

飛び出せ ベンチャー

ニュービジネスを育むひと

人財開発会長兼CEO 久野康成

徹底した顧客志向と高い志 で、400人の社員を抱える 巨大独立系会計事務所へ

監査法人を飛び出して独立した久野康成(42歳)さん。基本は会計事務所でも、その業務内容は今や人材派遣や人材紹介、そして総合コンサルティングと幅広く、株式上場も視野に入ってきた。

監査法人時代の上場支援業務 で9割が脱落して限界を痛感

旧青山監査法人で株式上場のコンサルティング業務を担当していたとき、久野康成さんは、満たされない気持ちにかられた。コンサルタントとして資本政策や内部規定作りに尽力しても、実際に上場できるのはたったの1割である。ネットになるのは飛躍の原動力となるはずの売上高と利益の成長鈍化である。相手の会社が株式上場の基準に達していかなければ諦めるしかなく、会計士の責任が問われる問題ではないが、本人には釈然としない思いがあつた。

「独立して3年間はとてもうまくいきました。アルバイトを雇いながら年商は6千万円までいったのですが、僕自身が時間的に手いっぱいになってしまい、売り上げの伸びがストップしてしまいました」

1人で複数の顧客を担当しているのだから、当然時間的制約がある。監査法人勤務時代と比べれば収入は大幅にアップし、世間的には独立は大成功と評価されたが、本人はまだまだ納得できなかつた。さらに事務所を拡大していくためには、個人プレーから組織プレーに転換する必要がある。しかし久野さんのように会計士のスキルを持つてコンサルティング業務ができる人は多くない。そこで、スタッフについてはハードルを下げるにした。今まで中心業務だった経営コンサルティングではなく久野さん以外でも担当できる財務コンサルティングの仕事を増やし、こちらを会計系を志すスタッフに任せた。結果、何とか組織として機能してきたが、受注単価が下がつたため収入的には楽ではなかつたという。

そんな時に大きな転機が訪れた。SE(セールスエンジニア)派遣で年商を倍々にして派遣している企業の社長から「うちは未経験者を正社員として入れ、SEに養成して派遣しているので顧客に喜ばれている」と、その成功の秘訣を聞いたのだ。

「これは会計の世界と同じだと思いまし
たね。うちには税理士、会計士の受験生が
多いので、基本の知識はあります。うちの
理念を基に徹底的に研修で鍛えれば今は
スキルが低くとも、働く意欲や顧客志向
の高さで、お客さまにも喜ばれるはずだ
と思いました」

大事なのは正社員として採用し、派遣
するというシステムである。それまでは
たつた6人の会社だったが、04年に財務・
経理の人材派遣、紹介を開始したことで、
今では売上高が16億円(08年2月期見込
み)に急増、400人以上の正社員を抱え
るまでになつた。

松下幸之助、中村天風に学んだ「技より心」の経営理念

久野さんが求める人材は実は、専門的



久野康成氏

「お客様に提供したサービスの価値でも、も
らえる対価が決まるのです。これが分か
れば日々成長し、感謝する気持ちも生まれ
ます。当社は、単なる人材派遣のエージ
ェントではなく研修所、あるいは学校み
たいなものです」

社員には将来の独立開業を
目指すプロフェッショナルコ
ースと企業内税理士になるこ
とを前提としたエキスパート
コースが用意されている。
また同社のグループは三角
形の多重構造になつていて
最も裾野が広い最下層には

なスキルの高さよりも、顧客志向や愛社
精神といった意識の向上、ポテンシャル
の部分である。研修も資格試験対策や実
務研修ではなく、毎朝8時から1時間半
も行われる久野さんの訓話や社員のスピ
ーチが中心。その時に使われるのは顧客
にも配る「クレドカード」(リツカール
トンが始めたことで話題となつた経営理
念などを書いた『価値観共有ツール』のカ
ード)である。そこには「なぜ、働くのか」
「感謝の気持ち」といった経営理念や「で
きる人10カ条」がある。

「お客様に提供したサービスの価値でも、も
らえる対価が決まるのです。これが分か
れば日々成長し、感謝する気持ちも生まれ
ます。当社は、単なる人材派遣のエージ
ェントではなく研修所、あるいは学校み
たいなものです」

独立したら経営者にならないといけな
いと思った久野さんは、最初の3年間で
500冊の経営書を読破したという。マ
ーケティング論から経営戦略などいろいろ
あつたが、行き着いた先は「経営理念」
の重要性だ。感銘を受けたのは松下幸之
助氏や中村天風氏の著作だった。

「技より心を鍛えよ」といたら会計士
らしくないといわれるかもしません
が、大事なのは意欲や志だと思います」