

「志」の公認会計士

# 久野康成の 「私なら、こうする!」

非常識な実践経営アドバイス

第57回

**安定した大企業と思つてゐるためか、20代の若手社員が勉強を怠り努力をしません。どうしたらいいですか?**

(会社員 課長 38歳)



## Question

努力が習慣化されていない人には、時には強制も

いた大学生が、希望が叶つて、それから勉強しなくなることも珍しくありません。

職に昇進する段階では大きな格差として現れます。一般に、大企業の場合、最初の昇進の格差はその後、一生付きまといます。最初の昇進で出遅れれば、挽回するのは難しくなります。

昇進とは、本当に努力してい

輩からすれば、後輩が怠けているところを見ると歯がゆさを感じることでしょう。

人間にはそれぞれ、心地良い空間である「コンフォート・ゾーン」が存在します。これは、人によつてレベルが異なり、普段から努力し、勉強することが習慣化されている人は、努力するところがコンフォート・ゾーンになります。しかし、20代に努力を怠つた人は、30代になつて初めて気付いても既に手遅れです。人生の厳しさを知つてゐる30代の先端に目標を見失つて勉強をしなくなるケースがあります。さらには、入社後、同期の間で初めて昇進に格差が付く時です。20代の間は横並びでも、中間管理

努力をしていなくても、しばらくの間は何も変わりませんが、最初に努力の重要性に気付くのは、入社後、同期の間で初めて昇進に格差が付く時です。20代の間は横並びでも、中間管理

高校生であれば、良い大学に入りたいと明確な目標を持つて努力した人が、大学に入学した途端に目標を見失つて勉強をしなくなるケースがあります。さらには、一生懸命に就職活動をして

## Answer

高校生であれば、良い大学に入りたいと明確な目標を持つて努力した人が、大学に入学した途端に目標を見失つて勉強をしなくなるケースがあります。さらには、一生懸命に就職活動をして

高校生であれば、良い大学に入りたいと明確な目標を持つて努力した人が、大学に入学した途端に目標を見失つて勉強をしなくなるケースがあります。さらには、一生懸命に就職活動をして

高校生であれば、良い大学に入りたいと明確な目標を持つて努力した人が、大学に入学した途端に目標を見失つて勉強をしなくなるケースがあります。さらには、一生懸命に就職活動をして

フォート・ゾーンになつていま  
す。このような人のコンフォー  
ト・ゾーンを変えるには、コンフ  
ォート・ゾーンの外にある嫌なこ  
とを行わなければなりません。  
人間は自らを律して、嫌なこ  
とを課し、習慣化させて新たな  
コンフォート・ゾーンを作り出  
すことが本能的にできません。  
自己保存の欲求は、怠惰に結び  
付くからです。

時には外的な要因が必要で、  
強制的に課すこともひとつの方  
法です。親が子どもに勉強を強  
制した時、最初は嫌でも習慣化  
されて好きになることがあります。  
自主的にできないのであれば、強  
制することも必要です。

しかしここで問題なのは、勉  
強するか否かは、仕事とは直接  
関係のない個人の生き方の問題  
であるということです。会社は、  
社員の家の勉強について今まで  
指導する権利はありません。せ  
いぜい業務時間中に研修会を行  
うくらいしかできません。これ  
は個人の生き方の問題であり、

ことを行わなければなりません。  
人間は自らを律して、嫌なこ  
とを課し、習慣化させて新たな  
コンフォート・ゾーンを作り出  
すことが本能的にできません。  
自己保存の欲求は、怠惰に結び  
付くからです。

人間は自らを律して、嫌なこ  
とを課し、習慣化させて新たな  
コンフォート・ゾーンを作り出  
すことが本能的にできません。  
自己保存の欲求は、怠惰に結び  
付くからです。

人間は自らを律して、嫌なこ  
とを課し、習慣化させて新たな  
コンフォート・ゾーンを作り出  
すことが本能的にできません。  
自己保存の欲求は、怠惰に結び  
付くからです。

他人が口出しすることではない  
というのも正論で、法的にも会  
社は、個人のプライベートまで  
口出しきれないのです。

## 後顧を憂える前に、自ら積 極的に勉強会の開催を

しかし、これで良いのでしょ  
うか？ 私は、自分の社員に対  
しては、自分の子どもと同じよ  
うに接しようと思っています。  
自分の子どもであれば、指導す  
ることも、他人である社員に対  
しては、個人の自主性を尊重す  
ると言ふ名目で指導しないの  
は、未熟な若者に大きなリスク  
を負わせることだと思います。

20代の社員は人生経験が乏し  
く、自主性のみに任せることは  
あまりにも危険です。本人が気  
付いた時には、取り返しがつか  
なくなっているかもしれません。  
会社には、それぞれ経営哲学  
があります。経営哲学とは、個人  
の生き方の問題にも関係しま  
す。個人には、会社を選ぶ権利と  
辞める権利があります。しかし、

会社に入社した後は、会社の哲  
学に従う義務があるのです。こ  
れが嫌なら辞めれば良いので  
す。従わなくてよい権利は持ち  
得ないからです。

当社では、家での学習時間も  
「自主的」に報告させてランキン  
グを付け、全社員に開示し、上  
位10人には毎月、図書券を配つ  
ています。これに参加したくな  
い人はしなくてもよいですが、  
会社の哲学に従っている社員と  
は呼べません。入社する段階で  
説明しているので、嫌なら入社  
しなければよいのです。

では、貴社でどのようにすべ  
きか？ 私であれば、自主的に  
勉強する「連結  
会」や「英語勉強  
会」が自主的に  
行われていま  
す。社員自らが

**[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人に上る。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。

(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)

勉強会をゼミナール形式で開催  
するのは、非常に良いことだと  
思います。

効率的に学ぶためには、自ら  
が教えることです。後輩から見  
れば、積極的に教えようとする  
先輩は、頼もしく見えるはずで  
す。さらに、会社からもリーダー  
シップが評価されると思いま  
す。誰にとつても損するもので  
はありません。後輩を憂うので  
あれば、まず、自ら勉強会を開催  
してみてはいかがですか？