

株式会社 ネクスト・プラス

税理士事務所を核にコンサルティング事業を拡大

# 新たな組織体制で 成長の基盤をつくる

長崎県諫早市で地元からの信頼を得ている税理士の父。その父親が開業したコンサルティング会社を継いだ二代目社長による業務拡大策が、今、加速している。それを可能としたのが、組織生産性を上げる改革だった。「もともと長崎に帰る気も、会社を継ぐ気もなかった」という二代目社長、東大智氏が行った組織づくりにフォーカスする。



代表取締役社長兼グループCEO 東大智氏

横浜国立大学大学院修了後、株式会社エスネットワークス入社。27歳で税理士登録。同社管理部長を経て、税理士法人エスネットワークス代表社員に就任。2011年帰郷し、現在に至る。妻、長女、長男との4人家族。住まいは長崎市。ちばな未来塾第3期生

「税理士ではなく、実務家でもなく、専門家でもなく、『経営者』でありたい」

## 帰る気はなかった長崎にあえて戻ることを決断

株式会社ネクスト・プラス(長崎県諫早市)は、会計・経営コンサルティングを行う企業で、東邦義税理士事務所の関連会社として1986年に設立された。主に同税理士事務所の周辺業務を行っている会社だ。

もともと有限会社アズマ綜合ビジネスという社名で東邦義氏が代表を務めていたが、2017年2月に社名変更、それに合わせて長男の東大智氏(以下、東氏)が2代目として後を継いだ。東氏は税理士であり、東邦義税理士事務所の副所長でもある。

東氏は、横浜国立大学大学院の修士課程を卒業後、東京のコンサルティング会社に入社。その後、税理士登録を行い、グループ会社の税理士法人の代表を務めた経歴の持ち主。

「結婚もしていたし、長崎に帰る気はありませんでした。父も、自分の代で税理士事務所はたぶんでもよいと言っていたようにです」と言う。

東氏は三人兄弟の長男だが、

父、邦義氏が子どもたちに仕事のことや制約を課したり、税理士事務所も会社も継ぐように言ったりすることもなかったという。しかし東氏が、友人の結婚式で帰郷し、父と話をした際、従業員は十数人いて、売り上げもそれなりの規模があるため、継ぐのなら父が元気なうちがよいと感じたと言う。

そして、2011年2月、33歳のときに帰郷。父の税理士事務所にも副所長として入った。その時に父から言われたのは「1年間私のやり方を体験し、その後、変えるべきところは変えなさい」という言葉だった。

当時、東氏の職場の印象は、「個人プレーをする人たちの集まりで、フラットな組織だった」という。担当した仕事が終わらない人は、夜の11時、12時まで残業、土日も出社するという具合だった。

東氏が入社して2年目のある時期、3カ月の間に、従業員の半分の6人が、相次いで辞めた。「私が副所長として新たに加わったのに、一担当者として自分の仕事をするだけで、何も変

わらないことに失望したのかもしれません」と東氏は言う。

半人が辞めたことに対して、父はとくに驚いた様子でもなかった。これまでも、5年、10年に1回、何人かがいつべんに辞めることはあったという。むしろ、東氏が新しく従業員を採用し、新たな組織を創るよい機会だと、父は捉えていた。

## 個人プレーの集まりから チームプレーの組織へ

そこから東氏の組織づくりが始まった。新人を入れたので、指導する必要もあり、これまでのフラットな組織を階層化することにした。当時50代のベテラン2人に部下をつける形にして、一括して任せる形にした。



改装オープンしたネクスト・プラスのオフィス。日々の声かけやコミュニケーションを心がけているという



新たにオープンした同社のサイト



Company Profile

株式会社 ネクスト・プラス  
 長崎県諫早市幸町32-8  
 設立 1986年(昭和61年)  
 TEL 0957-23-0006  
 資本金 1000万円  
 売上高 1億3500万円(税理士事務所含む)  
 従業員数 25人  
<http://next-plus.nagasaki.jp/>

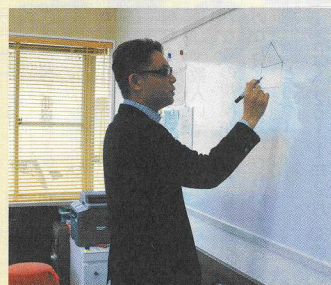
「自分で考えている存在である」と、私は考えています。クライアントの経営者から、どうしても人が辞めないようになるのかという相談を受けることもあるが、そんな時は「うちの取り組みを見てください」と

答えることにしているという。未来塾でやり方を確認自信につながった「私たちは未来塾は自分がやっていることを間違いないと確信

する場であり、自信につながりました」と東氏は言う。たとえば未来塾で、「社内を歩きながら、従業員全員に声をかけよう」という話があった。それは、前職のコンサルティング会社の社長がやっていたことでもあり、自分もやっている。そういった経営者としてのあり方を、一つひとつ確認でき、自信につながったのだという。「人は、3回ぐらい同じことを言われないと、自分のものにならないと思います。最初に聞いて

て納得し、2回目聞いて「以前聞いたことがある」と確認し、3回目ようやく腑に落ちる」。東氏は、今後、税理士事務所としては業務の効率化を、ネクスト・プラスとしては経営支援や財務支援、生命保険販売の仕事に力を入れていく考えだ。「将来のビジョンを示し、仕組みをつくり、人材を育成する」ということ……未来塾で学んだ経営者としての仕事を徹底していきます」と、力強く語った。

「自分にはそんなことはできない」と思っている人も、できる人が現れると、自分にもできると分かります。そして、人を育てて任せるほうが、成果が出て楽になることに気がつきます」。最初は抵抗していた2人も、そのやり方を受け入れるようになり、新たな組織体制が機能し始めた。



(上) 会議室は構想を練る場でもある  
(下) 新規に事業化した保険商品

て、無料でやっていただけことも、商品化し、こちらから提案し、有料で行うように変えていった。また、社員の特性をみて始めたのが、生命保険業務だ。「営業に向いている社員がいたのですが、従来の業務ではその才能を活かす機会がありませんでした。保険の営業は彼女の才能を活かせる仕事でしたので新たに挑戦することにしたのです」。

た従業員は、現在は22名になり、売り上げも伸びている。東氏は、社員が過労や病気で倒れないためにも、人材確保は必要だと言う。さらに、今いる人々を大切に、「今日より明日がよくなっていくという意識」をもってもらうことが大切だとも語る。「今の時代は、人を減らして利益を上げるという考え方が主流ですが、私は、逆張りで行きます」。

とで力を発揮してもらおう。同社のスタッフの2人が育児休暇を取っており、1人が妊娠のため、保育所をつくることも考えているという。東氏は次のように語る。「中小企業の社長は、ともすれば、従業員を雇ってやっている、給与は、自分の売り上げから分けてやっていると考えがちです。そして、今いる人よりもっとできる人がいるだろうと考え、そして、人が採れない、すぐ辞めてしまつて言います。けれども、従業員は、仕事をしていただいている、売り上げを上