

ブリーフィング 02 ・ リクルーター向け

ソーシングを 減らす。 クロージング を増やす。

10クレジット無料。JDを1件貼り付けるだけ、2分。クレ
カ登録不要。——結果の出ないAIツールに、うんざりし
ているリクルーターのために書かれた。

10

式

スタート時の無料クレジット

1クレジット = あなたの案件にマッチし
た、適格な日本の候補者1人。

全10章でお届けする内容。

書き手の前提は、ひとつ。「結果の出ないAIツールを売り込まれるのに疲れた、現役リクルーター」に向けて書いている。期待に満ちた読者ではなく、懐疑的な読者を想定し、自分のデスクで2分以内に検証できる材料を提供する構成にした。

-
- 01** 疑ってかかるのが、正解だ。
ほとんどのAI採用ツールが失敗する5つの理由——私たちもそこから出発した。
-
- 02** カレンダーは、嘘をつかない。
推測ではなく実測したとき、リクルーターの1週間が本当はどこへ消えているか。
-
- 03** 10クレジットで、本当にわかること。
最初のリストが、2分で答えてくれるYES/NOの問い。
-
- 04** 自社の現場の、数字。
2026年第1四半期の運用結果:面談+38%、返信率+13.8%、面接通過率+13.5%、オファー獲得率+14%。
-
- 05** あなたのデスクでの、計算。
報酬シェア25%・35%・45%で、年間手取りにどう効くか。
-
- 06** 何が、できるのか。
Headhunt.AIが実際にやる5つのこと、はっきりと。
-
- 07** 何が、できないのか。
やらないこと4つ——「できないこと」を曖昧にするから、AIは信用を失う。
-
- 08** 反論への、答え。
真剣に受け止めるべき7つの懸念に、率直に答える。
-
- 09** 10クレジット無料の、仕組み。
登録から最初の結果まで、すべて。
-
- 10** 結論。
率直な見解と、提案。
-

2026年第1四半期の運用数字は、株式会社ESAI Agencyの実績による。同じリクルーター・同じ市場・同じ手数料体系で、唯一動かしている変数はソーシング層だけ。

01 出発点

疑ってかかるのが、 正解だ。

日本でリクルーターを2年以上やっているなら、AIを謳う採用ツールに少なくとも4つは売り込まれたことがあるはずだ。ソーシングを根本から変えると約束したデモを座って聞いた。無料トライアル・クレジットを、半年前に自分のチームがすでに当たり尽くした候補者リストを返してくるツールに使った。経営層が次のトレンドに浮き足立っているあいだ、あなたはBizReachとLinkedIn Recruiterに静かに戻り、それでも目標を達成してきた。

ESAIは、エージェンシーから生まれたソフトウェア会社。既存のAIツールが現場で使い物にならず、自分たちで使える道具を作るしかなかった——それがHeadhunt.AIだ。経験から言って、ほとんどのAI採用ツールは、次のうちの少なくとも一つに該当する。

- **ロングリストの段階だけ改善する。** 名前は良く見える。だが、返信率は変わらない。
- **すでに自分が当たった候補者を持ってくる。** 特に、何ヶ月も追いかけている案件で。
- **AIが書いたとすぐわかるアウトリーチを生成する。** 週に何度もリクルーターを相手にしている候補者は一瞬で見抜く。そして顧客も、見抜く。
- **英語プロフィールを前提に作られている。** 日本特有のシグナル——大学ティア、系列・出身グループ、バイリンガル能力、JP/ENのキャリアパターン——ではパフォーマンスが落ちる。
- **自社のデータベースに、ロックインしてくる。** 資産を築いているのはあなたなのに、持っていくのはあちらだ。

“疑うのは、正しい姿勢だ。10クレジット無料の意味は、こうだ——私たちの言うことを信じる必要は、まったくない。

02 正直なカレンダー

カレンダーは、嘘をつかない。

10人のリクルーターに「1週間のうち、どれくらいの時間がソーシングに使われているか」と聞いてみるといい。多くは「40~50%」と答える。もっともらしい数字だ。だが、5営業日のカレンダーを30分単位で実測すると、本当の数字は一貫して60~70%に着地する。

検索そのものだけではない。カレンダーには出てこない、その周辺の作業がある。

- 90分かけて1,200人の名前を返してくる、Boolean検索。そこから自分で選別する。
- 結局アプローチしない候補者のプロフィールを、ノイズを切るためだけに読む時間。
- 1通15分かけて書いて、返信率6~9%のスカウトメール。
- フォローアップの送信、返信なしへの追っかけ、面談が確定するまでの十数種類の細かい確認作業。
- カレンダーのテトリス、タイムゾーン調整、候補者プレップのメモ、絶え間ないコンテキストスイッチ。
- 半年前に覚えた候補者がまだ同じ会社にいるかを確認するために、プロフィールを読み返す時間。

ここまでが、候補者と面談する前の話だ。そして面談本体には、事前準備・面談・議事録までを含めて、リクルーターの総時間として約3時間かかる。月に30件の面談を実施するリクルーターは、面談だけで90時間使っている——ソーシング、顧客対応、クロージング業務に入る前に、である。

02 続 ・ あなたを稼がせる仕事

実測しないと、誰も口にしない数字。

ほとんどのリクルーターは、1週間の60~70%をソーシングと選別に使っている——面談でも、顧客対応でも、クロージングでもない。そしてその60~70%こそ、AIソーシングが吸収する作業だ。それが消えると、ずっとそこにあったはずのカレンダーの余白が、目に見えるようになる——そして残るのは、あなたが本当に対価を受け取っている仕事である。

これが、決定的なフレーミングだ。あなたの手数料は、ソーシングから生まれているのではない。良い面談を回し、候補者をしっかり見極め、クロージングする——ツールに置き換えられない判断を要する仕事から生まれている。

ソーシングは、あなたと「対価を受け取れる仕事」のあいだに横たわる、作業に過ぎない。

あなたが、対価を受け取っている仕事

面談を回す。候補者を見極める。
クロージングする。

それ以外の作業が、あなたとその
あいだに横たわっているだけだ。

“AIソーシングの本質は「仕事を速くする」ではない。「あなたを稼がせない部分に、1週間の時間を使うのをやめる」ということだ。

03 検証

10クレジットで、 本当にわかること。

無料トライアルは、最初の検索でひとつのYES/NOにだけ答えるように設計されている——「このリストに、自分がまだ当たっていない候補者はいるか？」

仕組みはこうだ。1クレジット = ESAIスコアが50以上の、案件条件を満たすランキング済み候補者1人。headhunt.aiで登録、10クレジット無料、実在する案件のJDを貼り付けると、1~2分でランキング済みリストが返る。各候補者には、明示的なスコアと、その背後の文章による根拠(在籍年数のパターン、企業ティア、職務適合度、語学シグナル、キャリアの軌跡)、そしてLinkedIn Recruiter、Bullhorn、Salesforce系ATS、Zoho、その他の既存ツールへのエクスポート経路が付く。

リストを、自分自身に見せる。あるいは同じ分野を担当している同僚に見せる。名前を見る。スコアの根拠を読む。問いは、ひとつ。リストの中に、自分がまだアプローチしていない、ソーシングしていない、見送っていない候補者がいるか？

1 OUT OF 10 ・ 強調ボックス

JD1件。ランキングリスト1つ。問い、ひとつ。

「このリストに、まだ当たっていない名前はあるか？」

10人のうち1人でも新しいなら、現在のプロセスが取り逃している人材を、このプラットフォームは見つけているということだ。1人もいないなら、立ち去ればいい。コスト:ゼロ。時間:2分。

同業エージェンシーのリクルーターがこの検証を実施したとき、リスト中の候補者の30~60%は、何ヶ月もチームで追いかけてきた案件であっても、本人にとって新しい候補者だった。

04 運用データ

自社の現場の、 数字。

Headhunt.AIは、私たちが自社で使っているプラットフォームだ。株式会社ExecutiveSearch.AIは2018年から運用しており、株式会社ESAI Agencyのチームでも、毎日のソーシング・エンジンとしてリクルーター全員が使っている。

2026年第1四半期、私たちは、自社のリクルーターがファネルの全段階で示した改善を計測した——同じリクルーターがHeadhunt.AIで動いた結果と、過去の手作業ソーシング期との比較である。

2026年第1四半期 ・ 運用実績 ・ ESAI AGENCY ・ リクルーター1人あたり

改善は、ファネルの全段階で積み上がる。

+38% **+13.8%** **+13.5%** **+14%**

リクルーター1人あたりの
面談数

スカウト返信率

面接通過率

オファー獲得率

同じリクルーター。同じ市場。同じ顧客。同じ手数料。違うのは、道具だけ。

これは統制された実験の数字ではない。2026年第1四半期、私たちのリクルーターが現場で実際に出した運用結果だ。比較対象は、同じ人物が同じ市場の同じ手数料体系で働いた数字——唯一動かしている変数は、ソーシング層だけ。

04 続 · 全段階の改善が重要な理由

ファネル一段階の大きな数字より、 全段階の改善の方が重要な理由。

多くのAIツールは「ファネル上端の候補者の質が上がる」と謳う。だが本当に難しいのは、その後だ。候補者リストが大きくなっても、返信率が6%のまま、面接通過率も変わらず、オファー獲得率も変わらないなら、ただ送るメールが増え、決まらない候補者にムダな時間を費やすだけだ。

Headhunt.AIは、各段階すべてを底上げする。 面談数が増えればパイプラインが太くなる。返信率が上がればムダな送信が減る——そして、**迷惑メール扱いされる比率も下がる。** これは多くのリクルーターが思っているより、遥かに重要な指標だ。面接通過率が上がれば、適合度の高い候補者が顧客に届く。オファー獲得率が上がれば、顧客はあなたのショートリストを信頼する。

同じリクルーター時間で

≈ **2倍**

ファネルの全段階で改善が重なると、
同じ時間で成約数が2倍になる。

“各段階の改善は小さい。だがファネルの全段階で重なれば、同じリクルーターの時間で、成約数はおおよそ**2倍**になる。

05 あなたのデスクでの計算

あなたの手取りに、 どう効くか。

AIソーシングの会社レベルの経済性については、別の場所で十分に語られている。デスクで本当に重要なのは、あなた個人の報酬にどう効くか、だ。

典型的な日本の人材紹介ビルングリクルーター(売上を立てるリクルーター)で計算してみよう。平均成約手数料400万円(年収1,000~1,300万円のポジションで30~35%)、ベースライン月0.75件の成約、報酬シェアはファーム種別とシニアリティによって25~45%。2026年第1四半期の改善をファネル全体に適用すると、控えめに見積もって**月+0.5件の追加成約**になる。

報酬シェア帯	シェア	年間追加手取り
ジュニア~ミドル層のリクルーター	25%	+ 600万円 / 年
ミドル~シニアのビラー	35%	+ 840万円 / 年
シニアビラー / パートナー	45%	+ 1,080万円 / 年

計算式: 月+0.5件 × 平均成約手数料400万円 × 12ヶ月 × あなたの報酬シェア。丸めた数字だが、規模感は本物だ。半分に見積もっても、十分に意味のある数字だ。

あなたの裁量で動かせるもののうち、これらの数字を本当に動かす要素は、ほかにない。あなたが完全にコントロールできる唯一のレバーは、カレンダー上の適格な面談の数だ。

06 できること

Headhunt.AIが、 実際にやること。

5つ、はっきりと。

- 01 400万件超の日本特化プロフィールを、御社の特定の案件に対してスコアリングする。

キーワードマッチングではない。職務、企業ティア、在籍年数のパターン、語学シグナル、キャリアの軌跡——実質的な適合度を見る。各候補者に、明示的な根拠付きで0~100のESAIスコアが付く。

- 02 1~2分で、ランキング済みショートリストを返す。

トップスコアラーから順に、各ランキングの背後の根拠とともに表示される。誰にスカウトを送るかは、あなたが決める。プラットフォームはランキングを担う。判断は、あなたが持つ。

- 03 ビジネス日本語または英語で、個別化されたスカウトメールの草稿を書く。

各草稿は、候補者の実際のプロフィール、現職、目に見えるキャリアシグナルを参照する——テンプレートの差し込みフィールドではない。日本語はネイティブ品質の敬語。英語は整ったビジネス英語。

- 04 既存のワークフローへ、クリーンにエクスポートする。

LinkedIn Recruiter形式のCSVで、プロジェクトに直接インポート可能。Bullhorn、Salesforce系ATS、Zohoなどに対応。**あなたのデータは、あなたのものだ**——テナント単位で分離保管、他社と共有しない、社外向けのモデル学習にも使わない。

- 05 副産物として、あなた自身の候補者データベースが構築される。

検索を実行するたびに、候補者がスコアリングされ、構造化されてあなたのデータベースに蓄積される。古いデータは自動でリフレッシュされる。**ATSの中の重荷だったデータが、再び使えるタレントプールに戻る。**

07 できないこと

やらないこと。

正直なリスト。なぜなら、ここを曖昧にするから、リクルーターはAIツールを信用しなくなるからだ。

01 あなたの判断を、置き換えない。

ESAIスコアは候補者をランキングする。誰にスカウトを送るか、誰を顧客に推すか、誰を見送るかを決めるのは、あなただ。**強いスコアは入力であって、判決ではない。**

02 あなたの代わりに、メールを送らない。

草稿を貼り付け、必要に応じて手直しし、自分のLinkedInアカウントまたはCRMから送る。**自動送信は、まさにエージェンシーを候補者・プラットフォームとのトラブルに巻き込む類の機能だ。**

03 すべての分野で、同じように機能するわけではない。

公開プロフィールから専門性が見えにくい、ごく狭い技術分野——一部のハードウェア工学のサブ領域、専門性の高い規制分野のニッチ——ではAIスコアリングは確かに苦戦する。バイリンガル金融、ミッドティアIT、営業、コマーシャル、サプライチェーン、プロダクト、マーケティング、人事、法務、GTM、運営、ほとんどのエンジニアリング——これらでは、計算が成り立つ。

04 リクルーターの職人技を、自動化しない。

面談、選別、候補者プレップ、顧客対応、オファー交渉、クロージング——これらはすべて、あなたに残る。**対価が発生する仕事は、人間に残る。**対価が発生する仕事と、あなたのあいだに横たわる作業が、プラットフォームに移る。

このリストを明示するのは、こういう理由だ。懐疑的なリクルーターは——正しく——ベンダーが提示する機能リストには「うまくいかないこと」が抜けていると想定する。契約後に限界を発見されるくらいなら、最初から限界を伝えておく方を選ぶ。

08 反論

真剣に受け止めるべき、 反論。

最も多く聞く7つの反論に、はぐらかしではなく、率直に答える。

「AIソーシングツールは試した。使い物にならなかった。」

私たちが試してきた。確かに、ほとんどは使い物にならない。これに答える最もきれいな方法は、議論ではなく、横並びの比較検証だ。同じJDをHeadhunt.AIと、御社の手元にあるもの——LinkedInのAI、ATSのスコアリング、何でもいい——の両方で実行する。私たちは主要なグローバルAI採用ツールに対して定期的にベンチマークしている。日本特化の候補者データでは、私たちの品質優位は明確だ。10クレジット無料は、まさにこのために存在する。私たちのリストが御社の案件で明らかに優れていなければ、立ち去ればいい。

「うちのATSには、もうAIスコアリングが入っている。」

ほとんどのATSスコアリングは、AIの装いを纏ったキーワードマッチングだ。しかも対象は、すでにATSに入っている候補者だけ——日本のアクティブ市場のごく一部に過ぎない。Headhunt.AIは400万件超の日本特化プロフィールに対してスコアリングする。御社のATSにまだ入っていない候補者も含まれる。問題が違うから、解決策も違う。

「BizReachとLinkedInからもうソーシングしている。別のデータベースは要らない。」

Headhunt.AIは、それらのツールを置き換えるものではない。400万件超のプロフィールデータベースの上に、日本特化のスコアリング・ランキング層を載せる。その後、LinkedIn RecruiterやCRMにエクスポートしてアウトリーチに使う。御社の既存ワークフローはそのまま。私たちは、ロングリスト作成と選別の作業を、デスクから取り除くだけだ。

08 続 · 反論

「AIスコアリングを信用しない。なぜその候補者がそのランクになったのか、理解したい。」

各ESAIスコアには、文章による明示的な根拠が付く——在籍年数のパターン、企業ティア、特定項目に対する職務適合度、語学シグナル、キャリアの軌跡に関する観察。ランキングの数字だけでなく、その背後の証拠が見える。ランキングに同意できないなら、その不一致こそ、システムが時間とともに学習していく材料になる。

「AIが書いたスカウトメールで、恥をかかないか？」

率直な答え:草稿は良いが、完璧ではない。バイリンガルのリクルーターと候補者を相手に常時テストし、適切な敬語のネイティブ品質の日本語、整ったビジネス英語を出している。だが、送信前に必ず読むべきだ。プラットフォームが最初の80%を書く。最後の20%を、あなたが仕上げる。「送って忘れる」のではない。「白いカーソルを15分にらむ代わりに、草稿から始める」だ。

「私の候補者メモやデータは、どうなる？」

御社のデータは、御社のものだ。テナント単位で分離保管。他のエージェンシーと共有しない。御社のワークスペースの外でモデル学習に使わない。検索を実行するたびに御社自身の候補者データベースが蓄積され、いつでもエクスポート可能。ロックインを目論んでいるのではない。あなたが資産を築くためのエンジンになろうとしている。

「AIソーシングで、リクルーターは安売りされないか？」

逆だ。スカウトメール、ロングリスト構築、選別——これらはリクルーター業務の中で容易で、てこの効きにくい部分だ。候補者の見極め、面談戦略、顧客向けのポジショニング、クロージング——ここがあなたの手数料の源泉であり、ここは人間に残る。AIをうまく使うリクルーターは、置き換えられない。1週間のうちで、本当に対価が発生する仕事に使う時間が、増える。

09 仕組み

10クレジット無料の、 仕組み。

最初から最後まで。

01 headhunt.aiで登録する。

クレカ不要。デモ通話なし。リクエストしない限り、営業からの連絡もなし。

02 アカウントに、10クレジットが即座に入る。

1クレジット = ESAIスコア50以上の、御社の案件条件を満たす日本の候補者1人。

03 デスクの上の、実在する案件を1つ選ぶ。

正直な検証は、最も難しい案件で実施するのがいい——何ヶ月もチームで追いかけている案件。AIスコアリングが効く分野(バイリンガル金融、IT、営業、コマーシャル、人事、マーケティングなど)で、ミドル市場・成功報酬型の案件だと、最も明確なシグナルが取れる。

04 JDを貼り付ける。

プラットフォームは、400万件超の日本データベースから、最大1,000件のランキング済み候補者を1~2分で返す。スコア50以上の閾値を超える最初の10名が、無料クレジットでカバーされる。

05 リストを読む。問いを立てる。

このリストの候補者の中に、自分がまだ当たっていない人はいるか? もしいるなら、Headhunt.AIは現在のプロセスが取り逃している人材を見つけている。そこからクレジットを追加購入し、より多くの案件に展開し、チームをオンボーディングする。**いないなら、立ち去ればいい。コスト:ゼロ。時間:2分。**

10 結論

率直な見解。

AI採用ツールに関する売り込みのほとんどは、何も検証する前にあなたを契約させようとして書かれている。本書は、その逆方向で書かれている。

私たちはHeadhunt.AIを自社のデスクのために作った——既存のツールが機能せず、機能するものが必要だったからだ。2018年から運用している。本書の2026年第1四半期の運用数字は、自社のリクルーターが実在する案件で出した結果だ。個人報酬の計算は、典型的な日本のエージェンシー報酬シェアで成り立つ。10クレジット無料が存在するのは、「**自分のデスクで、これが機能するかを知る唯一の正直な方法は、自分のデスクで試すこと**」だからだ。

登録して、最初のリストがチームがすでに当たり尽くした候補者ばかりなら、答えは出ている。立ち去ればいい。そうでないなら、答えは違う方向で出ている——そして、その後の対話はずっとサンプルになる。

REMINDER

これらのシステムは、今日が最も劣る状態だ。AIの進化ペースは線形ではない——いま投資して競合に先んじるか、置いていかれるか。

◆
提案、最後に

“それが、提案だ。”

about Headhunt.AI ・ リクルーター向け

エージェンシーが作り、 リクルーターのために。

Headhunt.AIは、株式会社ExecutiveSearch.AIが構築・運用しているプラットフォームだ。私たちは、エージェンシーから生まれた東京のソフトウェア会社であり、2018年からAIファースト型で運営している。たまたま採用業界に流れ着いたベンダーではない。自社が必要とするプラットフォームを自分たちで作ри、8年間自社の現場で運用し、いま同じ仕組みを、自分の案件で同じ効果を求める同業エージェンシーのリクルーターに開いている。

400万件超の日本特化データベース、ESAIスコア、バイリンガルのスカウトメールエンジン、本書の2026年第1四半期の運用数字——すべて、私たち自身の現場をいま動かしているのと同じプラットフォームから来ている。

Headhunt.AI

10クレジット無料から始める

JD1件。ランキングリスト1つ。 2分。クレカ不要。

登録する。実在する案件を貼り付ける。リストを読む。リストの候補者がチームにとって新しい人材なら、答えは出ている——そしてゼロ円で、2分で、その答えを得たことになる。

SALES@EXECUTIVESEARCH.AI ・ HEADHUNT.AI ・ TOKYO, JAPAN