

# 税理士と社会保険労務士の ダブルライセンスを生かして 税務、労務の相談をワンストップで対応

大阪市を拠点とする寺田税理士・社会保険労務士事務所は、税理士、社会保険労務士、労働保険事務組合、経営コンサルティングの4つの専門的サービスをワンストップで行うことを強みとし、日本最大級のBtoB比較サイト「アイミツ」の「税理士と社会保険労務士が在籍するおすすめ事務所5選【2023年最新版】」において実績部門1位を獲得した。所長の寺田慎也先生は、所員一人ひとりが経営者の感覚を持って業務を遂行する「全員経営」を目指していると語る。事務所の取り組みについてお話を伺った。

所長・税理士・特定社会保険労務士  
**寺田 慎也 先生**



**寺田税理士・  
社会保険労務士事務所  
(社労士法人フォーグッド)**  
[taxlabor.com](http://taxlabor.com)

《大阪オフィス》  
〒541-0053 大阪府大阪市中央区本町3丁目2番6号  
イケガミサウスビル4階  
TEL: 06-6484-6515 / FAX: 06-6484-6299

《東京オフィス》  
〒103-0022 東京都中央区日本橋室町1丁目2番6号  
日本橋大栄ビル7階  
TEL: 03-6281-6115

◎てらだ・しんや／1976年大阪府堺市生まれ。2003年税理士登録。同年、有限会社西尾経営センター取締役に就任するとともに寺田税理士事務所を設立。2008年社会保険労務士登録し、寺田社会保険労務士事務所を設立。翌年、ネットワーク西尾（2013年に労働保険センター NIPRE大阪に商号変更）を設立。2018年株式会社フォーグッドコンサルティングを設立。2021年に社会保険労務士法人フォーグッド設立。

## 26歳で税理士登録したのを機に 前身の事務所を引き継ぐ

——まず初めに、事務所の経営理念についてお聞かせください。

経営理念は「全社員の物心ともに豊かな人生を実現するために、お客様に安心と元気を」です。「物」は収入、「心」は、やりがいや仕事をする意義を示しています。平成15年

に私がこの事務所を引き継いだ当時は、理念も何もなく、いろいろな問題が起きたため、その反省から所員皆で意見を出し合って理念を作りました。

——理念の浸透はどのように行っていますか。

毎週月曜日に行う朝礼の際に所員全員で唱和し、輪番で「理念と私」をテーマに、普段の生活や仕事に理念をどうリンク付けているのか発表してもらいます。それを他のメンバーが聞くことで、自己に生かしてもらう機会としています。

——先程、20年前に事務所を引き継がれたとのお話がありましたが、それまでは勤務税理士として働いていたのですか。

そうです。今の事務所の前身の西尾経営センターです。

——なぜ、事務所を引き継ぐことになったのですか。

当時は事務所もちょうど過渡期で、初代の先生が亡くなられた後、跡継ぎの問題を抱えているところにたまたま私が入所し、その後、2年後、26歳の時に税理士登録したのを

きっかけに、事務所の名前も寺田に変更しようとなったのです。「まずは修行や」と思って入ったところで、予期せぬこのようなお話をいただきました。私を採用してくれた方は、今でもずっと一緒に仕事をてくれています。

——前身の事務所から残っている所員もいらっしゃるのでですね。

私より年上の男性陣は、新人の頃の私を知っている人ばかりです。「定年を迎えるまでずっと働くんだ」と、若い人たちの役に立ちたいという思いから所員教育を担当してくれています。



## 所員全員が経営感覚を持った 「全員経営」の組織を目指す

——寺田先生が経営者として大切にしていることを教えてください。

この事務所は私が一から起業したのではなく、引き継がせてもらったからか、自分のものというより「所員皆で一緒に良くしていこう」という全員経営の思いが強いです。そのため、自身のステップアップのためにうちに働きたいという方は、採用の時点でお断りしています。ずっと一緒に働くのはもちろん、場合によっては、私の後を引き継いでくれる人に入所してもらえたなら良いなという感覚でいます。

——寺田先生が所員に求めるのはどのようなことでしょうか。

業績も大事ですが、それよりも人間関係が第一だと常常言っています。あまりあれこれ言わずに主体性を重んじていて、一見するとゆるく見えるかもしれません、逆に成長したいというマインドがなければ自然と置いていかれますし、自分さえ良ければいいと周りにアンテナを張れない人は浮いてしまいます。所員がお客様として対応する相手は経営者です。「経営に関しては所長が全て把握しており、私は一職員ですから」では、お客様も物足りなく感じると思うのです。ですから、自分も経営の一部を担っているのだと感じてもらうために、たとえば、職員採用時の面接官は、

パート職員を含め全員にお願いしています。新卒採用の所員も入所してすぐに面接を行います。

——その他に大切にされていることはありますか。

『オープンブック・マネジメント』という本から学びを得て、弊所では月に一度の全体会議で、固定費に対して利益がどれぐらいかを所員全員で共有しています。これも、経営感覚を身に付けるための材料として弊所の財務状況を提供し、所員皆に考えてもらう機会にしたいからです。会議の場で、翌月の経常利益がいくらになるかを全員で予測して投票してもらい、一番近かった所員にはニアピン賞として商品券をプレゼントしています。

——それは面白いですね。

あえて経常利益という一番読みにくいところを対象にすることで、固定費の金額を意識させます。予測が当たった時には、なぜその数字にしたかを必ず発表してもらいます。目の前の仕事に対して「私のこの作業は価値があるのか、利益を生んでいるのか」「顧問料と時間単価が見合っているのか」といったことを知るきっかけにもなりますし、こうしたマインドを所員皆が持つことが、全員経営で組織が良くなる秘訣ではないかと思っています。

——会議は所員全員で行うのですか。

パート職員も含めて全員に参加してもらいます。あらかじめ「会議のアジェンダ」を作成し、タイムスケジュールに基

づいて実施します。会議では、ファシリテーター、タイムキーパー、議事録作成、運営担当といったさまざまな役割を所員皆に担当してもらいます。堅苦しい雰囲気ではなく、自動車メーカーHONDAさんの会議手法である“ワイガヤ（ワイワイガヤガヤ）会議”を目指して、皆でゲームをしたり、ワークショップをしながらコミュニケーションを図る場になっています。一方で、さまざまなKPI指標を集計し、経営の判断に生かしています。定期的に会議見学会も実施し、顧問先に対する会議コンサルのサービスにもつなげています。

その後、午後からは「各人ピットイン」としてグループ長と1on1を行い、目標管理シートをブラッシュアップしています。目標管理シートについては、毎週月曜日の朝礼後に各自見直しています。人に言われて定める目標ではなく、自己管理による目標管理を大切にしています。

## 税理士と社会保険労務士の ダブルライセンスが強み

——事務所の強みについて教えてください。

税理士部門、社会保険労務士部門、労働保険事務組合、経営コンサルティングの4つの専門的サービスをワンストップでできることが、弊所の強みであり、戦略もあります。先日も、日本最大級のBtoB比較サイト「アイミツ」の「税理士と社会保険労務士が在籍するおすすめ事務所5選【2023

年最新版】において、実績部門1位を獲得しました。

平成15年に自分の名前で引き継いだ当初は、税理士としての経験も浅く、集客力もなかったために、徐々にお客様が減ってしまいました。事務所のチラシを作ろうと内容を考えても、「料金を安くします」ということくらいしか打ち出しきのがなかったのです。このことをきっかけに、社会保険労務士の資格も取得しようと決め、資格を取得したのが平成20年のことです。その当時はまだ税理士と社労士の両方の資格をひとりで持っている人は少ない時代でした。その頃から助成金という言葉も世間で徐々に認知されるようになっていて、ダブルライセンスを生かせたことがひとつの転機だったと思います。

一方、所員には、仕事を色分けせず、どんな仕事でもやるよう日々言っています。実際に今年8年目になるパート職員は、助成金の他、決算、社会保険、給与にも対応できます。仕事の担当範囲を決めないことで、何でもできる所員が多いですし、税理士の資格を持っている人が社労士に挑戦したり、その逆のケースも起きています。効率が悪いから分業にした方が良いのではと言われることもありますが、それは我々の都合であって、お客様の立場に立てば、担当者が全て対応してくれる方が良いですからね。

——現在力を入れている取り組みについてもお願ひします。

『経営計画』をテーマに①作成編と②実践編の2つのシリーズセミナーを開催しています。この講座は10か月間と

非常に長いですが、経営計画を作るだけでなく、後半ではそれを実践に落とし込むことを大切にしています。4年ほど前に御堂筋税理士法人のファウンダーである小笠原土郎先生から、企業の経営状態を一番よく知っていて、かつ身近な存在である税理士や社会保険労務士がコンサルティングをしていくべきと教わりましたが、私たちもその思想に共感し、サービス化に取り組んでいるところです。小笠原土郎先生からは、今も継続的にご指南をいただいております。

我々は税理士として業績を把握し、社会保険労務士として人事評価制度をお手伝いしていることから、クライアントの幹部の方や社員と1on1を行うこともあり、経営者の右腕となって評価面談にも入り込んでいくことで、業績や人事面を改善する手助けができると思っています。

#### ——売上高や利益額など、数値成果についてはいかがでしょうか。

現在では、パートも含め、ひとりあたりの生産性が1,300万円を超えています。「事務所の規模が100名になった。年商が増えた。でも所員の待遇は何も変わりません」というのは嫌なので、所員の収入を増やしていくためには生産性が重要になります。

#### ——物心ともにというところですね。所員にも還元できているということでしょうか。

まさにそうです。私の目標は「給料は業界平均よりも高く」です。経常利益も去年は27%まで行きました。

売り上げがゼロになっても自己資金で毎月の固定費を払い続けられる「無収入寿命」の期間は、約2年が理想と言われています。理念にも掲げている「物心ともに豊かな人生を実現するために」を実践すべく、今後の社会変化に対応し、不測の事態が起きたときも所員を守るためにの資金として、この無収入寿命は大切な指標であると考えています。実際今は約2年間は無収入でも固定費は支払うことができるところまできました。

#### ——新規顧客獲得への取り組みについてお聞かせください。

基本的には口コミとご紹介ですが、WEBをご覧になった方から「税理士と社会保険労務士のダブルライセンスに値

値を感じて依頼したい」というお問い合わせも多くいただいている。顧問契約のお問い合わせは、毎月10件ぐらいのペースです。ただ、お客様には失礼になりますが、所員を疲弊させるだろうと想像されるお客様はお断りしています。契約を取ることを目的とせず、お客様にも喜んでいただき、弊所も喜べる双赢の関係が築けるお客様に限定してお受けするようにしています。

#### ——新商品開発についてはいかがですか。

コンサルティングに関しては、税理士や社会保険労務士に求められるニーズはまだあると思うので、そこを強化していきたいです。特に最近では、M&Aの際の労務DDのニーズが多いです。未払い残業代の確認などですが、今後は離職率の高さなどについて検証することも必要になるのではないかと考えています。M&Aをして良い会社を買ったけれど、結局社員が全員辞めてしまって価値が半減したということにもなりかねませんので。

#### ——このような付加価値業務の提案は、全体の売上の何割ぐらいなのでしょうか。

まだ1割ぐらいです。できれば3割ぐらいまで上げたいです。

### 10年後の目標は、所員40人、売上5億円

#### ——現在の所員数は何名ですか。

18名です。うち、税理士3名、社会保険労務士4名、特定社会保険労務士2名、相続診断士1名、MG・TOCインストラクター1名、ファイナンシャルプランナー6名です。

#### ——所員採用についてお聞かせください。

採用は大切にしていて、3次面接まで行います。各回3~4名の所員に面接を担当してもらい、1次、2次、3次で面接するメンバーを入れ替えています。そうすると、3次まで進んだ応募者は、所員のほぼ全員と顔を合わせることになります。3次面接ではランチ選考を行い、人柄や緊張が解けた時の様子を見ることにしています。一緒に働きた

いと思える人かどうか、我々が大切にしている協調性や理念、自己成長という点を自分のものとして取り組んでくれる人かどうかを見極めます。所員も自分が面接に関わることで応募者に愛着や愛情も湧いてくると思いますし、面接で人を見る経験がコンサルティングをする上で役立つと考えています。

#### ——最近はどこの事務所も採用に苦戦していると聞きますが。

弊所は、一日に平均で2~3人、年間で約800~1,000人の応募がありますが、先ほどお話しした通り、スキルがあれば良いというわけでもありません。特にここ数年の新卒の所員は人柄が本当に素晴らしい人たちばかりなので、彼らが採用の基準を上げてくれています。

#### ——職員の教育と育成はどのように行っていますか。

ビズアップ総研さんの「e-JINZAI for account」を活用しています。導入当初は、月に1度自分の好きなテーマを1~2つ選んで受講してもらい、その感想を書いてもらっていましたが、最近では、階層別のグループ研修で使用しています。所員をジュニア、ミドル、シニアの階層で分け、3~4名で5つのグループを作り、グループごとに自分たちで計画を立てて受講しています。これは共同学習の場になるため、非常に効果的だと思います。この業界の仕事は担当制で、一緒にやっているようでは実は隣の人とあまり仕事をしたことがないこともあります、「e-JINZAI for account」は非常に良いインプットの場であるとともに、コミュニケーションを取る場にもなっていると思っています。

#### ——ありがとうございます。その他に取り組まれていることはありますか。

毎月タイピング検定を行っています。キーボードの入力やテンキー入力のスピードを上げるために、毎月自分で目標点数を掲げて、それにトライする習慣を取り入れています。

#### ——昨年、日本橋に支店を開設しましたが、支店戦略についてお聞かせください。

大阪の事務所が手狭になったので、周辺にシェアオフィスを借りていましたが、社会保険労務士法人フォーグッドを



立ち上げたのをきっかけに、東京にもオフィスを置くことにしました。たとえば結婚相手が東京やその周辺のエリアの人だったら、大阪のオフィスだけだと事務所を変えざるを得ないではないですか。そういう点も考えて、まずは東京にも1か所拠点を置いて、そちらでも働くようにしたかった。また、大きな地震など何らかの理由で大阪が機能しなくなった場合に備えて、今後は京都など他のエリアにも拠点を作る予定です。働く場所に選択肢があることは今後の採用戦略にもつながると考えています。

#### ——最後に、将来の展望や今後の目標についてお聞かせください。

10年後に、所員約40名規模で売上5億円をひとつの物差しとしています。これはひとりあたりの生産性でいうと約1,250万円になります。今、所員は23歳から65歳まで、各世代にありますが、生涯働く年数は40~45年ですから、引き続き各世代にまんべんなくいような組織を目指したい。高齢化が進んで上の世代だけとか、逆に新しく急拡大して下の世代ばかりとか、所員がひとつの世代に偏っていると価値観も偏ってしまい、組織の維持も難しくなると思うのです。

弊所は数年前に開業50年を迎えました。10年で売上5億の目標は、非常にゆっくりかもしれませんのが、この先100年、200年と続けていくのであれば、このくらいのスピード感が無理なく程よい成長なのではないでしょうか。

#### ——本日はお忙しい中、貴重なお話を聞かせいただき、どうもありがとうございました。