

## 2025年会計事務所の最新M&A事例公開!!

過去26件M&A実績し、合流後の離脱ゼロ  
創業期比「300倍」の規模に成長できた!

# 会計事務所M&A 成功の秘訣

### M&Aが解決できる会計事務所の経営課題3選

- ①資格者・経験者が採用できず、事業拡大ができない
- ②資格者はいるものの、経営を任せる後継者がいない
- ③DX化・生産性向上など、最新の経営手法の導入が進まない

#### 事例企業 MIKATAグループ

●従業員数:600名 ●M&A実行件数:26件

税理士法人を中心に、弁護士、社労士、行政書士、司法書士のグループを日本全国に展開している。過去26件のM&Aを実施しながら、離脱ゼロと圧倒的な成功率を誇る。MIKATAグループのM&A事例より、大手法人グループに加盟した事務所がどうなっているのか?M&Aによりどんな変化・成長を遂げているのか?また、M&Aの際にはどのような基準で計算し、対価の支払いはどのような形で支払われているのか?をお伝えいただけます。M&Aを検討している方は是非一度は聞いていただきたい内容です。

特別  
ゲスト  
講師



MIKATAグループ 総代表  
税理士 柴田 昇氏

このような方に  
おすすめです!

- ✓ 大手事務所との提携を考えている方
- ✓ 事業承継を機にM&Aを検討されている方
- ✓ M&Aの実例を聞いてみたい方
- ✓ 税理士業のM&A時流を知りたい方

詳しくは  
中面へ



# 税理士・会計事務所のM&A実例レポート

## 会計事務所を10倍速で成長させるM&A戦略

【本レポート限定企画】

MIKATAグループ 総代表 柴田 昇 氏に聞いた

“ 26件のM&Aで離脱ゼロ！

会計事務所M&A 成功の秘訣とは“

MIKATAグループは、代表の柴田昇氏が1994年に大阪で創業した柴田会計事務所を前身として、2005年に税理士法人SBCパートナーズ、2022年にリブランディングによりミカタグループへと発展してきた税理士法人を中心とした土業グループです。

従業員数は600名を超え、拠点数は23拠点と全国に展開をされています。

2007年に愛知県で実行したM&Aを起点に、これまで26件のM&Aを実行し、実行後の離脱ゼロと圧倒的に高い成功率でこれまで多くのM&Aを経験されてきています。

MIKATAグループの成長の歴史と共に、

MIKATAグループの経営戦略と会計業界の課題

MIKATAグループの売上アップ戦略とM&A

M&Aによる離脱が起こらない理由とは

M&Aにより起こる効果や変化など、



多くの経験を持つMIKATAグループならではの情報をお伺いしました。

### 事務所創業から30年、どのような成長を遂げてきたのか？

聞き手(船井総研あがたFAS):事務所創業から30年の節目になるとお伺いしました。これまでの成長を振り返っていかがでしょうか？

柴田氏:そうですね、それほどこだわりを持たない方ではあるのですが、唯一こだわっていることとして、「前年の売上を上回る」ということがあり、これまで**30期連続で増収**とすることができています。

創業の年の年間売り上げを「1」とすると、**2025年の売上は「300倍」**になりました。

今では、全国で23拠点の事務所がありますが、自前で出店したのは創業した大阪以外でいうと東京と福岡の2か所だけ。それ以外はすべてM&Aで承継させていただいた拠点になります。



MIKATAグループ  
総代表 柴田 昇氏

# 税理士・会計事務所のM&A実例レポート

## 会計事務所を10倍速で成長させるM&A戦略

### M&Aを検討する理由が変化してきている

船井総研あがたFAS:すごい成長ペースですね・・・！最初のM&Aは2007年とお伺いしました。そこから約18年経過していますが、その頃と今とでM&Aする事務所はどう変化していますか？

柴田氏:初めのころは私たちも知名度がなかったもので、なかなかそういうご相談をいただくこと自体がそう多くはなかったです。

大手の税理士法人さんに初めに話が行くようなことが多かったですね。今では仲介会社の方から情報をいただいたり、私たちの事務所に直接ご相談をいただくようなことも出てきています。また、以前はM&Aのご相談をいただくきっかけの多くは「後継者不在」や「事業承継」をきっかけとしたものでしたが、今では私より年齢の若い方からのご相談をいただくことが増えてきました。特に最近多いご相談は、「採用」と「人手不足」のご相談です。

ここ2～3年ぐらいの経営はなんとか大丈夫だと思うものの、5年先、10年先のことを考えるとさすがに自分たちだけで何とかするのは無理がある、不安があるというご相談です。

### 税理士事務所のM&Aスキーム

船井総研あがたFAS:なるほど。M&Aというと事業承継のイメージがありましたが、若い世代でもグループで経営していくような考え方が出てきているんですね。

ちなみに、M&Aをされる時はどのようなやり方で進めることが多いですか？

柴田氏:そうですね、会計事務所のM&Aのやり方は様々あります。事業譲渡、持分譲渡、合併が主だった方法ですが、私たちはそのすべてのパターンの経験があります。

どれを選ぶかというのは、承継先の先生の希望や状況などを加味して決めていきますので、ケースバイケースで異なってくると思っています。ただ、合併の場合、過去の取引も含めてすべてを引き継ぐことになるので、より慎重な判断が必要になってきますね。

事業譲渡 (個人事務所・法人の一部)	M&A内容の比較	法人合併 (税理士法人の場合に限る)
事業譲渡	M&Aスキーム	法人合併
譲受先企業で再雇用 (労働条件の変更は最小限) ※但し、譲受先の意向による変更の可能性はある	従業員の雇用継続	継続雇用・条件変更なし ※但し、譲受先の意向による変更の可能性はある
顧問契約を切り替え (譲受先と再契約)	顧問先の契約	契約内容に変更なし
個人所得・ 会計法人への支払 (分割払い対応頂ける場合もある)	譲渡価額の受け取り方	個人所得・別法人への支払・ 退職金 (分割払い対応頂ける場合もある)
引き継がない	過去の税務リスク	引き継ぐ

参考:税理士事務所のM&Aスキームの違い

### 会計事務所の経営課題は集客から採用・育成に変わった

船井総研あがたFAS：ありがとうございます。これだけのM&A実績があると色々な状況やニーズのご経験がありますね。M&Aのお話を進める際に皆様どんなところを期待されていますか？

柴田氏：先ほども少し触れたのですが、今の**会計事務所の経営課題は顧客の獲得から人材の採用と育成に変わってきた**ように思います。

顧客の獲得はできるけど、採用ができない。採用するための投資もかかるようになった。経験者が採用できないから未経験者の採用を進めようと思っても、教育の時間がかかる。育てたと思ったら辞めてしまうこともある。

世の中の流れ的には、働く時間は短く、働く期間は長くしないといけない時流になっている。それと、**給与も上げていかないといけない**。非常に難しい時代だと思います。

MIKATAグループでは年間100名ぐらいの採用を進めていますが、税理士資格者や経験者の採用は非常に難しいです。私たちとしては歓迎なんですけど、なかなか簡単には採用できません。感覚的には甲子園でビー玉を探すようなものだと思ってます(笑)

そういった採用や教育の仕組みということは期待をいただいていることはあると思います。

### 未経験者の採用は採用基準の設定が重要

船井総研あがたFAS：確かに会計事務所に限らず、採用が一番の課題となっている先は多いですね。MIKATAグループが採用において工夫されていることはどんなことでしょうか？

柴田氏：うちも最初から上手くいったわけではなくて、特に**未経験者の採用は失敗もありました**。未経験者の採用で重視していることとして、「コミュニケーション能力」がありますが、最初はそこを重視した採用をしていました。

確かにコミュニケーション能力がある方が採用できたのですが、一方であまり勉強をしない社員も多かったです。私たちの仕事はどうしても勉強は必要で、仕事をしていく上では避けては通れないものなのですが、その**習慣がない人を採用するとなかなか教えるのは難しかったですね**。次の年からは「**コミュニケーション能力が高く勉強する人**」を条件にして採用したところ、**定着率が70～80%程**になり、上手くいくようになりました。

# 税理士・会計事務所のM&A実例レポート

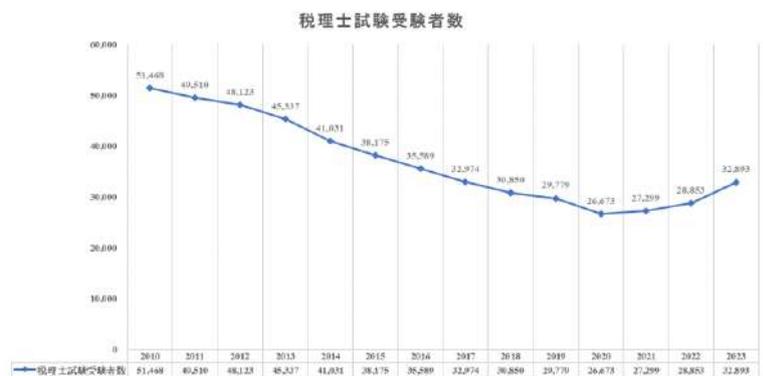
## 会計事務所を10倍速で成長させるM&A戦略

### 税理士業界にもっと人が集まるようにしないといけない

船井総研あがたFAS：新卒採用も含め、未経験者の採用は避けては通れないですからね。業界から人離れが起きているような所も要因としてはあるのでしょうか？

柴田氏：業界外の人から見る税理士業界のイメージはそれほど良くはないだろうと思いますね。日本税理士会連合会発表の資料によれば、開業税理士の平均所得は「約774万円」だそうです。この結果は開業間もない人や税務署OBで独立した方で、それほど規模を大きく経営されていない方も含まれていると思うのですが、この数字だけを見ると業界の魅力は低く見られますよね。実際に税理士試験受験者数はピーク時と比べて

40%～50%程度に下がっています。こうした背景も考えると、これからもっと人は採用しにくくなると思っています。なので、私たち自身がもっと業界を魅力的にしていけないといけないし、デジタル化、システム化、分業化といった部分も、もっと取り組んでいけないといけないですね。



参考：税理士試験受験者数の推移

### 税務申告・決算業務以外の収益源の確保

船井総研あがたFAS：確かに税理士業界で働きたい！という人を増やすことは続けていかないといけないですね。

特に待遇・条件アップは今後の採用においてとても大事なところだと思います。

柴田氏：そう思います。なので、会計事務所を経営する立場としては事務所の収益を高めることに取り組んでいけないといけないと考えています。

会計事務所の事業モデル的に、税務申告・決算業務は安定した収益を上げていける反面、それほど大きな収益を上げられないという特徴があると思います。

なので、収益性を高めるとなると税務申告・決算業務以外で収益を上げられるサービスを付加していく必要があると考えています。

# 税理士・会計事務所のM&A実例レポート

## 会計事務所を10倍速で成長させるM&A戦略

### ソリューションを増やしてM&Aの効果を最大化させる

柴田氏:MIKATAグループが税務申告・決算業務以外で付加するサービスとしては、財務コンサルティングや経営計画などのコンサルティング業務、相続、保険、M&A、不動産といったソリューションの付加に取り組んでいます。

これらに取り組むことで1社あたりの客単価を高めて大きく売上を伸ばすことができます。

特に保険は、好きでない先生もいらっしゃると思いますが、保険を買う側としても好きではなくても一定利用するものでもありますし、

経営者の方もそうして加入されています。

保険商品の取り扱いについては、事務所によって

考え方は分かれる部分はあると思いますが、

私達の一つの提供価値として取り扱っています。

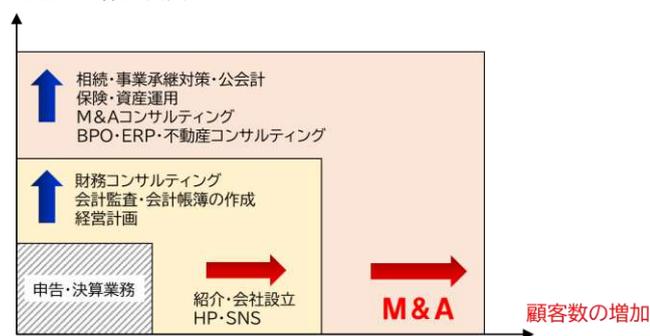
また、**M&Aによる顧客拡大を進めることで、**

**その価値が最大化できると考えているため、**

**積極的にM&Aに取り組んでいる**背景もあります。

$$\text{売上高の増加} = \text{顧客数の増加} \times \text{ソリューション}$$

ソリューションの増加・充実



MIKATAグループの事業戦略イメージ

ちなみに、顧問先を増やすこと以外にもメリットはあって、**1番大きなメリットは人材の確保**ができることかと思えます。

よく、M&A仲介会社の手数料が高い、という声を聞きますが、人材紹介会社から人を採用すると手数料で年収の30~50%かかりますよね？M&Aで合流する事務所分の採用を紹介会社でやろうとしてもなかなかできない。

むしろ人材紹介の手数料で払うと考えると、**M&Aの仲介手数料の方が安かったりします。**

他にも会計ソフトの違いはどうするのか？という質問をいただいたりもしますが、基本的には変えません。統一させるのはもう無理だと思っています(笑)

会計ソフトによる違いはあれど、税務申告というゴールは一緒だと考えていますので、そこを間違えないようにすることが大切だと思います。

M&Aは会計事務所の特性と合う戦略でお互いの課題を解決できる方法です。

これからも積極的に取り組んでいきたいと考えています。



株式会社船井総研あがたFAS  
マネージャー 山中 章裕

本レポートをお読みいただいている皆様、ありがとうございます。  
株式会社船井総研あがたFASでM&Aを専門にサポートさせていただいております、山中と申します。  
MIKATAグループのM&A事例はいかがでしたでしょうか？  
M&Aに取り組んだことで実現できたことを6つに絞り、整理してお伝えさせていただきます。

### ①創業年の売上と比較して300倍の成長を達成できた

MIKATAグループは創業年の売上を「1」としたときに、**「300」倍の成長を達成することができました。**

もちろんこれはM&Aだけが理由ではありませんが、独自の顧客獲得だけでは実現できないようなペースで事務所の売上を成長させることができています。

事務所の成長スピードをアップさせ、規模の拡大を実現していくためにはM&A戦略を活用することが重要な経営判断であることがわかります。

### ②採用難の時流の中で人材確保をすることができた

会計事務所業界の共通課題として人材確保、人材採用があります。

M&Aを検討される方の中には人材確保を目的の一つとして考えることも多いと思います。

実際に、MIKATAグループでは、M&Aをした事務所からの合流した方の人材確保も考えると、**人材確保に要するコストを上回る人材確保ができています。**

### ③合流先の売上・収益アップを実現できた

M&Aにより顧客数を増やすことができていますが、MIKATAグループでは合流後に増えた顧問先に対する追加提案を積極的に行われています。

それにより、M&Aする前よりも更に売上・収益を上げることができ、**合流後の事務所の収益性をより伸ばすことができています。**

### ④採用課題を共同解決

採用の課題解決はMIKATAグループだけが得られているものではありません。

合流した事務所でも採用課題に直面しており、それが理由でM&Aを選択される方も増えている状況です。

MIKATAグループでは独自の採用で年間100名程度の新規採用を行っており、**そのノウハウや取り組み方は合流事務所とも共有して進めています。**

それにより合流した先の事務所の採用課題を共同で解決させることができます。

### ⑤事業承継課題を解決

譲渡を考えている事務所がM&Aを実施する理由の一つに事業承継課題があります。

承継する税理士有資格者がいないことや、資格者はいるものの経営能力への課題やマネジメント能力への課題、現代表のカリスマ性や求心力で維持してきた組織を渡すことへの不安といった事業承継課題がありM&Aを決断される一因となっています。

MIKATAグループへの合流により、**大規模な組織を運営するマネジメント体制やマネージャーとなる方を派遣いただく**ことで組織運営をスムーズに進めることができ、事業承継の課題となっていた部分を共同で解決していくことができます。

### ⑥自社でもM&Aに取り組めるようになった

MIKATAグループでは、自社でM&Aの実績、経験をすることでM&Aのノウハウを蓄積することができます。

そこにM&A業界経験者を採用し、顧問先のM&A案件の担当を任せることで、**自社内におけるM&A事業を立ち上げる**ことにも成功しています。

それにより、更に事務所全体の売上や収益性を高めるための体制を整えることができました。

M&Aの取り組みを進めることで、MIKATAグループも承継先の事務所でもお互いにとってメリットがあるような事業承継を実現することができます。

# 税理士・会計事務所のためのM&Aセミナーを開催

ここまでお読みいただきありがとうございました。M&Aと聞くと、電話営業のイメージであったり、ネガティブなイメージをお持ちの方もいらっしゃるかもしれません。

ですが、事業承継という課題解決のためには有効な解決策の一つです。

今回ご紹介させていただいたMIKATAグループの取り組みも、ご覧いただいてわかるように、M&Aをきっかけとして売上・収益性の向上や人材確保の課題を解決することができます。

それは決してMIKATAグループだけが得られているものではなく、承継した事務所においても同じように収益性の向上や人材確保の課題解決を進めることができます。

M&Aをきっかけとして、お互いが成長し、働く職員の方にとってもメリットを得られ、新たな成長軌道へと進むことができるようになっていきます。

## 事業承継の方針が決まっても、M&Aは知っておいていただきたい

本レポートをお読みの方の中にも、事業承継の漠然とした課題や社員の方、ご親族の方への承継を考えられている方もいらっしゃると思います。

「M&Aなんて…」という方も、一定のメリットがあること、強引な承継が行われるわけではなく、伴走型で母体となる税理士法人のサポートを得ながら成長することができるM&Aのパターンがあることを知っていただけたかと思います。

今回、レポートにもご登場いただいたMIKATAグループ 総代表 柴田 昇氏をゲスト講師としてお招きし、MIKATAグループの経営戦略の詳細やレポートに記載していない細かな実例をお話しいただきたいと思います。

また、M&Aの中で事務所の価値がどのように評価され、どう値段が付くのか？どういう相手に興味を持ってくれるのか？他にはどのような事例があるのか？失敗はないのか？など、M&Aの基本的なお話と知っていただくことで将来役に立つ知識などをお伝えさせていただきます。

オンライン開催、秘密保持のセミナーとなります。ぜひご参加ください。

株式会社船井総研あがたFAS **山中章裕**

# 本セミナーでお伝えすること

1. 会計事務所のM&A最新時流
2. 会計事務所がM&Aをする際の金額の目安
3. 会計事務所のM&Aで注意すべきポイント
4. 会計事務所のM&Aのスケジュールと流れ
5. 会計事務所のM&Aにおいて考えられるM&Aスキーム
6. M&Aをきっかけに成長する事務所の特徴
7. 会計事務所のM&A成功事例と失敗事例
8. 会計事務所をM&A後に会計ソフトはどうするべきか？
9. M&Aの譲渡対価のもらい方と支払い方法の選択肢
10. 会計事務所の事業承継の選択肢と最適解
11. M&Aした後は何年ぐらい残って働くのが一般的？
12. M&Aをしたら給与体系はどう変わる？
13. M&Aに対する職員の反応は？すぐに辞めてしまわない？
14. 顧問先の契約は？顧問先にはどう説明する？
15. M&A仲介会社と税理士会に頼んだ場合の違い

# 大手税理士法人のグループインで再成長するためのM&A戦略

- ①大手税理士法人のグループに入り、**共同で人材採用！**
- ②税理士事業の**事業譲渡による経済的メリット！**
- ③共同する営業活動で、**売上&収益向上！**

**自社単独成長ではなく、グループで成長を目指す！**

売却だけではない、**新時代のM&Aの事例**が出てきました。

**事業承継を考える税理士・会計事務所の皆様、  
このようなお悩みを抱えてはいないでしょうか？**

- 社員や親族に事務所を引き継ぎたいが、**経営能力やマネジメント能力がネック**になり、なかなか事業承継を進めることができない
- 代表者個人の色合いが強すぎて、**承継後の体制維持が難しい**
- 気持ちとしては自分の後継として経営者になってもらいたいが、いろいろな**リスクを考えると**思うように承継が進められない

事業承継を控える会計事務所の皆様が、承継においてこのようなお悩みをお持ちの方がいらっしゃると思います。

今回は、大手税理士法人のグループに入ることで、今までになかったサービスの提供を実現し、多くの事務所が抱える採用課題の解決を推し進めているMIKATAグループ 総代表 柴田 昇氏をゲストにお招きし、会計事務所におけるM&A戦略とその効果、選択肢として持つために必要な知識をお伝えさせていただきます。

# 当日のスケジュール

講座	セミナー内容
第1講座	2025年会計事務所のM&A最新時流公開 2025年最新の会計事務所M&A時流を公開。どのような買い手、売り手があり、どんな戦略でM&Aを展開してるかをお伝えします。
	 <p>株式会社船井総研あがたFAS フィナンシャルアドバイザー第二部 マネージャー</p> <p>山中 章裕</p>
第2講座 ゲスト講座	会計事務所における成長戦略としてのM&A 会計事務所がM&Aをすることによるメリットやその目的とは？ 顧問先に対してのM&A提案を含めた情報を事例をもとに紹介します。
	 <p>MIKATAグループ 総代表 ミカタ税理士法人 代表社員</p> <p>柴田 昇 氏</p>
第3講座	会計事務所におけるM&Aのポイント公開 会計事務所における事務所の価値のつけ方やM&A後の経営統合、M&Aスキームをご紹介します。
	 <p>株式会社船井総研あがたFAS フィナンシャルアドバイザー第二部 マネージャー</p> <p>山中 章裕</p>

開催日時

2025年3月28日(金)

10:00~12:00  
(ログイン開始:開始時刻30分前~)

開催方法

オンライン開催

2025年3月29日(土)

10:00~12:00  
(ログイン開始:開始時刻30分前~)

お申込み期日

開催日4日前まで

※祝日や連休により変動する場合がございます

2025年4月5日(土)

10:00~12:00  
(ログイン開始:開始時刻30分前~)

受講料

無料

2025年4月12日(土)

10:00~12:00  
(ログイン開始:開始時刻30分前~)

## お申込み方法



### 【QRコードからのお申込み】

右記QRコードからお申込みください。



### 【PCからのお申込み】

<https://www.funaisoken.co.jp/seminar/125697>  
船井総研ホームページ(<https://www.funaisoken.co.jp>)に  
右上検索窓に「125697」をご入力し検索ください。



船井総研あがたFASセミナー事務局  
E-mail: fas-seminar-support@fa-fas.co.jp

TEL 0120-901-080(平日9:30~17:30)

※よくあるご質問は「船井総研 FAQ」と検索しご確認ください。 ※お電話・メールでのセミナーお申込みは承っておりません。