

新春特別対談

前・全日本柔道男子監督
東海大学体育学部武道学科教授

井上康生氏

×

株式会社
ビスアップ総研

吉岡高広

50年後、100年後の柔道界にも受け継ぐ
最強かつ最高の組織から
主体的に動ける自立集団へ

《事務所経営レポート》

税理士法人中央会計社

テントウワン税理士法人

《特集》

PGM事件と今後の実務への影響





税理士、公認会計士、社労士、
システムエンジニアら多彩な専門家が在籍

「最良の一手」で顧客をサポートし 関与先数約5%、売上高約10%増を 每期実現!!

大阪をはじめ、和歌山、姫路にも拠点を置くテントゥワン税理士法人。
複数の税理士や、公認会計士、中小企業診断士、社会保険労務士、
行政書士、不動産鑑定士、システムエンジニアなど多彩な専門家が在籍し、
「最良の一手」でクライアントを支えており、
関与先数約5%、合計売上高約10%の増加を每期実現し、成長し続けている。
代表社員の前田直樹先生にその秘訣を伺った。



代表社員税理士
中小企業診断士

前田 直樹 先生



◎新大阪事務所
〒532-0003
大阪府大阪市淀川区宮原1-2-6 新大阪橋本ビル2F
TEL.06-6395-1115 / FAX.06-6395-1116

◎和歌山事務所
〒640-8341
和歌山県和歌山市黒田181番地の5
TEL.073-473-2400 / FAX.073-473-2405

◎姫路事務所
〒670-0921
兵庫県姫路市綿町63
TEL.079-240-6250 / FAX.079-288-7484

■まえだ・なおき / 2003年に前田直樹税理士事務所
を開業。同年、中小企業診断士試験に合格。2009年
に改組した「テントゥワン税理士法人」を基軸とする
「テントゥワングループ」の代表として、複数の税理
士及び税理士試験(科目)合格者、多彩な専門家と
もに現在を歩む。代表社員税理士・中小企業診断士。

法人名に込めた経営理念 数多 = 「10 (テン)」の打ち手から 最良 = 「1 (ワン)」の提案を

——まず、前田先生が経営者になられた理由を教えてください
いただけますか。

もともと、税理士を目指していたわけではなかったのですが、私の大学在学中に和歌山で税理士をしていた父が交通事故で他界したため、経営していた事務所を解散せざるを得なくなりました。当時10名弱いらっしゃった職員の方やお客様もあちこちに移られ、小さな建屋だけが残り、自分が

何とかしなければいけないという思いで簿記1級の勉強から始めたのです。専門学校に通って税理士試験の科目を学び、実務経験も積んで4年かけて税理士になり、2003年の26歳の時に独立開業しました。税理士法人を設立したのは2009年で、新大阪に本店を置きました。

——姫路にも拠点を置かれていますが、何かのご縁があったのですか。

税理士を目指していた頃の仲間との再会です。彼は姫路で個人事務所の二代目を務めていましたが、将来的に税理士法人として活動したいと考えていました。私としても、信頼できる仲間と共に西日本を中心に増加しつつあるクライア

ントをサポートしたいと思い、合流が決まりました。

——テントゥワン税理士法人の経営理念をお聞かせください。

「クライアントのニーズや思い、その一つ一つに全力で対応し、数ある『打ち手』のなかから、『最良の一手』の提案を行う。」を経営理念に掲げています。テントゥワンの「10」はたくさん、「1」は真に重要なものを意味し、経営理念への思いを法人名に込めました。12の理念行動も作っており、毎朝の朝礼で読み上げています。

——経営者になられて20年程が経ちますが、どのような

ことを大切にされていますか。

最も優先しているのはクライアントの利益と満足です。ただクライアントさえ潤えば良い、というのではなく、クライアントが成長することで私たちも成長しますし、クライアントの喜びは私たちの明日への原動力になると考えています。自分たちがスキルを高め、さらにより良い仕事ができればクライアントにまた喜んでいただけ、気がつけばサラリーも上がっているはずですよ。

多彩な専門家を揃え、クライアントのニーズに多角的かつ複層的に応えられることが強み

——ここ3年間の従業員数の推移をお聞かせください。

2019年から2021年までを10月時点で並べると、メンバー数は41名、44名、48名となります。直近の内訳は税理士6名、社員32名、パート11名です。

——2003年に前田先生おひとりで始められ、16年で従業員数41名にまで到達されたのはすごいことだと思います。関与先数の推移はいかがですか。

毎期5%程度、増加しています。平均顧問料の推移を2019年9月時点で3年間を見ると、約7万2,000円、約7万3,000円、約7万9,000円と年々増えています。合計売上高は、毎期10%程度の増加です。ある年に売上高がぐんと上がると、翌年にはその数字をいかに超えるかに頭を悩ますこととなりますが、幸い違う案件が入る状況でして、10%ずつ増えています。

——素晴らしいですね。テントウワン税理士法人の強みは、どこにあるとお考えでしょうか。

複数の税理士や、公認会計士、社会保険労務士、不動産鑑定士、システムエンジニアなど多彩な専門家が揃い、相互補完と相互連携のもと、クライアントのニーズに多角的かつ複層的に応えられることだと考えています。もともと、独立開業した当時からクライアントのすべてのニーズに応えたいと思っていました。とはいえ、私ひとりではできないことには限りがあります。それなら、自分にはない知識を持つ専門家

を集めることが最善だと考えたのです。少し規模の大きな案件をお受けした時に苦戦したことがあり、公認会計士の必要性を感じて入ってもらいました。さらに不動産鑑定士にも在籍してもらい、私をはじめメンバーのマナーのクオリティを高めるために日本サービスマナー協会認定講師も迎えました。また、数年前から電子帳簿の流れが進むことが分かっていたから、システムエンジニアをたくさん確保しておきたいと思い、現在4名のSEが活躍しています。一人ひとりが専門性の深化を第一義とした「最良の一手」を追求し、多角的にクライアントをサポートしています。

M&A案件のデューデリジェンス業務が増加 認定講師によるマナー研修も好評

——自社の弱みと、その克服策についてはいかがですか。

クライアントに寄り添う対応をしているがゆえに、どうしても時間的に待ってられない案件が生じると、一部の管理職者に残業が偏ってしまいます。そのため、できる限り労働環境を整備しようとPCロックを導入して残業を抑制したり、無理やりにも有給休暇を取ってもらったりしているところですよ。

——クライアントファーストの対応と、労働環境の整備の両立は、なかなか難しいですね。コロナ禍において、テレワークなどの働き方は導入されていますか。

テレワークは一部で実施しましたが、「公私の区別がつきにくく、事務所で仕事をしたい」という声が多くあり、自身で希望するメンバーのみテレワークをしてもらいました。緊急事態宣言が出ていた時は、分散して出勤するようにしていました。

——新規のお客様の開拓には、どのように取り組まれているのでしょうか。

特に営業はしておらず、いただくご紹介の案件を一つひとつ取り組んでいく中で、ここまで続いてきています。ただ、お預かりした案件でクライアントをがっかりさせると、それ以降のご紹介はなくなりますから、いただく案件には220%満足していただけるように努めています。また、近頃はM&AのDD（デューデリジェンス）業務の依頼が増加傾向にあり、



クロージングに至った結果、その子会社が新規の関与先となるケースが続いています。

——なるほど。では、新しいサービスの開発には取り組まれていますか。

今お話ししたM&AのDD業務から新規関与先の獲得までの取り組みについては税理士だけでなく、3名いる公認会計士の財務的視点を加えていけば、より良いものになっているところですよ。さらに、税務顧問とは別に、弊社の日本サービスマナー協会認定講師が、クライアント企業の職員を教育する研修を行っているので、「月に一定額を支払うので、カスタマイズされた従業員研修を定期的にしていただきたい」というオーダーを大手メーカーなどからいただくケースが次第に増え始めています。職員の方の顧客に対する接遇や教育制度がこれまでになかったそうです。

——たとえば、元キャビンアテンダントの方がマナー研修をされるようなことを、会計事務所がサービスの一環で取り組んでいるということですよ。

そうです。本当にありがたいお話で、最近では年商2億円程ある歯科クリニックから「しっかりと作り込んだ研修を毎

月、継続的に行ってほしい」というご依頼があり、ご契約させていただきました。今、研修ができる講師はひとりだけなので、これからの展開を考えているところですよ。また、弊社のシステムエンジニアは電子帳簿保存法やDXへの対応、提案ができます。電子帳簿へのサービスに紐づいて、社内のネットワークセキュリティのレベル診断なども可能です。

昇給予算をチームごとに算出 リーダーがメンバーに割り当てる チーム制を採用

——人材育成や組織体制については、どのように取り組まれていますか。

新しく入ったメンバーには、クラウド型のマニュアル作成・共有システムを使い、知りたいことをそこから学べるようにしています。特定のメンバーに教えるテーマについて、動画を撮っておいて必要な時に何度でも見られるようにしています。教える人と教わる人が1対多数になるような教育システムを作っています。幹部については、それぞれのメンバーの長所



を見出し、その特性を最大限に活かして目指すべき目標を設定するようにしています。資格取得を希望すれば、本人が取り組めるように配慮します。

組織体制はチーム制を取っています。8チームあり、現在リーダーとメンバーの関係を構築しているところです。チームごとに昇給予算を算出し、リーダーがメンバーに対してその割り当てを行えるように権限を増しています。その総額をリーダーに渡し、人事効果シートやリーダーの判断で予算配分をしてもらいます。「このメンバーを伸ばしたい」とリーダーが期待するのなら、自分の分を減らして渡すこともできるわけです。メンバーが成長できるように最大限の知恵を絞り、考えられる環境を作り始めています。

——前田先生は、よほどリーダーを信頼しておられるのですね。業務の効率化のためにRPA（ロボティックス・プロセス・オートメーション）を導入されるところもありますが、どのようにお考えですか。

RPAは、業界的にも弊社のクライアントにおいても万能ではないと思います。AIといっても有効なのは一部ですし、最大限の効率化をするには自動化と人が介在することの両方が必要だと感じています。弊社に在籍する4名のSEはアナログ業務の徹底的な排除をしており、もしDXシステムを始めるために新たな投資が必要であれば、まずはテントゥワンで試し、上手くいけばクライアントに提供したいと考えています。

効率化という意味では、クライアントのリモート面談はこれからも継続していきます。実際にリモート対応するようになってから、東京都内にも関与先が何件かできました。クラ

イアントの中には対面での面談を希望される方もいらっしゃるのですが、リモート面談の利点を伝えることがカギになると思っています。

2027年に向けた目標は 個性あふれる50名規模の組織 飛躍の道を切り開く仲間をさらに求め 顧客と組織の「最良の一手」を追求

——これから、拠点を広げていくご予定はありますか。

東京都内での拠点の展開を望まれているクライアントもいるのですが、現在まで拠点を広げないという選択をしています。目の前には弊社がお役に立てることがまだまだあるのに、一足飛びに東京に拠点を設けるのはお世話になっているクライアントに失礼だと思うのです。拠点を広げるとしても、関西圏内でしょう。現在の新大阪の事務所に移転する前は、広さの関係からビルの3フロアに分かれていたのですが、その時ですら物理的に離れた弊害のようなものがありました。自ら広げて支店展開することは考えていませんが、同じ志を持つ方が弊社の支店として入っていただくということはあっても良いと思っています。

——最後に、今後の目標をお聞かせください。

まず私が50歳になる2027年までに、いっそう強固な、少なくとも50名規模の個性あふれる組織になることを目標としています。現在、2022年をめどにコンサルティング事業部の構築を進めています。今後はその部が組織内外における弊社の企業成長の原動力になると考えています。そのエンジンをもとに未来の礎を築き上げ、2028年以降は、サービスクオリティに徹底的にこだわった成長と拡大を目指していきます。クライアントにとっての「最良の一手」をご提案することはもちろんのこと、あるべき組織としての「最良の一手」とは何かを追求し続け、共に飛躍の道を切り開いていける仲間とご縁をいただけることに、今後も尽力してまいります。

——本日はありがとうございました。