」といった理由でも、経理代行サービスはおすすめです。

第二章まとめ

経理担当が突然退職した場合、日々の会計処理や入出金、振り込みはもちろん、給与計算や決算処理、総務経理の場合は入社や退職に関する手続きなども引き継がなければなりません。

具体的にどのような業務を引き継ぐ必要があるかがよくわからない場合も多く、経理業務の引継ぎ自体が困難となってしまうケースもあるでしょう。

引継ぎ時にはできるだけ引継ぎ期間を長く設けたり、マニュアル作成や経験者の採用といった対策を取ることに加え、不安な場合は経理代行サービスなども検討するとよいでしょう。

株式会社harborsについて

社名：株式会社harbors

本社：神奈川県横浜市西区北幸二丁目10番34号 第2鶴見ビル701号室

代表者：藤井 光樹（税理士）

設立：2019（令和元）年 08月

無料にて経理・融資に関するご相談をお受けしております。

ご興味のある方はまず**無料相談**にお申込みください。

045-565-9460へお電話

もしくは、「横浜経理代行ステーション」と調べて頂き、ホームページよりお申込みください。

あなたが無料相談で手に入れられるもの

- 1:どのくらい削減できる？**経理コストカットシミュレーション**
- 2:図解でわかりやすくご提案！**理想の経理フロー設計図**
- 3:導入するだけで効率アップ！**おすすめクラウド経理サービスご提案**
- 4:感動の経理自動化の世界を体験！**経理自動化デモ体験**
- 5:貴社だけのオーダーメイドプラン！**経理代行サービスお見積り（ご希望者のみ）**