

Google Workspace導入で、業務がもっとスマートに！

Back office team efforts
菊川 颯夏

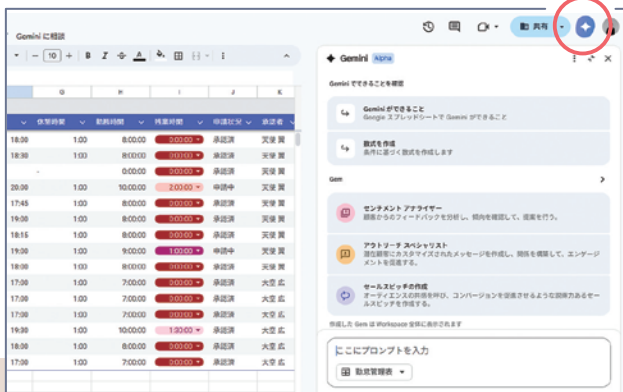
こんにちは！

長尾が産休に入りましたので、期間限定でバックオフィスの取り組みをご紹介します。

シナジーでは、業務効率化とコスト削減を目的に、Google Workspace（スタンダードプラン）を導入しました。1アカウント月1,600円で、メールやドライブ、カレンダー、Meetなど主要機能を利用できるお得なプランです。DropboxやZoom、CloudSignなど複数ツールを一本化し、弊社では年間約数十万円のコスト削減を実現しました。

今回は、その中でも特に便利な「スプレッドシートのAI機能」をご紹介します。勤怠管理や営業データの集計に時間を取られていませんか？新しく搭載されたAIエージェント機能を使えば、表の整理や集計を自動で行い、手作業を大幅に削減できます。

使い方は簡単で、メニュー上部の「◆」ボタンからAIに指示を入力するだけ。例えば、「このデータを日別に集計して」など英語で指示すれば数十分の作業が数秒で完了します。



※Google Workspace プランと料金
<https://workspace.google.co.jp/>

現在は英語対応のみですが、日本語で使えるようになれば変換の手間もなくなり、さらに便利になりますね！今後のさらなるアップデートに期待しましょう。

若手社員

奮闘記 04

業務で複数のタスクを同時に進める必要があり、正直なところタスク管理に難しさを感じています。タスク漏れや期限超過を防ぐため、日々奮闘中です！

社内ではNotionをメインに使っていますが、私は自分なりに工夫を凝らしています。特に効果的だったのが、その日一日の「やるべきこと」をメモ帳に書き出し、常に手元に置いておくこと。

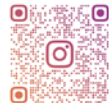
視覚的に残りのタスク量が把握できるようになったおかげで、細かい漏れは大きく減りました！

今月の担当は 新入社員 樽本 創 です

また、以前は目の前の仕事に夢中になり、優先度の高いものを後回しにしてしまうことがありました。この課題に対しても、メモ帳に優先順位の目印をつけることで改善を進めています。まだ判断に迷うこともありますが、以前より格段にミスが減ったと感じています。

今はまだ仕事に慣れているとは言えませんが、自分なりにトライ＆エラーを繰り返して頑張っています！タスク管理は今後の大きな課題ですが、この調子でPDCAを回し、少しでも早く戦力になれるよう成長していきたいです！

Go for it!



採用の専門家がお届けする経営マガジン

安芸西条郵便局

料金後納

ゆうメール

@シナリ

:12

vol.156

2025
December

for EXECUTIVE

経営の常識が変わる！ 「下請法」が「取適法」へ

2025年もあと残り僅かになりましたね。歳を重ねるごとに一年が早く感じますね。私の30代もあと僅かです。寂しいですが、40代が楽しみです。

さて、2026年を目前に控え、私たちの「仕事のルール」と「日々の暮らしの安全」に深く関わる法制度が、大きな変革期を迎えています。特に企業経営者や管理職の皆様にとって、2026年1月から施行される「下請法の改正」は取引の常識を根底から見直す必要のある最重要テーマです。これまで「下請法」として親しまれてきた法律が、「中小受託取引適正化法（通称：取適法）」へと名称を変え、適用範囲と規制内容が大幅に強化されます。

この改正の狙いは、優越的な地位にある「委託事業者」から「中小受託事業者」への一方的なしわ寄せを防ぐことにあります。従来の資本金基準に加え「従業員数基準」が追加され、対象となる事業者が広がるほか、「協議に応じない一方的な代金決定」や「現金化が困難な手形払」などが明確に禁止されます。法改正は、義務だけでなく「経営を改善するチャンス」です。新しい法律を正しく理解し、先行して対応を進める企業こそが、健全な取引環境と安全な職場を築き、次なる成長への一歩を踏み出すことができます。

執行役員 小濱 亮介

今月のLINEUP!



採用のお悩み相談室

好きより得意を選べ！社員が輝き、成果を出す「適所適材」配置戦略

執行役員 小濱 亮介



派遣営業の裏側 Vol.4

派遣営業マンの「2時間傾聴術」

徳永 裕斗



シナジー×採用Project

人材不足時代の切り札「特定技能」を、なぜ今始めるべきか？

榎野 竜乃介



バックオフィスチームの取り組み

Google Workspace導入で、業務がもっとスマートに！

菊川 颯夏



若手社員奮闘記 04

樽本 創

多くの企業が、せっかく採用した人材が部署で力を発揮できず、適切な場所に配置できているか悩んでいるのではないのでしょうか。また、「好きなことを仕事にすべき」という風潮がありますが、環境が変わると「好き」は変わりやすく、必ずしも継続するとは限りません。配置転換は、経営において非常に重要な戦略であり、一歩間違えると組織の成長を大きく阻害してしまう可能性があります。

人材配置で重要なのは、先に仕事や場所を決めてから人に合わせる「適所適材」という考え方です。

個人にとっては、変わりやすい「好き」よりも、「得意なこと」をやり続ける方が、成果によって認められ、やがて「好き」に変わるタイミングが訪れるため、得意なことを伸ばすべきです。

特に中小企業では、人事や経営陣と現場の距離が近いという強みを活かし、なぜその部署・ポジションなのかという目的と、成長して欲しい部分を本人に丁寧に伝えるコミュニケーションが不可欠です。また、現場と経営の情報を融合させるため、中間管理職との連携（コミュニケーション）を重視する必要があります。配置転換は、会社の成長のための重要な戦略の一つであり、私たちは社員の成長と会社の成長という軸で、苦手な部分も含め正直に本人に伝えていく姿勢が求められます。

適切な配置と意図の共有を通じて、人材を真に輝かせ、組織全体の成長を加速させましょう。



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。



派遣営業の仕事は、派遣先企業とスタッフの“間”に立つことです。特に派遣スタッフからの「現場での人間関係の悩み」の相談は珍しくなく、その電話が2時間を超えることもあります。

スタッフが求めているのは、必ずしも即座の解決策ではありません。むしろ、今抱えている悩みや不安を誰かに聞いてもらいたい、理解してもらいたいという気持ちが強いのです。

まずは「大変だったね」「それは辛かったですね」と気持ちに寄り添い、感情を吐き出してもらう「傾聴」が第一歩となります。私たち派遣営業は、問題を「誰にも言えなかった」「相談できる人がいなかった」という孤独感から解放し、心の負担を軽くするメンタルヘルスのサポート役でもあるのです。

しかし、営業として本当に重要なのは、スタッフの意向を尊重しつつ、派遣先企業とスタッフの双方にとって建設的な着地点を見いだすようサポートしていくことです。実際、多くのスタッフは、「事を荒立てたくない」「大げさにしたくない」という理由で、派遣先への状況共有を嫌がる



傾向にあります。この「共有したくない」「知られたくない」という心の壁を丁寧に乗り越え、信頼関係を一步步築き上げ、小さな変化や工夫から改善のきっかけを探っていくのです。

私たちは、「あらゆる人と組織に、元気のきっかけを創り出す。」という言葉をMissionとして掲げています。これは、派遣スタッフ一人ひとりの声に真摯に耳を傾け、その小さな声が、やがて派遣先組織全体の“活力”や“成長”につながっていくことを信じているからです。

目に見えないスタッフのストレスや心の負担を少しでも解消し、本来の業務に集中できる環境を整えていくこと。これもまた、私たち派遣営業が日々提供している重要なサービスの一つなのです。



「うちにはまだ関係ない」と思っていないですか？

日本の労働人口は減り続けています。この現実から目をそむけると、企業の成長は止まってしまいます。特定技能制度。名前は聞けれど、「手続きが大変そう」「言葉の壁が不安」「費用がかかるのでは？」と、まだ導入に踏み切れていない経営者様へ。今こそ、特定技能の受け入れを始める絶好のチャンスです！

1. なぜ「特定技能」が今、貴社に必要なのか？

特定技能外国人は、単なる「人手不足の穴埋め要員」ではありません。未来の組織を創るための、意欲ある即戦力です。

- | 1 経験豊富な「即戦力」を確保できる | 2 長期的な戦力として定着が見込める | 3 組織に新しい「風」を吹き込む |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 特定技能を持つ人材は、試験に合格しています。● 日本語も業務に必要なレベル（N4程度）をクリア済みです。● 基礎的な教育コストを大幅に削減できます。● すぐに現場の戦力として活躍を期待できます。 | <ul style="list-style-type: none">● 在留期間は最長5年（特定技能1号）です。● さらに、要件を満たせば「特定技能2号」へ移行可能です。● 2号になれば、在留期間の上限がなくなり、無期限の雇用も可能です。● 育てた人材に長く活躍してもらうことができます。 | <ul style="list-style-type: none">● 外国人材は多様なバックグラウンドを持っています。● 新しい視点や発想が、社内のマンネリを打破します。● 既存社員とのコミュニケーションを通じて、職場の活性化が生まれます。 |

2. 「費用と負担」の不安は、国が解消します！

特定技能導入で最も懸念されるのが「初期費用」と「受入体制の整備」です。しかし、国が強力な助成金でサポートしています。

知っておきたい！「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」

- | 対象経費の例 | ポイント |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">● 外国人の受け入れに関わる費用（※一部対象外あり）● 日本語指導や生活支援に必要な経費● 多言語対応のための就業規則やマニュアルの作成・翻訳費用 | <ul style="list-style-type: none">● 助成率が高く設定されています。● 受入環境を整備するための実費の多くが補助されます。● つまり、導入のハードルが大きく下がります！ |

【重要】 制度利用で、受け入れ体制の整備にかかる費用を大幅に抑えられます。不安な体制整備も、助成金を活用すれば予算内で実現可能です。

3. 行動しないことが、一番のリスクです

採用競争が激化する中、「特定技能はまだ大丈夫」と様子見をするのは、人材確保のチャンスを逃すことに直結します。

特定技能は、まさに今の貴社が必要としている「労働力」と「未来への投資」を両立できる制度です。ぜひ、相談事項があれば、お気軽にお問い合わせください。



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！

