

axis news

アクシスグループ

9

2022

COLUMN

結果を出すために絶対必要！
“実行し継続する仕組み”とは？



知りたいあれこれ Q & A

No.37 「火災保険改定について」

今月のアクシススタッフ

COLUMN

結果を出すために絶対必要！
“実行し継続するための仕組み”とは？

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。

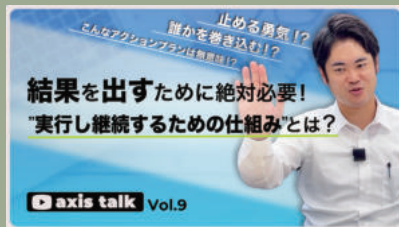


コラム執筆

アシンスグループ 代表 川人 広平



 axis talk



new

結果を出すために絶対必要！
“実行し継続するための仕組み”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.

結果を出すために絶対必要！
「実行し継続するための仕組み」とは？

日ごろから私は後継者や幹部向けの研修を行う機会があり、このような立場の方々に向け、重要なこととして、会社としてやるべきことを理解して「実行することが最重要」という話をよくしています。今回は結果を出すために絶対必要な「実行し継続するための仕組み」について、幹部研修の事例を交えてお話しさせていただきます。

社内の課題と対策案を明確にする「アクションプラン」の作成

幹部研修の中のテーマの一つとして、『アクションプランを作ってもらおう』というものがあります。（アクションプランとは、会社の課題とそれに対する解決策のことです。）研修で作成して頂いたアクションプランを私が添削し、フィードバックしていますが、幹部研修が終わる頃には、随分とプランが変化しているのです、まずはその例をご紹介します。

例えばアクションプランの課題①が「経営理念の浸透」であったとします。その解決策は「課内

会議や朝礼でリーダーから課員に経営理念・方針を伝える」といった内容になりがちです。または、課題②が「人材の定着」だった場合の解決策には「やりがいのある仕事を検討して新人が働きやすい環境を作る」とされることが多いです。

しかしこれでは、実行されないですし、続きません。なぜならこの解決策は全て目的であって、5W1Hが明確になっていないからです。

5W1Hを意識した明確な解決策作りが大切

よくある例		実行され継続するアクションプランの例		
テーマ	タスク	タスク	アウトプット（成果物）	継続する仕組み
1 経営理念の浸透	課内会議や朝礼でリーダーから課員に経営理念・方針を伝える	毎週金曜日に課員が課長に経営理念に合致した事例を提出する	事例の提出（メールや報告書等）	① 実施報告の報告先、会議の出席者、書籍の提出先などで、第三者を巻き込めることで先送りしないようにする
	これはタスクではない、目的が書かれているだけ	月次の会議で経営理念・方針に合致した事例を共有する	会議の実施（会議資料や議事録等）	
2 人材の定着	やりがいのある仕事を検討して、新人が働きやすい環境を作る	新人ができるやりがいのある仕事をリストアップする	やりがいのある仕事リスト	② 共有カレンダーに予定登録することで忘れないようにする
		リストから実際にやるものを選別する	上記リストに実施の有無を記載	
		選別したものについて業務フローやマニュアルを作成する	業務フロー・マニュアル	

まず①の課題に対して私が提案したい解決策は、まず最初に「月次の会議等で経営理念・方針に合致した事例を共有する」、そのために「毎週金曜日に課員が課長に経営理念に合致した事例を提出する」ということです。さらにはこの月次会議や毎週金曜日に定められたタスクを、社内の共有カレンダー（Outlookなど）に繰り返し予定で入れておくことよいでしょう。ポイントとしては、5W1Hが明確になっていなければ最終的には「しない・継続できない」ということになってしまいがちということです。



例えば「How（どのように）」について、「課員に経営理念・方針を伝える」ということでどのように伝えるのでしょうか？あくまで個人的な意見ですが、経営理念・方針を浸透させた時に、ただ読ませるだけというやり方よりも具体的な事例で話した方がより伝わると思います。誰か・何をして・お客様からどんなリアクションがあったのか…そういった経営理念とマッチした事例を紹介することで、課員は理解がしやすくなります。

次に「When（いつ）」についても、「課内会議や朝礼でリーダーから課員に経営理念・方針を伝える」ということですが、「課内会議や朝礼」の度に毎週経営理念を伝えるということなのでしょうか？朝礼となると毎日ですが、そんなにネタを用意することが出来るのでしょうか？あるいは何回かに1回というのでしょうか？「課内会議や朝礼」と書いてWhenを示しているようにも見えますが、実は明確に詰めていないことが分かります。

例えば毎日事例が出てくるかという、そういう訳ではないかと思えます。しかし月に1件であ

れば出てくるのではないのでしょうか。したがってこの場合は、「月次の会議で事例を共有する」と決めるは、Whenが現実的かつ明確になると思います。さらに、放っておいても毎月共有する事例が出てくるわけではありません。共有するための事例収集も仕組み化しておく必要があります。したがって「毎週金曜日に課員から課長へ事例を提出する」というタスクにするのが良いと思います。

さらに、このタスクが確実に実行され、継続するためには、この全てを共有カレンダーで共有しておけば良いと思います。こうすることで、タスクを一人でこなすのではなく、皆で共有して管理できるため継続に繋がります。

次に②の課題の解決策で言うと、「働きやすい環境を作る」といったことがよく挙げられます。しかしこれは手段ではなく、目的が書かれているだけであったこの目的を実現するために、「何をやるべきなのか」をタスクとして書くべきです。よって、まず実行されるために「1. 新人ができるやりがいのある仕事をリストアップする」「2. リストから実際にやるものを選別する」「3. 選別したのについて業務フローやマニュアルを作成する」というタスクが良いと思います。そうすればやりがいのある仕事リストや業務フロー、マニュアルという成果物が明確になるため、実行したかどうかが見える化でき、結果、実行される確率が上がります。

5W1H

5W : When（いつ）・Where（どこで）・Who（だれが）・What（何を）・Why（なぜ）
1H : How（どのように）

アウトプットを明確にしたら、第三者を巻き込み継続につながる

5W1Hを意識して明確にすることで、アウトプット（成果物）が明確になります。例えば先ほどの事例①で「月次の会議等で経営理念・方針に合致した事例を共有する」ということもやったかどうかが明確ですし、「毎週金曜日に課員が課長に経営理念に合致した事例を提出する」に関しても提出したメールやチャットがアウトプットになります。また他の事例でも、「新人ができるやりがいのある仕事をリストアップする」で作成したリス

とです。例えば毎月会議をやるということは、一人ではなく他の人を巻き込むことになりすよね。会議までやらなくても提出や報告でコミュニケーションを生むようにすれば第三者を絡ませることになり、継続されやすいと考えています。これは、共有カレンダーを使ったスケジュール管理も同じです。一人で予定して管理しているとなんとなく流れてしまっ「まあ、いいか」になりがちですが、他者と管理をする

コミュニケーションは性善説・仕組みは性悪説

幹部研修でよく「コミュニケーションは性善説・仕組みは性悪説」という話をします。まずコミュニケーションでは、相手のことを信頼して、「こういう風になったらいいね」、「これやりたいから頼むよ」、という感じにするべきです。しかしルールやアクションプランのような仕組みを作る時は、性悪説で、「放っておいたらできない・続かない」と思った上で、他人に対しても自分に対しても少し悲観的な前提で作る方がいいです。

いは実行も継続もしません。何も明確にされていないのに、会議が終わろうになった時に大切なことが「止める勇気」。これは幹部も後継者も同じで、「ちよちよ、待つ！まだ決まっていますよ！」と言う勇気が大切です。「いつまでに明確にするのか？」まだ決まらないのであれば、「何月何日に最終決定するのか？」等こういうことを詰めていってほしいです。このようなことも含めてやはり第三者を絡めることはとても大切です。

トや「リストから実際にやるものを選別する」「選別したものについて業務フローやマニュアルを作成する」で出来た業務フローやマニュアルもアウトプットとできるわけです。こうすれば、やったかどうかが明確になりますし、アウトプットが明確なので、指示も明確に伝わりやす。

このように5W1Hとアウトプットがしっかり明確になったら、もう一つのポイントが第三者を絡ませることによって、続く仕組みをつくるというこ

そうはなりにくいものですね。

進化する企業と変わらない企業というのは、当たり前のことをしっかりと実行して継続できるかの差がほとんどだと感じている。前者では社長や幹部の人たちがそのような思考を持って管理していると思われるのですが、後者では皆でふんわりと「触きやすい環境作ろう」としているだけなので、前者と大きく差が開いてしまっているのです。

ちなみに「まーお願いします」「引き続き検討しましょう」というのはNGワードで、計画が流れてしまう要因になります。すぐに答えを出すことが困難な場合であっても、例えば何月何日に会議を行うかを決める、仮案でもいから提出することなどを決めて、すぐに答えが出せないとしても、しっかりアウトプットを明確にしましょう。会議など話し合いの最後で「引き続き検討しましょう」などと言って終わって



自身の体験から感じた「意欲な自分でも継続する方法」

弊社では2、3年ほど前から新型コロナウイルスが流行したことをきっかけにLINE公式アカウントを始めました。過去のデータを見ると、月平均で8.5通ほどメッセージを送らせていただいて、企業の公式LINEでは、結構継続ができています。おかげさまで登録者数も1700人を超えました！また、Instagramも毎週投稿し、YouTubeも（再生回数は少ないですが（笑））しっかりと続いています。

しかし、これは全て私一人で行っているわけではなく、企画部を作ってその人たちにお願いを

私たちがaxisが実行と継続のサポートを行ったりもしています。具体的には、axisという第三者を巻き込んで毎月企画会議を行い、継続するためのベースメーカーにする、さらに新しいことを実現するには、様々なことを表現し、伝えるためにパンフレット・チラシ・動画・社内報やSNSの更新などといった制作物が必要になってきます。しかし、自分にスキルや感覚がなかったり、忙しくて手が回らないなどの理由が障害になり、結果、新しいことが出来ない・続かない

して進捗管理をしてもらっているから継続できているのだと思います。私自身意欲な人間ですから、こうしてお尻を叩いてもらわないと続きません。このことから私が行っている幹部研修では、実行力に関して『実行し継続』のための仕組み作りの話や、誰かを巻き込むことは非常に重要なことだということを話しています。

例えばお客様の中に「何か新しいこと（新商品開発・SNS活用・採用強化など）をしたい！」と思われている、自分たちだけで後回しになりがち…という方たちもいます。そんな時に

ということになりがちです。そのために、axisが必要な制作物の制作をお引き受けしたりもしています。このように、我々“axis”という第三者を巻き込んでお客様の実行と継続のお手伝いを行う「企画広報支援」を今年の春頃がスタートしています。

ということですが、今回は幹部研修の中のテーマでもある「結果を出すために絶対必要！「実行し継続するための仕組み」」について紹介させて頂きました。

実行と継続を支援する“企画広報支援”

企画部では、徳島県をはじめとする中小企業・個人事業主様の企画広報支援を行っております。ご興味のあるお客様は、弊社担当者までご連絡ください。

このようなお悩みを持つ方にオススメです！

- ・新しいことをやりたいけれど、続かない。
- ・アイデアや解決策は思いついているのに、忙しくて手が回らない・形にできない。
- ・社内に自分の考えを「形にできる」人がいない。ボールを投げる相手がない。
- ・積極的に採用していきたいのに、そもそも応募が来ない…



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

「火災保険の改定について」（森本 香奈江）

Q & A

No.37

火災保険の改定について

保険会社から案内があったり、各メディアの報道などで既にご存知の方も多いのではと思いますが、2022年10月1日以降に契約・更新する火災保険について、保険料の値上げなどが予定されています。今回は2022年10月からの火災保険の改定についてお話しします。

Q. 火災保険の改定！どのように変わるの？

A. 今回の改定には3つのポイントがあります。1つ目は火災保険料の改定、2つ目は契約期間の短縮、3つ目は自己負担額の引き上げです。まず、1つ目の火災保険料の改定からご説明します。

火災保険料というのは、支払い保険金の原資となる「純保険料率」と、損保会社の運営資金となる「付加保険料率」で構成されています。「純保険料率」は、自然災害のリスクや社会状況を見据えながら適正な水準であるかを検証して、業界団体である損害保険料率算出機構が算出しています。そして、純保険料率が引き上げられれば、それをもとにして損保各社は保険料の値上げを実施しているのですが、その影響を受け、保険料が改定になるのがこの2022年10月からというわけです。

Q. 契約期間の短縮、自己負担額については、どのように改定されるの？

A. 2つ目の契約期間の短縮について、こちらも保険料に影響を与える内容となっています。現在、火災保険は最長18年間の契約ができるのですが、これが5年へ短縮されます。契約期間が短縮されると、まず長期割引のメリットが少なくなります。そして、更新の回数が増えるということになります。

最後に、3つ目ですが、自己負担額（免責金額）が引き上げられます。自己負担額は、その金額までは保険が適用されず、自分で負担する金額のことです。自己負担額が自分で選択することができますが、それが最低5万円ほどは発生するようになるそうです。これについては、自己負担額を高めめに設定して保険料を安く抑える、ということもできます。

あくまで保険は高額な補償のために備える、という考え方がすね。

Q. どれくらい値上がりするの？

A. 建物の構造や築年数、都道府県で変わってはくるのですが、例えば築15年、木造の建物とすると、徳島県では27%の上昇見込みです。大阪だともっと高く43%となっています。

Q. 保険料負担を抑えるために、できることはあるの？

A. 対策として、ご自身が今入っている火災保険の見直しをして、場合によっては9月30日までに途中で解約して新たに入り直す、という方が保険料が安くなるかもしれません。もちろんすべての方に当てはまるわけではなく、契約の内容によっては、そのままの方がいいケースもあります。慎重に、加入中の保険会社に詳細を確認することをおすすめします。

／私が紹介しました！／

お問い合わせはこちらまで



森本 香奈江

ファイナンシャルプランニング士 主任 シニアアドバイザー
社会保険労務士

大学卒業後、2010年税理士試験に合格し、税理士法人アクシスに入社。会計を担当し、一般法人のほか社会福祉法人を多く受け持つ。

アクシスグループ

088-631-8119

アクシスグループ
LINE 公式アカウント

登録者数
1700人突破!

おかげさまでアクシスグループLINE公式アカウントの登録者数が1700人を突破しました!
これからもお客様のお役に立つ情報を配信してまいります!

周りのお知り合いの方に、是非ご紹介ください!



補助金や助成金、各種サービスなど最新情報がいち早く届く!



LINEで質問OK!



申請ご支援など資料のやりとりはLINEで完結!

知っておこう! 労務の改定

[最低賃金の改定 & 雇用保険料率の改定]

最低賃金の改定

2022年10月6日より、徳島県の最低賃金が、824円 ▶ **855円** に改定されます。

雇用保険料率の改定

※赤字は変更部分

令和4年10月から、労働者負担・事業主負担の保険料率が変わります。

令和4年10月1日以降に締め日を迎える最初の給与計算期間から新料率の適用となります。

例) 10月20日締 → 26日払 から新料率となる。

▼9月30日までの雇用保険料率 (R4/4/1~9/30)

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業者負担		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業 (3年度)		3 / 1,000 3/1,000	6.5 / 1,000 6/1,000	3 / 1,000 3/1,000	3.5 / 1,000 9.5 / 1,000 9/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業 (3年度)		4 / 1,000 4/1,000	7.5 / 1,000 7/1,000	4 / 1,000 4/1,000	3.5 / 1,000 11.5 / 1,000 11/1,000
建設の事業 (3年度)		4 / 1,000 4/1,000	8.5 / 1,000 8/1,000	4 / 1,000 4/1,000	4.5 / 1,000 12.5 / 1,000 12/1,000

▼10月1日からの雇用保険料率 (R4/10/1~R5/3/31)

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業者負担		①+② 雇用保険料率
			失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業		5 / 1,000	8.5 / 1,000	5 / 1,000	3.5 / 1,000 13.5 / 1,000
農林水産・ 清酒製造の事業		6 / 1,000	9.5 / 1,000	6 / 1,000	3.5 / 1,000 15.5 / 1,000
建設の事業		6 / 1,000	10.5 / 1,000	6 / 1,000	4.5 / 1,000 16.5 / 1,000

毎月の給与計算では、次のように変更してください。

これまで
一般の事業 0.3% → **0.6%**
その他の事業 0.4% → **0.6%**

2023年度の年度更新の手続きの際に、変更後の料率で計算します。