



事務所経営レポート ARK 税理士法人

開業5年以内の税理士事務所で成長スピードNo.1

顧客に寄り添うオーダーメイドの解決策で、 貴重な資産と時間を守る

2022年の開業からわずか3年で顧問先数500件超という、
著しいスピードで成長しているARK税理士法人。

お客様の「家族・仲間と過ごす時間を創る」ことを理念に掲げ、
オーダーメイドサポートを得意としている。

建築現場の作業員から税理士業界に転職し、

14年目で独立開業した異色の経歴の持ち主である代表の橋場和弥先生に、
事務所の取り組みや将来の展望についてお話を伺った。

ARK税理士法人

arkjpn.net

〒104-0042

東京都中央区入船2-2-2

PMO八丁堀V10F

TEL: 03-6262-8083

代表税理士

橋場 和弥 先生



■ はしば・かずや / 小規模事務所、
大手税理士法人を経験し、税理士業
界14年目の2022年3月に独立開
業。税務顧問サービスにプラスして
オーダーメイドサポートを提供するこ
とにより、顧問先の満足度を高め、驚
異的な紹介数を実現。開業からわず
か3年で顧問先500件超を獲得し、
従業員は50名超まで急拡大。

建築現場の現場作業員から税理士へ 異色の経歴で挑む事務所経営

——まず初めに、橋場先生が税理士を志したきっかけに
ついて教えてくださいませんか。

高校卒業後、建設業界に就職し、現場作業員として4年
ほど働いていました。その後、ケーブルテレビの工事の仕
事を1年ほどした頃、叔父が経営している税理士事務所
で働いてみないかと声を掛けられて、そこでアルバイトを
始めたのが税理士業界に入ったきっかけです。それまで現

場作業しか経験しておらず、簿記の資格の存在すら知らな
い状況だったので、最初は領収書の整理から始め、6年間
かけてさまざまなことを勉強させていただきました。その後、
ベンチャーサポート税理士法人に入社し、7年間勤務して
一通りの経験を積ませていただいた後に独立し、2022年
にARK税理士事務所を開業しました。税理士業界に足を
踏み入れてから14年目での独立開業でした。

——独立するタイミングは計画されていたのですか。

ベンチャーサポートに入社して3～4年目までは、将来
的に資格は取りたいと思っていたものの、独立はそこまで

意識していませんでした。ただ、両親が会社を経営してい
て、常に夫婦と一緒に仕事をしている姿への憧れが私には
ずっとあり、いつかはあなりたいなと思いながら働いて
いました。開業を真剣に意識し始めたのは、新型コロナウ
イルスがきっかけです。千名以上従業員がいる会社で、私
が一番初めにコロナに罹ってしまったのです。志村けんさ
んが亡くなった1週間後で、その頃はまだ不治の病のごと
く恐れられている時期でした。自宅療養していても熱がな
かなか下らず、挙句に妻も罹患してしまい、「こんなに頑
張って働いていても健康に配慮できなかった。このままず
っとここで働き続けることができるだろうか」とそこで初めて

思ったのです。その際に、元々抱いていた両親の働く姿へ
の憧れと、ある程度業界の仕事は経験し、実力も付いたと
いう自負が後押しして「資格を取って自分で開業しよう。最
悪ダメでも仕方がない」くらいの気持ちで独立を目指すこ
とにしました。

——事務所立ち上げの際のメンバーはどのように集めら
れたのですか。

創業メンバーは私含めて4名でした。開業するにあたっ
て、営業、管理、採用、教育が重要な柱となるため、それぞ
れ任せられる人材をまずは探さなければと考えました。そこ

で、まずは旧知の後輩に声を掛けました。彼は営業力が強かった記憶があったため、連絡を取って誘ってみたところ、合流してくれることになりました。その彼の知り合いである当時一緒に働いていた、4科目持っていて10年以上の経験と実力がある同僚からたまたま縁あって連絡をもらい、そこで営業と管理の二軸が揃いました。この2名が現在の執行役員です。最後のひとはひとり目の後輩の友人で、当時は薬剤師をしており、ちょうど転職しようと考えていたところでした。税金関連の業務は未経験でしたが、会って話をしてみると彼女も営業が非常に強いタイプだと感じたので仲間に誘い、こうして創業メンバー4名が揃いました。

——貴社では労務サービスも行っていますが、労務部門はいつごろからスタートしたのでしょうか。

社会保険労務士法人の現在の代表は、元々弊社が税理士顧問をしていたお客様で、社会保険労務士として開業された際に知り合いました。個人事業主で2年ほど経営されていましたが、集客がなかなか難しいとの悩みがありました。実務もでき、コミュニケーションも上手く取れていたのがきっかけです。経営に関しても相談に乗りながら、一緒にARKとして歩んでおります。

開業3年で社員数50名超、顧客数508件 驚異的なペースで成長中

——貴社のホームページを拝見すると、2022年に10名だった社員数が、2024年には50名超に、顧客数も2022年は160件でしたが、2024年には508件と、著しい勢いで成長されています。これは当初の予定通りのペースなのでしょうか。

開業時に、12年間で社員700名規模、お客様1万社を目指そうと計画を組んで始め、それに従って進めている状況です。現状での年間達成率は平均すると95%前後くらいなので、正直なところまだ少し足りないという印象です。

——新規顧客の獲得はどのように行っているか教えてい



ただけますか。

約9割がご紹介で、そのうちの7割がお客様からのご紹介です。お客様が口コミでどんどん広めてくださっていて、残りの3割は、会計ソフト会社や提携している士業からのご紹介です。創業時は、たとえば外食をした際、店長らしき人を見かけたら話しかけて、補助金や必要と思われる情報を提供していましたし、マッサージ店でもマッサージを受けている最中に背中越しに営業していました。最初はお金もコネもなかったのに、泥臭い営業を続けて何とか顧客を獲得していましたね。

——事務所の規模が急成長すると、一般的に社員の離職の増加や顧客へのサービスの質の低下などが生じる傾向がありますが、その点はどのような対策をされていますか。

これは私の強みでもあるのですが、マニュアルを作成し、徹底的に仕組化と効率化を行いました。細かい話をすると、会計ソフトに入力する際、取引先の名前がカタカナ全角、カタカナ半角、英字と何種類か考えられる場合、「ここはカタカナ全角で」といったところまで非常に細かくマニュアル化してルールを決めているので、基本的には誰がやっても全て同じ品質になるようにしています。加えて、監査についても全てルール化して同水準の監査を行っているため、現状ではそこまでのサービス低下は起こっていないと思います。

——効率化の話が出ましたが、入力業務の効率化、DXで取り組んでいることを教えていただけますか。

入社してしばらくは入力も担当してもらいますが、ある程度実力がついてきたと判断した社員にはアシスタントを付けるので、入力業務は行わなくなります。先ほど話したように、入力業務は入力時に判断に迷わないよう全てマニュアル化していますし、紙の領収書も全てスキャンしてデータ化し、自動的に会計ソフトに取り込めるようにしています。摘要や金額もすべて入力されている状態で、あとは科目の設定を行うだけになっているので、手入力はほとんどありません。科目もある程度AIが推測してくれるので、基本的なクラウド会計は全部取り入れています。顧客の自計化と記帳代行の割合は、記帳代行が8割くらいです。

オーダーメイドのコンサルティングで 顧客の資産と 家族・仲間と過ごす時間を守る

——貴社の経営理念を教えてください。

「世界の仲間・家族と過ごす時間を創る」です。私は、両親からずっと家族は仲良くするべきと言われて、それが当たり前の環境で育ってきました。開業して企業理念をどうする

か悩んでいた時、いろいろと過去を振り返りながら考えを巡らせていると、仲間や家族と一緒に過ごしているときが一番楽しい時間だったことが頭に浮かびました。ただ、仲間や家族がいても、「時間」がなければ楽しむことができないし、仲間や時間があっても、「お金」がなければ楽しむ手段が限られてしまいます。すなわち、家族や仲間と楽しむためには、時間とお金が必要なのだと思うに至りました。そこで、「時間」と「お金」を守る組織として活動しようと考えたのが、弊社の企業理念の根拠です。冒頭に「世界」とつけている理由は、楽しくコミュニケーションが取れて心が通じ合えば、人種など関係ないという考えからです。それは、お客様にも通じることです。社員だけでなく、お客様にもご家族やお仲間がいらっしゃいます。その方々との楽しい時間を作ることが弊社の存在意義となるという意味で、この企業理念を掲げています。

——サービス内容について伺います。オーダーメイドサポートとはどのようなものですか。

型にはめたサービスはお客様によってニーズの有無が分かれるため、お客様一人ひとりに合わせた課題解決方法を提案するオーダーメイドサービスを提供しています。毎月試算表が欲しいお客様には当然お出ししますが、建築業の方などからは「試算表はいらないから、それよりも集客をどうにかしたい」といった別のベクトルのニーズがあるので、

まずはお客様カルテを作成してニーズを汲み取り、それに沿ったサービス内容を提供しています。お客様の状況に合わせた経営分析や節税対策、資金繰りのご提案といったプラスαのコンサルティング部分がこれに当たります。このために、会計ソフトから試算表などのデータを抽出して、そのデータを自動的に集計してグラフ化するシステムを私が自分で勉強して作りました。毎月お渡しするレポートの中に、私が今まで経験したお客様のニーズがおおよそ詰まっているので、何かしら「これいいね。参考にする」と言っていただけの提案ができます。まだ少し簡易的なシステムですが、これを専門業者に依頼して将来的にはアプリ化する方向で動き始めています。

—— **ちなみに、オーダーメイドサポートはプラスαの料金がかかるのでしょうか。**

定額なので、おそらくそこもお客様からご支持いただいている点だと思います。コンサルティングなどの付加価値を乗せていますが、顧問料は一定で、基本的には平均3万5千円から4万円です。システムを自作して、外部に発注するシステム料がさほどかからずに済んでいるため、この料金でも採算がとれています。

**有名企業の取り組みや考え方を
自社の社員教育の参考に**

—— **採用はどのように行っていますか。**

現在は、約10～15%が社員からの紹介で、70～80%は求人広告経由です。最近ホームページから直接問い合わせをいただくことも増えてきました。現在、会計業界特化の転職エージェントを使って応募をかけていますが、その担当者曰く、弊社は今、全国1、2位の応募率があるそうで、毎日1件以上、必ずお問い合わせをいただいている状況です。

—— **社員教育や評価体制について教えていただけますか。**

まず教育についてですが、入社後1週目から12週目まで一週間ごとに作成した項目に取り組んでもらいます。そ

れをクリアしてようやくスタート地点に立つことができます。そこからコミュニケーションを学んでいき、その上でお客様担当になるという流れです。現在は、これをさらに精度の良いものにする作業に取り組んでいます。

私は、業務は実際の現場での学びが一番だと考えているので、本で得た知識よりも、自分の経験をはじめ、他の税理士の方々の話や上場企業の取り組みを参考にしています。弊社も税理士業界の中で憧れの存在になるために、皆が憧れる企業の取り組みを学び、その手法や考え方を教育に落とし込んでいきたいと考えています。教育には私が得たインスピレーションを落とし込んでいるところもあり、型にとられないところが、良くも悪くも自分の強みなのだと思います。

—— **人事評価はどのように行っていますか。**

8～9ランクに分け、一つひとつに対して課題を設け、それらをクリアしていくことで給料が上がっていく仕組みです。営業にはインセンティブを設けており、顧問契約を取ったら顧問料一か月分の2倍を還元し、前年実績によっては3倍を付与しています。また、契約数と、社内の監査数、あとは教育にどれくらい成果を上げたかなど、それぞれのトピックでの優秀者の表彰も年末に行っていますね。ただ、人事評価に関しては、まだまだ整備が足りていないのは自覚しており、これから確立することが大事だと考えています。

**社員全員が感動し
楽しく働ける会社にしたい**

—— **最後に、今後の成長戦略と目標を聞かせていただけますか。**

今のオフィスが手狭になってきたので、来年の8月には本社を移転する予定です。全土業をグループに組み入れて、ワンストップでサービスを提供できる体制を作りたいと思っています。ありがたいことに「成長スピードが速い」と外部の方から言っていただけますし、実際、開業5年以内の税理士事務所の中での成長スピードはナンバーワンだそうです。私が開業前に考えていたことを実行しているだけなので、あまり実感はないのですが。

—— **きちんと計画通りに実現されていることが素晴らしいです。**

私は結構弱い人間なので、最初に目標を立てて、それを周囲に宣言して逃げられない立場に自分を追いこまないとダメなのです。そうすることで実現できているところもあると思います。

—— **現時点での事務所の課題は何かありますか。**

教育にまだ工数がかかってしまっているので、ムダを削減し、より効率的にしていきたいと考えています。教材動画を用意して、それで全てまかなうことが一番のゴールですが、現状ではなかなかそうもいかず、マンツーマンでメールやLINEの返信の仕方などまで細かく指導しています。たとえば、ここで丸を使うのか、ビックリマークにするか、絵文字にするかまで全てチェックをしています。ですから、私は採用面接の際に、応募者に対して「入社したら、まずいったんあなたを全否定します」と言って、今までその方がビジネスモデルとして行ってきた「当たり前」を全部壊してから再構築していきます。そのくらい教育は徹底に行っています。

—— **ベンチマークは会計事務所ではなく、上場企業なのだそうですね。**

私は、税理士事務所だけにとらわれず、世界の全企業を参考にして、良いものはどんどん吸収して最高の会社を作りたいと考えています。ひとつ例に挙げると、Googleさんです。会社を見学させていただいた時に社員食堂が素晴らしいと思いました。ホテルのビュッフェのようにトレーを持って自分で品物を選んで取ることができ、「こんな税理士法人はまだないな。こんな食堂があったらみんな働きたいと思うだろうな。よし、やろう」という感じで、良いと思ったものは何でも取り入れたくなります。現段階では社員食堂はまだ実現できていませんが、福利厚生の一環として、アプリから約10種類の日替わり弁当が選べて、注文すると自動的に会社に届けてくれるシステムの導入に加え、ちょっと小腹がすいた時に食べられるよう、カットフルーツやスムージーなどを100円で購入できるオフィスコンビニも設置しました。このように、Googleさんほどのことは今はできなくとも、社員の満足度を上げるためにはどうすれば良いか、福利厚



生や待遇面をいろいろと考えて取り組んでいます。

接客面では、ディズニーランドのキャストの仕事ぶりを参考にしています。私がディズニーランドでトイレの場所を聞いた際、一般的には一番近い場所を案内すると思いますが、そのキャストさんはそこで終わらせずに、「まっすぐ行って右手にあります。ここは近くにレストランがあり今はお昼時に混雑しているかもしれないので、ちょっと遠いですが、こちらの方が空いているかもしれません」と、別のトイレの場所も教えてくれたのです。私はこのことにいたく感動しました。聞かれなくても顧客の真のニーズをつかんで提供できるのがディズニーランドの強みなのだと感じたのです。ディズニーランドは皆が「ここで働きたい」と憧れて入って来る場所で、胸を張って働いているからこそ、このようなプラスαのサービスが出てくるのではないのでしょうか。これを自社に落とし込んで、まずは憧れてもらえるようにおしゃれなオフィスにしたり、働きやすいよう常に環境を整えています。取り急ぎ、社員食堂と社内ジムは近いうちに実現させる予定です。

また、将来的な話になりますが、これまで関わらせていただいた方々や社員たちを集めて、東京ドームを貸し切って飲み会を開きたいですね。あとは、社員が100名を超えたら社員旅行で海外にも行きたいです。私は、一番ダメなことはお金を追うことだと思っています。皆が感動できることを追っていくと、自然と付いてくるのがお金だと考えているので、社員が皆楽しく働ける会社になりたいです。

—— **本日はお忙しい中、貴重なお話を聞かせていただきどうもありがとうございました。**