



主治医のような
社労士法人
オフィスオカモト

100年
ドアーズ
Doors

この100年が、どうなるか。

誰にもわからない。

でも、私たちがどう進みたいのか、

はわかる。決心しました。

未踏へのドアを開きつづける。



社会保険労務士のサービスを、

私たちオフィスオカモトが変える。革新する。

見たことのない、ふところの深い

新しいプロフェッショナル像を、世に示す。

Visions Developer Okamoto

さまざまな課題領域をまたにかけ、

企業のあらゆるお困りごとに、答を出す。

そこには、社労士の既存の守備範囲を超えた、

トータルソリューターの新しい姿がある。

さあ、未来へのドアを開けよう。新しいおせっかいのドア。

そんな解決法があったのか！とびっくりのドア。

企業をギアチェンジさせる上昇気流のドア。

世の中をもっと便利に進化させる大革新のドア。

これから100年で、

私たちは「人が開けないドア」を、たくさん発見してみせる。

そして先駆者としてそのドアを開き、

「人が行かない未踏の道」を歩んでみせる。

勇気と希望を胸に。世の中を少しでもよくするために。

100年ドアーズの先には、

ゆたかな出会いと未来が待っている。

胸がふくらむばかり。オフィスオカモトです。



限りある、人生。
限りなき、リレー。

人生には限りがある。しかし、人が人に、その想いや知恵、
信念を受け継ぐならば、限りはない。終わりはない。
バトンリレーにより、そのマインドは果てしなく生きることができるのだ。

「未踏を拓くスピリッツ。」
「新しいことにチャレンジするマインド。」
「人が開かないドアを開く、好奇心と開拓心。」
オフィスオカモトはこれらを、世代を超えて、リレーする。
継承すべき「見えない精神資産」と位置づける。

そして、私たちの事業活動のコアに据えてきた〈理念と哲学体系〉。
スタッフ全員が暗唱すべきこのコトバもまた、後につづく後輩たちが内面化し、
その行動でもってリレーしつづけることを、ここに約束する。
〈理念と哲学体系〉にこめた誓いは、
時代を超えて普遍的である、と信じる。

スタートの号砲はすでに大空にむけて放たれ、
私たちのリレーは、もうすいぶん前から始まっているのだ。
走れ。渡せ。転んだら起きあがれ。進め。しっかりと受け取れ。
20年50年100年。ゴールのないリレーを、ずっといつまでも。

100年リレーでつなぐ。
理念と哲学体系です。

Our Philosophy

主治医のような、
社労士であろう。

企業の健やかな成長のために、奉仕せよ。
顧客のためなら、社会保険労務士の守備範囲など、
ひょいっと超えてしまえ。
視界が広く、気のまわる主治医のごとく、
あらゆる悩み解決のために動け。尽くせ。全力で。
弁護士や会計士、税理士、行政書士などの人脈を生かし、
総合病院のようにワンストップで、
あの問題その課題を解消してみせよ。

社労士 岡本洋人は、岡本洋人とすべてのスタッフに、
いつもそう命じています。

企業のお悩み、ぜんぶ担当。
守備範囲を超える社労士です。

Service Policy 1

大きな企業様、難問をありがとう。

むずかしい問題にこそ、感謝して挑む。逃げない。やり遂げる。
これが、私たちのポリシー。「企業は人なり」と、心から信じます。
だからこそ、人の問題が複雑にいりくむ大企業の難問を解決すること。
そして、多くの人が気持ちよく働ける環境づくりをお手伝いし、
大きな企業様にもベンチャーに負けないほど、元気になっていただくこと。
私たちはそこに、成長の喜び、働くダイゴ味を感じるので。

その難問、オフィスオカモトに挑ませてくださるのですか。
うれしいです！ ありがとうございます！ やってみせます！

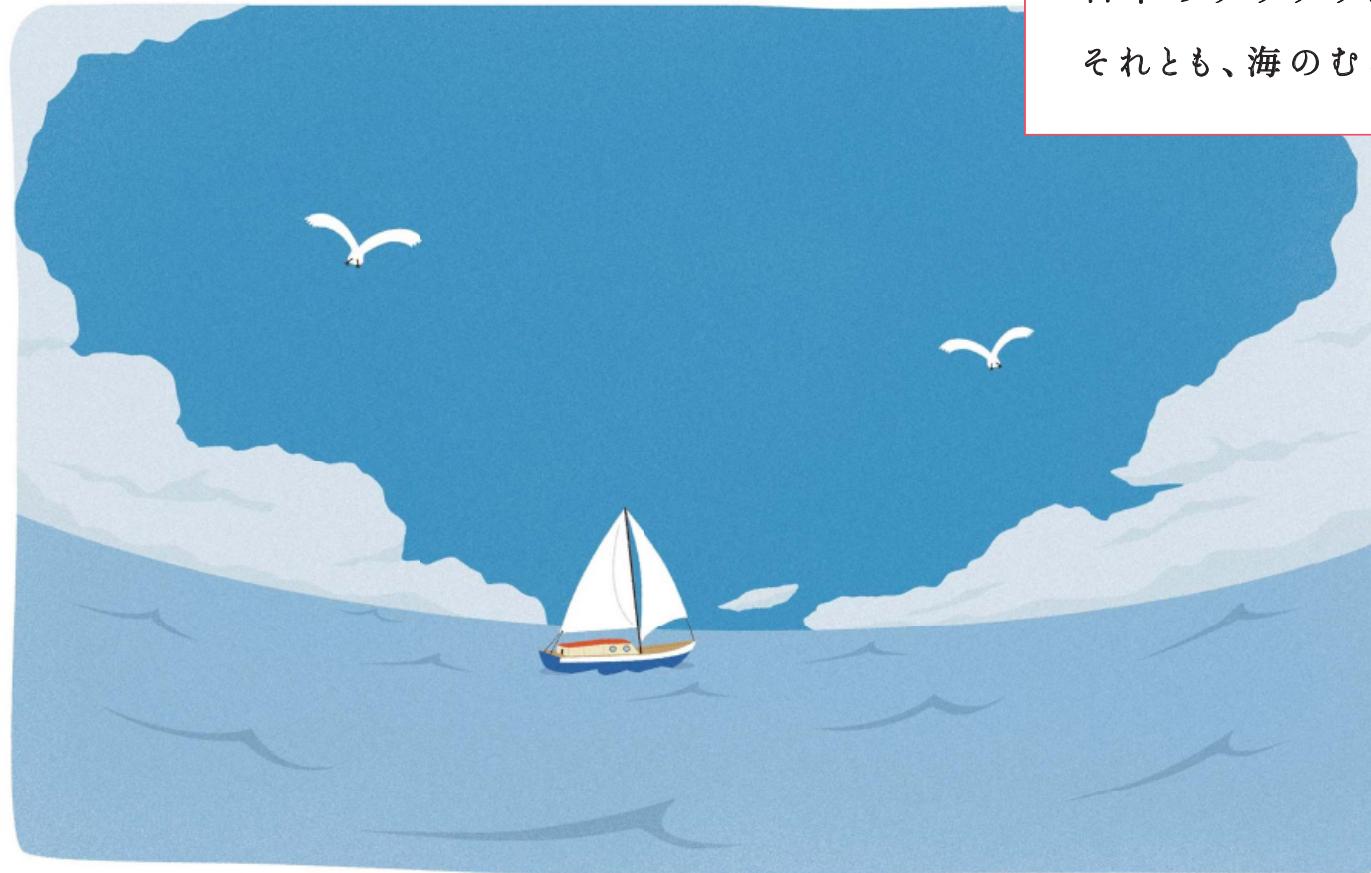
Service Policy 2

中小の企業様に、大企業水準を還元。

大企業様とのおつきあいでタテヨコに広げた人脈と見識・技術・経験を、
地元北海道の中小・中堅企業の皆様のために、最大限いかします。
私たちのスローガンは、「顧客は個客。一社一社の違いを尊重せよ」です。
「とことん個客視点」をモットーに、お客様ごとに異なる課題を
しっかりとウォッチ～分析し、抜本的な問題解決のためにスピーディーに動きます。
そして、オフィスオカモト単独では解決できない問題へと直面したときこそ、
開拓を燃やし、さまざまなパートナー・協力事業者へと働きかけて、
お客様のためにチームを組んで、もつれた糸を解きほぐしてみせます。

Our Slogan

- 1: 顧客は個客である。一社一社の違いを尊重せよ。
- 2: 「とことん個客視点」で、その一社の最善最適を探せ。
- 3: 北海道を元気にする。大企業水準のソリューションで。



2100年代よ、こんにちは。
北海道にはった根は、
どこまで伸びているだろう。
日本のすみすみまで。
それとも、海のむこうまで。

吹きくる風、寄せくる波に、
オフィスオカモトはもまれたい。

Wind and Waves

夢の実現は、だいたい
大言壯語から始まる。
オフィスオカモトは、
堂々と大ゲチをたたきます。

**Step
01**

2019年までに、
北海道の労務トラブル減少の
立役者になる。
北海道でなくてはならない存在に。

**Step
02**

2026年までに、
日本の労務トラブル大幅縮小の
けんいん者になる。
広くビジネス界から注目が。

**Step
03**

2046年までに、
アジアの労務トラブル改善のお手本に。
リスペクトジャパンの声。
アジアの人々が働きたがる法人に。

**Step
04**

2116年までに、
地球サイズで労務トラブルの削減に尽力す。
エクセレントカンパニーとして名をはせる。
ワールドワイドでお困りごと相談が。
注目グループになる。

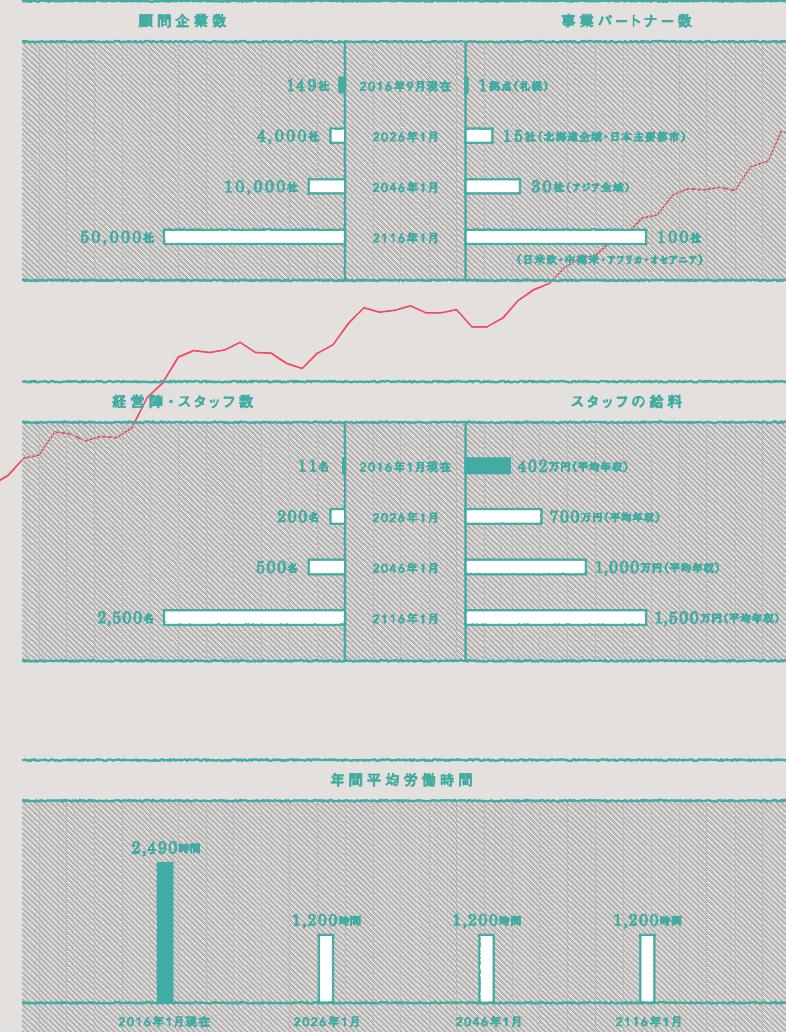
これが、オカモトの未来計画

Break the Limit Okamoto

ひとを動かすのは、
情熱だけじゃない。
掲げた数字が
強力なエンジンになる。

これが、数字で見るオカモトの100年。

Break the Limit Okamoto





開発と普及を成しとげれば、
産業界は、正しい答を一瞬で手にできる。
企業業務は、大幅に効率化する。
社労士は、2つ上の知的存在へと進化する。

オカモトが挑む理由が、ここにある。

TBMが開発したワトソンとは、自ら主体的に認知し学習する、
質問応答・意思決定システム。一般的には次代の人工知能と呼ばれる。
オフィスオカモトは、この革新的な機能をベースに、
独自の業務システムを開発することを決定した。

かなり多額の投資が必要となるが、すでに開発はスタートした。
TBMも開発に前のめりになってくださいました。
多くの方が「それはいい」と賛同くださり、厚いご支援もいただけた。
つまり、ありがたい環境が、整った。
だから、私たちはやりとげなければならない。

Develop Visions for Innovation

社労士業務を「人」中心の労働集約型から、
『コンピューティング』による知的情報化サービスへと進化させる。
もし社労士が、従来のやり方にうすくまっているならば、
早晚、米国系などの先駆カンパニーが開発する『人工知能応用システム』により、
仕事と立場を奪われ、「淘汰」という厳しい洗礼を受けることになるだろう。

であれば、私たちが先陣を切り、私たち自身の手で『自動化』という、
地殻変動を起こしたいと思った。同時に、社労士があるべき新しい姿、
人工知能にはできない『コンサルティングモデル』への転換を、
私たち自身が脱皮する姿でもって、指し示したいと思った。

自らへ前のめりに脱皮を謀し、専門知識と経験をベースにしつつ、
従来の枠組みを超えて「経営に直結する課題」を解決するコンサルタントへの進化をめざす。
それができた社労士は、きっと、市場価値のきわめて高い新しいナレッジワーカーとして、
求められてやまない立場と尊重を手に入れることができるであろう。
私たちは、その社労士進化論の起点となる。

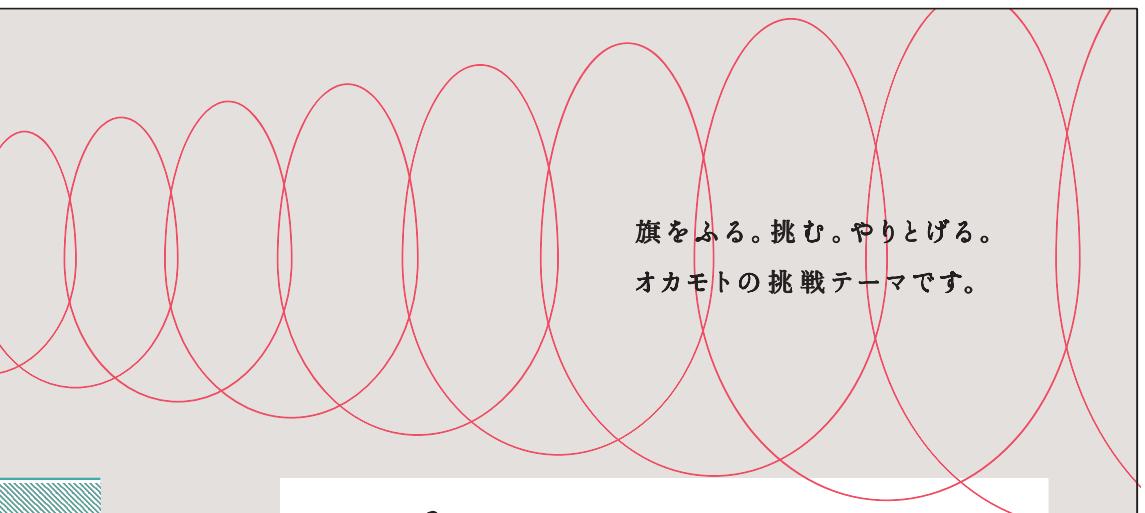
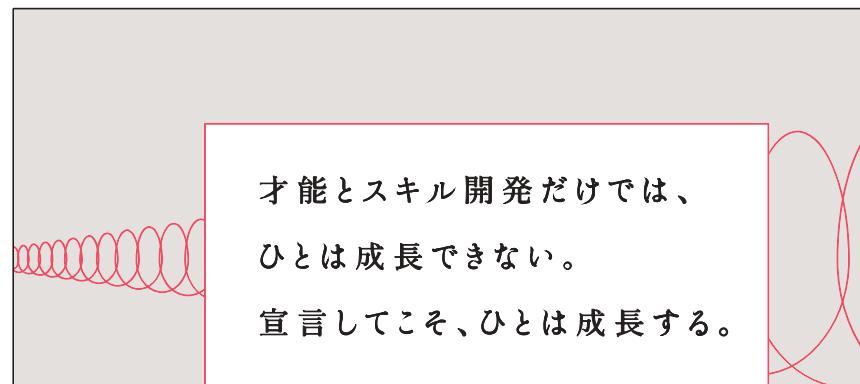
ワトソンについて、簡単に説明しておく。
この意思決定システムは、膨大な専門知識を持つだけではなく、
進行形で学習して自ら知識を拡大する能力を持つ。その経験と知識は、
何人もの熟練の専門家チームの支援を受けていよいよなもので、
相談者はきわめて精度の高い「解決策」を手にすることができますのだ。

もはやワトソンは単なる「解析」ではなく、
人間が到底できないほどのとてつもない情報量を自分で勉強し、
一瞬で正確に考え、最適解を導きだす存在なのである。

関連資料によれば、4,000以上の白血病の論文を1秒もかからずに読めるという。
しかも蜿曲表現や難しい比喩も理解できるし、たった数週間で新しい言葉も話せるようになる。
症状が出る前に病気を特定でき、その鋭い目利きはまさにドクターを凌駕する。

ワトソンは、人間をはるかに超えて、いわゆる発明や発見に近い
「答」や「提案」を次々と生み出す、超知的 existence のだ。

オフィスオカモトは、やる。
このドアのむこうには、社会価値がある。



お客様満足へのテーマ

#1
本業は、社労士業務じやなく、企業成長支援。

経営者の懷に飛び込む。組織の根っこに水をやる。
名刺一枚で悩みに近づける仕事。やらなきゃ、お客様いが嘘になる。

経営や組織の方向性があいまいなら、ミッションやビジョンだってつくる。組織になんらかのハラメントが起こっていて、必要があると判断したならば、経営者を越えて、当事者たちに話を聞く。原因をはっきりさせ、当人たちに正面から伝える。組織の仕組みや制度、ルールに落とし込んで、2度と再発しないように構造改革する。事業プランにお悩みなら、他社の成功事例を多角的に紹介する。そのうえで、協力パートナーと協業しながら、成長プランを進言することもある。多くの経営者は孤独であり、進言者不足に困っている。「それ、オフィスオカモトがやらずに、誰がやる。」そんな気構えで、経営の内実に深くコミットする。私たちの本業は、社労士を切り口に、企業の成長や強化をサポートすること。それが「仕事の本質」である。

#2
おせつかいと、おせつかいは、おせつかい。

「おせつかい」に提言する。
ときには、いやがられる「おせつかい」も、顧客重視の行動。

たとえば、経営者としてのミッションやタスクという、いわば公的なテーマに、親子や兄弟・姉妹という「家族としての課題」という私的なテーマが混在し混乱してしまうことがある。簡単にいえば、経営者としての責任、家庭人としての愛情やしがらみが、しっかりと縁引きされていないのだ。そんなときは、客観的な第3者としてその「にぎり」を半面に担当させていただく。創業家に対し、透明な経営、健全な家族との対話と理解。この2つを明確に継承させていただくことも、オカモトの大切な仕事だと考える。おせつかいは、善である。おせつかいは、愛情である。

#3
機に自分を縛るな。
人のために駆けつけろ。

思わぬ困りごとに直面し、人が途方に暮れているとき。
駆けつけて相談に乗ってくれた人を、人は決して忘れない。

経営者など、責任ある人と会える幸せを噛みしめよう。一人では経験のできない多様なことを教えてください。そこに感謝しよう。そして、その感謝をカラダで表現するために、その人が困っているなら、わざわざ駆けつけよう。飛んでいこう。一生懸命あえる関係とは、そういう関係のことである。

#4
問題は対処するより、予測して予防する。

取引先企業に問題が起こってからの対処では、半人前。
起こさないために予防対策を実践して、1人前のプロ。

問題を未然に防ぐために、これまでの事例や経験から、将来リスクを予見する目利き力を養う。また過去の実績実例から、解決ナレッジを項目化・明文化・体系化し、先まわりして提言することが重要である。たとえば「誰もがぶつかる問題点を先につぶす。経営や組織運営の心得」として、事前にお伝えする。そんな先まわりのスタンスが、オカモトの姿勢である。

#5
ファーストコールで、コールで、負けてたまるか。

どこよりも一番に電話をいただく。ファーストコールで、トップ1の仕事をめざす。「相談のしやすさ」でどこにも負けるな。

専門知識は、その道の専門家に負ける。しかし、「最初に相談したい、しやすい」で負けるな。ファーストコールトップ1の仕事をめざそう。私たち自身の知識量も、聞く力も、対話力もぐんと上がる。そこを起点とし、さまざまな領域のスペシャリストとパートナーシップを結ぶ。司法、会計税務、経営コンサル、企業ミッションやビジョンの開拓、あらゆる企業表現、内規、福祉、不動産、建築フィールドなどなど。オカモトが「マルチなソリューション提供のドア」になれる。

お客様満足へのテーマ

#6

その人が
想
像
しよ
う。
よろこぶ
シ
ン
を。

ちょっとした事務処理の向こうにも、
人の喜怒哀楽の物語がたくさんあるのだ。
人の心模様を、自分に引き寄せて想像しよう。

たとえば、転職者の心を想おう。3日で保険証が届けば、会社が自分のために早くから準備してくれた。自分は会社から必要とされている。転職してよかったなど、じわじわうれしくなるだろう。逆に、遅れて保険証が届いたらどうだろう。疎外感にさみしがなるだろう。

#7

開き直る人。
正しくないのに
お断りする。

ときに経営者は、制度の不備で従業員を傷つけることも。
しかし改善しようとする心が尊い。

だからそれがない人とはつきあわない。

人は間違える生き物。私たちも同じ。人間のいたらなきを、認めるところから始める。もちろんそこに甘んじるのではない。私たち自身も同じく、「間違いだった。これから変えたい。よくしよう」という改善心が尊いのだ。そんな姿勢には、本気で協力しよう。支えよう。しかし逆に、「これでなにが悪い」と開き直る人とは、決してつきあわない。正しさとは、そこにある。

#8

よい報酬でよい仕事。
悪かろう。
安からうは、

料金なりに、という仕事はない。料金が並より上なら、
仕事の質はそれ以上。これが、オカモトのお値ごろである。

いたずらにコストダウンしない。短絡的な安売りは結果、自分自身の怠慢を生む。「安いんだから、悪かろうでいいだろ」と、手抜き仕事を正当化してしまう。たとえば、相場を少しだけ上回る料金をいただいたなら、相場の仕事範囲と質をそれ以上に上回る。気合いと顧客への想いを胸に、標準ラインを大きく突破しよう。

#9

企業規模に
だからこそ大企業を。
上下なし。

自覚しよう。大企業の期待に応えられる知識と経験が、
中小零細への貢献につながる。

中小零細企業への価値提供を大切にする。だからこそ、従業員500人1000人規模の大きな企業の課題解決に積極的に取り組む。規模が大きいほど、困りごともワイドで多種多様である。すなわち、私たちの課題発見力と解決力もワイドに拡大できる。すべての問題領域への対応力を高めることができる。自覚しよう。大手のお困りごとを創る社労士は、中小零細のいかなる問題も創することができます。

組織づくりへのテーマ

#1 独立できる人を集めて、つよい組織力を。

自立心のある仲間を採用する。育てる。そのうえで、「起業独立よりオカモトにいたい」と選んでもらえる会社になる。

独立できるだけの自立心と主体性をもつ人物でなければ、守備範囲を乗り越えて、お客様のために踏み込んだ提案などできない。だから、独りで立てるような人材を採用していく。オフィスオカモトにいなければ身を立てられないような人は採用しない。育てない。「独立よりオカモトのスタッフでいたい。」そう思われる魅力を養うことでの生涯のつきあいをめざす。

#2 理念は飾るものではない。クチにするもの。

さあ朝だ。『理念と哲学』を、全員で唱和しよう。
クチにするから、内面化され血肉となる。実践へつながる。

時に流されて、忘れてはならない。理念は飾るだけなら、必ず形骸化する。日々、コトバとして発し、耳で聞き、仲間と確認しあうから血肉となる。そのように内発性は育まれ、具現的実践へつながっていく。そして、その実践内容をみんなで共有することで、揃るぎのない精神カルチャーが醸成されるのである。

#3 給料も労働時間も、自慢したくなる法人に。

給料の水準も、休日休暇や残業の少なさも相場を超えない。
迅速にがんばる人、改善改革をしつづける人に、やさしい法人に。

人間にとって、仕事は目的ではなく、豊かに暮らすことが目的。仕事に全力全身で取り組むことで、精神を充実させる。生きがいを見出す。経済的にも時間的にもよりつくることで、個人の生き方も家族との安らぎも、豊かになる。仕事は幸せの母でなければ意味がない。また、ひやみに節税に走らない。法人税をしっかりと納める。社会への貢献しがあって、人の幸せはある。オカモトの信念。

#4 生涯でいちばん勉強できる場所となる。

企業は働くだけの場所じゃない。生涯学びつづける場所だ。
100年、スタッフ教育に投資しつづける。

仕事に直結する知識だけでは、足りない。それだけでは、社会人として豊く豊かに、まわりから尊敬されながら生きることはできない。社会や経済、カルチャーの動向を読み目、世の中の変化をふまえて、どう生きるべきかを哲学できる力、観として、歳しいこの時代に子どもをいかなる方針と計画で育てるべきか考えられる力、配偶者と語り合い、どうやって日々の生計と将来の財産設計をゆとりあるものにするかプランニングできる力。それらの養成のために、時間とお金をかけて投資しつづける。

人間磨きへのテーマ

#1

なるな。

いまだけ。金だけ。

自分だけ人間。

社会を想え。人を想え。誰かのために、生きてこそ人間。

人と人の間にあるから、人間。

いまだけ。金だけ。自分だけ。そのような人間の応募は固くお断り。いっしょに働くことなどできない。自己中心的で拜金主義の人間に、世の中に立たせる向上心も、サービス精神やホスピタリティも欠如している。1秒たりとも、お客様をまかせることがなどできない。

#2

内も外も磨くから、
人間は光る。

「内面」への失望、「見かけ」への落胆。どちらもプロ失格。
心やスキル=内も、身だしなみ=外も、油断せず磨こう。

オカモトの社員像は、単なる請負いの事務ワークではない。企業の鐘やかな労務環境と仕組みづくり、そして社風と業績に貢献する(戦略型の専門家)であり、(企業内コミュニケーション円滑化のコンサルタント)でもある。当然、専門知識・企業関連の見識・人間の幅を広げるなど、内面を研ぎつけることがスキルの要である。同時に、働きかけ型のナレッジワーカーにふさわしく、外面も知的でスマートでなければならない。「外面はいいけど内面がね」という失望が大問題であると同じく、「内面はいいが外面がちょっと」という落胆もまた同じく大問題である。内も外も含め、ホールパーソンとして好感を寄せていただくことが、私たちの目標像である。

#3

組織人間ではなく、
社会人になる。

個として孤立するな。せまい組織人になるな。
地域生活者や異業種、縁者とのつながりを大切にする。
顔と視野の広い社会人になる。

私たちは、どこに生を受けたのか。法人組織ではない。いまのこの世に、この社会に、生を受けたのだ。生を精いっぱい生きるとは、この社会の人とのつながりを広く大事にすることに他ならない。組織だけで得た知識など、しょせん小さい。社会からの学びは、広く大きい。広く大きい人間になろう。

#4

余命1年だと
仮定して、
生きる。

人生80年も、余命1年の連続であると考えよう。
人間は弱いから、ときにエゴがある。エゴを少しでも抑えるために。
終わりを意識すれば、あの人にも仲間に、その人のために本当のことを遺言できるではないか。もっといい会社、もっといい組織にするために、改革プランを書わずにはいられないのではないか。自分を捨てて、出会った人たちのために。そんな気持ちになれるのではないか。余命1年の意識は、人をよくやさしくする。

1年10年30年50年、

そして100年。

私たちのバトンは、ときに地に落ち、

雨に打たれ、ふんづけられ、

土砂に流されることだろう。

笑っちゃうほど汚れることも、きっとある。

それでもバトンは、ぎゅっと手離すものか。

転んでも、立ちあがり、

みっともなくとも前へ進むのだ。

そんなの、逆に大歓迎だ。それこそが、

誇りあるチャレンジャーの姿じゃないか。

オフィスオカモトは、

100年、ずっと、胸をはりたい。

