

### 2015年7月実施

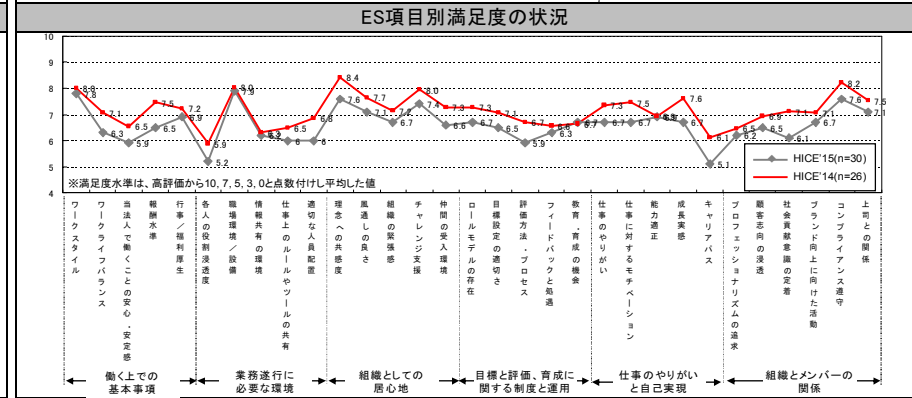
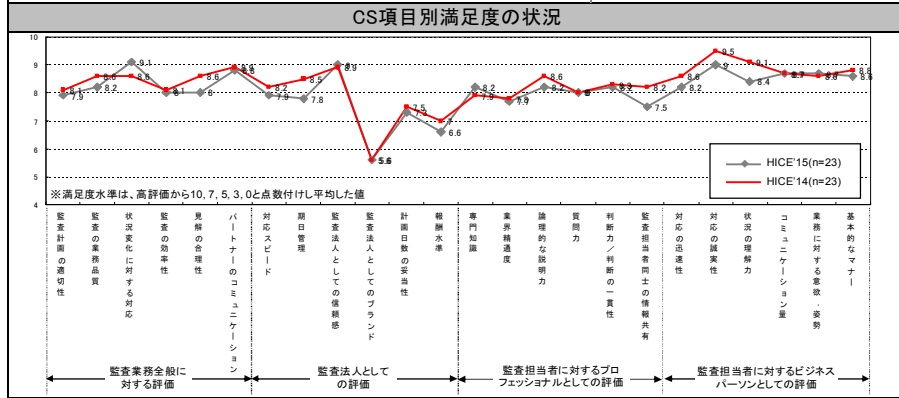
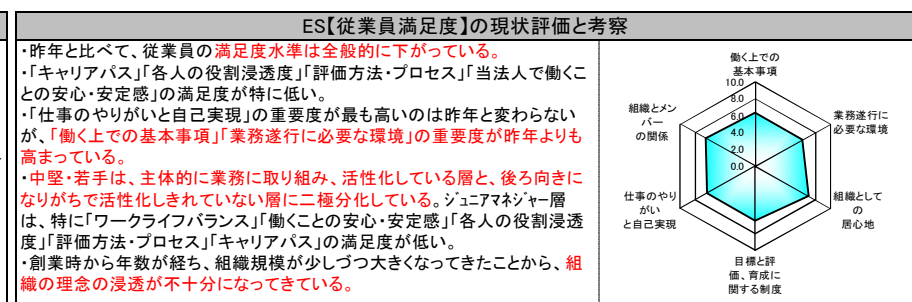
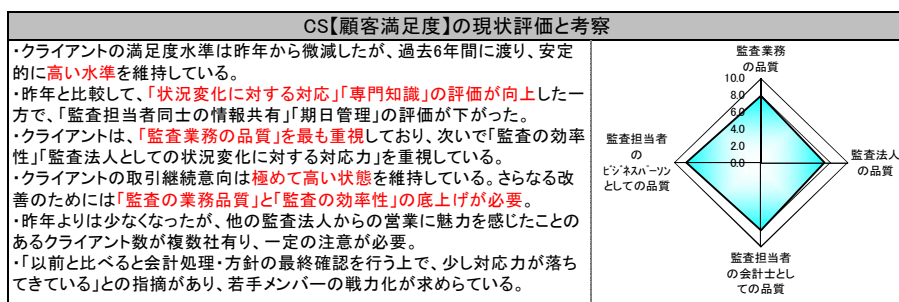
#### さらなる競争力強化に向けた課題

**【主査クラスの育成と採用】**  
主査を担える人材が不足していることが、クライアントの満足度を維持したまま、法人が成長を続けていく上でのボトルネックとなる。そのために、中堅・若手をどのように育成していくのか、真剣に議論し、解決策を見出す必要がある。優秀な主査クラスを採用することも、検討すべき。

**【中堅・若手のプロフェッショナルイズムの追求】**  
負荷のかかる仕事が増加したことで、業務過多と感じるメンバーが増えているが、一方で、やらされ感を感じ、職業専門家としての自立志向が希薄化している懸念がある。会計のプロとしてどうあるべきか、個々人が見つめなおすとともに、プロを育てるための制度整備を行っていくべき。

**【クライアント数のさらなる増加】**  
CS総合点は引き続き高い水準を維持しており、顧客基盤を拡大するための地力は持ち合わせている。クライアント数を増やすことで、メンバーに対して、主査・副主査となるための成長機会を創りたい。

**【ブランド力の強化】**  
中長期的な営業力を高めるためにも、ブランド力の強化には引き続き注力していくべき。業界内のOnly.1のポジションを狙ってきたい。



### クライアントの声(満足した点/改善要望点)

・従来欠けていた部分が改善され、決算の質が向上した  
・パートナーとの距離感が近い  
・無駄がなく、重要な所を監査していただいている  
・監査チーム・法人全体での対応の早さ  
・非常に理解しやすいアドバイスを頂けている

・法改正時の留意点などを早めに指摘して欲しい  
・担当者変更があった場合は過去の資料も含めて情報共有をお願いしたい  
・主査の方が不在のケースが増えてきており、質問対応に少し時間がかかってしまっている印象がある

### アヴァンティアメンバーの声(今後も維持すべき点/改善・強化すべき点)

・お互い「さん」付けでよい、フラットな雰囲気  
・パートナーと距離が近いので問題点の対応が早い  
・スピーディーな意思決定を可能とするマネジメント体制  
・マニュアル化は避け自ら考える事を追求する組織風土  
・トップ自らが新しいことにチャレンジしている

・長期にわたってブランドを強化していくこと  
・本来やらなければならない業務をやりきれない  
・スタッフの疲弊によりパフォーマンスが落ちるリスク有り  
・主査の現場不在が多い現場があり、気がかり  
・個対個での人材育成に力を入れる必要がある