

人事手続きはブラウザで完結！社員も会社もラクになる仕組み

Back office team efforts
長尾 美里

人事情報の管理は、社員一人ひとりの情報を正確に扱う必要があります。紙ベースでのやり取りでは多くの工数やリスクが伴います。弊社でも、これまで以下のような課題がありました。

人事管理業務における課題

- ☑ 毎年更新される給与改定通知や雇用契約書を紙でやり取りしており、署名回収や保管に時間がかかっていた
- ☑ 社員には都度紙で通知していたものの、保管方法によっては過去の履歴を確認できないという不便さがあった

人事管理アプリケーションを導入

こうした課題を解決するため、弊社では人事管理アプリケーションを導入しました。ブラウザ上で人事情報をやり取りできる仕組みで、次のような特徴があります。

- 入社前の段階から、必要な情報を本人に直接入力してもらえる
- 雇用契約を電子的に締結できるため、紙の契約書が不要に
- 過去の人事・給与情報を蓄積でき、履歴として一元管理が可能

導入後の効果

導入により、次のような効果が見られています。

- 電子化による紛失リスクの解消と工数削減
書類の受け渡しや署名回収が不要となり、上司・部下双方の時間を削減できました。
- 履歴の可視化
人事や給与の履歴が従業員ごとに紐づけられ、会社と社員双方が必要な情報をいつでも確認できるようになりました。

今後の取り組み

今後は、住所や家族情報の変更申請もこのアプリを通じて行えるようにすることを検討しています。社員が自ら入力・申請し、それを人事部門が承認する仕組みによって、さらなる業務効率化と情報の正確性向上を目指していきます。



今月の担当は 新入社員 菊川 颯夏 です

知識不足を痛感しています。

しかし、樋野チームリーダーや小濱部長から文章構成や媒体活用の具体的なアドバイスをいただき、少しずつ実務に落とし込めるようになりました。

学生時代は教員を目指していたため、社会人経験の不足を感じる場面もありますが、多様な価値観に触れる日々は大きな学びです。この一年を「学びの年」と位置づけ、挑戦を恐れず積み重ねていきたいと思います。

Go for it!

若手社員

奮闘記 02

入社してからRPO業務に携わり、企業様との打ち合わせに同席しながら学んでいます。

特に印象的だったのは、企業ごとに採用に対する考え方や価値観が大きく異なることです。その場に応じた提案を行う樋野チームリーダーの姿を見て、「RPOでは自分自身が商材になる」という意味を実感しました。

実際の実務において、求人票作成では「どの表現が求める人材に響くか」「どうすればより多くの方に見てもらえるか」と悩むことも多く、



採用の専門家がお届けする経営マガジン

料金後納

ゆうメール

@ シナジー

for EXECUTIVE

10月に改正！育休・介護法の新ルール あなたの会社は準備OK？

今年の4月に引き続き10月に育児・介護休業法が改正されました。育児期の柔軟な働き方を実現するための措置として以下のことを2つ以上行わなければならないません。

- 始業時刻の変更（フレックス含む）
- テレワークなど（月10日以上）
- 保育施設の設置・運営など
- 養育両立支援休暇（年10日以上）
- 短時間勤務制度

細かいところは省きますが、義務化ですので必ず制度を整わせなければなりません。また「個別の意向聴取と配慮の義務化」もあるので、従業員の個別の意向を確認して、それに基づいた配慮を行う必要もあります。きめ細やかな制度設計と個別に対してのコミュニケーションが求められます。会社側の理解として、責任者がこちらを把握しなければなりません。個人的には制度が増えるたびに覚えることも増え、もう少しシンプルになってくれたらなあと思いますが、様々な個別事象があるので制度としてきちんとしようと思ったら細かい設計が必要になるのですね。

執行役員 小濱 亮介

今月のLINEUP!

採用のお悩み相談室

【攻めの採用計画】人が足りないから採用するのはもう終わり

執行役員 小濱 亮介

派遣営業の裏側 Vol.2

お金のトラブル

徳永 裕斗

シナジー × 採用Project

広島県奨学金返済支援制度で、若手人材との出会いを広げませんか？

樋野 竜乃介

バックオフィスチームの取り組み

人事手続きはブラウザで完結！社員も会社もラクになる仕組み

長尾 美里

若手社員奮闘記 02

菊川 颯夏

「退職者が出たから」「事業が忙しくなってきたから」といった理由で、場当たりの採用をしていませんか？
人手不足を補うだけの採用は思考停止状態であり、会社の成長機会を逃しているかもしれません。
本当に重要なのは、未来の会社の姿から逆算して、今どんな人材が必要かを考える「攻めの採用計画」です。

まず、経営者が会社のビジョン（3年後、5年後、10年後の理想像）を明確に定めることが、採用戦略の出発点となります。
そのビジョン達成のために必要な人材を計画的に採用することで、事業戦略と採用活動が一直線に繋がり、会社の成長が加速します。

中小企業は、経営陣と社員の距離が近いという強みを活かし、ビジョンを全社に浸透させやすい環境にあります。採用計画がうまくいかない場合でも、その理由を分析し行動を修正していくことが重要です。

「人が足りないから採用する」という守りの姿勢から脱却し、未来を描く「攻めの採用」へとシフトしてみませんか。
ビジョンを明確にすることで、会社の進むべき道が見え、採用活動も大きく変わるはずです。



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。



職場でのお金にまつわるトラブルって大変ですよね。

多くの企業様では、職場でのお金の貸し借りを禁止しているところがほとんどかと思えます。

派遣会社では、お金の貸し借りをしなくても良いように、「前借り（仮払い）」という制度を導入しているところも少なくありません。
弊社でも導入をしています。

では、この「前借り（仮払い）」制度を導入することでお金の貸し借りがなくなるかというと、実はそんなこともあります。

派遣営業界限でたまに耳にするのが、派遣営業マンが派遣社員にお金を貸してそのまま派遣社員がいなくなってしまうという話。

派遣営業マンとしては、「お金を貸してなんとか在籍してくれるなら…」という気持ちになり貸してしまうようですが、



大抵の場合、貸したお金は戻ってきません。

派遣営業担当になりすぐの頃は、「この人なら問題ないだろうから、貸してあげよう！」なんて思っていたのですが案の定戻ってこず、寮からもいなくなっているという始末。

面接で金銭面の逼迫度合いを確認するようにしても、後々から申し出が合ったりでなかなか対応が難しい問題です。

「金銭面が逼迫している＝すぐに辞める」というわけでもないのがまた悩みどころ…
実際に、金銭面は逼迫しているけど1年以上勤務し続けている人もいるため、「どこに差があるのか？」という部分は、面接データをAI議事に取り込んでいき分析していこうと思っています。



人材確保が難しくなる今、企業にとって「魅力ある採用条件づくり」がますます重要です。
その中で注目されているのが奨学金返済支援制度。広島県も補助金を用意し、導入を強く後押ししています。

学生の半数以上が奨学金を利用

現在、大学生の55%、専門学校生の60%以上が奨学金を利用。平均借入額は約310万円、理系や医療系では500万円超に達するケースもあります。返済は平均14～15年、毎月1.5万円前後が長く続き、結婚や住宅購入など人生の大きな節目に影響を与えています。
こうした現実から、奨学金返済の負担を和らげる制度は若手にとって大きな安心材料となり、企業が寄り添う姿勢を示す有効な手段になっています。

制度導入のメリット

就職先選びの際、8割以上の
学生が制度を魅力的と回答

従業員の9割以上が福利厚生
として重要と認識

7割以上が
「従業員を大切にする会社」
と評価

制度導入は、採用力強化・従業員満足度向上・定着率アップにつながります。不公平感への懸念も、福利厚生の一選択肢としたり、対象者に採用リクルーターを任せるなどで解消可能です。

2つの制度形態

企業の方針や運用のしやすさに応じて選択できます。

1. 代理返済方式

- 会社が直接、奨学金を返済
- 法人税の損金算入や賃上げ促進税制の対象
- 従業員には非課税扱い、社会保険料にも含まれずメリット大

2. 返済支援手当方式

- 会社が手当を支給し、従業員が返済に充当
- 毎月だけでなく、ボーナス時まとめ払いも可能



広島県の補助金でさらに導入しやすく

令和7年度から「広島奨学金返済支援制度導入企業応援補助金」がスタート。中小企業にとって大きな追い風となります。

主な ポイント

- 補助率は従来の1/3から2/3へ**拡充**、さらに人的資本開示企業なら3/4まで補助
- 補助上限撤廃で高額奨学金にも対応可能
- 3年間まとめて交付決定で安心感大

対象は広島県内に本社を置く中小企業で、県内勤務の入社1年目の従業員（新卒・中途いずれも可）。2年目以降の支援は企業負担となります。

申請のコツ

- **7月末までに申請** → 4月分にさかのぼって補助対象
- **9月まで** → 新卒の返済開始（10月）に間に合う
- **11月まで** → 冬のボーナス一括支給にも対応
- 翌年度から導入予定なら**2月27日までの申請**で2・3年目も補助対象に

さらに、一般企業枠は申請3回までですが、人的資本開示企業枠を満たせば**補助率アップ&回数制限なし**となります。

まとめ

奨学金返済支援制度は、単なる福利厚生ではなく「**企業がどんな人材と共に成長していくか**」を示す戦略です。広島県の補助金を活用して導入することで、採用活動の強化だけでなく、若手が安心して働ける環境づくりにもつながります。

詳細は「わーくわくネットひろしま」や「人的資本経営ひろしま」をご確認の上、ぜひ早めの導入をご検討ください。



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！

