

axis news

アクセスグループ

2

2022

COLUMN

マネーフォワード代表 辻社長 インタビュー



知りたいあれこれ Q&A

No.30 「傷病手当金の支給期間改正について」

スタッフ紹介

今月のアクセススタッフ

前月配信 LINEトピックス

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

マネーフォワード代表 川人 広平



 axis talk



完結編 軸長の神対応
ありがとうございました!!
AXIS TALK SPECIAL INTERVIEW

マネーフォワード代表 川人 広平 × 株式会社マネーフォワード 代表取締役社長 谷口 辻 庸介

new

新規事業撤退か!? 粘るのか!?
社長が伝授する”撤退ライン”とは?



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 庸介社長

新規事業撤退か!? 方や粘るのか!

辻社長が伝授する”撤退ライン”とは?

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、弊社代表川人広平さん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: 「失敗を語るよ」という本に撤退の語がよく出てきますが、撤退をするとき方や粘るときと、その判断基準はどういったことなんでしょうか?

辻社長: 難しいですね。例えば、外部環境や投資金額、できるプロダクトにもよるので、一概には言えません。僕たちの一番大きな失敗は、仮想通貨事業への参入です。「テクノロジーでお金の課題を解決する」というビジョンなので、「仮想通貨は新しいインターネット上の通貨になるのではないか」というワクワク感がありました。そういうことを提供するとBtoBでクラウド会計などを使ったことしているユーザーさん同士の送金手数料を0円にできるというワクワク感が見えたので「やろう!」という話になったのですが、その後、流出事件によってどんどん規制が厳しくなり、認可を取るのが大変になっていきました。開発も50人くらい採用してリリース直前までできていましたが、「当初の予定で見えていた世界と今が全然違う。当初の仮設が開通していたのではないのか。こまま続けていいのか」という仮想通貨事業の継続について会議をします。

当社では、大体3か月に1回経営会議を行っている。経営陣が職場から離れて、1日もしくは1泊2日で経営の

一番大事なことを議論するという会議をしています。重要な議題として「仮想通貨事業をこのまま継続するのか」という話合いをして、経営陣からは色々な意見が出てきました。プロジェクトを進めている本人たちはもちろん「絶対に続けたい」という意見でした。その議論を踏まえて僕が最終的に「この事業は当初の予定とかなり違ったし、もちろん投資計画も何十倍もかかると、それに投資すべきか」という、クラウド会計など他にも進めている事業があるので、一旦やめよう」と決めて、仮想通貨事業からは撤退することに決まりました。

当社では、新規事業をやる際に撤退ラインを設けています。新規事業ってやるときはワクワクするんですけど、大体上手くいかなくて、2年は冬の時代。僕らがよく言うのは、「プロダクトマーケットフィット」として、「出したプロダクトが世の中に受け入れられるのか」というのが1つ目の大きな関門。1つ目をクリアしたら次に「マネタイズ」として「本当にお金を頂けるのか」という2つ目の関門があるのですが、大体1つ目の関門が高くて失敗します。でも、やり始めている人はやめられないじゃないですか。なので、例えば「1年後に想定ユーザーの半分だったら撤退しよ

う」と決めて、撤退を検討するときは、その数字をバットするかどうかで決めていきます。

撤退ラインを定め、伝えることで フェアを生み出す。

川人: 撤退基準にヒットしても、「想定と今は条件が変わってしまいヒットしてしまっただけ」で、この条件自体がそもそも変わるはず。だから事業環境が良くなるはずだ」というのは考えていたタリがないので、割り切るといって感じですか?

辻社長: 断定的にはやっていくと一応は考えます。そこは事業責任者のやる気が結構大事だと考えていま

が正しいとかセンターピンを捉えていると思えば、3か月前までの目標設定をして、それがダメだったらやめようかと伝えるときはありますね。

新規事業は5箇中1箇、10箇中1箇ぐらいしか成功しません。ただ、挑戦はし続けたいといかないので、新規事業をつくる時に撤退ラインを決めておくこと、また失敗したときの撤退線をいかにきれいにするかは大事だと思っています。

川人: 仮想通貨事業を撤退されたときも、撤退基準に該当していたというのが大きな理由だったんですか?

辻社長: 大きな理由でした。自動的に撤退基準に抵触していたら経営会議の議題に挙げていくと決まっています。

今までの一番の危機は社内の中。 自社のカルチャーを見直し、伝える 重要性。

川人: 次に、今まで一番の会社の危機というのを聞いても構いませんか?

辻社長: いっぱいありますけど、そのステージによって違いますが。仮想通貨事業の撤退のときは「採用した50人どうする?」という危機でしたし、某試合から特許で訴えられたときも、上場を控えたので、「上場が延期になったらどうする?」という危機でした。今振り返って、一番の危機だったと思うのは、社内のミッション・ビジョン・バリュー・カル

チャーが創れていないことから、採用の際に価値観が合う社員が入社してしまい、社内でがちがちになったことですね。開発が止まり、社内の雰囲気が悪くなり、お客さんからは「開発もってして! 何で進んでない!」と言われ、営業が必死に対応するも開発は止まらなくて、お客さんに迷惑をかけて、営業メンバーに負担がかかり、社内に結構不信感が出ていた頃でした。

川人: 勝手なイメージですけど、マネーフォワードさんに勤めていらっしゃる社員の皆さんは、前向きなので1年経ってもくじけない方がほとんどなのかなと思っていました。

辻社長: そんなことないですよ(笑) やり続けて結果が出ないのはいくらでもあります。志というバッションがある分、「何が違ったのかな」とあるので、そこは僕が結構冷静に見て、ケースバイケースですが、仮

川人: 自分の反省を踏まえてですが、私も新しいことを始めるときに何となくやり始めてしまうことがあって、今振り返ってみて、「撤退ライン」というのは特に決めていなかったなと思いました。

辻社長: 新しいビジネスを創るのが一番難しいので、新しいビジネスを社長が創ろうという会社は伸びていくと思います。一方で社員からは、「また社長が始めたよ」「いつまでやるんだろ」とか、「こっで稼いだお金を新規事業につぎ込んで」とか、色々な思いがあるので、やる前に撤退ラインを伝えておくのは、フェアになりますし、結構社員も納得してくれていると思います。

チャーが創れていないことから、採用の際に価値観が合う社員が入社してしまい、社内でがちがちになったことですね。開発が止まり、社内の雰囲気が悪くなり、お客さんからは「開発もってして! 何で進んでない!」と言われ、営業が必死に対応するも開発は止まらなくて、お客さんに迷惑をかけて、営業メンバーに負担がかかり、社内に結構不信感が出ていた頃でした。

川人: これまでの一番の危機は、社内の中”の問題だったんですか?

辻社長: 当時は、週末経営陣で集まって話し合っていました。「あの社員とあの社員がオープンチャットでこんなこと言っちゃって、どうしよう」と一日悩んでいましたね。

川人：その後どうされたんですか？

社長：ミッション・ビジョン・バリュー・カルチャーをもう一度見直すことにしました。社内がぐちゃぐちゃになった理由のひとつを考えた社員がいて、「そういうことは辞めよう」と言ったのですが、「エンジェルスはオープンなカルチャーだし、何が悪いんですか」と言われてしまいました。全く理解していないので、「うちの会社はこういうことしないよね」という縛りがあるはずなんですけど、「明文化」というくらいから分らない。別にルールを定めていないし、「だから僕らはこれだと思っている」という意見でした。「そういうことはオープンチャットに書かないだろう」と伝えたのですが、「僕らはどうしたらいいん

仕掛けづくりがコミュニケーションに繋がる！マネーフォワードが取り組むカルチャーヒーローとは？

川人：特に規模が大きくなればなるほど、ミッション・ビジョン・バリュー・カルチャーが大事だと思うんですけど、一方で「定めているけど浸透していない」会社も多いと思うんですけど。本当に社内に浸透させるために、どうすれば良いのでしょうか？

社長：一番は、経営者が本当に思っているかです。経営者がカッコいいパーバを掲げている。絵に描いた餅のように「結局よくない」ということは多くないですか？「変えたらみんななり出す」のではなく、「腹落ち」しないとみんなやらないと思います。

が、「プライド」では、「カルチャーのプライドを本当に体現している人」として表彰して、表彰された方には仕事をす上でどんなことを意識しているのかを発表してもらいます。そういうことで仕事をす上で色んなことを意識してやっているので、発表してもらうことでみんなの気づきになっていきます。カルチャーヒーロー用の特別なパーカーを用意したりもしています（笑）

川人：カルチャーヒーローとか我々もすごく真似てきますね！

社長：他には、顧客満足度アンケートを実施している会社もあると思いますが、当社では社員満足アンケートを取ってまして、それは半期に一度「上司に対してどうか」「仕事に対するやりがいはどうか」「こ

ですか？」と言われて、これをきっかけに、大事にしている考えをきちんと明文化して、伝える必要があると考えました。彼の行動は明らかに他の社員に対してリスペクトが欠けている行為だったので、当社の社員としては、そういう社員と働きたくない、会社の価値観、カルチャーとは違うので、「僕たちが大事にするものは何か」というカルチャーを経営者や全体会で話すようになりまして。そういうことを話していくうちにカルチャーが浸透してきて、合わない社員は辞めていきました。今は、すごく良い状況が続いています。

一番の危機だった当時は、でももしなかったですが、そこでカルチャーをぐっと強化したことが、会社が幹が一本通った感じになりましたね。

規模の大きくない会社であれば、みんなでディスカッションして作るというのでもいいと思うんですけど。ミッション・ビジョン・バリュー・カルチャーは、その作る「プロセス」が大事だなと思うんですけど、みんな毎日やらなければいけないことに忙殺されているので、「なんのためにやっているのか」を忘れてしまうんですけど。どんな価値観が大切かをディスカッションすると「こういうことがやりたかった」「こういう瞬間が嬉しい」といった原点に立ち戻ることができるといいます。

僕らもコミュニケーションの量と質を増やそうと色々な仕掛けをやっています。例えば、カルチャーヒーローとして、1カルチャーにつき1人自薦他薦問わず選出してもらい、役員でその人を決めて表彰しています。例えば僕らのカルチャーで、スピード・プライド・チームワーク・リスペクト・ファンを設けています

の会社は世の中に役に立っているか」といった100問ある設問を定点観測で測定しています。悪い数字は必ずあるので、「今の会社はこの状況が調子悪いのか」を分析し、それを経営陣がコミットして改善する取り組みです。数字も全てオープンにして、「この3つを直します」と僕がコミットして直します。そういうことをやると、社員さんが採用してくれるようになりました。「この経営陣は本当にミッション・ビジョン・バリュー・カルチャーを大事にしている」とか「社員の意見を聞いて改善してくれようとしている」と伝わって信頼関係が生まれるんです。

僕たちは未だに毎週月曜日の午前中に全体会をやっていますが、その中で、まずは信頼関係をつくるために、情報もオープンにするようにしています。共有事項以外にも、各事業部の数字を話す時間やカルチャーヒーローが発表する時間を設けたり、役員が

ミッション・ビジョン・バリュー・カルチャーについて、自分のストーリーを話す時間とけています。最後に自分が5分くらい話を終ります。そういうコミュニケーションの機会を毎週設けていますね。オープンさせて結構大事だと思うんですよ。

顕在化してからでは遅い。課題を察知してお客様・社員の意見に真摯に向き合う。

川人：でもちょっと勇気ありますか？社員アンケートとか不満票だったらどうしようとか。

社長：基本不満ごうですよ（笑）

の対応で信頼失っているのが大変ですが、その前に分かっていたら、もっと対応できたりするんじゃないですか。とにかく問題が顕在化するまでに課題をなるべく察知して対応するというのがトータルでみて大切だと思います。

社員からの意見もそうで、正直、会社で何が起きているのか、テキストを見るのに勇気はいりますし、憂鬱になります。・「社長のビジョンが見えない」と書かれていたり（笑）そういうのは辛いですけど、現実を直視した方が長い目で見ては会社にとっていいと思います。

川人：例えば、幹部の方や社員など、話していて「なんか自分の考えとズレている」と不安になるときってあると思うんですけど、そういうときはどう対応されていますか？それを別に指摘しなくても、その場

役員は1週間に1回そういう場を設けて、そこでズレを修正しにいきますね。

川人：そこに割いても売上が上がるわけではないですが、かなりそこに工数を割いているんです。

社長：例えば50人のメンバーを牽引するチームがあれば、そういうズレを無くす場を設けることで、その50人の方向性が合うんじゃないですか。そうですると結果的に売上げも上がると思うんですよ。なので、そこは大事じゃないかなと思います。

川人：上場企業の成長している会社なので、みんな不満も少なくキイキイとしているのではと思っていました（笑）

社長：当然色々ありますよ（笑）それに目をそらして逃げてはダメな気がします。お医者さんはどこが悪いかを探し出して必ず治すじゃないですか。経営者も同じで、ちゃんと会社の状況を把握しておかないといけないと思うんです。なので、僕自身が意識していることと、問題が顕在化してから直していくと時間がかるので、早めに直しておいた方がいいということですよ。言い方は良くないですが、問題社員がいる場合、なるべく早く対処しないとどんな問題が大きくなって、周りが巻き込まれて疲れてしまいます。お客様に対してどうもです。怒っているお客様さ

は流れていくじゃないですか。

社長：僕は幹部であれば、感じた違和感をすぐに伝えます。すり合わせが大事だと思うので。

経営陣と僕は「頭の中の同期化」とよく言うのですが、経営合宿で僕が最初に30分、経営状況や課題を話しています。なるべく経営陣が同じ情報を持って、会社がどういう状況にあるのかというのをコンソート（同期化）をしていられずにはならないと思います。そのズレを無くすために必要なのはコミュニケーションの量と質で、僕はなるべくワンオンワンをやるようにしています。

毎月上司と部下が30分、今進めていることの進捗や悩んでいることを話すことで、ズレが無くなるんですよ。なので、僕と次の役員等、必ず月に月に30分、違和感があるときは週間に1回とか、入社したての

必ず解を導き出している人がいる！1人で悩まず情報収集から始めよう。

川人：最後にマネーフォワードさんが今後どのように世界を変えていくのかという展望と、地方の中小企業の経営者の方や従業員の方へメッセージをお願いします。

社長：ありがとうございます。そうですね、マネーフォワードという会社はユーザーさん以上に、良いプロダクトをつくって、ユーザーさんの悩みを解消したい「それいいね！」ということを採用したいという社です。企業さん向けにはバックオフィスの方の会社から請求書など、色々なサービスを創らせてもらって、マ

ケティング支援もやらせてもらっています。最近は、ビジネスカードを出しまして、これはフィンテック×Sassという、まさに「データを元に最新のお金のサービスを創っていく」ということで、データも連動できて、プリペイドで5万円まで使えて、法人で1%つくという、Pay for Businessをつくりました。

今後はバックオフィスからさらに進んで、ファイナンスサービスを提供していきたいと思っています。フィンテック×Sassにおいて日本でナンバーワンの会社になっていきたいと思っていますし、日本だけでなくアジアにも現在力を入れているので、アジアナンバーワンの会社を創っていきたくと思っています。

徳島の中小企業の方々においては、リソースがないことや採用ができないなど深い悩みを抱えている方が多いように感じています。その悩みは誰かが悩んでいることと同じで、そのうちの1人が答えを出している

と思うので一人で悩まず、本を読んだり、人と話したり、動画を見たりなどそういった方法を積極的に取り入れて、プロにも相談してみるというのが良いと思います。

川人: メッセージありがとうございます。大変長いインタビューに答えて頂きありがとうございました。数年後、また何かインタビューさせて頂ければと思います。よろしくお願ひします。本日はありがとうございました。

辻社長: こちらこそよろしくお願ひします。ありがとうございました。

 axis talk



完結編 軸長の神対応
ありがとうございました!!
AXIS TALK SPECIAL INTERVIEW
アックスグループ 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 辻 廉介

new

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?



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!



経営にまつわる様々な疑問を解決する「知りたいあれこれQ&A」
税務や労務に関することや今話題の情報までお客様に役立つ情報を発信していきます。

今月の講座

「傷病手当金の支給期間改正について」 (内藤 千恵香)

Q & A

No.30

傷病手当金の支給期間改正について

令和4年1月1日から傷病手当金の支給期間が通算化されました。休職した期間のみを通算して支給されるようになるため、事業主にとっては休職日数の合計を把握しておく必要があり、労務管理が少し複雑になるかもしれませんが、しかし、長期療養のために復職と休職を繰り返すような場合でも、支給できる機会が増えますので、受給者にとっては有益な改正となります。

Q. 傷病手当金とは？

A. 傷病手当金とは、業務外の理由による病気や怪我で仕事を休み、給料の支払いが無い場合、健康保険から給料の3分の2程度が給付されるという保険給付です。医師より労務不能との診断書を書いてもらう必要がありますが、最初の3日間の待機期間を過ぎ4日目から給付されます。

Q. 改正ポイント？

A. 傷病手当金は最長1年6ヶ月給付されますが、この最長方法について改正されました。

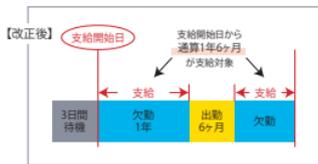
以前は、支給開始日から、暦日で1年6ヶ月で終了していました。しかし、この令和4年1月1日から、支給を開始した日から通算して1年6ヶ月に家業となりました。

以下例を挙げてご説明します。

【例】

1年休職 → 6ヶ月復職 → 再度同じ病気休職

このような状態の場合、2回目の休職では、改正前は傷病手当金を受給することができませんが、改正後は受給することができます。(右上面参照)



Q. すでに受給している方は対象に ならないのですか？

A. 2020年7月2日以降に支給が開始された傷病手当金が対象となります。働きながら治療を受けている方にとっては大きな改正ポイントかと思えます。



届出書

2022
1/5

【建設業の事業者様向け】2021年9月決算法人の決算変更届 締切について

ご存知のことかと思いますが、建設業許可を受けている全ての事業者様は、毎年、事業年度終了後 4ヵ月以内に「決算変更届出書」を管轄の行政庁に提出することが義務付けられています。今月末は、2021年9月決算法人様の「決算変更届出書」の提出締切です。

最近、「決算変更届を提出していないので、建設業許可の更新時に未提出分について全て提出するよう指導された」という情報も入っております。何卒ご留意くださいますようお願いいたします。なお、行政書士法人アクセスでは1件2万円(報酬)で決算変更届の作成を承っております。

ご用命の際は、担当者までお気軽にお申し付けください。



補助金

2022
1/19

【総務】事業復活支援金 1月
末から申請開始！

事業復活支援金について、募集開始が1月31日の通から開始されると発表されました！(制度詳細は1月24日の週に発表)2021年11-12月の売上で50%以上売上が減少している事業者の方については、早めに申請が可能となります。

当社では、お客様にスムーズに支援金を受け取っていただくため、確認支援体制を整えていく所存です。準備が整い次第、お知らせ致します。

詳細については、下記の事務局 HP をご覧ください。

<https://jigyuu-fukkatsu.go.jp/>



補助金

2022
1/7

【第8次ものづくり補助金】
採択結果発表！

ものづくり補助金 第8次 採択結果が発表され、当社にご支援させて頂いた会社様からも採択されました！
通販事業を拡大される老舗和食店さんからのご依頼でした。ものづくり補助金は本年度も引き続き継続予定です。

▼経済産業省資料より

https://www.chusho.meti.go.jp/koukai/yosan/2021/hosei/m_ono.pdf

当社のご支援につきましては、こちらの LINE にお問い合わせください。



補助金

2022
1/27

事業復活支援金 無償申請
ご支援について

令和4年1月31日より事業復活支援金のお申込みが開始します。申請期限は令和4年5月31日までです。

▼事務局 HP より

<https://jigyuu-fukkatsu.go.jp/>

それに伴い、登録確認機関である税理士法人アクセスでは、無償で申請のご支援を致します！申請までの大まかな流れについては、2週目の欄をご覧ください。

無償申請ご支援へのお申込み方法等、詳細につきましては後日配信致します！

また、周りでお困りの方がおりましたら、是非当社公式 LINE をお友だち頂けますと幸いです！



経営に関する知りたい最新情報が
タイムリーに届きます！

アクセスグループ公式 LINE

是非、ご登録ください！



LINE ID : @928wbhhi



私が紹介しました！



内藤 千亜希

人事労務課 スタッフ

大学卒業後、Web制作会社を経て税理士法人アクセスに入社。社会保険労務士の助成金申請、給与計算を担当。お客様への労務相談対応ももっている。

お問い合わせはこちらまで

社会保険労務士法人アクセス

088-631-8119