

PROFILE

米津 晋次

Shinji Yonezu

社員、名古屋事務所長、税理士

1962年愛知県生まれ。
SEを5年経験後税理士事務所に転職。
2005年9月米津晋次税理士事務所独立開業。税務と共にマネジメントゲーム研修講師で「戦略MQ会計」理論の普及に注力している。著書に「利益が見える戦略MQ会計」(共著、かんき出版)などがある。



は「弥生会計」を使っていたので事業統合による業務上のスタッフの負担もほぼありません。申告ソフトや業務の進め方、メールアドレスもそのまま維持してよいとのことでしたので、請求書発行など一部バックオフィス業務のみ対応する柔軟な要件でした。
森 私どもとしては、米津先生がまだ5年、10年働けるという部分が大きかったです。事務所のM&Aにおいては、事業統合される事務所のスタッフやその顧問先が不安になるのは目に見えています。そのため、まずは名古屋事務所のスタッフのストレスを最小限に抑

CLOSEUP YAYOI SERVICE 02

弥生の会計事務所M&A仲介採用と定着にもつながる、事業承継の新たな選択肢

日本税理士会連合会の第7回実態調査(令和6年1月1日時点)によると、税理士の年齢層は「60歳代」が最も多く、次いで「70歳代」、「50歳代」で、「60歳代」以上が半数以上を占めることがわかった。高齢化する税理士業界において、事業承継は最も重要な経営課題の一つとなっている。今回、東京・千代田区の税理士法人クリアコンサルティングと愛知・名古屋の米津晋次税理士事務所は、弥生株式会社の仲介によりM&Aを実施した。この事例を通じて、個人事務所における事業承継の課題と、M&Aを通じた解決策について率直な意見を伺った。

Company Data

税理士法人クリアコンサルティング

■代 表 者: 森 雅和 野沢 泰之
■社 員: 米津 晋次
■設 立: 2005年7月
■本 店: 東京都千代田区

――事務所のM&Aに踏み切られた背景をお聞かせください。
米津 事務所を続けていくにあたり大きく3つの課題がありました。まず、一つ目が後継者問題です。私自身、息子が2人いるのですが、自分のやりたい仕事を優先させました。一方で事務所の後継者を育ててはいけなかったのですが、税理士資格者で優秀な人材は育ってくると独立などにより、結果的に事務所内で適切な後継者を育成することができませんでした。それと還暦を過ぎ健康リスクがますます高くなっていくことから、私にもしものことがあった場合にお客さまやスタッフに迷惑をかけないようにしたいと思いました。

二つ目は事務所運営の問題です。管理職の育成もできなかったため、スタッフはほぼ定時で帰宅し、多くの業務が私に集中していました。体力が落ちていく今後はこの状況は続けられないと感じていました。

三つ目が人手不足による人材確保の難しさです。正社員の募集に対して、ほとんど応募がない状況が続いていました。仮に応募があってもなかなか採用に至りません。理由の一つに、私の年齢が60歳を超えていることもありました。そのため、このままでは事務所の存続が危ぶまれると感じていました。

譲渡先を決めたポイント

――そうした中でM&Aへ行動を起こ

設け、この3都市を中心に事務所を拡大していく計画です。まずは売上10億円、従業員70名を目指しています。

――組織拡大がもたらす新たな可能性をどのようにお考えですか？

森 スタッフのキャリアプランの幅が大きく広がると思っています。支店が増えれば、地方拠点で経験を積んでもらうこともできます。例えば、経営や業務管理、スタッフの育成など、各拠点でキャリアを段階的に積み、組織内で成長できる環境を整備できます。

米津 税理士法人で経営者が若く全国展開していれば、人材採用も個人事務所より有利だと思っています。全国的に採用が難しい中、これは大きなメリットです。私自身は70歳までは現役でいたいと思っていますが、健康状態や後継者の育成状況によっては、柔軟に対応していける環境ができたのは嬉しいです。

M&Aを検討する

税理士へのアドバイス

米津 自身の健康リスクを考えると、なるべく早めに引き継ぎの準備をすることが重要だと思います。M&Aのタイミングとして65〜70歳になってから考え始めるのでは遅いと思います。長期的な視点で事業承継を考える必要があります。スタッフのこと、顧問先のこと、引継ぎでもらえる環境を一緒に作っていくパートナーを探していく必要があります。例えば、



PROFILE

森 雅和

Masakazu Mori

代表社員、税理士

1977年愛知県生まれ。
大学卒業後、複数の税理時法人を経て税理士法人クリアコンサルティングに参画。
2010年より社員税理士として主に大規模法人向けの税務業務、企業再編業務に従事。
2018年より代表社員に就任し現在に至る。

されたのですね。

米津 弥生を通して最終的に4事務所からM&Aの意向をいただきました。最終的に税理士法人クリアコンサルティングを選択したわけですが、選んだ一番の理由は、明確な後継者の存在と現状の事務所経営のスタイルをできるだけ変えないM&A後のプランでした。経営トップの方に何かあったときの代替わりを考えると、クリアコンサルティングが最もリスクが低かった。また、現状をできるだけ変えない事業統合プロセスもポイントでした。弥生からのご紹介ということもあり、会計ソフト

5年程度の引継期間を設けるなど、計画的に事業承継を進めることが大切だと思います。

森 会計事務所のM&Aは、単なる事業統合ではなく、顧問先や働き続けるスタッフへの責任を果たす選択肢の一つと考えます。だからこそ慎重に、かつ前向きに検討してほしいですね。重要なのは、形式的な統合ではなく、人と組織を大切にする丁寧なアプローチだと思っています。その意味でM&Aは、属人的な事務所運営から、組織的で持続可能なビジネスモデルへの転換点となる選択肢の一つだと考えます。

今後もM&Aで事務所拡大する理由

――M&Aをして約半年、今後の課題についてどのようにお考えですか？

森 事務所運営において、東京事務所と名古屋事務所のスタッフの交流も一部しか行えておらず、細かな部分ですり合わせが必要です。各種規則や報酬体系、教育システムなども徐々に調整していく必要があると思います。お互いに焦らず、納得できる形で進めていければと思います。

――クリアコンサルティングの今後の目標をお聞かせください。

森 組織を固めながらになります。事務所のブランディング、知名度、人材採用の観点からも、積極的なM&Aで事務所を拡大していきたいと考えています。