

理念（ビジョン）

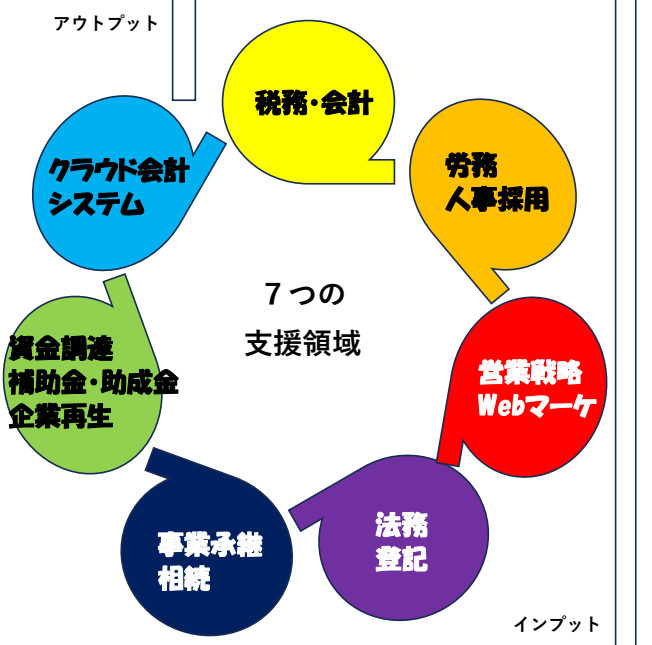
私たちは、
「**クライアントの満足度**」×「**メンバーの満足度**」の最大化を目指す税理士法人です。

使命（ミッション）

- ① 中小企業の「かかりつけ医」として、税務顧問を通じて経営課題を解決します。
- ② 「かかりつけ医」となる会計人を、社内で教育・育成します。

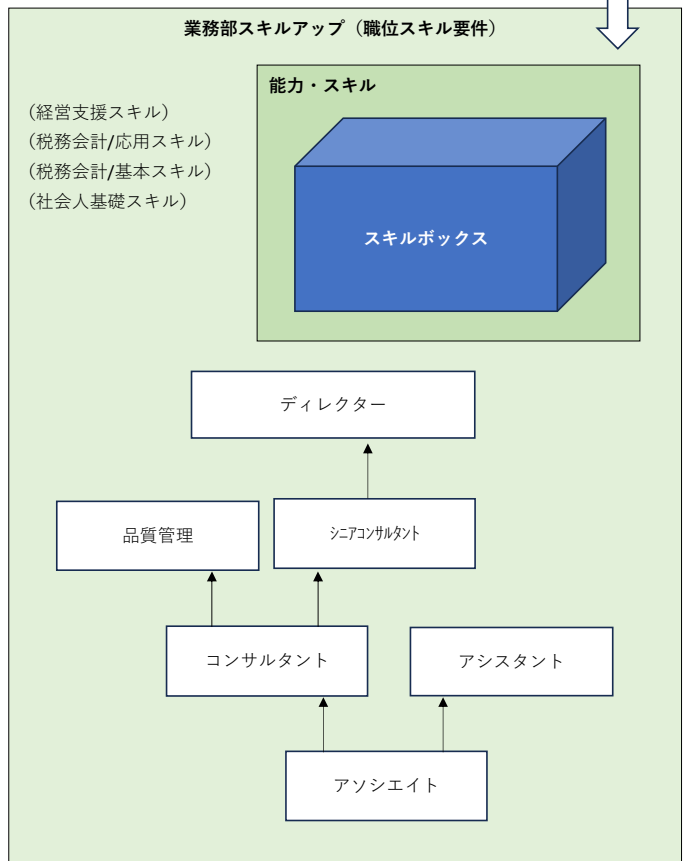
中間目標（ビジョン）

- ① クライアント満足度
・満足度サーベイ、クロスセル・アップセル、解約率による評価
- ② メンバー満足度
・人事制度に基づく、公平な評価とキャリアアップ
・オールナナイロのナレッジ共有による、個人のスキルアップ



価値基準・行動基準（バリュー、クレド）

- ① 『スピード感』を大切に。
メンバーの貢献度合いは、「貢献」=「付加価値」÷「時間」で測られます。スピード感を常に意識して行動することが重要です。
- ② 『最高の人としてのあるべき姿』を追求する。
『徳』とは人間に備わる良い性質のこと。仁（思いやり）、義（正義）、礼（秩序）、智（智慧）、信（言行一致）を大事にしましょう。
- ③ 『挑戦を楽しむ心を持ち、無意味な批判』をしない。
メンバーと組織が常に成長していけるように、批判家にならず、必ず代替案を考えようで議論しましょう。
- ④ 『知識、経験のインプット』が価値の源泉。
<講孟余話 吉田松陰>学というものは進まざれば必ず退く。ゆえに日に進み、月に漸（すす）み、遂に死すとも悔ゆることなくして、はじめて学というべし。
- ⑤ 『謙虚さと感謝する気持ち』を忘れない。
謙虚に物事を考え、周りの環境・メンバー・お客様すべてに感謝することが、他のメンバーやクライアントからの信頼に繋がります。
- ⑥ 個人プレイではなく『オールナナイロ』で考える。
社長が抱える経営課題（税務・会計に留まらず、人事労務・法務・財務・IT・営業・語学等）全般に対し、ナナイロのネットワークを駆使して寄りそいましょう。
- ⑦ 激務をせず『自己研鑽できる時間』を作る。
クライアントに良いサービスを絶え間なく提供するために、メンバーが成長できる健全な現場環境を意識して、自己成長ができる元気な組織を作りましょう。



評価基準（人事評価シート、月次1on1、半期毎の人事評価）

- ① 定量評価（評価期間における、売上価値への貢献）
- ② 定性評価（評価期間における、組織価値への貢献）