



2020年→2023年の**3**年で

**292** 顧問先数が **件増加した秘訣とは？**  
労務マーケット急拡大!

顧問単価&一人当たり売上も税務部門と変わらない!

顧問単価: 年間平均 **70** 万円

一人当たり売上: **921** 万円

(船井総合研究所 社労士事務所経営研究会会員事務所平均)

### 3つのポイント

- ✓ 手続き・給与計算の商品設計
- ✓ 分業体制・手順書の完成
- ✓ Webマーケティングから獲得



ゲスト講師  
社会保険労務士事務所 Bricks&UK  
責任者 **四宮 寛子** 氏

ゲスト講師  
税理士法人 Bricks&UK  
代表社員 **梶浦 潮** 氏

セミナー  
開催日程

2024年

東京 **8月5日** 月

大阪 **8月16日** 金

・銀行振込み: 開催日**6**日前まで

・クレジットカード: 開催日**4**日前まで

※ 祝日や連休により変動する場合がございます

お申込み  
はこちら



主催



サステナブルグロースカンパニーをもっと。

Funai Soken

株式会社船井総合研究所

〒541-0041 大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル

お問い合わせNo. S116920

# 今後、事務所が勝ち残れるかは社労士活用にかかっている…！

## 最大の課題は「業務処理体制」だから組織化できる社労士事務所が少ない

ある程度の規模まで来た税理士事務所は業務分野に参入すべきだと思えます。中途半端になつてしまうと、税理士の方が社労士より生産性や売上を作る側、社労士はそれを受ける側となりがちです。Bricksの現状を伝えると、生産性は今は会計の方が労務よりも高いです。しかしもうすぐ同じくらい、いずれ逆転すると考えております。ではしっかりとこの事業として成立させるにはどうするべきか？最大の難関は「業務処理体制」です。会計の仕訳は会社毎で異なる点は少ないですが、給与計算は各社でルールや帳票がバラバラです。だから業務設計がしにくい。そのため、社労士は組織化・拡大がしにくく、会計と比較して小規模の事務所が多い傾向にあると思えます。

### Question3

税理士が社労士に参入する上で課題となる部分は？

## 税理士法人 Bricks&UK 代表社員 梶浦 潮氏

創業18年で1,100人規模、顧問契約数は3,400社を超え、東京・名古屋・バンコクを拠点に企業の経営支援を行うBricks&UKグループ代表。愛知県常滑市出身。慶応義塾大学卒業後、名古屋鉄道株式会社へを経て、アーサーアンダーセンへ経営コンサルタントとして入社。大手上場鉄道会社や電力会社の実績を残した後、税理士資格を取得。単なる会計・税務に関する代行業務にとどまらず、経営上の課題抽出、解決するための施策を打ち出す経営のプロフェッショナル。クライアントファーストをミッションに事業経営者を支援している。



## 業務処理のカギはどこまで細かく手順書がつくれるか？

Q3で述べた難しい業務処理体制ですが、Bricksではそれを乗り越えたからこそ今の今があります。手続きと給与計算を分けて考え、手続きは業務標準化(統一化)ができるので会計と同様に進めました。一方、各社で異なる給与計算は、標準化ではなく、各社での手順書をOから一つ一つ作成しました。手順書を見れば誰でもできるというレベル感がポイントです。そうすれば未経験者でもできるので、採用・退職が怖くないです。手順書をきちんと言態に沿って修正を重ねられるか？が形骸化させない鍵です。毎月の給与計算時に、手順書に従ってできない部分・異なる部分をチェックし、エラーを必ず修正するように実施しております。このチェックも含めてタスク管理・進捗管理もシステムで行っているため、抜け漏れなく、納期も守れて、品質維持をすることができ、そういう状態を作り出せております。

### Question4

どのように業務処理体制を構築するのか？

## 日本の人事部は崩壊。労務のアウトソースニーズは急拡大中！

日本全体を「日本株式会社」と一つの会社で見たときに、今は人事部が崩壊している状態だと思えます。特にコロナ禍により、在宅勤務の推進等、働き方が大きく変わりました。もともと日本の人事部・労務分野は、会計・経理分野と比較して志望される仕事内容ではないものです。(弊社の新卒採用をしても、経理志望は少ないですね)一方で会社経営において重要な仕事であった、そのため、人事部へ出世の構図を作り、人事部へ配置してきましました。しかし、今の価値観では出世を望まないケースも増えてきており、またコロナ禍での人の流動性も上がり、人事部は退職が相次ぐようになってきました。そこで選択肢として出てくるのがアウトソースです。そのため、人事・労務分野はコロナ禍を経て、ニーズが爆発的に伸びている、実際にお客様と接しているヒトシシと感じます。

### Question1

士業・労務の業界をどのように見えていますでしょうか？

## 今後勝ち残れるかは社労士活用にかかっている…！

一般的に社労士は税理士から仕事を紹介してもらって、受け身のイメージを持っている方が多いと思います。しかし、社労士きつかけでの付き合いから信頼を得て後から税理士の変更(社労士→税務への紹介)が発生しております。社労士の顧客獲得は、①税務からの紹介、②EPOからの問い合わせです。この②のEPOは給与計算から入ることから、比較的規模のある層からの引き合いが多いです。そのため、労務の方が単価が高くなる、労務からの紹介案件は会計にと比べて高い顧客層となるケースも多いです。つまり、税理士と社労士のどちら側が川上にいるというわけではなく、規模のある事務所へ依頼したいというニーズに対応するには会計も社労士も関係ないということです。税理士事務所は社労士事務所をプラスするというニュアンスよりも、「総合事務所」としてどこからでもフックになる、そのように認識を変えていくことがポイントになります。

### Question5

社労士から会計へのシナジーはありますか？

## 労務分野が会計分野の成長率を大幅に上回っている！



社会保険労務士事務所 Bricks&UK 責任者 四宮 寛子氏

大学卒業後、大手銀行関連会社にて給与計算、労働・社会保険手続きを担当。2006年社会保険労務士試験合格、翌年開業。中小企業の経営者に寄り添った労務顧問サービスを展開、助成金の申請にも力を入れている。近年は社労士業務の製販分離にも着手し、手続き業務や給与計算業務の生産管理システムを導入。業務の可視化を行い、誰でも業務に当たれるようにしている。著書に新日本法規『新しい働き方対応 会社経営の法務・労務・税務』(共同執筆/2022年)がある。

実際、ニーズに応じて参入してきて苦勞も多くしておりますが(Q3以降で回答)、良かったと思えます。今、成長率で見ると、会計の部門よりも労務の部門の方が高いです。Q1の通り、ニーズがかなりあることも感じており、そこへの人員システム開発の投資をしつかりしたからこそ、時流に乗れて、人員も6年前の20人から60人と大きく伸ばせております。私(梶浦代表)は社労士資格があるわけでも、労務の細かいことまでわかるわけでもないで、現場の四宮がかなり奮闘してくれている成果だと感じております。

### Question2

労務分野へ参入して実際どうでしょうか？

# 【徹底解説】今注目の労務の時代 社労士付加を進める上で把握しておくべき、 社労士業界の現状

社労士付加を考えていらっしゃる税理士の先生方にまず、社労士業界についてお伝えします。

労務のアウトソース分野の市場は成長市場といえます。成長市場と言える理由の一つは、テレビ・新聞で報道されている通り、日本の労働生産人口の減少やそれに伴う採用難の状況であるため、アウトソーシングのニーズは、日々拡大しております。税理士事務所という経理コンサル市場と同様、企業の経理部門の退職リスク・ミスや情報漏洩リスク、そこから伴う採用難は人事・労務部門も同様です。もう一つの視点からみると、給与計算代行会社の近年の急成長です。日本最大級の給与計算会社をみても、ここ5年での売上成長が1.3〜1.6倍で成長しており、

## 労務アウトソース市場は拡大中

労務、中でも給与計算会社市場は拡大していることがわかります。また、社労士事務所数は増えている中、ご存じの通り中小企業の数は減少しているため、成長市場とはいえず法人顧客を獲得していくには競争力を上げていく必要があります。労務顧問も税務顧問とあまり変わらない解約率（中央値2.9%（船井総合研究所社労士事務所経営研究会会員数値より））です。まずは新規開拓からしっかりと獲得していきたいところです。そして、社労士事務所へ新規獲得の経緯を伺うと、社労士の委託替えもあるところから、商品力・差別化力を磨きこむ必要もあります。

続いて部門化していく上で重要となる生産性等についても解説いたします。

船井総合研究所の会員という条件を同一で見たときの税理士の研究会会員の一人当たりの年間売上は平均約1,100万円、1,100万円前後となっております。一方、社労士の研究会会員の平均は、921万円となっております。ここまで差がない状況です。（計算方法は年間事務所の総売上÷人数（正社員+パート0.5人）で計算）。

また、時間当たり生産性の結果についても、税理士も社労士も6,000円台後半となっており、一時期言われていた5,000円基準から生産性を上げている事務所が多い結果となりました。

「繁忙月の」と限定で集計した月の残業時間も、25時間前後とこちらも税理士・社労士で差がほぼないという結果でした。

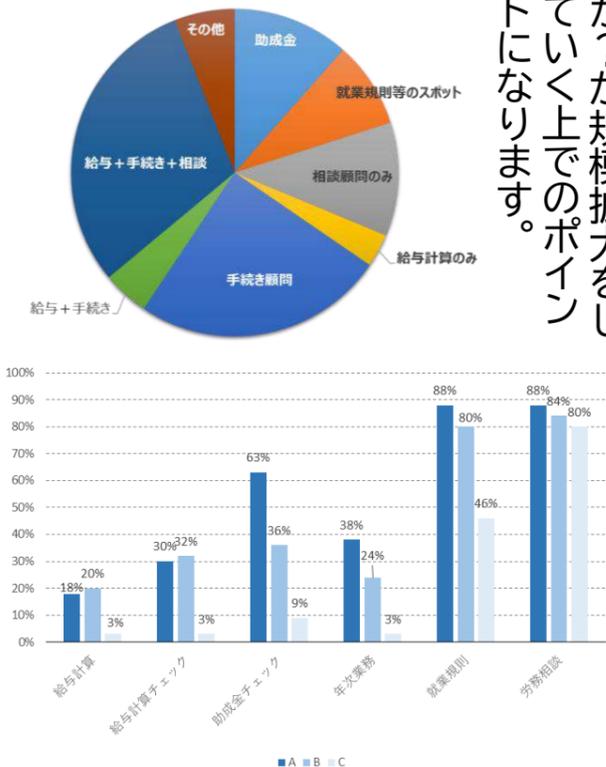
総じて、大きく生産性という部分で税理士と社労士で大きな差はなく、梶浦先生が仰っているように労務部門が逆転していく流れもあると考えられます。（下図）

船井総合研究所会員事務所様平均	一人当たり年間売上	時間当たり生産性	繁忙期の平均月間残業時間
税理士	約1,100万円	約6,700円	約24時間
社会保険労務士	921万円	6,840円	約26時間

## 生産性も税理士と大きく変わらない

またどのような業務で売上を作っているか？ということも気になるポイントです。給与計算・手続きが売上の割合以上を占める状況です。つまり、ここがアウトソーシングニーズの部分にいかにか生産性を高く、システマチックにできるかがポイントです。残りの△割部分は助成金やスポット・相談業務（コンサル等）のため、新商品開発を行い、事務所の特徴・付加価値を作るのも一つの戦略になります。

では社労士の代表となる方はどのくらい実務に入り込んでいるのか？ということ、ラインはだいたい売上1億円です。（左下図）アウトソース業務を早く現場に業務移譲できるか？が規模拡大をしていく上でのポイントになります。



成長市場 × 高生産性 × シナジーがだから、今注目すべきは「社労士部門」です。

# 社労士付加 モデルで 成功する 4つのポイント

梶浦先生・四宮先生のお話をご覧ください、やっぱり社労士部隊を成長させたい、新たに社労士事務所を併設させたいと思っていただいている方も多いと思います。流れが来ている今、是非向き合ってほしい分野です。しかし事業化のステップをしっかり踏まないと、現状から変化できない、成長性のある部門にならない等の壁もありますので、整理もかねて4つのポイントでご説明いたします。

## 社労士の生産性は実は高い

- 「社労士は生産性も単価も低い…」
- 会計の顧問先から追加依頼を受けて会計側の言い値で決まるから、単価が安い
- 代行業務も多い
- 「高い生産性のカギは、商品設計と料金体系」
- 食べ放題プランにならないように商品定義ができるか？
- 一つ一つの業務に対する細かい料金表の作成がポイント

## ミスをしない・させない業務設計

- 「給与計算はミスが怖い…」
- 給与計算業務はミスが多いイメージ
- ミスすると死活問題に発展しがち
- 「チエック体制強化でミスを防ぐ」
- 徹底的な生産管理で個社ごとの給与計算オペレーションを標準化する
- 業務マニュアルの作成・保全をルー化する

# 【徹底解剖】ビジネスモデル大公開

## 労務未経験者でもできる仕組み

- 「業務特性上、経験者採用じゃないと…」
- 手続き業務も給与計算業務も熟練さが必要
- 経験者採用は今の採用市場だとかなり難航するから業務を受けられない
- 「誰でもできるマニュアル作り」
- 属人性を徹底的に排除して誰でも見ればできるマニュアルを作成する
- そうすると未経験でも即戦力化でき、採用に困らない

## 社労士→税理士の送客も

- 「税理士からの紹介のみでは？」
- 社労士は税理士からの紹介がほとんどだから社労士付加したところで新規客には出会えない
- 社労士→会計の送客はない
- 「1000名企業の紹介は社労士から発生」
- 確かに税理士からの紹介が多いのは事実
- 一方、アウトソースニーズの引き合いが取れるため、規模の大きい客層との接点構築に寄与し、将来的な税理士変更を生み出せる

## シナジーを最大化したい

私自身、税理士事務所・社労士事務所を見てきて、うまくシナジーを生かしている事務所とそうでない事務所を見てきました。何が違うのだろう？と思っていたのですが、今回の税理士法人Bricks&UKを見て、それを言語化することができました。商品定義をする、料金を細かく設定する、誰でもできる業務処理体制を作る、ダイレクトマーケティングに力を入れる等、社労士業務をうまく軌道に乗せることは、ひいては税理士業務にも通じる場所があります。是非この機会をご活用いただけましたら幸いです。



株式会社船井総合研究所  
士業支援部 マネージャー  
塩見 菜緒

# 社労士部門を戦略的に機能させる方法がわかる！

## 開催日程・場所

**1** 2024年**8**月**5**日 **月**

**東京会場**

13:00～16:00(受付開始12:30～)

株式会社船井総合研究所 五反田オフィス

〒141-8527  
東京都品川区西五反田6-12-1  
JR五反田駅西口より徒歩15分

**2** 2024年**8**月**16**日 **金**

**大阪会場**

13:00～16:00(受付開始12:30～)

株式会社船井総合研究所 大阪本社

〒541-0041  
大阪市中央区北浜4-4-10 船井総研大阪本社ビル  
地下鉄御堂筋線淀屋橋駅10番出口より徒歩2分

**受講料** 一般価格 税抜**30,000円**  
(税込33,000円)/1名様

**会員価格** 税抜**24,000円**  
(税込26,400円)/1名様

※会員価格は、各経営研究会・経営フォーラム、および社長Onlineプレミアムプラン(旧:FUNAIメンバーズPlus)へご入会中のお客様のお申込みに適用となります。※諸事情によりやむを得ず会場を変更する場合がございますので、会場はマイページにてご確認ください。また最小催行人数に満たない場合、中止にさせていただきます。尚、中止の際、交通費の払戻し手数料等のお支払いは致しかねますので、ご了承ください。※講座内容はすべて同じです。ご都合の良い日時をおひとつお選びください。※お申込みに関係するよくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索してご確認ください

### セミナー参加特典

社労士業界専門のコンサルタントによる **無料経営相談(60分)**

セミナーでノウハウや事例を受講していただくだけでなく、事務所に落とし込むご相談のお時間まで含めてセミナー参加費用に含まれます。

### お申込みはWebから

右図のQRコードを読みとっていただきますとお申込みフォームに繋がります

【お問い合わせ】船井総研セミナー事務局  
E-mail: seminar271@funaisoken.co.jp  
TEL : 0120-964-000(平日9:30～17:30)  
※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。



## スケジュール

### 第1講座

#### 今注目の社労士業界とは？

- ・社労士業界の時流
- ・社労士事務所の生産性や顧問単価
- ・なぜ今社労士・労務分野に注目するのか

株式会社船井総合研究所 土業支援部 マネージャー 塩見 菜緒



### 第2講座

#### Bricks流！社労士部門急成長の事例紹介

- ・なぜ労務に注目しているのか
- ・3年で25名→90名規模へ。急成長事務所の取り組みとは？



税理士法人Bricks&UK 代表社員 梶浦 潮氏

社会保険労務士事務所 Bricks&UK 責任者 四宮 寛子氏



### 第3講座

#### 社労士付加で業績アップ手法大公開!!

- ・社労士付加を進める上で必要な考え方
- ・90日を進める人事労務顧問および手続きや給与計算顧問の標準化方法
- ・安定的で戦略的な紹介獲得、Webによる集客方法、当てるセミナーテーマの公開
- ・手続きや代行業務をもっと楽に受けれる仕組み、オンボーディングメソッドの解説

株式会社船井総合研究所 土業支援部 リーダー 岩本 和真



### 第4講座

#### 本日のまとめ

- ・講座内容の振り返り
- ・明日から取り組むための第一歩

株式会社船井総合研究所 土業支援部 マネージャー 塩見 菜緒

# 今後会計事務所が生き残るための社労士付加モデルのセミナー開催決定！

今回、2024年8月5日・16日に「【税理士向け】社労士部門立ち上げ・拡大成功事例セミナー」を開催することが決定いたしました。下記はセミナーでもご紹介する社労士付加モデルに必要なツールの一部を公開いたします。



# 1つでも当てはまる方は是非ご参加ください！

- 社労士事務所を併設しているが、  
戦略的に機能できていない…
- 社労士事務所付加をフックに  
グループの生産性を上げていきたい
- 併設社労士事務所の成功事例を知りたい
- 今は提携社労士に紹介している労務分野の業務も  
将来的にはグループ内で受託できるようになりたい
- どうしたら社労士部門を生産性高く、  
単価高く成長させることができるか知りたい

## 本セミナーでお伝えする内容の一部をご紹介します！

まず、本レポートをここまでお読みいただき、誠にありがとうございました。  
今回のセミナーでご紹介する内容を一部ご紹介いたします！

1. 社労士事務所業界/労務分野の  
今と時流
2. 今、社労士付加に  
力を入れるべき理由
3. 労務分野が伸びている理由
4. 社労士事務所Bricks&UKが  
3年で3.6倍になれた理由
5. 梶浦代表が見る労務分野の  
市場性
6. 成功する「社労士付加モデル」の  
全体像
7. 社労士部門の「商品設計」
8. 生産性を担保できる「料金設定」
9. 全国社労士事務所調査による  
料金の相場観
10. 細かい料金表に対応できる  
自動見積書
11. 未経験でもできる！  
業務マニュアルの作り方
12. お客様と気持ち良い付き合いの  
ためのオンボーディング資料
13. 社労士事務所の  
マーケティング手法
14. 社労士事務所がとるべき  
Web戦略
15. 頻繁な法改正をチャンスに！  
新商品開発方法
16. 高単価のお客様を  
獲得できる理由
17. 営業が苦手な業界だからこそその  
提案営業方法
18. 税理士事務所顧客への  
抜け漏れない提案方法
19. 会計事務所の代表が  
やるべきこと
20. 社労士事務所の代表が  
やるべきこと

# ◆◆ 税理士事務所向け ◆◆ 社労士・労務部門の拡大 事例・ノウハウ解説

2024年 8/5 (月) @東京 8/16 (金) @大阪

社労士セミナーシリーズでご好評いただいた

# お客様の声

昨日は貴重なお話をいただき、ありがとうございました。当社の現状としては、職員数45名程、アウトソーシング部門とコンサルティング部門があり（中略）当社にはまだまだ課題が多いと実感しました。今日教えていただいた内容をもとに、まずは業務の標準化から進めていきたいと思います（熊本県・A社労士法人）

当社の現状としては、職員数45名程、アウトソーシング部門とコンサルティング部門があり（中略）当社にはまだまだ課題が多いと実感しました。今日教えていただいた内容をもとに、まずは業務の標準化から進めていきたいと思います（熊本県・A社労士法人）

高橋先生のお話では、具体的な悩み・問題点からどのようなステップを経て今に至ったのか、イメージしやすく、大変勉強になりました（東京都千代田区・C社労士法人）

高橋先生のお話では、具体的な悩み・問題点からどのようなステップを経て今に至ったのか、イメージしやすく、大変勉強になりました（東京都千代田区・C社労士法人）

社労士の新たなビジネスモデルとして素晴らしいです。相当な努力が感じられます。今後のさらなる発展を願います。大変参考になりました（愛知県・E社労士法人）

具体的な事例を公開していただけて、とても参考になりました。通常業務をしていて気づかない点を改めて知ることができ、有意義な時間となりました（東京都豊島区・B法人）

具体的な事例を公開していただけて、とても参考になりました。通常業務をしていて気づかない点を改めて知ることができ、有意義な時間となりました（東京都豊島区・B法人）

多くの資料を頂き、大変ありがとうございます。顧問業務とは何か？を自分でももう一度考えてみたいと思います。また、お客様とも共有できるように頑張りたいと感じました（新潟県・D社労士法人）

多くの資料を頂き、大変ありがとうございます。顧問業務とは何か？を自分でももう一度考えてみたいと思います。また、お客様とも共有できるように頑張りたいと感じました（新潟県・D社労士法人）

貴重な話をありがとうございました。（中略）先生の事務所の運営方法が非常に参考になりました。新入社員が70万の受注を複数成約はすごいですね（匿名希望）

