

法人全体としての組織づくりの根本は、経営理念「四方笑顔」にあります。ここには、協心、顧客、家族、社会の4つの笑顔を叶えたいという思いが込められており、理念を具体的な目標や人事制度に反映させることで、質の高いサービスをスピーディーに提供で

**日報を活用して
理念と情報を共有**

それぞれ独自の進化を遂げていた拠点を一つにまとめることは、いわばM&Aのようなもの。間違いない、法人化は大きなターニングポイントでした。私は、法人化した当初は4人いる役員のうち一人でしたが、大阪が本社機能を持つ最も大きな組織だったこともあり、現在では、経営企画本部長として全体をまとめる立場を担っています。

**社会保険労務士法人 協心
ビッグファームへの歩み**

1976年 11月	労働保険事務組合兼社会保険労務士事務所として、兵庫県尼崎市に近畿労務管理協会を設立
1980年 11月	大阪府大阪市に近畿労務管理協会 大阪会を設立
1985年 3月	東京都新宿区に東京労務管理協会 を設立
1988年 4月	福岡県福岡市に九州労務管理協会 を設立
2016年 7月	4拠点が統合し、社会保険労務士法人協心を設立。従業員数32名

私たちが単に、給与計算や手続きがうまくできれば良いわけではありません。社会的に、いかに意

もちろん、私自身も毎日5000字程度で必ず日報を書くようにしています。私がどんなことを考えているのかを、職員に知ってもらうことが大切だと考えているからです。テーマは、業務に関することよりも、事業への向き合い方や社会情勢、業界を取り巻く動き、社労士はこれからどうあるべきかなど、広い視野で書くことを心がけています。

います。すると、誰が何をしているのかが一目瞭然。その日の「所感」を書く欄もあり、「顧問先でこんな対応を受けた」「今日は調子が悪かった」といった書き込みに対し、他支店の職員から助言や励ましのコメントが寄せられることもあります。プライベートの話題を交える職員もいて、お互いの雰囲気や人となり自然とわかるのです。全員の所感を毎日読んでみると、現在成長中の人や、仕事に不安を抱えている人など、職員が置かれている状況がよく伝わってきます。

ある程度の自由な環境が確保されてこそ個性を発揮できるというのは、法人においても同様です。協心は別の組織が集まってできた

私は自然農法で農業に取り組んでいるのですが、植物は種を植える場所さえ間違えなければ、ある程度放っておいても自然に育ちます。人も同じで、その人に合った仕事やチームに配属すれば、おのずと特性や良さが引き出されてくるように思います。そのために私ができることといえば、一人ひとりの状態を徹底的に見ておくこと。日報や面談などを通して、何を考えているのか、どんな人なのかを理解できるように努めています。

義の広い仕事をしているかを伝えたい。仮に、いつか職員が退職したとしても、どこに行っても恥ずかしくない人材として送り出したのです。士業という狭い世界に閉じこもらず、大きな視野を持ち、自分の仕事の世界とどうつながっているのかを知ってもらいたいと考えています。

**個人や支店の個性を重視
適した環境で成長する**

乗り越えるには、各拠点が心をつにしなければいけない。まさに「協心」しないといけないということとで、2016年に4拠点がまとまって社会保険労務士法人を立ち上げることになりました。

組織づくりには、各拠点が心をつにしなければいけない。まさに「協心」しないといけないということとで、2016年に4拠点がまとまって社会保険労務士法人を立ち上げることになりました。

大阪、東京、兵庫、福岡に拠点を構える社会保険労務士法人協心。経営企画本部長の吉村徳男氏に、職員一人ひとりを伸ばす秘訣を聞いた。

4拠点が協力し合い
難局を打開し一致団結



KYOSHIN
Certified Social Insurance
and Labor Consultant

社会保険労務士法人 協心 ● 経営企画本部長

吉村徳男氏
企業が本業に集中できる
環境づくりをサポート

大阪、東京、兵庫、福岡に拠点を構える社会保険労務士法人協心。経営企画本部長の吉村徳男氏に、職員一人ひとりを伸ばす秘訣を聞いた。

よしむらとくお / 2012年、近畿労務管理協会大阪会に入社。2013年に大阪会の所長に就任。2016年に社会保険労務士法人協心設立後は、経営企画本部長として全拠点を統括している。

私が入社したのは2012年。社労士として会社の役に立ちたいという理由からです。それから一年半ほど経った頃、創業者が不慮の事故に遭遇してしまおうという出来事が起こりました。

絶対的なカリスマである創業者の不在によって、大阪は危機的な状況に陥りました。当時は12、13名の規模でしたが、次々と職員が退職。慌てて採用するものの、入社しても試用期間中に辞めてしまうなど、自転車操業のような状態になってしまったのです。



適切な環境があれば それぞれの支店や職員が おのずと個性を発揮できる

という独特の経緯があるため、法人全体が同じ方向を向きつつ、各支店の独自性や裁量も保っています。一例として、売上など法人全体の目標は設定しているものの、それに応じた支店の目標設定や進捗管理、職員の教育方法などは、各支店長に任せています。拠点それぞれの独立色が強い、カンパニー制に近い組織形態です。また、支店ごとに地域性や顧客層、企業の規模も異なるため、注力する業種や戦略をひとくくりに設定することはできません。大阪支店であれば、社員20〜50人規模の企業を対象に「社長の右腕コース」を設定。人事や教育分野のニーズに対応できるサービスに力を入れていきます。最近では小規模な企業でも採用や定着のために人事制度を整えたいというニーズが増えており、メインターゲットの一つを50人規模に設定しています。

士業の連携と拡大で 日本企業を応援したい

画一的なやり方は時代的にも合わないですし、それぞれの特性を引き出せる環境が大切。現在、法

人全体で共通する人事制度をつくっているのですが、それも現場に即した管理が支店で可能になるよう調整したいと思っています。法人全体としてのインフラが整いつつある今、各支店の連携を強化しながら、「攻め」に出たいと思っています。全国的に見れば、社労士事務所が近くにない地域もまだありますから、新たな支店展開も考えていきたい。もちろん、過去とまったく同じことの繰り返しではいけません。4拠点をまとめたきたノウハウは、今後支店が増えた場合にも活かせるのではないかと思います。

また、これからの時代に欠かせないのはデジタル化です。当社でも、k i n t o n eのほか、R P AやB o x、K i t e R aなど、ひと通りのシステムを導入しています。ただ、業務を効率化するにはデジタル化が必須なのですが、それと同時にアナログ面のさらなる充実も求められているような気がします。私たちの仕事でも注力するべきことは、お客様と向き合う時間の確保です。社長にとって身近な存在となり、精神的な拠り所として信頼されなければ

いけない。そのためには、デジタルとアナログの両方を強化していく必要があると思います。

私は、すべての日本の会社から、人事・労務機能を引きほがしたいと思っています。さまざまな法改正で給与計算も複雑になるなか、それぞれの会社が自前で給与や労務の担当者を置くのは非効率です。もっと士業を活用してもらおうことで、企業が本業に集中できる環境をつくり、国全体を盛り上げていきたい。そのためには、社労士業界全体の気概と、力の結集が必要です。ほかの事務所はライバルでもありますが、それ以上にパートナーだと思っています。方向性が合えば一緒の旗でやっていきたいですし、士業の垣根を越えて会計事務所などとの連携も強化していきたいと考えています。

社会保険労務士法人 協心

設立	2016年(創業1976年)
本社所在地	東京都新宿区新宿 1-26-6 新宿加藤ビルディング7F
従業員数	45名
拠点数	4