

## 支援部の業務が変わる 「Claude Code」が拓く、AIとの新しい働き方

Back office team efforts  
井上 陽菜



業務AIの活用は「試す段階」を超え、今や「どのAIを、どの業務に活かすか」が問われています。支援部では現在、Claude (チャット)と、実行まで任せられる Claude Code・Claude Cowork を使い分けています。

### Claudeの強み

- 何十ページの資料も、要点だけ数分で整理 (議事録・契約書・マニュアルの要約に強い)
- 「この相手に、このトーンで」を汲み取り、メール・文章を "ほぼ完成形" で作成

### Claude Cowork, Claude Code でできること

- PC上のファイルに直接アクセスし、「指示→実行」を一貫して完結。
- Excelデータの集計・整理を自動化
  - 報告書・一覧表のベースをほぼ自動生成
- いわば「業務を委任できる万能秘書」として機能しています。

### AIの使い分けが 戦略的優位を生む!

ChatGPT・Gemini・Claudeなど、各AIに得意領域があります。

一つに依存せず、業務の性質に応じて最適なツールを選択・組み合わせる視点が重要です。

AIの強みは日々進化しています。用途や目的に合わせて最適なAIを選択しましょう。

支援部では引き続き、最新ツールを活用しながら生産性向上と働きやすい環境づくりを推進してまいります。

### 各AIの強み まとめ

(2026年6月時点)

AI	得意なこと	特徴	おすすめ用途	ひと言まとめ
ChatGPT (OpenAI)	自然な対話・文章作成 アイデア出し・構成 プログラミング支援	汎用性が高く、幅広いタスクに対応 継続的に進化し、精度が向上	文章作成・要約 企画・アイデア出し プログラミング	万能型アシスタント 幅広い用途に対応
Gemini (Google)	最新情報の検索・要約 画像・図表の理解 Googleサービス連携	Googleの情報基盤と連携 マルチモーダル対応 (画像・音声・動画など)	情報収集・比較 データ・図表分析 Googleサービス活用	情報収集・分析に強い Google連携が強い
Claude (Anthropic)	長文読解・要約 安全性の高い回答 論理的・丁寧な説明	安全性・信頼性を重視 長文や複雑な文脈を正確に理解	長文資料の読解・要約 レポート・論文作成 調査・分析	信頼できる思考パートナー 長文・専門的内容に強い
Claude Code (Anthropic)	コード生成・編集 バグ解析・修正 リファクタリング支援	大規模コードの理解に強い 自然言語での開発支援に最適化	ソフトウェア開発 コードレビュー 技術調査・ドキュメント作成	開発者の強力な相棒 コーディング特化の支援に強い
Claude Cowork (Anthropic)	チームでの情報整理 プロジェクト管理支援 共同ドキュメント作成	AIとチームが協働しやすい 設計 安全性とアクセス管理が充実	チームでの情報共有 議事録・タスク管理 ナレッジベース構築	AIでチームの生産性を最大化 安全に協働できる環境を提供
Microsoft Copilot (Microsoft)	Word/Excel/PowerPoint支援 データ分析・可視化 業務の自動化・効率化	Microsoft 365と統合 業務フローを自動化・効率化 企業利用に最適化	資料作成・編集支援 データ分析・可視化 メール・資料作成	ビジネスの生産性を最大化 Microsoft環境で真価を発揮

## 若手社員 奮闘記 11

私が最近、清掃作業で頑張っていることは、マニュアルに沿った細かい作業の工夫です。

清掃作業をしている中で、予定していた作業が早く完了した時や汚れが酷い場所がある際には、今持っている道具で汚れを落とせないかを考えたり、通常業務を終えた後だからこそ普段できない細かい場所の清掃を行うようにしています。

その中で、私が課題としていることは、清掃作業中に「お客様から見て気になる箇所」や「クレームにつながる可能性がある箇所」を見分けることです。

### 今月の担当は 首藤 葵です



日々の清掃作業で、「他にも清掃する人がいるから」と考えるのではなく、他の方から見ても綺麗だと思っただけの清掃を意識しています。

また、清掃作業を他人事として考えず、広い視野を持ちながら、お客様目線で、清掃品質の向上に努めていきたいと思っています。

これからも、自分の仕事を自分事として捉え、責任感を持って清掃作業に取り組んでいきたいです。

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

@ シナジー

: 07

vol.163

2026  
July

for EXECUTIVE

## ビジョン、もう何回語りましたか？

今年もあと半分ですね。半期の区切りに、自社の進むべき方向をもう一度考えてみるのも、悪くないタイミングかなと思っています。

先日、経営者が集まる勉強会で「ビジョン」をテーマに学び直す機会がありました。第一線で活躍されている社長たちのお話を聞いているうちに、「自分ももう一度ちゃんと向き合わないとダメだな」と自然と思いました。

思い出したのは、数年前の出来事です。朝礼でビジョンを発表し、社内ポスターも貼って、これで伝わったはずだと満足していました。ところがある日、入社1年目の社員から「うちって、結局どこを目指してるんですたっけ？」と聞かれてしまって。掲げただけで伝えた気になっていた自分が、本当に情けなかったです(笑)

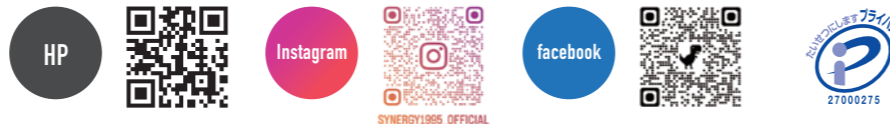
以来、なぜ経営者にビジョンが必要なのかを考えてきました。一つは、判断に迷ったとき立ち返る場所があるかどうかで、組織の動くスピードがまったく違ってきます。もう一つは自分の言葉で語れるリーダーには、自然と共感する仲間が集まってくる。そして語ることで、経営者自身の覚悟も決まります。口に出してしまえば、もう引き返せませんから(笑) 経営の先輩から「リーダーは、自分が飽きるくらい同じ話を繰り返して、ようやく現場に届く」と教わりました。シナジーでも朝礼、1on1、このシナレッジで繰り返してきたつもりですが、正直まだまだ試行錯誤の最中です。

それでも、語らなければ何も始まりません。仮の状態でも、未完成でもいいから、まず口に出してみる。今年もあと半分、目の前の社員一人ひとりに、とにかく話をし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  
採用のミスマッチを防ぐ！社長と現場の理想を一致させる人物像設計 執行役員 小濱 亮介
- 派遣営業の裏側 Vol.11  
派遣社員が語る「正社員」のイメージと、登用を望まない本当の理由 徳永 裕斗
- シナジー×採用Project  
長期インターンシップが採用に効く理由 —— いま取り組むべき3つの価値 樋野 竜乃介
- バックオフィスチームの取り組み  
支援部の業務が変わる —— 「Claude Code」が拓く、AIとの新しい働き方 井上 陽菜
- 若手社員奮闘記 11 首藤 葵



## 採用のミスマッチを防ぐ！ 社長と現場の理想を一致させる人物像設計



執行役員 小濱 亮介

「せっかく採用したのに現場で活躍できない」「社長が求める人材と現場が欲しい人材が違う」。  
中小企業の採用現場では、このようなミスマッチが少なくありません。採用担当者や現場、経営者それぞれが異なる基準を持ったまま選考を進めることで、採用後の定着や活躍に課題が生まれてしまいます。

こうした問題を防ぐためには、「どのような人材を採用したいのか」を明文化することが重要です。社長の考える理想像を言葉にし、現場と共有することで、採用チーム全体が同じ方向を向いて選考を進められるようになります。また、「入ってみたいと分からない」と感覚に頼った採用を続けると、採用コストや教育コストが増え、組織全体の負担も大きくなります。時間がないことを理由に後回しにするのではなく、採用の優先順位を高めることが大切です。

さらに、自社だけで人物像の整理や言語化を進めることが難しい場合は、外部の専門家を活用するのも有効な方法です。第三者の視点を取り入れることで、効率的に採用基準を整理し、自社に合った人材を見極めやすくなります。

採用は運任せではなく、準備と設計によって成果が大きく変わります。まずは社長と現場が「どんな人材を求めているのか」を話し合い、共通認識をつくることから始めてみてはいかがでしょうか。



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.11

派遣社員が語る「正社員」のイメージと、  
登用を望まない本当の理由

徳永 裕斗

派遣営業をしていると、現場の休憩中の雑談から「正社員」へのイメージがにじみ出ます。

多くのスタッフが語るのは、正社員になると責任が大きくなり、仕事への向き合い方を変えざるを得ないという感覚です。

正社員への登用を希望しない理由は、

- ① 派遣先の正社員が苦しうに働いて見える
  - ② 今の待遇・働き方のバランスに満足している
- が代表的です。

失敗を恐れる気持ちもありますが、それだけではありません。

製造現場では判断や成果の“失印”が個人に向きやすく、個に責任が集まりやすい構造が、正社員登用=重圧と映らせている可能性もあります。

大切なのは誰かのせいにせず、責任が偏らない役割設計や教育・フォロー、評価の仕組みを改善点として捉え、現場の見え方を変えること。



そうすることで登用に前向きな空気が生まれるのではないかと感じています。

たとえば、OJTの標準化、ミスを責めずに再発防止へつなぐ仕組みの運用、残業・休暇の実態の見える化。

日常の接点から一つずつ整えることが、安心して挑戦できる職場づくりにつながります。

そして「正社員がしんどい」の声は個人批判ではなく、仕組みの改善が必要なサイン。現場で得た声をもとに、負荷の分散と支援の見直しを進めていきたいと思います。

### シナジー × 採用Project

## 長期インターンシップが“採用”に効く理由 —— いま取り組むべき3つの価値

樋野 竜乃介



広島では長期インターンを実施する企業がまだ多くない一方で、質の高い学生との出会いをつくる有効な手段として注目されています。

### なぜ長期インターンが良いのか(3つのメリット)

#### 1 “見極め”と“育成”を同時にできる

面接だけでは分かりにくい、仕事への向き合い方・素直さ・やり切り力は、実際の業務参加でこそ見えます。長期インターンは、実践業務に参加してもらうことで、評価と成長支援を同時に進められるのが強みです。

#### 2 学生が重視する「成長機会」を提供できる

学生が最も重視するのは、給与よりも業務内容・スキル習得・成長実感。現場社員からフィードバックを得られる環境が、継続意欲にも直結します。

#### 3 採用広報としても機能する

「長期インターンを本気でやっている会社」は、それ自体が魅力的なストーリーになります。取り組みを発信することで、採用広報の武器としても活用できます。



面接だけより、“一緒に働く”ほうが早く、正確。

### “良い長期インターン”の条件（設計のポイント）

#### ✓ 業務は「単調作業」ではなく、成長が見えるものに

単調で成長実感が無い業務は離脱の原因になります。学生が「何をえられるか」を具体的に示し、スキルが積み上がる業務設計にすることが重要です。

#### ✓ フィードバック設計は必須

インターンを“チームの一員”として迎えるなら、現場社員のフィードバックが欠かせません。1on1などの機会を設計し、情報を蓄積していく前提で運用します。

#### ✓ 評価基準を最初に明確化する

何を達成すれば「合格点」なのかを事前に定義し、期待値を揃えることが不可欠です。あらかじめゴールを共有することで、学生は自律的に動きやすくなり、迷いなく業務に集中できるようになります。

### 注意点：成功の分かれ目は“採用プロセス化”

長期インターンは、実施すれば勝手に成果が出る施策ではありません。大切なのは、関心が高まっているタイミングを逃さず、意図的に魅力づけの機会をつくるなど、採用プロセスとして設計すること。また、最終ゴール（例：新卒採用につなげる）から逆算し、応募～面接～受入後の運用まで、横展開できる形で“型化”していくことが重要です。

### まとめ

長期インターンは、良い学生に出会い、育て、採用につなげるための強力な仕組みです。ポイントは「成長できる業務」「フィードバック」「明確な評価」と、何より採用プロセスとしての設計。地域的に取り組み企業が少ない今こそ、丁寧に型をつくるのが競争優位になります。



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！

