

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。



 **日本経営ウィル税理士法人**

〈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

日本経営ウィル税理士法人  
採用向け公式Instagram

→ [@nihonkeiei\\_will\\_tax\\_co](https://www.instagram.com/nihonkeiei_will_tax_co)



採用ホームページ公開中

→ <https://saiyo.nktax.or.jp/>



 **日本経営ウィル税理士法人**  
RECRUITING INFORMATION

2023/2024 法人案内

## 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ないことなくお客様にとって最も望ましい判断を下すことができる。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”を持っていただ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

東 圭 一

当社の主な業務

# 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

## 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

## 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




## 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

記帳代行  監査  決算 

## 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歳代で経営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対応し、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 代表社員税理士 | 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く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いたします。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、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之间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。

これを担当したのは、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世界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、しっかり結果を出さない」

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ふ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ないかを、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業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

同じ2016年、日本経営ウィル税理士法人の新入社員のなか  
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

日本経営フィリピン / マネージャー | 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  
て、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、記帳代行・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

#### 努力を实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  
フがいなくて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

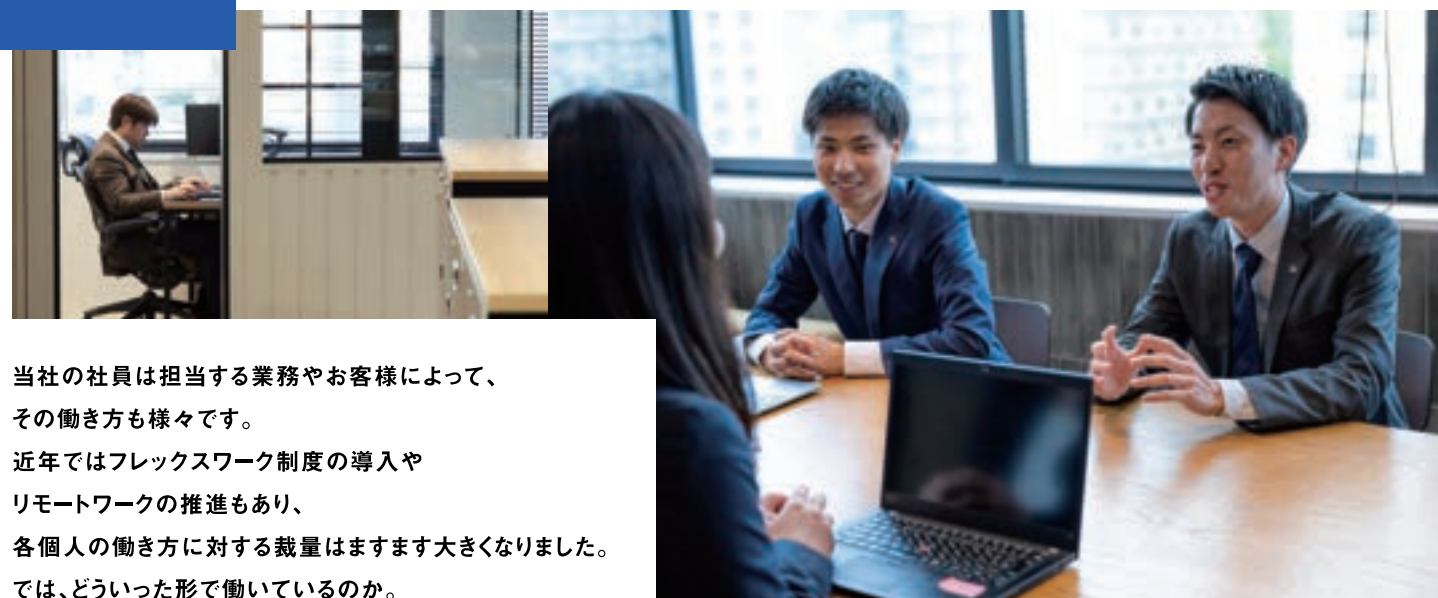
#### 自分を伸ばし、舞台を世界へと広げられます

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。

# Our Style

先輩社員の働き方

## 業務内容と効率に合わせて さまざまなスタイルで働く



当社の社員は担当する業務やお客様によって、その働き方も様々です。近年ではフレックスワーク制度の導入やリモートワークの推進もあり、各個人の働き方に対する裁量はますます大きくなりました。では、こういった形で働いているのか。実際の社員にインタビューした声をご紹介します。



### Work Style 01

能動的なアクションを強化し、  
大きな成果を生み出していきたい

**近藤 文哉** Fumiya Kondo  
税理士・次長 トータルソリューション事業部 2011年入社

当社の東京でのビジネスを展開していくために、外部の会社や専門家との提携を目的とした営業・企画・セミナーなどを実施しています。

お客様先に訪問することが多かった私の仕事も、リモートワークの推進で大きく働き方が変わりました。WEBでの会議・訪問が増えたため、「直接訪問すること」自体に価値が生まれているというのを実感しています。重要な会議・打ち合わせは直接お伺いするというように、お客様へのアプローチも変化しました。

また、この状況は能動的に情報を取りにいかないと、情報格差が生じて成果にも大きな差が出てしまうという危機感も持っています。各個人の情報収集意識に頼るところもありますが、チームを率いる立場として、組織立てた情報収集の仕組みを作っていくとアイデアを振り絞っているところです。



### Work Style 02

個人の働くスタイルを尊重してくれるから  
仕事と家庭の両立がしやすい

**沢野 麻梨** Mari Sawano  
課長  
医療事業部  
2016年入社

朝はチームや他部署とのWEB会議を行い、午後からは巡回するお客様の経営状況報告や情報提供のための訪問準備を行うというのが、主な一日の流れです。

最近ではリモートワークが標準化されたこともあり、出社せず直行直帰することが増えました。特に往復で約2時間かかっていた通勤時間が削減されたことで、生活は大きく変化。今では夫や子どもに「行ってらっしゃい!」と「おかえりなさい!」が言えるようになり、家族に安心感を与えられているのが嬉しいです。

このように当社は、個人個人の働くスタイルを尊重してくれる社風があるので、非常に働きやすさを感じています。ただ逆に、部署全体での一体感に欠けるところもあるので、各個人の特徴を活かしながら、苦手分野を他の社員が補完していけるような、もっと働きやすい環境を実現していきたいと思っています。



### Work Style 04

個人に大きな裁量権があるからこそ、  
自分を律して成長につなげたい

**坪井 はるな** Haruna Tsuboi  
歯科事業部  
2021年入社

基本的にはお客様訪問が業務の中心で、巡回先では資料の確認や近況報告などを話しています。帰社後は次の日の準備や、お客様からのご依頼内容に対応するのですが、1日通して巡回に出ている日は、移動時間でこれらに対応します。

最近では後輩も増え、質問を「する側」から「受ける側」に変化してきました。答える際には回答だけでなく、この考えに至った経緯や判断基準なども合わせて伝えることを意識。私が答えられない内容であっても、どのように上司へ質問すればスムーズに回答がもらえるかをアドバイスしています。

業務面においては、提案内容もスケジュールの組み方も個人に裁量権があり、自分に合った働き方ができるので、お客様にこれまで以上の価値が提供できないかを考えるようになりました。自分を律することができれば、効率よく働いて成長できるのが当社で働く魅力だと思います。



### Work Style 03

対面・WEBの使い分けで、  
これまで以上の価値を提供していきたい

**名嘉 友哉** Tomoya Naka  
公認会計士・税理士・次長  
トータルソリューション事業部  
2013年入社

「週4日外出、週1日内勤」というのが、基本的な1週間のサイクルです。内勤の日や訪問前に作った資料を持ってクライアント先へ訪問し、会計士の資格を活かした税務申告の支援業務や課題解決の提案実行業務、および部下・チームの育成が主な業務になっています。

フレックス勤務が可能な役職者は本当にいろいろなスタイルで働いています。私の場合、「19時半には家族で夕食を食べる」と決めているので、仕事が重なる日も次の日に出勤を早めたりしながら、バランスを取って働いています。ただ、最近是对面面談からリモートワークによるweb面談が増加したことで、コミュニケーション面での難しさを感じるようになりました。「対面・WEB」の使い分けをすることで、お客様にはよりよい対応を、部下には適切な指導でスムーズな育成ができるよう、試行錯誤しながらも、働き方を工夫しています。



### Work Style 05

現場と一体となったシステム開発を進め、  
生産性の向上につなげていきたい

**東 秀佳** Hideyoshi Higashi  
室長  
ICT推進室  
2012年入社

社内で使用する独自のシステムを開発し、普及させていく業務を取り仕切っています。入社時、現部門には私一人でしたが、10年経過後には12名まで増員されました。他の会計事務所ではほとんど取り組めていない新たなシステム開発を、メーカーと

協業しながら進めています。中でも2年前に導入した仮想デスクトップは、リモートワークが進む今では必須のシステムとなりました。「このシステムがないと仕事にならない」という反響をもらったこともあり、この環境がなければ多くの業務がストップしていた可能性を考えると、社内の核となるシステムを作れたことにやりがいを感じています。

2020年度からは会計担当を持った現場を知るメンバーもICT推進部に加わりました。現場と一体になって開発していくシステム部門へと進化していけるよう、さらなる利便性・生産性の向上に努めています。



# Office Tour

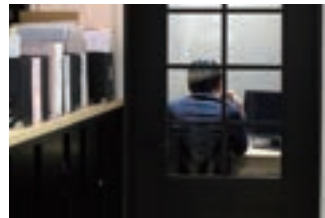
私たちの  
オフィス

## お客様の期待に応えるための 柔軟な発想を生み出せる職場

大阪 本社ビル

### CHECK!

オフィスは全てフリーアドレス。いろんな人たちとコミュニケーションが取りやすい環境です。



### CHECK!

コワーキングスペースは、社員の交流を深められるオシャレなスペースに。

東京オフィス

### CHECK!

スッキリした仕切りの少ない空間とフリーアドレスで、クリエイティブな仕事をアシスト。



### 大阪本社

オフィスデザインの  
責任者に聞いてみました



松本 亮 Ryo Matsumoto  
医療事業部 取締役

### Q1. リフォームのきっかけと目的は?

事業の拡大とともに人員が増え、それに伴い机や資料棚も増加したことで、職場環境と業務プロセスを変革する必要性が高まり、2019年ごろから構想していました。リモートワークへの対応も同時に実施しています。

### Q2. 一番こだわったポイントは?

ABW (Activity Based Working) という時間や場所に制約されない働き方ができるよう意識しています。オフィスにいる時間は減りますが、来た時は直接コミュニケーションが取りやすい空間・導線を整えたこと、行きたくなるオフィス・働きたくなるスペースにしようと考えていました。

「Creation」「Collaboration」「Connection」「Concentration」の頭文字をとった当社独自のコンセプト「C4 works」も設計思想に含まれています。

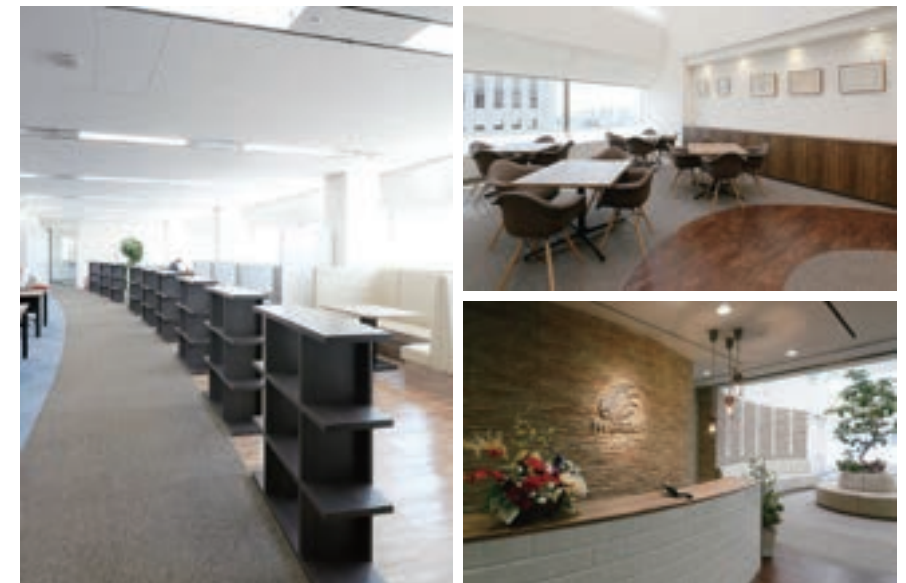
### Q3. 変化させていきたい社内の動きは?

ABW導入のためにペーパーレスを推進しています。今回のリフォームでキャビネットを3分の1に、プリンターも半分に減らしました。近い将来、完全ペーパーレスに移行したいと思います。海外の企業とやり取りする中でABWの流れを強く感じましたし、旧来の働き方や管理手法ではこれから担う優秀な人材を採用できないという危機感を持ちました。

フリーアドレス制も導入しており、これまで以上に、他部署の社員同士のコミュニケーションを促進しています。偶発的なコミュニケーションが増え、活発なやり取りで各個人のクリエイティビティを発揮しながら働ける環境を構築していきたいです。

### Q4. リフォーム後の社員の反応は?

コミュニケーションの量が増えたように感じます。その方法も、業務連絡や簡単な打ち合わせはWEB、プロジェクトミーティングはスタンディング、面談は小部屋で座って対面という様に、WEBとリアルなコミュニケーションを無意識のうちに使い分けられるようになってきていると思います。



### CHECK!

お客様との面談・打ち合わせ専用のスペースとして2020年、梅田にサロンをオープン



梅田相続サロン REXIED



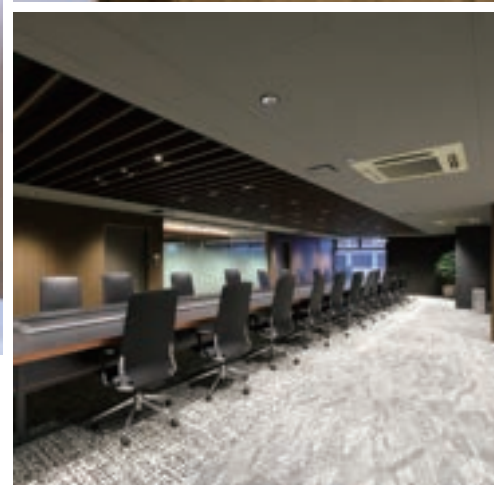




大阪 緑地駅ビル



**CHECK!**  
執務室・会議室はリラックスできる雰囲気ながら、業務に集中しやすい空間です。

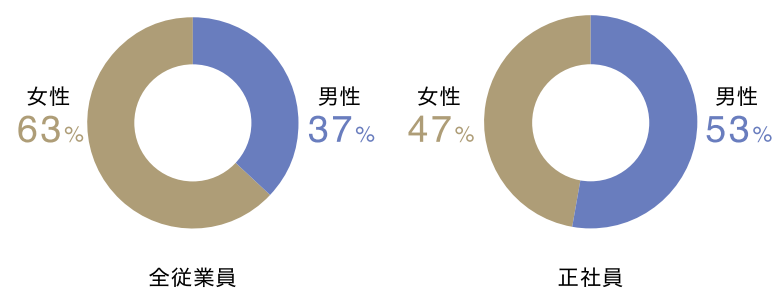


# Data

先輩社員のデータ

## 当社で働く社員たちの姿を データから紐解いていく

### 社員の男女比率



### 1年目の年間社内研修時間

120時間

### 3年目までの離職率

17% | 83%が3年以上在籍

### 平均年齢

33歳

※2023年度実績

### 女性管理職の比率

21%

### 女性の育児休業取得率

100%

男性の取得者も増えています!

※2023年度実績

### 当社社員のやりがいやモットー



**中川 たつみ** 2022年入社

毎日が学びの連続ですが、「できることが増えていく＝お客様や部署のお役に立てることが増えていく」ということなので、自分の成長が周囲への貢献に直結する、社会的意義とやりがいを感じる仕事だと思います。



**漁 めばえ** 2022年入社

一番は、成長し続けられる環境があることです。会計顧問として、税務・会計・労務等の幅広い知識が必要な上、税法などは年々変化します。学ぶことが常にあるので、成長の可能性が無限大にあると感じています。



**土手下 零** 2021年入社

メイン業務だけでなく、数字をもとに「改善点や今後の方針を提案する」という、型に収まらない価値を提供し続けていることが当社でのやりがいです。結果、お客様にお褒めいただいたときに、良かったなと強く感じます。



**生田 かおり** 2015年入社

仕事はひとりではなく、お客様や社員がいて成り立つもの。そのため、関わりのある方々への「感謝の気持ちを忘れない」をモットーに、たくさんの方々にフォローしてもらいながら働いています。



**長濱 雅和** 2012年入社

「お客様から感謝をいただくこと」に尽きます。「ありがとう」の一言は何事にも代えがたい喜びです。お客様の意思決定に直結する助言ができる点も、この仕事でしか味わえない責任感ある仕事だと思います。



**小松 裕介** 2003年入社

お客様の真意(望み)をしっかりと聞き、当社でどのような問題解決ができるかを、全社機能や外部企業との連携から導き出した時に、やりがいを感じます。フットワークは軽く、まずは実践するのが大切な仕事です。

# Cross Talk

若手社員  
対談

## “人”を大切に考える社風と環境が、若手の成長と活躍を促していく。

### THEME 01 入社後の印象の変化は？

最初に想像していた以上に、本気で人＝社員のことを大切に考える会社。

石田: 入社前は、「20代の内に一番成長できる会社」というイメージを持っていたんだけど、河合さんはどうだった？

河合: 正直に言うと、インターンシップでお話しいただいた男性社員のみなさんが、すごくハキハキと話す人ばかりで、「ついていけるかな」と少し不安になったかな(笑)。

石田: それは僕も(笑)。でも、一方で「こんな人になりたい」と思える今の上司に出会えたことは、僕にとって大きかったよ。

河合: 私も3dayのインターンシップでいるんな人と関わらせていただいてから、イメージは変わったかな。物腰の柔らかい人もいて、女性が多く働いていることも知れたし。結婚や出産など、ライフスタイルに合わせた働き方ができることも、先輩社員を見て分かって本当に良かった。

石田: 入社後のギャップはあった？

河合: それはまったくないよ。私があらためて感じたのは、「人と人とのつながりを大切にすることかな」。

石田: 分かる。それと、「人としての在り方をすごく大切にしている会社」ということもね。

河合: 社是でも人間力を高めることを謳っているし、実際に人材育成の軸になっているから。新人研修の時から常に言われていることだよ。

石田: 確かに社会人の基礎だけでなく、志を持つことや周囲への感謝を感じるための取り組みもあったね。最初は「なぜ人間力なの？」って思ったけど、両親のありがたみを感じたり、人として

どうあるべきかを考え直す機会になったよ。

河合: あと3年目に、親と上司と社員の3者面談があるのも当社だけかな。

石田: 確かに。そんな独自の取り組みを通じて、社員の家族も大切にしていることをり



Profile

石田 捷人 Shouto Ishida

歯科事業部 | 2020年入社

Profile

河合 美友貴 Miyuki Kawai

トータルソリューション事業部 | 2020年入社

アルに感じられるのは、他ではあまりないことかもね。

河合: この業界って堅苦しそうなお社風で、社員同士もドライなイメージを持つかもしれないけれど、当社は本気で「人と向き合う熱い会社、人を思いやる人が多い温かい会社」と言えそうだよ。

### THEME 02 先輩・上司との関係性は？

部下や後輩の成長を大事に考えてくれる  
上司・先輩が多くいる、安心感ある職場。

石田: 河合さんの上司ってどんな人？

河合: 何でも相談しやすく、最後まで静かに見守ってくれる人かな。石田さんの上司は？

石田: 僕の上司も相談しやすいく。それと、今まで業務のミスで怒られたことは、一度もないかも。挨拶や礼儀とか、人としてダ



メなことは指摘されるけど、人間性を高めようとしてくれるのが分かるから、すごく感謝しているよ。河合さんは怒られたことある？

河合: それよりも褒められたのを覚えてるなあ。初めてする内容の提案の時、上司が

プレゼンの練習相手になってくれたことがあって、終わった帰りに「よく頑張ったね」という言葉をもらったの。できているかどうかだけじゃなくて、さりげなく頑張りを褒める最高の言葉をくれた上司ってすごいよね。

石田: あと、他部署の先輩方も優しい印象あるよね。部署が違っても質問すれば教えてくれるし、かなり長文の質問を送っても、詳細な返事をいただけたし。

河合: ほんと若手にとっては、ありがたい環境だよ。自分の利益よりも、他人の幸せや喜びを優先する「利他の精神」を会社では大切にしているけれど、その精神が上司や先輩にもあるからなのかな。

### THEME 03 若手の活躍はできる？

早い段階で責任ある仕事を任されるから、成長も早く、活躍先を広げていける。



河合: 当社では、早い段階でお客さんを担当させてもらえて、現場で多くのことを学べるから、成長も早いと感じているんだけど、石田くんはどう思う？

石田: それは僕も実感しているよ。入社1年目の10月から

担当を持たせてもらった時は、不安の方が大きかったけれど。上司や先輩のフォローも手厚くて、実際にはまったく問題なかったよ。

河合: お客様に質問されて分からないことがあっても、会社に帰れば上司が相談に乗ってくれて、的確にアドバイスをもらえるから安心だよ。あと、私がミスした時にも上司が謝罪についてきてくれて、その後も怒ったりせず、次の対策を一緒になって考えてくれたりもしたから。

石田: 本当に心強いよね。

河合: そうなの。「不安や恐れが一番成長を妨げる」と私は考えているけど、こうした上司がいるから、思い切って挑戦できるし、成長もしやすい環境だよ。

石田: あと会計・税務業務は、1年間のサイクルが決まっているから、1周経験すると、次の年の業務からは覚えたことを活かせるし、その点も良いかもね。

河合: 現場を知って、足りない知識を学んで次に活かす。PDCAを回すみたいに成長のスパイラルを描いていける感じね。

石田: それと、当社にはいろんな委員会があって、手をあげればチャレンジさせてくれる機会も多いから、若手にとっては良いと思う。

河合: 新人の時からいろんな経験ができて自分の強みを見つけられるし、伸ばしていける環境があるから、仕事の知識・スキルはもちろ

ん、人間的にも成長できるのは良いよね。向上心がある人には、自分の思い描く活躍ができるはずだから頑張してほしい!



# 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

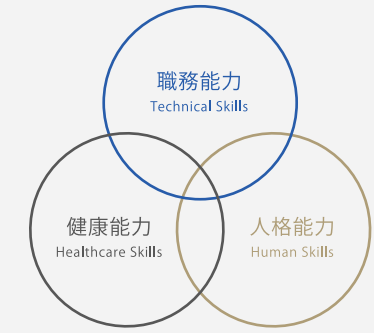
内定後の1泊2日×7回の研修および入社1年目の新入社員研修で、社会人や税理士事務所の社員として必要最低限の知識をマスター。また、最新の法令などに対応するための毎月の法規研修、外部大学教授などの有識者を招いての講演会への参加など、数多くの研修プログラムで社員の成長をサポートします。



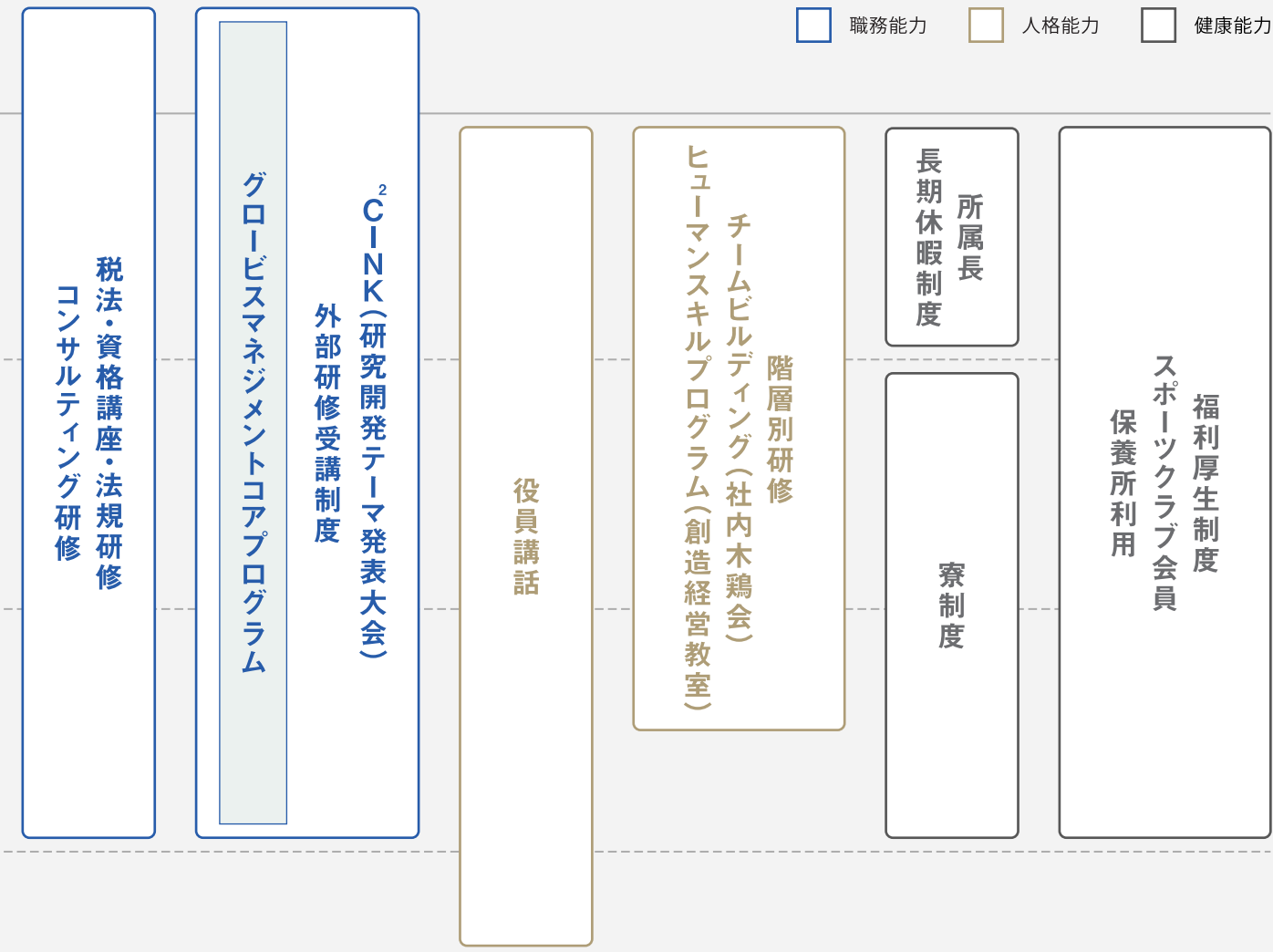
## 「職務・人格・健康」の3つの能力を培うプログラム

「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は務まるはずありません。「人格能力」を磨き、人間性を養うからこそ、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。



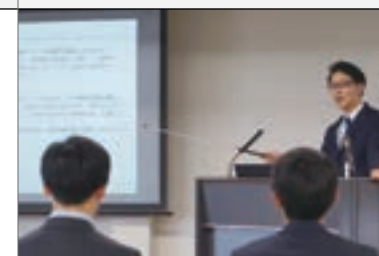
□ 職務能力 □ 人格能力 □ 健康能力



### 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

# 資格取得制度・福利厚生

## ■プロとしての成長を支援

### [ 資格取得をサポート ]

当社では税理士・会計士の資格取得はもちろんのこと、各分野での専門性を高めるため、試験前休暇・専門学校講座割引・大学院留学・海外留学などの制度が充実しています。



### [ ハイレベルな学びを推進 ]

日本管理会計学会の理事を務めている当社では、管理職以上の社員には「税務系」「会計系」「実務系」「医療系」の各種学会や研究会へ積極的な参加を義務付け、常に学び続ける風土を醸成しています。



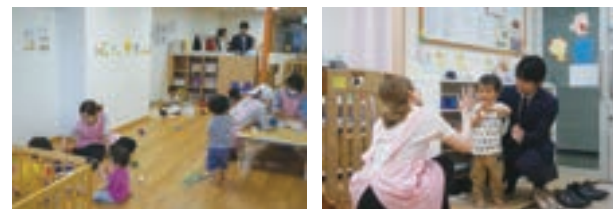
## ■働き方支援

### 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

### 周囲に助けられ、やりたい仕事ができます

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。

今は短時間制度を利用し、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力になれるよう、努力していきたいと考えています。



藤井 亜希子 Akiko Fujii

2008年入社 | 医療事業部 課長

3歳から6歳までの4人を子育て中

## ■福利厚生・その他

### 資格手当

プロとしての専門能力を底支えるため、税理士科目1科目ごとに月1万円、公認会計士5万円、日商簿記1級や社会保険労務士は2万円、その他資格に応じて資格手当を支給しています。(最大5万円) また税理士科目の合格は別途表彰の対象で、それぞれ自分の専門性を日々研鑽しています。



### 幸せ一時金制度

日本経営グループの基本理念や少子化等の社会問題に対応し、従業員の子女の誕生と成長と共に祝福することを目的として、出産やお子様の年齢に応じたお祝い金を贈呈します。

出産祝金	・第1子	5万円
	・第2子	10万円
	・第3子	40万円
成長祝金	・6歳	10万円
	・12歳	20万円
	・15歳	30万円

### 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)



### 社員旅行

2年に1回、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。



### 働き方支援

- ・フレックス勤務(役職者以上)
- ・在宅勤務支援
- ・産休育休制度
- ・子育て支援制度



### 資格取得支援・研修

- ・試験前休暇
- ・専門学校講座割引
- ・外部研修各種
- ・学会、研究会への参加



### 総申告件数

6,000件突破

### 税理士法人従業員数(2023年1月1日現在)

319人 (グループ全体 約2,600人)

### 税務実績

- ・法人税申告件数 1,821件
- ・所得税申告件数 3,508件
- ・贈与税及び相続税申告件数 960件

### 有資格者数

- ・税理士 54名
  - ・税理士科目合格者 39名
  - ・公認会計士 15名
  - ・日商簿記1級保有者 36名
  - ・社会保険労務士 19名
  - ・中小企業診断士 4名
  - ・行政書士 9名
- (グループ会社全体)