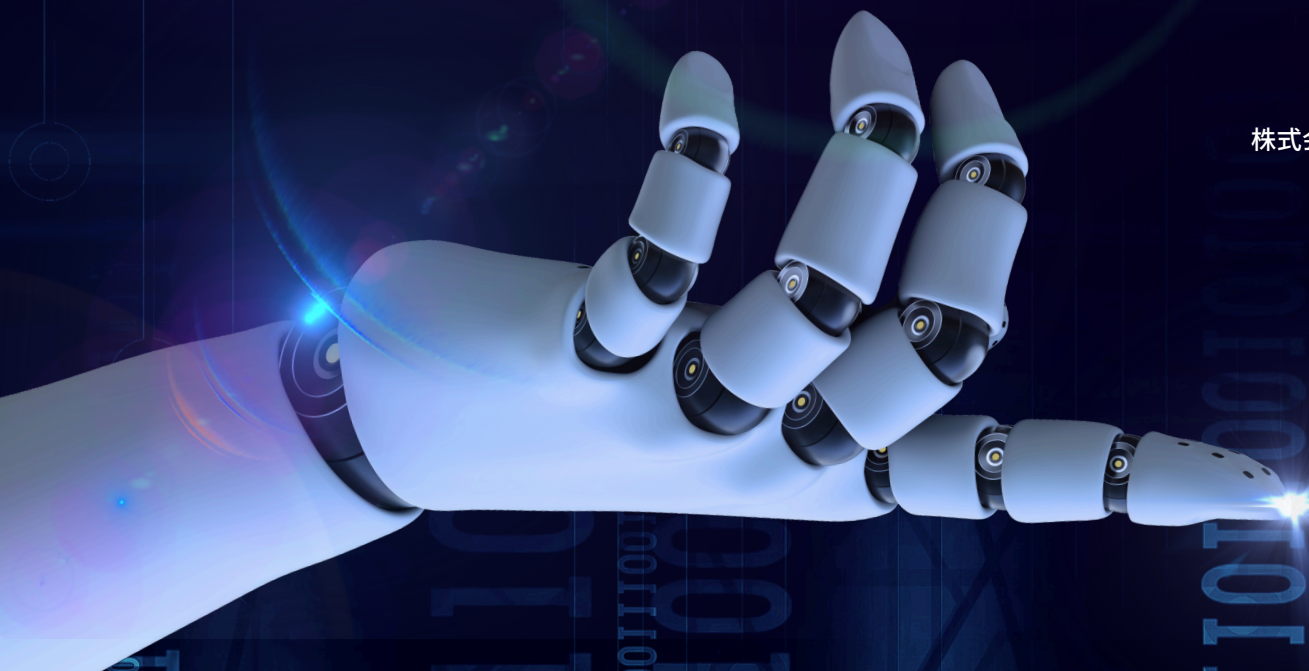


手動運用 × AI

求人ボックスで無双する



株式会社クロスリンク
Michael Pruneda



株式会社カカコム
松田 拓之



はじめに

プルネダ・マイケル

リクルーティング事業部 ゼネラルマネジャー



2014年：ラッシュジャパン合同会社に入社。化粧品製造担当

2015年：ラッシュブランドの認知を広めるソーシャル事業に従事

ゼロから始めたラッシュチャンネルにて2万人のフォロワー獲得を達成

2017年：ECマーケティング、ブランディング/PR、リテールサポートに従事

2021年：製造部門マネジメント / ECビジネスで独立

2022年：クロスリンクにてアカウントプランナーに

2023年：クロスリンクにてリクルーティング事業部 ゼネラルマネジャーに就任

2025年：AIが好きすぎて、毎月のお小遣いがAIツールのサブスク代に消える。

本日のアジェンダ

-  サービス概要のおさらい
-  独自機能の解説
-  運用フェーズの考え方
-  原稿改善とAI評価ロジック
-  応募率を上げるための最終設計

💡 各項目について実践的なノウハウを解説します



求人ボックス

本セッションの目的

求人ボックスの強みと運用フェーズを理解し、
成果を最大化する手法を学ぶ



求人ボックスの特徴と独自機能を把握する



運用フェーズごとの適切な施策を理解する



原稿改善とAI評価ロジックの関係を学ぶ



求人ボックス

求人ボックスとは？

Q検索エンジン型アグリゲーションサービス

求人ボックスは、様々な求人サイトから情報を収集・整理し、求職者に最適な求人情報を提供する検索エンジンです。



📄 掲載形式：2つの方法

📄採用ボード（直接投稿）

- 求人ボックス内に直接情報を入力
- 投稿設計の自由度が高い
- 情報設計に強みあり
- クリック数少なくCVRに優れる

VS

🔗ATS連携

- 採用管理システムとの連携
- 自社サイトからの情報取得
- 既存の求人情報を活用可能
- 運用の効率化が可能



求人ボックス

採用ボードの強み

✂️ 投稿設計の自由度が高い

自由度の高い情報設計により、求職者に伝えたい情報を的確に表現できます。

- 柔軟な情報項目の設定
- 視覚的に伝わる**スペックシート**
- 写真や図表で**リアルな職場環境**を表現

📈 CVRに優れている

クリック数少なめでCVまでがスムーズなため、応募率が高くなります。

- 情報取得から応募までの**ステップが少ない**
- 必要な情報が**1ページに集約**
- 興味を持った瞬間に**即アクション**できる

✓ 採用ボード



検索



求人情報確認
必要情報を一度に取得



応募
同一画面から直接応募

高CVR



求人ボックス

独自機能の強み①：スペックシート型原稿設計

職場の雰囲気



研修について

5/26（月）～7/1（火）（約1ヶ月）

月～金／9～17時（実働7h）※土日祝休み

※期間中数日、17～17時30分の自習時間あり

※研修日程は全てご参加下さい

※総合チェック＜6/17（火） or 18（水）＞を通過いただくと長期勤務決定

※研修開始～6/25迄は雇用保険のみの加入

仕事のスタイル

活かせる持ち味

ポイント

スペックシート型の原稿設計により、**求職者が知りたい情報を一目で伝えることが可能**です。
情報を構造化して提示することで、**マッチング精度向上**と**応募率アップ**につながります。



求人ボックス

独自機能の強み②：リアルを伝える仕組み

👥一緒に働く人の写真付き紹介



田中 健太

エンジニアリーダー

" チームのメンバーと一緒に新しい技術に挑戦できる環境です！



佐藤 美咲

マーケティング

" アイデアを形にできる自由な雰囲気が魅力です！

🗣️スタッフインタビュー



開発部 山田さんのインタビュー

❓ この仕事のやりがいは？

自分のアイデアが直接サービスに反映され、ユーザーからのフィードバックがすぐに得られる点です。

❓ 職場の雰囲気は？

フラットな組織で、役職に関係なく意見が言える環境です。週1回のランチミーティングも楽しみの一つです。

ポイント

「実際に働いている人」の顔や声を見せることで、**求職者の不安を払拭**し、**入社後のミスマッチを防止**できます。
リアルな情報を提供することで、**応募率向上**と**採用コスト削減**につながります。



求人ボックス

独自機能の強み③：細かい運用設定

▼キーワード・属性の除外設定

配信コントロールパネル



キーワード除外設定

求人と関連性の低いキーワードを除外し、ミスマッチを防止します



ジェンダー設定

特定のジェンダー向け求人の場合に配信対象を最適化できます



年齢ターゲティング

年齢層を絞り込み、適切なユーザーに配信します



💡 **活用例：**「未経験者歓迎」の求人で「経験者」「ベテラン」を検索キーワードから除外し、ターゲットマッチ度を向上

配信スケジュール設定

🕒 スケジューラー

週間配信スケジュール（橙色=配信時間帯）

月	火	水	木	金	土	日
午前	午前	午前	午前	午前	午前	午前
午後	午後	午後	午後	午後	午後	午後
夜間	夜間	夜間	夜間	夜間	夜間	夜間

💡 **活用例：**飲食業の求人は金・土・日の夜間に重点配信し、ターゲット層との接触率を最大化

ポイント

細かい設定機能を使いこなすことで、**募集ターゲットにより的確にリーチし、運用効率を大幅に向上**させることが可能です。
ターゲットが明確であればあるほど、**広告費用対効果が高まり**、質の高い応募を獲得できます。



求人ボックス

運用フェーズSTEP1：自動運用

自動運用フェーズの目的

🕒 期間：1～2ヶ月



CPCの相場把握

業界・職種・地域ごとの適切なクリック単価をAIが学習し、相場観を形成します



競合状況の分析

競合企業の求人傾向や強みをAIが分析し、市場での立ち位置を把握します



キーワードの有効性検証

多様なキーワードに対する反応をAIが測定し、効果的な単語を発見します



時間帯・曜日の傾向把握

アクセスや応募が多い時間帯・曜日のパターンをAIが学習します

💡このフェーズのポイント

自動運用フェーズでは**介入せずにAIに学習させる**ことが重要です。焦らずに1～2ヶ月かけてデータを蓄積することで、次のフェーズでの**効果的な手動運用**が可能になります。



AIの学習状況イメージ

¥120

平均CPC

3.8%

平均CTR

5.2%

平均CVR

CPCの相場学習状況



競合状況分析



キーワード有効性



📌 この期間中に自動で収集されたデータは、**次のフェーズの手動運用**の基盤となります。データが十分に蓄積されるまで、最低でも**4週間**の自動運用期間を設けることをおすすめします。

運用フェーズSTEP2：手動運用

👉手動運用フェーズの目的

🕒自動運用から1～2ヶ月後



入札単価の最適化

自動運用で得たCPC相場を基に、コストパフォーマンスの高い入札単価へと調整します



キーワードのコントロール

効果の低いキーワードを除外し、高パフォーマンスのキーワードに注力して効率を高めます



求人ごとの個別調整

各求人者の特性や成果に応じて、予算配分や露出度を個別に最適化します



配信時間・曜日の設定

応募率が高い時間帯・曜日に集中して配信し、効率的な運用を実現します

💡このフェーズのポイント

自動運用で蓄積したデータを活用し、費用対効果を高める調整を行います。数値の変化に敏感に反応し、2週間に1度は設定の見直しを行うことで効果を最大化できます。

STEP1
自動運用

STEP2
手動運用

STEP3
安定化

手動調整の具体的戦略

🎯入札単価の最適化戦略

¥80

低単価戦略: コスト重視で多数の求人者に広く配信

¥150

最適単価戦略: コストと効果のバランスを重視

¥250

高単価戦略: 重点求人者に集中投資して確実に採用

低コスト

最適

高効果

求人ごとの個別調整項目



ターゲット絞込み

年齢・性別・スキルなど求職者属性の
細かな設定



配信スケジュール

応募率の高い曜日・時間帯に集中配信



求人ボックス

運用フェーズSTEP3：安定化

安定化フェーズの目的

🕒 手動運用から2～3ヶ月後

📈 CPCとCVRの安定維持

最適化されたCPC(クリック単価)とCVR(コンバージョン率)を長期的に維持します

📝 原稿の継続的改善

成果を最大化するための原稿改善と情報の質・量の向上に注力します

🔄 定期的な微調整

マーケットの変化に応じて月1回程度の定期的な設定見直しを行います

🔗 成功パターンの水平展開

高いパフォーマンスを示した施策を他の求人にも応用し効果を拡大します

💡このフェーズのポイント

安定化フェーズでは**原稿の品質向上**が成果を左右します。情報の質と量を徹底的に高め、**リアルな職場環境**をより具体的に伝えることで応募率の向上が期待できます。

STEP1
自動運用

STEP2
手動運用

STEP3
安定化

成果指標の安定化と最適化

📉 クリック単価(CPC)の推移

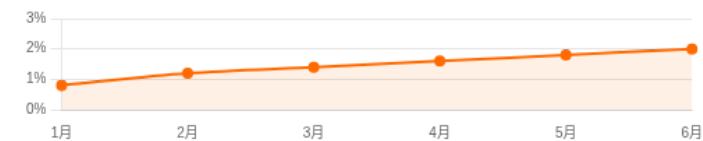
安定目標: ¥120～150



安定化達成 過去30日間の変動率: 3.2%

📈 コンバージョン率(CVR)の推移

安定目標: 1～2%



安定化達成 過去30日間の変動率: 2.8%

安定期の成果向上公式

表示回数 × クリック率 × 応募率 = 応募数

この三要素をバランスよく向上させることで、採用成果を飛躍的に高めることができます。特に**応募率**は原稿の質に直結する重要指標です。

原稿改善の極意①：独自機能フル活用

スペックシート項目を丁寧に埋める

- 📄

持ち味/スキル
活かせる経験・スキル、必要な資格、身につくスキルなど具体的に記載
- 🏢

職場環境
オフィスの特徴、設備、雰囲気、チーム構成など詳細に説明
- 🕒

働き方
具体的な勤務時間、休日、リモートワーク、フレックスなど明記
- 👥

職場の人間関係
上司や同僚の特徴、コミュニケーションスタイル、チーム文化

💡**スペックシートのポイント**

すべての項目を埋めることが重要です。求職者が知りたい情報を**具体的**かつ**数値を交えて**記載することで、AIの評価も上がり、応募率の向上につながります。

✖Before：不十分な原稿例

持ち味/スキル	未入力
職場環境	駅から徒歩5分のオフィス
働き方	9:00～18:00 週休2日制
職場の人間関係	未入力

⚠表示回数の低下

情報量が少ないため、AIがマッチング評価を低く判定し、表示機会が減少

⚠応募率の低下

求職者が求める情報が少なく、不安から応募に至らないケースが多発

✔After：最適化された原稿例

効果UP!

持ち味/スキル	Excel関数の基本操作（SUM/VLOOKUP等）ができる方歓迎。未経験でも研修制度あり。3ヶ月でデータ分析の基礎が身につきます。
職場環境	駅から徒歩5分のリノベオフィス。フリーアドレス制で開放的な空間。休憩スペースにはコーヒーマシン完備。平均年齢32歳の活気あるチーム。
働き方	9:00～18:00（コアタイム10:00～15:00のフレックス制）。リモート週2日OK。有給取得率85%。土日祝休み。
職場の人間関係	上司は30代後半の男性。月1回の1on1面談あり。チーム内ではSlackで気軽に質問できる文化。ランチ会（任意参加）月2回開催。

📈表示回数の増加

情報量が豊富なため、AIがマッチング評価を高く判定し、表示機会が大幅増加

📈応募率の向上

求職者が知りたい情報が詳細に記載されているため、不安が解消され応募率が上昇

原稿改善の極意②：求職者目線

求職者の"知りたい"に寄り添う情報設計

「社風が合うか不安...」

?



解決策：チームの雰囲気・写真・一言紹介を具体的に記載。日常のコミュニケーションスタイルやランチ習慣など、リアルな職場環境を伝える。

「スキルが足りるか心配...」

?



解決策：「必須スキル」と「あれば望ましいスキル」を明確に分け、研修制度や先輩社員のサポート体制について詳しく紹介。

「働き方の柔軟性は？」

?



解決策：リモートワークの日数・コアタイムの有無・フレックス制度の詳細・有給取得の実績データなど、具体的な数字で柔軟性を証明。

「成長できる環境？」

?



解決策：研修制度の具体的内容、キャリアパスの実例、先輩社員の成長ストーリーを紹介し、成長できる環境を可視化。

◎求職者目線のポイント

求職者は**不安を解消するための情報**を求めています。「こんな質問をされるだろう」と予測し、先回りして答えを用意することで、**応募への心理的ハードルを下げる**ことができます。

求職者の疑問・不安

✓不安を解消する具体的な情報



平均残業時間は月15時間。繁忙期（4～5月）でも最大20時間程度です。

具体的

✓リアルを伝える写真や証言



メンバー全員の写真と趣味・一言コメントを掲載し、チームの雰囲気が伝わる

透明性

✓信頼性を高める数値データ



新入社員の3年定着率92%。社員満足度調査では95%が「働きやすい」と回答

説得力

応募への心理的ハードルが下がる



求人ボックス

原稿改善の極意③：具体例

「社風が合うか不安」の解消法

改善前

社内SE募集

当社では社内システムの保守・運用を担当するSEを募集しています。アットホームな社風で、チームワークを大切にしています。経験者優遇。

👥職場環境

アットホームな雰囲気です

VS

改善後

【20代活躍中】社内SE募集

当社では社内システムの保守・運用を担当するSEを募集しています。少数精鋭のIT部門で、平均年齢32歳。毎週水曜日はカジュアルデーでランチ会を実施。週2回リモートワーク可能です。

👥一緒に働くメンバー



”

入社1年目の佐藤です。前職はSier。少人数なので意見が言いやすく、自分のペースで仕事ができるのが好きです。困ったときはすぐに相談できる雰囲気があります。

POINT

✔具体的な年齢層の提示

✔メンバー顔写真と役割

✔社員の生の声を掲載

✔具体的な社内イベント

✔リモートワーク情報

📌原稿改善のポイント

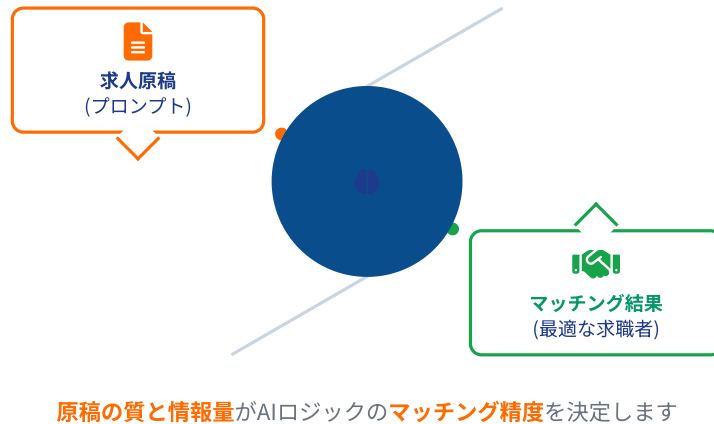
「アットホーム」「チームワーク」のような抽象的な表現ではなく、**具体的な数字や事例、メンバーの顔や声**など、リアルな情報を提供することで応募者の不安を解消し、応募へのハードルを下げることができます。これにより、求人原稿はAIにとっても評価の高い「情報量の多い原稿」となります。



求人ボックス

成果を押し上げるAIロジック①

曲 求人原稿=AIへのプロンプト



💡 AIロジックの仕組み

求人ボックスのAIは、求人原稿の内容を分析し、それを**プロンプト**として活用して最適な求職者とマッチングします。情報量が多く具体的な原稿ほど、AIは正確なマッチングを行えます。



原稿入力

業務内容、待遇、環境などの情報を入力 **プロンプト**



AI処理

原稿の情報を元に意図を理解し、最適な求職者像を構築



マッチング

求人原稿と求職者のマッチング精度向上 **高精度**

AIロジックで重視される原稿要素

✓具体的な業務内容

✓求めるスキル・経験の詳細

✓職場環境の具体的説明

✓写真・画像による視覚的情報

✓社員の声・インタビュー

✓待遇・福利厚生の詳細

📌 ポイント

原稿内容が**AIへの指示 (プロンプト)**となるため、**詳細かつ具体的な情報**を提供することで、より適した求職者とのマッチング精度が向上します。スペックシート項目を丁寧に埋め、職場環境や社員の声など、具体的な情報を盛り込むことがAIロジックでの評価を高めるコツです。

成果を押し上げるAIロジック②

情報が多く具体的なほど評価が高まる



情報量少

30点

求人スコア

情報量中

60点

求人スコア

情報量多

90点

求人スコア

表示回数、クリック数が3倍になることも

情報量を増やすことで、**表示回数・クリック率・応募率**の3要素が同時に向上します。具体的で詳細な情報を提供することで、AIの評価スコアが上がり、求職者の関心を高め、結果として応募へ繋がります。

ポイント

求人ボックスのAIは、情報の**量だけでなく質も評価**します。具体的な業務内容や職場環境の詳細、実際に働いている社員の声など、**リアルで具体的な情報**を多く含めることで、AIはより精度高くマッチングを行います。情報の充実度が応募の量と質を同時に向上させる鍵となります。

AIが評価する情報の種類と重み



職務内容の具体性

業務内容、やりがい、必要スキルの詳細な説明



待遇・環境の詳細さ

給与体系、福利厚生、オフィス環境の具体的説明



写真・動画の活用

職場環境や社員の様子を視覚的に伝える要素



社員の声・インタビュー

実際に働く社員からのリアルな声と体験談



キャリアパスの提示

成長機会、研修制度、将来のキャリア展望



具体例で効果的な情報

- ✓ 「Excel操作」→「VLOOKUPやピボットテーブルを使った集計業務」
- ✓ 「福利厚生充実」→「家賃補助3万円、リモート週3日可能」
- ✓ 「社内環境」→「平均年齢32歳、20-30代中心の活気ある職場」
- ✓ 「教育制度」→「月1回の外部講師研修、年間研修費10万円支給」



求人ボックス

ポイント再確認

📌 3つの重要ポイント



まずは自動→手動→安定

最初は**自動運用で市場感覚をつかみ**、CPCの相場感を理解しましょう。その後、**手動運用で微調整**し、最終的に安定フェーズへ移行します。各フェーズで適切な対応を行うことで効率的な運用が可能になります。

1



原稿は情報量とリアルさが命

原稿の**スペックシート項目を丁寧に埋める**ことで、求職者の興味を引き出します。**リアルな職場情報**や**一緒に働く人の写真**など、具体的な情報を提供することで応募率が向上します。

2



AIにも求職者にも"刺さる"プロンプト設計が勝負

求人原稿は**AIへのプロンプトと考え**、情報が多く具体的であるほど評価が高まります。**求職者の不安や疑問に答える情報**を盛り込むことで、AIと求職者の双方に刺さる原稿を設計しましょう。

3

💡 求人ボックス運用成功の方程式

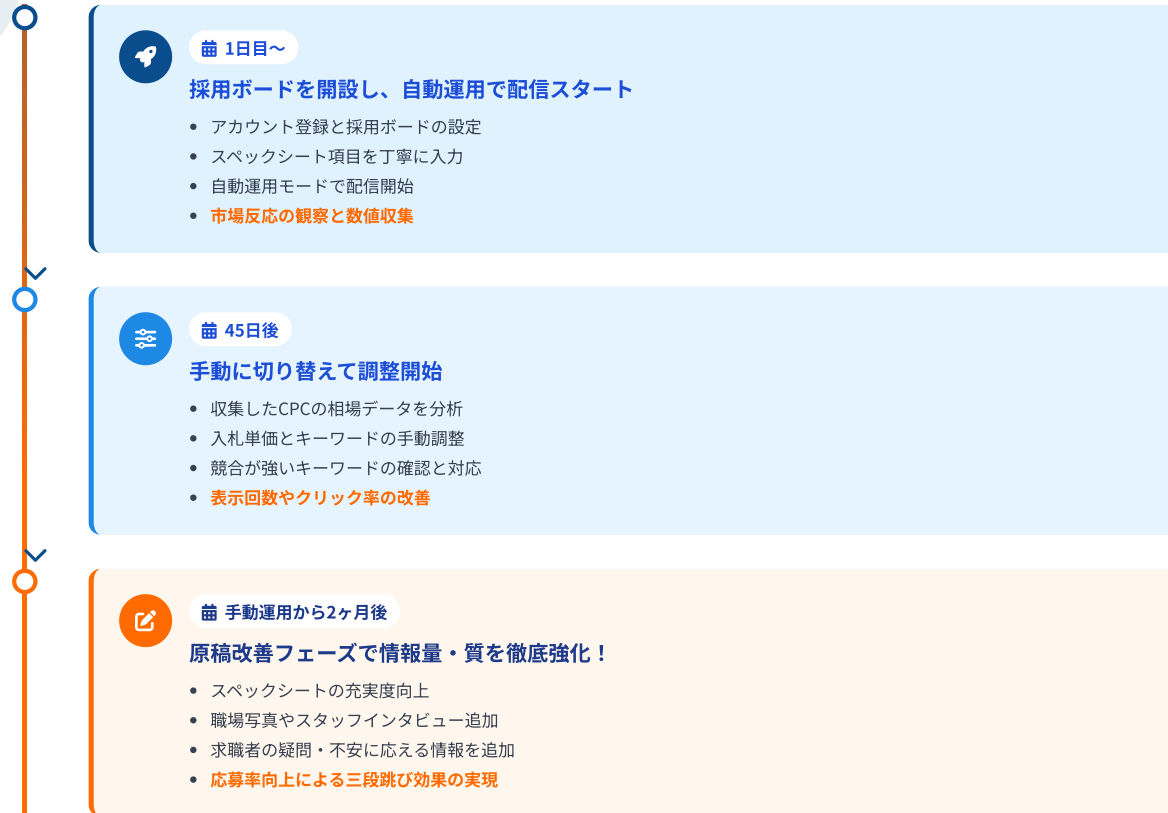
適切な**運用フェーズ管理** + **情報量豊富な原稿設計** + **AIと求職者に響く情報** = **採用成果の最大化**



求人ボックス

次のアクション

🗺 今日からスタートする具体的なロードマップ



📈 期待される成果

Phase 1	Phase 2	Phase 3
市場理解と基盤構築	効率化と精度向上	質的向上と応募率UP

💡 実践アドバイス

各フェーズの移行は、**数値の安定具合で判断しましょう**。早すぎる移行は避け、十分なデータ収集と分析を行ってから次のステップに進むことがポイントです。特に原稿改善フェーズは継続的な取り組みが重要です。