

LEADBRAIN TIMES

[JUNE 2025]

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. 061

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレイン業務改善助成金の概要と
今年度の主な変更点外国人雇用に活用できる
人材確保等支援助成金
とは!?リードブレイングループ
最近の活動報告!MONTHLY RECOMMEND
今月のおすすめ飲食店
ビストロK 中目黒

初夏の風が心地よく、新緑の葉が生き生きと輝く季節となりました。皆さま、いかがお過ごしでしょうか。日々の経営に尽力される中、こうした季節の変化に少しでも癒される時間があることを願っております。平素より弊社のサービスをご利用いただき、心より御礼申し上げます。さて、先月のニュースレターでは「KGIとKPIの違い」について取り上げました。KGI (Key Goal Indicator) が“ゴール”だとすれば、KPI (Key Performance Indicator) はそこに至る“道しるべ”。つまり、KPIは経営目標を「行動に変えるためのツール」なのです。今月はその続編として、「KPIをどうやって“回す”のか」という実践的な視点にフォーカスを当てて、お届けいたします。

KPIのPDCAを回す際にありがちなのが「チェックして終わってしまう」ことです。Checkまではしても、その結果を共有せず、改善アクションに至らなければ、KPIは“数字の報告”でしかありません。重要なのは、「改善が前提」という姿勢でKPIを運用すること。最初のKPI設定は仮説です。うまくいかなければ、見直して当然。変化に合わせて柔軟に調整することで、現場に合った指標へと進化していきます。

では、アクション【改善】はどうすれば良いのでしょうか？ポイントはKPIの進捗や結果を「数字として見る」だけでなく、「なぜそうなったか？」を原因と背景まで含めて考えることです。

例1 | アポイント獲得数のKPI

KPI: 1日2件のアポイント獲得 / 実績: 平均1件しか取れていない

▼Checkのポイント

- ・アプローチ数は十分だったか？(母数の問題)
- ・ターゲットは適切だったか？(見込み度が低かった)
- ・トークや提案の内容に改善点はあったか？
- ・担当者によってバラつきは？

→「アポが取れない＝努力不足」ではなく、「何が機能していなかったか」を冷静に見つけるのが重要です。

例2 | SNS経由の集客KPI

KPI: Instagramから週5件の問い合わせを得る / 実績: 週2件

▼Checkのポイント

- ・投稿頻度や時間帯は最適だったか？

- ・コンテンツの内容(伝えたいこと)は明確か？
- ・フォロワーとの関係性や反応は？
- ・他の投稿と比較してエンゲージメントに違いは？

→数字だけを見るのではなく、行動の“質”や“前提条件”を一緒に振り返ることが肝です。

Action(改善)フェーズの具体例

Checkを踏まえて、次のサイクルで「試してみるべきこと」「やめるべきこと」を決めます。

例1 | 改善アクション

- ・アプローチリストの質を見直す(業種や役職で絞り直す)
- ・アプローチ文面の改善(導入文の工夫、CTAの変更)
- ・「アポ率が高かった人」の傾向を分析し、再現性のあるトークスクリプトをつくる
- ・特定の曜日や時間帯に集中する運用を試す

→改善の目的は「数字を上げること」ではなく、「何を変えるか」です。

例2 | 改善アクション

- ・投稿内容を「実例紹介」や「スタッフの顔が見える投稿」に変えてみる
- ・リアル動画を新たに試す
- ・ターゲット別にハッシュタグを変えて効果を比較
- ・ストーリーズでアンケートを行い、関心のあるテーマをリサーチ

→改善とは「やり方を変えて、小さくテストして、次につなげる」こと。

まとめるとCheckとActionは“セットで習慣化”をすることが重要です。Checkだけでは“気づくだけ”で終わってしまい、Actionだけでは“勘や感覚”になってしまいます。だからこそ、Check→Actionをセットで短いサイクルで回すことが、KPI運用の成功のカギです。KPIを軸にしたPDCAの運用は、チームの共通言語を育て、組織の「考える力」「動く力」を高めてくれます。特に人材の少ない中小企業においては、経営者と現場の意識を一致させ、組織が同じ方向に進むための強力なツールとなります。

経営において「目標を立てること」は第一歩ですが、「目標に向けて行動し続ける仕組みをつくること」が本当の力になります。KPIの運用を通じて、“考えて動く会社”へと成長していきましょう！

業務改善助成金の概要と 今年度の主な変更点

今年度も業務改善助成金の受付が開始されました。令和7年4月9日に情報が解禁された業務改善助成金の概要、今年度の変更点について解説します。



業務改善助成金とは

中小企業・小規模事業者の生産性向上支援のため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上につながる設備投資(機械設備やコンサルティング導入)などを行った場合に、その費用の一部を助成するものです。

事業内最低賃金
引き上げの計画 + 設備
投資等

設備投資等に要した
費用の一部を助成

対象となる事業者とは？

業務改善助成金を活用できる事業者は右の3つの内容を満たす必要があります。また申請は1法人単位での申請ではなく、店舗や事務所などの労働者がいる事業場ごとに申請します。例えば事務所Aと店舗B、店舗Cを運営する事業者の場合、A,B,Cそれぞれの事業場ごとに申請を行います。

- ✓ 中小企業・小規模事業者である
- ✓ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内である
- ✓ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がない

最大600万円！助成額の上限と助成率

助成上限額は、賃金を引き上げる労働者数や金額(コース)によって異なります。助成率も、申請事業場の最低賃金額により変わります。



コース区分	事業場内最低賃金の 引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円 コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2~3人	50万円	90万円
		4~6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円 コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2~3人	70万円	110万円
		4~6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2~3人	90万円	160万円
		4~6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2~3人	150万円	240万円
		4~6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※10人以上の上限額区分は特例事業者が10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合が対象

助成率	事業所内最低賃金1,000円未満	4/5
	事業所内最低賃金1,000円以上	3/4

ここでの”引き上げる労働者数”の数は？

- ✓ 事業場内最低賃金である労働者
- ✓ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)



助成金受給までの流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行います。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施します。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行うと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



1 交付申請

交付申請書・事業実施 計画書等を都道府県労働局に提出

2 交付決定

交付申請書等を審査の上、通知

3 事業の実施

申請内容に沿って事業を実施(賃金の引き上げ、設備の導入、代金の支払)

4 事業実績報告

労働局に事業実績報告書等と助成金支給申請書を提出

5 交付額確定と助成金支払い

事業実績報告書等を審査し、適正と認められれば交付額の確定と助成金の支払いを実施

6 助成金受領

ここで助成金が振り込まれます

今年度の主な変更点

申請期間と賃金引き上げ期間について、複数の期間を設定する見直しが行われました。具体的な期間は以下のとおりです。

※第3期以降の募集が行われるかは、現在確定していません。

	申請期間	賃金引き上げ期間
第1期	令和7年4月14日～令和7年6月13日	令和7年5月1日～令和7年6月30日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日

その他変更点

- ✓ 助成率が1,000円未満4/5、1,000円以上3/4になりました。
- ✓ 事業主単位の年間申請上限が**600万円**となりました。
- ✓ 生産性要件が廃止になりました。
- ✓ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「**6か月以上**」になりました。
- ✓ 大企業と密接な関係を有する企業(みなし大企業)は対象外となりました。

賃金引き上げに 当たっての注意点

- ✓ 賃金引き上げは交付申請日(交付申請書が労働局へ到着した日)より後に行う必要があります。また、地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**申請後から発効日の前日**までに引き上げる必要があります。
- ✓ 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定める必要があります。
- ✓ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められません



外国人雇用に活用できる 人材確保等支援助成金とは!?

若手スタッフの早期離職や、慢性的な人手不足に悩む飲食・サービス業界。外国人スタッフの雇用拡大が進む一方で、「せっかく採用しても定着しない」という声も少なくありません。こうした課題に対し、厚生労働省が設けているのが「人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)」です。この制度は、**外国人労働者を雇用する事業主が、対象となる就業環境整備措置を行った後、一定期間の離職要件を満たした場合に、最大80万円の助成を受けられる制度**です。企業にとって、実務的かつ負担軽減につながる支援策として注目されています。



就労環境整備措置 + 外国人離職要件を満たす = 最大80万円の助成

主な支給対象事業主

- ✓ **雇用保険**の適用事業の事業主であること
- ✓ **外国人雇用状況届出**を適正に届け出ている事業主であること
- ✓ 認定された就労環境整備計画に基づき、当該**計画期間内**に、対象措置を導入、実施した事業主であること
- ✓ 過去3年に同助成金の受給がないこと
- ✓ 就労環境整備計画期間前6か月間に従業員の解雇等していない事業主であること
- ✓ 就労環境整備措置実施後の外国人離職者が一定以下であること
- ✓ 社会保険の適用事業所であること。また、対象事業所に雇用される労働者が社会保険の被保険者であること。

支給対象となる主な取組と助成額

人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)は、以下の必須メニューに加え、選択メニュー①～③のいずれかを実施する必要があります。

	支援内容	支給上限額
必須メニュー	雇用労務責任者の選任	20万円
	就業規則等の多言語化	20万円
選択メニュー	①苦情・相談体制の整備	20万円
	②一時帰国のための休暇制度の整備	20万円
	③社内マニュアル・標識類等の多言語化	20万円
	合計	最大80万円

以下の経費を委託した場合にも「**支給対象経費**」となります。

- ✓ 通訳費
- ✓ 通訳機器導入費(雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な通訳機器導入に限る)
- ✓ 通訳料(社内マニュアル・標識類等を多言語で整備するのに要する経費を含む)
- ✓ 弁護士、社会保険労務士等への委託料(外国人労働者の就労環境整備措置に要する委託料に限る)
- ✓ 社内標識類の設置・改修費(外部機関等に委託をする多言語の標識類に限る)

申請から支給までの流れ

1 就労環境整備計画を作成・提出

計画期間：3か月以上1年以内

提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局等へ提出

2 就労環境整備措置の導入

3 就労環境整備措置の実施

2で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施

4 支給申請

就労環境整備措置実施日から6ヶ月経過した翌日から2か月以内に、本社の所在地を管轄する 都道府県労働局等へ提出

5 助成金の支給

※計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。なお、郵送の場合、計画や申請書類は決められた期限までに到達している必要がありますので、余裕を持ってご提出ください。

※支給申請期間は、ある一定の要件を満たした場合、6ヶ月を経過せずとも申請できる場合があります。

※**重要なのは、必ず取組前に計画書を提出すること。取組後に申請しようとしても、対象外となるため注意が必要です。**

外国人スタッフの定着支援に

外国人スタッフの採用がゴールではありません。外国人スタッフを採用後の戦力化が、事業の業績を左右します。外国人スタッフのほとんどは、言語の壁にぶつかり、文化の違いによるカルチャーショックも受けるはずで、しかし、彼らはそれを学び、習得するために日本に来ています。経営者

や日本人スタッフの前向きなコミュニケーションや姿勢はモチベーションアップとなり、外国人スタッフの戦力化に繋がります。言語や文化の違いからくる不安を解消する体制づくりにこの助成金を活用すれば、外国人スタッフの安心感を高め、離職リスクを大きく減らすことができます。

制度を活用した“定着前提”の人材戦略を

この助成金は、単に「雇うための支援」ではなく、「雇った人を定着させ、戦力化するための仕組み」です。中小企業にとって、負担を抑えながら外国人人材の受け入れ体制を整えられるチャンスとも言えます。若手人材が定着せずに悩んでいる企業や、「初めて外国人を雇用するが何から始めてよいか分からない」という企業こそ、活用を検討されてはいかがでしょうか。



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。

お問い合わせはこちら



リードブレングループ 最近の活動報告！

飲食店経営セミナーに登壇しました！

ラクミー × LEAD BRAIN

参加無料

飲食店経営セミナー

第一部

飲食店経営者のための出口戦略
— 成功への道筋と仕組みづくり

第二部

目指せ10倍成長！
投資家が教える飲食店M&A勝利の方程式

2025/3/31月

LIVE オンライン配信

13:00～14:30

株式会社ラクミー代表取締役
皆川 知幸

株式会社ラクミー代表取締役
伊藤 健吾

2025年3月31日、株式会社ラクミーとの共催WEBセミナーにて当社代表の皆川が講師を務めました。投資家として豊富な実績を持ち、飲食店経営管理ツール「ラクミー」の代表取締役・伊藤健吾氏とともに、企業価値を大きく高めるための実践的な戦略をお話ししました。飲食業界の経営者の中には、成長戦略の一環としてM&Aを検討し、その実現手法を模索している方も多くいらっしゃると思います。今回のセミナーでは、そういった経営者の方向けに右の実践的な内容などが紹介されました。

講演内容	登壇者
第一部 「飲食店経営者のための出口戦略 — 成功への道筋と仕組みづくり」	リードブレングループ 代表 皆川 知幸
第二部 「目指せ10倍成長！ 投資家が教える飲食店M&A勝利の方程式」 ～出店加速 × 利益最大化で高値売却を狙う飲食店経営の要諦～	株式会社ラクミー 代表取締役 伊藤 健吾 氏

▼ 戦略的な飲食店経営

第一部では「飲食店経営者のための出口戦略 — 成功への道筋と仕組みづくり」というテーマのもと、「出口戦略を考えずに経営するとどうなるのか？」また「なぜ若手経営者こそ出口戦略を考えるべきなのか？」など、**戦略的な飲食店経営**について講演を行いました。「事業売却」にスポットを当て、どのような会社であれば売却がしやすいかを解説しました。例えば右の画像にも記載がある「ビジネスモデル」については、社内ノウハウやオペレーション以外にも、収益性の高さが重要であり、その収益性の高さはそもそもどうやって決まるのか、収益性を高めるためには何をすべきかを詳しく解説しました。また、経営における出口戦略においては自社の状況がしっかりと見える化されているか、つまり**自社の解像度を上げる**ということが重要であるとお話ししました。経営者自身が他社に売却する、また従業員に売却することも含めて出口を考えたときに、事業内容、事業の強み、マネジメント体制、収益体制などを段階に応じて見える化する、説明ができているかが重要だと解説しました。

LEADBRAIN TIMES VOL.061

www.leadbrain.co.jp

リードブレイン株式会社

LEAD BRAIN

皆川 知幸 リードブレングループ 代表

大学卒業後、経営コンサルティング会社へ入社。会計・労務をはじめとした多岐にわたるバックオフィスのコンサルティングに従事し、その後独立。半年間の勉強期間を経て社会保険労務士に合格し、2017年8月に社会保険労務士事務所を開業。また雇用問題についても関心を持ち、在留就労資格の支援を行うべく行政書士を取得し行政書士法人も創設。経営者の未来を総合的に導くパートナーを目指しグループ経営を進めている。

▼ 企業価値を最大化するための戦略

第二部では株式会社ラクミー代表取締役 伊藤健吾氏より、「目指せ10倍成長！ 投資家が教える飲食店M&A勝利の方程式」というテーマのもと、伊藤氏が長年にわたる企業投資の経験から得た貴重な知識と、ラクミーを通じて飲食店の経営管理に携わってきた実務経験をもとに、M&Aや上場など未来への道を広げ**企業価値を最大化**するための戦略について講演が行われました。伊藤氏からはまず融資中心の資金戦略の再考として、エクイティの活用について詳しく解説されました。メリットだけではなくデメリットの説明もあり、受講者が自社に合った資金調達戦略を立てられるような内容となって

いました。また多店舗展開で発生する問題について、具体的な解決策の解説もあり、小規模段階とは異なる複雑な問題への管理には、ツールと専門家を活用することで店舗拡大だけでなく利益確保も同時にやっていくことが重要だとお話しされていました。**融資中心ではなくエクイティを活用した柔軟な資金調達**の実現、また**ツールや専門家を活用した新しい体制整備**。この二つの相乗効果を使うことで想像以上のスピードで事業規模を拡大していくことも可能になると解説されました。

伊藤 健吾氏 株式会社ラクミー 代表取締役

企業投資・スタートアップ業界で15年以上の経験を持つ。三井物産でIT・エレクトロニクス事業に10年間従事し、シリコンバレーでベンチャー投資を手がける。その後、スタートアップCEO、MOVIDA JAPANでシードアクセラレーションプログラムを立ち上げ、ベンチャーキャピタルのGenuine Startupsを創業。2016年には米国企業IDEOと共同でベンチャーキャピタルD4Vを設立、2019年からはO1 STUDIOでスタートアップスタジオ事業を展開。ZETA株式会社社外取締役。東京大学工学部・同大学院卒。

リードブレイン

月次経営コーチング プランのご案内

出口戦略全般ついて相談したい、日々の数値管理や財務状況を見直したいといった経営者向けに、財務や経営のコンサルティング・コーチングを提供するオンラインサービスです。貴社の持続可能な経営の実現をサポートします。

サービスの主な内容

- ✓ 月次の財務健康診断
- ✓ 経営コーチング
- ✓ 実行支援と進捗確認 (PDCA管理)
- ✓ 財務リテラシー向上のためのミニ講座

実施方法

毎月60分間のオンラインミーティング

料金

25,000円(税抜)/月
※契約期間は1か月の自動更新

お問い合わせはこちら

LEADBRAIN TIMES VOL.061

www.leadbrain.co.jp

LB広報部チョイスの
今月のおすすめ店



今月の担当:永野

ビストロK 中目黒

絶品ディナー! コスパ抜群のシーフード イタリアンならココ!

今回ご紹介するのは、中目黒駅から徒歩2分の「ビストロK」。落ち着いた雰囲気の中で、イタリアンを楽しめる隠れ家。おしゃれな雰囲気なのに、コスパの良さが魅力で、何度でも訪れたいお店です。今回は、夜に訪れ、アラカルトを注文。特においしいと噂を聞いた、沢山のシーフードイタリアンを堪能しました。最初に注文したのは、「サーモンの瞬間燻製」。目の前でスモークが解かれる演出にワクワクし、芳醇な香りが広がります。サーモンの甘みと燻製の香ばしさが絶妙にマッチし、これはワインが欲しくなる一品。続いて、「季節の魚介(えび)のコロコロレアフライ シャンパン風味のタルタルソース添え」。サクサクの衣に包まれたプリ



プリの海老は、絶妙なレア加減。シャンパンの香るタルタルソースが上品な味わいをプラスし、まるでフレンチのような仕上がり。そして、特に感動したのが「ウニのクリームパスタ」です。濃厚でクリーミーなウニソースがたっぷり絡み、贅沢な味わい。一口食べるたびに幸せな気分になります。パスタソースにつけて食べた「イカスミのパン」は、イカスミの癖は残ってなく、うまみだけ凝縮されていて、おいしすぎてお代わりしてしまいました! どの料理もワインとの相性が抜群で、つついボトルで頼みたくなるほど。スタッフのサービスも素晴らしく、お料理によっては取り分けて提供してくれます。コスパ良し、味良し、サービス良しの三拍子そろったこちらのお店。特別な日にも、ちょっと贅沢な普段使いにもぴったりです!



ビストロK

東京都目黒区上目黒1-6-5 森ビル2F

中目黒駅「正面口」より徒歩約2分 | 定休日:日・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

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

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

〒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

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BPO株式会社
リードブレイン行政書士法人