

# 34年のテーマは 充実 特には内部体制の充実。

チーム編成のテーマは「教育と標準化」

「2012年170名体制1,800件のお客様」に向けて、充実の3年間とすること。

そのために全社員が自分自身の改革と成長を目指す。

## 教育

- ・ 教育部門として2等級中心の財務コンサルチームを編成。上位の等級に進む土台作りをする
- ・ 成果をあげる3等級中心の会計チームを編成。プロフェッショナル集団。
- ・ 新卒社員を中心に新規開拓の立ち上げを行い、帳簿体系を実務から理解し土台作りをする。

## 標準化

- ・ 担当者とパンジーさんをマンツーマンでつけることなく、特定の人に依存しなくても済むようにパンジーさんのチームに仕事を依頼することで、全体の効率化を図る。パンジーさん達の更なる成長を目指す。
- ・ 同時に、月次決算書の作成も、その都度担当者に聞かなくても仕上がることを目指す。担当者も自分の仕事の手順を整理しておく。
- ・ 決算課は、決算を早く正確に仕上げる。そのためには担当者に依存することなく決算をすみやかに他の人にも任せられるように、月次の段階で数字をあわせておく。
- ・ 新卒社員の教育方法を、OJTを中心に作り上げる（基礎教育の標準化）

鈴木知朗

1. 新体制では、チーム間の垣根を作ってはやりません。

チーム間の壁はなくして下さい。相手の立場から自分を見て下さい、お互いに助け合ってください。仲間に関心を持って下さい、自分たちの仕事と思わなくて下さい。社員同士が助け合う優しい会社にはほめて。リーダーは社員と家族の人生を預かっているのです。

2. 大幅な増員をして、社員の労働時間を短くして下さい。

12月、1月で会計で中途採用5名以上、人事、労務で2名以上増員します。利益よりも社員、健康を優先します。

新人、女性の労働時間については、特に気を遣って下さい。またパンジーさんには家庭が一番大事です。残業にやるお仕事を手放さなくて下さい。

3. 25日になっても終わらない決算は、チーム全員で

協力に仕上げる。→ リーダーは25日以前の直前のリーダー会議で報告し、対応を報告する。