

メタバースに士業事務所の「支店」が出現！【LEADERS DIGESTにて】

FIVE STAR MAGAZINE

士業専門誌

2022.11 71

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

特集

注目事務所たちの

特別企画

続

クジラ

マーケットと

雨ざらし

マーケットを

探せ!!

「新展開」

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)

第五回

東京都港区

社会保険労務士法人ガルベラ・パートナーズ

渡邊大氏

強いところでしか、戦わない

福田 社会保険労務士法人ガルベラ・パートナーズの成り立ちからお聞かせください。

渡邊 ガルベラ・パートナーズグループは、吉住幸延（グループ代表）が立ち上げたグループです。吉住は中国ビジネスに興味を持ち、経営コンサルティングと海外進出支援を結び付けたビジネスを立ち上げました。

株式会社が2005年に設立され、税理士法人と共にグループの核となっていたようです。社労士法人は2006年に設立したものの、株式会社や税理士法人と比べると小規模であったと聞いています。

私自身は創業メンバーではなく、2014年に株式会社ガルベラ・パートナーズに勤務社労士として採用され、その後、2015年に社労士法人の代表に就任しました。就任当時は社労士法人の営業基盤

は弱く、経営方針に悩むことが多かったのですが、とあるご縁から、個人で開業していた社労士2名に大阪事務所と東京事務所に入所してもらうことができました。ですから当初は、社労士3名の個人事務所の集合体のような形での立ち上げになりました。

同じ法人内に所属していますが、同僚というよりも同業者に近い感覚です。そうした経営体制ですの、顧客も各社労士の人脈に紐づいていました。

そのような流れで、2015年から実質的に社会保険労務士法人ガルベラ・パートナーズはスタートしました。メンバーそれぞれの得意な領域で、見込客を見付けていく。私も、ご紹介いただいたものは断らずに何でもやっていました。IPOの労務監査も、最初は恐る恐るという形でやっていたね（苦笑）。でも、一度やるとそこからまたご紹介が繋がってきました。

今でも個人事務所の集合体のような社風は残っています。有資格者が5名いて全体では10名になっていますが、当時からそれほど状況は変わっていないように思います。

福田 グループ内での連携は、どの程度ありますか？

渡邊 もともとはワンストップ・サービスとして、一つの企業の課題をさまざまな土業で解決できることをグループの中心的な価値にしていました。ただ、グループ各社がそれぞれの得意分野を深掘りするようにサービス展開を始めると、関与先が多様化してきているように感じています。それぞれが得意としている領域や顧客層が多様化しているような印象なのですが、グループ内での案件紹介は活発に行われています。

福田 たしかにお客様の層が異なると、ワンストップは難しくなりますね。

渡邊 強みのない分野の仕事を行



う必要はないと皆には話していて、たった10名しかいないのだから強いところで、勝てるところで戦うべきだと考えています。

福田 なるほど。限られたリソースの中での選択と集中は絶対に必要ですね。

人事や労務面を支援してほしいという会社には、伸びている会社が多いように思います。一方で経営コンサルでは、成長支援もありますが、再生支援などもあるのでニーズが異なるように思いますね。

渡邊 そうですね。私たちは人事労務に対して、一定の投資をしようとお考えの企業様を見込客として考えています。

これは社労士業界ではよく聞く話だと思うのですが、例えば、これまで税理士法人に税務といっしょに給与計算や手続業務を依頼していたお客様だと、社労士に別途料金を払ってまで委託しようという考えに切り替わらない場合があります。こういったご状況ですと、無料相談的なやり取りが続くばかりで、我々としては何もできないこととなります。

積極的に人事・労務面の課題にお金をかけようという流れが生まれてきたのは、最近のことだと思いますが、こうした流れはありがたいと感じています。

福田 そうですね。社労士に求められる業務は、この10年から15年で大きく変わりました。

渡邊 この数年で、法律も複雑になり、労務トラブルも増えていますので、経営から見たときの労務という分野が重要になってきました。

ワンストップ・サービスは同業者間で

福田 社労士法人の業務としては、IPO時の労務監査などのほかに、手続き業務や給与計算業務なども行われているのですか？

渡邊 そうですね。労務顧問と給与計算は私たちのビジネスのゴールです。それらをワンセットでご契約いただき、長く継続していくことがビジネスのベースになります。入り口はどこからであっても、最終的にはそこがゴールだと思います。

ただ、人材の確保がこの数年で、大きな問題になってきています。仕事を増やすよりも、人材を確保するのが大変です。

福田 いくらDXやIT化と言っても、やはりマンパワーが必要ですからね。

渡邊 必要な人材を確保するためには、採用エリアを拡大する必要があります。

グループ内で意見は統一できていないのですが、2020年3月頃から、社労士法人は完全テレワークに振り切ろうと決めて業務を行っています。コロナが短期で収束しようが長引こうが、テレワークは継続する。テレワークを前提にしたシステム、組織、営業スタイルに変えました。訪問がないなら顧問契約を解除するとおっしゃるお客様がいたら、それはやむを得ない場合もあるということも所員に話しました。

電子化やクラウド化が急速に進んでいますから、成果物はオンラインで納品できますし、その成果に評価をいただき報酬が発生するのであれば、それで私たちのビジネスは成立していると思います。

もちろん、営業時のご挨拶や調査対応等は訪問することが基本にはなるのですが、最近は初回面談からリモートで行っているお客様も多くなっています。

一度もリアルでお会いしたことのない顧問先で、1年以上契約が続いているところも増えてきていますので、社労士業務はフルオンラインでも価値を提供できるものだと感じています。

フルオンラインであれば採用エリアが広がるので、東京事務所所属のスタッフであっても、住んでいると

ころはどこでもよくなります。

福田 社内での定期的な打合せなども、オンラインで行われているのですか？

渡邊 全社出社日は月一で決められています。これは税理士法人ほか、グループ法人各社を含めた全体会議です。

社労士法人内では、月一回オンラインで全体会議を行っています。2020年に完全テレワークにした際に、できるだけ分業を明確にして、共同で行う業務を減らし、顧問先ごとに担当者が責任を

もって業務実施をする体制にしたので、全体での共有事項はそれほど多くありません。

そうすると、従業員がお客様を持って独立するリスクがあると言われますが、私としては、それはそれでよいのではないかと考えています。独立した担当者に、お客様がついていくことを希望されるのであれば、そこまでご信頼をいただいた担当者の功績なので、法人としてはやや寂しい気持ちはあっても、素直に応援してあげたい気持ちになります。

福田 そこまで割り切っているのですね。

渡邊 もともと個人事務所の集まりでしたので、オーナーシップの感覚が薄く、独立してお客様がその人を選択するなら、それは一つのあり方だと思っています。

福田 なるほど。IPO支援関連の業務はご紹介がメインになると思いますが、どのようなところからの紹介が多くなっていますか？

渡邊 御社も感じていることだと思いますが、現在は労務監査を行う受け皿が多くありません。引き受け先がなく、弊事務所にもよそで断られた案件のご紹介をいただくことがあります。

福田 ご紹介の頻度は多くなっていますか？

渡邊 この数年は多くなりましたね。ただ、実際に労務DDを行うと、上場基準には達していない企業も多くあります。それでも上場に限らず、M&Aなども含めて労務監査案件は増えています。

受け皿も増やしていかなければなりません。社労士業界として監査のクオリティも統一していかなければならないのではないかともあります。

そういう意味で、御社の労務コンプライアンス協会のように、業界全体のレベルの底上げをしていくことはすばらしい取り組みだと



エントランスの様子



所内に設置されているカフェの様子

思います。

福田 ありがとうございます。IPO時の監査でも労務の場合は、期間も短いのでからね。もうすこし時間があればとも思います。

渡邊 どのレベルで監査するのかによっても、クオリティは変わりますがね。監査法人の会計監査であれば、膨大な人員と時間をかけて監査していますが、労務では予算も限られますから、そこに投入できる工数も決まってくる。

ですから、どこまで網羅して調査するかは、知識や専門性というよりも、知恵の出し合いになってきます。

100%のチェックをすることはできません。必ず抽出検査になりますので、その中で、9割なのか8割なのか、一定のクオリティを出していかなければなりません。

調査と言ってもピンからキリまであって、報告書一枚しか出さない事務所もありますし、大変な労力をかけて精緻に実施している事務所もあるので、そこはお客様の希望ラインをお聞きしながら、弊事務所としてベストと考えるご提案をさせていただき、ご納得いただけるならご発注くださいとお願いをしています。私たちは、時間的にも費用的にも、できるだけリーズナブルに提案することが多いのですが。

福田 調査後は顧問契約でご支援されていく形ですか？

渡邊 そうですね。もともと労務監査の業務を始めたのは、顧問契約を増やすことが目的でしたので、ゴールは当然そこになります。労務監査から入ることで、すでに信頼関係ができていますので、顧問契約をご依頼いただける可能性は高くなります。

しかし問題はやはりマンパワーで、実行支援は工数がかかるので、顧問契約が受けにくくなって



グループ全体会議の様子

おり、スポット業務である労務監査に注力しているような状況です。完全に手段と目的が逆転しています（苦笑）。

福田 確かに私たちもそこは難しく、案件をご紹介いただくのですが、私たちだけで手が回らないときもあるので、労務コンプライアンス協会の会員の先生方と一緒に、調査や実行支援をさせていただくことも増えています。

渡邊 業界単位、複数法人単位で受け皿を作っていかなければ、いつか手詰まりになってしまいますね。

業界ごと、地域ごとにそれぞれ強い事務所があれば良いと思います。ただ、労務監査はまだ手法が統一されていない問題もあるので、紹介もしにくい面があります。

福田 そうですね。経験値にも左右されますので、仕事も進め方も人によって変わります。品質を担保するためには、そうした知識や知恵、ノウハウの共有や連携が必要になってきます。

渡邊 先ほど申し上げたように、私たちもグループ間の連携は悩ましく思っていて、各士業で狙うターゲットが必ずしも一致しな

い面があります。

ですから、コンサルティングファームのように他士業と連携するよりもむしろ、得意領域と経験値を持った同業者同士で連携をした方がビジネスのメリットがあると思います。

福田 そうですね。そうした連携ができれば、企業側からしてもお客様側からしてもメリットがあります。

渡邊 労務コンプライアンス協会さんを核に、労務監査と労務コンプライアンスというキーワードで多くの事務所が集まって、受託能力を高めていくことができればいいですね。

福田 ありがたいことに地域ごとに活躍されている事務所様が協会に参加されていますので、これから横の連携をより強化できれば協会の力も高まっていくと思います。まだまだ足りない部分はありますが、少しずつでも進めていきたいと思っています。

渡邊 運営側のご苦勞は理解していますので、いつも感謝しています。相当のコストもかかっていると思いますが、ぜひご継続していただければと思います。■