

監査法人 アヴァンティア

本部事務所 : 〒102-0075 東京都千代田区三番町3-8 泉館三番町2階  
大阪オフィス : 〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町2-3-12 大阪国際ビルディング31階  
福岡オフィス : 〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前3-4-25 アクロスキューブ博多駅前4階

代表者

法人代表CEO 小笠原直

人員数

パートナー	18名
公認会計士	82名
試験合格者	49名
その他	46名
合計	195名

関与上場企業数

38社(業界10位)

お問い合わせ

TEL : 03-3263-7681 (担当: 淵江)  
E-mail : recruit\_teiki@avantia.or.jp

データはすべて2024年4月1日現在のものです。



コーポレートサイト  
<https://www.avantia.or.jp>

@avantia2024 @avantia\_recruit



**RECRUITING  
GUIDE** → **2024**

## リクルート責任者からのメッセージ

# 自立したプロフェッショナルへ 駆け上がることができる監査法人



ジュニア・アカウンタント  
淵江 淩

監査法人アヴァンティアの大きな魅力は「個」を重視したマネジメントを徹底的に行っている点にあります。

この後のページでもご紹介しますが、アヴァンティアには高い信頼性に裏打ちされ、毅然とした判断力を有するプロフェッショナルである「自由職業人」を育成するための環境が整っています。その要素として、抜擢、早期成長、副業の3本の矢を掲げています。

私は公認会計士試験合格後にアヴァンティアに入所してから今まで、この3本の矢を実感しています。

私が感じている自由職業人を育成するための3本の矢	
▶ 抜擢	… 入所2年目でリクルート責任者を拝命
▶ 早期成長	… 若い年次から重要な科目をさせてもらえるだけでなく、これらの経験に基づく指導的機能の発揮
▶ 副業	… 税理士事務所での税務業務や大学での講師業といった法人外での挑戦に対する後押し

公認会計士試験合格後のファーストキャリアで圧倒的な成長を遂げることにより、自分の市場価値を高め、将来の選択肢を広げることができます。

このようにアヴァンティアでは、「個」を徹底的に重視することにより、自立したプロフェッショナルである「自由職業人」へ圧倒的なスピードで駆け上がることができます。

「自由職業人」とは、どのようなプロフェッショナルなのか。アヴァンティアのリクルートイベントで実感してみませんか？

みなさまのイベントへのご参加をお待ちしております。

## 目次

## -Table of Contents-



1	自由職業人とは	P.3
1-1	抜擢	P.5
1-2	早期成長	P.6
1-3	副業	P.9
2	モデルキャリアプラン	P.10
3	数字で知るアヴァンティア	P.11
4	入所の決め手	P.12
5	これからのアヴァンティア～Avantia 2030～	P.13
6	CEO・COO対談	P.14
7	採用スケジュール・募集要項	P.17

監査法人アヴァンティアは  
**自由職業人を育成**する監査法人です。

自由職業人とは…

高い信頼性に裏打ちされ、毅然とした判断力を有するプロフェッショナル。

アヴァンティアは「自由職業人を育成する監査法人」です。

アヴァンティアには抜擢、早期成長、副業という3本の矢の文化があります。

この3本の矢により、自由職業人の構成要素である、「高い信頼性」

「毅然とした判断力」「プロフェッショナル」を実現することができます。



**01 → 抜擢**

- ・重要なポジションへの大胆な抜擢

**02 → 早期成長**

- ・指導的機能を発揮する監査と充実した研修制度

**03 → 副業**

- ・副業を認め、「個」としての成長を後押し



# 01 抜擢 | 自由職業人を育成するための3本の矢

## プロジェクトの中心人物として 毅然とした判断力を養う

アヴァンティアには、**若手を積極的に「抜擢」する風土**があります。

そのため、若いうちから監査チームのリーダー(主査)などの中心的な業務に携わることができます。

**自らがチームの中心人物として判断する機会を数多く経験することで  
「毅然とした判断力」を養えます。**

### 事例紹介

#### 法人内外の信頼を得ることで 入所3年目で上場企業の主査に抜擢



ジュニア・アカウンタント  
小林 優椰

入所以来、社内外の信頼を得ることを意識して取り組んできたことが上場企業の主査につながっていると思います。業務の分担を決めるのは主査の仕事です。そこで主査や先輩の信頼を得るためにどうすればよいかを考え、行動してきました。監査品質をより高いものにするために、クライアントとの積極的なコミュニケーションおよび自ら考え抜くことを重視してきました。法人内の仕事は、試験勉強で得た知識をつかわない雑務もありますが、その雑務にも真剣に、丁寧に取り組むことが信頼を得る上で最も大切なことだと思います。一つひとつの仕事の積み重ねにより、任せてもらえる仕事の質と量が少しずつ上がっていったと感じています。

# 02 早期成長 | 自由職業人を育成するための3本の矢

## 指導機能の発揮を通じて 唯一無二の会計士になる

監査の機能のうち指導的機能を重視しているのがアヴァンティアの監査の特徴です。

**指導的機能を存分に発揮することで企業の成長を支援すること**を目標にしています。

中でも、**指導的機能が特に重要なIPO監査にも力を入れています。**

IPO監査で指導的機能を若い年次から発揮することで、

**クライアントに対して価値を提供するプロフェッショナルに成長できます。**

### 事例紹介

#### 最初の数年の実務経験の 質の高さが早期成長の礎



マネージャー  
田中 龍之介

私は入所後最初の数年間で積むことができた実務経験の質の高さにより、6年目でマネージャーに至るまで早期成長することができました。

東証プライム上場企業のIFRS監査で高品質な会計・内部統制や監査の実務をインプットし、IPO準備会社における整備途上の実務に対して指導的機能をアウトプットする。

この好循環により実務を早期に習得・定着させたことが、その後プロフェッショナルとして歩みを進めるための礎になったと感じています。アヴァンティアの監査実務には、企業の成長支援を通じて自らも成長できる、そんな環境が整っていると思います。

## 入所3年目で 上場企業の主査になるための実力をつける研修



### ▶ 新人研修



アヴァンティアでは、入所から1か月間、新人研修を行います。  
新人研修では、ディスカッションを通じて、監査をする上で必要になる、  
**企業全体を俯瞰する力とプレゼンテーション能力を磨く**ことができます。

### ▶ ジュニア研修

1年目～3年目のメンバーで継続的に研修を行います。

**一人前の公認会計士になるための知識や技術の向上を目的**としています。近い年次のメンバーと一緒に研修を受講するため、コミュニケーションの場にもなります。



### ▶ 自分の研修をカスタマイズできる 「アヴァンティア・アカデミア」



自己研鑽を推奨する制度で、  
**研修受講費用等を年間15万円まで法人が負担**します。

外部研修や監査に直接的に関連しない内容でも、個人の関心があることであれば多くの場合受講できます。

ほかにも法令・基準の改正についての研修や外部講師をゲストに招いた研修を法人全体で定期的に実施しています。

## 「個」としての信頼性を身に付ける

アヴァンティアでは、組織の一員としてというよりも、公認会計士である「個」として仕事を得られるほど高い信頼性を身につけるために、自由度の高い副業を認めています。

### 事例紹介

#### ベンチャー企業と監査法人の両立は 自由職業人への最短経路



ジュニア・アカウンタント  
鵜飼 鳩大

私はアヴァンティアで働きながら、学生の頃、立ち上げに参画した資本市場コンサルティングを主軸とするベンチャー企業で働いています。大学4年生で会計士試験論文式試験に合格した私には社会人になるにあたり、監査法人に就職する選択肢とベンチャー企業に就職するという2つの魅力的な選択肢がありました。そんな中で副業が可能なアヴァンティアを知り、監査法人で働きながらベンチャー企業で働く兼業という道を選択しました。複数の組織で働くことは容易ではありませんでしたが、監査法人と事業会社の2つの視点から考えることで、企業のニーズが実感をもって理解できるというメリットがあります。この働き方は、自由職業人というプロフェッショナルを目指す自分を最短で成長させる道であることを確信しています。

## パートナーへの道

### パートナー

#### クライアント業務の最終責任者

- ▶ 監査業務においては業務執行社員としてサインをする。
- ▶ 既存クライアントの維持を推進する。

### マネージャー

#### クライアント業務の現場責任者

- ▶ 複数の上場企業の主査業務を安定して遂行する。
- ▶ 大局的かつ実効的な指導を行い、クライアントから継続的に高い満足度を獲得する。

### ジュニア・マネージャー

#### クライアント業務の現場責任者

- ▶ 上場企業の基本的な主査業務を遂行する。
- ▶ 適切な指導を行い、クライアントから高い満足度を獲得する。

### シニア・アカウンタント

#### 公認会計士登録をしている専門職員

- ▶ 良識ある社会人としての基礎を確立するとともに、専門的知識の習得に努める。
- ▶ クライアントに対して担当分野に関する適切な指導を行う。

### ジュニア・アカウンタント

#### 公認会計士登録をしていない専門職

- ▶ 良識ある社会人としての基礎を確立するとともに、専門的知識の習得に努める。
- ▶ クライアントに対して担当分野に関する指導を行うことができるよう努める。

アヴァンティアでは入所から最短7年目にパートナーに就任できるキャリアを実現できます。パートナーになるのはアヴァンティアでのキャリアの選択肢の1つです。

### 事例紹介

#### 梶原 大輔

パートナー  
人財開発室長  
地方創生担当



#### 7年目でパートナー就任!

2015年11月	論文式試験合格
2017年12月	アヴァンティア常勤採用 リクルート責任者就任
2018年7月	公認会計士登録 シニア・アカウンタント昇格
2019年9月	ジュニア・マネージャー昇格
2020年9月	マネージャー昇格
2022年7月	パートナー就任

「何年やってきたのかではなく、何をやってきたのか。  
どれだけ成長できたのか!」

アヴァンティアの人事評価で重視されていることの一つです。本質的な人事評価がなされているからこそ、私は論文式試験合格から7年目でパートナーに就任できたのだと思います。

思いっきり成長し、それに見合う評価・待遇を受けたい方にはうってつけの監査法人です。

# 数字で知るアヴァンティア

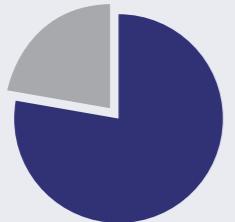
定期採用者の定着率  
(直近5年間)

94.1%



定着率の良さは流動性の高い業界において  
大きな特徴の1つです。

売上高人件費率



74.73%

合格後パートナー  
昇進までの最速年数



現在の人事評価ガイドラインでは  
最短7年目でのパートナーへの昇進が可能です。

夏季休暇取得率

97.40%



休むときは休み、メリハリをつけて仕事をして  
います。(2023年夏期の勤務実績から集計)

入所初年度の  
平均研修受講時間

241.25 時間



※2022年12月に入所した職員の  
2022年12月から2023年11月の実績です。

クライアントの  
業種ランキング

1位 情報・通信業 12社

2位 サービス業 9社

3位 小売業 6社

他にも電気機器産業や食料品産業など  
様々な業種の監査に携われます。

(上場企業のみ。金融庁の業種分類に基づき区分)

# 入所の決め手

積極的に挑戦して多様な経験を

就活の際に私は、様々なことに挑戦できる法人に入りたいと考えていました。そのため、最初から大手法人だけでなく中小監査法人も含めて就活を進めていました。アヴァンティアのイベントに参加した際に多くの職員が「うちの法人はやりたいと言えば大体やらせてくれるよ」と話していたことが決め手となり入所しました。実際に入所後は主査とともにクライアントとのヒアリングをしたり、リクルートチームへ参画したりと様々な挑戦の機会をいただいています。



西村 優 (学生合格)



野村 彩世 (社会人経験者)

「個」として価値を提供できる会計士に

私がアヴァンティアに入所した決め手は、プロフェッショナルとして一人ひとりの「個」を尊重し、成長を支援するというアヴァンティアの風土です。

私は、税理士法人に入ることを検討していましたが、監査を経験していない会計士でいいのかという葛藤がありました。しかしアヴァンティアで出会った先輩は、アヴァンティアを選んだ自分自身に納得しながら、社会にも役立っているという実感をもっていきいきと働いていました。多くの先輩方に刺激を受け、知見や経験を積みながら成長し、自身も「個」として社会に対して価値を提供できる会計士になりたいと考え、アヴァンティアへの入所を決意しました。



本田 昂希 (新卒採用)

「監査士」ではなく「会計士」になるために

私は、自他ともに認める公認会計士にいち早くなりたいと思い、早期成長ができる事を第一に考え就職活動をしていました。最初は、若い年次から主査経験ができるところと考えていました。しかし、アヴァンティアのイベントで、あるパートナーに「公認会計士」は「会計士」であって、「監査士」ではないと言われ、ハッとしたされました。自分の目標である自他ともに認める公認会計士になるためには、若い年次からの主査経験だけでなく二項業務やその他副業なども経験し、この経験を相乗させていかなければならないと考え、アヴァンティアへの入所を決めました。



諸橋 合氣 (社会人経験者)

個を尊重する自由な社風

私がアヴァンティアに入所した決め手は、説明会やパンフレットなどから、自由で柔軟な法人という印象を受けたことです。私は以前いわゆる大企業に勤めていましたが、必要以上と思える規則や制限が多く、組織内の空気も常に重いと感じていました。この点、アヴァンティアはキャリアや勤務形態等の制度が柔軟で、組織内も「個」を尊重する自由な空気を感じました。入所後も、パートナー、そして法人代表CEOまで風通しが良く、また働き方もメンバーによって様々であるため、その印象は変わっていません。

## 日本を支える監査法人業界の盟主へ

### 1 最高品質の監査にプラスワンの付加価値を

#### 監査の品質を極限まで高めるとともに 監査の付加価値としてのコンサル要素も積極的に提供

最高の品質で財務報告の信頼性を担保する役割は当たり前のこととして、クライアント企業に対する付加価値としての価値提供型の監査を当たり前にします。

### 2 オーガニックな成長を通じて国内トップテンの監査法人へ

#### 強固な品質を基盤に無理のない毎年10%のオーガニックな成長を持続

人財・DXへの積極投資を継続し、オーガニックな成長を持続することにより、組織としての健全性を確保しながら、信頼性と機動性を備えた適正規模の監査法人として、上場クライアント40社超の監査法人へと成長します。

### 3 IPO監査のメジャーファームへ

#### 日本の未来を支える成長企業をIPO監査で全面支援

日本の産業育成に寄与する観点から、成長意欲旺盛な企業のIPO監査を積極的に推進し「IPO監査といえばアヴァンティア」と言われるようなIPO監査のメジャーファームへと成長します。

### 4 地方創生のニューノーマル確立

#### 新しい地方拠点のモデルを構築し地方創生に寄与

これまでにない新しい地方拠点のモデルとして、大阪オフィス、福岡オフィスを設立しました。リモートワークも駆使したコンパクトなサテライト拠点網を構築し、地方で活躍する企業と会計士にアヴァンティアの監査と活躍の場を提供します。

### 5 ダイバーシティ経営と健康経営の実現

#### 監査の品質を極限まで高めるとともに監査の付加価値としてのコンサル要素も積極的に提供

一人ひとりが、自身の人生設計や自由職業人としてのキャリア設計に応じた多様な働き方を健康的に実現することが可能となるような経営を推進します。

## CEO・COO対談

### アヴァンティアが向かう未来

公認会計士の監査離れが深刻化する昨今の監査法人業界において、独自の経営理念を打ち出し、これに共感する人財を確実に仲間に迎えながら成長を持続している監査法人アヴァンティア。法人経営の中核を担う法人代表CEOの小笠原、COOの木村の2名が「アヴァンティアが向かう未来」をテーマに今後の法人経営について対談しました。

#### 経営環境が変化していくのは当然のこと

木村 2008年の設立から既に15年が経過しました。これまでの経営環境の変化、そして、現在我々を取り巻く経営環境についてどのように捉えていますか。

小笠原 2008年はリーマンショックの年であると同時に、四半期開示やJ-SOXがスタートした年でもありました。その後、日本企業によるIFRS導入を含め、我々へのニーズは底堅かったと思いますし、そういう意味で悪くはなかった。あと、僕の

職業人生の中で一番大きな出来事は2000年前後の会計ビッグバン。過去情報の監査から、未来を見積もる仕事にガラッと変わった時でした。最近、それに匹敵する大きなムーブメントで言うと、人的資本を含む非財務情報への開示拡大の流れですね。非常に大きな変化だし、社会的な役割という意味も含め、我々監査

法人業界はしっかりと入っていくチャンスだと思います。

木村 そうですね。我々はこれまで会計監査を通じて、品質管理や審査の仕組みなど、極めて信頼性の高いアシュアランス・パッケージを持っていて、非財務情報の保証にも活用できると思います。

**小笠原** 自分が見てきた業界の原風景は今とはだいぶ違ったんですよね。銀行から監査法人に飛び込んだ時に、すごく自由な空気を感じたんです。何にも縛られずに、プロフェッショナルとしての自分の判断をするというような。だけど、その後、監査法人の大規模化が進み大きく変わりました。

**木村** よくわかります。僕は会計ビッグバンの最中にこの業界に飛び込んできましたが、その時と比較しても、気骨のある人が減ってしまったというか、非常に残念だなと感じます。

**小笠原** 会計士が監査法人から離れていく中で、どうやって会計士が生き生きとできる場を作るのか、世間に流されず我々の社会的な責任を果たすために、今までになかった絵を提示して、この業界に飛び込む若い人財に希望を与えることが重要だと感じます。そういうことを本気で考えられる存在がまさに盟主なんだと思います。

**木村** 我々のミッションでは、プラットフォームという言葉を使っていますが、まさにそういった「場」を作れる盟主として、社会貢献したいという思いは強いですね。

**小笠原** 自立した限りなく個に近い存在でないと本当の意味でのプロフェッショナルではないと思っていて、そういう人財を輩出し続けると、監査業界がプロフェッショナルの集団ではいられないという危機感はすごく持っています。人財を「個」で捉えられる規模が適正規模。

**木村** 僕もその危機感は強く持っています。そこで、次に議論したいのが「適正規模」というコンセプトについてです。設立以来このコンセプトを打ち出していますが、そうすると、「適正規模は何人とを考えているんですか?」という質問を受けることもあります。このような疑問を踏まえて「適正規模」というものをどう捉えていますか。

**小笠原** 設立当初は手探りで、正直、今

より少ない人数というイメージを持っていました。ただ、経営環境も大きく変わった中、やはり必ずしも人数で何人と決め切ることはできないテーマだし、単なる量的な問題ではないと考えるようになりました。

**木村** おっしゃる通り、単純に何人という問題ではないですね。僕は、常に適正規模の最適解を追い求めて経営をしている感覚です。

**小笠原** 自立した1人のプロフェッショナルを輩出し、その結果としてアヴァンティアという組織も強くなつて、顧客に良いサービスを提供することができる、それが崩れない程度の規模が適正規模なんだと思います。組織のサイズが大きすぎて、人財をマスで捉えるような経営になってくると、それは適正規模とは言えないのかなと。

**木村** 僕たちは人財に関して、「個」にフォーカスするということを打ち出していますが、その点からもしっくりきます。10人辞めたから10人補充すれば辻褄が合うという感じで人財をマスで捉えてしまうと、アヴァンティアではない気がします。あとは、同じ規模に成長をさせていくに

しても、スピード感によって変わる部分もあるのかなと。人財を「個」で捉えられる程度のスピード感。これを超えて成長を急ぎすぎると、適正規模というコンセプトを貫くことができない可能性もあります。

**小笠原** だからこそオーガニックな成長という考え方を打ち出していると思っています。もちろん、社会全体からの期待にどう応えていくかという話も同時に考えながらにはなるので、なかなか上手にコントロールするのは大変だなと思います。

**木村** なかなか難しい舵取りではあります、僕たちは一貫して適正規模を追求していくということですね。

**小笠原** はい。持続可能性を追求するにはやはり適正規模が必要かなと。

#### アヴァンティア流の人財育成

**木村** そういう意味でも人財育成が極めて重要になってきます。人財育成は僕自身もCOOとして人財開発室と連携しながらかなりの時間をかけて取り組んでいますが、我々の業界に限らず、社会全体として価値観が大きく変容していく中で、人財育成に関してCEOとしてどう考

えていますか。

**小笠原** 毎年やっている新卒採用では早期成長がキーワードになってくると思います。成長できる人財にはどんどん成長してもらおう。そのための機会をきちんと提供するということです。

**木村** 成長機会の提供という視点ですと、抜擢人事がアヴァンティアの特徴だと思っています。幸いポテンシャルの高い多くのメンバーに恵まれているので、抜擢をしやすい環境にもあると思いますし、抜擢ができる組織であり続けたいですね。

**小笠原** そうですね。もちろん、色々なメンバーがいますから、みんな同じでなくとも良いとは思っています。ペースの違いはあるし、それによって育成の仕方も変わってきます。あくまでも個にフォーカスする。それができれば適正規模なんだと思います。

#### アヴァンティアが目指す

**プラスワンの付加価値**  
**木村** 先ほども出た、人財をマスで捉えるのではなく、ということですね。いま監査業界から会計士がどんどん流出して

いく中で、アヴァンティアとしては個にフォーカスしていく。「個」がやりがいを感じながらサービスを提供していくためにも、「Avantia2030」では、「最高品質の監査にプラスワンの付加価値を」というテーマを掲げました。このテーマについて、どのような監査を目指していきたいと考えていますか。

**小笠原** プラスワンというのは、狭義で言えば、監査の中で指導性を大胆に發揮していくことだと思います。周囲の信頼を勝ち取るという意味では、それが基盤になってきます。ただ、本当の意味での理想のプラスワンは経営者と対峙できる力です。経営に対して、どう気付きを与えるのか、どのようにお互いが成長できるのか。

**木村** 財務報告の信頼性を担保するのは当然として、いかに価値提供型の監査をしていくのかが問われているような気がします。もはやチャットGPTでいいじゃないかという話になりかねませんからね。

**小笠原** そう。テクノロジーに関しても、どう活用するかという点では大いに投資をしていくべきだけれども、自分の判断ができるかどうかで、飛躍的に生産性を

向上させられるのか、反対に置き換えられてしまうのかが決まると思います。

#### CEO・COOから就活生へのメッセージ

**木村** まずはCOOである僕から。先ほどの話題に出たAIを使って生産性を飛躍的に伸ばすのか、それともAIに置き換えられてしまうかという話もそうなんですが、今はとにかく変化が激しい時代です。その変化をストレスだと感じてしまえば、非常に生きにくい時代かもしれないけれど、逆に変化しているからこそ、若い人には多くのチャンスがあるという風に考えていただきたいなと思います。また、アヴァンティア自身、常に変化をしている法人ですし、その中で変化をチャンスに変えていけるような人財を望んでいますし、そういう人がしっかりと頑張れば活躍できるような機会を提供することが、僕の仕事だという風に思っていますので、ぜひアヴァンティアの門をたたいていただきたいなと思います。

**小笠原** 僕のほうからお話ししたいのはですね。まず組織とかブランドということもちろん大事だと思いますが、こういう転換点において重要なのは個人のありようだと思います。AIによって置き換えられてしまう人財なのか、AIをうまく駆使して楽しく「自由職業人」としてやっていけるかというのは個人のありようだと。そういう意味で言えば皆さんが考えている以上に今皆さんが置かれている立場っていうのは、非常に大きな転換点の中にあるのではないかと思います。そしてそういう中で、本当に考え抜いた上で、個人として楽しく、そしてやりがいのある職業生活が送れるかどうかというような観点でよく考えていただきたいと思います。



## あなたの 「会計士としての可能性を広げるイベント」 を開催します！

イベントでは受験生一人ひとりとアヴァンティアメンバーがお話しする時間をとっています。  
そこでぜひあなたの将来について一緒に考えてみましょう！  
アヴァンティアに興味が湧いたら、まずは「法人説明会」へご参加ください！

### 昨年度のイベントの様子



法人代表と話そう



監査体験会

### ▶ 採用日程

#### ① いち早く現場に出て「早期成長」したい方にお勧め！

8月から11月上旬	イベントに参加
11月15日	合格発表・採用面接開始(～18日)
12月1日	入所・新人研修開始(約1か月)

#### ② 就職先をじっくり選びたい方にお勧め！

8月から11月上旬	イベントに参加	12月7日	採用面接開始(～9日)
11月15日	合格発表	12月23日	入所・新人研修開始(約1か月)

#### イベント情報の入手方法！

イベント情報は公式LINEを  
友だち追加してお待ちください！



### 募集要項

応募条件：公認会計士試験論文式試験合格者

募集職種：監査業務・アドバイザリー業務(IPO支援業務・その他)

採用人数：20名程度

給与：月350,000円以上(法人の定めによる)

賞与：6月と12月に各2か月分以上の定期賞与+決算賞与

昇給：9月

勤務時間：9:30-17:30(休憩時間1時間含む)

勤務地：東京、大阪、福岡

休日休暇：土日・祝祭日・創立記念日(7月1日)・夏季休暇・年末年始休暇

：慶弔休暇・産前産後休暇・試験休暇等

手当：残業手当・休日出勤手当・通勤交通費・リモートワーク手当

福利厚生：オンライン英会話支援・自己研鑽支援・書籍購入補助・退職金制度

：社会保険完備・各種サークル(ランニング・自転車・ボードゲームなど)

：都度利用型ジムサービス・置き型社食

その他：入所時支度金制度・修了検査の専門学校費用の一部負担・合格祝い金制度