

「事務所経営白書25 -Ready to Go-」2024年1月発売!

FIVE STAR MAGAZINE

2023.11 77

士業専門誌

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

DATA で見る!

士業の最新動向



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、GPT-4)

..... 第十回

東京都渋谷区

OURS小磯社会保険労務士法人

小磯優子氏

大型案件へのチャレンジ

福田: これまでの事務所の成り立ちを教えてください。

小磯: 開業したのは1993年です。私は専業主婦を10年経てから開業しました。ですから、開業当初は専業主婦の友人だけに開業案内を送りました。

それで仕事があるのか不安でしたが、幸いにも税理士さんと繋がりのある友人がいたりして、当初は税理士さんから仕事を紹介してもらっていました。

福田: そうした開業の経緯があったんですね。

小磯: それから資格の学校TACの関係で採点チームに入り、その後勉強して合格した私はTACで社労士講座の講師を務めることになりました。

日曜日のクラスを担当していたので、開業せずに会社勤務が続いている卒業生も多く、会社の人事部に勤務する卒業生からの相談が合格後も受験生時代と同様に続いていました。そうした関係から、卒業生から仕事の依頼をいただくことが増えていきました。

5年前の開業25周年の時に調べてみたら、およそ6割の仕事が卒業生との繋がりをきっかけに得られたものでした。今でも、その傾向は大きく変わっていないと思います。

福田: そうなんですね。

小磯: 現在は講師をしていますが、2001年から継続してクラスの卒業生を中心に春の法改正や将来の法改正について、審議会での議論内容を共有する勉強会を開催しているので、今でも関係が続い

ています。講師を辞めて15年が経ちますが、今でも受講生時代からのお付き合いが続いています。

福田: その中には現在、社労士として開業している方もいらっしゃるのでしょうか。

小磯: そうですね。会社員の方や開業社労士、社労士を志している方もいて、様々な背景を持った方々がいます。

福田: 勉強会の毎回の参加者はどのくらいいますか？

小磯: コロナ前は毎回約120人、コロナになってからは2年間オンラインで開催し、今年再開した際には、7月の時点で会場に50数人、オンラインにも50数人が参加し、合計で約110人が参加しました。これは私の財産です。

福田: まさにそうなりますね。

小磯: 15年くらい前に、ちょう

代表の小磯優子氏



ど TAC の講師を辞めるころに大きな仕事をいただきました。それは民間の放送局からの依頼で、私にとってそれは、大きなチャレンジでした。この仕事も卒業生からの繋がりででした。

当時は、従業員が 10 人くらいだったと思いますが、立ち上げ時はかなり必死な思いをしながら、総力戦で取り組みました。

その 3 年後には、さらに大きなチャレンジがあり、5 万人規模の会社から仕事のご依頼をいただきました。その時はとてもその規模の従業員情報を所内で管理する勇気がなかったのですが、お客様の会社に 2 名のスタッフを駐在させて仕事をを行いました。こちらも軌道に乗せるまで数年かかるほど大変な思いをしましたが、大きな自信になりました。

経験は次に繋がるもので、何事も思い切って取り組んでみることも、背伸びしてみることも大切だと感じています。

福田：大型案件の実績があるんですね。

小磯：そうですね。事務所の特徴としては TAC の卒業生とのネットワークと大企業案件、そしてもう一つは、私たちの事務所では、給与計算を行っていないことが挙げられます。

相談業務やコンサルティング業務に力を入れたいと考えているので、事務所の方向性を明確にするためにも、早い段階から給与計算にマンパワーを割かない方針にしています。その戦略通りに、現在は人事制度や M&A などのコンサルティング分野に、軸足が定まってきました。

福田：やらないと決めることが大切ですよ。

小磯：大手のお客様はシェアードサービス会社がグループ内にあり、弊事務所の顧客もそのグループ会社のお客様が多くなっています。そのため給与計算は、シェアードサービス会社が行い、私たちは手続き業務を担当する棲み分けになっています。

現場を知れば、提案が見えてくる

福田：現在のスタッフは何名になっていますか？

小磯：30 名です。

福田：どのように組織をつくってこられましたか？

小磯：5 万人規模の企業との取引が始まった際には、すでに事務所の規模も大きくなっていました。初期の規模が小さかった頃はまるでクラブ活動のようでしたが、徐々に私も組織作りの必要性を感じるようになりました。

組織では、最初に班長を設置し、その下に 1 名のメンバーを配置し、次第に班のメンバーの人数を増やしていきました。現在は、私の他に 2 名の役員と 3 名のマネージャーがいて、しっかりした組織を作ることができた感じがあります。

各班には独自のカラーがあるため、例えば採用などは各班の裁量に委ねています。最終面接とどのような人材を採用するかについては最初に相談しながら決めていますが、そこから先は私は口を出さないようにしています。

福田：業務処理体制は、業務別に分かれていますか？

小磯：顧問先別の担当制です。業務別と同じ仕事ばかりをしていると正確性は増すかもしれません

が、仕事の面白みに欠けると思います。ですから昔から、一人で顧問先を担当する形にしています。

組織図を作成していて、顧問先の会社名の横にスタッフの氏名を記載してあり、誰が担当で誰がフォローをするのが明確になっています。

福田：コンサルティング業務では、どのような取り組みをされていますか？

小磯：先日、放送局でスタジオを見学しました。そこでいくつかの労務相談を受けて、局の社員の労働時間管理の難しさを感じました。

やはり、会議室で話を聞くだけでなく、実際に現場を見に行く必要がありますよね。運送業のドライバーなども、どのような仕事をして、どのような働き方をしているのかを実際に見る方が良いかも

しれません。現場を知らないとコンサルティングは難しいですね。

福田：私たちも労務デューデリジェンスの際には、必ず現場を見させていただこうとお願いしています。皆さんがどのように働いているか、勤怠はどこで打刻しているのかなどは見ておきたいですからね。

小磯：でも、労務デューデリジェンスの際に、労働者へのヒアリングを企業にお願いしても、なかなか許可を得られないですよ。

福田：例えば、IPOの時などは実態確認が必要なため、スタッフには難しくても、管理をしている方にはヒアリングをさせていただくようにしているのですが、やはり話と実態にズレがあったりしますね。

小磯：「うちは管理できていると思いますよ」って、おっしゃいま

す。

福田：そうですね。認識不足で問題になっている部分があったりとか。

現場にヒアリングすると、その会社がどういう会社なのか非常によくわかるので、やはりもっと現場を知らないといけません。

小磯：弊事務所では法改正があると、「法改正ニュース」と題して顧客に情報発信し、会社の対応状況についてをGoogleフォームで返答してもらっています。ニュースには各種資料やモデル規定も添付して、送付しています。

これを少なくとも年に1回は実施して、お客様の最新の状況を把握するようにしています。この点においては、かなり手厚く対応していると思います。

福田：法改正に対する手厚い対応は、お客様との関係性を築く上で

事務所のスタッフたち



重要ですよ。

小磯：私たちは法改正と同様に育児、介護に関しても、きめ細かくお客様にサービスを提供できていると思います。

現在、育児休業の管理システムをある企業と共同で開発しています。育児や介護休業に関しては法改正が頻繁に行われるため、主要な社労士の業務システムでも対応しきれていないケースが多くなっています。その部分を私たちがカバーできるようにシステムの開発を、社内でプロジェクトを組んで重点的に取り組んでもらっています。

福田：確かに、法改正への対応はシステム会社も自分たちだけでは対応しきれないところがあります。特に育児・介護休業は複雑になっているし、変更も多いところですからね。

介護休業に対する対応は、今後さらに企業に求められてくるころだろうと思います。対応していかなければ、人材の採用や定着がうまくいかなくなりますからね。

小磯：以前は、法改正に対応するための就業規則の改定やリーガルチェックのご依頼が多かったのですが、最近はそういう相談に加えて、会社に合った魅力ある施策の提案のご依頼が増えています。

そうした相談は育児や介護との両立支援だけでなく、休暇制度や勤務間インターバル制度、副業・兼業、定年延長制度など、多岐にわたります。これらを一つ一つ分析しながら、トータルで提案できるようにになれば、採用と定着に効果が生まれると思うので、こうしたコンサルティングは積極的に行っていきたいと思っています。これは私のライフワークだと思って、取り組んでいます。

福田：そうしたニーズは、確かに増加していますね。多様な施策を実施して会社に特徴を持たせるこ



エントランスの様子

とで、採用面での競争力が高まります。現在は、給与・待遇だけでは人材は集まらない時代ですからね。

小磯：そうですね。だから、社労士としては、やりがいのある仕事が増えていますね。

福田：「人」に関わる課題は無数に存在し、変化していきます。その変化にしっかり対応して、我々社労士の価値を高めていく必要がありますよね。

小磯：その意味で、労務コンプライアンス協会さんは社労士の視野を広げて活動されていますから、素晴らしいですよ。

私たちも自分たちの経験や研究成果をまわりに伝えて、社労士の価値を高めたいということが大きな目標になっています。そのために、専門的知識が必要な業務についても、少しずつ勉強して、お客様に提供できるようにしていきたいと思っています。

福田：最後に、労務コンプライアンス協会に対して、期待される点やご要望があれば教えてください。

小磯：労務コンプライアンス協会さんが抱えている案件の中には、会員のやりたい仕事とやれない仕事があると思うので、マッチングが大きな存在になりそうな気がしています。

すでに協会内での仕事の紹介はチャットワーク上で行われていますが、チャットワークでは情報が流れていってしまうので、これまでの実績や支援の内容をデータベース化して、それを蓄積し、発信していくことで、新たな案件を引き寄せることができると思います。

それだけの実績があると思っていますので、ぜひ実績を蓄積して、内外に情報発信してほしいと思います。

福田：そうですね。マッチングに重きを置いて案件目的の会員が増えるのは問題ではありますが、そこはバランスを取りながら、会員の先生方とともに社労士の仕事の裾野を広げていきたいと思っています。有益なご意見をありがとうございます。本日は、貴重なお話をありがとうございました。■