

LEADBRAIN TIMES

[JULY 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. 062

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレインキャリアアップ助成金
正社員化コースとは現場に寄り添う
「勤怠・給与代行」と
「記帳代行」リードブレイン
STAFF INTERVIEWMONTHLY RECOMMEND
今月のおすすめ飲食店
魚卵House Eni

今月のごあいさつ

KPI活用 第3段

リードブレイン代表・皆川知幸

平素よりお世話になっております。先月のニュースレターでは、KPIを設定するだけでなく、「PDCAで回す」ことの重要性をお伝えしました。KPIは掲げるだけでは動きません。小さく実行して、振り返って、少しずつ改善していく。この“地道な回転”こそが、数字を積み重ね、結果を生み出す原動力になるとご紹介しました。

今月は、そのさらに一歩先。KPIをどうやって【現場に浸透させていくか】に焦点を当ててお届けします。多くの経営者がKPIを設定し、チームに共有しているはずですが、実際に現場で動きが伴っていない、数字が形骸化している、という悩みも少なくありません。

その原因の一つは、「伝え方」や「意味づけ」にあるかもしれません。KPIは、ただ「〇件やりましょう」「〇%を目指しましょう」と言われても、なかなか動機にはなりません。「なぜそのKPIなのか?」「それを達成するとどうなるのか?」という“背景や目的”がチームに伝わってなければ、現場にとっては“やらされ目標”になってしまうのです。たとえば、「週に10件アポイントを取る」というKPI。経営者の頭の中では、「それが売上目標達成のカギだ」と明確に見えていたとしても、現場のスタッフからすると「数字だけが先に立っていて、どうしてそれが必要なのかピンとこない」ということも。

そこで大切なのが、KPIに“意味”を添えることです。「この数字を達成することが、どんな価値につながるのか?」「それによって、お客様にどんな喜びを届けられるのか?」「チームの目標や、個人の成長にどう結びついているのか?」こうしたメッセージを日々の対話の中に盛り込むことで、KPIは“数字”から“行動の理由”に変わっていきます。KPIは数字ですが、数字は目的ではなく「手段」です。そして、その手段が何のために存在するのかを理解してもらうためには、MVV(ミッション・ビジョン・バリュー)との接続も不可欠です。

【M: ミッション(存在意義)との接続】

ミッションは、「なぜこの店(会社)が存在するのか?」という根本的な問いです。たとえば、ある飲食店のミッションが「地域の人たちが“また来たい”と思える温かい時間を提供する」だとします。このとき、KPIとして掲

げた「客単価3,000円を目指す」は、単なる売上目標ではなく、「お客様に“満足”や“楽しさ”を感じてもらえる時間を提供できているか」の指標になります。

したがってスタッフに伝える際には、「数字だけを追うんじゃなくて、“お客様がもう一品頼みたくなるような接客”をしよう。そこにこの数字の意味がある」というように、KPIをミッションの“体現ツール”として位置づけることで、スタッフも納得感をもって行動しやすくなります。

【V: ビジョン(目指す姿)との接続】

ビジョンは、「これからどうなっていきたいか?」という未来像です。たとえば、「地域で一番“雰囲気がよくて接客が気持ちいい”お店になる」というビジョンがあるなら、KPIである「ドリンクオーダー率の向上」「再来店率の向上」などは、「また行きたい」と思ってもらえる体験づくりの指標になります。したがってスタッフに伝える際は、「この数字は、うちが“地域一番の気持ちいいお店”になるためのバロメーターなんだよ」と、数字が未来の姿とどう関わっているかを描いてあげることで、モチベーションが生まれます。

【V: バリュー(価値観・行動指針)との接続】

バリューは、「私たちはどうあるべきか?どんなふうに行動するか?」という日々の判断基準です。たとえばバリューが「いつも笑顔で、お客様の“もう一歩先”を考える」だとしたら、KPIである「おすすめ率」「アンケート回収率」「ありがとうの数」などの数字は、「日々の行動がこの価値観に沿っているか」の測定にもなります。このとき、「ただ数字を増やすためにおすすめをするんじゃない。“この人にはこれが合いそう”って考えて提案するのが、うちのスタイル」というように、“どう行動するか”とKPIをリンクさせることで、数字が価値観と結びつきます。数字に意味が宿ることで、KPIは“管理指標”から“自発的な行動の起点”へと変わります。

いかがでしょうか? KPIは、経営者だけが理解していても意味がありません。チーム全体が「自分ごと」として動き出したとき、その力は何倍にも膨らみます。「伝えたつもり」が「伝わっていた」になるように。「目標がある会社」から「目標に向かって動く会社」になるように。今号の内容が、その一歩を後押しできれば幸いです。

キャリアアップ助成金 正社員化コースとは

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者や短時間労働者、派遣労働者などの非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を促進するため、これらの取組を実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。特に「正社員化コース」は、就業規則に規定した制度に基づき、非正規雇用労働者を正規雇用労働者へ転換または直接雇用した場合に助成されます。



2025年度の主な変更点

1 支給対象者の範囲・助成額の変更

2025年4月以降、助成額が以下のように見直されました。特に「重点支援対象者」に該当する労働者を正社員化した場合、従来の助成額が維持されますが、それ以外の労働者については助成額が半減されます。



現行

- ✓ 有期→正規 80万円(中小企業)／60万円(大企業)
- ✓ 無期→正規 40万円(中小企業)／30万円(大企業)

加算措置／加算額

派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用した場合 28.5万円
母子家庭の母等又は父子家庭の父 9.5万円(有期→正規の場合)
人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 9.5万円(一部11万円)(有期→正規の場合)等

改正後

重点支援対象者

- ✓ 有期→正規 80万円(中小企業)／60万円(大企業)
- ✓ 無期→正規 40万円(中小企業)／30万円(大企業)

重点支援対象者以外

- ✓ 有期→正規 40万円(中小企業)／30万円(大企業)
- ✓ 無期→正規 20万円(中小企業)／15万円(大企業)

「重点支援対象者」とは

- a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者
※雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなす



2 新規学卒者の 取り扱い



新規学卒者については、雇入れ日から起算して1年未満の者は支給対象外となりました。また、新規学卒者で雇入れ日から起算して1年を経過する者について申請する場合には、応募書類等や本人署名入りの申立書等の提出が必要となります。

3 キャリアアップ計画書の 取り扱いの簡素化



従来、キャリアアップ計画書は取組実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、2025年度からは届け出のみでよいこととなりました。

対象となる事業主 ※次のすべてに該当する事業主が対象です

- ✓ 雇用保険適用事業所の事業主



- ✓ 雇用保険適用事業所ごとに、対象労働者に係るキャリアアップ計画を作成し、管轄労働局長に提出した事業主

- ✓ キャリアアップ計画期間内に計画に記載した正社員化に取り組んだ事業主
(支給申請時点で定められているすべての支給要件を満たしている事業主)

- ✓ 雇用保険適用事業所ごとに、キャリアアップ管理者を置いている事業主

※キャリアアップ管理者は、複数の事業所および労働者代表との兼任はできません。

- ✓ 実施するコースの対象労働者の労働条件、勤務状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類を整備し、賃金の算出方法を明らかにすることができる事業主



申請手続きの流れ

STEP

1

キャリアアップ 計画の作成・提出

実施日の前日までに提出が必要

STEP

2

就業規則等 の改定

正社員化規定がない場合、就業規則等の改定が必要

STEP

3

正社員化の 実施

就業規則等に基づき、正社員化を行う

STEP

4

賃金の支払い

正社員化前6か月と比較して3%以上賃金の増額が必要

STEP

5

支給申請

取組後6か月の賃金を支払った日の翌日から起算して2か月以内に申請



助成金申請時の 3つの注意点



制度変更は常にチェック

年度の途中で、助成金制度の要件等が変更になる場合があるため、最新の情報を確認することが重要です。

不正受給は重大な違反

偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給または支給を取り消されます。不正受給は、企業名公表・刑事告訴の対象となる場合があります。

実地調査への協力は必須

助成金の支給決定にあたり、事業所の実地調査等において、総勘定元帳等の書類や法定帳簿の確認等を求められる場合があります。予告なく実地調査が実施される場合がありますが、予告の有無にかかわらず調査に協力しない場合は不支給決定となります。

最後に

2025年度の制度改正により、キャリアアップ助成金の「正社員化コース」は、より重点的な支援となりました。意欲ある人材を正社員として迎える制度的な後押しとなります。企業にとっても、働く人にとっても納得感がある雇用を実現できるのが、この制度の大きな魅力です。



リードブレングループ
補助金・助成金申請
サポート詳細はこちら



すべて自動？その前に / 現場に寄り添う

「勤怠・給与代行」と「記帳代行」

BPO

最近よく目にする「すべて自動化」のキャッチコピー。給与計算や会計処理もボタン一つで完了するような印象を与えます。しかし現実はどうでしょうか？中小企業の現場では「導入したけれど、思ったほど楽にならない」「結局、手作業が減らない」という声が少なくありません。実は、自動化のカギは「**正確なシステム設定**」と「**日々の正しいデータ入力**」にあります。

例えば、給与計算では「所定労働時間」や「時給」、「残業時間」などの情報を一つひとつ正しく登録しなければ、自動化は機能しません。また、**システムへ情報を登録する際には多くの専門用語を正しく理解し、その項目にあった情報を入力する必要があります**。特に飲食業のように入退社や時給変更が頻繁な業種では、その手間は膨大です。

勤怠・給与代行サービスの特長

リードブレインのBPOサービス【勤怠・給与代行サービス】では従業員の出勤・退勤時間の管理から給与計算まで、**手間のかかる業務を一括で請け負うことで、業務効率と正確性を両立。貴社ご担当者のご負担を軽減します。**

1 勤怠システム設定



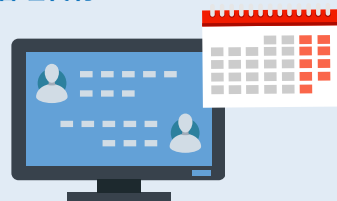
貴社に最適な勤怠管理システムのご提案～導入支援により、効率的な勤怠管理を実現します。

2 給与計算システム設定



給与計算システムの導入支援により、貴社の業務負担を軽減します。

3 勤怠管理代行



入退社・時給変更・雇用区分変更など煩雑な勤怠データの集計・確認作業をサポートします。

4 給与計算代行



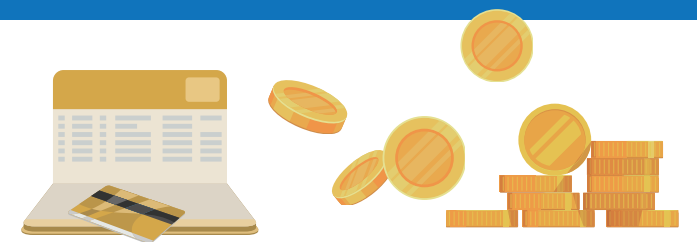
煩雑な給与計算業務を代行し、迅速かつ正確な給与支給を実現します。

雇用の流動性が高まり、短期間での入社・退社や時給変更も当たり前となった現在、ご担当者が抱える負担は想像以上。また、属人化のリスクも高まります。飲食店などの現場では「今日現在のスタッフ情報すら管理しきれない」という課題も顕在化しており、「毎月の人出入りが多くて、設定変更を追われる」というお悩みも多く聞かれます。リードブレインの勤怠・給与代行サービスを活用することで、都度必要となる細かな設定作業から解放され、コア業務に集中できる環境が整います。



記帳代行サービスの特長

会計ソフトの自動化が進む一方で、実務では「この支出は接待交際費か？それとも会議費か？」などといった仕訳判断が常に求められます。**仕訳判断のミスは帳簿全体の信頼性を損なう**可能性もあるため、**正確な記帳には専門知識が欠かせません**。自動仕訳機能付きの会計ソフトを導入していても、**精度の高い運用のためには初期設定やデータ学習が必要不可欠**です。



1 仕訳登録



取引内容に基づいた正確な仕訳を迅速に行います。

2 資金繰り表の作成



企業の健全な資金運営のため、資金繰り表を作成します。

リードブレインの【記帳代行サービス】では、豊富な実績とノウハウにより、**自動化の落とし穴**にも対応し、**正確で再現性の高い会計処理を実現**します。業種や取引内容に応じた適切な仕訳を行い、帳簿の正確性と透明性を担保。経理の属人化を防ぎながら、安定した経営基盤づくりを支援します。また、紙のレシートや手書き伝票などアナログ管理の多い現場にも柔軟に対応、**紙資料のスキャン・データ化といった煩雑な作業も一括代行し、DXへの第一歩をスムーズに支援**します。



外部委託だからこそ得られる安心

経理や給与担当者の退職で「やり方がわからない」「データの場所が不明」となることは珍しくありません。特に**飲食業やサービス業では**、「この領収書はどの費目になるのか」「この人の時給変更はいつから反映されるべきか」など、**状況ごとに細かな判断が求められます**。さらに、給与や経費の支払い内容は社内でも共有しにくい「見せたくない情報」でもあります。だからこそ、第三者である外部に委ねることは合理的。外部委託だからこそ安心して任せられるというお声も

いただいています。「自動化」を掲げる時代だからこそ、**人の手による安心**が求められています。リードブレインのBPOサービスは、現場に寄り添い、御社の業務をしっかりと支えます



給与計算トータルサポートサービス

※ ①～③と同時にご契約で、給与計算代の「お1人あたり」による料金を各項目**10%割引**いたします。
例) ④と①、②をご契約の場合、給与計算代の人数による料金を**20%割引**

お問い合わせ
はこちら



▼ システム初期設定

① 勤怠システム設定

「基本料金」33,000円 + 「お1人あたり」1,100円

② 給与システム設定

「基本料金」33,000円 + 「お1人あたり」1,100円

▼ 月々サポート

③ 勤怠管理代行 ※④給与計算代行とセットでのサポートとなります

「お1人あたり」550円 / 月

④※ 給与計算代行

「基本料金」22,000円 / 月 + 「お1人あたり」1,100円 / 月

STAFF INTERVIEW

鈴木 敦

ATSUSHI
SUZUKI

社員
紹介

経歴:1988年生まれ。埼玉県上尾市出身。以前は消防士として勤務し、日々訓練に励みながら、119番通報に対応し現場に駆けつける毎日を過ごす。消防の現場で人事労務やメンタルヘルスの課題に直面する中で、制度の面から職場環境をより良くする仕事に興味を持ち、社会保険労務士としての道を志す。現在は経営企画室に所属し、日々の業務に取り組んでいる。



経営企画室
鈴木敦

リードブレーングループ入社の決め手とその後

独立開業をしようという思いで資格を取ったものの、一般的な手続き業務だけでなく、**営業・マーケティングなどあらゆる業務をこの会社なら経験できる**と思い、リードブレーンを選びました。実務はやったことがなかったのですが、すべてにおいて周りの方の支えがあって業務が回っていることを実感し、とても感謝しております。土業の方が多くいるということ

もあるのか、温厚で真面目で勉強熱心な方が多い印象ですね。**経営者目線で多くの業務に携われるというのが一番の魅力**だと思います。リードブレーンに入社したことで、**社会保険労務士として必要なあらゆる力を体系的に習得できると**感じています。

担当業務を詳しく教えてください

社会保険労務士業務全般を行っております。業務を通じて様々なお客さまとお会いする機会もありますよ。法律に基づいて行う必要のある社会保険や労働保険の手続きを、クライアント様に代わって行ったり、クライアント様の「人」に関する問題を、法律や実務に基づいてサポートしながら経営者さんとそこで働く従業員の方々が働きやすい労働環境をつくるお手伝いをしています。



大切にしていることと目指す未来

お客さまとの信頼関係の構築を大切にしています。私を頼って労務相談をしていただいているので、それに全力で答えるのが私の義務だと思っています。ご信頼いただくために、小さいことでも日頃から勉強する時間を確保すること、常に知識のアップデートをすること、そして何かお困りごことがあるかもしれないと思った点はこちらから積極的に提案するように

しています。今後は、中小企業を中心に、人事労務管理や助成金の活用支援等を通じて、健全な事業成長をサポートできる社会保険労務士を目指しています。単なる手続き代行にとどまることなく、**経営者の方々にとって信頼できる相談相手として長期的に支えていきたい**と思っています。

同僚から見た鈴木さん

真面目で、責任感のある方です。一緒に営業活動をしたりお客さまをご訪問したりすることもあります。お客さまの悩みやご要望など話をうまく引き出せますし、話の持って行き方が上手だなと感じます。ニーズを把握する能力が素晴らしいと思います。



外国人雇用担当: 渡辺

渡辺 姫寿美

KISUMI
WATANABE

経歴:1995年生まれ。新潟県新潟市出身。新卒で求人広告の法人営業を経験した後、転職のため上京。個別指導塾に就職し、教室責任者として入会の面談や夏期講習などの教室運営を担当。その後はお惣菜屋さんで店舗の運営・管理・販売に携わる。現在は経営企画室に所属し、外国人雇用担当として業務に取り組んでいる。



経営企画室／外国人雇用担当
渡辺姫寿美

リードブレーングループ入社の決め手とその後

自分が理想としてる働き方ができること、産休育休など女性ならではのライフプランに合わせた働き方ができるところがいいなと思い入社を決めました。また、傾聴しながらお客様にとって必要であればお力添えできるという営業スタイルが自分に合っていると思ったこと、外国人雇用の支援を行っているところから、私自身が国際系の大学を出ており、これまで海外ボランティア経験や日本語教師の資格が活かせると思い入社致しました。現在は、個人としても仕事をしていきたいと考えているので、今は副業やプライベートの時間を確保するために週休3日という働き方をしています。自分から発信して働き方を形作っていけることはリードブレーンで入ってよかったと思える部分です。**仕事をする上で「何をするかも大切ですが、誰とするか」も大切だ**と考えています。リードブレーン

は皆さんとても親切で優しい方ばかりです。困っていたらすぐに手を差し伸べていただけることにもすごく感謝しています。今後、自分の後輩となる方が入社されてきたときには自分も同じように接していきたいです。この心地よい距離感は社内だけではなくお客さまとの接し方でも感じています。**お客さまが困っていることはもちろんのことプライベートの話もフランクに聞きながら、関係性を築いていける職場だ**と思っています。



担当業務を詳しく教えてください

外国人雇用のフロントを担当しております。主に企業様との打ち合わせから、内定採用までを担当しております。現在、少子高齢化で働く人口が減っており、日本人採用も難しい現状において、飲食店等の外食分野をメインに外国人雇用のサポートをしています。現地の送り出し機関が日

本語教育や資格取得支援など外国人が日本で働くための教育をしてくれています。特定技能外国人が日本で仕事をするための登録支援機関としての機能もあり、弊社土業グループの強みでもある入国から採用以降のアフターフォローまでを一気通貫して支援をしています。

大切にしていることと目指す未来

臨機応変に対応することが大切だと考えています。直近ではミャンマーで地震がありました。どの国でいつ何があるかわからない、徴兵制度や災害・紛争などの理由で入国制限がかけられるなど状況が変わることは大いにあります。また制度の改訂や、会社内の料金体系やシステム運用の改善があったりもします。そうした変化の中でも業務を滞りなく進めるた

めに、状況に応じて柔軟に動くことを常に心がけています。今は飲食業メインで外国人雇用のご支援をしていますが、今後は外食の業界と深く関わりつつ、人手不足の業界、介護やドライバーなど他業界のご支援も広げていきたいと考えています。お客様との信頼関係を築き、**「何かあったら声をかけたい」と頼ってもらえる存在になりたい**と思っています。

同僚から見た渡辺さん

すごくガッツがある方、熱がある方だと思います。ちょっと天然なところもありますね(笑)お客さんとの関係性をつくるのが上手な方という印象がありますし、今やるべきことを一生懸命取り組む真面目さが素晴らしいと思います。



経営企画室: 鈴木

LB広報部チョイスの
今月のおすすめ店



今月の担当: 斎藤

魚卵House Eni

主役は魚卵!? 飯田橋の 新感覚シーフードビストロ

今月で紹介するのは、飯田橋駅から徒歩5分の好立地に佇む「魚卵House Eni(エニ)」。

その名の通り魚卵を主役にしたシーフードビストロで、イクラ、ウニ、タラコなどの魚卵を贅沢に使用した、味はもちろん見た目も楽しめる創作料理が自慢だそう。店内はモザイクアートが特徴的な明るいお店です。今回注文したのは「ホタルイカとエビのパスタ〜ぶっかけイクラ&トビッコ〜」と「数の子と明太子のクリームチーズディップ」。パスタは「ストップ!」と言うまでいくらとトビッコを目の前でトッピングしてくれる、まさに夢のようなパスタで、テレビでも何度も紹介されているそうで



す。クリームチーズディップは、数の子と明太子のプチプチ食感がたまらない、パンとの相性抜群な一品でした。紹介したメニュー以外にも、新鮮な魚介をふんだんに使った前菜やメイン料理、そしてデザートまで、魚卵とシーフードの魅力を存分に引き出したメニューが豊富に揃っています。さらに自家製サングリアや生レモンを使用したノンアルコールカクテルなど、ドリンクの種類も豊富で、デートや女子会、友人との食事会など、様々なシーンで活躍します。SNSでも度々話題になる「魚卵House Eni」で、心ときめく魚卵とシーフードの美味しさをぜひ体験してみてくださいね!

魚卵House Eni

〒102-0072 東京都千代田区飯田橋2-9-5

TEL:050-5592-2656

MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

リードブレイン リクルート情報

リードブレイングループでは一緒に事務所を大きくしていただける仲間を募集しております。

リードブレイングループ
採用ページはこちら



1 働きやすい環境

私たちの事務所では、社員同士が力を合わせて最高のサービスを提供できるよう、チーム制を採用しています。また、育児や介護との両立を支援する制度も整備されており、社員一人ひとりが安心して働ける環境を実現しています。

- ✓ 残業ほばなし! 定時退社もOK!
- ✓ フレックスタイム制で、自分のペースで働ける!
- ✓ リモートワークも可能! 好きな場所で働ける!

2 充実した福利厚生

社会保険労務士試験のための特別休暇制度や、資格取得時に報奨金を支給する制度を導入しており、プロフェッショナルとしてのスキルアップをサポートします。さらに、顧問先の紹介に対して報酬を支給する制度もあり、自己成長とともにキャリアを築ける環境です。

- ✓ 産休・育休取得実績多数! ライフステージの変化にも対応可能!
- ✓ 時短勤務制度で、仕事と育児を両立できる!
- ✓ 書籍購入費やセミナー参加費も会社負担! スキルアップも応援!

3 風通しの良い風土

社会保険労務士の有資格者には、特別な優遇措置を提供しています。給与面での優遇やキャリアアップのチャンスが豊富にあり、専門知識を最大限に活かして活躍できる環境が整っています。

- ✓ 社長や役員との距離が近い! 意見交換も活発!
- ✓ フラットな組織で、年齢や役職に関係なく意見を発信できる!
- ✓ 社員同士のコミュニケーションも活発で、チームワークも抜群!



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昭和区御器所 3-10-5 3階
TEL 052 890 7841 FAX 052 890 7845