

〈本社〉  
〒561-8510  
大阪府豊中市寺内2-13-3 日本経営ビル  
TEL:06-6865-1373 / FAX:06-6865-0389

〈東京支社〉  
〒140-0002  
東京都品川区東品川2-2-20 天王洲オーシャンスクエア22F  
TEL:03-5781-0760 / FAX:03-5781-0761

採用ホームページ公開中

<https://nktax.or.jp/saiyo/>



確かな専門性と高い志。  
専門家から真のプロフェッショナルへ。

RECRUITING INFORMATION

# 確かな専門性と高い志。 専門家から真のプロフェッショナルへ。

専門的な知識を用いて、

そこから導き出される解でお客様に提案する。

財務・税務の専門家としては、それだけで充分かもしれません。

しかし、「プロフェッショナル」になるためには、

それだけでは足りないと、私たち日本経営ウィル税理士法人は考えています。

お客様の気持ちに寄り添う心も持つこと。

すなわち、お客様の状況・心情・意志を汲み取り、

「この組織をより良くしたい」という高い志を持ってお客様に貢献することこそが、

真の“プロフェッショナル”だと私たちは考えるからです。

時に、自分の利益にはならない決定を下すこともあります。

時に、お客様の希望とは違う判断をすることもあります。

しかしそれも数値だけにとらわれない、

高い志を持つからこそできる選択なのです。

「自分の想いを強く持って働きたい」

そう考える方に出会いたいと、私たちは強く願っています。

## Top Message

私たちの舞台はアジア全域へ。  
社員を“プロフェッショナル”に育てきる私たちだから  
目指せる未来があります。

## 目標は、独立系税理士法人“アジアNo.1”

私たち日本経営ウィル税理士法人は、独立系の税理士法人として日本最大級の規模を持つ組織です。この規模を活かし、お客様の成長・発展に向け総合的かつトップレベルの支援をご提供しています。企業などの組織は代々引き継がれ、成長・発展を続けていくことができるため、その歩みには限界がありません。私たちは、こうした永続的な成長・発展を可能とする「組織再編や事業承継対策」に特に精通したプロフェッショナル集団なのです。豊富な経験から紡ぎ出した高度な手法を駆使して、後継者が決まらないといったお困りごとを持つ多くのお客様の悩みに深く寄り添い、国境を超えた成長・発展を力強くサポートしています。

全世界で活躍するお客様の成長・発展を支援し、「結果を出す」プロ集団として築き上げた信頼を海外へと広げ、まずはアジアNo.1の評価の獲得を目指しています。すでに展開は始まっており、ビジネスの舞台はアジア全域へ広がろうとしています。

## 全員例外なくプロフェッショナルの域に到達

こうした、仕事の質の高さ、幅の広さに加え、私たちにはもう一つ、大きく誇ることのできる特長があります。それは、社員全員を、当社が考える“プロフェッショナル”に育てきる文化です。

当社にとってのプロフェッショナルとは、単に税務、財務、会計の専門家という意味ではありません。専門家としての知識や能力を活かして、いかにお客様の成長・発展に貢献することができるか。それを実行できる人財こそがプロフェッショナルなのです。そのため、専門家としてのスキルを磨くのと同時に、プロとしての「人間力」である利他の心、倫理観などの教育にも真剣に取り組んでいます。たとえば、専門家としては常識的な判断であっても、お客様の経営、そして発展にとっては必ずしもプラスとならない場合、一度立ち止まってお客様のことを考え抜き、その想いや価値観に深く寄り添う。そして、数値の常識だけにとらわれることなくお客様にとって最も望ましい判断が下すことができます。それが、当社の社員なのです。

## 強い“志”を持つ人と、共に未来に挑みたい

当社においては、社員に何かを求める以前に、代表である私自身が「社員一人ひとりにどこまで尽くしているか」が重要なことだと考えています。そのうえで社員に望む絶対条件としてはただ一つ。当社が進んでいく方向に沿った“志”を持っていたきたいということです。志を持った人の成長への意欲はとても高く、強いものです。その強い志があれば、あとは全社員と全組織が自分たちの責務として、あなたを成長へと導くことに全力を尽くします。

人は、志が強ければ強いほど、アドバイスに素直にそして謙虚に耳を傾け、自分の糧として吸収し必ず無限の可能性を実現します。無限の可能性をもった熱意あふれる魂と出逢いたい。そして、同じプロフェッショナルの仲間として国際社会への貢献と成長・発展を導く未来を共有したいと願っています。

代表社員税理士

丹羽 修二

# Our Business

50年の歴史で培った信頼と実績。

時代を先取りし、お客様のニーズに100%対応する、  
歩みを止めない税務会計のプロフェッショナル集団

## Tax Consulting

### 税務コンサルティング

企業経営には切っても切り離せない税金。経営のグローバル化、多様化により、それらを取り巻く税制も高度化、複雑化している時代において、様々な経営判断に伴う税務メリット・税務リスクを検証し、最適なソリューションを提供します。

- ・法人化シミュレーション及び設立支援
- ・企業再編（合併、分割、株式交換 等）
- ・国際税務、海外進出支援
- ・M&A
- ・事業再生
- ・MBO、IPO（株式公開） など

## Core Business

### 税務会計顧問

当社における最も基本的かつ重要な業務です。お客様の窓口となって、税務・財務面をメインに経営全般を幅広くサポートします。常に経営者に寄り添い、相手の立場になって考えることで経営のパートナーとしての信頼を築き、様々な提案業務につなげます。求められるのは、お客様と共に自分も成長したい!! という熱い想いです。

- ・月次監査、経理指導
- ・納税シミュレーション及び対策提案
- ・税務申告（法人税、所得税、消費税 など）
- ・各種法定業務（年末調整、法定調書 など）
- ・経営幹部との定例ミーティング
- ・税務相談対応 など

## Financial consulting

### 財務コンサルティング

経営者にとって、「利益改善」「資金繰り改善」は常に頭を悩ませる問題です。

経営改善に向けて、企業は自社の現状・実態を分析し、そこから経営課題を明らかにし、「課題解決のシナリオ」を策定する必要があります。この現状把握から経営改善支援までを担うのが財務コンサルティングであり、お客様の経営に深く関わることができるやりがいのある業務です。

- ・中期経営計画策定
- ・予算実績管理
- ・資金調達支援、金融機関対策
- ・ライフプラン策定とリスクマネジメント
- ・財務デューデリジェンス
- ・本部管理体制構築支援 など

## Business succession

### 事業承継コンサルティング

企業の発展・存続には避けては通れない次世代への事業承継。一方で、後継者問題は日本の多くの中小企業が抱える経営課題です。関係者の理解と支援を育みながら、専門知識を駆使し、円滑な財産と経営の承継を支援します。

- ・承継スキーム立案及び実行支援
- ・親族内承継、親族外承継、M&A
- ・相続税試算
- ・自社株対策
- ・納税猶予制度の活用
- ・各種信託の活用 など

## Other

事業の立ち上げ時における経理体制や自計化の支援、医療法人・社会福祉法人・NPO法人など一般企業とは異なるルールを持つ法人組織の税務会計や運営の支援なども行っています。

- ・経理体制構築
- ・自計化支援
- ・管理会計導入支援
- ・公益法人の支援
- ・業種別会計

## Back Office

完全分業制の充実したバックオフィス体制でサポート

# 税理士としての確かな税務知識と 相手を思いやる一人の人間としての 感性の両面から課題解決をサポート



## PROJECT OUTLINE

### 兄と妹のすれ違う想いを一つに結ぶために

2018年3月某日、吉岡のもとに、かねて付き合いのある銀行の法人担当者から連絡があった。

「また一つ、お助け願いたい案件が発生いたしました」。

こう切り出した法人担当者が説明してくれたのは、次のような内容だった。

“お客様は60歳代の2代目オーナー社長。父親はすでに他界されており、自社株式の70%をご本人、30%を同じく60歳代で経理ご担当の取締役である妹さんが受け継いでおられる。会社は創業30周年を迎え、社長は、50年続く会社へと意欲的だ。しかし、将来を考えた時、妹さん所有の株式が会社経営に関係していない3人の娘さんに相続されるであろうことが懸念事項となった。第三者の手に渡り、高額での買い取りを要求されるというリスクが生じるからだ。そうした事態を未然に防ぐため、妹さんの株式を現在の評価額で買い取り、100%社長名義にしておきたい。ところが、妹さんは株

式の所有にこだわっておられる”…と。

話を聞くと即座に、吉岡はこれまでの経験から、今回のケースの難しさを認識した。関係者それぞれの想いをうまく望ましい着地点へと導くには、税理士としてプロの手腕が求められる。だからこそぜひ自分が、相談者の意向に沿って結果を出して差し上げたい。

「わかりました。すぐに準備をしますので、ミーティングの場をご設定ください」。

こうして難題のプロジェクトは動き出した。

#### Section 01

### 完全中立の立場で全員の想いをヒアリング

吉岡は、まず、非上場であるこの会社の株式に、税務上の観点から価値を算定。月1回のミーティングを定例化し、信頼する部下をメンバーに加えた。必要な資料の作成を部下に指示して、「妹さんが株式を持ち続け、それを娘さんたちに遺した場合」と、「株式を社長に譲渡し換価して遺した場合」に分け、起こり得る事態を具体的に提示するなど手厚く応対し、打ち合わせには必ず二人で出席する体

## 吉岡 潤

Jun Yoshioka

トータルソリューション事業部 副部長 社員税理士 | 2003年入社

制をとった。社長と妹さんはもちろん、お二人の母親や妹さんの3人の娘さんにも適宜参加してもらい、それぞれの想いについて何度もヒアリング。部下に進行役を任せ、ここぞという時に吉岡が質問や説明を行った。ヒアリングの結果、母親は、社長の意志を尊重したいと表明。また、妹さんの娘さんたちは、会社経営には関心はなく、将来遺産を受け継ぐことに期待はあるが、それは定期収入や一時金などお金となるものへの期待だった。

難しいのは妹さんの想いだった。ミーティングの席では積極的に発言しようとはされず、質問への答えはどっちともとれる表現を多用される。それでも吉岡は、理屈で説き伏せるような発言は封印し、穏やかに根気よく説明や質問を繰り返した。依頼者である社長に与するような言動は、妹さんの反発を招いて解決を一層遠ざけてしまいかねない。あくまでも中立。それが、吉岡のスタンスだった。

#### Section 02

### 優れた対人能力を駆使して理想の着地点へ

さすがに議論も出尽した晩秋のミーティング。吉岡が妹さんに、「株式を換価した方が、娘さんたちが相続する時も相続税の支払いに対処しやすいし、希望によっては、株式を会社の不動産に換えることで、毎月会社から賃料が支払われる形にもできます」。もう何度もおこなってきたそんな説明を繰り返し、「ご意見は?」と促すと、妹さんは初めて、「考える時間をください」と、はっきりした希望を口にされた。これこそ、吉岡が待っていたものだ。

「わかりました。それでは、次の集まりでご意見をいただくことにしましょう。それをいつにするかは、お望みに従います。どうぞ十分に時間をお取りください」。



そう話す吉岡の隣で、吉岡がさらに意思の表明を迫ることを予測していた部下は、この思いがけない急展開に、目の覚める思いだった。自分で期限を決めれば、次こそはきちんと自分から意思表示せざるを得なくなる。押し切られたというのではない納得感も生まれるはずだ。そう吉岡は考えた。そしてこの日は、妹さんが「それでは2か月後



に」と話したところで散会となった。

2か月後、再び、社長、妹さん、銀行の担当者、吉岡、吉岡の部下の5人が顔を揃えた。予期していたが妹さんの口はやはり重い。しかし、吉岡は焦れた様子もなく、「じっくりお考えいただき、『株式を換価されることが、お嬢様方のために、同時に会社の将来のために、最も望ましい』というわれわれの判断をよくご理解いただけたと思います。今後はその方向で話を進めてよろしいですか」と、問い掛けた。その柔らかい口調に込められた気遣いに救われたかのように妹さんが口を開いた。

「結構です。お兄さん、私も50年続く会社に向けて、お手伝いするわ」。

この瞬間、会社とご一族にのしかかっていた重い課題は見事氷解。座は喜びに包まれた。

#### Section 03

### 個々の課題の解決を重ね社会全体に貢献を

こうして、吉岡のプロフェッショナルとしての手腕が遺憾なく発揮された事案は、実務的なステージへと進んだ。記した経緯は概要であって、これ以外にも吉岡は、全体にきめ細かい配慮をめぐらせている。終始行動を共にした部下は、プロフェッショナルとしての対人能力のベースには、あらゆる関係者の立場を真摯に思いやる人間性があることを改めて学び取った。

「相続の問題、会社承継の問題は、各個人の課題ではあるけれど、それをたくさん解決できれば、日本が良くなっていく。日本全体、社会全体の貢献につながる。それが私の持論です」。

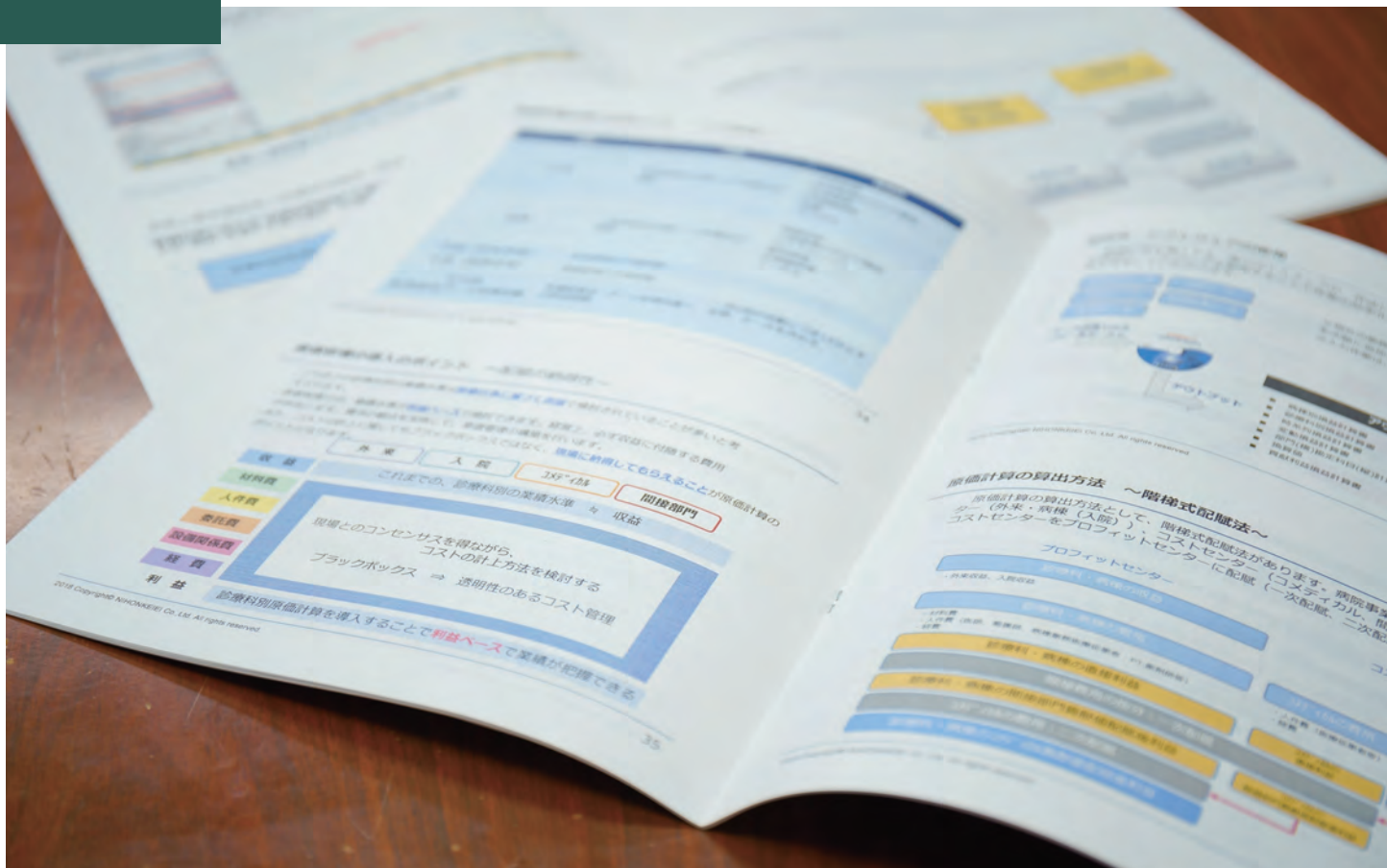
こう語る吉岡は今も多様な案件を担い、ともに笑顔になれる解決策を模索しながら疾走を続けている。

#### 学生へのメッセージ

### 人だからこそできる、人を助ける仕事です

われわれの仕事においては、税金を計算することより人と人の間に立って課題を解決することの方が圧倒的に重要です。その役割は、今後もコンピュータに取って代わられることはありません。人は誰しもつながりの中で仕事をしていて、「手伝ってほしい」「助けてほしい」と頼られるとスイッチが入り、やりがいを感じるものです。そんな仕事に魅力を感じ、本気で課題解決のプロを目指そうと考える人は、ぜひ当社に話を聞きに来てください。

# 財務のプロと人事のプロが連携し、 医師の行動変容を促す、 画期的な経営手法を確立



## PROJECT OUTLINE

### 診療科別原価計算を活かし一層の収益改善を

かねてから日本経営グループの収益改善チームが取り組みを展開していた某病院で、診療科別原価計算を導入することになった。病院には、たとえば、CT、MRI、手術室など全体が共有して利用している設備の減価償却費や維持費など、診療科をまたがって発生する費用が無数にあり、その一つひとつに納得感のある按分のルールを設定しなければ、診療科別原価計算の導入は果たせない。そんな難関に敢えて挑もうという病院側の強い意志が、プロジェクト立ち上げの原動力となった。

これを担当したのが、医業会計のスペシャリストで診療科別原価計算の導入に経験とノウハウを持つ木戸の上司だ。当時まだ入社3年目だった木戸は、「一緒にやる?」と声をかけられ飛びついた。病院経営の大きな課題である診療科別原価計算の導入を経験し今後の武器にしようと、上司の指導のもと、現場の膨大なヒアリングなどに挑戦。成果を的確に分析・整理して、先方が望まれている「で

きる限り公正な診療科別原価計算システムの構築」へとつなぎ、ほぼ2年がかりで無事導入へとこぎつけた。

この成功が木戸に次の展開をもたらしていく。「明らかになった診療科別の収益性を医師の人事考課制度に反映させることで医師の行動変容を促し、一層の収益改善を図れないだろうか」。そんなハイレベルな病院側の要望を受け、木戸は先例なき未知のフィールドに踏み出すこととなった。

## Section 01

### 上司の信頼を得てゼロからの取り組みに挑戦

プロジェクトが次の段階に進んだのを機に、上司は木戸に全てを一任することを告げた。

「医師の人事考課制度改革なら、日本経営福岡オフィスの太田次長が適任だ。連携をお願いし、しっかり結果を出しなさい」

日本経営グループでは、若手に全てを委ね、上司がそれを見守るというOJTが盛んに行われている。社内ではそれを「任して任せず」と称する。つまり、全てを任せるが放置はせず、適宜相談に乗るなど

## 木戸 真実 Mami Kido

病院財務事業部 チームリーダー | 2013年入社

サポートを欠かさない。そのことをよく承知していた木戸は、上司の信頼に応えようと、報・連・相を徹底させる一方、責任を持って自らの判断でプロジェクトを推進していく覚悟を決めた。

しかし、考えれば考えるほど今度の課題は難しい。定性的な人事と定量的な原価計算を噛み合わせる方法など、最初はイメージすらできず、雲をつかむ思いだった。すぐに太田に連絡すると二つ返事で連携を快諾。議論はまず、専門分野の異なる二人が、互いの専門性を深く理解し合うところから始まった。

## Section 02

### ついに結びついた、財務の数字と医師の行動

太田は、人事コンサルティングに豊富な経験を持つばかりか、MBAスクールに学んで原価計算の基礎知識も身につけていた。経験の浅い木戸にとって、そんな太田に原価計算の分野ですら相対することは容易ではなかった。「でも、原価計算については自分がリードしなければプロジェクトは成立しません。自分で自分を叱咤激励して頑張りました」。

一方で、人事制度に関する書物も読みあさり、太田に質問を繰り返して、人事観点から見る病院経営への理解も深めていく。やがて議論は深まり、原価計算で出てくる数字の何をキーにすれば、原価計算を人事考課制度に結びつけ経営改善を図れるのかという大問題を、互いの立場から考え抜く段階となった。

目指すのは、診療科の収益性を高めるための指標となる数字を



見つけ出し、それを上げるためには医師の行動がどう変わらなければならぬかを、具体的な日々の行動パターンへと落とし込んでいくこと。福岡・大阪間でTV会議を繰り返し、頭が痛くなるほど思考を煮詰めて、ついに木戸がある数字にたどり着いた。

太田は原価計算のロジックを丹念に木戸から聞き出し、その数字を上げるために必要な現場の行動を事細かく洗い出す。それを会議で現場の医師・看護師たちにはかり、意見を反映させてはPDCAを回して、より納得性の高いものへとブラッシュアップしていった。「定性



的な側面の強い人事考課制度も、こうすれば定量的な財務の数字と無理なく結びつきます。人事も財務も、経営にとって重要なポイントは同じ。ただ見方を変えるだけだとわかって、全てが腑に落ちた思いでした」。

## Section 03

### 高度な連携によって切り拓く病院経営の未来

財務と人事、それぞれのプロフェッショナルがいる日本経営グループだからこそ可能であったこのプロジェクト。木戸を中心にこうして1年余りで原価計算を経営に活かすための画期的な成果を生み出した。顧客からの信頼も深まり、原価計算の精度向上と経営へのさらなる活用に向け、新たな挑戦も始まっている。

一方、今回開発された手法は広く応用可能で、ノウハウとしての価値も高い。木戸の属する財務コンサルティングチームと、太田の属する人事コンサルティングチームは、その後も連携してこのノウハウを活用。コンサルティングやセミナーなどを通じて、病院経営の改善に成果を挙げている。

「人々が安定した医療サービスを受け続けるためには病院経営の黒字化が欠かせません。これからも、多様な分野のプロと連携できるグループの強みを活かしつつ、医療機関における経営課題の解決に邁進していきます」。

財務のプロフェッショナルとして今回、木戸は大きな成果を残した。ますますの快進撃が期待される。

## 学生へのメッセージ

### 多様な分野のプロと共に高みを目指せませう

日本経営グループの社員には、自分の専門知識やスキルはお客様の悩みを解決するためのツールに過ぎず、人としてお客様の悩みに寄り添いそれを解決できてこそプロフェッショナルだという、強い想いがあります。だからこそ、必要となれば多様な分野のプロフェッショナルがフットワーク軽く集結し、お客様のためにスクラムを組めるのです。一つの分野を極め、各分野のプロフェッショナルと共に社会に貢献する仕事がしてみたいと思うのであれば、ここは最適な職場です。

## 2年目から海外に学び、3年目に海外赴任 新会社設立で大役を担い、真のプロに成長



### PROJECT OUTLINE

#### フィリピンの日系企業に、確かな貢献を

2016年、日本経営ウィル税理士法人の経営陣は、フィリピンに出向中の駐在員から「フィリピンは他国に比べ、日系企業向けの会計事務所が少ない。多くの日系企業が、会計・税務面での悩みを抱えている」という報告を受け取った。ちょうどその頃、フィリピンで語学学校を運営する傍ら、公認会計士としてのキャリアを活かし、小規模な会計事務所を開設していた現地の経営者、金光淳規氏と出逢う。金光氏は、報告をもたらした駐在員同様、多くの日系企業が日本品質の会計・税務サービスが得られないことに悩んでいる現状を痛感。真の課題解決に貢献できる新会社の設立を目指し、日本経営ウィル税理士法人の協力を求めている。

こうして、「フィリピンの日系企業に確かな貢献を果たすとともに、今後の海外展開の拠点としたい」との想いで、このプロジェクトの構想が練られ始めることになる。

### Section 01

#### 思い切った若手登用により、夢が現実に

同じ2016年。日本経営ウィル税理士法人の新入社員の中に杉田周平の姿があった。杉田は海外志向が強く、将来に向け幅広い業界の監査に挑戦。基本的なスキルを着実に身につけている最中だった。そして、2年目で海外出向を希望すると、即座に海外研修の準備が進行。「フィリピン・セブ島での1か月間の語学研修」と、「インドの日系企業向け会計事務所での半年間のインターンシップ」という内容に、熱い闘志がわき起こった。

インターンシップ期間中、杉田は上司や経営陣に向けて、個人的な雑感も交えたレポートを日々発信し続けた。現地の会計事務所の多くはローカルスタッフだけで運営されていて、サービスの質も日本に比べ低い。当社が大切にしている「顧客の想いに寄り添う」姿勢を身につけていた杉田の目には、日系企業の困惑ぶりがありありと感じ取れる。日々のレポートには、そうした現状や課題克服に向けての個人的な考えなどが綴られた。

インターンシップ最終月の2018年1月、当社の会長・親泊伸明



### 杉田 周平 Shuhei Sugita

トータルソリューション事業部 海外チーム JAPAN QUALITY  
BUSINESS SOLUTIONS INC. / Manager- | 2016年入社

が杉田のもとを訪れた。杉田は3日間の滞在期間をフルに活かし、担当している日系企業を案内。顧客と親泊の会話に多くを学んだ。そして最終日。帰国の途につく親泊が、空港の出発ゲートをくぐる別れ際に杉田にこう語りかけた。  
「実は、近々フィリピンで会計事務所を立ち上げるようになった。杉田君にも第1期のメンバーとして活躍してもらおうと思っている。よろしく頼むよ」。

驚きの中で離陸を見送った後、徐々に喜びが身を包んだ。

### Section 02

#### ローカルスタッフを取りまとめる大役に挑戦

2018年10月、杉田はいよいよフィリピンに赴任した。6月には先んじて、金光氏と日本経営ウィル税理士法人が共同でJAPAN QUALITY BUSINESS SOLUTIONS INC. (以下「JQB」)を立ち上げており、杉田も赴任早々、他メンバーと共に会社設立の苦勞を一通り経験することができた。一方で、日本人窓口となって顧客とローカルスタッフの間に立ち、帳帳代行・税務申告・給与計算などのサービスの品質管理をするという大役を担う。赴任当初はローカルスタッフの中にもマネージャーがいて、彼を通じてマネジメントを行う形だったが、ひと月後に突然マネージャーが辞職。杉田は期せずして5名のローカルスタッフを束ねる直属の上司となった。JQBの共同出資者として営業担当取締役を担っている金光氏や、フィリピンへの出向経験も持つJQB所長・吉岡寛に教えを仰ぎ、実務の細かい面についてはローカルスタッフから詳しくヒアリング。どの日系企業もローカルスタッフ任せにしてきた実務管理のノウハウを、手探りで確立していった。

### Section 03

#### 努力を実らせたことで見えてきた新たな地平線

そんな中でぶつかった壁が、「個々の意識」に対する日本との違いだった。日本品質を実現するには意識改革から始めなければなら

ない。杉田は熟考の末、4か月目の2019年1月、ハード・ソフト両面からのアプローチを開始した。ハード面では、ローカルスタッフに“日系企業の常識”を学んでもらう研修制度を整備。日本品質の達成度を人事考課にも盛り込んだ。ソフト面では、日々仕事を通じて意識改革を促し、毎月の会議で情報共有や声掛けを徹底させた。

こうした取り組みから変化が現れるまでに時間はかからなかった。報連相の意識も着実に芽生え始め、並行するかのようになり、顧客も増え始める。ローカルスタッフも2名増員された。日本人スタッフが窓口となり、1件1件丁寧に対応。ローカルスタッフの仕事ぶりや書類の完成度なども向上し、価格では絶対に勝てないはずの現地の会計事務所から乗り換えるお客様も相次ぐようになった。

杉田の胸中には、「業務のフローを細かく標準化し、日本人スタッフがいないでも日本品質のサービスが実現できる仕組みを完成させる。そして、日系企業向けの会計事務所を東南アジアやインドなどへ横展開していきたい」という、今後のビジョンも明確になってきた。一方で、「ローカルスタッフと日系企業をつなぐノウハウを活かし、事務系業務を受託。効率化・高品質化を担うBPOビジネスに挑戦してみたい」という新しい夢も芽生えた。

5年未満のキャリアながら杉田の眼前には今、通常では望めない裁量権がある。その環境を活かせるかは自分次第。大きな責任は伴うが、そこには強い志とともに広くクリーンな視界が開かれている。



### 学生へのメッセージ

#### 自分を伸ばし、舞台を世界へと広げられます

日本経営ウィル税理士法人では、税務、財務、会計の専門知識はもちろん、人として重要な人格面に至るまで、基礎的な力をしっかり身に付けることができます。これが、海外でも想像以上に大きな強みとなります。フィールドはアジア全域に広がり、柔軟な思考力を持っていて、新しいことに挑戦してみたい人にとっては、とても恵まれた環境です。想いさえあれば語学力は入社後にも伸ばせます。ぜひ強い心でチャレンジしてみてください。

# 社員育成・研修制度

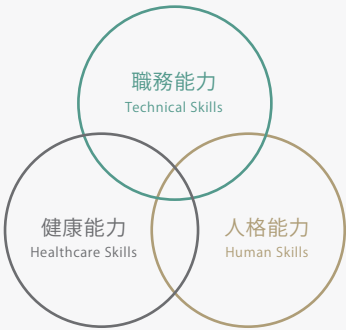
## 内定者～管理職まであらゆる研修制度が充実

内定後の1泊2日×7回の研修および入社1年目の新入社員研修で、社会人や税理士事務所の社員として必要最低限の知識をマスター。また、最新の法令などに対応するための毎月の法規研修、外部大学教授などの有識者を招いての講演会への参加など、数多くの研修プログラムで社員の成長をサポートします。

## 「職務・人格・健康」の3つの能力を培うプログラム

「職務能力」を極め続けることは、プロフェッショナルとして当然です。また、業務を行っていきにあたり、「健康能力」があることも大前提と言えるでしょう。

これに加えて、コンサルタントが仕事で直接向き合う経営者から人間的に信頼されなければ仕事が務まるはずありません。「人格能力」を磨き、人間性を養うことこそ、真のプロフェッショナル育成の出発点だと当社は考えています。



### プロフェッショナルを創るサポート体制

働きながらスキルを高められる充実のサポート体制  
試験前休暇制度も整備されており、社員の成長を支援

お客様から真のプロフェッショナルとしての信頼を得るために、当社は社内での研修だけでなく、外部研修や大学院での講義などにも参加できる体制を整えています。資格取得のための「試験前休暇取得支援制度」もあり、社員一人ひとりが主体性を持って専門性を向上できるよう、積極的に成長をサポートしています。

内定後 約7ヶ月間 基礎研修

外部研修受講

大学院留学制度

試験前休暇取得支援制度

など各種制度が充実

# 福利厚生



**みらい保育園**

大阪本社では、企業内保育所として「みらい保育園」を完備しています。社員は無料でお子さんを預けることができ、社員優先で入園できるため、働きながら育児をする環境が整っています。

会社と同じビル内に入っているため、社員の出勤時にお子さんを預け、退勤時に一緒に帰宅することもできます。



## 産休・育休制度



産前産後休暇は、出産予定日前後98日間取得が可能です。また、育児休業も子供が1歳になるまで取得できます。（入社1年以上の社員が対象）

制度を活用していただくことで、職場復帰しやすい環境を整えています。

## 子育て支援制度

子供が3歳になるまで育児短時間勤務制度が利用できます。産休・育休からの復帰直後は、以前と同じように働くのは難しいですが、この短時間勤務制度を活用し、仕事と子育てを両立しやすい支援を行っています。

### 子育て中社員の働き方



**藤井 亜希子** Akiko Fujii

2008年入社 | 医療事業部チームリーダー

1歳から4歳までの4人の子育て中

### 周囲に助けられ、やりたい仕事ができています

2014年5月に第一子、2015年7月に第二子、2017年8月に第三・四子を出産。産休・育休を挟みながらも、都度職場復帰し、仕事と家庭の両立に励んできました。

夫が単身赴任中だったこともあり、仕事のことだけにとどまらない社員の皆さんの気遣いに助けられたこと、多くの人から「絶対に戻ってきてね」と声をかけられたこと等々、周囲には感謝の気持ちでいっぱいです。

今は時短制度を利用し、限られた時間の中で最高のパフォーマンスを発揮するにはどうすればいいかを常に考えて仕事をしています。「育児を理由に責任ある仕事を任せてもらえなくなる」といったよく聞く悩みとも無縁で、皆さんの温かいフォローのもと、やりたい仕事に取り組むことができています。外部の保育所が確保できるまでのつなぎに企業内保育所を利用できたことも、とても助かりました。

今後は様々な機会を活かして、経験者の立場から子育てをしながらも働きたいと頑張る仲間の力になれるよう、努力していきたいと考えています。

## 社内預金制度

若手社員に貯蓄の習慣を身につけてもらうために、希望者の給与から天引きで社内預金として貯蓄できる制度です。金利3%～5%で預けられるので、銀行に預金するよりも大きなメリットがあります。（※金利5%は100万円まで）



## フィリピン語学研修

英語能力向上のために1ヶ月間、フィリピンで朝から晩までマンツーマンのレッスンを会社費用負担で受講することができます。入社してからは時間を作るのが難しくなるため、内定者のうちから受講することができます。



## 独身寮

希望者が入寮できる徒歩10分以内の独身寮は、寮費約2万円。安価で利用できる寮食（朝・夕）を通じて栄養バランスの良い食事を取ることもできる為、社員の健康管理の一助になっています。



## フィットネスクラブ利用

社員割引で利用することができるフィットネスクラブがあります。健康管理の一環に活用している社員も多く、人気の高い制度です。



## 社員旅行

2年に1回、国内もしくは海外のどちらかを選択して社員旅行を実施。社員全員が対象となっているため、年次や役職を超えたコミュニケーションが取れる機会にもつながっています。



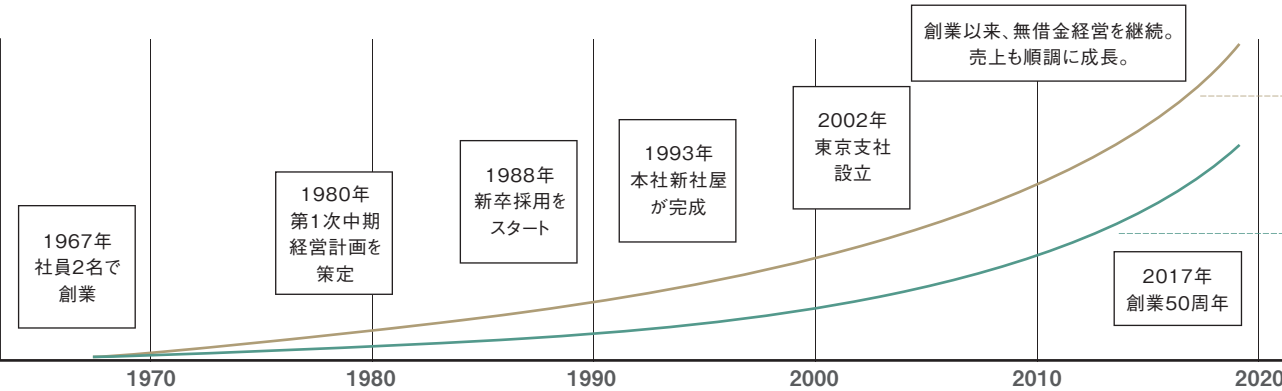
## その他

他にも様々な制度が充実しています。

- ・資格手当（1万円～最大5万円まで）
- ・海外留学
- ・大学院留学
- ・人間ドック受診制度
- ・従業員持株
- ・社内住宅融資制度
- ・住宅家賃補助
- ・親孝行融資
- ・永年勤続表彰

## Our History

# 当社の軌跡・実績



クライアント件数  
**3,000件突破**

社員数（2019年3月現在）  
**316人**

### 案件実績

- ・クライアント件数 3,130件
- ・法人決算件数 1,780件
- ・確定申告件数 3,350件
- ・贈与税申告件数 850件

### 有資格者数

- ・税理士 42名
  - ・税理士科目合格者 49名
  - ・公認会計士 13名
  - ・日商簿記1級 32名
  - ・社会保険労務士 11名
  - ・中小企業診断士 4名
  - ・行政書士 5名
- （グループ会社全体）