

バラバラだった管理をひとつに
マネーフォワードクラウドで変わる支援部のバックオフィス

Back office team efforts
井上 陽菜

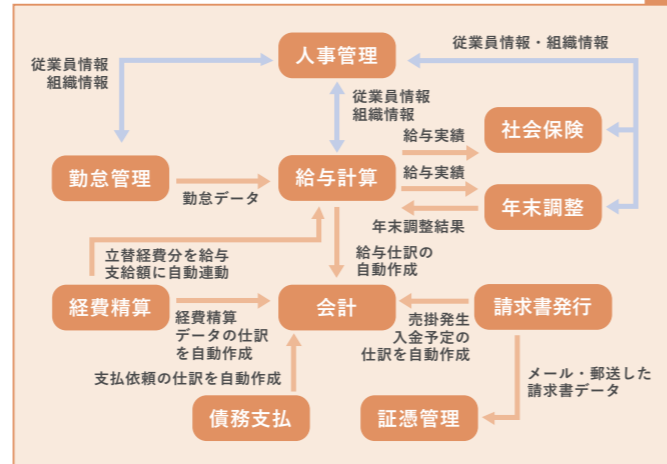


これまでシナジーでは、勤怠管理・給与計算・会計ソフトがそれぞれ別のシステムで動いていました。データ連携が手作業のため、同じ情報を何度も入力する手間に加え、転記ミスリスクも常につきまわっていました。また、従来の会計ソフトは中小企業にはコストが高く、法改正のたびに継ぎ足して改修された構造のため、操作性にも課題がありました。そこで支援部では、人事・給与・会計のバックオフィス業務をマネーフォワードクラウドに統合しました！

マネーフォワードクラウドでできること

マネーフォワードクラウドは、人事管理・給与計算・会計・社会保険など、バックオフィスに必要な機能がひとつのプラットフォームに揃っています。

- **人事管理を起点にしたデータの一元化**：従業員の基本情報・住所・通勤経路・給与履歴などを一箇所で管理。情報が常に最新の状態に保たれます。
- **雇用契約書・届出の電子化**：入社時の雇用契約書や銀行口座届、マイナンバーなど、従来は紙で処理していた書類をオンラインで完結。手書き・郵送の手間がなくなります。
- **給与改定の履歴を可視化**：いつ・どのように変更されたかの記録が自動で残り、過去の経緯を簡単に追跡できます。
- **人事・給与・会計のシームレスな連携**：人事管理のデータがそのまま給与計算に流れ、給与データは会計へ自動仕訳。手入力による二重作業やミスを大幅に削減します。
- **社会保険の電子申請にも対応**：扶養追加などの届出をフォーム入力するだけで、そのデータをもとに社会保険手続きができます。



マネーフォワードクラウドの機能

導入してみた

過去のデータ移行やシステム設計には時間がかかりましたが、運用が軌道に乗った今ではコストが従来の約10分の1にまで下がりました。何より、バラバラだった情報がひとつのシステムに集約されたことで、「あのデータどこだっけ?」と探す時間が減り、本来やるべき業務に集中できるようになっています。「うちはまだ紙とExcelで回している」——そう感じている企業様も多いかもしれません。しかし、人事・給与・会計の情報が一通貫でつながることで得られる効率化は、少人数の組織ほど効果を実感しやすいものです。バックオフィスの仕組みを見直したいとお考えの際は、ぜひお気軽にご相談ください。

若手社員

奮闘記 09

清掃作業を始めて1年が経ちました。当初は体力的に厳しく、思うように作業が進まず悔しい思いをすることもありました。特に時間配分や道具の使い方が分からず、同じ場所を何度もやり直してしまい、自分の不器用さに落ち込む日もありました。

しかし、経験を重ねる中で段々と清掃作業をすることが楽しくなってきました。先輩方のやり方を真似しながら手順を工夫したり、汚れの種類に合わせて洗剤や道具を選んだりすることで少しずつ作業のコツがつかめるようになりました。現場がきれいになったときの達成感や、お客様に喜んでいただ

今月の担当は 首藤 葵 です

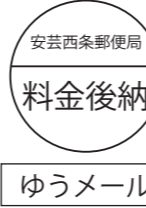


けたときの嬉しさがやりがいとなって今の仕事が続けられています。自分が整えた環境で気持ちよく過ごしていただけると思うと、次はもっと丁寧に、もっと早く仕上げたいという気持ちが自然と湧いてきます。

まだ未熟ではありますが、一つひとつの作業に責任を持ち、挨拶や気配りも含めて信頼される清掃員を目指して日々奮闘していきます。

そして、どんな現場でも安定して質の高い清掃ができるよう、体力づくりと知識の習得を続け、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



: 05

vol.161

2026
May

for EXECUTIVE



【共鳴】「数字」だけでは語れない、私たちのこれから

「大手企業で5%を超える賃上げ」。春闘の結果を伝える華やかなニュースが続く中、5月の連休明け、皆様はどのような心境でデスクに向かわれているでしょうか。私自身、役員として自社の数字と向き合うたび、世間の威勢の良さと、中小企業の現場が抱える厳しい現実との「格差」を肌で感じ、深く考え込んでしまいます。正直に申し上げれば、今、私たち中小企業が直面しているのは、単なるコストの問題ではありません。人件費を整えなければ人は集まらず、かといって無理を重ねれば経営の足腰を弱めてしまう。この「正解のない問い」に、私自身も日々、胃が痛むような思いで向き合っています。ですが、最近こうも思うのです。この苦境は、「選ばれる会社」へと進化するための、大きな転換点なのではないかと。単に給与という数字を追うだけでなく、社員がここで働く意味を問い直し、私たちにしかできない価値を磨き上げる。そうでなければ、この格差という荒波を乗り越えていくことはできません。経営の舵取りは孤独で、綺麗事だけでは済まない瞬間ばかりです。それでも、同じ空気を吸い、同じ悩みを抱える皆様と共に、知恵を絞りながら一歩ずつ前へ進んでいきたい。この春の決断が、数年後に「あの時が変わるきっかけだった」と笑い合える未来を信じて。これからも一緒に頑張っていきたいと思います。

執行役員 小濱 亮介

今月のLINEUP!

- 採用のお悩み相談室
▶ **就活早期化に勝つ！ 中小企業が「大学1年生から」優秀な学生を確保する泥臭い戦略** 執行役員 小濱 亮介
- 派遣営業の裏側 Vol.9
▶ **休日連絡の線引きが、現場と信頼を守る** 徳永 裕斗
- シナジー×採用Project
▶ **外食業における特定技能受け入れ停止から学ぶ、今後の採用戦略とリスク管理** 榎野 竜乃介
- バックオフィスチームの取り組み
▶ **バラバラだった管理をひとつに マネーフォワードクラウドで変わる支援部のバックオフィス** 井上 陽菜
- ▶ **若手社員奮闘記 09** 首藤 葵



就活早期化に勝つ！ 中小企業が「大学1年生から」優秀な学生を確保する泥臭い戦略



執行役員 小濱 亮介

就職活動の早期化が止まらず、規定の6月解禁より前の11月から企業が活動を始めるケースが増えています。

新卒採用市場は完全な売り手市場であり、学生は選択肢の多さから迷い、企業側も優秀な労働力確保に焦りを感じているのではないのでしょうか。特にリソースが少ない中小企業にとっては、長期戦となる採用活動において、投資や継続的なフォローが難しいという現実もあります。

採用を成功させるためには、解禁時期に囚われず、まず自社が「どんな人に来て欲しいか」というペルソナ(求める人物像)を明確にすることが不可欠です。

そして、そのペルソナが「参加したい」と思えるインターンシップやオープンカンパニーを企画し、入社後のカルチャーギャップを事前に狭めていくことが重要です。



媒体にお金をかけるよりも、中小企業こそ大学1年生などの早期から学生との接点を泥臭く取り、関係性を作ることが成功の鍵となります。どこで接点が生まれるかわからないため、経営者や採用担当者自らが積極的にスカウトのような形で声をかけ、継続的に関心を持ってもらう方法もあります。

採用の成功の鍵は、コストをかけることではなく、**学生との関係性の構築**にあります。受け身の採用を捨て、常に自社に合った人材との接点を模索し、採用を成功させる泥臭い動きをスタートさせましょう。

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。



休日連絡の線引きが、現場と信頼を守る

平日に比べて、土日に連絡があった場合はどうしても「緊急度」が高く見えます。

派遣営業としては、スタッフからの体調不良や欠勤連絡、派遣先からの急な要望など、止められない案件も実際にあります。

一方で、近年は「つながり続ける働き方」への見直しが進み、休日の連絡は当たり前ではなくなってきました。大切なのは、何でも即レスすることではなく、連絡のルールを先に決めておくことです。

例えば、土日に対応するのは「当日の欠勤」「事故」「就業継続に影響するトラブル」などに限定し、それ以外は月曜の営業時間内に返信する。LINEも同様に、既読=対応ではないことを共有しておく。こうした線引きは、担当者の疲弊を防ぐだけでなく、派遣先やスタッフ双方の安心につながります。

さらに、担当者が長く安定して伴走できることは、私たちにとってのメリットに留まりません。



お客様にとっても「担当変更のたびに説明が振り出しに戻る」「過去の経緯や背景が伝わりきらず、同じ確認が繰り返される」といった“やりとりのリセット”を防げます。

結果として、緊急時の判断が早くなり、現場のスピードと品質が保たれます。

法律や社会の動きは、現場の常識を変えていきます。

だからこそ私たちも、サービス品質を落とさず、無理のない体制を仕組みでつくっていきます。

外食業における特定技能受け入れ停止から学ぶ、今後の採用戦略とリスク管理



特定技能制度の運用において、非常に大きな動きがありました。すでにご存知の方も多いかと思いますが、外食業分野における特定技能外国人の受け入れが、事実上のストップとなりました。これまで右肩上がり推移してきたこの制度において、これほど明確かつ急激な「打ち止め」が発生したことは、多くの事業者様にとって驚きを持って受け止められています。今回は、なぜこの事態が起きたのか、そして今後他の分野でどのような影響が予想されるのかについて、私たちが今取るべき対策を整理してお伝えします。



過去の運用とは異なる「急な幕引き」の意味

これまで、特定技能の各分野には、5年間で受け入れる人数の上限(運用方針に定められた数値)が設定されてきました。しかし、過去の事例を振り返ると、予定していた人数に達しそうなになった、あるいは一時的に超過したとしても、柔軟な調整が行われたり、次期の枠を前倒しで確保したりすることで、受け入れが継続される傾向にありました。いわば、予定はあくまで予定であり、現場のニーズがある限りは止まらないだろうという、ある種の楽観的な空気が業界全体に流れていたことは否めません。しかし、今回の外食分野の対応はその流れを大きく変えるものでした。上限人数に達したことを受けて、これまでの「柔軟な調整」は鳴りを潜め、急速受け入れを停止するという厳しい判断が下されたのです。これは、政府の運用方針がより厳格化し、数字に基づいた管理が徹底されるフェーズに入ったことを示唆しています。

他の分野でも起こりうる「明日は我が身」の危機感

今回の外食分野の動きは、決して一つの業界だけの問題ではありません。特定技能制度を活用しているすべての事業者様が自身の分野における「残り枠」をこれまで以上に意識しなければならない状況になりました。

特に注意が必要なのは、受け入れ予定人数に対して、現在の下留人数が上限に近づいている分野です。飲食料品製造業や農業、あるいは建設といった分野でも、今後同様の「急な打ち止め」が発生する可能性は十分に考えられます。これまでは「上限が近づいてから考えればいい」というスタンスでも間に合っていましたが、今後は発表があった瞬間に募集が締め切られるというシナリオを前提に動く必要があります。

先手必勝、早め早めの行動が事業の明暗を分ける

このような状況下で、企業が取るべき最も有効な対策は、シンプルですが「早めに動くこと」に尽きます。特定技能外国人の採用には、募集から面接、入管への申請、そして実際の入国・就労開始まで、通常数ヶ月の期間を要します。もし、自社の採用計画を上限間近になってから立て始めた場合、書類を準備している最中にその分野の受け入れが停止してしまうという最悪の事態になりかねません。受け入れ停止になってから慌てて代替案を探すのは、時間的にもコスト的にも大きなリスクを伴います。まだ枠に余裕がある今のうちに、半年先、一年先の欠員補充や増員計画を見越し、手続きを進めておくことが、事業の継続性を守るための唯一の回答といえるでしょう。

シナジーが提案するリスク回避の採用スケジュール

今回の外食分野の件は、私たちにとっても大きな教訓となりました。制度は生き物であり、常に変化し続けています。これまでの常識が通用しなくなった今、私たちはデータの変化に敏感になり、より慎重かつ迅速な判断を下さなければなりません。特定技能を活用した人材確保を検討されている事業者様、あるいは追加の受け入れを予定されている事業者様におかれましては、ぜひ現在の枠の状況を再確認し、一步早いアクションを起こされることを強くお勧めいたします。「まだ大丈夫だろう」という判断が、将来の採用難を招く原因になるかもしれません。私たちシナジーは、皆様がこの不透明な状況の中でも安定した人材確保ができるよう、常に最新の情報を提供し、最適なタイミングでのサポートを続けてまいります。今後の採用計画について少しでも不安を感じる場合は、お早めにご相談ください。制度の壁に突き当たる前に、共に最善のルートを見つけ出していきましょう。



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!

