

小さな変化が、働きやすい毎日をつくる
～支援部の環境改善～

Back office team efforts
井上 陽菜



シナジー支援部では、日々「小さな改善」を積み重ねています。今回はそのなかから、デスク周りのフック共有化とティッシュケースの導入をご紹介します。

足元すっきり。デスクのフック共有化

なぜこの状況になっていた？

社員それぞれが「手元にあると安心」という気持ちから、カバンや上着をデスクの足元に置く運用が定着していました。結果、限られた社内スペースで動線をふさぐ要因となり、掃除のしづらさや来客時の生活感も気になっていました。そこで共有フックの設置へ切り替えました。

メリット/デメリット

- **メリット**：動線が確保され、掃除しやすく清潔感アップ。来客時の印象も向上。
- **デメリット**・気をつけたいこと：自席から離れるため貴重品は各自管理、使うときだけ掛けるマナーを意識。

ちょっとした気遣いを形に。ティッシュケースの導入

なぜこの状況になっていた？

「すぐ手に取れる便利さ」を優先し、ティッシュ箱がそのままデスクや共有エリアに置かれていました。利便性はあるものの、箱のデザインがバラバラで見た目に統一感がなく、雑然とした印象に。便利さはそのままに見た目も整えたい、という声から統一感のあるケースを導入しました。

メリット/デメリット

- **メリット**：デスクや共有スペースに統一感、どんなティッシュでも使え、来客時の印象もアップ。
- **デメリット**・気をつけたいこと：詰め替えのひと手間が必要。気づいた人が補充する意識と、ケースに合うサイズの確認が大切。

Before

足元に荷物が点在



After

フックにまとめて掛ける運用へ



社員の声

足元が広がって椅子の出し入れがスムーズになりました！地味だけど毎日のことなので嬉しい変化です。

「働きやすさ」は、
日々の小さな積み重ねから

ひとつひとつは小さな変化でも、「もっと働きやすくするには？」を考え続ける姿勢こそが、力を発揮できる職場をつくると信じています。支援部では、社員の声に耳を傾けながら、日々の工夫を積み重ねてまいります。

社員の声

机の上がすっきりして気分もいいです。見た目が揃うと来客時も安心感があります。

Before

ティッシュ箱がそのまま置かれた状態



After

ケースに入れて統一感のある見た目



若手社員

奮闘記 10

仕事の合間の休憩時間や就寝前に、私はよくYoutubeで流し聞きできるコンテンツを視聴しています。最近はお坊さんのチャンネルをよく視聴し、視聴者の悩みに答える内容が特に印象に残り、ためになりました。中でも心に残ったのが「色即是空」です。形あるものは固定的な実体を持たず、縁によって変化し続けるという教訓で、つまりは、執着を捨てようということですが、これが私にとっては仕事をする上で非常に支えになっています。

私が携わっている派遣の仕事は、人と関わる仕事なため、人に合わせるべきところや予定通りに進まないことが多々できます。

今月の担当は 樽本 創 です



ただ、そのたびに一喜一憂してしまっているのは心が持ちません。なにかイレギュラーがあった時でもその変化を受け入れ、楽しむことができれば、どのような状況でも前向きに仕事に取り組みます。また、そこで生まれた余裕から、同僚やスタッフにも気持ちの良い接し方ができ、結果として、良い循環が生まれると言えます。

私はまだ未熟者であり、仕事の質やスピードも先輩方と比べるとまだまだですが、このような姿勢を大切にし、日々意識することで、少しでも良い仕事ができるように精進していきたく思います。

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

@ シナレ ヲ ジ

: 06

vol.162

2026
June

for EXECUTIVE

画面の向こうの「最高値」と、隣に座る「秘書」

連日、日経平均が史上最高値を更新したというニュースが流れます。しかし、画面の中の華やかな数字とは裏腹に、私の手元に届くのは、ナフサ価格の高騰に伴う原材料の値上げ通知です。「景気は本当に良いのか」と、請求書を前に独り言を言ってしまうのは私だけではないはずです。こうした出口の見えないコスト増と戦う中で、最近、一筋の光のように感じているのが「AIエージェント」の進化です。例えばAIのClaude（クロード）に目標を伝え、まるで優秀な秘書のように自律的に動き、複雑な定型業務をこなしてくれます。単なる「検索ツール」ではなく、共に泥を被ってくれる「相棒」が隣に座っている。そんな感覚すら覚えます。

ただ、恐ろしいのはそのスピードです。この原稿を書いている今もAIは進化し続けており、皆様がこのシナレ ヲ ジを手取る頃には、語った内容がすでに「古い」と言われているかもしれません。昨日までの正解が通用しないもどかしさの中に、私たちはいます。だからこそ、私たちが「常に実験中」です。このシナレ ヲ ジやメルマガを通じ、失敗も含めたリアルな試行錯誤を発信し続けていきたいと考えています。正解がない時代だからこそ、気兼ねなく私たちに頼ってください。新しい技術を味方につけ、共にこの激動を歩んでいきましょう。

執行役員 小濱 亮介

今月のLINEUP!

- 採用のお悩み相談室
採用のミスマッチを防ぐ！自社にぴったりの優秀な人材を見極めるコツ 執行役員 小濱 亮介
- 派遣営業の裏側 Vol.10
派遣営業マンの休息 徳永 裕斗
- シナジー×採用Project
28卒採用、6月から動く企業の決定的な差～まずは「夏のインターンシップ」から始めてみませんか～ 榎野 竜乃介
- バックオフィスチームの取り組み
小さな変化が、働きやすい毎日をつくる～支援部の環境改善～ 井上 陽菜
- 若手社員奮闘記 10 樽本 創



採用のミスマッチを防ぐ！ 自社にぴったりの優秀な人材を見極めるコツ



執行役員 小濱 亮介

採用活動において、「面接の印象は良かったのに、入社後にギャップを感じてしまう」と悩む経営者や人事担当者は少なくありません。

せっかくご縁があって採用した社員には、組織の力強い原動力として長く活躍してほしいですね。

自社に本当にマッチする人材を見極めるには、目に見えるスキル以上に「誠実さ」や「客観的に自分を振り返る力」が重要になります。面接では前職の退職理由などを深掘りし、不満を周囲の環境のせいにするのではなく、前向きな課題として捉えて乗り越えようとする姿勢があるかを確認しましょう。

また、効率重視のオンラインだけでなく、あえて対面でじっくり対話する機会を設けることも有効です。

会社の「まだできていない部分」や「期待する役割」も包み隠さず伝える等身大のコミュニケーションが、中小企業ならではの誠実なアピールに繋がります。

採用は単なる人員補充ではなく、同じ目標に向かって歩むパートナー探しです。

お互いの本音をすり合わせるプロセスを大切にしながら、共に会社を成長させていける素晴らしい仲間を迎え入れましょう！



中小企業の社長が知るべき採用のリアル Part①

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。



派遣営業は、担当スタッフ・派遣先・社内の間を行き来しながら、今日も次の現場へ向かいます。

移動が多い分、移動の合間にあるトイレ休憩が、思っている以上に気持ちを整えてくれる瞬間があります。バタバタした頭が一度リセットされて、次の訪問先に向けて呼吸を整えられる、そんな小さな間です。

ある日、トイレ休憩で立ち寄ったコンビニで、店員さんがとても楽しそうに働いていました。

お客さんに対して自然な笑顔で声をかけ、忙しい時間帯でも手際よく、しかも前向きな空気をまとっている。その様子を見て、「仕事って、環境や立場が違ってても“前向きさ”はちゃんと伝わるんだな」と感じました。

派遣営業は、つい「課題」「調整」「トラブル対応」に意識が向きがちです。

でも、こうした小さな場面に触れることで、こちらも少し背筋が伸び、「自分も笑顔で向き合おう」と思えます。



自分の表情ひとつで、スタッフの安心感や現場の温度も変わるのかもしれない、と。

派遣社員の現場でも、前向きに働ける人をもっと増やしたい。

そのために、仕事のやり方だけでなく、気持ちの持ち方や空気づくりも一緒に支えていける存在でありたいと思います。

シナジー × 採用Project

28卒採用、6月から動く企業の決定的な差 ～まずは「夏のインターンシップ」から始めてみませんか～

樋野 竜乃介



「28卒は、まだ先で大丈夫」と思っていますか？

新年度が落ち着いてくる6月。そろそろ「来年の採用、どうしようか」と考え始める時期かと思えます。ただ最近の新卒採用は、私たちが思っているよりずっと早く動いているのが実態です。ひとつ上の学年である27卒の動きを見ると、その様子がよくわかります。

27卒の最新動向を見てみると…

時期	内々定率	出典
2026年3月1日時点	38.1%	リクルート就職みらい研究所
2026年3月末時点	58.7% (前年比+4.1pt)	マイナビキャリアリサーチ
2026年4月末時点	67.6% (前年比+2.7pt)	キャリアタスリサーチ

つまり、3月の採用広報解禁を待つ前に、すでに約4割の学生が進路を絞り始めているということです。さらにマイナビの調査では、インターンシップ等への参加率は85.6%、参加して「最も良い印象を持った企業で働きたい」と回答した学生は89.6%にのぼります。学生は夏の時点で、行きたい会社をかなり絞り込んでいるのです。

「6月から動く企業」が得られる3つのいいこと

1. 競争が少ない時期に学生と出会う
動き出しが早いほどライバル企業は少なく、じっくり関係を築けます。
2. 夏のインターンで「お互いを知る」時間がとれる
人柄や働き方の相性をお互い確かめられる機会になります。
3. 採用コストを抑えやすい
従業員300人未満の求人倍率は6.19倍。母集団が薄くなる前に動けば、採用費も無理なく済みます。

まずは「夏のインターンシップ」から、気軽に動きましょう！

「いきなり本選考の準備を…」と気負う必要はありません。28卒採用のスタートラインは、夏のインターンシップです。次の3つを意識すると、学生との関係性はぐっと深まります。

自社で働くイメージが湧くこと

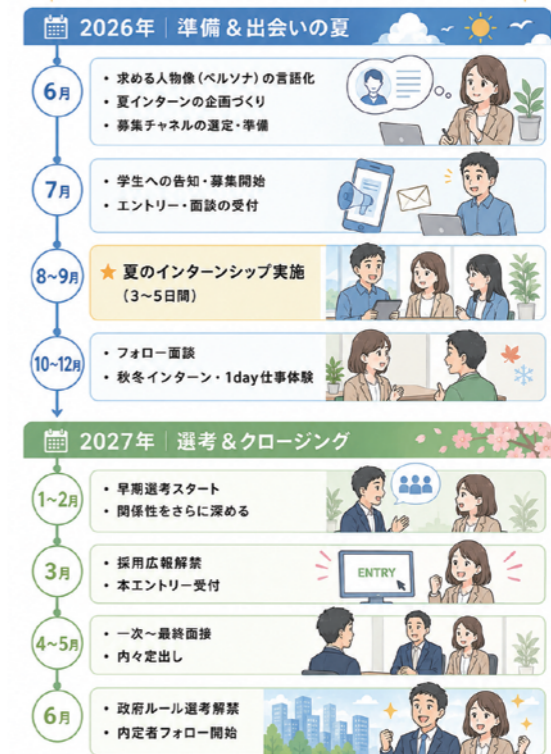
社員と気軽に話せる時間があること

学生が「ちょっと成長できた」と感じられること

おわりに

採用は「動き出した順に、ちょっとだけ有利になる」世界です。秋に焦って動くより、6月までに夏インターンを企画して、夏に学生と出会い、秋からじっくり関係を深めていく。この流れを28卒で組めるかどうか、これからの採用を大きく左右します。「うちの会社の場合、何から始めればいいのか」と感じられた方は、お気軽に弊社までお声がけください。一緒にスタートラインを引きましょう。

28卒採用スケジュール例(6月スタート版)



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！

