



## 時代の変化を、会計事務所経営に当てはめよう ～生き残りのカギとなる三つの「増客」ポイント～

### 会計事務所はいずれ町から消えていくのか…

少し過去を振り返ってみると、世の中は恐ろしいほどの勢いで変化していることがわかります。もはや手紙を出す人はいなくなり、情報データだけがものすごい勢いで世界を行き来しています。

喫茶店も理容室も激減し、町から姿を消しました。

会計事務所はどうなのでしょう。私は、何か大きなきっかけが起これば小さな会計事務所は一気になくなっていくのではないかと、そんな危機感を強く感じています。

会計事務所の経営者である所長先生ご自身、そうした危機感があると思います。時代に取り残されたら生き残れないことは理解しつつ、もともと会計事務所は保守的で変化が苦手、自分でもどうしたらいいかわからない、それが漠然とした不安につながっているのです。

しかし、絶体絶命ではないはず。私は地方の小

さな会計事務所にも生き残りのカギは残されていると考えます。喫茶店や理容室よりも「地域密着度」の強い会計事務所は、地域に活路を見だしていくべきではないか。今回はここに焦点を当てて考えてみたいと思います。

そのときに必要なのは、やはり「時代に合わせて事務所を変えていくこと」に尽きます。自分たち自身が変わる、ということが不可欠なのです。

### 節目節目で、自分たちを変えてきた

私ども野本会計事務所が43年間、どうにか生き残ってこられたのは、節目節目で必死になって自分たちを変えてきたからです。

昭和48年に開業して間もなく、私はTKCに加盟して新しいコンピュータ会計に取り組みました。

そして以後15年間、私どもはTKCに教わったことだけを素直に実行し、300件のお客様を守ってきました。

TKCに教わったのは、TKCのコンピュータを使いなさいということ、それからお客様企業を訪問しなさいということでした。これを15年間忠実に実行したことが、第一の成功の理由だったと思います。

次の15年は、キャッシュレーダーの時代でした。通信でお客様と会計事務所を結ぶソフトウェアを開発し、すべてのお客様にパソコンと一緒に導入したのです。

前の15年は私どもの職員が数字を入力してTKCに送り、出力してもらったものをお客様に届けていましたが、次の15年はお客様が入力し、それを訪問した職員がチェックするだけになったのです。お客様も手書きから入力になって、双方の業務はかなり省力化されました。

しかしさらに次の3回目の15年、いま現在の15年はもっとケタ違いの省力化が起こっています。その象徴が「ペーパーレス」です。お客様の資料、お客様に提供する決算・申告などのサービスはすべて、紙からデジタルデータに変わりました。お客様はパソコンを開けばいつでも、会計事務所が提供した業務データを見ることが出来ます。

こうして、創業から30年間で続けてきた「顧客訪問」がなくなりました。お客様企業を訪問する代わりにデジタルデータでの提供に変わったのです。

## 最初の2～3年で変化を徹底させる

こうした合理化・省力化の波は、世の中を見渡せば決して特別なことではありません。その波が会計事務所にも押し寄せてくるのは、ごく自然なことです。

たしかに昔は、会計事務所の担当者が訪問すれば喜ばれたものです。お話しする情報やアドバイスに大きな価値があったからです。しかし、いまは喜ぶ社長はいません。情報はインターネットにあるからです。

環境や価値観が変わったのだから、会計事務所の動きも変わる、これは当然のことです。しかし意識していないとそこに気づかず、変わることもできません。ここに落とし穴があります。

まず重要なのは、取り巻く環境に合わせて会計事務所のあり方も変えていく、ということです。これを意識して敢行するのです。

私どもは15年ごとに大きく変わってきましたが、その節目の2～3年はものすごく大きなエネルギーとパワーが必要でした。ストレスもありました。

しかし、この節目に事務所のすべての力を結集させて、なかば強引に「変えていく」作業を徹底すること

が非常に重要なのです。変化が始まった2～3年、あるいは5年間、死に物狂いで車輪を動かすことができれば、あとの10年は慣性の力できわめて楽に転がっていくでしょう。

その最初の苦勞への覚悟が、所長にも従業員にも必要です。

私どもは創業から15年ごとに、2度の変化を遂行しました。間もなく、また新たな15年を迎えることになります。

次の15年で、会計事務所のスタイルは劇的に変わっていくでしょう。小さな監査法人が巨大な監査法人に吸い込まれていったのと同じようなことが、われわれ会計事務所の世界でも起こってくるはずです。

そこで生き残る可能性があるのは、地域密着度がより強い、地方の会計事務所です。キーワードは「増客」です。以下、三つのポイントをお話ししていきます。

## 増客戦略①ブランド力アップ

増客のために必要なものは、第一にブランド力です。ブランド力アップは会計事務所が苦手なところかもしれませんが、しかし今は、小さい企業でも簡単にブランド力を上げられる時代になっています。

たとえば食事の場所を探すとき、人々はインターネットで「食ベログ」のようなサイトにアクセスし、星の数や口コミのコメントを見て判断します。SNSなども駆使されるので、情報は瞬時に、それを必要とするたくさんの人たちの間を駆けめぐるので。

簡単にブランド力を上げるためのツールは、世の中にたくさんあります。アイデア次第で、できることはたくさんあるはずです。その具体的なアイデアをここでお話することはできませんが、一つ言えるのは「中身がしっかりしていないブランドは上げようがない」ということでしょう。この大前提を忘れないことが大事です。

## 増客戦略②サービス業であることを徹底する

会計事務所はサービス業です。この点をわかっているようでわかっていない所長先生が少なくありません。

応接セットの近くにデスクがあって、お客様が来訪しているのに横で職員がパソコン作業をしている、そんな事務所はよく見かけます。

しかし、作業はお客様に見せるものではありません。事務所の裏方を出しっぱなしで接客というのは、サービス業としては失格です。

サービス業とはどういうものか、会計事務所もあらためて考えてみるべきでしょう。世の中のほかのサービス業をよく見て、体験して、できることは採り入れてみる。とても大切なことだと思います。

たとえば私どもでは「税務コンシェルジュ」という、お客様専門の係を設置しました。電話をいただければまず税務コンシェルジュが応答し、その後はすべての窓口となって所内の専門スタッフに取り次ぎます。ご相談に見えたときは、専門スタッフとともに同席し、来社対応します。税務などの専門家はおもてなしの専門家ではありませんし、お客様も「先生」と呼んでしまいます。そうした専門職の人に接客をさせるのではなく、接客専門の係をお客様につけ、不安や戸惑いのないように業務サービスを受けていただくというわけです。これは非常に評判が良く、今後さらに充実させようと思っています。

あるいは、事務所内でスタッフがお客様とすれ違うようなときは、全てのスタッフが必ず立ち止まって壁側に寄り「いらっしゃいませ」とお辞儀をして見送ります。

お客様が見えるときは必ず事前に受付に立ってお待ちしています。応接室で面談が終わったときは、担当者が卓上のボタンを押すと上司やそのお客様と関連のあるスタッフがみんな出てきて、全員でエレベータまでお見送ります。

こうしたことを徹底することで、お客様の心に残る印象は大きく違ってくるものです。サービス業を掲げるなら、お客様の心に無頓着ではいけません。

## 増客戦略③労働集約型を解消していく

労働集約型であることは、会計事務所の特徴で、また課題でもあります。これをいかに解消していくかが増客、さらに会計事務所の未来に大きく関わっていきます。

合理化の恩恵は会計事務所だけに訪れないわけではありません。IT化をうまく活用し、業態を変化させていくことで、会計事務所の労働は劇的に少なくなります。

一つは前述のペーパーレスです。法人税や所得税の申告は、私どもは電子申告制度の開始からすべて切り換えました。デジタルデータのやりとりで訪問も手紙も電話も、コピーや製本といった作業もなくなりました。

また、クラウド化によって在宅作業が可能になりました。いま在宅スタッフが30名ほどいます。お客様の進捗状況は担当者ではなくても確認出来る

ので仕事の標準化が進み、業務の停滞もなくなりました。こうしたことは、私どもの私書箱システムを使ったから実現できたわけです。つまりクラウドコンピューティングの活用です。

しかし、多くの会計事務所がこうしたツールの活用が苦手で、なかなか労働集約型から抜け出せません。その理由は、お客様に徹底しないからなのです。

手書きでやっているところもあれば、データで渡すところもある。経理ソフトも、お客様に合わせてさまざまなものを使っている。それでは、いかにIT化が進んでも会計事務所の労働量は減りません。

変えようと思ったら徹底的にやる。全スタッフが全力を出す。所長がそうさせなければいけないのです。

## 会計事務所の「店づくり」を策定しなおす

会計事務所が地域で生き残るための「増客」のポイントを考えてきました。しかしこれからの会計事務所は、ただがむしゃらに数を増やそうとしてもうまくいかないことも確かなことです。増客には、前提があるのです。

いままで会計事務所は、来るお客様をすべて拾ってきました。しかし、それでは生き残れません。いま世の中で成功している商売を見ると、どれも自分たちの特徴をはっきりと打ち出していることがわかります。飲食店なら、焼きとり専門だよ、焼きとりでも比内地鶏だよ、ラーメンならコレがうちのラーメンだよと。なんでもありの大衆食堂は、いまや姿を消したのです。

会計事務所も「こういうお客様のために、私たちはこういうサービスを提供します」という主張をはっきりとアピールすべき時代になっていくでしょう。それは事務所の中身のことであり、それがブランド力につながります。そのうえで増客のためのアクションを起こせば、事務所は強くなっていくはずですよ。

会計事務所も自分たちの「店づくりのコンセプト」を、もう一度考え直す時代になりました。そして、そのコンセプトに合わせた客層にアピールしていくのです。

これはすなわち「会計事務所の器を変えていく」ということです。じつは、その努力こそいちばん大事なのです。その差別化を明確にしたうえで「増客」を目指せば、地域の会計事務所は生き残っていけるでしょう。

「会計事務所の器を変えていく」すなわち「所長の器を変えること」

会計事務所の所長は、いまこそ大きな仕事に立ち向かうときが来たのです。（了）

（文章：(株)エヌエムシイ代表取締役 野本 明伯）

# CASH RADAR PBS ユーザー事務所インタビュー

税理士法人 合同会計 代表社員：加藤 勝二氏 / 中野 隆二氏



税理士法人合同会計は、税理士法人合同会計と3つのグループ会社を擁する、群馬県でも最大級の税理士法人グループです。自計化率は6割を超え、一人あたりの売上高1,000万円を維持しながら発展し続けています。今回の取材では、昨年から取り組んでいる在宅スタッフを活用したスマートワークシェアリングのお話を中心に伺いました。

——— CASH RADARを導入したきっかけは。  
**加藤** 平成8年の頃、事務所を成長させる為、お客様に的確な数字をもっと早く出そうと思っていた時に、お客様が入力するのが一番いいという野本さんの話を聞いて、これだったらうちも取り組めるかなって始めたのがきっかけです。

——— その頃の職員さんは何人ぐらいでしたか。  
**中野** 20~25人ぐらい。群馬県は平成5年ぐらいからバブル崩壊で、それまで資産税とか色々あったものがガクッとなくなってしまい、様々な形でサービスしなければならなくなりました。そんな中でも業務拡大は必要で、平成7年の頃から本格的な拡大を打ち出したと思います。その頃ってみんな猛烈社員の時代ですから夜6時にお客様先から帰ってきて、それから入力が当たり前でしたね。

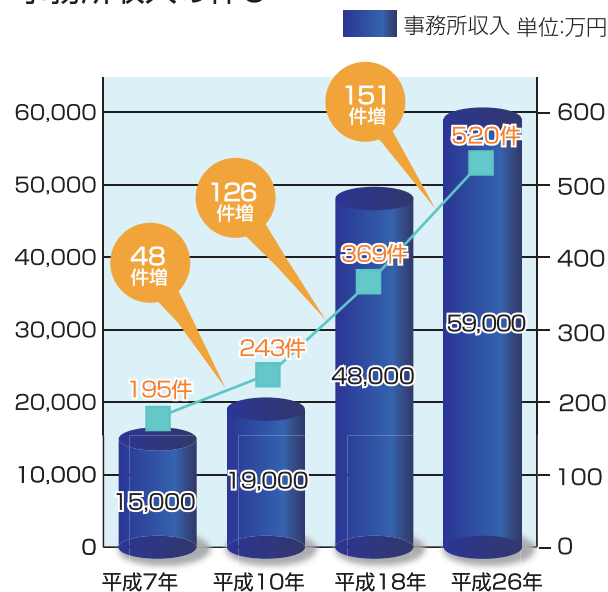
**加藤** 事務所は組織といっても、どうしても人に帰属してしまう。能力のある人間が忙しくなって、その人に任せると結局その人しか分からなくなって来る。これが最大の欠点だった。それが自計化することによって見えてきますから。それが良かった。

——— その後どんな変化がありましたか。  
**加藤** 平成12年に高崎市内の事務所と合併して平成14年に正式に税理士法人化しました。群馬県で一番になるうっていう意思を社員に伝えて、平成23年には大宮の事務所と合併しました。その間、自計化前提で優良なお客様を増やしていきたいと、低価格の競争には参入しませんでしたね。「それではうちは対応できないから」って。それでも1年で30件とか40件増えて、今は合計で520件ぐらいですかね。

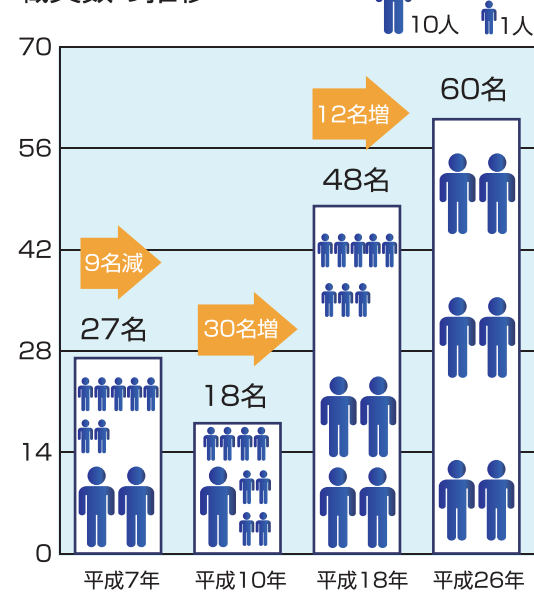
## 会計部門48名、コンサル部門2名、FP部門10名、合計60名の事務所

——— 職員さんの人数も増えているのですか。  
**加藤** 最近は、ほぼ定着しているね。会計部門が48名、コンサル2名とFP10名を足して60名。  
——— 先生の事務所は平均の年間顧問報酬が80万円を超えると聞きますが、何か特別なサービスなどしていますか。

事務所収入の伸び



職員数の推移



代表社員  
加藤 勝二 先生

最初に在宅スタッフの話を聞いた時に「ピンときた」と話す

**加藤** 特別なことはしないです。安いところもありますよ。会計部門だけで4億5千だから520件だと1件86万円ぐらいですか。数件の優良なお客様が押し上げた結果じゃないですかね。通常の月次の監査をきちんとやって、決算事前検討会と事後の決算報告会をしっかりやります。それが一番の契約につながりますよね。これが一番の基本です。でも、うちのお客様はもうそれでは満足しなくなっていますね。それが当たり前になってきている。

## お客様にきちんとしたサービスを提供するために、組織全体として研修を行ってゆく

——— 次のステップを考えないといけなくなっている……。  
**加藤** そう、そこでスマートワークシェアリングの話を最初に野本さんから聞いた時に「ピン」ときました。担当者が誰でも出来る仕事に時間を費やしていると、質を高める為の勉強をする時間がありません。家に帰って個々人が勉強するというのは個人の努力です。それじゃ、やっぱり組織としてはね……。研修を定期的に行い、「今度はこういう仕事をしようよ」という仕組みを作りたかった。

——— それではプロジェクトの立上に携わった新井さんの現在の役割を教えてください。  
**新井** 私は課長をやっています。自分の直接のお客様の巡回監査と、部下から上がってきた月次の報告書や申告書等のチェックをして、上司に上げています。スマートワークシェアリングはひと段落ついたというか、もう既にうちの会社の中では日常の仕事の一つとして流れている状態です。

——— 昨年のスマートワークシェアリング開始にあたり、最初どう思われましたか。  
**新井** 突然やるぞと言われましたが、私は面白いと思

いました。以前から仕事の分業について、例えば現場にいながらこの仕事お願い出来る人いないかな?とか考えていましたから。

——— 今までは、分業は無かったですか。  
**新井** 事業部内の分業はありました。資料を回収して来て、パートさんや、経験が浅い人が入力をしていました。  
**中野** その分業は結構確立していたから、比較的簡単に導入できました。  
**新井** 今は在宅さんだけでなく、社内分業でもCASH RADARのオプション機能であるワークフローを使って依頼を出しています。

——— 社内ではどういう時に。  
**新井** 資料のデータ化が難しかったり短納期だったりする時に、新入社員に数件ずつ出しています。ワークフローを使うのは、誰がどれだけやったのか履歴も全部残り、仕事の見える化が出来るので。

## 毎月70件がスマートワークシェアリングにシフト

——— スマートワークシェアリングの目標はどう設定されたのですか。  
**中野** 入力代行先を洗い出したところ、190件ありました。最初、シフト変更はもっと大変と聞いていたのが1年後に毎月40件の目標を立てましたが、9か月目で毎月70件出せています。3年後に毎月120件という目標は、2年目でクリアできそうです。

——— 出している業務の内訳を教えてください。  
**中野** 主に入力代行です。毎月訪問のお客様から60件くらい、2、3か月にいっぺんのお客様から20件くらいです。



代表社員  
中野 隆二 先生

「スマートワークシェアリングがあれば業務の幅が広がる」と話す



プロジェクトリーダー  
新井 紀彦 課長

「突然やるぞと言われて  
ましたが、私は面白いと  
思いました。」と語る

## 大宮支店では月次業務のほぼ全件が スマートワークシェアリングへ移行完了

——— スマートワークシェアリングは本部だけの実施ですか。

**新井** 大宮支店の方が早いです。年一が残っていますが月次は、ほぼ全件移行が完了しています。

——— 大宮が早くできた理由は何でしょうか。

**中野** 一番は、大宮支店は記帳代行がメインで、合併後にいろいろあって人手不足だったから。スマートワークシェアリングを使わなければ乗り切れない事情もありました。

——— 在宅スタッフさんの人件費はどうでしょうか。

**加藤** 全然少ないよね……。あれじゃ辞めてしまうのじゃないかな。

**新井** 稼いでいる方で4万円ぐらい。稼ぎたい方も、そうでない方もいらして、今は希望の金額ぐらいは出せています。最近、もう少し仕事を下さいというメールをいただいたりもしましたが。

——— 逆に言うと、そんなに少ない金額で出来てしまう感じですね。

**中野** 7名で月30万円弱ぐらいなものですね。

——— 在宅スタッフさんについて教えてください。

**新井** 全員女性です。NMCからご紹介いただいたお二人、出産を機に辞めた方やお客様先で経理だった方、うちの従業員の奥様で昔会計事務所にお勤めになられていた方などです。

——— 皆さんたまには通勤されたりしますか。

**新井** 通っている方はいません。トラブルはほとんどないですね。個別でここがよくわからないとか、操作の質問はありますが、丁寧に対応すれば解決する問題なので。

——— 事務所に通わない人に仕事を依頼するのは心配とおっしゃる税理士さんも結構多いのですが。

**加藤** 事務所の中にも不正しようと思ったら自由に出来ますよね。信頼関係の上で成り立っている仕事なので、それをいかに作るかですね。なかなか人が採れない時代ですから信頼できる職員さんは大切にしたい。その意味で女性職員さんが結婚・出産してもこういう形で続けられる事の方が大きいですね。

——— お客様の資料はどのように回収していますか。

**新井** ほとんどが現物かコピーです。領収書に関しては、うちは自計化じゃなくても出納帳はつけてくれるので出納帳が多いです。

——— 資料を現物でお渡しする事はないですか。

**新井** 現物でお渡しする事はなく、スキャナーで画像化しています。出納帳と通帳のコピーさえ送ってもらえば、そのままデータで送信して、分からない所は、諸口でいいから打ってもらいます。

——— スマートワークシェアリングを積極的にやってきた人の例を挙げてもらえますか。

**新井** 新しい職員は結構出していますね。お客様向けの会報を作っている職員がいるのですが、こういうきっかけがなかったら、彼も仕事が回らなかったのではないですかね。

——— なかには「自分でやった方が早い」という人ねもいると思うのですが。

**新井** まあ、すぐに出せるところは既にみんな出していますが、やはり少し差がありますね。

**中野** 「時間がかかる細かい作業が自分の仕事で、それを取られちゃうのは困る」と考える人もいて、少々問題だと思っています。でもその者には、丁寧な作業とその効率性、付加価値業務の必要性を説いて、そのためには（社員皆の）時間を空ける工夫が重要と伝えています。

——— 残業時間の変化はどうか。

**新井** 最近、確かに5時半6時ぐらいには人が少ないっていうのは感じますね。

**加藤** お客様にとって必要な残業、自分の能力を高めるために必要な残業なら構わないのです。ただ時間を延ばしているのが一番良くない。フットサルへ早く行くっていうなら、行けばいいんだよね。

——— 事務所でフットサルを始められたのですか。

**中野** うちの事業計画の時に、お客様に対して最高のサービスをしようっていうのと、社員の皆さんにも良くなってもらわなければ会社は伸びないので、職場環境も良くしていこうという二つの視点で考えております。その一環として何か健康の為にスポーツをやりましょうということで、昨年からフットサル部とゴルフ部とスノーボード部ができました。

——— 本音で言うと、みなさんちょっと楽になったのですね。

**加藤** そうです、そうです。だから今、社員は非常にいい環境です。給料は下がらないしね。ただ、これからは外部講師を呼んで研修をやります。あと、税務審理官出身の方が月に2、3回来るかな。そこで今新人を研修してもらっています。そういう先生が二人来ています。そういった費用はやっぱり大変ですよ。年間で1000万を超えますからね。

——— それは凄いですね。

**加藤** でもそれをやらないと差別化出来ません。通常の月次監査だけじゃなくて、もう一つ上のサービスを提供したい。研修の一つ目は、事業承継。純利益や純資産が一億以上のところで株価対策を提案する為に勉強している。二つ目は、資産税。土地の評価を中心にやろうということで、こちらの研修が6月から始まります。年5回で一回が三時間ぐらいかな。時間が空けばやる事はたくさんあるのだよね。

## 入力代行は社員にやらせない。 全部在宅さんを使ってやってゆく

——— 結局、一日は24時間と限られているので、使い方はですね。そういう意味ではスマートワークシェアリングは一つの武器となるのではないですか。

**加藤** そう。だからまだちょっと中途半端な状態だからこれを最初に設定した190件まで持っていきたいですね。その辺はまだ意見が分かれています。入力に関しては、私はたとえどんなに仕訳が少ないところでも、とにかく全部出して、入力代行から解放しようと思っている。

法定調書、年末調整、そういったものも全部やらせよう。「私が責任持つから全部出していいよ」って。だって自分でやれば2時間、3時間と取られるじゃないですか。その2時間書物を読んだっていいのですよ。例えば、再編税制を1週間、2週間勉強してもらった方が、ずっと会社にとっては価値が高まる。

——— スマートワークシェアリングを通じてこれから行ってみたいサービスはありますか。

**中野** 今、起業家向けの新規開業支援の相談窓口をホームページに掲げています。開業直後は経理担当など置けないので、どうしても我々への業務依頼は、記帳代行がメインとなってきます。以前ですと、記帳代行はそれなりの報酬をいただかないと採算が取れなかったのが敬遠しがちでしたが、この仕組みを導入してからは記帳代行も積極的に受け付けています。新規開業のお客様ですが、1年目は“お助け価格”でお話させていただいて、2年目から業務内容に応じて、弊社規定の報酬をお願いしています。

——— 設立したばかりの企業なら、長いお付き合いも出来そうですね。

**中野** そうですね。この仕組みを導入したからこそお付き合いできた顧問先様が今後発展していただき、末長く一緒できれば嬉しい限りです。それと以前我々からのお願いでCASH RADARの自計化をしていただいているお客様が高齢になられて最近はやっと大変という方、お医者様の奥様などに「入力代行もお受けできますよ。」とお伝えできるようになりました。

**加藤** それから将来的には、在宅で出来る仕事として障害者の方を20人ぐらい雇いたいですね。地域社会に貢献出来るってことですからね。

——— 本日は貴重なお話をありがとうございました。今後のますますの発展を祈念しています。



税理士法人  
合同会計  
Tax accountant corporation GoudouKaikai

税理士法人 合同会計  
高崎本社：群馬県高崎市  
大宮支店：埼玉県さいたま市  
代表社員：加藤 勝二  
代表社員：中野 隆二  
創立：昭和47年9月  
社員数：グループ総勢60名  
URL：<http://www.t-gk.co.jp/>

## CASH RADAR PBS モバイル給与ユーザーインタビュー第一弾

「管理業務にコストをかけたくない」  
株式会社アクア 代表取締役 金子 正裕 氏



これまで堅実に業績を伸ばし続けてきている株式会社アクア様。

2005年の開業以来、経理処理はCASH RADARシリーズをご利用いただいております。そして2013年、さらなる業務効率化を追求し、オプションシステム「モバイル給与」を採用。

それから2年。当時の導入に至った経緯と、その後の業務の流れがどう変わったのかについて伺いました。

——— 御社の業務内容を簡単に教えてください。

**金子社長** 今は三つの事業をやっています。一つは創業時から行っているアクアクララというボトルウォーター事業です。テレビCMでもやっておりますが、一般のご家庭や法人さん、お店関係などでお使いいただくウォーターサーバーの宅配サービスです。

二つ目は、不動産アライアンス事業です。不動産業者さんとタイアップして、ご入居される方にインターネットをご利用いただくための営業代行です。

三つ目は最近始めた新規事業です。マンションやアパートの共有部分など、自社でパートさんを雇用して行うような規模の日常清掃の部分を、私どもがフランチャイズシステムで受託して、業務自体はオーナーさんにやっていただくというサービスです。

——— 従業員さんは何名いらっしゃいますか。どの年齢層が多いですか。

**金子社長** 約30名です。年齢にばらつきはありますが、一番多い層では20代中盤から後半にかけてですね。定年後にパートタイマーとして来ていただいている男性の方もおります。

### かつての給与業務は社長と奥様の共同作業

——— ほとんどの従業員さんは時給制ですか。タイムカードのようなものを使われているのですか。

**金子社長** 月給、時給などバラバラです。社員の給与体系も違いますし、アルバイトさんパートさんによっても違いがありますね。タイムカードもあります。

**奥様** 社長から一覧表のようなもので数字をEメールでいただくか、タイムカードでいただくか……。主にその二つですね。

——— 入力後は明細書などを印刷されますか。

**奥様** そうですね。一応私の方で一通り印刷をして、紙ベースで保管させてもらっています。現在はモバイル給与を導入しているので、確かにペーパーレスですが、昔の名残で控えは会社に残しておきます。ただ、ケータイやスマートフォンで、見たい時に見られるという仕組みは、従業員やパートにとって凄くいいですよ。ね。「給与どうだったっけ？」といつも気にしているわけではないけれど、いつでも確認できるという安心感はあると思います。紙だと失くしたりすることもありますしね。そういった面でモバイル給与は多くの利点があります。

——— モバイル給与はどんな経緯で知りましたか。

**金子社長** こちら(エヌエムシイ税理士法人)の担当の方から、ご提案がありました。

### 導入に際しては違和感も抵抗感もなし

——— 最初どうでしたか。それまでは紙で使われていたということですが……。

**金子社長** 私が独立開業する前の職場はEメールで給与明細が届く形でした。随分前からペーパーによる給与明細書を止めていました。だから私自身は、違和感も抵抗感もありませんでした。迷うこともなく、そちらの方がいいだろうということで切り替えました。

——— 奥様から見て、社長様が決断されたことをどう思いましたか。従業員の方で年齢が上の方もいらっしゃいますし、不安はありませんでしたか。

**奥様** 正直なところ、やはりクレームのようなものがあるかなと考えていました。いくら従業員さんの年齢が若くても、紙で欲しいと言われるのではないかと思います。

金子社長

3つの事業を展開し、増収増益月次で部門ごとの損益の把握を行い、常に新しく動ける様に考えている。

「管理業務にコストかけたくないという考えがあったので話しを聞いて迷う事なく決めました。私が一番楽になった」と語る。



### 営業拠点多いところにはニーズがある

——— これまでの経験から、どのような会社にモバイル給与が向いていると思いますか。

**金子社長** 営業拠点多いとか、社員が直行直帰する営業系の職務についているような方が多い会社には、とても合っているのではないのでしょうか。

——— モバイル給与は、月額料金がプラスされることを敬遠される方もいますが、コストについてどう考えられましたか。

**金子社長** その時はもちろん「いくらですか」と、当時の担当の方に教えてもらったと思います。でも、効率を考えれば安いと認識を持ったのは間違いのないと思います。

**奥様** できれば3ヵ月ぐらい半額で出してくれればいいのに……。

——— 実は……、3ヶ月間は無料で出しています。

**奥様** あら、無料でしたか。それなら皆さん、お試しになる会社さんも結構おありですよ。

**金子社長** そうとも限らないでしょう。試すとなったら本格的に仕組みを変えなければいけなくなるから。うちは管理業務にコストをかけたくないという私の考えがあり、今でも経理の仕事の一部は自宅で家内がやることにしています。ただ企業の規模によっては、経理専属の方を雇っていらっしゃる場所もあるので、それぞれの環境によって導入するかしないかの考え方は違ってくるのではないのでしょうか。

——— 質問は以上です。ありがとうございました。

タイトなスケジュールにもかかわらず、ご夫婦揃って取材にご協力いただきまして、誠にありがとうございました。

金子社長は大変数字に強い方で、経営戦略においても、常に先を見据えた新事業を立ち上げてきた結果、増収増益を続けている優良企業です。2年前にモバイル給与をご導入いただいてから現在に至るまでも、更なるスタッフを増強されており業績好調はとどまることを知りません。株式会社アクア様のさらなる発展を祈念しております。

**AQUA**  
Necessary and Useful

会社名:株式会社アクア  
本社:東京都立川市  
代表者名:金子 正裕  
設立:2005年12月  
資本金:1000万円  
URL:http://www.aqx.jp/

いました。でも確か、従業員さん自ら印刷したい時にパソコンから印刷しているとも聞きます。スマホからデータで見ている人もいるし、必要に応じて印刷する人もいます。全然クレームはありませんでしたし、『時代がそうさせるのね』という感じです。

**金子社長** 一応わが社の幹部には、効率化を図りたいしペーパーレスにもなるので、これに変えるという話をしました。比較的若いメンバーなので、皆わかりましたという感じでした。多少は心配があったと思いますが、大きな問題はなかったようです。

——— かつては社長が給与明細の印刷や封入をされていたということですが……。

**金子社長** そうですね。会社立ち上げの頃はそれで良かったと思います。家内から明細書データを預かって、一人一人にメッセージを打ったり、折り込んだりしていました。でも、仕事も忙しくなって、会社に行かないことの方が多くなってしまったもので、その作業が少しずつストレスになっていました。

### 給料日に合わせてスケジュール調整する必要がなくなった

——— モバイル給与を導入して、ストレスは解消しましたか。

**金子社長** まず家内との間で資料データの受け渡しをする必要性がなくなりましたし、私自身が給料日に合わせて会社に届けに行くこともなくなりました。だからそのことをスケジュール的に気にしなくても済むようになったのは、私にとって非常に気持ちが楽になりました。

新しいメンバーが入社した時だけモバイル給与のアクセスの仕方とか、使い方のマニュアルを渡しますが、それ以降は各自給料日になれば自分で見るようになっていきます。それまでは一人一人の明細書を私が準備していたわけですから、かなり楽になっていますよ。

**奥様** 私の方も、準備があまり給料日から早すぎても遅すぎてもいけないし、社長が出張するタイミングを考えながら給与を計算する習慣もなくなって、しかも明細書の受け渡しを気にすることもなくなりましたね。

——— ストレスは減ったということですね。

**奥様** そうですね。

**金子社長** 多分、私が一番楽になったと思います。何もなくて済むようになった。



## CASH RADAR PBSサポート情報

### 新OS「Windows10」対応準備中です



Microsoft社より、新しいOS「Windows10」の発売がアナウンスされました。現在、PBシステムへの影響範囲、必要なプログラム対応などを調査中です。動作確認ができましたら、ホームページなどであらためてご案内をいたします。

### Microsoft歴代OSの製品サポート期限

Windows 8 (8.1)	2023/1/10 ※ 8年後
Windows 7	2020/1/14 ※ 5年後
Windows Vista	2017/4/11 ※ 2年後
Windows XP	(既に終了・2014/4/9)

Microsoftの製品には必ずサポート期限が設けられています。この期限を超えるとセキュリティ対策などのアップデートが停止するため、使用を続けることはとても危険です。

### 「XP」はリスク大、すぐに買い替えを!



2001年発売の「WindowsXP」は、2014年の4月でサポートを終了しています。よって現状は、悪意あるアタックなどに無防備な状態であり、起動すること自体にリスクがあると言えます。

#### 脆弱なセキュリティ

- ・PC内の顧客情報、個人情報を持ち出される
- ・迷惑メール大量送信の踏み台(発信源)になる。



#### Webサービスやソフトの対応打ち切り

(セキュリティ維持、強化のため)  
ある日を境に、ネットバンキングなどのWebサービスからアクセスを遮断されてしまう。



最新PCはNMCでも取り扱いしております



## 「経理の既成概念を変える」企業事例その2

### 飛ぶ鳥を落とす勢いで成長を遂げる企業様

美容サービスで全国展開している企業様が、NMCの「モバイル給与」を利用し始めて1年になります。社員、パート・アルバイト含め総勢380人の企業様です。

「今月、〇〇店。再来月には2店舗出店の予定」といった感じで、凄まじい出店を続けていますので、給与計算対象人数もどんどん増加しています。そんな会社の給与計算ですので、「モバイル給与」を利用する前のバックオフィスは正直バタバタだったそうです。

「給与計算を完了して給与明細送付後に勤怠情報の伝達漏れに気付いてしまった」なんてことは稀ではなく、毎月必ずやり直しが発生していたと言います。極端な話ではありますが、会計データであれば、翌月に訂正仕訳を起票することで済むかもしれませんが、社員に渡す給与明細は来月やり直しするという訳にはいきませんので、当然ながら再計算になります。これが何とも憂鬱で、手間のかかることだったそうです。やり直ししている様子を想像しただけでも、給与計算の担当者のやり切れなさが手に取るように分かります。

そんな企業様が2014年夏にNMCの「モバイル給与」に出会いました。給与明細を印刷して封詰めして送付するといった作業がなくなりましたので、振込日直前までに給与計算が終了していればOKになりました。給与計算の担当者には、非常に喜んでいただけました。弊社も、その喜びの声が本当に嬉しかったです。

### ネットで探して申込み

このお話には続きがあります。実は、給与計算の担

当者がCASH RADAR PBSを利用するとき、インストール方法やインストール後の操作指導まで全てWEB上で完結しました。当方では「一度、ご来社いただいております」とお話ししましたが、「どうしても無理だったら御社に伺うので、まずはメールでご案内ください」と言われ、そうしました。結局、WEB上の案内で第1回目の給与計算が完了してしまったのです。つまり、私どもは一度も給与計算の担当者にお会いすることがありませんでした。

そして、その給与計算の担当者は社員ではないのです。企業様が社会保険加入時に契約した社会保険労務士さんなのです。もっと驚くことは、この企業の経営者様はその社会保険労務士さんにお会いしたことがないということです。社会保険労務士をネットで探して、ネットで申込みして顧問契約が始まったというから、びっくりです。

### 若い経営者様に気付かされる

若い経営者様を中心に、ネットを上手に活用してビジネスをしている事例に数多く行き当たります。そして、そのビジネス展開は、従来では考えられないほどのスピードで事業を拡大していることも見逃せない事実です。

私たち職業会計人は、もっと頭を柔らかくしていけないといけないと考えさせられます。そうしなければ、若い経営者様に見向きもされない会計事務所になってしまうという危機感を抱いてなりません。時代に合わせたビジネスを意識して柔軟な発想を持つと心に誓ったのでした。

(文章：株式会社エヌエムシイ 取締役 鈴木 智博)

## モバイル給与 モバイル端末で給与明細が確認できる!

### 4つの特長

- 1 御社オリジナルの給与体系と社員情報を設定して納品だから、すぐにご利用可能!
- 2 社会保険の料率や源泉所得税の税率が変わっても、最新の法令に自動バージョンアップで安心
- 3 モバイル端末で給与明細を確認できるので、給与明細の印刷や封詰めなどの作業から解放
- 4 クラウド型だから、過去5年間の給与明細は、いつでもモバイル端末で確認



## あしがき

### 都内中心部の事務所ほど 人材採用に苦しむという現実

昨年末、私どもでは、首都圏および近郊の税理士先生を対象に、人材の採用、教育の問題解決を題材としたエヌエムシイ税理士法人の事務所見学会を開催いたしました。

こちらは、去る2013年にCASH RADARユーザー事務所の皆様にご案内いたしました「在宅スタッフ活用報告会」「スマートワークシェアリング説明会」の内容と類似したものになるのですが、お忙しい時期であったにもかかわらず、100事務所を超える税理士先生にお集まりいただき、その関心の高さを改めて実感した次第です。

その過半数が東京都内からのご参加で、とりわけ港区、千代田区、中央区など中心部に位置する事務所の先生が圧倒的に多かったことが印象的でした。

セミナー終了後にご意見をおうかがいすると、「職員を募集しても、応募してくる数が激減した」という厳しい現実が見えてきました。

全国的にも名立たる一等地に所在する事務所にもかわかわらず、なぜ人が集まって来なくなってしまったのでしょうか。

### 中途採用の見込みは立たず、未経験者を教育している余裕もない

そこで、各々先生方にどのような職員を採用したいのか、その人物像についてお聞きすると、「事務所経験3年以上で、フルタイム勤務。正社員希望だがパート職員でもかまわない。一定のコミュニケーション能力があり、責任感もある。給与は月給〇〇万円ぐらいで……」というように、それほど飛び抜けたスキルを求めているわけでもなく、給与額が低いということもありません。その点ではどの事務所にも違いは感じませんでした。

それでも思った人材が集まって来ないということは、新卒にせよ中途にせよそもそも会計事務所就職を希望する応募者総数自体が減り続けているのかもしれない。

そこで是が非でも経験者が欲しいからといって、顧問報酬が伸び悩むなかこれ以上の給与優遇策を打ち出すことは難しく、だからといって未経験者を一から教育している余裕もありません。なかには景気

さえ回復すれば、かつてのように優秀な人材が戻って来るだろうという考えをお持ちの方もいらっしゃいますが、そこまで悠長に待ってられる事務所が、果たしてどれだけあるのでしょうか。

### 在宅の仕事を希望される経験者のスキルを活用する

そこで私どもは、諸々の事情により、十分なスキルや経験を持ちながらも、フルタイムで、あるいは出勤して働くことの出来ない人材が多数存在しており、各々在宅での業務を熱望していることに着目しました。いわゆる在宅業務をしてくれるスタッフの活用です。

事務所から離れた場所でお仕事をしてもらうということは、時間や場所、コミュニケーション手段に制約がありますので、仕事の受け渡しのルール構築、システムやパソコン周りのインフラ、守秘義務、スタッフの業務研修や支払う報酬体系など、これまで当たり前だと思ってやってきた常識をガラリと変えなければなりません。それこそ何年もの間、試行錯誤を繰り返しました。

ただ在宅だからといって、仕事に対するスキルもロイヤリティも低いわけではなく、むしろ魅力的な職務経歴（経験10年以上、税理士科目合格者など）を持つ方も豊富にいらっしゃいます。当然のことながら、通勤費やデスクスペースなどを準備する必要ありません。それでもCASH RADAR PBSを活用すれば、まるでその方が隣で働いているかのごとく、仕事をしてくれるのです。

### 記帳関連業務に携わる在宅スタッフが活躍中

現在、私どものグループ、エヌエムシイ税理士法人では、37名の在宅スタッフが記帳関連業務に携わっております。

昨年より、私どもが行ってきた在宅業務スキーム（スマートワークシェアリング）を先行で導入いただきました全国10か所の事務所様のもとでは、40名の在宅スタッフが活躍されています。

そして今年に入ってから、スマートワークシェアリングの導入検討を希望される複数の税理士先生からご質問や、お問い合わせをいただいております。

従来の雇用形態に固執せず、“働き方”や“働く場所”という新たな選択肢を増やすことによって、これまで手の届かなかった優秀な人材にアクセスする。クラウドコンピューティングの利点を上手に活用して、新しい人材活用のかたちを追及してみてはいかがでしょうか。

（文章：株式会社エヌエムシイ 木村 哲也）