

仕組みを見直して
競争力を上げれば
生産性がアップする!



士業事務所の 働き方

改革2020

サービスの差別化が一層困難になる中で、多くの士業事務所にとって競争力のカギを握るのが、「働き方」といえよう。本特集では、「組織づくり」「人材育成」「時間&単価」を生産性アップの3大要素とし、新時代の働き方とは何か事務所の事例とともに迫る。

ビジョナリーサミット登壇講師4人に聞きました!



山岸秀地氏
(GrowthPartners
税理士法人 代表)



伴 芳夫氏
(社会保険労務士法人
アドバンス 代表)



小笠原知世氏
(御堂筋税理士法人)



岩永 悠氏
(税理士法人アイユー
コンサルティング 代表)

NEWS

売上が上がるビジネスモデル、
事務所組織・制度のヒントがココに!

10/9
(水)

第8回
ビジョナリーサミット2019
& 士業交流会

テーマ「士業事務所の働き方改革」

士業業界の最先端をいく事務所の成功手法や事例を余すことなく公開! 業務効率化、単価UP、給与の3分野の解決について事例を交えて徹底解説します。

新時代のビジネスパーソン4人に聞く! 士業事務所の働き方改革とは?

新時代の士業事務所をけん引する4事務所に『働き方改革』で大切なことを聞いた!

事務所に合わせるのではなく個人と 事務所の融合でシナジーを生み出す

Tomoyo Ogasawara

御堂筋税理士法人では、メンバー個人の能力を引き出すことに重きをおいています。「この先どうなりたいのか」という個人のキャリアプランを形成し、事務所とどうフィットしていくかを、面談で部下と一緒に考えています。それと同時に時間単価は常に意識。やりたいことばかり優先し、収益につながらなくては意味がありません。メンバーのやる気を促進して、実現できる環境を整えていく。働き方改革よりも、『働き方開拓』のほうが、弊社には合っているかもしれません。

御堂筋税理士法人
税理士・人事コンサルタント 小笠原知世氏

2010年御堂筋税理士法人入所。「中小企業オーナーの夢をかなえるサポートをする」をモットーに、企業税務のプロフェッショナルとして財務会計サポートを手がける。また、人事コンサルタントとして制度構築・運用を支援している。

創業 / 1991年 従業員 / 26名
本社所在地 / 大阪府大阪市中央区今橋4-1-1
淀屋橋三井ビルディング4F



『やらされる』意識ではなく 主体的にチームで変えていく 意志がカギ

Shuji Yamagishi

時間を省みず動いてきたこれまでの労働スタイルから、いかに生産性を上げていくかが重要になっています。より高単価で、人にしか生み出せない価値とは何か。新しい事業をつくり出すことに面白みを感じられるかどうか、カギになってくるのではないのでしょうか。そのためには、事務所の考え方が大切で、これに共感できる人の集まりが強固な組織になると考えています。

GrowthPartners税理士法人 代表 山岸秀地氏

2018年10月に経営陣3名体制でGrowthPartners税理士法人を開業。当初から組織化を意識した事務所運営で、2年目で15名規模まで成長。現在、顧問先を毎月10件前後増やしながら組織拡大を図る。

創業 / 2018年 従業員 / 15名
本社所在地 / 東京都港区西新橋1-17-6 高崎ビル6F



職員それぞれが 働く意味を見出して 価値の創出に時間をかける

Yu Iwanaga

クライアントに高水準の付加価値を提供するには、常日頃から仕事につながるアイデアやヒントに対してアンテナを張ることが必須になってきます。その時に必要となるのが「働く意志の源泉とは何か」。働き方改革をする上で、使命感や意欲が大切になってくると考えていますので、実務スキルとともに、マインドを醸成する育成プログラムを作成し、実行しています。

税理士法人アイユーコンサルティング 代表 岩永悠氏
大手税理士法人勤務時代に富裕層向けの資産税・事業承継コンサルティングを数多く手がけ、2013年福岡市にて開業。日本一の資産税総合ファームを目指し、顧問業務から企業再生コンサルティングまで一気通貫で行う。

創業 / 2013年 従業員 / 50名 拠点数 / 5
本社所在地 / 福岡県福岡市博多駅東2-10-16
川辺ビル4F



コミュニケーションがとれる風通しの 良い環境が制度づくりへつながる

Yoshio Ban

業務効率を上げて残業時間を削減するだけではなく、風通しの良い職場をつくるのが一番大切だと思っています。中でも、コミュニケーションの活性化は特に意識しています。お互いのことを知れば、言葉の齟齬もなくなりますし、風通しが良くなると意見も出やすくなり、社内環境を改善するアイデアも数多く出てきます。弊社は、『ふくおか「働き方改革」推進企業認定事業』の第一号認定を受けました。やはり、意見を出しやすい環境づくりというのは見落としがちですが、組織において重要なことです。

社会保険労務士法人アドバンス 代表社員 伴芳夫氏
地元鉄道会社に勤務後、2007年社会保険労務士法人アドバンス入所。九州エリアの企業の労務顧問を多数抱える。人事・賃金制度の構築など人事労務に関する課題解決を手掛ける傍ら、セミナー講師など多方面で活躍している。

創業 / 1986年 従業員 / 44名 (グループ総数)
本社所在地 / 福岡県福岡市中央区舞鶴2-2-11 富士ビル8F



「働き方改革」の前に、「強い組織への改革」が重要！人が

効率化、単価アップなど生産性を高めることも重要だが、それを持続できる「働

「共に成長」を意識してシナジーを生み出す組織

開業2年目の今こそ考え方の浸透を重視

“共に歩み、共に成長していく”という思いを込めて、GrowthPartnersと名付けました。これは、顧問先や職員、事務所に関わるすべての人との間で、相乗効果を生み出すことこそが事務所の存在意義だと考えているから。なので、スピードをもって成長していく過程でも採用の時には、“関わる人を幸せにするために、どんな価値を提供できるか”を常に採用基準として考え、とことん話しをして、価値観が合うかどうかすり合わせています。

価値を提供するのは“人”であり、

仕事の評価対象になるのも“人”。5年で100名規模を目指してこれからもっと拡大していく新興事務所だからこそ、考え方に共感した人を集め、浸透させていくことを重視しています。



GrowthPartners
税理士法人
山岸秀地氏

採用は先行投資！ 通年採用を実施

事務所理念に合うかを最重視

急スピードで成長している段階のため通年採用を行い、良い人材がいれば先行投資で採用。面接時には、顧問先の潜在ニーズを引き出すためのコミュニケーションスキルや、クライアント・ファーストで行動できるか、仕事の価値観を採用時にとことんすり合わせる。



ベンチャーならではのチャレンジ精神で新風を吹かせる

若手職員へ存在意義を啓蒙し主体性を育む

“高付加価値サービスの創造・提供”。この理念のもと、私たちは中小企業の未来を創るサポートをしています。壮大で社会的意義のある仕事ですので、もちろん専門知識や経験も必要となっていきます。案件をこなしていく過程で、悔しいことや、順調にいかないこともあるかもしれませんが、もし、躓いてしまったとしても、何度でも原点に立ち返れるように、新入職員には“働く意味”を考えさせています。

また、弊社は20～30代がメインの勢いのある事務所。現状にとどまらず何事にも果敢に挑戦する風土があります。今後、

新たなサービスや拠点展開を勢力的に行っていくためにも、職員一人ひとりの行動や考えの軸となる“事務所理念”を確立し、浸透させることを大切にしています。一人ひとりが理念に沿った活動ができれば、意思決定から実行まで最速で対応ができる。それこそが強みだと思っています。



税理士法人アイユー
コンサルティング
岩永 悠氏

働く意義を考える取り組み

「選択と集中」で付加価値を創出

資産税に特化することでノウハウの蓄積とブランド構築を積み上げ。付加価値の創出を常に意識させるために、業務に徹するのではなく、マネージャー職から若手職員へのOJTや毎週の研修の中で、社会的意義を考えさせる啓蒙をしていく。



集まり定着する組織とは？

き方」とは何だろうか。優秀な人が集まり、継続的に成長を続ける事務所の組織風土に迫る。

“自由闊達”に発言・行動できる風土をみんなで作る

「やってみよう」精神で、成長のための投資は惜しまない

弊社では、メンバー一人ひとりの主体性を重んじています。なので、採用時から『素直さ』『自ら考えて行動できるか』を重視。また、中小企業のオーナーの、すべての課題を解決できるソリューションファームであるために、自分は何ができるかを考えるビジョンワークを一泊二日の合宿形式で実施。

そこでは、個人の将来にもフォーカスしています。個人のキャリアと事務所が向かうビジョンがフィットして、メンバーの“やりたい”を引き出すことが、強い組織をつくる秘訣だと考えています。先代や代表の才木は、ともに“やって

みよう”の精神を大切にしている、月の就業時間のうち15%は育成のための時間に費やしています。



御堂筋税理士法人
小笠原知世氏

職員の“やりたい”を引き出す制度

1on1ミーティング

上司と部下で年・月ごとの目標と達成方法を設定。グレードごとに定めた時間あたりの生産性を確保する仕事の進め方などについてフィードバックを行う。

15%ルール

月の就業時間のうち、15%は自己研鑽のための時間に費やす。外部セミナーなど、業務につながる研修にも積極的に参加して良い。

ビジョンクエスト

「この先どうしたいか」、個人のキャリア形成と事務所が目指すビジョン実現のための課題や目標を棚卸する一泊二日の合宿。

縦軸×横軸で業務の視座を拡大

会計業務に加え、人事コンサル、資産税、コックピット経営、ITソリューション、M&Aの5つのプロジェクトが稼働し、メンバー全員がコンサルティング業務を担当できるようにしている。

職員のバックグラウンドを活かして長所を伸ばす

各業界の現場を知る職員の個性を引き出しシナジーを生む

職員の個を尊重しながら、チームで動けるフラットで風通しの良い社風だと思います。弊社には、さまざまなバックグラウンドを持った職員が集まっています。金融機関や鉄道系の元営業マンなど、他業界からの転職者がほとんどです。その中で共通しているのは、“クライアントの働く環境を良くしたい”という意欲を持っていること。中小企業のオーナーは、営業畑を経験されてこられた方が大半ですので、現場を知って、オーナーの気持ちに共感してあげられる職員が多いのは強みといえます。

また、子育て世代の職員が多いので、働き方の多様性に対して柔軟に対応し、働く意欲を持続させています」。



社会保険労務士法人
アドバンス
伴 芳夫氏

風通しの良い職場づくりの取り組み

コミュニケーションを促進する朝礼

8時45分から9時までの15分間、毎朝朝礼を実施。週替わりの二名当番制で、朝礼当番が考案した企画をみんなで実施する。「残暑見舞いの絵葉書をつくって投票したり、アンガーマネジメントのゲームをみんなでやったり。チームワーク研修を朝礼の15分間で行う感覚でやっています」。

カフェ・ラウンジスペース

共有スペースを設けたワンフロアで職員間のコミュニケーションを促進し、意見が出やすい職場づくりを意識。



士業事務所の競争力の源泉「早期 〘人材〙で差をつける

労働集約型のビジネスだからこそ、いかに短期間で価値提供できる人材を育成

内定者研修プログラムの実行で 仲間意識と基礎知識を固める

より強固な組織にしていくには、一緒に文化をつくっていきける人材をいかに集めるかが重要。実務スキルは、入社してからいくらでも学べますから、アイユーコンサルティングのマインドを形成していく目

的で、新卒採用を今年から本格的に開始しました。内定者研修でも価値形成に比重を置いて、半年間で14回ほど研修を実施予定。入社までに人間関係を築いて、4月から良いスタートダッシュをきりたいと思っています。



税理士法人アイユー
コンサルティング
岩永 悠氏

研修プログラムで関係性も構築



価値観
研修

他業界の内定者と 合同で社会人になる 意識を高める

社会人になる意識変革をメインとしたプログラム。自社研修のみだと周囲を俯瞰する機会が少ないため、外部研修に参加させて他業界の内定者との交流をもたせる。

税務
知識

入社時に困らない 最低限の税務知識 を身につける

時間にゆとりのある学生のうちに最低限の知識を身につけ、入社後は業務を通して実務スキルを磨いていく。



入社
直前

入社の意気込みをプレゼン予定

何を実現したいのか、入社意思を再確認させるのが目的。「事務所を支えるのは『人』ですから、彼らが活躍できる場を提供していきたいと思っています」。

内定者研修プログラム

▶ 他社の内定者とも交流し、やる気を鼓舞

社内研修に加えて、他業界の内定者と合同で行う外部研修に参加させる。外部との交流を持つことで、同世代同士でのやる気を鼓舞し合う効果が。

価値観
研修

バリューアッププログラム

「何のために働くか」を考えさせるプログラム。全6回のカリキュラムで学生の意識から社会人として働く意識を芽生えさせる。

税務
知識

各税法知識

入社後に必須となる税法の知識を学ぶ座学。計3日実施。

入社
直前

スタートアッププログラム

これまでの研修の振り返りを含め、アイユーコンサルティングのメンバーになる意気込みをみんなの前で発表予定。

▶ CHECK!

3段階の研修を通して意識の変革を促進させる

研修を通して「何のために働くのか」、「アイユーコンサルティングで何を実現したいのか」をさらに明確にすることで、いわゆる「学生気分」から社会人としての意識の変革を促していく。

育成」と「習熟」がカギ

するかが重要。個人のキャリアプランと実務スキルの習熟を図る2事務所の事例を紹介する。

長期インターン制度導入で メンバーのマネジメントスキルも磨く

インターンシップ制度の導入は、新卒入社早期戦力化だけが目的ではありません。学生を指導することで、現有の1～5年目の若手メンバーの教育スキル向上と指導することへの意識の芽生え、新入社員

の受け入れ態勢の整備も加味しています。就学状況も考慮しながら、半年で完了するプログラムを構成。若手メンバーは、コーチング研修を受けてからフォローを行うので、マネジメントを実践的に学ぶ機会にもなっています。



御堂筋税理士法人
小笠原知世氏

入社前のインターンで受け入れ態勢を整備



会計業務の 一連の流れを学び 習熟度を高める

月次決算申告書の作成までの一連の流れを先輩職員と一緒に学ぶ。断片的に業務をするよりも流れを知ることでの理解度を早める。

ロケットスタート をきって仲間入り!

入社後は上司以外に、メンターが社会人として教養から実務まで多岐にフォローする。

インターン生の声



事務所の雰囲気を知ることができるので、不安はありませんでした!



インターン生には「入社0年目」をテーマに、スタッフと同じような実務に取り組んでもらいます。入社時には基本的な業務は経験しているので、早期戦略化が実現しています。



インターンシップ担当 高岡亜子氏

長期インターンシップカリキュラム

▶ 社会人マナーから実務まで 4段階グレードで可視化

電話対応、コピーの取り方から月次決算書の作成など実務の一連の流れを指導。その中で、生産性の概念や事務所のルールを浸透させていく。

事務的
スキル

- ✔ 電話対応
- ✔ エクセル操作
- ✔ コピー/PDF化

電話対応、コピーの取り方から月次決算書の作成など実務の一連の流れを指導。その中で、生産性の概念や事務所のルールを醸成していく。

会計
業務

- ✔ 会計入力/法人決算
- ✔ 業績報告/年末調整
- ✔ 確定申告

上記項目をさらに区分けて表にまとめておき、実践した業務にはスタンプを押していく。何ができるようになったか見える化することで、次回やるべきことを明確にしておく。

▶ CHECK!

相互の意識を高めて組織を強固にしていく

1カ月ごとにメンターが面談を行う。学生はフィードバックをもらい目標設定することで働く意識を高め、若手職員は研修で学んだコーチングスキルを実践することでマネジメントスキルを身につけていく。

究極の生産性アップと業務の効率化はこの2つ!

効率化ツールを導入しても、使いこなせなければ事務所を取り巻く環境が複

業務

資産税案件でも製販一体をやめた!

「3年前から相続税申告業務も製販分離体制を整備して、完全に分離させました。すると、これまで依頼から申告書作成までに4~6カ月ほどかかっていたものが、3~4カ月に大幅短縮。処理スピードが2倍以上速くなったことでお客様にも満足いただけ、受注できる件数も増え、さらにノウハウも蓄積でき、一石三鳥の効果を得ています」。(税理士法人アイユーコンサルティング・岩永氏)



その他

コミュニケーションツールの複数使用をやめた!

「5拠点展開をしているので、マネージャー陣とのやりとりは頻繁に行っています。同時に複数のツールを使うと情報が錯綜するので、Chatworkを使うことで常に情報に時差のないよう意識しています」。(税理士法人アイユーコンサルティング・岩永氏)

共働き家庭を応援、平日固定労働をやめた!

「休みの合わない家庭や、お子さんの参観日出席のために、月~金曜の出勤をやめて、月~土曜で5日勤務に変更しました。作業効率やメリハリが生まれたと好評です」。(社会保険労務士法人アドバンス・伴氏)

生産性UPのために やめたこと

業務にまつわる些細なことをやめただけで一気に効率よく仕事ができたと紹介!

採用

即戦力採用をやめた! それよりも事務所理念に合う人を採用

「実務スキル重視で採用したこともあったのですが、考えがマッチせずに事務所を去っていかれました……。事務所の考えに共感して一緒に盛り上げてくれているかを面接で見極めています」。(GrowthPartners 税理士法人・山岸氏)

移動

業務時間確保のために訪問をやめた!

「顧問契約時に、基本はWeb面談として、どうしても訪問を希望される場合はチャージをいただくよう説明しています。訪問面談なら、1日2件だったのがWeb面談なら4件対応でき、生産性は2倍アップになりました」。(御堂筋税理士法人・小笠原氏)

駅直結ビルにオフィスを移転!

「5年前に地下鉄から直結するビルにオフィスを移転。地下道なら雨にも濡れず、信号もないので移動時間が大幅に短縮。ちなみに、コアタイムなしのフレックスでストレスフルな通勤時間を避けた出社が可能になっています」。(御堂筋税理士法人・小笠原氏)

「可視化」と「断捨離」

雑になるばかり。ここでは、生産性の見える化、生産性アップのためにやめたことを紹介する。

生産性UPのために まずは可視化

顧客ごと、従業員ごとの生産性が可視化できれば、コスト管理や時間も有効活用ができる。どうやって管理しているのか。2事例を紹介!

生産性UP POINT

役割分担を行い、内部体制を整備して予実管理を実行



GrowthPartners
税理士法人
山岸秀地氏

顧問業務は、開業当初から製販分離体制を採用して効率良く運転しています。というのも、今後は相談業務や企業のバックオフィス業務のサポートを強化していく予定なので、内部体制を早期に構築しました。ここで重要なのが、申告書作成までに誰が、どのくらいの時間をかけたか一元管理をすること。1人当たりの生産性は平均1500万円ですが、1人に負荷がかかりすぎないように、マネージャーと担当者のチーム制をとっています。

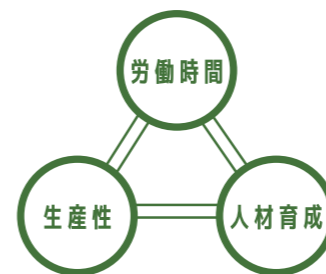
また、従業員の得手不得手を判断して人員配置を行っていきま。苦手なことをやってもうより、得意なことや専門知識の分野に従事してもらったほうが、結果として効率が良いからです。若手の教育・指導が得意な人に育成をメインで担当してもらったり、ITリテラシーの高い人にサイト運営を任せています。

▶CHECK!

2名1チーム制を採用! 情報共有の徹底、 タスク漏れを防止

属人的になると退職やトラブルなど、万が一の事態にスピード対応できないためチーム制を採用。一元管理のツールは試行錯誤の上、アレンジしやすいスプレッドシートで管理。

タイムマネジメントで 数字を徹底管理!



月の労働時間..... 180時間

内訳	税務業務.....	60%
	研究・開発.....	30%
	間接業務.....	10%

▶CHECK!

顧客単価とグレード別の 時間単価を意識して業務を遂行!

マネージャー職は3万円、マネージャー候補は2万円、一般職は1万5,000円として生産性を設定。常に数字として意識することで、時間の使い方を工夫できるようになる。



御堂筋税理士法人
小笠原知世氏

生産性UP POINT

生産性を細かく見える化 & 毎月のフィードバック

グレードごとに1時間あたりの生産性を明確に定めています。1社あたりの報酬額と業務にかけた時間、担当件数を細かく数値化。また、月の就業時間を最大180時間に設定し、そのうち30%を自己研鑽や商品開発の時間に充てていますので、業務時間は約120時間弱。この

限られた時間で、定められた時間あたりの生産性を維持するにはどうするかを徹底的に意識させています。また、全員がコンサルティングができるよう会計業務と兼務でコンサルティングプロジェクトにも加わっているため、担当顧問件数は20件ほどになりつつあります。そして、月に一度の上司との面談時に、生産性管理シートで維持できているかどうかを確認できていなければ、原因と対策を一緒に検討しています。

「業務効率化」「単価UP」「給与問題の解決」を実現する!!

10.9(水)
in東京

第8回 ビジヨナリーサミット2019 & 士業交流会

士業事務所の『働き方改革2020』

- 事務所の業務効率を上げて、生産性の向上をはかる!
- 士業業界の最新トレンド業務を知り、単価を上げる!
- 事務所の給与問題を解決し、優秀な人材を確保する!

業界を超えて集結した各分野の精鋭たち!



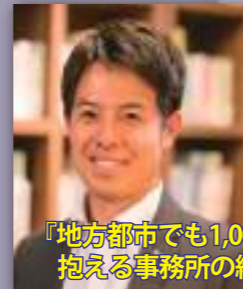
『話題の同一労働同一賃金
企業の対応方法とは』

岩崎 仁弥氏
株式会社リーガル・ステーション
代表取締役



『税理士が人事コンサルティングに
領域を広げた手法』

小笠原 知世氏
株式会社組織デザイン研究所 人事コンサルタント
御堂筋税理士法人 税理士/マネージャー



『地方都市でも1,000社超の顧客を
抱える事務所の経営手法とは?』

伴 芳夫氏
社会保険労務士法人アドバンス 代表社員
行政書士法人アドバンス 代表社員
株式会社アドバンス 代表取締役



『士業事務所の営業手法と
内部体制の効率化』

山岸 秀地氏
GrowthPartners税理士法人 代表社員
株式会社GrowthPartners Consulting 代表取締役



『事務所の急成長を支える
“継続的職員成長戦略”とは?』

岩永 悠氏
税理士法人アイユーコンサルティング
代表



『士業事務所における
給与・人事評価の重要性』

広瀬 元義氏
株式会社アックスコンサルティング
代表取締役

参加者全員に
豪華3大プレゼント!
※詳細・お問い合わせは
こちらから

2019 10/9(水)
東京 恵比寿 EBiS303

[時間] 11:00~19:00(交流会18:00~)
[定員] 300名様
[価格] 定価/当日 10,000円(税抜)※

※アックスコンサルティングのセミナー料金に関しては、2019年10月1日以降に開催される
セミナーから、新税率(10%)を適用させていただきます。何卒、ご了承ください。



生産性とモチベーションってどう上げる!? 楽しく働くユニーク制度

職員がイキイキ楽しく働ける組み・制度って何だろう。ユニークな独自制度の事例を聞いた。

▶CHECK!

意外と重宝!『ハッピーブレイク』

「集中すると脳も疲れてパフォーマンスも下がってしまう。リフレッシュしてもらうために、お菓子や飲み物を食べ飲み放題にしています。ときには先輩職員からふるさと納税のおすそ分けがあることも。ダラダラ食べながら仕事するのはご法度ですが、メリハリづくりや和気あいあいとした職場環境づくりにつながっている…かも」(税理士法人アイユーコンサルティング・岩永氏)

▶CHECK!

社内マイレージ『アドバンス・ベネフィットポイント』を運用!

「新規案件を獲得したら売上金額の10~50%を、実務担当者で営業担当者で按分します。そして、ポイント化して退職金に上乗せして貯めたり、特別な有給に変換することができます。以前は、ただの歩合給だったんですが、ポイント制にすることで各社員の要望に合わせる事ができ、自由度が増しました。今後は表彰制度などにもポイントを適用して、社内マイレージ制度をもっと活用していきたいと思っています」。(社会保険労務士法人アドバンス・伴氏)



▶CHECK!

『効率手当』導入以降、 残業45時間オーバーがゼロに

「正社員全員の月の残業時間が、36協定の上限におさまった場合のみ、一律10,000円を正社員全員に支給。残業の月間累積時間を全員に見える化したことと相まって導入開始から一人も上限を超えなくなりました」。(社会保険労務士法人アドバンス・伴氏)

▶CHECK!

ゲーム感覚で競う 『チーム別獲得エンジン表彰』

「月ごとに獲得した顧問契約、新規案件獲得をポイント化してチームごとに競っています。表彰は四半期と年間の累積。優勝したチームには豪華食事券をプレゼント。評価制度とは別の、プチ表彰・報酬ですが、ゲーム感覚でチームの団結力が芽生えるきっかけになっています」。(御堂筋税理士法人 小笠原氏)



▶CHECK!

働きパーソンに大好評! 『ちょこっと自由時間』

「事前申請すれば中抜けが自由なので、平日にしか行けない役所や銀行などのちょっとした用事のときに、みんな活用しています」。(御堂筋税理士法人 小笠原氏)

▶CHECK!

常に職場環境を改善! 『社内アンケート』を匿名で実施!

「事務所を良くするにはどうしたらいいか」、匿名アンケートを定期的にとっています。コミュニケーションをもっと取りたいというリクエストがあったので、飲み場の場を意識的に設けるようにしました。後は、会費負担をして担当者同士で飲み会に誘って来てもらったりなど。些細なことでも、事務所を良くするために声を聞き入れる意識をもっています」。(GrowthPartners 税理士法人・山岸氏)