

Gmail × Geminiで、メール作成がもっとラクに・速く！

Back office team efforts 菊川 鳩夏

こんにちは！
今月もバックオフィスの取り組みをご紹介します。
先月は、Google WorkspaceのスプレッドシートAI機能をご紹介しましたが、今回はその第二弾として、Gmail × Gemini の文書サポート機能をご紹介します。

メール作成のたびに、「どう書けばいいか迷う」「時間がかかる」と感じたことはありませんか？
Gmailでは、メール作成画面の下部にある「◆」アイコン（ジェミニ）から、文書作成サポートを起動できるようになりました。

たとえば、「打ち合わせ参加へのお礼と、次回日程の案内を含めた文章を作って」と入力するだけで、目的に合わせた自然なメール文を自動作成してくれます。

さらに、Geminiはこれまでのメールの文体や言い回しも学習してくれるため、これまで自分が書いてきたメールの雰囲気に近い文章を提案してくれます。

そのため、「急に文のトーンが変わった」といった違和感もなく、安心して使えるのが魅力です。

作成した文面はそのまま送っても違和感がなく、トーンもビジネス向き。メール対応のスピードが格段に上がりました。

ちょっとした表現の調整は必要ですが、「ゼロからメールを書く手間」が大きく減ります。

メール作成の負担を減らす心強い機能ですので、ぜひ業務の中で活用してみてください。

若手社員奮闘記 05

自社・他社の採用業務に携わる中で、私は主に応募数や効果測定など、採用にまつわる数値管理を担当してきました。

とはいっても、最初は数字の羅列を前にしても、どこに異常があるのか、どこが課題なのか全く見当がつかず、改善策を描くことすら難しい状況でした。

そんな中で、過去の打ち合わせ資料や蓄積されたデータをひたすら探し、月ごとや月初・月末に分けて整理してみると、数値の変動には「時期的な要因」「予算の配分」「媒体の露出度」「雇用形態による変動」など、さまざまな背景があることに気づきました。

そこから少しづつ課題の輪郭が見えるようになり、改善策も点と点がつながるように見えてきました。

採用媒体の数値はAIアルゴリズムの影響も大きく、まだまだ深い理解が必要ですが、これまで避けがちだった“数字を見る作業”に面白さを感じられるようになったのは、自分の価値観の変化だと感じています。

引き続き、データから気づきを得られる視点を磨き、よりよい採用支援につなげていきたいです。

Go for it!

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
シナリージ
for EXECUTIVE

40年ぶりの大改正！
労基法が変わる時代へ

あけましておめでとうございます。
2026年が始まりましたね。どんな年になるのか、楽しみですね。

さて、昨年から言われてきましたが、2026年に労働基準法の大改正が検討されています。約40年ぶりということもあり、大きな注目を浴びていますね。
たしかに、今までちょっとした改正はありましたが、40年前に比べれば働き方もだいぶ変わっているため、「今更感」も否めません。しかし今回の改正は、現代の「多様な働き方」に対応することをメインとしつつ、実は多くの企業に関わる、重要な規制強化も含まれています。

大きく検討されていることは7項目あります（図1）。

「多様な働き方に対応」という書きだけでは、あまり関係のない企業も多いと感じるかもしれません。たとえば、連続勤務の上限規制（14日以上の禁止）や勤務間インターバル制度の義務化（原則11時間）は、シフト制や長時間労働が常態化している現場に大きな影響を与えます。特に小規模な小売業や飲食業では、「週44時間労働の特例廃止」により人件費の増加も予想されます。

「うちは関係ない」と楽観視せず、自社の働き方や就業規則を見直す、良いきっかけにして、今一度自社を見つめ直してはいかがでしょうか。

（図1）

目的	項目	現行の課題点と改正の方向性
I. 労働者の健康確保	連続勤務の上限規制	現行：連続勤務時間などで14日以上の連続勤務が可能になりました。 → 改正案：14日以上の連続勤務を禁止し、原則として2週間に2日の休日確保を義務化する。
	法定休日の明確な特定義務	現行：法定休日（週1日または4週4日）を規定していない企業がある。 → 改正案：事前に法定休日を特定し、就業規則やシフトに明記することを義務化する。
	勤務間インターバル制度の義務化	現行：努力義務、国際的に見て休息時間が短い。 → 改正案：終業から次の始業までの休息時間（インターバル）を原則11時間とするよう義務化する。
	「つながらない権利」に関するガイドライン策定	現行：勤務時間外の業務連絡への対応ルールが不明確。 → 改正案：勤務時間外のメールや電話等への対応について、労使間のルール作りを促すガイドラインを策定する。
II. 多様な働き方・賃金制度への対応	有給休暇の賃金算定方式の統一	現行：算定方法が3種類あり複雑（通常賃金・平均賃金・健康保険の標準報酬額）。 → 改正案：算定方法を、原則「通常賃金方式」に統一する方向で検討。
	副業・兼業者の割増賃金算定ルールの見直し	現行：労働時間の過算管理が企業・労働者双方の負担になっている。 → 改正案：本人申告制の厳格化（企業が負う）労働時間管理責任の範囲を明確化し、柔軟な働き方を後押しする。
	法定労働時間週44時間の特例措置の廃止	現行：10人未満の特定業種（商業、映画、保健衛生業など）は週44時間まで労働可能。 → 改正案：この特例を廃止し、週40時間を全業種・全業規模で原則とする。

執行役員 小濱 亮介

今月の LINEUP!

採用のお悩み相談室
賃金上昇の波を乗りこなす！中小企業が生き残るために「付加価値経営」への転換 執行役員 小濱 亮介

派遣営業の裏側 Vol.5
今年やりたいこと 徳永 裕斗

シナジー × 採用Project
採用成功への羅針盤 樋野 竜介

バックオフィスチームの取り組み
Gmail × Geminiで、メール作成がもっとラクに・速く！ 菊川 鳩夏

若手社員奮闘記 05 菊川 鳩夏

賃金上昇の波を乗りこなす！
中小企業が生き残るための「付加価値経営」への転換



最低賃金の上昇が続き、政府は2030年までに時給1,500円を目指す目標を掲げているため、多くの中小企業が、物価高騰と相まって賃金を払えないという現実に直面しているのではないでしょうか。賃上げができず利益構造が低迷すると、社員のモチベーションも下がり、人が離れていくという悪循環に陥り、最終的に会社が潰れてしまう（倒産・廃業）可能性があります。

この厳しい状況を乗り越えるには、企業として賃上げに対し全力で取り組む覚悟を持ち、経営体制を根本から改革するしかありません。解決策は、社内の改善改革を通じて、自社の商品やサービスに付加価値をつけ、顧客にそのメリットを訴求し、価格交渉を進めることです。中小企業だからこそ、経営者が数字や現金の状況を把握し、変革を恐れる社員の感情に流されず、社長が本気でやることを社内に伝えることが重要です。外部環境の変化は避けられないため、外国人労働力といった安易な解決策ではなく、この賃上げを前提に仕組みそのものを変えていく必要があります。

この変化を「しんどい」と捉えるのではなく、ピンチをチャンスと捉え、本来の目的である「お客様に喜んでもらう/社会に貢献する」という事業の本質を見失わないことが重要です。

経営理念に立ち返り、この大きな挑戦を楽しみながら、地域や社会を良くしていくステップを踏み出しましょう。

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。



派遣営業の裏側 Vol.5

今年やりたいこと

徳永 裕斗



今弊社では「Notion」という知識集約・情報管理ツールを用いて活動をしています。私はこのツールを使って今年中には、「企業と求職者のAIマッチング」を実現したいと考えています。うれしいことに、面接後の求職者からの声として「写真を使って視覚的にわかりやすい」「説明が丁寧で職場見学前にイメージがつく」という声を8割以上の方からいただきます。

この情報を「Notion」に文字として蓄積させていくことで「企業と求職者のAIマッチング」ができると考えており、得られるメリットは次のものがあります。

- 急なオーダーをいただいた際、Notion AIを活用して職場に合う人材の検索が容易になる
- 「AIがおすすめしている」という第三者的視点を追加して求職者へ企業紹介が可能になる

派遣営業の世界は入れ替わりも激しく、「〇〇さんのときは良い人が来ていたのに...」という声も少なくありません。システムの活用で、この「人によるプレ」を極力なくし、誰が担当しても一定以上のマッチング精度を保てる仕組みを構

シナジー × 採用Project 採用成功への羅針盤

樋野 竜乃介



中小企業の採用こそ、社長が「主役」になるべき理由

中小企業の採用活動において、「なかなか良い人材が集まらない」「採用活動を現場任せにしてしまっている」といった課題をお持ちの企業は多いのではないでしょうか。

中小企業の採用成功の鍵は、社長が、採用活動の最前線に立ち、積極的に関与することにあります。

大企業と異なり、中小企業は知名度やブランド力で勝負するのは難しいのが現状です。

しかし、そこには中小企業ならではの、社長様の「熱意」と「ビジョン」という強力な武器があります。

1. なぜ中小企業の採用に社長の関わりが不可欠なのか？

企業理念・ビジョンが「直接」伝わる

求職者が最も知りたいのは、「この会社に入って、自分は何を成し遂げられるのか」「社長はどんな未来を見据えているのか」という点です。社長様自身が語る言葉には、企業理念や事業への「魂」が宿り、人事担当者を通すよりも遙かに深く、求職者的心に響きます。

迅速で的確な「意思決定」が可能になる

採用現場では、優秀な人材ほど複数の企業を比較検討しています。社長様が直接面談することで、その場で「この人材は絶対に必要だ」という判断ができ、採用条件の調整や内定出しを迅速に行えます。このスピード感は、優秀な人材の囲い込みに直結します。

「社長の魅力」が最大の差別化要因になる

知名度がない中小企業にとって、社長様の人柄、情熱、そして企業を引っ張るリーダーシップこそが、他社との決定的な差別化要因になります。「この社長の下で働きたい」と感じさせることは、給与や福利厚生では測れない、最も強力な入社動機となります。

2. 社長が関わることによる3大メリット



社長の積極的な関与は、短期的な採用成功に留まらず、組織全体に長期的なメリットをもたらします。

メリット 1 ミスマッチの劇的な減少

社長が自社の文化や求める人物像を直接伝えることで、入社後の「こんなはずではなかった」という相互の認識のズレを防げます。これにより、早期離職率が低下し、採用コストの削減に繋がります。

メリット 2 採用プランディングの確立

「社長が直々に面接してくれる会社」という事実は、求職者にとって非常に魅力的な体験となります。選者を通じて企業へのロイヤリティが高まり、たとえ不採用になったとしても、良い口コミとなって企業の評判（採用ブランド）を向上させます。

メリット 3 既存社員のエンゲージメント向上

社長が採用に本気で取り組む姿勢は、既存社員にも伝わります。「社長は会社の未来を真剣に考えている」というメッセージになり、社員の会社への信頼感やモチベーションが向上します。

3. 【実践事例】具体的な「社長の関わり方」

社長業で多忙な中でも効果的に採用に関わるための具体的なアクションを3つご紹介します。

関わり方

具体的な例

最終面接への登壇

応募者全員の最終面接に必ず参加し、企業ビジョンと未来への期待を熱く語る。

会社説明会での登壇

会社説明会の冒頭15分間だけでも登壇し、自社の創業秘話や事業にかける情熱を伝える。

入社後フォロー

入社初日に新入社員一人ひとりに直接声をかける、あるいは入社後3ヶ月以内に新入社員とランチミーティングを行い、経営者の視点から期待を伝える。

特に重要なのは、「熱意を伝える場」と「最終的な意思決定の場」に関わることです。

すべてを担う必要はありませんが、肝心な局面では必ず顔を出し、社長の言葉で語りかけることが重要です。

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！

