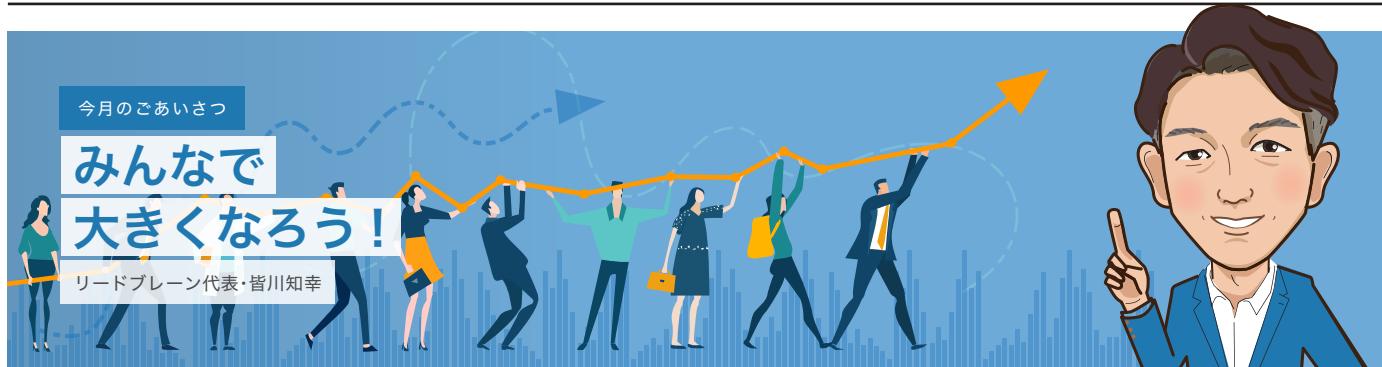


LEADBRAIN TIMES

[NOVEMBER 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. 066

MONTHLY COLUMN
今月のお役立ちブレーン優秀なNo.2を“月額10万円”～で
リードブレーン代表が、貴社の
成長を加速させる新サービス子どもの“生まれてきて
よかった！”を育む
アート教室オーナーが語る
リードブレーンの支援安心して外国人雇用を
始めるには？YELLが実践する
「外部×内部」の工夫

皆様こんにちは。高市氏が初の女性総理に就任し、自民党と維新の会による与党政治が始まったことで、政局は新たな局面を迎えてます。政治が転換期にあるように、我々中小企業経営もまた、この数年で大きな転換期を迎えると考えております。生き残るために、DX推進やAI・IoT技術の導入、働き方改革などを通じて、これまでのやり方にとらわれず事業戦略を見直し、競争力のある組織へと変わっていくことがとても重要です。ただ、その中でも一番考えていかないキーワードは「規模」です。これから時代、中小企業が生き残り、さらに飛躍するために、「規模の経済」を追求することが極めて重要な戦略となります。とはいっても、自社単独で急激に規模を拡大することは容易ではありません。そこで今月は、この「規模」を実現するための強力な手法として注目を集めている「ロールアップM&A」について、詳しくご紹介したいと思います。

ロールアップM&Aとは何か？

「M&A」と聞くと、「会社を売る（事業承継）」あるいは「大企業が中小企業を買う」といったイメージが強いかもしれません。しかし、「ロールアップM&A」は、それらとは少し毛色が異なります。ロールアップM&Aとは、特定の業種・業界において、中心となる企業（あるいは投資ファンド）が、同業の比較的小規模な企業を連続的に買収・統合し、グループ全体として急速に規模を拡大していく経営戦略を指します。言葉の通り、小さな企業群を「巻き込んで（Roll Up）」一つの大きなグループを形成していくイメージです。例えば、地域ごとに点在する調剤薬局、小規模な飲食業、地域の建設会社、あるいは特定の専門分野に特化したIT企業などが、このロールアップの対象となりやすい業界として挙げられます。なぜ、今このロールアップが注目されるのでしょうか。それは、個社では解決が難しい課題を、「規模」によって解決できる可能性を秘めているからです。

なぜロールアップM&Aを目指すべきか？「規模」がもたらすメリット

ロールアップM&Aを推進し、企業グループとしての規模を拡大することには、計り知れないメリットが存在します。

1. 壓倒的なコスト削減（スケールメリット）

最も分かりやすいメリットは、仕入れコストの削減です。例えば、個社では月100万円の仕入れでも、10社が集まれば月1000万円の仕入れロットになります。これにより、メーカーや卸売業者に対する価格交渉力が格段に高まり、仕入れ単価を大幅に引き下げることが可能になります。

2. バックオフィス業務の集約と効率化

経理、人事、総務、法務といった管理部門（バックオフィス）は、企業経営に不可欠ですが、直接利益を生む部門ではありません。ロールアップにより、これらの業務をグループ本部に集約し、システムを統一することで、各社が個別に人員を配置する必要がなくなり、大幅なコスト削減と業務の専門性向上（高度化）が期待できます。

3. 採用力・人材活用の強化

「中小企業」という看板では難しかった優秀な人材の採用も、「地域最大の〇〇グループ」といった「規模」と「安定性」を打ち出すことで、採用市場での競争力が向上します。また、グループ内で人材を適正に配置したり、繁忙期・閑散期に応じて人材を融通したりするなど、柔軟な人材活用が可能となり、人手不足の解消にも繋がります。

4. 迅速なエリア・事業領域の拡大

自社でゼロから新しい地域に進出したり、新しいサービスを立ち上げたりするには、膨大な時間とコスト、そして失敗のリスクが伴います。しかし、その地域すでに実績のある企業を買収（M&A）する形であれば、顧客基盤やノウハウ、人材を即座に手に入れることができます、極めて迅速に事業エリアを拡大できます。

5. 社会的信用力とブランド力の向上

企業規模が大きくなることで、金融機関からの融資条件が有利になりました。大手企業との取引が始まると、社会的信用力が格段に向上します。これは、資金調達の円滑化だけでなく、さらなるM&Aを推進する上でも大きな力となります。

ロールアップ成功の鍵は「仕組み化」

このように、ロールアップM&Aは多くのメリットをもたらしますが、一方で「ただ買収を繰り返せば成功する」というほど単純なものではありません。買収した各社の経営方針、業務プロセス、人事制度、そして何より「企业文化」がバラバラのままでは、グループとしての統制が取れず、むしろ非効率な「寄せ集め」になってしまう危険性があります。そこで不可欠となるのが「仕組み化（標準化）」です。ロールアップを目指すのであれば、まず自社がその「核」となるために、自社の経営を「仕組み化」する必要があります。ロールアップ戦略を成功させる企業は、買収（M&A）と並行して、あるいは買収直後から徹底的に「仕組み化」を推進します。「仕組み化」とは、いわばグループ全体を貫く「OS（オペレーティング・システム）」を構築することです。強力なOSがあるからこそ、新しく加わった企業（アブリ）も即座にその能力を発揮し、グループ全体の成長に貢献できるのです。これからは「規模」の時代です。厳しい環境変化に適応し、次の5年、10年先も勝ち残る企業であるために、「規模の追求」という視点は欠かせません。その有力な選択肢が「ロールアップM&A」です。そして、そのM&A戦略を成功に導き、強固な企業グループを築き上げる鍵が「仕組み化」です。「自社の業界でもロールアップは可能なのだろうか？」「まずは自社の業務を「仕組み化」するところから始めたい」「M&Aについて、もっと具体的に知りたい」皆様が日々の経営の中で漠然と感じていらっしゃる課題や将来への展望を、ぜひ一度、私たちにお聞かせください。私たちは皆様の最も身近なパートナーとして、財務面だけでなく、こうした成長戦略についても共に考え、サポートさせていただきたいと強く願っております。

優秀なNo.2を“月額10万円”～で

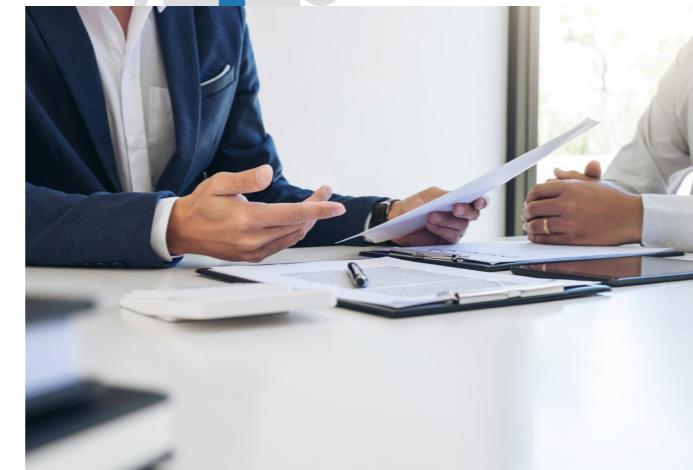
20年以上・1500社以上の支援実績を持つリードブレーン代表が、貴社の成長を加速させる新サービス

事業を成長させる中で、「自分と同等以上の視座で考え、実際に動いてくれる人が欲しい…」そう感じたことはありませんか。単なるアドバイザーではなく、会社の方向性やビジョンを共有し、自律的に行動できる存在。時には耳の痛い意見も率直に伝えてくれる、信頼できる“右腕=No.2”です。

しかし、中小企業で優秀なNo.2を雇うのは容易ではありません。採用すれば年収1,000万円クラスの人事費に加え、紹介料や採用ミスのリスクも発生します。そのため、多くの経営者が「No.2がいればもっと会社を伸ばせるのに」と感じつつも、一歩を踏み出せずにいます。この悩みに応えるのが、リードブレーンが2025年9月に開始した成長加速顧問(CGO: Chief Growth Officer)サービスです。

No.2を外注するという選択

CGOは、リードブレーン代表・皆川が経営者の“右腕”として求められる役割を一手に担うサービスです。戦略の策定と実行、組織マネジメント、意思決定の補佐や対外折衝——本来であれば内部のNo.2が行うべき経営管理を、皆川が助言にとどまらず実務まで対応します。外部でりながらその役割を果たせるのは、皆川が財務・労務・行政対応・BPOなど幅広



サービス紹介

経営の壁を越えてきた実績

このような役割を外部で担える背景には、皆川自身が歩んできた経営の実績があります。こうした役割を社外で担えるのは、皆川自身が実際に経営者として事業を成長させてきた経験があるからです。2015年に中小企業診断士事務所を開業して以来、社会保険労務士法人・行政書士法人・BPO会社を次々と立ち上げ、グループ経営へ拡大。これまで支援した顧問先は全国で1500社超にのぼります。支援先の経営者からは、社員の姿勢や社風への高い評価も寄せられています。



「スタッフの皆さんのが礼儀正しく温かい。外部パートナーというより信頼できる社内メンバーのようです」「社長をはじめ皆さんが優秀で、何を相談しても調べて的確に答えてくださる。なくてはならない存在です」人材を育て、組織を機能させる力もまた、皆川の経営手腕を裏づけています。



CGO顧問を導入する3つのメリット

優秀なNo.2を採用する場合、年収1,000万円以上の人事費に加え、採用コストやリスクが伴います。一方、CGO顧問なら月額制で柔軟に導入でき、経験豊富な“即戦力”を確保できます。



1 経営管理を丸ごと担う



財務・資金調達・事業推進・労務・採用・プランディングなど、経営全体を支援。部分的なコンサルや代行とは一線を画します。

2 助言だけでなく実務も実行



経営コンサルのように指示や助言にとどまらず、必要に応じて実際に手を動かし、課題解決を現場で推進します。

3 実績に裏打ちされた安心感



23年・1500社以上の支援で磨かれた皆川の経営手腕を、社外のNo.2として直接活用できます。

さいごに

「世の中を変えたい、事業をもっと大きくしたいといった大きな夢を持つ社長には、ぜひその想いを成し遂げてもらいたい」と皆川はいいます。CGO顧問は、まさにそうした強い成長意欲を持ちながらも、実際のプロセスの落とし込みや実務対応に悩む経営者を支えるサービスです。サービスの詳細は専用ウェブサイトで紹介しています。まずはお気軽にご確認・お問い合わせください。



成長加速顧問
(CGO)サービスの
詳細はこちら



皆川知幸 (みなかわ ともゆき)

リードブレーン株式会社 代表取締役
リードブレーングループ(社会保険労務士法人・行政書士法人・BPO事業会社)代表
一般社団法人日本飲食団体連合会 アドバイザー顧問

中小企業の経営・財務、人事労務、外国人雇用、BPOまでを一気通貫で支援する「バックオフィスの総合商社」を展開。中小企業診断士、社会保険労務士、行政書士、CFP、宅地建物取引士など複数資格を活かし、法律遵守だけでなく経営成果に直結する仕組みづくりを実践。飲食業をはじめ人材不足業界における外国人雇用支援や、経営課題の総合解決に強みを持つ。



漠然とした労務の不安が安心に 変わり、経営に集中できるように

子どもの“生まれてきてよかった！”
を育むアート教室オーナーが語る
リードブレーンの支援

複数のアルバイトスタッフを抱え、将来の店舗展開も見据える中で、「労務管理を整えたいけれど、具体的にどうすれば…」と漠然とした不安を抱えていた宮入さん。リードブレーンと出会ったことで、その不安は安心へと変わり、子どもたちと向き合う時間、そして経営に集中できる環境を手にしました。

子どもたちの主体性や能動性を引き出すアート教室



漠然とした労務の不安

教室の構想を描いて約3年。理想の形を実現できるようになり、アルバイトスタッフを雇うようになりました。今後は店舗展開も視野に入れている中で、「就業規則や労務管理はきちんと整えておいた方がいいけれど、具体的にどうしたらいいのだろう」という漠然とした不安を抱えていたそうです。「勤怠管理

東京都内にあるアート教室「クリエイトパークルーツ」。そこは、子どもたちが100種類以上の材料や道具の中から好きなものを選び、思う存分「やりたい！」を「やってみる！」ことができる場所です。決められた課題をこなすのではなく、自分でやりたいことを決めて試行錯誤することで、自然と主体性や能動性を發揮できるようデザインされています。「誰かのためにではなく、自分の人生を思う存分生きる—将来そんなふうに生きる大人を一人でも増やすことにつながればと考えています」代表の宮入さんは、そんな思いで教室を運営しています。

や給与計算、契約の整備…本で調べてみたものの、実際に自分で全部やるとなると優先度は低いと感じていました。経営者が本業に集中できなくなるのは本末転倒です。だから“プロに任せてしまった方がいいのでは”と思っていたら、そんな折、経営塾で出会ったのがリードブレーンの鈴木さんでした。

第一印象は「誠実で頼れる人」

宮入さんが最初に心を動かされたのは、鈴木さんの人柄です。「身長185cmほどで体格が大きく、元消防士という経歴の持ち主でした。第一印象から誠実そうで安心感がありました。子育て中でもあって、こちらの話にも親身に耳を傾けてくださる。その姿勢に信頼を持てました」実際に話を進める中で、就業規則や契約の整備など、現場の実情を理解しながら具体的な改善策を示してくれる点に、専門性と経験の豊かさを感じたといいます。さらに「アルバイトスタッフが多い当社にとって、50人までは同じ料金という料金体系もとても心強いポイントでした」とも語ります。人柄と専門性、その両面が依頼の決め手になりました。



お客様
の声

サポート導入で広がった安心感

導入から数カ月で、労務体制が整ってきた実感がありました。「労務サービスを受けて、まずは自分自身の労務に関する不安がぐっと減りました。就業規則や勤怠も整備されたことで、会社としての労務体制が整ってきたと感じます」さらに、宮入さんが以前から導入を考えていたマネーフォワードも、リードブレーンがすぐに対応し、1か月ほどで勤怠管理・人事管理・給与計算・契約関連まで一気に自動化が進みました。「今まで工

クセルで計算していた作業がなくなり、従業員も勤怠や給与体系を自分で確認できるようになりました。契約から業務開始までスムーズに進められるようになり、スピード感も出て、みんな安心して働けるようになったと思います」「契約やシフトに関する不安もすぐに相談でき、拡大のタイミングでリスクを事前に整理できたのも本当に助かりました」とも振り返ります。

柔軟な提案で経営を後押し



450店舗展開に向けて

宮入さんは5年以内に全国で450店舗の展開を目指しています。「子どもたちが“生まれてきてよかった”と思えるような体験を届けたい。そのため教室を拡大したいと考えています。この教室を単なる習い事ではなく、生き方の土台を育む場にしていきたいと思っています」その大きな挑戦を支えるうえで、リードブレーンへの期待も大きいといいます。フランチャイズ展開を見据えた労務の仕組みづくり、採用や教育制度の整備など、今後のパートナーシップに期待を寄せています。

同じように労務で悩む経営者へのメッセージ /
専門家が伴走してくれるからこそ、経営者は安心して成長に集中できます。一人で抱えていると不安になりますし、リスクも見落としがちです。だから“早めに相談した方がずっと楽になりますよ”とお伝えしたいです。

リードブレーンのサポートは、基本的な労務整備にとどまりません。会社の実情に合わせた柔軟な提案もありがたかったといいます。「うちは土日に子どもたちが集中して通うため、週末の勤務時間が長くなります。その働き方に合わせて“変形労働制”を導入してもらいました。自分で調べてやろうとすると膨大な時間がかかりますが、経験のある専門家なら必要書類もすぐに整えてくれる。おかげで手続きの煩雑さから解放されました」



宮入 宇秀 株式会社FillGap 役員代表取締役

心理カウンセラー・学習科学者・プロコーチ。自身の生きづらさの経験を背景に、経営者や保護者、子どもたちへの臨床・支援を行なながら、安心して自分らしく生きられる社会と文化の創造を目指して研究と実践を続けている。

株式会社FillGap

所在地: 東京都文京区本郷4丁目26番8号 山憲ビル102号室
公式サイト: <https://createparkroots.com/>

クリエイトパークルーツ

所在地: 東京都文京区本郷4丁目26番8号 山憲ビル102号室
体験予約はこち: <https://createparkroots.com/体験入会申込み>



安心して外国人雇用を始めるには？YELLが実践する「外部×内部」の工夫

「純米味噌ラーメンみそら堂」や「鶏塩麺リオン」など、栃木県を中心に複数の店舗を展開する株式会社YELL Japan。10期目を迎えた同社は、2025年6月にオーストラリア・シドニーへ海外初出店を果たし、国内外での事業拡大を進めています。採用市場が厳しさを増す中、昨年から外国人スタッフの雇用にも取り組み始め、現在は11名の外国人スタッフが現場で活躍しています。当初は自分たちで外国人スタッフの受け入れが可能かと考えましたが、手続きのハードルは高く、長年労務コンサルティングを依頼してきたリードブレーンに委託しました。それによって社内の受け入れ体制づくりに集中でき、結果として「思った以上にスムーズに進められた」と感じています。



当初抱えていた不安と対応策

外国人雇用に踏み出すにあたり、YELLにはいくつかの不安がありました。一つは日本語でのコミュニケーション。来日当初は会話がかみ合わない場面もありましたが、かみ砕いて話したり、言い回しを工夫したりすれば理解はスムーズに。外国人スタッフが積極的にコミュニケーションを取ってくれることもあり、指導や雑談を重ねるうちにやり取りも次第にスムーズになっていきました。二つ目は生活面でのサポート。銀行口座の開設や通信環境の整備など、来日直後には小さな困難がありま



したが、現場のスタッフを含め、社内で日常的にサポートをしたことで大きな問題となることなく、外国人スタッフも現在は安定して働けています。そして三つ目が在留資格の手続きです。複雑な申請や入国までの段取りをリードブレーンに任せられたことで、「安心して社内の受け入れ体制づくりに臨めた」と布野さん。雇用主側ですべきことに対応するだけで進められたため、その分、外国人スタッフの生活環境の整備や現場でのサポートに集中できました。

外部パートナー「リードブレーン」の安心感

リードブレーンとは、外国人雇用以前から労務コンサルを通じて付き合いがありました。布野さんは「社長をはじめ皆さんがとても優秀で、何を相談しても的確に答えてくださる。なくてはならない存在」と評価します。外国人雇用を進める際にも、大きな力となりました。入国スケジュールがタイトになった場面では住居の手配や生活サポートまで一緒に動いて



社内で根づく「巻き込みの工夫」

外部の支援に加え、社内の取り組みも大きな役割を果たしました。中心となったのは受け入れの中心を担った女性社員。面接段階から関わり、入社後も積極的に声をかけたり食事に誘ったりするなど、細やかなサポートで外国人スタッフの定着を支えました。その姿を見た他の社員も自然にコミュニケーションを取り、職場全体に広がっていきました。また、YELLにはもともと毎月の「コミュ会」という文化があり、アルバイトも含めたスタッフ全員で食事をする場を設けています。外国人スタッフもそこに参加することで交流が進み、早い段階で馴染むことができました。外国人スタッフは礼儀正しく、笑顔を絶やさず、真面目に業務に取り組む姿が印象的です。その姿勢は日本人スタッフにも良い刺激となり、チーム全体の雰囲気が明るくなり、チームの結束も強まりました。



これからに向けて



今後の課題として、布野さんは外国人スタッフのキャリア形成や定着支援の仕組みづくりを挙げます。離職を防ぎ、安心して長く働ける環境を整えることが重要だからです。「最初はいろいろ不安があつても、外部パートナーの力も借りつつ、社員と二人三脚で進めれば大丈夫。多様な人材が加わることで会社の可能性は大きく広がると思います」と布野さん。外国人スタッフの力を活かしながら、YELLは次の成長ステージに歩みを進めています。



布野香織さん

2020年4月入社。パート勤務を経て正社員となり、ラーメン店や唐揚げ店を経験後、本社のバックオフィス業務を担当。現在は総務全般を担い、外国人雇用にも関わる。

株式会社YELL Japan

2017年1月創業。栃木県下都賀郡壬生町に本社を構え、栃木県を中心に店舗を展開。「縁ある人を幸せにする」を理念に掲げ、飲食を通じて顧客・社員・地域に貢献。地域食堂の運営や新業態開発、海外展開にも取り組み、成長を続けている。

公式サイト：<https://yell-to.co.jp/>



リードブレーン LINE 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
- ✓ 1対1のLINEトークで
いつでも気軽に相談



お友だち登録方法

[友達追加] → [QRコード]

→ 右のQRコードを読み取る

もしくはLINEアプリ内の公式アカウント一覧
検索から「リードブレーングループ」を検索

お友達登録はこちら /



MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

弊社代表の皆川が、 フードスタジアムの取材 を受けました！



フードスタジアムの
サイトはこちら



フードスタジアムは、飲食業界の最新トレンドを発信するフードビジネスニュースサイトです。今回の取材では、(株)マネーフォワードの坂本氏とともに「飲食業界の現金管理の課題と、それを解決するための法人ビジネスカードの導入」についてお話ししました。

飲食業は現金の取り扱いが多いため、皆川のもともにこれまで数多くの現金管理に関するご相談が寄せられてきました。取材ではまず、現金管理の課題として、「現金の紛失・盗難」や、「経費精算における領収書の不備」といった日常的に発生する問題が挙げられました。さらに、こうしたアナログな現金管理が財務状況の不透明さを引き起こし、結果として金融機関からの資金調達の妨げになるケースがあることも説明されました。



た。このような課題の解決には、クラウド会計サービスと連携できるビジネスカードの活用が有効です。導入により、

- ✓ 現金の取り扱いを減らす
- ✓ 経費精算を簡略化する
- ✓ 財務の透明性を高め、資金調達を円滑に進めやすい

といった効果が期待できます。

さらに、カードごとに利用上限額や利用先を柔軟に設定できる新しいタイプのビジネスカードが、多店舗展開する飲食店にとって特に有効であることも紹介されました。ぜひ記事をご覧いただき、店舗での現金管理にお役立てください！