

工数削減から直接応募の増加まで実現

AIネイティブな採用サイト体験をつくる▼



サービス説明資料
Powered by Hear Inc.



青春の大人を増やす

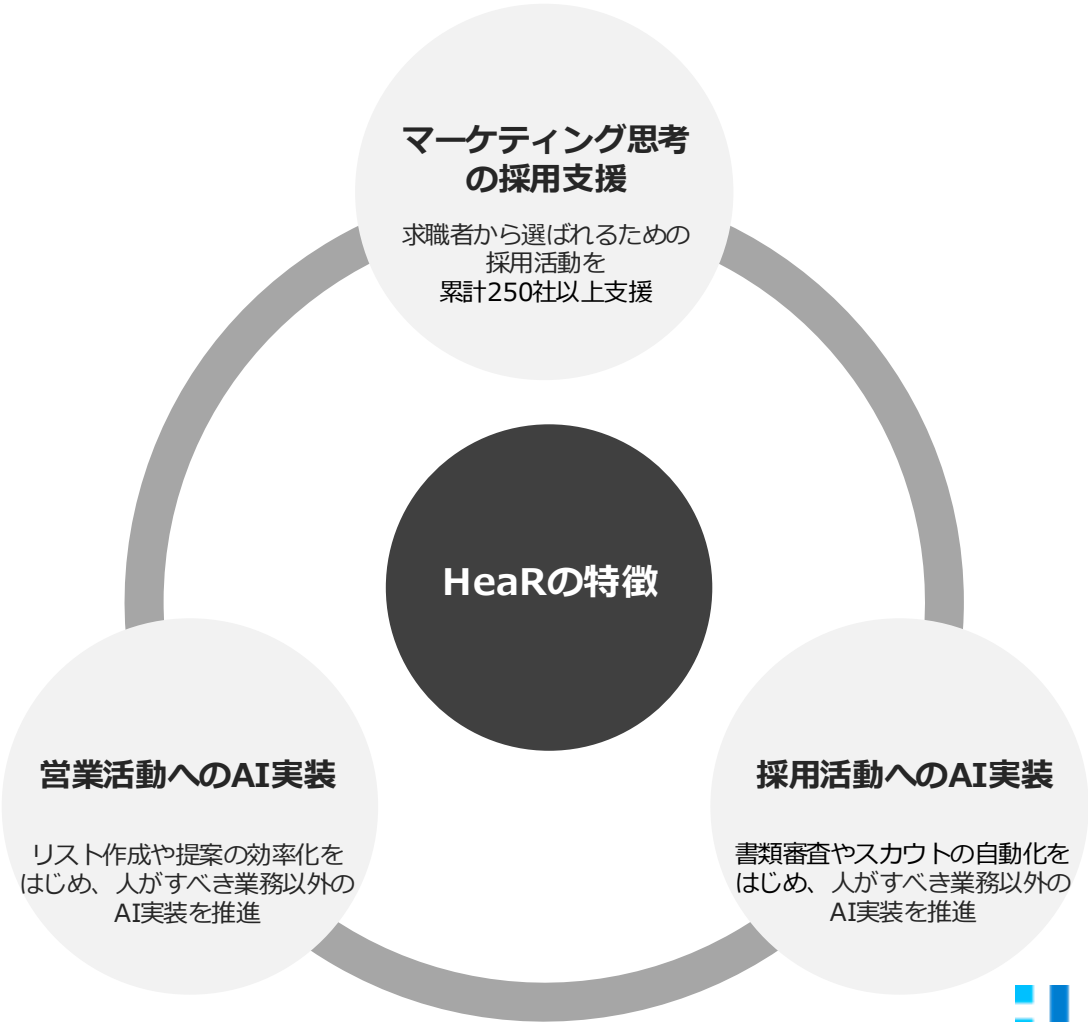
日本人の仕事満足度は世界最下位です。

日本の社会課題（労働意欲の低さ）を解決するため、華金の愚痴をなくすため、HeaRはHR領域での事業成長を目指します。

会社概要

「青春の大人を増やす」をミッションに複数サービスを展開

社名	ヒア HeaR 株式会社
ミッション	青春の大人を増やす
事業内容	1. 採用コンサルティング 2. 採用代行（RPO） 3. 採用サイト特化 - AIチャットボット 4. AIサービスの開発・販売
代表取締役	おおうえ りょう 大上 諒
住所	東京都品川区西五反田2-19-12 3F



会社概要

求職者から選ばれるための採用活動をトータルサポートいたします

250社以上の採用支援

エンジニア採用を中心に幅広い職種の採用支援を実施

- 採用ブランディングの策定
- 母集団形成
- 候補者体験の向上

 SOMEWRITE

 Coincheck

 unilabo

 cocone

 ANDPAD

 YAHOO!

 カオナビ

 TENDA
exTENDED Advisor

 Fringe

 SHOWCASE

ALL  NNECT

 ULURU

 GAPRISE

 cmic
Pharmaceutical Value Creator

 basic

 47

 WHITE
PLUS

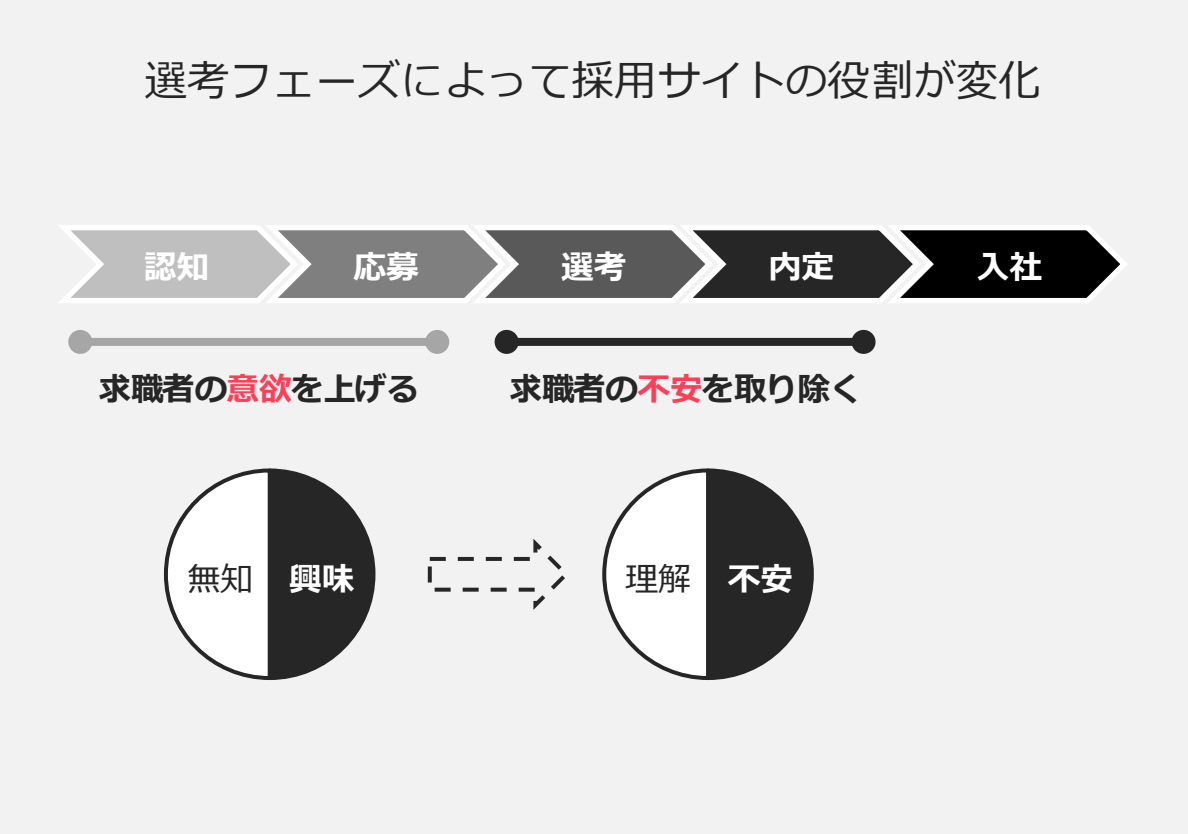
 SARUCREW

 Redhorse

 MATIX

採用サイトを充実させる理由

求職者の選考フェーズ・転職軸によって求める情報が異なるため、網羅的にコンテンツを作成すべき

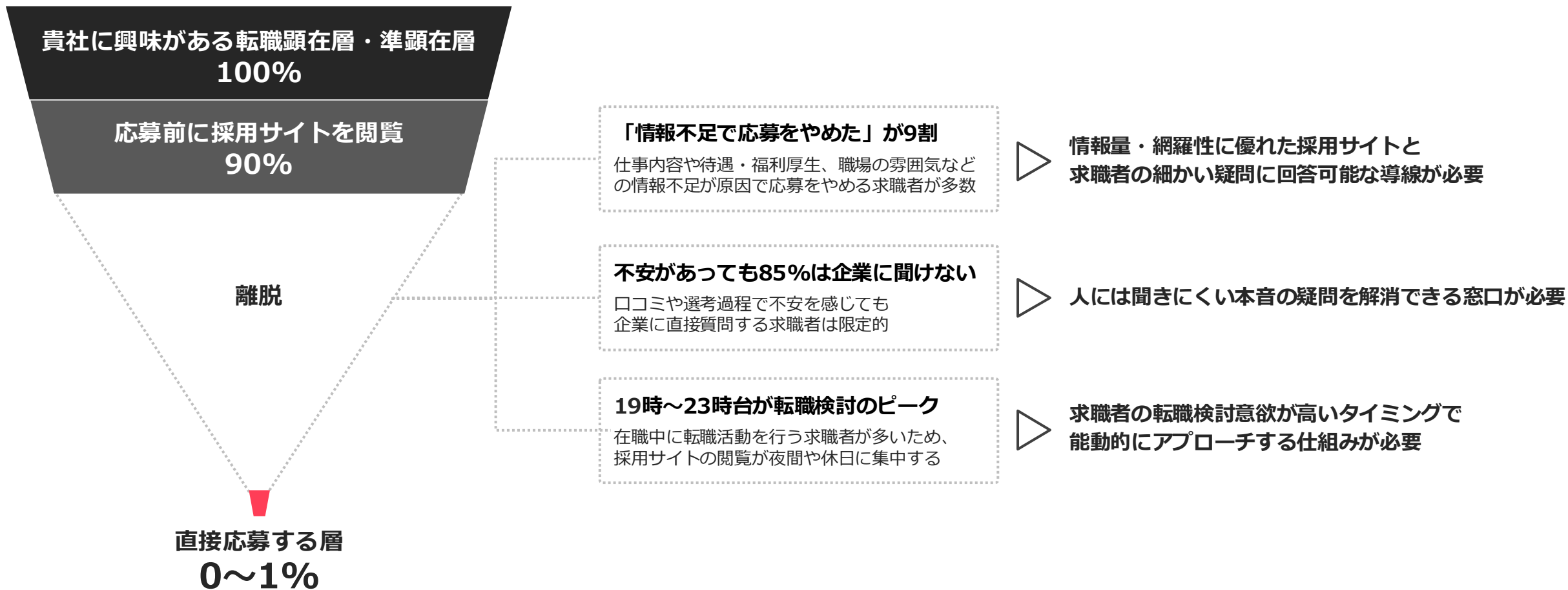


4P×2フェーズを網羅的に掲載する必要あり

フェーズ/4P	Philosophy (企業)	People (人)	Profession (事業)	Privilege (待遇)
認知-応募 (意欲を上げる)	- ミッション - 創業秘話	- 社員記事 - チーム紹介	- 事業内容 - 競争優位性	- 給与レンジ - 福利厚生
選考-入社 (不安を取り除く)	- 経営の方向性 - 会社の将来性	- 職場環境 - 会議の雰囲気	- 1日の働き方 - キャリアパス	- リモート実態 - 評価制度

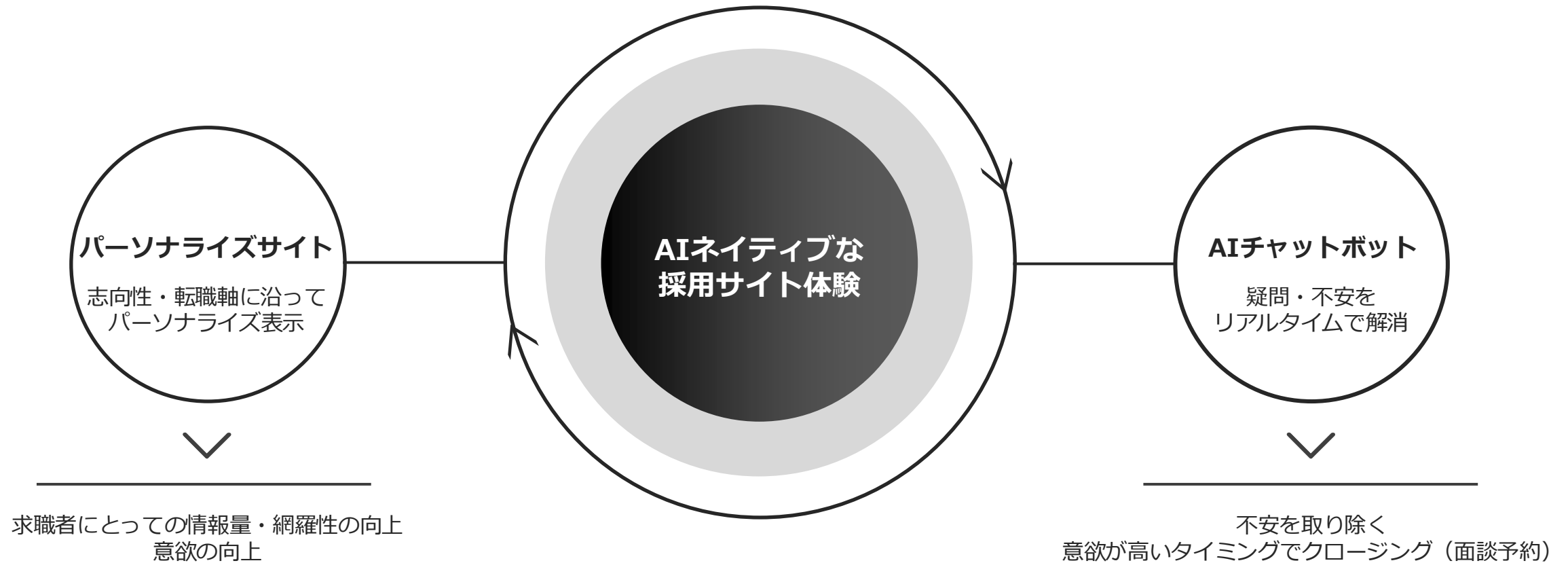
もったいない採用サイト

チャットボットがない採用サイトはもちろん、従来型チャットボット搭載企業でも、採用活動の機会損失は起きています



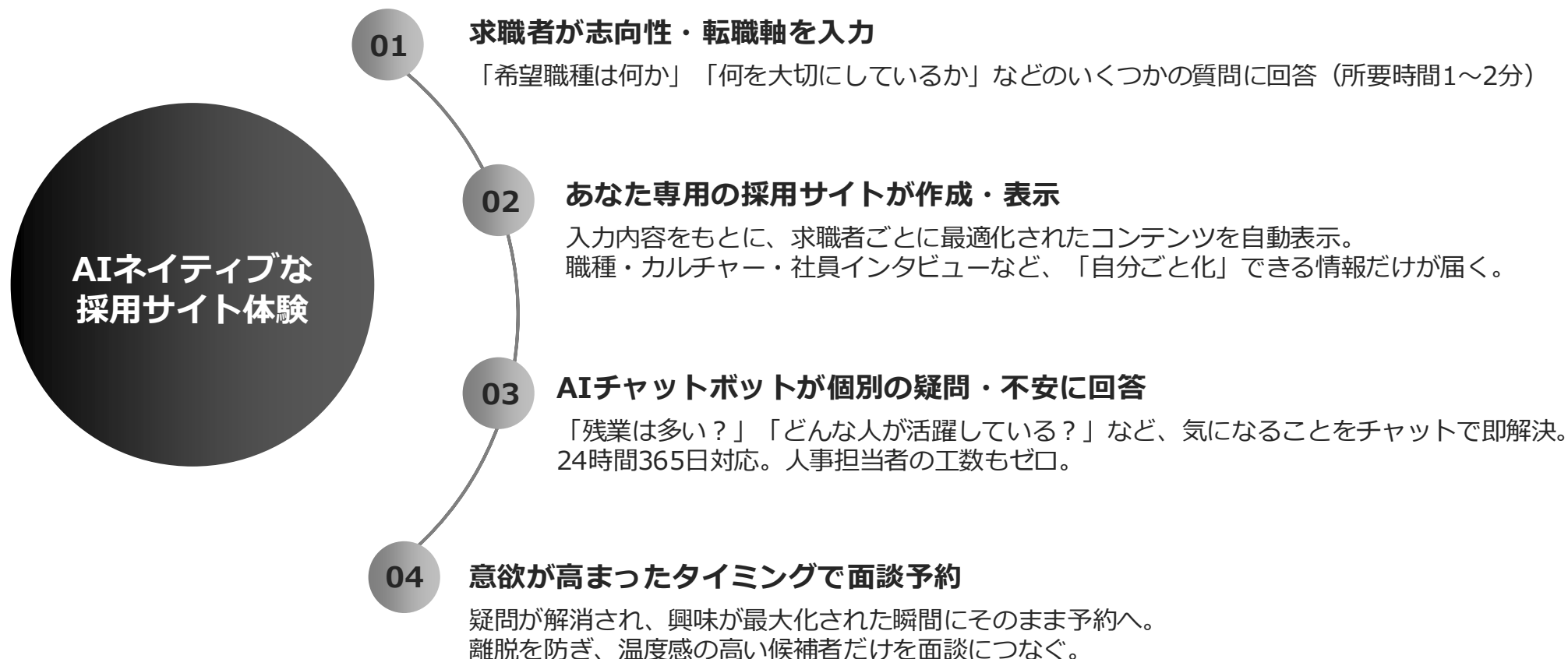
AIネイティブな採用サイト体験

AIが24時間365日求職者と対話し、人事のFAQ対応工数の削減から面談予約までを実現



AIネイティブな採用サイト体験の全体像

AIが24時間365日求職者と対話し、人事のFAQ対応工数の削減から面談予約までを実現



充実した採用サイト×AIチャットボット＝直接応募の最大化

採用サイトで意欲を高め、AIチャットボットで求職者を逃さない

	情報不足の採用サイトのみ	充実した採用サイトのみ	情報不足の採用サイト+AI Bot	充実した採用サイト+AI Bot
求職者の意欲	× 意欲が高まらないまま離脱	△ 意欲は上がるが 「次の行動」に繋がられない	△ Botが話しかけるが 情報が少なく意欲が上がりにくい	○ サイトで意欲を醸成し、 Botがその熱量を即座に面談予約へ転換
求職者の疑問・不安解消	× 解消できない	△ 読んで解消のみ	△ 回答はできるが、 そもそも質問する動機が生まれにくい	○ 深い質問・聞きづらい質問にも即答
面談予約CVR	× 低い	△ 中程度	△ やや改善	○ 求職者の熱量が最も高い瞬間に、 その場でクロージング
夜間・休日対応	× 対応不可	× 対応不可	△ 対応はできるが、 意欲が低い候補者と会話になりがち	○ 深夜・休日でも即応答
人事工数	× 問い合わせ対応に追われる	× 充実している分、 問い合わせが増える可能性	○ 繰り返し質問をBotが完全代替	○ 繰り返し質問をBotが完全代替
コンテンツの改善サイクル	× なし	× なし	○ 「何を聞かれたか」が可視化され、 使うほどサイトもBotも精度が向上	○ 「何を聞かれたか」が可視化され、 使うほどサイトもBotも精度が向上

パーソナライズ項目例

すべての候補者に、自分のために作られた採用サイトを届ける

項目	詳細	カスタマイズ例
希望職種	募集職種が多い場合は職種カテゴリ（例：ビジネス / プロダクト）→ 職種詳細の2段階選択（複数選択可）	サイト：選択職種の業務内容/スケジュール/社員インタビューなどを表示 ボット：同職種社員とのカジュアル面談を案内
興味のある事業・サービス	複数事業展開企業向け。事業カテゴリ → 具体サービスの2段階選択も可	サイト：選択事業の市場状況・競合優位性などのコンテンツを優先表示 ボット：「なぜその事業を立ち上げたか」「今の課題は何か」をRAGで即答
希望勤務地	都道府県 / エリア（関東・関西等） / リモート可否で絞り込み	サイト：該当拠点のオフィス写真・周辺環境・チーム情報を表示 ボット：出社頻度の実態・交通費支給・転勤有無を案内
働き方	出社中心 / ハイブリッド / フルリモート / 時短・育児配慮など	サイト：該当する働き方社員の1日スケジュール・実態記事を優先表示 ボット：リモート実態・フレックス運用・育児との両立事例をRAGで即答
キャリアの価値観	4P（Philosophy / People / Profession / Privilege）の優先順位を選択	サイト：重視する軸に対応したコンテンツを優先表示 ボット：選択した価値観に沿った社員エピソードや具体例をRAGで紹介
勤務形態	正社員 / 業務委託 / 契約社員 / アルバイト（複数選択可）	サイト：該当形態のポジション一覧・待遇条件をフィルタ表示 ボット：雇用形態別の評価制度・昇給・福利厚生の適用範囲を案内
使用言語	日本語のみ / 英語（読み書き / 日常会話 / ビジネスレベル）	サイト：英語使用頻度の高い求人・グローバルチームの社員インタビューを表示 ボット：英語を使う具体的場面（会議 / ドキュメント / 海外連携）をRAGで説明
チーム規模の好み	少人数（～10名） / 中規模（10～50名） / 大規模（50名～）	サイト：該当規模のチーム紹介・組織図・雰囲気コンテンツを表示 ボット：意思決定スピード・裁量範囲・会議文化の実態をRAGで説明
マネジメント志向	個人貢献（スペシャリスト） / マネジメント志向 / どちらでも可	サイト：選択に応じてキャリアパス事例・等級制度・昇進実績のコンテンツを表示 ボット：「昇進までの平均年数」「プレイヤーのまま上がるか」をRAGで即答

あなたのための採用ページ

パーソナライズページである旨を説明

事業概要

CONSULTING

選択事業の詳細を説明



選択事業の詳細を説明

条件に合致している職種を表示



従来のチャットボット VS AIチャットボット

LLMを活用して、FAQ Botにとどまらず面談予約Botとしても設計している

	従来のチャットボット	AIチャットボット
目的・設計思想	業務工数の削減	業務工数の削減+ 直接応募の増加
対話方式	シナリオ固定	ハイブリッド（ルール + LLM）
知識ベース	FAQ項目を1問1答形式で手動登録	RAG（社内ドキュメントを自動取り込み）
対話の深さ	あらかじめ設定した会話フロー内のみ回答可能	LLMが文脈を読み、想定外の質問にも即対応
改善サイクル	手動メンテナンス	品質を自動監視 + ギャップ検知 + AIにて改善
トリガー	原則ページ表示時のみ	行動解析（閲覧ページ・閲覧セクション・訪問回数）
面談予約	原則なし	Bot内で予約完結（Function Calling）
スクリーニング	原則なし	選択式3～5問でフィルタリング → 合格者のみ日程提示

AIチャットボットが生み出す6つの価値

夜間対応・工数削減・直接応募数増加を、1つのBotで同時に実現

01

24時間・365日対応

夜間・休日も求職者を逃さない

02

人事のFAQ対応工数の削減

繰り返し質問をBotが自動代替

03

直接応募の増加

採用サイト訪問者を直接応募に転換

04

リードタイム短縮

サイト訪問当日に面談予約を確定

05

タレントプール構築

転職潜在層の資産化

06

成果報酬の削減

エージェント手数料などを削減

主な提供機能

夜間対応・工数削減・直接応募数増加を、1つのBotで同時に実現

行動トリガー型アプローチ

採用サイトの閲覧セクション・訪問回数などをリアルタイム解析し、意向度の高い求職者にBotが自ら話しかける。

スクリーニング自動化

選択式3～5問で求職者を自動フィルタリング。
条件を満たした求職者にだけ面談枠を開放し、人事が対応する面談の質を担保する。

RAGによる即答（知識ベース連携）

Notion・求人票・FAQなどの社内ドキュメントを自動取り込み。
「残業の実態は？」といった踏み込んだ質問にも即時回答する。

ガードレール設計

給与・待遇のハルシネーション防止、個人情報のマスキングをBotに内蔵。
採用領域特有のリスクに多層防御で対応する。

チャット内面談予約（カレンダー連携）

会話の流れで自然に面談を打診し、Bot内のカレンダーUIで日時選択から予約確定までを完結。求職者の離脱ゼロを実現する。

成果ダッシュボード

面談予約数・CVR・人事工数削減時間を可視化。
よくある質問TOP5・離脱ポイントなど候補者インサイトも定量で確認できる。

AIが能動的に話しかける

質問を「待つ」のではなく、意向度の高い求職者に「能動的に話しかける」ことで更に意向度を高める



● 募集ポジションを閲覧中

どの職種に興味がございますか？詳しくお伝えできます

● 給与・待遇ページを閲覧中

年収レンジや評価制度について、詳しくお伝えできます

● 社員Xさんに関する記事を閲覧中

Xさんの1週間のスケジュールも知りたいですか？

● 2回目の訪問を検知

前回もご覧いただきましたね。気になる点がありますか？

踏み込んだ質問にも回答（RAG）

人には聞きにくい本音の疑問を解消することで求職者の意向度を高める

従来のチャットボット

副業できますか？

申し訳ございません。
ご質問の内容にはお答えできませんでした。
詳細は採用担当者までお問い合わせください。

なぜX職の募集をしているんですか？

ご質問の内容を正しく認識できませんでした。
キーワードを変えて、もう一度お試しください。

部長のXさんってどんな人ですか？

ご不明な点をご面接にてお気軽にご質問ください。
皆様のご応募をお待ちしております！

AIチャットボット

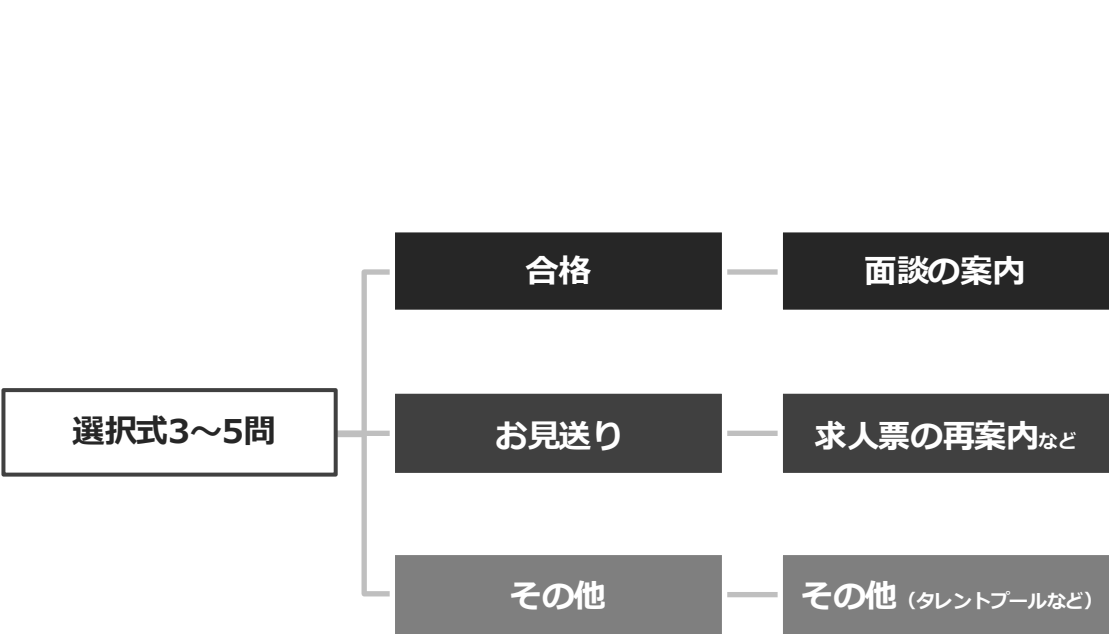
副業は可能です。Xさんは〇〇の副業、Yさんは
★★の副業を行なっております。
出典：就業規則・従業員データベースより説明

現在〇〇事業の立ち上げ期のため、即戦力を探
しています
出典：資料より事業状況・組織拡大の文脈を説明

Xさんは前職〇〇出身で、～なスタイルで働いて
います。趣味は★★です。
出典：社員インタビューより説明

スクリーニングで面談の質も担保

会話の流れで自然に条件を確認し、合格者にだけ面談枠を開放することで、人事が向き合うべき面談の質が向上



ヒアリング項目例

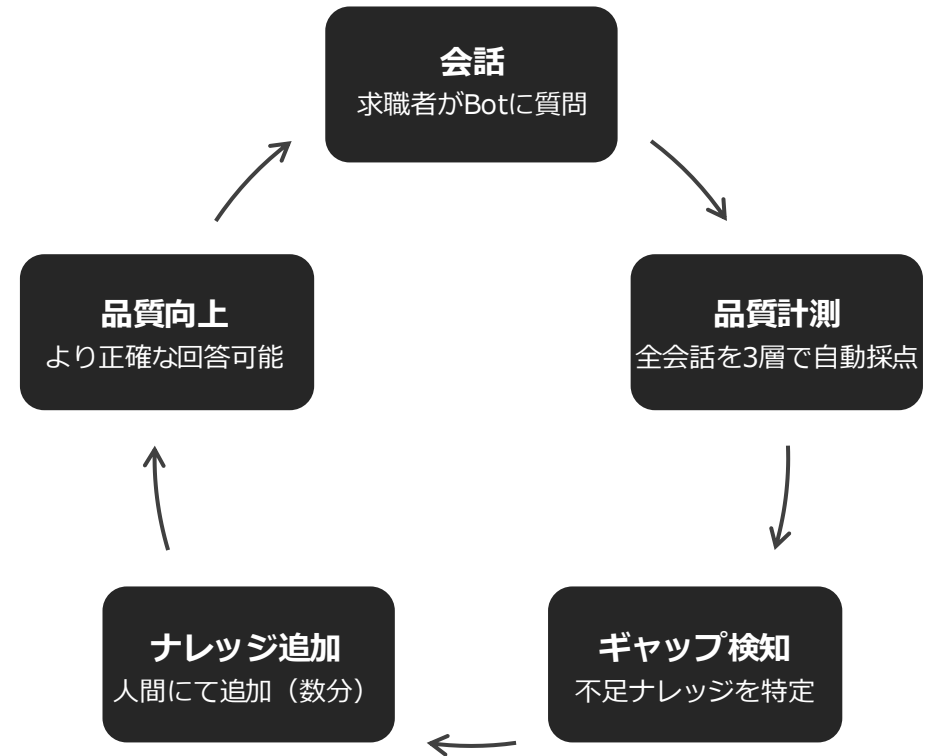
転職意向度	経験年数	資格有無
特定スキルの有無	現職	希望勤務地
就業可能時期	出社可否	希望の雇用形態

スクリーニング例

- 優秀層と判定 → 取締役との面談を案内
- 一般層と判定 → RPOに一次面談代行を依頼
- 優秀層×転職潜在層と判定 → タレントプールへの登録を案内

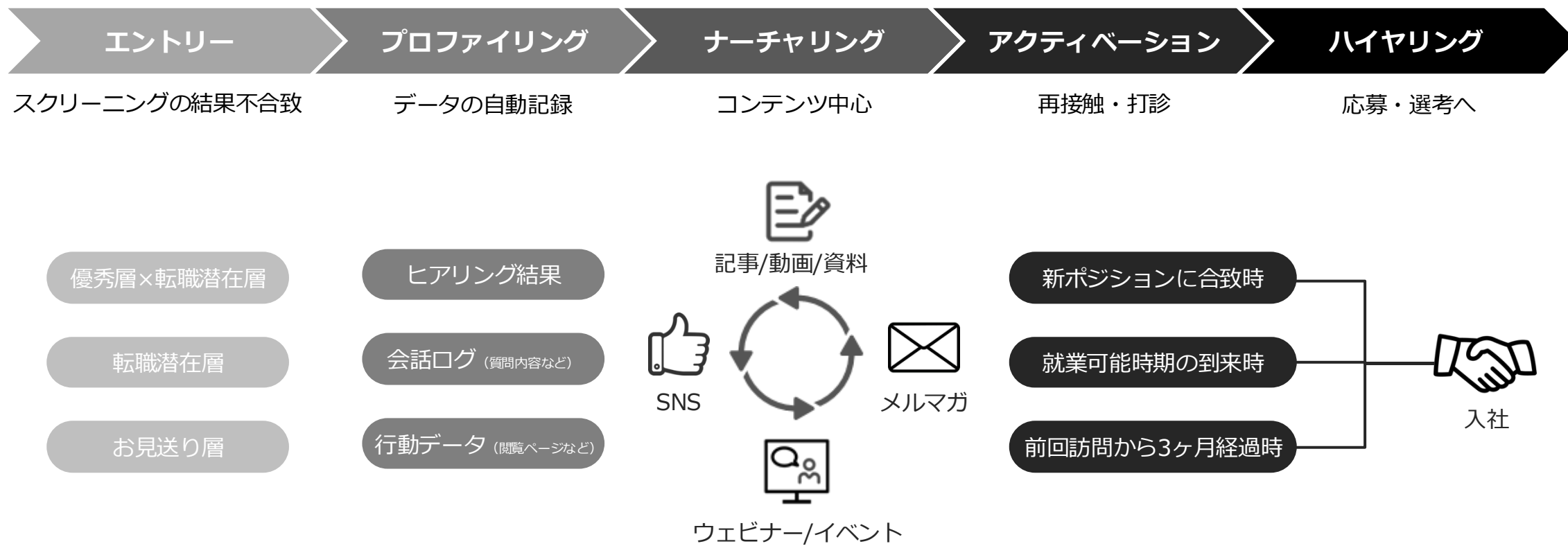
自己改善エンジンを搭載

AI Botの導入で最も怖いのはちゃんと答えられるか？会話するたびにBotが自ら弱点を見つけ、改善を促す仕組みが内蔵



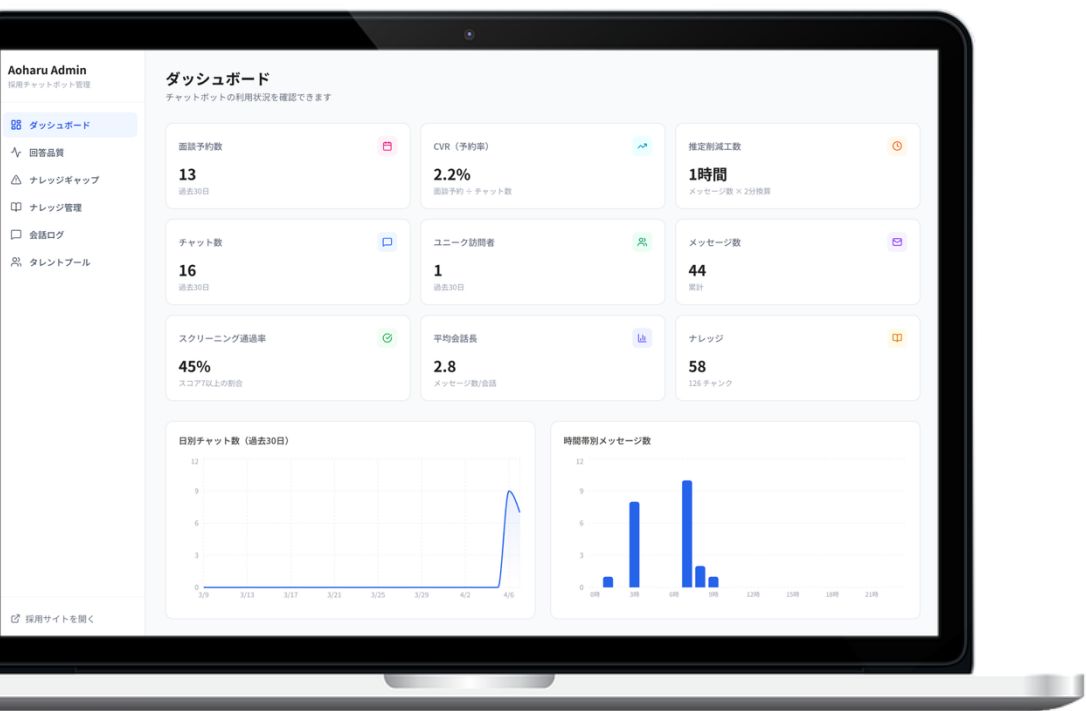
タレントプールで採用資産を構築

転職潜在層もお見送りにした求職者も、資産として蓄積して、最適なタイミングで再アプローチ



ダッシュボードで成果を確認

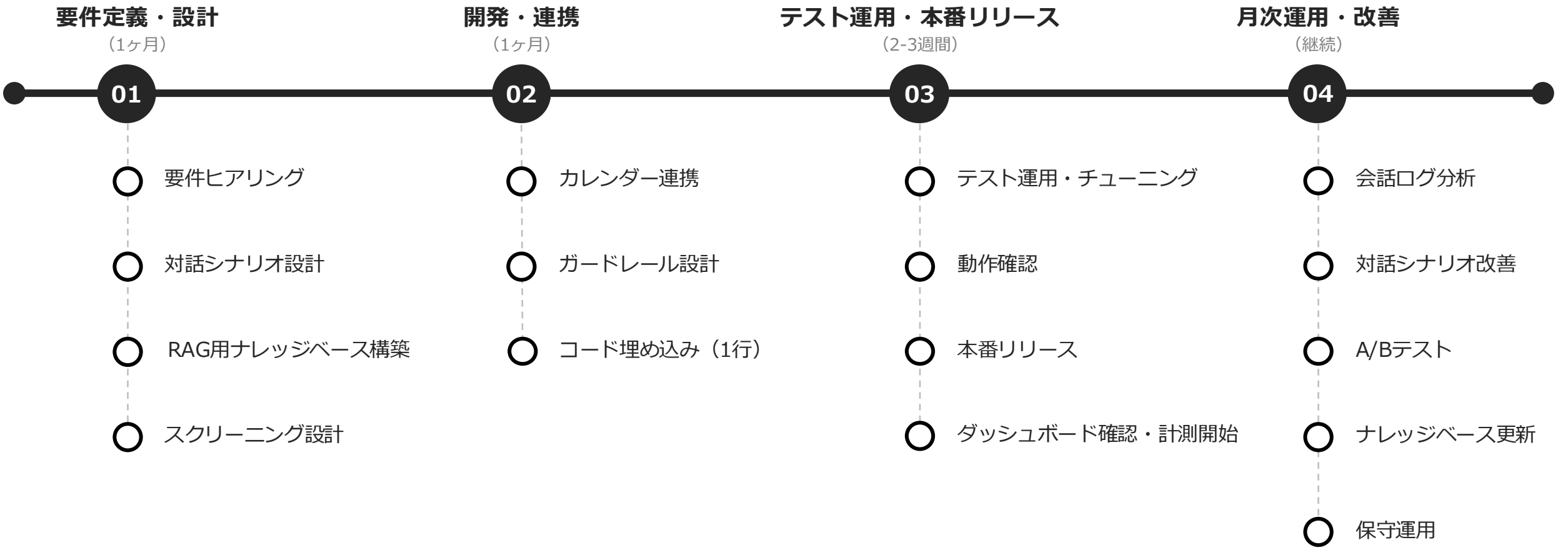
KPIの改善やROIに関連する指標を一覧化



面接予約数	夜間・休日の面接予約数	CVR
チャット数（日別・時間帯別）	ユニーク訪問者数	よくある質問TOP5
会話ログ	RAGナレッジ一覧	タレントプール一覧
人事工数の削減時間（推定）	成果報酬の削減見込み額	回答品質

導入の流れ

セットアップから運用改善まで、すべてHeaRがサポート



対話シナリオ設計サンプル

定型質問はルールで即答、想定外の質問もAIが文脈を読んで回答する設計

■ インテント分類ツリー例（質問カテゴリと回答範囲の設計）

質問カテゴリ	回答範囲
求人・職務内容	業務内容/必須スキル/想定年収/1日のスケジュール
働き方・制度	リモート実態/フレックス/副業/残業実態/休暇
カルチャー・人	活躍人材/チーム雰囲気/社員インタビュー/評価軸
事業	事業フェーズ/競合優位性/今後の戦略/資金調達
選考・面談	選考フロー/期間/面談予約/カジュアル面談打診
待遇・福利厚生	給与レンジ/評価制度/昇給実績/住宅手当
フォールバック	RAG該当なし/機密情報/雑談 → 有人エスカレーション

■ 対話文例サンプル（一部）

■ 初回メッセージ（募集ポジション閲覧時トリガー）

こんにちは！〇〇職に興味を持っていたきありがとうございます。
気になる点があれば、お気軽にご質問ください。

■ RAG即答例（踏み込んだ質問）

当社は月平均で出社2日・リモート3日の方が多数です。
チームによって頻度は異なります。 [出典：社内リモートガイドライン/社員インタビュー](#)

■ フォールバック（社内資料に根拠なし）

恐れ入ります、該当情報を確認できませんでした。
担当者から個別にお答えしますので、面談でお尋ねいただくか、
ご連絡可能なアドレスをこちらからご入力ください。

■ 意向度上昇時の面談打診

もしよければ、あなたに合った情報をお伝えしたいので、少しだけ教えていただけますか？→スクリーニング

RAGナレッジベース構成サンプル

社内ドキュメントを取り込み＋一部作成し、根拠のある回答をAIに出力させる



ソース種別	形式	更新頻度	メタデータ例	用途・カバーするQ&A例
求人票（JD）	Web・Notionなど	随時	ポジション名／職種カテゴリ／年収レンジ	職務内容・必須スキル・想定キャリアに関する質問
社員インタビュー記事	Web・Markdown	月次	社員名／所属／職種／入社経緯	活躍人材像・カルチャー・1日の働き方の質問
FAQ集	スプレッドシート	週次	カテゴリ／優先度	頻出質問への即答・定型応答
ミッション・ビジョン資料	PDF	半期	半期テーマ／発信時期	事業方向性・創業背景・今後の戦略
就業規則・人事制度	PDF	年次	制度カテゴリ／適用範囲	評価制度・休暇・副業・福利厚生に関する質問
オウンドメディア／ブログ	RSS自動同期	随時	タグ／公開日	最新の取り組み・プロダクト情報・イベント
IR資料・プレスリリース	PDF	四半期	発表日／テーマ	事業成長・資金調達・業績に関する質問

会話ログ・候補者インサイト

「何を聞いたか」×「どう行動したか」を掛け合わせ、翌月の改善アクションを導出する

頻出質問TOP5

1	給与レンジ・給与の実態	142件
2	フルリモート・出社頻度	98件
3	キャリアパス・評価制度	76件
4	副業・兼業の可否	54件
5	残業時間	41件

+

行動データ



チャット開始ページTOP3

①募集ポジション ②待遇 ③パーソナルページ



時間帯分布

20～23時の対話が全体の62%



リピーター率

同一訪問者が2回以上対話



平均メッセージ数

面談予約者 6.4往復 / 非予約者2.1往復

→

候補者インサイト・改善アクション

①Privilegeコンテンツの拡充が最優先

質問の38%がPrivilege+待遇ページからのチャット開始が3位

▶ リモート・フレックス運用の社員記事を追加

②夜間対応がCVRの過半数を生んでいる

20～23時の対話62% + 同時間帯の面談予約が全体の54%

▶ 夜間トリガーメッセージの文言A/Bテストを実施

③対話が深い候補者ほど予約に至る

予約者の平均6.4往復 vs 非予約者2.1往復（3倍の差）

▶ 3往復以降で面談打診シナリオを強化

A/Bテスト・ナレッジベース更新

対話シナリオを継続改善し、ナレッジベースを鮮度の高い状態に保つ

A/Bテスト例

■ 初回挨拶 – トーン変更テスト

A：こんにちは、採用アシスタントです

B：お仕事お疲れ様です！気になる点、なんでも聞いてください

▶ Bが応答開始率 +12%

■ 面談CTA – 打診タイミング

A：対話3往復後に固定打診

B：意向度スコア0.7到達時に打診

▶ Bが面談予約CVR +8%

■ スクリーニング – 質問数の最適化

A：5問（経験・スキル・希望など）

B：3問に削減（必須項目のみ）

▶ Bが完了率 +7%（通過者の質が維持）

ナレッジベース更新

追加

副業申請フローのQ&A

根拠：人事部 20260401 副業規定改定

追加

新評価サイクル（半期→四半期）Q&A

根拠：人事制度アップデート資料

更新

年収レンジの改定反映（ビジネス職5ポジション）

根拠：2026年度報酬テーブル

更新

社員XXさんのインタビュー記事差し替え

根拠：新規公開記事（URL：~~~~）

追加

募集終了ポジション2件のJD

根拠：採用充足

導入効果の試算例

貴社の採用コスト構造によって、最大のROIが変化

KPI改善



ROI



FAQ

セキュリティ・個人情報の取り扱いについても安心してご利用いただけます

Q AIが誤った情報（給与・待遇など）を候補者に伝えてしまわないか心配です

A 社内ドキュメントを根拠にした回答のみ出力する設計です。
根拠が見つからない場合は「確認します」と回答し、誤情報を出力しません。

Q Bot対応できない質問が来たらどうなるか？

A フォールバック設計により、Bot対応不可と判断した場合は自動で有人対応導線へ切り替えます。

Q 既存の採用サイトへの影響はないか？

A scriptタグ1行を追加するだけです。既存のデザイン・コンテンツへの変更は一切不要で、WordPress・Wixにも対応しています。

Q 候補者から収集した個人情報の管理はどうなっていますか？

A 候補者が入力した氏名・メールアドレス等はPII検出・マスキング・暗号化保存により保護されます。
貴社との業務委託契約・NDAのもとで管理し、採用業務以外への転用は一切行いません。

Appendix

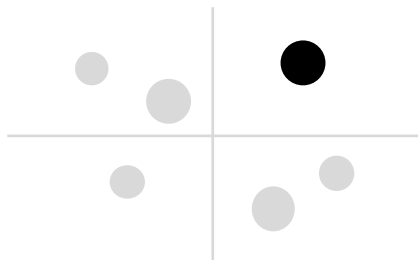
AIが最大限機能する採用業務フローを再設計

AIツールの導入に合わせてAIドリブンな採用活動へ段階的に移行し、効率化と付加価値最大化を両立



採用ブランディング・RPOのご案内

累計250社以上に採用ブランディング・RPOを提供しております



採用ブランディング

採用市場における独自ポジションの構築支援



RPO（母集団形成）

企業成長に寄与する候補者数を最大化



RPO（選考フェーズ）

候補者に選ばれる採用体験を策定

青春の大人を増やす

日本人の仕事満足度は世界最下位です。

日本の社会課題（労働意欲の低さ）を解決するため、華金の愚痴をなくすため、HeaRはHR領域での事業成長を目指します。