

ペーパーレス化の取り組みで、業務効率と管理コストの改善を実現！

Back office team efforts

長尾 美里

日々の業務の中で、紙でのやり取りに不便を感じたことはありませんか？

弊社では、業務の効率化と情報管理の明確化を目的に、ペーパーレス化に取り組んでいます。

今回は、社内の各種申請書類・FAX・社会保険手続きの3つの分野での取り組みをご紹介します。

1 紙でのやり取りによる課題

かつては、社内では次のような課題が発生していました。

- ✓ 複合機の上に、どの担当者宛かわからない印刷物が放置されている
- ✓ 稟議書や申請書類が紙で回覧されることで、どこまで承認が進んでいるか分かりづらく、紛失のリスクもある
- ✓ 書類を紙で保管し続ける必要があり、収納スペースが不足する

こうした課題を受けて、弊社ではペーパーレス化を本格的に進めることにしました。

2 実施している取り組み

● 各申請書類の電子化

社内システムを活用し、稟議書や報告書、各種申請を電子データで作成できるようにしました。

申請が上司に承認されると、次の確認者へ自動で通知されるフローも構築しており、進捗が一目でわかります。

● FAXの電子化

従来は一度印刷してから複合機でFAXを送信していましたが、現在はPCから直接FAX送信が可能になりました。

また、受信したFAXは自動的にPCのフォルダに格納されるため、必要な人がすぐに内容を確認できるようになっています。

● 社会保険事務手続きの電子化

届書作成プログラムを用いて、健康保険や厚生年金の加入・喪失手続き、賞与支払届、算定基礎届などを電子申請で対応しています。役所への提出のために書類を印刷・郵送する必要がなくなり、業務負担が大きく軽減されました。



3 実施後の効果

これらの取り組みにより、以下のような効果が見られています。

● **コストの削減**：不用意な印刷を抑えることで、紙代やトナー代が削減されました

● **資料の紛失防止**：書類を電子保管することで、必要なときに検索してすぐに確認できるようになりました

● **承認フローの明瞭化**：誰がいつ承認したのかがシステム上で確認でき、進捗が見える化されました

.....

今後も業務の見える化・効率化を目指し、ペーパーレスの取り組みを広げていく予定です。なお、FAXの電子化は、機種によっては設定を変更するだけで簡単に導入できる場合があります。

また、社会保険手続きで使用している「届書作成プログラム」は、日本年金機構が提供しているもので、GビズIDを取得すればどなたでもご利用いただけます。紙に頼らない働き方にご興味のある方は、ぜひお気軽にご相談ください。

安芸西条郵便局

料金後納

ゆうメール

採用の専門家がお届けする経営マガジン

@シナジー

for EXECUTIVE

最低賃金アップデート すべての都道府県で1000円の新時代へ

2025年度の最低賃金が先日発表されました。

全国の平均で63円（6.0％）の引き上げですね。

全国平均が1118円ということで、過去最大になりましたね。

Aランク（東京、大阪など6都府県）、Bランク（北海道、福岡、広島など28道府県）は63円の上がり幅で、Cランク（岩手、沖縄など13県）が64円と目安が発表されました。

9月中旬ごろには正式に都道府県ごとに決定し、10月から発効されます。

目安通りになれば全都道府県で1000円を超えるようになります。

2030年には1500円というところに関しては政府は本気のようなですね。

価格転嫁できる会社とそうでない会社で明暗が分かれそうです。

コロナ融資の返済で厳しくなっている企業も拍車をかけて賃上げということで、倒産件数も更に増えていきそうです。

こういった外部環境も逆にチャンスと捉えて、付加価値を高めていき変化し続けなければならないですね。

執行役員 小濱 亮介

今月のLINEUP!

採用のお悩み相談室
中小企業が採用で勝つための「転職潜在層」へのアプローチ 執行役員 小濱 亮介

派遣営業の裏側 Vol.1
担当者自己紹介 徳永 裕斗

シナジー×採用Project
**特定技能、はじめどきかも？
技能実習だけでは優秀な人材が離れてしまう理由** 榎野 竜乃介

バックオフィスチームの取り組み
ペーパーレス化の取り組みで、業務効率と管理コストの改善を実現！ 長尾 美里

若手社員奮闘記 01 榎本 創

若手社員

奮闘記 01

入社してから数か月が経ち、少しずつ仕事の流れにも慣れてきました。

私は派遣の仕事に携わっているのですが、その中で感じるのは想像以上に差し込み業務が多い事による、タスク管理の難しさです。

最初は「抜け漏れなく進めるにはどうしたらいいんだろう」と悩むことが多かったのですが、最近は徳永チームリーダーからいただいたアドバイスを参考にしながら、自分なりに工夫を重ねて少しずつ整理できるようになってきました。

また、仕事柄さまざまな方と関わる機会があることも大きな学びになっています。

今月の担当は 新入社員 榎本 創 です

学生時代は同年代で似た価値観を持つ人たちと過ごすことが多かったのですが、今は派遣スタッフさん、派遣先のご担当者様や営業先の方など、立場も年齢も考え方も異なる方々と接する機会が増えました。
最初は戸惑うことも多かったのですが、そのぶん今まで触れたことのない価値観に出会え、自分の視野が広がっているのを実感しています。

まだまだ慣れないことも多く、あたふたする場面もありますが「今の自分にできること」を一つひとつ大切にしながら精一杯取り組んでいきたいと思います。

Go for it!



「人が採れない…」この悩み、本当によく聞きます。

転職求人倍率は2.46倍。数字だけ見れば転職したい人は多いはずですが。しかし、実際に転職に踏み切るのは、そのうちのたった3分の1。多くの人は「今のままでいいのかな？」とモヤモヤしながら、一步を踏み出せずにいる「転職潜在層」なんです。この「転職潜在層」こそ、私たち中小企業が狙うべきターゲットです。

では、どうすればいいのか？

それは、「中小企業にしかできないこと」を武器にすることです。

大手企業では、個人のキャリアがある程度決まっていたり、型にはまった働き方を求められたりすることが多いですが、中小企業には、社員一人ひとりの声に耳を傾け、その人が思い描く未来と一緒に創っていくという柔軟性があります。

この強みを最大限に活かし、自社の特色をどんどん広めて発信していく。そして、「キャリアアップしたい」「成長したい」と考える転職潜在層に「この会社なら自分の可能性を広げられる」と感じてもらうことが、これからの採用で生き残る道だと私は思っています。

もし、採用について「うちはどうしたらいいんだろう…」と思ったら、いつでもご相談ください。あなたの会社の「かかりつけ医」として、一緒に考えていきましょう。



この内容についてさらに詳しく知りたい方は、こちらの [QRコード](#) から動画に飛んでみてください。YouTubeでの動画発信を始めました。
毎週水曜 19時30分に投稿を予定していますので、ぜひご覧ください。



皆さま、こんにちは。
今月から新コーナー「派遣営業の裏側」を担当させていただくことになりました、営業担当の徳永裕斗です。

普段は、皆さまのビジネスを人材面からサポートできるよう、日々業務に取り組んでおります。フットサルをこよなく愛する現役プレーヤーでもありますので、もしフットサルが好きな方がいらっしゃいましたら、ぜひお声がけください！

このコーナーでは、派遣営業という仕事を通じて私たちが日々経験していることや、スタッフの方々、そして企業様との関わりの中で生まれたエピソードなどを、ざっくばらんにお話していきます。

さて、初回の今回は、最近あった心温まる出来事一つご紹介させていただきます。

////////////////////

7月は求人案件が少なく、以前弊社にご登録されていた方から再登録のご相談をいただいた際、すぐに希望に沿うお仕事をご紹介できない時期がありました。

それでも、その方は「徳永さんに紹介してもらったためだったら待てるよ」という、大変ありがたいお言葉をくださったんです。

この言葉は、私たちの仕事が、単に人材をマッチングさせるだけでなく、一人ひとりの方との間に確かな信頼関係を築くことなのだと、改めて実感させてくれました。

この信頼関係こそが、派遣という働き方を支える上で最も大切な要素だと私たちは考えています。

派遣をご利用いただいている企業様はもちろん、これからご検討される企業様にも、安心してご利用いただけるよう、スタッフの方々へのきめ細やかなフォローと、皆さまのニーズに合わせた最適なお提案を心がけてまいります。

次回からは私たちの日々の業務の裏側について、大変なことや派遣ならではのことも含めてより具体的にお伝えしていこうと思います。引き続き、どうぞよろしくお願いいたします。



「うちは技能実習だけで十分ですよ。」
先日、お客様がそうお話しされたときに、ある出来事を思い出しました。

免許センターでの一コマ

ある平日、運転免許センターで、実習生らしき外国人の方とお話をしました。まだ技能実習1年目の方のようでした。とても礼儀正しく、日本語も堪能。今年はN3を受験予定とのことでした。話していて、非常に優秀な人材だと感じました。ところが、彼はこんな不安を口にしました。

今、勤めている会社だと、実習3年で帰らないといけない。
でも、もっと長く日本で働きたい。
特定技能で働ける会社を探すかもしれない…

ハッとしました。



育成就労制度で「転職」が現実

2027年までに、技能実習制度は「育成就労制度」に変わります。その中で、実習生（育成就労者）は**一定条件を満たせば転職可能**になります。転職先として選ばれるのはどんな企業か？給与はもちろんですが、長く働ける、受け入れてくれる会社であるということも大きな要素です。つまり、実習生の“次のステップ”まで用意されている会社に、優秀な人材が流れていくのです。



優秀な人ほど“長く働ける会社”を選ぶ

これは、外国人だからという話ではありません。誰だって、将来の見通しがある会社に安心して身を置きたいと思うはずです。N3・N2レベルの優秀な実習生は、どこに行っても欲しがられます。だからこそ、**実習だけで終わらない“選択肢”を用意してあげることが**、今後の定着に大きく影響します。



特定技能を始めるメリット

「でも特定技能って、手続きが大変なんでしょ？」
「うちは実習だけで精一杯で…」
そんな声もよく聞きます。

ですが、今のうちに始めておくことで、以下のようなメリットがあります。

- ☑ 技能実習→特定技能への“社内ステップアップ”が実現
- ☑ 優秀な人材の離職・転職リスクを抑えられる
- ☑ 最長5年の雇用が可能（職種によってはさらに更新可）
- ☑ 育成就労制度移行後も、転職リスクを抑える「土台」になる

「未来を見せる会社」に人は集まる

制度が変われば、求職者の選択基準も変わります。

今までは「働けるだけでありがたい」だったかもしれません。

しかしこれからは、「どこで働き続けられるか」が重視されていきます。

だからこそ、特定技能の受け入れを始めることは採用の選ばれる土台づくりなのです。



採用に関するオンライン無料相談会実施中！

お申込み
フォームは
こちらから！

