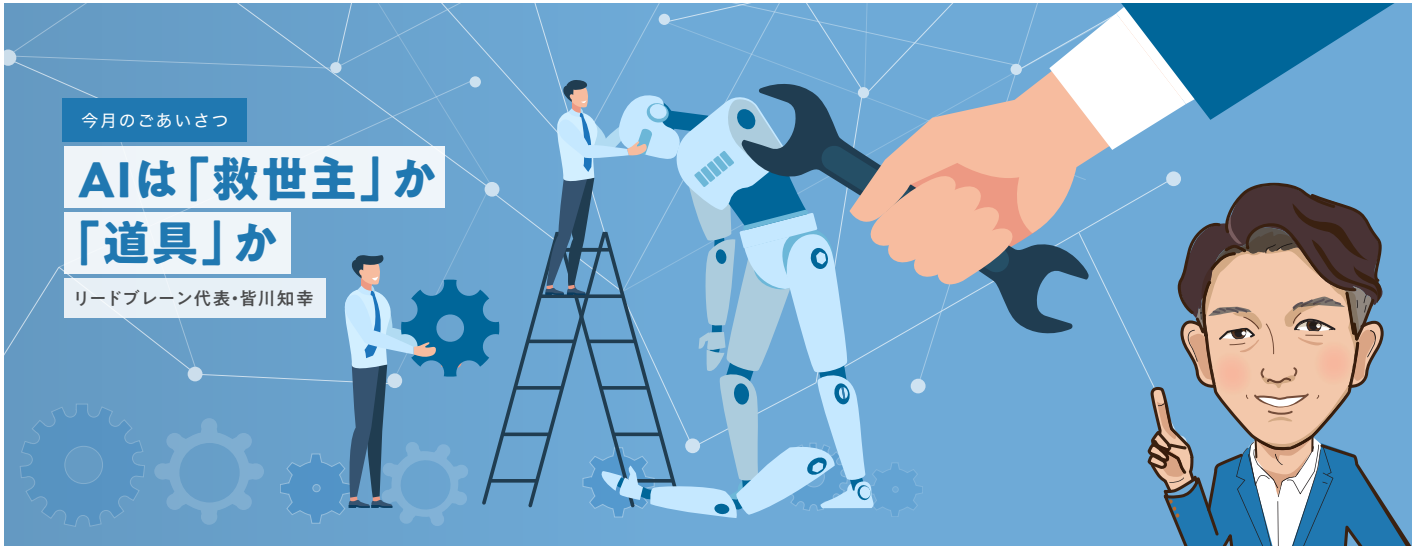


## LEADBRAIN TIMES

[ JULY 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. 074

今月の  
お役立ちコラムモニタリング強化型  
特別保証制度LBからの  
お知らせ続・手続き依頼フォーム  
のリアル今月の  
お役立ちコラム誰かが休んでも回る  
組織の作り方

今月のごあいさつ

AIは「救世主」か  
「道具」か

リードブレイン代表・皆川知幸

今月は、多くの経営者の方から「実際のところどうなんですか?」と聞かれることが増えた、あのテーマを正面から取り上げます。——AIは、人手不足を解消してくれるのか、という問いです。

## 【もうAIに任せれば大丈夫】は本当か

ここ1~2年で、AIをめぐる状況は大きく変わりました。ChatGPTに代表される「生成AI」から、さらに進化した「AIエージェント」の時代へ。AIエージェントとは何か、簡単に言えば「指示を与えるだけで、自分で考えて動いてくれるAI」です。メールの返信、スケジュールの調整、データの集計やレポート作成…そうした事務作業を、人間の代わりにこなしてくれます。目標(ゴール)を与えるだけで、タスクの分解、外部ツールの操作、実行までを自律的にこなすシステムとして、今や多くの企業で導入が進んでいます。中小企業の現場でも、工夫次第で確かな効果が出ています。例えば、ある製造業では、AIを活用して見積書作成や顧客への回答文案のたたき台を自動生成させることで、月間40時間以上の事務作業を削減し、営業活動に専念できる時間を増やしました。また、別のサービス業では、AIチャットボットを導入して顧客からの問い合わせ対応を自動化したことで、少人数のスタッフでも休日や夜間の取りこぼしを防ぎ、顧客満足度を高めることに成功しています。数字だけ見れば、「これで人手不足は解決だ」と思いたくなります。しかし少し立ち止まって考えてみましょう。

## 中小企業の現場で、AIが「使われない」理由

実は、中小企業のAI導入率は2024年の5~15%から、2026年には30~40%へと上昇しているものの、「導入したが定着しない」という声は後を絶ちません。なぜか。業務の多くはマニュアル化しきれない「暗黙知」に支えられており、それを反映しないAIは「使われない存在」になりやすいからです。地域の顧客との関係性、現場スタッフの肌感覚、長年の経験から来る判断…そういったものはAIには簡単には教えられません。また、「AIを使える人材」の定義自体が変わりつつあり、今はプログラミングのスキルよりも、業務知識を言語化してAIに伝える力が求められる時代に移行しています。つまり「AIを入れる前に、自分たちの仕事を整理して言語化できているか」が、活用の成否を分けるのです。

## AIが得意なこと、苦手なことを正直に整理する

ここは誇張なく、正直にお伝えしたいと思います。AIが確実に役立つのは、繰

り返しの多い「定型業務」です。書類の作成、問い合わせへの一次対応、データ入力自動化、勤怠・シフト管理の補助など。こうした領域では、AIを活用することで同じ人数でも13%程度の生産性向上が期待できます。「同じ人数でより多くをこなす」というのが、AI活用の現実的な価値です。一方で、AIが苦手なのは「人と人の中で起きること」です。常連客との信頼関係を育てること、スタッフのやる気を引き出すこと、クレームの場で誠意を伝えること。これらは今もこれからも、人間にしかできない仕事です。「AIが人を不要にする」という極論も、「AIは大したことない」という懐疑論も、どちらも現場の実態とはズレています。AIは「代替」ではなく「補充」するもの、この視点が経営判断の土台になります。

## 中小企業経営者に今すぐできること

では何から始めればいいのか。難しく考える必要はありません。まず「AI化できる仕事」を書き出してみることで。日々の業務の中で、「これ毎回同じことやってるな」と感じる作業があるはず。その洗い出しだけでも、次の一手が見えてきます。次に小さく試す。いきなり大規模な導入を目指す必要はありません。まずは一つの業務に絞り、無料・低コストのAIツールで試してみる。それだけで、自社にとっての「肌感覚」が生まれます。そして従業員を巻き込む。AIへの不安を持つスタッフも多いはず。AIに仕事を奪われるのではなく「AIと一緒に、しんどい仕事を減らしていく」というメッセージを、経営者自身が伝えることが大切です。

## 人手不足はAIで「解消」はできない。でも「緩和」はできる

結論をお伝えします。AIは人手不足の「特効薬」ではありません。しかし「現場の負担を減らし、少ない人数でも回る組織をつくる」ための、今最も有力な手段であることは確かです。人口が減り、外国人労働者の受け入れにも制限がかかり、賃上げ競争も続く中で、中小企業が取れる選択肢は限られています。だからこそ、「どこにAIを使えるか」を考えることは、今や経営の中心課題の一つです。この夏、汗をかきながらも、少しだけ立ち止まってAIと向き合ってみてください。私どもも、バックオフィスのAI活用も含め、皆さまの経営をあらゆる面からご支援してまいります。

2026年3月開始の新制度

今月のお役立ちコラム

# モニタリング強化型 特別保証制度

昨今の物価高騰や人手不足など、事業環境が目まぐるしく変化する中、資金繰りの安定化は経営の最重要課題の一つです。こうした中、国は中小企業の事業立て直しや前向きな投資を強力に後押しするため、2026年3月16日より新たな資金繰り支援策「モニタリング強化型特別保証制度」の取扱いを開始しました。本記事では、経営者の皆様にとって非常に有利な条件で融資の保証が受けられる、この新制度の詳細な仕組みとメリットについて詳しく解説いたします。



## 「モニタリング強化型特別保証制度」とは？



本制度は、「認定経営革新等支援機関(当社などの専門家)」と連携して、自社の経営状況や資金繰りを毎月しっかりと把握・管理し、定期的に報告することを条件に、有利な条件で融資を受けられる新しい信用保証制度です。主な制度の概要は以下の通りです。

- 保証限度額** 2億8,000万円  
(複数保証協会の利用分を合算した限度額となります)
- 対象資金** 事業資金  
(運転資金・設備資金・運転設備資金)

- 保証割合** 80%(責任共有対象)
- 保証期間** 10年以内(一括返済の場合は1年以内)
- 取扱期間** 2026年3月16日~2029年3月31日

## 最大のメリット:期間限定の手厚い「保証料補助」

本制度を利用する上で最大の魅力とも言えるのが、国による手厚い保証料の補助です。2026年3月16日から2027年3月31日までの間に保証申込を行った場合、本来お客様が負担する信用保証料に対して、**国からおよそ「2分の1相当」の手厚い補助を受けることができます。**制度自体の取扱期間は2029年3月末までとなっていますが、この保証料補助が確約されているのは**2027年3月31日の保証申込受付分までです。**資金調達コストを大幅に抑える絶好のチャンスとなりますので、早めのご検討をおすすめします。

保証料補助の割合

信用保証料に対して **1/2** 相当の補助

保証料補助が確約されているのは

**2027年3月31日** までの保証申込受付分のみ

## 制度利用のカギとなる「3つのモニタリング要件」

有利な条件で資金調達ができる反面、本制度を利用するためには認定経営革新等支援機関と連携した上で、以下の3つのモニタリング(経営状況の確認・報告)を着実に実施することが義務付けられています。



### 1 月次管理の実施(毎月)

貸付が実行された事業年度から数えて5事業年度にわたり、毎月、財務状況や資金繰り状況を把握する「月次管理」を行います。原則として、対象月の翌月末までに資金繰り表などを用いて実績を確認し、経営悪化の予兆がないかをチェックします。

### 2 モニタリング報告(年1回)

年に1回、月次管理の結果や財務分析内容をまとめた「モニタリング報告書」を金融機関へ提出します。提出時期は決算期によって異なり、決算期が4~9月の法人は12月中、決算期が10~3月の法人及び個人事業主は6月中と定められています。

### 3 経営状況の変化に関する報告(随時)

月次管理を行う中で、「今後6か月以内に資金不足が懸念される」場合や、取引先の経営状況の悪化・社内の営業力に課題が生じることによる収益性の大幅な低下など「経営状況の変化に関する報告が必要」と判断された場合には、速やかに「経営状況の変化に関する報告書」を金融機関へ提出しなければなりません。報告が行われた後は、原則として「事業者」「認定支援機関」「金融機関」「信用保証協会」の4者で対話(4者協議)を実施し、今後の経営支援や金融支援の方針を早期に検討・共有します。これにより、手遅れになる前に迅速な対応をとることが可能になります。



## ⚠️ ご利用にあたっての注意点

本制度を利用するには認定経営革新等支援機関の関与が不可欠ですが、もし申込を行う金融機関自身が認定支援機関となる場合は、「その金融機関からのプロパー融資残高が、総借入金残高の5割以上」でなければならないという制限があります。



## 資金繰りの不安は、当社にご相談を！

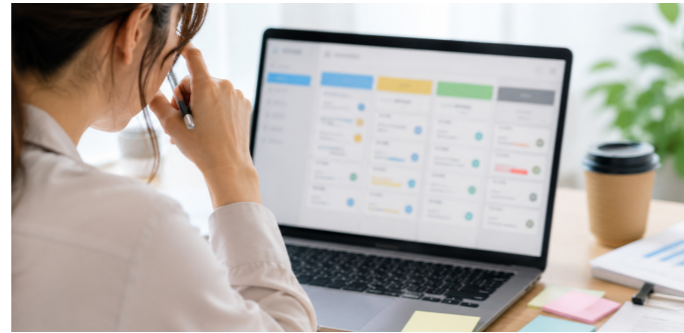
「毎月資金繰り表を作るなんて難しそう…」「金融機関への報告対応ができるか不安…」そのようにお考えの経営者様もご安心ください。当社では、認定経営革新等支援機関として本制度の申請サポートはもちろんのこと、制度利用後に必須となる毎月の「月次管理」や「モニタリング報告書の作成」、万が一の際の金融機関対応まで、しっかりと伴走支援いたします。単に低コストで資金調達ができるだけでなく、**専門家と共に自社の「健康状態」を毎月可視化する習慣が身につくことは、将来の安定した企業成長に向けた大きな財産となります。**「新たな投資を計画している」「既存の借入を含めて資金繰りを安定させたい」とお考えのお客様は、保証料補助が受けられるこの有利な期間に、ぜひお気軽にご相談くださいませ。

# 続・手続き依頼フォームのリアル

LBからのお知らせ

なぜ、最新の人事労務ソフトを導入しても現場は忙しいままなのか？

「手続きが大変で時間がとられる……」という声は、よくできた「人事労務ソフト」が普及している現在でも、多くの企業様からお聞きします。中には、申請者の入力から書面の作成までノンストップで提供しているシステムもあるにもかかわらず、**現場が楽にならない原因は書類作成そのものではなく、従業員様とのやり取りや進捗管理の時間**にあります。本記事では、手続きのボトルネックを解消し、**真の業務効率化**を叶えるヒントを解説します。



## 本記事のポイント

✓ **効率化の壁**  
優秀なソフトを入れても現場の負担が減らない理由

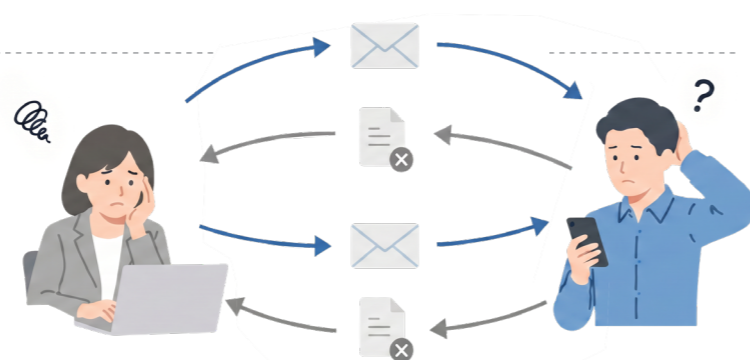
✓ **見えない原因**  
慣れない従業員様との「不備・差し戻し」のラリー

✓ **フォームの活用**  
入り口を仕組み化し、担当者のストレスをゼロへ

## 「ソフトがあるのに忙しい」の正体

### 自動化されても減らない業務

よくお話をお聞きすると、手続き作業そのものはソフトによって自動化され、短時間で完了しています。それなのに時間と手間を費やしているのは、**申請者（従業員様）とのやり取りが発生し、担当者様の作業負担やストレスに繋がっている**からです。



### 不備とステータス管理の負担

その原因は、申請者からの情報提供（書類の提出）の不足や、**不備の解消に時間と手間**がかかることです。従業員様の視点では、たとえば「入社手続き」などは毎月発生する作業ではないため、申請書の内容を正しく理解して提出することはハードルが高いのかもしれませんが、一度不備が発生すると、**担当者は再提出の依頼や、その間の進捗状況（ステータス）の管理にも大きな負担**を強いられます。



## 課題を解決する「手続き依頼フォーム」

これらのやり取りの手間を物理的に無くし、担当者様の作業を大幅に軽減するのが弊社の「手続き依頼フォーム」サービスです。

STEP 1

### スマホで簡単手続き（アンケート方式）

従業員様は、PCやスマートフォンから専用URLにアクセスし、表示される項目に沿って入力するだけで完了します。



STEP 2

### スムーズな手続きの流れ

- 1 個人情報入力（顧問先従業員様）
- 2 従業員情報入力（顧問先ご担当者様）
- 3 手続き開始（社労士法人担当者）



STEP 3

### 書類の漏れ・差し戻しを徹底防止

手続きに必要な書類が最初から「漏れなく」取得できます。また、手続き申請の**進捗状況も一目で管理**できるようになります。



## 手続きの「入り口」を変えれば、組織はもっと軽くなる

業務の効率化とは、単に作業スピードを上げることではありません。担当者様の手を止める「**差し戻し**」や「**確認のラリー**」といった見えないロスや、**仕組みによって根本から無くす**ことです。「ソフトを入れたけれど、思ったより業務が楽にならない」と感じている企業様は、ぜひお気軽に弊社担当までご相談ください。手続きの入り口を変えることで、バックオフィスの真のゆとりを生み出してみませんか？



# 「属人化」が浮き彫りになる夏 誰かが休んでも回る 組織の作り方

今月のお役立ち  
コラム

夏休みやリフレッシュ休暇の計画が話題に上る季節になりました。しかし、現場では「自分が休んだら仕事が止まる」「周りに迷惑をかけるから休めない」といった声が漏れてはいないでしょうか。実は、「休めない」のは本人の責任感の問題ではなく、業務が特定の個人に依存する「属人化」という組織の構造的な欠陥が原因です。本記事では、誰かが休んでも業務が円滑に回る「強い組織」を作るためのステップを解説します。



## 本記事のポイント

✓ 属人化の代償  
エース社員の突然の離職を  
招く最大のリスク

✓ 「判断」と「作業」の分解  
業務を可視化し、ブラック  
ボックスをなくす手法

✓ AIと仕組みの活用  
マニュアル作成を自動化し、  
チームで支え合う体制へ

## 「あの人がいないと動かない」は経営のリスク

### なぜ属人化が起きるのか？

多くの場合、業務の手順が担当者の中だけにしかなく、周囲からは見えない「ブラックボックス状態」になっていることが原因です。また、「自分しか分からない」という過度な責任感や罪悪感が、さらに属人化を加速させてしまいます。属人化を「今は回っているから」と放置すると、後々になって深刻な事態を招きかねません。



### 放置することのリスク

リスク1

#### 突然の離職

責任感の強い社員ほど限界まで耐えてしまい、ある日突然燃え尽きて退職してしまう。

リスク2

#### 業務の ボトルネック化

特定の社員が多忙な際、その人の承認待ちで組織全体のスピードが低下する。

リスク3

#### 採用力の低下

「休まない人」が基準の職場は、現代の求職者から敬遠される。

## 「休める組織」になるための3ステップ

STEP 1

### 業務を「判断」と「作業」に分解する



すべての業務が高度なスキルを要するわけではありません。「誰でもできる作業」と「経験が必要な判断」に切り分けるだけで、作業部分は他のメンバーやツールに任せられるようになります。

STEP 2

### ペア制・バディ制の導入



メイン担当とサブ担当を決め、日常的に情報を共有する仕組みを作ります。「どちらかが休んでも業務が止まらない」という安心感は、組織の心理的安全性を高めます

STEP 3

### 生成AIで「過去の履歴」を資産に変える



「あの件、どうなったっけ?」という確認のために担当者の休みを邪魔していませんか? Microsoft CopilotやNotion AIなどのツールを使えば、社内のメール、チャット、議事録などの膨大なデータをAIに読み込ませ、社内専用の「検索エンジン」を構築できます。

## 文化を創るのは管理職の「率先垂範」

どれほど立派な制度や仕組みを整えても、職場の「空気」が休暇を拒んでいては意味がありません。管理職自らが堂々と休暇を取得し、「休んでも大丈夫」という手本を示すことが、何よりも強力なメッセージになります。上司が休暇中に仕事を

一切気にせず、完全にオフになる姿を見せることは、部下に安心感を与えるだけでなく、自分が不在でも回るチームを構築できているという「マネジメント能力」の証明でもあります。



### ポイント 新人を「属人化」の波に 飲ませない工夫

新しく入った方が属人化の負の連鎖に陥らないためには、適切な「オンボーディング」(組織への適応支援)の設計が不可欠です。単に業務手順を教えるだけでなく、「チームでの成果を重視する」「周囲をフォローし合う」といった組織の価値観や行動様式を明確に言葉にして伝えることが重要です。また、AI等を活用して業務を標準化・マニュアル化しておくことで、新人が特定の担当者に依存せず、自ら情報を探して動ける環境を整えることが、新たな属人化を防ぐ鍵となります。

## 休暇は「戦略的投資」

休暇は決して「労働からの逃避」ではありません。心身を最高のコンディションに整え、新たな視点を得るための「戦略的な投資」です。属人化を解消し、誰もが安心して休める環境を作ることは、社員のウェルビーイングを高め、最終的には組織全体の持続可能な成長へと繋がります。この夏を、自社の業務のあり方を見直すきっかけにしてみませんか?



# 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

[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

お友達登録はこちら！



## MONTHLY NEWS 今月のお知らせ

大好評につきアーカイブ配信中！  
4/22にセミナーを開催しました！

### 2026年版 特定技能で 人手不足を解消する実践ガイド

今回のテーマ

#### 「特定技能制度を活用した外国人採用」 の具体的な進め方

- ✓ 特定技能制度を活用した外国人採用の実践ポイント：  
制度の基本から採用までの流れ、スケジュールまでを  
分かりやすく解説！
- ✓ 採用で失敗しないための成功事例と定着のポイント：  
企業がつまずきやすいポイントや、定着につながる  
受け入れ体制づくりのコツ
- ✓ 土業グループによるワンストップ支援と助成金活用：  
在留資格手続きや労務管理、生活支援、助成金の  
活用までを含めたトータルサポートの仕組み

### 2026年版 特定技能で 人手不足を解消する実践ガイド

参加費  
無料

～採用に成功した企業事例から学ぶポイント～

リードブレイン行政書士法人  
講師：眞栄田 カシオ / 渡辺 紀寿美

2026 4月 22日(水)

オンライン 11:00～12:00  
2開催 14:00～15:00



4/22に開催したセミナーが、大盛況のうちに終了いたしました！「予定が合わず参加できなかった…」「もう一度じっくり見直したい!」という多くの皆様のお声にお応えし、本セミナーの動画アーカイブを絶賛配信中です。「募集をしても人が集まらない」「採用しても定着しない」「外国人雇用に興味はあるが何から始めればよいか分からない」といったお悩みを抱える企業様は必見です！

アーカイブ配信の視聴  
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