

書類審査の工数90%削減 / 選考スピード10Xを実現

AI-Powered RPO「AI書類審査」 ▼



サービス説明資料
Powered by Hear Inc.



会社概要

「青春の大人を増やす」をミッションに複数のHR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支援事業 2. RPO（採用代行）事業 3. 人材紹介事業
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 五反田井門ビル 3F

○

2019年4月

採用コンサルティング事業を開始

○

2019年12月

「Candidate Experience」
「採用CX」のキーワードでSEO1位を獲得

○

2020年12月

ご支援企業数100社を突破

○

2022年10月

人材紹介事業を開始

○

2025年11月

AI-Powered RPO「AI書類審査」をリリース

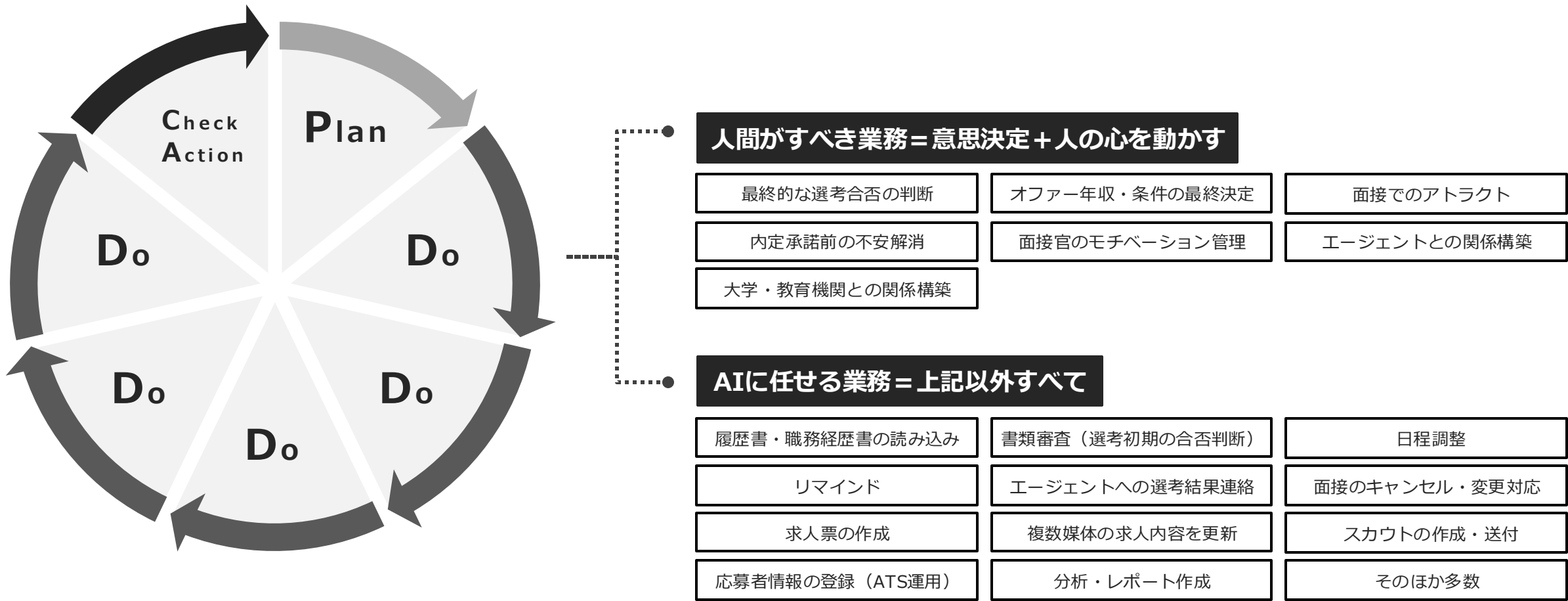
青春の大人を増やす

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。

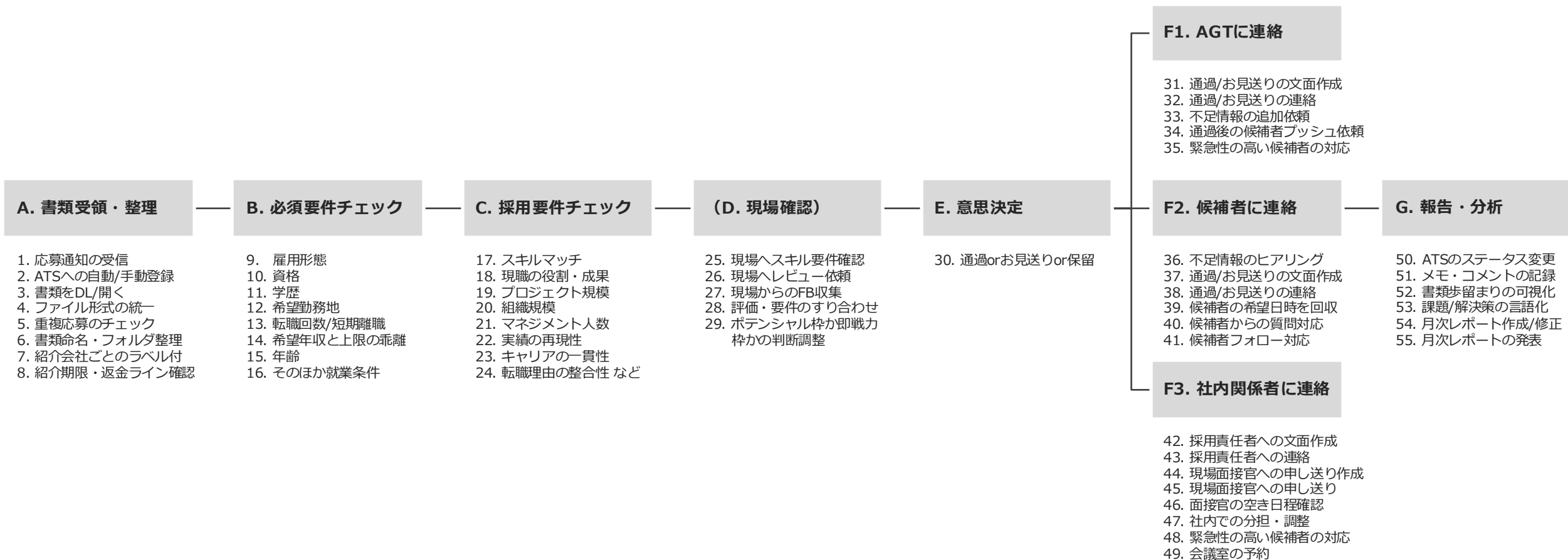
採用活動の課題

採用担当がKGI/KPIを達成するためには、数多の実行業務（Do）を人間とAIに最適配分することが不可欠



書類審査の工程

書類審査のみで50近くのタスクが存在するため多くの時間が奪われる



書類審査の課題

書類審査に時間を奪われ、採用目標達成に向けた活動量・スピード感が落ちる

他業務が滞り、選考スピードが低下

1候補者につき10-15分かかる書類審査（周辺業務も含む）に時間を奪われ、面談設定や候補者フォローが後回しとなり、採用活動のスピードが落ちてしまう

必須要件のチェック漏れ

複数経路・複数職種を扱うなかで、確認漏れや審査基準のばらつきが発生。結果としてミスマッチの書類通過や見逃しが生じる。

担当者（現場含む）ごとに評価基準が統一されていない

現場・人事間で「見るポイント」が異なり、候補者の評価に一貫性がない。属人的な判断になりやすく、審査の品質も日や時間帯によってブレが生じる。

既存業務フローへのAI導入では効率化に限界がある

既存フローにAIを“部分適用”するだけでは、総作業量や判断工程の削減が限定的。ワークフロー自体をAI前提に組み替えないと効果が出にくい。

エージェントへの対応遅延で候補者体験の悪化（＝選考辞退率の向上）

書類審査に時間を取られ、エージェントや候補者への返信が遅れがちに。結果として歩留まり悪化や選考辞退率の上昇を招き、機会損失につながる。

サービス概要

AIワークフローとRPOを組み合わせて書類審査および周辺業務を効率化



AI - P o w e r e d R P O

AI書類審査

履歴書・職務経歴書・推薦文をAIが読み取り・自動判定することで
書類審査の工数90%削減/選考スピード10Xを実現

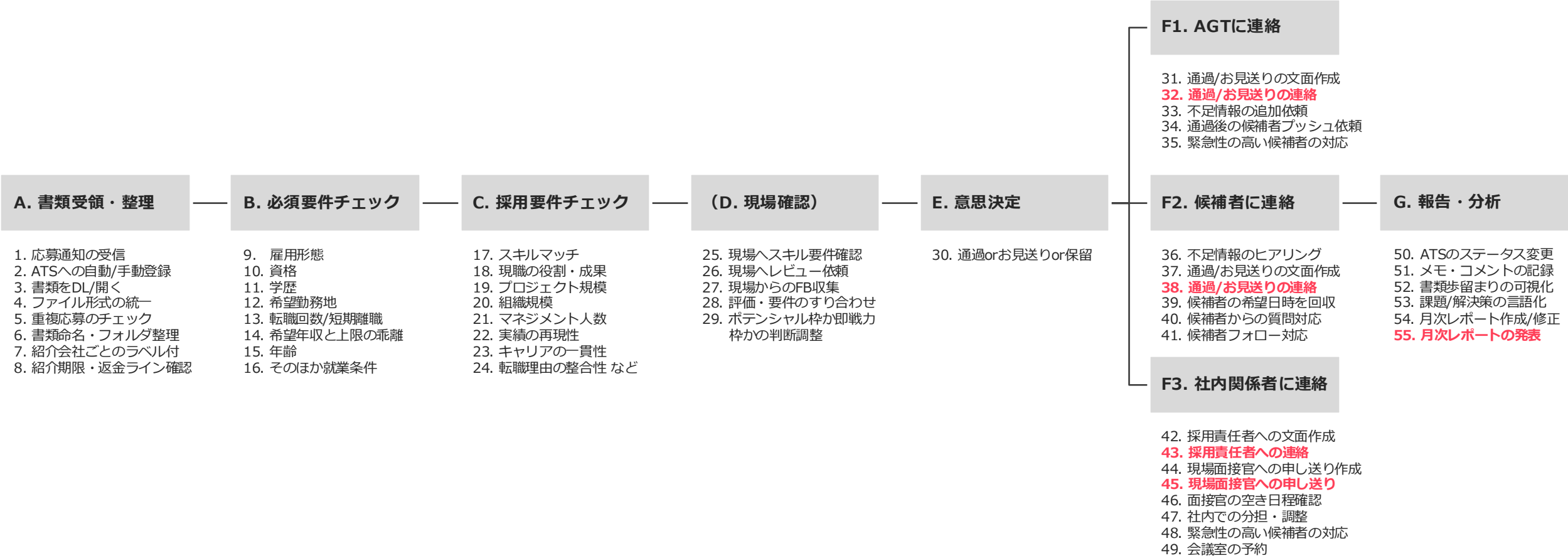
AI-Powered RPOの特徴

AIドリブンのワークフローにHuman in the Loopを組み込み、速くて正確な書類審査を実現

	AIツール（単体）	RPO	AI-Powered RPO
提供形態	エンドユーザーがAIを操作し、 アウトプットを受け取る	RPO業者が人力で採用業務を代行し、 エンドユーザーはアウトプットを受け取る	RPO業者がAIエージェントを活用して採用業務を代行し、 エンドユーザーは今まで通りアウトプットを受け取る
操作の必要性	ユーザーがプロンプト・設定を管理	業務依頼・調整などが必要	ユーザーは一切AIを操作しない
品質の一貫性	操作スキルに依存し、品質のブレが大きい	担当者依存でバラつきが生じやすい	AI+Human in the Loopで品質安定
自動化	部分的（要約・抽出などの単発タスク）	手作業中心で自動化は限定的	入力→審査→通知→返信文作成までAIドリブンで一気通貫
カスタマイズ性	企業要件の反映が困難	ドキュメントや口頭共有で属人的に対応	評価基準・重み付け・返信文などを高度にカスタム可
Human in the Loop	原則なし	人が全工程に介在（リソース負荷大）	グレーゾーンのみ人が介入し品質担保
品質保証	AI誤判定リスクをユーザーが管理	属人的で業務品質の差が発生	AIの判定をRPO（人）が最終保証
ノウハウ蓄積	使用履歴の蓄積がシステム化されない	担当者交代でノウハウがリセットされやすい	データ蓄積で学習→精度と要件が継続アップデート
導入ハードル	AI習熟度に依存	調整負荷が多く時間がかかる	AI運用はすべて提供側で担保
再現性	個々人の使い方次第で再現性低	担当者の力量に依存し、属人化しやすい	AIエンジンによる再現性×RPOの安定品質

AI審査導入後に人間が担当すべき業務

Human to Humanの業務以外はすべてAIで代替可能（連絡も自動送信可能）



※貴社のワークフローおよび候補者（グレーゾーン）によっては一部効率化できない箇所あり

処理時間の比較（参考値）

書類審査・判定・エージェントへの返信文作成の大半を自動化し、作業工数を80～90%削減

工程	従来	AI書類審査	削減幅
書類読解	5-10分	自動（0分）	100%
評価・判断	1-2分	自動（0分）	100%
返信文作成	2-5分	自動（0分）	100%
人間の確認	—	1-3分（グレーゾーンのみ）	—
合計	15分前後	1-3分	80-90%
月間100件の場合	20-25時間	2-5時間	約20時間の削減

AI書類審査のフロー（概要）

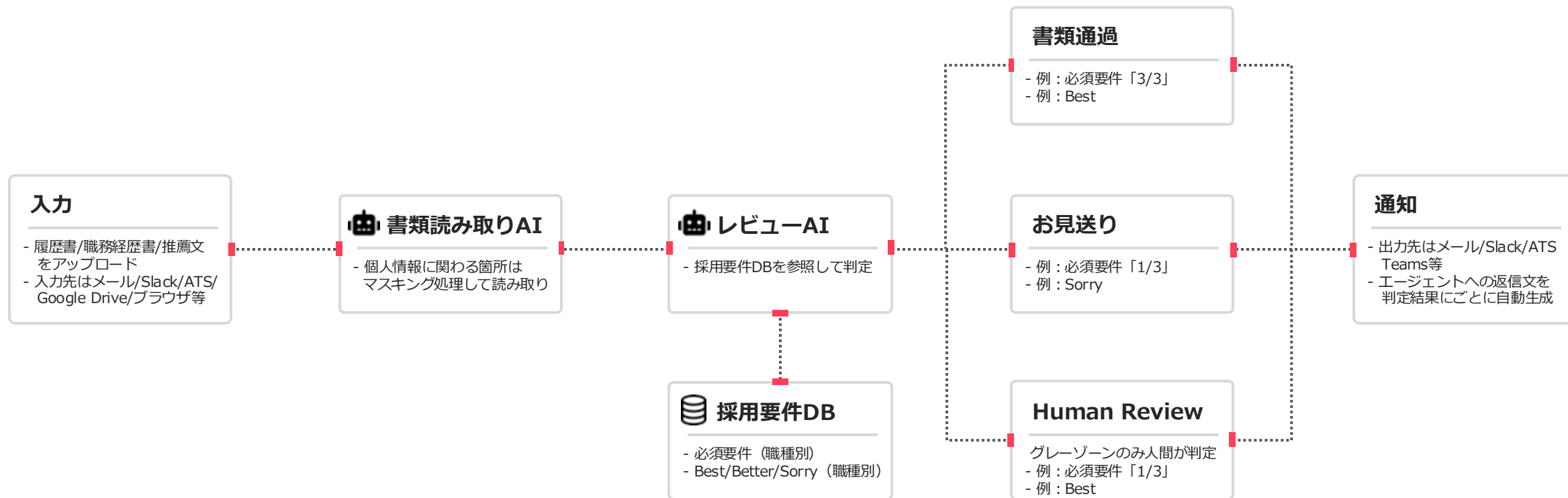
書類受信後はAIワークフローが自動で処理を開始し、判定・Human Review・通知までを自動連携

入力

AIレビュー

判定結果の出力・Human Review

通知・返信文自動生成



主な提供機能

書類審査はもちろんのこと周辺業務の自動化までを提供（順次、追加機能を開発中）

3段階AI評価システム（必須要件→マッチ度→Human Review）

必須要件、スキルマッチ、経験年数などをAIが多層的に審査・判定。
曖昧な候補者のみHuman Reviewのフローに進み人間が最終判定。

エージェントへの返信文自動作成

書類通過・お見送りの返信文をAIが自動生成し、メールやSlackへ即時送信。
担当者のコミュニケーション工数を大幅に削減。

AIドリブン自動ワークフロー

書類受領から評価・判定、通知、返信文作成までを自動化。
従来の分断された作業を一気通貫で処理し、採用活動の速度と精度が向上。

強化学習を通して採用要件を継続的にアップデート

選考通過者や内定承諾者のデータを学習し続けることで自社に最適な採用要件
を継続的にアップデート可能

リアルタイム処理

書類が届いた瞬間にAIが解析し、1分前後でスコアリングと判定を実施。
SlackやTeamsへリアルタイムで結果を通知。

カスタマイズ機能

企業ごとの採用要件や業務プロセスを反映し、独自の書類審査システムを構築。
継続学習しながら判定精度を最適化し続けます。

レビューAIのアウトプット例

判定結果ならびに評価理由を分かりやすくアウトプット（アウトプット項目・表現方法は本運用前に擦り合わせ）

候補者情報

- 年齢: 38歳 / 男性

- ポジション: 組み込みエンジニア（POS-015）

- 候補者ID: CAND-20251016-947

必須条件チェック

✓

希望年収↔給与レンジのギャップ範囲

✓

勤務地条件

✓

経験年数条件

★

AIスクリーニング結果

- 評価ランク: Better

- 評価スコア: 75点

評価理由

C/C++を用いた組み込みファーム開発経験は10年以上、家電・産業機器向けの製品開発を一通り経験しており、要求定義～詳細設計～実装～評価まで一貫通貫で担当してきた点は高評価。
一方で、直近3年間はプロジェクト管理・レビュー中心で、ハンズオンのコーディング量がやや少ない。
また、本ポジションで必須となるRTOS（FreeRTOS / ThreadX）の経験が限定的で、実装フェーズの即戦力としては追加ヒアリングが必要と判断。

💪

強み

- C/C++によるファームウェア開発（デバイス制御 / 通信制御 / センサー制御）

- ARM Cortex-M系マイコンでの開発経験が豊富

- プロトコル（I2C / SPI / UART / CAN）周りの深い理解

⚠

懸念点

- RTOS（FreeRTOS / ThreadX）の経験不足（必須条件に対し情報が薄い）

- 実装フェーズから離れていた期間が3年あり、最新の開発環境へのキャッチアップが必要

- Linux組み込みは「触った程度」で深さが不足

応募書類（Google Drive）

<https://drive.google.com/drive/folders/samplesamplesamplesamplesample>

スプレッドシートで詳細を確認

[候補者マスタを開く](<https://docs.google.com/spreadsheets/samplesamplesamplesample>)

項目	出力例
応募ポジション	組み込みエンジニア（POS-015）
候補者ID	CAND-20151016-947
必須条件チェック	3/3クリア（希望年収,勤務地,経験年数）
Best/Better/Sorry	Better
評価スコア	75点
評価理由	C/C++を用いた組み込みファーム開発経験は10年以上、家電・産業機器向けの製品開発を一通り経験しており、要求定義～詳細設計～実装～評価まで一貫通貫で担当してきた点は高評価。 一方で、（以下略）
強み	- C/C++によるファームウェア開発（デバイス制御 / 通信制御 / センサー制御） - ARM Cortex-M系マイコンでの開発経験が豊富 - プロトコル（I2C / SPI / UART / CAN）周りの深い理解
懸念点	- C/C++によるファームウェア開発（デバイス制御 / 通信制御 / センサー制御） - ARM Cortex-M系マイコンでの開発経験が豊富 - プロトコル（I2C / SPI / UART / CAN）周りの深い理解
応募書類	https://drive.google.com/drive/folders/samplesamplesamplesamplesample
スプレッドシートで確認	https://docs.google.com/spreadsheets/samplesamplesamplesample

 HeaR

採用要件DBについて

職種別・役職別の採用要件をAIがスクリーン可能な形式でデータベース化（個社カスタマイズ）

必須要件チェック

- ・事前設定された採用基準（勤務地・経験年数・必須スキルなど）に照らし合わせて自動判定
- ・要件に変更があっても、DBを更新するだけでAI出力に即反映されるため、運用工数が少

	必須要件	値	備考
セールス	希望勤務地	東京都,大阪府,愛知県,静岡県	いずれか必須
	希望年収	400-600万円	
	営業経験	法人営業（商材・営業相手問わず）	個人営業はお見送り
マーケター	希望勤務地	東京都	いずれか必須
	希望年収	400-700万円	
	マーケティング経験	SNS運用経験（媒体・役割問わず）	
エンジニア	希望勤務地	東京都,大阪府	
	希望年収	400-800万円	
	経験言語	Python,Java,C	いずれか必須

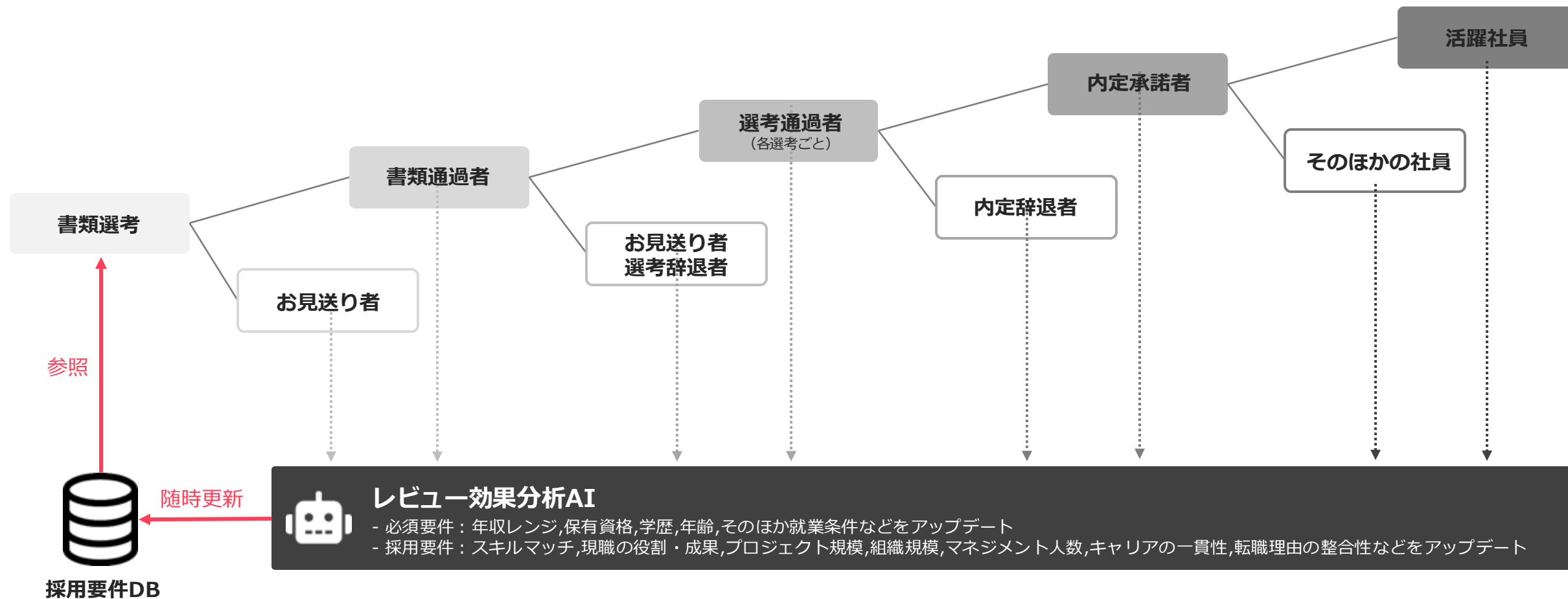
Best/Better/Sorry

- ・候補者のスキル/経験/成果を自然言語で解析し、採用要件DBと照合して自動判定
- ・採用企業ごとに基準をカスタマイズでき、職種別の評価ロジックも柔軟に調整可能

	Best	Better	Sorry
営業経験	以下を満たす営業経験 - 法人営業 - 無形商材（ITサービス） - SaaS or 大手向け受託開発	以下を満たす営業経験 - 法人営業 - 無形商材（非ITサービス） - 稟議が必要な類の商材	以下いずれかの経験 - 個人営業 - 法人営業×有形商材 - 法人営業×無形商材×格安
マネジメント経験	以下を満たすマネジメント経験 - 7名以上のチームマネジメント - 組織KPIの達成経験あり - 評価や1on1、育成経験あり	以下を満たすマネジメント経験 - 7名未満のチームマネジメント - 組織KPIの達成経験あり - 1on1や育成経験あり	以下いずれかの経験 - メンター程度の経験のみ - マネジメント経験なし
業界経験	- IT - SaaS - Webサービス	- 人材 - コンサル - 教育	それ以外

強化学習を通して採用要件を継続的にアップデート

選考通過者や内定承諾者のデータを学習し続けることで自社に最適な採用要件を継続的にアップデート可能



カスタマイズ例

採用要件・業務フロー・通知設計まで”すべて”貴社仕様に最適化

01

必須要件

資格/年収レンジ/経験年数/勤務条件
などを自動チェック

02

Best/Better/Sorry

スキル・職務経験・実績などを自然文
から解析し、貴社基準でスコアリング

03

面接官との日程調整

職種別・書類結果別に応じて
面接担当や連携ルールを変更可能

04

面接官への申し送り

強み・懸念点・確認すべきポイントなどを
貴社フォーマットで自動生成

05

エージェントへの返信テンプレート

通過/お見送りでテンプレを変え、
文章トーンも貴社に合わせて最適化

06

エージェント分析項目

事業部別/紹介元別/職種別の
歩留まり・質・傾向をダッシュボード化

07

通知設定

Slack/Teams/メールなどを
担当者別・職種別に通知ルールを設計

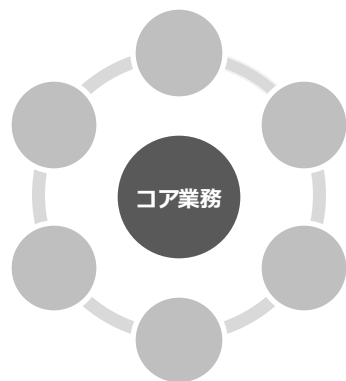
08

ATS連携（API）

使用ATSと連携（順次拡大中）し
応募データ→審査→通知を完全自動化

導入後のBefore → After

核心業務に時間を使えるようになり、採用目標の達成速度と採用活動資産の蓄積が加速



人がやるべき業務へのシフト

審査工数が80～90%削減し
面接準備など価値業務に使える時間が約2倍に増加



スピード向上による選考辞退率の減少

選考スピードが2倍になると
選考辞退率が最大30%減少



通過者データ

不合格者データ

活躍社員データ

データによる採用要件の継続的更新

データ活用した採用要件更新は
合格率を25～35%向上

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 自社データがAIモデルの学習に使われないか心配です

A お客様データがAIモデルの学習に利用されることは一切ありません。
当社サービスは API経由でAIを利用しており、モデル学習には反映されない方式を採用しています。

Q 個人情報の取り扱いについて

A 個人情報は業務委託契約＋個別の秘密保持契約（NDA）のもと、採用業務以外の目的には一切利用しません。
個人情報保護法および各社規定に基づき運用し、アクセス権限管理などにより情報漏洩リスクを最小化しています。

Q セキュリティ対策について

A 通信・保存データはすべて Google（Drive/Sheets）および Gemini APIの標準暗号化（TLS/AES）により安全に保護されています。
また、アクセス権限管理や共有制限、ログ管理はGoogle Workspaceのセキュリティ基準に沿って運用しており、必要に応じて追加認証や権限設計など、貴社のセキュリティ要件に合わせた設定が可能です。

Appendix : 既存ソリューションの限界

人力選考/従来のATS/既存AIツールはいずれも「部分最適」に留まり、生類審査全体の生産性は大きく変わらない

	できること	できないこと
人力選考	○特殊なケースや例外対応など文脈理解が必要な判断 ○微妙なニュアンスの把握、人物像の想像を含む評価 ○社風・カルチャーフィットなど定性的判断 ○候補者コミュニケーションの質的向上	×大量処理：1日数十件が限界で、それ以上は時間が割けない・判断力が低下 ×評価の均質性：曜日や担当者の状態で判断が揺れやすい ×24時間対応：エージェント提出に即時反応できず待機時間が発生 ×データ蓄積：判断根拠が記録されず改善につながらない
従来のATS	○応募者の基本情報をデータベース管理 ○選考ステータスの管理・可視化 ○面接日程の記録と履歴管理 ○応募経路の集計・分析	×書類内容の理解と自動評価：書類の中身を理解して評価することが不可 ×エージェント実績の自動分析：エージェント別の紹介量・質の定量比較が不可 ×必須要件の自動チェック：「例：TOEIC800点以上」を見落とすリスク ×評価基準の統一：判断の正誤・根拠を蓄積しづらい
既存AIツール (ChatGPTなど)	○職務経歴書の要約 ○英語レジュメの翻訳 ○スキル抽出などの単発タスク処理 ○基本的な要件と記載情報の簡易マッチング	×統合評価：履歴書＋職務経歴書＋推薦状の統合分析は手動 ×ワークフロー自動化：コピー＆ペーストの手作業が残る ×カスタマイズ：企業ごとの独自基準や重み付けを反映した精密審査 ×継続改善：判断の正誤を記録し、継続学習する仕組みの構築

Appendix : AIが最大限機能する採用業務フローを再設計

AI書類審査の導入に合わせてAIドリブンな採用プロセスへ段階的に移行し、効率化と価値創出を両立



Appendix : 推奨ワークフロー（通常版）

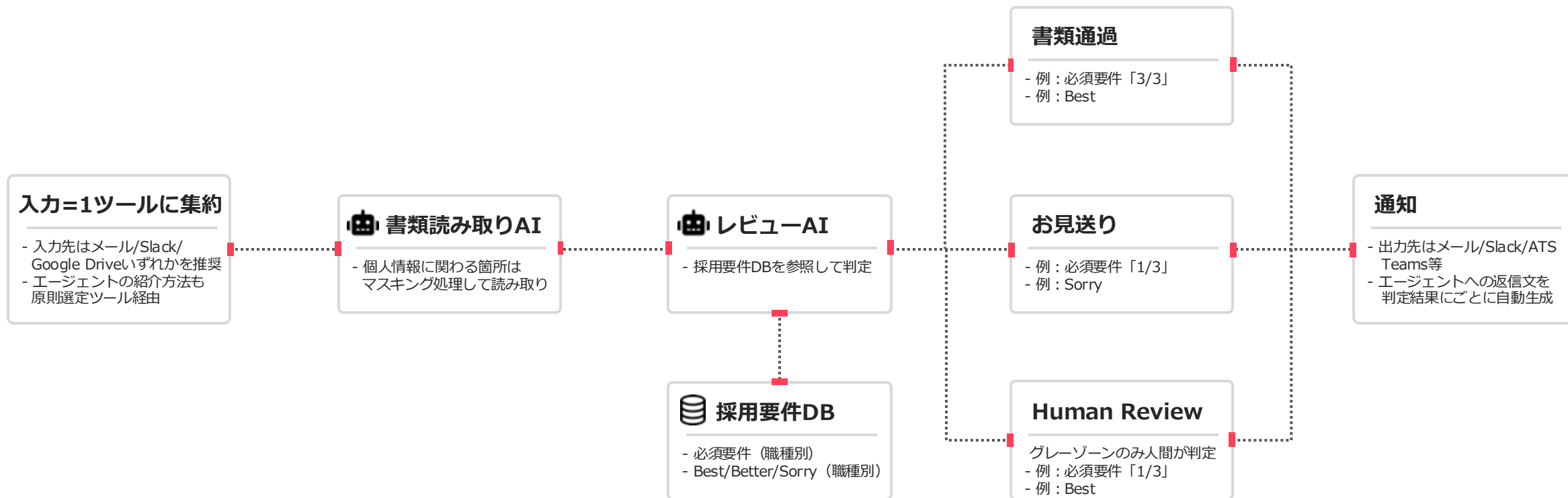
書類審査～通知業務を半自動化し、採用工数を大幅削減

入力

AIレビュー

判定結果の出力・Human Review

通知・返信文自動生成



Appendix : 推奨ワークフロー（ATS API連携版）

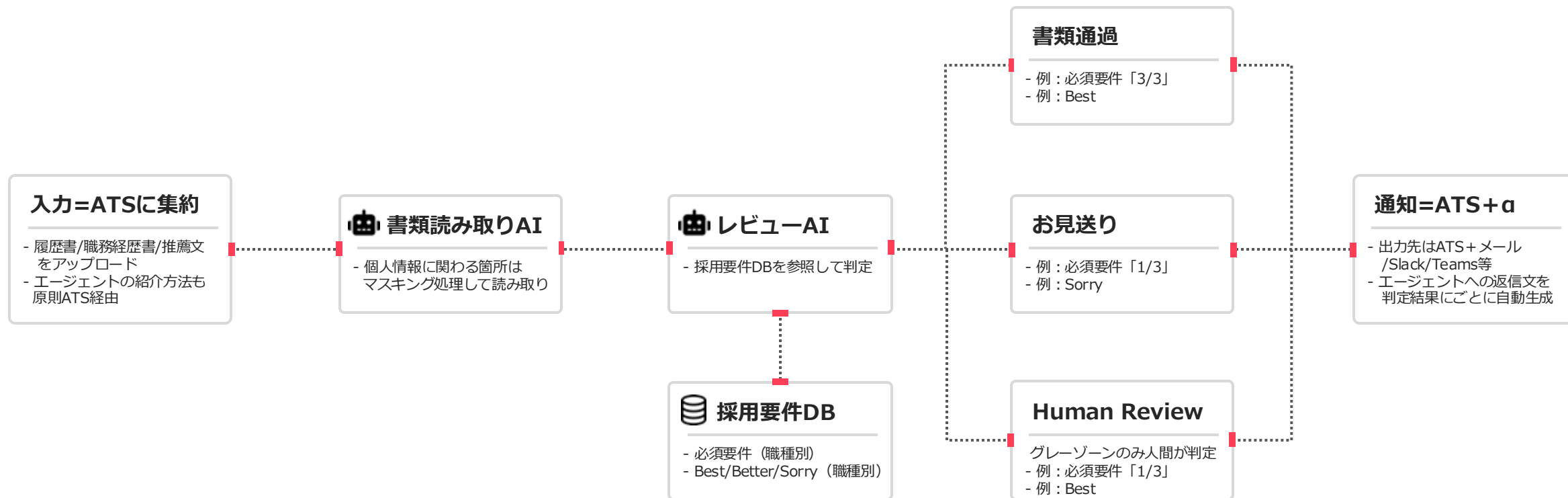
書類審査～通知業務を自動化し、採用工数を大幅削減

入力

AIレビュー

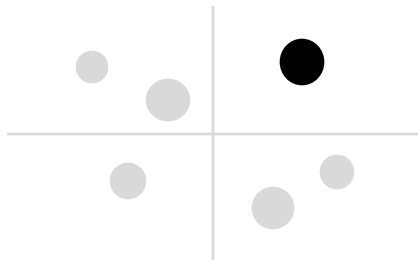
判定結果の出力・Human Review

通知・返信文自動生成



Appendix : 採用ブランディング・RPOのご案内

累計100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

採用市場で独自のポジションを構築



RPO（母集団形成）

企業成長に寄与する候補者数を最大化

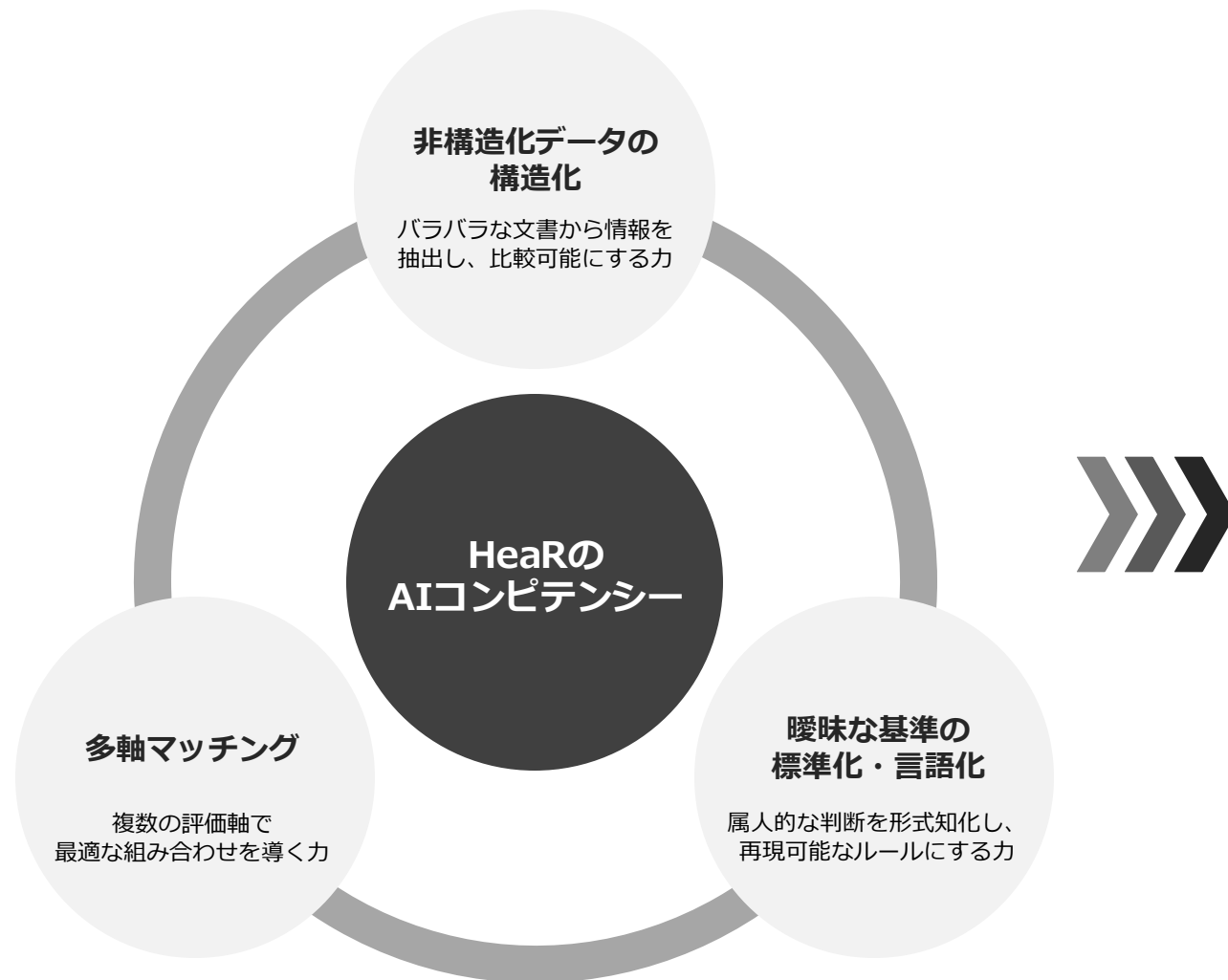


RPO（選考フェーズ）

候補者に選ばれる採用体験を策定

Appendix : 今後のサービス展開

社内に蓄積されるAIコンピテンシーを活用して、様々なソリューションを提供予定



Phase1. 求職者データ × 書類選考

採用市場における非構造化データ（応募書類）をAIが即座に構造化。属人化していた審査基準をアルゴリズム化し、工数削減とマッチング精度の向上を同時に実現

Phase2. 従業員データ × マッチング領域

従業員・派遣スタッフのスキルデータと案件情報の多次元マッチングを通して稼働率最大化と早期離脱低下を実現し、LTVを最大化する（人材派遣・SES市場向け）

Phase3. 他業界/業種 × マッチング領域

構築した「非構造化データの構造化」や「評価エンジン」を他産業へ横展開。不動産、金融、ビジネスマッチングなど、あらゆる「複雑な文書×マッチング」領域の基盤を提供予定

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。