

LEADBRAIN TIMES

[MAY 2023]

会社経営に必要なひと、お金、目標を相談できるパートナーでありたい

vol. 036

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレインLBインタビュー
株式会社Big Sky Project
代表取締役高橋 良さん業務改善助成金の活用を
ご検討の皆さまへ今月の
労務注目情報MONTHLY RECOMMEND
今月のおすすめ飲食店
初代・鷺沼店

今月のごあいさつ

今話題の...

リードブレイン代表・皆川知幸

【五月晴れが続いていますね。お元気で過ごしてはいかがでしょうか。新緑が眩しい季節です。お散歩などで、自然を感じながらリフレッシュしてみたいかがでしょうか。5月は新しいスタートを切る方が多い季節です。新しいことにチャレンジしてみるのも良いですね。梅雨の季節に向けて、体調管理には十分気をつけましょう。】

いきなりですが、今話題のChatGPTを使って5月のあいさつ文を書いてみました。まあ、正確にはChatGPTの回答をコピペしただけですが(笑)ちなみにChatGPTとは、...【OpenAIによって開発された、自然言語処理の人工知能技術の一つです。GPTは「Generative Pre-trained Transformer」の略で、大量の自然言語テキストを学習することによって、自然な文章を生成したり、文章に関するタスクを解決することができます。ChatGPTは、様々な分野で利用されており、例えば、言語モデルの学習や文章生成、自動翻訳、音声認識、対話システムの開発などに応用されています。また、このような技術は、今後ますます進化することが予想されています。】ということらしいです。これもChatGPTに聞いてみました。(笑)

そして更に今後の課題についてChatGPTさんに聞いてみましょう。どうしたら人出不足問題は解消しますか?と聞いてみました。

【人材不足の解消方法としては、以下のようなものが考えられます。

1. 働き方の改革 労働時間の短縮や柔軟な働き方、育児休暇や介護休暇の充実など、働き方の改革によって、より多様な人材を確保することができます。
2. 採用の幅を広げる 多様な人材を採用するためには、就業規則の見直しや、障がい者雇用や外国人労働者の採用など、採用の幅を広げることが必要です。

3. 教育・研修の充実 自社の業務に必要なスキルや知識を習得できるように、社員の教育・研修を充実させることで、自社で必要な人材を育成することができます。
4. 退職者の再雇用 退職者を再雇用することで、即戦力を確保することができます。退職者が過去に培った経験やノウハウを活かすこともできるため、効果的な人材確保の方法の一つです。
5. 外部委託の活用 業務を外部委託することで、自社の人材に必要な業務に集中させることができます。また、外部の専門知識や技術を活用することで、自社の業務の質を向上させることができます。

以上のように、人材不足の解消方法は様々ありますが、働き方の改革や採用の幅を広げること、教育・研修の充実など、自社内での人材の育成に注力することが重要です。また、外部委託や退職者の再雇用など、柔軟な人材確保の方法を取り入れることも有効です。】

いかがでしょうか? 結論、私の意見は、「まあそうだよね」です。(笑) もちろん今後AIの進化によって、われわれ専門家でも考えられない、最適な解が出てくるかもしれません。ただ今の現状では、無難な回答をまとめてくれるツールといった感じでしょうか。ただ、これはこれで役に立たないということではなく、むしろ思考を整理してくれるので便利なまとめツールであると私は考えます。VUCA、複雑系の時代はさまざまな情報が氾濫し、目的を逆に見失いがちになり、思考が散漫になってしまっている経営者が多くみられます。そういう方こそ、ChatGPTを活用して思考を整理して、そこからオリジナリティを考えるきっかけとして活用するのが最も効果的な使い方では?と感じました。

※今のところはですが。

第2回 /
株式会社Big Sky Project
代表取締役 高橋 良さん



経営に関わる方々にご登場いただき、細かなプロフィールや今考えていることを皆様楽しくご紹介する“LBリレーインタビュー”。第2回目は、埼玉で居酒屋と餃子のテイクアウトを運営されている、株式会社Big Sky Projectの高橋良さんにお話を伺いました。第3回居酒屋甲子園では決勝進出も果たした高橋さん。飲食業との意外な出会いや、新人教育で心掛けてのことなどをお聞きしました。

接客や人と話すのが苦手な子はいない

大切なのは突破口を見つけ、成功体験をつまませてあげること

まずは簡単に自己紹介をお願いします



Big Sky Projectの高橋 良です。千葉県船橋市出身で、現在は埼玉県で居酒屋3店舗、餃子のテイクアウトを3店舗経営しています。飲食に出会うまではずっとスポーツをしていました。幼少期はサッカー、高校を出てからはスノーボードにはまり、海外でスノボをするために、ワーキングホリデーを利用してカナダにも行きました。そうやって20代前半を過ごしました。

飲食店を始めた経緯を教えてください

実は飲食は日本で始めたのではなくて、先程話したワーキングホリデーでカナダのバンクーバーに行った時に始めました。ちょうど観光のオフシーズンの12月頃に行ったのですが、どこも雇ってくれる場所がなくて…**いろんな業種にレジュメを出して、たまたま受かったのが飲食でした。**そこが元々日本でやっていた会社だったので、とても良い会社だったんです。居酒屋のような

お店で、楽しかったし、有難いことにたくさんのことを学ぶことができました。それで気づいたら飲食でやっていこうと思っていました。その後は、**日本の居酒屋での経験がなかったので、修行したいという思いで日本に帰ってきました。そこで居酒屋甲子園と出会ってエントリーしたり、色々な経験をさせていただいて、最終的に社内独立というかたちで独立しました。**

今の悩み、何かありますか？

皆さんも悩んでいらっしゃるような水道光熱費の高騰ももちろんありますが、**うちは人材ですかね…。若い人がなかなか入らないのが悩みです。**昔は30代前半ぐらいのメンバーで賑やかにやっていたけれど、そのまま年がスライドして30代後半、40代が中心になってきて。安定感はあるのですが、活性化しづらいかなと思っています。あと10年すれば身体も心配になってきますね。良い意味で、若い人が入ってより良くなってくれるといいですね。



飲食店経営におけるこだわり、大切にしていることありますか？

僕がよく言っているのが「QSCの大切さ」と「目配り気配り心配り」です。シンプルですけど、**まずQSCという土台があって、そしてお客様に目を向けて色々気づいて行動すること。それがホスピタリティやいろんな行動に繋がっていくから、大切だと思えます。それから社員には、アルバイトの子に背中を見せようね、成功体験を積ませてあげようねと言っています。**

例えば新人さんがお客様のお皿を下げに行くときには「こちらのお料理いかがでしたか？と聞いてごらん」と伝えるんです。そうすると、お客様から「おいしかったよ」という言葉を頂けたりして、そしたら新人さんはやっぱり嬉しいじゃないですか。そういう小さい成功体験を積ませてあげると、喜んでもらえて嬉しいとか、ありがとうをもらえる数が増えたりして、接客の楽しさに気付いていくと思うんですよね。あとは新人さんにどんどん常連さんの共有をして、話しやすい雰囲気を作るようにしています。**よく接客が苦手と思込んでいる子がいますが、そういう子は経験や成功体験が少ないだけだと思うんです。**意外と苦手だと言っているにも実際には違うことが多い。そもそも、人と話すことが嫌いって人はあまりいないと思っています。そういう子の突破口を見つけられるように心がけています。



尊敬する人はいますか？

2人いるのですが、1人目はカナダで飲食店に勤めていた時にお世話になった師匠です。今もカナダで何店舗も経営されていて、独立者も輩出されている方です。2人目は前の会社の上司である田辺さん*です。田辺さんはアメリカに5~6年いた経験があった

そうで、僕の海外で育ってきた環境をととてもよく理解してくれていました。今は東京で飲食店を運営されていて、実は第3回の居酒屋甲子園では一緒に壇上に立ちました。彼の作る料理はとにかく美味しく、センスの塊だなと思っています。

5年後、10年後のビジョンはありますか？



海外にいた経験を活かして海外出店をしたいですね。弊社の総料理長が、元タイインドネシアにある日本大使館で料理人をしていた経験があるので、彼と一緒にインドネシアでやろうよという話をしています。今度新しい業態でうどんを始めますが、まずは日本人に受け入れられるうどんをしっかりと作って、それから現地に合わせたうどんを自社流にアレンジして作ってみたいです。

生まれ変わるなら何になりたいですか？

もう一度『高橋良』をやりたいですね。これまでにいろいろあった分岐点で、もし別の選択をしていたらどうなっていたんだろうと思います。例えば、あの時カナダに行っていなかったら今頃何を

しているんだろうとか…。今の人生に満足していますが、今とは違う道を進んでいる人生も気になりますね。

高橋 良 RYO TAKAHASHI
株式会社Big Sky Project 代表取締役

22歳でカナダに渡り、飲食業と出会う。その後31歳で独立し、「男のガチンコ厨房 おうげん」や「弥次郎兵衛」、「餃子のたかはし」と、埼玉県で居酒屋3店舗、餃子のテイクアウト3店舗を運営。理念でもある「関わる人の心を満たし、感動を追求し、社会貢献し続ける」を追求し、頼もしい仲間たちと共に走り続けている。

***田辺さん**
(株)OTO'S DINING 代表取締役 田辺 乙彦氏。

1971年9月生まれ。東京・練馬を中心に「魚介イタリアン酒場 北町商店」などの居酒屋を運営。第3回居酒屋甲子園では全国大会出場を果たした。

設備投資や賃上げに活用できる助成金/ 業務改善助成金の活用を ご検討の皆さまへ

コロナ禍の苦しい経営状況下においてこれまで以上に労働環境の生産性向上に取り組む事業者も多く、業務改善助成金の活用をご検討されている方もいらっしゃるのではないのでしょうか。しかし、受給するにあたっては要件を満たし、正しく申請手続きを進めなければならないため、注意が必要です。そこで今回は活用の前に知っておきたいポイントや注意事項について解説いたします。

業務改善助成金とは？

助成金

賃金の引上げ + 設備投資等
設備投資等に要した費用の一部を助成

業務改善助成金とは、生産性向上に資する設備投資(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)を行うと同時に、従業員の最低賃金を一定額(各コースに定める金額)以上引き上げた場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

※当該内容は令和4年度までの実際の受給事例を基にした内容です。管轄の労働局によっては対応が異なる場合もございます。

活用スケジュールについて

	内容	担当
交付申請 2~3週間	業務改善助成金のお問い合わせをいただいた後、まずは賃金台帳等を基に申請要件に該当するかの確認をいたします。	弊所
	その後事業実施(設備投資)にかかる費用の見積書、相見積もり書等必要書類、情報をいただき、交付申請書等の書類を作成し交付申請を行います。	事業者 弊所
交付決定までの審査期間 約1~2ヶ月	追加書類を求められるケースが多く、場合によっては長期化します。	労働局
交付決定~事業実施 約1~2ヶ月	提出した見積書の内容で実際に納品から支払いまでの事業実施(設備投資)を行い、賃金の引上げを行います。	事業者
	助成金の要件に応じて就業規則を改訂し、すべて完了すれば実績報告書を作成し提出します。	弊所
実績報告の審査期間 約1ヶ月	追加書類を求められるケースが多く、場合によっては長期化します。	労働局
助成額最終決定、入金 約2週間	実績報告の内容が認められれば事業者へ直接入金されます。	事業者 労働局
状況報告 賃上げから6ヶ月後	その後の賃上げ状況、解雇の有無について労働局に報告します。	弊所

最短でも申請から賃上げや事業実施を経て、助成金が入金されるまで、**6ヶ月の期間が必要**になります。

交付申請をするまでに気を付けたい注意事項

1 賃金を引き上げる対象者について

時給換算し、地域の最低賃金+30円以内であれば社員、アルバイト問わず対象にできますが、入社して3か月経過していない、申請前3か月の間の労働日数が極端に少ない、または賃金引上げ前に辞める可能性のある方は対象にできません。休業している場合も労働の実態が確認できない場合は審査が困難になります。

学生のアルバイトで、卒業と同時に退職予定の従業員等は要注意です！

2 事業実施(設備投資)の見積書について

- ✓ 機械等の設備を導入する場合、その導入に必要な搬入費や付属品も対象経費として認められます。
- ✓ 相見積もりを取得する際は導入する設備や内容と同じ型番、同じ内容(項目)で取得いただく必要があります。設備が中古品の場合は、事前に確認が必要になるためお早めにご相談ください。

3 納品、支払は交付決定後

交付決定後の助成金受給申請(実績報告)では領収証や振込明細を提出します。交付申請の審査期間中など、**交付決定日より前に納品や支払をしている経費についてはすべて対象外になりますのでご注意ください。**

活用スケジュールにもある通り、**交付決定までは3~4か月ほどかかります。**助成金を活用した設備投資をお考えの際は、導入前に余裕をもってご相談ください。

交付決定が決まってから気を付けたい注意事項

1 納品書や請求書などのコピーの保管・提出は必須

交付決定があり実際に事業実施(設備投資)を行っていただく際の、設備の導入前後の写真、納品書、請求書、領収書、振込明細、通帳のコピーは保管および提出が必要です。またこれらの帳票類に記載されている金額は交付申請時の見積書に記載の金額と同じ内容、同じ金額でなければなりません。

2 途中から時給を下げてはいけない

賃金引上げ後事務所異動等の理由でも、**途中から時給を引下げることはNGです。**

業務改善助成金の活用をご検討の皆さまへ

このように業務改善助成金の活用には注意すべき点が多くあります。手順を間違ってしまうと申請が受理されず活用できないケースも見

受けられますので、きちんと事前に弊所、またはお近くの専門家へご相談の上手続きを進めましょう。

助成金申請サポートサービス

複雑で手間のかかる助成金申請を、受給可否や受給可能額の診断から、就業規則の作成・改訂、書類の作成・申請までトータルサポートいたします。お気軽にご相談ください！

【助成金申請サポート料金/申請1件につき】

▼成功報酬

- ・申請時 申請額の10% ※不支給時は返還
- ・交付決定時 申請額の10%
- ・計画書作成等 30,000円/件 (助成金申請に伴う計画書等の提出)

※交付決定された場合は、助成金受給額に関わらず最低報酬として10万円(税抜)頂きます。
※リードブレーンと顧問契約のないお客様については別途ご案内いたします。

今月の 労務注目情報



障害者雇用率の引き上げが決定【令和6年4月～】

障害者雇用促進法に関する政省令が改正され、障害者雇用率の引き上げなどや支援策の強化が実施されることが決まりました。ポイントを確認しておきましょう。

▼ 障害者雇用促進法に関する政省令の改正のポイント

1 障害者雇用率(障害者の法定雇用率)が段階的に引き上げられます。

令和6年4月から段階的に施行

障害者を雇用しなければならない対象事業主には、下記の義務があります。

- ✓ 毎月6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ✓ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任(努力義務)

	民間企業の法定雇用率	対象事業主の範囲
令和5年度	2.3%	43.5人以上
令和6年4月	2.5%	40.0人以上
令和8年7月	2.7%	37.5人以上



2 除外率が引き下げられます

令和7年4月施行



4 障害者雇用のための事業主支援の強化(助成金の新設※・拡充)を行います。

※雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金の新設を予定

令和6年4月施行

3 障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります

- ✓ 精神障害者の算定特例の延長

令和5年4月施行

- ✓ 一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定

令和6年4月施行



昨年の実質賃金0.9%減 ～毎月勤労統計調査令和4年分結果

毎月勤労統計調査とは、賃金、労働時間及び雇用について、全国及び都道府県別の変動を明らかにすることを目的に、厚生労働省が実施している調査です。その前身も含めると大正12年から始まっており、統計法(平成19年法律第53号)に基づき、国の重要な統計調査である基幹統計調査として実施しています。毎月勤労統計調査は、常用労働者5人以上の事業所を対象として毎月実施する全国調査及び都道府県別に実施する地方調査のほか、常用労働者1～4人の事業所を対象として年1回7月分について特別調査を実施しています。

【厚生労働省「毎月勤労統計調査 令和4年分結果速報」】
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r04/22cp/22cp.html>



▼ 現金給与総額と実質賃金

現金給与総額は前年比2.1%増の326,157円となり、1991年以来31年ぶりの伸び幅となりました。一方、物価の変動を反映した実質賃金は前年比0.9%減少と、2年ぶりのマイナスとなりました。現金給与総額(名目賃金)は、コロナ禍で落ち込んだ経済の回復を背景に増加しましたが、賃金の実質水準を算出する指標となる物価(持ち家の家賃換算分を除く総合指数)が3.0%の上昇となったため、実質賃金はマイナスとなりました。給与総額のうち基本給にあたる所

定内給与は1.2%増、残業代などの所定外給与は5.0%増となりました。賞与を含む特別に支払われた給与は5.1%増と大きく伸びました。就業形態別にみると、正社員など一般労働者の給与総額は2.3%増、パートタイム労働者は2.6%増でした。厚生労働省は「コロナの影響で落ち込んでいたボーナスが4年ぶりに増加するなど給与は増加傾向であるものの、物価の上昇に賃金が追いついていない状況」としています。

▼ 労働時間

労働者一人平均の総実労働時間(就業形態計)は、昨年比0.1%増の136.2時間でした。そのうち所定内労働時間は0.3%減の126.1時間、所定外労働時間は4.6%増の10.1時間となりました。



▼ 雇用



常用雇用(就業形態計)は昨年比0.9%増の51,342千人となりました。就業形態別にみると、一般労働者は0.5%増の35,130千人、パートタイム労働者は1.9%増の16,212千人でした。

最後に

今月は「障害者雇用率の引き上げ」、「毎月勤労統計調査」についてご紹介いたしました。毎月勤労統計調査は厚生労働省のホームページにて過去の結果も確認することができます。気になる方は是非ご確認ください。

またリードブレーンでは、労務相談や社会保険の手続きなど、労働環境を整えるためのサポートをしております! ご興味がありましたら下のQRコードよりお問い合わせください。

労務顧問サービス

単なる労務管理の視点からだけでなく、多岐にわたる「人」の問題について専門の社労士が貴社の現状に即した、最適な解決方法をアドバイスさせていただきます。

22,000円(税込)～

お問い合わせはこちら



LB広報部チョイスの
今月のおすすめ店



今月の担当:N・S

初代・鷺沼店

クリーミーで濃厚な味わい！ 話題の「白いカレーうどん」

今月ご紹介するのは川崎市宮前区、国道246号線沿いにある「初代・鷺沼店」です。店内は広く、中庭もあるので、景色を楽しむことができます。また隣席との空間が広く、日中はガラス張りの大きな窓から日差しが入ってくるので、ゆったりとした時間を過ごすことができます。そしてこちらのお店は、テラス席(屋内)であればペットの同伴も可能だそうです。カフェマットを持参すれば犬を座席に座らせることもできますし、壁にリードフックが付いているので、安心して一緒に過



ごすことができます。こちらの看板メニューとも言えるのが、「白いカレーうどん」です。濃厚なカレーうどんの上に、ふわふわの白いムースが乗っています。ムースの招待はじゃがいもに、生クリーム、スパイス、そばの二番だしを足してメレンゲ状にしたもので、カレーのスパイシーさをまるやかに包み込んでくれます。大人だけではなく、子供も楽しめる優しいお味です。また、デザートバナナパフェも大人気で、13時頃には売り切れてしまうのだとか。キャラメリゼされたスライスバナナがとてもきれいで、見た目も味も楽しめる一品です。明るくゆったりとした雰囲気でお料理はまさに絶品でした。皆様もこだわりの白いカレーうどんをぜひお試しください！

初代・鷺沼店

〒216-0003 神奈川県川崎市宮前区有馬4-4-2

MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

セミナー情報

弊社代表の皆川が下記日程のセミナー・勉強会
において講師として登壇いたします！

- 5/16 はるか会セミナー @大阪
- 8/21 居酒屋甲子園青年経営塾 @新潟
- 9/11 居酒屋甲子園青年経営塾 @鹿児島
- 10/16 居酒屋甲子園青年経営塾 @岡山



これまでも様々な講演でセミナーの講師を務めてきましたが、お陰様で今年度も多数の講師依頼をいただいております。オフラインでの開催が増えてきておりますので是非お近くの方はご参加ください！セミナーの詳細は弊社ホームページの「お知らせ」よりご確認ください。



リードブレイン
ホームページ「お知らせ」
はこちらから



LEAD BRAIN

経済産業省認定 経営革新等支援機関
リードブレイングループ

リードブレイン株式会社
リードブレイン社会保険労務士法人
リードブレイン行政書士法人

TOKYO OFFICE 〒101-0027 東京都千代田区神田平河町1 第3東ビル301
TEL 03 5835 2805 FAX 03 5835 2825

NAGOYA OFFICE 〒466-0051 愛知県名古屋市中区和区御器所 3-10-5 3階
TEL 052 890 7841 FAX 052 890 7845