

士業業界ランキングTOP500事務所は何をして成長した!?

5 MAY. 2021 月号

月刊プロパートナー

TOP500事務所に聞く!

新・成長戦略

2021



山根総合会計事務所
山根陽介氏

Growth Partners
税理士法人
山岸秀地氏

税理士法人松本
松本崇宏氏

税理士法人
アーリークロス
小西慎太郎氏

グラーティア
税理士法人
松井寛人氏
近藤大補氏

生産性・営業力・組織づくり…成長の秘密を探る!

第2特集

12人の所長が語る、経営者の思いとは?

特別
座談会

所長のホンネ


所長たちのホンネ座談会

鈴木宏典氏
税理士法人
SS総合会計

阿比留一裕氏
税理士法人
阿比留会計事務所

石田隆利氏
社会保険労務士法人
リライエ

石川和司氏
スクエアワン
株式会社



理念浸透と働く環境づくりがカギ
定着率アップと次世代リーダーを育成

PARTNERS
TING OFFICE

15名→30名へ成長
さらなる拡充を目指す
事務所成長のドライブをかける

P.19 税理士法人松本 代表
松本崇宏氏 ● Takabiro Matsumoto

P.16 GrowthPartners税理士法人 代表
山岸秀地氏 ● Shuji Yamagishi



『士業業界ランキング500』にランクインした事務所には、このマークが入った認定証をお送りしています。

TOP500事務所はこのマークが目印

良いサービスは良い人から
丁寧な採用計画で着実に拡充

P.12 山根総合会計事務所 代表
山根陽介氏 ● Yosuke Yamane



TOP500事務所に聞く!

ニューノーマル時代の

新・成長

月刊プロパートナー 4月号「士業業界ランキング500」にランクインした事務所のなかから、一過性ではなく着実に規模を拡大し続けている事務所取材。ビジネスモデルや人が集まる&辞めない魅力を探るとともに、何が成長の原動力となったのかを解説。ニューノーマル時代の士業の成長戦略を紐解く。

戦略2021

コンサルタントが解説!

さらなる成長を実現する3つのポイント

売上・規模を拡充するために必要な取り組みとは何か。全国数多くの士業事務所をサポートしているコンサルタントがTOP500事務所の共通項を紐解く。また新しい時代に意識しておくべきポイントを紹介。

成長体質をつくるビジネスモデルとは?

所長の描くビジョンにリンクさせたビジネスモデルや経営計画をどのように策定していけばいいのか解説!



6事務所が統合! 愛知県岡崎発・地方創生 士業の新たな ロールアップモデルへ



グラティア税理士法人 マネジメントパートナー
P.24 **松井寛人氏** ● Hiroto Matsui
近藤大補氏 ● Daisuke Kondo

九州から日本を代表する事務所に! 包括的組織で 地域の雇用創出



P.22 税理士法人アーリークロス 代表社員CEO
小西慎太郎氏 ● Shintaro Konishi

従業員数
111名「士業業界ランキング500」
78位/
31,208事務所理念浸透と働く
環境づくりがカギ

定着率アップと 次世代リーダーを 育成

ナイトマーケットに特化し、
日本随一の業界知識と実績を誇る税理士法人松本。
2020年には111名となり、事務所成長に
拍車がかかった要因を松本崇宏氏に聞く。

税理士法人松本 代表
松本崇宏氏
Takabiro Matsumoto

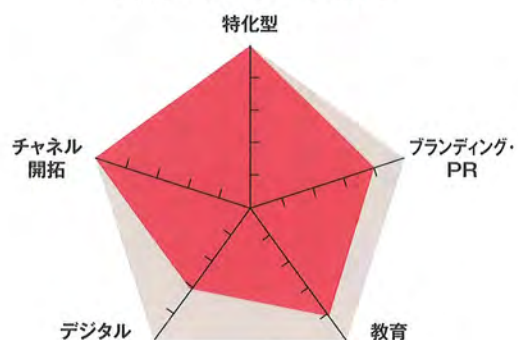
Profile

2006年に東京都江戸川区にて松本税務会計事務所を開業。2016年に法人化。風俗業界に特化し、適正申告、適正納税のサポートに取り組む。これまでの実績に裏打ちされた確かなノウハウやクオリティで創業以来15年増収を続ける。

松本氏の成長戦略

- 1 ナイトワークの顧問に特化する一方で
相続税など専門外の分野には手を出さない
- 2 面談でスタッフの希望や仕事量を把握し
個人の能力に応じた目標を設定する
- 3 セミナーや研修で経営理念を浸透させ
各拠点で次世代のリーダーを育成する

[税理士法人松本の強み]



「長年の実績によりナイトマーケットにおける認知度は高く、圧倒的存在を確立しています。今後は採用面をさらに重視し、求職者へのPRに注力していきます。また、RPAやデジタルツールも積極的に活用中です」

2018年に大阪に支店を出したことで
新たな顧問先の獲得
と採用に成功しました。
2021年から2025年にかけて飛
躍的な拡大を目指しています

History

2006年	東京都江戸川区にて松本税務会計事務所を開業。松本氏、職員、パートの3名体制	2018年	関西へ初進出。大阪オフィスを開業。一気に70名体制となる
2007年	著書「デリヘルはなぜ儲かるのか」(小学館)を発行。ナイトワークの税務依頼が急増	2019年	亀戸第二オフィスを開設。82名体制となる
2013年	事業拡大のため事務所移転。当初は町医者の事務所を目指していたが、多くのクライアントの要望に応じていくため拡大路線に切り替える。12名体制に	2020年	コロナ禍での打撃はあったものの、約300件の新規案件を獲得、媒体や自社サイトを駆使し積極的な採用活動を行い111名体制に
2016年	税理士法人松本・社会保険労務士法人松本を設立するとともに新宿オフィスを開設。33名体制に	2021年	渋谷オフィスの開設を予定し、130名規模への成長を目指す
2017年	横浜オフィスを開設し、48名体制に		

11月です。彼のおかげでクオリティの標準化が実現でき、紹介案件も安定的に増え、さらには新規獲得見込みも予測できるようになりました。そこで私は現場を離れ、未来の仕事をつくるための時間を捻出するようになったのです。現在、スタッフとのコミュニケーションや新規サービス開発に大半の時間を割けるようになってきています。

安定的に紹介案件を獲得するポイントとして、初期段階でクライアントに安心感を持ってもらうことを意識しています。基本的には経営ボードメンバーが初回面談でクライアントの課題をヒアリングして、課題解決に最適なコンサルタントを割り当てていきます。また、実務面ではジュニアコンサルタント(現場対応)とシニアコンサルタント(サポート)の2名1チーム体制を採用。契約後のキックオフミーティングは3名体制で行っています。そうすることで、ジュニアコンサルタントが現場のやりとりを实地ですべて育ちが早くなる。そして、クライアントも安心して弊社に任せられる。これが紹介の裾野を広げる秘訣だと思っています。



2020年6月に移転したオフィス。アクセスの良さ駅直結型のビルで採用にも有利

組織づくり

2020年はさらなる
規模拡大を目指し、
採用を強化

新規顧問先は毎年100件ほど純増が見込めるようになったことで、2020年は採用活動に重点を置きました。欲しい人材像とキャリアパスについて明確に落とし込み、自社の魅力と共に採用サイトで訴求し、通年採用を本格ターゲット。さらに、これからの規模拡大を見据えて収容人数50名ほどの駅直結ビルにオフィスを移転しました。また、面接は必ず私とコアメンバーが行い、性格傾向やクライアントに対する考え方を確認

しています。やはり、同じマインドを持った組織は強いと思っていますので、ミスマッチが発生しないよう意識しています。

働き方の面では、2020年はコロナ禍でリモートワークを導入したことで、業務改善策を考える機会になりました。新しい働き方にフィットさせるために、どうすれば業務を滞らさずに対応できるか工夫しながら対応できた一年だったと思います。

個人事務所時代に働きやすさをはき違い、悔しい思いを経験したからこそ、厳しいことも言い合える仲間や組織の大切さを身に染みて感じています。私が常に意識しているのは、メンバーとの距離感の近い経営者であること。人数が増えていくと一人ひとりと密なコミュニケーションをとることは困難になっていきます。ですが、メンバーが困っているときにすぐに耳を傾けてあげられる存在でありたい。そして、メンバーには「Growth Partnersにいて良かった」と思ってもらいたい。そんな居心地の良い、やりがいを感じられる場所をつくっていくことが私の使命だと思っています。

業界の発展に寄与する人材を育てる これが私のモチベーションです

事務所名に込めた「共に成長していく」存在でありたいと常に思っているのが、職員のなかから次世代の会計業界を牽引していく優秀な人材を輩出していけるよう教育に注力していきたいです。それが会計業界への恩返しでもあり、私のモチ

ベーションの原動力になっていると思います。そのためには、次世代のリーダーのポストも必要なので、引き続き積極的に採用活動を行うとともに支店展開を検討し、2021年には45名体制に、2022年には70名体制にまで成長していきたいと思っています。



創業/2016年 所在地/東京都中央区日本橋室町4-3-18 東京建物室町ビル8F
従業員数/30名

営業・マーケティング

ナイトワーク業に特化 潜在的な需要を満たす

昨年、税理士法人松本が新規契約をした296件(月次契約のみ、スポット契約除く)のお客様のうち、132件がナイトワークのお客様でした。昨年はコロナの影響もあり、例年よりもご契約は少なめでした。2006年の開業当初はナイトワークに特化するつもりはなかったのですが、翌年に拙著『デリヘルはなぜ儲かるのか』が小学館から出版されたのを機に、ナイトワークの税務の依頼が増えるようになりました。

もちろん、マーケットの規模は意識しますし、事業の拡大のために大きい産業を狙いたいという考えもありました。風俗産業は5兆円規模と言われるほどの巨大な産業なのですが、きちんと税金を納めたいのに指導してもらえない、税理士が対応してくれなくて困っているという経営者が少なくありませんでした。その需要に私たちがうまくハマったのだと思います。本を出版してからは、風俗関係の

方々からの問い合わせが一気に増えました。

現在は、Webからの流入が3割、残り7割がお客様や取引先からの紹介です。私は、お客様としての契約をいただいたナイトワークの経営者の後ろには、同業のつながりとして見込客がいると考えています。決算のときなどには「ぜひ、ご紹介してください」とお声がけすることを徹底。この声掛けをする理由は、見込客の紹介という直接的な理由以外にも、私たちの業務提供に対する満足度の確認という間接的な理由もあります。私たちのサービスの満足していただけないければ、紹介はもらえませんか。

また、ここ数年はブランディングにも力を入れています。リスティングでは「いますぐ客」を狙うための緊急性の高い税務調査など



の業務に力をいれています。そのほか「まだまだ客」にも私たちの存在を知ってもらうための営業として、クレジットカードの決済代行会社と提携して明細メールに私たちの広告を載せてもらっています。月に約3000件のナイトワーク業者に対してリーチし、認知力を高めています。

基本的に風俗店はコロナに関連する補助金や助成金の対象外のため、打撃を受けたお店もありました。ただ、風俗関係者のなかには税金を申告しない経営者もいて、コロナ禍でその流れは加速したかもしれません。我々は、適正申告・適正納税に対する指導やサポートを行う重要な役割を担っていると考えています。そのため、どんなに要望があっても脱税の指南などは一切行いませんし、そういう方はお断りしています。また、横柄な態度の経営者も従業員が疲弊してしまいうため、ご遠慮いただいています。極力リスクを排除する経営方針です。

業務に関しても、できないことはやらないと決めていきます。例えば、医業系や相続税関係は、特化している専門家もたくさんいるの

で、あえてうちがやらなくてもいい。メインとなるのは、あくまでナイトワーク業の税務顧問です。私たちは、お客様とのコミュニケーションをとっても重視していません。ニーズ把握をし、悩み事や不安を整理する。そして、それに対する解決策の提案と実行を繰り返していきます。そのためには、接触頻度をあげることが重要になりますが、狙いは本音を打ち明けてくれる関係性の構築。そして、ファンになってもらうことです。また、これらのプラスの循環によってアツプセルにもつながっていきます。

組織づくり

事前アンケートをもとに 年2回の面談を実施

税理士法人は本店となる新宿のほかに、亀戸、横浜、大阪と展開しており、また別に社労士法人が1つあります。5つのオフィスそれぞれに責任者がいて、基本的には拠点ごとに採用とスタッフ教育を行っています。事前アンケートをもとにした年2回のスタッフの面談などは共通して実施してい

ホップ・ステップ・ジャンプ・ジャンプ計画とは!

さらなる拡大に向けての展開とは何か、松本氏が明かす!

支店開設を行い規模とマネージャーを育成

事務所としては、「ホップ・ステップ・ジャンプ・ジャンプ計画」というものを進めようとしています。今年は渋谷支店を開業するのですが、それに併せて社員を130人まで増員し、来年は150人、再来年は200人、さらに250人、300人と増やしていきたいと考えています。

規模拡大は理念浸透が前提

規模拡大は、経営の考え方や理念の浸透が大前提。ブレないように現在でも、現拠点長たちとは定例会議の場で考えや方向性について意識統一を行っています。



ます。その面談の結果を報告してもらい、最終的には私が確認します。現在、スタッフが総勢1000名以上いるので、なかなか大変なのですが(笑)。

面談では、一人ひとりに顧客獲得件数のほかに、担当件数、売上件数、目標達成のために具体的に「なに」をするかという行動目標も定めてもらっています。また、お金や時間、職務内容など、スタッフにもそれぞれ優先したいものがあると思います。その希望をできるだけ拾い上げるための面談もあります。

りますから、目標に関してはきちんと対話しながら決めないといけない。例えば、仕事が追いついていないスタッフは、その人の能力に見合わない件数を任せてしまっていないか、単にサボっているだけなのかを見極めて把握しておく必要があります。残業時間の調整などは、その後の話になります。

面談のほかに、全スタッフに向けて四半期ごとの経営報告会を実施。去年はそれとは別に新入社員に向けたフレッシュマンセミナーも行いました。どちらもグループの考えをスタッフに伝えることが

目的の一つ。全員が同じ方向を向いていた方が、より大きな力を発揮することができず、スタッフ側も働く理由や動機づけが必要だと思っています。経営理念や方向性などは、私がしっかりと説明します。あとは年に数回、各オフィスに私が出向いて「松本塾」という研修を行っています。いわゆる接客、接遇向上を目的としたロープレです。私自身が経営者なので、私を攻略すれば、ほかのお客様への対応力も上がるという考えに基づいて行っている研修です。

2018年、大阪オフィスを開業したこともあり、全体で新規案件が1.5倍くらいに増えました。現在の拠点長は、私がプレイヤー時代の直接の部下です。そのため、事務所文化や行動規範も色濃く浸透しています。ここからは、彼らが次なる拠点長を育てていく段階。これは、継続企業として発展していくためのチャレンジになります。組織づくりで大切な「お父さん役」・「お母さん役」のような役割ができる次代の拠点長候補生をつくっていく。このマインドを一人ひとりが持つことが重要だと考えています。

現状に満足せずに突き進んでいきたい

次なるリーダーを各拠点から輩出することが直近の目標です。また、経営者と伴走するという意味では、M&Aを経験してみたいですね。

ただ、どんなハードルの高い目標を達成したとしても、私自身は満足しないよ

うにいつも意識しています。満足してしまったり、そこで成長は止まってしまうから。社員やその家族の人生も背負っているわけですし、雇用している責任もあるので、可能性を広げる意味でも満足せずに突き進んでいきたいと思っています。

創業/2006年 所在地/東京都新宿区新宿1-8-4 近鉄新宿御苑ビル7F
従業員数/111名 拠点数/5