

急成長している事務所に共通する戦略とは？

FIVE STAR MAGAZINE

士業専門誌

2023.03 73

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

成熟したマーケットで成長を実現！
新進事務所の「戦略3.0」

特別企画

士業事務所
事務所規模
RANKING
2023

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)

・・・ 第七回 ・・・

愛知県名古屋市

取材／社会保険労務士法人とうかい

久野勝也氏

「採用」選任者の威力

福田 開業からの経緯を教えてくださいませんか？

久野 開業したのは岐阜県多治見市で、おおよそ10万人の商圏でした。ですから、東京や名古屋のような大商圏のように新規に社労

士を探すお客様は多くありません。そのため、すでに社労士が入っている会社にアプローチしていかなければなりませんでした。

お客様が何に困っているかと例えば、給与計算。一方で、給与計算は同業の社労士にとってはあまりやりたがらない仕事です。特に

うまくいっている先生ほど、やりたがらない雰囲気がありました。

福田 そうですね。今でこそ積極的に取り組む事務所は増えていますが、10年前では給与計算に取り組む事務所は、それほど多くなかったように思います。

久野 だから、給与計算だけでもやらしてほしいと言いながら、顧問をひっくり返すみたいなことをやっていました。

福田 その後は、どのように業務を広げていきましたか？

久野 お客様との接点となる商品を増やしていくため、さまざまなことに取り組みました。

開業当時には適性検査のセミナー、4年目のころには企業内人材育成推進助成金。これは、けっこうな件数をやりました。6年目に経営が軌道に乗って安心した途端に売上が大きく下がった時には、社内に専門チームを作って、採用サイトの作成支援サービスを始めました。こちらは100件ほ



代表の久野勝也氏



名古屋事務所のエントランスの様子



名古屋事務所の所内の様子

どのサイトを作成しています。同時期に確定拠出年金の商品を用意して一気に展開し、初年度だけで60件ほど獲得しています。

福田 現在、採用を積極的に行われていますが、事務所での採用にも、そこで得られたノウハウや知見は活かされていますか？

久野 そうですね。事務所の採用活動に関しては、去年5月に採用の専任担当者を入れています。

その頃は20人規模の事務所だったのですが、人材を採用できないがために、売上の機会損失が多く発生していました。人が足りていない状況で、スタッフに「忙しくてできません」と言われてしまうと、営業していても提案しにくいところがあります。

こうした悪い流れを断ち切るために、採用の専任者を入れました。

ほかの事務所ではなかなかないとは思いますが、今は採用活動の仕事しか行っていないスタッフが事務所にいて、そのスタッフがさまざまな求人社に声をかけたり、求人社のスタッフと面談したりしながら、求職者を紹介してもらえる流れを作っています。

去年はそれで、13名ほど採用できました。

福田 13人も！ それは、すごいですね。

久野 やはり重要なことは、選考

のスピード感ですね。そうしたことを意識して取り組んでいると、求人社を仲間に取り込めます。

実際に求人社の人が言っていました、士業事務所では先生が片手間で採用業務を行っているので、連絡ひとつとっても遅いと言います。

福田 それでは難しいですね。選考のスピードはどんどん早まっています。私たちが欲しい人材は、当然ながらほかの事務所にとっても欲しい人材です。ですからスピード感がないと、ほかに取りられてしまいますよね。

久野 弊事務所では、人事がオンラインで会社説明会を行って、その次はもう最終面接です。

書類選考や最終面接の可否の基準なども、すべてマニュアル化して作り込みました。判断基準を明確にしたので、今では最終面接でも人事スタッフだけで可否を判定しています。

私自身は正直見る目がなくて、来た人はみんな良いと思ってしまいます。なんなら「きっと良いはずだ」と思って採用していましたので（苦笑）、現在はしっかりと判断できていると思います。

福田 書類選考と面接のほかに、選考過程はありますか？

久野 不適性検査「スカウター」などのサーベイと、Excelのスキ

ルテストを行っています。サーベイは、人間が判断するよりも正しいだろうと思いますので、非常に重視しています。

福田 スカウターは、うちでも使っています。あれはかなり傾向がはっきり出るように思いますね。

久野 採用に力を入れて取り組んだことで、現在は従業員が31人に増えました。今年はさらに増えて、40人から50人規模になると思います。

「教育」選任者への期待

福田 入社してからの研修や教育プログラムは、どうなっていますか？

久野 こちらも今年から一人、お客様対応担当だったスタッフを異動させて、教育専任担当者に就けました。

4月からは1か月かけて、みっちり「オフJT」を行おうと考えています。OJTではなくて、Off the Job Trainingです。これまでは2、3日研修して現場に送り込んでいましたが、それをあらためようと思っています。

仕事に分からない状態の新人を現場に入れると、仕事のできるスタッフの時間が奪われてしまい、

非効率な状況を生み出してしまいます。

売上を稼ぐスタッフの「稼ぐ時間」を守るためにも、教育は専任のスタッフに任せていこうと考えています。

現場は現場で大変なので、担当者を減らして異動させるのは大変でしたが、今回教育方針の変更にチャレンジしました。

福田 教育にも専任者を付けたんですね。

久野 はい。生産性を高めるために投資すべきものは、ITか人材育成しかありません。ITへの投資はそこそこやってきたので、ここからさらに何ができるかと言えば、人材育成だと考えました。

すこし人材教育から逃げていた反省もあるので、これからまた人材育成に向き合っていこうと思っています。

福田 私たちみらいコンサルティングも今、そこに注力しています。

久野 御社の規模になればすでに十分に稼ぐ力はあると思いますが、売上はなかなか掛け算で上がっていかないところがあります。

福田 そうですね。私たちは形のある商品売るわけではないので、そうするとやはり「人」。どれだけ考えや意識を統一させて、共感してもらって、成長してもらえるかが重要になってきます。

言うのは簡単ですが、それを言い続けること、やり続けることに、会社としても投資してかなくてはなりませんよね。

最後に、これから取り組まれていくことや考えていることなどはありますか？

久野 事務所の方向性としては、より規模の大きな事業会社のアウトソーシング業務を受注していきたいと思っています。事務所が中規模になってきたので、そうしたロットの大きな仕事を取ってい

き、ほかの事務所との差別化を図っていきたいと考えています。

もうひとつは、IPO周辺の業務に注力していきたいと考えています。IPO周辺の市場自体は、それほど大きなものではありません。でも、そうした時に声が掛かるような事務所になっていきたいと思っています。

福田 なるほど。久野先生には私たちの労務コンプライアンス協会にもご参加いただいていますか、ご期待していただいていることなどを教えていただけますか？

久野 労務コンプライアンス協会の勉強会は、内容がいつも濃いのでたいへん勉強になっています。私たちが行っている同業者向けの

勉強会には意識の高いメンバーが集まるので、その時に勉強会で教わった内容を使わせてもらったりなどしています。

困ったときには質問もできるので、新しい分野にチャレンジする中で、とても安心感があります。

福田 ありがとうございます。私たちもまだまだ手探りですが、そうやっていただけるとありがたいですね。

久野先生とお会いしてからまだ1年も経っていませんが、これからも勉強会など、労務コンプライアンス協会がお役に立てることがあれば、ぜひお声がけください。本日はありがとうございました。

■



名古屋事務所のスタッフたちと

代表の久野氏が始めたポッドキャスト「労務の未来」

