

Back office team efforts
井上 陽菜



支援部では、日々発生するメモや指示、記録などの「入力作業」を、もはや「仕事」とは呼びません。音声入力デバイスTypelessを活用し、「話すだけで、いつの間にか完成している」という新しいワークフローを実践しています。

1. 入力は「打つ」から「話す」へ

キーボードに向き合う時間はもう必要ありません。Typelessなら、移動中やちょっとしたスキマ時間に、要点だけを口にすることでOKです。

- **スピード命**：記憶が鮮やかなうちに、その場で吹き込む。情報の鮮度を落としません。
- **温度感を残す**：現場のニュアンスや背景をそのままキャッチ。後で読み返した時の納得感が違います。
- **誰でもプロの記録担当**：タイピングの速さに頼らず、誰でも等しく質の高い記録を残せます。

2. 音声入力 × AI = 「即、そのまま使える文章」に

Typelessの真価は、単なる文字起こしで終わらない点にあります。AIがあなたの言葉を、プロのライターのように整えてくれます。

- **自動ブラッシュアップ**：話し言葉特有の「えーと」や「あー」を削り、読みやすいビジネス文に変換。
- **構造化もお任せ**：AIが要点を見極め、見出しや箇条書きで見やすく整理します。
- **「漏れ」を防ぐアシスト**：内容が足りない場合は、AIが「ここも補足が必要では？」と質問案を提示。情報の精度が格段に上がります。

「メモただけで満足」は、もう卒業。Typelessなら、話したその瞬間から「共有できる記事」や「引き継げる記録」へと、一気通貫で仕上がります。

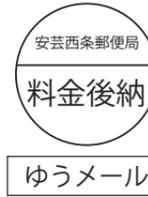
無料でもある程度使えるのでオススメです！

キーボードから解放される
Proを体験して週に1日節約

Pro	Free
プロ向け月額 \$12 USD AIサポート、自動編集、構造化機能付き	個人利用 \$0 USD AIサポートなし
無料のままで 業務用の端末からの接続 音声入力の音声認識システム 録音時の音声アシスト チームメンバー管理	月額600円 家庭用音声入力 音声入力による自動編集 録音時の音声アシスト 100以上の言語に対応

出典：Typeless <https://www.typeless.com/pricing>

※項目は、単語制限・音声入力によるAI自動編集・新書に単語を追加・100以上の言語をサポートなど



採用の専門家がお届けする経営マガジン



for EXECUTIVE



高年齢労働者の安全確保へー
4月から始まる新たな労災防止対策

2026年4月1日よりすべての事業者に対し、60歳以上の高年齢労働者の労災防止対策が「努力義務」となります。この改正により、企業は高年齢労働者の身体機能の低下を考慮した作業環境の整備や、健康状態に応じた業務配置などを行うことが求められます。特に製造業や建設業など、身体的負荷の大きい業種では、早急な対応が必要となるでしょう。具体的な対策としては、作業場の段差解消や手すりの設置、照明の改善といった物理的環境の整備に加え、定期的な健康診断の実施や、体力に応じた作業時間の調整などが挙げられます。

また、高年齢労働者自身への安全教育も重要です。人手不足が深刻化する中、高年齢労働者の活躍は企業にとって不可欠であり、安全に長く働ける環境づくりが企業の競争力向上にもつながります。労働局も企業に向けて勉強会を行っているため確認してみてください。

弊社も高齢者を多くの人数を雇用しているため、様々な対策を取らなければなりません。不安全な状態を取り除くということが大前提に、就業できるかどうかの明確なガイドラインを作成しているところです。確実に言えることは管理者が安全に対する知識を持ち、現場を現地で確認し、労働者がやりやすい、慣れているのも大事ですが、それよりもリスクアセスメントをしっかりと、それでも災害が起こらない状況を作ることが何より重要です。

執行役員 小濱 亮介

若手社員 奮闘記 08



今月の担当は 樽本 創 です

今月をもって入社して1年が経過しました。思い返せばあっという間の1年で、学生時代に感じていた1年の流れよりもかなり早く感じています。社会人として、右も左もわからない中、1年間走りぬくことができたのは、周りの先輩方や同期の支えがあったからだなと痛感しています。

また、仕事をしていく中で、自分の働きが実際に誰かの役に立っている、自分が何かに対して影響を与えることができているという実感がわいてきました。

自分が行った仕事で誰かに感謝される、物事が動くといった経

験をし、なんのために仕事をやるのかという目的意識が少しずつ芽生えてきたのではないかと感じております。さらに、今年に入り、イベント関連や新卒採用についてなど、今まで携わっていなかった業務に携わる機会が増えました。今までに経験がないことをすることが増え、責任やプレッシャーを感じることも増えてきましたが、その分、今までに経験したことのない新たな経験をすることができており、学びや発見が多い毎日を過ごせていると感じております。

2年目のシーズンをよりよい1年にするためにも、受け身ではなく、積極的にものごとに取り組んでいこうと思います。

Go for it!

今月のLINEUP!

- 採用のお悩み相談室
新入社員を迎える今こそ！成果と報酬のズレをなくす「給与評価制度」の作り方 執行役員 小濱 亮介
- 派遣営業の裏側 Vol.8
選考現場のジレンマと「目利き」の正体 徳永 裕斗
- シナジー×採用Project
【逆転の採用術】「選ぶ」から「選ばれる」へ。志望度を劇的に高める「フォロー面談」の極意 樋野 竜乃介
- バックオフィスチームの取り組み
支援部の新習慣：音声入力「Typeless」で、“書く苦勞”をゼロにする 井上 陽菜
- 若手社員奮闘記 08 樽本 創



新入社員を迎える今こそ！ 成果と報酬のズレをなくす「給与評価制度」の作り方



執行役員 小濱 亮介

4月といえば、出会いと別れの季節ですね。フレッシュな新入社員を迎え、社内が新しい空気に包まれる「入職の時期」であると同時に、新年度を機に自身のキャリアを見つめ直し、転職を決意する人が増える「離職の時期」でもあります。優秀な社員が会社を去ってしまう理由の一つに、「成果を出したのに給料が上がらない」という不満があります。仕事へのモチベーションが下がり、自己評価の高い社員と、会社が求める成果にズレが生じた結果、退職に至ってしまうケースは決して少なくありません。多くの企業が「これが本当に正解か」と悩みながら、評価制度のPDCAを回しているのが現状です。

人の入れ替わりが激しいこの時期だからこそ、社員に改めて認識していただきたい大前提があります。それは、「給料とは仕事をして顧客からの評価を得て、その後の売上(利益)から発生するものである」ということです。そして会社としてすべきは、新入社員から既存の社員まで、全員が「どうすれば自分の給料が上がるのか」が明確になるよう、評価制度をきっちりと仕組み化することです。



特にMBO(目標管理)においては、上司と現場の認識がずれないように、成果目標を必ず数値化して握り合うことが重要です。中小企業であってもこの仕組みを整えることで、まるでゲームのように「クリアしたら上がる」という見える化が達成でき、業務への取り組みやすさが劇的に向上します。給与体系が明確になればなるほど、社員一人ひとりの働くモチベーションは高まります。私たちは、自分の頑張り(自己評価)だけでなく、他者や市場からの客観的な評価を念頭に置き、成長のステップを明確にすべきです。新しいメンバーが加わるこの4月。ぜひ、給与の体制を見直し、社員全員が前向きに頑張れる組織へと変革を遂げましょう。

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。



選考現場のジレンマと「目利き」の正体



皆さま、こんにちは。シナジーの徳永裕斗です。今回は、私たちが日々直面している「紹介におけるジレンマ」についてお話しします。

ありがたいことに、弊社には毎月安定した数の応募と面接がございます。しかし、その中から実際に企業様へご紹介に至る方は、実はかなり少数に絞られています。「もっと早く紹介してほしい」というお叱りを受けますこともありますが、そこには弊社の譲れないこだわりがあります。

紹介を見送る理由は、スキルや条件の不一致だけではありません。実は多いのが「性格的なミスマッチ」の懸念です。例えば、事前のヒアリングで得たスタッフさんの特性が、貴社の現場特有の雰囲気やスピード感に合わない判断した場合です。これは単なる感覚ではなく、「過去の事例に基づき、早期離職のリスクが高い」という客観的な予測も含まれています。

目先の人数合わせでご紹介し、結果として早期離職を招くこ

とは、企業様にとってもスタッフさんにとっても最大の不利益です。だからこそ、私たちは「現場のリアルな声」を引き出し、それをもとにした精度の高いマッチングに心血を注いでいます。今後も、スタッフの本音を企業の皆さまへ適切に還元し、定着率の高い組織づくりを支援できる体制を目指してまいります。

気になる現場の悩みがあれば、ぜひ私、徳永までお気軽にご相談ください！

【逆転の採用術】「選ぶ」から「選ばれる」へ。 志望度を劇的に高める「フォロー面談」の極意



新卒採用において、優秀な学生に内定を出したものの、最終的に辞退されてしまった……。そんな苦い経験をお持ちの経営者様も少なくないはず。現在の採用市場では、企業が学生を「選考する」だけでなく、学生から「一生を預けるに足る会社か」を選別されるフェーズが必ず存在します。その成否を分けるのが、選考の合間や内定直前に行う「フォロー面談」です。今回は、学生の「入社したい」という熱量を最大化し、相思相愛の状態を創り出すための具体的なヒアリング手法と、その裏側にある戦略についてお届けします。

1. フォロー面談の目的：合否ではなく「未来の共創」

フォロー面談は、ジャッジの場ではありません。目的は大きく分けて2つです。

- ・ **動機形成**：自社の魅力を、学生個人の夢や価値観と結びつけること。
- ・ **不安解消**：入社への障壁(不安、親の反対、他社との迷い)を事前に特定し、取り除くこと。

まずは冒頭で、「今日は合否をつけない。あなたの未来と一緒に考える場にしたいので、ざっくばらんに話してほしい」と伝え、心理的安全性を作ることが鉄則です。



2. 学生の思考を整理する「究極の10質問」

学生の本音を引き出し、入社への意思を固めてもらうために、以下の順序で対話を進めます。これは単なる質問リストではなく、学生が自らの意志を再確認するための「コーチング・ステップ」です。

- | | |
|--|---|
| <p>1.理想の人生・夢
個人的な夢や「志」を聞き、仕事との接点を探る。</p> <p>2.選社基準(3軸)
会社選びの優先順位を確認し、軸を明確にする。</p> <p>3.現在の選考状況
他社の志望順位を聞き、基準と矛盾がないか深掘りする。</p> <p>4.自社の魅力(3つ)
学生自身の口で魅力を語らせることで、動機を自己暗示させる。</p> <p>5.入社後の未来
「もし入社したら」という前提でワクワクする姿を描かせる。</p> | <p>6.不安・懸念材料
本音が出るまで「最低3つ」挙げてもらい、毒出しをする。</p> <p>7.ご両親の反応
決定権を持つ「親」の意向を確認し、早期に対策を練る。</p> <p>8.志望度スコア
「100点満点中、今何点か？」と聞き、残りの点数の理由を探る。</p> <p>9.就活の終了条件
何をもって「納得して決断できるか」を定義する。</p> <p>10.必要な情報
決めるために足りないピース(現場見学、社員交流等)を特定する。</p> |
|--|---|

3. 動機を強固にする「シナジー流」3つのテクニック

ヒアリングした内容を元に、最後は「カジ取り」を促すためのアプローチを行います。

- 1 USP(ユニーク・セリング・ポイント)の提示**
学生が語った「選社基準」に対し、自社の強みで最も刺さるものをぶつけ、その学生にとっての「きわだつ魅力」を強調します。
- 2 「今、このフェーズで入る価値」を説く**
成長途中の自社で「一流企業を創り上げる」希少な経験ができることを伝えます。「未完成であることの価値」が最大の武器です。
- 3 「特別待遇」という本気度**
本当に獲得したい「人財」には、職種のカスタマイズやポスト確約などの特別対応で本気度を示し、心を揺さぶります。

4. 成功させるためのコツと注意点

- ・ **「聴く：話す」を「8：2」に**：自社PRをし過ぎると、学生は「営業されている」と感じて心を閉ざします。まずは相手に関心を寄せ、徹底的に「聴く」ことに徹してください。
- ・ **不安を否定しない**：「そんなことで不安になるな」という否定は禁物です。「その不安はもっともだね」と一度受け止めた上で、解消するための事実(ファクト)を提示しましょう。
- ・ **親へのケアを怠らない**：親御さんの影響力(オヤカク)は非常に強力です。反対がある場合は社長から手紙を送る、あるいは親御さんも含めた面談を提案するなど、泥臭いフォローが決定打になります。

最後に：未来への「握手」を確かなものに

採用は、入社がゴールではありません。フォロー面談を通じて「未来と一緒に創りたい」という強い合意形成ができていれば、入社後の活躍スピードも格段に上がります。ぜひ自社の採用活動の参考にしてみてください。



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！

