

バックオフィス業務の 悲喜交々

働き方が多様化し、企業の実務はますます煩雑になる一方だが、中小企業の管理部門は得てして人員が限られているもの。内勤であるがゆえ、他社と交流する機会も少なく、業務のガラパゴス化が生じがちです。そこで、規模も業態も異なる企業等で勤める実務担当者3氏に、日頃の業務にまつわる苦労や醍醐味、またご自身のキャリアなどについて語り合ってもらいました。

これまでのキャリアと 日常業務

まずは簡単に自己紹介させていただきま
す。従業員550人ほどの富士フイルムソ
フトウェア株式会社の経営企画グルー
プで、総務、広報、内部統制に関わって
おります、遠藤憲利と申します。

現職は4社目で、入社して半年ほど
です。1社目では、総務を中心に人事、採
用、人材開発、組織開発等幅広く担当し、

下白石

14年ほど勤めました。2社目では採用業務
を、3社目では、総務と組織開発の領域を
中心に、従業員のエンゲージメント向上を
ミッションとした業務に従事しました。4
社目の現職では、総務、広報として、福利
厚生やオフィス環境整備、社内イベントや
エンゲージメント施策など、従業員向けの
サービス改善に努めています。

現在フリーランスで、企業のバックオフ
イス周りの支援ですとか、研修プログラ
ムの開発をやらせていただいております、下



写真左から、永原夢実子さん、下白石和美さん、遠藤憲利さん（2025年3月13日談）

永原

白石和美と申します。

元々は中小企業やスタートアップで、1
人から数人規模のバックオフィスの経理を
中心に担っていました。

キャリアのスタートは30年以上前、半導
体系の町工場の経理です。当時は、小さな
会社の経理といったらバックオフィスを全
部やる役回りだったので、発注や登記をは
じめとして、備品が壊れたときの対応な
ど、社内の何でも屋として働きました。そ
の延長線上で、その後のキャリアでも、バ
ックオフィス全般に関わるような働き方を
してきました。

株式会社IPPOで、総務、経理、労
務、ITなどのコーポレート業務を担って
おります、永原夢実子と申します。

元々、不動産の営業を10年ぐらいやって
いましたが、事業撤退により、管理部に配
転されました。メンバーは2人で、もう1
人が採用活動を中心に動いていて、それ以
外の実務を私が担っています。

日々の実務はGoogle先生と友達になっ
て進めています。法改正への対応など、
Google先生にもわからないことも多々あ
るので、都度、役所か顧問の社労士さんや
税理士さん、弁護士さんにZoomや電話で
尋ねながら、5年弱ほど1人コーポレート
をやっているような状態です。

みなさんは、日々の業務としては具体的
にはどのようなことをしていますか？
具体的な業務としては、主にファシリテ

イ、BCP、安全衛生のほか、総務庶務、社内イベント、あとは社内外広報などの従業員向けサービスに携わっています。私の役割はマネジメントが主となり、メンバーの成果創出に向けた支援をしています。スポットのプロジェクトは私が担当することもあります。

下白石

私はいま、IPOを目指すスタートアップを2社ほど支援させていただいています。また、企業プロダクトのユーザーコミュニティの立上げのサポートや、会計事務所のスタッフ向けの研修プログラムの開発支援もしています。

永原

IPOって大変だと聞いています。

下白石

たまたま私がこれまでIPOを2回経験しているので、お声がかかりやすいのかなと思っています。なおかつバックオフィス周りをまるっとひと通り経験していることも重宝されているような気がします。ほかに、経理処理や稟議システムづくり、ワークフロー等の仕組みづくり、補助金の申請手続きなどを代表の方と伴走するような感じでやっています。永原さんは、日々どんなふうに働いていますか。

永原

従業員35人の不動産会社で、営業が9割のなか、管理部が2人なので、目の前の仕事を肅々とやる感じです。創業8年目で、とにかくフロントに立って、会社の知名度を上げるぞとか、売上を立てていくぞみたいな風土なので、管理部に対しては協力的な雰囲気ではないように思います。だから、

ら、遠藤さんの会社のように、すでに型ができ上がっている会社が羨ましいです。当社でも型をつくり始めているのですが、それを社内浸透させるのがこんなにも大変なのかと。マンツーマンで丁寧に伝えてもなかなか定着しませんね。

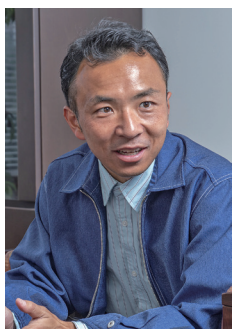
企業文化をいかに醸成するか

遠藤

難しいですね、社内広報は。カルチャーを言語化することが経営層もまず悩むところだと思っています。前職では、経営層に「当社のカルチャーを共通言語化したら、どういうワードになりますか」とディスカッションしてもらいました。するとその過程でキーワードが出てくるので、それを採用要件や人事評価に落とし込んだり、要は言語化されたものを、さまざまなフックを使って少しずつ社内に浸透させていきました。中長期で取り組む必要があります。経営者がすべてを見渡せるのは、30人くらいが限界と言われるじゃないですか。現在35人なので、もう目が追いつかない。私が直近でIPOした会社には、従業員

永原

下白石



富士フィルムソフトウェア株式会社
経営・管理本部
経営企画グループ課長
えんどう かずとし
● 遠藤 憲利

主にIT企業にて約20年、コーポレート業務を幅広く経験。2024年、富士フィルムソフトウェア(株)に入社。総務、広報として、福利厚生やオフィス環境整備、社内イベント、エンゲージメント施策など主に従業員向けのサービス改善に努める。

永原

が30人ぐらいのときに入社して、辞めるときは100人を超えていたのですが、50人を超えると顔を覚えられないし、勤怠を締めまでに提出することとか、整理整頓とか、人数が増えるほどできなくなっていくのが悩ましかったです。

下白石

Slack上でボットを作成したり、Notion等にマニュアルを入れておくなどは、一定の効果はあったかと思っています。

永原

当社でも、NotionやGoogleドライブにマニュアル等を入れておいて、自分に質問が来ないようにしています。あと、何か新しい制度等を導入する際は、実務を担っているのが私1人なので「私がすべて知っていますよ」という雰囲気を出すことも大切かもしれません。属人化してしまうのはよくないのですが……。

下白石

インボイス制度の導入時には、全社ミーティングの場で「インボイス制度始まりですよ」「そもそも消費税の仕組みはね」というところから、「ちゃんとやらないと会社がかんなんふうに困りますよ」というところまで落とし込んで話をして、

それでも足りないだろうから、各事業部のミーティングを行脚して、導入から1年後にもう1回「インボイス覚えてますか」と言って回りました。

それでも、現場の人は理解し

ようとしてくれないんですね。だから、ちゃんと守らないと、会社の利益がこれだけ出ていても、インボイスがないとこれだけ利益が減って、最終的にあたたちのボーナスの原資がなくなるんですよとか、自分ごととして考えてもらえるような伝え方を心掛けてはいました。

あとは、会社の近くの飲食店でインボイス対応しているかどうかの一覧が欲しいという意見が出たこともありました。

それは甘えすぎだろうとも思ったのですが、苦肉の策として、SaaSで、利用した飲食店がインボイスに対応しているかどうかをみんなに報告してもらうようにしました。

永原

遠藤

それはいいアイデアですね！

会社の規模によって、管理部門の役割期待値って変わってくるような気がします。一定の規模を超えると、プロフィット部門をいかに本業に集中させて、間接コストを削っていくかという方向に切り替えなければいけないフェーズがあるんですね。

私はどちらかというとき常にそういう環境にいました。いかに仕組みをシンプルにわかりやすく仕立てて、現場の人がそこで無駄な時間を使わなくて済むようにするか。余計なものをどれだけ簡素化してあげて、本業に集中してもらうか。

下白石

そうですね。会社の成長に連れて、絶対にそっちに行かなくちゃいけません。



しもしらいし かずみ
● 下白石 和美

中小企業やスタートアップ等で、経理を中心に、総務、労務、法務など管理部門業務全般を経験。管理業務にまつわる実務能力や2度のIPO経験等をもとに、現在はフリーランスで企業のバックオフィス支援や研修プログラムの開発支援等を行なう。

バックオフィス業務の醍醐味

経営層の期待値と現場従業員のニーズを調和させ、最適な形で実現することを重視しています。

経営層がやりたいことと、従業員が望んでいることって、相反することもあります。そこを両方の納得度を得ながら着地させるのが醍醐味です。

オフィスファシリティでいえば、固定費を抑えたい経営者はやはり多いですね。そうになると、床面積をいかに有効活用して合理的なオフィスをつくるかとなりますが、従業員のほうには、リラクセスしたり集中したりできる環境が欲しいなど細かい潜在ニーズがあるわけです。それらを汲み取りながら経営層に納得をしてもらう。ただ、定性要因で説明しても難しいので、どれだけデータで提示して納得を得るかが、腕の見せどころでしょう。

なるほど！ 具体的にはどういったふうなデータを提示するのですか？
たとえば、従業員アンケートを実施しま

す。会議室であれば、よく使う時間帯や部屋のサイズ、ウェブ会議であれば自席でもできるのか専用の部屋が必要なのか。そうしたファクトを定量的に回収して、8人用の会議室を4部屋設けましょうとか、テレワーク勤務者が従業員

数に対して4割だったら全体の席数を6割に減らして、その分を他のスペースに活用しましょうなどと経営層に提示します。

また前職では、固定費削減のために、オフィスの契約更新の際、賃料交渉をして坪単価で数千円下げたこともあります。

すごいすごい！ どうしたらそんなことが可能なんですか？

もうあの手この手を使いました。たとえば、入居していたテナントビルの空室状況をリーシング会社に直接聞いて、翌年にまとまって退室する情報を得るなど、先方の事情を鑑みたストーリーを考えて交渉に臨みました。

永原
遠藤

それはすごい話ですね！

いろいろなご縁もあって、好条件が重なりました。下白石さんは、どんなところに仕事の醍醐味があると思いますか？

やはり人に感謝されると、やってよかったなと思っていますよね。たとえば、現在支援しているスタートアップがシリーズAの資金調達をしたときに、代表は会計に明るいわけではないので全然わからない。いっしょになって昼夜問わず対応したら、

下白石

「無事に調達できて本当に助かりました」と言ってもらえて、大変だったけれどやってよかったなと思っていました。

また、直近でIPOした会社では、IPOと事務所移転を同日に行なったのですが、上場日は始発で出社して東証システムにいろいろな書類を1人でアップして、一息ついたら東証でのセレモニーに出席して、今度は移転先のビルで荷物の搬入に立ち会って、夜は祝賀会の用意をするという1日もありました。

永原

下白石

うわあ、体調崩しませんでしたか？いや……。心はちよつと病んだっばいですが、自覚はなかったのですが（笑）。

永原

私も感謝されるのはもちろんうれしいですが、逆に、私の存在が必要なくなったとかが、割と私のなかでは醍醐味になっています。現状すべてについて、1つずつ拾って型にしてそれをみんなのフローに落とし込んで習慣化させていくフェーズにあります。その都度みんなから質問を受けて対応しているのですが、そうした問合せや要望がなくなったときに初めてフローが出来上がったと思えるので、1つひとつ私の手から離れさせることが、やりがいになっています。

遠藤

それをうれしいと思えるって、すごいですよ。いつまでも頼られ続けたいとか、自分の存在感が残ることにやりがいをを感じる人が管理部門には多いと思います。私も昔はそうでした（笑）。

今後のキャリア展望

遠藤

キャリアでいうと、さまざまな規模の会社で総務を中心に幅広く経験させてもらったので、これまでの経験をもとにスケールするフェーズにいると感じています。特に従業員のエンゲージメントに資する役割を長く経験してこれたのはよかったと思います。私は事業会社で人の顔が見える距離感で働きたいと思っていて、みんなが働きがいを持って仕事ができる環境をつくることに強い関心があります。なのでいまは、自分の興味関心のあるところで仕事をさせてもらっています。

永原

私はコーポレート経験がまだ5年弱しかなくて、年齢や経験を考えると、いまからコーポレートの領域でキャリアアップしていくのは厳しいのかなとも思っています。性格上、1つのことに熱中して専門性を高めていくことよりも、全体を見てどれが最適かを考えて調整することのほうが喜びを持って仕事ができるので、ずっとゼネラリストでいるんだろうなと思っています。とはいえ、会社が成長すればするほど、スペ

下白石

シャリストが入社してきて自分の存在意義が薄れていくのではという不安もあったりします。あとは実務が好きなので、マネジメントよりは、自分が前線に立って業務に取り掛かるというのをずっとやりたいと思っています。とりあえずは目の前の仕事に向き合って自分を高めていくしかないな、という感じです。

私の時代はネットもなく、本を読むか誰かに聞くかしかないとこから始まって、経理のほか、総務・労務・法務も経験し、英語を使った仕事もしたり、たまたまIPOもしたり、さまざまなことを経験してきました。この界限で働いていると、経験も浅いの1人でバックオフィスを担わされて困っている人によく出会います。特にスタートアップのバックオフィスは、経験の浅い人に難易度の高いことをさせる傾向にあり、そのような環境でメンタルをやられて潰されてしまう人もたくさん見てきました。人を育てるといっておかしいですが、次世代を担う若い人に私の経験を伝えていかなければいけない、というのを40歳を過ぎた頃からばんやり考えていました。



株式会社IPPO
管理部門 総務・総務
ながはら ゆみこ
● 永原 夢実子

不動産会社にて約10年間、営業職として勤務。2018年、(株)IPPOへ入社し、2020年にコーポレート部門に配置転換。未経験から総務・労務・総務の実務をこなす。ことし3月末付で(株)IPPOを退職し、4月からファインディ(株)のコーポレート部門に勤務。

いまは労働力も減っていて、働き方改革も進み、昔のような「背中を見て覚えろ」という方法は通用しない時代です。人材育成の面で、バックオフィス担当者も企業もハッピーになれるよう貢献していきたいと思っています。