

O-hara Assist

大原合格者の会「大原アシスト」会報誌

2021





ランドマーク税理士法人

ランドマーク税理士法人
Landmark Licensed Tax Accountants Co., Ltd.



ランドマーク税理士法人
代表社員・税理士・行政書士
清田 幸弘

1997年に清田幸弘税理士事務所設立。後にランドマーク税理士法人に組織変更し、現在12支店で精力的に活動中。農林中央金庫・各農協顧問税理士。立教大学大学院客員教授。株式会社サンセイランディック社外取締役。

相続・事業承継に強みを発揮する、全国トップクラスの税理士法人

会計業界の現状とこれから

会計業界は今、大きな変革期に直面しています。税理士の高齢化や税理士試験受験者の減少、顧問先の廃業など、マーケットの縮小と品質競争・過当競争により会計事務所の淘汰が鮮明になってきました。売り上げを拡大している事務所と縮小している事務所の二極化が顕著というのが、近年の傾向ではないでしょうか。売上が縮小している多くの事務所は、顧問先を増やすための営業活動をせず、事務所の知名度アップのためのブランディングも行っていない。お客様からの質問の回答に1カ月ほどの時間を要した

り、相続税申告も選り好みをして「路線価が出てからでないといけない」なんてこともあるそうです。営業やブランディングなどの売上アップのための方策は、地道に行えば結果が自ずと伴うため、大企業でさえ当然のように行っていることです。ところが、資格の上にあぐらをかき昔ながらの殿様商売をしている事務所も少なくはない、というのが会計業界の現状です。また、「会計業界は離職率が3割を超えていてすぐ辞めることが当たり前」というような話を聞きますが、それは社員教育を行う土壌がないことに起因すると考えられます。二極化が顕著になってからようやく危機感を感じている会計業界

は、時代に乗り遅れているのかも知れません。これからの会計業界は、IT化が進むにつれて、記帳代行や申告書作成のための集計やデータ入力といった作業はなくなり、コンサルティングがメインになることが予想されます。相続・事業承継、企業再生、国際税務、医療分野など、税理士がコンサルティングを行えるフィールドは多岐に渡ります。10年後に税理士という資格がなくなると言われることもありますが、そうではありません。戦略を持つ会計事務所が生き残るのです。特に相続税申告は、申告書作成までの過程において相続人同士での話し合いが必要であったりと感情の部分が大きいので、

お客様に寄り添って対応する柔軟さが求められます。こういったコンサルティングの要素が強い税務に対応出来る税理士のニーズがますます高まって行き、コミュニケーション能力がない税理士の居場所はなくなっていくことでしょう。これからの会計業界は、「営業力による二極化」からさらに「戦略による多極化」の時代になっていくのではないのでしょうか。

相続・事業承継なら ランドマーク税理士法人と 言われるまで

代表の清田は、横浜市の農家の長男として生まれました。横浜農協(旧横浜北農協)に9年間勤務し、金融・経営相談業務を行っていましたが、高い相続税や経営の悩みを自身も切実に感じていたことが、税理士としてスタートするきっかけです。資産税専門の会計事務所勤務の後、「どうしたら地主の悩みを解決できるか」と決意して、平成9年に清田幸弘税理士事務所を設立。その後、ランドマークタワーに空きが出たことをきっかけに本店を移転し、ランドマーク税理士法人に組織変更しました。現在では、相続関連の相談件数は累計19,000件超、申告数は累計5,000件超となり、全国でもトップクラスの実績を誇ります。令和元年は702件の相続税申告のうち、



税務調査は1%以下でした。この少なさが確かな申告品質を物語っています。また、平成27年に相続税の基礎控除が引き下がったことによって、資産家だけではなく首都圏に住むサラリーマンや一般家庭にも税負担が広がったことを受け、相続に関する悩みを気軽に相談していただける「丸の内相続プラザ」を開設。税理士に相談するのは敷居が高いと思われるかもしれませんが、相続問題でお困りの多くの方にご利用いただいています。一方、急増する相続業務に対応できる、高度な知識を持つ人材や専門家の必要性が高まっていることを受け、相続実務のプロフェッショナルを育成するための「丸の内相続大学校」を主催し、今年で

18期を迎えます。また、相続業務に関する民間資格を運営する「一般社団法人相続マイスター協会」の代表理事を務めるなど、業界全体の底上げと後進の育成にも力を注いでいます。お客様だけではなく、相続実務に携わる土業、金融、保険、不動産業界からも定評がある高い品質と実績で、「相続・事業承継ならランドマーク」というブランディングが確立し、今に至ります。

関連な運営を目指した 組織体制

現在では、東京(一部埼玉)、神奈川の2ブロックに11カ所の税理士事務所、1



Corporate Data

ランドマーク税理士法人
創立 平成9年
代表社員 税理士 清田 幸弘

所在地 東京都千代田区丸の内2丁目5番2号三菱ビル9階
Tel 03-6269-9996
URL <https://www.landmark-tax.com/>



力所の行政書士事務所を構え、総勢 301 名の社員で事業を展開。平均年齢は 30 代前半、男女の比率は 4:6 です。各ブロックに本部長を据え、事務所ごとに課を組んで内部統制をはかっています。拡大した組織の強化を図るうえで重要になるのは、リアルタイムの情報共有と社員のモチベーションアップです。そのため、各拠点を結ぶテレビ会議システムを導入して毎朝 30 分間、全拠点一斉に朝礼を行っており、事務所間の温度差をなくしています。



また、クイックレスポンスを徹底するために、「スピード決裁」という電子決裁を導入しました。その他には、社員がお客様先で質問を受けた時にその場で社内税理士への問い合わせを瞬時にできるように、顧問先を訪問するすべての社員に iPhone と iPad を支給し、WEB アプリのチャットワークも導入しています。さらに、定期的に環境整備点検を行い、ワークスペースの整理整頓を徹底しています。クリーンな職場が良質な仕事につながると確信しているからです。社員全員に毎年、経営計画書をまとめた「手帳」を配布していることも、具体的な経営目標や経営姿勢を共有する上で必要不可欠だと考えます。そうすることで全員が向かうべきところ、すべきことを明確化し、より安定した成果を生み出せる組織を実現しています。関連な組織運営を実現するためには、風通しの良さも重要だと考えています。そのため当社では、お互いの名前を呼ぶ時は「さん」づけで呼ぶようにルール化しています。代表の清田のことも「代表」や「先生」ではなく、社員全員が「清田さん」と呼びます。当社は公平な評価制度を導入しているため、頑張った人が評価される組織であり、後から入社した年

下の社員が先に入社した年上の社員を指示することもあるので、そういったわだかまりの解消にもなっています。そのような環境の中、上司と部下が会社の費用で飲みニケーションできる“さし飲み”も奨励。こういった取り組みも、人間関係の円滑化に一役買っています。

離職率 5% 以下を実現している社員教育

会計業界で勝ち抜くために、また、お客様に高いレベルのサービスを提供するために力を入れているのが、徹底した社員教育。人こそ最大の資源と考えているからこそ、入社後の教育・研修に多大な投資をします。学生が就職活動をする際に、銀行や金融機関と同じように会計事務所を就職先の選択肢の 1 つとすることが重要で、尚且つ、辞めずに勤め上げていくような組織を作ることが必要です。また、社員教育を行うことで一人ひとりがスキルを高めて生産性を上げれば、結果的に残業時間を少なくして効率よく仕事をこなすことが出来るはず。当社は新卒採用も積極的に行っており、2018 年卒は 26 名、2019 年卒は 22 名、2020 年卒は 29 名を採用しています。

そのうち、入社時は半数が簿記も持っていないような未経験者層でしたが、社員研修が整備されていることもあり、今では多くの社員が活躍しています。

例えば、税務業務の経験のない新卒社員については 150 時間の座学研修を実施。税務の知識だけでなく、ビジネスマナー、マーケティングも学んでいただきます。さらに、前述した毎朝の朝礼やチャットワークで、土地の評価、その売却金額や税務上の問題など、様々な新しい情報や税理士の見解を浴びるように吸収できます。

また、デジタル手順書である「アニー」や各業務の動画を収録してクラウド化した「ランドマークアカデミー」を導入し、全社員が先輩に直接聞かずとも、いつでも事務所内の作業手順を学べる環境を実現しています。このような研修に加えて、確定申告書、相続税申告書などの申告書を作成する「手書き研修」や「営業研修」、さらには丸の内相続大学校や外部研修も含め、新卒社員のみならず階層別の研修も盛んに行っています。

社内の組織体制も教育体制も、その目的は社内のすべての業務、すべてのお客様の状況を可視化し、それらを全社員で共有化して誰もが同レベルの質の高いサービスが提供できるようにするためのものです。人に仕事がつく属人的な方法ではなく、仕事に時間・人をつけていくという考え方で効率化をはかっています。

働き方改革への取り組み

働き方改革が叫ばれる昨今、当社でも残業削減に向けて本格的に取り組んでいます。まず、力を入れているのが徹底した IT 化。前述したような社内の意思伝達ツールやデジタル手順書を使用することで、業務のスピードを上げています。また、事業規模の拡大、従業員数の増加に伴い、業務進捗を管理するのが年々難しくなりましたが、進捗管理システムを導入することでリアルタイムな状況を把握しています。事務所や課、社員ごとの進捗を見て業務の偏りを調整することで、個々の残業時間が削減されています。さらに、ここ数年でパート・アルバイトの比率を大幅に増やしています。雇用形態によって仕事を切り分けることで、正社員がより専門性の高い業務に割く時間を確保できました。直近では資料の出力といった単純作業をロボット化する RPA



にも取り組んでいます。自分たちがすべきことは何か意識しながら業務にあたるという雰囲気が浸透していくと、さらに効率の良い働き方ができるのではないかと考えています。

税理士業界の底上げを目指して

当社は、他に例を見ないほどの規模・頻度で、積極的にテレビ CM や広告出稿などのメディア戦略を展開しています。そうしたメディア戦略により、「相続の相談なら、税理士法人は有力な選択肢」ということが広く認知され、それが税理士業界の底上げにつながっていると自負しています。しっかりしたブランディング、マーケティング、営業、そしてサービスを提供していれば、必ずお客様はついてきます。実際、当社はやるべきことを愚直に続けていることで、毎年 3 割増を達成しています。

これからは会計事務所もより企業的なことで、社員を幸せにするという思いでの経営が必要です。当社も、会計事務所というカテゴリーにとどまらず、社会の中で企業として認められ、一般企業の中でどれだけ大きく成長できるかということが今後の課題です。会計事務所を夢のある職場にするには、皆が協力して業界を盛り上げる必要があります。個々の事務所は小規模でも、それぞれが業界のために何か一つ取り組みれば、全体として大きな力になるはず。当社の取り組みにより相乗効果を生み出し、業界の利益に繋げることが出来れば、会計事務所

働きたいと考える学生が増えて、税理士試験や公認会計士試験等の受験者も増加することでしょう。今後も、お客様に対してあらゆる面で高い付加価値を提供し、税理士業界の底上げに寄与していければと考えています。

プロフェッショナルを志す方へ

ブランディングの効果から、ランドマーク税理士法人＝相続というイメージを持たれがちですが、専門特化している相続税だけでなく、所得税、法人税、消費税など、あらゆる税目の申告を手掛けています。外部の弁護士・司法書士・不動産鑑定士などの専門家とも数多く提携しており、自社の先輩社員も含め周囲の仕事ぶりから学び、アドバイスをもらいながら一歩ずつ確実にステップアップしていく事が可能です。会計業界は今、大きな変革期に直面しています。会計業界で勝ち抜くために、また、お客様に高いレベルのサービスを提供するために、変化に柔軟に対応していかなければなりません。私たちは、自身を税務・会計業界のベンチャーだと思っています。常に上を見据えて成長を楽しめる人。そんなベンチャースピリットを持った人と一緒に仕事をすることを楽しみにしています。生涯を通じて、貴重な財産となるキャリアを築いていける環境があると自負しております。「ハイレベルな経験を積みたい」「プロフェッショナルになりたい」という方とお会いできる日を楽しみにしています。