

# 専門性と幅広さで 顧客に安心感

先代から事業承継して二年。いわゆる「二代目」の中島由雅氏が、中央税務会計事務所に入所して10年の間に実践した組織運営と、先代から承継してきた経営哲学について聞く。

## 事務所成長の源泉は 包括的なサポート

事務所の規模を大きくする理由は、総合的なサービスを提供するためと、職員に過剰な負担をかけたいためです。

最初に税理士としての心構えを学んだのは、中央税務会計事務所に入所する前にお世話になった横浜の会計事務所の所長からです。その先生は、「税理士バッジは捨てなさい。経営者にとって税務はもちろん重要。しかし、それは一部分であって、すべてではない」と、常におっしゃっていました。つまり、税理士というのは会計だけではなく、経営に必要な周辺

知識を総動員し、経営者の理念や思いに寄り添っていくべきだということ。職業会計人として、お客様とどう関わっていくのか、という意味で、その後の人生に非常に大きな影響を受けました。

私が今の事務所に入所したのは、2008年です。当時から先代である父は「経営者のよろず相談屋」として、愚痴聞きになれ」とよく言っていました。先代、横浜の恩師とともに「顧問先にとことん寄り添え」という考え方は共通していたと思います。

## 文化を踏襲しながら 新しい風を吹き込む

先代は常々、税務署に対して

「ものを言える税理士であれ」とも言っていました。そのため、税務署出身の職員を採用し、お客様の税に関するさまざまな問題に対して、高度な税務知識を活かしながら深く関わる、専門性の高さが強みの事務所でした。そこに私が合流したことで、専門性の高さに包括的なサービスの広がりが生まれた、というわけです。

しかし、入所した当所は先代に、「職員に何を聞かれても『わかりません』と答えろ」と言われていました。つまり、文化を謙虚に学べということだったんだと思います。方針の違いによって職員に迷惑がかかることを危惧していたんだと思います。

実際に事業承継したのは一年半前でしたが、2013年あたりから採用関係などは任せてもらっていました。「とにかくやってみろ」というのが先方の方針。「俺の目が黒いうちに、いっばい失敗しろ」と言われていました。

現在、医療業界を中心に、相続経営相談など、多岐にわたってお客様をサポートできる体制をとっています。お客様の相談に対して

「できる、できない」で判断したくありません。ですから、税務署や金融機関、社会保険支払基金と

いった専門分野のOBを起用して、知識を職員に継承しています。さらに、人手が不足してから採用するのではなく、常に余剰を持って採用するようにしています。例えば、30件担当している職員が介護休業しても、担当件数を一時的に分担できるので、職員も安心して休みをとれるし、復帰もしやすくなります。このような体制に整備したことで、入所してから10年間で40名ほどの採用に成功し、80名規模の事務所へ成長することができました。

二代目ということで、入所前は「どうせ二代目だから……」と厳しい目で見られるだろうと、覚悟を決めていました。しかし、みんなは温かく迎えてくれました。実は職員が不安を抱かないように、予め先代が話をしてくれていたのです。事業承継はまさに温故知新。これまで築いてきた文化を受け継ぎ、これからの未来をつくっていく。お客様とともに100年続く会計事務所にしていきたいですね。

## ● 中央税務会計事務所 成長の法則 ●

- 1 >> 税務に対する深い専門知識と幅広いサービスを融合させ経営をサポート
- 2 >> 「失敗から学ぶ姿勢」で経験値アップ
- 3 >> 事業承継に備えて人事面から業務を引き継いでおく

### 中央税務会計事務所

創業 / 1979年4月 従業員数 / 84名 (2018年12月時点)  
本社所在地 / 埼玉県さいたま市中央区大戸6-30-1

2019年士業業界  
ランキング500  
会計事務所  
従業員数  
ランキング

89位  
従業員数  
84名



中央税務会計事務所 所長  
**中島由雅氏** Yoshimasa Nakajima

「経営者のよろず相談」として多方面にわたるサービスを提供するため、専門分野のOBを起用。さらに講演活動など積極的に取り組む。

先代が築いた体制・文化を  
継承しつつ融合させて  
いきました

Yoshimasa Nakajima

## ● 中央税務会計事務所 History ●

