

税理士事務所の課題チェックリスト  
(所内環境・業務改善・人材育成の総合版)

1. 所内環境・雰囲気

- スタッフ同士の会話が少なく、相談しづらい空気がある
- 所長・上司の指示が人によって違うと言われる
- 事務所のルールが曖昧で、守られたり守られなかったりする
- ミスが起きたときの振り返りが形骸化している
- 忙しい時期ほど雰囲気が悪くなる
- 離職が続いている、または不安がある
- 新人が馴染むまでに時間がかかる

2. 業務フロー・仕組み

- 業務のやり方が人によってバラバラ
- 属人化している業務が多い
- 期限管理が個人任せになっている
- チェック体制が弱く、ダブルチェックが機能していない
- AI・MAS・クラウドの活用が進んでいない
- 業務マニュアルが古い、または存在しない
- 月次の遅れが常態化している

3. コミュニケーション

- 所長が細かい指示を出し続けないと回らない
- スタッフからの報連相が遅い・少ない
- 会議が形だけで、改善につながっていない
- 注意すると関係が悪くなるのが怖くて言いづらい
- 情報共有の仕組みが整っていない（チャット・共有フォルダなど）
- 相談が後回しになり、問題が大きくなつてから発覚する

4. 人材育成・採用

- 新人教育が属人化している

- 育成の基準がなく、教える人によって差が出る
- 採用してもすぐ辞めてしまう
- 求める人物像が明確でない
- スタッフの成長が止まっている
- 評価制度が曖昧で、納得感がない
- 中堅スタッフが育たず、所長の負担が増えている

## 5. マネジメント・組織運営

- 所長が実務に追われ、管理に時間を割けない
- 事務所のビジョン・方針がスタッフに伝わっていない
- 役割分担が曖昧で、仕事が偏る
- 問題が起きても「誰がやるか」が決まっていない
- 改善が続かず、元に戻ってしまう
- 忙しい人に仕事が集中している
- 所長が“何でも屋”になってしまっている

### ✳ 判定ガイド（簡易スコアリング）

- 0～5個**：軽度。改善の仕組みを整えれば一気に良くなる
- 6～12個**：中度。業務フローとコミュニケーションの見直しが必要
- 13～20個**：重度。属人化・離職リスクが高い状態
- 21個以上**：危険。組織改革レベルの改善が必要