

# KAOコーチの社長室訪問

Vol1 2008.12.10

～小河原社会保険労務士事務所代表 <sup>おがわらゆうが</sup>小河原裕雅さん～

## ◆プロフィール◆

昭和44年 東京都新宿区生れ

平成3年 日本大学（日大）文理学部 卒業

平成11年小河原社会保険労務士事務所開業

保有資格 社会保険労務士／産業カウンセラー／1級交流分析士／HRD 社

認定 DiSC インストラクター／コーチ21 コーチトレーニングプログラム修了



インタビュアー 川添 香（米国CTI認定プロフェッショナル・コアアクティブコーチ／社会保険労務士）

## ◆社労士となったきっかけと開業するまで

コーチ川添（以下「K」）：小河原社労士事務所の事業内容を教えてください。

小河原（以下「O」）：社会保険労務士業です。社員数20人以上300人未満の社外の総務人事ブレンという位置づけですね。具体的には行政に対する書類の手続き代行。それから日常の労務管理、つまり労働法、勤務時間、有給休暇の扱いとか、採用のこととかのアドバイスをしています。後は要望に応じて顧問契約している会社の就業規則を作成したり、給与体系の見直しや退職金制度作成のコンサルティングをしています。

K：広範囲にわたるようですが、どの仕事に力を入れているのですか？

O：仕事の内容というより、方向性としてはその会社の社長さんも社員さんも最大公約数で幸せになるようなバランスの取れた状態、お互いに幸せになるためのお手伝いをしようと思っています。社員のやる気を下げない給与の仕組みや退職金の制度はどうかとか、やる気を上げるための社内風土を作るためにどんな仕掛けをするか、社長とディスカッションしています。

K：ディスカッションを大事にされているようですが。

O：ディスカッションすることによってこんな会社になりたいという社長の思いが見えてくるので、とても意味のあることです。もちろん法律的なアドバイスは求められるわけですが、それ以外のところでは社長自身が自分のアイデアを出すためのキャッチボール相手でもあります。また選択肢の提示を求められているということも感じます。いかに社長のアイデアが湧くか、考えがまとめられるかというスタンスでディスカッションしています。

K : 学ばれたコーチングの知識が生きていますね。

O : そういう意味ではちょうどいいタイミングでコーチングが日本に入ってきたと思いますし、自分もいい時期にコーチングを学んだと思います。

K : 社労士事務所を開業して何年ですか？

O : 今 10 年目です。

K : 社労士資格を取ろうと思われたきっかけは？

O : 自分の就業体験がとても影響しています。

社会人 1 年生のときの上司が部下育成にとっても関心のあった方でした。どちらかと言うと怖い、厳しい人でしたが、万が一この会社を辞めたとしても他の会社で通用する人になりなさいというスタンスで接してくれました。また、今のってるなとか、へこんでるなとか一人ひとりをよく見てくれる人でした。

そのあと訳あって転職したのですが、そこで出会った上司は前とは逆で、オーナー会社、同族という環境で、自分の発言権がないと言う状況もあって会社にも人生にも閉塞感をとても感じている人でした。とにかく大過なくすごすのが一番と言う感じでした。

その当時、自分はこの先の人生を考えて何か身につけたいと思い退社後に簿記の勉強をしたりしていたのですが、その上司はそういう感覚がないので、自分より早く帰るなと言うスタンスで接されました。今から思うと逆だろうと思うんですがね(笑)

K : 対照的な上司を体験したことは今の小河原さんに大きな影響を与えていますね？

O : めぐり合わせなんでしょうね。順番が逆だったら、自分の仕事観はやはりそう(後者の上司のように)なっていたと思うんですね。部下にも同じように振舞っていたと思います。最初にそういう上司の人に会ったのはラッキーだったと思います。何を当たり前と捉えるかを教えてもらいました。社会人の最初の何年間は、子供が親にどう接してもらおうかと同じだと思います。

人生ってこういうもんだよと投げやりな言葉をかけられて育つのか、世の中の役に立つために生まれてきたんだよと言われて育つのかで人生のとらえ方が違ってきます。

お父さんが毎日帰ったときに「あー疲れた、やってらんないよ。うちの部長はまったく…」と言う話をしていたら仕事＝苦役と捉えるだろうし、逆に「今日はお客さんとこんなやり取りをしてよかった、こんな発見があったよ」という話をすれば仕事って張り合いのあるものなのだ子どもは捉えるだろうし。それと同じで社会に出て初めて出会った上司の影響は大きいと思うのです。

K : 言ってみれば、仕事はパンを得るためだけのものではないということを最初の上司に教えられていったからこそ、次の会社でもワンステージ上がろうという意識モチベーションでいられたと言

うことですね。

O : そうですね。それは自分でも思います。もともと性格的なものもあると思うのですが。時間は生産的な使い方をしたいんです。

K : それでも働きながら社労士の勉強をするのは大変だったと思うのですが、その辺の苦労話がありますか？

O : 目標を持っているときってがんばれちゃうんですね。試験が目標になりました。目標がモチベーションになりました。

K : 目標の先にも何かがありそうですね。資格を取って何をしようとかは考えていましたか？

O : 簿記をやっていたころはありませんでした。自分の性格として、現状のままと言うのが閉塞感を感じてしまうんです。今より成長していないといやなんです。簿記は目の前を探していていいものがあったという感じです。試験というのが目標となるから時間の使い方としてはとても充実していました。

K : 成長すると言うのが小河原さんの価値観で、そこがエネルギー源だったのですね。

O : 今日より明日、明日よりあさってよくなるという希望が持てるのが好きだったんですね。長期的というよりは短期的。その先のことは考えていたとは思いますが、ただ何をするかは見つかりませんでした。自分のプライベートの時間を全部投入してでも研究したくなる何か、惜しくない何かがないかと思っていたけど、わからなかったんです。

K : 仕事と人生を合致させたいと・・・そういう願いがあったんですね。

閉塞感と言うのもキーワードですね。それは社労士との出会いとどうかかわってくるのでしょうか。

O : そう。閉塞感を感じないためにプライベートの時間、エネルギーを投入しても惜しくない、むしろそれが楽しいものを探していたんですが、なかなか見つからない。

簿記はやりましたが、実はそこまで夢中になれるものではなかったんです。そのあと税理士講座もひとつ通ったのですが、そんなにモチベーションが強くなかったんです。

社労士は大学の先輩のお父さんが社労士だったこともあって、もともと知っていたんですね。そのときはどんな仕事か聞いてもさっぱりわからなくて (笑)

あるとき本屋で社労士の本を見ました。当時、二人の上司の経験を通して、上司の存在も部下のビジネス人生に大きく影響与えるという風に考えていましたから、社労士というと人事総務の仕事なので自分もそういうこと (社員に影響を与える) ができるかなと・・・。また自分が (プラ

イベートな時間も投入して惜しくない) 考えていたような仕事かなと思い、試験を受けようと思いました。

K : 小河原さんは常に自分の心の声を聞いていたようですね。一致しない感覚というのをとても大切にしてくられたようですが。社労士はついに見つかったという感じだったのですか？

O : そうですね…。開業したのは 30 歳なんですけど、実際に開業して、慣れてくるとなんかちょっと違うなと…感じてきて。行政の手続き書類を代行提出したり、労務管理をすることで社長、社員が幸せになるかといったらそうでもない。法に外れないことでやる気低下を防ぐことは出来てもやる気をあげることにはつながらない。次に賃金制度の勉強も始めましたが、これも制度がしっかりすることで社員のやる気低下の防止にはつながるけれど、ある程度以上のモチベーションアップにはつながらない。なんか変だな、おかしいなという苦悩が続きました。どうやったら社員さんの仕事に対するモチベーションがあがるのかとその間もずっと探していました。そして、最初の上司が部下の気持ちや思いに目を向けてくれたのは心理学系の学部を出ていたからなのかと思うようになって、そこから心理学に着目するようになりました。そのころちょうどコーチングというのが日本に入ってきて、人のやる気を引き出すということでこれかなと思ったんですね。セミナーに行ったり、実際にコーチをつけたりしました。そうこうするうちに、これは自分でマスターして会社に紹介したり社長とのやり取りするに使えるらいいなと思い始め、コーチ養成機関のひとつ「コーチ 21」で学び始めました。

K : ほう、そうすると、コーチングが、小河原さんの大切にしている社長も社員も幸せになるという仕事観、言ってみれば「Happy-Happy」の関係を作れる鍵のように思えたのですか。

O : そう、それ。「Happy-Happy」です。その言葉いただきますね！（笑）さらにコーチングの論理の背景として、心理学を研究するようになりました。根拠を追求したくなっただけですね。交流分析、産業カウンセラーの勉強も始めました。

K : そこでも小河原さんの成長欲が働いていますね。

O : 結局、そういう講座ってお休みの日でもしかもお金を出して行くわけですよ。ところがそれが苦にならない。日常生活にも仕事にも使える。それを噛み砕いてお伝えして社長も社員も幸せになれるきっかけを提供できる。まさに「Happy-Happy」を作っていける糸口ではないかと。それには時間もお金も労力も注いで惜しくないですね。

K : ようやくここで思いとやりたいことが合致してきたのですね。

O : もちろん、実務には、これは使えないという面もあるんですが、学ぶことはとても面白いんです。最近、はたと気づいたのが、どうやったら人はモチベートされるのか、要するにモチベーション理論を知りたかったのだなあと。

K:まさに、ご自分がどうしてモチベートされるのか解明していく格好の研究材料だったわけですね。

O:これがわかりやすく体系化された本があればいいなと思うのですが適当なものが見当たらないので、今は手当たり次第にそういうことが書かれた本を読んでいるところです。吸収段階ですね。会社の社長さんや総務の部長さんに上手に伝えられるようになったらこれはすごく楽しいなと思っています。今はまだ途上ですね。

K:ここで、私のコーチ魂がむくむくしてとじてきました。(笑) ひとつチャレンジをしてほしくなったのですが、どうでしょう、小河原さん。小河原さんご自身が社労士の視点でモチベーション理論をわかりやすく説いた本を出されてみるというのは。

O:そう、いずれ書いてみたいです。今は守破離の守の段階。しっかり知識を入れて、破離の段階にいったら書いてみたいです。一般の人がわかりやすいように。たぶん一冊では終わらないと思いますよ。テーマとしては、どうやったら人はモチベートされるのかということですね。社長の思いとして、社員はどうして自分と同じように働いてくれないんだというのがあると思うのですが、そのメカニズムがわかっていないと、ただただ相手に要求するのみ。そういわれたからといって仕事に対する気持ちが変わるわけでもない。メカニズムがわかった上で働きかけたほうが、効率がいいと思うんですよ。

K:その話になると小河原さんのエネルギーが上がりますね。そこに小河原さんの熱い思いがありますね。

O:そこが研究していて楽しいところですし、何より本業に活かされる。そのことで喜んでくれる社長がいますし。それが私と社長の「Happy-Happy」でもあり、社員さんの Happy にもつながっていくことだと思うんですよ。そうなったら楽しいじゃないですか。

## **社労士となつてからの道のりと今後の展望**

K:今までは小河原さんの内面の変化、成長についてお伺いしてきました。独立開業というと、顧客開拓はつき物だと思いますが、その点の苦労話についてはいかがでしょうか。

O:永遠の課題ですね。今でも。私の場合はタイミングがよかったです。当時は厚生労働省の助成金の仕事が多くありまして、それで接点を持つことが出来ました。往復はがきに印刷して 10 社出すと 1 社反応があるくらいでした。ただ、助成金ですとすぐに終わりますからそこから顧問契約をいただくのは難しかったです。

K:一番つらかった経験というのはおありですか。

○：営業経験がなかったんです。ですから、人から断られる経験というのが、人生初めてのつらい経験でした。求人誌を元に飛び込み訪問をしたことがあるのですが、今でも忘れられないことがあります。ある事業所に訪問したら話がわかる人がいないのでまたあとで来てくださいといわれ、1時間くらい暇をつぶしてもう一度伺いました。そうしたら、社長らしい人がいまして、助成金の説明しようとしたら、いきなり「なんだよっ、ウチはカネには困ってねーんだよ！」ってどなられました。

いやあ、ズタズタでしたね。営業って大変、と思いました。

K：それはショックですね・・・何がズタズタな感じだったんですか？

○：社労士って、かなり勉強もして得た国家資格ですし、多少は安心感があるし怪しいものではないと思ってもらえるのかなと思っていたわけです。そんなことはないんだなと。（その社長の）顔は明らかに不愉快そうだったし、あれはびっくりしましたね。いきなり人間性を否定されちゃった感じでした。そのとき初めて、あー、つらいなあと思いました。ああ、営業ってこうなんだと。とはいえ、あれはあれでやっておいてよかったなと思っています。たぶん人がそういう目にあっているのを見ても、かわいそうだなくらいしかにしか思わなと思うんですよ。でもその経験があるからこそ営業の方の心情がわかるようになりました。断られるだけでストレスなのに、ひどい言葉をかけられたら一日いやな気持ちになるだろうと思うんですよ。今でも電話営業とかがかかってくると、なるべく丁重にお断りするようにしています。

K：小河原さんはそういう経験も学びに変えてらっしゃいますね。  
では逆に、初めて顧問先が出来たときはいかがでしたか？

○：これも助成金がらみなんですけど、助成金で飛び込み訪問したのと顧問契約してくださった会社さんは同じなんです。その会社さんはすでに助成金の提案をあるコンサルティング会社からされていたところだったんですが、駆け出しの私は値段を安く設定していたもので依頼されました。そして、その後その会社さんが顧問契約していただきました。顧問契約してくれたときも嬉しかったんですが、それより、助成金で飛び込みで訪問して「あ、入って」ってすんなり言われたことのほうがとても嬉しかったですね。

そういう意味では、飛び込み訪問もやってよかったですね。ありがたいって心から思いましたよ。

K：はあ、救われた感じですね・・・  
そういう最初の営業から今までに至るまでもいろいろとあったと思うのですが・・・

○：そのほかにはセミナーを打つときの単調な作業なんかも大変でしたね。DMを作るところから、封入、送付・・・それでいて反応はイマイチ、お金もかかる・・・なかなか続かなかったですね。誰にやれといわれたわけではないですから大変というのもおかしいんですけどね(笑)  
今でも年に一度くらいはセミナーをしているのですが、いろいろと教えてくださった方がいまし

だから、大変役に立っています。それも学びのひとつですよ。  
今も開拓については進行中ですね。

K : そうですね。そのころ一緒に封入作業をしましたね。あれは根気のいる仕事でした。(K注 : 一時期小河原さんと一緒に仕事をしました。)  
そんな中で小河原オリジナルでつかんでいるものはありますか？

O : 今模索中なのですが、段階があると思うんですよ。今の自分は紹介してもらうのが一番よいのかと思っています。懇意にしている税理士さんとかお客様とか。今自分にフィットしてるやり方がそれですね。いずれ、営業の仕方については選択肢は広げていきたいと思っているのですが。

K : 小河原さんの今までの 10 年間は成長をキーワードに、「Happy-Happy」という社長さんとの関係や、感覚・・こころの声を聞くということを中心にしながら来られた 10 年間だったと思うのですが、これからの 10 年間に目を向けたときにはいかがでしょうか。

O : 10 年後ですね。いわゆる社労士的な仕事はもちろんベースにするのですが、手続き関係の仕事などは、職員さんにお任せして、自分自身は一方ではやる気を下げないための労務管理や給与や退職金制度など人事のコンサルティング、一方ではモチベーションを引き上げる社員研修など、会社が Happy-Happy になるような働きかけをしていきたいと思っています。

K : 職員さんを雇うとなると、経営、人材育成の課題など出てくると思うのですが、どんな経営をしたいと思っていますか？

O : お客様のモデルになるような事務所にしたいですね。たとえば、自分と職員さんの関係が「Happy-Happy」であるような。うちではこういう風にやってますよと、事例をお伝えできるような状態ですね。

K : なるほど、まずは自分で体现ですね。では、現実化していくために小河原さんがこうありたいと思う心持ち、大事にしたいことなどはどうですか？

O : 何を当然当たり前と思うか。譲れない、はずせないと思うか。これが明確になっていると、これに向かって一般的には面倒と思われることもそう感じずにできてしまうのではないかと思います。

というのも最近子供と接していてわかったことがあるんですね。息子が公文に通っていて、プリントを毎日やるのですが、私も毎晩付き合っているんですね。もう一年と二ヶ月くらいになります。やらなかったのはお正月とかイベントがあるときと具合が悪いときぐらいだったのでしょうか。実は僕はある目標があってそうしてるんです。目標がないと私だって続かないと思うんですよ。毎日体力に余裕があるわけではないですから。目標があると自分にとってはそれは当たり前のことになるんです。どんなに疲れていてもやるのが普通。子供と一緒にそれをやるというはずせ

ないことになっているんですね。力が入って、「よしやるぞ！」というわけではなく当然のことになっています。

このように、何を当然と考えるかによって行動が変わってくるように思います。

たとえば、起業して上場会社にしたいと思っていれば、それは人生でははずせないことになってくるわけです。そうするとおのずと行動も違ってくるはずでしょう？

私の場合は、今はおぼろげに見えてはいるけれど明確ではない感じです。10年後には明確になっているのは確実なんです。でも考え続けることはしたいと思っています。

K：なるほど。では、今この時点でははずせないことって小河原さんにとっては何なんでしょう。

O：繰り返しですが、会社が「Happy-Happy」になるためのきっかけ提供の行為ですね。ですから本を読んだり、セミナーに行ったりというのは絶対はずせない。それは努力でも何でもなく、自分にとっては当たり前のことなんです。こういうものがあるとラクですよ。

K：ああ、やめられない感覚ですね。

O：今言いながら思いましたが、社長さん自身が「社員と Happy-Happy の関係になるのがはずせない」となっていたくための働きかけをする、というのが私にとってのはずせないことですね。成功法則では「思いを強く持つ」とよくいいますが、私の言葉で言えば「人生においてははずせないものを持つ」ことが、目標達成のためになくてはならないものです。

K：「Happy-Happy」という言葉の中に小河原さんが大事にされているヒントが隠されていますね。将来経営理念とか作るときにこの言葉のニュアンスを入れると小河原さんの思いが明確になりますね。

O：そうですね。今まで言語化していなかったけれど、なんとなくぼんやりいつも思っていたことはそのことですね。

K：それを実現させるための勉強であり、知識欲であるんですね。

O：そうそう、今の知識欲がどこから来ているかという、そこなんですね。勉強する力の源泉ですね。今わかりました。

K：そうすると、営業もそれを実現させるステージともいえますね。

O：実はあるところで、自社をアピールする機会があったのですが、うまく言語化できなかったんですよ。うまく伝えられないというか。誰が聞いてもわかるような言葉にしておきたいなと思っていました。今日のインタビューのあとだとよかったのになと、今思っています(笑)  
なぜ小河原事務所が存在しているのか、と同時に何が出来るのかを明確にすることですね。



K：小河原事務所の存在意義をお聞きしましたね。まだまだ成長の余地を残していそうですね。今日はとてもエネルギーのあるお話をお聞きしました。

今後ともがんばりましょう。どうもありがとうございました。

\* \* \* \* \*

小河原さんはとても誠実な印象を受ける青年社労士です。インタビューにも熱心に答えていただき、本当に信頼のおけるお仕事をされる方なのだと確信しました。今年は社会保険労務士事務所開業 10 年目ということで、社労士になった理由、苦労話、やりがいの話、これからの展望など、広くお聞きしました。特に「Happy-Happy」を語る時の小河原さんの目は熱く優しく、社労士を天職とされているんだと感じさせていただきました。

インタビューから小河原さんの人となりを存分に感じていただけたら幸いです。(コーチ川添)

## \* 川添 香プロフィール



### KAO Coaching Space/川添社会保険労務士事務所代表

2001 年社労務士事務所開設。開業と同時にプロコーチを付け、聴いてもらうことのパワーに感動。人事コンサルタントを経験後コーチに転向する。現在は企業でのワンツーワンコーチングと人材育成研修を中心に活動中。また「幸福な社員が強い組織を作る。社員の幸せは社長が作る」をモットーにエグゼクティブコーチングを行っている。誰もが自分の才能に気づき、十分に発揮できる世の中になるのを願ってやまない。とことん人の可能性を信じるコーチング魂と 3 人の子供を育てて培った忍耐強さと愛情深さで、じっくりゆっくり広い心で聴くことを大切にしている。

※保有資格 米国 CTI 認定プロフェッショナル・コアクティブ・コーチ (CPCO) / 社会保険労務士 / DiSC 認定ユーザー / サンタフェ NLP / 発達心理学協会認定 NLP プラクティショナー / 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プロフェッショナル・キャリア・コンサルタント

※所属 (株)しごと総研研究員 / (株)アメニモ所属リーダー / Joy★Free Café De コーチングスタッフ / 社長とコーチング実践委員会メンバー / JWCA (Japan Women's Coach Association) コアメンバー / 日本コーチ協会正会員

※HP <http://kao-space.com/>

※連絡先 Mail : [kao-space@rv.sunnyday.jp](mailto:kao-space@rv.sunnyday.jp)

電話番号 : 050-3530-9955