

職員が

「集まる」「育つ」「元気になる」

税理士事務所のつくり方

職員が
集まる
育つ
元気になる

税理士事務所の
つくり方

職員から愛される
税理士事務所とは？

“人材”計画に悩む所長税理士に
必携の書。

第一法規

一般社団法人 租税調査研究会 編著

四六判・240頁 定価 本体1,800円+税

育成において
どこに注意すべきかを
事例を交えて伝授！

人材計画の悩みを
この一冊で解決！

▶職員が **働きたい！** と思える税理士事務所の
組織・体制づくりのポイントを満載！

▶所長税理士が、税理士事務所ならではの

楽しさ

やりがい

プロとしての誇り

を

職員に伝える取り組みについて、具体的な事例を交えて解説。



第一法規

東京都港区南青山2-11-17 〒107-8560
<http://www.daiichihoki.co.jp>

Tel. 0120-203-694
Fax. 0120-302-640

目次

はじめに

第1章 “職員” は、なぜいなくなる？

- 「税理士法人制度の創設」と「税理士広告の自由化」が変えたもの
- 人材採用は今「売り手市場」 人手不足と残業過多のスパイラル
- 税理士試験5科目合格の若者は、まさに“希少価値”
- 一般企業でも、有資格者を積極採用し始めた
- 少子高齢化で労働人口自体が減少する
- 職員が“いなくなる”スパイラル
- 無資格者が転職を考えるタイミングは“税理士試験の合格発表”
- 有資格者が転職に求める条件とは
- 一般企業へ転職する有資格者が増えている
- それでも働き続けるには“特別な理由”がある

第2章 “集まる” ～ 「共感」と「みえる化」～

- 離職率10%はやむを得ないことではない
- トップ自らが採用プロジェクトの舵をとる
- 採用担当には仲間から信頼されている職員を
- 「共感」をキーワードに「人材のミスマッチ」をなくす
- 人材採用方法の種類と特性を理解する
- ウォンテッドリーにみる日本型ビジネスSNSの可能性
- ダイレクト・リクルーティングーインディードが起こす採用改革
- 事務所を外から「みえる」ようにする
- 応募の“入り口”を見直す
- 採用決定までのプロセスと中身を見直す

第3章 “育つ” ～ 「働きがい」と「多様な働き方」～

- 人々の「働き方」に異変が起きている
- 「働きがい」を考えるキーワードは「ビジョン」「成長」「仲間」
- トップ自らが「ビジョン」を実践する
- 「成長」を感じられる企業風土と人事評価制度をつくる
- 「仲間」が居心地と働く意欲を生む
- なぜ「多様な働き方」が求められるのか
- 長時間労働は改善できるか？
- まず管理職の労働時間から見直そう
- 「時間」を人事評価の基準に加える
- 残業の“中身”を管理する
- 固定残業代は長時間労働につながる
- “サービス早朝出勤”が組織の生産性を下げる
- 「退社は定時過ぎが当たり前」という“風土”を変える
- 働く時間と場所に柔軟性を持たせる
- フレックスタイムにまつわる勘違い
- 税理士事務所における裁量労働制のルールと運用
- 変形労働時間制の活用で週休三日という働き方
- 「多様な働き方」は経営者も幸せにする

第4章 “元気になる” ～ 「相互信頼」と「社会的価値」～

- 仕事を“任せる”姿勢が職員を元気にする
- 「人材ポリシー」を考える
- やりたい仕事にチャレンジできる環境と風土をつくる
- “やるだけ研修”を見直す
- 「職員の家族」を大切に
- 「育休制度」を組織のパワーアップにつなげる発想
- 未経験者を積極採用する
- 「戻り」も「副業」も“経験”である
- 働きやすい仕事場をつくる
- テレワークで働く場所の“縛り”をなくす
- テレワーク導入のルールづくり
- 働くことも休むことも“自分の意志”で決める
- 休ませることも「仕事のうち」
- どうしても休みがとれない場合の代替措置
- 急用には「時間単位」の有給休暇を
- 障害者雇用を考える
- 税理士事務所が障害者を受け入れる社会的意味
- 無自覚なパワハラ体質が“良い人材”を遠ざける
- パワハラを防ぐ仕組みをつくる
- “風通し”の良い事務所では人が元気になる

おわりに

よりですが、大規模化していき、中で業務の効率化を考えると、どうしても仕事を細分化し、工場のようにプロック化するようにになります。「法人税」「資産税」「コンサルティング」などのフィールドを部門化し、業務範囲を限定するケースの多くは、実はこういった事情によるものなのです。

しかし、税務の場合は、例えば相続のシナリオ一つとっても、個人であれば資産税、経営者であれば法人税も絡んできます。個人だからといって資産税にとらわれ過ぎて、法人税の面で損をするような対策になってしまったという話はよく聞きます。クライアントが置かれている状況を俯瞰し、局面ごとに横断的に解釈できなければ、クライアントにとってベストなサービスを提供することはできません。大手事務所は専門職員が充実しているから質の高いサービスができるというのは、実は幻想に過ぎません。

中・小事務所の最大のアドバンテージは、規模が大きくないがゆえに、職員一人ひとりにトップ（所長）の目が届くことです。だからこそ、「個人の成長」を踏まえた意思決定ができ、ひいては税理士事務所全体としてのレベルアップ、サービスの向上につながることが出来ます。

そして、このことを説得力ある形で求職者や転職を考えている人にアピールできれば、採用においても大規模事務所が持たない武器になります。個性を生かしながら最速最速で成長で

170

169

やりたい仕事にチャレンジできる環境と風土をつくる

税理士事務所では、「ヒット」商品ですから、常にスキルをブラッシュアップしていく必要があります。これに関しては、中・小規模の事務所も大手事務所と同じステージで競うことができます。

当然、大手事務所も職員のレベルアップに力を入れていますが、規模が大きくなるほどに、組織全体としての「標準」を保つことを重視せざるを得なくなるので、職員教育はマニュアル化されたものにならざるを得ません。個人の成長に焦点を当て、その個性に合わせて職員教育をカスタマイズすることが、構造的に難しいのです。また、これは所長（経営者）の考え方に

詳細・お申し込みはコチラ

＜クレジットカードでもお支払いいただけます＞



第一法規

検索

CLICK!