未来を切り拓く会計事務所へ贈るビジネス情報誌

経営パートナー

2017.11
Vol.7

freee

コストセンターからの脱却!

進化する人事労務

会計事務所＆ユーザーInterview
「人事労務freee、どう使っていますか?」

社労士座談会
「クラウドが切り拓く人事労務の未来」

バックオフィスレポート
「バックオフィス構築で会社の成長速度が決まる!」

「経営パートナーVol.7」発刊にあたって

早いもので季節は夏から秋に移り、会計業界では繁忙期の足音が聞こえてくる時期になりました。

freee の今年度のビジョンは「パートナーのみなさまとスモールビジネスを繋ぐインフラ」となることです。freee を活用して“サクセス（成功）”していただくために、日々活動しております。

直近では事務所インフラを想定した使い方のご提案、freee 認定アドバイザープログラムのリニューアル、より業務の幅が広がる個人認定資格の創設、勉強会開催（通称 freee ゼミ）などをおこなっております。

本号では、経理税務分野とともに、スモールビジネスにおいては悩みの大きい人事労務領域について特集しました。freee はクラウド給与計算ソフトでも圧倒的なシェア No.1（2016 年 3 月 MM 総研調べ）です。こうした人事労務関係のソフトは、会計事務所様にとっては年末調整でも関係が深い一方で、顧問先様の課題解決の手段にもなります。社労士事務所様にとってはより本業をスムーズにおこなうインフラの位置付けになることでしょう。

「HRテック（人事分野でのテクノロジー進化）とはどういうものか？」「HRテックはスモールビジネスやパートナーのみなさまの仕事にどう影響するのか？」などを考えるきっかけにしていただければ幸いです。

執行役員 CPO 武地 健太

INDEX

認定アドバイザープログラムについて・freee公認 個人資格制度のご案内 …… p.03

特集「進化する人事労務」 …… p.04

「数字」で読み解く日本の労働市場 …… p.06

これからの働き方を変える「HRテック」 …… p.08

Interview 会計事務所編
人事労務と会計業務の掛け合わせで新しい付加価値を生み出す …… p.10

Interview 会計事務所編
HRテックを活用して多様化する顧客ニーズに対応！ …… p.14

Interview ユーザー編
従業員の「未来」に使える時間を増やすためにfreee導入を決断 …… p.16

Symposium 社労士座談会
クラウドが切り拓く人事労務の未来 HRテックで業務はこう変わる！ …… p.20

freee認定アドバイザー50人の「人事労務」 …… p.24

バックオフィスレポート／連載第２回
「創業時にどれだけバックオフィスを構築できるかで会社の成長速度は決まる!」 …… p.26

freee活用講座 第３回
「年末調整・法定調書」機能を使ってみよう！ …… p.30

マンガ freee のいちばん優しい手引書：サポにゃんと一緒
「権限設定でプライバシーもバッチリ!の巻」 …… p.34

人事労務freeeの料金プラン …… p.35

▶抽選でオリジナルグッズが当たるアンケートはがきを同封

STAFF

カバー・中面イラスト
加納徳博

撮影
渡邊篤志

デザイン
ドットスタジオ

ライティング
藤村美穂

編集・構成
藤村美穂
田中 潤

認定アドバイザープログラムについて

10月
リニューアル!

freeeでは事業者の経営を支援するみなさまに、登録無料の認定アドバイザープログラムをご提供しています。
アドバイザーの方々には、**freee導入のための充実したサポート**に加えて、**導入・運用実績やスキルを重視したランク制度に基づく各種特典**（下表参照）もございます。

認定アドバイザー

- **星が多くなるほど充実した特典をご提案。**
- **2つ星以上の方には顧問税理士がついていないfreeeユーザー様をご紹介!**
- **4つ星以上の方には一部製品を特別価格でご提供!**

【ランクアップの例】

★**ERP機能が充実したプランを導入して顧問先の業務改善に寄与できた場合**

★**顧問先でのfreee運用開始件数が多い場合**

ランクに応じた特典一覧

各種特典（一部抜粋）	認 定	1つ星	2つ星	3つ星	4つ星	5つ星
事務所向けアカウント提供（会計・人事労務）	○	○	○	○	○	○
認定アドバイザー検索ページ掲載		○	○	○	○	○
freee利用中の顧客紹介		△	○	◎	◎	◎
一部製品ディスカウント※					○	◎

◎のほうが手厚いサポート内容となります。

※ディスカウントには諸条件がございますので、詳細は営業担当までお問い合わせください。

詳細につきましては、下記のリンク先よりご確認いただけます。
認定アドバイザープログラム➡ https://goo.gl/J9Cb5f

freee公認 個人資格制度のご案内

freeeでは、キャリアアップや顧問先拡大につながる個人資格制度を実施しています。
2018年1月8日からは、**認定アドバイザープログラムの2つ星以上に昇格するには資格取得が条件**となります（事務所内にfreee公認の個人資格「経理コンサルタント」取得者が1名以上いること）。

Merit 1（メリット） スキル証明
資格を取得した方には弊社提供のロゴを名刺やHPなどにご掲載することが可能です。これによって、会計freeeの運用スキルを証明でき、新規顧客開拓や顧問先への提案時にご活用いただけます。

Merit 2（メリット） 合格者限定コミュニティへの招待
新機能のご紹介やfreeeの活用に関する各種共催セミナーなど、合格者限定の特別イベントにご招待いたします。

各資格のご紹介

freee認定「会計スペシャリスト」

日頃から会計freeeで記帳をおこなう方向けの試験です。従来の会計ソフトよりも効率的に記帳するための基礎知識（初期設定に加え、自動仕訳等を使用した効率的な記帳や効率的な修正が実行できる能力など）がある方を認定いたします。

freee認定「経理コンサルタント」

顧客に会計freeeを提案する機会が多い方向けの試験です。小規模法人向けに効率的な業務フローを提案・導入するための基礎知識（自動仕訳・ERP機能を駆使した効率的な記帳や、レポート活用ができる能力など）がある方を認定いたします。

詳細につきましては、下記のリンク先よりご確認いただけます。
freee公認 個人資格制度➡ https://goo.gl/BBThVU

コストセンターからの脱却!
進化する人事労務

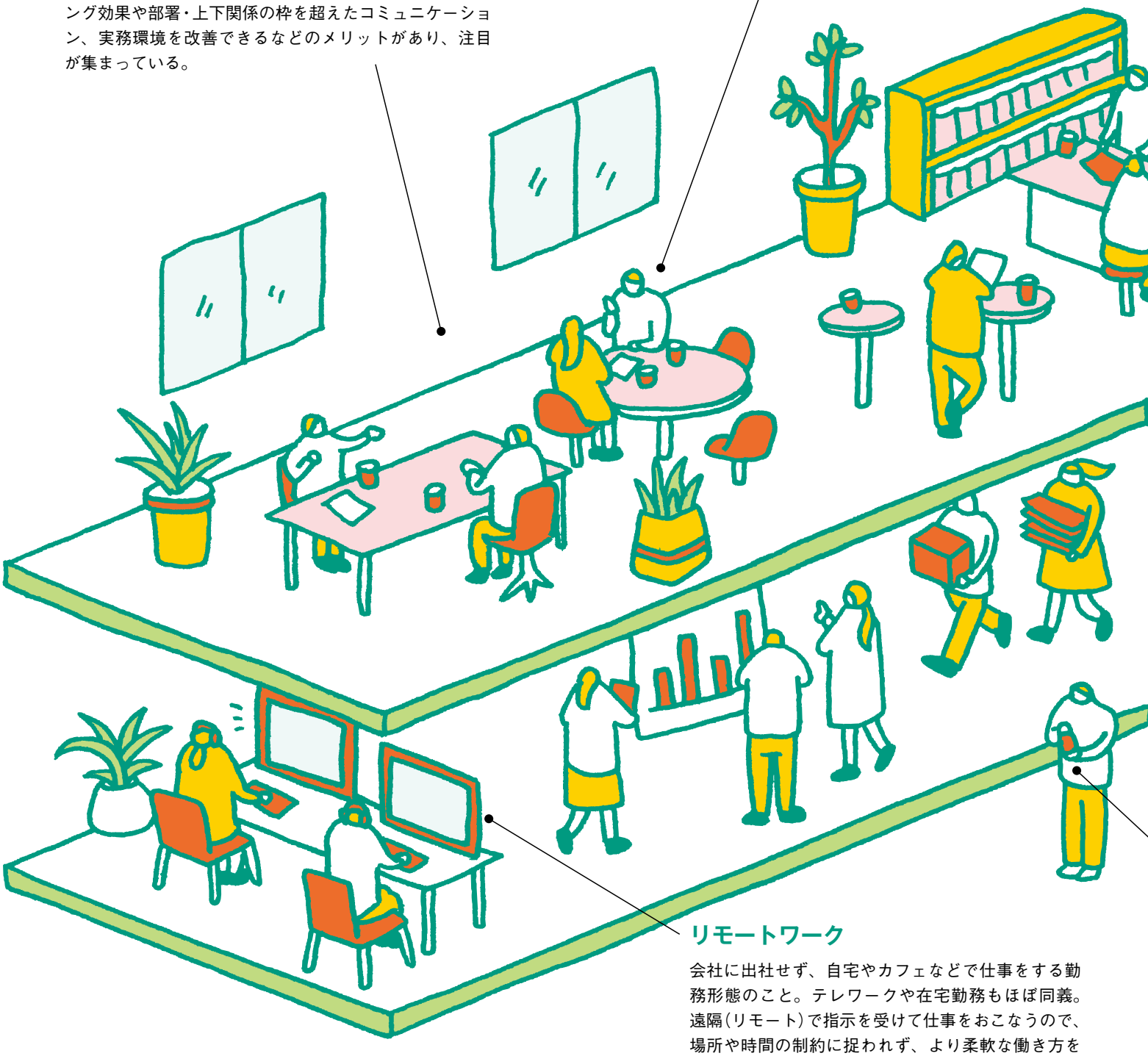
進む! 働き方改革

フリーアドレス

社員がオープンスペースを自由に使って仕事に取り組める新しいオフィス形態のこと。オフィスのダウンサイジング効果や部署・上下関係の枠を超えたコミュニケーション、実務環境を改善できるなどのメリットがあり、注目が集まっている。

1 on 1 ミーティング

上司と部下が 1 対 1 でおこなう定期的な面談。部下が仕事を通じた経験や悩みを話し、上司がフィードバックすることで、やる気や成長を促す。関係性の向上、離職率低下などの効果もあり、今、世界的に注目されている人事制度。



リモートワーク

会社に出社せず、自宅やカフェなどで仕事をする勤務形態のこと。テレワークや在宅勤務もほぼ同義。遠隔(リモート)で指示を受けて仕事をおこなうので、場所や時間の制約に捉われず、より柔軟な働き方を実践できる。子育てや介護とも両立しやすい。

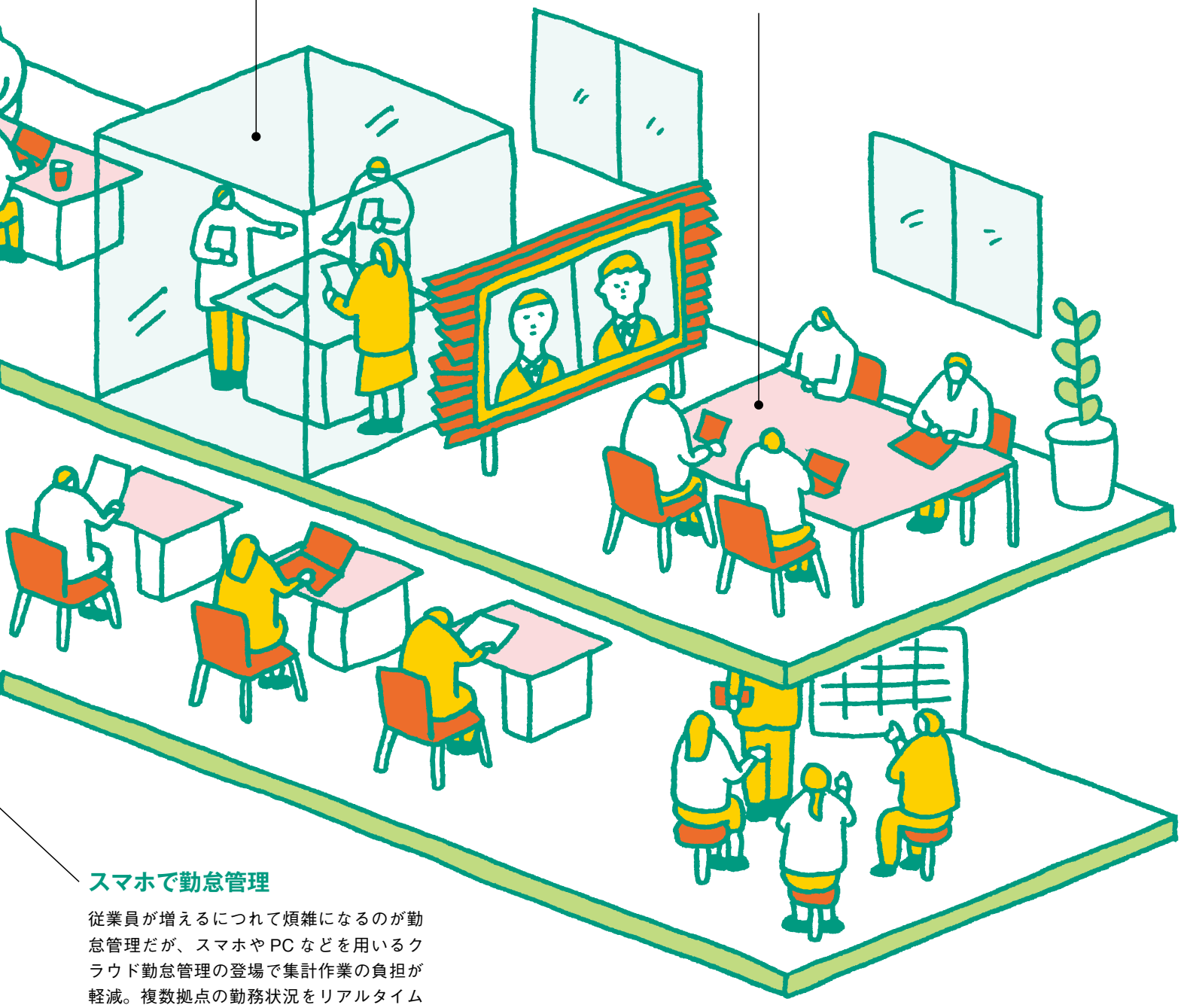
昨年、安倍政権が最重要テーマと位置付けたおかげで、しょっちゅう耳にするようになった「働き方改革」。
これまで積極的に向き合ってこなかった企業も今年に入って一斉に取り組みをスタートさせ、
空前の働き方改革ブームが巻き起こっている。
この流れは一過性で終わることなく、今後の日本のスタンダードになっていくだろう。
こうした動きと並行して、企業が今もっともアツイ視線を投げかけているのが人事労務部門である。
従来、企業のコストセンター（利益が上がらず、コストばかりが計上される部門）と揶揄されてきた人事労務が、
今後は企業の生死を握るカギになる。

立ち会議

日本企業では“会議が仕事の約15%を占める”と言われるが、ムダな会議と時間を減らし、集中力を高める手段として取り入れられているのが「立ち会議」だ。オフィスの一角でもでき、広い会議室が不要なのも特徴。

オンライン面接

2010年ごろから導入が増えてきたのがオンライン面接。ビデオ電話で面談したり、応募者が自分で撮影した動画を専用サイトに投稿することで、採用側・応募側ともに時間・労力・費用が抑えられる。遠隔地での採用も可能に。



スマホで勤怠管理

従業員が増えるにつれて煩雑になるのが勤怠管理だが、スマホやPCなどを用いるクラウド勤怠管理の登場で集計作業の負担が軽減。複数拠点の勤務状況をリアルタイムで把握できるなど、給与計算に留まらないメリットも大きい。

なぜ、今「働き方改革」が必要なのか？

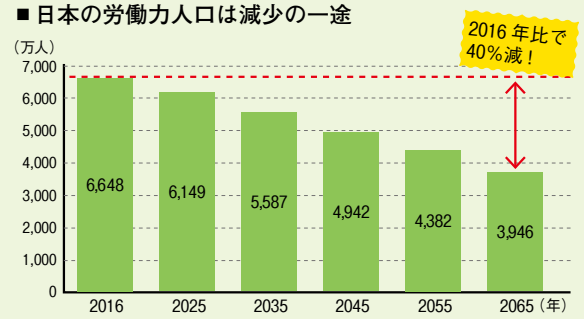
「数字」で読み解く日本の労働市場

働き方改革とは「一億総活躍社会の実現に向けた最大のチャレンジであり、日本の企業や暮らし方の文化を変えるもの」と厚労省は謳う。これがなぜ、今後の日本のスタンダードになっていくのか。それは数字を見れば一目瞭然。日本は今、働き方を変えるべき過渡期にあるのだ。

働く人の数がどんどん減っていく！

働き方改革には、長時間労働の是正や雇用の流動化、多様な働き方の実現、“複業”、優秀な人材の確保などさまざまな論点がある。しかし、すべてに通底するのは、少子高齢化による労働力人口の減少というマクロトレンドだ。総務省「労働力調査年報」（2016年）によると、2016年の労働力人口は6648万人。みずほ総合研究所の試算によれば、それぞれの年齢階級における労働力人口の割合が今と同じと仮定すると、約20年後の2035年には5587万人、約50年後の2065年には3946万人と、じつに４割も減少する。このように労働力が減っていくからこそ、「①今ある労働力をどう最大化させるか」（残業や生産性の議論）、「②新しい労働力をどう確保するか」（複業や多様な人材採用の議論）という２つの大きな論点が、今後の日本経済にとって非常に重要となるのだ。

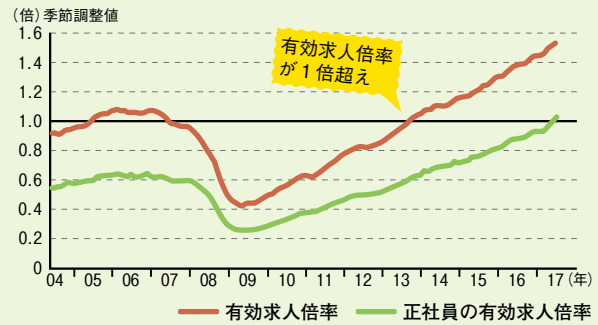
■日本の労働力人口は減少の一途



出典：みずほ総合研究所「労働力人口の将来予測」

50年後の労働力人口は4割減

■４年前から有効求人倍率が1倍超え、完全雇用時代に突入



出典：朝日新聞（2017年７月28日付）「有効求人倍率の推移」

4年前と比べて人手不足倒産が3倍に

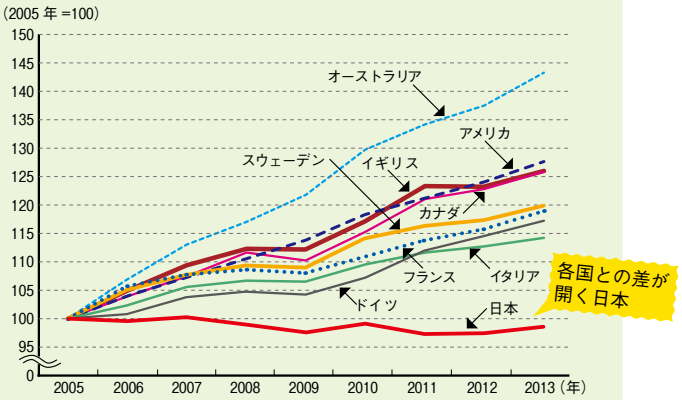
企業を悩ます深刻な「人手不足」

今年７月に帝国データバンクが発表した「人手不足に対する企業の動向調査」によると、「正社員が不足している」と回答した企業は45.4％にも上った。それを裏付けるように、今年６月には正社員の有効求人倍率（季節調整値）が2004年の調査開始以来、初の１倍を超え、パートタイムを含む全体の有効求人倍率（同）は1.5倍と、バブル期を上回る勢いになっている。そんななか、最近とみに不安視されているのが「人手不足」を原因とする倒産だ。同じく帝国データバンクの調査によると、2017年上半期の人手不足による倒産件数は、調査を開始した４年前に比べて2.9倍にまで上昇しているのだ。倒産件数全体に占める割合はわずかではあるが、約３倍という数字は見過ごせない。景気回復や雇用のミスマッチなどで生じている深刻な人手不足は、今まさに企業の死活問題となっている。

「生産性」の停滞が日本の課題

日本の65歳以上の人口は2060年には39.9％となることが予測されており、世界のどの国でもこれまで経験したことがない少子高齢化が進んでいる。となれば、日本が世界で生き残るためには１人当たりの労働生産性を高めるしかない。しかし、日本の労働生産性はOECD平均を下回っており、加盟35カ国中18位、主要９カ国との比較では最下位なのだ。アメリカなど労働生産性が高い国は、現状の数値が高いうえに毎年上昇を続けているが、日本ではその成長がほぼ横ばい。ただでさえ低い日本の生産性は、年々他国に水をあけられてしまっている。従業員１人ずつのスキルをアップさせ、１人あたりの付加価値額を高めることが日本の喫緊の課題だ。

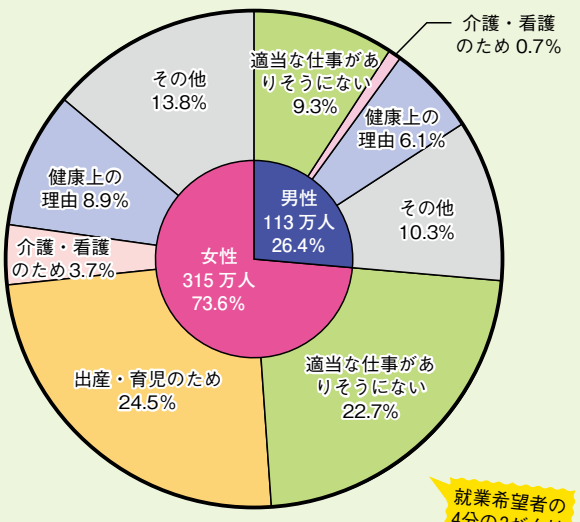
■日本の生産性は低いだけでなく、年々他国と差が開いている



※労働生産性はマンアワーベースで算出。※各国の 2005 年の値を 100 としている。
出典：厚生労働省「労働経済の分析」（2016 年）

2005年と比べて日本の労働生産性は マイナス成長

■非労働力人口における就業希望者の内訳とその理由

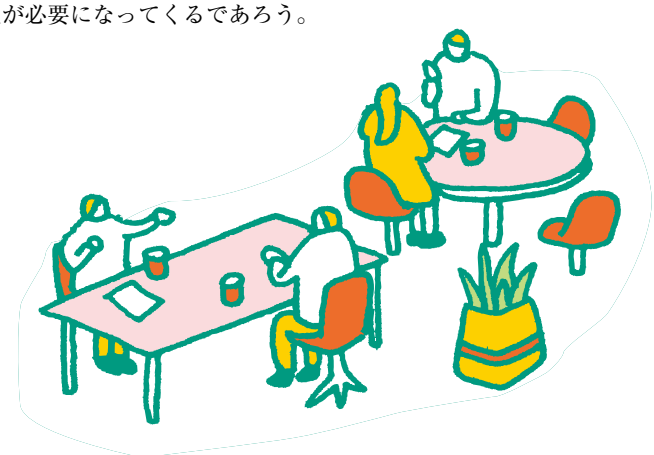


出典：総務省「労働力調査」（2013 年）

労働環境の整備により女性の就業者数が大幅に拡大

じつは、最初に「日本の労働力人口が減少する」という話をしたが、直近ではその数字は増加傾向にある。というのも、女性の就業者が大幅に増えているからだ。もともと女性には出産・育児や介護などで就業をあきらめている人が相当数いる。2013年平均では、非労働力人口における就業希望者約428万人のうち女性は約315万人とおよそ４分の３を占め、女性の潜在的労働力は非常に高い。それゆえ、2016年の労働力人口は前年に比べて50万人増加したが、そのうちの41万人、約８割が女性なのだ。つまり、直近の労働力人口増加は、女性が子育てや介護と両立しながら働ける環境が整ってきた要因が大きいと見ることができる。働く意欲はあるものの就業に結びついていない人を上手に活用する――そのためには多様な働き方ができる仕組みを作らなくてはいけない。今後の企業経営には、必ずその視点が必要になってくるであろう。

増加した労働力人口の 8割 が女性



「ヒト」という資源をよりよく活用するために

これからの働き方を変える「HRテック」

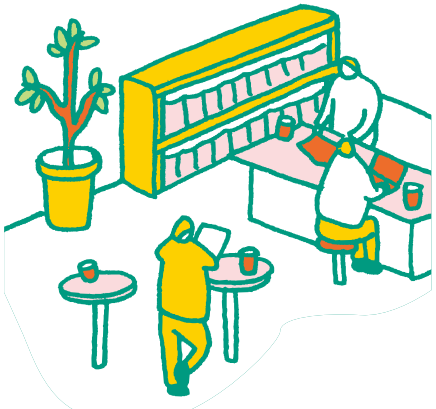
多様な働き方の実現――それを可能にしているのが「HRテック」の存在だ。HRテックとはヒューマン・リソース・テクノロジーの略で、人事労務の領域でクラウドやAIといった新しい技術を活用することだ。HRテックこそがこれからの働き方改革を牽引する力強い味方となる！

テクノロジーの組み合わせでより自由な働き方が可能に！

2016年は「フィンテック元年」と言われたが、2017年は日本の「HRテック元年」と位置付けられるかもしれない。今、それほどまでに急速に「HRテック」という言葉が広まりつつある。

「フィンテック」がfinancial technologyの略であるように、「HRテック」とはHuman Resource technologyの略である。じつは、人事や労務といった現場は、「会計」以上にアナログで労働集約的であり、意思決定も現場の経験や勘に基づいておこなわれてきた。リクルートワークス研究所によれば、業務が多様化するにつれ人事部の繁忙度が増しているという。現場の経験や勘だけで対応するには、すでに無理が生じているのだ。

たとえば、最近では特別めずらしいものでもなくなった「フリーアドレス」のオフィス。わが社でも「アソビバ」と称して社員の誰もが自由に使えるオープンスペースを用意しているが、ここで必要になるのは単に「空間」や「ノートパソコン」「ネット環境」だけではない。



まず、固定席とは違って資料を広げっぱなしにはできず、必然的にペーパレス化が進むため、各種資料をチームで共有できるクラウドサービスが必要になる。また、同じ部署の人間と離れていてもコミュニケーションがとれるチャットツールも要る。さらには、つねに上司の目が光っているわけではないので、従業員のタスク管理ツールや最適な人材配置ツール、誰がどれだけ成果を上げているかを測る人事評価システムも必要だろう。

単にフリーアドレスを導入するだけでも、これだけのことに取り組まなくてはいけない。そこにクラウドやビッグデータ、AIといった最新テクノロジーを導入することで、より効率的・効果的な「HR」（人事労務）を実現しようというのがHRテックなのだ。

そして、いったん新しいテクノロジーを受け入れれば、今度はそれをリモートワークやオンライン面接、遠隔地での会議など、さまざまな働き方にも応用できる。テクノロジーの組み合わせ次第でいろんな可能性が見えてくるのである。

人材サービス産業という巨大マーケット

HRテックは、すでにアメリカでは大きな市場ができあがっており、Gusto（給与支払い業務を始めとするクラウド人事サービス）やNamely（給与、保険、勤怠管理、人事配置など人事業務を総合的にサポートするシステム）といったさまざまなユニコーン企業が生まれている。

一方、これまでHRテックへの投資がアメリカの数％に留まっていた日本でも、働き方改革によって市場は急速に拡大中だ。日本の人材関連市場（人件費やアウトソーシング代、採用関連費、人材管理費など）は210兆円規模であるが、そこから人件費を差し引いても、17兆円に上る巨大マーケットが存在しているのだ。

市場規模が大きいだけあって、HRテックの種類は多岐に渡っている。比較的なじみ深いのが採用や転職、派遣に関わるサービスだろう。税理士・会計士のみなさんなら、給与計算や人事労務に関するサービスもおなじみのはずだ。他にも「従業員エンゲージメント」と呼ばれる組織評価や、IoTの技術を用いたモチベーション管理ツール、福利厚生や保険に関するサービスも増えている。また、クラウドソーシングや社内チャットなどのコミュニケーションツールも広義のHRテックに含まれる。

眠ったままの情報を〝見える化〟する

こうしたHRテックの機能を考えるときは、やはり「①今ある労働力をどう最大化させるか」と「②新しい労働力をどう確保するか」という２つの切り口で整

理してみるとわかりやすい。HRテックにはそれぞれに対する“打ち手”が存在するというわけだ。

たとえば、「IBM Watson Talent」は、AIを活用して人事部に眠る膨大なデータを従業員と紐付け、さまざまな分析を可能にするシステムだ。人材育成（①今ある労働力をどう最大化させるか）や採用・マッチング（②新しい労働力をどう確保するか）がデータに基づいておこなわれ、AIに任せられる仕事はAIに任せ、社内制度策定や人事施策など人がやるべき仕事に注力できるようになる。

また、ワークスアプリケーションズでは、人事業務全般を統合的に支援する「HUE」というERPシステムを提供。グループ会社をまたいでの人事管理、給与計算、勤怠・工数管理、グローバルでの人材活用などが可能なシステムで、人事労務領域で課題となっている入力作業を極限まで削り、あらゆる視点から「今ある労働力をどう最大化させるか」を考えられる仕様になっている。

重要なのは、いずれのHRテックサービスも、「これまで見えなかったデータを可視化して分析することで、どのようにして組織の生産性を高めるか」というアプローチを用いていること。勘頼みの人事から、データに基づく科学的人事へと転換することが可能になるのだ。

■先進的なHR企業群

- **人事労務**
  ↳人事労務freee、Workday、Gusto、Namely
- **福利厚生、保険**
  ↳Fond、ベネフィット・ワン
- **評価、人事管理**
  ↳BetterWorks、あしたのチーム
- **組織管理、従業員エンゲージメント**
  ↳Glint、wevox、Culture Amp
- **コミュニケーションツール**
  ↳Slack
- **求人、派遣、転職**
  ↳Glassdoor、Wantedly、MIIDAS
- **採用管理、採用プロセスの効率化**
  ↳Entelo、SmartRecruiter、HireView
- **クラウドソーシング**
  ↳クラウドワークス、ランサーズ

HRテックの恩恵を受けていない中小企業

とはいえ、これだけ働き方に関する議論が盛り上がり、またHRテックというソリューションが登場しているにも関わらず、中小企業はまだその恩恵にあずかっていない。政府の働き方改革はどちらかというと大企業向けの施策であり、HRテックのサービスも大企業を想定したものが多い。中小企業にはオーバースペックになりがちなのだ。

しかし、ここまで述べてきたように働き方改革はHRテックの存在なくしては語れない。日本企業の９割を占める中小企業で生産性の向上ができなければ、日本の働き方改革は実現しないだろう。

実際、大企業と中小企業では、労働生産性に雲泥の差がある。中小企業の従業員１人当たりの付加価値額（労働生産性）は大企業の２分の１以下で、ここ10年くらいはほとんど上昇していない。中小企業こそ、生産性アップが急務なのだ。

では、中小企業はどのようにして取り組んでいけばいいのだろうか？　それには２つのステップを踏むといいだろう。

まずは、業務を徹底的に効率化すること。freeeの調査でも、中小企業の人事労務領域では履歴書や年末調整、給与明細など「紙からExcelデータへの手入力」といった業務が多く、結果としてHR担当者の多くが本来やりたい施策に時間を割けられていないという実態が浮き彫りになっている。「紙」や「秘伝のExcel」にまみれた業務を改善し、業務フローを整えることが肝要だ。

次に、基本的なデータをリアルタイムで可視化すること。たとえば「わが社には現在どの部署に何人いて、どの程度のコストがかかり、ROIはこれくらい」というデータがすぐに出せる経営者がどのくらいいるだろうか。こうした基礎的なデータがきちんと揃うことで、より高次な分析や施策が初めて可能になるのだ。

freeeが提供している「人事労務freee」もHRテックの１つ。今年９月、経産省も後援する「第２回HRテクノロジー大賞」で、中堅・中小企業の生産性向上に寄与しているとして「労務・福利厚生サービス部門優秀賞」を受賞した

キーワードは「戦略人事」

このときのポイントは、ヒトに関するデータだけではなく、「カネ」のデータも必要になってくるということだ。これまでのHRのように、「何時間働いたか」というのは、生産性の分母を見ているに過ぎない。重要なのは、きちんと会社のなかのカネの流れを押さえたうえで、どのようなアウトプット（分子）が生まれているのかを把握すること。

そうした考え方を表しているのが、「戦略人事」というキーワードである。これは、経営戦略と人材マネジメントを連動させ、「ヒト」だけではなく、「カネ」を含めて考えるということを意味する。まさに人事のための人事ではなく、経営のための人事である。

逆に言えば、「カネ」を強みとする専門家に「ヒト」のデータが可視化されれば、有益なインサイトにつながるのではないだろうか。「カネ」と「ヒト」のデータが組み合わさるとき、本当の働き方改革が始まる――そこに中小企業の生産性向上の活路もあるはずだ。

解説　岡田 悠（おかだ・ゆう）
freee株式会社プロダクトマネージャー。一橋大学卒業後、投資銀行やイノシシ肉の販売を経て2014年にfreeeに入社。マーケティングの傍ら、社内の人事労務全般にも携わる。その経験を活かし、現在は人事労務freeeの開発に取り組む。

Interview
会計事務所編

税理士法人赤坂共同事務所
統括代表社員　公認会計士・税理士
宝金正典氏（ほうきん・まさのり）

人事労務と会計業務の掛け合わせで新しい付加価値を生み出す

**フィンテックやHRテックの台頭で、業務フローに変化が訪れている会計業界。
そのなかでいち早くERPシステムを導入し、多様な働き方と付加価値提案を実現している
赤坂共同事務所に、現行のソフトや体制の問題点を聞いた。**

リモートワークのサテライトオフィスで分業を実現

以前から戦略的に組織作りに取り組んできた税理士法人赤坂共同事務所。士業同士でチームプレイをするために、社会保険労務士事務所や司法書士事務所を併設しているほか、沖縄県名護市にはサテライトオフィスを設け、積極的に分業体制を築いているのだ。サテライトオフィスの設立はもう８年も前に遡る。

なぜ、赤坂共同事務所ではこうした取り組みを始めたのだろうか。代表の宝金さんはこう語る。

「以前は、税理士の本業である申告業務と記帳代行のような業務を同じスタッフが並行してやっていたんです。ときには、M&Aやデューデリジェンスを引き受けながら、通常の業務もやる。となると非常に負荷がかかりますから、現場は大混乱です。こうした問題を抱えていたものですから、もともと税理士・会計士の領域と、記帳代行や給与計算、請求書発行業務といった領域で、事務所の業務を分けたいと考えていたんですね。そんな折、2009年にリーマンショックが起きました。上場企業やその関連会社がどんどん

破綻に追い込まれるなか、M&Aの案件は増加する一方です。そこで、通常業務は通常業務できちんと責任を果たしつつ、大きなプロジェクトに人を集約するために、記帳代行や給与計算業務のアウトソーシングができるオフィスを名護に設立したわけです」

なぜ名護なのかといえば、宝金さんが沖縄好きというのもあるが、経済金融活性化特区でもあり、那覇よりも雇用がしやすいというのが決め手だったそうだ。現在は６人の女性スタッフがサテライトオフィスに在籍している。

「実際に運営してみると、東京から簡単に行ける場所ではないというのも、いい作用を及ぼしています。普段はテレビ会議やチャットワークなど、いろんなツールを活用して生産性の向上に努めていますが、もし簡単に行ける場所だったら、結局自分が動いてしまって、リモートで働いてもらう仕組みをうまく作れなかったような気がします」

システムの力と仕組みの構築で付加価値を提供する

名護にオフィスを設立するに当たっては、東京のオフィスと連携させるためにERPシステムを導入し、VPN（仮想的なプライベートネットワーク接続のこと。安全に企業の拠点間通信をおこなえる）でつなげるなど、大規模なインフラ構築もおこなった。

とはいえ、８年前の技術である。ERPシステムは宝金さんが期待したほどの水準には仕上がっておらず、「よく言ってバッチ（コンピュータに一連の手順を登録して自動的にデータを一括処理すること）」というレベル。

「やはり、効率性を上げながら付加価値の高いサービスを提供していくには、システムの力と仕組みの構築が必要です。クライアントから情報をもらったら、実際の作業の前段階でシステムに乗せてしまえば、その情報を他のことにも活用できますからね。それがERPの考え方です。ですから、かなりのコストをかけてERPを導入したんですが、freeeのことを知ったときは、“今はこんなに進歩しているのか”と驚きました。安価なのに、同じこと、もしくはそれ以上のことができる。クラウドシステムというだけでもかなり大きな違いがありますからね」

freeeの場合、申告業務を踏まえたうえで、記帳や領収書の管理、経費精算から銀行融資、勤怠管理や給与計算まで、一元的に情報を管理しながら、バックオフィス業務を構築するという構想がある。宝金さんは**「それこそが“本当のERP”と言えるものだ」**と語る。

１つ１つの情報を個別に処理するだけでは表層的な捉え方しかできないが、それを複合的に見ることができれば、判断の軸が増え、いわば三次元で判断できるようになる。顧客のデータベースとして完結するためには、まだfreeeにも足りない機能が多いが、更新速度は速く、今後、赤坂共同の税理士事務所、社会保険労務士事務所、名護オフィスの三者をつなぐデータベースの構築ができるようになることを期待しているという。

複雑で非合理的な税理士と社労士の職域争い

赤坂共同事務所に併設する社会保険労務士事務所を立ち上げたのは、もともとスタッフとして働いており、2012年に社会保険労務士の資格をとった山田奈々恵さんだ。事務所には税理士・会計士はすでにたくさんいたため、自分により必要とされる資格をとろうと、税理士ではなく、社労士の資格を取ったという。ちなみに、山田さんは名護のサテライトオフィスの立ち上げにも関わっている。

「クライアント企業の規模にもよるが、単に社外の社労士と提携するのではなく、会計事務所内にも社労士が必要だ」というのは、宝金さんの昔からの考え方だ。というのも、税理士には税理士にかできない業務があり、社労士には社労士にしかできない業務があるものの、その住み分けには合理的でない部分があるからだ。

たとえば、給与計算を社労士がおこなっている場合、税理士が法定調書合計表を作成するためには、社労士が持っているデータと同じ情報が必要になる。反対に、給与計算を税理士がおこなっている場合も、社労士が社会保険手続をするためには、税理士が持っているデータと同じものが必要になる。同じデータをそれぞれの事務所で管理する必要があり、二度手間が生じてしまうのだ。

そのとき、社内に社労士がいて、必要な情報が１つのデータベースにまとまっていれば、ムダな作業が減らせ、迅速な対応が可能になる。クライアントの視点で見ても、窓口が１つに集約されるので利便性は非常に高い。

「実際には、税理士・会計士のもとには税務まわりのご相談だけでなく、社会保険関係や給与計算、人事の悩み事まで幅

広い相談が寄せられます。しかし、私たちはその専門家ではありませんから、お金をいただけるような関係にはなかなかなりません。とはいえ、やはり悩み事は悩み事ですから、どうにかクライアントの力にはなってあげたい。となると、社外の社労士の先生をご紹介するか、自社に社労士を置いて対応するかということになります。後者であれば、トータルなサポートが提供できるというわけです」

担当者を困らせる大変だけど大切な給与計算業務

給与計算は、会計や人事労務のベースともいえる業務だ。給与計算がきちんとしていなければ、その後の社会保険も会計帳簿も混乱状態に陥ってしまう。決しておざなりにはできない部分である。

しかし実際には、経理部に人員を多く割けない中小企業が社内で給与計算をおこなっていれば、担当者が四苦八苦しながらやっていることがほとんどだろう。もしアウトソーシングするとしても、外注費という負担が重くのしかかってくることになる。

一方で、会計事務所や社労士事務所では、給与計算の大切さをどれだけ認識していても、複雑で大変な業務であるからには、その代行を安易に請け負うことが難しいという側面がある。

「つまり現状では、企業が自社で給与計算をする場合はお金のコストが発生し、会計事務所・社労士事務所で代行する場合は、時間や人手というコストが発生しているわけです。となれば、やはりERPの考え方で対処するべきだろう」と宝金さんは指摘する。**「従業員の勤怠から、経費精算の領収書、売上や仕入れの金額、さまざまなデータを１つにまとめて管理できるようにしていくしかない」**

ERPシステムを導入してコスト全体を圧縮できれば、お金にしろ時間や人手にしろ、ネックになっていたコストそのものが問題ではなくなるというわけだ。

現状では、宝金さんの理想とするようなERPソフトにはまだ出会えていない。たとえば、赤坂共同でも使っている人事労務ソフトの１つは、人事・労務・就業・社会保険・電子申請関連業務がオールインワンでおこなえる社労士向けのプロユースソフトだ。フレックスタイム制や変形労働時間にも対応しており、代理申請までできるため、社労士にとっては利便性が高い。

しかし、社労士のための仕様なので、税理士の合計表の電子申請ができるようにはなっていないのだ。

「現状では、一長一短があるソフトがバラバラと並立している状態ですね。勤怠管理にしても、タイムカードの集計はどのソフトでもできますが、それだけではまだ不完全で、従業員と承認者のやり取りを上手にできるような仕組みはなかなかありません。従業員と承認者のあいだで残業の申請や遅刻の判断などのやり取りができ、それを給与計算と連動させないと、本当の意味で給与計算ができるソ

フトにはならないでしょう。その仕組みを作るのは難しいかもしれないけれど、ERPで承認機能と差し戻し機能が作れれば、少しは違うんじゃないかと思います」

すべてのバックヤード業務はアウトソースが可能な時代に

宝金さんがそうした問題点の解決策の1つになるのではないかと期待しているのが、会計freeeと人事労務freeeである。

「人事労務freeeによってお客様の給与計算や社会保険事務が可能になれば、それを会計freeeと連動して、税理士が税務申告の代理申請をするときのデータとして用いることができます。そしてさらに、社労士もそのデータをレビューしたうえで代理申請が完了する。会計freeeと人事労務freeeで、両方の立場から税理士と社会労務士が代理申請できるようになるのが理想ですね。というか、そうなってもらわないと困る（笑）。そして人件費や従業員数、組織図、会計データといったさまざまな情報をクロスオーバーさせて分析できるようになれば完璧でしょう」

すでに赤坂共同事務所では、少しずつその活用を始めている。会計freeeを使って東京のオフィスと名護のサテライトオフィス、そしてクライアント企業でデータベースを共有し、請求書の発行や経費精算、帳簿作成、口座を預かっての支払い代行、給与計算という「丸抱えのバックヤード」の提供を実現しているのだ。

「バックオフィス全般のサポート、ほとんど秘書機能にも近いサポートですね。そうすると、もはやスモールビジネスではバックオフィス業務に対して人を雇う必要がなくなりますから、企業の仕組みも変わってくるでしょう。採用コストや育成コストもかからず、人を雇うよりも安く効率よくバックオフィスを構築でき、労働問題も起きません。我々としても、きちんと報酬をいただけるサービスとして提供できます」

◉ 組織運営、どうしてる？ 赤坂共同事務所の「戦略人事」の取り組み ◉

業務時間の10％を「学び」の時間に

「戦略人事」とは、いわば他社との差別化や優位性を生み出すために、「経営」の視点からおこなう人事のこと。たとえば、「うちでも女性登用を進めよう」と考えたときに、単に女性を増やすのではなく、「女性を登用することで、どのようなマーケットを攻略できるのか」「市場でどう優位性を発揮できるのか」ということを考え、経営の立場からヒトとカネを活用するのが「戦略人事」である。赤坂共同事務所の場合、名護のサテライトオフィスがそれに当たる。記帳代行や給与計算という業務を包括的におこなうことで企業のニーズを満たしつつ、税理士・会計士はより付加価値の高い業務に集中できる。まさに市場での優位性を生み出す策だと言えるだろう。
そんなサテライトオフィスだが、今では月次業務だけでなく、バックオフィス業務のスペシャリストという立ち位置を活かした次の取り組みも始まっている。まだ構想段階ではあるが、クライアントの事務まわりの初期設定を手がけるコンサルティングや、名護を拠点とする税理士法人化等が見据えられているのだ。そのために、業務時間の10％に当たる48分を日々、スタッフが勉強できる時間として確保、簿記や税務、freeeの使い方等を学んでスキルアップする時間に充てているのである。
リモートワークでは従業員の管理が難しいが、赤坂共同事務所ではこんな取り組みからも、従業員のロイヤルティを高め、生産性を上げる工夫が垣間見える。

この新しい形のアウトソーシングが進めば、クレジットカードや電子マネーの活用で現金取引を減らし、そのうえで帳簿をモニタリングして申告業務につなげるという効率化も図りやすくなる。これまでは仕事を増やそうと思えば、事務所の人員も増やすほかなかったが、人を増やさなくてもできる仕事のボリュームも大きくなる。

「さらにその先は、同じ仕組みのなかで融資調達や税務調査ができるようなインフラとしても機能するのではないかと考えています。たとえば税務調査の場合なら、税務署の職員にIDを渡して見てもらうだけで、税理士が立ち会う必要すらなくなってしまうかもしれない。証票もすべてデータのなかに入っているわけですからね。そういう部分ではITやクラウドの仕組みを活用して効率化を図り、その先の税務上の解釈やクライアントの不利益にならないような交渉という部分では人間がきちんと責務を果たす。テクノロジーの進歩によって、士業の現行の体制までもが変わっていく未来が待っているかもしれません」

税理士法人
赤坂共同事務所

東京都港区赤坂2-23-1
アークヒルズフロントタワー10F
TEL：03-5545-7630
URL：http://www.akasaka-kyodo.com

税理士法人赤坂共同事務所では、沖縄県名護市にサテライトオフィスを設けているほか、港区赤坂の事務所には社会保険労務士事務所、司法書士事務所も併設。各分野の専門的知識を要する業務から、一般的な税務・会計知識まで、クライアントのニーズや要望に合わせた付加価値の高いサービスをワンストップで提供している。

税理士法人ASC／株式会社エーエスシー
代表社員／代表取締役　公認会計士・税理士
中村健一郎氏
（なかむら・けんいちろう）

税理士法人ASC／株式会社エーエスシー
課長
宇佐見勝彦氏
（うさみ・まさひこ）

Interview
会計事務所編

HRテックを活用して多様化する顧客ニーズに対応！

顧客にニーズがあると思えば自身でソーラーパネルやコインランドリーまで経営し、その結果をフィードバックに役立てている中村さん。「まず自分で実践」という その行動力は、HRテックを導入する柔軟な取り組みにも生きている。

企業が本業に注力できる環境作りを支援

税理士法人ASCでは、2002年の創業当初から、個人が会社を設立するときの創業支援を運営の柱に置いてきた。2002年といえば、インターネットが急ピッチで普及した時代。当時はIT関連の起業が盛んで、創業支援からそのままクライアントになるケースが多かったのだ。

もともと創業時というのは、企業に人手が足りない時期だ。経理はもちろん人事労務にしても、専門の人を雇う余裕はない。となれば、ASCが創業支援を手がけたクライアントに対し、税務だけでなく経理代行や給与計算といったサービスまで提供するのは自然な流れだった。

「いくら本業に詳しくても、経理や人事労務まで詳しい社長さんはあまりいませんからね。そこで、私どもで可能な限りのサポートを提供しているんです」と語るのは代表の中村さんだ。

経理代行や給与計算以外にも、ASCでは社会保険労務士法人を傘下に設け、社会保険手続や就業規則作成、助成金獲得支援まで幅広くおこなっている。苦手なバックオフィス業務に手間をかけず、

得意な本業に注力できるとあって、クライアントからの評価は上々なのだ。

人事労務freeeの導入で新しい顧客ニーズに応える

そんなASCにとって、働き方や業態の多様化を受けて目まぐるしく変化する顧客ニーズにどう応えるかは至上命題だ。たとえば人事労務freeeの導入もその1つで、人材派遣業を営むクライアントから「給与明細をWEB化したい」と相談されたのがきっかけだった。人材派遣業では出向しているスタッフが多いため、毎月の給与明細を渡すタイミングを設けにくい。WEB明細にすれば従業員それぞれにメールで送付でき、人事部、従業員双方にメリットがあるのだ。

「年末調整にしても、これまでは証明書類等をすべて紙で回収していたんです。普段、従業員が集まらないと、その回集だけでも大変。でも人事労務freeeなら、証明書類は写メでアップロードしてもらえばよく、基本情報も本人に打ち込んでもらえる。大幅な効率化が可能」と語るのは、ASCでfreeeの導入を進めてきた宇佐見さんだ。

また、人事労務freeeなら給与支払報告書が市区町村ごとにソートされ、宛先とともに出力されるのも、宇佐見さんにとって導入の決め手となった。

◉ 組織運営、どうしてる？ ASCの「戦略人事」の取り組み ◉

従業員の貢献度を数字で“見える化”

中小企業にとって「いかによい人材を確保するか」は死活問題。ASCではそのために独自の人事評価システムを導入し、従業員の意欲を高める環境作りをおこなっている。従来の固定給では、従業員が新規で契約を取ったり、担当する案件が増えたりしても給料は同じだ。しかしASCでは、各案件の請求書を発行する際に、「企画担当：○%」「確認チェック担当：○%」と、関与した従業員の“関わり度”を数値化し（ただし、クライアントにはその欄は見えない）、貢献度を基本給に上乗せするという、事務所の発展と個人の利益が連動する仕組みにしているのだ。「従来の人事評価は上司の感想レベルになりがちで、管理部門や経理部門は評価基準すら設けにくい。従業員の年間の行動履歴がデータになっていれば、客観的な評価ができるようになる。HRテックの進化でこうしたビッグデータの活用が進むのを期待している」（中村さん）。

「これまで1月31日には、弊社の従業員の半分に当たる20人体制で半日かけて仕分けして、市区町村の宛先を調べ、封筒を作るというアナログな作業をしていたので、もうその必要がないとわかったときは嬉しかったですね（笑）」

事務所の成長のためにもテクノロジーの進化には注目

総務省の統計によると、会計事務所では8割以上が従業員数9人以下で、20人以上の事務所となると全体の2％しかない。従業員数40人のASCは上位2％に入っているものの、100名を超える大規模事務所が増加するなかでは、**「中途半端な規模」**（中村さん）になる。

「小規模な事務所より、むしろ中途半端なサイズのほうが統廃合という問題も出てきやすく、生き残りが難しいと思うんです。“組織は成長しなければ衰退する”と言いますが、つねに成長を見据えて動かなければいけない。そのためにもフィンテックやHRテックには、一定の関心を持っておきたいと考えています」

そんな中村さんが新しいテクノロジーにもっとも期待しているのは、経営指標や人事評価へのビッグデータの活用である。「これまで曖昧に判断するしかなかった事柄に対し、客観的な裏付けが得られる」との期待があるからだ。

freeeの強みは他社より豊富な“中小企業のデータ”。会計領域でも人事労務の領域でも、今後さらなるビッグデータの活用が求められる時代になっている。

税理士法人
ASC
株式会社
エーエスシー

東京都港区芝浦3丁目16番4号山田ビル3階
TEL：03-5419-7350
URL：http://www.ascinc.co.jp

2002年1月、品川で税理士事務所を創業。2014年より税理士法人に組織変更し、主に中小企業の支援をおこなっている。会計事務所としては珍しく新卒採用に力を入れ、スタッフの定着率の高い事務所づくりを目指し、現在は40名ほどの体制で対応。近年は太陽光発電事業や投資法人の会計税務対応も手がけ、クラウドシステムを取り入れつつサービスを展開している。

株式会社キュービック
コーポレートサポートチーム
西田千恵子氏
（にしだ・ちえこ）

株式会社キュービック
コーポレートサポートチーム マネージャー
矢沢 貢氏
（やざわ・みつぐ）

社会保険労務士法人サトー
新規受託課／IT 推進室　課長／室長
杉野 愼氏
（すぎの・しん）

従業員の「未来」に使える時間を増やすためにfreee導入を決断

会社の急激な成長を受け、人事労務まわりの改革を余儀なくされることになったキュービック。しかし、それが会社で働く人たち全員の「未来」の時間を増やす取り組みへと結びつくことに。一体、どのようにして改革を進めたのだろうか？

今もっとも注目される ウェブマーケティング企業

創業から約10年、今ノリに乗っているウェブマーケティング会社がある。2016年の売上は過去最高益の約30億円。前年比で言えば２倍以上で、2010年と比較するとなんと24倍もの成長である。当然、従業員数もうなぎ上り。昨年から今年にかけて、わずか１年で100人以上も増加し、現在は270人ほどが働く企業になった。10年前、東京・赤羽のマンションの１室で、看板もなく、一般居住者にまじってひっそりと旗揚げしたとは信じられないほどの成長ぶりだ。

その会社の名前は「キュービック」。従来のウェブマーケティング会社はクライアントのウェブサイトにダイレクトに集客をおこなうことが多いのに対し、キュービックが得意としているのは、自社にメディアを設け、一般消費者とクライアント企業をつなぎながら、マーケティングストーリーを紡ぎ出すという手法だ。

キュービックが運営する自社メディアには、看護師転職情報サイト「Coconas」（ココナス）、転職応援サイト「HOP !」、

Interview
ユーザー編

freee 株式会社
法人クラウド事業本部　カスタマーサクセス
事業部　プロジェクトマネージャー
宮城徹也氏（みやぎ・てつや）

◉ 組織運営、どうしてる？キューピックの「戦略人事」の取り組み ◉

FAM 制度とパワーランチ

仲間内で助け合いながら発展してきたキューピックでは、従業員が働くうえでの心理的安全性を非常に重視している。とくに昨今は急激に人員が増えたため、会社に馴染みのない人にも安心して働いてもらうために、「FAM 制度」という一風変わった仕組みを導入。「FAM」とは「ファミリー」の FAM で、部署も社歴も異なる従業員が家長、長男、長女、子どもたちという役割を担い、13 ～ 14 人で一世帯を作る。現在は 18 の FAM が合宿や飲み会、研修などさまざまな活動に取り組んでいる。
もう 1 つ面白い取り組みがパワーランチだ。こちらは月に 1 回、全従業員をシャッフルし、4 ～ 5 人単位でランチをとる。食事代は会社が負担し、ランチ後は気づきなどをまとめたレポートを提出。人員が増えても従業員同士の強いつながりを保つ工夫になるほか、インターンも含めて誰もが活発な意見を出せる土壌になっている。

日本最大級の脱毛クチコミサイト「エピカワ」などがある。こうしたメディアで一般消費者に有益な情報を届けながら、クライアントの新規顧客開拓を支援する。この新しいビジネスモデルに年々注目が集まり、キューピックには今まさに追い風が吹いているのだ。

停滞するバックオフィス業務

とはいえ、それだけ急激に拡大すると、社内にはひずみが生じてくる。キューピックでは、それがバックオフィス業務の行き詰まりという形で噴出した。

「なにせ、どんどん人が増えていきますからね。従業員が100人を超えたあたりから、給与振込日の前後３日間くらいは戦場のような日々でした（笑）。完全に切羽詰まっていた」と語るのは、コーポレートサポートチーム（CS）を率いる矢沢さんだ。CSとは、キューピックで総務・経理・労務などの役割を担う部署である。

なぜそんなに大変だったかというと、キューピックではそれまでシステムらしいシステムを導入しておらず、ほぼ人の手に頼っていたからだ。勤怠が合っているかのチェック、Excel シートでの計算、社労士さんに出してもらった給与明細の確認、ネットバンキングは使っているものの 1 件ずつの個別振込、どれも時間がかかる。さらに交通費は給与と別で振込んでいたため二重に手間がかかり、支給日の翌日に出す給与明細も 1 件ずつメールに添付して送信。それを当時は矢沢さんがほぼ 1 人でやっていたというから、目がまわるほど忙しい。

「本当にアナログな感じで、自動化しないと“もういよいよ無理”って（笑）」

じつは、キューピックには昔から、上司が部下の給与明細の裏に手書きでコメントを書き、1 人ずつ手渡しするという慣習があった。**「それがうちの文化だったんです。明細を電子化してできなくなったんですが、それでも従業員たちからはお礼の返信メールが来る。そうやって 1 つのコミュニケーションになっていたので、そこを私がなかなか手放さなかったというのもあります」**と矢沢さん。

キューピックでは今でも、賞与の明細は上司のコメント付きで手渡ししているという。今後さらに人数が増えたら継続できるかわからないが、矢沢さんが**「1 on 1 の評価面談みたいなもの」**と言うように、その思い入れが自動化への変革を躊躇（ためら）わせていたわけだ。

行動の指針は「アホだからとりあえずやってみる」

働く人が優秀であればあるほど、その人の能力に頼ってしまい、仕事の仕組み化、標準化が進まないというのはよくある話だ。キューピックの場合も、それが完全に裏目に出ていた。しかし、状況は待ってはくれない。そこで、CS では部署の 1 ヶ月のルーティン業務を半年間で 100時間削減するという目標を設定。勤怠から給与まで全部ひっくるめて生産性を上げようというゴールを定めた。

いざそう決めたら、矢沢さんの行動は素早かった。コストと生産性の試算をして、会計 freee と人事労務 freee、そして勤怠管理にはジョブカンの採用を決め、後任として西田さんを抜擢、二人三脚で導入に当たることにしたのだ。

freee を選んだのは、知識がなくても使えることと、実際に freee が自社のバックオフィス業務を非常に少ない人数でまわしているという実績が決め手になった。一方ジョブカンは、会社の入り口に設置された iPad に IC カードをかざせば打刻できるという機能を評価。

もともとキューピックには、会社のクレド（行動指針）の 1 つに「ATY」というものがある。「アホだから、とりあえず、やってみる」の頭文字で、コスト感覚やバランス感覚を身につけるためにも、積極的にリスクをとる行動が奨励されている。**「そういう土壌がありました**

から、導入のハードルは高くなかった。自動化することでこれくらいのコストダウンが見込め、自分たちの未来に使える時間がどれだけ増えるかという試算を出し、すんなり導入が決まりました」（矢沢さん）

導入期はトラブルも

そんなわけで人事労務まわりの変革が勢いよく進み出したキュービックだったが、導入はやはり大変だったという。

ソフトに入力するための大量のマスタデータの作成も重労働だったが、人事労務freeeを使って１回目の給与振込をしたときは、設定に誤りがあったり、金額が合わなかったりとトラブルが発生。西田さんがチェックしたものを社労士さんに連絡して、いちいち設定を直してもらうという手間が発生した。

「**今までは社労士さんにお願いした結果だけしか見えていなかったんですが、freeeを使うと“見える化”するんですよね**」と言うのは、最前線で導入に取り組んできたキュービックの西田さんだ。それについて「**クラウド化の影響が大きい**」と補足してくれたのが、社会保険労務士法人サトーの杉野さん。「**クラウド化すると、クライアントと社労士で同じ画面を共有できますから、どういう設定がされていて、どういう計算式になっているのかが一目瞭然になる。結果だけではなく、過程まで見えるようになるんですね**」

導入がスムーズに進むようになったのは、その杉野さんが加わってからだ。キュービックの担当をしているfreee宮城が「**杉野さんが“やることリスト”を作ってきてくれたんです。freeeでできること、できないこと、そもそも普段からやっておかないといけないことを全部まとめてくれて、打ち合わせがスムーズになりました**」と当時の感動を示せば、矢沢さんも「**キュービックは何をやる、社労士さん側は何をやる、freeeは何をやるというのが明確になって、作業が非常にわかりやすくなった**」と杉野さんに感謝する。

杉野さん自身は「**ただ役割を分けただけなので、そこまでの資料ではない**」と謙遜するが、左に掲載したのがそのリストの一部である。

また、矢沢さんと西田さんは、freeeのサポート体制にも支えられたと言う。導入にあたっては、キュービックと社労士、freeeの宮城でチャットワークのグループを組んだが、「**トラブルがあっても、チャットで宮城さんにお伝えするとすぐに動いてくれる。対応がすごく早いですね**」と西田さん。

一方、宮城は「**freeeは既存のシステムとは違い、チューニングやセットアップが要りませんから、お客様の頑張りのほうが必要とされるんですよ（笑）。でも、チャットで不具合を聞けるようにしたのはよかったですね。“そこはこう設定してください”“できなかったら教えてください”というやり取りができました**」と当時を振り返る。

人事労務ソフト乗り換え時の作業チェック表（一部抜粋）

項目	作業内容	現行	
区分	内容	作業	チェック
給与設定	支給日・支払日の確認	サトー	サトー
連絡表	採用者・退職者リスト作成	★	★
連絡表入力	固定項目（基本給等の手当）の変更事項入力	★	サトー
連絡表入力	固定項目について入力した内容の確認 / 前月対比	★	サトー
連絡表入力	子ども手当の変更・入力・チェック	サトー	サトー
連絡表入力	歩合給の入力・チェック	サトー	サトー
データ入力	固定項目（基本給等の手当、住民税、月変・算定による保険料）の変更事項入力	★	サトー
データ入力	住民税の納付額確定（退職した社員の住民税を徴収するか、一括徴収するか確認）	サトー	サトー
データ入力	住民税合計チェック	★	サトー
データ入力	インターンの時給変更	サトー	サトー
【入退社】			
データ入力	入社した社員の給与計算の準備（個人データ、標準報酬、市コード、給与データ等）	★	サトー
データ入力	入社した社員のデータ内容確認	サトー	サトー
データ入力	入力した勤怠データ、変更事項データの確認	サトー	サトー
データ入力	退職した社員がいたか→今給与計算の対象からはずしているか確認	サトー	サトー
データ入力	入社及び退社する者の社会保険料の確認	サトー	サトー
【変更事項】			
データ入力	出産や結婚による扶養家族の増減→家族手当の変更、源泉所得税額（異動者等の扶養人数）の確認	★	サトー
チェック	身分変更に伴う、勤務体系・給与計算方法変更チェック	★	サトー
チェック	勤怠が手当に反映しているか確認	サトー	サトー
チェック	欠勤・遅早者の控除額確認	サトー	サトー
データ入力	１勤怠が暦日日数を上回っていないかの確認	サトー	サトー
データ入力	２極端に多い時間外労働時間がないかの確認	サトー	サトー
仕上げ	給与一覧表、振込依頼書、給与明細の印刷	freee	★
仕上げ	データの作成・送信（給与一覧、部門集計）	freee	★
仕上げ	住民税納付データ作成	★	★
年間	年度のはじまりに雇用保険の免除者を確認する。（年１回４月）	freee	サトー
年間	新年度の市民税の入力及び確認をする。（年１回６月）	サトー	サトー
年間	算定基礎の等級変更の確認をする。（年１回９月）	サトー	サトー

※ ★はキュービックの担当作業

自動化で見えてきた従業員の「未来」の時間

こうしてfreeeの導入を決めてから半年、CSでは100時間のルーティン業務削減という目標のうち、じつに半分に当たる50時間を給与計算まわりの自動化だけで達成した。今は誰でも同じ業務ができるように、マニュアル化を進めているところだ。

じつはキュービックでは全従業員のうち6割を学生インターンが占め、日本企業のなかでもインターンの活用が非常に進んでいる会社なのだ。となれば従業員の入れ替わりがあっても、業務が滞らないような工夫が大切。給与計算についても、矢沢さんから西田さん、西田さんから他の人へと受け継いでいけるように、下地づくりに邁進しているのである。

興味深いのは、IT企業のキュービックが「ヒト・ファースト」という経営理念を掲げていることだ。「デジタル化・IT化がどれだけ進んでも、繋がるのは結局ヒトとヒト」という考え方が根底にある。

その理念に照らし合わせると、キュービックには2種類のお客様がいることになる。1つが一般消費者、もう1つがクライアント企業だ。キュービックでは前者をユーザー、後者をクライアントと位置づけ、ユーザーのタメになる情報を提供することが、クライアントの成長にもつながるという信念を持っている。

「我々CSのようなノンプロフィット部門で言えば、ユーザーに当たるのが従業員とその家族。つねにその人たちのことをファーストで考え、みんなが働きやすい環境で生産性を上げて、会社の目標に向かって最短で進めるようにするのがCSの役目です。自動化できることを自動化すれば、浮いた時間を従業員の未来の働きやすさへと転換できます。会社が大きくなるのに合わせて、何が効率がよく、どうすればより働きやすい環境になるのかを考えていく必要がある。freeeの導入は、それを実現するための第1歩になりました」（矢沢さん）

株式会社
キュービック

東京都新宿区北新宿2-21-1
新宿フロントタワー14階
TEL：03-5338-3550
URL：http://cuebic.co.jp

自社メディア事業や成果報酬型の集客代行事業を手がけるウェブマーケティング会社。「ヒト・オリエンテッドなデジタルマーケティングでみんなの明日が変わるキッカケを生み出し続ける」をミッションとし、デジタルだからこそ、データだけでなくフィールドワークをベースとしてニーズを掘り下げ、真にユーザーへ寄り添うことを重視している。

ポライト社会保険労務士法人
代表　特定社会保険労務士
中村亮介氏
（なかむら・りょうすけ）

ポライト社会保険労務士法人
マネージング・パートナー
特定社会保険労務士・CFP
榊 裕葵氏
（さかき・ゆうき）

クラウドが切り拓く人事労務の未来 HRテックで業務はこう変わる!

今回お集まりいただいたのは、ポライト社会保険労務士法人から中村さんと榊さんのお２人、
社会保険労務士法人シグナルから有馬さん、個人で事務所をされている山本さんの４名。
最前線で活躍するみなさんに、社労士のリアルな現状と新しい変化の波をお聞きした。

Symposium
社労士座談会

二度の“革命”を経ても まだアナログな社労士業界

――最近では「HRテック」という言葉も登場し、人事労務も変革期を迎えていますね。そこで、まずは社労士さんを取り巻く現状を教えていただけますか？

中村　役所への書類提出方法については、ここ10数年で大きな革命が２回起きているんです。第１次革命は10年くらい前になりますが、郵送でも受け付けてもらえるようになったこと。私がある社労士事務所に就職したのは2004年ですが、そのころは書類を持参して直接提出するしかありませんでした。

有馬　まさに革命でしたよね。

中村　そこに第２次革命として電子申請が始まった。最初はできる手続きに制限

社会保険労務士法人シグナル
代表　特定社会保険労務士
有馬美帆氏
（ありま・みほ）

社会保険労務士表参道HRオフィス
特定社会保険労務士
山本純次氏
（やまもと・じゅんじ）

があったり、添付書類は郵送で送る必要があったりしたのですが、それがある程度使いやすくなったのが、ここ４～５年くらいかと思います。

榊　でも、電子申請の利用率はまだ10%もないんですよね。電子申請のシステム（e-Gov）が特殊な操作もあり、慣れるのに時間がかかるので。

中村　そうそう、当初ちょっとやそっとでは使い方をマスターできなかったんですよ（笑）。そういう状況のなか、現在はクラウドソフトなどから簡単に電子申請できるようになったという第３次革命が起きていますが、まだ二の足を踏んでいる人が多いという印象です。

山本　私は事務所を構えてまだ１年半で、その前は監査法人の人事部に10年いたんです。監査法人だと税理士・会計士として独立していくメンバーも多いのですが、会計の業界は進んでいて、仕訳は海外にアウトソースに出し、データはクラウド管理というのが当たり前になっている。ところが、社労士の勉強会に参加すると、クラウドがテーマの回でも、使っている人間は私だけだったりするんですね。やはり社労士はまだまだローカルでアナログな業界だと思います。

都内から広がりつつあるIT化の波

中村　埼玉の社労士会でもいまだに電子申請講習会をやっていますよ。私たちの場合、お客さんも土建屋さんや運送業、美容室や病院といった地元密着型が多いので、まだ１割くらいのお客さんからは「FAXでお願いします」と言われます。そんな感じですし、正直、私自身がテクノロジーに強くない（笑）。それで榊と組んで事務所を開設したんですが……。

榊　私は３～４年ほど前まではサラリーマンとして経営企画室や海外事業室で働いていたんです。思い立って社労士になったんですが、逆に実務経験があるわけではないので、新しいことを取り入れるしかなかったんですね（笑）。実務は中村に教えてもらい、ITは私が教えるというやり方です。埼玉では人事労務の分野において、まだまだ本格的にIT化の波が来たという温度感ではないですが、有馬さんや山本さんは渋谷でしょう。やはり、IT化に積極的なお客様が多いのでしょうか？

有馬　まったくいないわけではありませんが、私のお客様はベンチャー企業が多く、ITリテラシーは高すぎるくらいなので、クラウドシステムありきで相談に来られる方が多いです。「今の社労士さんがfreeeを使えないから、契約を切り替えたい」というご相談もよくあります

よ。うちにはFAXもありませんし、顧問先がPC操作に慣れていない場合は、「スキャンしてPDF化してメール」という一連の流れを覚えてもらっています。

山本　うちも同じで、IT企業がほとんどですね。開業するときに、これからはAI化、クラウド化が時流になっていくと思っていたので、なるべくクラウドシステム１本でいこうと決め、実務を進めています。その意味では、クラウドが使える社労士のニーズってすごく高い。なぜみんな使わないんだろうと思うぐらい。

有馬　本当にそう思いますね。

移行期の「痛み」にどう対処するか

――こうお聞きすると、同じ社労士業界でも、顧客層によって前提が変わっていきそうですね。

榊　まったくその通りです。我々の場合、従来のやり方を変えるのに躊躇う部分もあるんです。「これまでは年金手帳と履歴書のコピーを先生にFAXすれば済んでいたのに、データを打ち込まなきゃいけないの？」というお客様もいらっしゃる。単純に工数が増えてしまうんですね。また、原本をもらっていれば、こちらもプロですからミスはない前提ですが、従業員さん自身に入力してもらうとなると、数字や漢字が間違っていて、結果的に保険証が届くのが遅くなっちゃったり。

中村　たしかに、そのあたりの対策はどうされているのかお聞きしたいです。

山本・有馬　（顔を見合わせて）……。

――お２人とも「間違える人いる？」みたいな顔をされていますが（笑）。

山本　いや、間違えるケースもあるとは思いますよ。でも私はシステムありきで始めているので、それが使えるお客様が前提になっていますし、入力していただくものについては、本人が入力するスタイルだとその人に負担がありますが、ミスの可能性が減ります。企業としても極力、効率化したいというのがありますし。

榊　なるほど。もう１つの課題は、クラウド利用を前提とした円滑な業務フローの構築ですね。当社でも、従来のアナログを前提に組まれていた業務フローを、クラウドを利用した場合に置き換えている最中ですが、まだまだ改善の余地があると思っています。もちろん、クラウド化したことですでに大きな成果も出ています。たとえば、助成金の申請において添付書類として必要になる出勤簿や賃金台帳を顧客から集めるのに時間がかかっていましたが、freeeならIDを共有していればすぐに確認できますし、勤怠と給与計算が１対１で紐付いているので残業代の払い漏れもない。このように、クラウド化のメリットは非常に大きいと思うのですが、「クラウド」という武器を社労士としてどう使いこなし、またお客様にどう説明していくか、ですね……。

中村　お客様によっては、それで得られるメリットと、クラウドに移行するときの工数の増加についてのバランスがまだとれていない場合もあるんです。

山本　それは移行期に伴う非常に難しい問題ですよね。これまではIT業界のようなアーリーアダプターの方がfreeeを使って、「これは便利だ」と発信する段階でしたが、これからはマジョリティに広がっていくステージでしょう。うちのIT系のお客様は、freeeを使うのがメリットにもデメリットにもならず、何の違和感もありませんから、いずれはそれが普通の出発点になっていくと思います。でもそれまでは、社労士がその橋渡し役にならないといけない。社労士全体で考

中村亮介氏
ポライト社会保険労務士法人の代表社員。大卒後、大手進学塾で理数教師として６年勤め、社会保険等の仕組みに興味を覚え社労士に。社労士業務に携わるようになって13年。

榊裕葵氏
ポライト社会保険労務士法人のマネージング・パートナー。大卒後、上場企業の経営企画室、海外事業室で約８年、実務を経験。経営相談に強い社労士として顧問先支援にあたっている。

えていくべき問題だと思います。

社労士だけ、税理士だけでは不完全！

――freeeのようなクラウドソフトの利点には、社労士と税理士の協業がしやすいという面もあると思うんですが、それについてはどう思われますか？

山本　私は会計事務所と協働で仕事をするケースが非常に多いんです。でも、税理士・会計士さんって、給与計算が得意でない方も多いじゃないですか。

中村　うん、残業代や社会保険料についてはそうかもしれませんね。

山本　その場合、freeeで一貫してできるのは、すごく楽だと思いますね。

中村　確かに、従来だと「毎月の給与計算をおこなってデータを持っているほうが年末調整をおこなう」という流れがありますが、お互いにfreee上のデータを共有していれば、税務については税理士さんが担当し、社会保険については社労士が担当するということになり、より正しい資料が仕上がりますね。

有馬　そのときは会計freeeを我々も見られるように設定してもらうんですか？

山本　そういう会社と、計算だけという会社がありますが……。

榊　今後は両者が見られるほうがいいですよね。働き方改革という時代ですから、労働生産性を重視すると、労務と会計で一体化して企業の診断ができたほうがいい。それは社労士だけでもできないし、税理士だけでもできない。やはりお互いに協力し合う必要があると思います。

これからの社労士が担う役目

有馬　私は、企業が健全に大きくなるためには、健康と同じで「予防」が大切だと思うんです。ベンチャー企業の場合、すごいスピードで従業員が増えていくので、会社のフェーズもどんどん変わっていきます。資金調達にしろ労務トラブルにしろ、フェーズが変わってから問題に対処するのでは遅くて、先を見越して予防できるように提案するのが私たちの役目だと思うんです。従業員が増えると、労務トラブルも必ず増えるんですよね。私の感覚値では、従業員数の５％は会社に不満を抱えている。そこでトラブルが起きるのは避けたい。

山本　そうですよね。採用、退職、休職といろんなステージがあるなかで、人事アドミニストレーション全般に関しては社労士が相談の窓口になれば、ただの手続き屋ではなく、企業の「人」の育成、成長に貢献できるようになると思います。

中村　となると、キーワードは内製化支援ということになりそうですね。我々が手続きをやるのではなく、freeeのようなソフトを使って自社でやってもらう。それによって私たちもさまざまなニーズに対応できるようになり、手続き以外の面でのサポートが増やせる。

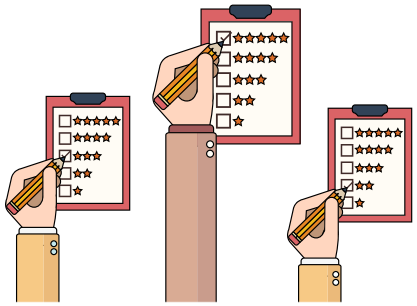
榊　人事労務freeeと会計freeeがうまく合体すれば、それこそ１人当たりの売上高や残業時間数の推移、誰か特定の人に残業が偏っていないかといった、経営と人事労務のコクピットになりますからね。それに基づいたアドバイスが可能になる。

有馬　freeeのおかげで細かい仕事が減って、社労士としての力を発揮しやすくなるんじゃないかというのはすごく感じるところです。今後は人事労務面でのコンサルティングに力を入れていける社労士がもっともっと増えていく世の中になるのではないでしょうか。

有馬美帆氏
社会保険労務士法人シグナル代表。急成長するベンチャー企業において、企業フェーズに応じた支援と一歩先回りした提案によって、顧客の成長を加速させている。

山本純次氏
社会保険労務士表参道HRオフィス代表。社労士法人、大手監査法人人事部での経験を経て渋谷にて開業。クラウドツールの活用ができる新しい社労士像の確立を目指す。

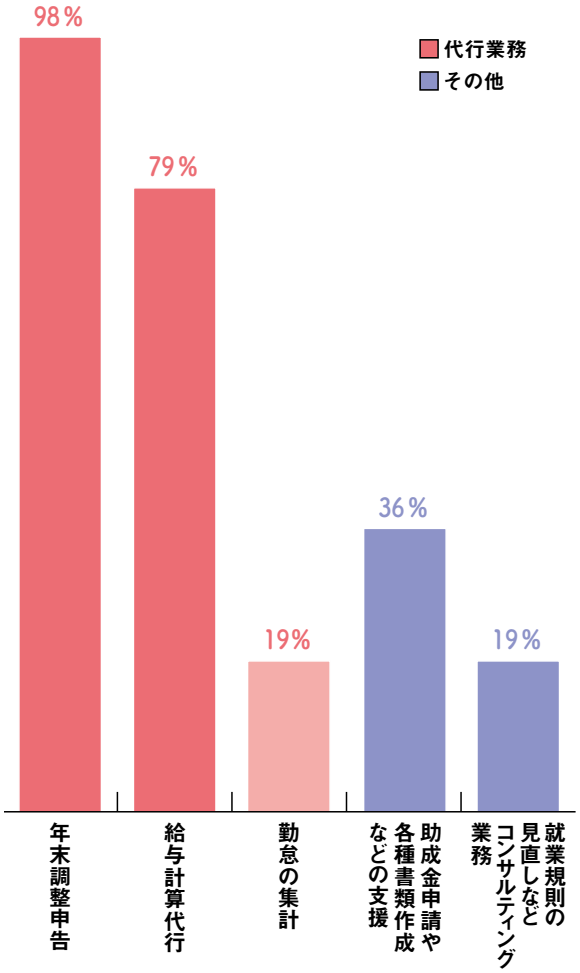
50 freee認定アドバイザー 人の「人事労務」



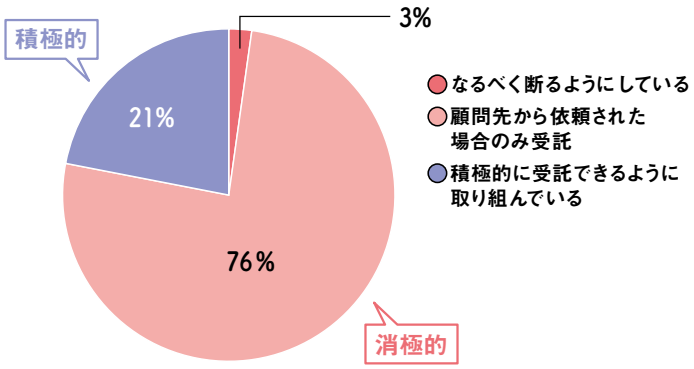
今後、テクノロジーによって人事労務業務も効率化されることが予想されるが、
この変化は新たなビジネスチャンスにつながるのだろうか。
アンケート結果からは、積極的にビジネス展開するか、別の本業にフォーカスするか――
事務所の方針が二分されていく未来が見えてきた。

取り組み方針編

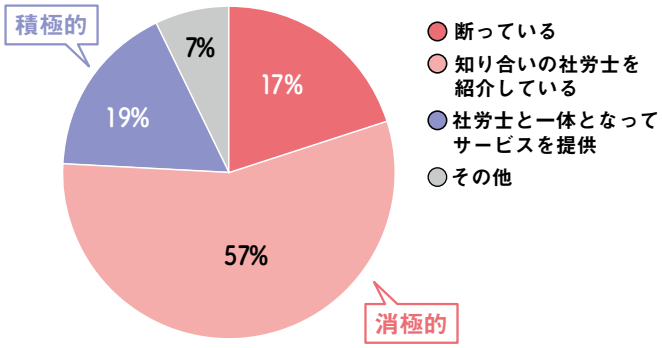
Q1 人事労務分野において受託している業務は？（複数回答可）



Q2 年末調整申告業務や給与計算代行業務の受託方針は？



Q3 対応できない人事労務業務を依頼された場合はどうしている？



人事労務には積極的に関わりたくない！

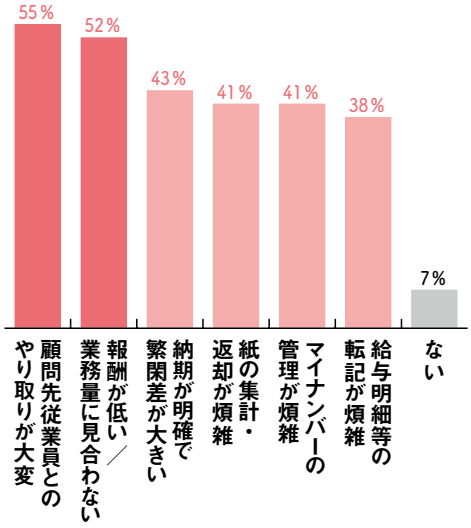
会計事務所は人事労務に対して、どのような関わり方をしようとしているのか。

まずは、実際に受託している業務をうかがったところ、ほとんどの事務所では「年末調整申告」と「給与計算代行」の２大業務しか対応していないことがわかる。その２大業務への取り組み方針も８割弱の事務所は「顧問先から依頼された場合のみ受託」しているだけであり、「積極的に取り組んでいる」事務所は２割強と、人事労務業務に対する会計事務所業界の圧倒的に消極的な姿勢が見えてくる。

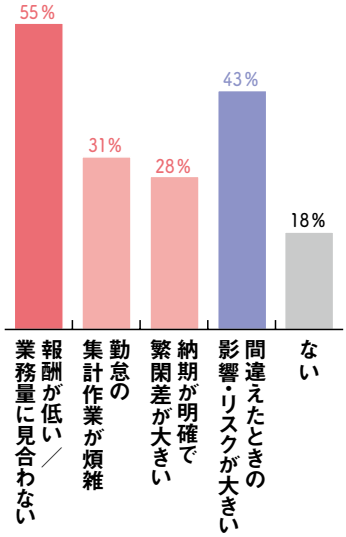
これについては、年末調整以外は会計事務所の本業ではないという見方もできる。人事労務まわりにはさまざまな業務（助成金等のお金に関係する分野から労務管理や採用などまで）があり、得手不得手やリソースの問題で対応できないといった理由で、依頼されても引き受けられないこともあるだろう。そういった場合には、４分の３の事務所は社労士と協業しているものの、会計事務所が社労士と一体となってサービスを提供しているのは２割。半数以上の事務所は「知り合いの社労士の紹介」にとどまっており、さらに２割弱の事務所は受託を断っているというのが現場のリアルな対応のようだ。やはり、ほとんどの会計事務所にとって、人事労務業務は“関与したくない”仕事ということだろう。

課題編

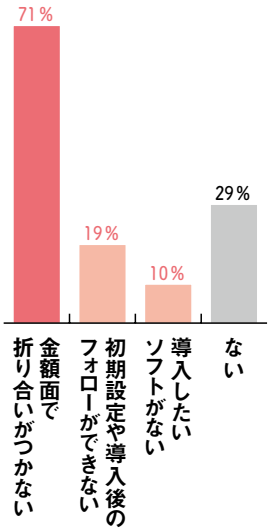
Q4 年末調整申告業務の課題は？（複数回答可）



Q5 給与計算代行業務の課題は？（複数回答可）



Q6 給与計算ソフト導入への障壁はありますか？（複数回答可）



人事労務業務はとにかく割に合わない……

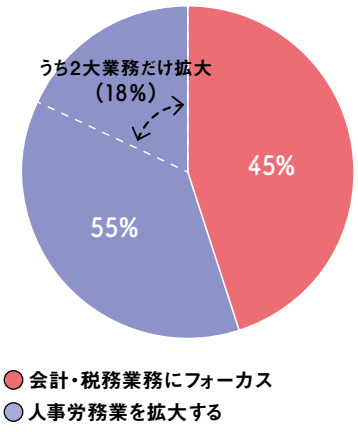
それでは業務のどのあたりに課題を感じているのだろうか。本業である年末調整申告業務については、「顧問先とのやり取りが大変」「報酬が低い／業務量に見合わない」との回答がやや多かったが、突出した課題があるというよりは、業務全般の煩雑さに問題があるようだ。この業務では、給与明細の申告ソフトへの転記や顧問先とのコミュニケーションに手間がかかるうえ、慎重な取り扱いが求められるマイナンバーや個人情報の管理も負担となる。さらには業務が年末に偏っており、人員の確保、割り当てに苦慮しているようすも垣間見える。

給与計算業務については、勤怠管理の方法が顧問先によってバラバラなうえ、依然として紙からの集計作業も多く、効率化が図れていない現状が浮き彫りになった。給与計算を代行しない場合の年末調整にも言えるが、業務フローの一部だけを受託しているのが問題と言えよう。

これらの課題を解決するには、申告ソフトと連携した給与計算ソフトの導入が考えられるが、その障壁について尋ねてみたところ「金額面で折り合いがつかない」という回答が圧倒的に多かった。freeeではこの価格面の課題を解決するために、アドバイザー向けに「給与実務効率化プラン」の提供を開始している（詳細は巻末の「料金プラン」を参照）。

展望編

Q7 人事労務freee導入でQ4～Q6の課題が解決したら、そのリソースをどうビジネスに活用しますか？



業務負担軽減後の対応は二極化

現状の課題が解決した場合の対応は明確に二極化した。あくまでも本業である会計・税務業務にフォーカスすると考える事務所が5割弱、積極的に人事労務業務サービスを拡大していこうと考える事務所が5割強である。なお、後者の事務所のうち、年末調整と給与計算という2大業務のみで拡大を図ろうとするのは18%に留まった。

この結果から見えてくるのは、「テクノロジーの進化によって既存の業務に変革が起きるときは、自社のコアバリューを見直すよいきっかけになり得る」ということだ。そして、その答えは必ずしも1つではない。

とはいえ、今号の特集記事で紹介してきたように、今後はスモールビジネスにも人事労務領域のニーズが増えてくるだろう。それを踏まえて、会計・税務領域のみへのフォーカスを選択する事務所も、適切な社労士と協力しながら顧問先のニーズに応えられるよう検討しておくべきかもしれない。

バックオフィスレポート

連載第2回

「創業時にどれだけバックオフィスを構築できるかで会社の成長速度は決まる!」

創業して３年、クチコミで徐々にファンを獲得し、地域でも「美味しいパン屋さん」と評判のトーチドットベーカリー。でも、ただ美味しいだけではない。
そこには明確な経営戦略と、それを実現するためのバックオフィスの仕組み化があった。

株式会社Torch.company
代表取締役CEO
川端慎之介氏（かわばた・しんのすけ）

森トラスト･ホテルズ＆リゾーツに12年間在籍。人事･総務･情報システム･現場（コスト）管理･レストランサービスや新規ホテル開業プロジェクトなど、ホテルに関する業務を幅広く経験したのち、2014年に起業。

誰もがパンを楽しみながら居心地よく過ごせるお店

蒲田駅から線路に沿って南に歩くこと約10分、住宅街のなかにお洒落なカフェベーカリーが忽然（こつぜん）と姿をあらわした。今回取材をさせていただく「トーチドットベーカリー」である。

コンクリート打ちっぱなしの壁に、流木や天然木をアクセントに使ったインテリア。焼きたてパンをのんびりといただけるカフェスペース。子ども連れでも気兼ねがないベンチゾーン。いろんなシチュエーションで楽しめそうな店内は、お洒落なうえに気が利いている。

見るからに美味しそうな焼き立てパンは、国産小麦100％にこだわった本格派だ。一番人気は、「松明（たいまつ）」と名付けられた食パン。白神こだま酵母を使用した自然な甘みが特徴で、卵・バター・乳製品は一切使用していないので、アレルギーのある人、カロリー制限をしている人はもちろん、お子様や健康に気を使っている人にも嬉しい。

誰もがパンを楽しみながら、居心地よく過ごせるお店。駅から近いとは言えない少々不便な立地ながら、地元の常連客に愛され、遠方のパン好きもわざわざ足を運んで買いに来るというのも頷ける。

このトーチドットベーカリーの共同創業者で代表取締役CEOの川端慎之介さんは、ラフォーレ倶楽部や東京マリオットホテルなどを運営する森トラスト・ホテルズ＆リゾーツに12年勤め、ホテルに関する業務を幅広く経験、新規ホテル開業プロジェクトにも多数関わってきた人物だ。トーチドットベーカリーのきめ細かな配慮は、まさにホテル仕様というわけなのだ。

役割分担でクオリティの高いお店作りが可能に！

川端さんがベーカリーの経営に足を踏み入れることになったのは、大学時代からの友人である松本喜樹さんの「地元に根差した“街のパン屋”をやりたい」という発言がきっかけだった。

松本さんは大手チェーンベーカリー・神戸屋で10年の修業を積んだ、生粋（きっすい）のパン職人。その松本さんの独立を機に、メニュー構成とパン作りは松本さんが担当し、川端さんは人事・総務・経理を含めた経営面全般を担当するということにして、２人で創業を決めた。

「チェーンホテルの本部に12年在籍するなかでは、カフェやレストランサービスの指導・社内コンサルティングもやれば、人事部や総務部といったバックオフィス業務にも携わり、人事労務のシステム開発まで手がけてきました。自分でお店をやれば、そうした幅広い経験をすべて活かしきれると思い、松本と一緒にやることを決めたんです」

これがトーチドットベーカリーにとって、まさに「トーチ」（松明）のような効果をもたらした。川端さんと松本さんで役割を分担することで、しっかりとしたバックオフィス体制を築きながら、クオリティの高いパン作りに邁進することが可能になったからだ。

「飲食業の難しいところは、経営や集客、マーケティングという部分について、方策を立てる時間がなかなかとれないということなんです。お店からすれば、商品を作って、目の前のお客様に提供するというのが一番重要。もしオーナーシェフでやっていたら、“売上が下がってきたから集客をしたい”と考えても、正直、そんな時間はなかなかとれないでしょう。ですから、経営の浮き沈みに対応して、何らかの手が打てる人間を１人確保しておくのは非常に大事なことだと思います。オーナーの取り分は半々になってしまいますが、経営を安定させ、長くお店をやっていくためには、２人体制というのは非常によかった」

そのかいあって、トーチドットベーカリーは創業から３年、順調に成長を続け、今年８月にはお隣の大森駅にも２店舗目をオープン。今、躍進の時を迎えているのである。

「自分で数字を見る」そのためにfreeeを導入

驚くことに、川端さんは創業当初からずっと１人で、専門家に頼ることもなく、給与計算から社会保険手続、帳簿の作成、経費精算、決算・税務申告までを一手に引き受けているそうだ。

「２店舗目もオープンしましたし、今後、税務調査が入るかもしれないという万が一の可能性にも備えて、最近ようやく顧問税理士さんに付いてもらったんです。でも、決算時のダブルチェックや経営についてたまに意見をお聞きするくらいで、今でも記帳や給与計算などはすべて私１人でおこなっています。といいますか、むしろ自分できちんとできるように、創業と同時にfreeeを導入したんです」

その目的は、もちろん数字をリアルタイムで把握し、経営に活かすこと。そして、後々のためにそのデータをしっかり管理し、必要な情報をいつでも欲しいときに引き出せるような仕組みを作っておくことだ。

川端さんの前職のホテルでは、フロントマンからボーイ、調理人、清掃スタッフ、ゴルフクラブのキャディさんにいたるまで、勤務形態も給与形態もバラバラな人たちが大勢働く職場だった。

たとえばキャディさんなら、１ラウンドでいくら、0.5ラウンドでいくらと報酬が決まっており、さらに天候やバッグの重量などによって手当がつくこともあるそうで、通常の報酬基準とはまったく異なってくるのである。

そんなイレギュラーなことが頻発するホテル業界において、川端さんは給与計算や勤怠システムの開発に何年も携わってきたのだから、何でも１人でこなせるだけの知識と経験が当然のことのように培われていても、不思議はないのかもしれない。

バックオフィスは最初から一気に構築するのが吉

しかし、その知識と経験があるからこそ、川端さんは創業時の最初から、しっかりとした会計と人事労務の仕組みを構築しておくべきだと主張する。

一般的に、起業したての人というのは、やはり本業をどうするかという方向に意識が向きがちで、数字を管理することにまでは目が行かないことが多い。せいぜいExcelで簡単に数字を管理するくらいで、「経営」という視点がすっぽり抜け落ちていることも珍しくない。

しかし、ホテル時代に経営の大切さ、数字の大切さを徹底的に学んできた川端さんは、会計と人事労務に関しては、段階的に構築するのではなく、最初にある程度の仕組みをきちんと作り上げてしまうのが重要だと考えているのだ。

「最初は利益がどのくらい出るかもわからない状況でしたが、私としてはどういう状況になっても、後々のために給与や勤怠、売上などのデータをしっかり管理していきたいと思っていました。なのでExcelベースではなく、そこは少し無理をしてでも、最初からしっかりとしたソフトを導入するべきだと考えていたんです」

となると、あとは導入ソフトの選択が肝になる。前職では800人の従業員を管理するためにクライアントサーバシステムを構築してきた川端さんだが、アルバイトを含めても従業員20人規模の会社では、インストールする形式のソフトは向いていないと言う。

「セキュリティ面では安心ですが、その代わりにメンテナンスや管理が非常に大変。毎年毎年、“保険料率が変わった”“何が変わった”といってはCD-ROMが送られてきて、更新しなければいけないのは非常に手間」

また、安易にソフトを導入して、あとでそれを変えるのも避けたかった。

「途中でソフトや仕組みを変えることになると、やはり入れ替えが大変でしょう。データを移行させるのも手間ですし、過去のデータが見られなくなるのも困る。あとでなるべく変えなくても済むように、最初からしっかりとした仕組みを構築しておくのが、もっとも効率よくバックオフィスの体制を築くポイントだと思います」

AIで学習していく再現性の高さに期待！

そんなわけで、手間がかからず、導入も簡単で、満足できるだけの機能を備えた長く使えそうなソフト……とこだわった川端さんがたどり着いたのが、会計freeeと人事労務freeeの同時導入だった。

「数字を全部自分で把握しないと意味がないので、自分でやるためにも、ソフト選びにはこだわりました。逆に税理士さんに丸投げだったら、何でもよかったと思います。そして、自分でやるからには、やはり入力業務に時間をかけたくはない。そこでクラウドソフトのなかでいろいろ比較して、freeeに決めました。ネットバンキングとも連携でき、会計連携も可能で、給与と会計の機能もそろっており、

AIで学習していくという再現性の高さにも期待が持てた」

実際に使ってみると、もともと経理や人事労務の経験がある分だけ、初心者でも感覚的に操作ができるfreeeに、最初はとまどうこともあったそうだが、**「すぐに慣れましたし、仕組みとしては面白いなと感じています。基本的にはわかりやすい、使いやすいソフトだと思う」**という評価をいただいた。

現在は、入力作業があったとしても１日５分程度で済み、全体でも月に１時間もかからないそうだ。日中は川端さんも蒲田本店で接客にあたっているため、**「そこに時間を取られるのは本末転倒なので、時間がかからず管理できているのはありがたい」**という。

ネットバンキングや電子マネーを使いこなす

時間がかからず数字の管理ができているのは、川端さんが効率のよいやり方を構築していることも大きい。

たとえば、パン屋であるからにはスーパーで買い物をすることもあるが、その場合はnanacoの電子マネーを活用。現金はなるべく使わず、自動でfreeeに数字が反映されるようにしているのだ。

当然、ネットバンキング、クレジットカードもfreeeに同期しているし、給与振込も一括操作。レジにはiPadを使ったスマレジを導入し、売上も自動でfreeeに計上されるようになっている。

まれに、パン職人の松本さんが「美味しいブドウがあったから、これでパンを作ろう」と、現金で材料を購入してくることもあるそうだが、そういう場合の仕組みもすでに構築済みだ。

何かを購入してきた人は、フォーマットが組まれたExcelのシートにレシート内容を入力。月末に川端さんのほうでCSVに加工して、freeeに一括インポートするようになっているのだ。

「最初、現金ベースのものはfreeeに手で入力していたんですが、量が多いとやはり面倒。でもこの仕組みを作ってからは、まったく手間がかからないようになりました。その他のことについても、正直なところ、入力作業というのはほとんど発生していません。freeeは毎日のようにチェックしていますが、基本的には“放っておいて数字だけチェックすればいい”という感じです」

目標は地元で愛されるパン屋さん

最後に、日々、計画的に経営に当たり、freeeを完全に使いこなしている川端さんに、freeeにどんな機能を望むか聞いてみた。

「人事労務freeeで言うと、今後、グループウェア的に機能する仕組みができたら面白いんじゃないかと思います。従業員同士で情報共有ができたり、そこから就業規則や人事の情報が見られたり、社内SNSができたり……。うちはアルバイトが多いので、メールで給与明細を送っても、見てくれない人もいるんですね。その場合、グループウェアとして機能していれば、自分の情報を自分でしっかりと管理できるような仕組みにつながるかもしれない。とまあ、これは私の勝手な要望なんですが、freeeの場合、“こういう機能があったらいいのに”と思っていても、いつの間にか変わっていて驚くことも多いので、期待しています(笑)」

今のところ、「課題らしい課題はない」という順調そのもののトーチドットベーカリー。２店舗目を出し、どんどん店舗展開をしていく意向なのかと思えばそうではなく、**「拡大するにはしっかりとした技術のある職人さんも必要ですから、今は地に足をつけ、地元で愛されるパン屋であり続けることを一番に考えている」**そうだ。

パン屋をやるにあたって、パンシェルジュ検定２級とパンコーディネーターの資格までとった川端さんにとって、やはり一番重要なのは、日々、足を運んでくださるお客様に、自らが愛すトーチドットベーカリーのパンで喜んでもらうことなのだ。蒲田に行く機会があれば、ぜひこの素敵なパン屋さんに立ち寄ってみてほしい。

トーチドットベーカリー バックオフィス構築のポイント

①入力作業は極力減らしつつ自分で数字を管理したい

- 現金はなるべく使わず、電子マネーとクレジットカードを有効活用。
- スマレジとの連携で売上データも自動集計。
- 給与振込は総合振込サービスを利用。
- 現金での取引があったときは、Excelで管理できる仕組みを設け、月末にfreeeに一括取り込み。

②情報共有の仕組みとスムーズな人材管理

- 店舗が増えても同じ仕組みが使えるように、マスタ作りには時間をかけて、“見える化”の基盤を整えておく。
- 従業員の人事情報は川端さんが入力。アルバイトが多いこともあり、本人に入力してもらって間違った場合、あとで修正するほうが面倒。
- シフト管理は 15分単位で出勤がずれることも多いので、割り切ってExcelで管理。
- 勤怠はスマレジで管理。現状では CSV化できるサービスが有料になるため、手で入力しているが、従業員の人数が増えたら CSVでfreeeに取り組めるようにしたい。
- スマレジの機能で、POSのデータと働いているスタッフ情報が遠隔でもわかるため、自分が出勤していないときも店舗の混み具合を見てスタッフに指示が出せる。

株式会社Torch.company
東京都大田区西六郷一丁目2-14
URL：http://www.torch.company/

freee

【第３回】

活用講座

「年末調整・法定調書」機能を使ってみよう！

いよいよ慌ただしい年末調整・法定調書のシーズンが到来します。
毎年毎年、顧問先から従業員の必要書類などを紙で集めて管理するだけでなく、
それらをソフトに入力・転記するといった作業は大変なものです。
そんなときにオススメしたいのがfreeeの「年末調整・法定調書」機能。
これを使えば、煩雑な作業からもオサラバできます！

こんにちは、高木です。
今回は「年末調整・法定調書」の
使い方をマスターしましょう。
人事労務・会計・申告ソフトなどの
基礎情報を一元管理することで、
会計事務所の業務を
効率化できます。

ナビゲーター **高木 悟**

仮想ケーススタディ

つばめ税理士事務所

設立：2012年　**住所**：東京都品川区北品川　**従業員**：約30人

顧問先 フリー工業

業種：製造業　**設立**：1960年　**住所**：東京都品川区西五反田
従業員：約100人（アルバイト含む）

つばめ税理士事務所では顧問先のフリー工業から年末調整・法定調書の仕事を請け負っていますが、毎年11月からの繁忙期は事務作業で手一杯。それに加えてマイナンバーの収集もおこなわなければならず、先が思いやられる状況です。そんなときに、“freeeシリーズ”を上手に使えば作業を効率化できるということを知りました。さて、どのように作業すればいいのでしょうか。

事務所の課題

課題１

昨年度からマイナンバー制度が始まったので、顧問先の全従業員・取引先からマイナンバーを紙で回収していたが、セキュリティの問題でそれらの情報を破棄しており、再度収集しなければならない。

課題２

顧問先の従業員数が多いので、いつも書類の抜け漏れや提出遅れが頻発！　毎年1月末のぎりぎりの時期にならないと、必要な書類がすべてそろわない……。

課題３

毎月の給与計算代行も引き受けているが、給与計算ソフトと申告ソフトは別会社のものを利用。そのため、すでに給与計算ソフトに入力済みの社員一人ひとりのデータを申告ソフトにも転記しなければならない。

課題４

支払調書は年に一度、会計ソフトにある総勘定元帳をしらみ潰しに確認して手集計している。こういう煩雑な作業は標準化して効率よく仕事を進めたい。

それぞれのサービス内容を把握しよう！

freeeが提供しているサービスを組み合わせて利用すれば、面倒な「年末調整・法定調書」の作業も“一気通貫”で終わらせることができます。まず最初に各サービス内容からご紹介します。

“freeeシリーズ”の各サービス

STEP1 マイナンバー管理freee　**STEP2** 人事労務freee

STEP3 会計freee　**STEP4** 申告freee

STEP1のマイナンバー管理freeeはマイナンバー収集や管理業務、STEP2の人事労務freeeは年末調整の作業、STEP3の会計freeeは支払調書の集計に利用する日々の記帳、STEP4の申告freeeは実際の申告書類（法定調書合計表や支払調書など）の作成・確認と電子申告をおこなうことができます。

私は、
マイナンバー管理freee、
人事労務freee、会計freee、
申告freeeのサービス群を
総称して“freeeシリーズ”
と呼んでいます。

STEP1 マイナンバー管理freeeを使う ▶▶ 従業員から情報を収集し、会計事務所が確認する

法定調書を提出する場合にはマイナンバー情報が必要です。顧問先の従業員に情報を入力してもらいましょう。

① 人事労務freeeからマイナンバー管理freeeに移動する

会計事務所側の作業

手順① 人事労務freeeを開いて[年末調整]をクリック。

手順② [①従業員マイナンバーの管理権限を設定しましょう]にある[マイナンバー管理freeeへ]をクリック。

② 従業員を入力画面に誘導する

会計事務所側の作業

手順① マイナンバー管理freeeに移動するので[従業員]をクリック。

手順② すでに情報を収集している従業員は、[従業員アカウントステータス]が[登録完了]となっている。未登録の従業員については[招待]をクリック。

手順③ メールアドレスを入力して[招待メールを送信]をクリック。

従業員が情報を入力する

顧問先従業員側の作業

手順① 招待メールに記載されているURLリンクをクリック。

手順② マイナンバー管理freeeの招待画面から任意のパスワードを入力して［登録する］をクリックすると、「マイナンバーの登録」画面が出てくるので、マイナンバーの数字を入力する※。

手順③ ［番号確認書類］と［身元確認書類］の欄からそれぞれアップロードする写真を選択して［登録する］をクリック。

※なお、扶養親族がいる場合は、［配偶者と扶養親族等の情報］という欄があるので、そちらから姓名、続柄、生年月日、マイナンバーなどを入力・登録する。

あとは会計事務所が各従業員の情報を確認・管理するだけ。情報に間違いがあれば修正しておきましょう。
なお、会計事務所の確認画面には顧問先従業員のマイナンバーは表示されないので、セキュリティ対策もバッチリです！

STEP2 人事労務freeeを使う ▶▶ 年末調整の作業は人事労務freeeでおこなう

必要な情報は従業員が入力し、それらの情報に間違いがなければ申告freeeで電子申告をおこないます。

1 従業員を入力画面に誘導する

会計事務所側の作業

手順① 人事労務freeeを開いて［年末調整］をクリック。

手順② ［③各従業員の入力項目を確認して、年末調整を確定しましょう］から、年末調整の情報を入力してもらいたい従業員にチェックを入れる。

手順③ ［チェックした従業員へ入力依頼メールを送信する］をクリック。

2 従業員情報を入力する

顧問先従業員側の作業

手順① 入力依頼メールに記載されているURLリンクをクリックして人事労務freeeにログインする。

手順② ［3-1社員情報を入力しましょう］の必須となっている欄に情報を入力して［保存して次のステップへ］をクリック。

手順③ 扶養控除や保険料控除、住宅借入金等特別控除の申告がある場合は、それぞれ該当する欄に情報を入力して［保存して次のステップへ］をクリック。

手順④ すべての情報の入力が済んだら、［3-5内容を確認して完了しましょう］にある［年末調整を確定］をクリック。

3 従業員情報を確認する

会計事務所側の作業

手順① 人事労務freeeの［年末調整］に進み、［③各従業員の入力項目を確認して、年末調整を確定しましょう］にある各従業員の氏名をクリック。

手順② ［3-1社員情報を入力しましょう］にある従業員の情報を確認する。

手順③ 扶養控除や保険料控除、住宅借入金等特別控除などの情報も確認する。

手順④ 間違いがあった場合はそれぞれの欄を修正して［保存して次のステップへ］をクリック。

手順⑤ 入力情報に問題がなければ電子申告をおこなう（以降の作業はSTEP4で解説）。

STEP3 会計freeeを使う ▶▶ 支払調書を作成する前の仕込み作業は会計freeeでおこなう

**会計freeeで登録した仕訳情報は自動的に申告freeeに反映・集計されますが、
そのためにやらなければならない作業について解説します。**

仕訳を登録しておく

会計事務所側の作業

手順① 会計freeeを開いて[取引]に進み、[取引日][金額]などを入力し、[取引先]に取引先名のタグをつける。

手順② あらかじめ支払いの勘定科目は「外注費」、源泉の勘定科目は「預り金」で登録する※。これで登録した情報が自動的に申告freeeに反映・集計される(以降の作業はSTEP4で解説)。

※事前に取引先の住所を会計freeeに入力しておけば、
支払調書にも取引先の住所が転記されるので便利。

**会計freeeにも支払調書機能はありますが、電子申告に対応していないので、支払調書は申告freeeで作成しましょう。
会計freeeで支払調書に必要な仕訳を登録しておけば、申告freeeで支払調書を自動的に作成できます。**

STEP4 申告freeeを使う ▶▶ 電子申告の作業は申告freeeでおこなう

関連帳票(支払調書や給与支払報告書・法定調書合計表・源泉徴収票など)を確認してから、まとめて電子申告をします。

1 支払調書を作成する

会計事務所側の作業

手順① 申告freeeを開いて[年調・法定調書]に進み、画面左側にある[支払調書関連]をクリック。

手順② 連携対象設定が表示されるので、集計ルールを確認し、それを元に支払調書を自動作成する。

2 関連帳票の最終確認

会計事務所側の作業

手順① 作成した支払調書をチェックし、間違いがあった場合は必要な箇所に修正を入れる。

手順② 画面左側にある[源泉徴収票等]をクリックし、表示された源泉徴収票などをチェックする。

手順③ 間違いがあった場合は人事労務freeeに戻って修正する。

年末調整の関連帳票の修正は人事労務freeeでおこないますが、
支払調書については申告freeeで修正できます。

3 電子申告をおこなう

会計事務所側の作業

手順① 申告freeeの[電子申告]をクリックして送信チェックをおこなう。

手順② エラーが出なければ送信準備完了となるので、送信ボタンを押す。

手順③ Windowsアプリが立ち上がるので、ICカードリーダーをPCに接続し、税理士カードで電子署名をおこない送信する。

手順④ 申告freee内で受信完了通知を確認できるので、それがメッセージボックスに届いたら無事完了。顧問先に報告する。

**今後も会計事務所の
税務申告業務を
さらに効率化させて、
業務の標準化に
貢献できるよう引き続き
開発してまいります!**

認定アドバイザー向け機能の使い方詳細は
ヘルプページをご確認ください

URLはこちら
http://goo.gl/ZDmPn6

人事労務freeeの料金プラン ～業務の受託形態に応じた設計で低価格を実現～

		顧問先への内製化促進		事務所業務の効率化促進	
		ライトプラン	ビジネスプラン	給与実務効率化プラン	社労士プラン
プラン概要と推奨利用シーン		顧問先での勤怠管理、給与計算をシステム化したい場合に推奨。 一体利用することで、事務所の年末調整申告業務も顧問先の給与まわりの事務処理も効率化できるプラン。	中堅企業の人事労務プロセス全般をシステム化したい場合に推奨。 人事労務プロセスのトータル設計が可能な ERP で、社労士事務所が徹底サポートする際の最適ツールとなるプラン。	主に年末調整申告が受託範囲の会計事務所向けに、12月の繁忙業務を効率化するプラン。	人事労務業務全般の代行を受託している社労士事務所向けに、社保手続や電子申請まで一気通貫で対応できるプラン。
料金プラン	課金対象	顧問先のユーザーアカウント		アドバイザーアカウント ・スタッフ招待済の全メンバーが利用可能 ・紐付いている全顧問先ユーザーアカウントで利用可能	アドバイザーアカウント ・メンバー 2 名（2ID）で利用可能 ・1ID 当たり 50 件の顧問先ユーザーアカウントまで利用可能
	基本料金	1,980円／月（税抜） ※年額プラン選択の場合	3,980円／月（税抜） ※年額プラン選択の場合	30,000円／月（税抜）	【Aプラン】 30,000円／月（税抜） 【Bプラン】 50,000円／月（税抜） 利用 ID は1名ごとに追加購入可
	利用者追加	3 名利用まで 0 円 4 名以降の追加料金 月額 300円（税抜）/ 人	3 名利用まで 0 円 4 名以降の追加料金 月額 1,000円（税抜）/ 人	顧問先 1 社当たり 従業員数 30 名まで利用可	顧問先 1 社当たり 【Aプラン】従業員数10名まで利用可 【Bプラン】従業員数30名まで利用可

プラン別利用可能機能の一覧 ～利用状況に応じた必要十分な機能～

		顧問先への内製化促進		事務所業務の効率化促進	
		ライトプラン	ビジネスプラン	給与実務効率化プラン	社労士プラン
給与実務	毎月の給与事務	○	◎ 従業員向け勤怠打刻機能付き	○ ただし顧問先利用に制限あり（※1、2）	○ ただし顧問先利用に制限あり（※1）
	年末調整	○	○	○ ただし顧問先利用に制限あり（※1）	○
	マイナンバー管理	○	○	○ ただし顧問先利用に制限あり（※1）	○
その他	その他関連書類の作成	○	○	○	○
	入退社手続き	× 未対応	○	× 未対応	○
サポート		△ 電話サポートなし	○	◎ 乗り換え等各種サービス	○

（※1）各従業員による入力不可　（※2）総合振込ファイルの作成不可／給与明細の web 閲覧機能なし

機能詳細

■毎月の給与事務
勤怠管理（勤務カレンダー）、給与計算
従業員による勤怠打刻機能
他の勤怠管理サービスとの連携
給与明細、所得税徴収高計算書の内容の作成
総合振込依頼ファイル（全銀フォーマット）の作成

■年末調整
扶養控除等（異動）申告書の作成
保険料控除申告書 兼 配偶者特別控除申告書の作成
住宅借入金等特別控除申告書の内容入力
源泉徴収票の作成 給与支払報告書の作成
法定調書合計表（給与所得の源泉徴収票合計表）の計算
法定調書の電子申告＊

■その他関連書類の作成
法定三帳簿（賃金台帳、出勤簿、労働者名簿）の作成、保管
月額変更届、算定基礎届の作成
労働保険の年度更新の申告書作成、算定基礎賃金集計表

■入退社手続き
健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届の作成
健康保険・厚生年金保険　被保険者資格喪失届の作成
健康保険被扶養者（異動）届の作成
国民年金第 3 号被保険者にかかる届書の作成
雇用保険被保険者資格取得届の作成
雇用保険被保険者離職証明書の作成
退職者の源泉徴収票の作成
電子申請（対応予定）

■サポート
メールサポート
チャットサポート
電話サポート

＊法定調書の電子申告には【申告 freee】が必要になります。

【料金プラン及び機能一覧は、2017 年 10 月 31 日現在のものとなります。最新情報に関しては弊社にお問い合わせください】

社員の声をご紹介 第3回

freeeはこんな会社です！

freeeには組織として大切だと思っている５つの価値基準が存在します。バックグラウンドもスキルも異なる多様なメンバーが、自身の力を最大限に発揮しつつfreeeらしいインパクトを創出できるのは、この価値基準のおかげです。そこで、「みなさんにもっとfreeeのことを知ってもらいたい」――そんな想いを込めて、この価値基準を１つずつご紹介したいと思います。今回ご紹介するのは、freeeのチーム力を高める源、「**あえ共**」です。

組織に根差す５つの価値基準

理想ドリブン
理想から考える。
現在のリソースや
スキルにとらわれず
挑戦し続ける。

アウトプット→思考
まず、アウトプットする。
そして考え、改善する。

あえて、共有する
人とチームを知る。
知られるように共有する。
オープンにフィードバック
しあうことで
一緒に成長する。

Hack Everything
取り組んでいることや
持っているリソースの性質を
深く理解する。
その上で枠を超えて
発想する。

本質的(マジ)で価値ある
ユーザーにとって本質的な
価値があると自信を持って
言えることをする。

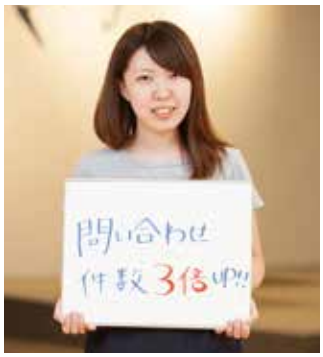
「あえ共」とは？

freeeでは成功も失敗も「あえて、共有する」という文化がある。たとえば「あえ共メール」という取り組み。これは、自分の考えを全社員400名に向けて一斉にメール送信するというものだ。その考えを共有された側もオープンにフィードバックすることで、自由闊達に意見交換を行うことができる。多くの人に自分の考えを共有してもらうのはハードルが高いが、「あえ共」という文化のおかげで遠慮なく自分の考えを伝えることができる。その結果、さまざまな化学反応が生まれるのだ。

Pick up Voice！ 地方支社から見た「あえ共」の重み

関西支社長
北住和弘

freeeの地方支社第１号として、関西支社では今チームビルディングに注力しています。私たちがお客様に本当の価値を届けるためにも、スタッフがアイデアを出し合える環境は絶対必要。そのために綿密な1 on 1で、個人的な情報まで「あえ共」し、彼らの成長や夢にフォーカスした生産性の高い環境を生み出しています。



関西支社パートナー事業本部
茂木優実

私が関西支社に異動して半年、それまでお客様からのお問い合わせ件数は多くて１日10件だったところ、30件ほどまで増えたことを、この場を借りて「あえ共」させていただきます！ この文化のおかげで他の人の仕事の仕方も参考にできるので、それがお客様に喜ばれるサポートにつながっているのかなと感じています。

中部支社長
坂田佑馬

中部支社では当初１人だった人員が５人に増え、それぞれのバックボーンを活かした形でパートナーのみなさまのサポートができるような体制になりつつあります。「あえ共」の文化は、有機的に動ける人材を培い、チームをスペシャリストとして育てるためにも非常に大事。自分自身を成長させることにも役立っています。

九州支社長
田口 創

一見、関係ないような話でも、あえて共有することで点と点がつながるというのはよくあること。この「あえ共」の文化は、組織を活性化させる要素であると同時に、我々が地域のお客様に価値ある情報をオンタイムで届け、九州発の情報を発信していくことにも役立っています。それが地方創生の一助になることを願っています。

経営パートナー Vol.7　2017年11月6日刊行　発行：freee株式会社　東京都品川区西五反田2-8-1 五反田ファーストビル9F　http://corp.freee.co.jp