

DXの第一歩! Gemini「Canvas」で圧倒的時短を体験

Back office team efforts
井上 陽菜

日頃の業務、誠にお疲れ様です。支援部より、貴社のDX推進のヒントとなるお役立ち情報をお届けします。

以前、Canvasを活用したスライド資料の作成方法をご紹介しましたが、今回はさらに一歩進んだ活用法をご案内します。Canvasとは、AIと対話しながら、隣の画面で文章やプログラムを作成・編集できる無料のワークスペース機能です。実はこの機能、スライドや文章の作成にとどまらず、「簡単なアプリ開発」まで実現できてしまうのです。「プログラミングは自社にはハードルが高い……」と感じていらっしゃる方も多いのではないのでしょうか。試しに支援部で「自社のDX課題がわかる簡単な診断アプリを作って」とGeminiに指示してみたところ、専門知識は一切不要で、【わずか5分で診断アプリのベースが完成】しました。



この機能は、アイデア次第でさまざまな場面に応用できます。

- 自社商品のおすすめ診断アプリ（HPに掲載して販促強化）
- 顧客向けの簡易見積もり計算ツール（営業ツールとして活用）
- 社員のストレス・モチベーションチェック（社内環境の改善）
- 社内の業務Q&A・マニュアル検索（新人教育の時短）

「こんなツールがあれば便利なのに」というアイデアを、AIがすぐに形にしてくれます。DX化の第一歩として、ぜひ一度、GeminiのCanvasで「自社専用アプリ」づくりに挑戦してみてくださいいかがでしょうか。「こんなこともできる?」といった素朴なご質問でも構いません。ご興味をお持ちの際は、お気軽にシナジーまでお問い合わせください。

Gemini「Canvas」より

今月の担当は 樽本 創 です



Go for it!

ここ最近でやってしまった大きなミスについてお話します。

派遣先の会社様によっては、入社日にいくつか持参物を持っていく必要があるのですが、今回、その必要な持参物のうちの一つを忘れてしまうミスをしてしまいました。原因を振り返ると、忙しさが原因ではなく、私の確認が完全に記憶頼りになっていたことが今回のミスを引き起こしたのだと気が付きました。

そこで、「次は気をつけよう」で終わらせず、もう一度同じミスを起こさないように「型」を作ることになりました。

現在は2つの仕組み化を進めています。1つ目は、入社日が確定した時点で「入社時持参物の注文タスク」が自動で立ち上がる設定。

2つ目は、必要な持参物を「新規入社セット」としてパッケージ化し、案内テンプレとチェックリストで毎回同じ手順を踏めるようにすることです。

意識に頼るのではなく、仕組みで解決する。今回の猛省をバネに、より確実なサポートができるよう、これからも一歩ずつ成長していきます！

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

@ シナジー

for EXECUTIVE

障害者雇用が変わる！ 7月からの2.7%、押さえないポイント

先日、経営者仲間と話していて「7月から障害者の法定雇用率が2.7%に上がるね」という話になりました。今回の改正のポイントは二つ。民間企業の法定雇用率が2.5%から2.7%に上がること。そして、対象になる会社の規模が常用労働者40人以上から37.5人以上へと広がることです。従業員40人前後の会社は、今回初めて対象になるケースもあります。しかも常用労働者の数え方は、短時間で働く方の扱いなど意外と細かく、「うちは関係ない」と思っていたら実は対象だった、ということも起こり得ます。

正直に言うと、以前の私は「雇用率」を、達成すべき数字としてしか見ていませんでした。でもある時、現場で「あの人が来てくってから、朝の空気が柔らかくなった」という声を聞いてはっとしたんです。数字を満たすことと、その人が本当に活躍できていることは、まったく別の話なんだと。なぜこの改正が大事なのか。一つは、対象が着実に広がっていて、どの会社にとっても「自分ごと」になってきているから。もう一つは、いろんな人が働ける職場は、結局みんなにとって働きやすい場所になるから。そしてもう一つ、人手不足が続くこの時代、働く意欲のある方に活躍してもらうことは、義務というより経営の選択肢そのものだと思うからです。

弊社も毎年この数字と向き合っていますが、数字の先となると、まだまだ模索の連続です。一人ひとりにどう活躍してもらうか、どうすれば長く働きたいと思えるか。任せ方も受け入れの仕組みも、試行錯誤の真っ最中です。「ぐっとくるを、もっと。」を掲げる以上、数字の先にこそこだわりたいと思っています。まずは自社が対象かどうか、人数の数え方から確認することが第一歩です。

難しく構えず、一緒に一歩ずつ進めていきましょう。

執行役員 小濱 亮介

今月のLINEUP!

採用のお悩み相談室

なぜ選考が5回も？企業と学生の「本音」を引き出す採用戦略

執行役員 小濱 亮介

派遣営業の裏側 Vol.11

「同じ時給なのに」—— 派遣社員間で生まれる不公平感

徳永 裕斗

シナジー × 採用Project

「ご縁がなかった」で終わっていませんか？ — 辞退された方こそ、未来の仲間 —

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 12

樽本 創



「面接を何度も行う時間がない」「短い面接では学生の本当の姿が見抜けない」と、採用活動でお悩みの中小企業経営者様や担当者様は多いのではないのでしょうか？

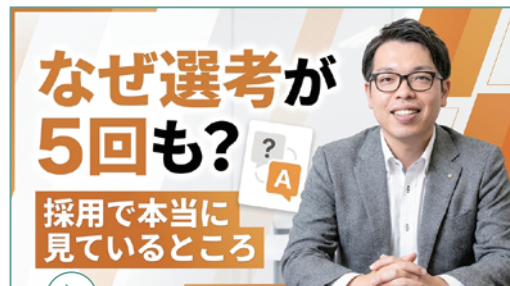
限られた時間の中では、学生も自分を良く見せようと繕ってしまうため、結果として入社後のミスマッチや早期離職といったお互いが不幸になる事態を招きかねません。

株式会社シナジーが新卒採用で「5回」もの選考プロセスを設けている理由は、まさにこの採用ギャップを徹底的に防ぐためです。履歴書の偏差値といった表面的な結果ではなく、これまでどんな思いで向き合ってきたかという「努力の幅」や「本質的な価値観」は、1回の面接では決して引き出せません。

知名度で大企業に及ばない中小企業だからこそ、複数回の面談を重ねて自社のリアルな魅力を伝え、10年後のビジョンを共有できるかを見極める丁寧な対話が大きな強みになります。

新卒採用への投資は、単なる労働力の確保ではなく、10年後の会社を共に創り上げる「未来への投資」そのものです。

綺麗事だけではない現場のリアルも包み隠さず共有し、入社前から強固な信頼関係を築ける独自の採用プロセスを、ぜひ自社でも検討してみてください！



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。](#)



現場でよく耳にするのが、「なぜ自分があの人と同じ時給なんだ」という声です。

時給の差は、派遣会社ごとの違いもありますが、それ以上に不満の火種になりやすいのが、“同じ時給・同じ仕事”のはずなのに、実際にこなしている業務量や対応できる範囲に差があるケースです。

頑張って多くの業務をこなす人ほど、「自分ばかり働いているのに、待遇は同じ」という不公平感を抱えやすくなります。

一方の派遣先も、時給に差をつけたくてもつけにくいのが実情です。特定のスタッフだけを特別扱いする負担や、「なぜあの人のほうが時給が高いんだ」と問われたときの説明の難しさから、結局は一律のまま据え置かれがちです。

この課題は、“派遣社員専用の評価制度”を取り入れることで改善が見込めると考えています。



評価制度があると、

- ①仕事ができる人の意欲が高まる
(次の仕事を覚えようという気持ちが増える)
- ②スタッフの定着率が上がる

逆に制度がないと、

- ①「自分ばかり働いている」という不公平感からの離職
- ②正社員登用などの打診にも前向きに検討してもらえないという悪循環に陥りかねません。

今後は派遣社員専用の評価制度を検討してみる価値があるのではないかと感じています。



一度は選考や内定を辞退された方から、数年後に「やはり御社で働きたい」とご連絡をいただく——そんなケースは、実は決して珍しくありません。

新卒・中途を問わず、選考や内定を辞退された方を「ご縁がなかった」の一言でそのままにしていないでしょうか。

人口減少が進み、特に若手の優秀な人材の確保はますます難しくなっています。だからこそ、一度接点を持った方との“過去の出会い”を大切にすることが、これからの採用では大きな力になります。

辞退＝「もう縁がない」ではない

辞退の理由はさまざまです。「タイミングが合わなかった」「他社の条件が良かった」「家庭の事情」など、必ずしも自社に魅力を感じなかったわけではありません。

実際、入社した会社が合わずに早期離職する方も一定数います。そのとき、丁寧に見送ってくれた企業ことは、意外なほど記憶に残っているものです。辞退者は“今は縁がなかっただけの、未来の候補者”と捉え直すことが第一歩です。

辞退された方を“未来の仲間”に変える3つの方法

① 辞退の瞬間こそ、丁寧に見送る

辞退の連絡は、企業の本性が最も出る場面です。冷たい対応をすれば、その印象がそのまま口コミやSNSで広がります。逆に「ご縁があればまたぜひ」と気持ちよく見送ることで、良い印象が残ри、再応募や紹介につながります。

② 公式LINE等で「つながり」を残しておく

辞退された方とは、その場でご縁を切ってしまうのではなく、公式LINEやメールマガジンなどで“ゆるくつながる”状態を作っておきましょう。許可を得たうえで登録してもらえば、いわゆる“人材のストック(タレントプール)”になります。次の募集が出たときに、「以前ご縁のあった〇〇さん」へ直接お声がけできる状態が整います。

③ 定期的に情報が届く「仕組み」を作る

大切なのは、担当者の記憶や手作業に頼らず、自動的に情報が届く仕組みにしておくことです。公式LINEやメルマガを活用すれば、自社の様子や活躍する社員の話などを、定期的に・負担なく届け続けられます。求人売りではなく「気にかけています」という接点を保ち続けることで、転職を考えたそのときに、真っ先に思い出してもらえる存在になれるます。

これからの採用は、「新しい出会いを増やす」だけでなく、「過去の出会いをどう活かすか」が問われます。一度会えた方は、それだけで貴重なご縁です。目の前の一人ひとりを大切にす積み重ねが、数年後の採用を支えてくれます。

ぜひ自社の辞退者フォローができているか、見直してみたいかがでしょうか。



辞退された方が、
未来の仲間になるかも!?



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！

