

# axis news

アクシスグループ

4

2022

## COLUMN

多様性に寛容な組織を作るには？



### 知りたいあれこれ Q & A

No.32 「育児・介護休業法の改正について」

今月のアクシススタッフ

前月配信 LINEトピックス

# COLUMN

多様性に寛容な組織を作るには？

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

アクシスグループ 代表 川人 広平



 axis talk

 axis talk

多様性に寛容な  
組織づくりとは？

動画解説



アクシスグループ 代表  
川人 広平

new

多様性に寛容な組織づくりとは？



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！

Q.

## 多様性に寛容な組織を作るには？

今回は、2022年3月11日にTwitterで投稿した「多様性に寛容な組織を作るには」というテーマでお話したいと思います！



川人広平 @axiskawahito ・ 3月11日

多様性に寛容な組織を作るには、寛容であろうと言うだけではできない「多様性が価値を発揮する仕事」を作り出し、成果が出るようサポートを行い、出た成果を社内外に発信する。それをやり続けて「あの人はこんな長所があって会社に貢献してるよね」って皆が思うようになれば多様性に寛容な組織になる



## そもそも自社に「多様性は必要」か？

まずは、そもそも、大前提として「多様性に寛容な組織になるべきなのか？」「多様性は必要なのか」ということを考えるというステップが必要です。多様性（ダイバーシティ）という、「なんとなく良くさう」なワードで、あった方がいいような気がしますが、実際には、多様性が「必要な組織」と「必要でない組織」があると思います。

例えば、税理士事務所を中核事業とする弊社のような会社が「税金の計算と申告だけを受償で承ります！税金の計算と申告だけしませんが！」というようなモデルでいくのであれば、多様性は

非効率になる場合があります。こういったモデルの場合、税金の計算と申告書の作成ができ、黙々と作業する人を集める方が効率的だと思います。

一方で弊社はそのようなモデルを疑っているわけではなく、様々なサービスをお客様に提供し、付加価値を高めていきたいと考えているので、弊社の価値は多様性がとにかく価値を生むと思います。もちろん税金の申告計算ができる人や税務相談に乗れる人も大切ですが、お客様の様々な悩みを開き出せる人、お客様と仲良くなって様々なお困りごとを引き出してくれる人がいれば、そこに対して何らかのサービスをこちらも提供することができます。

他にも弊社では、お客様のチラシを作成したり、イベントを共に企画することに取り組み始めています。そのようなことができる人も価値を生み出していると思います。

弊社での取り組みもご紹介しましたが、全ての企業様が必ずしも「多様性が必要」とは限りません。大切なのは、「本当にそうなのか？」と疑ってみることです。「多様性」の他にも「効率性は良くなければならない」と言われるとその方が良さそうな感じがするのと同じように、「無駄はない方がいい」「利益率は高い方がいい」「コストを削減したほうがいい」など、「なんとなくフツツと良い感じ」のワードは要注意です。無駄から新しいアイデアが

生まれることもありますし、いたずらに利益率向上やコスト削減だけを追い求めていると顧客満足度を損ねている、ということもあります。

私がよく幹部研修セミナーなどでお話しさせて頂いている「クリティカルシンキング」という思考法は「本当にそうなのか？」と疑ってみるという方法ですが、後継者の方や幹部になる方は、常にその思考を持たれた方が良いと思います。

他にも多様性が重要となる場合に、会社の規模が大きくなるケースが該当します。例えば、何でも前向き考え、行動することができる人や、社内の雰囲気作りができるなどのコミュニケーション能力が高

なる人が増えた。すると三味線弾きで生計を立てる人が増え、その結果三味線が売れるようになる。当時、三味線には猫の皮が必要だったので、猫が捕まえられた。それによってネズミが増えたことで猫がかじられ、桶屋が儲かる。という仕組みのことをいいます。要は一見関係のないところに因果関係が繋がります。最終に結果がでてくるということわざです。

このことわざから得られることは、桶屋を儲かせようとして「桶を買ってください！」と営業活動をしただけではダメで（※営業活動は大切です）、桶を売るにあたり、廻り廻って「何があったら桶が売れるのか」と過程を遡って考え、手打っていくことが大切ということです。

創業社長さんはそうだったことを体感しているかもしれませんが、未熟な状態で会社や事業を引き継

ぐ人、経営者だけではできないことが限られてくるなかで、そういった社内の雰囲気づくりや組織の士気を上げられる人は、とても重要となってきます。

## 「風が吹いたら桶屋が儲かる」ことわざから学ぶこと

「風が吹いたら桶屋が儲かる」とは一見関係のないところに因果関係があることを示す言葉です。風が吹いたら砂が舞い上がり、砂が目に入り目が悪く

く人は、色々な失敗を積み重ねながら自分のレベルをあげていくのでは間に合わない場合があります。なので意図的に「風が吹いたら桶屋が儲かる」という思考を持つておくことが必要です。

## 放っておいて、できるものではない「多様性に寛容な組織」

先ほどの多様性の話に繋げると「多様性に寛容であろう！」と言うことは「桶を沢山売ろう！」と言っているのと同じことです。そうではなく、「何がどうなったら多様性に寛容になるのか」ということを考えることが大切になってきます。そのため必要だと考えているのが、冒頭のTwitterで書いたことです。

このように、様々な個性が輝く仕事を作るとことも経営者の顔の見せ所でもあると思います。

また、多様性が価値を発揮する仕事を用意し、結果が出るように導くには、軌道に乗るまで経営者や幹部がサポートしてあげないといけません。個性が役に立つ仕事を生み出したら、それをビジネス・サービスとして成り立たせるために経営者が伴走をしていく必要があるのです。そして経営者や幹部が、日々の多くの情報の中から多様性が価値を発揮した仕事をキャッチし、それを社内外に発信することも大切です。要は「多様性に寛容な組織」は放っておいてもできるものではないということです。

これら継続することで、社内で自分たちと異なることをしている人がいても「あの人はこんな長所があって、こういうことをやってくれて会社に貢献しているんだね」と皆が思うようになれば、そこにリスペクトが生まれ、様々な個性を持った人を受け入れる組織になると思います。

- |   |                                                         |
|---|---------------------------------------------------------|
| 1 | 多様性が価値を発揮する仕事を作り出すこと                                    |
| 2 | それが成果が出るようにサポートを行うこと                                    |
| 3 | 出た成果を社内外に発信し続けること                                       |
| 4 | それを見て、皆が「あの人はこんな長所が合って会社に貢献しているよね！」と思うと、多様性に寛容な組織になっていく |



## 「オンボーディング」も「風が吹けば桶屋が儲かる」思考

似たような思考として「オンボーディング」という用語があります。2020年8月のニュースレターでご紹介しました。これは日本語で「一緒に搭乗する」という意味を表す言葉です。この言葉には、新入社員をスムーズに社内に溶け込ませ、良好な人間関係を構築し、仕事でのパフォーマンスを上げ離職率を低下させるための取り組みという意味が込められています。「一緒に船に乗る」ということで、「仲間意識」や「自分が組織にしっかりと馴染んでいる」という意識を持たせると、離職率が低く抑えられます。

一般的によく言われることは、入社当日に設定済みのパソコンが用意され、仕事が準備され、歓迎会が開催されるというようなことです。これらも大切



▲アクシスグループの印でご覧いただけます。

ですが、より本質的には、新入社員が「自分はこの仕事を任せられている」という自信と、必要とされている実感を持ち「嬉しい・楽しい・面白い」と思えることだと思います。それが離職率の低下にも繋がるとは弊社では考えています。

そのような意味で、新入社員でもできるだけ早くこなせて先輩よりも上達することができ、成果を出せて、お客様からも感謝される仕事を作ることが。さらに軌道に乗るように会社側がマニュアルなどを準備し、成果が出せるように導き、さらにその成果を社内外に発信することにより、新入社員も「自分たちもこんな価値のある仕事ができたと」思うようになり、皆さんと一緒に船に乗ることができるようになると思います。



通常、税務でのお客様対応は経験を積まないとできないことが多いですが、給付金に関しては短期間でお客様対応のデビューもできるので、弊社ではこのようなオンボーディングの取り組みをしています。

求めている結果を「多様性に寛容であろう」とか「新人の一体感を高めよう」というようなことを直接やろうとするだけでなく、何が巡り巡ってそれに繋がるのかという「風が吹けば桶屋が儲かる」思考を持つことで、結果に結びつきやすくなると思います。

## axis talk



前編

多様性に寛容な組織づくりとは？



後編

「風が吹いたら桶屋が儲かる思考」が必要！？

axis group youtube

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！





知りたいあれこれ

Q & A

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

「育児・介護休業法の改正について」（橋本 育代）

## Q. 2022年4月から「育児・介護休業法」が改正される？

A. 育児・介護休業法が今年4月、10月、来年4月からと3段階に分けて改正施行されます。  
まず今年4月の改正では、「父親・母親が希望すれば仕事と育児を両立するために柔軟に休業することができるように」ことを目的に、事業主に対して、雇用環境の整備や、妊娠・出産の申出をした労働者に対して個別の周知・意向確認をすることが義務付けられました。また、有期雇用労働者について育児休業・介護休業の取得要件が緩和されることになりました。

## Q. 具体的に会社は何をしなければいけないの？

A. 会社は育児休業が取得しやすくなるように、出産の申出をした本人やその上司を対象に育児取得や復帰後についての研修を行ったり、相談窓口を設置したりすることが考えられます。また、パートやアルバイト、契約社員といった、有期雇用労働者の育児休業・介護休業の取得要件が緩和されますので、会社の育児介護休業規程を見直す必要があります。

## Q. パートやアルバイトの方の取得要件は、どのように緩和されるの？

A. 今までパートやアルバイトの方は、引き続き雇用された期間が1年以上であり、また子どもが1歳6ヶ月までの間に契約満了することが明らかになっていない、という2点の要件を満たす必要がありました。

# Q & A

No.32

## 育児・介護休業法の改正について

4月1日からは1点目の「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件が撤廃され、2点目の「子どもが1歳6ヶ月までの間に契約満了することが明らかになっていない」ことだけが条件になります。

つまり、2つの要件のうち1つが撤廃されて無期雇用で働いている人と同様の取得条件になるといえます。

## Q. 10月から改正される「産後パパ育児」の創設と育児休業の分割取得とは？

A. 「産後パパ育児」は通常の育児休業とは別に、男性の育児取得促進のために新しい制度として創設されたものです。妻の出産後8週間以内に取得する育児休業のことで、取得できる期間が4週間以内であることや、「産後パパ育児」自体を2回に分割して取得できること、労使協定の締結に基づき、育児中でも就業できること等の特徴があります。

10月1日からは、1歳未満の子どもについて、ママパパも原則2回まで育児休業を分割して取得できるようになります。そのため、これに合わせて育児休業給付金も分割して受けられるようになります。「産後パパ育児」を取得した場合は、「産後パパ育児」自体で2回の分割、それから通常の育児休業も2回に分割できるようになりますので、子どもが1歳になるまで合計4回の育児休業を取得することも可能です。

最後に、まだ先ですが来年4月の改正では、常時雇用する労働者が1,000人を超える事業主、いわゆる大企業に対しては、育児等の取得状況の公表が義務付けられることになっています。

私が紹介しました！



橋本 育代

人事労務 スタッフ

経理を軸に前職を退職する際、なんとなく興味をそそられた社労士資格を取得。2019年社労士法人アソシエイトに社労士登録。現在はお客様の労務や年金の相談、就業規則作成、労務研修等を行っている。

お問い合わせはこちらまで

アクシスグループ

088-631-8119

登録者数 1500人

# 前月配信 LINEピックアップ



補助金

2022  
3/7

【建設業の事業者様向け】  
2021年11月決算法人の決算  
変更届 締切について

ご存知のことか存じませんが、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ヶ月以内に「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11月決算法人の「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かったため、建設業許可の更新時に未届出分について全て提出しよう指導された」という情報も入っております。御早ご留意くださいませよう、よろしくお願いたします。

なお、行政書士法人アクセスでは1件2万円（税別）で決算変更届の作成を承っております。ご利用の際は、担当者までお気軽にお申し付けください



補助金

2022  
3/12

【第4次事業再構築補助金】  
採択結果発表！

事業再構築補助金4次公募結果発表から少し時間が空いてまいりましたが、税理士法人アクセスとしてご支援させて頂きました。8社のうち、5社が採択されました！採択率62.5%です！

なお、5次公募は3/24締切です。  
6回公募以降では、事業類型や要件が大幅に変更になるようなので、詳細が分かり次第配信致します！



補助金

2022  
3/25

【補助金上限額 100万円】  
小規模事業者持続化補助金に  
「インボイス枠」が設けられます！

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓の取組等を支援する「小規模事業者持続化補助金」において、免税事業者からインボイス発行事業者に転換する場合の環境変化の対応を支援するため、「インボイス枠」が設けられることになりました！

通常枠の補助金上限額は50万円ですが、インボイス枠は上限額100万円です！

小規模事業者持続化補助金とは（経済産業省 資料）  
<https://seisansei.smrj.go.jp/pdf/0102.pdf>

<対象者>

令和3年9月30日から令和5年9月30日の属する課税期間で「一度でも免税事業者であった」または、「免税事業者であることの認められる事業者」で、課税事業者のみ発行可能な登録請求書（インボイス）の発行事業者登録を行い、販路開拓の取り組みを行う小規模事業者であること

※小規模事業者とは、常時使用する従業員数が「商業・サービス業（宿泊業、娯楽業を除く）」の場合5人以下、それ以外の業種の場合20人以下である事業者のことを言います。

<補助額>

上限額100万円（補助率は従来同様3分の2）

<受付開始>

3月下旬

詳細は近日常に公開される公募事項に記載される予定です！  
分かり次第、続報を配信致します！



補助金

2022  
3/29

【事業復活支援金 申請ご支援】  
申込期限のお知らせ

支援金の申請期限は2022年5月31日ですが、お客様の方で資料準備に割かれるお時間も考慮し、当社では、下記の日曜で申請ご支援のお申込みを締め切らせて頂きます。申請ご支援の利用を検討されている方は、早めにお申込みのほどよろしくお願致します。

★願先ではないお客様については、必要な書類や手続きが多く時間を要することから、申込み期限が異なりますのでご注意ください。

願先でないお客様

2022年4月30日（土）23:59 受付まで

願先のお客様

2022年5月10日（土）23:59 受付まで

よろしくお願致します。



LINE ID  
@928wbhhi

## アクセスグループ

税理士法人アクセス

社会保険労務士法人アクセス

行政書士法人アクセス

川人広平公認会計士事務所

株式会社徳島経理代行センター

株式会社高松経理代行センター

株式会社マネジメント・スタッフ

株式会社エムエスサービス

【本社】

〒770-0051  
徳島県徳島市北島町  
1丁目3-3  
TEL: 088-631-8119  
FAX: 088-632-6543

【吉野川支店】

〒776-0005  
吉野川市鴨島町喜未字宮北  
485番地1  
TEL: 0883-26-0182  
FAX: 0883-26-0187

【高松支店】

〒760-0079  
香川県高松市松崎町  
1050-27  
TEL: 087-814-5875  
FAX: 087-814-5876

【東京支店】

〒140-0002  
東京都品川区東品川  
5丁目9番6 1109号

axis news デザイン・制作編集



佐藤 美徳

企画部 スタッフ

美術大学を卒業後、地域プロモーション事業を行う会社に就職し、記事の編集やデザインを担当。その後、母校の大学に3年間勤務。2019年の春に当社に入社し、企画やデザイン制作を担当している。