

LEADBRAIN TIMES

[MARCH 2024]

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. 046

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレイン第1回 社長の夢
ACE GROUP代表
牟田凱騎氏外国人雇用セミナー
を開催しましたお役立ち
労務注目情報MONTHLY RECOMMEND
今月のおすすめ飲食店
イタリアン酒場 真の日

今月のごあいさつ

量質転化

リードブレイン代表・皆川知幸

皆様は量質転化という言葉をご存知でしょうか？

『量質転化の法則』とは、量を積み重ねていくと質的な変化が起こるということです。多くの物事・事柄に共通して言えますが、質を高めたいのであれば「質が変化するまで量をこなす」ことが大切で、本質が変化しない段階で量をこなすことをやめしまうと、質を良くする方法がわからないまま終わってしまうケースがあるということです。

ここから何を伝えたいのか。それは経営者の皆様は、どれだけ仕事をしていますか？ということです。世の中、タイパ、コスパ、仕組み化、効率化、など労働生産性をあげることが至上命題となり、ブームとなっています。ただ、これはあくまで会社組織のマネジメントの話であって、経営者個人の話ではありません。世の中や従業員にタイパ、コスパを求めながら、経営者がどれだけハードワークをできるかどうか、私は重要だと思っています。

シンプルに言えば、成功する経営者は常に仕事をしています。それだけです。そして、ハードワーク(量をこなす)経営者はそれを質の向上につなげて、成果(利益)につなげているということです。

ハードワーキングと量質転化を紐づけると、ハードワーキングな人は、与えられたリソースや時間を最大限に活用し、効率的に量質転化を実現する能力を持っています。ハードワーキングな人は、与えられた仕事やプロジェクトに対して真剣に取り組み、効率的にタスクを遂行します。彼らは、入力されたリソースや時間を最適に活用し、最高品質の成果を生み出すことに集中します。彼らは自分の能力や努力を最大限に発揮し、与えられた課題を克服し、成果を達成します。

例えば、ハードワーキングな起業家は、限られた資金や時間を最大限に活用して、自分のビジネスを成長させます。彼らは効率的なリソース管理や戦略的な計画を通じて、ビジネスの量質転化を実現し、市場での競争力を高めます。

つまり、ハードワーキングな人は、与えられたリソースや時間を効率的に活用し、量質転化を最大限に実現することで、成果を生み出す能力を持っています。この能力がある経営者のもとは、量質転化できる従業員が集まります。

みなさま、是非、仕事量を最大化してください。

\ 第1回 社長の夢 / ACE GROUP代表 牟田凱騎氏

今回、新たに本ニュースレターにおいて“社長の夢”についてインタビューをするコンテンツをスタートいたします。経営者の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お話しいただき、皆さんに楽しく紹介していこうというものです。記念すべき第1回目は、ミャンマー人をはじめとする外国人労働者の紹介事業及び貿易事業に力を入れているACEGROUP代表、そして株式会社ACEJAPAN代表取締役である牟田凱騎さんにお話を伺いました。

経歴

1994年6月24日福岡県宗像(むなかた)市生まれ。ラサール中高、東京大学卒業後、丸紅(まるべに)株式会社に就職。アジア全域での貿易ビジネスや現地法人の経理を担当し様々な経験を積む。その後、得た知識とグローバルネットワークを活かし、独立。現在は、グループ代表として全体運営及び日本法人の代表として営業や、外国人労働者、紹介事業及び貿易事業に力を入れている。



社長の夢

人と人との「ボーダーレス」をなくし
文化の発展と労働力不足に貢献したい

社名「ACE GROUP」の由来

「リーダーになれるような良い人材」と自信を持って出せるという想いから「ACE GROUP」にしました。



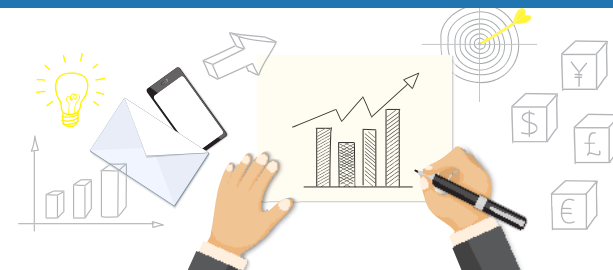
独立のきっかけは？

就職して3年が経ったころ、このままでは同じことの繰り返しで時代の変化に合わせたスピード感がないと感じたのと、同時に仕事で関わったミャンマー関連の方から「人材の仕事を一緒にやり

たい」とお声がけもあったことをきっかけに、**社会に必要とされ今後凄く伸びてくるであろう人材事業に『チャレンジしたい』という思いで独立しました。**

独立してみて、現在の悩みや良かったこと

現在悩みは全くなく、ストレスフリーです。課せられる責任は大きいですが、その分選択出来る自由も大きい為**スピード感を持ってスタッフを引っ張っていきることがありがたく、独立して良かった**です。勿論、伸び悩む時期はありましたが必ず必要とされる事業だと思っていたので、そこまで悩まなかったです。ネガティブなことを考えても良いことないですね(笑)



自社の強み

ミャンマーの人材紹介事業で**日本人が100%経営をしていて、スタッフも多くサポートもしっかりしている、かつ教育機関(学校)を持っていることが他の会社にはない最大の強み**です。ベトナムや中国、インドネシアの人材紹介事業は現地国の方が経営をしているか協同でやっている、または外注して任せている事業社が多

いので、**日本人が教育から人材の募集、送り出しまでやっている会社がそもそもほぼありません。**100%日本人が運営しているからこそやり取りでコミュニケーションミスありませんし、トラブル対応もしっかりしています。スタッフが急に辞めてしまうこともないので安心して任せて頂けます。

事業を通して実現したい夢

外国人を入れることにまだまだ日本人の方は抵抗があるので、**人と人との「ボーダーレス」をなくし文化の発展と労働力不足に貢献**していけるような会社に、そして**弊社で送り出したスタッフ達**が**その架け橋**になってくれることが実現したい夢です。



もっと知りたい！質問コーナー

▼ 子供の頃の夢

田舎育ちだったので、都会である東京に行きたい！というのが昔からの夢でした。

▼ 趣味や休日の過ごし方は？

仕事は趣味です(笑)しいていうなら…海外旅行ですかね。あとは家族と美味しいものを気にせず食べたいのでトレーニングも通ってます。

▼ 好きな言葉

人生は自分でつくるもの “Life is what you make it.”



リードブレングroup主催 外国人雇用セミナー を開催しました

セミナー内容について

開催日 2024年1月18日(オンライン)

講師 ACE GROUP代表 牟田凱騎
リードブレングroup代表 皆川 知幸

内容 第1部 外国人雇用についての
基礎知識・最新情報
第2部 対談形式！
実践的な外国人雇用について

近年、人手不足が深刻な課題となっている飲食業界において、外国人の雇用を検討することがますます重要となっています。そこで、外国人雇用経験がある、飲食経営者様向けに、外国人雇用セミナーを開催しました。セミナーでは、「国別の性格の違いや適職」や「面接のコツ」「長期雇用のコツ」「失敗例」など、外国人雇用に関する実践的な内容を中心にお話ししました。第2部は、弊社代表の皆川の質問に、ACEGROUP代表の牟田氏が答えるといった、対談形式のセミナーが行われました。



実際の対談内容

Q1. 国別の性格の違いや適職はありますか？

はい、国の宗教や文化によって、性格が違いますので、適職が異なります。

忍耐強いベトナム人は、比較的“工場勤務”向けだと考えています。温厚な性格なミャンマー人は、比較的“飲食店勤務”向けだと考えています。

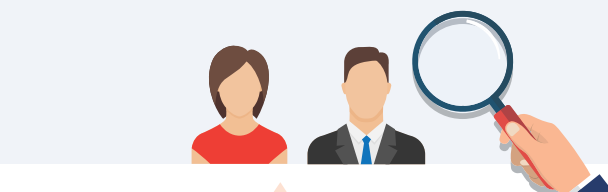


Q2. 今までの失敗例はありますか？

はい、単独採用をしたケースです。複数人雇用することが大切です。

単独採用をしてしまうと、長期雇用に失敗する可能性が高くなります。実際に、単独採用をし、長く続かなかったケースもあります。やはり、外国での生活・就労になりますので、同じ国の人と一緒に働ける環境の方が外国人就労者は安心して働けます。

Q3. 長期雇用のコツは何ですか？



目に見える評価をすることが大切です。

雇用主からきちんと評価をされないと、「どう思われているのか？」非常に不安を感じます。しっかりと評価を伝えることが大切です。

文化に合ったコミュニケーションをとることが大切です。

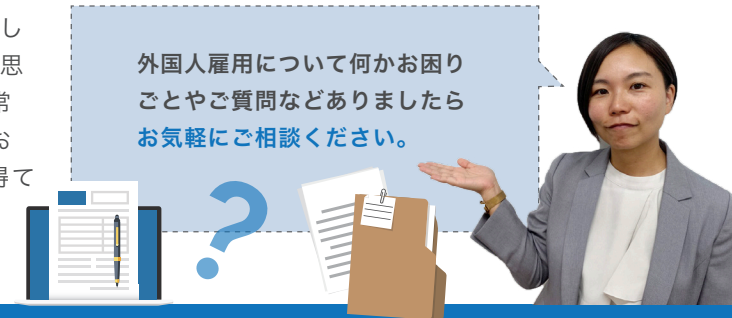
- ✓ プライベートも積極的に交流をする方が、長続きしてくれる傾向があります。
- ✓ 皆の前で怒られることをとても嫌います。注意する場合は、皆の目に見えないところで行うことが大切です。

給料の総額を安定的に支払うことが大切です。

日本人のように効率よく稼げる(短時間で時給が高い)仕事が人気なわけではなく、約束した「給料の総額」を変動なく安定的に支払うことが大切です。

実践的な具体的な質問で、外国人を雇用する方法や雇用したらどうなるのか、リアルにイメージしていただけたと思います。外国人の活用は、人手不足対策の一環として非常に有益です。このセミナーを通じて、皆様のビジネスにおいて外国人スタッフを活用するためのヒントや戦略を得ていただけたら幸いです。

外国人雇用について何かお困りごとやご質問などありましたらお気軽にご相談ください。



外国人雇用まるっと雇用サービスのご紹介

プラン	詳細	月額料金(税込)
プランA 初期登録料	ご紹介から入国まで、外国人雇用をサポートいたします。 (渡航費用・特定技能資格取得費用・事前ガイダンス・社会保険・労働保険手続きなど)	1人につき 66,000円/月 (税込) ※6か月継続支援 計:396,000円(税込)
プランB 滞在支援	入国した外国人の方を、登録支援機関としてサポートいたします。 (事前ガイダンス・出入国する際の送迎・住居確保/生活に必要な契約支援・生活オリエンテーション・公的手続等への同行・日本語学習の機会の提供・相談/苦情への対応・日本人との交流促進・転職支援(人員整理等の場合)・定期的な面談/行政機関への通報)	1人につき 33,000円/月 (税込)
プランC 就労支援	外国人材を適法に就業させることができるよう、雇用契約書の作成から、社会保険等の各種手続きまでの対応を支援します。 また、万が一の際の労務トラブル等の発生の際も責任をもって対応いたします。	1社につき 27,500円〜/月 (税込)

※A、B、Cの合計の料金となります。 ※その他、ビザの取得についてもお気軽にご相談ください。

お役立ち 労務注目情報

令和6年4月 労働条件明示のルールが改正

事業者は、従業員を雇い入れる際に労働条件を書面で伝えなければならないと労働基準法により定められています。令和6年4月から、労働条件の明示事項の変更により、書面で通知しなければならないことが4つ追加されました。

▼ 追加される内容

明示のタイミング	新しく追加される明示事項
全ての労働契約の締結時と 有期労働契約の更新時	① 就業場所・業務の変更の範囲
有期労働契約の 締結時と更新時	② 更新上限 (通算契約期間または更新回数の上限) の有無と内容 併せて、最初の労働契約の締結より後に更新上限を新設・短縮する場合は、その理由を労働者に あらかじめ 説明することが必要になります。
無期転換ルール [*] に基づく 無期転換申込権が発生する 契約の更新時	③ 無期転換申込機会 ④ 無期転換後の労働条件 併せて、無期転換後の労働条件を決定するに当たって、就業の実態に応じて、正社員等とのバランスを考慮した事項について、有期契約労働者に説明するよう努めなければならないこととなります。

※ 同一の使用者との間で、有期労働契約が通算5年を超えるときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換する制度です。

✓ 有期労働者に対して 更新上限について

有期労働者の場合、一定期間ごとに契約更新が必要です。ですので、契約更新の上限についても労働条件通知書に明記する必要があります。具体的には、契約更新の上限の有無、回数、何数を記載することになります。

✓ 無期転換申込機会 について

有期労働者は、5年を超えて契約を更新すると、契約の無期転換を申し出ることができます。令和6年4月からは条件を満たしている有期労働者の方に、「あなたは無期転換できますよ」ということを書面で通知する必要があります。これは、更新の都度、毎回実施することになります。

✓ 無期転換後の労働条件 について

条件を満たした有期労働者には無期転換できることを伝える必要があります。しかし、それだけでは不十分で、無期契約に転換した後の労働条件について書面で明示する必要があります。

労務

令和5年10月 年収の壁支援制度が新設

現在、年収の壁を要因とした就業調整が障壁のひとつとなっています。そこで、当面の対応として**年収の壁を気にせず働けるよう、令和5年10月から「年収の壁・支援強化パッケージ」が実施**されています。

＼ 年収の壁とは？ /

パート・アルバイトなどの短時間労働者は、保険料や税金の負担がありません。しかし、一定の収入を超えてしまうと、扶養から外れて保険料の負担が発生したり税金の課税対象になるなど、**手取り額が減少**する場合があります。このように負担が発生する年収ラインを**年収の壁**といいます。

▼ 支援パッケージ

パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識	年収106万円以上となることで、 厚生年金・健康保険に加入するため、 保険料負担を避け、就業調整してしまう。	年収130万円以上となることで、 国民年金・国民健康保険に加入するため、 保険料負担を避け、就業調整してしまう。
支援パッケージ 	「106万円の壁」対応 パート・アルバイトで働く方の、厚生年金や健康保険の加入に併せて、 手取り収入を減らさない取組(※) を実施する企業に対し、 労働者1人当たり最大50万円の支援をします。 (※) ・社会保険適用促進手当を支給(社会保険料の算定対象外) ・賃上げによる基本給の増額・所定労働時間の延長	「130万円の壁」対応 パート・アルバイトで働く方が、繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、 収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明 することで、 引き続き被扶養者認定が可能となる仕組み を作ります。

▼ 130万円の壁対策パッケージ **有益情報！**

収入が一時的に上がったとしても、事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みです。
原則として連続2回まで有効です。

✓ **対象者** ・新たに扶養の認定を受けようとする従業員
・現在扶養されている従業員

※継続的に年収130万円以上であることが明らかな場合は対象外

✓ 対象となる収入

人手不足による労働時間の延長等に伴い一時的に増加した給与収入

※企業と雇用関係がないフリーランスや自営業者などの収入は対象外

✓ 一時的な収入変動と認められる上限額

具体的な上限額は定められていません。協会けんぽや健康保険組合などの保険者が、雇用契約書の内容なども踏まえながら一時的な収入の増加であるかを判断します。

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:水島

イタリアン酒場 真の日

栃木県産の選りすぐり食材をつかった イタリアン料理のお味は…?

虎ノ門駅から徒歩3分ほど歩くと虎ノ門ヒルズ駅のとの間に、“食とお祭り”をテーマにした大人の出会い横丁「小虎小路」が見えてきます。今回ご紹介するのはこちら小虎小路にある『イタリアン酒場 真の日』です。ネオ(新しい)居酒屋がコンセプトの店内は、大衆居酒屋らしいカジュアル感を残しつつも、現代らしいモダンでお洒落な雰囲気。お店を切り盛りするのは栃木県出身のご兄妹で、素敵な笑顔と温かなホスピタリティでおもてなして下さいます。用意されているお酒はナチュラルを中心とした自然派ワインで、人気なのはスパークリングワインを使った真の日レモンサワー。食材にもこだわっており、地元栃木県産の厳選されたものを使用し気軽に美味しいイタリアンメニューとお酒を堪能できます。



私が注文した中でも印象的だったのが、店主お勧めの『こくパリトマトとブラータチーズのカプレーゼ』です。野菜ソムリエ協会で2年連続金賞を受賞した栃木県産「こくパリトマト」とフレッシュなブラータチーズを使用したカプレーゼは甘味と酸味のバランスが良く張りのあるパリッとしたトマトの食感、トロリとしたチーズとのハーモニーが口の中に広がり感動しました。確実に、私が今まで食べたカプレーゼの中でも断トツで一番美味しかったです。ワイン作りの際に出る搾りかすを飼料に与えた長谷川農場産“足利マール牛”を使用した「足利マール牛イチボグリル」も赤身と脂質のバランスが良く、絶品なので凄くお勧めです。送別会や歓迎会が行われるこれからの季節、ぜひ『イタリアン酒場 真の日』をご利用してみたいはいかがでしょうか。

イタリアン酒場 真の日

〒105-0001 東京都港区虎ノ門1丁目16-4 アーバン虎ノ門ビルB1
定休日：日曜・祝日

MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

リードブレイン Facebook 公式アカウント 好評配信中！

忙しい経営者のあなたへ／

- ✓ 最新のお役立ち情報をリアルタイムでお届け
- ✓ 補助金/助成金/労務/財務情報などを配信中！



フォロー(いいね！)方法

- 1 QRコードを読み込む
※もしくは、Facebookページから「リードブレイングループ」を検索
- 2 「いいね！」をクリック
※「いいね！」をすると自動的にフォローされます
- 3 「いいね！」済みになったらOK

リードブレイングループ
Facebookページ



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 愛知県名古屋市中昭和区御器所 3-10-5 3 階
TEL 052 890 7841 FAX 052 890 7845