**中村 亨**氏
日本クレアス税理士法人　代表社員
公認会計士・税理士

**原 晋**氏
青山学院大学　体育会　陸上競技部　監督

**吉岡 和守**氏
吉岡マネジメントグループ　代表取締役
税理士法人日本会計グループ　理事長
税理士

# アスリートの賢人 青学陸上部原監督の 指導論から学ぶ 人材活用術

**箱根駅伝で、2年連続2度目の総合優勝を果たした青山学院大学。一躍“時の人”となった陸上部のチームを率いる原晋監督が展開する独特の指導論が話題を集めています。そこで、原監督を迎え、職員数200名体制で多角化戦略を展開する中堅事務所を代表して、吉岡和守氏と中村亨氏に参加いただき、会計業界の人材活用について、それぞれの立場から語っていただきました。**

―まずは、今ご講演等で引っ張りだこの原監督から、そもそも陸上を目指したきっかけをお話しいただけますか。

**原**　私は広島の田舎町育ちです。自然と身体を動かすことが遊び、という環境でした。それが、小学校1年生の時に海に転落し、27針も縫う最悪の事故に見舞われたんです。しばらくの間ギブスで動きたくても動けない状態になりました。ギブスの取れた瞬間に身体を動かせるようになった喜びがランニングにつながり（笑）、足が速かったので陸上に興味を持ち始めるようになったんです。

本格的に陸上を始めたのは中学からで、大学3年時に日本インカレ5000メートルで3位に入賞。卒業後、陸上競技部第1期生として中国電力に進みました。しかし故障に悩み、5年目で競技から引退して、サラリーマンとして再スタートを切ることになりました。

営業マンとしてそれなりの実績を積み重ねることができていたのですが、青山学院大学陸上部の監督への就任話をいただきました。「選手として箱根駅伝の経験もない自分に大役が務まるのだろうか」と思いつつ、3年契約で監督に就任しました。

箱根駅伝を逃し監督辞任のピンチを迎えたこともありましたが、ビジネスの現場で培ってきたプレゼン力でピンチを脱し、2009年に青学陸上部として33年振りに箱根駅伝出場を果たすことができました。以後8年連続出場し、2015年には『総合優勝』、そして今年16年には『完全優勝』を達成することができました。

# 言葉から生まれる一体感をどう活かすかが指導者の役割

**原 晋**氏　青山学院大学 体育会 陸上競技部 監督

―箱根駅伝の二連覇という快挙ですが、決して平坦な歩みではなく、七転び八起きの人生だったのではないでしょうか。

**原**　そうですね。「人間、いいことがあったら、必ず悪いことがある」と思いながら、本能的に前に進んで行く努力を心がけています。どれだけ悪い状況に置かれても、常にポイジティブ思考でいこう、と。自分の信念や考え方がぶれると、誰も助け船を出してくれなくなります。ですから、どんなに悪く言われようと、「正しいと思うことに真摯に向き合い、自分の意思で行動していくこと」が大切だと思います。

スポーツ競技においては、楽しくなるためには苦しいことをしておく必要があります。信念を追求していく中で見えてくる景色をしっかり楽しむのであって、お友達感覚で「みんなで仲良くやりましょう」では、とても優勝などできません。

―サラリーマン時代の経験を、陸上競技の現場にどう活かそうと思われたのですか？

**原**　会計の世界に身を置かれている方にとって、「税理士資格の取得」は将来ビジョンを語る大切な要素であり、一つの大きな目標だと思います。それがあるから「資格を取るため」にはどうしたらいいか‥を常に考え頑張れるわけですよね。

陸上でしたら、「より早く走るためにはどうしたらいいか」です。選手個々、能力差はありますが「自分自身の目標を定め、そこに向かって突き進む」というプロセスを踏むのは、誰もが一緒だと思います。

私自身、指導者として将来のビジョンや哲学、行動指針を明確化して、達成可能な目標を定めることを念頭に置きながら選手の指導に当たりました。この「ビジョン」と「目標」の2つの方法による管理の仕組みは、サラリーマン時代の経験が生かされたものです。

―現在、盤石の青学陸上部時代を築かれていますが、どのようにしたら「強いチーム作り」ができるのでしょうか。

**原**　強い組織を作るには、「コーチング」の前に「ティーチング」が必要です。未熟な組織に自主性を与えても成長はありません。

それと、最近特に思うことは、教育改革をしなければスポーツ改革もできないという点です。今まで日本は「上意下達の一方的な指導」がよしとされ、指導者の経験によりすべてを教えていました。しかし今は時代が大きく変わっています。インターネットで欲しい情報がいとも簡単に入手できるようになりました。指導者からだけではなく、多方面から教わることができる世の中になっている。私自身、この社会構造の変化をしっかりと見据え、一方的に選手に対して指導するのではなく、「選手の心をどう引き出してあげるか」ということに重きを置いて指導させてもらっています。一見、指導者としての管理放棄のように思われがちですが、トラックの中だけが指導の場ではありません。選手個々の能力をいかにしたら引き出せるかを常に模索しています。

そうした中から導き出された回答のひとつ、それが“言葉”です。選手一人ひとりが持つ様々なアイデアを言葉に出させ、それを力に変えていくわけです。陸上の選手を成長させる方法、それは決してストイックさだけではない。そう強く思っています。

―組織と個人の成長を、どう組み合わせていくのでしょうか。

**原**　こちらから教えてやるという発想はやめたほうがいいですね。どう学ばせるか、どうチャンスを与えてあげるか、ということをキーワードに物事を考えていく。すると、自ずと一歩引いた状態から学生たちを見ることができます。

今までの教育者は、「俺が教えてやる」的なスタイルで「俺が一番」だったと思います。それが一歩引いて見ていくと、学生たちはいろんな意見やアイデアを出してきます。それを私がある程度判断し回答していきます。「いや待て、ちょっと早い」とか「３年早い」とか「今やるべきだ」とかです。

また、「この問題点についてはどう思う?」というような投げかけをすることもあります。これにより、学生との心のキャッチボールができるようになります。

私自身の能力には限界があります。それ以上の力を発揮するためには、いろいろなスタッフのアイデアをもらうことが必要です。ただ、そのアイデアをすべて受け入れてしまうと、チームが

バラバラになってしまう危険性があります。そこで大切になってくるのが、「組織としての根底に、哲学的な理念を持つ」ということです。そして、それを言い続けることにより、組織も個人も成長していく体制ができあがるんです。

—なるほど。強いチームを作るための要素とはなんでしょうか。

**原**　3つあると思います。

まずは「念ずる」こと。私どもでは「行動式」と言っていますが、会社でいえば「理念」「社訓」のようなものであり、アイデンティティそのものです。「理念」を植え付けることにより、チームに強固な一体感が生まれます。集団でユニフォームを身にまとうのも、この「念ずる」=全体イズムの確立のためです。

次に「定期的に集う」こと。ミーティングはもちろん、朝夕の食事の際の「いただきます」も、できる限り全員一緒にとることにしています。これにより、チームに家族的な関係性が生まれます。

そして最後は「一体感」です。箱根駅伝は大きな目標と捉えられがちですが、私からすれば箱根駅伝というのは、小さな目標にすぎません。社会があってこその陸上です。ですから選手には、「４年間の中で、箱根駅伝を通し、人として成長しなさい」と言っています。

いままで、「箱根駅伝は一つの通過点に過ぎず、日本の陸上界の流れを変えていくことが最終目標だ」という思いで組織を束ねてきました。当然それについていけなくてやめていく選手はいますし、残す必要もありません。

組織として大切なこと。それは「夢」や「テーマ」をしっかりと持っていることではないでしょうか。たとえば、会計事務所の所長先生が「日本の税制をもっといい方向に変えていこう」と語り続けていく。すると「この人の下で働いていれば、きっと面白いことが起こりそうだ」と所員が思い、辞めない組織が生まれるかも知れませんよね。

—ところで話は変わりますが、監督は最近、税理士さんとのお付き合いが出てきたというお話ですが。

**原**　はい、講演や執筆関連で初めて顧問税理士さんに税金の申告等をお願いしました。ですから、会計業界との関わりは、素人同然です。吉岡先生と中村先生は、お仕事の幅も広く大規模な会計事務所を運営されておられるとお聞きしています。

**吉岡**　私どものグループは北海道・札幌市で会計事務所としてスタートし、現在は税理士法人を中核とした総合的な会計・コンサルティング組織「吉岡マネジメントグループ」として、札

# 業界に就職する目的やビジョンを明確に伝えられる強い意志を

吉岡マネジメントグループ　代表取締役　税理士
税理士法人日本会計グループ　理事長
**吉岡 和守**氏

幌、旭川の他に、汐留や銀座をはじめ首都圏中心に全国６カ所の拠点で事業展開を行っています。

税務・会計業務と経営コンサルティング、そして会計システムベンダーの３つのマネジメントサービスを柱とし、職員数は約200名となりました。現在、５年後に300人体制の事務所作りをグループ共通の目標に掲げています。300名体制へのステップアップは簡単に出来ることではないと思いますが、これまで未着手だった業務をビジネス化し、現在の業務領域を拡大して幅広い対応をしていくことで、実現可能な目標だと思っています。

昨今、顧問先のニーズは多岐に渡っており、税務・会計といった標準サービスから付加的サービスまで対応するためには、最低でも300人体制の構築が不可欠だと思っています。

中村先生も、『300名体制』を目指しておられますよね。

**中村**　はい。私どものグループは、税理士法人をはじめ、会計コンサルティング会社、社会保険労務士法人、M&A仲介会社を運営し、幅広いサービスを取り揃えているのが特徴です。

現在スタッフ数は約200名で、東京、大阪、千葉、横浜の国内拠点のほか、企業の海外進出に伴う国際税務など諸問題を解決するための海外ネットワーク体制も整えています。私どもが『300名体制』を目指している理由は、中小企業に十分なサービスを提供していくためには、顧客に信頼してもらうことが必要であり、その物差しの一つが組織の規模だと考えているからです。

現在「ベンチャー企業」から「東証一部上場企業」まで幅広い顧客がおり、その総数は約1,000社、うち上場企業は50社、950社がベンチャー企業・中小企業という構成です。規模や業種を問わず、顧客の経営者は非常に多くの課題を抱えていらっしゃいます。その中で、当社が顧客にお応えしていくには、幅広い支援メニューを揃えなければなりません。かつ組織の規模を拡大することにより、顧客により早く、

より高品質なサービスを提供していく必要があると考えています。そのためにも、様々なスキルや経験を持つ人材を採用することが不可欠です。

**原**　われわれにとって、強いチームをつくるために優れた選手のスカウティングは重要ですが、事務所発展のキーになる人材採用のポイントについてはいかがですか？

**吉岡**　人材採用は北海道(札幌)と東京・首都圏では全く状況が異なるので、一概に言えないところがあります。

北海道では中途採用マーケットはほとんどないので、新卒採用が中心です。一方、東京・首都圏では中途および新卒採用の二本立てで行っています。税務・会計業務だけではなく、コンサルティング、労務対応、そしてシステムベンダーとして、多岐にわたるニーズに対応していくために税務・会計の知識を備えた人材はもちろんですが、新しい発想のできるユニークな人材がいれば積極的に採用していきたいですね。

**中村**　私どもは今のところ中途採用を中心とした採用活動を行っています。即戦力となる経験者を採用しており、採用時のポイントも重要ですが、中途で入社された方をどれだけ短期間で戦力になっていただくよう育てていくかも、大事だと考えています。

もちろん保有している能力やスキルによって成長のスピードは違いますが、先ほどの原監督の強いチームを作るための３要素のお話にあったように、やはり理念への共感や価値観の共有が大事だと感じています。

しかしながらある程度の経験があると、これまでの経験に依存しすぎてしまう傾向もあり、一体感を出すという意味では、新卒の方を採用して教育するよりも難しい場合もあるのですが、当社では、中途採用を組織の多様化と捉えています。中途社員の入社により色々な価値観が生まれ、組織の活性化につながっています。

―チームづくり、組織の強化・発展に不可欠な人材の採用ですが、ここのところ女性の活性化が叫ばれています。原監督のチームは女性採用はないと思いますが、両先生方の女性の登用についての現状はいかがでしょうか。

**吉岡**　私どものグループの女性職員は現在、職員数全体の２割弱です。

これまで女性職員の多くを内勤職として採用してきましたが、中小企業の経営者は女性の方が色々と話しやすいこともあるので、これからは監査担当者やコンサルタントなど、幅広いジャンルで女性にも活躍してもらいたいですね。今年の新卒採用では女性の応募が多く、優秀な学生ばかりでした。これからの時代、女性職員が活躍できる環境作りが急務であり、積極的な女性の採用が必要であると感じています。将来的には職員数の半数近くが女性職員になるようにしたいですね。

**中村**　当社は６割が女性社員です。

主婦の方を中心に採用しはじめたのがきっかけで、結果的に３年間で約30名を採用しました。女性を多く採用するなかで気が付いたのは、女性はコミュニケーション能力が高く、お客様との言葉のキャッチボールが上手だということです。これによりスタッフ間のコミュニケーションも活性化し、職場の風通しを良くしてくれているように感じています。

女性が働きやすい職場の提供、スキルや能力を十分に発揮できる複眼的な働き方の実現をサポートすることで、女性の活躍を後押ししています。女性活躍は、当社成長の一つの鍵だと思っています。

**原**　将来の幹部候補生として、女性の登用もあり得ますね。

**中村**　既に執行役員、マネージャーに女性が11名おります。もちろん彼女達はベースとなるスキルや知識も豊富ですが、女性ならではの気配りができ、様々な人とフラットに関わることができています。男女関係なく、能力とやる気があれば、リーダーとして活躍していただきたいと考えていますので、女性に限らずこういった方をどんどん育てていきたいと思っています。

**吉岡**　これが、中村先生が短い期間で成功した秘訣なのかもしれませんね。

**原**　確定申告の相談をした際に、たまたまですが、女性スタッフ２人が手際よく処理してくれ

## 前に進める力やコミュニケーション能力が高い人材を望みたい

日本クレアス税理士法人　代表社員　公認会計士・税理士　**中村 亨**氏

*(日本クレアス税理士法人＝旧法人名：税理士法人コーポレート・アドバイザーズ)

ました。領収書の整理をはじめ、わりと細かいところをしっかりと指導してくれるんですよね。だから「この仕事って女性の適職ではないか」と思ったほどです。

―求める人物像についてはいかがでしょうか？

**中村**　私自身当社の社員から次のリーダーが出て、会社を30年、40年、50年継続して欲しいと願っています。そういう意味においては、「マネージメント能力が高い人材」を強く望んでいます。マネージメントを中心に考えると、「前に進める力」、「リーダーになれる力」、そして「コミュニケーション能力」を持った人にご入社いただきたいですね。もちろん全員がリーダーに適しているというわけではありませんが、誰しもが組織を引っ張っていくのだという気概を持って業務に取り組んでほしいといつも考えています。

**原**　陸上競技の長距離走は自分との戦いです。そうしたフィールドにいる選手は、基本的

に非常に辛抱強く、真面目です。しかし残念ながら、横のコミュニケーション能力が乏しい子が多いんです。私が「言葉が大切だ」と言い続けているのも、そうしたことがあるからです。

会計業界で働く方も、仕事をするかたわらで資格取得にのぞんだり、目標に向かって打ち込んでいらっしゃる。基本的に非常に真面目な方が多いと思います。それだけに、横と連携を取ることがうまくなく、コミュニケーション能力に乏しいと見られがちな方が多いのではないでしょうか。

そういった中で、お二方のように異色の経営マインドを持った方が大規模事業展開をされているんでしょうね。

**吉岡**　私は税理士資格は目的ではなく会計事務所でお客様のために力を発揮するための、あくまでも手段であると思っています。税理士資格取得は大学院進学などによって早期に解決すべきだと思います。

私のグループで求めている人材は、社会人としての常識を備えており、会計業界で何故働きたいかという明確な目的を持った方です。会計業界を目指す目的には①将来独立開業を目指している人②親族が経営する会計事務所の後継者としてマネジメントを学びたい人③将来組織のパートナーとなる人などのいくつかの理由があります。明確な目的があるにも関わらず、そのような人材を歓迎していない事務所に就職してしまっては、ミスマッチとなってしまいます。

採用活動は事務所が一方的に選ぶのではなく、求職者も自分の目的を達成させるのに最適な事務所を選ぶべきだと私は思います。「吉岡マネジメントグループ」はあらゆる求職者の希望に応えられる体制は整っていると自負していますので、採用面接の際に将来の夢を聞かせてもらいたいですね。

**原**　やはり入口部分で双方にミスマッチが発生すると、上手くいきませんよね。われわれも、箱根駅伝優勝という目標に対して、「僕、目指したくないよ」って入部してきたら、それはもうお互い不幸になるだけです（笑）。ですからスカウトに行ったときも、「一緒に同じ目標に向かって頑張ろう!」ということを徹底的に確認し合います。

「入ってやった」「採ってやった」・・お互いがそんな感覚では絶対にうまくいきません。

企業の新卒募集において、3年で3割近くが辞めるという現実は、まさに入り口部分のミスマッチ以外のなにものでもありません。はじめにお互いが、良いことや悪いことのすべてを包み隠さず伝えあう。これがとても大切なのだと思います。

―吉岡先生と中村先生は、今も採用時の面接に関わっておられますか。

**吉岡**　私はトップに立つ者の一番重要な仕事が、人材の採用だと思っています。

私が事務所を開業してから40年間ずっと、今でも採用担当者と一緒に採用には関わっています。入社時点で力を備えてない人でも、我が社に入社してからどれくらい成長するのかを私は楽しみにしています。

**中村**　私は最終面接で候補者の方にお会いしていますが、部下がよいと言った人を採用しようというのが基本的な考え方です。マネージャーや役員の意見・判断を信じ尊重しています。

**吉岡**　実際に一緒に働くのは現場の人間です

から、彼らの判断は非常に慎重ですし、正しいですね（笑）。

**原**　そうやって採用した人材は、どのように育てていらっしゃるのですか？

**中村**　人材育成には非常に力を入れています。通常行う基本的な研修をはじめ、年間のカリキュラムに沿った研修もあります。非繁忙期の6月～11月には、ロールプレイング型のかなり実践的な教育研修を行っています。それ以外に、2カ月に1度の全社ミーティングで、目標や意識を共有し、チームワークを強化しています。また、夏には、グループ全体で合宿研修も実施しています。

ＯＪＴやロールプレイングでは、お客様への提案力やヒアリング能力が養えるので、社員一人ひとりのスキルアップに役立っています。また、興味のある外部研修の受講や、実務や経営に関するＤＶＤライブラリーも所内に豊富に揃えていますので、社員は自主的に活用しています。

ＤＶＤの研修ツールの開発と言えば、吉岡マネジメントグループには『ビズアップ総研』という会計業界向けに専門的な教育・研修を行うコンサルティング会社がありますね。

**吉岡**　はい。人材育成こそが会計業界全体のレベルアップになると私は思っています。

会計業界を盛り上げていくために、会計業界の教育に特化した会社を平成10年に立ち上げました。主な提供サービスは年間70～80回開催する各種セミナーや集中講座、そしてその模様を収録したものと、DVD販売用に撮影したコンテンツをWebで受講できる「e-JINZAI」という教育研修システムです。

「e-JINZAI」は年間200タイトルの新着コンテンツを常に更新しており、現在800超の研修コンテンツがWeb上で受講することが可能になっています。全国700を超す会計事務所でご利用いただいており、私どものグループでも職員研修ツールとして活用しています。「e-JINZAI」には新人・若手職員向けの「実務力養成講座」と連動した「実務力判定テスト」という受講した研修の理解力を確認できる機能が装備されており、新人研修に非常に役立っています。

また部門ごとに、毎週月曜日の朝に「マンデープロジェクト」という研修を全社で行っています。毎回2～3名の職員が発表者となり、資料作成能力やロープレ、発表スキルのレベルを高めています。

**―ところで、会計業界の10年先がいろいろと話題に上がっていますが…**

**吉岡**　オックスフォード大学が発表した論文の中で「10年後に消える職業」として「税務申告代理者」と「簿記、会計、監査の事務員」があげられるなど悲観的な見通しもあるようですが、決して記帳代行業務はなくならないと私は思います。

ただ、AI(人口知能)技術の進歩により記帳代行などの業務は一部人間の点検が必要となりますが、その大半は自動化の方向に向かうでしょう。その流れに対応できない事務所は、生き残るのが難しいのではないでしょうか。

**中村**　同感ですね。AI(人口知能)は相当なことができるでしょうから、作業プラスアルファのことは近いうちにコンピュータに移っていくと思います。おそらく、記帳代行中心の経営では立ち行かないことになることが想像できますので、われわれもメニュー領域を拡大してきました。しかしながら、吉岡先生もおっしゃるように、今後はメニューを増やすような量的多角化ではなく、各メニューに焦点を当て、専門的な領域つまり質を追求する時期になってきたのだと思います。

**吉岡**　つい最近ですが、首都圏のある小規模な会計事務所とM&Aを行いました。その事務所のこれまでの顧問先とのやり取りを点検したところ、ほとんどの顧問先でやりとりがなく、助言指導も行っていないことが分かりました。要するに決算業務がメインの顧問先が多くを占めていたのです。そのようなやり方も効率が良いとは思いますが、顧問先の立場で考えるとどうでしょう。同じ顧問料を支払うなら、より親身に経営アドバイスを行ってくれる事務所を選ぶのは至極当然です。

**原**　ただ、頭では「お客様のために変わらなければ」とか「変革しなければ先の発展がない」というのは理解していても、なかなか変われないというのはありますよね。長距離走がそうです。同じペースで、ずっと走りたい。急に登れと言われても降りろと言われても、ペースを変えるのはちょっと難しい。年を取れば取るほどそうした傾向が強くなるように思います。

**吉岡**　そうした環境を見据えて、私どもは体制構築の一環として、「監査担当者である職員たちを本来の業務に専念させるため、事務所の入力業務を何とかして合理化できないか」という考え方のもと、グループ会社のシステムベンダー『日本ビズアップ株式会社』に入力業務を自動で行えるシステム「自動経理システム」を開発させました。

所内に「自動経理システム」を導入し始めて2年近くが経ちますが、入力時間の大幅な削減が実現し、入力業務はパート社員が全てを担当することが可能となり監査担当者は今まで抱え込んでいた入力業務から開放されるようになっています。

おかげで以前までは監査時に担当者が入力作業を行っていましたが、今では経営者からの悩みや相談をヒアリングする時間にあてることができています。顧問先からの満足度も高まり、あらたなコンサルティング受注にもつながったりと、私が目指す体制の構築が徐々にできてきています。

これからの時代は税務・会計業務偏重の事務所では、生き残ることが難しいと私は思います。経営者が会計事務所に求めているのは、税務コンサルティングや決算診断・経営計画の立案といった高度で専門性の高い業務であり、会計事務所はいつでも顧問先の要望に応えられる体制を整えておかなければなりません。そのためには将来の予測を立てて、人材の確保・採用も計画的に行っていかなければならないと思っています。

**原**　せっかく勉強して税理士の資格を取っても、領収書の貼り付け作業をやらされたら全然

魅力のある業界に映りませんものね。

**中村**　重要なのは、事務所がどのような志向や方向性を持っていくかという、将来のビジョンが明確にあるかどうかです。社員が最大の経営資源である会計事務所なのですから、その人材をいかに生かすか、それを組織で考え実践していくことが重要なのだと思います。

**原**　私の陸上部では、今までの陸上界の常識を変えて「話すことはいいことだ」「提案していくことはいいことだ」という会話重視の組織を前提条件としています。今までの修業僧的な部だったら「話すことはタブー」とされていました。それでは会話が成立しないんですよ。

**吉岡**　旧来の陸上部と会計事務所は似ているところがありますね(笑)。成長している会計事務所は職員の意識改革が行われていて、トップの所長先生による旗振りが非常に具体的で積極的だということに尽きます。

**中村**　その組織を変えていこうと思ったら、冒頭、原監督もおっしゃったようにトップが旗を振らなければいけないのですよね。それが「人と組織」を強くするノウハウなのだと思います。

—今いる職員さんがどのように成長してきているのかについても、お聞かせいただけますか?

**吉岡**　新卒の社員はアシスタント・準担当を経験してもらった後に、自分の担当顧問先を持ってもらいます。担当を持ってから3〜5年が経つと、会計・税務はもちろんその周辺のテーマもしっかりと対応できるレベルになるので、それ以降、医療や社会福祉、相続・事業承継、公益法人、地方自治体向けコンサルティングなど、専門領域における知識や経験を身に付けていってもらいます。

一般的にそのレベルまで成長するためにはやはり10年くらいの経験は必要だと思います。だだ、私どものグループでは、希望者にはグループ会社が開催するセミナーや外部のセミナーにも積極的に参加してもらうなど、能力向上のバックアップを行っています。やる気のある職員には経験が浅くともどんどんチャンスを与えていますので、中には20代でリーダーになったり、30代では役職者になることも珍しくはありません。

業務に関しても税務・会計担当者が業務の能力を高めていくのも構いませんし、コンサルティングあるいは営業等、他部署の業務に興味があるのならば、社内での部署異動も行ったりしています。私どものグループは、やる気のある職員にはいくらでも可能性のある職場だと思います。

**中村**　当社にも30代の執行役員、20代のマネージャーが複数名いますね。入社4年目で執行役員に就いた者もいますよ。成長スピードは人それぞれ違いますが、目安としては入社3年後には、マネージャーに就き、決算業務だけでなく、ちょっとレベルの高い業務にもチャレンジして欲しいですね。例えば、連結納税や税務デューデリジェンス、企業再編や相続などプラスアルファの業務ですね。積極的に業務に取り組むことで、実際に3年でそうなっている社員も多数いますよ。

あとは、プロフェッショナル職を追求していく者、マネージメントをメインに進んでいく者、各々の道を進んでいますね。社内には新たな職域に挑戦しようというムードとそれを歓迎する社風が定着していますね。

—最後にこれからこの業界を目指す方に対して一言メッセージを

**吉岡**　私どものグループは、税務・会計業務はもとより、各種コンサルティング業務も取り組む、顧問先の求めるサービスを総合的に提供している事務所です。いろんな将来構想をお持ちの方がいらっしゃると思いますが、私どもの組織で実務を経験しスキルを磨いていただき、夢を叶えてください。

**中村**　中小企業を元気にしたい、支援したいという想いを共有できる方と是非一緒に働きたいと思っています。そんな想いをお持ちの方、会計人としての夢をお持ちの方、当社でそれを実現してください。

**原**　会計業界は、本当に幅の広く奥の深い業界だなと感じました。そういう意味で、お二方の事務所のように、教育体制、キャリアプランがしっかりと築きあげられているところが、これからの業界を支えていくような気がします。これは、陸上界における強いチームの作り方と同様だと感じます。

本日は、選手の育成、勝利の道程など、僅かですがその一端をお話しさせていただきましたが、会計業界と陸上界は、非常に似た、関係性のある世界なのだと思いました。ありがとうございました。

**吉岡**　青山大学陸上部で醸成されたノウハウの一端を知り、「人と組織」の関連性を再確認できました。

**中村**　ポジティブに努力を続けてきたことが、今日の姿に繋がっているという原監督の考え方に共感を覚えました。ありがとうございました。

撮影協力／ TBSテレビ　(スタジオ内楽屋にて取材・撮影)