



独創的なアイデア、キラリと光る技術、地域に密着したサービス……規模は小さいながらも確固たる存在感を示す元気な企業には、それぞれに特長がある。ただ、そうした元気な企業でも、その経営者たちの多くがもっと充実させたいと考えている共通の業務がある。それが経理・財務だ。

今回ご紹介する経営コンサルティングおよび人材紹介・派遣業を営む株式会社ウィンパックは、そんな経営者の悩みに応え、自らそれぞれの企業の経理・財務部門の現場に入り込んで業務を支援するとともに、その企業の経理マンを育成するという、まさしく現場主義を貫いたコンサルティングを展開している。その先頭に立つ同社代表取締役社長の稲垣洋氏は、「経理・財務は会社の良心。社長にもしっかりとものを言える一人前の経理マンを育てたい」と熱い思いを語る。

企業にとってコンプライアンス（法令順守）の重要性や今後の労働力不足が叫ばれる中、一人前の経理マン育成やシニア層の人材活用は、日本のビジネス社会全体にとっても大命題。そこで今回はウィンパックの活動ベースとなっている稲垣氏の熱い思いから、次代のイノベーターが考えるべき経営のあり方を探ってみた。

文・・・松岡 功

次代の
イノベーター
innovator
をめざせ!

現場主義を貫いた独特の事業を展開する
経営コンサルティング会社の強いこだわりとは

株式会社ウィンパック
代表取締役社長

稲垣 洋

Hiroshi Inagaki

■会社プロフィール

株式会社ウィンパック

URL : <http://www.winpac.co.jp/>
住 所 : 東京都中央区京橋1-17-4 杉江ビル5F
業務内容 : 経営コンサルティング、人材紹介・派遣
設 立 : 2003年2月
資 本 金 : 1,250万円
従 業 員 : 8名
代 表 者 : 稲垣 洋
沿 革 : 2003年2月、稲垣氏が兼松時代に部下だった和南城嘉明氏（現・常務取締役）、帯津明氏（現・取締役）とともに設立。同業他社とはスタンスの異なった経営コンサルティングおよび人材紹介・派遣業を展開している。

『経理・財務は会社の良心。
社長にもものを言える経理マンを育てたい』

教育を軸にした経理コンサルを展開

ウィンパックのホームページを見ると、思わず目に止まるメッセージがある。

「ウィンパックは単なるコンサルティング会社ではありません」

「ウィンパックは単なる人材紹介・派遣会社ではありません」

では果たしてどんな会社なのか。その根本にある思いは稲垣氏に語っていただくとして、ここでは同社の事業内容を、ホームページに記載されている文面から抜粋して紹介しておこう。

まず、同社は単なるコンサルティング会社ではなく、「商社等の経理・財務部門で20年以上の経験を積んだ同社のスタッフが現場に入り、皆さまとともに問題解決を図っていく」ところが同業他社と異なる点だ。とくに対象となるのは、「人材不足（担当者の知識・経験のレベルや欠員）でお困りの企業の皆さま」。具体的には、経理業務等の指導・教育・代行をはじめ、決算書の作成指導・代行、有価証券報告書の作成指導、IPO（株式公開）やM&A（企業の合併・買収）のお手伝い、人材の紹介、スタッフの派遣などを行っている。

また、人材紹介・派遣業についても、「皆さまの相談内容やニーズに応じ、最も効果的な人材紹介・派遣の形態を提案する」というコンサルティングを含めたところが売り物。とくに人材紹介については同業他社とも連携しながら、経理・財務をはじめとして法務・総務・秘書・人事・経営企画・内部監査・広報・宣伝など、事務系、営業系、技術系に関わらず幅広い分野を対象としており、すでにならぬ実績を上げているという。

さらにそれらの事業活動を実際にイメージできるように、同社が公表している適用事例から一例紹介しておこう。コンサルティングと人材紹介を合わせたケースである。

都内に本社を置く中堅電気メーカーでは、決算前に経理課長の退職と担当者の入院が重なり、決算業務を遂行する人員がいなくなりました。また、同社は証券取引法に基づく公認会計士の監査を必要としているが、前

期の決算においてスムーズな監査が遂行できておらず、公認会計士より改善を図るように指摘されていた。

そこで同社の依頼を受けたウィンパックはまず経理課長を紹介し、さらにコンサルタントを派遣して、経理課長の教育および決算のための準備から監査の対応、報告書の作成までを現場に入って指導、実施した。加えて、公認会計士より指摘されていた問題点の改善や経理規定の見直しなども実施。同社は無事、決算作業および監査を完了することができたという。

ではこうした独特の事業活動の根本にある稲垣氏の思いとは、いったいどのようなものなのか。



稲垣：ウィンパックは業態としてコンサルティングを前面に押し出していますが、実は私自身はコンサルティングという言葉あまり使いたくないんです。とくに経営コンサルティングというと、ヒヤリングをして会社の仕組みをチェックし、改善策について格好の良いレポートを作成すればそれで終わり。依頼した会社は報酬として数千円も支払うケースもある。そういうイメージが強いのではないのでしょうか。私も今までの経験でそうしたケースを目の当たりにしたことがありますが、これでは現場で何の役に立たない。

果たして現場で本当に役立つ経理・財務のコンサルティングとはどういうものなのか。逆に現場を長くやってきた経験者として、自分自身何を支援してもらえばありがたか



ウィンパックのホームページ <http://www.winpac.co.jp/>

ったのか。そう考えていったとき、私の頭の中にひとつの言葉が浮かび上がってきました。必要なのは“教育”だと。それを実践すべく設立したのがウィンパックです。

では教育とは何なのか。私たちは経理・財務のエキスパートとして、お客さまの会社の経理・財務業務を支援しています。ただし、お客さまから最もご要望が多いのは、何らかの事情で経理・財務部門のキーパーソンとなる社員がいなくなってしまうので、適任者を早く紹介してほしいと。とくに経営者としては社内にはしっかりした経理マンを置いて、自分の右腕にしたいという思いが強い。ところがそう簡単に適任者が現れるものではありません。

そこで私たちは、そうした経営者の方々に例えばこうご提案しています。「経理・財務のスキルやノウハウがなくても、その素質のある優秀な人を採用してください。若い人でも大いに結構。6カ月いただければ私たちが現場と一緒に業務を行いながら、その人を一人前の経理マンに育て上げます」と。適当な人がいない場合は、私どもで紹介もします。万一、採用した人が途中で辞めたとしても、その会社の経理・財務を把握している私たちが支障のないよう業務を行います。これがお客さまにとってはリスク回避にもなるわけです。

経理・財務のコンサルティングとは、すなわち教育であるという私たちの思いが、これでお分かりいただけたでしょうか。

さらに私たちには、そうした教育を通じて一人前の経理マンをめざしている人たちにしっかりと伝えていきたいことがあります。それは「経理・財務は会社の良心」だと。つまりはコンプライアンス。その意味では、必要とあれば社長に対してもしっかりとものを言える存在でなければならぬということをお肝に銘じてほしいですね。ただし、経理マンにとってコンプライアンスというのは心構えだけで遂行できるものではありません。日々の1つ1つのルーチ

ンワークの中で教え込んでいかないといけない。例えば経理マンとしての表現力など、解説書などには書かれていない手法が数多くあります。そこに現場で磨き上げられたノウハウがあるのです。とはいえ、これもやはり教育するしかありません。

40年間経理畑ひと筋を武器に

「経理・財務のコンサルティングとは、すなわち教育である」、そしてその教育で最も伝えたいことは「経理・財務は会社の良心」だと語る稲垣氏。その言葉には、自らのこれまでのビジネス人生40年間を経理・財務畑ひと筋に歩んできたエキスパートならではの重みと見識がある。

そんな稲垣氏は1966年、慶應義塾大学商学部を卒業し、大手商社の兼松に入社してすぐに経理・財務部門に配属。その時点から“ひと筋”のビジネス人生が始まった。加えて兼松在籍中には、カナダ現地法人に4年間、アメリカ現地法人に4年間の出向も経験。1990年には同社を退社し、電子機器メーカーのユニデンに入社。同社では在籍10年の間に取締役財務本部長から専務取締役管理部門管掌を歴任。兼松およびユニデンで培ってきた経理・財務をはじめとした管理業務のスキルとノウハウが、稲垣氏のエキスパートとしての礎となった。

そして2000年にユニデンを退社した同氏は、当時同社が多角化していたそれまでの経営戦略を見直し整理しようとしていた化粧品事業の商権や商品を承継取得して設立した株式会社ファルダ・美ラボの経営に参画、後に代表取締役役に就任。同職を兼務しながら、2003年にはいよいよ自らのエキスパートぶりを発揮すべくウィンパックを設立し、代表取締役社長に就任した。

こうした自らのビジネス人生の中で、稲垣氏は何を考え、どう動いてきたのか。



稲垣：実は、兼松へは営業をやりたいと入ったんですが、初めから経理・財務部門に配属されて、以来ひと筋。ただ商社の経理・財務部門の人間は海外子会社や関係会社に出向するのが慣習になっていて、私もカナダやアメリカの現地法人に行きました。出向した会社は規模が小さいこともあって、経理マンといえども人事・労務をはじめ管理業務全般をカバーしなければならない。たいへんでしたが、でもそうした経験が後のためにもいい勉強になりました。

ユニデンに転職したのは、ヘッドハンティングがきっかけでした。ユニデンでは経理・財務部門を皮切りに、管理

部門全般の責任者を務めていましたが、1990年代後半になって多角化していた経営を見直すことになり、私は本業でない事業の整理に奔走する格好になりました。ほとんどの事業はエンドユーザー向けだったので撤退する手はずができたのですが、卸売りをベースにしているためにそう簡単にやめられない事業がひとつありました。化粧品事業です。実はこの事業、ユニデンとして15年ほどの歴史があり、卸先の大半が全国のエステティックサロンというユニークな形態でした。ですから、おいそれとやめるわけには行かず、結局その事業の営業責任者と私が経営パートナーとなって引き継いで、独立した化粧品会社としてスタートさせました。

とはいえ、私は化粧品業界をあまり知らないので事業そのものは経営パートナーに任せ、やはり長い間務めてきた経理・財務の仕事をやりたいと思い、兼松時代に部下だった経理マンたちと一緒にウィンパックを設立しました。

シニア層の人材活用にも注力

稲垣氏によると、ウィンパックもファルダ・美ラボも、ここにきて経営基盤がある程度固まってきたという。そこで両社の事業に共通する今後の一大目標として同氏が掲げるのは「シニア層の人材活用」。とくにウィンパックが展開する人材派遣業では、「経理・財務のスキルを持つシニア層の人材をもっと活かせるはず」と、その可能性に注目する。

シニア層の人材活用は、もはや企業ごとに取り組む問題の枠を越え、少子化・高齢化に伴う今後の労働力不足に対処するうえでの日本社会全体の重大課題となっている。1942年生まれの同氏もまさしくシニア層。それだけに強い当事者意識があるようだ。

では、同氏は具体的にどのようなシニア層の人材活用を図ろうとしているのか。



稲垣：今後、私たちがぜひとも力を入れていきたいと考えているのは、シニア層の人材活用です。この点は、私自身の周りを見ても切実な問題だと受け止めています。例えば経理・財務の仕事にしても、私と同じ年代で高いスキルやノウハウを持つ人材はたくさんいます。でもさまざまな事情で仕事をリタイアし、ぶらぶらしている人が少なくない。それは本人たちにやる気がないのではなく、自分の腕を活かせる機会がないからなんです。したがってその機会をつくってあげれば、まだまだそうした人材を活かすことがで



きる。私はそう確信しています。

ではその機会をどうやってつくっていくのか。そこでライセンスを取得して取り組むことにしたのが、人材派遣業です。ウィンパックでこれまで展開してきた経理・財務のコンサルティングや人材紹介業のノウハウを活かした派遣サービスならば、お客さまにも利用していただきやすいのではないかと。そしてその派遣する人材として経験豊富なシニア層の人たちが腕を振るえば、大きな相乗効果を生み出すことができると、私は見えています。

シニア層の人材活用は、ファルダ・美ラボの化粧品事業でも押し進めることを考えています。商品の卸先であるエステティックサロンも、今後はシニア層に利用者を広げていかないと市場拡大が望めません。そこに向けた商品とコンサルティングを展開すれば、サービスを提供する側も受ける側もシニア層の人口が増えていくのではないのでしょうか。ファルダ・美ラボの経営パートナーも私と同年なので、そうしたビジネス展開に知恵を絞っています。

ただ、シニア層の人材活用においては、避けて通れないネックがひとつあります。コンピューターリテラシーの問題です。若い人たちには当たり前のパソコン利用ですが、シニア層にとってはほとんど触れることのないまま今日まで来たというケースが少なくありません。今さらパソコンなんて……と思うシニア層の人たちもいるかもしれませんが、それは大間違い。パソコンはもはやコミュニケーションの大事な道具ですから、これが使えないと仕事にならない。シニア層の人たちはそう肝に銘じていただきたいと思います。

そんなネックも乗り越えながら、シニア層にはぜひまだまだ腕を振るってほしい。私たちはそうした動きを精一杯支援していきたいと考えています。



ファルダ・美ラボのホームページ <http://www.falda-bl.com/>