

LEADBRAIN TIMES

[AUGUST 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. 075

LBからの
お知らせ専門家と進める
「405事業」活用ガイド今月の
お役立ちコラムあなたの会社の
給与計算、大丈夫？インドネシアの送り出し機関
にインタビュー！

今月のごあいさつ

AI時代に生き残る
職場の条件

リードブレイン代表・皆川知幸

今月は、数字や制度の話からいったん離れて、経営の根っこにある話をお伝えしたいと思います。それは「組織の雰囲気」についてです。地味に聞こえるかもしれませんが、しかしこれが、これからのAI時代において、中小企業が生き残れるかどうかを左右する、最も本質的な問いだと私は考えています。

研修もマニュアルも、雰囲気の前では無力になる

経営者として、「もっとスタッフが自発的に動いてくれたら」「教えたことをちゃんと実践してくれたら」と感じたことはないでしょうか。そこで多くの経営者が選ぶのが、研修です。外部のセミナーに参加させる、業務マニュアルを整える、接客のロールプレイングをやる。。。確かにどれも有意義な取り組みです。ところが、現場に戻ってしばらくすると、元に戻ってしまう。「喉元過ぎれば熱さを忘れる」を繰り返す。そういう経験をお持ちの方も多いのではないのでしょうか。なぜそうなるのか。理由はシンプルです。職場の「空気」が変わっていないからです。どんなに優れた研修を受けても、職場に戻った瞬間に暗くてギスギスした雰囲気に包まれたら、人は学んだことを実践しようとは思えません。逆に、明るくて互いを認め合える雰囲気の職場なら、大したことを教えなくても、スタッフは自然と前向きに動きます。組織の雰囲気とは、言うなれば「空気」です。魚が水の質に左右されるように、スタッフは職場の空気に深く影響されます。その空気が濁っていれば、どれだけ高価なエサ（研修・ノウハウ）を与えても、魚は育ちません。

「ポジティブ」は意思であり、「ネガティブ」は感情である

ここで一つ、考えてみてほしいことがあります。ネガティブな感情・不安・不満・イライラは、何もしくなくても自然にわいてきます。人間の脳はもとより、危険を察知するためにネガティブな情報を優先的に処理するようにできています。放っておけば、人はネガティブに引っ張られていくのが自然な流れなのです。一方でポジティブな姿勢は、意思を持ってつくり出さなければ生まれません。「今日もいい一日にしよう」「あの人のことを認めよう」「うまくいかなかったけど、次はこうしよう」、こうした思考は、意識的に選ばなければ生まれないものです。つまりポジティブとは、才能でも性格でもなく、「選択」なのです。これは経営者にとって、非常に重要な視点です。「うちのスタッフは根暗で…」「どうしてもネガティブな人が多くて…」と嘆く経営者は少なくありません。しかし、スタッフの気質を嘆く前に、経営者自身が意思を持ってポジティブな空気をつくり出しているか、を問い直す必要があります。職場の雰囲気は、多くの場合、トップの姿勢がそのまま反映されます。経営者が不安そうにしていれば、組織は萎縮します。経営者が楽しそうに仕事をしていれば、スタッフも少しずつそれに引っ張られます。雰囲気は、ルールでつくるものではなく、人からにじみ出るものです。そしてその発信源は、いつもトップです。

ネガティブな空気の中では、何を伝えても届かない

少し厳しいことをお伝えします。職場の雰囲気がネガティブなまま、スタッフが顔を合わせても挨拶がない、ミスをすれば責められる、頑張っても誰にも認められなそう、という環境に置かれた人間は、やがて「どうせ何をやっても無駄だ」という思考になります。この状態では、どんな教育も、どんな指示も、どんな制度改革も、効果は半減どころかほぼゼロになります。人は、自分が安心できない場所では、新しいことを学ぼうとも、挑戦しようとも思えないからです。これは精神論ではなく、脳科学的にも裏付けられた話です。人間の脳は、不安やストレスを感じているとき、学習や創造に使われる部分の活動が著しく低下します。研修の効果が出ない職場の多くは、内容の問題ではなく、受け取る側の「脳の状態」の問題なのです。逆に言えば、職場の雰囲気さえ整えれば、ちょっとした一言がスタッフの大きな気づきになったり、簡単なマニュアルが驚くほど実践されたりします。「雰囲気がいい組織は、何をやってもうまくいく」これは長年、多くの現場を見てきた実感でもあります。

AI時代に生き残るのは、「いい空気感」の組織だけ

さて、ここ数ヶ月のニュースレターでもお伝えしてきたように、AIはこれから中小企業の現場にも確実に入ってきます。定型作業は自動化され、情報収集や書類作成はAIが担う時代が現実になりつつあります。では、AIに代替されない職場の価値とは何か。それは「この人たちと一緒にいたい」「このお店の雰囲気が好き」「ここに来ると元気になる」という、人間的な温かさです。明るく、互いを尊重し、笑顔がある職場…お客さまはそこに価値を感じ、スタッフも誇りを持って働きます。AIはデータを処理できます。しかし空気感は生み出せません。AIは業務を効率化できます。しかし人の心を動かすことはできません。これからの時代、「いい商品・いいサービス」はAIが支援してくれる。しかし「いい雰囲気」だけは、人間にしかつくれないのです。逆に言えば、どれほど優れたAIツールを導入しても、職場の空気がネガティブなままでは、その効果も半減します。人がAIを使いこなすためにも、前向きで安心できる組織の土台が必要です。

今日から始められる、雰囲気づくりの第一歩

難しいことは何もありません。まず経営者自身が、朝一番に明るく挨拶をする。スタッフの小さな行動を言葉で認める。失敗を責める前に「次どうするか」を一緒に考える。たったそれだけのことが、じわじわと職場の空気を変えていきます。雰囲気は一朝一夕には変わりません。しかし、毎日少しずつ積み重ねた「ポジティブな意思」は、必ず組織の文化になります。今月は、数字やデータから少し目を離して、自分の職場の「空気」を感じてみてください。それが、これからの経営の最も大切な土台だと、私は信じています。

資金繰り改善と経営再建の切り札！

専門家と進める 「405事業」活用ガイド

LBからの
お知らせ

近年めまぐるしく変化する事業環境の中で、「環境変化に対応できておらず、借入金の返済負担が重くなってきた」「財務上の問題を抱えているが、経営改善計画を策定するのが難しい」といったお悩みを抱えていませんか？持続的な事業の成長や立て直しには、現状を客観的に見つめ直し、実効性のある計画を立てることが不可欠です。本日は、そのような課題を抱える中小企業の皆様の再起に向けた強力な後押しとなる国の支援制度について、解説します！



405事業（経営改善計画策定支援事業）とは？

405事業とは、**国が認定した専門家**（認定経営革新等支援機関：税理士、公認会計士、中小企業診断士など）の**サポートを受けながら、本格的な経営改善計画を策定し、経営の立て直しを図ることを目的とした制度**です。単なる計画作りではなく、借入金の元金返済猶予（リスケジュール）や新規融資、同額借換といった「金融支援」を伴うことが前提となっています。

また、持続的・安定的な事業継続や思い切った投資を行うためには、内部管理体制や経営の透明性確保に向けた「ガバナンス体制の整備」が必要となりますが、本事業ではこうした中小企業等と専門家の取組も支援の対象としています。405事業には、企業の状況に応じて大きく2つの枠組みが用意されています。

通常枠

現状を分析（DD）して課題を明確化し、今後の計画と実現に向けたアクションプランを策定した上で、金融機関からの支援を受けて資金繰りの安定を図る一般的な枠組みです。

中小版GL（ガイドライン）枠

「中小企業の事業再生等に関するガイドライン」に基づき、より本格的な事業再生、あるいは廃業に向けた計画を策定するための枠組みです。

最大のメリット：専門家費用の「3分の2」を国が補助

最大のメリットは、**専門家に依頼する費用の負担を大幅に軽減できる点**です。現状の調査分析（DD）や計画策定、そし

て計画実行のサポート（伴走支援）にかかる費用の「**3分の2**」を、中小企業活性化協議会が補助してくれます。

通常枠の補助額



現状分析（DD）・
計画策定支援費用
2/3補助
上限**200**万円



伴走支援費用
（モニタリング費用）
2/3補助
上限**100**万円



金融機関交渉費用
2/3補助
上限**10**万円

※経営者保証解除を目指した計画を作成し、金融機関と交渉する場合（任意）

中小版GL枠の補助額



現状分析（DD）
費用等
2/3補助
上限**300**万円



計画策定
支援費用
2/3補助
上限**300**万円



伴走支援費用
2/3補助
上限**100**万円

利用の流れとポイント

1 専門家と 経営改善計画を策定



まずは認定支援機関に相談し、現状の分析やビジネスモデルの俯瞰、経営課題の解決に向けたアクションプランや財務計画（資金繰り表など）を作成します。

2 金融機関との 合意形成



本制度は、**リスケジュールや新規融資などの「金融支援」を受けることが必須条件**です。作成した経営改善計画をすべての取引金融機関へ提出し、同意書を取得する必要があります。

3 伴走支援による 着実な実行



計画を作って終わりではありません。原則3年間にわたり、**定期的な専門家によるモニタリング（伴走支援）**を受けながら、計画を着実に実行し、資金繰りの安定と経営改善を目指します。

経営改善計画に盛り込む具体的な内容

当事業で作成する計画書は、金融機関が納得する緻密かつ実践的なものです。具体的には以下のような内容を盛り込みます。

✓ ビジネスモデル俯瞰図、会社概要表

✓ 経営課題の内容と解決に向けた基本方針

✓ アクションプラン及び伴走支援計画（原則3年程度）

✓ 計画財務3表（損益計算書、貸借対照表、キャッシュフロー計算書）

✓ 資金繰表（実績・計画）

✓ 金融支援の依頼内容（条件変更、融資など）



資金繰りの不安は、当社にご相談を！

「当社は、国から正式に認定を受けた「認定経営革新等支援機関」です。本制度を活用した客観的な現状分析から、実効性の高い経営改善計画の策定、全取引金融機関との調整、そして着実な伴走支援まで、**全面的にサポートいたします**。会社再建への第一歩を踏み出したいとお考えの経営者様は、ぜひ当社までお気軽にご相談ください。二人三脚で、この難局を乗り越えていきましょう。



あなたの会社の 給与計算、大丈夫？

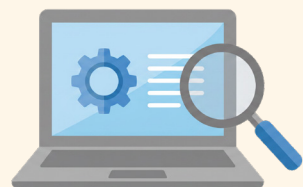
今すぐ確認したい「7つのチェックポイント」

毎月当たり前のようにこなしている給与計算。でも、ふと立ち止まって考えてみると、「実はよくわからないまま処理している」「前任者のやり方をそのまま引き継いでいるだけ」という方も少なくありません。以下の項目を読みながら、自社の状況を確認してみてください。



01

- ☐ 給与計算ソフトの設定を定期的に確認している



給与計算ソフトを使っている、自社の設定（手当の種類や計算方法など）が正しく反映されているかどうかは、別の話です。導入時のまま設定を見直していない、そもそも設定の根拠がわからない、という状況になっていませんか？

02

- ☐ 給与計算のマニュアルが整備されている



給与計算の手順や計算ルールは、マニュアルとして文書化されていますか？「担当者の頭の中にしかない」という状態では、担当者の急な休みや退職の際に業務が止まるリスクがあります。

03

- ☐ 残業代の計算根拠が明確になっている

割増賃金の基礎となる賃金の範囲は、正しく把握できていますか？
手当の種類によって含める・含めないの判断が変わります。



04

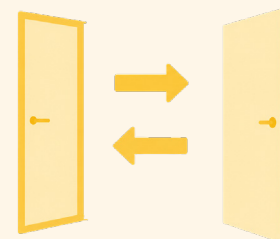
- ☐ 年間の設定変更は漏れなく対応できている

給与計算ソフトは、導入すれば終わりではありません。毎年の住民税額の更新、算定基礎届後の標準報酬月額の影響、最低賃金改定への対応をはじめ、従業員の産休・育休に伴う社会保険料免除や育児時短勤務への切り替えなど、年間を通じてさまざまな設定変更が必要です。そのたびに適切に対応できていますか？



05

- ☐ 入退社月の給与計算を自信を持って処理できる



月の途中で入社・退社した従業員の給与を、自信を持って計算できていますか？社会保険料の控除タイミングも含め、イレギュラーな月は特にミスが起きやすくなります。

06

- ☐ 給与計算の結果を担当者以外も確認している



給与計算の結果を、担当者以外の目で確認する仕組みがありますか？一人で処理して一人で完結している場合、ミスがあっても支給後に従業員から指摘があって初めて気づく、ということが起こりえます。

07

- ☐ 給与計算にかかっている時間を把握している

毎月何時間使っているか、把握していますか？「なんとなく大変」で終わっていると、コストの見直しができません。



いくつ自信を持って□にチェックできましたか？

全部チェックできた方は、給与計算の管理が十分に機能しています。一方で、2～3個でも「うちは少し怪しいかも」と感じた項目があった方は、一度現状を整理してみることをおすすめします。給与計算は、ミスが起きてから対処するより、仕組みで防ぐ方がはるかに低コストです。リードブレンでは、給与計算ソフトの設定確認・見直しから、日々の給与計算・法改正対応まで、まるごとサポートいたします。「うちの設定、合っているかな？」という疑問だけでも、お気軽にご相談ください



インドネシアの送り出し機関にインタビュー！

九州最大規模の「麻生塾」× 名門大学のタッグ「YOKA」

「海外で働きたい若者」と「日本の企業」をつなぐ現地の窓口、「送り出し機関」。今回は、九州最大級の専門学校グループ「麻生塾」と、インドネシアの私立大学ランキングNo.1の「BINUS大学」がタッグを組んで設立した機関「YOKA」をオンラインで訪問しました。熱意あふれる先生と、目を輝かせて夢を語る学生たちの生の声を、ぜひご覧ください！



先生に聞く | 学生たちの魅力と、現場で生きる独自の教育メソッド

—学生たちの特長を教えてください。

西田先生 とてもピュアで明るいのが特長です。これからの可能性を秘めていて、みんな目が輝いていますね。

トフィック先生 思いやりがあって礼儀正しく、とにかく笑顔が素晴らしいです。

—日本語の教育で工夫されていることは？

西田先生 インドネシア語と日本語は発音が似ているのですが、LとRの区別が少し苦手で、巻き舌になってしまう癖があります。会話の授業では、講師がしっかりと口の動きを見せて指導しています。

トフィック先生 当校には日本人の先生が2名います。ただ話すだけでなく、正しい発音を「聞く」ことにも重点を置いています。



麻生塾(学校法人麻生塾)

1939年設立。福岡県内を中心に12校71学科75コースを運営し、約6,670名の学生が在籍する九州最大規模の専門学校グループです。留学生も約500名が在籍し、外国人材育成に長年の実績があります。

YOKA(正式名:LPK NAWASENA)

2024年10月に事業開始。麻生塾とインドネシアのトップ私立「BINUS大学」の共同出資による送り出し・日本語教育機関です。両校のノウハウを融合し、高度な日本語能力と異文化理解を持った人材を育成。YOKAという名前には「Youthful, Optimistic, Knowledge, Adaptable」のビジョンが込められています。累計内定者数はすでに104名に上ります(累計学生数140名、累計送り出し完了24名)。

参加者

西田先生(日本人) | トフィック先生(インドネシア人)



—YOKAならではの教育の強みは何でしょうか？

トフィック先生 日本語の勉強比率が75%と非常に高い点です。単なる試験対策にとどまらず、会話や面接練習を積極的に行い、就職後も自分の意思をしっかりと伝えられる実践的なコミュニケーション指導を行っています。

西田先生 また、麻生塾独自のカリキュラムで日本のルールやマナー教育にも注力しています。受け身ではなく学生の自主性を伸ばせるよう、「明るく楽しく」だけでなく「けじめ」を重んじ、毎週月曜の朝礼等を通じてチームで動く意識を育てています。

学生に直撃 | 1日12時間の猛勉強も！日本を夢見る若者たち

参加者

ダファさん(外食志望)
ジュナさん スリさん ブンガさん(介護志望)

—他の国ではなく、なぜ日本を選んだのですか？

ジュナさん 日本にいる友人から「外国人労働者を温かく受け入れてくれる」と聞いたので、安心して働けると思いました。町がきれいなところも好きです。いつか秋の京都で紅葉を見てみたいですね。

ブンガさん 日本は発展している国なのでたくさん学べると思いました。ジブリ映画が好きだったのもきっかけです。日本の伝統的な文化が好きで、京都の伊根の舟屋に行ってみたいです。

—皆さんの1日の勉強時間を聞いて驚きました。

ダファさん 日本のアニメを見たりテキストを使ったりして勉強していますが、多い日は1日12時間も勉強することがあります！

ジュナさん 私はYOKAに入学する前から1日8時間勉強していましたが、入学後もそのペースを崩さず、毎日8時間勉強を続けています。

スリさん 私も1日6時間くらいは勉強していますよ。

—介護の実務研修はどうですか？

ブンガさん 2人1組になって、利用者と介助者の役に分かれておむつ交換などの実技をするのが楽しいです。ただ、介護の細かな知識がまだ足りないので、これからもっと頑張らないと思っています。

スリさん 利用者さん(役)と車椅子でお散歩するのが楽しいです。大変なのは衣服の着脱の介助で、体の傾きなどを調整することですね。



—日本で働くうえでの不安と、将来の夢を教えてください。

ダファさん 将来は料理の研究をして、ミシュランの星が取れるような一流シェフになり、自分の店を持つのが夢です！自分の料理で「おいしい」と言ってもらえるのが一番嬉しいですから。

ジュナさん 私は介護福祉士になりたいです。看護師の経験があるのでその知識を活かし、将来は両親のお世話をしたいという夢があります。不安なのは、お年寄りの方の発音がはっきりしない時にきちんと理解できるか少し心配です。

ブンガさん 利用者さんから信頼される介護福祉士として長く貢献したいです。過去の介護経験で、施設のおばあさんに「ありがとう」と言われてとても嬉しかったのが原点です。日本の特別養護老人ホームには認知症の方が多いと聞いていますが、対応経験がないので少し不安です。

インタビューを終えて・・・

「日本で成長したい」「人の役に立ちたい」と語る彼らの純粋でまっすぐな眼差しに、強く心を打たれました。1日に何時間も猛勉強を重ねる彼らの情熱は、日本の企業にとってかけがえのない力となるはずです。日本の未来を共に支える頼もしいパートナーたちが羽ばたいていくのが楽しみです。リードブレンは、「行政書士法人」「登録支援機関」「社会保険労務士法人」が一体となったグループです。複雑なビザの申請から、労務管理、そして入社後の定着まで、ワンストップで経営者の皆様のサポートいたします。



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

[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

最低賃金の引上げ、 “コスト増”で終わらせない

業務改善助成金のご案内

最低賃金の引上げは、今やすべての企業にとって避けて通れない経営課題です。しかし、何も対策をしないまま賃上げを行うと、国の助成制度を活用して設備投資まで進めるのでは、その後の経営に大きな差が生まれます。

業務改善助成金は、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げるとともに、生産性向上につながる設備やシステムなどを導入した場合、その費用の一部を国が助成する制度です。「最低賃金への対応」と「業務効率化」を同時に進められるため、人件費の増加を生産性向上でカバーし、将来を見据えた経営基盤づくりにもつながります。最低賃金の引上げが予定されている今こそ、助成金を活用できる絶好のタイミングです。リードブレイングループでは、貴社が対象となるかの診断から制度のご説明、申請サポートまで一貫して対応しております。

ぜひお気軽にご相談ください

お電話やメールはもちろん、公式LINEからのお問い合わせも可能です。メッセージをいただければ、助成金の専門担当者にお繋ぎいたします！

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