

価値ある質で顧客満足度を上げる

～労働集約型からの脱却に挑む いわき事務所～

原点に立ち戻って誇りを持てる仕事をする

いわき事務所(旧:野本会計事務所)では、職員の高齢化とともに1人2人と抜けて行って、欠員補充が難しくなっています。これはいわき事務所に限らず、日本中どこでも同じだと思います。どうやら昔と違い、会計事務所に勤めたい人が減っているようです。その一番の問題は、顧問料がどんどん安くなり、自分達のやっている仕事に誇りが持てない状況にあることではないでしょうか。

食べていく為だけに仕事をするのではなく、原点に立ち戻って、誇りを持てるような仕事をやらないといけないと思います。求める理想形の100%実現は難しいとし

ても、所長先生はそこに向かって所内を前向きな状況に変えつつ、次の世代へバトンタッチしなければなりません。

私どもの事務所は、いち早くそのような状況を作り上げたいと思っています。私どもがやっていることをみなさんに見ていただき、「やればできるんだ!」という指標になりたいのです。

いわき事務所を変える

いわき事務所では、40年勤務のベテラン社員の病死と産休により2名の欠員が出ました。これまでの考えでは、残った人達でどうやって欠員分の担当先を割り振ろうかと思案に暮れることになっていたでしょう。

なぜなら、今のままのビジネスモデルをこれからも継続しようとしているからです。

ただ、考え方と行動を変えればこの問題は簡単に解決できます。先に挙げた1名の職員は創業期からの職員ですから、担当先はそれなりに関係の深いお客様です。引き継ぎするタイミングは、一気に新しい方式に変えてしまう転機ではないかと思っています。

そこで東京事務所から若手の男性職員1名を異動させ、いわきの他の職員には影響を与えることなく欠員2名分の担当先を新しい方式で引き継がせる計画です。

50件なら50件すべて、その男性職員がお客様の窓口となり、同時に決算から申告までの業務を全部、在宅契約社員にやってもらいます。その様な新しいビジネスモデルの担当者が1人、2人と増えていけば、全部変わってしまいます。

この計画を成功させるために、今までのような業務委託契約とは違い、契約社員の在宅スタッフを採用します。完全出来高制ではなく固定給プラス歩合で、社会保険にも入ることのできる正社員と同じ様な待遇です。働く場所が事務所ではなく自宅だという違いだけです。

将来いわき事務所は、会社にいるのは総務まで全部入れて6〜7人でいいと私は思っています。あとは在宅契約社員が30人から50人くらいいけばいい。在宅契約社員もいわきで採れると思っていないですから、東京で採用していわきの作業をしてもらう。苦労していわきで採用しなくても良いのです。

つまり事務所で働く担当者は、作業が得意な人が適任ではないのです。お客様のニーズが聞ける、提案ができる、データ分析の結果を分かり易く解説できる、そういう人です。それだけの人ですから、それなりの給料も払わないとダメだと思います。それが第一段階です。

その一方で、お客様にも新しいやり方に変えることに協力してもらいます。例えば訪問はせず全部Webでやり取りする、資料は送ってもらうといったようなことです。

新規のお客様は、初めから新しいやり方で契約します。理想形に5年くらいかけて事務所が変わればいいと思っています。今いる在宅スタッフも採用して5年ほど経ちます。今ようやく次のステップに移ることができるのです。自分の事務所を5年後、10

年後どういう風にしたいのか。その設計図がなければいつまでたっても何も変わらない。一つはそういう話です。

価値があるのは労働や作業ではなく質

もう一つは、どうしたら付加価値の高い仕事を提供し、お客様に満足していただけるかという話です。これまで経理コンビニで実施してきた、顧客訪問という労働によって料金を変えるのは昔の話だと思います。数字を分析してグラフや表を作って、紙にきれいに印刷して渡す様な作業も同じです。労働や作業で報酬をもらう時代ではないのです。お客様が価値を認めてくれるのは、労働や作業ではなく質です。それでは、どういう質を提供すればいいのでしょうか。

労働のところは在宅スタッフに委ねて、質を提供するところは正社員の役目と区別するのです。私どもは専門家であって、そこを誤解してはダメなのです。税理士本来の仕事とは、やはり資格者がきちんと目を通すことだと思います。下準備は任せても、最後の仕上げはきちんと所長先生が目を通して報告書も自分で作る。ただハンコを押すばかりではないと思うのです。

所長先生や先生に準ずる人がやるべき仕事というのは、質の高いチェックリストを作ってそれを実行する事だと思います。そうすると、例えばチェックリストの中に今までやったことがないものが入ってくるはずです。株価はどうなっているのか、資本構成はどうなっているのかなど。今までやっていなかった事をやるにしたがって、お客様の満足度も変化してきます。

専門家がやるからこそ高い報酬をいただける

普通、お客様はお願いしたら、税金に関すること全てを先生に頼むという感覚だと思います。

「税金のことは全て頼むよ。それに対して顧問料払うよ」という事です。決算や申告書作成ばかりではないのです。税金に関する全てに期待しているのです。

それに対して得意でない分野があれば、専門家を雇えばいいのです。税金のことをすべて一人の税理士が解決するのは難しいのです。

要するに専門家がやっていないから報酬がもらえないのです。そこに気が付かないとダメなのです。

そのサービスは私どもで、みなさんの事務所にも提供させていただこうと計画しております。そうしたら先生方のところで、不得意分野のところがあれば、NMC税務総合戦略室と手を組めばいいのです。

仮に資産家の社長が事務所に来るとなった時、応接室で「じゃあ専門家の話を聞いてみましょう」とエヌエムシイとスカイプで繋ぎ、資産税専門の税理士と一緒に話せば、お客様はすごく満足してくれるでしょう。現実には私どもでは、専門家としての仕事を売ること、地方の多くのお客様から毎月20万円、30万円の報酬をいただいています。仮にそこまでいかないとしても、今まで月に2万円だったものが月10万円になるわけです。

その時、所長先生は「私は資産税が詳しくないので、専門の先生に入ってもらいます」と言わなければなりません。それを知ったかぶりすることで、全部安っぽくなってしまいます。高い報酬は専門家だからいただける訳で、それを表に出さなければダメなのです。

医者の世界では、かかりつけの内科の先生が、ガン手術までやるなどまずありえませんが、ガンにしても、それぞれ専門があります。

1人で何でもやるなど無理があります。ですから、逆に先生方は私の得意分野はこれなのだ、それ以外は専門外だから専門の人を紹介しますという方が、先生の価値もすごく上がる訳です。これを全部自分でやろうとするから価値が上がらないのです。私など平気でいつも「知らない」と言っているからこそ、価値が上がっていると感じますよ。そういう話だと思います。

ただ、そういう専門家をそれぞれの事務所でも個別に抱えるのは、必要とするお客様の数を考えるとコストが見合わないと思いますので、私どもと一緒にできれば良いのではないのでしょうか。

いわき事務所のこれからの取り組み

いわき事務所も、そのような形で報酬を上げていく予定です。そうすると最悪の場合、半分くらいのお客様が辞めるかもしれません。ただ、新しい方式で事務所全体の報酬は上がっていく。

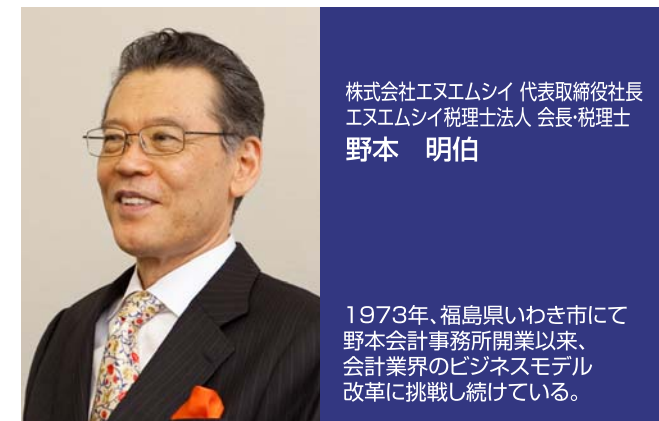
そこで発想を変えるのです。いわきには100事務所ありますが、他はどこも同じ事をやっています。要するに、1ヶ月2万円程のサービスを市内中心に行っているのです。いわき市内でやる理由は定期的な訪問するという制約があるからです。訪問しなけ

れば100キロ、200キロ離れたって構わない訳です。それなら私どもは、100キロくらいの範囲でお客様を増やせばいい。今まではいわき事務所がお客様を集めるのには、近場でセミナーをしたり地元の新聞に広告を出したりしていましたが、それをもっと広範囲に広げればいいのです。そうすると、それに見合ったお客様が100社に1社くらいあります。そこに集まってくるお客様だけで充分だと思いませんか。

地方に事務所を構えておられる先生方も、同じようにやってみるのも良いと思います。急には難しいと思いますが5年くらいかけて少しずつ展開していけば必ず実現していきます。どういう風に展開していけばいいか、そのステップは、これから始まるいわき事務所の取り組みを参考にいただければよろしいのではないのでしょうか。

また私どもの事務所では、常にブランド力アップ、イメージアップを考えて行動しています。弊社グループである財務コンサルティング企業「野本財務咨询（上海）有限公司（証券コード207923）」が、このたび中国の上海店頭市場に上場しましたが、それらの記事を首都圏や地方各紙に掲載しております。こちらでもイメージアップやブランド力のアップにつながるのではないかと期待しております。

繰り返しそういう努力をしていかない限り、報酬というのは上がらないのではないのでしょうか。やはり専門家としての仕事を売らなければダメなのです。作業を売ってもダメなのです。そういう付加価値の高いお客様が増えると、これまでのやり方を変えられないような既存メンバーだけでは成り立たないのです。そこでいわき事務所のように、段階を踏みながら5年後に向けて変えていけばいいのではないのでしょうか。そういう意味で、いわき事務所はこれからがとても楽しみです。やはり楽しい事をやらなきゃダメだと思います。



いわき事務所の改革スタート ～「仕事の見える化」「分業化」への挑戦～

エヌエムシイ税理士法人 いわき事務所(旧:野本会計事務所)

確定申告時期が終了しまして少しほっとされたころかと思えます。毎年のことではありますが、年が明けてから「年末調整」「法定調書合計表」「給与支払報告書」「償却資産申告書」そして「所得税確定申告」と続きまして繁忙を極めたのではないのでしょうか。きっと猫の手も借りたいと思われたのが正直な気持ちであったことかと思えます。この忙しい時期を乗り切った会計事務所の皆様、本当にお疲れ様でした。

所長先生におかれましては、職員さんのモチベーションを維持しながら、今年もこの時期を乗り切れたことに感謝の気持ちを抱いていらっしゃるのことかと思えます。また、少しの期間をおいてすぐに3月決算の時期を迎えることになると思えます。今年も、もうひと山ですね。

ところで、皆さんの事務所では新しい職員の採用はいかがでしょうか。ここ数年、会計事務所業界のみならず人材採用が難しいようです。人材が採用できなくなると、在職している職員さんに辞められたら困ると思えて、以前にも増して顔色を伺ってしまうことも増えてきているのではないのでしょうか。逆に言うと職員にいつ辞められても困らない体制を取りたいと思うことが増えてきていることと思われます。困らない体制を取れば、思う存分に経営方針を遂行できることでしょう。そして、所長先生の悩みも小さくなることと思えます。

会計事務所経営において、実際に職員さんに辞められたとき、具体的にはどのように困るのかをあげてみたいと思えます。

1 職員の頭に入り込んでいるお客様情報があるから引継ぎが簡単でない

会計事務所に限らず、人が商品となりサービスを提供する業種ではお客様の詳細な情報が人に帰属してしまいがちです。そして、そのサービス提供を継続して行う会計事務所では、人への帰属の傾向が特に強く常に問題となるのです。

職員の頭の中にお客様情報が入り込んでいると、職員が辞めると困ってしまいます。頭の中にあることを残らず全て吐き出して辞めていってくれるのであれば何の問題もないのですが、長年にわたって蓄積してきた情報の全てを吐き出すことは、口で言うほど簡単なことではありません。結果として中途半端なお客様情報の引継ぎに

なり「前の担当の人に言ってあるけど、聞いていないの？」というお客様の言葉につながり迷惑をかけることになるのです。所長先生は職員の退職時の引継ぎは常にクレームを想定しておかなければなりません。

2 新しくお客様の担当をさせる職員にオーバーワークをさせることになる

職員の退職が発生すると、所長先生は次の担当を決めます。次の担当とは残った同僚の職員です。同僚の退職に伴って新しいお客様を割り振られた職員は、そのお客様のことを知るために大きな時間を割くこととなります。仕事量に余裕のあるときはいいかもしれませんが、そうでないときは通常業務にプラスアルファとなるため、明らかにオーバーワークになっていきます。

お客様の会社の概況から、社長様の人となり、経理担当者の帳簿作成レベル、そして決算が近ければ税金の心配も頭に入れておく必要があるでしょう。1件のお客様にかかる情報は考え出したらきりが無いほどあり、引継ぎ時の負荷は非常に大きいものです。結果として、同僚の退職に伴った想定外の引継ぎにより他の仕事が薄まってしまい、単純なミスが発生につながっていきます。そして、所長先生はオーバーワークとなった職員も辞めてしまうのではないかと不安になるのです。

職員のお客様の引継ぎをスムーズにする仕組み、職員の頭にあるお客様情報を上手に引き出す仕組みがあるとしたら、とても素晴らしいことだと思いませんか。株式会社エヌエムシイはこの問題2点の解決法を提言したいと思えます。エヌエムシイ税理士法人東京事務所が既に実践済みの解決法であり、机上の空論ではありません。最終的に行動を起こすか否かは所長先生次第ですが、是非、最後までお付き合いください。

これら2点の問題の解決には、職員の仕事を所長先生のみならず、担当していない職員でも常に見えるようにしておかなければなりません。なおかつ、お客様とのやり取りの履歴が残るようにしておくことが重要です。そのうえで、1件のお客様にかかる仕事の一切を1人の職員に全て任せない体制をとることが重要であると考えています。そうしていかなければ、根本的な問題の解決は

図れていかないのです。

仕事の見える化

1人の職員がお客様の情報を頭に留めておかず、他の職員にもわかるように、常にお客様情報を見えるようにしていけば良いのですが、これは中々難しいことです。やってやれないことはありませんが、お客様情報を見えるようにすることに迫られて、それが仕事になってしまいかねません。所長先生や他の職員に伝えるためにひと手間の仕事をしていたのでは、事務所全体で労働原価が水増ししていくことにもなります。そして、お客様情報の吐き出し方が甘いと間違っただ伝言ゲームにもなっていきます。間違っただ伝言ゲームは、労働原価の水増しに留まらず、最終的にはお客様のクレームにもつながっていくから厄介です。そして、多くの会計事務所はお客様情報の吐き出しを知らず知らずのうちに断念していくのです。普段、職員の頭の中にお客様情報があったとしても全く問題はありませんので、その傾向は顕著です。

前号でご紹介しましたが、エヌエムシイ税理士法人では2010年より「私書箱」システムを活用してまいりました。お客様との常日頃のコミュニケーションを文字履歴として残しています。お客様と面談した場合には議事録を作成してお客様と共有しています。わざわざ、引継ぎを想定してお客様情報を吐き出す訳ではありませんので、労働原価の水増しにはなりません。また、コミュニケーションそのものを残すので、お客様情報の吐き出し方が甘くなることもありません。普段の自然な仕事の流れの中でお客様情報が溜まっていく仕組みです。

常にお客様情報の集約ができていますので、急な職員の退職があっても傷口を最小限に留めることができます。「私書箱」システムに積み上がった2010年から5年分の履歴は「事務所の財産」と言っても過言ではありません。

1件のお客様にかかる業務の分散

会計事務所以外の他業種を想像してみてください。会社を大きくする過程においては、常に業務の分散を繰り返していきます。それぞれの仕事の役割ごとに部署を作って特化していきます。そして、組織を強固にしながら売上を伸ばしていきます。

例えば飲食業において、1店舗のときは商品の仕入から販売、接客、広告の全てが社長1人の力で行っています。もしかしたら、3店舗くらいまではそれでいけるかもしれません。でも、更に増店しようと思うなら、それぞれの仕事の役割を分散していかなければなりません。

そうしなければ、どこかで成長が止まってしまうことでしょう。そればかりか、社長の目が行き届かず赤字店舗も出てきてしまうのです。

会計事務所に置き換えるならば、お客様を担当する職員にそのお客様の処理を全て委ねる体制です。これは、会計事務所を立ち上げた当初の所長先生に近い状態です。一定のお客様を確保してきたとき、所長先生は自ら担当するお客様に職員を紹介して委ねていったことと思えます。そして、その引継ぎ過程では職員が思うようにサービス提供できず、お客様が戻ってきてしまうことも多かったのではないのでしょうか。きっと、苦勞をされたことと思えます。職員に1件のお客様の全ての処理を委ねる体制は、職員のスキルに頼った体制であり、常に引継ぎの大変さを抱えているのです。

会計事務所の業界は法人化が認められ、多拠点の税理士法人も増えてまいりました。いつまでも、職員のスキルに頼り切った事務所経営をしているわけにはいかないのです。そこに固執していると職員が退職するたびにお客様に迷惑をかけていくこととなります。そして、いつの日か他の税理士事務所にお客様を根こそぎ奪われてしまうことでしょう。

まずは職員のスキルに頼る業務体制からの脱却をしなければなりません。縦割りから、横割りの発想に転換するのです。縦割りとは1件のお客様の一切の業務を1人の職員に任せる仕組みのことで、個人事業者のようなものです。横割りとは、1件のお客様を1人の職員が全て行わない体制のことで「分業」を意味します。

今、エヌエムシイ税理士法人いわき事務所(旧:野本会計事務所)は、「仕事の見える化」「分業」への挑戦を始めております。

創業44年目を迎えたいわき事務所の職員が東京都中野区の本部事務所に召集されたのは、2015年9月のことでした。会長・税理士の野本から一体どのような方針が出るのか、いわき事務所の職員は戦々恐々で上京してきたことと思えます。

野本自身がいわき事務所を直接指揮していたのは昭和62年までで、その後は職員に任せてきました。その年数は27年にもおよびますが、その間、お客様へのサービス提供を続け、事務所を維持してきたことについて職員への労いの言葉がありました。そして、これからの10年、20年を見据えた方針が発表されました。その方針は現状のお客様へのサービスや業務体制を一度きれいに壊して、新しく事務所を作り直すことを宣言するものであります。

今回はその経営方針の発表後にいわき事務所より提出された何人かの職員の「研修報告書」より一部抜粋して掲載いたします。

●入社37年 吉田 丈美

3年をかけて、いわき事務所を新しいビジネスモデルに変えると聞いて、プレッシャーは感じましたが、なぜか清々しい気持ちになりました。

そして、入社37年目、このままでいいのかなと自問自答はしても、改革の行動を起こせなかった自分の力の無さを反省するばかりです。

●入社23年 和田 さゆり

お客様の立場に立って創意工夫をしていなかったと反省しました。なにより、地方の会計事務所の将来に対する危機感が欠如しておりました。とにかく、「独自のサービスを提供する、独自の事務所」に生まれ変わるべく行動を変え、新生いわき事務所のビジネスモデルを形にしていきます。

●入社21年 斉藤 信子

30年前と何ら変わらない、変えられない。常々、会長がおっしゃっていた「化石のようだ」と聞かされ胸が痛い思いをしています。本当に、今までいつものやり方をしてきたことを変えるのは難しいことだとは思いますが、この改革には会長の強い決意がとても感じられました。

●入社20年 清野 夕美子

いわき事務所を大改革するという野本代表の決意と具体的な改革案が記されていました。

日々、お客様と接していると今をこなすことばかり考えてしまいます。しかし、このままではいけないということ、将来のビジョンを持って仕事をすること、給与に見合う水揚げをあげること…。

長く勤務したからこそやらなければならない使命だと思いますので、1つ1つ実行していきます。

●入社12年 木村 明子

考えが及びませんでした。長年同じやり方で行ってきた業務が、お客様のために一番いいと思い、日々の業務をこなしていました。

入社して12年、いわき事務所ではすでに中堅の立場になるにもかかわらず、将来の事務所を考え、変化しなければならないことは感じていたのに、新しい業務スタイルとは何か考え提案し、実行できなかったのは大変反省しています。

●入社6年 安島 奈美

今回の研修については、いわき事務所の中でおそらく私が一番危機感を感じていた内容だったように思います。私は、今年で6年目になりましたが、いわき事務所の中では最年少です。これまで、日々の業務の中で、数年後のいわき事務所に対する危機感を感じる事が少なからずありました。危機感を感じていながら今までそれを積極的に発信しなかったことを深く反省しております。今回の研修で、やはり5年後、10年後を見据えた時にこのままでいわけがないと痛感致しましたし、同時に5年後、10年後のいわき事務所に対する責任も感じました。

野本の経営方針を聞いた各職員が新しいスキームへの挑戦を前向きにとらえて動き出そうとする様子を感じ取っていただけたかと思います。

まず、この挑戦の第1ステージは「仕事の見える化」からのスタートでした。東京へ召集された2015年9月より11月までの3か月間は、所内の書類をPDFデータにしてペーパーレスを実現しました。次の取り組みは「私書箱」システムへのデータ保管でした。それなりの時間を要しましたが見事にやり切りました。そして、お客様へ「私書箱」の説明に奔走しました。この奮闘記は次回のNMC通信でご報告させていただきます。

挑戦の第2ステージは業務の分散、つまり「分業」への挑戦になります。2011年より始めた「在宅スタッフの活用」をリニューアルスタートするものです。帳簿処理にかかる業務を在宅スタッフに全て委ねていく。職員はコンシェルジュとしての役割に移行していきます。ここで言うコンシェルジュについては、いずれ詳しくお話をさせていただきます。

最終的にはコンシェルジュの水揚げは最低3,600万円、給与は600万円に引き上げていきたいというものです。そうすることで、働く職員にとって魅力的な会計事務所を作っていきます。そして、そこに新しいお客様を獲得する姿を加えて完成型です。

これからも革新を繰り返して、新しい会計事務所像を作り上げまして皆様にお届けしていきたいと思っております。ご期待ください。



4月22日(金) 見学会開催決定!

<税理士 野本明伯直伝 5年後の事務所経営を見据えた> エヌエムシイ税理士法人見学会

第一部 会計事務所が目指すべきビジネスモデル

▶ 高単価顧客への挑戦と職員の給与アップ

- ・『最低月額報酬8万円・決算申告料35万円』優良顧客の心をつかむ極意
- ・職員の年収平均500万円を目指す究極の業務スキーム

▶ いわき事務所改革プロジェクト

第二部 エヌエムシイ税理士法人見学会

▶ 訪問型から来社型事務所への変貌

- ・巡回型から「定期訪問なし」へ、業務はどのように変わったのか
- ・決算時にご来社いただきCASH RADAR PBSでペーパーレス解説

▶ 仕事の見える化(私書箱活用・ペーパーレス点検、決裁)

- ・顧問先と担当者のやり取りが一目でわかる私書箱活用
- ・顧問先に「報告書」「議事録」をWeb上で提出

▶ 在宅業務スタッフ(製販分離)の実現

- ・経験者の在宅活用による記帳関連業務の外注化
- ・時給のパート、出来高払いの業務委託をバランス良く配置

▶ マイナンバーへの取り組み

- ・CASH RADAR PBS給与導入による顧問先のマイナンバー支援
- ・私どもが実践する顧問先への提案および各種取決め事項

第三部 お礼と感謝の会

▶ 都内有名レストランにて(17:30~)

- ・見学会終了後、代表の野本とお食事をお楽しみください。



【講師】
株式会社エヌエムシイ 代表取締役社長
エヌエムシイ税理士法人 会長・税理士
野本 明伯



【講師】エヌエムシイ税理士法人
代表社員・税理士 佐藤 修一

※内容は一部変更になる場合がございます



会場：株式会社エヌエムシイ大研修室 開催日：4月22日(金)

開催時間：13:30~19:30 参加費用：1事務所様 50,000円(税抜) 参加人数：所長先生含め3名まで

いまからでも間にあう、マイナンバー対策。

給与メニューが無料で使えます。

期間延長 マイナンバー収集 サポートキャンペーン

4/20 (水) ▶ 7/20 (水)

- ✓ 増えてます PBSを活用して、お客様のマイナンバー管理をサポートする事務所。
- ✓ さらに充実 エヌエムシー税理士法人で使用しているお客様向け説明資料。

すべて無料でお使いいただける、3つのキャンペーン特典



1.お客様への説明資料



2.マイナンバー収集ツール



3.給与計算も無料

キャンペーン内容

キャンペーン期間中CASH RADAR PBS給与を新規ご購入いただいたお客様は、ご利用料金を年内無料とさせていただきます。また、お申込みいただいた事務所様に、「お客様向けマイナンバー対策案内資料」をご提供いたします。

キャンペーン期間 2016年1月21日(木)～4月20日(水)
▶▶ **ご好評につき7月20日(水)まで延長**

同時開催中

マネーツリー連携 キャンペーン

1/21(木) ▶ 4/20(水)

バンキングデータ取込の事務所料金が無料。
PBSの新機能をぜひ体験してください。



キャンペーンの内容および詳細は、営業担当者までお気軽にお問い合わせください。
お問い合わせTEL 03-5354-5201

好評御礼 ▶ ぜひお問い合わせください。

「完全成功報酬型」在宅人材紹介サービス

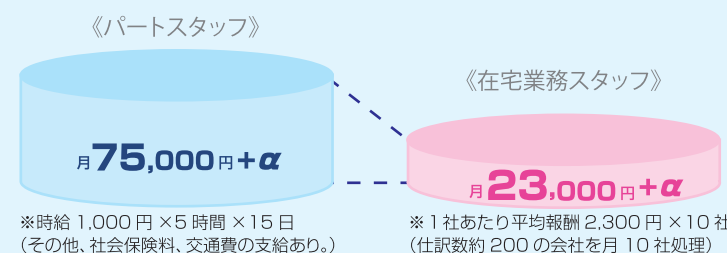
全国対応可能。
CASH RADAR習得済みの
在宅業務スタッフをご紹介します。



NAKANO, Tokyo

在宅業務部門 パートスタッフに比べ、業務コスト低減を実現

こんなに違う!
業務報酬比較



豊富な事務所経験 業務レベルにあわせた人材を完全成功報酬でご紹介

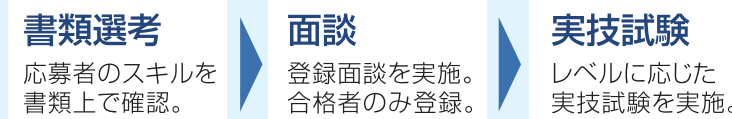
基本メニュー	経歴・スキル例	ご紹介料金(※)
監査担当者レベル	会計事務所経験2年以上 監査担当者(決算、申告経験者) 消費税チェック可能	35万円(税抜)～
入力担当者レベル	経理経験3年以上 会計事務所経験1年程度 入力業務担当者(記帳代行経験のみ)	25万円(税抜)～

※料金について………採用が決まるまで一切料金をいただかない「完全成功報酬型」です。
紹介者1名につき、CASH RADAR PBS 研修料金として50,000円(税抜)を別途頂戴いたします。
※面談・実技試験について……独自の基準での面談をパスした人材に対し、スキル確認テストを実施。
入力の正確性、スピード、税務判断能力などを総合的に評価しています。

面談・実技試験済 CASH RADAR習得済み。即戦力として活躍できる。

弊社独自の選考過程に合格した人材だけを登録、紹介しています。
実技試験合格者は、全応募者の中の約4%。だから、即戦力として活躍が期待できます。

※ご紹介までの選考フロー



紹介実績 **51事務所**
120名以上

人材活用をサポートする多彩なオプションもございます。詳細は営業担当者までお気軽にお問い合わせください。
オプション例：「在宅業務スタッフ契約書・料金表セット」「ワークフロー管理システム」「業務指示書フォーマット」等。

(会計)部門別集計メニューを拡大します

会計メニュー〔集計表〕タブのメニューのうち、新たに「比較試算表」「月別推移表」「変動損益計算書」で部門別集計ができるようになります。

リリース予定2016年3月30日

部門別集計対応メニュー

集計表タブ

会計

給与

マイナンバー

モバイル

現預金照合表・日計表 NEW

変動損益計算書

▶ 月次試算表

消費税込集計表

NEW ▶ 比較試算表

▶ 部門別損益計算書

NEW ▶ 月別推移表

NEW ▶ **比較試算表**
▶ **月別推移表**
▶ **変動損益計算書**

従来の機能に、部門別集計の機能が追加されます。
 比較試算表と月別推移表は、貸借科目の部門別集計にも対応します。

▶ **月次試算表**
▶ **部門別損益計算書**

従来どおり部門別集計をご利用いただけます。
 ※「部門別損益計算書」は、現在〔管理会計〕タブ内にあるメニューが〔集計表〕タブへ移行したものととなります。

詳しい操作方法は
サポートページをご確認下さい。

PBシステム サポートページ

検索

<http://www.cr-pbs.com/support/>

CR ひとくちメモ **会計「個人設定」お使いですか？**

PBシステムの基本は仕訳の入力。「個人設定」で行うちょっとした設定でこの仕訳入力をもっと楽になります。

CR
ファイル(F)
業務(G)
私書箱(P)
個人設定(V)
ウインドウ(W)
ヘルプ(H)

画面上部のツールバー〔個人設定(V)〕をクリックすると、仕訳入力の文字入力モードに関する設定を行うことができます。

サーチキー項目に関する設定を行います。

業務	検索項目	入力モード	リスト表示件数
財務会計	勘定科目	半角カナ	10
財務会計	補助科目	半角英数	10
財務会計	摘要	半角カナ	20
財務会計	取引先	半角英数	10
財務会計	消費税	半角英数	10
財務会計	部門	半角英数	10

カーソルがとまった時に起動する入力モードを設定。
 英数/カナ/ひらがなから、検索に一番便利なモードを項目ごとに選択して下さい。

日付	借方科目	消費税	金額
登録No	補助科目	部門	消費税金額
2016/03/15	普通預金		15,000
245	ml	共通	0

MITUISUMIT 三井住友/新宿 [0001]
 MIZUHO みずほ/新宿 [0002]
 MIZUHO みずほ/中野 [0003]

例)補助科目欄では自動的に「半角英数」モードが起動。

point

〔個人設定〕はログインユーザーごとに管理されています。
 一度設定した個人設定は、そのユーザーが別の端末でログインした際にも有効になります。

CASH RADAR PBS 操作のお問い合わせ

03-5354-5219

受付時間9:00~18:00(土日祝を除く)

sp000000@nmc-van.co.jp

製品ご利用中のお客様へ(サポートホームページ)

<http://www.cr-pbs.com/support/>

あとがき

放置すると重篤な病気を発症する サイレントキラー

『サイレントキラー(Silent Killer)』という言葉をご存じでしょうか。訳すと“沈黙の殺人者”。主に生活習慣病用語として使われますが、自覚症状がないため危険を自覚しないまま放置され、ある日突然命にかかわる状態となって初めてことの重大性に気が付く病気のことをいいます。代表的なものは高血圧や高脂血症などがありますが、放置していればやがて脳卒中や心筋梗塞といった命に関わる重篤な病気を発症することにつながるのだそうです。

ただ、これらを過度に恐れる必要はないといえます。なぜならその原因を作っているのは日々の生活習慣であり、それに気が付いた時点から食事を制限したり適度な運動を地道に継続してゆけば、強い薬に頼ったり、大手術を施すまでもなく、やがて時間とともに健康体を取り戻すことができるからです。

何を隠そう私自身、健康診断においてその症状を疑う結果が出たことで医師に指導を受け、幸い薬物等の治療を要するほどではありませんでしたが、意識を改めた経験があります。

私はこのところの税理士業界において、この『サイレントキラー』と似たような症状が、事務所を密かに蝕んでいるような気がしてなりません。その兆候として、「良い人材が採れなくなった」「良いお客と契約できなくなった」という悩みが、かつてより深刻化しているとお聞きする機会が増えたからです。

こうなってしまった原因が、もし地域性や経済状況のせいではなく、本当は先生の事務所に潜んでいるとしたら、その原因を取り払うのは容易なことではありません。

それこそ先に述べた生活習慣病のように、時間の経過とともに常態化した仕事のやり方や人材像、あるいはお客様へのサービス提供方法や報酬体系などが、世の中の動きとミスマッチを起し、健全な事務所経営を阻害している可能性があるからです。

何も変えない限り事務所は縮小していく

というのも、いま働いている職員さん、お付き合いをしているお客様は、時間の経過とともにいつかは入

れ替わっていきます。だからこそ、私達は常にその時代に合った新しい人材採用、顧客が集まってくる体制づくりが必要なのです。何も変えなければ、自然と規模が縮小していきただけなのです。

事実、お付き合いのある会計事務所様のなかにも、現状維持をしていくつもりが職員数、顧客数ともに、10年前15年前と比べて3割減、5割減になってしまったケースが見受けられます。このままでは、人繰りや資金繰りが限界に達し、それこそ強い薬や大手術を要する事態にまで追い込まれるかもしれません。そうならないためにも、いまの時代に合ったビジネスモデルへの変革が急務なのではないでしょうか。

そこで一番力を入れなければならないのが、職員さん一人あたりの付加価値を上げていくこと。当然のことながら、お客様の報酬も担当件数も現在のままという訳にはいきません。高い報酬をいただくということは、職員さんのサービスレベルも上がっていることが絶対条件なのです。

思い切った業務の見直しも 所長先生の仕事

ただしこれまでの仕事のやり方が変わらない限り、その考えは理想論に過ぎません。しっかり事務所の現状を認識したうえで、仕事のやり方を見直すこと、例えば分業体制の確立、情報の共有化、コストの分散、営業・提案力の強化など一つ一つ改善していかなければなりません。

私どもで行った業務改革の一例を挙げると、これまで業界の常識とされていた顧客訪問をやめ、完全来社型に切り替えました。また所内決裁やお客様の提供物についてペーパーレスを徹底し、Webコミュニケーションへのシフトを行いました。事務所としての品質を維持向上してゆくには、その時代時代に合わせて自らが変わっていくしかありません。ただし変革は関係者から大なり小なり波風が立ちます。それでも新たな一歩を踏み出させるかどうか、新しいルールのもとで事務所運営をできるかどうか、すべては所長先生の決断にかかっているのです。

(文章：(株)エヌエムシイ 木村 哲也)