

# LEADBRAIN TIMES

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

[ FEBRUARY 2026 ]

vol. 069

LBからの  
お知らせ

中小企業庁が実施する  
「経営力向上計画」活用

労務トラブル  
相談室

福利厚生を“攻めの人事施策”  
に変えるポイント

外国人雇用の  
リアル

アクアポニックス・  
ジャパン様



いつも大変お世話になっております。立春を過ぎましたが、まだまだ寒い日が続きますね。皆様、いかがお過ごしでしょうか。さて、2月といえば商売の世界では「二八(ニッパチ)」と呼ばれ、どうしても客足が落ち着きやすい時期です。「閑散期はどうも気が減入る」という方もいらっしゃるかもしれません、今月は、そんな皆様に「ある一冊の本」をヒントにした、少しドキッとする提案をさせてください。そのテーマとは……『お客様は「えこひいき」しない!』です。これは、コンサルタントの高田靖久氏の著書のタイトルなのですが、初めて聞くと「えっ、えこひいき? そんな不平等なことしていいの?」と思われますよね。日本では「お客様は神様」=「誰に対しても平等に接するべき」という美德があります。しかし、あえて申し上げます。中小企業が生き残るために、この「平等」という思い込みを捨てなければなりません。

## なぜ「平等」が経営を危うくするのか?

皆様に一つ、質問をさせてください。「今日初めて来店された(取引を開始した)お客様と、過去に100回利用してくださっている常連のお客様あなたは、どちらを大切にしていますか?」

「気持ちの上では常連客だが、サービス内容は同じだ」という企業が意外に多いのではないでしょうか。あるいは、もっと悪いケースがあります。例えば、携帯電話会社やフィットネスクラブのキャンペーンを思い浮かべてみてください。「新規加入者限定!基本料金〇ヶ月無料」「端末代金0円」といった特典が大々的に宣伝されています。一方で、何年も契約し続けている既存ユーザーには、定価の請求書が届くだけ。それどころか、機種変更をしようとすれば、新規客よりも高い料金を提示されることさえあります。これを「常連客」の立場から見たらどうでしょうか。「自分はずっとこの会社を支えてきたのに、昨日今日来たばかりの方が優遇されている」これほど理不尽で、腹立たしいことはありません。著者の高田氏は指摘します。多くの企業が「釣った魚に餌をやらない」状態になっており、それが原因で、最も大切な「ファン客(優良顧客)」を失っているのだと。

新規客を獲得するためには、広告宣伝費や営業マンの入件費など、莫大なコスト(CPA)がかかります。一般的に、「新規客を獲得するコストは、既存客を維持するコストの5倍~10倍かかる」と言われています(1:5の法則)。それにもかかわらず、多くの企業が高いコストをかけて集めた新規客ばかりを「えこひいき」し、利益をもたらしてくれる既存客をないがしろにしている。これが、利益率が上がらない、いつまでたっても営業が楽にならない最大の原因なのです。

## 「えこひいき」とは「感謝」の表現である

では、本書が提唱する「えこひいき」とは何でしょうか。それは、単に好き嫌いで客を選ぶことでも、意地悪な差別をすることでもありません。「自社を愛し、何

度もご利用してくださるお客様に対して、感謝の気持ちを『形』にして表すこと(区別すること)」です。人間とは感情の生き物です。「自分は大切にされている」「特別扱いされている」と感じれば、その店や会社への愛着(ロイヤルティ)は高まります。逆に、「その他大勢の人一人」として扱われれば、少しでも安い他社が現れた瞬間に、何の未練もなく乗り換えられてしまいます。

## 具体的な「えこひいき」の実践ステップ

では、具体的にどうすればよいのでしょうか。まずは以下の3つのステップから始めてみてください。

### 1. お客様を「ランク付け」する

まず、自社の顧客リストを整理し、貢献度(利用頻度や購入金額)に応じてお客様を分類します。

- VIP客(ファン客): 上位2割。利益の8割を生み出している層。
- 常連客: 定期的に利用してくれる層。
- 浮遊客: まだ定着していない層。
- トライアル客: 新規・一見さん。

この「上位2割」のお客様が誰なのか、社長や従業員全員が即座に言える状態にすることがスタートです。

### 2. ランクに応じた「サービス(特典)」を用意する

「えこひいき」を恐れる経営者は、「他のお客様からクレームが来るのではないか」と心配します。しかし、明確な基準があれば問題ありません。

- VIP客には、一般客には出さない特別なメニューや裏情報の案内を送る。
- セールの案内は、VIP客に一番早く(あるいは一番安く)届ける。
- 誕生日に手書きのカードを送る。
- 来店時に「〇〇様、いつもありがとうございます」と名前で呼ぶ。

ここでのポイントは、必ずしも「値引き」をする必要はないということです。むしろ、優良顧客ほど、値段よりも「特別感」や「承認欲求」が満たされることを喜びます。「あなただから、ここまでします」というメッセージが重要なのです。

### 3. 「えこひいき」していることを公言する

こっそりやる必要はありません。「当店は会員ランク制度を設けており、長くご愛顧いただいているお客様を最優先しております」と堂々と伝えればよいのです。それは、現在の下位ランクのお客様にとっても、「この店に通い続ければ、自分も良いことがあるんだ」という目標になり、リピートへの動機付けになります。

「お客様は神様です」という言葉は、「すべてのお客様を神様扱いする」という意味ではありません。「自社を支えてくれる神様のようなお客様(VIP客)を、本当の神様として扱うことだと再定義してみてください。

設備投資の税負担を大きく軽減!

LBからの  
お知らせ

# 中小企業庁が実施する 「経営力向上計画」活用 のご案内



人件費の高騰・人手不足・物価上昇など、中小企業を取り巻く経営環境は年々厳しさを増しています。こうした状況の中で国は、「中小企業こそ日本経済の成長エンジンである」という考えのもと、生産性向上の取り組みを後押しする政策を強化しています。

その代表的な制度のひとつが、今回ご紹介する「経営力向上計画」です。一定の条件を満たした設備投資について、即時償却または税額控除といった強力な税制優遇を受けられ、企業の挑戦や投資を後押しする仕組みが整備されています。

## 「経営力向上計画」とは?

中小企業・小規模事業者が経営力を高めるための取り組み(人材育成、コスト管理、設備投資など)をまとめた事業計画を国に申請し、認定を受ける制度です。



「経営力向上計画」についての  
詳細の案内は中小企業庁HPをご  
参照ください



## 認定で受けられる主なメリット

認定を受けることで、以下の支援が受けられます。この制度を活用した企業からは、「支援策を受けて成長分野への投資を進めることができた」「大きな設備投資でしたが、支援措置に助

けられた」といった声が上がっており、主に大きな設備投資を考えている企業にメリットが大きいと考えられます。

1 税制優遇  
(即時償却・  
税額控除)

2 金融支援  
(融資・信用保証  
の優遇)

3 一部の補助金  
申請時の優先採択  
(加点)

4 法的支援  
(事業承継時の不動産  
取得税軽減、許認可の  
承継など)

## 最大のメリット: 税制優遇

経営力向上計画の認定を受けて設備を取得した場合、次のいずれかを選択できます。

メリット  
1 即時償却  
(初年度に全額を経費化できる)  
→ 設備取得額をその年に  
一括で経費計上

メリット  
2 税額控除  
(取得価額の10%)  
※資本金3,000万円超1億円以下の特定の法人は7%  
→ 設備投資額の一定割合を  
法人税から直接控除

具体例 500万円の設備を導入する場合



制度活用	内容	初年度の税負担
計画なし	(例)減価償却で毎年100万円ずつ	初年度の節税効果は小さい
計画あり 即時償却	500万円を初年度に全額経費化	課税所得を大幅に圧縮し、 当期の法人税負担を大きく軽減
計画あり 税額控除	50万円を法人税から直接控除	税額をそのまま削減

ポイント

即時償却 → 当期利益が大きく出る企業向け  
税額控除 → 税負担を直接減らしたい場合に有効

どちらが有利な選択肢となるかは企業の状況によって  
異なるため、税理士に相談することが重要です。

## どんな設備が対象になるのか?

経営力向上計画\*では、以下のような設備を対象としています。(取得価額の要件あり)

- 機械装置(例:加工機、製造設備など)
- 工具(測定工具・検査工具など)
- 器具備品
- 建物附属設備(条件あり)
- ソフトウェア(設備稼働の情報収集・分析を行うもの)

これらのうち、「生産性向上に寄与する  
(旧モデル比で年平均1%以上改善)」と  
判断できるものが制度の対象となります

\*A類型:生産性向上設備

## 申請にはこんな準備が必要です

経営力向上計画の申請では、右のような内容を整理する必要があります。これらの内容をもとに、「なぜその設備に投資するのか」を数字とストーリーで説明することが必要となってきます。さらに重要なのは、税制優遇を受けるためには、原則として設備を取得する『前』に計画の認定を受けておく必要があること。そのため、制度を活用したい企業は早めの計画策定がとても大切になります。



- 事業の現状分析
- 生産性向上につながる指標の設定
- 市場環境や課題の整理
- 設備投資の目的と期待される効果
- 数字と行動計画が矛盾なくつながっていること

## リードブレーンの「経営力向上計画」作成支援

10万円/件(税抜)

リードブレーンは、認定経営革新等支援機関として、経営力向上計画の申請を以下の流れで一貫サポートします。「制度が使えるかだけ知りたい」「設備投資を検討しているが、どの制度が最適か迷っている」といった段階でもご相談ください。

- 設備が制度対象となるかの初期診断
- 決算書を用いた現状分析・指標設定
- 設備投資計画の整理
- 申請書の作成サポート
- 認定までのフォロー



# 労務トラブル 相談室 #03

今どき /

## 福利厚生を“攻めの人事施策” に変えるポイント

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・スズキくんがお答えします。第3回のテーマは「福利厚生」。採用難・定着難が続く中で、福利厚生を強化しようと考

える企業も増えています。しかし、手当や制度は整えたのに社員の反応が薄かったり、人気の制度を導入しても使われなかったりといった声を聞くこともあります。

### B社・人事担当者 の相談

社長が“社員が喜ぶはずだ”と新しい福利厚生を導入したのですが、ふたを開けてみると利用率がほとんどなく……。このままでは、制度をつくっても意味がない気がして悩んでいます

### スズキくんから一言！

制度を用意すること自体が目的になってしまい、実際には社員に使われていないケースは多くあります。その制度が“社員が望む未来に役に立つかどうか”。この視点があると、制度は採用や定着にも効いてきます。3つのポイントに分けて解説していきます！



### そもそも福利厚生はなぜ重要なの？

福利厚生というと「会社のサービスの一つ」「あれば嬉しいけれど必須ではない」というイメージを持つ方もいます。しかし、

実際には採用・定着に直結する、会社づくりの土台のような存在です。その理由として大きく2つ挙げられます。

理由その1

### 社員が“働き続け やすくなる”



見過ごされがちな「これって何で必要なんだっけ?」というルールや制度が少し柔らかくなるだけでも、社員の日々の負担は軽くなります。相談しやすい、風通しが良い、気兼ねなく制度を利用できる——。こうした働く環境が整備されていること自体が、会社に対する信頼にもつながります。

理由その2

### 採用での差別化に つながる



応募者は「この会社は社員にどう向き合っているか」を細かく見ています。給与だけでは分からぬ“会社の姿勢”を伝えられるのが福利厚生です。特に若い世代は、制度の充実度や柔軟性を企業選びの軸の1つにしています。つまり福利厚生は、社員が毎日過ごす“環境”を会社がどう考えているかの表れ。思っている以上に影響力の大きいものだと言えます。

### 福利厚生を“攻めの施策”に変えるポイント

制度は整ったのに、使われない——。これはよくあるのですが、実にもったいない状態です。ここでは、社員の期待とのズレが生まれにくい福利厚生づくりのポイントを紹介します。



ポイント1

### お金をかけずに できることから 始める



「福利厚生=予算が必要」と考えがちですが、実は運用の見直しだけでできる施策も多くあります。

- ・休暇を取りやすい申請フローに変更
- ・在宅勤務や時差勤務など柔軟な働き方の導入
- ・社内制度の“使いやすさ”的改善

こうした仕組みの改善は、コストがほぼかからず、社員からも喜ばれます。

一方で、コストをかけても社員が嬉しくないイベントや制度は、結局使われないという結果になることもあります。

ポイント2

### “社員が本当に 困っていること” に目を向ける



福利厚生は、「社員が困っていることに目を向ける」とより喜ばれる制度になります。例えば子育て中の社員には、スポーツジムの割引より「病児保育のサポート」の方がありがたい。若手社員には、飲み会補助より「奨学金返済サポート」の方が喜ばれやすい。最近の企業で取り入れられている制度としては：

- ・パワーナップ制度(短時間のお昼寝)
- ・メンター制度・1on1の強化
- ・リスキリング・学習補助

などが挙げられます。また、将来への不安を感じる社員も多いため、企業型確定拠出年金(DC)のように“将来の安心につながる制度”を導入する企業も増えています。大きな負担をかけずに始められ、社員にとっても分かりやすいメリットがある仕組みです。一般的な制度をとりあえず取り入れるより、「うちの社員は何に困っているか?」を考えることが、使われる制度づくりの第一歩になります。

### 採用・定着率向上のご相談もお気軽に

### スズキくんから一言！

福利厚生は、制度を増やせば良いわけではありません。大切なのは、「社員が働きやすくなるか」「会社の未来づくりにつながるか」という視点です。



しかし実際には、どの制度が会社に合うのか、何から始めるべきなのか、判断に迷う企業も多いもの。制度の選定から運用、労務リスクの整理までトータルで相談したい場合は、火消

し社労士・スズキくんやリードブレーンにぜひお声がけください。良い人材に長く活躍してもらえる会社づくりに、福利厚生を“攻めの一手”として活かしていきましょう。

# 外国人雇用のリアル

現場で見えた  
強みと可能性

アクアポニックス・  
ジャパン様

アクアポニックス農法(水産養殖×水耕栽培)で安心・安全な野菜づくりに取り組むアクアポニックス・ジャパン。同社は“誰かと過ごす楽しい食事の時間”を提供する新事業として、北海道の日高でラーメン店「日高拉麺処『静王』」を運営しています。今回は、同店で働くミャンマー出身の特定技能スタッフ、チョさん・ヤミンさんと、代表の武原真一さんに、受け入れの実情や働きぶりについてお話を伺いました。

## 外国人スタッフの声

### ー飲食店で働こうと思ったきっかけは?

チョさん 食べることが好きで料理も好きなので、飲食の仕事をしたいと思いました。

ヤミンさん 私も食べることが好きで。ラーメンも好きだったので選びました。

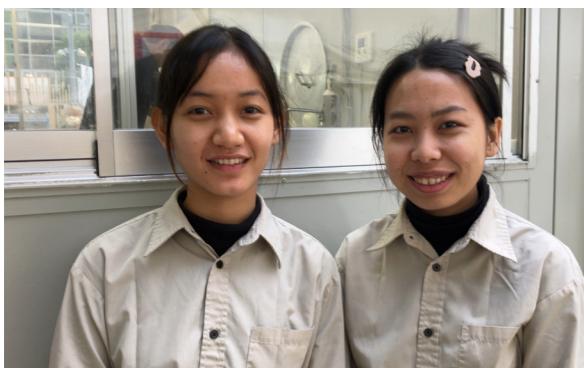
### ーお店での仕事について教えてください

チョさん 朝のオープンからクローズまで全てやっています。昆布から出汁を取って、味見も。洗い物やガラス拭きなどの掃除も毎日して、店内に汚れないようにしています。

ヤミンさん 仕事が終わって帰る前のガス・電気などの安全確認は、確認漏れがないように特に気をつけています。あとは、日本の方に比べると私たちは声が大きくなりがちなので、声が大きくなり過ぎないように気をつけています。

### ー成長を感じる場面はありますか?

チョさん ヤミンさん 料理のスピードが上がりました。包丁や鍋の使い方、水切りも上手になりました。お客様から声もかけられるようになりました。



左:ヤミンさん 右:チョさん

＼ラーメン祭のイベントでインタビューを行いました／



### ーお仕事で大変だったことは何ですか?

チョさん 包丁の使い方が難しかったです。ミャンマーでは“後ろで切る”ことが多いのですが、日本では“前で切る”。あとは製麺の機械を使うのが難しかったです。今は慣れて大丈夫です。

ヤミンさん 日本は仕事を頑張る人が多く、ルールもしっかりしている。日本に来るまでは厳しい人が多いのかな、大変かなと思っていましたが、今は慣れてお仕事が楽しいです。

### ー日本での生活で大変だったことは?

チョさん ヤミンさん 日本に来て間もない時は、スーパーで何の調味料を買えばいいか分かりませんでした。ミャンマーの調味料は売っていないので。今は大丈夫です。毎日自炊しています。

### ー今後の目標は?

日本語をもっと勉強して、N3、N2の試験に合格して、いろんな仕事を任されるようになりたいです!



## 受入れ企業の声

### ー外国人スタッフを受け入れた背景は?

地方では求人を出しても応募がほんなく、若い人材は地元産業に囲い込まれてしまう状況でした。そんな中、日本で働きたいという強い意思を持つ特定技能人材なら、地方でも来てもらえるのではと考え、受け入れを決めました。

### ー受け入れ時の不安は?

以前、通常の就労ビザで採用した外国人スタッフと日本語が全く通じず苦労しました。ただ今回は、送り出し機関・支援機関が事前に候補者のスクリーニングなどもしてくれており、安心して受け入れられました。

### ー採用時に重視したポイントは?

ある程度の日本語力と「笑顔が普段から自然と出る人柄」でしょうか。技術は後から身につきますが、笑顔を含めた人間性はなかなか教えて身に付けるのが難しい部分となるので。



株式会社アクアポニックス・ジャパン  
武原 真一様

### ー入社後の教育体制は?

毎月外部講師に来てもらい、衛生管理・調理の基礎・メニュー・接客などを徹底的に指導してもらっています。もう料理に関しては安心して全て任せています。

### ー働きぶりや印象は?

休憩以外はほとんど働き、仕事の熱量は日本人スタッフ以上。現在やっている調理・お店のオープン/クローズ・経理に加えて、今後はさらにお店の売上予測と在庫管理などの中心業務も任せていただけたら。向上心の高い彼女たちにもっと活躍してもらいたいと思っています。

### ＼特定技能の受け入れを検討する企業へ／

企業さんの状況にもありますが、特定技能の方々は高い覚悟や一生懸命さがあって、とても真摯に業務へ向き合う傾向があります。その姿勢は、正直日本人より以上に強く感じますね。こうした努力やひたむきさを受け止められる企業様にとって、特定技能人材は大きな力になります。丁寧に育成していけば、長期的に大きなリターンを生み出す人材へと成長していくと思います。

## 外国人雇用は、企業の未来を拓く選択肢に

静王の取り組みは、外国人雇用が地方店舗の運営に大きな力をもたらすことを示しました。人手不足が深刻化する今、外国人雇用は多くの企業にとって“なくてはならない手段”になりつつあります。まっすぐに仕事へ向き合うスタッフの存在は、国籍を超えて社内の雰囲気を変え、地域のお客様との関係を深め、事業の成長につながります。リードブレーンでは、外国人雇用の認定登録機関として多数の紹介実績があります。採用・受け入れ・定着まで安心して取り組める体制づくりをサポートしておりますので、ぜひお気軽にご相談ください。



# リードブレーン LINE 公式アカウント

好評配信中！

忙しい経営者の方へ

- ✓ 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

お友だち登録はこちら



## MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

2月限定開催 /

### 中小企業の退職金制度づくりに 企業型DC個別相談会



お申し込みはこちら



人手不足の今、「企業型確定拠出年金(DC)」は最強の採用・定着ツールです。iDeCoよりも有利な条件で、従業員の将来を守る制度を導入しませんか?「社員を大切にする会社」としてのブランド力が劇的に向上します。

制度の仕組みやメリットを分かりやすく解説する【経営者向け無料個別相談会】を今月限定で開催中です。面倒な手続きは全てお任せください。社長1人から導入可能です。枠が埋まる前に、以下QRコードリンクよりお早めにお申し込みください。

お問い合わせ 03-5835-2805 (担当:鈴木)

## 人手不足解消! サポートキャンペーン

人手不足  
で困っている

アウトソーシング  
について知りたい

少子高齢化による  
労働力不足が不安

こんなお悩みをお持ちの経営者様がいらっしゃいましたら、弊社にてサポートさせて頂きます。是非ご紹介ください！

ご紹介頂いた方

Amazonギフト  
**50,000円分**  
プレゼント

ご紹介された方

初回面談  
**無料**  
サービス

キャンペーン実施期間

**2026年1月7日  
～2月27日まで**

お申し込みはこちら



**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  
**リードブレーングループ**

〒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

リードブレーン株式会社  
リードブレーン社会保険労務士法人  
リードブレーンBPO株式会社  
リードブレーン行政書士法人