

主催：JATA

中小企業が大手と対等に人財獲得できる採用

～実際の応募の成功事例を惜しみなく公開～

2024年5月17日
株式会社マックスストーン
飯岡直樹

E-mail : iioka.naoki@max-stone.net

WEB : www.max-stone.jp

飯岡直樹の履歴書→



目次

1. 中小企業が大手と比較されない求人媒体
2. 面談と選考方法
3. 求職者が企業ホームページを確認する理由
4. 求職者のニーズを先回りして調べる
5. 求職者が見たくなる採用動画やサイトの作り方
6. 補助金で自社のオリジナルAIを作ろう

1. 中小企業が大手と比較されない求人媒体

■ 待遇掲載NGの媒体



中小企業の強み

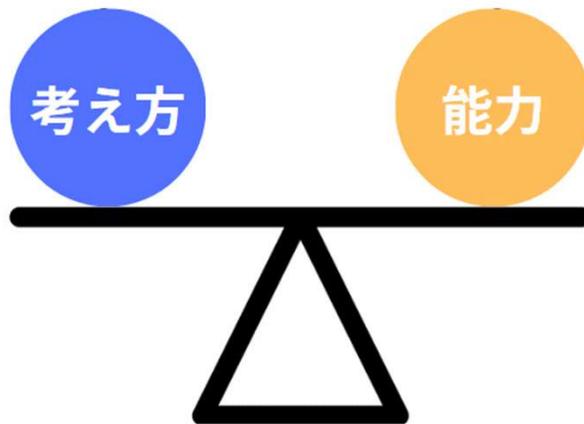
- ・ 社員を大切にする姿勢
- ・ 人を大切にする温かい心

2. 面談と選考方法

- 「面接」はNG、「面談」で求職者の考え方を聴こう



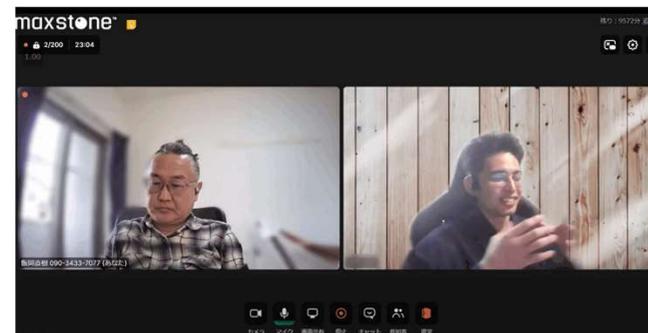
- 「考え方×熱意×能力」という選考基準



一番の生産性向上は

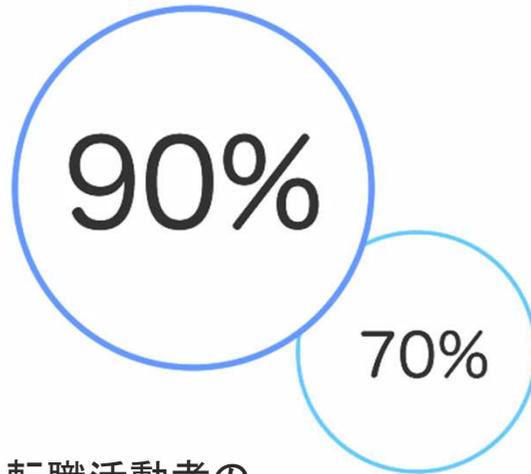
考え方

- オンライン面談は録画活用がポイント



3. 求職者が企業ホームページを確認する理由

■ 求職者が求めている採用サイトの内容



転職活動者の

9割が「企業HP」
7割が「採用ページ」

から企業情報を収集すると回答

1 製品やサービスページなどから実際の業務イメージを起こすため。

2 自身との**共感**を確認するため、経営理念・企業理念・方針・心得、等を確認
HP作成センスから会社経営の意気込みなども見ることができる。

3 **社長の理念**を知るため。
会社の方向性が分かり**共感**できるか確認する

4 働き方や実際に働いている**社員のインタビュー**なども参考になるため

自社の採用ページをチェックしてみよう

■ 企業のホームページを確認する4つの理由

- 1、製品やサービス、主要取引先、従業員数などから実際の業務イメージを起こすため。
- 2、自身との**共感**を確認するため、経営理念・企業理念・方針・心得、等を確認
- 3、**社長の理念**を知るため。会社の方向性が分かり**共感**できるか確認する。
- 4、働き方や実際に働いている**社員のインタビュー**なども参考になるため

■ 自社サイトのチェック

チェック項目	○△×
1、業務イメージが起こせるサイト内容か？	
2、会社経営の意気込み・方針・心得などのページがあり、わかりやすい位置にあるか？	
3、社長の理念や会社の方向性がわかりやすいように掲載されているか？	
4、社員インタビューや実際に働いている姿がイメージできる内容か？	

■ ChatGPTでチェックしてみよう



<https://prompt.quel.jp/10210>

4. 求職者のニーズを調べる方法

■ ChatGPTで調べる



Anonymous

介護の仕事に従事している人が多く質問している質問サイトを、リンクを付けて日本語で教えてください。



ChatGPT

以下のサイトでは、介護に従事している方々が質問や悩みを共有できるプラットフォームを提供しています。これらのサイトは日本語で運営されており、介護職の方々の間でのコミュニケーションや情報交換に役立つでしょう。

1. **みんなの介護コミュニティ** - 介護に関する知識や経験をQ&A形式で共有できるユーザー参加型のサービスです。[みんなの介護コミュニティへのリンク](#)
2. **カイゴジョブ** - 介護職の悩みや質問に特化したQ&Aセクションがあり、介護の求人情報も提供しています。[カイゴジョブへのリンク](#)



Anonymous

下記より

<https://job.minnanokaigo.com/>

<https://www.kaigojob.com/>

介護の仕事に「従事」している人が（事業者側ではありません）、働く上で比較的多く質問している困りごとを8個日本語で抽出してください。



ChatGPT

介護職員が日常的に直面する一般的な困りごとをいくつか以下に挙げます：

1. 職場の人間関係や暴言に関するストレス。
2. 特定の利用者からの暴力的な振る舞いや、それに対する対応。
3. 高齢者の介助、特に重度の利用者の移乗が困難。
4. シフトや夜勤の調整、休憩時間の管理。
5. 資格取得やキャリアアップのための勉強やトレーニング。
6. 給料や昇給、その他の労働条件に関する不満。
7. 働く親としてのバランスと職場でのサポート。
8. 介護施設での感染症対策とその厳格性。



5. 求職者が見たくなる採用動画やサイトの作り方

■1. マンダラチャートの活用

99	勤務しながら資格を取得するための方法や、支援制度	92	基礎的な資格や研修の内容、及び受講に必要な費用について	93	昇進の道やキャリアアップの方法	29	利用者のニーズや状況の変化に応じて柔軟に対応できる能力	22	利用者やその家族、同僚と効果的にコミュニケーション力	23	利用者の精神的な支援ができ、感情を理解できる	39	介護施設での感染症対策とその厳格性	32	職場の人間関係や暴言に関するストレス	33	特定の利用者からの暴力的な振る舞いや、それに対する対応
98	特定の介護技術や手技を習得する方法	9	採用AIに学習させる内容	94	介護職の福利厚生や勤務条件、職場環境に関する詳細	28	高い倫理観を持ち、専門的知識を適用して介護にあたる	2	求める人材	24	介護技術から特殊な医療的ケアまで幅広いケア技術	38	働く親としてのバランスと職場でのサポート	3	人材の困りごと	34	高齢者の介助、特に重度の利用者の移乗の困難
97	介護サービスの報酬体系や、具体的な報酬の計算方法	96	介護職員の一日の仕事内容や、担当する業務の範囲	95	良い介護事業者を選ぶための基準やポイントについてのアドバイス	27	他の職員と協力しながら効率的に仕事を進める能力	26	状況を正確に把握し、適切な解決策を迅速に見つける能力	25	日々のケアの中で直面する困難に耐え、前向きに対処できる精神力	37	給料や昇給、その他の労働条件に関する不満	36	資格取得やキャリアアップのための勉強やトレーニング	35	シフトや夜勤の調整、休憩時間
89	適切なリーダーシップのもとでチームをまとめる人材の育成	82	若年層の採用が難しい	83	現場は肉体的・精神的にも大変なため、従業員の定着率が低い	9	採用AIに学習させる内容	2	求める人材	3	人材の困りごと	49	福利厚生	42	実際の業務イメージ	43	経営理念・企業理念・方針・心得
88	外国籍の労働者の採用に対する言語や文化の違い	8	社内の人的資源への困りごと	84	自社の効果的な研修プログラムの不足	8	社内の人的資源への困りごと	1	目標・目的	4	必須コンテンツ	48	働きやすさ	4	必須コンテンツ	44	社長の理念
87	精神的負担が大きい業務上、従業員の心の健康を守るための支援	86	パートタイムや時短勤務など、柔軟な働き方への対応	85	低賃金や長時間労働が続いており、これが離職の一因となっている	7	面談と選考方法	6	自社の採用面での強み	5	ChatGPTでの調べ方	47	キャリアパスと成長の機会	46	会社の文化と価値観	45	社員のインタビュー
79		72	「面談」重視	73	「傾聴」を重視した面談	69		62		63		59		52	自社の採用ページをチェック	53	同業他社と比較
78		7	面談と選考方法	74	選考は「考え方×熱意×能力」	68		6	自社の採用面での強み	64		58		5	ChatGPTでの調べ方	54	採用ページの作成方法
77		76		75	オンライン面談の録画活用	67		66		65		57	3. 困りごと調べの保険として有名質問サイトから情報を得る	56	2. 抽出された質問サイトから実際に多い質問や困りごとを調べる	55	1. 介護事業者に従事する人が利用している質問サイトを調べる



受講者プレゼント対象

5. 求職者が見たくなる採用動画やサイトの作り方

■2.採用動画で求職者に入社後のイメージを

動画は1分間でテキスト180万字分の情報を伝達する力がある。
180万文字＝ウェブサイト約3600ページ分

動画は50%が記憶に残る
文字で読んだ人は22%しか覚えていない

最大滞在時間は文字のみのサイトが42秒

動画があるサイトは5分50秒

マックスストーン採用動画制作事例



ページ ?	ページビュー数 ?	ページ別訪問数 ?	平均ページ滞在時間 ?
1. /type/shop/page/2/	386 (1.04%)	268 (1.01%)	00:00:14
2. /shoptokyo/sangenchaya/	373 (1.01%)	261 (0.98%)	00:00:55
3. /shoptokyo/machida/	368 (1.00%)	249 (0.94%)	00:00:41
4. /recruit_kanagawa_shopstaff/recruit_yokosuka/	354 (0.96%)	313 (1.18%)	00:02:01
5. /shoptokyo/tama/	346 (0.94%)	209 (0.79%)	00:01:10
6. /recruit_other_shopstaff/recruit_mishima/	333 (0.90%)	307 (1.15%)	00:01:28
7. /recruit_tokyo_shopstaff/recruit_fuchu/	323 (0.87%)	226 (0.85%)	00:01:21
8. /type/shopother/	322 (0.87%)	243 (0.91%)	00:00:25
9. /shopkanagawa/isehara/	300 (0.81%)	200 (0.75%)	00:00:55
10. /shopother/sendai/	288 (0.78%)	190 (0.71%)	00:00:31

動画無

ページ ?	ページビュー数 ?	ページ別訪問数 ?	平均ページ滞在時間 ?
1. /joblist/3186/	658 (8.30%)	559 (9.03%)	00:03:16
2. /joblist/30-20/	639 (8.06%)	512 (8.27%)	00:02:53
3. /	601 (7.58%)	394 (6.36%)	00:00:26
4. /corporate/	484 (6.11%)	313 (5.06%)	00:00:34
5. /joblist/00-00/	327 (4.13%)	276 (4.46%)	00:03:41
6. /joblist/7-30-2/	295 (3.73%)	273 (4.41%)	00:02:28
7. /joblist/18-00-15/	230 (2.90%)	216 (3.49%)	00:03:55
8. /employment/	215 (2.71%)	122 (1.97%)	00:00:15
9. /corporate/corporateprofile/	208 (2.62%)	161 (2.60%)	00:01:01
10. /business/	184 (2.32%)	133 (2.15%)	00:00:58

動画有り

5. 求職者が見たくなる採用動画やサイトの作り方

■3.採用サイトに独自のAIを実装

最終更新日：2023年9月16日

マックスストーンのフィロソフィー

株式会社マックスストーン
代表取締役家元 飯岡直樹

AI版のフィロソフィー

<https://ai.max-stone.net/>

目次

[序文「心をベースとして経営する」](#)

[マックスストーンの理念](#)

[第二章 すばらしい人生をおくるために](#)

[1. 心を高める](#)

[2. より良い仕事をする](#)

[3. 正しい判断をする](#)

[4. 新しいことを成し遂げる](#)

[5. 困難に打ち勝つ](#)

[6. 人生を考える](#)

[第二章 経営の心](#)

[第三章 日々の仕事を進めるにあたって](#)



受講者プレゼント対象

序文「心をベースとして経営する」

私は2007年9月20日に、1人でWeb制作会社、株式会社マックスストーンを設立しました。その後2014年まで、大きな進展がなかった従業員も、社と退職を繰り返していましたが、しかし2014年から東京商工会議所の

マックスストーンのフィロソフィーについて 社長に聞いてみよう

貴社の評価基準「考え方×熱意×能力」について教えてください。また「考え方」を一番重視する理由も詳しく ↑

※現在1時間ごとに3メッセージの上限があります。

あなたの質問

貴社の評価基準「考え方×熱意×能力」について教えてください。また「考え方」を一番重視する理由も詳しく教えてください。

社長からの回答

私達、マックスストーンの評価基準「考え方×熱意×能力」には、人生や仕事の結果を形作る3つの中核的要素があります。それぞれの要素について説明いたします。

1. 考え方:

2. 考え方は生きる姿勢を示し、マイナス100点からプラス100点までの幅を持ちます。この考え方が基志であり、人生や仕事の結果を大きく左右することができるため、最も重要視しています。考え方によって仕事の結果が180度変わるため、この要素を最も重要視しています。

3. 熱意:

4. 熱意は0点から100点まであり、どれだけ情熱を持って取り組むかを反映します。熱意が高ければ高いほど、成果も上がる可能性が高くなります。

5. 能力:

6. 能力も0点から100点の範囲で評価され、個人のスキルや技術レベルを反映します。しかし、能力だけではなく、それに熱意を掛け合わせる事が重要です。

「考え方」を最も重視する理由は、ポジティブな考え方は仕事の成果を劇的に向上させる力を持っているからです。つまり、良い考え方は成果を倍増させる影響力があり、この哲学は私たちのビジョンと非常に密接に関連しています。あなた自身の考え方を見つめ直し、常に前向きかつ建設的な方向に持っていきよう努力してみてください。きっと、それが仕事だけでなく人生においても、素晴らしい結果を生んでくれるでしょう。挑戦は決して簡単ではありませんが、一步一步前に進むことで、明るい未来が切り開かれていくと私は信じています。

かかった時間: 23

マックスストーンのフィロソフィーについて 社長に聞いてみよう

仕事でミスをしました。「利己的な対応」と「利他的な対応」それぞれ詳しく教えてください。 ↑

※現在1時間ごとに3メッセージの上限があります。

あなたの質問

仕事でミスをしました。「利己的な対応」と「利他的な対応」それぞれ詳しく教えてください。

社長からの回答

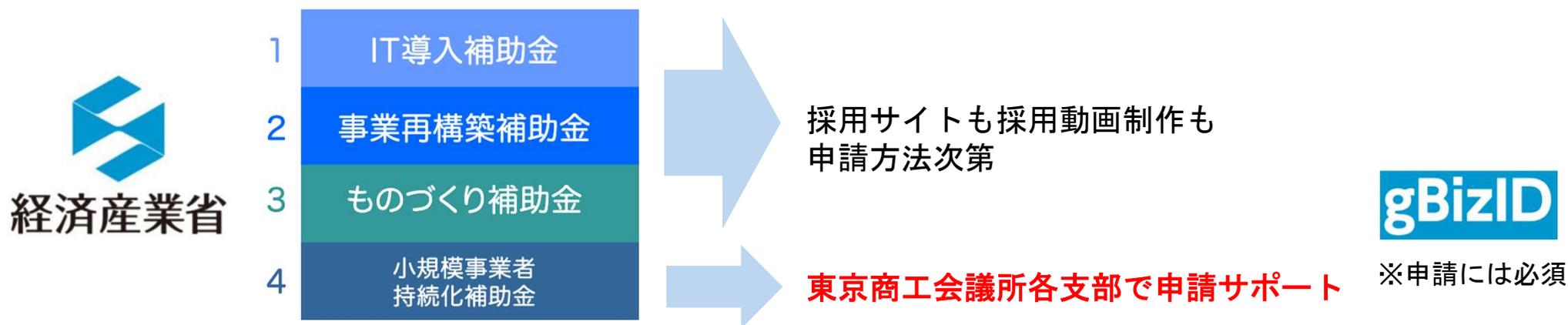
仕事でのミスについて、利己的な対応とは「オレがオレが」と考えることで、自己中心的な行動をとり、結局はチームワークを損ね且つ自己成長の妨げになります。その代わりに、利他的な対応をすることで、健全な職場環境を築くことができます。具体的には:

1. 先に相手が行った事柄に感謝する
2. 相手の努力や貢献を認め、素直に感謝の意を表しましょう。それによって信頼関係を築くことができます。
3. 仕事相手は皆お客様と同じ目線で対応する
4. 物事を全員に利益をもたらす方向で進めることが、職場の和と生産性の向上につながります。
5. 常に自分は間違っているかもしれないと意識する
6. 自覚的に自身の考えに疑問を持ち、間違いを認めることができると、さらなる成長につながります。
7. 「主張」ではなく「傾聴」に徹する
8. 他者の意見に耳を傾け、解決策を共に探していくことが重要です。
9. 相手が間違いを認めたさい「経験が少なかった」と思うようにする
10. 相手の失敗を寛大に受け止めれば、相互の信頼と尊敬を深めることができます。

人としてミスは誰にでも起こり得ることです。重要なのはその後の対応です。貴方が取る行動によって、より良い未来を築くことができるのです。ミスから学んで、一步一步前進していきましょう。私はあなたの勇気と努力を信じています。一緒に成長していきましょう。

かかった時間: 40

6.補助金で自社のオリジナルAIを作ろう



■IT導入補助金

補助金額 → 1社最大**300万円**

補助率 → 約2/3 (450万円の内300万円補助)

申請所要時間 → **1時間**

補助金の入金 → 事情実施報告後約**6週間**

採択率

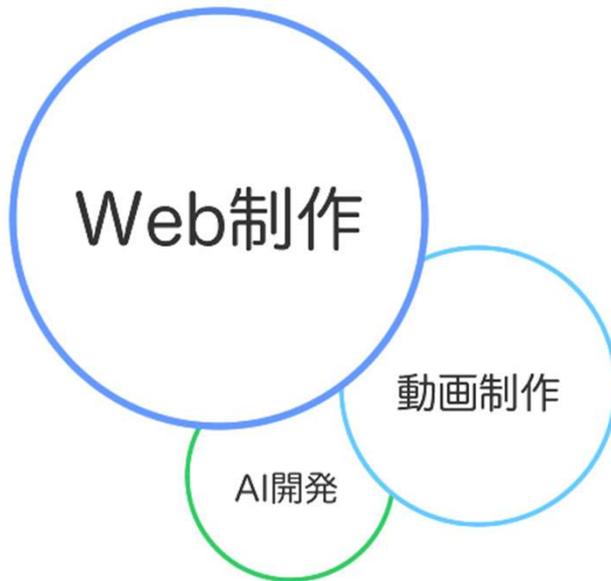
弊社の申請採択率

年度	弊社採択率	全国平均採択率
2022年	97.5%	約66.4%
2021年	87.5%	約56%
2020年	88%	約50%
2019年	77%	約20%
2018年	100%	約82%

39/40件採択

最後までご視聴ありがとうございました。

株式会社マックスストーンの事業



セミナー登壇実績

- 東京商工会議所23支部
- 中小機構
- 板橋区産業振興公社
- 東京都中小企業診断士協会
- 岡山県宅建協会
- 東京都印刷工業組合
- 横浜企業経営支援財団IDEC

弊社の理念

企業理念

“ 中小企業の事業継続を支援する ”

経営理念

“ 従業員を大切にし、従業員がお客様を幸せにする ”

認定資格：経済産業省認定IT導入支援事業者

飯岡直樹

E-mail : iio.naoki@max-stone.net



WEB : www.max-stone.jp



アンケートにご協力ください

以下のQRコードをスマホのカメラ等で読み取りご回答ください。
いただいたご意見は今後の参考とさせていただきます。

所要時間：2分～3分程

