ブリーフィング 03 · 採用責任者向け

決断のギャップ。

49% → 33%。企業採用が減速している理由を説明する数字。そして、その溝を埋めるAIスコアリングの方程式。

49 → 33% 参

二次→最終選考への進出率の低下

かつては2人に1人が進んでいた。いまは3人に1人。

株式会社**ExecutiveSearch.AI**の顧客企業、25ヶ月分のデータに基づく。

目次　本書について

全11章でお届けする内容。

企業の採用責任者向けに書かれたブリーフィング。本書の発見を裏付ける25ヶ月のデータセット:履歴書送付3,852件、二次面接385件、最終選考165件、内定承諾74件——株式会社**ExecutiveSearch.AI** 顧客企業を対象に、2024年3月から2026年3月にかけて記録。

01 **大きな数字。**
49% → 33%。難しくなった「判断」と、変わらない「採用意欲」。

02 **2025年中盤に何が起きたか。**
ある段階だけが、ほかと別の動きをした。前後の段階別通過率。

03 **複利で効くコスト。**
同じ入口の数で、採用が31%減る。ファネル全体の計算。

04 **シザーズ効果。**
入口が狭くなると同時に、出口の決定率は過去最高に。

05 **除外できる仮説。**
候補者の質、クロージング、ノイズ——3つの仮説、すべて成り立たない。

06 **ギャップの診断。**
予算承認・ヘッドカウント・委員会の合意——なぜ同じ場所で止まるのか。

07 **何がギャップを埋めるか。**
基準を下げない。証拠を上げる。

08 **Headhunt.AIが何をするか。**
全体集合スコアリングと、監査可能な根拠。

09 **改善は複利で積み上がる。**
自社の現場の2026年第1四半期データ:+38% / +13.8% / +13.5% / +14%。

10 **得られるもの。**
3つの運用形態。48時間で試せる、1案件パイロット。

11 **自己診断と方法論。**
7つの診断質問と、統計的な裏付け。

移動6ヶ月窓の二次→最終進出率に対するマン・ケンドール非パラメトリック検定:$z = -2.42$, $p = 0.015$。最も明確な変化点は2025年7月。完全な方法論は巻末付録に。

01 大きな数字

49% → 33%

日本国内の企業採用データを25ヶ月にわたって追跡した。代表サンプルは、履歴書送付3,852件、二次面接385件、内定承諾74件。ひとつの発見が際立った。**企業が候補者を二次面接から最終選考へ進める比率は、3分の1も下がっている。**この低下は統計的に有意である。

以上が結論。ここから、その意味を解説する。

「決める」ことが難しくなった。「採る」ことが難しくなったのではない。

最終選考まで進んだ候補者のオファー成立率は、いま58%——2025年中盤までは40%だった。**入口は狭くなった。だが、その先の決定率は過去最高だ。**企業が採用意欲を失ったのではない。**候補者を最終選考へ進めるという判断**が、劇的に難しくなったのである。

> これがギャップだ。本書の残りでは、このギャップがどこから来たか、あなたにいくらコストを発生させているか、そしてAIスコアリング済みショートリストが、どのように**「決断」までの道のりを短縮するか**を説明する。

02 2025年中盤に何が起きたか

ある段階だけが、ほかと違う動きをした。

私たちは、顧客企業の採用プロセスの全段階を計測している——候補者の特定から、内定承諾まで。各段階は典型的に約2週間。2025年7月の前後で通過率を比較すると、すべての段階が引き締まっていた——だが、ある段階だけ、ほかの段階の3倍引き締まっていた。

ファネル段階	前	後	変化
履歴書 → 一次面接	29%	24%	−5 pts
一次 → 二次面接	38%	32%	−6 pts
二次 → 最終選考	**49%**	**33%**	**−16 pts**
最終選考 → 内定承諾	40%	58%	+18 pts

4段階のうち3段階は、数ポイント程度の引き締まりに留まる——慎重な市場で予想される、限界的な選別性の上昇だ。**二次→最終選考だけは、その3倍引き締まっている。**そして最終段階は、むしろ緩んでいる——最終選考まで進んだ候補者の決定率は、過去最高だ。

> これは「企業が選り好みするようになった」という話ではない。**ある特定の段階だけが、ほかと別の動きをしているという話だ。**

03 複利で効くコスト

同じ入口の数で、採用が31%減る。

序盤の段階での小さな低下と、コミット段階での大きな低下は、ファネル全体で複利として効く。100通の履歴書がファネルに入ったとき、変化前と変化後で何が起きるか。

	変化前(2024.4 → 2025.6)	変化後(2025.7 → 現在)
履歴書100通	100	100
一次面接通過	29	24
二次面接通過	11	8
最終選考通過	5	2.5
内定承諾	**2.1**	**1.5**

−31%

採用数の減少

入口の数は同じ。なのに、内定承諾は31%減る。漏れた水は、その下のすべての段階を一緒に減らしていく。

これが、多くの企業の採用チームが感じている肌感覚の数学的な裏付けだ——「以前より多くの人を面接しているのに、ポジションが埋まるのに時間がかかる」。データはそれを裏付ける。**ファネルはコミットメントの段階で漏れている。そして、その漏れは下流のすべてを巻き込んで持っていく。**

04 シザーズ効果

2つの率が、逆方向に動いている。

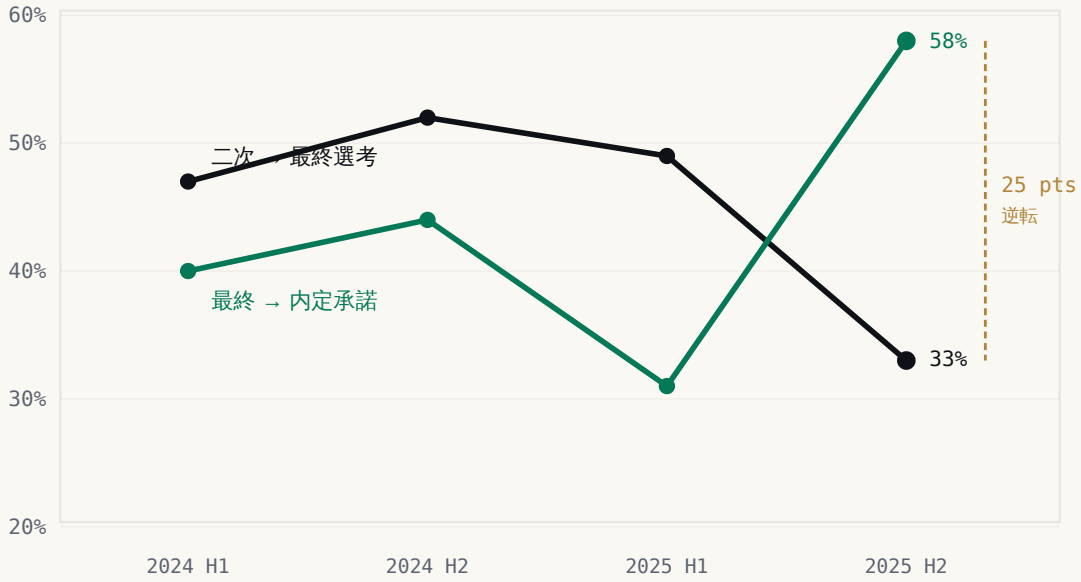
二次→最終率は、一夜にして急落したわけではない。2025年後半を通じて、安定的に下がり続けた——2025年初頭のピーク56%から、直近の移動6ヶ月窓では38%まで。マン・ケンドール非パラメトリック検定は、$p = 0.015$で統計的有意性を確認している。

最も驚いたのは、その次の段階で起きたことだ。**最終選考への門が狭くなっていくと同時に、その先の決定率は上がっている。2本の線は、逆方向に動いている。**

期間	二次 → 最終	最終 → 内定	ギャップ
2024年上期	47%	40%	7 pts
2024年下期	52%	44%	8 pts
2025年上期	49%	31%	18 pts
2025年下期	**33%**	**58%**	**25 pts(逆転)**

04 続 · 視覚化

2024年上期は7pt差。2025年下期には25pt差——しかも、立場が逆転した。



通過率 · 2024年上期 → 2025年下期

シザーズ・パターン(鋏型の動き)。最終選考への門は、これまでで最も狭い。だが、その先の決定率は過去最高だ。**企業は採用意欲を失ったのではない。コミットの基準を上げただけだ。**

> 決断のギャップは、意欲の問題ではない。「**コミットに至るまでの組織的なプロセス**」の問題である。

05 除外できる仮説

3つの仮説。どれも、成り立たない。

このデータを企業の採用責任者に見せると、最初に出てくる仮説は3つだ。どれも、数字に耐えない。

「候補者の質が下がったのでは?」

主因ではない。企業は序盤の段階でわずかに選り好みが厳しくなっている——−5ptと−6ptの低下は、全体的な選別性の上昇を示唆する。だが、これは限定的だ。**二次→最終の落ち込みは、その3倍ある。** それは「全体的な厳しさ」ではない。**コミット段階に特化した、特定の躊躇**である。

「クロージングが難しくなったのでは?」

逆だ。最終→内定承諾の通過率は、40%から58%に上昇している。**企業がコミットさえすれば、過去最高の率で採用に至っている。**

「単なるノイズでは?」

移動通過率データに、マン・ケンドール非パラメトリック検定を適用した。低下は**p = 0.015で有意**である。同じ方法論を他のすべての段階に適用したが、**有意な低下傾向を示すのは、二次→最終だけ**だ。

> 残るのは、特定の、狭い発見である:**コミットの判断——予算承認・ヘッドカウント・委員会の合意を必要とする判断——が、到達しにくくなっている。**

06 ギャップの診断

なぜ、コミットの判断が止まるのか。

二次面接は、本気の関心を示す段階だ。一次面接は探りである。二次まで来るということは「我々は、もっと時間を投じてもいいと思うほど興味がある」という意思表示だ。

最終選考に進めるということは、もう一段大きい意味を持つ。**「採用判断を下す準備ができた」**という宣言だ。これは選別の判断ではない。**コミットの判断**である。それは典型的に、次の3つを必要とする——そして、そのどれか一つが、プロセスを止めうる。

01 予算承認。

採用マネージャーの上の誰かが、ヘッドカウントの予算が付いていることと、年収レンジが妥当であることを確認しなければならない。慎重な市場では、この対話は2023年より難しくなっている。

02 ヘッドカウント承認。

候補者がたどり着いたとき、そのポジションがまだ存在していなければならない。**2025〜2026年は、選考途中で要員枠を凍結する企業の数が、過去8年のデータで最も多くなっている。**

03 委員会の合意。

複数のステークホルダーが「この候補者は最終選考の時間を投じるに値する」と合意しなければならない。**この段階での意見の対立は、序盤の対立より声が大きい**——賭けているものが大きいからだ。

> ### 何が、本当に変わったのか。
>
> コミットに至るために必要な「証拠の水準」が、上がった。一方、平均的な候補者ファイルに含まれる証拠の水準は、上がっていない。これがギャップだ。これを埋めるのは、**意欲の問題ではなく、証拠の問題**である。

07 何がギャップを埋めるか

基準は、下げない。
上げるのは、証拠の水準だ。

ボトルネックが「コミットに至るには証拠が薄すぎる」なら、対処の方向は2つある。**基準を下げるか。証拠の水準を上げるか。**

この市場で基準を下げるのは現実的ではない——採用委員会が裏で交わしている対話と矛盾する。**証拠の水準を上げる**ことだけが、持続的なレバーだ。それは3つを意味する。

01 入口の段階で、適合度のシグナルが強い。

役職経験、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——重要な項目に対する明示的でスコアリング済みの適合根拠を備えた候補者ファイルは、リクルーターが書いた1段落の要約だけで届くファイルとは、質的に異なる。

02 候補者プールの上限が、高い。

手作業のロングリストでギリギリ通過した候補者は、最終選考の委員会を突破する候補者ではない。**入口のプール自体が弱ければ、生き残る候補者も弱い。**上端の質が、下端の判断の質を決める。

03 防御可能な根拠——直感ではなく。

「この人は素晴らしいと思う」では、コミットに到達するまでに時間がかかる。「この候補者は、これらの特定項目で上位2%にスコアリングされていて、その根拠はこれだ」なら、もっと早く到達する。**両方とも、最終的には同じ結論にたどり着く。だが後者は、3週間早く着く。**

> このギャップを埋めるために、**Headhunt.AI**は作られている。

08 Headhunt.AIが何をするか

仕組み。

Headhunt.AIは、株式会社**ExecutiveSearch.AI**——2018年からAIファースト型で運営している、東京の人材紹介エージェンシー——が構築・運用しているAIソーシング・プラットフォームだ。私たちは自社の現場のために作り、8年間毎日使ってきた。**企業の社内採用チームへのライセンス提供**と、**AgentRPOというサービス形態での運用代行**、両方で提供している。どちらでも、エンジンは同じである。

01 400万件超の日本特化プロフィールに対する、全体集合スコアリング。

Headhunt.AIは、御社の特定の要件に対して、到達可能な日本の候補者全体集合をスコアリングする。キーワードマッチングではない。役職、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。各候補者には、0〜100のESAIスコアと、その背後の文章による根拠が付く。

02 マッチングごとに、根拠が付く。

各ESAIスコアには、推論が付随する——候補者がどの項目で高得点なのか、どの項目で低いのか、プラットフォームがプロフィールから何を推論し、なぜそう推論したのか。これは**監査可能**だ。採用マネージャーは、履歴書を読む前に「なぜこの候補者がトップマッチなのか」を把握できる。予算承認者も、採用委員会も、同じものを見られる。

03 ネイティブのビジネス日本語または英語による、バイリンガルのスカウトメッセージ。

Headhunt.AIは、各候補者の実際のプロフィールと目に見えるキャリアシグナルを参照したアウトリーチを生成する——テンプレートの差し込みフィールドではない。必要なときに適切な敬語のネイティブ日本語。必要なときに整ったビジネス英語。

> ねらいは「候補者数を増やすこと」ではない。ねらいは、**証拠の水準が高い候補者を届けることだ**——二次→最終の委員会討議を生き残る種類の候補者。

09 改善は複利で積み上がる

自社の現場での、運用データ。

Headhunt.AIは、私たちが自社で毎日使っている。2026年第1四半期、私たちのリクルーターは、ファネルの全段階で明確で計測された改善を示した——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。同じ手数料。違うのは、道具だけ。

これは机上の数字ではない。実在のリクルーターが、実在の検索を回した運用結果だ。各段階単独での改善は、せいぜい13〜14%と控えめである。**しかしファネル全体に積み重なると、複利で効く。**すべての段階が同じ方向に同時に動くため、ファネルのスループットは2倍になる。

> 二次→最終のコミットメントがボトルネックになっている企業の採用ファネルに、同じ改善を適用すれば、**採用委員会が実際にコミットできる種類の候補者**が、ファネルの上端から流れてくる。

10 得られるもの

3つの運用形態。1案件、48時間のパイロット。

3つの形態は、いずれも同じエンジンを下に持つ。違うのは、「誰が回すか」だけだ。

形態 01

Headhunt.AI ライセンス。

自社のTAチームがプラットフォームを回す。

御社のリクルーターがログインし、JDを貼り付け、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ショートリストを1〜2分で得る。クレジット制の価格設定。**クレジットは無期限。**

形態 02

AgentRPO。

私たちが、御社のために回す。

御社が自分で回したくない案件では、私たちのリクルーターが**Headhunt.AI**をエンジンとして検索を実行する。月単位ではなく日単位でショートリストを納品。市場相場以下の成功報酬料金で、ボリューム・バンドル割引あり。同じエンジン、違う運用形態。

形態 03

1案件パイロット。

1案件。20名。48時間。無料。

御社が埋めるのに苦戦している案件を1つお送りください。**Headhunt.AI**で処理し、**完全な根拠と推論付きの、AIスコアリング済み候補者20名のショートリスト**を、48時間以内、無料で納品する。

パイロット、一行で。

リストの候補者が、御社の現在のプロセスが生み出すものより強く、その証拠が「決断」をより速く到達させるなら、答えは出ています。そうでなくても、答えは出ています。**契約・連携・その案件以外の約束、いずれも不要です。**

11 自己診断

社内に問うべき、7つの質問。

最初に問うべきは「AIソーシングを導入すべきか」ではない。具体的な業務診断だ。チェックの数を数えるのが目的ではない。**どれを実数で答えられるか、どれを抽象論でしか答えられないか**を切り分けるためだ。

- ☐ 職務系統別の**「二次→最終選考の通過率」**を、推測ではなく計測した数字として把握しているか?
- ☐ 二次から最終に進めなかった候補者について、**採用委員会からの文書化された理由**があるか? それとも、ふんわりとした見送りだけか? **30%を超える「曖昧な見送り率」は、候補者の問題ではなく、証拠の問題**だ。
- ☐ 二次面接終了から**最終選考の設定判断まで**にかかる時間はどれくらいか? 2024年から1週間以上伸びているなら、コミットのプロセスが遅くなっている。
- ☐ 採用委員会で候補者を進めることに意見が割れたとき、**何が意見を解消するか?** 答えが「採用担当の直感」「もう一回面接する」なら、証拠の層が薄すぎる。
- ☐ 御社のショートリストのうち、**応募者プールに含まれない、潜在的(パッシブ)候補者**から作られている割合は何%か? 50%未満なら、ほかの全雇用主と同じアクティブ候補者を取り合っている。
- ☐ 過去12ヶ月で、**実在する求人案件で構造化されたAIソーシングの検証**を1回でも行ったか? それとも、現在の見解はベンダーのデモに基づいているか?
- ☐ もし明日、競合企業が同じ手数料水準で「シニアポジションの採用所要時間が半分」を発表したら、**具体的な対応策**は何か?

スコア解釈

6〜7項目で具体的に答えられる: 採用業務がギャップを可視化・対処できる程度に計装されている。

4〜5項目: 可視性はあるが、メカニズムがない。1案件パイロットが最速の検証手段。

2〜3項目: 採用データ層が薄い。ギャップが御社にも影響している可能性が高い。

0〜1項目: 可視性なしで運営している状態。**ヘッドカウント規模に関わらず、最もコストの高いポジション**だ。

12 ここから先

率直な見解。

日本の企業採用市場は、振り返ったときに明らかな大きな転換期にある。**二次→最終選考でコミットするための「基準」が、平均的な企業で十分に上がってしまったため、同じ入口候補者数から31%少ない採用しか出ていない。**

ファネル上端での「証拠の質」の問題を解決した企業は、この転換期を抜けたとき、採用数を複利で積み上げている。解決しなかった企業は、同じ採用ヘッドカウント戦略を、四半期あたり実質的に少ない採用数で運営し続けることになる——そして、その差分のコストを呑み込み続ける。

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。**

この先、最後の見開き

“読んで居心地の悪い話だ。行動するのは、もっと居心地が悪い。何もしないことも、ひとつの判断である——ただ現状の延長線上にあるから、安全に感じるだけだ。

about Headhunt.AI · 社内採用チーム向け

エージェンシーが作り、社内採用チームが使う。

Headhunt.AIは、株式会社**ExecutiveSearch.AI**が構築・運用しているAIソーシング・プラットフォームだ。私たちは2018年からAIファースト型で運営している、東京の人材紹介エージェンシーである。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り、8年間自社の現場で運用し、いま同じ仕組みを、同じ運用変革を遂げたい企業の社内採用チームにライセンスしている。**

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

1案件パイロットから始める

1案件。AIスコアリング済み20名。48時間。無料。

埋まっていない求人を1つお送りください。**Headhunt.AI**で処理し、各候補者のスコアリング根拠を含むショートリストをお返しします。証拠の層が御社の決断ギャップを埋めるなら、本格運用へ。埋めないなら、答えは出ています——無料で。

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

appendix 方法論

統計的な、裏付け。

これは、本書の発見の技術的な裏付けである。説得ではなく、透明性のために掲載する。

データセット

2024年3月から2026年3月(25ヶ月)、日本国内の顧客企業を対象とする。完全データセット:履歴書送付3,852件、一次面接1,030件、二次面接385件、最終選考165件、内定承諾74件。各段階間の進捗には、典型的に約2週間かかる。月次集計では、+1ヶ月のラグを適用(M月の二次面接 vs M+1月の最終選考)。

主要な傾向検定

移動6ヶ月窓の二次→最終通過率に対する、マン・ケンドール非パラメトリック検定。結果:**$z = -2.42$, $p = 0.015$**。正規分布を仮定せず、外れ値に対して頑健であるため採用。

変化点分析

月次系列のあらゆる分割可能点を検定。最も明確な変化点は**2025年7月**(前:平均52%、後:平均37%、ウェルチの$t = 1.32$, $p = 0.20$)。変化点単独では$p < 0.05$に届かないが、全体の傾向としては届く。

他の段階

他のすべてのファネル段階を、同一の方法論で検定。**有意な低下傾向を示すのは、二次→最終のみ。**最終→内定は改善傾向だが、有意水準には届かない。内定承諾の分布は過分散である(分散/平均 = 1.82、ポアソン分布が想定する1.0を大きく超える)。**信頼に足る予測の最小単位は、四半期またはそれ以上の窓**である。

留意点

25ヶ月は控えめなサンプルサイズだ。2025年12月(承諾8件)は異常に強かった月である。2025年後半のチームキャパシティ変化が、部分的に寄与している可能性もある。**本分析が特定するのは症状であり、上記のAIソーシング論は、その原因に対する構造的な答えとして提案している。**