

新規開業(開業後おおよそ5年以内)社労士へ朗報！  
3号業務ができる社労士を強くアピールすることによって顧問契約を増やすことができる！

## 3号業務受注力強化プロの会

顧問契約を増やし、事務所経営を一刻も早く軌道に乗せましょう！

おね  
がい

この情報をお知り合いの社労士へお知らせください！  
興味、関心をもつ社労士のメールアドレスをお知らせください。

E-mail: info@cb-tokyo.co.jp

入会のご案内  
(会費は無料)

平成26年7月23日  
主宰者 白根陸夫



### 主宰者から ご挨拶

22歳より52歳まで、日系2社(大手化学会社・中堅OA機器メーカー)、外資系3社(コンピューター商社、大手ITグローバル企業、半導体製造ベンチャー企業)において、人事・総務一筋30年、うち係員5年、主任5年、人事課長10年、人事・総務部長10年の職歴。現72歳。この間、人事・総務並びに関連業務に関する豊かな経験と知識を蓄積。昭和44年 第1回社労士試験合格、昭和53年行政書士試験合格、以後、産業カウンセラー資格・宅建資格・損害保険特級(一般)資格ほか多数を取得。平成7年9月人事コンサルタント開業、平成8年8月株式会社キャリア・ブレーション設立、代表取締役就任、平成12年7月 NPO特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会設立、理事長に就任。

再就職支援とキャリア・カウンセリングを専門に数多く実施。再就職支援サービス事業立ち上げコンサルティングの実績も豊富。「プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー(R)」の養成に注力。人材ビジネス業界に多くの優れたプロの「キャリア・カウンセラー」を送り出している。講座開講以来12年間に於いて、養成数は3,000名を超える。

「認定エグゼクティブ・コーチ」の養成にも注力、開講以来6年間に於いて、養成数は1,000名を超える。講座卒業生のうち150名がキャリア・ブレーションの専任講師兼カウンセラー兼コーチとして、全国でその任にあたっている。

理論より実践を重視した人事・労務管理分野における白根陸夫の30年に渡る成功体験、及び独立開業後の20年間のオーナー経営者経験は、社労士の3号業務(人事コンサルティング)に即応できます。かねてよりこの貴重な体験を「世のため人のために」役立てたいと願ってきました。

このたび『3号業務受注力強化プロの会』を主宰し、白根陸夫の人事コンサルティングのノウハウ・スキルを、とくに新規開業(おおよそ開業後5年以内)社労士のみなさまへ、すべて余すことなく公開します。月次会合にぜひおいでください。

参加費3,000円(税込)。都度、テーマに関し即営業ツールとなる資料が入手できます(必要に応じデータを供給します)。

「共存共栄」をモットーに、開業社労士のみなさまの事業成功を、末永く支援していきます。かならずお役に立ちます！

### おことわり

白根陸夫(キャリア・ブレーション)は、会員社労士のクライアント(顧問先・将来の顧問先を含む)と直接顧問契約等を締結する意思はまったくないことをあらかじめおことわりしておきます。どうぞ安心して協働事業を展開してください(キャリア・ブレーションは、下請け・役務の業務受託に徹します)。キャリア・ブレーションは、当該社労士と「業務委託契約」を締結したうえで、当該役務を遂行します。



NPO 特定非営利活動法人 日本プロフェッショナル・キャリア・カウンセラー協会 認定教育機関

株式会社キャリア・ブレーション 代表取締役 白根 陸夫

有料職業紹介事業許可：13-ユ-300164号

〒155-0032 東京都世田谷区代沢1-25-6

TEL：03-3413-1974 / FAX：03-3795-1698

E-mail: info@cb-tokyo.co.jp / URL: http://www.cb-tokyo.co.jp

渋谷セミナーハウス：渋谷区鉢山町7-7(JR渋谷駅 徒歩9分)

名古屋支社 / 大阪支社 / 福岡支社 / 松山支社 / 仙台支社

# 顧問先獲得にはコツある！

まずオーナーの特性、悩みを知ることです。コツをつかめば簡単！

## オーナー社長の悩みを理解し、的確な提案力、迅速な実行力が決め手！

日本の法人数430万社(一説には421万社)98.6%は資本金1億円未満の中小企業。このうち95%が同族企業(オーナー社長)。社労士の顧問契約の相手方はすべてオーナー社長である。社長(代表取締役)は、オーナーと通称される。

### 社労士の顧問契約の相手方は、オーナーである

- ・オーナーに気に入られなければ、信頼されなければ、顧問契約はできない。
- ・オーナーにいかに気に入られるかが、社労士業を軌道にのせられるかどうかの分かれ道
- ・オーナーの平均年齢59歳5か月・・・中小零細においては高齢化が著しい

(1981年以降29年連続上昇)

## コツ： その1 オーナーの特性 … このことを知った上での面談ですか？

<オーナーの特性を理解してから対応すること>

- ① オーナーは基本的に孤独である。
- ② オーナーは各々哲学を持っている。哲学を崩すことに激しく抵抗する。
- ③ オーナーは外部に相談相手を必ず持っている。オーナーに質問されても即答するのは危険。  
…外部に確かめられると思ったほうが良い。
- ④ 中小企業は組織通りに仕事が行われていないことがほとんど。オーナーはすべての仕事に首を突っ込んでくる。
- ⑤ オーナーは猜疑心が強い。ところがひとたび信用するとトコトン信用する。
- ⑥ オーナーは社内に複数の情報網を持つ。
- ⑦ オーナーは基本的にケチなもの。カネは仕事の後からついてくると思ってちょうど良い。

社外に相談相手を持つということは・・・

◆にこやかに応対してくれた、うまくいったと思った、よい返事を待つけれど、一向に連絡がない。

## 【3号業務受注力強化プロの会】会員になると・・・会員のメリット

月次例会に1回参加された社労士は、会員となります(年会費等不要です)。

3号業務で手に負えない案件や未経験の案件ではあるが、事務所の将来の発展を考えると、今が商機と判断する案件について、受注の方策について無料で相談に応じます。案件はその社労士が元請になりますが、白根陸夫がお手伝いします(受注確定後、下請け金額・役務の業務受託額は、話し合いの上、有償)。会員が3号業務受注後はその役務完了まで支援します。また、白根陸夫が手に負えない案件は、白根陸夫のネットワーク人材が支援します。

●会員はキャリア・ブレーンのHPと貴事務所HPとの間、リンクを貼ることができます。

●会員と白根陸夫の合同セミナーが開催できます。

会場：渋谷セミナーハウス(使用料700円<税込>/時間)。

参加費を「会員」とキャリア・ブレーンで折半が条件です。

社労士事務所経営を一刻も早く軌道に乗せていただくために、白根陸夫のもつ、

3号業務(人事コンサルティング)のノウハウ・スキルをすべてお教えします。

マニュアル・教材を供給します！ シラバスを提供します！

あなたに代わり、専任講師による講義もお届けします！

あなたの手におえない課題は白根陸夫のプロ集団にお任せください！

白根陸夫はあなたのクライアントとは顧問契約等は一切いたしませんのでご安心ください。

■パンフレットデータを供給します(貴事務所名入れ等、修正・加筆・削除お請けします)。

助成金制度を活用した  
事業内訓練(1日7時間  
×3日コース)のシラバス/  
テキストを豊富に準備  
しています。是非  
オーナーにお勧めくだ  
さい！

## コツ： その2

### オーナー経営者の14の悩み … このことを知った上での対応ですか？

＜オーナー経営者に対するあなたの態度・姿勢は的を射ていますか？＞

**オーナーはあなたに、1号・2号業務の代行を期待しているのではないことをまず、認識すべきです。**

- ・オーナーはあなた(社労士)に、「14の悩み」の解決策を求めているのです。
- ・それもできるだけ「カネ」をかけずに確実にして、効果大なる解決策をです。⇒助成金の活用を勧める
- ・オーナーと初回面談のとき、「14の悩み」を解決する、社長の右腕になる力を十分有していることを強くアピールしていますか？
- ・ひとり(社労士)で「14の悩み」の解決をしようとするあまり応答に迫力を欠くことはありませんか。
- ・相手から頼りない社労士と評価されていませんか。⇒まず「できます」「任せてください」です。いったん事務所に持ち帰り、成功体験豊富な白根陸夫に相談してください。次回訪問時には適切な解決策を持っていくことができます。  
…あなたは都度、オーナーに的確な解決策の提案ができていますか？ 次回訪問の確約ができていますか？  
…自分の手に余る課題はどのように応答していますか？

**オーナーは瞬時に「社労士のコンサルティング力」を見抜いているのです！**

瞬時に「あなたのコンサルティング力」が見抜かれたということは・・・  
意気投合して明日からでもと期待をもたせてくれた、「よかった」と思ったが、その後、連絡がない。

## オーナー経営者の14の悩み

中小企業オーナー経営者の経営上の課題・悩み  
従業員100名以下 関東・中部地方オーナー  
経営者869名アンケート調査

### I. 採用戦略

- ① 人材：優秀な人材を採用するのが難しい(60%)

### II. 人材育成

- ⑥ 人材：有能な経営幹部がいない(39.5%)  
⑧ 人材：従業員の教育・育成に手が回らない(36.8%)  
⑨ 事業継承：自分が万一の時に、事業の行く末が不安(35.7%)  
⑩ 事業継承：事業継承者がいない、又は育てていない(32%)  
⑫ 事業継承：後継者の年齢が若く、経験が不足している(27%)

### III. 雇用調整

- ⑦ 人材：高齢の従業員が多い(39%)

### IV. 経営戦略/営業戦略/利益計画

- ② 全般：売上が計画通り伸びない(56.6%)  
③ 全般：価格競争への対処を迫られている(49%)  
④ 福利厚生：充分な制度の準備をする資金がない(47.8%)  
⑤ 全般：収益率が改善されない(39.9%)  
⑬ 全般：将来の見通しが立たない(26.7%)  
⑭ 全般：事業の拡大や多角化ができない(22.6%)

### V. 財務戦略

- ⑪ 資金：事業不振のため、資金繰りが苦しい(28.5%)

#### 社労士業界を取り巻く環境

事務所の繁盛と経営の安定は、プロの人事コンサルタントとしての矜持をもち、しっかり準備をし、すべての面談を好機ととらえ、売り込むことによるのみ実現します。「しっかりと準備」とは、「3号業務受注力強化プロの会」で得る情報です！

#### 起業数の推移/廃業数の推移

中小企業庁「経済センサス活動調査」2012/12  
中小・小規模事業者'09年/420万者→'12年/380万者  
◆中小企業・小規模事業者の数は、1986年以降長期に渡って減少傾向。

#### 第45回社会保険労務士試験の合格発表 H25/11/8

受験者数 49,292人(前年51,960人、対前年5.1%減)  
合格者数2,666人(前年3,650人)  
合格率5.4%(前年7.0%)  
合格者のうち、労働社会保険諸法令の事務に2年以上従事した者又は厚生労働大臣が指定した講習を修了した者は、全国社会保険労務士会連合会に備える社会保険労務士名簿に登録することによって、社会保険労務士となることができます。  
なお、平成25年9月30日現在、社会保険労務士登録者数は、38,231人です。

事業者数の長期減少傾向、非正規社員の急増  
⇒社保得喪/給付手続き等のニーズ減少(雇用・労災のみ加入)、開業社労士数の増加(一般に合格者の50%が開業するといわれています)等、社労士業を取り巻く諸般の状況を鑑みると社労士マーケットで勝者となるには、3号業務へ進出のほかなく、人事コンサルティング力強化は一刻の猶予も許されないので。

- ◆ 「14の悩み」模範回答を用意しています。月次例会で講義・解説したうえ、資料を差し上げます。
- ◆ ご安心ください！ 「3号業務受注力強化プロの会」会員ならば、都度的確な対応によって、オーナーから厚い信頼と大きな信用を得ることができます！

**【3号業務受注力強化プロの会】月次例会 ご案内**

定期開催日：原則として、毎月 第3週水曜日及び第3週日曜日  
 時間：午後2時～午後5時(午後4時30分からQ&A) 開場：午後1時30分  
 参加費： ¥3,000円(税込)・・・含：資料代 場所：渋谷セミナーハウス

**【進め方】**

毎回、テーマは一つです。「オリジナルレジメ」「オリジナルテキスト」或いは「オリジナル マニュアル」の抜粋を当日の教材とします。取り上げたテーマは、オーナーの「14の悩み」解決にいかに関与するかを主宰者が講義します。オーナーとの面談でアピールできるセリフを伝授しますので、しっかり学習してください。2時間30分の間、講義のほか、ワークシート(A-3判・記入見本付き)作成、DVD教材鑑賞、或いはロールプレイング等で構成されます。残時間30分は、会員からの質疑応答、売り込み方戦術立案等に当てます。

**【テーマ選定/開催通知の方法】**

主宰者が時宜に合ったテーマを選択します。メール一斉同報により周知します。主宰者がリスト化した新規開業(開業後おおよそ5年以上)社労士のみならず毎月、及び第3週にメール一斉同報により、ご連絡します。テーマは3か月先までお知らせします。注：会員からのご希望テーマも受け付けます。

- ◆参加お申込み：開催日の前々日、午後5時締切。必ず事前予約が必要です。メールでご連絡ください。 info@cb-tokyo.co.jp;
- ◆お知り合いの新規開業社労士のみならずもお誘いください。

**テーマ例(月次例会：二回とも同一です)**

**I. 採用戦略**

- ・新卒学生獲得支援通年プロジェクト・・・オリジナルレジメ ・職業興味検査・・・オリジナル自社開発テスト：2種類
- ・新入社員研修・・・オリジナルテキスト ・ビジネスマナー研修・・・オリジナルテキスト：ビジネスマナー 上達への道<16ステップ>
- ・内定者研修/内定辞退者防止研修・・・オリジナルテキスト「社会人基礎力」能力評価基準に基づく「社会人基礎力自己成長記録」制作指南書
- ・キャリア・プランニング・・・オリジナルテキスト：「将来のキャリア形成にどう取り組むか
- ・自己分析・・・オリジナル マニュアル \* グループディスカッション選考/面接官の評価力アップのノウハウ
- \* 採用不適格者を見つける評価表づくりのノウハウ \* 組織不適格者を見つける評価表づくりのノウハウ
- \* NGを瞬時に見分けるノウハウ \* 仕事ができない者を見つけるコツ
- \* 内定辞退者を防ぐ施策を教える \* ...オリジナルレジメ/オリジナルマニュアル

**II. 人材育成**

- ・仕事の基本研修・・・オリジナルテキスト ・リーダー/管理者研修・・・オリジナルテキスト
- ・コーチング・・・オリジナルテキスト ・「社会人基礎力」・・・オリジナルテキスト
- ・キャリア・カウンセリング・・・オリジナルテキスト ・インストラクション・スキル・・・オリジナル マニュアル

**III. 雇用調整**

- ・雇用調整コンサルティング・・・オリジナルレジメ ・面接スキルアップ研修・・・オリジナルシナリオ(3種類)
- ・再就職支援サービス(アウトプレースメント)・・・オリジナル マニュアル

- ・メンタルヘルス・・・オリジナル マニュアル ・カウンセリング・・・オリジナル マニュアル
- ・EQ.....オリジナルテキスト ・アサーション.....オリジナル マニュアル

・オーナー経営者14の悩み オーナー社長から信頼を得る模範回答・・・オリジナルレジメ

・介護：「武田流心くばり介護道」・・・オリジナル マニュアル

**・賃金コンサルティング ★**

非正規社員の割合が急増していくので、正社員の賃金に関するコンサルティングのニーズは減少していく。賃金コンサルタントがグループ化して取り組む仕事である。すでに業界は寡占状態にある。

**・評価制度コンサルティング/考課者研修 ★**

非正規社員の割合が急増していくので、正社員の評価に関するコンサルティングのニーズは減少していく。アセスメントコンサルタントがグループ化して取り組む仕事である。すでに業界は寡占状態にある。

**・福利厚生 ★**

非正規社員の割合が急増していくことによるメニュー整理の進展、及びアウトソーシング化が著しいことから、社労士が介在するニーズは減少。アウトソーシング業界はすでに寡占状態にある。

★  
 皆さんが  
 オーナーから相談を受けたときを想定して.....  
 白根陸夫がオーナーが満足される回答を皆さんに教えます！

**IV. 経営戦略/営業戦略/利益計画 ★** 社労士よりも、ほかにプロがいる。

**V. 財務戦略 ★** 社労士よりも、ほかにプロがいる。