

BIZUP Accounting Office Management Report

MANAGEMENT VISION

税理士法人エヌズ

野原信男・野原雅彦



父から受け継いだ事務所を“沖縄一”に!

理想を叶えつつある

兄弟の巧みな経営術とは?

MANAGEMENT VISION

税理士法人エヌズ

代表社員
所長・税理士 **野原 信男** (写真右)

代表社員
副所長・税理士 **野原 雅彦** (写真左)



株式会社ビズアップ総研

代表取締役・税理士

吉岡 高広

父から受け継いだ事務所を“沖縄一”に！ 直近5年で顧問先数3倍、従業員数も大幅増 理想を叶えつつある兄弟の巧みな経営術とは？

兄弟がともに税理士として事務所を切り盛りする希少な存在が、沖縄の地にある。実父が立ち上げて直近5年で顧問先数が3倍に増えているほか、事業承継時にわずか5名だったスタッフは41名にま実父が所長だった時代から勤務しているスタッフが活躍しているのも特長で、目標とする「沖縄一のファミリービジネスの理想形にも見える現状に、どのような取り組みでたどり着いたのだろうか。所長の野原信男先生および副所長の野原雅彦先生にじっくり話を聞いた。

から40年、今では沖縄県内に3拠点を展開。で増えた。税理士事務所」は現実のものとなりつつある。

カリスマ性を持っていた
父から事業承継
顧客から比較される
苦しさも味わう

吉岡高広（以下吉岡） 親の事務所を受け継ぐのはよくある話ですが、ご兄弟で、しかもおふたりとも税理士というのはレアなケースかと思います。やはり、幼い頃から税理士を目指していたのですか。

弟の野原雅彦先生（以下雅彦） 亡くなった父は、「資格を取らないといけない」と常に言っていましたので、意識はしていました。でも、私は大学に入ってからあまり考えていませんでしたね（笑）。アルバイトやサークル活動に明け暮れる普通の大学生でした。ところが、大学2年生のときに父が病で倒れたのです。難病に指定されているギラン・バレー症候群と診断されて、「このまま父が死んだら、何もダメ人間になってしまう。将来をきちんと考えよう」と思い、それで資格取得を目指すようになりました。税理士を選んだのは、やはり父の影響ですね。

兄の野原信男先生（以下信男） 私の場合は、もっとひどかったかもしれませんが、なにしろ、大学に入るまで父と同じ大学・学部だと気づかなかったのですから（笑）。ただ、そのおかげで在学中の早いタイミングで税理士という道を意識することができ、ダブルスクールで専門学校にも通っていました。大学でも周囲に税理士や会計士を目指す学生が多く、今でも

連絡を取り合っている仲間がいます。

吉岡 当初はおふたりとも東京の税理士事務所に勤務されていますね。

信男 これは父の助言もありました。キャリアを積むにはやはり東京のほうが良いということだったのです。ただ、父は病気になってから、誰が見てもパワーダウンしていきまして、父が築いた事務所を手伝いたいという思いがありましたので、ふたりともほぼ同時期に沖縄へ戻りました。そのとき、私はまだ有資格者ではありませんでしたので、有資格者である弟が副所長、私が部長という体制で父を支えています。

雅彦 父と一緒に仕事ができしたのは4年くらいでしょうか。まさに「昭和の頑固親父」のような存在で、小さい頃はあまり言葉のキャッチボールができる関係ではなかったのですが、亡くなる少し前によくきちんと話せるようになりましたね。

吉岡 お父様が亡くなられて事務所を承継されたわけですが、残ったスタッフさんとはうまく折り合いがついたのでしょうか。

信男 当時は5名いて、今もそのうち4名が残っています。全員年上ですが、私たちがまだ若かったというものがあって、基本的には立てているというか、言動を尊重する姿勢を保っています。父は良い意味でのカリスマ性を持っていた人物だったので、スタッフのほうがかんがっていたのではないかと思います。

雅彦 やはりスタッフにしてみれば、ど

うしても父と比較してしまうと思うのですよ。お客様からもそういう視線を感じましたし(笑)。超えられない差をどうやって追いつけばいいのか、当時は苦しい思いをしました。どのように切り盛りしていけばいいのか、とても悩みましたね。

週1回の2トップ会議で 本音をぶつけ合うことが 良好な兄弟体制を キープしている秘訣

吉岡 実務経験としてはスタッフさんのほうが豊富だったでしょうから、お気持ちは理解できます。ご兄弟で切り盛りをするというのは、すんなりと決まったのですか。

信男 すんなりといえますか、そもそも私だけだったら事務所自体が消滅していたかもしれません。というのは、その時点で私はまだ税理士の資格を持っていなかったのですよ。創業者が亡くなったけれども息子が有資格者ではなく、番頭さんが他の税理士の先生を引っ張ってきてうまくいったケースはあまり聞きませんよね。でも、うちの場合は弟が有資格者だったので、スタッフも納得してくれたのだと思います。本当に感謝していますよ。

雅彦 改まって聞くと照れますね(笑)。でも兄がいてくれたからここまでやってこられたのですよ。私はかなり頑固な性格で、自説を曲げることもなかなかありませんから、自分でも「こんな生意気な弟はいないのでは

ないか」と感じます。それをうまく受け止めてくれる懐の深さが兄にはあるので、兄弟でやってよかったなと思います。

信男 代表としての立場で言わせてもらえば、弟には「同じ税理士の道をよくぞ目指してくれた」という気持ちもあります。父の時代と違って、これだけ税法が複雑になってくると、税理士はもはや1人ですべてをカバーできる職業ではなくなってきていると思うからです。組織の中で、お互いに腹を割って話し合える仲間がいて、それが身内であるというのは大きな強みだと思っています。実は、うちは4人兄弟でして、一番下の妹も一緒に働いていますし、雅彦の下の弟も税理士を目指しています。現在3科目に合格していますので、彼が有資格者になれば3人で看板を背負っていく形になりますね。

吉岡 3兄弟が税理士となると、全国的にも珍しいのではないのでしょうか。しかし、逆に身内だからこそ関係性構築に苦労する側面もあるかと思えます。どうやってこのような良好な関係をキープしているのですか。

雅彦 確かに、よくお客様や同業の先生からも「大丈夫? 喧嘩しないの?」と言われる。ひとつには、間接的ではありますが父のおかげというものもあると思います。先ほど申し上げたように、私は生意気な性格ですし、大学時代は遊び呆けていてたくさん苦労をかけたと思うのですが、父の死に際に立ち会ったときに、そうしたことへの後悔と感謝の気持ちが湧き出

てきたのです。その思いを基盤にして仕事に取り組んでいるのは大きいかもしれません。あとは、毎週1回兄と打ち合わせをしているのが功を奏している可能性があります。

信男 お互いに多数の案件を抱えているので、なかなか話す時間もとれないのですが、毎週月曜日は必ず会って打ち合わせをしています。そのときに、いろいろなことを相談するようにしているのですよ。実はほとんど意見が合わないのですが、「ああそうか、そういう考えもあるのかな」と自分を振り返る良い機会になっています。

吉岡 経営者は孤独ですから、なかなか意見をぶつけられることもないと嘆く先生はよくいらっしゃいます。

信男 そうなのです。そういう意味でもありがたいですし、ときには喧嘩腰になるくらいストレートに意見をぶつけ合えますので、意思の疎通につながっていると思います。

雅彦 それこそオフレコといいますが、表には出せない話をよくしていますね。考え方もタイプも違いますが、だからこそお互いのバランスを整えて、良い方向に持っていくための時間になっているのかもしれない。

コンサルティング、 マーケット開拓と 金融機関との 強力なタイアップで 紹介顧客を順調に増やす

吉岡 そうやって経営層であるおふたりが良好な関係を築いたからこそ、成長を遂げていらっしゃると思います。今は沖縄に3店舗を展開されていますが、どのような経緯と狙いがあるのでしょうか。



弟とは、
ときには喧嘩腰になるくらい
ストレートに意見を
ぶつけ合えますので、
意思の疎通に
つながっていると思います。
——野原信男先生

●のはら・のぶお / 1975年生まれ。中央大学商学部卒業後、東京・新宿のマエサワ税理士法人を経て2006年より野原茂男税理士事務所勤務。2016年に税理士法人エヌズを設立。東京生活で培った人脈や経験と、地元沖縄の地域ネットワークを生かして積極的に各種勉強会やセミナーなどへ参加。有限会社野原総合計算センターおよび株式会社エヌズコンサルティングの代表取締役を兼務。

税理士法人エヌズ

◎本店
〒900-0015 沖縄県那覇市久茂地2丁目17番17号
TEL : 098-863-6267 / FAX : 098-863-3499
URL : <http://2n-taxoffice.jp>

◎坂田支店
〒903-0117 沖縄県西原町字翁長592番地 伸ビル2-C
TEL : 098-943-8575 / FAX : 098-943-1153

信男 拠点を複数にしようと考えたのは、単純に手狭になってきたからです。ではどこに展開しようかと考える中で、事務所としての戦略を噛み合わせていった形ですね。父から事務所を引き継いだわけですが、やはり一から学びつつ組織をつくりあげていきたいとの思いもありましたので、支店を出すことにしました。

雅彦 今、那覇に2店舗、西原町の坂田交差点近くに1店舗、坂田支店として展開しています。那覇の2店舗は、本店と子会社のエヌズコンサルティングで棲み分けを行っています。もともとは本店内にコンサルティングの部署があったのですが、ちょうど沖縄タイムス社が所有しているビルがコワーキングスペースも併設する様な改装をする機会があって、部署ごと移転した形です。

吉岡 エヌズコンサルティングが入っている沖縄タイムス社のビルは那覇の中心地で、非常に立地も良いですね。坂田支店はどういう役割なのですか。

信男 坂田支店がある沖縄本島の中部エリアは、それほど税理士事務所が多くないのです。顧客開拓にはうってつけだと考えたのと、私たち自身もそうですが、今後は相続や事業承継のニーズが増えていきますので、相続・事業承継マーケットを広げたいという狙いもありました。

吉岡 顧客獲得は、具体的にどのような手法で取り組んでいるのでしょうか。

雅彦 基本的には紹介です。金融機

関とのタイアップが大きな柱となっていますね。現在、沖縄県内の地方銀行の顧問をしています。これは、東京で修業していたときの経験が生かされています。西新宿の事務所にいたのですが、メガバンクが事業承継のノウハウを積み上げたいということで出向の依頼があり、私が行くことになったのです。まだ2年ほどしか実務経験がなかった時期でしたので戻込みもしたのですが、結果的にかなりスキルを向上させることができました。それで、こちらに戻ってきたときに「メガバンクでやっていた」とアピールして地方銀行でセミナーなどをやらせてもらったのです。当初はほとんど芽が出なかったのですが、地道に続けることで少しずつ花開いてきました。

信男 ほかに土業の先生方とのタイアップや、いろいろな広報戦略を打っていますが、やはり弟の銀行での取り組みは非常に大きく、エヌズブランドのベースとなっています。おかげさまで今は途切れなくご紹介いただけるようになっていまして、この5年間で顧問先数は3倍以上、約350社となりました。

「コーチング」スタイルで
顧客に寄り添い
法人顧問も
相続・事業承継事業も
順調に成長

吉岡 まさに急成長を遂げているわけ

ですが、先ほどおっしゃった相続・事業承継分野はやはり厚めになってきているのでしょうか。

雅彦 もちろん東京などの大手さんに比べればまだまだ少ないですが、弊所の収益比率でいえば高めです。約3割といったところでしょうか。そのうえで、東京勤務時代に修業先で教えられたことですが、単に案件を増やすだけでなく収益性も常に意識しています。顧問先を増やすのは当然ですが、スポットでのご依頼にいか

今、サブスクリプションサービスが普及してきていますが、税理士事務所の顧問契約はそのはしりだと思っ
ています。
——野原雅彦先生

●のはら・まさひこ / 1977年生まれ。琉球大学法文学部卒業後、東京・西新宿の山田&パートナーズ会計事務所(現 税理士法人山田&パートナーズ)、三井住友銀行への出向を経て2006年より実兄の信男先生とともに野原茂男税理士事務所勤務。沖縄県包括外部監査委員、沖縄県事業棚卸し委員なども歴任。医療経営コンサルタントの資格も持つ。



応えるかも重要だと思っていますので、高付加価値のある仕事ができるようコンサルティング力の向上に努めています。

吉岡 沖縄は相続の風習が独特だと聞きますので、その収益比率が高いのは事務所経営としてとても意義深いと感じます。ちなみに、そうしたローカルな事情も意識して取り組まれているのでしょうか。

信男 もちろんです。沖縄は「トートー

メー問題」とよくいわれますが、位牌を受け継ぐ長男が家の財産もすべて相続するという考え方が根強く残っています。でも、法律的には兄弟それぞれに遺留分が認められているので、「なぜ遺産をもらえないの?」と疑問を持つ人もいます。

雅彦 ですから、そのあたりの考え方については、必ず聞くようにしています。どんな仕事でも同じですが、それぞれのご家庭や会社さんによって事情は千差万別ですから、いくら法

律がそうだからといって、紋切り型に「こう決まっています」と伝えるだけでは問題の解決にはなりません。まずは言い分をお聞きし、そこに合わせて「こんなやり方もありますよ」とお話をしていきます。

吉岡 法人との顧問契約に関しても教えてください。どのようなスタンスで取り組まれていますか。

信男 タイトルをつけるとしたら「コーチング」でしょうか。こちらから一方的に提示するのではなく、お客様に寄り添って心の底まで入って行って、お客様自身も気づかなかった要望を引き出していくことを心がけています。本当の意味でお客様企業の経営をサポートしていくことで、高い付加価値を持つサービスが提供できると思っています。

雅彦 法人の月次顧問契約は、やはり税理士事務所の収益の根幹部分です。今、サブスクリプションサービスが普及してきていますが、税理士事務所の顧問契約はそのはしりだと思っています。サブスクリプションサービスは、提供する事業者側からすると定期的に収益が得られる仕組みですが、お客様が「使ってよかった」「利用し続けたい」と感じてくれなければ契約を継続していただけません。お客様に寄り添う「コーチング」のスタイルは、その点を強く意識したからこそ生まれたものです。

吉岡 内容によっても変わると思いますが、平均顧問料はどのくらいですか。

信男 財務データやその分析、それ



を踏まえたアクションを盛り込んだ経営計画などを出す経営支援サービスをプラスすると、弊所の平均は月10万円です。以前は、お客様の顔色を見たり、要望に合わせたりで低い料金を提示したこともあったのですが、そうすると収益は低いのに作業量は多くなるため、どうしてもスタッフにしわ寄せが来てしまいます。結局、ほかのお客様にも迷惑をかけてしまうことになりまので、値引きには応じないようにしています。

雅彦 先ほど収益性にこだわっていると申しあげましたが、高付加価値サービスを提供することで、顧客満足度を引き上げることをより意識しています。月額10万円の顧問料で、この2年間に15社と新規に成約できましたので、ある程度その成果はあがっていると自負しています。もちろん、現状に満足しているわけではなく、今も

工数をきちんと分析して販売管理と連動させ、適切な指標の設定と新たなメニュー開発に取り組んでいるところです。やはり、きちんと目に見える形で示さないとお客様にもご納得いただけませんので。

時代のニーズに合わせるため 文鎮型からピラミッド型へ 組織を再編

吉岡 工数管理というお話が出ましたが、そのためには組織マネジメントが欠かせないと思います。どのように動かしていらっしゃるのでしょうか。

信男 父の代から残っているスタッフが4名いると申しあげましたが、彼らを軸とした組織編成にしています。支

店に1名、残り3名は本店で各セクションの責任者になってもらっています。課長という位置づけで、彼らの下に新しく加わるメンバーを入れていく形です。

雅彦 彼らは実務経験も豊富ですし、十分なスキルを持ち合わせていますので、適材適所ですね。あとは、従来の文鎮型組織を変えたいという狙いもありました。父のようにカリスマ的なリーダーシップで牽引するのであれば文鎮型組織もいいのですが、先ほど兄が申し上げたように、税制はどんどん複雑になっていますので、担当業務を細分化できるピラミッド型組織にしたいと思っています。そうすると、中間管理職的な役割の人材が必要になるという事情もありました。

吉岡 なるほど。しかし、こういうケー

スでは社歴の長いスタッフとうまくいかないことが多いので、驚きました。彼らをうまく立てていることといい、柔軟なマネジメントをされているんですね。

信男 どうなのでしょう、人間は変わることを本能的に嫌がりますので、まだ彼らとしては戸惑っている部分もあるかもしれません。私が弟と週1回打ち合わせをするのと同じように、週1回課長会議を開催していますが、そういう雰囲気を感じることもありません。ただ、以前のように文鎮型組織で、担当する会社さんの仕事を資料の回収、訪問からすべてこなしているのは、今の税務・会計ニーズに合わなくなることは確実です。従来の縦割りではなく、業務を横で分け、それこそ製販分離を進めていかないと効率が悪くなってしまいますと考えています。

雅彦 ベテランには、ベテランにしか

できない仕事があります。たとえば、お客様からのクレームは、ほとんどの場合コミュニケーション不足が原因なのです。お客様から投げかけられたご要望に対して、経験の浅いスタッフがすぐに対応できないというのが典型的です。そうした対応に困ったときに、ベテランのスタッフがすぐにフォローできれば、その場の電話だけで解決するわけです。そのために、ベテランスタッフを常駐させて、むやみに外出させない体制にすることも検討中です。

スキルは問わず キャラクター重視の採用 直近3年間でスタッフ数は 2.5倍に増加

吉岡 多くの事務所が悩んでいる採用に関してはいかがでしょうか。お父様から引き継がれたときはスタッフ数が5名ということでしたが、今は何名いらっしゃいますか。

信男 現在は41名です。内訳としては税理士5名、職員32名、パート4名です。この3年で2.5倍に増やすことができました。

雅彦 兄が積極的に地元のネットワークを広げて、いろいろな勉強会やセミナーに参画していますが、その広報戦略が功を奏して多少認知度が上がったのが大きいですね。募集をかければ、ある程度応募が集まってきます。また、意外とお客様先の経理担当者がうちに転職するパターンも

多いのです。

吉岡 そのパターンは珍しいですね。どういことでしょうか。

雅彦 お客様先の経理担当者とは、普段から密接にやりとりをしていますから、優秀かどうか、そしてエヌズと合うかどうか分かる訳です。何らかの事情があって退職されるという話を聞いたから、お客様の社長に「ちょっと声をかけてみてもいいですか」と了承を得てオファーをする形ですね。お客様の社長には日頃から「いい人がいたらぜひ紹介してください」と言っているので、わりとスムーズに話が進みます。

吉岡 そうやってこまめにコミュニケーションを取っている姿勢が、採用だけでなく営業でも成果につながっているんですね。ちなみに採用の基準はどうなっているのでしょうか。

信男 弊所の採用基準は高くありません。周囲の事務所さんの求人を見ると「簿記2級」「経験者優遇」というところが多いですが、あえてそういう要件は外しています。簿記はそれほど難しくありませんから、働きながらでも十分に対応できますし、大事なものは本人のキャラクターだと思っています。税理士事務所は「先生業」ではなくサービス業ですから、まずお客様に信頼されることが何よりも重要です。そういうキャラクターを育てるほうが、簿記などの実務的なスキルを磨くよりもはるかに大変なことですからね。

雅彦 税理士志望者も減っていますし、これからは人口減少が加速していきます。経験者だけを求めていく



と、今後の採用はかなり厳しいと思います。逆に、エヌズは入ってからスキルをぐーんと伸ばせる税理士事務所だということアピールしたほうが、良い人が集まる好循環を生むのではないかという感覚があります。

信男 畑違いの業界から入ってくる人も多いですよ。実は今日も20代半ばの女性を1名面接したのですが、彼女は手に職をつけたくて、それまでの仕事を辞めて職業訓練を受け、簿記3級を取得したのだそうです。ハローワークに紹介されて弊所の面接に来たのですが、「税理士事務所が何をやるどころかわかりません」と大変不安そうな顔をしているのです。そこで、研修プログラムも充実していますし、入ってから学べば大丈夫だと伝えると、「では働きたいです」と言ってくれました。そのような人は多いですね。最近入所したスタッフはほとんど未経験ですし、年齢層も20代から30代と若い人材が集まっています。

雅彦 ちなみに、研修プログラムはビズアップ総研さんの「e-JINZAI」を活

用していますが、これがスタッフに大好評なのです。「なぜもっと早くやってくれなかったのか」と言われてしまうくらいで、今後も役立てていきたいと思っています。

シンプルかつ的確な ルールで製販分離を 申告書のみならず 資産税案件でも実践

吉岡 先ほど、製販分離というお話がありました。具体的にはどのような取り組みをされていますか。

信男 工数管理の話ともつながりますが、まだ知識が浅いスタッフでも作業ができるような工程づくりを進めています。たとえば申告書の入力でも、内容を理解してしまえばできてしまいますよね。それと同じように、工程を細分化して入力はスタッフやパートさんが行い、チェックのみ税理士が行うといった仕組みを取り入れています。

雅彦 かなり細かく分けていますよ。スキャンする人、必要な書類をひとまとめにして入力する人、チェックする人といった具合です。全員がいつでも作業を交代できるように、スキャンの仕方や書類を入れる箱への入れ方、申告書の印刷まですべてルールを定めています。

信男 オリジナルの取り組みでいうと、法人の申告書作成をスムーズに進められるエクセルシートを作成しました。弟がつくってくれたのですが、決算書や申告書の有無や注意点などをチェックして製本の担当に回すだけで、常に同じ品質の申告書が出来上がるシステムにしたのです。毎月何十件もありますので、以前は結構な手間がかかっていたのですが、パートさんに任せれば完成するようになって、かなりの効率化に成功しました。

吉岡 非常にシンプルながら効果的な取り組みで、参考になる事務所さんも多いのではないかと思います。この仕組みは法人顧問だけでしょうか。

雅彦 いえ、相続や事業承継案件でも同じ仕組みを取り入れています。担当税理士のフォルダを用意しておいて、新規の依頼が入ればそこに必要書類のスキャンデータや入力したファイルをどんどん入れていくのですよ。謄本や財産管理から入力する部分もマニュアル化して誰でもすぐに対応できるようにしていますし、ファイルタイトルのルールも決めているので、そこを見ればすぐに必要なデータが参照できます。

吉岡 相続や事業承継がらみの作業を細分化しているのは驚きました。有資格者が見ないとわからない部分も多いので、有資格者がすべてを見ているところも多いと思いますが、その方法ならば圧倒的に省力化できますね。

信男 そんなに複雑なルールにはしていませんので、入所直後の新人さんでもすぐに対応できます。こうすることで別の効果もありまして、税理士が財産評価やお客様対応により集中できるのです。父の時代のやり方とはずいぶん変わりましたが、なんとかうまく時代のニーズにお応えできる体制を整えることができました。ただ、品質のばらつきが生じってしまうと、お客様の満足度は急速に低下してしまいますので、もっとブラッシュアップしていかなければならないと思っています。

数値目標を掲げる兄と、 組織内部の温度にも 配慮する弟 バランスのとれた 2トップ体制が 強固な成長組織を生む

吉岡 いろいろと参考になるお話を伺いました。最後に、今後の目標を教えてください。

信男 「沖縄一の税理士事務所」というのが大きな目標としてあります。それを実現させるために、中期的な目標としては5年後にスタッフ数70名、顧問先数は現在の2倍となる700社

を達成したいと思っています。そして、10年後には税理士15名、スタッフ数合計100名超の事務所となり、お客様・パートナー・スタッフのすべてにあふれる笑顔が生まれたらいいなと考えています。

雅彦 そのための具体的なアプローチは、現在取り組んでいることの延長線上にあります。組織づくりがとりわけ重要だと捉えています。品質のばらつきを生じさせることなく、お客様の満足度が高いサービスを提供するには、スタッフそれぞれが常に成長し続ける組織であることが不可欠です。でもそれは、全速力で走り続けることではないと思っています。

吉岡 それはどういうことでしょうか。

雅彦 脇目も振らず全速力で走り続けられれば、パンクのリスクもあるということです。私たち経営層にとっては切実ですが、スタッフにしてみれば、スタッフ数や顧問先数、売上高にコミットできませんよね。「私はどうなるのか」「給料はいくらになるのか」「仕事が大変になるのか」といったことに関心を寄せるのが当然だと思いますので、そこを忘れないようにしなければなりません。兄は代表としての立場もありますし、タイプとしても向いているので申し上げたような数値目標を追いかけてもらおう。でも私は、良い意味で組織にブレーキをかけながら、組織のバランスを保てるように動くことが役割だと自認しています。ですから、私はあえて所内でも目標としての数字には触れないのですよ。

信男 弟のこういうバランス感覚には、

非常に助けられています。冒頭に少し触れましたが、私は沖縄に戻ったとき、まだ有資格者ではなかったのですが、ポジションとしては彼よりも下だったのです。でも、いざふたりで事務所を受け継ぐことになったとき、すでに弟は所長だったのに、私に所長をやってくれと言ってきたのですよ。通常の組織ならありえない人事ですし、普通なら面白くないと考えるのが当然ですから、何度も「それで良いのか」と確認したのですが、「そのほうが良い」と言うわけです。おそらく、長男が受け継ぐことを重視する沖縄の風習も考慮してのことだと思いますが、組織や将来を俯瞰して見られていることに、いつも感謝しています。今後、下の弟も有資格者になったとき、どのような化学反応が起こって組織体系に影響を与えるか、今から楽しみです。





税理士法人 エヌズ
Ns&Partners



【本店】
〒900-0015
沖縄県那覇市久茂地2丁目17番17号
TEL. 098-863-6267
FAX. 098-863-3499



【坂田支店】
〒903-0117
沖縄県西原町字翁長592番地 伸ビル2-C
TEL. 098-943-8575
FAX. 098-943-1153

