

志の公認会計士

久野康成の

「私なら、こうする！」

第77回

非常識な実践経営アドバイス



## Question

経理に配属され5年、仕事は全く同じで何の変化もなく、自分は経理に向いていないのかと思います。

(神奈川県 28歳)

## Answer

転職回数多さは、経験の多さとは見なされない

私も監査法人にいた頃は、毎日、帳簿や伝票をひっきり返し、電卓をたたき、数字の突き合わせをしていました。会計士の仕事ほど、単調でつまらない仕事はないと思っていました。

経理の仕事も基本的には、同じことの繰り返しです。毎月行われる月次決算は、1年に12回、5年働いていれば、60回同じことを繰り返したということになります。今は、経理業務はコンピュータ化されましたが、昔は、そろばんで計算しなければいけませんでした。工場経理の原価

計算は、掛け算、割り算をそろばんで行わなければならず、縦計、横計が合わなければ、1からやり直します。本当に気の遠くなる作業だったといわれます。これは、いわば職人芸とも言えるでしょう。コンピュータ化された現在は、貸借が合わないということもなくなりました。それを考えると、今の経理は本当に楽になったと言えます。逆に、仕事に慣れる期間が早くなり、慣れた頃には、飽きも来るとい

うことでしょうか。この状況を打破するために転職する人もいることでしょう。しかし、状況を変えるために転職したところで、次の仕事も同じような状況になります。所詮、仕事とは、程度の差こそあれ、同じことの繰り返しです。これに気付かなければ、徒に転職を繰り返すだけです。自分の誤りに気付いた頃には、転職回数の多さによって自分の価値を下げ、新しい仕事を見つけることです

ら困難な状況に陥ります。転職回数の多さは、「忍耐力のなさ」と見做され、決して「経験の多さ」とは思われたいのです。

私も当初、仕事の楽しさが見いだせないでいたのですが、ここから抜け出せたのは、同僚のひと言が切っ掛けでした。彼は、

「いかに早く仕事を終わらせられるか」を目標設定しているというのです。私は、単に仕事を終わらせることしか考えていませんでした。だから、仕事が単調な繰り返しになっていたのです。しかし、スピードを考慮すれば、一見、単調に見える仕事にも変化が現れます。これに気付かされてからは、本当に仕事が好きになりました。

今は、この方法をさらに発展させて、仕事を3つの段階に分けています。第1が、学ぶ段階です。今まで自分が行った経験のない初めての仕事をするとき、仕事から多くのことを吸収することができます。この段階は、高いモチベーションを維持

することができます。しかし、常に新しい仕事ができるわけではありません。仕事に慣れ、生産性が高まっている間は良いですが、慣れ切ってしまうとモチベーションが落ちることがあります。この場合は、次の段階に進む必要があります。

### 壁にぶち当たった時こそ、次の成長へのチャンス

第2が改善する段階です。この段階では既に仕事の構造を理解しているのです、単に仕事を終わらせるのではなく、より高い品質、より早いスピードなど、新たな目標設定が必要です。継続的な改善目標を設定し、挑戦し続けることが重要で、この段階を経ずに転職すれば、同じ過ちが繰り返されるだけです。

第3が、教える段階です。これには多くの効果があります。教えることによって、今まで自分が気付かなかったことを学ぶことができます。さらに、後輩に自分の仕事を譲ることにより、新

たな仕事に挑戦することができます。ようになります。仕事を教えられる人は、やがて管理者になり、経営者になっていくのです。まだ、教えられる人がいなければ、徹底して今の仕事のスピードを高め、上司の仕事を貫いて行けばよいのです。上司の仕事を手伝うことによって、早く管理者の立場で考えられるようになります。と思います。

実は、この考えは、能を確立した世阿弥の「守破離」を応用したものです。

「守」とは、師の教えである「型」を守り、疑うことなく、一心不乱に学ぶことです。私は、この3つの段階で、「守」

が最も重要と考えています。「守」である基本の繰り返しは、

苦しい修行と言えます。早く次のステップである「破」や「離」の段階に入って自

分に合った生き方を見つけたくなるものです。しかし、「破」や「離」は、「守」の延長でしかないのです。さらに言えば、「守」を徹底することにより、意識することなく、「破」や「離」に自然に昇華していくものだと思います。

人間は、最も大切な基本を疎かにしがちです。しかし、基本を疎かにした人が大成することはありませぬ。壁にぶち当たった時こそ、次の成長に向かうチャンスなのです。

(このコーナーでは、経営に関するよろず相談を読者の皆様から受け付け、実践的アドバイスとしてお答えしております)

#### 【プロフィール】

久野康成(くの やすなり)  
公認会計士。人財開発・東京コンサルティングファーム会長兼 CEO。東京税理士法人統括代表社員。1965年生まれ。愛知県出身。滋賀大学経済学部を卒業後、青山監査法人(プライス ウォーターハウス)入所。監査部門・中堅企業経営支援部門にて、主に株式公開コンサルティング業に携わる。98年久野康成公認会計士事務所を設立。東京のほか、横浜、名古屋、大阪、インドにて「第2の会計事務所として会社を設立。経理部門へのスタッフ派遣・紹介など幅広い事業を展開し、グループ社員総数は360人を超える。著書に『できる若者は3年で辞める!』[2008年版 図解インドの投資・会計・税務の基本]、『母性の経営—management therapy』(共に出版文化社)がある。