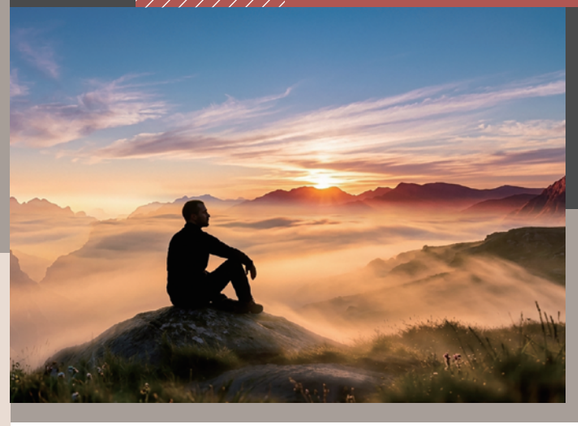
安芸西条郵便局
料金後納
ゆうメール

採用の専門家がお届けする経営マガジン

@シナレッジ

:11
vol.167
2026
November

for EXECUTIVE



頭を休める時間をつくっていますか？

今年も残り 2 か月ですね。年末に向けて、やることも考えることも増えてくる時季です。忙しい日ほど、体は休んでいても、頭の中ではずっと仕事をしている。そんなことはないでしょうか。

先日、初めて本格的な瞑想を体験しました。正直、最初は「ただ目を閉じて座るだけで何が変わるんだろう」と思っていました。でも、終わってみると、頭の中を占領していた雑念がすっと消え、心が驚くほどスッキリしたんですね。

仕事をしていると、社員の相談、数字のこと、次にやることなど、頭の中はいつも動いています。考えることも仕事のうちですから、つい、考え続けるほうが良いと思ってしまう。でも今回、頭を休ませる時間も大事なんだなぁと感じました。

私が考える瞑想は、「忙しい頭をいったん休ませ、考える余白を取り戻す時間」です。余白があれば、目の前の社員の話を、結論を急がずに聞けるかもしれません。気になっている数字も、焦りと少し距離を置いて見直せる。そして、自分が何に疲れ、何を大切にしたいのかに気づくきっかけにもなると思っています。

弊社も「ぐっとくるを、もっと。」を掲げていますが、日々の忙しさの中で、人と丁寧に向き合う余白をどうつくるかは、まだ試行錯誤中です。

私自身、まずは自分の頭を休めるところからですね。

「そんな時間はない」と感じる方も、仕事の前や昼休みに、まずは3 分だけ。目を閉じて呼吸に意識を向け、考えが浮かんでも追い払おうとせず、また呼吸に戻る。うまくやろうとしなくていいと思います。年末に向けて慌ただしくなるからこそ、少し立ち止まる時間を、一緒につくっていきましょう。

執行役員　小濱 亮介

今月のLINEUP!

シナジー × 採用プロジェクト
同じ会社でも、響く魅力は人それぞれ — 樋野 竜乃介

特定技能なるほどナビ
「枠」は待ってくれない ― 特定技能は、早く動いた企業から決まる — 藤原 幹雄

バックオフィスチームの取り組み
ミスを「繰り返さない」仕組みづくり
～ 手間を増やさずに。支援部のこの1年 ～ — 井上 陽菜

応募→面接調整をさらにスピーディーに！
公式LINEによる面接予約システムをつくりました — 徳永 裕斗

採用担当の皆様へ
知名度がなくても、学生は会いに来てくれる？
～理念で選ばれる新卒採用のすすめ～ — 井上 陽菜



応募→面接調整をさらにスピーディーに！公式LINEによる面接予約システムをつくりました

徳永 裕斗

このたびシナジーでは、応募者への一次対応および面接調整のスピード向上を目的に、**公式LINEを活用した自動面接予約システム**の運用を開始いたしました。

これまで手動で行っていた日程調整をシステム化することで、応募から面接設定までのタイムラグを極限まで削減。

応募者様が公式LINE上でご希望の日時を選択すると、自動で担当者のGoogleカレンダーと連動し、その場で即時に面接枠が確保される仕組みを構築しております。

これにより、応募者様をお待たせすることなくスムーズな案内が可能となり、一次対応のレスポンス速度と利便性が大幅に向上いたしました。

シナジーでは今後もデジタル技術を積極的に活用し、応募者様との接点強化および業務プロセスの迅速化・効率化を推進してまいります！



新卒採用担当の皆様へ

知名度がなくても、学生は会いに来てくれる？
～理念で選ばれる新卒採用のすすめ～

今回は、シナジー自身の新卒採用についてお話しします。新卒採用の売り手市場が続いています。初任給や休日などの条件で比べられると、知名度で劣る中小企業はどうしても不利になります。

そこでシナジーでは、自社の28卒採用で「条件で勝つ」のではなく、「ワクワクで選んでもらう」採用に挑戦しています。

▶ シナジーの28卒採用コンセプトは「地図より、心拍数で選べ。」

「地図」とは、勤務地や社名、条件、親や周りの期待など、**他人がつくった判断基準**のことです。「心拍数」とは、「これをやってみたい」と胸が高鳴る、**自分の内側にある判断基準**のことです。

多くの学生は、この「地図」を見て進路を選びます。どれも大切ですが、地図には「誰と、どんな気持ちで働けるか」は載っていません。だからこそシナジーは、「胸が高鳴るかどうか」で選んでほしいと考えました。これは、私たちのパーパス「ぐっとくるを、もっと。」そのものでもあります。

▶ スカウト文の一文が、面談につながった

先日のカジュアル面談で、学生さんから「事業内容というより、オファー文にあった『地図より、心拍数で選べ。』という言葉に惹かれました」と言っていただきました。条件ではなく、会社の考え方に共感して会いに来てくれたのです。

理念を伝える言葉は、スカウト文の一文でも学生の心を動かせると実感しました。

▶ 学生に選考を受けてもらうための3つの工夫

1. **入口のハードルを下げる** —— 「合否に関係ない面談」「履歴書不要」とはっきり伝え、気軽に会える場にします。
2. **面談は「選考」ではなく「お互いを知る場」に** —— 会社説明だけで終わらせず、学生の話をじっくり聞きます。
3. **あなたに期待している」を言葉にする** —— 選考の途中で、一人ひとりに期待していることを個別に伝えます。

理念も、中小企業の武器

条件では大手にかなわなくても、ビジョンや理念で「ここで働いてみたい」と思ってもらうことはできます。

まずは経営者と人事、現場の社員で「自社で働くと、どんな瞬間に胸が高鳴るか」を話し合ってみてはいかがでしょうか。

そこで出てきた言葉が、御社だけの採用コンセプトの種になります。

採用コンセプトづくりや新卒採用のお悩みも、お気軽にご相談ください。

井上　陽菜



発 行　株式会社シナジー
〒739-0041　東広島市西条町寺家6840-1 アロフトユーカリ1F
TEL : 082-493-8601　FAX : 082-493-8612

HP
Instagram
SYNERGY1995_OFFICIAL
facebook
プライバシーマーク 27000275

シナジー
×
採用Project

同じ会社でも、響く魅力は人それぞれ



樋野　竜乃介

「会社の魅力を伝えているのに、スカウトの反応が薄い」。
そんなときは、“誰に、何を伝えるか”を見直してみませんか。
ある建設会社様の採用支援では、スカウト文面を2つに分けました。

- **長く働ける環境**を伝える文面
- **家族との時間も大切にできる働き方**を伝える文面

件名には年収を入れ、条件も確認しやすくしました。
同じ会社でも、魅力に感じる点は人によって違います。
例えば、伝える情報を次のように選ぶ方法があります。

- **経験を活かしたい方には**→ 任せたい仕事や役割
- **生活との両立を望む方には** → 勤務時間や休日の実態

大切なのは、会社の強みをすべて並べるのではなく、**相手が知りたいことを具体的に伝えること**。
年齢だけで希望を決めつけず、経歴や希望条件を手がかりにしましょう。



まとめ｜求人を見直す3つのポイント

- 誰に届けたい情報か
- 相手が知りたいことに答えているか
- 実際の仕事や働き方が想像できるか

新しい魅力を探す前に、今ある魅力の伝え方を変える。まずは求人票やスカウトを一つ、読み返すところから始めてみませんか。

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！

特定技能なるほどナビ

「枠」は待ってくれない── 特定技能は、早く動いた企業から決まる



藤原　幹雄

特定技能の受入れ見込み数（上限）は分野ごとに5年分の枠として設定され、大きな経済情勢の変化がない限り、1号特定技能外国人の受入れ上限として運用されます。つまり、条件を満たしていても、枠が埋まれば申請は通りません。

外食業分野では上限到達が見込まれ、2026年4月13日以降に受け付けた在留資格認定証明書交付申請は原則不交付となりました。すでに在留している方が同じ分野内で転職・更新する場合は、通常どおり審査されます。介護分野も、このままの増加ペースなら2027年前半に上限へ到達すると予測されています。上限が近づくほど申請が集中し、審査・許可にも時間がかかります。

2028年度末までの5年間の受入れ上限は、特定技能1号全体で計80万5,700人と設定されています。2026年は工業製品製造業で対象業種が広がり、関心を持つ企業も増えています。分野を問わず、いつ同じことが起きてもおかしくありません。



枠が残っているうちは選べますが、埋まった後は待つしかありません。まずは自社の分野の受入れ上限と現在の在留者数、つまり残枠を確認しましょう。
採用の予定があるなら、6〜12か月前からの準備をおすすめします。
募集計画は前倒しで立てるほど、選択肢が残ります。

ミスを「繰り返さない」仕組みづくり
～ 手間を増やさずに。支援部のこの1年 ～



Back office team efforts
井上　陽菜

今年も残りわずかになりました。支援部の1年をふりかえると、いちばん向き合ってきたのは「ミス」だったように思います。
給与計算や社会保険の手続きなど、支援部の仕事は、正確さがそのまま信頼につながるものばかりです。

支援部・朝ミーティングの決まりごと

エラーが起きたら再発しない対策を。ヒトが悪いのではなく、出来事に目を向けて改善する。

ミスが起きると、つい「次から気をつけます」と言いたくなります。でも、気をつけるだけで防げるなら、最初から起きていないはずです。人を責めても、流れが同じままなら、次は別の誰かが同じところでつまずきます。だから支援部では、「誰が」ではなく「どこで」起きたのかを見るようにしています。

確認を増やす前に、順番を見直す

たとえば今年、有給休暇が給与明細に反映されないことがありました。調べてみると、有給を締める前に給与を確定していたのが原因でした。チェックをひとつ増やすこともできましたが、選んだのは「有給を締めてから、給与を確定する」と順番を決めてしまうこと。これだけで、同じミスは起きなくなりました。

データの取り込みで数字がずれたときも、全件を2人で見直すのはやめました。元のデータと取り込んだ結果の差が「0」になるかどうか。見るのはそこだけです。

起きたこと	ありがちな対策	支援部が選んだ対策
有給が給与明細に反映されない	確定前のチェックを1つ増やす	「有給を締めてから給与を確定」と順番を固定
データ取り込みで数字がずれる	全件を2人で見直す	元データとの差が「0」かどうかだけを見る

確認を増やすと、そのぶん手間も増えます。忙しい月ほど確認は雑になり、結局またミスが起きる。それなら、確認しなくても済む流れをつくったほうが早い。それが今年いちばんの実感です。

「気をつける」より、「気をつけなくても間違えない流れ」をつくる。



記録しないと、ミスは忘れられる

もうひとつ大事にしているのが記録です。ミスはデータベースに残し、
「なぜ起きたか」と「どう防ぐか」を書きます。
その場で片づけた処理と、二度と起きないための対策は、分けて書くのがルールです。

1. **記録する**：起きたらすぐデータベースへ。「なぜ起きたか」を深掘りして書く
2. **対策を決める**：原則14日以内。過ぎると画面上で赤く表示される
3. **1か月後に見直す**：似たミスが起きていないかを確認
4. **3か月後に見直す**：仕組みとして定着しているかを最終確認

記録を続けていると、「前にもあったよね」とチームで話せるようになります。どの業務で起きやすいのかという傾向も見えてきて、次にどこを見直せばいいかがわかるようになりました。

今年のミスを、来年の仕組みに

仕組みづくりといっても、大きな改革は必要ありません。年末のふりかえりで、今年いちばん困ったミスをひとつだけ思い出してみてください。

年末のふりかえりに、ひとつだけ

「どうすれば、気をつけなくても防げたか」

その答えが、来年の仕組みになるはずです。