

「経営に“晴れ”のよろこびを。」が使命

この5年の間に顧問先数が 約6倍に急成長した理由とは

1990年の廣岡会計事務所の創業に始まる、みそら税理士法人。

公認会計士・税理士の廣岡隆成先生が、

東京でさまざまな経験を積んだ後参画し、事務所は大きく成長している。

顧問先数は、この5年の間に約6倍にも増加。

その秘訣はどこにあるのだろうか。

事務所経営を担う廣岡先生に伺った。



公認会計士・税理士
廣岡 隆成 先生

みそら税理士法人

misora-tax.or.jp

◎神戸オフィス

〒650-0036 兵庫県神戸市中央区播磨町49番地

神戸旧居留地平和ビル5階

TEL : 078-392-2001 / FAX : 078-392-2002

◎姫路オフィス

〒670-0964 兵庫県姫路市豊沢町186

TEL : 079-282-8855 / FAX : 079-282-8900

◆ ひろおか・たかしげ / 有限責任監査法人トーマツ、(株) アクセンチュア、(株) 企業再生支援機構を経て、みそら税理士法人に参画。これまでのキャリアから他の公認会計士・税理士とは異なり、「ビジネスの入り口(経営戦略・戦術)から出口(会計・税務)」まで精通。資金調達支援、M&A支援、事業承継支援、企業再生支援など高度な支援を得意とする。

“ 未来の空、美しい空を お客様と見上げるため 「みそら」と命名 ”

——まず、みそら税理士法人の経営理念を教えてください。

私たちは「経営に“晴れ”のよろこびを。」をミッションに掲げています。経営には赤字の時、つまり雨の日もあれ

ば、黒字のように晴れの日もあります。お客様の悩みには二人三脚で歩き、晴れ(黒字の達成)と一緒に喜び合いたいと考えております。

——晴れの空のイメージから法人名に「みそら」と付けられたのですか。

「みそら」には未来の空、美しい空という意味を込めています。悩みが晴れた後の、より高く、より美しい空を、お

客様とともに見上げるために—というイメージです。法人化を機に事務所のロゴも一新し、「わたしたちの価値観」という行動指針を作りました。大きくは「スタッフが、いちばんの財産」「仕事は、心構えで変わる」「売り上げは、お客様からの感謝の大きさ」「サービスの心を忘れない」の4つに分かれ、細かくは18項を列挙しています。毎日の朝会で順番にひとつずつ読み、当てられ

た人がそれについての感想を述べるようにしているのです。さらに、松下幸之助翁の語録集『一日一話』の中から1ページをその場で読み、感想を言うこともしています。

——その朝会には、すべてのスタッフが参加されるのですか。

そうです。正社員、パートも関係なく全体で行っています。プライベートの

価値観はそれぞれに持ってもらえば良いのですが、仕事ではこの18の価値観にベクトルを合わせないと、十分な力が発揮できないと思うのです。それにこの価値観はトップダウンで決めたのではなく、スタッフ全員で考えたものです。こうした日々の積み重ねが、他の事務所との差別化につながると思っています。

“**ブランディングに力を注ぎ
顧問先数が600社に急増**”

— 廣岡先生が、みそら税理士法人の経営に携わるようになったきっかけをお聞かせいただけますか。

弊所はもともと私の父が姫路市で開業したのが始まりで、現在も所長を務めています。私は2003年に会計士になってから東京に行き、監査法人や、

外資系コンサルティングファーム、官民ファンドで働き、2016年に地元に戻ってきました。当時のスタッフは5~6名で30~40代と若く、父が60歳を超えている現状を考えて、スタッフの将来のために地元に戻ろうと思いました。そして弊所に参画し、経営に携わっています。今ではスタッフは約40名にまで増えました。

— 兵庫に帰ってこれてから5年の間に、5~6名だったスタッフが40名になるとは、なかなかない増え方ですね。一方で、新規の顧客は、どのように獲得しておられるのですか。

基本にお客様への営業はしておらず、金融機関や他土業の方、顧問先からご紹介いただいています。もともと所内のクオリティは高かったと思うのですが、私に加わってからブランディングを徹底的に行ったところ、お客様が増え始めました。弊所のサービスや質がよく

伝わるようにパンフレットやホームページを作り、事務所を移転しました。目に見えるものすべてに気を配りました。ブランディングの効果は、取り組みを始めてすぐに表れました。お客様が「この事務所は質が高そうだ」と感じられるようになり、自然とお客様が増えるようになってきたのです。といっても何も難しいことをしたわけではなく、「一般事業会社」の真似をただけです。

— 顧問先数は2016年から、どれくらい増えているのですか。

当時は100社にも達していなかったと思いますが、今は600社くらいです。これから先も拡大していきます。たとえば、姫路市にある会社数に占める弊所のお客様の割合は、3%あるかないかです。となると、まだまだ伸びしろがあると思うのです。姫路の企業が、近隣の大阪の会計事務所に顧問を依頼していることもあります。大阪の方がクオリティが高そうに見えるからです。ですから、見せ方は重要ですし、弊所を知っていただければ、そこに参入できるという気はしています。

“**古田土式を
カスタマイズした
業績アップのための
月次決算書が強み**”

— みそら税理士法人の強みは、どこにあるとお考えですか。

古田土会計様からご教授いただき、弊所でカスタマイズした月次決算書です。古田土式のエッセンスを取り入れ

つつ中身を変え、グラフを使って分かりやすくし、四つの特長を持たせています。一つは毎月納税額（法人税、消費税、所得税）を試算し、前もって資金見込みを把握できること。二つ目が損益分岐点で、赤字の会社なら、借入返済するにはどのくらいの売上が必要なのかという額を出しています。三つ目はキャッシュフローです。経営者の方は「利益が出ているのに、お金がない」とよく言われるのですが、その理由をグラフで説明します。四つ目にお客様と同一業界の数字とも比較し、自社の異常値を特定して、業績アップのための打ち手を考えます。

つまり、数値上でお客様の強みと弱みを、はっきりさせているのです。重要なのは、この月次決算書を元にお客様とディスカッションし、社長が頭の中で考えていることを言葉にってもらうことです。多くの会計事務所が「今月の利益はいくらでした」とだけ伝えていますが、振り返ってもらうことで、たとえば「あの時の施策が今ひとつだった」などと気付くことができます。特にこのコロナ禍の中、P/LよりもB/S、C/Fに着目し、経営者とディスカッションしております。

— 社長自身がイメージしていたことと、現実との違いが分かりますね。

月次決算書は、全顧問先に作成しており、月次決算書を持って社長とディスカッションするようにしています。スタッフには標準のフォーマットを与えているので、有資格者でなくてもこの役割を担当してもらっています。

— 現在の月次決算書は、すでに完成

されたものなのですか。

今のところはそうですが、今後の情勢に応じて内容を追加したり、削除したりすることはあるかなという気がしています。最近になって、借入の返済予定表を増やしました。なぜかという、コロナ融資の借入で今はお金が貯まっている、いずれ返済が始まるからです。それを見える化するために、毎月の返済額、必要な利益が分かるようにしています。こうした返済予定を頭の中に入れておかないと、お金は減る一方になってしまいます。

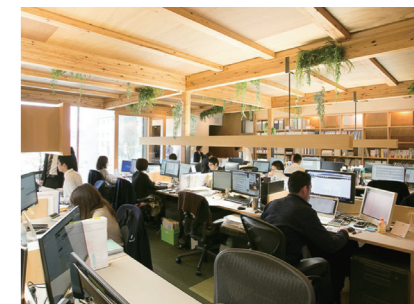
“**採用で重視するのは
好奇心旺盛な人柄
人材教育には
「e-JINZAI for account」
を活用**”

— 顧問先数が拡大し、それに伴って人材が必要になっていったと思いますが、採用活動ではどのようなことを重視されたのですか。

最初の頃は、未経験者と、何にでも興味が湧くような好奇心旺盛な人柄に重きを置きました。つまり「キャラ採用」です。地方だと経験者の採用は、なかなか難しいですからね。

— 未経験者でも意欲が高いと、自分からいろいろなことを吸収しようとして伸びていくのですか。

仕事の量をこなすことで伸びていくと感じています。時代錯誤になってしまいかもしれませんが、私自身はそんなに教えてもらったことがないのです。結



局、自分から学ぼうとするのが、一番早く仕事が身に付く方法だと思います。

— 確かに、同じものを見て、自分から見ようとしたのか、人に見せられたのかでは、身に付く度合いがぜんぜん違います。

そうです。ですから採用活動に苦戦している割には、人柄にこだわりました。入社してからは、やりたいことに挑戦してもらっています。昨年9月にはビズアップ総研さんの「e-JINZAI for account」を導入し、教育チームを立ち上げました。未経験者用のカリキュラムを作り、このコンテンツをいつまでに視聴するようにと指示し、管理責任者が進捗状況を確認しています。新入



社員にはひとりずつにメンターを付け、席も隣にして分からないことはすぐに聞けるようにしています。ただ、新型コロナウイルスの影響で在宅勤務もしていますし、新人の側と一緒に書面を見ながら教えることができず、在宅での教育の難しさを実感しています。とはいえ「e-JINZAI for account」はWEBサイトで学べますから、在宅でも教育できる便利なツールですね。

—ありがとうございます。あとは、今年1月から相続診断シミュレーション「smile」もご使用いただいています。こちらはいかがでしょうか。

作業時間の短縮ができ、アウトプットのクオリティが均一化されていて良いと思います。まだご相談いただいている方々に提供しきれていないのですが、これから使うツールとして期待しています。

“職員やお客様が「みそらで良かった!」と満足できる会計事務所に”

—今後の組織体制としては、どのようなことを思い描かれていますか。

今、幹部クラスのスタッフが5、6名いまして、たとえばその1名が10名の部下を持つと考えると、スタッフは最大60名になります。ということは、組織を拡大するには、この幹部をいかに多く育てていくかに掛かってきます。そのためには、先にお伝えした弊所の価値観を、全スタッフに浸透していかねばならないと思っています。特に、幹部が同じ方向を向いて仕事ができるよう



にすることが、組織を考える上では緊急の課題です。

—いつ頃までに幹部を何名にする、というイメージはお持ちですか。

5年以内に、幹部を10名くらいにしておきたいですね。実際、何年掛かるか分かりませんが、そこはあくまでも結果であって、それで良いと考えています。私の一番の希望は、スタッフの大切な人生を預かっている以上、スタッフが「みそらで働けて良かった!」、そしてお客様からお金を頂戴している以上、お客様が「みそらに依頼して良かった!」と思っていただくこと。売上や従業員数は結果ですから、そこを目指してはいないのです。仮に、弊所を卒業して、同業の会社や異業種に行ったとしても、「みそら出身の人はしっかりしている!」と認められ、給料が上がるようになってもらいたいです。

—みそら税理士法人で働いたことが、キャリアを築く上での強みになるように、ということですね。

そうです。みそら出身がひとつのブランドになると良いなと思います。というのも、私自身がこれまで働いた組織のブランドがあったから、今の自分があると本当に感謝しています。

—最後に、これからの目標をお聞かせください。

これから人口は減り、コロナの影響もあって会社数が減ったり、合併したりするでしょう。その一方で大きな会社はより大きくなり、ある程度の規模を持つところが残っていくと思うのです。とすると、会計事務所もその動きに合わせてしようとするでしょうから、お客様の多様なニーズに応えるためにも、私たちが大きくなれないといけないと感じています。