



axisnews

アクセスグループ

1
2022



新年のご挨拶 各課ご紹介 COLUMN

今月のアクセススタッフ - 新年の抱負 -

新春号

ニュースレターをご覧頂いているみなさまへ

毎月ニュースレターをご覧頂きありがとうございます。

2021年は事業再構築補助金を始めとするさまざまなご支援において、お客様から喜びの声を頂き、アクシスグループ一同、大変嬉しく思っております。また、ニュースレターでは弊社代表のコラム掲載やyoutube配信が始まり、沢山の反響を頂きました。

今年も昨年同様、axisnewsやLINE等を通じて、さまざまなご提案を発信し、お客様が「一歩踏み出せる」よう取り組んで参ります！変わらぬ御指導を賜りますよう、よろしくお願ひ申し上げます。

アクシスグループ一同



Top Interview

税務だけではない。
総合的なお客様サポートを目指して。

アクシスグループ 代表
川人 広平

あけましておめでとうございます。
今年もどうぞよろしくお願い致します！

2021年は、丸一年間コロナ禍が継続した年となりました。アクシスグループでは、「お客様の“一歩踏み出す”にコミットする」をモットーに、
①次の一歩何をすれば良いか具体的に分かりやすくお伝えする
②一緒にやる（代行する）

を心掛けて一年間を過ごして参りました。
事業再構築補助金・雇用調整助成金等の申請ご支援や、LINEを通じた国・県・市町村の支援制度の情報発信など、多くの方にご利用いただきました（LINE公式アカウントのご登録者数は1,300人を超えました！）。誠にありがとうございました。

また、このニュースレターにコラムを掲載し始めたところ、意外にも多くの方から反響を頂き大変モチベーションになりました。調子に乗ってYoutubeでの動画配信も始めました。試行錯誤しながらではありますが、近いうちにお客様の広報活動のご支援もできるように、ノウハウを蓄積できたらいいなと思って動画投稿を続けています。

さて、2022年ですが、本記事の執筆時点では、コロナ禍は継続中です。持続化給付金の第2弾（事業復活補助金）創設や事業再構築補助金の継続なども予定されていますので、引き続きご提案や情報提供はより強化して参ります。

一方で、地域全体に共通する課題として、経理業務の後任人材や広報・マーケティングを担う人材の不足が今後より表面化してくると考えられます。多くの企業様で経理担当者の高齢化が進んでいますが、優秀な経理経験者を採用するのは中々できません。未経験者を採用してもすぐ辞めてしまう時代です。

実際に顧問先様の中でも、経理担当者の離職等によって人材不足が表面化し始めています。また、広報やマーケティングに関しては、SNSなどの新しいツールを使いこなす必要性が一層高まっている一方、専任担当者を雇用することは中々難しいのが実際の所です。

これらの状況を踏まえまして、アクシスグループでは、経理や広報・マーケティング業務のアウトソーシングをより強化し、皆さまが本業に集中し、「一歩踏み出せる」お手伝いをさせて頂きたいと思っております。

各課紹介



昨年から今年1月にかけて新たに9名のスタッフが仲間入りしました！

これからもお客様の「一歩踏み出せる」お手伝いが出るよう、取り組んで参ります！

今年もどうぞよろしくお願いいたします。

税理士一同（本社）



税理士一同（吉野川支店）



社会保険労務士 一同



品質管理部



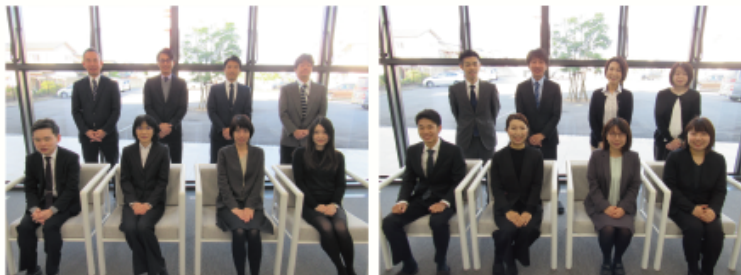
経営管理部



総務部



顧客サービス部 1課



顧客サービス部 2課



顧客サービス部 3課



営業課



資産税部



顧問サービス部 代行課



人事労務部



高松支店



企画部





COLUMN

マネーフォワード代表 社長 インタビュー



columnは、私が「日々お客様と接している中で感じたこと」「自社の経営について考える中で感じたこと」をコラムという形でご紹介させて頂く新しい企画です。

ぜひ、コーヒーを片手に気楽にご一読ください。



コラム執筆

アクセスグループ代表 川人 広平



 **axis talk**



創業 9 年目で従業員数 1,100 人！
フィンテック業界をけん引するベンチャー社長と考える

辻社長の経営論！ ビジネスにおける センターピンを追究しよう！

AXIS TALK SPECIAL INTERVIEW

アクセスグループ 代表 川人 広平

株式会社マネーフォワード 代表取締役社長 CEO 辻 庸介



辻社長の経営論！
ビジネスにおけるセンターピンを追究しよう！



動画視聴はこちらから！
これまでの配信動画もご覧頂けます！



アテニスグループ代表

川人 広平

COLUMN SPECIAL INTERVIEW

株式会社マネーフォワード
代表取締役社長CEO

辻 庸介社長

辻社長の経営論！

ビジネスにおけるセンターピンを追及しよう！

2021年10月某日。株式会社マネーフォワード代表取締役社長CEO 辻社長をお招きして、弊社代表川人広平と対談を行いました！辻社長の貴重なお話を連載記事「コラムスペシャルインタビュー」としてお送りします。

川人代表：社長の経営論について伺います！今、クラウド会計等が広まっていて、その中でもマネーフォワードさんのサービスって非常に普及してきたと思うんですが、「一番きっかけだったな」と思うのはどういったことがありますか？

辻社長：バックオフィスのサービスだと、17社ぐらいの方々に使っていただけになったんですが、増え方って急な右肩上がりではないんですよ。ずっと徐々に増えていく感じで、実感としては「そんなに急激に増えないな」と思っています。日々同じことを頑張ってきたら、サービスを良くしてお客様のところへ行ってカスタマーサクセスのチームを作ってきて・・・というのをひたすらずっと愚直にやっている9年なんです。

地味な話なんですけど、そんなにいきなり伸びるとかではなく、日々の積み重ねで、ホムランとかないんだな。日々ヒットとかバントとかしながら同じことをコツコツやって、ちゃんとお客様の話を聞きながら、お客様のところに行って「これが使いにくい」とか「こういうところだめ」って言っていたので、それを直して、

すごく地味なことを繰り返しているなって思います。

川人代表：それは、マネーフォワードさんのやり方ですか？それと同じ業界でも同じクラウド会計でも、伸びている会社ってあるじゃないですか、そういうところも同じなんですか？

ビジネスにおけるセンターピンは何か。

辻社長：やっぱり伸びている会社って、プロダクト（製品・サービスのこと）に対してすごく真摯に開発改善に取り組んでいると思うんです。僕たちもサービス提供が肝の会社だったので、色んなビジネスがある中で、「センターピン」で僕ら経営者はない言うんですけど、「ビジネスのセンターピンは何なのか」と「一番大事な付加価値って何？」って問うた時に、僕たちはプロダクトだと考えています。そこに対して改善し続けることが必要だと思えますし、それぞれの事業で一番大事なセンター

ピンがあって、そこから逃げないというのは大事なのかなと思います。逃げたくなるじゃないですか、お客様から怒られたりすると。言い訳もしたくなりますよね。

チーム内でも上手く採用が進まなかったり、競合が先に進んだり、しんどいこともありますけど、「そこから逃げない」と決めてやるというのが大事だねという話していますね。

川人代表：センターピンというのは一番大事な付加価値という意味なんですか。

辻社長：ビジネスの一番大事な付加価値。なので、そういう意味で、バックオフィスはアウトソーシングするというお話でしたが、バックオフィスはセンターピンではないと思うんですよ。そのバックオフィスに必要なものって、必要なものの必要な数字が見えるとか、

辻社長：ちゃんと数字を刷って、「ここもっとコスト落とせるんじゃないですか？」とか「売上伸ばすと利益率良くなりますよ」とかそういうことは言えないんです。でも、売上を上げるためにプロダクトをどうすればいいかというのは僕たちは言えないので、経営者の方が考えられないと思うんです。ただ、ご自分で考えるだけだと無理があるので、色んな情報を集めるしかないと思うんですよ。

この前徳島の経営者の方がおっしゃっていたんですが東京で流行っているものって絶対徳島に来ると。「だから東京を見に行こう。情報をキャッチして徳島でやるんだ」という話をされていて、僕らも結構、アメリカは先進しているので、アメリカでの動きを見るようにしています。アメリカで流行るものが必ず日本でも流行るわけではないんですけど、やっぱり何かセントがあるので、

ワクワクを生み出し、大切にしている価値観を発信する。

川人社長：マネーフォワードさんと聞かせて頂いて、当然なのかもしれないけど、ものすごく優秀な方が揃っているという印象を受けています。辻社長ももちろんそうだし、この本にも書かれていたんですが、優秀なエンジニアの方が入ってくれてプロダクトが作れたというのもありましたし、CFO（最高財務責任者）の方やセールス、企画、また各子会社の社長を任せている人たちなど、皆さんすごく優秀だと思っております。どうしてそんな優秀な方を集めることができたんですか？

辻社長：優秀と言って頂いてありがとうございます。ワクワクするところに入って集まると思うんです。給料が

額求とかがきちんと回るとか、支払いとか入金がちやんとあるとか、それは土台の部分ですね。

製造業だと、ものを作ってどういうことが一番付加価値を生みやすいところだと思うんです。“自分のビジネスの付加価値が一番生まれるところは何か”というところを一番大事にするべきですし、それに、経営者は課や時間を使うべきだと思います。経理の方の「上手くいかない！」といった悩みと時間とパワーを使うのはもったいないじゃないですか。

川人代表：マネーフォワードさんも要々も、色んな企業の経営者さんからセンターピンじゃない部分までできるだけ効率化してあげようと思ってサービスを作っているわけですね！

そういうことを経営者は本を読んだり情報を取りに行ったり、同業者に聞いたりすることだと大切だと思います。常に情報をアップデートして、考えて、一番センターピンの付加価値を上げるということを考えることに時間を使った方がいいなと思います。

川人代表：ビジネスを作っていく上でアメリカの事例とかを参考にされていたんですか！？

辻代表：もう常に。悔しいんですけど、アメリカの方がクラウドサービスは進んでいます。僕らはフィンテック・SaaS（サーズ：クラウドでソフトウェアを提供する業種のこと）という領域なんですけど、ファイナンスサービスも進んでいるので、そこは常に意識しています。もちろん、日本では適用しない事業もあるので、100%というわけではないんですけどね。

高いだけだと給料目的に来られた方は、より給料が高いところに転職してしまっますよね。

僕らは、ミッション・ビジョン・バリュー・カルチャーというのとでも大事にしてるんですけど、「お金の課題をテクノロジーで解決する」というミッションを掲げています。①ユーザーフォーカス、②テクノロジードリブン、③フェアネスと3つのバリューを設定しています。

①ユーザーフォーカス：とにかくユーザー様のためにモノを作ろうということと、②テクノロジードリブン：テクノロジーをレバレッジ（“でこ”）して世界を変えよう③フェアネス：ステークホルダー（利害関係者）の方々にできるだけフェアでいようという3つの価値観を大切にしているんです。そういう目標や考え方、カルチャーに共感して来てくれるメンバーが多いです。

同じ価値観、カルチャーを5つ設定していますが、その中でも特に「リスペクト」を頻りに書いています。

意見が違ふのは当たり前ののですが、リスペクトを持って、ちゃんと接することができるということをお伝えしたり、そういう価値観を表に出していくと、それに共感する方が来てくれるようになります。

一時期、MVBC（ミッションビジョンバリューカルチャー）をうたっていた時は、優秀なんですけど価値観が違ふ人が来てしまい、結構社内ぐちゃぐちゃになった時もありました。なので、「要はこういうことを大事にしていて、こういうことを目標にしている会社です」というのを発信するようになりました。

今、noteというブログみたいな記事を書いているんですが、そういったツールを使って発信することによって、それを見た方が「いい会社だから行きたい」と来れるようになりました。僕たちの採用のリファーマルでは社員紹介が30%で、良い社員がまた良い友人を連れてきてくれるんですよ。

事にして、どういうカルチャーを大切にしたい会社です」ということを決めることが大切だと思います。そうすると皆がワクワクするようなのが出来れば面白そうと思って来てくれます。

また、「好循環をどう生むか」ということも考えているんですが、結構大変で、ワクワクする目標をつくるの大変じゃないですか。「もう知らんがな！自分で考えよ！」と思うんですけど、それは経営者としてただだなと思って、この半年間はこれをやろうかと考えていますね。

川人代表: 成果も出なきゃいけない、でもエモーションというか感情的に盛り上がるやりのを得られるものじゃないといけないですよね！

と社員さんが一生懸命頑張ったらちゃんと報われるビジネスモデルかどうかというのは、すごく気にしていますね。

川人代表: ミッション、ビジョン、バリュー、カルチャーを制定するのもっと前の初期の時代に、エンジニアなど色んな方が来てくれたわけですね。その時代の方は結構勇気があったと思います。そもそもその時代にマネフォワードさんに参加された方々は、どのようにして集められたんですか？

辻社長: 知り合いですよ。創業メンバーとその周りなど初め一緒に働いていた方を誘ったりしていました。例えばうちのCF0の金坂という方は、当時の広報部長の友達だったので、多分リファーマルです。社員紹介とかでとにかく紹介してもらって、良い人だったら僕が会いに行って何回でも飲みに行って、ひたすらくどくどと

川人代表: 30%ですか！凄いですね！それで年間、何人増えているんですか？

辻社長: 今、目指せ50%と言ってはいるんですけど、今月だけ60人来てくれてますね！年間だと400人から500人ぐらいでしょうか。

川人代表: その3割が社員紹介ですか！？それ、かなり安心感がありますね！

辻社長: ありますね！社員さんが紹介してくれているので良いところ悪いところも理解して来てくれているみたいで、期待値が結構合致しています。なので、経営者はどういふ会社、または「何のためにこの会社があるんだっけ？」って最近問われ始めているので、「こういうことやりたいために会社を作り、どういふ価値観を大

経営者が最も時間を割くべきことは”採用”であることを痛感。

辻社長: そうなんです。あとは数字を言いたくないというのは僕はとも意識していて、究極、数字のためにやっているわけではないんですよ。パーパス（目標）のためにやっているんで、例えば、月々5千円のプロダクトを提供させて頂いて、例えば、それがすごく良いものに5千円以上の提供価値をすれば、5千円はただけなんじゃないかと思っていて、「とにかく僕らはユーザーさんへの提供価値を上げるんだ！ユーザーさんに喜んでもらうんだ」ということを重視しています。そうするとマネタイズ（収益性）は提供価値以下だったら多分私でくださるので、なので、社員が提供価値を上げる事

ことをしていました。

社員の採用をすることに割くパワーってすごいんですよ。1人優秀な方が入ったらその方に全部任せたら社長の仕事めっちゃ減るじゃないですか！僕はCF0の金坂が入ってきただけから、ファイナンスや資金調達などが全部任せられますし、プロダクトとかデザイナーとかCEOとかいっぱい良い人が来てくれて、任せられているので、社長は他の業務にいくら時間をかけても良いですよ。周りのベンチャー企業で上場企業や業績が伸びている会社は、社長や経営陣の方がよく採用に時間を使っています。良い人だと、「この前あの会社の社長とあの会社の社長に会いました！みたいな被って取り合ひになるんですよ。良い人を獲得するために、経営者がしっかりと時間を割くことが大切だと思って、今もやっていますけどね！

数字を追い求めるよりも、“想い”を忘れない機会をつくる。

川人代表: 例えばなんですけど、初期の頃に自分の友達や知り合いを巻き込んで失敗したらもう関係が悪くなってしまふのではないかと考えると思うんですけど、そんなの気にしてる場合ではない！みたいな感じなんですか？

辻社長: 嘘は絶対つかない。「こういうことをやろうと思って、今、こういう状況で、ひょっとしたら潰れるかもしれないですね、上手くいくかもしれません」と正直に伝えていました。

僕が元々ソニーだったんですけど、ソニーの同期の部長という者がいて、今彼は、ベトナム支社の社長をやって

辻社長: 得意ではないですね。恥ずかしいじゃないですか（笑）何もないワンルームマンションの時からですかね。そんなのできるの？みたいな感じで、なかなか恥ずかしくなりましたが、徐々に形になってきたり、喜んでくださるユーザーさんが見えてきたりするとチームが「これね、中であっていいことやっているのから！」って盛り上がりが出てきて、

飲食店の経営者さんも、多分一番嬉しいときってお客さんに楽しく食べて喜んでくれているときだと思うんですよ。なのでユーザーさんが喜んでくれているのをみながら見て「こういうところもこうしたいね！」と思いをし合うその瞬間が一番盛り上がりやすいですね！

ユーザーさんに会いに行ったり、1か月に1回の月次定例会でお客さんからの嬉しい声を聞くコーナーもあります。実際エンジニアとかはどうしても遅くなってしまふじゃないですか。なので、カスタマーサポートの方が

そうすれば良いと思います。

川人代表: 社長が数字のことを言わないというスタイルがあるんですね！新しい発見です！

辻社長: 数字のことを言いたくないとみんなしんどくなりませぬ？数字を達成することが目標になるので、そうするとお客さんに無理に押し付けたりしてしまうので、締事かもしれないですけど、無理をさせても継続できないって、持続性がなくなってしまう。なので、自然と売れ行きが出るようにプロダクト戦略やビジネスモデルをどう作るかと、これがダメだったときにこういう手打とう」とか、それを考えるのが経営だと思つて、「頑張れ」とか「何とかならう」とかただ押し付けているだけだと思うんです。売れないプロダクトを無理やり売ってこれとか申し訳ないじゃないですか。

います。僕としてもソニーの方が全然安定していました。環境も良かったのですが、彼自身、お金について全然分からなくて教えてくれる人もいないし、サービスもない。だから彼自身課題を抱えて「選んで来よ」という風に巻き込みながらやっていった。そういう風にやっていると、徐々に自分の理想観がこの会社のパーパスと被ってきて、「だったらやる意義があるかも」って思ってきたんですよ。

経営者のやりたいことが、徐々にみんながやりたいことになってきて、そうするとみんなのプロジェクトになっていく。そこに色んな人が参画してくれるという感じでした。

川人代表: 辻社長は、自分の達成したいモノやコトを伝えるのが得意だと思いますか？

「こういう嬉しいお言葉ももらいました」と発表してくれるんですよ。周りを巻き込むためにもそういうのを大事にしていますね。

川人代表: 一部上場企業でもアットホームなことをやっているわけですね！

辻社長: 結局、みんなユーザーさんに喜んでもらうためにやっているじゃないですか。パーパスとかミッションに共感してみんな来てくれているので、お金も大事ですがその思いを忘れずに、数字のことをなるべく言わないようにしています。もちろん数字が伸び悩んでいるときは、僕の代わりにCF0がフォローしてくれるんですよ。僕はビジョンを伝えて、CF0とか事業経営者は数字的なことを伝えると役割分担を決めているんですよ。できる会社は

待っているだけでは一生来ない。採用のためのアクションを継続しよう。

川人代表: 人手不足で困ったときとか、死にそうになったときってどのように乗り越えられたのでしょうか？

辻社長: 常にですよ！今もですよ。ワンルームマンションの時からずっと「人が足りない」と同じこと言い続けているって経営陣と話しています。人が足りなくて逆に言うといいことじゃないですか、事業が伸びているってことだと思うんですよ。なので、「いいことだね」とポジティブな雰囲気にもっていくということを意識していました。

結局、人手不足で人を採用するしか解決しないじゃないですか。なので責任者がいかに採用活動に時間を割くかという話になってきて、ビズリーチさんとかで自分

からスカウトのメッセージ送ったり、知り合いに会いに行ったり、facebookとかtwitterで「こういう人を募集しています」って書いたり、とにかく経営陣の時間を採用に使い続けています。経営のアジェンダで採用が一番上にくること多いです。

川人代表：そうですね。

辻社長：「人が大事だ！」と言っている経営者で、採用に時間かけているかとなると、意外とかけてない人多かったりしません？求人を出してるだけで、あとは「来ない来ない」って。来るわけじゃないんですが、給料も世の中の普通ぐらいで、どんな会社か周りからも分からないです。どんな会社か分かるようにnoteに書いたり色んなもので発信して、どういう会社か分かってもら

ようにするとか、経営者が入る前に会いに行くとか、何かしないと一生人は来ないと思うので、何かアクションは必要だと思いますね！

▶▶次回は最終回！

テーマは・・・

「新規事業撤退か！？粘るのか！？
辻社長が伝授する”撤退ライン”とは」

▶ axis talk



new

辻社長の経営論！
ビジネスにおけるセンターピンを追及しよう！



動画視聴はこちらから！

これまでの配信動画もご覧頂けます！



顧問税理士

岸 宏次

退任のご挨拶

昭和56年に、公認会計士であった父の事務所に入所して以来、個人の税理士事務所として運営してきました。

平成18年に川人洋一税理士の発案で、幸町の岸事務所を本店として他2つの事務所も参加し、4つの事務所が合同で税理士法人アクシスを立ち上げました。各事務所は同じ法人でありつつ、別々に税理士事務所を運営してきました。

しかし、当時の私の事務所の都合や私自身の身体の不調もあり、川人洋一先生のお誘いもあって、平成26年に本店を幸町から川人事務所のある北島田に移転しました。従業員も合同で60人（現在は90人超）の体制とし、現在に至っております。

令和元年に現代表の川人広平公認会計士が入所し、代表社員になり、川人洋一先生と私が代表社員を退任致しました。私はその後、顧問として勤めて参りましたが、令和4年1月末をもって、アクシスから完全に離れることとなりました。

私は20代から40代にかけて、税理士業務の他に大学で教鞭をとっていました。これからは、私が若い頃目指していた研究者の道を歩き、また税理士としても更にお役に立てるよう、研鑽を積む所存です。

最後になりましたが、関与先の皆様や周りの方々から多大なご支援、ご厚情を賜り、心より感謝致します。