

CREATE THE FUTURE

RWA 令和アカウンティング・ホールディングス 株式会社



RWA 令和アカウンティング・ホールディングス 株式会社

未来をつくる人間力。

数字の計算をするためだけなら、私たちはいない。

この仕事の本質は、クライアントと共に目指したい

未来へ進むための道をつくり出すことにある。

だから私たちは、業務や事業部ごとに仕事を細分化せず、

クライアントごとにチームを編成し、一貫してサービスを提供する。

課題の全体像を把握しながら、長期的に企業活動に伴走する。

そうして「人間力」を駆使し、クライアントの成長にコミットし、

そのステージが変わった先には、あなた自身の成長がある。

クライアントの夢を聞こう。

仲間たちと共に成長し、未来をつくるパートナーであろう。

試されるのは「人間力」だ。さあ、縦横無尽にかけまわろう。

RWA 令和アカウンティング・ホールディングス 株式会社



TABLE OF CONTENTS

目次

HUMAN STORY



その人が何を好きなのか
知りたくなる。
信頼関係はそんな気持ちから
始まっていく。

シニア
日商簿記資格者
小林 莉華

05

HUMAN STORY



いいチームメンバーに
恵まれていること。
それが私の
いちばんの強み。

グループ長
公認会計士
鈴木 勝也

11

HUMAN STORY



他人ではなく、
当事者として、
自分は相談にのれているか。
考えることができているか。

チームリーダー
日商簿記資格者
蓮沼 藤代

17

HUMAN STORY



思い出すのは
スマートじゃない経験ばかり。
そこに自分の仕事の
本質はあるのかもしれない。

部長
税理士有資格者
三品 貴仙

23

- 29 経営理念／経営目標
- 31 組織体制
- 33 事業領域と事業内容
- 35 職階とキャリアプラン
- 36 人材開発・研修
- 38 福利厚生
- 41 よくある質問



HUMAN
STORY

その人が何を好きなのか
知りたくなる。
信頼関係はそんな気持ちから
始まっていく。

シニア
日商簿記資格者
小林 莉華



日本最大級の REIT※¹ 業務を、 メンバーと一緒に。

大手不動産会社の大規模REITを中心に、様々な事業会社、SPCの会計・税務業務を20人超のメンバーが担当する、令和アカウンティングのなかでも最も人数の多いチームがある。そこに所属し、チーム内でも最もボリュームの大きな REIT の会計業務を進めているのが小林莉華。入社5年目にして、チームのマネジメントを務める。

「住宅物件、商業・オフィス物件合わせて約300物件を保有する日本最大級のREITです。毎月の会計入力と確認、資産価値にも影響する大事な工事判定、投資家様向けの報告書をつくる開示業務を10人のメンバーで進めています」。

※1 REIT (Real Estate Investment Trust) : リート。不動産投資信託。投資家から集めた資金で不動産を購入し、賃料収入や売買で得た利益を投資家に分配する金融商品。会計事務受託では業界シェアNo.1。

守らなければならない期日があり、ミスもあってはならない。作業が思うように進んでいないところがないか。とはいえメンバーに過剰な負担がかかっていないか。自分の業務は早めに済ませ、他のメンバーの進捗に目を配って、必要があればフォローに入る。

「ミスの原因の多くは説明不足にあると思っています。私も先輩に丁寧に教えていただいていたので、それ以上に丁寧に後輩たちには説明してあげようと意識しています。学生時代には教職課程もとっていて、人に教えることがそもそも好きなのだと思います」。



入社2年目で味わうことができた、 人に信頼される喜び。

新しいことを任されると、ワクワクして、環境の変化を楽しめるタイプ。自分自身をそう分析する小林。その持ち前の性格で、通常は経験豊富なメンバーに任される案件に入社年次の若いうちから抜擢され、期待に応えてきた。

「入社2年目のとき、当時の上司が、SPC(※2)の設立業務を私に任せてくださったことがありました。最初は何から手をつけたらいいか、どういう資料が必要なのかもわからなかったもので、できることから不備なく慎重に進めるようにしました」。

クライアントは大手金融グループの信託銀行。担当者は50代のベテラン男性。入社2年目なら自信のなさで怖気づいてしまいそうな場面だが、小林は違った。わからないことは素直にわからないと伝え、小林の学ぼうとする姿勢に、信託銀行の方も応えて、丁寧に教えてくださった。

通常2年目のメンバーが担当する機会はありません、会計税務リスクについての意見書作成にあたっては、知識を補いつつ、書類提出の期日も徹底して守り、2ヶ月かけて、初めてのSPC設立を完遂できた。業務が一段落し、信託銀行の方からお礼の言葉を電話で聞いたときも小林は嬉しかったが、その後、さらに嬉しいことが起こる。

「それまでは上司宛の業務依頼だったのに、次のSPC設立の依頼から、信託銀行の方が私宛に依頼してくださるようになったんです。その後、4つのSPC立ち上げを私がメインで行いました」。

一人の人間として信頼されることの大きな喜び。そのインパクトが、小林の向上心に火をつけた。

※2 SPC (Special Purpose Company) : 特別目的会社。不動産を証券化して資金を調達する目的などで設立する会社。



自分から心を開く、人を信じる。

入社3年目で経験した、インフラ設備企業のお客様の案件も自分にとって大きな経験だったと小林は言う。経理業務の効率化コンサルティングの依頼で、3ヶ月間、週3回、クライアント先へ訪問して行うプロジェクトだった。経験したことのない仕事へのアサインを、またワクワクしながら小林は引き受けた。

業務効率化コンサルティングは、それまでのお客様のやり方を変える必要があるため、経理の現場は抵抗を感じることもある。コンサルタントとして社内に入ってきた若い小林に、当初

は経理担当者も心を許してくれなかった。まずはクライアントからの信頼を得ることを考えて仕事に取り組むようにした。

「私が心がけたのは、相手のことをよく知ること。一緒にランチに行き、その方が好きなものを知ったら、次のときまでに、自分もそのことをお話しできるように準備していました」。

最初の1ヶ月は現状のヒアリング、2ヶ月目は業務課題の洗い出し、3ヶ月目にご提案と、小林も経理部に入り込んで業務をお手伝いし

ながら、新しい業務マニュアルも作成した。入社以来、新しい業務への挑戦、環境の変化に常に対応してきた。小林にとってその環境こそが成長でき、やりがいであると感じている。

「3ヶ月のコンサルティングを終えたときには、月に10時間以上の業務削減を実現でき、『小林さんのおかげです』と感謝の言葉をいただけたことがいい思い出です」。

仕事は人と人。信頼を丁寧につくることで前へ進んでいく。チャレンジから得たものが、今の

役職における姿勢にもつながっていると小林は言う。

「メンバーを信頼して、一人ひとりが自ら考えて動けるように支えられる人になりたい。3年後までにはチームリーダーになるのが目標です」。

入社以来、新しい業務への挑戦、環境の変化に常に対応してきた小林。その変化こそが成長であり、やりがいに繋がっている。社内のキャリアステップの常識を、これからも小林のチャレンジがどんどん塗り替えていきそうだ。



HUMAN
STORY

2

いいチームメンバーに
恵まれていること。
それが私のいちばんの強み。

グループ長
公認会計士
鈴木 勝也



多様な期待に応えるために、 チームの力が必要。

事業会社やREITの会計税務を担うグループで、グループ長の一人を務めるのが鈴木勝也。11人のチームメンバーをマネジメントしながら、チームとは別にスポットで発生する財務デューデリジェンスをプロジェクトリーダーとして動かし、クライアントへのコンサル業務も担うなど、八面六臂の活躍を見せている。

「企業買収に伴って発生するデューデリジェンスは急に動き出すことに加え、案件によってはわずか一か月ほどで最終報告にこぎつけなければならないものもあり、売り手側企業、証券会社や弁護士など関係者も多い。状況に応じて柔軟に動く必要がある。自分がスポット業務にも

力を注ぐには、ルーティンの業務とどう両立させるかがカギを握ります」。

ルーティンの業務というのも、鈴木がチームが担うのは事業会社、REIT、SPC を合わせて数十社に及ぶ。決して簡単なものではない。しかもREITは半年決算で、ほぼ毎月どこかが決算月となる状況。スケジューリングを失敗すれば、メンバーの負担も増え、負担はミスにもつながる。自分が細かくチェックしなくてもこの業務を自律的に進められるチームをつくろう。鈴木はチームマネジメントに力を入れてきた。



信じ合い、補い合うチームへ。 メンバーが見せた成長。

チームの中でも経験豊富な上位メンバー数人に業務の負荷が偏り始めている。一年前にその兆しに気づいてからは、チーム内での仕事の分担を見直す相談をし、中堅・若手メンバーの育成に力を入れた。そして上位メンバーには、育ってきた中堅メンバーに勇気をもって仕事を任せていくことを提案した。

任せることで上のメンバーは余裕が生まれ、全体が見渡せる。任されることで中堅・若手メンバーはさらに育つ。肝心なのは、お互いが信じ合い、何かあれば補い合う姿勢。鈴木の想いを受け止めて、チームがさらに一段、成長を見せる。

「先日、またデューデリジェンス案件に私に対応していたときに実感したんです。私のチェックが最低限必要なところ以外、ルーティンの実務は完全にメンバーだけで進めてくれている。全員で作業し、全員でチェックしましょうと声を掛け合って、中堅メンバーが上のメンバーを支えている。入社2年目の若手も育ってきて、ムードメーカーとなって盛り上げてくれている。本当に頼りになるチームに育っています」。



現状維持を否定し、 上を目指すことで出会えたもの。

鈴木は令和アカウンティングに入社する前に、大手監査法人で6年、東証1部上場の食品メーカーの経理部門で4年勤務する経験を積んでいる。

「監査法人では財務諸表を見る基本的な力を身につけることができましたし、次の食品メーカーでは数字をチェックする側ではなく、つくる側を経験できた。決算書類をつくりあげる一連の流れや、買収を検討している海外企業の調査など幅広い業務を経験することができました」。

そのまま勤め続ける道もあった。そのほうが安定しているのかもしれない。それでも令和アカウンティングに移ることを決めたのは、自分の能力をもっと発揮できる場所があるはずだという予感だったと鈴木は振り返る。

「あのとき、現状維持ではなく、もっと上を目指そうとしたことは正しかったと感じています。今、私を指名してデューデリジェンスやコンサル業務の依頼をいただけることに、会計士としての自分の成長を感じます。そして、監査法人やメーカーでは決して経験できなかったのが、マネジメントの醍醐味です。人を育て、チームで働く喜びを知りました」。

声をかけあい、一緒にランチに行くことも多い鈴木のチーム。年齢が一回り以上違ってもフラットに本音で話しながら、チームはまだまだ強くなる。

他人ではなく、当事者として、
自分は相談にのれているか。
考えることができているか。

チームリーダー
日商簿記資格者
蓮沼 藤代

HUMAN
STORY

3





いただいた大手クライアントへの常駐の機会。 挑戦するしかない。

多くの不動産会社の案件を担うグループで、ある大手不動産会社に常駐し、経理部門の一員として溶け込んで働きながら、クライアントと令和アカウンティングをつなぐ役割を果たしているメンバーが、蓮沼藤代。クライアントと社内のプロフェッショナルたちの間に立って業務の進行を支える、重要なポジションだ。

2018年9月に中途入社し、そのわずか1ヶ月後からこのクライアント社内での業務を任された蓮沼。難易度は高いことが予想されたが、近年、活発な都心の再開発を手がけているその大手不動産会社では多くの新しい経験を積むことができる。期待のほうが不安を上回った。

「これまでの私の経歴を評価していただけたありがたい機会だったので、これは挑戦するしかないとお引き受けしました」。

蓮沼は大学卒業後、最初はメガバンクに就職。リテール営業を担当し、投資信託や保険商品の販売を2年間、経験。その後、不動産コンサルティングのベンチャーに転職。会計部門で物件の収支やプロパティマネジメントレポートの作成を、経理部門で決算業務や基幹システムの入れ替え業務なども経験していた。

「私は公認会計士などの有資格者ではありません。いろいろな現場で多くの人と関わってきた現場の経験が期待されていると感じていました」。

一つひとつの相談に、 そのプロジェクトの背景がある。

経理部門の一員として、同時に、クライアントと令和をつなぐ架け橋として、多面的な蓮沼の活躍が始まった。

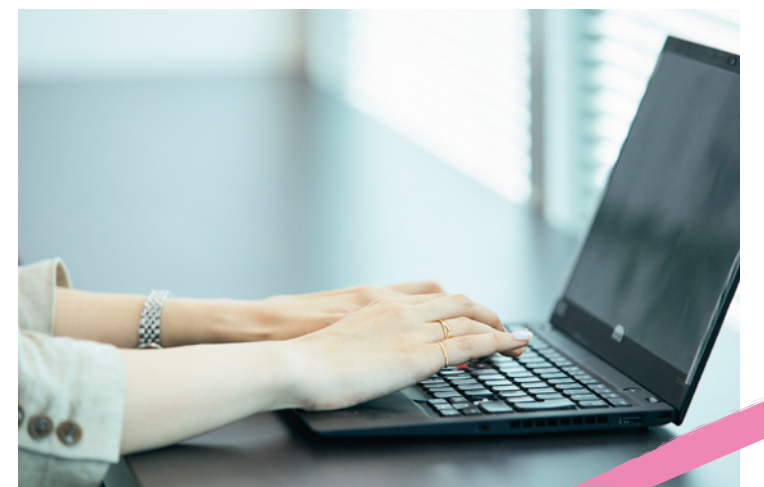
「経理部の一担当としては、オフィスビルと再開発に関する日々の伝票処理からシステム連携、さらに部門からの相談への対応を担っています。不動産業の最前線では、オフィスビル案件ではテナントの管理やゼネコンとのリニューアル工事についての交渉が、再開発案件では地主さんとの交渉などが常に動いています。最前線を担っている方たちと私は向き合って、会計上の処理の面からサポートしていきます」。

多くの利害関係者で構成され、動く金額も大きい不動産の事業では、各社が慎重にリスクを検討しながら利害を調整し、プロジェクトが進んでいく。取りまとめる不動産会社にとって、どのような会計処理が必要になるのかも、プロジェクトの安定した推進のために重要な要素だ。

「最前線で事業を推進する部門の方々も、不動産の様々な投資スキームを考えるなかで、会計上複雑な相談をくださいます。頭をかかえることもあります。その相談に至るにはそれぞれのプロジェクトの背景があります。表面で判断するのではなく、背景を理解することで、やり方が見えてくることがあります」。

人が人を頼って相談する。そのとき、そこには様々な背景や想い、悩みがある。この感性こそ蓮沼が銀行員として多くのお客様と接したり、不動産ベンチャーで現場も経験しながら身につけてきた能力だ。

「若いメンバーにも、お客様とのキャッチボールは一回で済ませるのではなく、理由を聞いたり、代替案を示したりしながら、いちばん大事なことを汲み取っていくように指導しています」。





「クライアントの立場に立つ」ということの本当の意味。

クライアントの経理部の中にいることで、蓮沼が直接携わっているものではないが、令和メンバーの業務に関係する情報が入ることもある。蓮沼はそこにもアンテナを張り、情報を令和メンバーに伝えるパイプ役を務める。

「誰が悪いわけでもなく、情報がうまく伝わっていなかっただけで認識のズレが生まれることがある。単なるミスコミュニケーションが会社

を挟むと軋轢になりかねない。先回りして私が令和メンバーに確認をとることでスムーズに物事が進むことがあるんです」。

表には見えない蓮沼の働きだが、クライアントとの信頼関係は確実に高まり、その功績により、勤務開始から1年半で、蓮沼のチームリーダーへの昇格も行われた。公認会計士などの資格を持たないメンバーがチームリーダーにな

るのは令和アカウントティングでは初めてのことであった。

「もうすぐ2年間の常駐期間も終わり、令和に戻ります。経理部門の方々とは業務以外にも飲み会やゴルフを一緒に楽しんだ思い出もあって、愛着は強くなっています。もうただのお客様じゃない。ここで経験した本当の意味での『クライアントの立場』や当事者意識は私の大



事な財産。社内に戻ってからもみんなに伝え、活かしていきます」。

公認会計士や税理士といった資格で表現されるプロフェッショナルもあるが、形のないヒューマンスキルで業務をファシリテートするプロデューサー的なプロの仕事もある。蓮沼の活躍が新しいキャリアパスを切り拓いている。



思い出すのは
スマートじゃない経験ばかり。
そこに自分の仕事の
本質はあるのかもしれない。

部長
税理士有資格者
三品 貴仙

HUMAN
STORY

4

不動産証券化、一筋。お客様への営業を担当。

不動産証券化を検討している新規のお客様への営業活動を担当しているのが、入社22年目の三品貴仙。令和アカウンティングがまだ社員10人ほどだった頃からのメンバーで、不動産証券化に関する業務に圧倒的なシェアを誇る令和アカウンティングの基盤をつくった一人だ。

「不動産の証券化は投機的な目的で行われた時期もありましたが、今は地に足のついた不動産運用業を行われるお客様が多いと感じています。お問い合わせのあったお客様に、ニーズをお聞きしながら我々の提供できるサービスをご提案し、クライアントの獲得につなげていきます」。

競合するプレーヤーは数社ある。それでも令和アカウンティングへの相談が絶えないのは、

上場REITを数多く手がけている実績がもたらす安心感と、担当者の人間味ではないかと三品は言う。

「令和は相談に幅広く対応してくれる、人が優しいといった評価をいただいているようです。狭い業界なので、丁寧に仕事をしていれば評判が広がっていくのが嬉しいです。我々には多くの経験があっても、お客様は初めてのケースが多いわけで、なるべくわかりやすくお伝えすることを私は何より大事にしています」。

REITの第一人者にも関わらず、三品自身、偉そうな素振りは全くない。社内の若手にも、気さくな先輩を慕うメンバーは多い。



手探りで学びながら 前進した黎明期の頃。

今では一般的になり、大手不動産会社ならほとんどが行なっている不動産の証券化も、最初は手探りだったと三品は言う。

「いちばん最初にうちで不動産証券化案件を手がけた当時は、海外から入ってきた考え方という感じで、投資家も外資系の会社が多く、タイムリーな情報提供をすることが求められていました。代表が持ってきた案件を、まだ入社2年目だった私も携わることになりました。当時は不動産会社も金融機関も、我々もみんな手探り。ビルの固定資産台帳ってどうつくるんだろうといった基本的なことから、入社したての私は悩みました」。

大きなビジネスストラクチャーは決まっているものの、どう数字をつくれればいいのか、会計税務の原則に照らし合わせながら一つひとつつづっては進めていった。試行錯誤をしながらでも成果を出していった三品たちに、業界の注

目が集まる。依頼や相談は増えていった。

「本当に仕事をいっぱいいただいていた。今では考えにくいですが当時はお客様や弁護士事務所さんのほうが徹夜で働いておられる。夜中の2時、3時に契約書類のやり取りをすることもある。こちらも対応するのは当たり前。全くスマートな仕事じゃない。でもそれが嫌な時代ではなかった」。

ようやく数字がまとまり、よかったねとお客様と話している矢先に数字がまた変わる。そんなことがあっても三品たちがまたギリギリまで一生懸命に対応してくれることに、お客様も心から感謝してくれた。

「お客様と一蓮托生。そうやって一つひとつやり遂げるうちに、気づけば不動産会社さんとの繋がりは相当太くなっていました」。





あきらめの悪さで掴んだ逆転。

三品にとって特に印象深いのが、十数年前、今では日本でも屈指の総合型REITの最初の契約の時だと言う。その当時最前線にいた三品は、37歳だった。

「うちに任せてくださることがほぼ決まっていたREITがあったんです。1年半ほどかけて話をまとめてきたのですが、急に他社から横やりが入ったようで、そちらに契約を持っていかれそうになりました。力のある会社でしたので、もうダメだと思いました」。

それでも代表の作戦通り、三品は自分たちだからそのサービス、それがいかに他社と比較しても優れているかをお客様の担当者に伝え続けた。

「電話に出てもらえなければ、訪問して書類を担当者の方にお預けしたりして、うちでなければきっと後で困ることになることを伝え続けました。カッコいい話や教訓は何もありません。ダメでもともと、図々しく、というだけ」。

奇跡は起こった。三品がここまで時間をかけて考えてくれていたこと、その想いの強さを担当者はわかってくれていた。担当者が役員を再説得。なんと最後の最後で再び逆転。契約を勝ち取ったのだった。



人間として、もっと大きく。

「自分が最初に手がけていた案件を、今のメンバーがしっかり引き継いでくれているのが嬉しいんです。チームリーダーやグループ長が率先してお客様との関係構築もしてくれていて、私が度々お客様のところに同行する必要がない。組織が成長している証拠だと思います」。

大手クライアントの経営者、役員との接点も多くなってきたという三品。人格的な魅力あふれる方々とのふれあいのなかで薫陶を受けることも多いと言う。

「そういう方々はオーラが違います。とても人間くさくて、喜怒哀楽全てを含めて深みがある。私なんてまだまだです。教養を磨いて、

そういう方々から信頼していただける人になりたいですね」。

当たり前のことをちゃんとやる。ちゃんとやる面白くなってくる。それが三品の信念。大きな不動産ビジネスを支える信頼のコアには、人間の地道な努力の積み重ねがあり、簡単には消えない火が燃えている。

High Quality

私たちはお客様に対して
最高品質のサービスの提供を行うとともに、
それを通じて広く社会に
可能なかぎりの貢献ができるよう
努力しなければならないと考えます。



Workers First

お客様を大切にすることにより、会社が成立し、
成長することができることは当然ですが、
会社が繁栄するために個人が存在するのではなく、
個人が幸福になるために会社は存在するという
関係を意識すべきだと考えます。



First Class

私たちは一流を目指します。
一流とは、職業専門家あるいはワーカーとして、
最先端の仕事や他の同業者では成しえない
高度な能力を要する業務を、
最高の品質を保ちつつ実行すること。
同時に、同業界のみならず全ての企業と比して、
最高水準の給与を得ることと考えます。



All Round Player

私たちは、様々な知識を擁し、広い視野をもち、
真に有用なサービスを提供できる人材となること、
そしてそのような人材の育成を目標としています。



組織体制

クライアントは、自身の会社がより成長していくためのサポートを望んでいます。

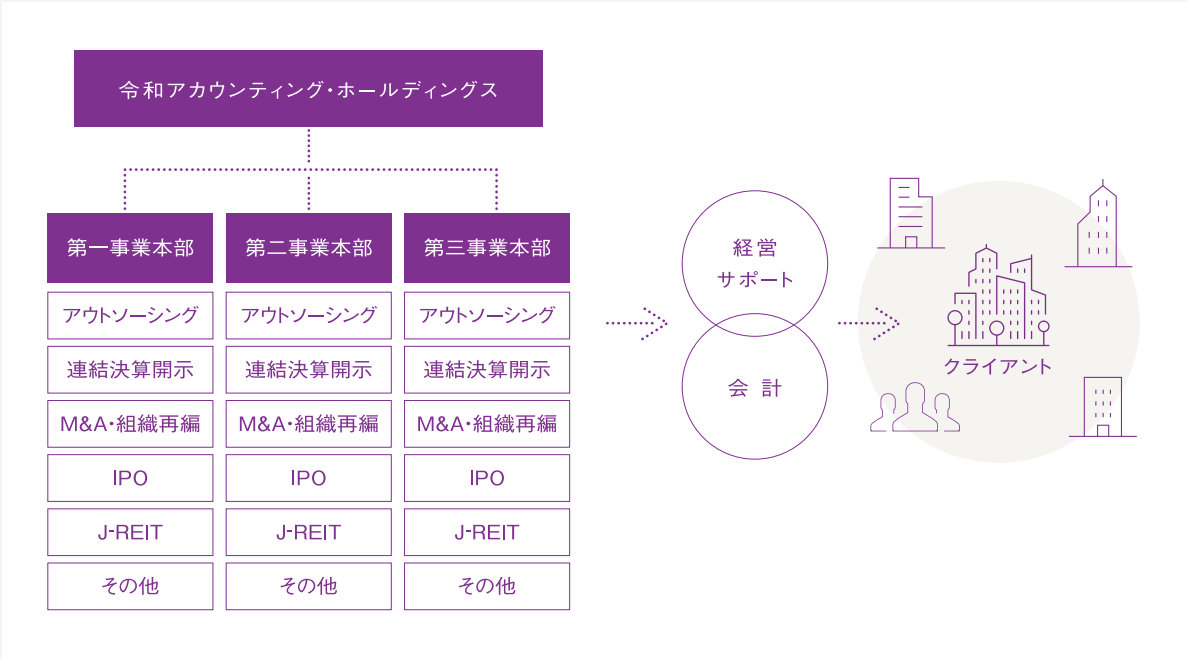
経営目標である“All Round Player”を目指し、

クライアント企業の発展に向けて、

積極的にチャレンジできる組織体制を用意しています。

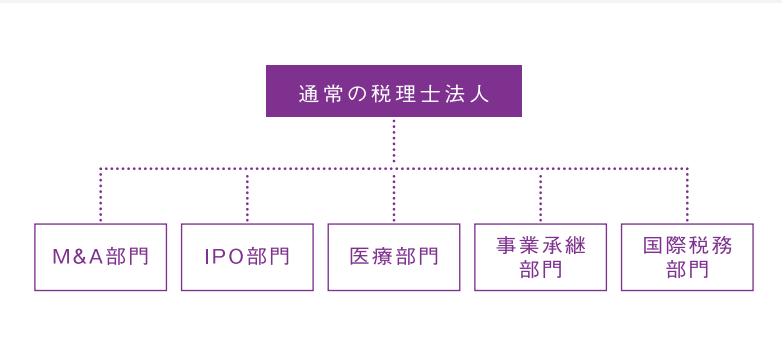
オールラウンドに活躍できる組織体制（クライアント別事業部構成）

3つの事業本部で構成され、その中でクライアント毎にチーム分けがされています。企業には成長段階によって様々な会計・経営の悩みがあります。クライアントの成長と共に柔軟なサポートを行うため、クライアント毎のチーム体制にしています。また、事業本部やチーム内でのジョブローテーションも積極的に行っています。



通常の税理士法人
（業務別事業部構成）

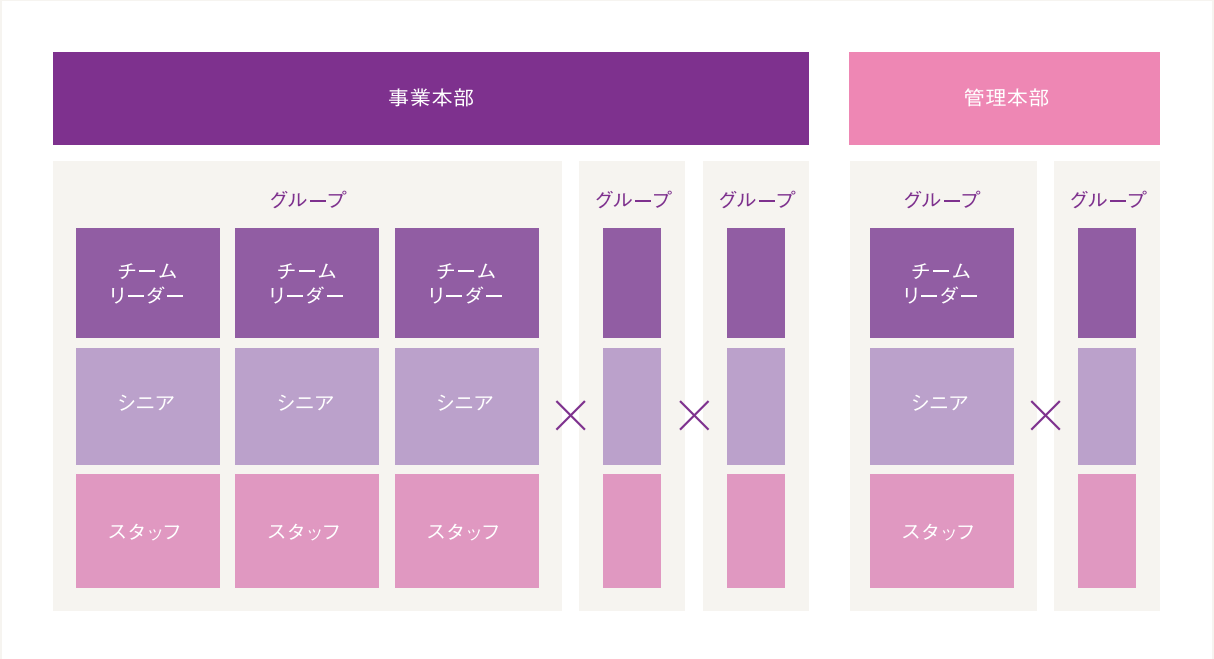
特定の業務に特化している事業構成が多く採用されています。専門特化できる一方で、ジョブローテーションが少なく、幅広い分野の知識を擁することができません。



組織構成

専門家集団でありながら、マネジメントが機能する組織構成。各事業本部のグループ内には、複数のチームが存在します。

チームリーダーは会計のスペシャリストとして知識や経験を有するだけでなく、業務拡大における責任を担っています。



令和アカウンティングでは、幅広い事業領域を用意しています。

私たちは、お客様の目線に立ち、

高度な会計・経営にまつわるサービスを同時に提供できるという

他にはない「オンリー・ワン」事業であること、

「ゴーイング・コンサーン」という決意のもと

お客様に最高品質のサービスをご提供いたします。

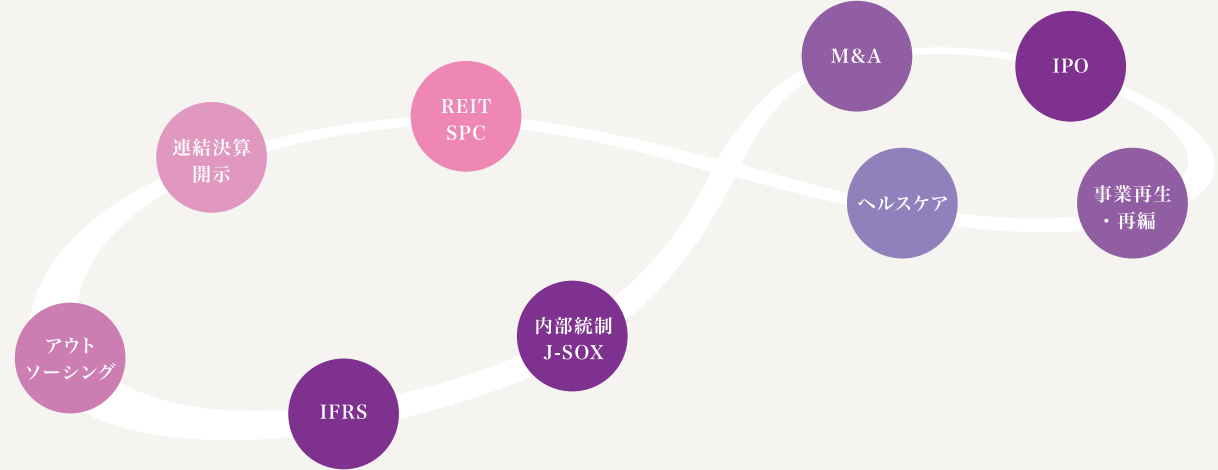
※ゴーイング・コンサーン：会社が将来に渡って事業を継続していくという前提のこと

1 REIT・SPC・FUND

証券化市場は数十兆円へと広がり、現在も日々拡大しています。私たちは日本で初めて不動産投資法人（REIT）の会計事務受託を行い、上場REITに関しては日本で最も会計事務を受託している税理士法人です。また会計事務の受託だけではなく、アナリスト説明会や有価証券報告書の作成、REIT合併コンサルティングも得意としています。

2 決算・連結・開示

私たちのお客様には大企業や上場企業が多くあります。近年の複雑化・高度化した会計基準のもとでお客様が正確な財務情報を期限内に提供できる体制の構築・運用を支援するため、決算作業のアウトソーシングからマニュアルの策定までさまざまなサービスを提供しています。



3 アウトソーシング

伝票処理から財務諸表作成まで一貫して携わることで、お客様が短期的・中期的な経営管理情報の創造・発信を可能にする環境を創り出すことができます。また、私たち専門家集団がお客様の経理を行うことで数字がより透明性・信頼度の高いものになります。結果、粉飾や不正へのリスクが軽減されるためお客様のCSR活動や日本経済への貢献に繋がるのです。

4 経理業務フロー合理化

働き方改革の時流のなかで、お客様には最小限の人員体制で高付加価値な成果を生み出していくことが求められています。私たちは、属人化を解消するために業務標準化を行い、業務上の無駄を削減し、速報性を実現するための業務効率化および、リスク管理の最適化等の様々な側面から、抜本的に経理プロセス改善を行い、お客様の企業価値向上に貢献します。

5 ヘルスケア

少子高齢化に伴い病院や介護事業の需要が増すことや、日本の技術革新により医療の現場がより発展し注目されることを考え、ヘルスケア事業に力を入れています。私たちは個人開業の方から全国に病院を持つ医療法人まで幅広い規模のお客様を抱えています。個人のお客様には医療法人の設立やファイナンシャルプランニングを手助けし、医療法人のお客様には会計・税務に関わる業務サポートを行います。

6 M&A・組織再編・事業再生

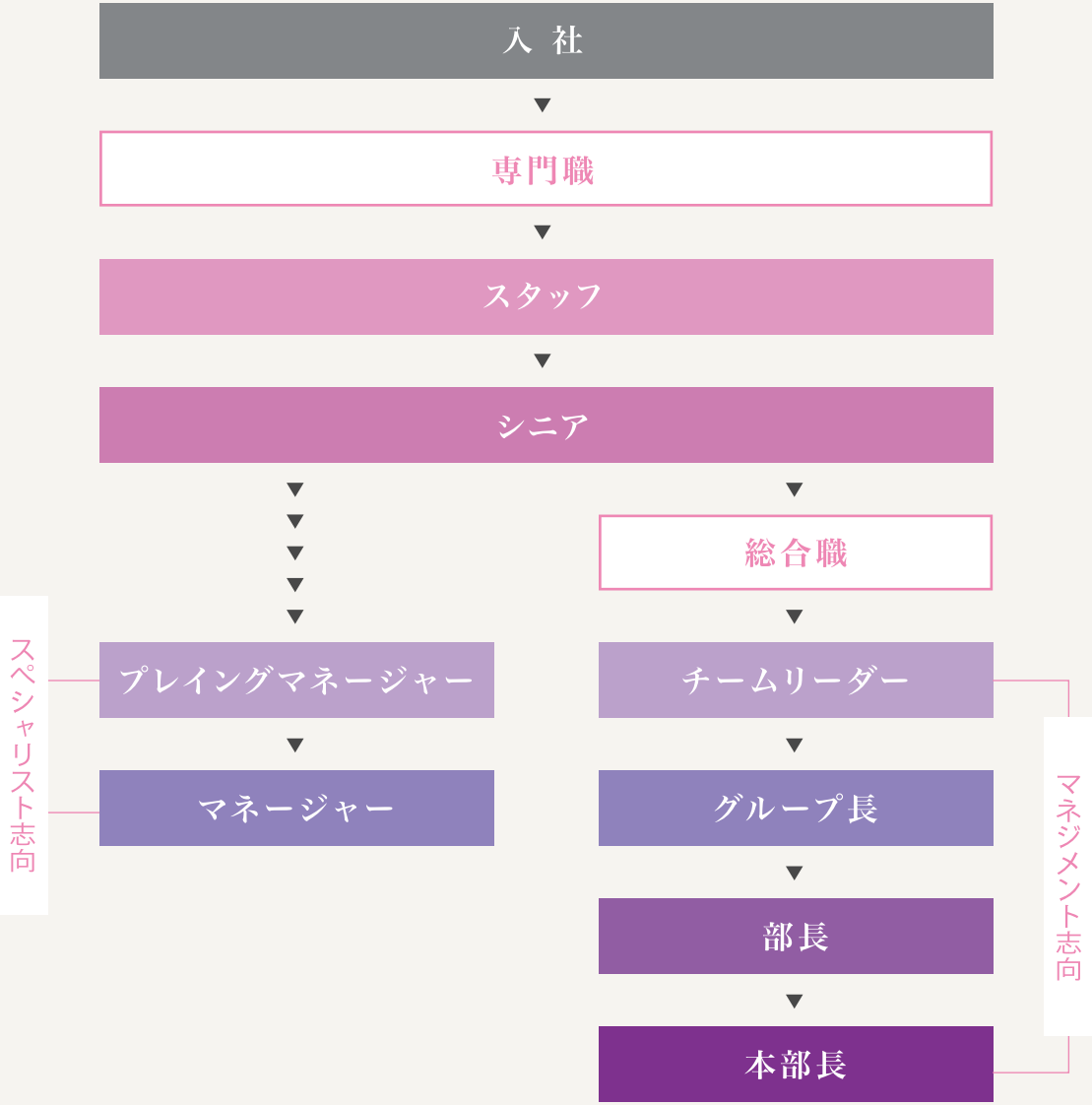
再編には、M&Aから組織再編、事業承継、事業再生の戦略があり、会計・法律上の問題が生じた際に、高度な専門性が求められます。私たちは、お客様が常に最大限の利益を追求できる組織体制を構築するための最適な手法を提案します。日本経済の貢献に繋がるM&A、組織再編、事業再生の相談、サポート実績は数百件に及びます。

7 IFRS

お客様に相手国の実態や取引形態に即して会計・税務の制度を説明するとともに、課題を抽出し、対処法を一緒に考え、場合によっては海外進出も幅広く支援しています。またIFRS導入の初期から有価証券報告書の作成、監査対応に至るまであらゆる局面におけるサービスを提供しています。現在ベトナム（ハノイ・ホーチミン・ダナン）に現地法人を構えており、日本法人と連携し今後は東南アジアを中心にサービス展開をしていきます。

令和アカウンティングには
専門職、総合職の2つの職種があります。
それぞれの志向性に合わせ、
職階・役職ごとに期待されるレベルがあり、
指標をクリアすることで次のステージへ進むことができます。

入社時は配属部署問わず、すべてのメンバーが専門職からスタートします。



- POINT 1 すべてのスタッフに専門性が求められ、プロフェッショナルとして成長できる
- POINT 2 自身の志向性に合わせてキャリア選択が可能
- POINT 3 資格にとらわれずキャリアアップできる環境

お客様に最新の高品質なサービスを迅速に提供するために研修制度を設けています。
メンバーが生涯働くスキルを身につけ、キャリアアップを図れるようサポートします。
これからは、性別を問わず生涯働く時代がやってきます。
自分の知識・経験を活かしてお客様に高品質なサービス提供ができる自信を
持ち続けられるような制度を常にアップデートしています。

研修プログラム

「会計」「税務」はもとより「法務」や「ソフトスキル」などの研修を設け、多角的に物事を判断できるゼネラリストへの育成プログラムです。

社内研修例：連結財務諸表研修・税法研修・パソコン研修 など



教育係制度

3年間の OJT 制度では、配属時から新人 1 名に対し、教育係とフォロー担当がつき、仕事内容だけでなく、社会人・組織人としての成長を支え、キャリアサポートまで行います。定期的に教育係による面談を実施し、よりよい成長に導きます。



新入社員研修

新入社員を対象に、2～3週間程度の新入社員研修を行っています。代表自ら経営理念・経営目標を伝える会社概要研修や、ビジネスマナー研修、会計業界の年間スケジュールや業務を学ぶ実務研修などがあります。座学のみではなく、ディスカッション等実践形式の研修メニューも取り入れ、知識の定着を図ります。また、入社半年後には、スキル面のアップデートやビジネスマナーの応用編、後輩を迎えるにあたっての心構え等の指導も含めたフォローアップ研修があります。



評価制度

メンバー一人ひとりの成長が会社のこれからを創っていくという考えのもと、その成果及び行動などを半年ごとに評価して適正な処遇の実現と人材育成を目的としています。期首に策定された事業計画を達成するためにメンバー自身がどのようなチャレンジをし、組織に貢献していくかを考え1年間の目標を設定します。それを半年ごとのアクションプランへ落とし込み、年2回(7月、1月)目標達成度についてまずは自己評価、そして上長と面談、最終的に経営会議にて評価を決定します。



出向制度

様々な経験を通して真のオールラウンドプレイヤーになるべく、2〜3年の期間限定での出向制度があります。これまでに培ったスキルやノウハウを活かして、お客様と一緒に仕事をする機会でもあり、新たな環境でさらなる知識の習得、幅広い経験、人脈を構築する機会でもあります。出向先企業は、本人にとってキャリアアップにつながる一流企業ばかりです。



皆が高いモチベーションを維持し、
生涯安心して働ける組織作りを意識して
福利厚生制度の充実に注力しています。(現在 60 種類以上)
“Workers First” の経営理念のもと
メンバーの経済的・精神的な幸福を追求しています。

健康支援

住宅手当

通勤ストレス緩和のため、会社の近くに住む場合、通勤距離に比例して補助金として最大月4万円の住宅手当を支給します。

朝食提供

繁忙期間中も、夜遅くまで残って仕事をするよりも、朝の集中できる時間帯に仕事をする事で生産性を高めて欲しい。そのような想いから、朝型のライフスタイルをサポートするため、毎朝8時までに出社したメンバーへ朝食の無料提供を行っています。



健康診断オプション費用補助

一般的な健康診断メニューに加え、それぞれの年齢で必要なオプションメニューを会社負担で用意しています。
.....
◎乳がん検診 ◎ピロリ菌検診 ◎大腸がん検診

感染症予防接種費用補助

全てのメンバーが健康に過ごし、お客様へのサービスにも影響を及ぼさないよう、インフルエンザをはじめ、風疹のワクチンを会社負担で接種しています。

ストレスチェック受検

健康経営の全体確認と自身の健康の棚卸を目的に、労働安全衛生法に基づきストレスチェックを実施しています。

医師への健康相談

月に一度、産業医を招き、誰でも利用できる健康相談の機会を設けています。健康診断で気になる結果が出たときも、病院に行かず健康相談の相談をすることができます。

自己啓発

自習室開放

自己啓発の学習環境を提供するため、就業時間外の社内会議室を自習室として開放しています。仲間たちが勉強している姿に刺激を受けて集中力が高まると評判です。



国家資格登録サポート制度

見事試験合格を果たし、有資格者となったメンバーには、早期に資格者として活躍できるよう国家資格登録をサポートしています。登録に必要な実務従事の証明書を当社で発行しています。登録にかかる費用、補習所入所費用、通学の交通費は全額会社負担です。

ライフサポート／出産・育児

出産ガイダンス

出産を控えたメンバーに、出産・育児に関わる社会保険の基礎知識を紹介するほか、安心して復職できるよう、育児中の先輩メンバーから、育児と仕事の上手な両立方法について情報提供する機会を設けています。

産前産後休暇

法律に準じ、産前6週間(多胎妊娠の場合14週間)～産後8週間休暇が取得できます。

育児休業

子どもが1歳に達するまで(法律に準拠する理由がある場合は、最大2歳になるまで)育児休業の取得が可能です。これまで育児休業を取得した90%以上のメンバーが復職しています。

看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てるメンバーは、子ども1人の場合は年に5日、2人以上の場合は年に10日、年次有給休暇とは別に休暇を取得することができます。

時短勤務

メンバーが必要と申請した場合は、子どもが原則3歳に達するまで1時間短縮した9:45～16:30(就労時間5時間45分)の勤務ができます。

残業免除

メンバーが必要と申請した場合は、子どもが3歳に達するまで所定時間以外の勤務を免除しています。

ベビーシッター育児支援

ベビーシッターの利用割引券を交付しています。

ライフサポート／介護

介護休暇

介護が必要な家族のケアをするメンバーは、当該家族1人の場合は年に5日、2人以上の場合は年に10日、年次有給休暇とは別に休暇を取得することができます。

時短勤務

メンバーが必要と申請した場合に、1時間短縮した9:45～16:30(就労時間5時間45分)の勤務ができます。

残業免除

メンバーが必要と申請した場合に、1回につき最大1年間、所定時間以外の勤務を免除することが可能です。

ライフサポート／その他

慶弔休暇

メンバー本人が結婚したとき、年次有給休暇とは別に5日の休暇を取得することができます。

時間単位有給

年最大3日間分の有給休暇を1時間単位で取得することができます。

パッケージ型福利厚生会員サービス利用

メンバー一人ひとりのライフスタイルに合わせて、トラベル、ショッピング、エンタメ、自己啓発、育児、介護、健康など、幅広いジャンルのサービスを会員特典で利用できるサポートメニューを用意しています。

オフィス環境

ノートパソコン・携帯電話貸与

外出やミーティング等、自席以外で業務を行う場合があります。そのため、メンバー全員にノートパソコンを貸与し、希望者に携帯電話を貸与しています。多くのお客様を担当しているため、外出先での急な連絡にも応えることができ、安心して仕事ができる環境を整えています。

モニター貸与

ノート型パソコンの貸与のほか、デスクにはモニターを設置。Excelを用いたデータチェックにも対応しやすいよう、健康支援にも基づいてメンバー全員を対象としています。

Wi-Fi

チームで仕事をしているため自席以外での作業やミーティングを行うことも多くあります。その際に効率的に仕事がすすめられるように社内にはWi-Fiが整備されています。

タイムマネジメント

メリハリのある働き方をすることでモチベーションを保ちつつ、自分の時間を有効活用してほしいと考えています。当社は「勉強したい」、「運動をしたい」、「家庭の時間をもっと大切にしたい」等様々なライフスタイルをもつ人が集まっています。ライフもワークも両方大事にして欲しいと考えています。

.....
◎ロー残業 DAY …チーム毎に毎月3日間 18:30 までに完全退社をする日を設定しています。◎閑散期チャレンジ…各自で年3回平均労働時間を減らす、もしくは有給休暇取得日数を増やせるよう目標を立てています。◎早朝残業…朝型に切り替えることによる仕事効率の向上や健康促進・維持を目的とし、17:00以降の残業よりも7:00・9:00の時間帯の時間外勤務を積極的に推奨しています。◎勤怠管理…一定時刻以上の残業管理を随時行い、毎週メンバー全員の勤怠時間を確認しています。◎有給奨励日…GWや正月休みなど大型連休の間に平日を挟む場合、積極的に有給を取得するよう有給奨励日を設けています。

レクリエーション

バースデーディナー

毎月誕生日を迎えるメンバーのお祝いをするために代表が主催する食事会。「もっと代表と話す機会がほしい」というメンバーの声をきっかけに10年以上前に始まりました。年に一度誕生月が一緒であるメンバーが集い、交流を深めています。

望年会

“忘”ではなくあえて“望”年会といいます。その一年を忘れてしまうのではなく、来年に活かし、より希望に満ちた新年を迎えようという想いがあります。場所はお客様が運営している都内でも有数のホテルで行われます。

納会

年度末の3月に行う1年間の慰労と次年度の決起会を兼ねた食事会です。チーム毎に会場を決めており、チームの年間目標の振り返りや次年度目標の共有等を行っています。



社員旅行

国内温泉や海外リゾートなど年によって行き先は様々。近年は海外に行くグループと国内旅行のグループに分かれ、メンバー間で交流を深めています。



クリスマスパーティ

満2歳以上の子どもがいるメンバーが対象のファミリーイベントです。日頃働いている職場を家族に知ってもらうことを目的に始めました。



Q1

会社・雰囲気

令和アカウンティングの特徴を教えてください。

経理のアウトソーシング、コンサルティング業務を大企業・上場企業向けに行っており、業務別ではなくクライアント別の組織体制であることから、クライアントと近い距離で仕事ができること、感謝される仕事であることが特徴です。

Q2

配属・異動

配属はどのように決定するのですか？

配属は会社全体のバランス（クライアント数・年齢構成等）や本人の適正を考えた上で決定しています。働き続ける上で高いモチベーションを維持して欲しいと考え、業務別の組織構成ではありません。そのため、どの部署に配属されても幅広い業務に携わることができます。希望がある場合は、選考時にお伝えください。

Q3

配属・異動

部署異動はできますか？

随時希望を出すことができます。上長との定期面談の際にご相談いただくことも可能です。また、ジョブローテーションも定期的に行うため幅広い案件・クライアントに携わることができます。

Q4

配属・異動

出向は誰でもチャレンジできますか？

アサインに制約はなく、誰でも平等にチャンスがあります。本人の適性や能力、将来のキャリア等を総合的に考慮した上で出向者を決定しています。若手でも十分にチャンスはあり、新卒入社2年目での出向者もいます。

Q5

業務

資格(公認会計士・税理士・簿記資格者)によって業務の違いはありますか？

保有資格による違いはありません。それぞれの資格の特色を活かしながらも、お客様に有用なサービスを提供できるように、互いに知識を補いながら、協力して業務を行っています。

Q6

業務

経理業務未経験でも入社できますか？

新卒、中途入社問わず、実務未経験から入社し、活躍している方がたくさんいますので、ご安心ください。

【本 社】 〒103-0027 東京都中央区日本橋1-4-1 コレド日本橋13階
【アクセス】 日本橋駅直結／東京駅徒歩6分
【電話番号】 03-3231-1935