

日本の99%を占める中小企業が元気になるための「当たり前」の職場環境創りを目指して

# 日本の99%を占める中小企業が元気になるための「当たり前」の職場環境創りを

2016年9月修了生

宮子 智子

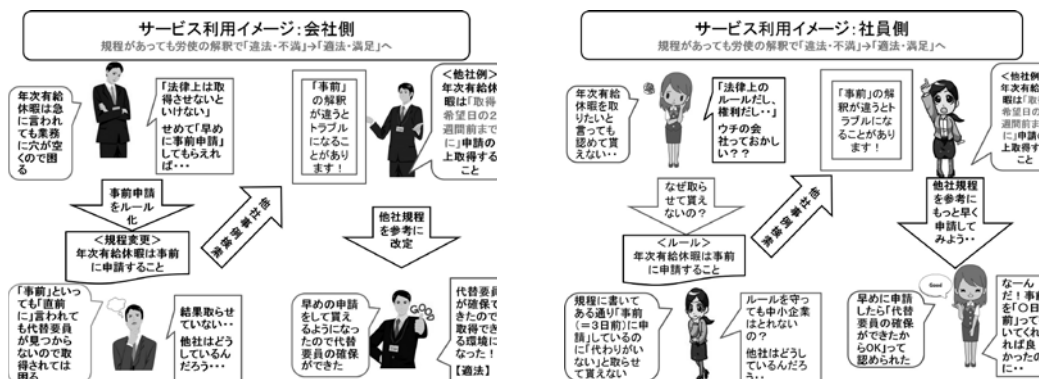
(株式会社 LM&C 代表取締役/宮子労務管理事務所 所長)

## 1. はじめに

本稿は、社会保険労務士として今まで多くの企業を見てきた中で「ちょっとした誤解やトラブル」が基で、「やめて欲しくなかった人がやめてしまう」「働きたかったのに退職せざるを得ない」そんな残念なケースを少しでも減らしたい。或いはちょっとしたアイデアで気持ちよく勤務できる仕組みが簡単にできたら…そんな想いで立ち上げた事業の内容と現在の進捗状況と今後の展開について述べたものである。

本事業は SBI 大学院大学の事業計画演習<sup>1</sup>の発表を基に修了後ブラッシュアップし、かつ直近のベンチャーチャレンジ<sup>2</sup>では本事業より派生した事業の展開を発表した。

本事業は「中小企業の事業主・人事労務の担当者等に社内困りごとの解決手段を Web 上でセルフで提供する会員制サービス」である。このサービスにプラスして、地方でコンサルティングの事例がない、経験がない、ノウハウがない、といった土業をはじめとするコンサルタント希望者にツールやノウハウを提供し、地方でも良質なコンサルティングを提供できるコンサルタントを増やし、会員企業とマッチングを図ることで地方活性化＝地方創生が図れればという思いもある。これは地方の商工会議所のセミナーに行くとも 1/3 程度が土業やコンサルタントであること、このような質問が多いという現場の要請に基づく事業内容である。



## 2. 日本の99%を占める中小企業が元気になるための「当たり前の職場環境創り」を目指して

### 1) プロフィール：なぜ私がこの事業を立ち上げたのか、立ち上げられるのか

後ほど実相談数もでてくるが、私は社会保険労務士、コンサルタントとして現場実務に特化し関わった企業数数百社、従業員数延べ5万人超で、顧客満足に裏付けされて21年間紹介だけで仕事をしてきたという実績がある。この土地勘・経験値を基に今回の事業計画を作成した。

長年中小企業、それも現場にこだわって仕事をしてきた。ではなぜ「ほとんどがオーナー企業である中小企業」の役に立ちたいのかという理由は以下の私の経験から来ている。

私は父の事業を継げなかった。その悔しさを経験しているから、そして今自分の事業を継がせたいと思っているからである。

私の父は自宅を事務所にしていたので、自宅には従業員である職人さんたちが常に出入りをし、私を妹のようにかわいがってくれた。父の経営者としての背中、兄のような職人さん達との交流、それが私の幼少時代だ。そんな父をみて私もリフォーム会社を立ち上げたいと思い、いずれ家族で仕事ができれば良いと家族も思っていた。

でも、残念ながら父は事業を閉めることになる。家族の仲の良さや経営は違っていた。父も私も「経営」というビジネスルールもそのやり方も知らなかった。父と一緒に仕事できず悔しく切なかった思い、そのために退職していった従業員達の思いを今も抱えている。30人程度の会社ではアドバイスしてくれるコンサルタントも専門家もいなかったのだ。もっと早く経営について専門家がアドバイスをしてくれていたら、父と私が経営について腹を割って語り合っていたら、会社を閉めずに済んだかもしれない。でも、そんな経験をした私だからこそできるアドバイスがある。

だから今、オーナー企業がほとんどである中小企業に特化してコンサルティング業務を行っている。多くのオーナー企業が少なからず「家族とビジネスの線引き」で悩んでいる。私が支援した会社の多くは、親子関係も従業員との関係も良くなり、笑顔で経営を始めることができる。だからこそ、当社の顧問先の90%はオーナー企業であり、21年間顧問先からの紹介95%超という、オーナー経営者にとって満足のいく結果が得られているという証明にもなっていると思う。

その手法は、①感情面から「経営者としての器を広げる」「親子のしがらみをなくす」②経営判断がぶれない仕組み作り③だれがやっても「経営」に影響のない業務フローをつくることにある。

延べ数百社の診断を行い、当社が関わった会社の内「経営上の理由で会社を閉めたという会社は21年間ない」ことも当社のブランドになっている。

日本の99%を占める中小企業が元気になるための「当たり前の職場環境創り」を目指して

## 2) 本事業について

本事業は、今まで20年超の経験値で属人的に行っていたコンサルティング内容を、体系化し、必要な情報を検索できるようにした。こうすることで「深刻・緊急ではないが、解決策がわからない」という層の問題解決につながれば、より多くの中小企業が元気になると考えた。

本事業は「中小企業の事業主・人事労務の担当者等に社内困りごとの解決手段をWeb上でセルフで提供する会員制サービス」である。ただし、人事労務というセンシティブな分野であるため会員制とし、会社の困りごと・トラブル解決などを自分で検索して解決できるプラットフォームとした。加えて、困りごとを持つ人事労務担当者や経営者と一定レベルの知識経験を持つ専門家をマッチングできる仕組みを持つことで、トラブル予防や問題が深刻になる前に対応できるようにする。

本事業が当該分野の他のサービスと大きく異なるのは、「20年間超の実務・現場経験」に裏付けられた情報の質と量が圧倒的に勝っている点である。これを最大限に活かし、従業員側、事業主側双方からの問題解決を可能にすることである。

最終的には、提供サービスの幅を「人事労務」だけでなく、中小企業が相談先に悩む「税務等周辺知識」まで広げるとともに、Webだけで解決できない問題についても地方活性化＝地方創生を勘案して、地方の士業等専門家を育て、中小企業とのマッチングを行っていくことで救われる従業員や中小企業が増えていくための事業に発展させることを志向している。

労務トラブル及び行政の方向から労務問題解決のニーズは今後ますます高まる。特に働き方改革によって「何から手を付けて良いかわからない」「知らず知らずのうちに法違反を犯している可能性のある」中小企業、これらが自分で必要なことを検索・解決できれば、企業リスクが減る。深刻な問題を認識したときにはコンサルティングやアドバイスが受けられるサービスは、きっと役に立つ。市場規模も中小企業数から勘案すると非常に大きい。昨年当社のセミナー参加者2000人超から得たアンケートからターゲット層の困りごとと求めるサービスをまとめ、それぞれの困りごとに対応するサービスを網羅したのが本事業であることから、顧客ニーズに合っているサービスといえる。

本事業を一営利企業の事業にしないために、多くの実務専門家の協力を募り、会員企業の発展に必要なリソースを集めるために「一般社団法人 中小企業課題解決支援協会」を平成28年9月の修了後すぐ平成28年11月に立ち上げた。これにより、行政への働きかけなども今後進めていく予定である。

加えて、平成29年10月のベンチャーチャレンジには、本事業のうち「事業承継に特化」したビジネスを広げるべく事業計画を発表した。

### 3) 最後に

なぜ私が走り続けるのか、よく聞かれることについて考えてみた。もちろん性格もあるが、単に利益だけを追求するのではなく今まで見てきた不本意な退職、不本意なトラブルや争いが少しでもなくなり「気持ちよく働ける人が増えること」「自分のような思いを事業主にも従業員にもさせないこと」これが私の思いだからである。

そして演習及びベンチャーチャレンジのご指導を始め SBI 大学院大学で得たすばらしい知識・経験を少しでも多くの人に提供したい、「常にアントレプレナーであれ」という本大学院の趣旨であり、その修了生である誇りが私を動かしているのだと思う。

---

#### 1 「事業計画演習」

SBI 大学院大学において2年次に設定される必修科目。修士論文に代わるものとして、各受講者が1年間かけて少人数のゼミ形式にて、実現性の高い事業計画の作成を目指す。

#### 2 「ベンチャーチャレンジ制度」

SBI-U ベンチャーチャレンジ制度とは、SBI ホールディングス及び SBI グループのベンチャーキャピタルである SBI インベストメント株式会社の協力のもと、日本の産業・経済・社会を飛躍させる優れたアイデアと高い志を持つ修了生に対し、教育的サポート及び事業支援を目的とした制度です。