

# 一般企業での勤務経験を生かして「赤字社員」をつくらない従業員教育をレクチャーする!!



香川会計事務所

香川晋平先生は兵庫県尼崎市の名物会計人。大手監査法人で勤務した後に、塗装・リフォーム会社に就職、それから父上の後を継ぐために香川会計事務所に入り、これまでの経験を生かした顧問先支援を展開しているそうです。さっそく、事務所を訪問し、香川先生が目指す次世代の事務所経営のあり方について聞いてみました。

住所/〒660-0892 尼崎市東難波町5丁目2番18号 尼信難波ビル4F  
TEL: 06-6482-5535  
FAX: 06-6482-5562  
設立/昭和50年  
職員数/7名  
導入システム/ACELINK Navi  
http://www.kagawa-office.co.jp/

## 一般企業での実務経験を経て従業員教育のノウハウを確立

試験合格後は大手監査法人で勤務されていたそうですが、そこではどのような業務に携わってききましたか。

香川 3年を経過したあたりからは、上場企業の監査や公開準備に携わる業務を担当してきました。経験を積んでいくにつれて、上場を目指す会社が多いにもかかわらず、ほとんどそれが実現しない現実と直面するようになりました。

やはり経営計画が甘い会社だと上場は難しいということですね。

香川 その通りです。しかし、経営計画がロジカルだからといって上場できるわけでもありません。いくら練

りに練った計画を立てても、従業員がその目標や計画に向けて機能してくれなければ、絵に描いた餅になってしまうからです。現に監査法人時代はよくITベンチャーの上場準備を担当していましたが、そのほとんどは技術ばかりを追い求めてしまい、経営計画を立てること、それにしたがって従業員を機能させることがほとんどできていませんでした。そして、多くの企業が投資を得るためのプレゼンは洗練されているのに、顧客に対する訴求力がほとんどないという本末転倒な結果に終わってしまっていたのです。

大手監査法人を辞めてからは、すぐに父上が経営する香川会計事務所



一般企業での勤務経験を生かした顧問先支援を展開する香川晋平先生

ます。同社では上場準備の業務はもちろんのこと、いかに従業員に効率的に働いてもらうかということに注力してきました。たとえば、従業員一人当たりの会計データを導入するなどして、生産性の向上に努めてきたのです。その結果、累計利益を同業種でナンバーワンに導くことができました。

ちなみに、そのときの経験や成果は昨年、『東大卒でも赤字社員 中卒でも黒字社員』（経済界）という本にまとめました。経営者意識があり、つねに会社の利益になることを考えている黒字社員とそうではない赤字社員の見分け方について書いています。

## 従業員教育のコンサルティングで他事務所との差別化をはかる

いつ頃から香川会計事務所です。働くようになったのですか。

香川 平成17年からです。当初は税務会計の業務に慣れるのに時間がかかりました。それまでは監査やコンサルティングの業務ばかりを手掛けていたからです。また、父はこれまでの顧問先は既存スタッフに担当させるという方針でしたので、私は自分の顧問先を懸命に獲得する必要がありました。

## 税理士までの道のり

香川先生は父上が会計士だったこともあって、高校卒業時には会計士になることを決意していました。そして、大学3年生の夏頃から本腰を入れて勉強するようになり、大学を卒業と同時に公認会計士試験に合格。試験合格後は大手監査法人に勤務し、実務経験を積んだそうです。「当初は雑務ばかりでおもしろくない面もありましたが、入社3年目くらいになると中堅・中小企業の監査やコンサルティング、上場準備を任されるようになり、しだいに会計士の仕事の楽しみがわかるようになってきました」と香川先生。また、監査法人に勤務する一方で、より具体的な経営計画のアドバイスをしたいと考え、ビジネススクールにも通ったりしていたそうです。

大手監査法人を辞めてからは、すぐに父上が経営する香川会計事務所働くかと考えたそうですが、「自分はまだまだ経験が足りない。そして、このまま事務所勤務をはじめても何の役にも立たないのではないかと感じ、オンテックスに入社。同社で従業員教育のノウハウを確立し、現在は香川会計事務所のサービスの特色としてPRしています。

たちの事務所のことを知ってもらおうとしました。

その一環として、4年前から父から引き継いで事務所のニュースレターの制作をはじめました。そのなかでは顧問先を紹介したり、私のちょっとしたコラムを書いたりしています。いずれは父が担当している顧問先を引き継がなければならぬので、こうした媒体を使って私のことを知ってもらおうと考えたのです。また、既存客だけでなく、名刺交換した見込客や

香川 当初はそう考えていました。が、もつと実務経験を積みたと思います。経営コンサルタントか外資系企業、あるいは上場の可能性を秘めたベンチャー企業のいずれかに就職しようと考えました。そして、いろいろと思い悩んだ結果、みずからの成長のためには上場の可能性を秘めたベンチャー企業が一番と考えました。とはいえ、どんな会社でもいいというわけではありません。そこで、私は社長とじかに経営の話ができること、客観的に見て上場の可能性があることを条件にして、入社する会社を探しました。そうして塗装・リフォームを手掛ける(株)オンテックス(大阪市)に入社したのです。

オンテックスでの経験は現在の仕事にも生きていますか。

香川 私のベースになっていると思



他士業の方などにもニューズレターを送り続けることで、契約や紹介につながる例もあります。それにしても、このままほかの事務所と同じようなPRや仕事の仕方をしていては、いつかは価格競争に巻き込まれてしまいます。当事務所としてはこれからは記帳代行よりも自計化を前提にしたコンサルティング業務にシフトしていく必要があると考えています。ですから、最近では税務会計の業務は職員に任せて、私がコンサルティング業務に力を注ぐことで差別化をはかっていこうとしています。

— どのようなコンサルティングを中心に展開していますか。

香川 オンテックス時代に培った従業員教育のノウハウを柱にしています。経営企画を立て、それを実践するために従業員教育を行っていくというやり方です。最近ではセミナーや従業員研修の依頼も増えてきています。もちろん、コンサルティングを依頼された後には、税務会計の仕事も引き受けるような流れも想定しています。というのは、コンサルテイングに入ってみると、経営計画に必要な月次決算のデータがなかなかあがってこない事例があるからです。それならば、いつそのこと私のところで税務会計も引き受けましょうかということになるわけです。

— 今後の目標はありますか。

香川 独自の人事評価制度をつくりたいと思っています。しっかりと会社の利益を考え、そのための取り組みを実施している人材を評価するような仕組みです。とくに重要なのは営業マンだけではなく、総務や人事、経理といった職種の人材評価です。最近、こうした事務職をアウトソーシングに出す例が増えていますが、たんに安価なアウトソーシングに頼むのではなく、より会社の利益につながるような事務職を育成することが大事だと思うからです。経理ひとつとっても、きちんとしたフィードバックをスピーディーかつ的確に行えるような人材を育成することができれば、会社にとつては大きなメリットとなるはずです。

### 士業ネットワークを立ち上げて 尼崎の地域経済の底上げをはかる

— 09年10月に尼崎商工会議所サムライ研究会という組織を立ち上げたのですが、これはどのような組織なのですか。

香川 サムライ研究会は12業種（1級建築士、技術士、行政書士、公認会計士、司法書士、社会保険労務士、

税理士、中小企業診断士、土地 家屋調査士、不動産鑑定士、弁護士、弁理士）といった士業をネットワークし、ビジネスマッチングや研修を行うことを目的に設立されました。首都圏の事務所がワンストップサービスを展開するのに対し、地方で異業種交流を通じて、多様化する顧客ニーズに対応しようと考えたのです。私は2年の任期を終えて会長職を退きました。が、会のほうは相変わらず盛況です。2011年4月で会員数は100名超、年齢層は20代から60代までとなっています。

— 現在は新しい書籍を執筆中ですか。

香川 前回に引きつづき、人材問題に関する本を書いています。キーワードは『デキるつもり』で、自分が黒字社員だと勘違いしているけれど、実は赤字社員という人材の特徴や改善策についてまとめています。

— 次回作にも期待しています。本日はありがとうございました。



事務所風景