

法人概要

法人名	監査法人アヴァンティア(英文名称: Avantia GP)		
設立	2008年5月		
所在地	東京事務所:〒102-0075 東京都千代田区三番町3-8 泉館三番町2階 大阪事務所:〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町2-3-13 大阪国際ビルディング31階 福岡事務所:〒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7階 札幌事務所:〒060-0004 北海道札幌市中央区北4条西4-1-7 MMS札幌駅前ビル2階		
代表者	法人代表CEO 小笠原直		
人員数	パートナー	21名	
	公認会計士	96名	
	試験合格者	61名	
	その他	53名	
	合計	231名	
関連上場企業数	42社(業界10位)		

* データはすべて2025年4月1日現在のものです。

お問い合わせ

TEL 03-3263-7681(担当: 淵江)

E-mail recruit_teiki@avantia.or.jp

HP  コーポレート:
<https://www.avantia.or.jp>

 リクルート:
<https://recruit.avantia.or.jp>

SNS  公式LINE:
@avantia2025

 公式X(エックス):
@avantia_recruit



自由職業人を
育成する監査法人

自立した、価値を提供できる プロフェッショナルへ



リクルート責任者
淵江 涼

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。

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」を育成する環境が整っています。

「個」を重視したマネジメントの中で、圧倒的に成長することで自身の市場価値を高め、将来の選択肢を広げることができます。

公認会計士試験合格後のファーストキャリアで、「成長を支援する環境」、「抜

擢する環境」、「挑戦できる環境」に身を置くことで成長し、クライアントの成長に寄与する付加価値を提供できるプロフェッショナルとなる。

アヴァンティアでしかできない経験と成長があります。

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？

イベントでお待ちしております。



目次

自由職業人を育成する監査法人	P.03
価値提供型監査	
監査の枠組みを超えた監査	P.05
CVS(企業価値向上支援室)	P.06
自由職業人を育成する環境	
成長を支援する環境	P.07
抜擢する環境	P.09
挑戦できる環境	P.11
入所の決め手	P.12
Avantia 2030 ～これからのアヴァンティア～	P.13
地方事務所	P.14
CEO・COO対談 ～アヴァンティアの成長とその未来～	P.15
リクルートイベント一覧	P.17
採用スケジュール・募集要項	P.18

自由職業人を育成する監査法人

～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～

価値提供型監査

- ・ 監査の枠組みを超えた監査
- ・ CVS (企業価値向上支援室)



自由職業人を 育成する環境

- ・ 成長を支援する環境
入所1年目から圧倒的に力を伸ばす研修
- ・ 抜擢する環境
重要なポジションへの大胆な抜擢
- ・ 挑戦できる環境
副業を通じて「個」としての価値を高める

監査法人アヴァンティアでは、価値提供型監査の実践と自由職業人を育成する環境を通じて、「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」に成長できます。

価値提供型監査

監査の枠組みを超えた監査

“監査”という、ときにはクライアントと対峙することもある仕事ですが、アヴァンティアには、実態の深い理解や積極的なコミュニケーションを通じて、クライアントの成長を支援するために監査の枠組みを超えた付加価値を提供する風土があります。



パートナー
人財開発室長
奥村 俊樹

監査の枠組みを超えて、プラスワンの付加価値を！

アヴァンティアでは、監査を起点に、クライアントに対し成長を支援する付加価値を提供しています。

単に誤謬等を発見するだけではなく、その根本原因を追究して改善提案を行ったり、そもそも誤謬等を発生させない管理体制の構築についてコミュニケーションを行ったりしています。クライアントが新規事業を行う際は、経理担当者のみならず経営者や事業部担当者とも協議を行い、発生しうるリスクとその対策を考えています。クライアントの成長支援のため、クライアントをよく理解し、経営者視点で物事を考えられるよう心がけています。

～ 価値提供型監査の具体例 ～

アヴァンティアが提供する価値提供型監査の特徴のひとつとして、監査役等に対する監査結果説明(所見)が充実していることが挙げられます。

単に監査手続や監査結果を記載するだけではなく、会社とのコミュニケーションを通して得た知見をもとに、クライアントの将来をより良くしていくためのアドバイスも記載しています。



CVS（企業価値向上支援室）

CVS(Corporate Value-Up Support:企業価値向上支援室)は、クライアント企業のIPO（Initial Public Offering:新規株式公開）だけでなく、その後の上場企業としての社会的責任や持続可能性も見据えた企業価値向上の支援をより強固に実施する目的で設立されました。

昨今の、IPO監査の担い手が不足して日本の将来を支える成長企業がきちんとした監査を受けることができないという事態に対応して、アヴァンティアではCVSを中心としてIPO監査に積極的に取り組んでいます。



パートナー
企業価値向上支援室長
梶原 大輔

クライアントの伴走者としてのIPO監査

アヴァンティアのIPO監査の魅力は、クライアントの成長支援に直接関与し、企業価値向上に取り組むことができる点です。そのためにも経営者との対話を重ねながら、課題を解決するコンサルタントとしての役割も果たす必要があります。また、クライアントのビジョンを共に実現し、持続可能な成長を先導することで、強固なパートナーシップを構築できる点も大きな魅力です。クライアントの伴走者として企業価値向上に貢献したい方には、アヴァンティアのIPO監査はおすすめの業務です。

COLUMN

アヴァンティアのIPO実績

2024年10月に上場を果たした株式会社Sapeetの事例について、主査に話を聞きました。

Q IPO監査で大変だったことは何ですか？

A 上場監査と特別違うことをするわけではないですが、上場に向けて体制を整える段階なので、コミュニケーションの頻度は多かったように感じます。自分の専門外の質問もたくさんありましたが、勉強した知識をもとに実際の会社を見ることで理解が深まりました。

Q 上場が決まったときはどんな気持ちでしたか？

A 最後まで動き続けていた分、上場したときにはほっとした気持ちでした。

自由職業人を育成する環境

成長を支援する環境

アヴァンティアでは、会計監査の専門家であると同時に幅広いビジネス感覚を持った「信頼される自由職業人」への成長を支援します。その仕組みとして、徹底したOJTに加え、多様な研修制度を整備しています。



是枝 健太郎

主査に必要な力をつける新人研修

新人研修では、会計士試験で培った知識を使って実際の会社の監査計画を議論し、チームで導いた結論をプレゼンします。監査現場でも議論と説明を繰り返すため、ここで監査の“基礎体力”を養うことができました。

続けて若手が参加するJA研修では、主査としての力をつけるために、監査判断のケーススタディなどをしました。研修で知識を、監査現場で経験を得たことで、若い年次から上場企業の主査を任されるようになりました。

～ 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」～



自己研鑽を支援する制度で、年間15万円までの研修費用を法人が負担します。監査に直接関係しないような内容でも、個人の関心があることであれば柔軟に外部研修を受講できます。

キャリアに応じた研修を提供し、成長を後押しする環境を整える

◆ 新人研修

職業的専門家の第一歩として「事実をつかみ、事実から考える」姿勢を身に付ける

◆ JA研修

「3年で上場主査になれる人財の育成」を目標として、主査として必要な実践力を身に付ける

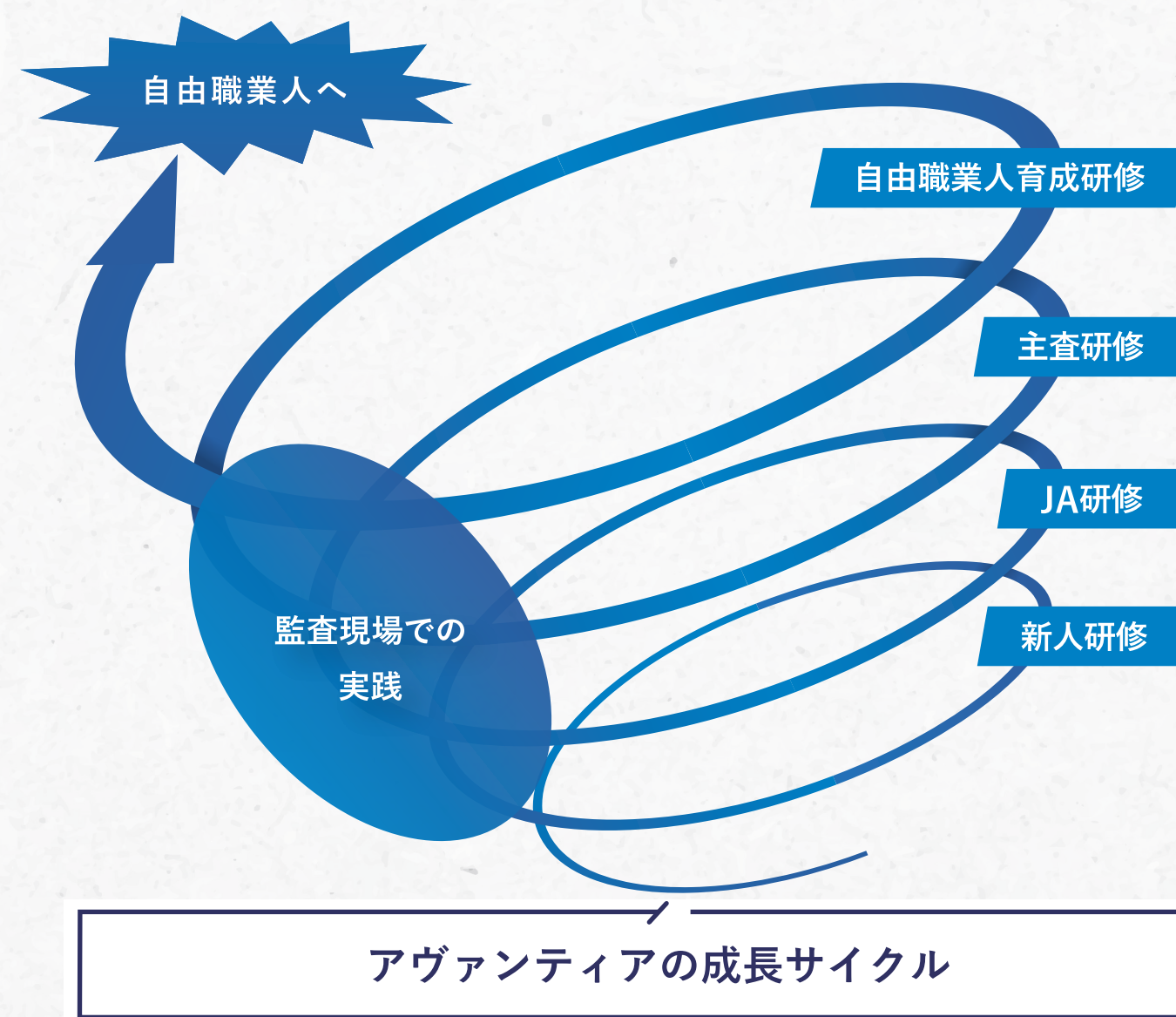
◆ 主査研修

主査としてさらなる活躍をするために考える力、話す力、マネジメント力を磨く

◆ 自由職業人育成研修

「信頼される自由職業人」になるために専門性を高め、知識や教養の幅を広げる

◆ 自立したプロフェッショナルへ



自由職業人を育成する環境

抜擢する環境

アヴァンティアには、若手をチームの中心的な業務に積極的に「抜擢」する風土があります。
1年目から主体的に業務に取り組むことで「毅然とした判断力」を養うことができ、若いうちに監査チームのリーダー（主査）を任されるほどの力をつけることができます。



渡部 優哉

入所3年目で上場企業の主査を任されるために

私が監査法人アヴァンティアを選んだ理由の一つが抜擢される環境です。ただし、待っているだけで抜擢されるわけではありません。そこで私は、自ら考え抜くことを意識して業務に取り組みました。難しい論点はもちろん、簡単な論点や雑務においても、より効率的に行うにはどうすればよいかなど、考えることはあります。こうして、自ら考え抜き、真摯に業務に向き合ってきた結果、主査や先輩の信頼を得ることができ、3年目ながら上場企業の主査に抜擢していただいたのだと感じています。

アヴァンティアでは、上場企業の主査以外の業務にも若手を積極的に「抜擢」しています。例えば、研修講師に「抜擢」されれば、先輩のサポートを受けながら新人や法人全体の前で話をする経験ができます。また、監査品質の高さを認められ、品質管理部のメンバーに「抜擢」された事例もあります。



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。

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。

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、専門的知見の習得に努める。
- 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。

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。

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

- 専門的知見を活かして、難易度の高い分野も含め自律的に業務遂行する。
- 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。

自由職業人を育成する環境

挑戦できる環境

アヴァンティアでは副業・兼業を条件付きながら認めています。その条件とは、監査業務に支障をきたさずに、自己責任を発揮するというだけです。そうすることで、プロフェッショナルとしてのスキルがさらに磨かれ、組織の一員としてではなく、公認会計士である「個」として仕事を得られるほどの高い信頼性を身につけることができます。



大和田 一秀

監査法人と副業のシナジー効果により 「個」としての成長を

私はアヴァンティアで働きながら、ベンチャー企業の管理部門担当や、個人でコンサルティング案件の受注をしています。監査業務は会社が作成した財務諸表を監査する業務ですが、副業では財務諸表を作成する業務や、そのコンサルティングなどを行うことができ、監査以外の視点を手に入れることができます。副業と監査業務を両立させることは容易ではありませんが、「個」として活動できる幅も広がり、成長を実感しながら「自由職業人」へ近づくことができると考えています。

COLUMN

企業の内部監査室への出向

アヴァンティアで得た経験を活かし、新たなステージに飛び出していくこともあります。

具体的な事例として、会社のために自発的に動く姿勢が評価され、2025年1月から他の会社の内部監査室に出向になったメンバーもいます。

出向先では、内部監査業務や企業のビジネスの理解を深めながらリスクに向き合っており、リスクの考え方や経営者とのコミュニケーション手法について学ぶ経験ができています。



入所の決め手



クライアントとともに 成長するために 湯佐 柊哉（学生合格）

私が入所を決めたきっかけは、クライアントの成長に寄り添う会計士になるためです。アヴァンティアが提供する価値提供型監査は会計数値の適切性を立証するだけでなく、顧客であるクライアントの成長を支援するものです。そのような経験ができれば、私の目指すクライアントの成長に寄り添う会計士になれると思い、入所いたしました。



挑戦と成長を後押しする 環境に惹かれて 松崎 隆寛（新卒採用 短答合格採用）

入所前、若いうちに積極的に行動することが将来に活けると考えていましたが、具体的なイメージは持てていませんでした。アヴァンティアでは入所してすぐの若手も率先して活躍しており、自分も同じように挑戦したいと思うようになりました。個を尊重し、やりたいことに挑戦できる社風も魅力的であり、副業も認められているので、自分の可能性を追求できる環境であると思いました。



早期成長できる 環境を求めて 中川 明軌（学生合格 大阪事務所）

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。



積極的に挑戦して 多様な経験を 野杵 彩世（社会人経験者）

入所の決め手は、プロフェッショナルとして一人ひとりの「個」を尊重し、成長を支援する風土です。法人内の監査業務での活躍はもちろん、法人外においても副業をして生き生きと働く先輩の話を聞き、私も様々な知見や経験を積みながら成長し、「個」として社会に価値を提供できる会計士になりたいと考えました。



必要とされる公認会計士に なるために 松原 晋平（社会人経験者）

私はこれまで販売職や営業職に従事しており、クライアントやお客様から「私が担当で良かった」と仰っていただくことが何よりも嬉しく、公認会計士としてもそのように思っていただける人材になりたいと考えておりました。アヴァンティアの価値提供型監査の話を聞き、まさに私が理想とする監査を体現していると感じ、入所を決意しました。



ベンチャー監査法人でしか できない経験を 鹿子島 美咲 （社会人経験者 福岡事務所）

入所の決め手は、最もやりがいのある仕事ができる法人であると感じたからです。当初、監査法人は3年でやめて、様々なことに挑戦したいと考えていた私にとって、福岡事務所の立ち上げ初期から関わること、早期から多様な経験ができることは非常に魅力的でした。今では毎日やりがいをもって楽しく仕事できています。

Avantia 2030

～これからのアヴァンティア～

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。

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

無理のない形で毎年10%の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、監査法人としての信頼性と機動性をバランス良く備えた適正規模の監査法人として、国内トップテンの地位へと成長します。

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。

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、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。

ダイバーシティー経営と 健康経営の実現

ジェンダーやライフスタイルに左右されない
ヘルシーなワークスタイルを実現

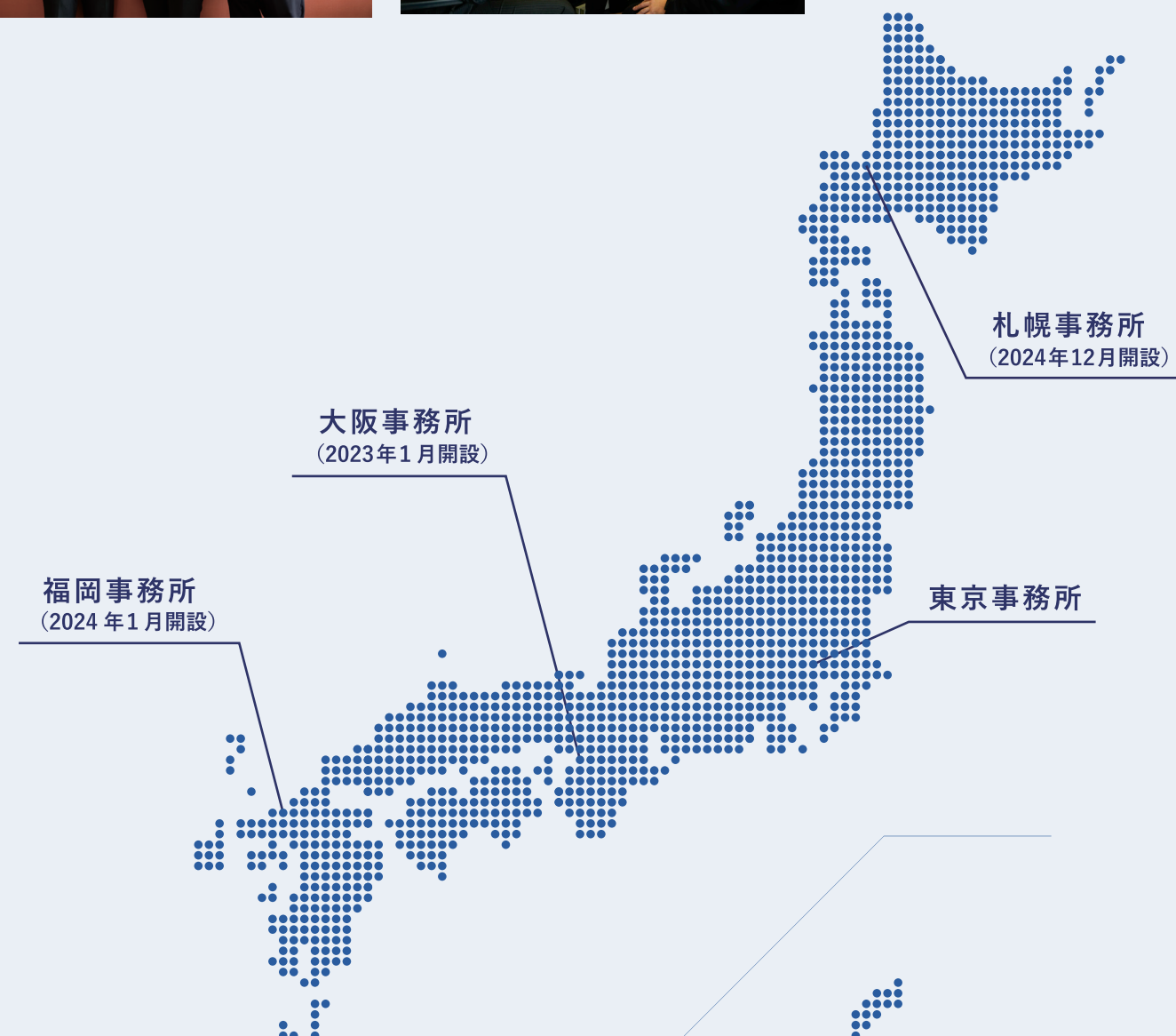
アヴァンティアの理念に共感しそれを体現してくれるメンバー1人1人が、自身の人生設計や自由職業人としてのキャリア設計に応じた多様な働き方を健康的に実現することが可能となるような経営を推進します。

地方事務所

アヴァンティアでは「地方の人財と企業にもっと監査法人の選択肢を」という考え方にに基づき、スピーディーな地方展開を推進しております。

2023年1月に大阪事務所、2024年1月に福岡事務所、2024年12月に札幌事務所を開設しました。現在も、今後の新事務所開設に向けた準備を進めています。

大阪事務所では9/6(土)と9/13(土)に、福岡事務所では9/27(土)に採用イベントを実施します。イベントの後にはアヴァンティアメンバーと話せる懇親会もありますので、ぜひご参加ください。



CEO・COO対談

アヴァンティアの成長と その未来



アヴァンティアの考える 「成長」

木村 アヴァンティアの「成長」をテーマにお話していきます。定量面では設立16年で業界トップテンに入り、定性面でも人財育成や経営基盤の拡充なども飛躍的に成長しているかと思います。今日までの成長についてどのように捉えていますでしょうか。

小笠原 我々は、財務的基盤や人事評価制度等の経営基盤がまったくなく、ゼロから始めた監査法人でしたが、創業メンバーの協力と運に恵まれ、新規クライアントを獲得し、船出することができました。しかし、設立直後にリーマンショックが起こり、事業環境が一変。その後も知名度を高めるために出版や大規模なセミナーを実施するなど試行錯誤の連続でした。今から振り返ると順調に成長できたように思いますが、当時はかなり大変だったことが思い出されます。

木村 そのような状況においても「優秀な人財を輩出する監査法人を創りたい」という強烈な思いから新人採用を重視しましたね。

小笠原 はい、設立初年度から毎

年2、3名の新人を採用し、近年では10名以上の新人採用に成功しています。2017年頃からキャリア採用も始め、今は法人メンバーも200名規模となり、業界10位の監査法人となりました。成長の鍵は「適正規模」へのこだわりにあると思います。

木村 同感です。「適正規模」は一見成長と相反する概念だと捉えられますがそうではありません。

小笠原 監査法人は一定の規模が求められますが、大規模化しすぎると組織のリスクが高まり、信頼感が希薄になり、ルールに依存することになります。設立当初から「適正規模」や「自由職業人」を重視し、有為な人財を惹きつけることができたと思います。木村さんは成長をどのように捉えていますか。

木村 僕は成長を「社会に与えるインパクトの大きさ」と捉えています。すなわち、成長には社会に強くかつ健全なインパクトを与える人財育成が重要です。業界トップテン入りした今、人財への先行投資が鍵だと思っています。信頼を寄せてくださる企業があるからこそ、その投資が成長につながる好循環を創り、持続させたいと考えています。

成長を支える

いくつかの仕掛け

木村 社会に強くかつ健全なインパクトを与える人財を育成するために、設立当初から取り組んだことがいくつかありましたね。

小笠原 設立当初、上場企業の約8割、2,700社程が適正規模の監査法人に対応可能で、人財を確保すれば需要は確実に存在すると予測しており、更にグローバル化により、大手監査法人と中小監査法人の二極化が進むことも見込んでいました。したがって、人財の確保とその育成を最重要課題としたわけです。設立当初からの取組みの1つが、専門的見解を表す監査所見に対するこだわりです。



COO

木村 直人

法人代表CEO

小笠原 直

監査所見は専門的見解を形にして残す貴重な成果物です。

小笠原 その場に居合わせたクライアント関係者だけでなく、後世のクライアント関係者にも理解することができる朽ち果てることのない有用な成果物を残すべきであると心掛けていましたし、後輩にも指導してきました。

木村 設立当初からのこだわりでいえば、上場企業には四半期に1回の頻度で経営者とのディスカッションを実施することも特徴と言えますね。

小笠原 企業理解なしでは、頻繁なディスカッションは持続できません。経営者と課題解決法を話し合うことで、企業との信頼関係構築と専門家としての成長が進みます。事業計画の実現可能性を判断するため、頻繁な経営者ディスカッションが有意義であり、他法人にはないアヴァンティアの特徴です。

して品質の高い監査を提供するために、監査所見の作成と監査役等へのそのご報告、及び経営者とのディスカッションは、今後も3か月に1度実施するというスタンスで進めていきたいと思います。

小笠原 あともう一つ、設立当初より毎年継続しているアヴァンティアのユニークな一大行事「ベストプラクティス調書コンテスト」は、メンバーそれぞれがその年度に作成した代表作となる監査調書を発表し、パートナー全員が点数をつけ順位を争います。新人教育やモチベーション向上、プレゼン力向上にも役立つアヴァンティアで最も真面目かつエネルギーイベントです。

木村 昨年も例年どおり9月に開催したわけですが、若手メンバーの素晴らしいプレゼンを頼もしく感じました。我々としては、まさに若手の成長を促し、その成長を実感できる一大イベントになったと思っています。

今後のアヴァンティア

そして監査法人業界の成長

木村 最後に、今後の成長について議論したいのですが、冒頭のとおり、我々の成長は「適正規模」が前提となっています。成長と適正規模を並べると一見矛盾するようにも感じますが、どのようにお考えでしょうか。

小笠原 私の感覚では、300人を「適正規模」水準と考え、その水準に達したと感じており、成長の鍵は適正規模を維持することです。臨界点はテクノロジー進化等

木村 設立当初と比べ、現在の規模はかなり拡大したと感じますが、適正規模を保ちながら経営できている実感がありますよね。業界の成長については、約4万人の会計士のうち6割が監査法人に所属せず、「監査法人離れ」がポイントになると考えています。独占業務である監査から人が離れすぎるのは問題だと考えています。

小笠原 若手が監査法人を去る問題に私も危機感を感じています。この一つの解として、アヴァンティアが提唱したいのが、適正規模を守り、分社化を進めて個の成長を促進する「のれん分け」です。そのためには経営能力を持つ会計士を育成していかなければなりません。



木村 僕は、経営に興味がある有望な若手が分社化する監査法人の経営の担い手になるよう経営者育成プログラムのようなものを開催するなど、周到に準備する環境を整えることで、アヴァンティアグループを構成し、監査法人業界へ貢献できるのではないかと考えています。

小笠原 ゼロから監査法人を設立した経験のある者として、そのような人財の後押しを積極的にしたいですね。今まで、成長戦略の手段としてM&Aは使わずに成長してきたわけですが、既にアヴァンティアには、熱量があり実力も備わってきた人財が育っています。2030年までにアヴァンティアから分社化してできる監査法人が発足することが目標ですが、そもそも実行するメンバーも必要ですし、そのような人財が抜けても問題のない母体になる必要があります。このような意味でも人財育成にはより一層力を入れ、実力のある自由職業人が集まる懐の深い組織にしたいですね。

リクルートイベント一覧

法人説明会

開催時期：8月～11月

開催時間：2時間(個別相談含む)

【アヴァンティアが気になったらまずは法人説明会へ！】

法人説明会では、アヴァンティアの理念や歴史、自由職業人とは何か、アヴァンティアでできることを、全て正直にお話しします。

また、説明会後はNGなしの本音の個別相談会も実施します。

業界のこと、働き方のこと、業務内容のこと、なんでも聞いてください！

Avantia's Audit

開催時期：8月～11月

開催時間：1時間30分

「監査」にどのようなイメージを持っていますか？

アヴァンティアの監査の特徴である「価値提供型監査」について、実際の事例を用いて紹介します。

ここでしか聞けない、登壇者ごとに異なる事例から監査の魅力を体感してください！

Avantia's Growth

開催時期：9月～11月

開催時間：1時間

アヴァンティアはみなさんの「信頼される自由職業人」への成長をサポートします！

人財育成方針、実務を通じた成長のプロセスを、若手メンバーの声とともに人財開発室のメンバーが紹介します！

「成長を支援する環境」のリアルを実感してください！

要注目のイベント

自由職業人対談

開催日：9月20日(土)・10月17日(金)

開催時間：(対談)2時間+(個別相談会)2時間

アヴァンティアのキーワード「自由職業人」

このキーワードの本質を理解できるのが自由職業人対談です。

イベントでは、「自由職業人」を提唱した法人代表CEO小笠原とCOO木村から直接、

“自由職業人とは何か”を伝えます。

また、対談後は小笠原・木村をはじめ多くのメンバーと個別相談ができます。

合格後のキャリアを深く考えるきっかけになるイベントです！

CHECK!

各イベントの日程は、イベントガイドブックをチェック！

採用スケジュール

論文式試験の合格発表(11月21日)後、代表の小笠原との採用面接を行います。

入所(12月1日または12月15日)後、約1か月間の新人研修を行い、翌月からは監査現場チームに属していただきます。

昨年度のイベントの様子



法人説明会



Avantia's Audit

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	[雇入れ直後]監査業務・アドバイザー業務(IPO支援業務・その他) [変更の範囲]なし
雇用期間	期間の定めなし、試用期間あり(3か月)
採用人数	25名程度
給与	月給360,000円以上(法人の定めによる)
時間外労働	あり 時間外手当別途支給(前期実績：月平均13.7時間)
賞与	定期賞与 年2回6月・12月(前年度実績：各2か月分以上) 決算賞与 年1回6月
昇給	年1回9月
勤務時間	9:30～17:30(休憩時間60分含む)
勤務地	[雇入れ直後]東京・大阪・福岡・札幌 いずれか法人の定める事務所(希望を考慮します) [変更の範囲]法人の定める事務所
休日休暇	完全週休2日制(土日)・祝日(特定出勤日あり)・創立記念日(7月1日)・夏季休暇・年末年始休暇
諸手当	通勤手当(全額支給)・残業手当・休日出勤手当・リモートワーク手当
福利厚生	社会保険完備(雇用・労災・健康・厚生)・退職金制度・自己研鑽支援・都度利用型ジムサービス オンライン英会話支援・書籍購入補助・置き型社食・各種サークル(ランニング・野球・ボードゲームなど)
その他	入所時支度金制度・修了考査の専門学校費用の一部負担・合格祝い金制度・受動喫煙対策あり(屋内禁煙)