



Stand with Ukraine!

# FIVE STAR MAGAZINE

士業専門誌

2022.05 68

年間購読/年間6冊・30,000円(税別・送料込)  
発行/LIFE & MAGAZINE 株式会社  
◎本誌は以下の事務所にお届けしています  
税理士、司法書士、弁護士、行政書士、社会保険労務士  
など(購読者の多い順)

NOTHING IS

*impossible*

成功の  
ノウハウ

# 採用の

士業事務所の

心は

にほへど



士業事務所のための経営専門誌  
The Magazine for Professional Firms

進め!



特派員



インタビュー

社会保険労務士法人みらいコンサルティング 代表  
一般社団法人労務コンプライアンス協会・理事

福田芳明氏



「労務管理の視点で考える、より良い社会の実現！」労務のプロが学び合い高め合う新たなプラットフォームとして2021年5月に発足した労務コンプライアンス協会。本稿は、協会理事の福田芳明氏を取材特派員として、全国の注目事務所へのインタビューを行うシリーズ企画（文・武田司）

第二回

福岡県福岡市

社会保険労務士法人COMMITMENT

北原正氏、半仁田高光氏

## リファラル採用の3つのポイント

—1977年に北原労務管理事務所として創立されて、現在までに従業員36名、顧問先約500社の事務所に成長されています。私たちが存じあげている中で、福岡でもっとも大きな社労士事務所として展開されています。現在の体制は、相談業務と手続き・給与と大きく2つの部門に分かれています。労務相談・コンサルティングに力を入れていらっしゃるのが特徴ですね。

**北原** 人員構成は、手続き・給与部門の方が多くなりますが、相談部門は現在5名体制になっています。

—相談部門は、IPO支援のほかに、M&A、人事制度のコンサルティングなど、幅広くご支援されていますね。

**北原** 相談部門では、就業規則の作成や、問題社員対応、労働基準監督署の調査対応、それからIPOを目指す会社の支援などが多くなっています。

最初にご相談で入っても、そこか

ら手続きや給与計算もやってほしいという流れも出てきていますね。

—一方で、コロナ禍やリモートワークの影響から、給与計算のニーズも高まっていますか？

**半仁田** free やマネーフォワードなどのクラウドソフトを扱っている社労士事務所は、福岡にはまだまだ少ないので、そうしたご相談から仕事につながる機会が多くなっています。

もちろんクラウドを活用している社労士事務所も多いのですが、クラウドに特化しているという社労士事務所は、あまり耳にしません。

弊事務所では、free のアカウントを持っている会社様でマスタを設定しているケースでは、そのまま管理者権限をいただいて、弊事務所で給与計算を行うようなことが増えています。どちらかと言えば、そうした話はマネーフォワードよりも free の方が多くなっています。

—お仕事の獲得ルートはどこが多いのでしょうか？

**北原** 紹介が98～99%です。特に税理士さんなどからのご紹介が多くなっています。

—そうした紹介ルートに変化は感じますか？

**北原** そうですね。これまでは税理士さんや弁護士さんのご紹介がほとんどだったのですが、そこにシステム会社などの業者さんからご紹介いただく機会も増えてきました。

—お仕事が増えている中で、採用にも力を入れていらっしゃると思いますが、どのようなお取り組みをされていますか？

**北原** 採用には力を入れていて、先日、採用会社の営業に同行したんですよ。そこでリファラル採用の話聞いて、リファラルの仕組みを構築するためには、3つのポイントがあるという話を聞きました。

まず1つ目が、リファラル採用を社員全員でするために、会社のことを紹介する小冊子を作るのだ

そうです。会社案内やパンフレットのようにかしまったものではなく、カジュアルに事務所の雰囲気やスタッフの人柄などを紹介するPRブックです。

2つ目が、社員に「友人を紹介して」と言っても、会社とプライベートを切り分けたいと考える人がいる。ですから、知り合いじゃなくてもよしとする。「知り合いの知り合い」にすれば、リファラル採用に、社員を引き込むことができるそうです。

3つ目は、みんなで採用すること。紹介してくれた社員一人に、全て責任を持たせるのでは重たくなります。ですから、必ずみんなで採用をする。紹介されて興味を持っていただいた人には、勉強会や飲み会でも何でもいいのですが、何かしら会社の行事に参加してもらって、そこでみんなで交流しながら、採用につなげていくということでした。

一なるほど。弊事務所もコロナになる前までは、リファラル交流会を定期的に行っていました。交流会では、かんたんな会社説明を行いながら会食をします。場所は事務所内で行っていました。そうすることで、所内もリファラル採用に少しずつ慣れてきたのですが、コロナになってそうした活動がしにくくなってしまっているので、またやり方を考えないといけないなと考えているところです。

貴事務所では、お客様から採用のご相談をいただくことも多くなっていますか？

**半仁田** 一時は人を採用する、採用できないを論点としたご相談が多くあったのですが、今は社員がすぐに辞めてしまって困っているなど、以前とはすこし相談の内容が変わってきたように思います。そうした経済状況だからなのだろうとは思いますが。

一我々も含めて、ほかの社労士事務所さんがどのように採用支援や定着の支援を行っているのかは非常に気になる場所ですね。上手く行っている事務所があれば、それを取り入れたいという声は多いと思います。

## CRMツールを導入した意図

一CRM (Customer Relationship Management の略、顧客関係管理のこと) ツールを活用している社労士事務所がまだまだ少ない中で、セールスフォースの導入を進めら

れているのは先進的なお取り組みだと感じているのですが、導入は進んでいますか？

**半仁田** 今はまだ導入段階でマスタを設定している状況なのですが、半年くらいのスパンで動かせるようにしたいと考えて進めています。



北原正氏



半仁田高光氏



―セールスフォース導入の経緯は？

**北原** 所内の営業チームで、システムが必要だという話になりました。現在の営業活動で増えている顧問先を見ていると、私からの発信のものがほとんどを占めています。そうした中で、今後どのような営業活動を行っていくべきか。

そもそもの発想は、営業管理を行うシステムとして考えていたのですが、営業がチームとして動いて、それぞれがお客様を獲得するようになっていかなければ、事務所が成長していきません。

そこで営業管理という考えではなく、どちらかと言えばCRM(顧客との関係性)が先行して営業活動が動いていくセールスフォースが良いのではないかという話になり、導入しました。

**半仁田** セールスフォースを使って、お客様の属性やお客様との関係性、接触履歴ややり取りの履歴などを事案ごとにきちんと記録で残しておき、それを横展開できるようにしていきたいと考えています。

―事務所の無形資産を、CRMツールを使って見える化していくということですね。ま

だまだ、その価値に気付いていない事務所が多いのではないかなと思いますが、それを先行して行えるのは、これまでの実績や蓄積のあるCOMMITMENTさんだからこそだと思います。では、今後の展望について教えてくださいいただけますか？

**北原** 社労士事務所のM&Aをしていきたいと思っています。その目的は2つあり、ひとつは現在の福岡の事務所で拡大しているサービスを、他県においても増やしていきたいと考えているからです。現在、そうしたお客様は大阪、名古屋、東京が中心になっていますが、そのほかの県でもニーズはありますので、少しずつ増やしていきたいと考えています。

2つ目は、リスク分散。場所的なリスク分散もありますが、人的なリスクも分散していきたいと考えています。

M&Aをする時に、優秀かどうかは別として、相手方の事務所の職員さんを引き受けることとなります。人的なリスクを分散するために、そうやって人員を確保していくことも必要だと感じています。

―実際にM&Aの話は進んでいるのですか？

**北原** コロナ前は、年に2件くら

いの頻度で話をいただいていたのですが、コロナになってパッタリなくなりましたね。きっと様子を見ているんでしょう。

コロナ前は社労士業界の変化の早さについていけないと感じるところもあったと思うのですが、雇用調整助成金があって一時的に収入も上がり、そうしたらもうすこし様子を見てみようということになっているのだらうと思いますね。

―しかし、それも一時的なもので、事務所の再編は進んでいくんでしょうね。

**北原** そうだと思います。業界の再編は、税理士業界の後を追っている感じですね。

―最後に、労務コンプライアンス協会にご加入いただいてのご感想をお聞かせいただけますか？

**半仁田** ありがたく活用させていただいています。

特に、みらいコンサルティンググループさんで開発された人事クラウドシステム『MIRAIC(ミライク)』はお客様のニーズも高く、汎用性も高いので、これから、積極的にお客様にご案内していきたいと考えています。■



エントランスの様子



オフィスの外観