

INTERVIEW

人材紹介の専門家が解説する 会計事務所の人材とサービスの動向

株式会社MS-Japan 取締役 中園隼人
M&A事業責任者 藤江眞之

株式会社 MS-Japan（東京都千代田区）は、会計業界などの専門性の高い分野に特化した人材紹介会社である。同社の人材紹介は所長のニーズに即応に答えることを特徴としており、職員はもちろん、有資格者の紹介まで幅広く対応している。さらに会計事務所の人材に留まらず、顧問先企業の経理・財務の人材採用支援も行うほか、平成25年度からは中小企業のM&Aも展開している。MS-Japanがこのような幅広いサービスを展開できるのは、人材紹介事業により数多くの会計事務所、中小企業のニーズをきめ細かく把握し、情報を集約しているからである。今回の取材では、MS-Japan 取締役の中園隼人氏（写真左）とM&A事業責任者の藤江眞之氏（同右）に、会計業界の人材採用、サービス展開の動向、新たにスタートさせた顧問先企業のM&Aサービスなどについてお話を伺った。



人材難に突入した会計業界

—— MS[Japan]は、会計業界向けに人材紹介サービスやビジネスマッチングサービスを提供している企業です。

会計事務所の職員採用支援、顧問先での人材採用支援、顧問先が眠らせている技術の海外移転支援を行っているほか、顧問先の事業承継支援サービスを開始するなど、同社の業務は多岐にわたります。

本日はMS[Japan]取締役の中國隼人氏とM&A事業責任者の藤江眞之氏に、会計業界における人材採用の動向と展望などについて伺いたいと思います。

はじめに、貴社が最近の会計業界の状況をどのように捉えているか教えてください。

中國 平成25年は会計業界の求人が大きく伸びました。

リーマンショック以降、会計業界の求人は一気に減少したのですが、平成24年くらいから顕著に求人が増えてきました。東京、大阪、名古屋はもちろん、全国的に見ても活発化している状況です。

その要因として、顧問先である一般企業の景気回復が挙げられます。それに対応するために、会計事務所が職員を増やす傾向が見られます。

あるいは、個人の相続やオーナーさんの事業承継のサポートですね。それ以外には、既にほかの会計事務所と顧問契約を結んでいる企業に、その税理士事務所の邪魔をしない形で模擬税務調査をするなど、セカンドオピニオンをアドバイザー的に提供する事務所が増えているのも最近の傾向だと思います。

どの事務所でも顧客視点でサービスを展開しようとしているというのが大きな特徴になってきていると思います。

また、職員のほうも、リーマンショック後しばらくは同じ事務所で働き続ける傾向があったのですが、景気回復の傾向を見て転職に動き始めているようです。

そういった事情が重なって、平成25年は業界の求人が大きく増えたのではないかと思います。また、現在の人材の動きに関しては売り手市場で、求人より応募者のほうが少ないという状況です。特にBIG4の税理士法人、すなわちアーンスト・アンド・ヤング、デロイト・トウシュート・マツ、KPMG、プライスウォーターハウスクーパーズやBIG4に準ずる大手・中堅税理士法人などで働いている方は完全な売り手市場になっています。どの事務所も人手不足で困っている状況なのです。

我々のところにも登録者は集まってきていますが、会計業界の転職も一般化しつつあるので、各エージェントに登録者が分散する傾向があります。その理由として、税理士のキャリアが多様化したことが挙げられると思います。会計士が監査法人や会計事務所から企業へ転職することがトレンドになった時期がありました。同じように大手の税理士法人の税理士は企業の経理部門や税務部門に多少流れているのではないかと考えています。

—— 会計事務所がよい人材を採用することが難しくなっているということですね。

経理の幹部候補を求める顧問先企業

—— 他の業界でも求人が増えているのですか。

中國 そうですね。特に老舗企業より、若いベンチャー企業が大変に活性化しています。大手でもコスト削減がうまくいって過去最高益を出した会社、見送っていた採用を再開した会社、あるいは、国際化に向けて海外連結や連結納税などの新しい取り組みを積極的に行っている会社が増えている印象があります。

しかし、一般企業の景気がよくなっているとはいえ、企業の数が増えているわけでは

中國 その通りです。特に個人事務所はかなり厳しい状況だと思います。なぜなら、平成23年までは採用に消極的だったBIG4が本格的に採用を再開したからです。先に述べたように、2～3年の間、採用を抑制した歪みが出ていて、それを穴埋めするためではないかと思っています。これは監査法人についても同じことがいえます。優秀な人材は大手に流れる傾向があり、個人事務所だけでなく、中堅事務所も人材を確保することに苦労されています。

—— 人材を求める会計事務所は景気回復に合わせて業務を拡充していると思いますが、最近ではどのような業務が拡充されているのでしょうか。

中國 多くの会計事務所が対象にしているのはオーナー企業や中小企業です。そういったクライアントに最適化した新規サービスを模索している会計事務所が増えているように思います。

具体的なサービスの事例を挙げると、国際税務への対応などがあります。今までは大手企業にしか関係ありませんでしたが、これから中堅中小企業にとっても極めて身近なトピックスになっていくでしょう。近年、海外と何らかの取引があるだけで、税務調査で調査官が関心を持つというケースが増えているのです。

また、物流を行っている企業向けに、関税のマネジメントを始めた会計事務所もあります。

はないので、よい求人に対する競争は激しくなっています。

—— 貴社では会計事務所の顧問先企業に対しても人材紹介をしています。最近ではどのような人材にニーズがあるのでしょうか。

中國 最近、増加傾向にあるのが、創業30～50年くらいの100名未満の企業さんからの経理部長候補、管理部長候補の求人依頼です。経営者や幹部層など年齢の高い方が多く、年齢の低い従業員の数が少ない、いわゆるワイングラス型企業ですね。こうした企業の特徴として、急激な拡大路線を選ばず地道にやってきたので、しっかりと経営基盤を持つてはいるものの、



■中國隼人（なかぞの・はやと）

株式会社MS-Japan取締役。早稲田大学大学院卒。平成15年、MS-Japan入社。東京J-unit（監査法人・会計事務所・法律事務所担当unit）の立ち上げに参画し、入社5年目よりマネージャーとしてunitを牽引。平成25年より現職。



■藤江真之（ふじえ・まゆき）

株式会社MS-Japan M&A事業責任者。上智大学卒。平成18年、MS-Japan入社。リクルーティングアドバイザー、人材開発室を経てリーガルプロジェクトのプロジェクトリーダーに抜擢。その後社長室長を経て現職。

採用を積極的に行わなかったため、全体的に従業員が高齢化してしまったということがありますが、すると、あまり採用をしてこなかったことで、誰かに引き継がせることがなかなかできないのです。今から新人を育てる時間もないので、既に経験のある人を外から採りたいというわけです。要望としては、入ってきてすぐ即戦力になる、主に40〜50歳くらいの経理部長候補や管理部長候補というところでしょうか。

5年ほど前、プリペイドカードをはじめとするカードを作っている創業25年くらいの会社に、管理部門の拡充ということで経理総務の管理職クラスの方を紹介しましたが、見事に定着して

います。現社長はオーナーの息子さんなのですが、世襲の問題もうまく解決している様子でした。現在は、印刷系の会社やカード発行会社などのM&Aを検討しているようですが、そうした次の戦略を考えられるのも、5年前に一手を打つことができたからです。

小規模案件にも対応する 中小企業のM&A

—— 貴社は人材紹介だけでなく、会計事務所の顧問先企業のM&Aも行っているそうですね。
中園 会計事務所や法律事務所、企業の管理部門

ように取り組んでいるのでしょうか。

藤江 企業が事業承継という段階にさしかかっているとき、すんなりと承継できればよいのですが、必ずしもそうはいきません。跡継ぎがない場合もありますし、引き継ぐ際の税金や企業の将来性などを考えると、第三者の手に渡ったほうが事業も発展するし、オーナーさんのためにもなる場合などもあるのです。そのようなケースでは、当社が一般企業の管理部門の人材の紹介を通して構築したネットワークを活用し、事業承継のニーズを抱えている企業を紹介していただいて両社をつなぐというのが、当社のM&Aの仲介サービスの特徴です。

—— いつ頃、そのサービスを開始されたのですか。
藤江 国内のM&Aを本格的に始めたのは、平成25年の4月になります。

—— 既に開始して半年以上経っていますが、どのような特徴があるのでしょうか。
藤江 中小企業のM&Aの仲介やフィナンシャルアドバイザー業務を行う企業は既に多くあります。

そのようななか、我々が後発で参入して感じるのは、小規模のM&Aをネットワーク化して扱っているような業者があまり見当たらないということです。実際、M&Aは取引対価に応じて仲介料が決まってくるので、最低保証単価が

高く、小規模の案件を任せられる企業がないという話を会計事務所の先生からよく聞きます。

しかし、我々は人材紹介を通じて構築した買手のネットワークがありますので、小規模の案件も進んで引き受けます。M&Aの取引価格（売却価格）が1億円や数千万円といった案件もご紹介してマッチングします。

例えば、ある会計事務所さんから、事業承継でM&Aをするか悩んでいるオーナーさんをご紹介いただきました。大手の仲介業者に頼むと膨大な手付金や仲介手数料などコストがかかり過ぎるので、あまりメリットが見いだせなかったのですが、我々が既にもらっている買手のニーズとうまくマッチしたので、手付金なしで仲介手数料も安く引き受けることができました。

他にも、我々が人材紹介でお付き合いしている業種や業態は多種多様ですので、いろいろなケースが考えられます。例えば、店舗単位で事業を拡大していきたいと考える大手の飲食店もあります。そのようなところだと、3店舗とか、極端な場合は1店舗のみの譲渡であっても買いたいというケースがあります。本来ならM&Aの売り物になりがたい規模ですが、我々のクライアントはさまざまなニーズをお持ちです。紹介さえしていただければマッチングさせる自信があります。

門に特化した人材紹介を続けることで入ってくる経営情報をもとに、マッチングを仲介して新しい価値を作るとというのが、MS-Japanの方針です。

その方針にのっとって、中小企業が持っている技術を海外に移転させるといった取り組みを始めたのが数年前ですが、その業務の流れが企業のM&Aに近いということに気づきました。そこで、中小中堅企業のM&Aの案件に着手しはじめたのですが、今ではそれがひとつの大きな柱になっています。

—— M&A事業の責任者をしていらっしゃる藤江さんに伺います。M&Aについては、具体的にどの

—— 飲食店をいくつか経営している経営者が、採算が合わない1店舗だけ畳みたいというときに、通常なら撤去料や現状復帰料を払わなければならないし、そこで働いている人はどうするのかという問題もあります。しかし、そうしたコストをかけずに済むことになるわけですね。

藤江 その通りです。飲食店を多店舗展開されている大手企業さんがお引き受けすることで、いろいろなコストカットができますし、赤字の1店舗を経営していたとしても、大手のネットワークのなかで経営することで黒字化を図れる場合もあります。

—— 中小企業のマーケットにはいろいろなM&Aの仲介会社がありますが、人材紹介というビジネスを通して、さまざまな業種の企業と付き合っているから、多様な受け皿を用意できるのが特徴なのですね。

藤江 そうですね。通常のM&Aは、売り案件が入ってきて初めてそれに適した相手に営業をかけるのですが、我々は経営企画室長さんやCFOさんから、人材のニーズに加えてM&Aのニーズもタイムリーにいただいています。買手企業のネットワークが用意されているのは、さまざまな買手を探す上ではメリットだと思います。



会計事務所にメリットのある 顧問先企業のM&A

事業承継の対策の部分に関して、今後の

事務所さんにもM&Aの仲介料という形で利益

展開を教えてください。

藤江 現在、会計事務所さんを回っているのですが、そのなかで我々は他の仲介業者さんにお願ひできない部分でお役に立てることが分かってきたので、より多くの方に我々の存在を知ってもらえるよう努めたいです。

会計事務所さんにとって、顧問先の企業が売られてしまうことは、顧問料をいただいていた会社さんが1社なくなるので、リスクにお感じになるかもしれません。しかし、必ずしも顧問先が減ることにつながるわけはありません。

大手の会社さんが小さな会社さんを買われても、その買われた会社さんを大手の会社さんの顧問会計事務所さんが必ず見るという訳ではないのです。税

務・会計の顧問料のコスト感覚のようなものがありますので、事業規模的に集約する必要がないということで、継続的に顧問を続けている会計事務所もあります。

また、我々は事業承継を行うにあたり、会計

を上げていただいています。M&Aの売り手企業を調査する際の企業資料の集約など、税務・会計の部分を会計事務所さんにお願ひする代わりに、仲介料を受け取っていただきたいと思っています。

—— 最後になりますが、会計事務所の皆様へメッセージをお願いします。

中国 会計事務所の経営に際して本当に重要なのは、人材の部分とサービスの部分です。その2つの部分で会計事務所さんに貢献し続けることで、「会計事務所のビジネスパートナーはMS-Japan」という立ち位置をこれからもずっと守り続けていきたいと思ひますので、今後ともよろしくお願ひします。

—— 本日はどうもありがとうございます。
MS-Japanのますますの発展を祈念しています。