

【今月のTOPICS】

- ◇P1 『所長コラム：計画とふりかえり』
『今月の言葉』 『先月のヒトコマ』 『編集部より』
- ◇P2 『SNS・インターンシップで広がる中小企業の
採用チャンス』
『事務所からのお知らせ』

【発行者】

長田会計事務所
大阪市中央区徳井町2-2-9-701
TEL 06-6944-2111
FAX 06-6944-2110
MAIL nagata@office-smile.jp
HP <https://office-smile.jp/>

【編集部】

編集長 木下 心路
部員 池永 志歩
発行責任者 長田 雅子

計画とふりかえり

会計事務所は12月から5月が繁忙期です。この時期は年末調整や確定申告、3月決算などの業務をスムーズに進めることが重要です。そのため、計画を立て、業務の工程を細分化し、終了後にはふりかえりを行っています。ふりかえりにはKPT法を活用し、「Keep（良かった点）」「Problem（問題点）」「Try（改善点）」を整理することで、課題を共有し、継続する点と改善する点を明確にしています。

KPT法を導入して約10年が経ち、スタッフの成長に伴い新たな課題も出てきますが、解決のスピードは向上しています。取組後に「反省」ではなく、「ふりかえり」をすることで、次取るべき行動を共有し、前向きな改善につながられています。

KPT法のメリットは、課題の早期発見ができること、意見交換の場が生まれること、全員が次の行動を明確にできることです。

さらに詳しく知りたい方は、スタッフまでお気軽にお問い合わせください。



今月の言葉



出費は抑えなくてはならない

現在の1冊

「超訳 ベーコン 未来をひらく言葉」(株)ディスカヴァー・トゥエンティワン発行
フランシス・ベーコン (1561-1626年) 英国の哲学書、政治家

経費は「必要経費」「戦略費」「冗費」に分類できます。戦略費は広告宣伝費など将来のための投資、冗費は過度な交際費など売上に繋がらない支出です。

いざという時に大切なものに投資する余裕を確保するため、冗費については常に削減が必要です。



先月のヒトコマ

確定申告の打ち上げで
湯葉をいただきました！



編集部より

編集部の木下です。

先月は税務会計チームにとっては確定申告、私にとっては採用特化月間でした。採用は経営計画立案会議でお客様が挙げられる悩みの中でもトップクラスの課題です。

事務所でも採用やマネジメントについて日々模索中ではありますが、現在の採用についての考えなどを特集に書かせていただきました。

ご参考になれば幸いです。



SNS・インターンシップで広がる中小企業の採用チャンス



経営において、人材に関する悩みをよく耳にします。みなさまはどのように採用に取り組まれているでしょうか？当事務所では、SNSを活用してインターン採用に力を入れています。本記事では、採用広報を担当した木下より、事務所の事例と採用のアイデアをご紹介します。

SNSは採用の可能性を広げる強力なツール！

みなさまはSNSを活用していますか？事務所では、2014年にFacebook、2021年にInstagram、2022年にYouTubeを開設しました。普段は事務所の日常を発信し、採用シーズンは募集情報を掲載しています。

事務所は今年、春の採用で「採用予定人数の5倍の応募者数をめざす」という目標を立て、それに対して広報部ではInstagramで週2回の動画を投稿するという目標を立てました。継続した投稿は大変ですが、**SNSは採用の可能性を大きく広げるツール**だからこそ、リソースを割く価値があると考えています。実際に、歴代のインターン生に応募理由を聞くと、「**SNSを見て安心したから**」という人が多いです。

▼Instagramはインターン一色に！



▼直近の応募者の推移
順調に増加しています！



「昔は求人広告を見て、直接応募するのが当たり前だった」という声もあるかもしれません。そのようなジェネレーションギャップがある要因として、現代の若者は**慎重に情報を集めてから行動する傾向が強い**と言われています。背景には少子化による教育環境の変化や、SNSによる誹謗中傷の可視化などが挙げられています。そのため、**事前に企業の雰囲気をしっかりチェックした上で応募する人が多い**です。

SNSの普及によるこのような変化は今後も止まることは無いと思われます。

大企業でなくても、SNSで企業の魅力を伝えることはできる！

SNSにはリスクがありますが、普及し続ける時代において、企業がこれを活用しない手はありません。

「SNSで採用活動？」と冗談のように思われるかもしれませんが、これはいたって真面目な手段です。

内容についても、**文字情報だけでなく、画像、そして動画のほうが伝わる情報量は圧倒的に多い**です。写真と実際に会った印象が違ったということがあるように、動画なら話し方や雰囲気まで文化まで伝えることができます。SNSを活用していない中小企業の求人は、まるで「扉を少し開けて、隙間から手招きしている」ようなものに近いです。SNSを活用することで、その扉を大きく開き、より多くの求職者に企業の魅力を伝えることができます。

インターンシップは「長期の面接」

インターンシップは、企業と求職者がお互いを知る「**長期の面接**」とも言えます。かく言う私も元インターンシップ生の一人です。正社員として入社する前にスタッフの**人柄を知ることができる点や、仕事を知ることができる点**は大きな魅力です。いきなり正社員雇用となると、企業も求職者もハードルが高いものですが、まずは短期の雇用でお互いを理解し、その後長期の雇用契約を結ぶというスタイルは今後の中小企業の採用において大きな可能性を秘めています。そして、その役目を担うのが「SNS」と「インターンシップ」だと考えています。

この記事が採用活動について考えるきっかけになれば幸いです。

▼今回実際に投稿した動画たち
SNSでご覧いただけます！



事務所からのお知らせ

● ぜひご覧ください ●



ブログ、Facebook、Instagramを毎月更新しております！

HPへ移動します

● 未来経営そうぞう塾 ●



経営者の方向けの勉強会を始めました！ご興味のある方は右のQRコードより詳細をご確認ください

