

今月の
お役立ちコラム 「黒字なのにお金がない」を防ぐ
ための資金繰りとは？

労務トラブル
相談室 就業規則、いまの働き方と
ズれていませんか？

LBからの
お知らせ 「カスハラ対策」
企業向け奨励金とは？



「給料を上げれば、社員は満足して辞めない」—そう考えていませんか？しかし、多くの企業で、昇給やボーナス支給後も優秀な人材の流出が止まらないという現実があります。なぜ、給料を上げて社員は辞めてしまうのでしょうか？それは、給与だけでは解決できない、組織と個人の間にある根深い問題があるからです。今回は、その真の原因を解き明かし、「給料を上げて辞める」という悪循環を終わらせるための、本質的な解決策を考えてみました。

1. 人が定着しない会社に共通する「2つの落とし穴」

中小企業の現場でよく聞くのが、「待遇を改善したのに、なぜか辞める」[採用しても育たない]という悩みです。実はここには、①不満を減らす打ち手と②やる気を増やす打ち手を混ぜてしまう、という落とし穴があります。

2. まずは「辞めたい理由」を消す：ハーズバーグの二要因理論

ハーズバーグは、仕事の満足を生む要因(動機づけ要因)と、不満を生む要因(衛生要因)は別物だと整理しました。衛生要因(給与・労働条件・会社の方針・人間関係など)は、整えると「不満が減る」一方で、それだけでは「満足が増える」とは限りません。逆に、動機づけ要因(達成感・承認・成長・責任など)は「満足」を生みますが、衛生要因が崩れていると効果が出にくいのです。

衛生要因の「最低ライン」チェック(例)

- 給与・評価のルールが曖昧で、説明できない
 - 残業や休日、手当の運用に「現場ルール」が混ざっている
 - 勤怠・給与が属人化して、ミスや不信感が起きる
 - 指示が毎回変わり、方針が読めない
- ここが揃うと、社員は「安心して働ける土台」を得ます。土台づくりは地味ですが、最短で効きます。

3. 次に「やりたい理由」を増やす：THE TEAM 5つの法則

『THE TEAM 5つの法則』(著:麻野 耕司)は、チームが最高の成果を出すために必要な要素を「5つの法則」として体系的に解説した書籍です。その書籍によれば、強いチームを再現するために、次の5つの法則を提示しています。Aim(目標設定)／Boarding(人員選定)／Communication(意思疎通)／Decision(意思決定)／Engagement(共感創造)です。

① Aim:目標は「数字」だけでなく「意味」をセットで

売上・粗利などの数字目標だけだと、現場は疲弊しがちです。「なぜそれをやるのか(意味)」を一言で言えると、会議のスピードが上がり、ブレが減ります。

② Boarding:採用は「能力」より「役割の相性」で見る

「できる人」を集めても、役割が曖昧だと空中分解します。先に「このポジションは何を守る人か」を決め、面接でもそこだけ確認する。これだけでミスマッチが激減します。

③ Communication:情報は「量」より「通り道」

社長→幹部→現場のどこで詰まっているかを特定し、通り道を一本化します。週1の10分ミーティングでも、目的が「共有」なのか「決める」なのかを分けると劇的に改善します。

④ Decision:決め方を先に決める

「誰が決めるのか」「いつ決めるのか」「決まったら何を止めるのか」。この3点を先に宣言すると、会議が「相談の場」から「前進の場」に変わります。

⑤ Engagement:共感「スローガン」ではなく「体験」でつくる

理念を貼るだけでは浸透しません。たとえば「今月の改善提案を1つ採用し、提案者を全員の前で称える」。小さな成功体験が共感を生みます(=動機づけ要因を増やす)。

4. まとめ:組織運営は「土台」→「推進力」の順で整える

- 衛生要因で「辞めたい理由」を消す(ルール・労務・勤怠給与の整備)
- 5つの法則で「やりたい理由」を増やす(目標・人・伝達・決定・共感)

人が会社を辞めるのを防ぐには、まず「辞めたい」と思う原因を取り除くための準備(働きやすい環境づくり)が必要です。給料や待遇を良くする前に、仕事のルールをはっきりさせ、公平に扱い、特定の人に仕事が集中しないようにして「安心して働ける場所」を作ります。その上で、「ここで頑張りたい」という気持ちを高める工夫(やる気を引き出すこと)を行います。具体的には、目標と役割を明確にし、情報共有や物事を決める過程をオープンにし、成功体験を共有して共感を生み出し、組織全体で前に進む力を強くします。この「安心して働ける環境」と「前に進む力」の二つが、「給料を上げて人が辞めてしまう」という困った状況を解決するカギとなります。

飲食店経営者が3月に確認しておきたい

今月のお役立ち
コラム

「黒字なのにお金がない」を防ぐための 資金繰りとは？



3~4月は、歓送迎会などで売上が伸びやすい時期です。一方で、この時期の好調さが、そのまま5月以降の安定につながるとは限りません。「売上は出ているはずなのに、なぜか手元の現預金が不安」そんな感覚を持ったことはないでしょうか。特に飲食店では、入金と支払いのタイミングがずれやすいため、利益だけを見ていると、思わぬ資金不足に陥ることがあります。だからこそ、3月のうちに資金繰り計画を立てておくことが重要です。



なぜ3月に資金繰りを見直す必要があるのか

3月は、多くの会社が決算を迎え、新しい期の準備に入る時期です。数字が一区切りつくこのタイミングは、資金繰りを整理するのに適しています。また、4月は学生アルバイトの入れ替わり時期でもあります。求人広告費や、新人教育期間中のダブルキャスト(教育係と新人が同時にシフトに入る状態)により、人件費が一時的に増え、キャッシュを圧迫しやすくなり

ます。さらに注意したいのが、入金サイクルのズレです。3月の繁忙期で売上が上がっても、カード決済が中心の場合、実際の入金は5月以降になることも少なくありません。

一方で、仕入代金や人件費の支払いは先に発生します。こうしたズレを数値で把握しないまま新年度を迎えると、「黒字なのにお金がない」という状態に陥るリスクがあります。

資金繰り表とは何か：キャッシュフロー計算書との違い

こうした現預金のズレを把握するために使われるのが、資金繰り表です。資金繰り表は、「いつ、いくら入金されるのか」、「いつ、いくら支払う必要があるのか」といった実際の現預金の

動きを整理し、将来の残高を予測するための表です。似た言葉に「キャッシュフロー計算書(CF計算書)」がありますが、両者は役割が異なります。

キャッシュフロー計算書



- ✓ 決算時に作成される、過去の資金の流れを振り返るための資料
- ✓ 外部への説明や長期的な分析に使われる

資金繰り表



- ✓ 将来の入出金予定を織り込み、現預金不足を防ぐための社内管理資料
- ✓ 日々の経営判断に直結する



飲食店のように、売上の波や支払いイベントが多い業態では、これから先の資金不足を予測できる資金繰り表の方が、実務的に重要になります。

資金繰り表があることで何が変わるのか

資金繰り表を作成し、現預金の動きを見える化すると、経営判断の精度が大きく変わります。例えば、下記のような先手の判断が可能になります。「今は攻めていいのか」「ここは慎重

に動くべきか」こうした判断を、感覚ではなく数字をもとに考えられるようになる点が、資金繰り表の大きなメリットです。



- ✓ 資金が厳しくなりそうな時期を事前に把握できる



- ✓ 支払いタイミングや発注内容を早めに調整できる



- ✓ 余裕をもって金融機関に融資の相談ができる

一人で資金繰り表を作成する際の3つの落とし穴

一方で、資金繰り表を自社だけで作ろうとすると、下のような点でつまづくケースも少なくありません。

その1

売上=入金だと 思ってしまう

売上が立った月に現金が入るとは限りません。特にカード決済が多い場合、入金が1~2か月後になることもあります。このズレを考慮しないと、資金に余裕があるように見えてしまいます。

その2

損益計算書にはない 支出を見落としてしまう

借入金の元本返済や税金の支払いなどは、損益計算書には記載されませんが、現預金は確実に減ります。ここを織り込んでいないと、資金繰りの見通しが甘くなります。

その3

一度作って終わりに なってしまう

資金繰り表は、作成して終わりではなく、実績と予測を見比べながら更新していくことで意味を持ちます。

リードブレンに相談するメリット

資金繰り表は、作ることも、その数字をどう読み、次の経営判断につなげるかが重要です。リードブレンでは、資金繰り表の作成代行にとどまらず、通常の財務レポート作成に加えて、事業拡大を見据えた視点での財務アドバイスを行っています。単に数字をまとめるのではなく、

- このキャッシュフローなら、次に何ができるか
- どこにリスクがあり、どこに余力があるか

といった点を整理し、経営判断につながる形でサポートします。特に顧問先の方については、日々の会計データを共有しているため、実態に即した現実的なアドバイスが可能です。「3月のうちに、一度きちんと資金繰りを整理しておきたい」「この先の判断に少し不安がある」そんな方は、どうぞお気軽にご相談ください。



資金繰り表作成

30,000円/件(税抜)~

お問い合わせ先
03-5835-2805(会計担当)

火消し社労士 スズキくんの 労務トラブル 相談室 / #04

新年度前に点検！ /

今月のテーマ

就業規則、いまの働き方とズレていませんか？

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4回のテーマは「就業規則」。4月の新年度を前に、新入社員の受け入れや体制変更、シ

フトの組み直しなどを考えている会社も多い時期です。特に現場の動きが多い職場ほど、就業規則が「作った当時のまま」になっていないかは、一度確認しておきたいポイントです。

経営者からの相談

就業規則は一応作ってあるのですが、最近、実際の働き方と少し合っていない部分が出てきました。シフトの組み方や細かな運用は現場で調整していて、書いてある内容とズレている気がします。今すぐ大きな問題があるわけではないものの、来月から新入社員も入ってくるので、見直した方がいいかなと気になっています。

スズキくんから一言！



就業規則は、会社のルールブック！

就業規則は、労働時間や休日といった基本的な条件だけでなく、トラブルが起きたときの対応や判断基準まで含めて、会社としての考え方を整理したものです。しかし、就業規則が実態とズレていると、いざという時に機能しません。新年度を迎える前に、今の働き方に合った内容になっているか、点検してみましょう。

新年度は「ズレ」が起きやすい時期

新年度は、会社の動きが一気に増えるタイミングです。日々の運用は少しずつ変わっているのに、就業規則は更新されないまま、というケースは少なくありません。その結果、「実際の運用」と「書いてあるルール」にズレが生じやすくなります。

- ✓ 新入社員・アルバイトの採用
- ✓ シフトや勤務時間の変更
- ✓ 業務内容や役割分担の変化



実態と異なる就業規則で放置しておくことのリスク

リスク1

判断基準がなく、社長判断が毎回必要に

ルールが使えないと、何かあるたびに社長が個別判断を迫られます。負担が大きく、判断もブレやすくなります。

リスク2

「言った・言わない」のトラブルに発展する

口約束や慣習で運用していると、後から認識のズレが表面化し、揉め事に発展しやすくなります。

リスク3

問題社員への対応が難しくなる

懲戒などの対応は、就業規則に定めがなければ進めにくいものです。「起きてから作る」では間に合わないケースもあります。

新年度前に確認したい、簡単チェックポイント

- ✓ 今の勤務時間・シフト・働き方と、就業規則の内容は一致しているか



- ✓ 実際には運用していない制度（テレワーク・フレックスなど）が書かれていないか



- ✓ 問題が起きたとき（懲戒・トラブル時）の対応ルールが明確になっているか



- ✓ 暗黙の了解や口約束で運用している部分が、ルールとして整理されているか



専門家に見てもらおうメリットとは？

専門家に相談することで、法令順守は勿論のこと、下記の点が可能になります。また、助成金など、就業規則が必要な制度

活用を見据えた整理ができ、会社全体の基盤がより強固なものへと整うメリットがあります。

1



全体のバランスを見た上での文言の調整

2



実態に合わせた、オーダーメイド設計

3



将来の変更も見据えたルール作り

新年度前のタイミングに「就業規則の見直し」をしませんか？

就業規則は、実態に合い、運用できてこそ、会社を守るルールになります。新年度を迎える前に、「今の会社の働き方とズレていないか」確認しませんか？リードブレインでは就業規則の見直しについてのご相談をスポットで承っています。気になった方は是非一度お気軽にお問い合わせください。



東京都の事業者向け：どうせやるなら今！

LBからの
お知らせ

「カスハラ対策」 企業向け奨励金とは？

OUR GOAL

カスタマーハラスメント（いわゆるカスハラ）への対応は、一部の業種だけの話ではなくなってきています。東京都では「カスタマーハラスメント防止条例」を施行した2025年4月1日以降、カスハラ対策を進める企業を後押しする制度として、「カスタマーハラスメント防止対策推進事業 企業向け奨励金」を実施しています。一定の取り組みを行うことで、**40万円の奨励金**を受けられる制度です。今後、法人としていずれ対応が必要になるテーマであり、人気の制度であることを考えると、制度のポイントなどを理解し、早めに準備しておくで安心です。本記事では、この奨励金の概要と、申請にあたって押さえておきたいポイントを分かりやすく整理します。



対象となる企業の条件と奨励金の金額

この奨励金は東京都の制度のため、**本店登記が東京都にある企業**、または**東京都内に事業所を有する企業**が対象です。また、中小企業向けの制度であり、目安としては**従業員300人未満の企業**が該当します。支給額は**40万円**です。

支給額

40万円



- ✓ 本店登記が東京都にある企業、または東京都内に事業所を有する企業
- ✓ 従業員300人未満の企業

求められる取り組み

申請にあたっては、主に以下の対応が求められます。

✓ カスタマーハラスメント 対応マニュアルの整備



✓ 社内・社外への周知 (従業員向け通知、掲示物等)



加えて、次の3つの取り組みから**1つを選択して実施**します。この中では、録音・録画環境の整備は比較的導入しやすい対応となっており、通話録音機能や簡易的な機器導入など、比較的少額の投資で要件を満たすケースもあります。

- 録音・録画機器の整備
- AI等を活用したシステム導入
- 外部人材の活用(研修等を含む)

⚠ 非常に人気の高い制度。申請タイミングには注意

過去の申請状況を見てみると、この奨励金は、**申請開始と同時にアクセスが集中し、システムが繋がりにくくなるほど**人気の制度です。受付枠が設けられており、今後開始後すぐに上限に達する可能性が高いと見られています。

ます。注意したいのは、申請は**原則1回のみ**とされており、一度却下となった場合でも、再度申請することはできません。また、**申請時期が後ろになるほど、審査が厳しくなったり、確認事項が増えたりする可能性も**考えられます。

奨励金申請の流れ



申請時のつまづきやすいポイント

書類の不備

納税証明書の発行元違いなど、細かな要件の確認漏れが起こりがちです。

掲示物・周知資料の準備

マニュアルに加え、社内外向けの掲示物や周知資料を一から用意する必要があり、取り組み実施に手間がかかります。

申請タイミングの見落とし

人気の制度のため、受付開始に気づかず、気がついたときには「受付枠いっぱい、終了となっていた」というケースも想定されます。

リードブレンに依頼した場合のサポート

リードブレンにご依頼いただくと、これらのポイントについて**申請代行+ご相談対応をしながら対応**します。お問い合わせから申請まで**2~3週間を目安**に対応いたします。申請は原則1回のみのため、準備段階からサポートすることで、安心して進めていただけます。

成功報酬**10万円/件(税抜)**・着手金なし

- 必要書類の事前確認で**不備を防止**
- カスハラ対策に必要な**資料・掲示物のひな型を一式提供**
- **申請受付開始を随時確認し、開始次第ご案内**

お気軽にご相談ください!

カスタマーハラスメント対策は、BtoC事業に限らず、**顧客と接点のあるすべての事業に関わる**テーマです。東京都では条例の施行もあり、今後は企業としての対応が、これまで以上に求められていくと考えられます。いずれ必要になる対応であれば、**制度を活用できるこのタイミングで整理しておくのも一つの選択肢**です。



外国人雇用の 「困った」を解決！

いつも大変お世話になっております。弊社では外国人雇用に関する最新情報をいち早くお届けするため、公式LINEにて情報を配信中です！

こんなお悩み
ありませんか？

特定技能の
更新手続き、
何が必要？

やさしい日本語
での指導方法
とは？

日本語能力試験
の情報

皆様の疑問にお答えする「外国人雇用に役立つコラム」を、毎週水曜日に配信中です。現場で役立つ実務知識から、就労定着の他社事例まで、忙しい業務の間でもサクッと読める内容をお届けします。最新情報を見逃さないよう、ぜひ今のうちに「友だち追加」をお願いします！皆様の登録を心よりお待ちしております



リードブレイン LINE 公式アカウント 好評配信中！



お友だち登録方法



左のQRコードをスキャン。
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