# 会計事務所のM&Aの実務

土 本郷税理士法人黒仁田 健



#### 講師紹介



#### 黒仁田 健(くろにた けん)

#### 税理士

辻・本郷 税理士法人 シニアパートナーDX事業推進室 室長

辻・本郷ITコンサルティング(株) 代表取締役社長

法政大学卒業。

2003年辻・本郷 税理士法人に入社、税理士試験合格。一度退職するが、再入社する。

事業承継によるM&Aを実施した小田原事務所の所長を経て、 横浜事務所・湘南事務所・町田事務所を開設し、神奈川エリア の責任者を経験。その後、関西エリア、東北エリアの責任者、 経営企画室室長に就任。M&Aの責任者として、会計事務所の M&Aを実践するとともに、地域密着を目指した会計事務所の 開設を行っている。 2021年7月より現職。

#### 目次

- 1. 会計事務所のM&A要因
- 2. 会計事務所M&Aの特徴
- 3. スケジュールと決定までのポイント
- 4. M&Aの譲渡対価とその後の処遇
- 5. PMIを見据えた会計事務所M&Aの実務ポイント
- 6.事例
- 7. 辻·本郷流M&A
- 8. これからのM&Aは?

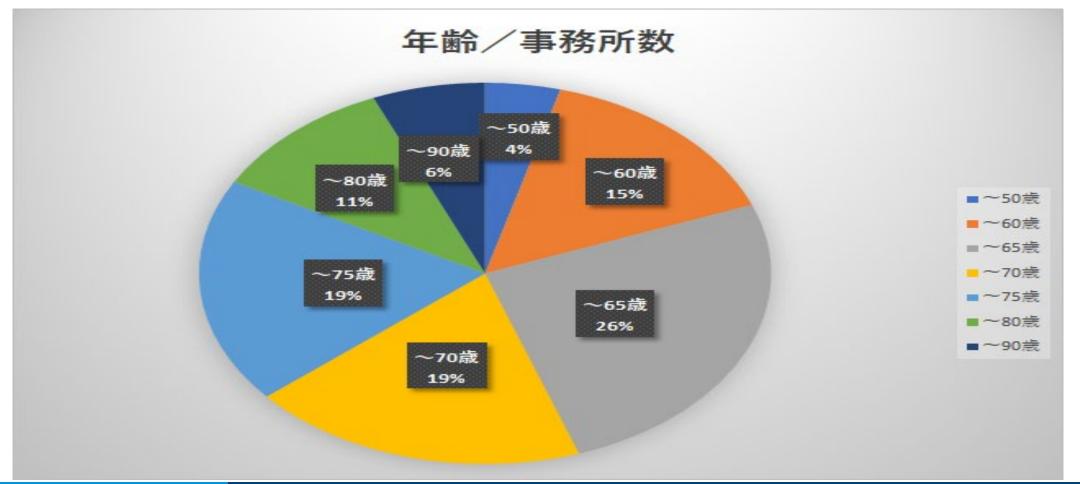
# (参考)M&A実績件数

|       | H15/9期 | H18/9期 | H21/9期 | H24/9期 | H27/9期 | H30/9期 | R2/9期 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| M&A件数 | 0件     | 3件     | 5件     | 6件     | 16件    | 16件    | 4件    |
| M&A累計 | 0件     | 3件     | 8件     | 14件    | 30件    | 46件    | 50件   |

### 1. 会計事務所の M & A 要因

(1) 事業承継型・・・高齢、病気、後継者不足

(データは、当法人実績データ)



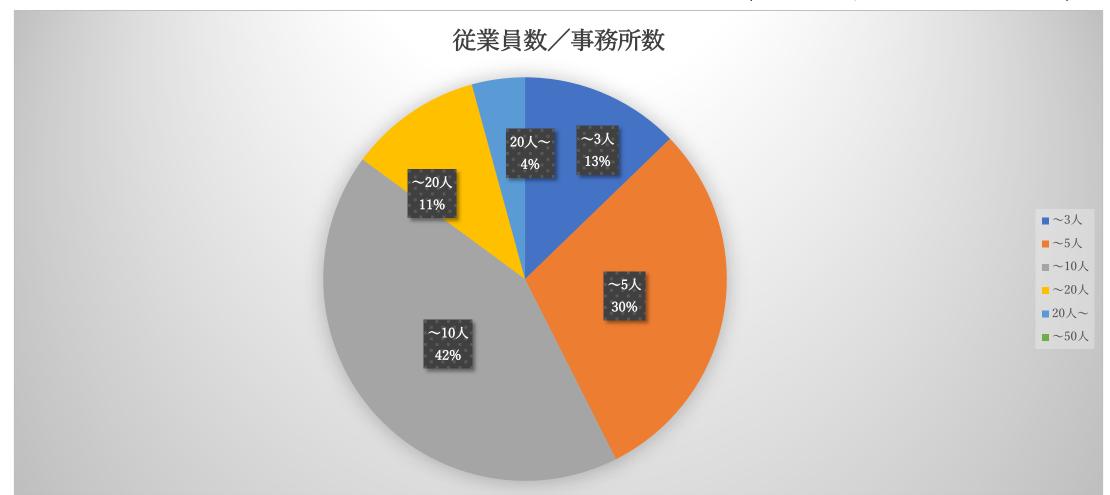
#### 1. 会計事務所の M&A要因

- (2) 最近増えている要因
  - マネジメントの限界
  - ・ 人材確保の限界
  - ・新事業に向けて
  - DXへの対応

### 2.会計事務所M&Aの特徴

# (1) 個人事業 ⇒ 事業譲渡が大半

(データは、当法人実績データ)



#### 2. 会計事務所M&Aの特徴

- (2) 会計業界の特徴
  - ・顧問契約:担当者とお客様との属人性が強い
  - ・雇用契約:流動性(転職)が高い業界
  - ・独立資格:育てる ⇒ 独立する
  - ・業務:会計ソフトの違い

#### 2. 会計事務所M&Aの特徴

(3) 事務所規模別の特徴

- ① ~5人 ⇒ 所長税理士のこだわり
- ② ~10人 ⇒ 担当者の影響力
- ③ ~30人 ⇒ マネジメントへの疲弊

30人のカベ

#### 2. 会計事務所M&Aの特徴

- (4) 所長税理士の役割
  - ① プレーヤーとして
  - ② 営業マンとして
  - ③ 経営者として
  - ⇒ 納得いく後継者が見つけるのが困難でM&Aへ

(1) M&Aのメリット

売主側

買主側

従業員

承継

獲得

顧問先

承継

獲得

 $\downarrow \downarrow$ 

 $\bigcup$ 

メリット

譲渡に伴う

資金化

規模拡大

シナジー

- (2) スケジュール
  - ①仲介会社等から紹介
  - ②秘密保持契約の締結
  - ③売主からの情報開示
  - 4トップ面談の実施

- (2) スケジュール
  - ⑤買主候補先からの意向表明書の提出
  - ⑥相手先の選定と基本合意書の締結
  - ⑦デューデリジェンスの実施
  - ⑧譲渡契約書の締結
  - 9クロージング

- (3) 決定する際のポイント
  - ① 従業員の雇用・条件
  - ② 顧問先への報酬・サービスの継続
  - ③ 相性 / 変化へのスピード
  - ④ 所長税理士の待遇・譲渡対価

### 4. M&Aの譲渡対価とその後の処遇

- (1) 所長税理士の処遇
  - ① M&Aと同時に退職
  - ② M&A後一定期間は、所長として従来通り 一定期間経過後退職
  - ③ M&A後顧問などの相談役となり 一定期間経過後退職
  - ④ 期間を設けず、所長を継続

### 4. M&Aの譲渡対価とその後の処遇

- (2) 讓渡対価
  - ① 対価の計算方法
  - ② 支払方法
    - ・クロージング時に一括
    - ・クロージング時に一部、残金分割

(3) M&Aに伴う税金

現在



A&M

従業員への説明は? 顧問先への説明は?

PMIでのStepは?

Step1 従業員の安心感 ⇒ 顧問先の維持

① 何を「統合」するかの共有

バックオフィス業務とそのツールの統合

(総務・経理・請求・契約・・・)

- ② ルール「定義」の可視化
  - ⇒職務権限規程(誰が何の権限があるか明示)

- ③ 情報の定期的共有
  - ⇒毎週ニュース・社内試験の実施

# Step2 業務で連携する

スポット業務(相続、事業承継、システム・・)

での専担者との連携

 $\Downarrow$ 

顧問先の担当者のグリップが強いほど効果

Step3 新しい組織への準備

① 先生の退職と社員税理士の確保

② 次のリーダー作り(人事異動も)

#### 6. 事例

- 事例① 会計ソフトは統合すべきか?
- 事例② 事務所の場所を統合した方が良いか?
- 事例③ 失敗するM&A
- 事例(4) 成功するM&A

#### 7. 辻・本郷流M&A

ナントカなってるコツは「ゆるい」統合と業務拡大

- (1) カンバンが変わるだけ?
- (2)担当責任者とのコミュニケーション
- (3)情報提供・営業支援による側面サポート

#### 8. これからのM&Aは?

- コロナで顧客ニーズの変化
  - ·DXへの対応
  - ・アセットコンサル
  - ・HR、アウトソーシング
    - ⇒ 税務会計だけではない周辺業務領域のM&A

### 組織ストーリー

# Myストーリー

