

## LEADBRAIN TIMES

[ JANUARY 2026 ]

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. 068

LBからの  
お知らせバックオフィス仕組み化  
コンサルティングサービス労務トラブル  
相談室在留カードで必ず押さえない  
3つのチェックポイントお客さま  
インタビュー天才の力を借りられる天才に  
サンビシット 吉田琢さん

謹んで新春のお慶びを申し上げます。旧年中は多大なるご厚情を賜り、誠にありがとうございました。皆様におかれましては、健やかに新春をお迎えのこととお慶び申し上げます。さて、時計の針は2026年へと進みました。2020年代も後半に入り、私たち中小企業を取り巻く環境は、かつてないスピードで変化し続けています。数年前には「未来の話」だったことが、今や「日常の現実」として目の前にあります。その最たるものが、「人口減少による慢性的な人手不足」と「AI(人工知能)の実用化」です。今年の年頭のご挨拶では、この2つの大きな潮流をどう捉え、いかにして自社の成長エンジンに変えていくか。2026年の経営を勝ち抜くための展望について、少し筆を執らせていただきたいと思います。

#### 1. 2026年の現在地 ~「人手不足」は前提条件~

もはや「人手不足」はニュースではありません。それは経営の「前提条件」となりました。団塊世代が後期高齢者となり、生産年齢人口の減少が加速する中、もはや「募集をかければ人が来る」という時代は完全に過去のものとなりました。しかし、悲観する必要はありません。「人が採れない」という制約は、逆に言えば「今いる人材をどう活かすか」「人を増やさずにどう生産性を上げるか」というイノベーションへの強制力となるからです。そこで鍵を握るのが、急速に進化を遂げた「AI」です。

#### 2. AIは「魔法の杖」から「電気・ガス」へ

2023年頃から爆発的に普及した生成AIは、この数年で驚くべき進化を遂げました。2026年の現在、AIはもはや一部のIT企業だけが使う「魔法の杖」ではありません。電気やガス、あるいはインターネットと同じように、ビジネスを行う上でなくてはならない「インフラ」になりました。中小企業にとって、AIは脅威ではなく、「最強の武器」です。なぜなら、AIは「規模の格差」を埋めるツールだからです。かつて、高度なマーケティングや複雑なデータ分析、多言語対応の顧客サポートなどは、豊富な資金と人員を持つ大企業にしかできませんでした。しかし今は、安価なAIツールを使えば、たった数人の会社でも大企業並みのクオリティで業務を遂行できます。2026年、AIを活用しない経営は、電気を使わずにろうそくで工場を動かすようなものです。今年は、「AIをどう使うか」を悩む段階を卒業し、「AIを使って当たり前」の業務フローを構築する年になります。

#### 3. AI時代の「人材」の価値 ~「作業」から「創造・感情」へ~

「AIが進化すると、人の仕事が奪われるのではないか？」数年前にはそんな議論もありました。しかし、現実を見てみれば、人の重要性はむしろ増して

います。ただし、求められる「役割」が変わりました。AIが得意なのは、情報の整理、要約、定型的な文章作成、データ処理といった「正解のある作業」や「合理的な処理」です。一方で、人間にしかできないことがあります。

- **「問い」を立てる力:** AIは答えを出しますが、課題を発見し、「何を解決すべきか」を決めるのは人間です。
- **感情に寄り添う力(ホスピタリティ):** 顧客の表情を読み取り、行間にある不安を汲み取り、心を通わせるコミュニケーションは、人間にしかできません。
- **責任を取る決断:** AIが提示した複数の選択肢から、最終的にどれを選び、その結果に責任を持つか。これは経営者やリーダーだけの特権であり責務です。

これからの人材育成のテーマは、「AI使い(AIオペレーター)」を育てることではありません。「AIを相棒にして、より人間的な価値を発揮できる人材」を育てることです。面倒な事務作業やリサーチはAIに任せ、空いた時間で「お客様とじっくり話す」「新しい商品を企画する」「社員同士で未来を語り合う」。そういった「人間らしい時間」を増やすことこそが、2026年の生産性向上の本質です。

#### 4. 目指すべきは「ケンタウロス型」経営

ギリシャ神話に登場する、半人半馬の「ケンタウロス」をご存知でしょうか。これからの最強の組織は、このケンタウロスのように、「人間の創造性・感性」と「AIの圧倒的な処理能力」を融合させたハイブリッド型です。

- 経理などのバックオフィスは、AIとRPAで徹底的に自動化・省人化する。
- 営業・接客などのフロントオフィスは、AIで顧客情報を武装しつつ、対面での人間味あふれるサービスを強化する。

このように、デジタルの冷徹さとアナログの温かさを両立させた企業こそが、顧客から選ばれ、働く社員からも選ばれる企業になります。中小企業は、大企業に比べて組織がコンパクトである分、この「融合」をスピーディーに進めることができます。意思決定の速さこそが、皆様の最大の武器です。

#### 結びにかえて

2026年は、技術の進化と人間の価値が、かつてないほど密接に絡み合う一年になります。変化の激しい時代ではありますが、私たちが目指すべきゴールは変わりません。それは、企業を永續させ、社員とその家族を守り、地域社会に貢献することです。そのための手段として、新しい技術を恐れず、しかし人としての温かさを忘れず、共に前進してまいりましょう。

優秀なバックオフィス担当者をルーティンから解放し、  
会社の成長を加速させるリードブレインの

LBからの  
お知らせ

# バックオフィス仕組み化 コンサルティングサービス



## OUR GOAL

中小企業では、人事・経理・総務といった業務が一人の担当者に集中しがちです。月末・月初には確認依頼が重なり、優秀な人ほど仕事を抱え込み、気づけば日々のルーティン処理だけで一日が終わってしまう。本来“攻めの仕事”に力を発揮できる人材が、構造的な問題により埋もれてしまっています。リードブレインの「バックオフィス仕組み化コンサルティング」は、こうした構造を根本から変えるためのサービスです。

## なぜ今、中小企業で“バックオフィスの仕組み化”が必要なのか

中小企業のバックオフィスは担当者の力量に依存しやすく、属人化・標準化不足が慢性化しています。その結果、月初の混乱やミス、引き継ぎができない属人化、担当者の疲弊、経営判断の遅れといった問題が繰り返し発生します。この状況は、

担当者を増やすだけでは解決せず、根本原因は人ではなく“**仕組みがないこと**”にあります。一方で、仕組みが整ったバックオフィスは働き方そのものが大きく変わり、会社がさらなる“**成長モード**”へ移行していきます。

## ルーティンから解放されたバックオフィスが生む“会社の成長”

標準化されたフローにより、誰が引き継いでも  
同じ品質で業務が回る

外注・自動化できる業務が  
明確になり、**時間に余裕が生まれる**

優秀な担当者が、採用・研修・改善など“**未来の仕事**”に  
集中できる

## リードブレインの「バックオフィス仕組み化コンサルティング」とは

コンサルティング × 専門士業 × 業務委託を一気通貫で担える点がこのサービスの最大の特徴です。

ポイント  
1

### コンサルティング

創業以来、一貫して様々な会社のバックオフィス業務に携わってきたリードブレイン。経験豊富な担当者が、業務全体を棚卸しし、属人化・ムダ・非効率の根本原因を可視化。「どこを仕組み化すべきか」「どこを切り離すべきか」を俯瞰的な視点で整理します。

ポイント  
2

### 専門士業の知見（社労士・財務）

同じグループ内の労務・会計チームと連携。最新の制度・法令・会計処理を踏まえ、効率的なのはもちろん、会社にとって最適なフローをデザインします。



ポイント  
3

### 必要に応じて代行へ

会計処理・給与計算・経費処理・請求処理・入社情報回収など、全てのバックオフィス業務の委託対応が可能。社内の人間でないと難しいと思われがちな“整理・確認・催促”といった業務まで丸ごと任せられます。



ポイント  
4

### 経営に効く+αの提案

「バックオフィスの総合商社」であるリードブレインならではの、補助金や助成金の活用制度や事業計画書作成支援など、さらに経営を強くするお役立ち情報もご提供します。



## 事例紹介 飲食店A社のケース

### 入社情報の仕組み化で「月初の混乱」が消えた

A社では、**新入社員の情報登録（属性・口座情報等）の不備が毎月発生**し、月初はその確認連絡と修正対応が続き、給与振込に間に合わず追加手数料がかかることも。担当者は慢性的に疲弊していました。

リードブレインのサービス導入により、  
“**人力で追いかける管理**”から“**自動で揃う仕組み**”へ転換。

- ・ 従業員がオンライン入力（アンケート方式）
- ・ リードブレインから未提出者へ自動リマインド
- ・ データがそのまま連携され給与計算へ

結果として、**月初の確認ラッシュはゼロに**。給与処理は安定し、担当者は採用・研修など本来の仕事に集中できるように。



## サービスの導入ステップと料金の目安

1

お問い合わせ

2

業務棚卸し

（ヒアリング→改善案ご提案・お見積り）

3

仕組み化

（ツール設定・業務フロー整備）

4

必要に応じて  
業務委託開始

5

改善の定着・  
運用サポート

### 料金の一例

経理代行：証憑整理 月2万円～  
請求書作成 1通2,000円～

経費精算 月2万円～  
導入コンサル 20万円

給与関連：システム設定 33,000円+1,100円/名  
給与計算代行 22,000円+1,100円/名

## まずは“業務棚卸し”から始めませんか？

「そもそも何を任せればいいかわからない」「依頼準備が大変・・・」リードブレインでは、そのような仕組み化の最初の段階から伴走します。まずはお気軽にお問い合わせください。





火消し社労士  
スズキくんの

# 労務トラブル 相談室

## #02

外国人アルバイトをお考えの経営者必見！

今月のテーマ

## 在留カードで必ず押さえない 3つのチェックポイント

今月も、経営者の“ちょっと気になる労務のギモン”に、火消し社労士・スズキくんが为您解答します。第2回のテーマは「**外国人アルバイトの在留資格**」。在留資格に詳しくないと、“なんとなく確認”になりがちで、誤解や確認不足からト

ラブルになることも。人手不足のいま、留学生や外国人を採用する飲食店・サービス業が増えています。今回は、そんな外国人雇用に関する不安について寄せられた相談をもとに、**在留カードで押さえない3つのポイント**を解説します。

### 🔥 Aさんの相談

日本人がなかなか応募してこないで、留学生のアルバイトを採用しました。  
**面接のときに在留カードは見ましたが、細かいことは分からず…。**同業者から  
“その働かせ方、ビザ大丈夫？”と言われて、急に不安になってしまっで…。

### まず押さえない「在留資格の確認ミスは、雇う側にも責任が及ぶ」という前提

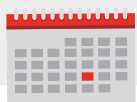
「ビザがある=どんな仕事でも働ける」と思われがちですが、実際には**在留資格ごとに認められる仕事内容や働き方が細かく決められています**。この範囲を超えて働かせると、外国人本人が「不法就労」となるだけでなく、**会社側も“不法就労助長罪”の対象となり**、300万円以下の罰金や3年以下の懲役といった罰則を受ける可能性があります。さらに、一度指摘されると外国人採用の審査が厳しくなることもあります。

在留資格は外国人本人の問題、と思われがちですが、**雇う側にも確認と管理の義務があります**。まず“**何を見ればいいか**”を知ることが大切です！

### 在留カードで必ず押さえない3つのチェックポイント

ポイント1

#### 在留期間は“期限内”ですか？



スズキくんから一言！

**期限切れは一発アウト**。“気づかない”を防ぐ仕組みづくりが大切です

在留カードには有効期限が記載されています。ここが1日でも切れた状態で働かせると不法就労です。下記がよくあるケースとして挙げられます。

- ・入社時にカードのコピーを取っていない
- ・更新を本人任せにしている
- ・社内で期限管理ができていない

ポイント2

#### 業務内容と在留資格は合っていますか？



スズキくんから一言！

在留カードには区分名しか書かれていないため、仕事内容との適合は分かりづらいことがあります。不安なときは早めに専門家へ！



在留資格には、

- ・就労が認められるもの（特定技能・技能人など）
- ・原則就労不可のもの（留学・家族滞在※許可あれば一定範囲可）

があります。たとえば「技術・人文知識・国際業務」で来日した人を、ホールやキッチン単純作業に入れると、資格の範囲外と判断されることも。留学生の場合は「資格外活動許可（原則週28時間以内）」がなければ働けません。裏面を必ず確認しましょう。

ポイント3

#### その在留カード、本物ですか？



スズキくんから一言！

“真面目そうだから安心”ではなく、採用時にカードを必ず確認しましょう



偽造カードは減ったとはいえゼロではありません。字体の違和感、ICチップが読めない、説明との食い違いなど、「あれ？」と思ったら注意を。入国管理局が提供する公式の「在留カード等読取アプリケーション」を使うと、ICチップ情報を読み取り照合できます。外観だけでは判断しづらい場合の確認ツールとして便利です。

### 外国人雇用トラブルを防ぐ“3つの備え”

在留資格は次の3つを通常業務に組み込んでおくことで安心です。

1



在留カード両面の  
コピーを採用時に  
取得する

2



在留期限と資格区分を  
一覧管理し、**期限前に  
アラートを出す**

3



内容と資格の適合に  
不安があるときは  
**専門家へ相談する**



採用や教育には意識が向いても、在留資格の確認・管理は後回しになりがち。ですが、ポイントを押さえて運用に組み込むだけでトラブルの芽は大幅に減らせます。リードブレインでは、外国人労働者の採用・在留資格管理に関する相談から、就業規則づくりや「やさしい日本語」への翻訳サポートまで幅広く対応しています。お気軽にご相談ください！



## 天才の力を 借りられる天才に

サンビシット創業家3代目

吉田 琢さん



### 志の経営でFC展開を進める サンビシット吉田さんと、 リードブレインの伴走

サンビシットは「牛角」「がブリチキン。」「魚炉魚炉」など複数ブランドを運営し、“人とのつながり”を軸に店舗展開を続けてきました。

創業家3代目の吉田琢さんは、若くしてバトンを引き継ぎ、感覚と現場力を頼りに事業を前に進めてきました。「財務って、別の経営者さんに見せると裸を見られているような感覚があって。恥ずかしくて相談できないでいました」そう当時を振り返る吉田さん。現在は数字をもとに経営判断をするスタイルへと大きく変化しています。

#### 感覚で走っていた経営初期

事業のルーツは町の電気店。その後お父さまの「飲食をやりたい」という想いから1998年に「牛角」のFC加盟で飲食業に参入しました。

しかし出店を重ねるなかで経営は次第に厳しくなり、量む寸前で当時23歳だった吉田さんが事業を継ぐことに。「**飲食の会社で修行してから継いだわけではなく、本当にギリギリの状態**でいきなり継いだんです。経営の勉強もしてこなかったの、完全に“感覚で経営していた”状態でした」。

数字まわりはお母さまと長年の税理士が担当。会計ソフトは使いづらく、税理士も飲食業に詳しくない。「そろそろまずいかも」と思いながらも、「まあ何とかなるっしょ」という感覚で走り続けていたと言います。



#### コロナで噴き出した“見えていなかったもの”と、初めての撤退

コロナ禍で立ち上げたフルーツパーラーはすぐに失速。牛角やがブリチキンも外食控えや大学サークル休止の影響で売上が戻らず、状況は深刻でした。

「毎月200～300万円の赤字が出ていました。現場は売上づくりを頑張っていて、これ以上何をしたら…という感じ。でも“撤退”は選択肢にありませんでした」そんな状況を見かねた先輩が、吉田さんをリードブレイン・皆川のもとへ。そこで言われたのがこの一言。

**赤字の店舗はボランティア以下だよ**

飲食業界を良くしたい一心でボランティア活動も活発にしてきた吉田さんにとって、価値観が揺さぶられる言葉でした。「**飲食業界のために動いてきたけど、赤字店舗を持てるとそれ以下。世の中のためになってないんだと思いました**」悩み抜いた末、初めての撤退を決断します。

#### 伴走が始まって変わった、 “月次で動ける経営”

撤退を経て「このままではいけない」と感じた吉田さんは、財務アドバイスをきっかけにリードブレインとの関わりを深めました。会計ソフトの刷新により、自分で数字を開ける環境が整備されます。「前のソフトは開くことさえ億劫で。でも変えてからは気になった時にすぐ数字を確認できるようになりました」記帳代行を依頼し、領収書の管理が大幅に簡素化。お母さまの負担も減りました。

さらに労務顧問も一本化したことで、税務・労務の連携がスムーズに。評価制度やキャリアアップ助成金、給与の変更なども漏れなく相談できるようになりました。

こうした変化は現場にも浸透しました。「**店長会議でもPLを見るようになりました。前は“売上を上げるには？”だけの会議だったのが、今は数字を見て“どこが悪いか、何を直すか”を話せるようになった。給料なども説明がつけられるように**」“感覚の経営”から“数字を起点に月次で動ける経営”へ。

**困ったら皆川さんに相談すれば大丈夫、という安心感は大きいです。愛ある鞭で軌道修正してくれる。それが皆川さんが“困った会社の請負人”と言われる所以なんだと思います**

#### 天才の力を借りられる天才でありたい一志をつなぐFC展開へ

吉田さんが経営の軸として大切にしている言葉があります。

**“誰かの力を借りられる天才であれ”って先輩に言われて。自分にゼロイチで業態をつくる才能はないかもしれない。でも、その業態をつくれる天才の力を借りられる天才にはなれる——その言葉が、経営の柱になっています**

実際に、たくさんの先輩から「タクのために業態つくるから、一緒にやろうよ」と声がかかると言います。吉田さんが描く未来は、派手な拡大ではありません。業態にこだわらず、5～10年で15店舗をつくる。社員の給料を上げられる会社にし、ゆくゆくは意欲のあるスタッフへ会社をバトンとして渡す——。「**上場を目指すより、好きな仲間や先輩と一緒に働いていたい。店舗を増やすのも、みんなが幸せになるからなんです**」

そんな言葉の通り、吉田さんの経営の中心には“人とのつながり”があります。吉田さんの、優しくも力強い経営はこれからも仲間と共に続いていきます。



サンビシットの理念

**関わるすべての人の幸せを  
創造し、街の家族になる**

#### 会社情報 COMPANY INFO

サンビシット(本社:千葉県柏市)は「関わるすべての人の幸せを創造し、街の家族になる」を理念に、飲食事業を展開する企業です。牛角(練馬店・練馬谷原店)、がブリチキン。(明大前店)、魚炉魚炉(五反田店)など複数ブランドを運営し、“食の力で魅力的な街をつくる”ことを目指しています。現在は 正社員9名・アルバイトスタッフ約70名のチーム で、地域に根ざした店舗運営を続けています。





# リードブレイン 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

お友達登録はこちら／

[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「リードブレイングループ」を検索



## MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

リードブレイン代表・皆川が  
飲食店経営の「財務・労務」  
をテーマに登壇します



2026年2月、リードブレイン代表・皆川が「シン・外食青年経営塾2025」にて講義を担当します。

今回のテーマは、飲食店経営に欠かせない「財務の基本と実務対応」および「労務管理のポイント」。日々の店舗運営に直結する数字の読み方から、労務トラブルを未然に防ぐための実践的な視点まで、現場で活かせる内容をお伝えする予定です。現場支援で培ってきた知見をもとに、経営の土台を強化するためのエッセンスをお届けします。詳しくは下記QRコードよりご確認ください。

詳しくは  
こちら



新年あけまして  
おめでとうございます。

旧年中は大変お世話になり、心より感謝申し上げます。本年も「信頼」を大切に、皆様により良い価値をお届けできるよう社員一同精進してまいります。素晴らしい一年となりますようお祈り申し上げます。

リードブレインスタッフ一同

**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