

会計事務所の事業承継について のアンケート調査結果 —監査法人職員・法人経営者・ 個人事務所に聞いた— (GAAによる世界的規模の調査結果)



日本公認会計士協会理事・公認会計士 小見山 満

はじめに

世界中すべての国で、会計事務所・監査法人（海外では会計法人）の承継・存続が話題となっている。個人事務所の後継ぎ、数名でのパートナーシップのパートナーの入替え、大法人での次のシニアパートナーの選出など、個人・法人それぞれが持っていた課題を、このたび、世界的規模で調査した。画期的な調査であり、一方で、風俗習慣の異なる国の反応をどのように読み取るかも興味深いところである。

2014年6月に行われた今回の調査は、GAA（the Global Accounting Alliance）がメンバー国である11か国に対し、会計事務所の事業承継並びに事業継続についての調査をしたものである。

GAAとは、IFAC（国際会計士連盟）の日本を含む主要国の集まりで図表1の11の国からなる団体である。

今回、各国より次頁の図表2のアンケートの回答数を得ることができた。

I 調査内容

今回の調査のあらましは下記のとおりである。

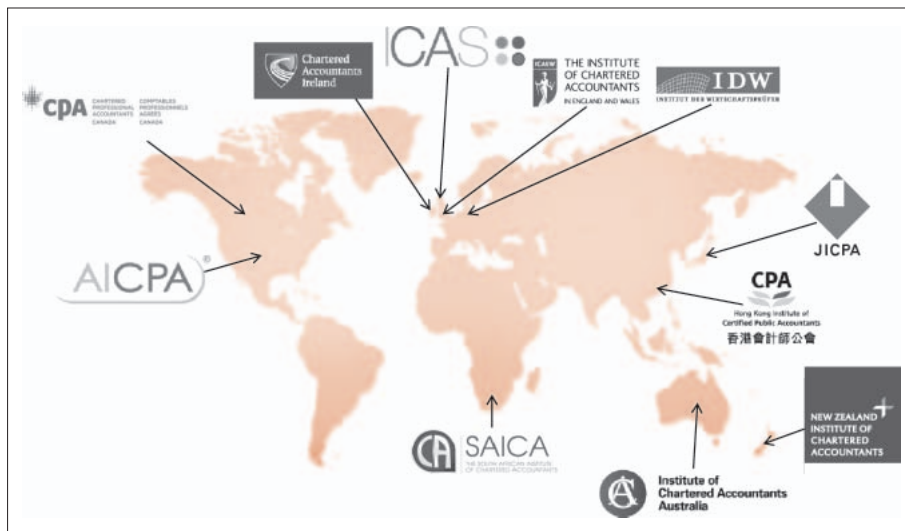
- ① GAAのメンバー国のみに限り、同じ質問を会員に対し実施した。
- ② 会計事務所の事業承継と事業継続を課題とした。
- ③ 対象者は、
 - i) 会計事務所・法人の従業員など
 - ii) 個人事務所
 - iii) 複数のオーナーがいる会計事務所（パートナーシップなど）
- ④ アンケートは、各国のウェブサ

イト等に掲載し、およそ10分の時間で回答できる質問とした。

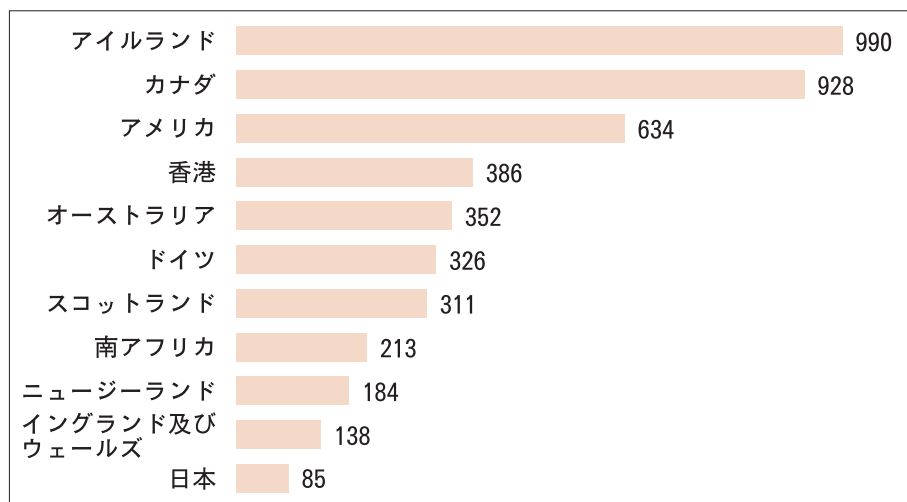
⑤ 調査目的を次の点とした。

- ・各国の会計士団体の会員が直面している「事業承継」と「事業継続」について、会計士団体と会員がより深い理解を持つ機会を持つこと
- ・正式な事業承継計画を法人の最高経営者が作れない原因があるとする、それは何か追求すること
- ・事業承継計画と事業継続計画の国際的な考え方のベンチマーク情報を提供すること
- ・各国別のアンケート情報の提供をすること

図表1：GAAメンバー国



図表2：各国からの回答数



※数値はアンケート回答数を表している。

II 調査結果の概要

アメリカ人とヨーロッパ人、さらには日本人の考え方には大きな差があるといわれている。「家」を重んじ代々家業を継いでいくことが当然と考えられてきた日本社会と、同様に家族経営を営み家業を子供に継がせてきたヨーロッパ社会、一方、子供は自分で独り立ちしていくものであり、子供が継ぐことを前提としてこなかったと考えるアメリカ社会で、果たして、自由職業人の事業継承問題は同様な差が出てくるのか、興味深いアンケートである。そこで、項目別アンケート調査の結果の説明に入る前に、日本とその他の国における考え方の差等について「まとめ」として整理しておくこととした。

整理した「まとめ」は筆者の個人的感想であることを付記しておく。

詳しいアンケート調査の結果は、Ⅲ以降で解説する。

〈アンケート結果のまとめ〉

●難易度の高い資格試験と事業承継

会計事務所の事業承継は、資格が必要となる。したがって、個人事業の承継であっても、法人事業の承継であっても、公認会計士の資格がなければ承継できない。社会的に子供が親の事業を承継する伝統が染みついているにもかかわらず、日本は英米に比べ難易度の高い試験制度を設定しているために、なかなかスムーズに会計事務所を子供に事業承継できない。

では、試験の難易度が比較的やさしい英米並びにコモンウェルス諸国（英国系の国で、カナダ、オーストラリア、ニュージーランド、南アフリカ、香港など。それらの国では、公認会計士を英国と同じく Chartered Accountant と呼んでいる）では、個人事務所は事業承継をどのように考えているのだろうか？ 事業承継と事業継続を分けて考えているのだろうか？

この疑問を、「事業売却」、「危機管理」、「クライアントへの考え方」、

「従業員の考え方」、「オーナー／パートナーの考え方」等から調べるアンケートになっている。

●事業の売却に対する考え方

会計事務所は売却できる商品であろうか？ 最近では中小企業の後継者がいない場合にM&Aという形で、他社に事業継続を依頼するところが増えだしている。これは、従業員を守り、会社の技術を守っていくという側面もあるため、単なるオーナーの退職金代わりの利益捻出だけが考えられて取られた手段ではない。では、会計事務所は従業員を守るため、クライアントを守るため、そのオーナーシップを売却できるだろうか？ そもそも、海外ではオーナーが実際に売却をしているのであろうか？

アンケート調査の結果では、英米諸国と日本の考え方の違いが明らかに出てきている。

●危機管理に対する考え方

日本人は危機管理意識が低いといわれているが本当であろうか？ 会計事務所の場合、訴訟事件に巻き込まれる場合以外の危機とはどのような場合があるか？

今回のアンケートでは、病気等が原因で会計事務所を継続していくことができなくなる場合や、急死が原因で会計事務所を続けられなくなる場合を想定した質問をしている。

回答によると、多くの事務所・法人では、病気などにより主要な事務所員（特殊なスキル／専門性を持つ者）が業務遂行不可能となった場合を想定したクライアントへのサービスの提供を継続するための事業継続計画を持っていなかった。

一方、事業継続と事業承継を比較

すると、英米諸国などでは、急な事態に備える「事業継続」計画を重んじ、次の世代に引き継ぐための「事業承継」計画を備えているところは少なかった。

また、日本に関しては、事業を継続するための計画を備えているところは、調査対象国内で一番低く、下から2番目に少なかった米国の6分の1であった。

危機意識の差があまりにもクローズアップされた結果であるが、この調査を踏まえて、日本公認会計士協会（JICPA）は会員に対し意識改革をすべく働きかける必要があると思われる。

●クライアントに対する考え方

英米諸国では日本同様、クライアントは「事務所に付く」と考えられていないようである。つまり、「先生に付く」と考えられているようで、個人事務所に付くという質問した出口戦略では、その個人事務所を閉鎖する場合、51%が「顧客リストを売却する」と回答している。これは、引退する先生がクライアントに対し、次の先生を紹介することを意味しており、現在の先生の紹介がある限り、先生の指示に従うことを意味していると思われる。つまり、現在の先生はクライアントが自分に付いていると思うからこそ、売却できると考えているようである。

このことは、「事業承継や継続の計画の中になかなる項目を入れるべきだと思うか？」の質問への回答にも特徴が出てきている。英米諸国に対し質問したアンケート結果をみると、個人事務所のうち59%しか「クライアントをとどめる施策」を重要視すべきだと回答していないのに対

し、法人のオーナーや経営者に対する同じ質問では、84%が「クライアントをとどめる施策」を重要視すべきだと回答している。個人事務所はクライアントが自分に付いてきていることを認識しているので、わざわざ承継や継続のマニュアルにそのことを入れることはなく、重要度が法人経営者よりも低いことが分かる。

●従業員の考え方

英米等諸国の従業員は、転職を重ねて自分のスキルアップ等をすると考えている。現在の事務所勤務は、自らの経験を重ね、次の転職地でのよりよいポジションを確保するための踏み台にしているものが多いと考えられてきた。しかし、アンケート調査の結果をみると、実に半数以上の従業員が8年後も現在の事務所について、よりよいポジションになりたいとの回答があった。これは、従業員が現在の職場への満足度が高いことと、安定した職業を維持したいといった考え方に基づくものと考えられる。現在の会計事務所への期待感も強いと思われる。

なお、残念ながら、日本の従業員の立場の方からの回答例は12件ほどしかなかったため、統計結果の報告からは除外されていた。

●個人事務所の考え方

個人事務所の多くが65歳で辞めたいと考えていた。事業を辞めるといふ出口戦略に対し、決定的な案は持っていないものの、複数の案を考えており、60%を超えるアンケートの回答者が事業売却を考えているか、個人事務所内の者に継がせようと考えていた。日本単独でみると、売却を将来考えるかもしれない人は40%ほ

どであるが、実際に話をした経験のある人は極めて少なかった（Ⅲの詳細を参照のこと）。

事業承継等の情報を各国の会計士団体（日本ではJICPA）から得ようと考えている者はほとんどいなかった。

●法人オーナー／パートナーの考え方

パートナーは、法人のオーナーであり経営者である。パートナーの法人に対する考え方がアンケート調査で顕著に出ていた。第一は、法人の存続を願いつつ退職をしようという考え方であり、第二は、自らの法人所有権（オーナーシップ）について時間をかけて職員に譲っていきたい姿であった。

パートナーたちがリタイアする際にどのようなことを考えるかの質問に対し、約8割が、自らのオーナーシップを事務所の他のパートナーに売却するか、若しくはオーナーシップを継承した後も、リタイアせずに事務所のコンサルタントとしてとどまると回答しており、自分たちが育て上げた法人のさらなる存続を願っていることが分かる。

また、リタイアする際に保有するオーナーシップをどのように委譲するかについては、80%弱が既に譲り渡そうと考えている職員を見つけており、65%近い者がそのことについて話し合いをしていることが分かった。パートナーの退職のかなり前から、有望な職員に対し、将来のオーナーになれる可能性があることを示すとともに、オーナーシップ付与の可能性のインセンティブを与え、法人に残ってほしい意思を伝えていることが分かる。

●法人の事業承継計画の取りまとめの困難さ

上記の危機管理のところで、事業承継と事業継続について触れたが、「法人内で事業承継について計画を作ることがスムーズにできたか」のアンケートに対し、40%近くが、計画に含めるべき内容や計画の具体的な詳細について、オーナーの間で合意を得るのが困難であった、若しくは、事務所の将来及び追求すべき戦略について、オーナーの間でコンセンサスを達成するのが困難であったと回答している。パートナー同士の思惑の違いが明確に出てきていることが分かる。

また、この事業承継計画を実行する際に発生した問題については、退職するパートナーのスキル一式を引き継ぐ問題、リタイアするパートナーからクライアントを移行する際に生じる問題、さらには、事務所内スタッフをパートナーの役割を担うものとして研修・指導する際に生じる問題があったと回答しており、どの国においても、引継ぎの難しい課題は同じであることがうかがえた。

Ⅲ 調査の詳細

11か国の会計士団体の協力の下、全部で4,547件の回答を得た。そのうち、40%は法人のパートナーかオーナー、若しくは、オーナーとしての最高責任者であった。32%は法人等の従業員であり、28%は個人事務所であった。

以下、①従業員等、②個人事務所③複数のオーナーがいる場合の経営者等に対する質問別に解説を加えていくので、どのようなアンケートがなされたかも注目していただきたい。

従業員などへの質問

Q：現在勤務されている事務所に、有資格者である従業員が持分オーナー／パートナー／取締役となることが認められる正式な登用制度はありますか。

A：従業員の半数は、その法人の持分（オーナーシップ）をもらえる規定が整っていると回答。一方、22%は、そのような規定があるか知らないと回答。

規定が整備されていると回答したうち、75%が法人はその制度を確実に実行していると回答。

Q：現在勤務されている事務所に、正式な事業承継計画はありますか。

A：従業員の51%が、法人に事業承継計画があるか分らないと回答。一方、備えてあると回答したのが28%で、ないと回答したのが20%であった（次頁の図表3参照）。

Q：現在の勤務に満足しているか？ 将来オーナーシップをもらえと思うか？ 将来自分の事務所を持ちたいか？ など、自分の将来に関する質問に同意するか、同意しないかの程度を選んでください。

A：回答をした従業員たちのほとんどは、現在、働いている法人に高い期待感を持っていることが分かった（日本とイングランド及びウェールズは未回答）。一方、南アフリカ、オーストラリア、香港の従業員は、高い割合（40%前後）で自らの事務所を持ちたいと考えていた。複数回答から選ばれた上位3つは下記のとおりである。

・56%は、「将来的にオーナーにな

るよう申し出があるならば、現在の事務所に残るだろう」

- ・49%は、「現在の事務所のオーナーになることに興味がある」
- ・32%は、「将来的に現在の事務所のオーナーになるよう申し出があると思う」

Q：8年後になっていたいポジションはどれですか。

A：調査した11か国で、それぞれ半数を超える従業員が、8年後には現在の法人内でより高い地位にいたいと回答している。詳しくは次頁の図表4のとおりである。

- ・33%は、「現在の事務所のオーナーシップを持つポジション」
- ・19%は、「現在の事務所のより上級のポジションだが、オーナーレベルではない」

個人事務所の方への質問

Q：リタイアの計画はありますか。

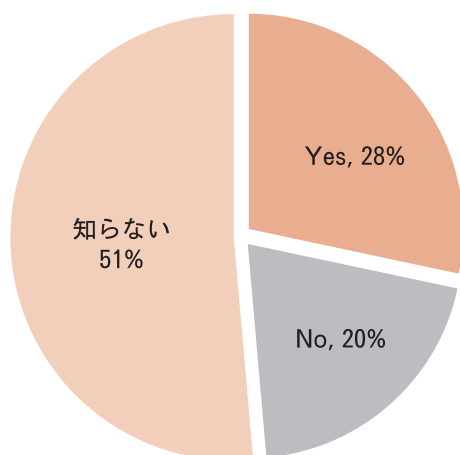
A：個人事務所の半分が、65歳で退職しようと考えている。また、米国に限っていえば、25%が65歳前での退職を考えており、60%が65歳以上で退職を考えている。

Q：出口戦略のうち、ご自身が業務からリタイアする準備ができた時点で、最も検討される可能性が高いものはどれでしょうか。

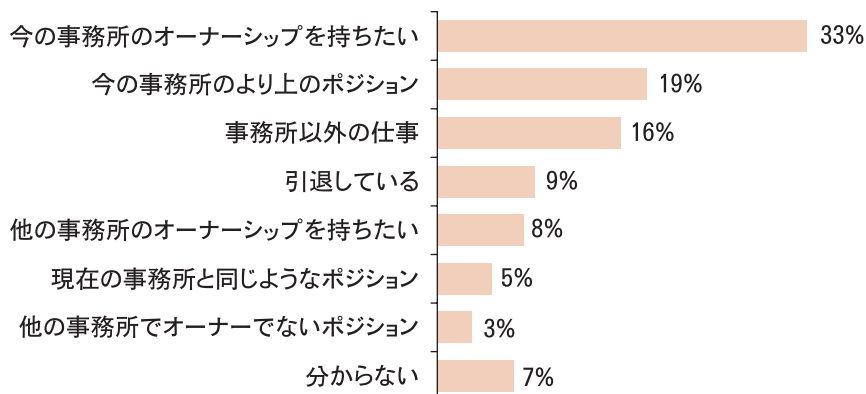
A：個人事務所のほとんどが、複数の出口戦略を考えていた。複数回答から選ばれた上位は下記のとおりである。

- ・63%は、「オーナーシップを承継した後も、リタイアせずに事務所のコンサルタントとしてとどまる」
- ・63%は、「自分の事業を売却する」

図表3：法人は正式な事業承継計画を具備していますか？（従業員への質問）



図表4：8年後になりたいポジション（従業員への質問）



- ・56%は、「リタイアする前に他の事務所と合併する」
- ・56%は、「自分のクライアントが他の公認会計士事務所に移行するのを手伝う」
- ・51%は、「事業を廃止し、自分の顧客リストを売却する」

なお、日本の会員は、42%が「将来事務所の売却を考えてもいいかもしれない」と回答しているものの、一方でほんの2%が「実際に売却を前提で交渉したことがある」と回答している。オーストラリアとニュージーランドのほとんどの個人事務所は、事務所を売却することを考えている（85～90%）。

Q：あなたの事務所には、正式に明文化した事業継承計画はありま

すか。

A：個人事務所では、3%だけしか書面若しくは正式な事業承継計画書を備えていなかった。55歳以下の個人事務所に至っては、1%しか事業承継計画書を備えていなかった（次頁の図表5参照）。

Q：なぜ正式な事業承継計画が定められていないのでしょうか。

事業承継計画を持っていない人の35%は、現環境下ではその必要性を感じないと回答し、47%が必要性は認めるものの、時間がない、どう書いていいかわからない、どのように作り始めたらいいかわからないと回答している（次頁の図表6参照）。

日本の57%が、今の環境下では必

要性を感じていないと回答した。

南アフリカの38%、オーストラリアの30%、カナダの27%、米国の27%そして香港の26%は、時間がないので作れないと回答している。

Q：（たとえば病気などにより）あなたの業務遂行が不可能となった場合に、クライアントにサービスの提供を継続するための正式な又は文書による事業継続計画はありますか。

A：個人事務所の16%が不測の事態に備えるため「事業継続」計画を作りたいとしているのに対し、次の代に引き継ぐことをルール化した、「事業承継」計画を作る予定でいるといっているのは、ほんの3%であった。

一方、日本の会員にあっては、この質問に対し、2%がYesと回答していた。これは、調査対象国内で一番低く、日本に続いて低かった米国ですら12%がYesと回答していた。

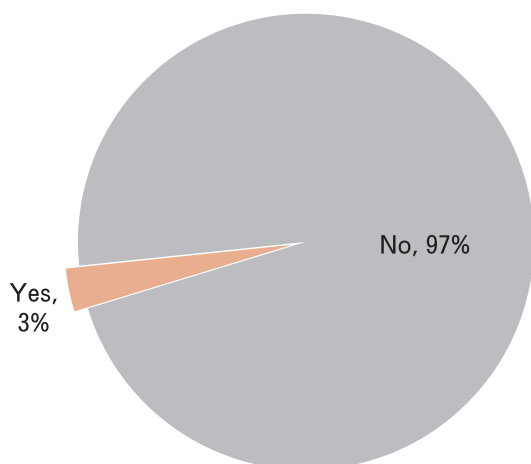
Q：事業承継及び事業継続計画について、外部の情報源からアドバイスを求めたことがありますか。

A：個人事務所の73%は事業承継と事業継続計画の課題について助言をほしいと考えていない。

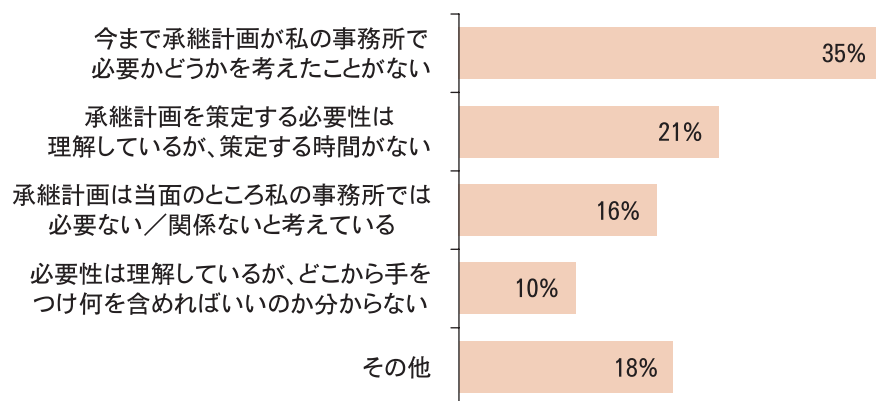
事業承継及び事業継続計画を考えている人たちは、半分が自分の加盟団体から、半分がその他のところから、それら計画の課題を見つけ出したいと考えていた。

日本では2%しかJICPAから承継・継続計画の課題を教えてもらいたいと考えていないのに対し、香港・米国は26%、イングランド及びウェルズは23%、ニュージーランドは21

図表5：個人事務所に事業承継計画はありますか？



図表6：事業承継計画が定められていない理由



%、カナダは20%が、それぞれの会計士団体から教えてもらいたいと考えていた。

Q：あなたの事務所の事業承継計画又は事業継続計画において、取り扱うべき事項は何で、どの程度重要ですか。

A：複数回答から選ばれた上位4つは下記のとおりである。

- ・63%は、「業務継続が不可能になった場合や、死亡した場合の事業承継に関する事項の扱い」
- ・59%は、「事業承継の際にクライアントを留まらせるための計画（クライアントへの伝達も含む）」
- ・58%は、「事業承継計画又はその要素について、主要なスタッフ又は有望なパートナー／事業オーナー

として識別したスタッフへの伝達」

- ・53%は、「出口戦略」

ドイツ、日本、香港以外のすべての国の個人事務所は、その事業承継及び事業継続計画において、継続性、クライアントの維持、従業員との計画に対するコミュニケーションをはかること、出口戦略の4つがとても重要であると回答している。

その4つが重要と回答したのは、カナダはほぼ60%以上、米国はほぼ70%、イギリスは65%ほど、アイルランドは70～80%、南アフリカは65%ほど、オーストラリアは70～80%、ニュージーランドは65～75%ほどであった。参考までに、日本は30%～45%であった。

Q：事務所売却についてどのよう

な情報が役立つと思いますか（項目ごとに興味の度合いを選択してください）。

A：事務所を売却する際に重要な課題として、複数回答で上位4つは下記のとおりである。

事務所の評価44%、事務所の売買情報35%、売却準備35%、買い手を見つけることが32%。

これら4つの課題が特に重要と回答した国は、アイルランド、南アフリカ、オーストラリア、ニュージーランドであった。

複数のオーナーがいる会計事務所の方への質問

Q：あなたの事務所の規模を教えてください。

A：回答した経営者やオーナーは、2～5名のパートナーと働いているものが60%であった。

Q：事務所でリタイアを予定しているパートナー／所長を知っていますか。

A：52%のものが、5年以内に少なくとも他のパートナーが辞めていくのではないかと回答している。

Q：あなたが事業をリタイアする準備ができたとき、どの出口戦略を検討すると思われますか。

A：経営者とオーナーに支持された2つの出口戦略は、同じ法人内へのパートナーに持ち分を売ると全体的な退職ではなく、持ち分処分後コンサルタントとして法人とつながりを残すことであった。複数回答から選ばれた上位3つは下記のとおりである。

- ・79%は、「事業の持分を事務所の他のパートナーに売却する」
- ・78%は、「オーナーシップを承継した後も、リタイアせずに事務所のコンサルタントとしてとどまる」
- ・48%は、「リタイアする前に他の事務所と合併する」

個人事務所に対する同じ質問では、「自分の事業を売却する」と「オーナーシップを承継した後も、リタイアせずに事務所のコンサルタントとしてとどまる」がそれぞれ63%、「リタイアする前に他の事務所と合併する」が56%であったので、上位3つの回答が同じであったことは興味深い。

Q：あなたの事務所ではオーナーシップについていかなることが行われていますか。

A：経営者やオーナーの76%は、既に将来持ち分を保有させてもよい職員（オーナーにしてもよい職員）を見つけて出しており、さらに進んで、64%が職員と法人持ち分（オーナーシップ）を委譲することについて職員と話し合う機会を持ったと回答した。

Q：あなたの事務所には、正式に明文化した事業承継計画はありますか。

A：同じ質問に、個人事務所は3%しか事業承継計画があると回答していなかったのに比べ、経営者やオーナーは31%が書面若しくは正式な事業承継計画を持ち合わせていると回答した。

特に、米国は37%、カナダは34%であった。

Q：正式に明文化した事業承継計画がない場合、なぜ明文化した事業承継計画が定められていないの

でしょうか（最も適切な答えを選択してください）。

A：事業承継計画を持たないと回答した経営者やオーナーは全体の65%（4%は未回答）であった。そのうち25%は、その必要性を十分に感じていると回答しているものの、21%は時間が足りない、4%はどこからスタートしていいかわからないと回答している。個人事務所の場合、47%が必要性は認めるものの、時間がない、どう書いていいかわからない、どのように作り始めたらいいかわからないと回答していることを参考にすると、多くの課題があり、経営者やオーナーは個人事務所 비해事業承継計画をあまり作成していないことが分かる。

事業承継計画を必要と感じながら備えていない法人に対し、GAA並びに各国の会計士団体は積極的にそれらの法人に対し対応策を検討し情報を与えていくべきである。

香港の46%の経営者やオーナーは、事業承継計画は当面のところ自らの事務所では備えられていないことが問題だとは認知されていないと回答している。

Q：事業承継計画は事務所内で周知されていますか。またその事業承継計画は事務所内で適用されていますか。

A：事業承継計画を持っていると回答した経営者やオーナーの72%が社内で既に話し合っており、77%がその計画を実行しているとしている。参加国からの回答をみて全般的にいえることがだが、計画を実行している割合と計画を法人内で話し合っている割合はほぼ同じであった。

Q：事業継承計画を取りまとめる上で直面した問題にはどのようなものがあったでしょうか。

A：回答内容とその割合は下記のとおりである。

- ・27%は、「計画策定に費やす時間又はリソースが制約されていた」
- ・20%は、「計画に含めるべき内容や計画の具体的な詳細について、オーナーの間で合意を得るのが困難であった」
- ・18%は、「事務所の将来及び追求すべき戦略について、オーナーの間でコンセンサスを達成するのが困難であった」
- ・12%は、「計画策定を任された者の遂行が不十分であった」
- ・10%は、「計画に含むべき内容について競合する情報が多すぎた」
- ・9%は、「計画策定に向けた事務所内のリーダーシップが欠けていた」

Q：事業承継計画を適用する上で直面した問題にはどのようなものがあったでしょうか。

A：事業承継計画を既に準備している経営者やオーナーの81%は、その計画を実行する際に少なくとも1つ以上の問題に遭遇していた。また、52%がその計画の準備段階で既に問題が浮上していたと回答している。

複数回答から選ばれた上位5つは下記のとおりである。

- ・46%は、「人材補充の問題（すなわち、退職するパートナー／所長のスキル一式を引き継ぐこと）」
- ・42%は、「リタイアするパートナー／所長からクライアントを移行する際に生じる問題」
- ・38%は、「事務所内スタッフをパートナー／所長の役割を担うものと

して研修・指導する際に生じる問題」

- ・37%は、「退職者へ移行する業務／クライアント関係をパートナー／所長が手放すのを渋ること」
- ・23%は、「パートナー／所長がリタイアを渋ること」

Q：たとえば病気などにより主要な事務所員（特殊なスキル／専門性を持つ者）が、業務遂行不可能となった場合に、クライアントにサービスの提供を継続するための事業継続計画はありますか。

A：経営者やオーナーの35%以上があると回答しているが、60%がないと回答した（図表7参照）。

個人事務所は危機管理が低いためか、84%がないと回答していたのは興味深い。

Q：事業承継及び事業継続計画について、以下の情報源からアドバイスを求めたことがありますか。

A：59%は、ないと回答した。

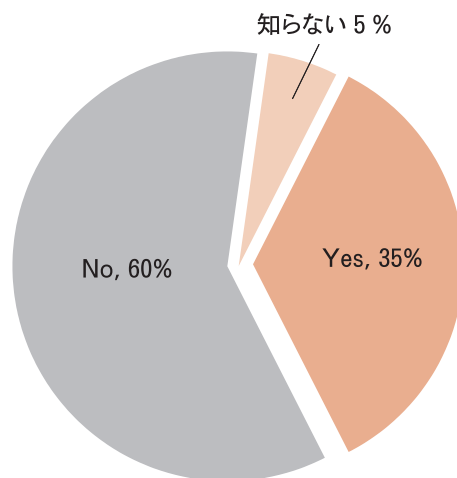
あると回答をした者のうち、29%の経営者やオーナーは自分たちの会計士団体以外からアドバイスを求めたと回答している。一方で、会計士団体からアドバイスを得たと回答したのは、20%にとどまった。

Q：あなたの事務所の事業承継計画又は事業継続計画において、どの課題に重点を置いていますか。

A：複数回答から選ばれた上位5つは下記のとおりである。

- ・84%は、「事業承継の際にクライアントを留ませるための計画（クライアントへの伝達も含む）」
- ・84%は、「現在の所長／パートナー／事業オーナーのための出口戦略」
- ・79%は、「業務継続が不可能になっ

図表7：明文化された正式な事業継続計画はありますか？



た場合や、死亡した場合の事業承継に関する事項の扱い」

- ・74%は、「事業承継計画又はその要素について、主要なスタッフ又は有望なパートナー／事業オーナーとして識別したスタッフへの伝達」
- ・73%は、「力量のある有望なパートナー／事業オーナーの識別のための計画」

個人事務所に、同じ質問をした場合は下記の結果であったことを考えると、引継ぎなどの問題が起きた際、クライアントが留まるか否か、そしてスムーズな引継ぎが行われるか否かについて、個人・法人ともに不安であることがうかがえる。

- ・63%は、「業務継続が不可能になった場合や、死亡した場合の事業承継に関する事項の扱い」
- ・59%は、「事業承継の際にクライアントを留ませるための計画（クライアントへの伝達も含む）」
- ・58%は、「事業承継計画又はその要素について、主要なスタッフ又は有望なパートナー／事業オーナーとして識別したスタッフへの伝達」

Q：出口戦略等のトピックに関し、どのような情報が役に立ちますか。

A：複数回答から選ばれた上位8つは下記のとおりである。

- ・87%は、将来退職するパートナーのための出口計画
- ・86%は、退職するパートナーに対する役割及び責任の定義
- ・85%は、事業承継計画の策定
- ・84%は、事務所内での後継者育成
- ・84%は、事業継続計画の策定
- ・83%は、退職に関する専門職業人賠償責任保険の検討
- ・83%は、将来のパートナーに対する研修・指導のプログラム
- ・81%は、公認会計士事務所の価値を評価する

個人事務所への同じ質問に、44%は事務所の評価、35%は事務所の売買情報、35%は売却準備、そして32%は、買い手を見つけることと回答している。両者を比較すると、法人は後継者育成を考慮に入れているものの、個人事務所は売却することを前提にすべてを計画していることがうかがえる。

* 必須研修科目「税務」研修教材

教材コード J040268



研修コード 4202

履修単位 1単位