募集をどう改善しようかお困りの方へ

エントリーが集まるWantedlyの募集運用

カスタマーサクセス チーム

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

ご視聴にあたっての注意事項

- ご質問がある場合はQ＆A欄にお願いいたします
- セミナーに関するアンケートをお願いしております

ご協力のほどよろしくお願いします

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

本日のゴール

1. アナリティクスの読み方を理解できる
2. 応募が来ない理由の分析ができる
3. 自ら募集記事のPDCAが回せる

※　具体的な職種や個別事象（〇〇な時どうするか）など、各論については個別にご相談ください。

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

本日のアジェンダ

1. アナリティクスとは？
2. 募集ページから応募を増やすための方程式
3. 募集の改善に向けた具体例
4. まとめ

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

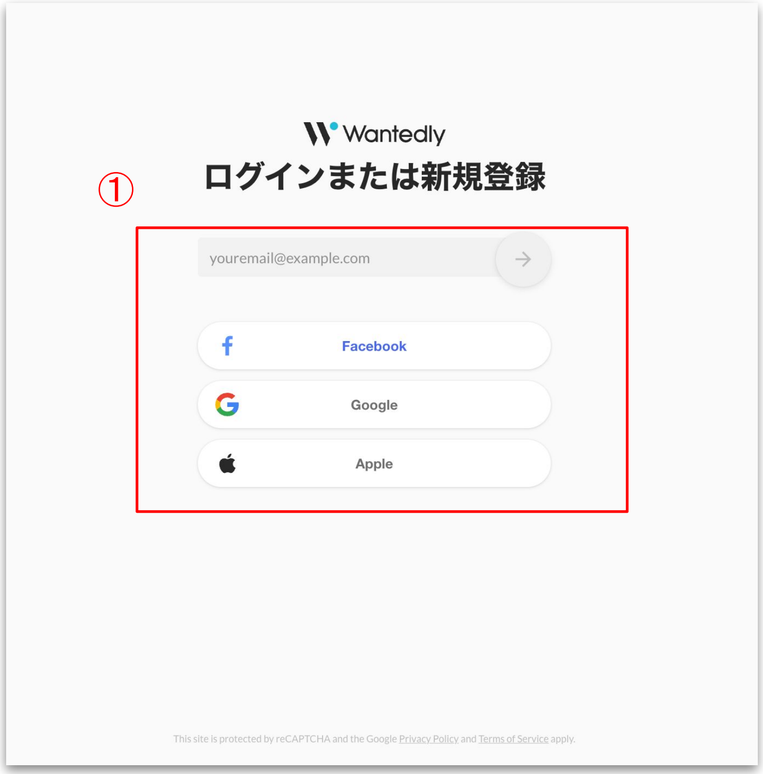
本日のアジェンダ

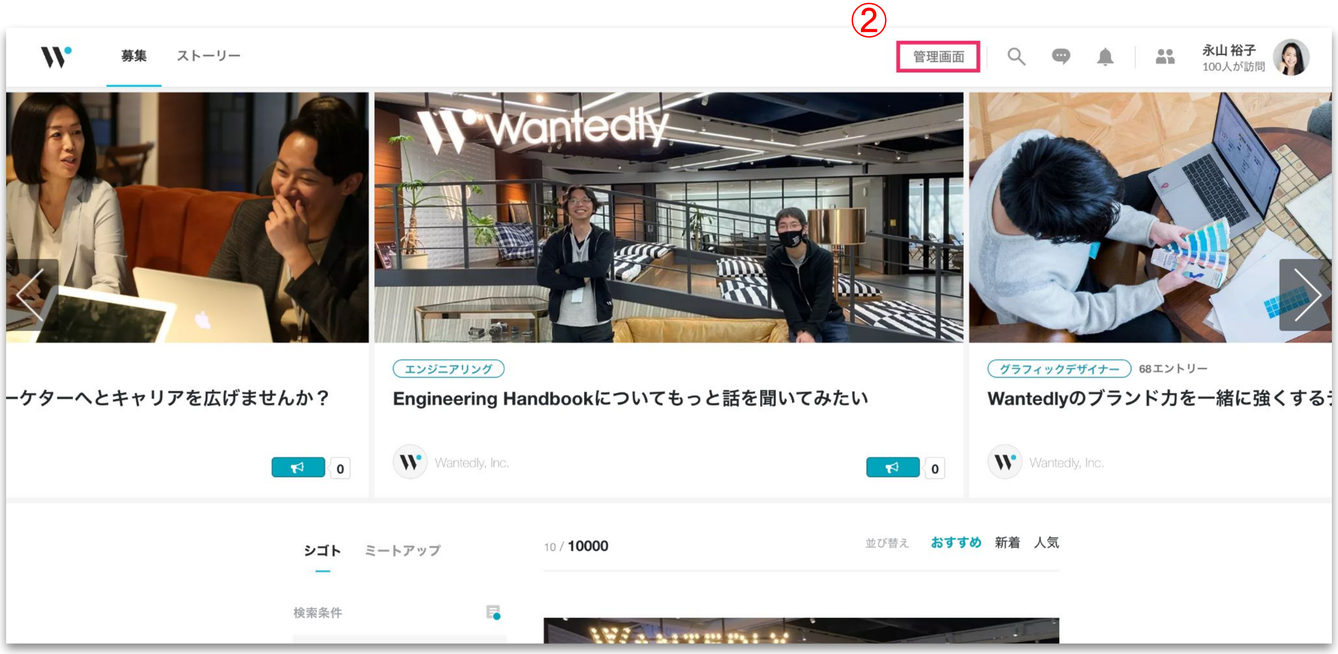
1. アナリティクスとは？
2. 募集ページから応募を増やすための方程式
3. 募集の改善に向けた具体例
4. まとめ

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

管理画面にアクセスする方法

1. ログイン画面から、登録時に選択した方法を選び、ログインいただく
2. 画面上部の「管理画面」をクリックすると紐づく会社アカウントの管理画面へ遷移します





©2026 Wantedly, Inc.

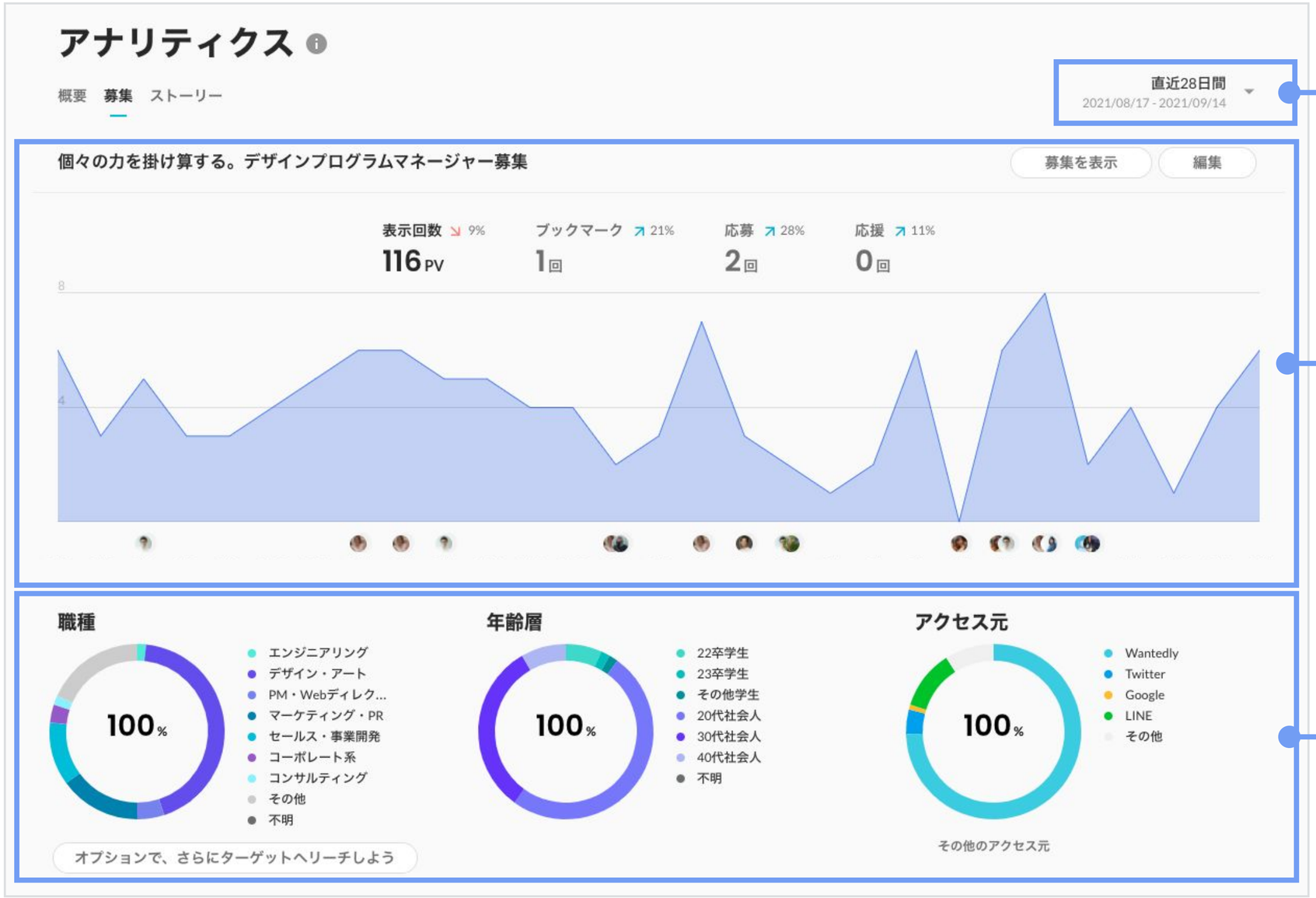
アナリティクスとは？

- 各種数値の進捗が可視化できる
- 職種別の閲覧比率が見れる
- 年齢別の閲覧比率見れる
- 特定のページへのアクセス元が見れる
- ストーリーの採用への貢献が可視化できる



Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

アナリティクスとは？



対象期間を変更

日別の各種数値の変化

- 表示回数（＝PV数）
- ブックマーク
- 応募
- 応援

閲覧した人の属性

- 職種
- 年齢
- アクセス元

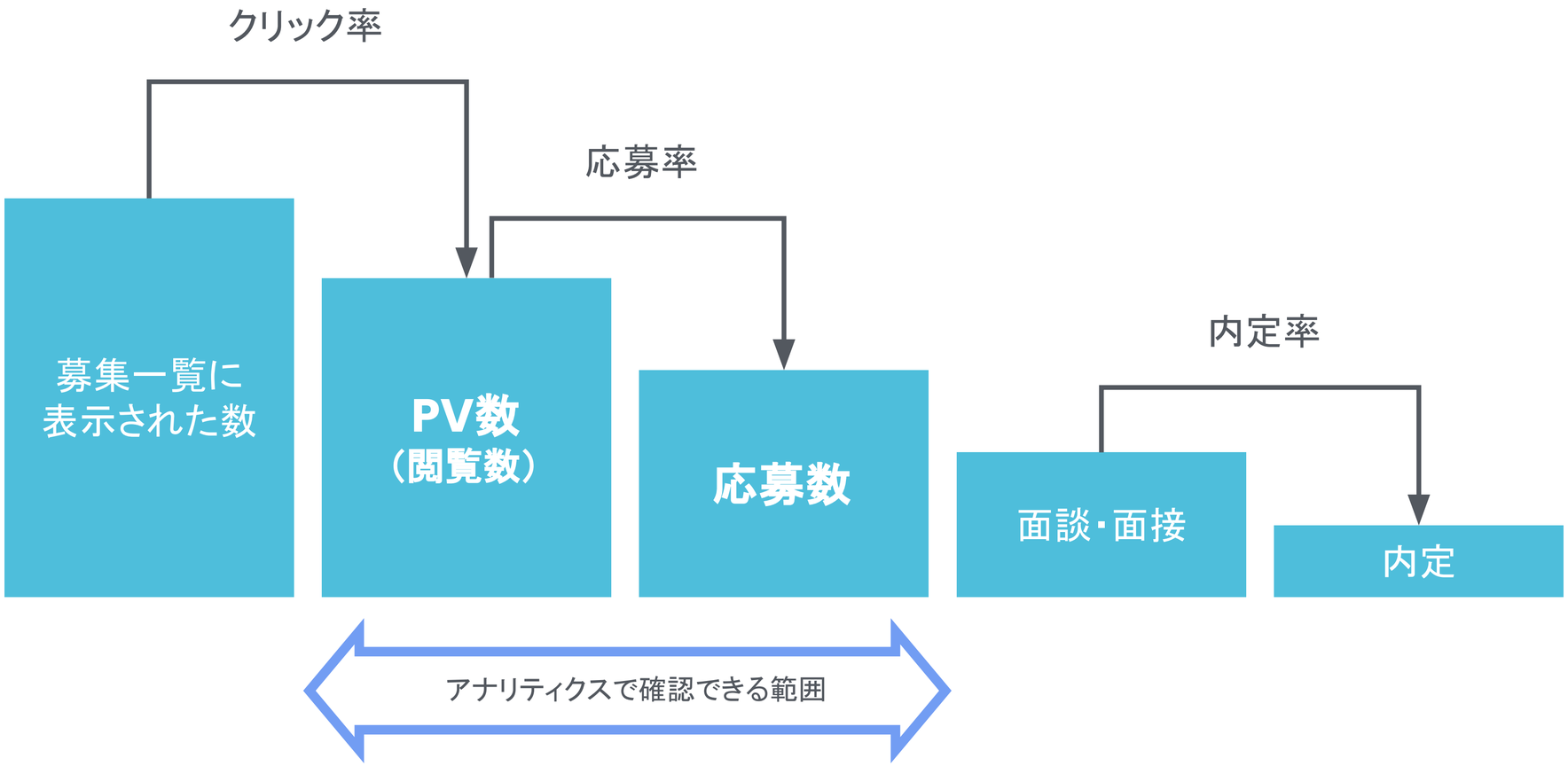
Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

本日のアジェンダ

1. アナリティクスとは？
2. 募集ページから応募を増やすための方程式
3. 募集の改善に向けた具体例
4. まとめ

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

採用に至るまでのプロセスの整理



Wantedly
©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式

PV数

募集一覧に表示された募集が、どれだけクリックされて中身を閲覧されたか

応募率

閲覧された募集に対して、どれくらい応募があったか

※応募率＝応募数 / PV数

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式

PV数

募集一覧に表示された募集が、どれだけクリックされて中身を閲覧されたか

1ポジションの合計PV数

300～500PV / 月

※1募集記事あたり70～100PV

応募率

閲覧された募集に対して、どれくらい応募があったか

※応募率＝応募数 / PV数（閲覧数）

PVからの応募率

1.0～1.2%

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

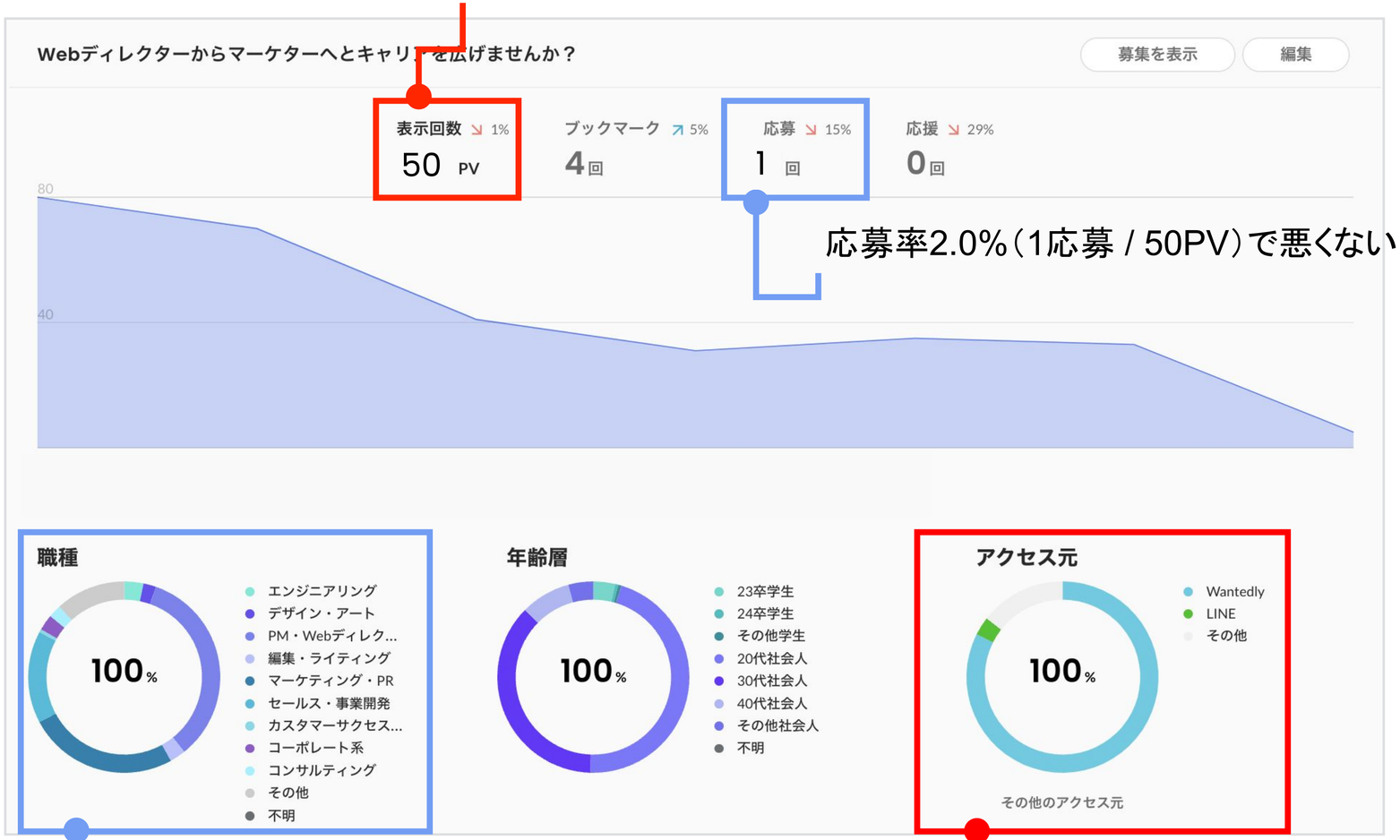
本日のアジェンダ

1. アナリティクスとは？
2. 募集ページから応募を増やすための方程式
3. 募集の改善に向けた具体例
4. まとめ

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

具体例1：PV数に課題があるケース

公開して2ヶ月で50PV＝もう少し伸ばしたい



応募率2.0%（1応募 / 50PV）で悪くない



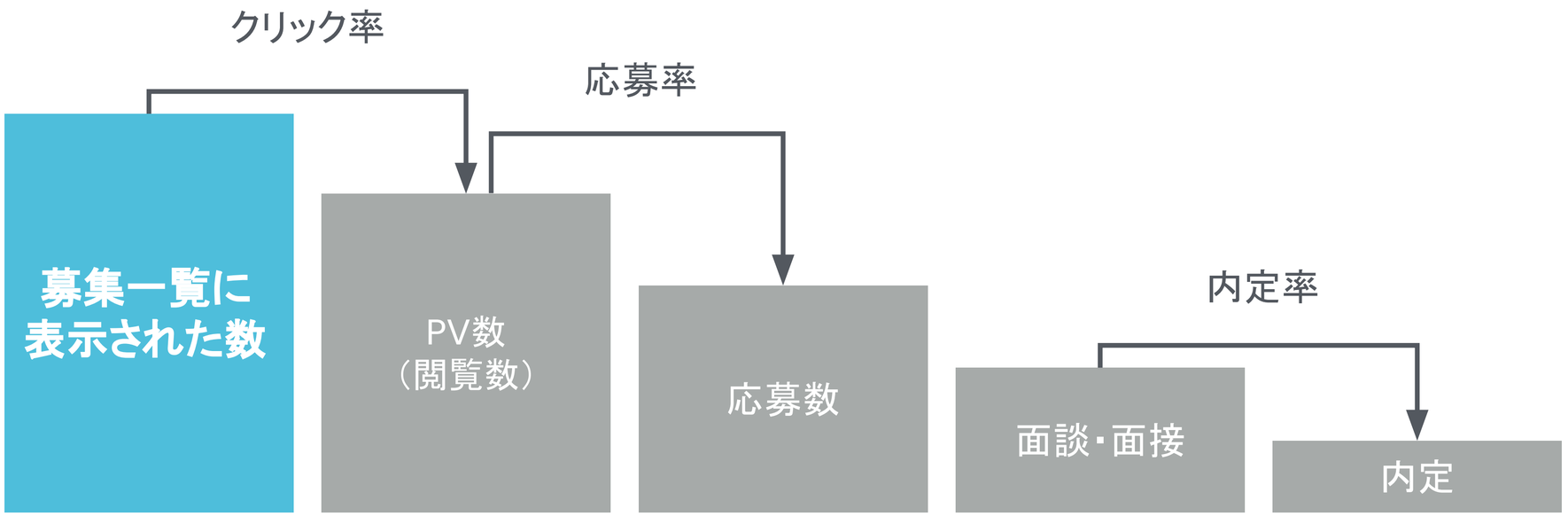
Wantedly内部の流入がメイン（＝外部からの流入が少ない）

Webディレクション/マーケのアクセスが多くターゲットから閲覧はしてもらえている

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | 表示回数を増やす方法

PV数 × 応募率



Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | 表示回数を増やす方法

募集ページの閲覧経路

1 Wantedlyサイト内部からの閲覧

【閲覧経路】



Wantedlyに
登録済のユーザー

募集一覧を確認

募集記事を閲覧

2 SNSや自社サイトなど外部からの閲覧

【閲覧経路】



SNS上やブラウザ上に
募集記事をリンク

募集記事を閲覧

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | 内部からの閲覧を増やす方法

企業様が公開した募集記事は、
募集一覧に掲載されます。
定期的に公開しないと、他の記事に埋
もれてしまうので注意。



©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | 内部からの閲覧を増やす方法

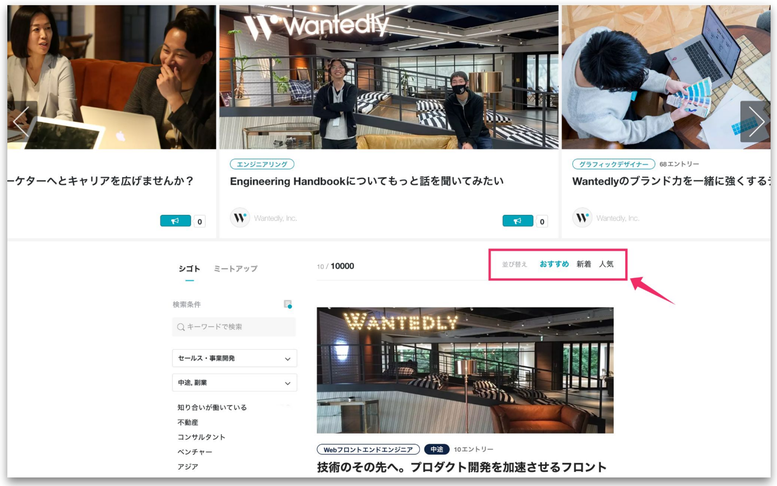
募集の公開を定期的に行う

おすすめの運用方法

最初の募集記事を出した後は、同職種・同ポジションで複数公開することをおすすめしています。

背景・理由

1. 新着欄に表示され続けることで、募集を多くの求職者に見てもらえる！
2. 魅せ方（画像・タイトル）を変えることで、色んな層の求職者に興味を持ってもらえる！



新しく公開した募集は、
募集一覧の「新着」に掲載されます



訴求軸を変えて募集を作成し、
効果検証を行なっていただくのが効果的です

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 ｜内部からの閲覧を増やす方法

募集の公開を定期的に行う



募集の複製方法

1. 複製したい募集の「･･･」から「募集を複製」をクリック
2. 次の画面で「複製」をクリックすると、複製が完了
3. 複製した募集の編集画面に遷移するので、修正したい項目を編集し、公開してください。
4. 以下の点に注意
    a. タイトル：冒頭に［ Copy ］と追加された状態で複製されるので、文言を削除してください。
    b. カバー写真：複製されないため、新たにアップロードをしてください。

複製する際のポイント

- 頻度：1〜1.5週間に1本のペース
- 総数：3-5本/1職種
- 方法：募集を複製→新規公開
- 注意点：
    - 同日に同じ職種の募集を複数本公開すると、アルゴリズム的に表示されづらい
    - 募集の公開は1企業あたり1日30件まで

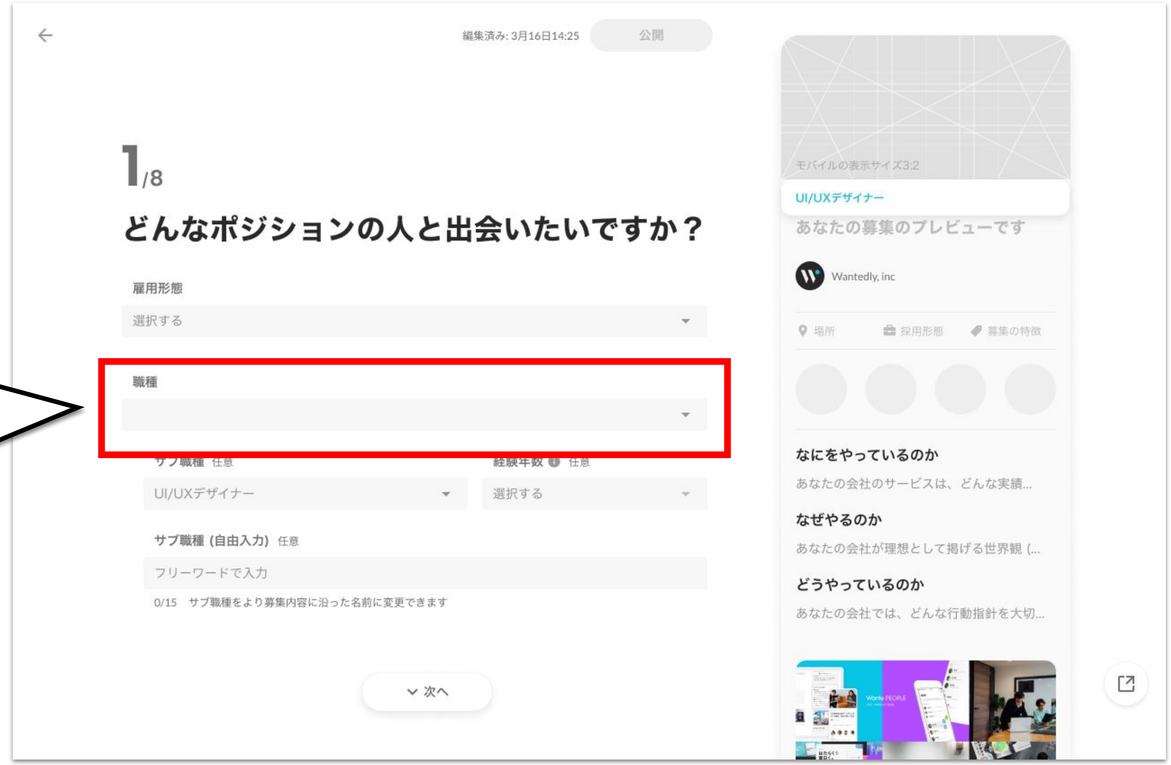
Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 ｜内部からの閲覧を増やす方法

「職種」を変えて複数の募集を出す

同じポジションでも「職種」を変えることで、異なる検索軸を持つユーザーにリーチすることができます。

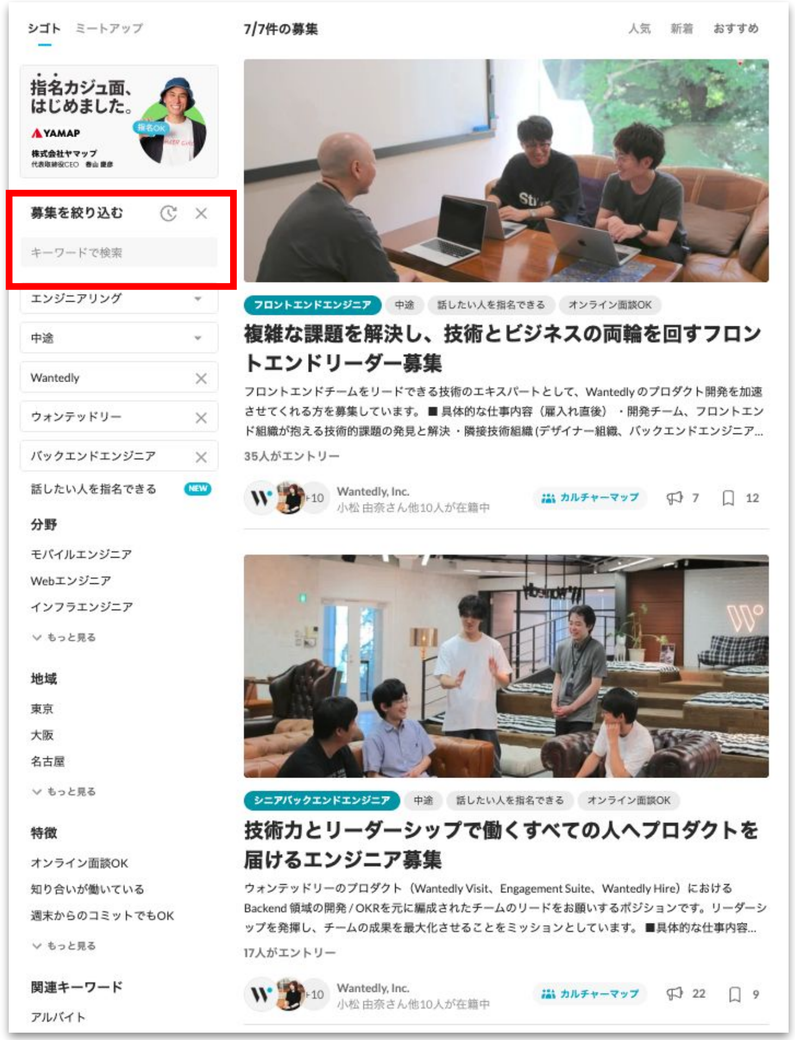
例）
営業の場合、「セールス・事業開発」「コンサルティング」の2種類で公開



©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 ｜内部からの閲覧を増やす方法

「キーワード検索」
具体的な職種名、業務内容など、
興味のあるワードをユーザーが自身で
入力し、絞り込みます。



©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | 内部からの閲覧を増やす方法

募集記事に検索キーワードを登録する

検索キーワードは、募集編集ページの
最後で設定が可能です。
ユーザーが検索したときに、ヒットさせ
たいワードを設定しましょう。



©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 外部からの閲覧を増やす方法

応援機能を活用する

Point

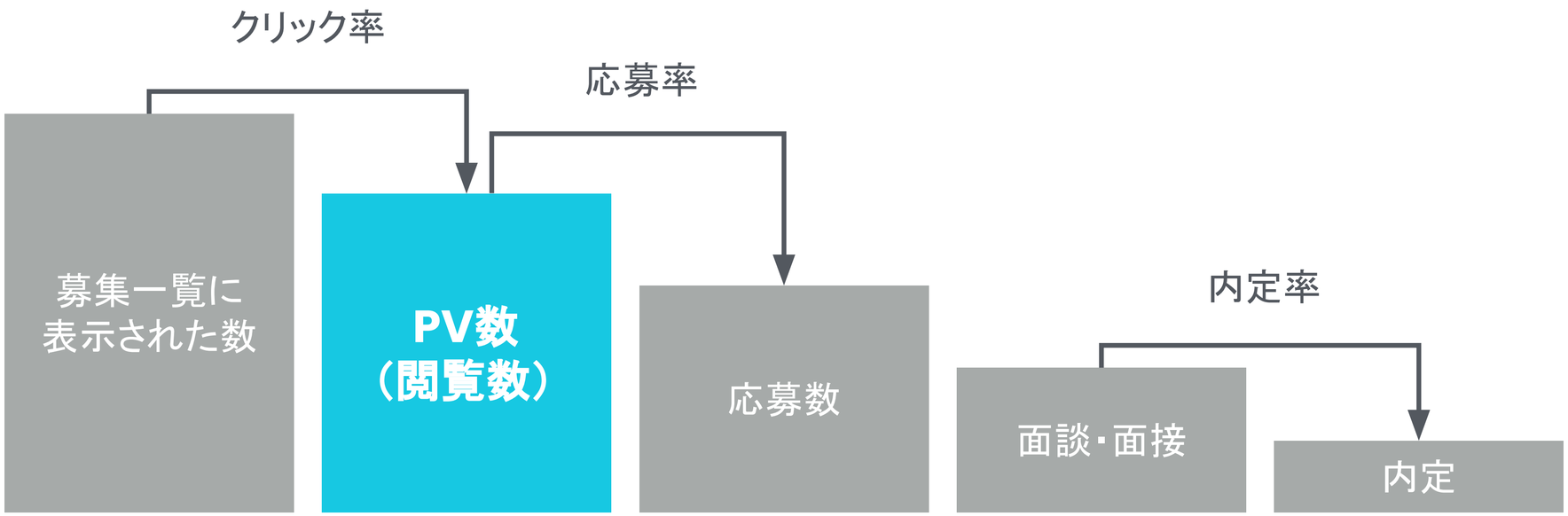
・応援のためにはWantedlyアカウントが必要です。
・社員を巻き込んで社内からの応援数を最大化しましょう。
・社内だけではなく社外の人にもお願いしましょう。



©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ PV数を増やす方法

PV数 × 応募率



Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ PV数を増やす方法

ユーザーは数多くの募集から、**タイトルとカバー画像を中心に自分に合う**と思う募集記事を探します。

募集ページ内の情報を届けるには、タイトルとカバー画像を見て魅力的だと思って貰う必要があります。



©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ PV数を増やす方法

タイトル作成のポイント（情報を整理する）

1. ペルソナの悩みや志向に応える
例）もっと裁量をもって働きたい、自社プロダクトを作りたい、最新の技術に触れたい 等

2. 社会課題とつなげる
例）悩む業界を改革する、日本の魅力を世界へ発信する、働き方改革をする 等

3. 業界や組織の成長フェーズを訴える
例）新規事業立ち上げ、〇人目の社員、〇億円市場を切り拓く、CxO候補 等

4. 直近のリリース情報にからめる
例）新オフィスになる、資金調達、業務提携、受賞、登壇、CM放送中 等

5. その仕事の「どのように（手段）」を押し出す
例）ブロックチェーンで、デザインで、〇のフレームワークで、〇〇言語で 等

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ PV数を増やす方法

タイトル作成のポイント（情報を整理する）

例①：ペルソナの悩みや志向に応える

もっと裁量をもって働きたい、自社プロダクトを作りたい、最新の技術に触れたい 等

裁量をもって働けるイメージが湧きそうな文言を盛り込む

・代表直下
・0→1フェーズ
・採用活動の未来を創る



Webエンジニア　話したい人を指名できる

代表直下の0→1フェーズで採用活動の未来を創るフロントエンドエンジニア募集

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ PV数を増やす方法

タイトル作成のポイント（型に落とし込む）

1.お誘い系



フィールドセールス（新規営業） 話したい人を指名できる

Wantedlyでシゴトを探すのが好きなあなた！広める側になってみませんか

2.出だしにキャッチコピー



iOSアプリエンジニア 話したい人を指名できる

こだわりを言語化できる人へ。iOSを次のステージへ引き上げませんか？

3.活かせる経験を記載する



コミュニケーションデザイナー 話したい人を指名できる

広告代理店/制作会社のクリエイティブ経験を活かす。アートディレクター募集

4.Can/Want/Willでつなげる



事業グロースをマーケの力で NEW 話したい人を指名できる

施策の企画から改善まで一気通貫。新規事業を動かすマーケターを探しています！

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ PV数を増やす方法

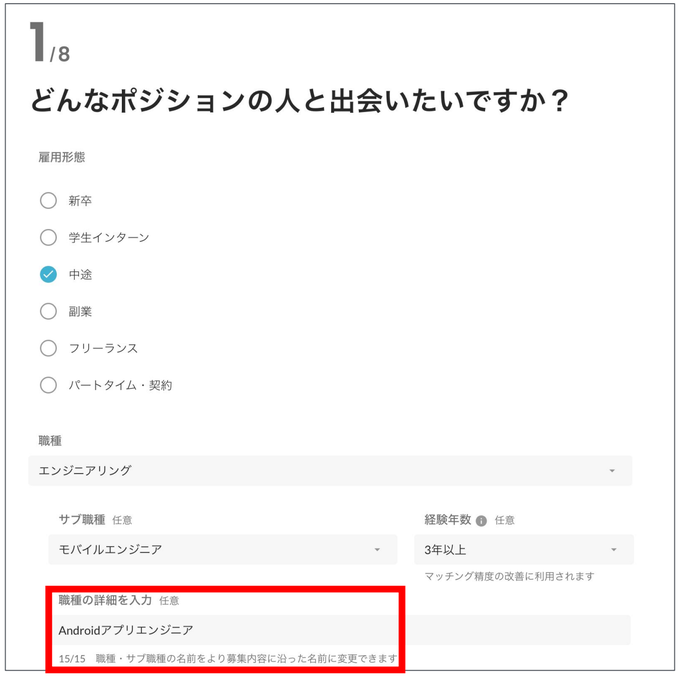
タイトル作成の NG事例

1.　タイトルに福利厚生や待遇が記載されている
例）「充実の福利厚生！」「リフレッシュ休暇があります」

2.　タイトルに「未経験」の文言が使われている
例）「未経験OK！」「未経験の方、welcome！」

3.　タイトルに勤務条件が記載されている
例）「時短OK！」「在宅可能」「残業なし」など

4.　タイトルの文頭または文末の文字が記号で囲われている
例）〈〉や「」などの強調表現がある場合はNG



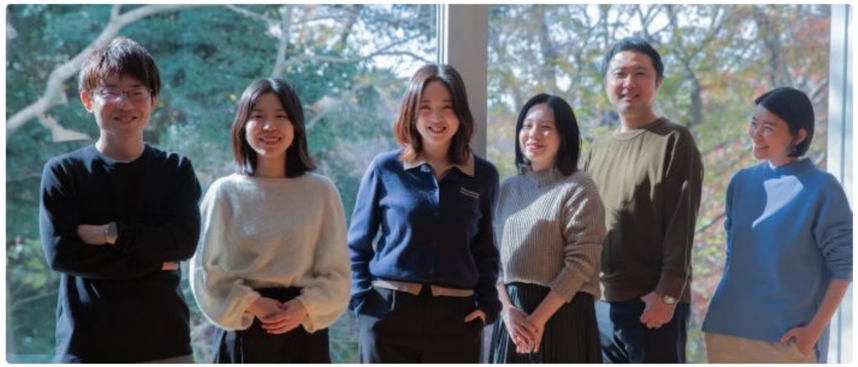


Wantedly
©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | PV数を増やす方法

カバー写真について

1. 会社の雰囲気を伝える
2. 職種の特徴を伝える



Webマーケティング　話したい人を指名できる

経験より熱意。0→1フェーズのマーケティングを一緒に作りませんか



グラフィックデザイナー　話したい人を指名できる

ブランドと市場の接点を創る。ウォンテッドリーのグラフィックデザイナー募集



アカウントセールス / CS　話したい人を指名できる

潜在的課題を発掘し、本質的な採用成功を提案するアカウントセールスを募集！

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ PV数を増やす方法

カバー写真の NG事例

1.急募 / ◯◯採用 など求める人材に関する文言が入っている



2.文字のみで構成されている



3.テキスト領域が30%を超えている



4.ミッション、ビジョン、バリュー以外の記載がある



©2026 Wantedly, Inc.

まとめ｜PV数に課題があるケース

1 **内部からの閲覧数を増やす** → ・募集の公開を定期的に行う
・「職種」を変えて複数の募集を出す
・募集記事に検索キーワードを登録する

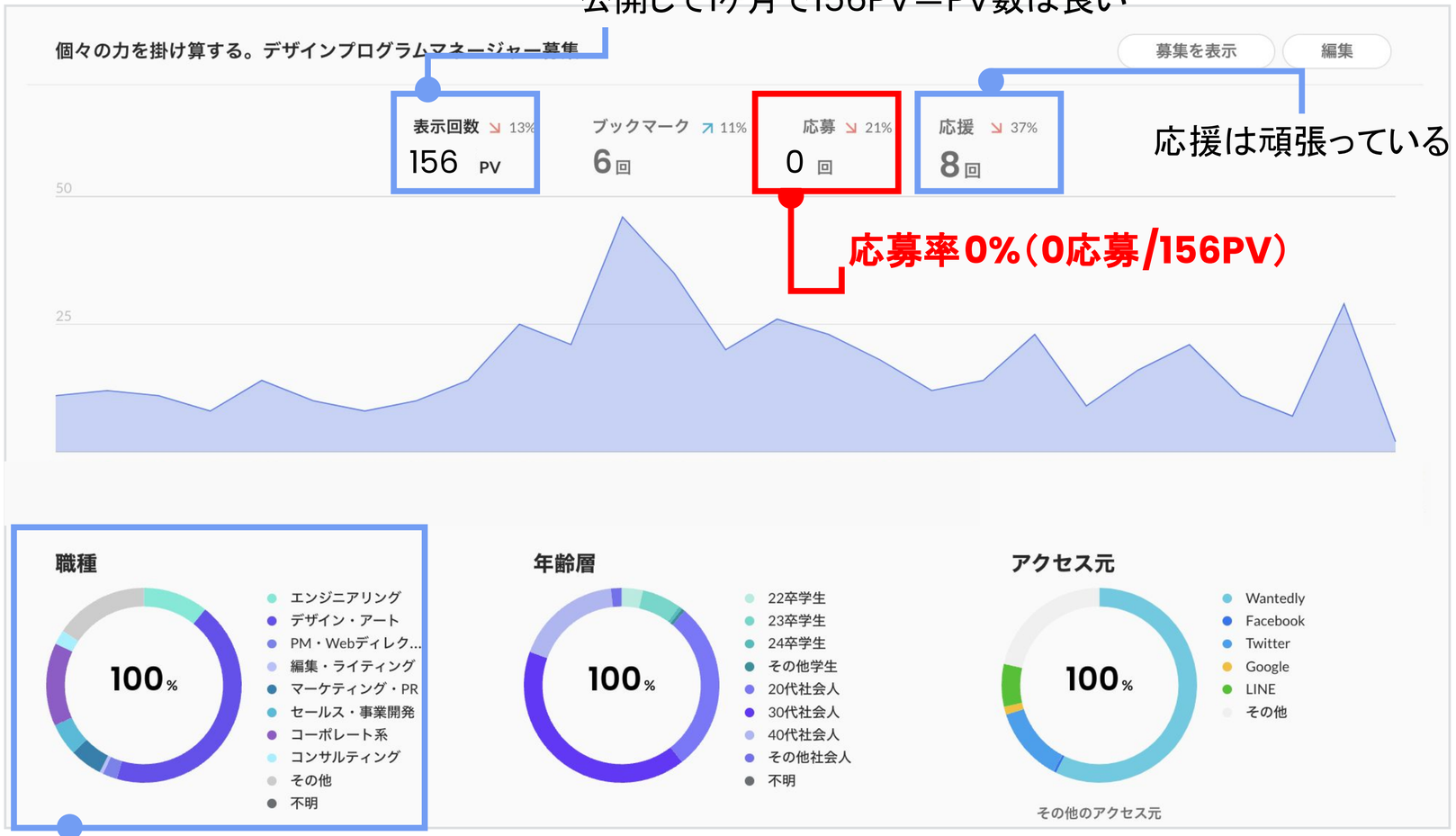
2 **外部からの閲覧数を増やす** → ・応援機能を活用する

3 **PV数を増やす** → 訴求軸となる情報を整理して自社の魅力が伝わるようなカバー写真とタイトルを設定する

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

具体例2：応募率に課題があるケース

公開して1ヶ月で156PV＝PV数は良い



応援は頑張っている

応募率0%（0応募/156PV）

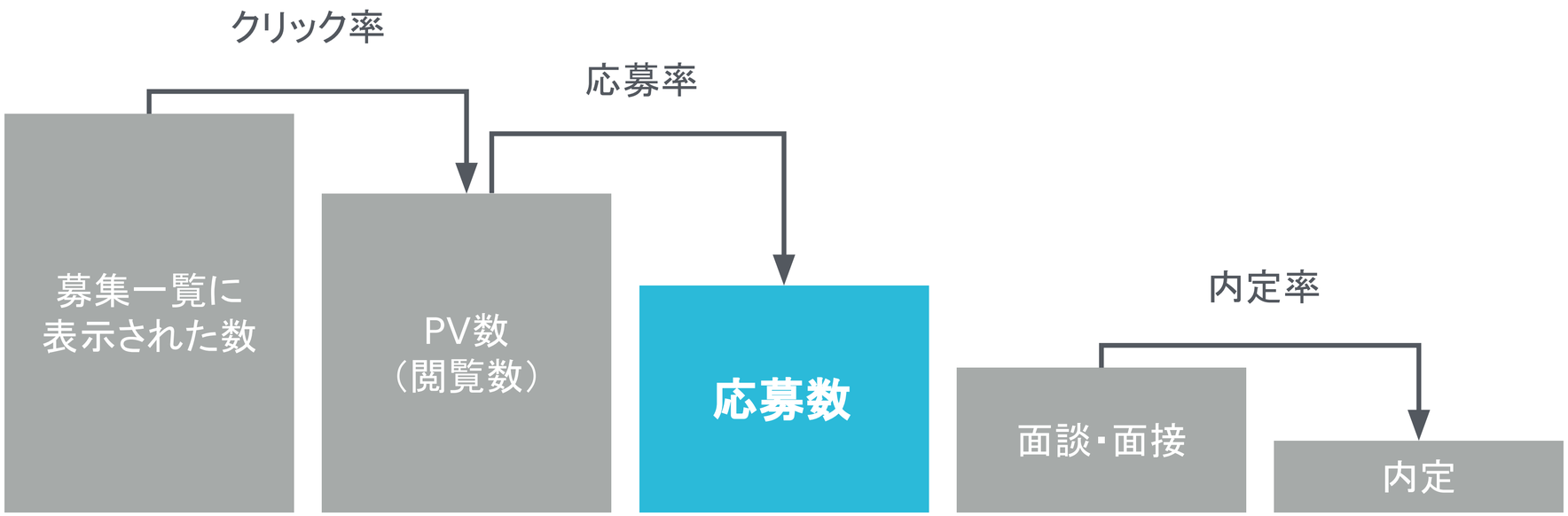


デザイナーが最も見てるのでターゲットはズレていない

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

PV数 × 応募率



Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

メンバーのプロフィールを充実させる



- ✓ 同じポジションで一緒に働く可能性のある人
- ✓ きちんと顔が見える写真でイメージを持ってもらう
- ✓ 統一感を生むために、背景や文面構成を同一にする

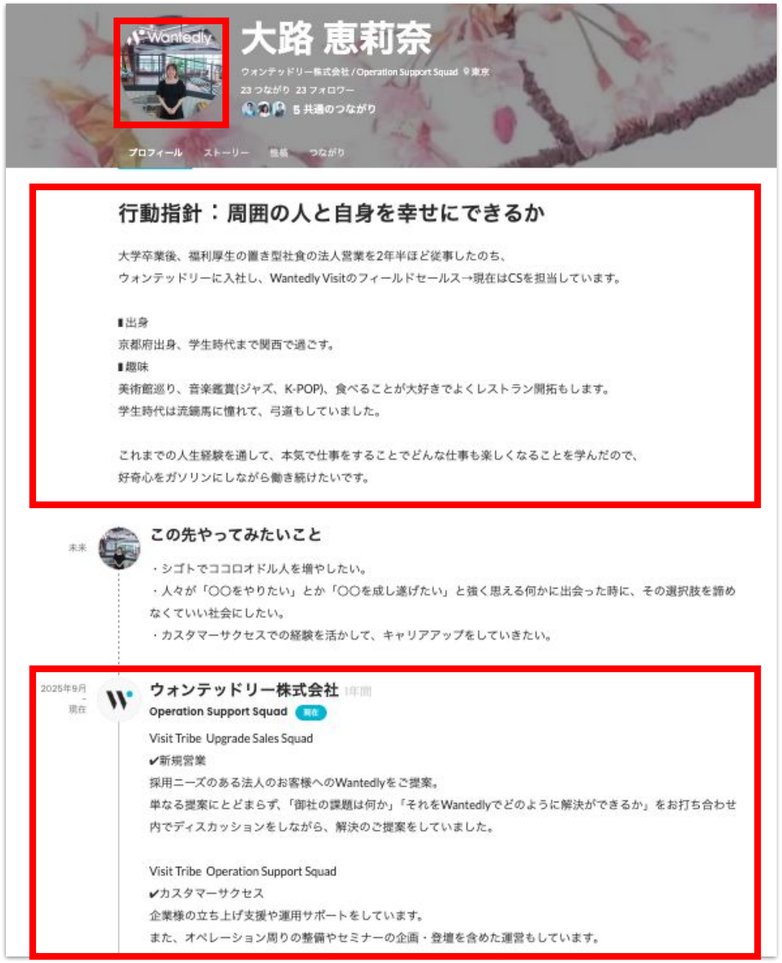
Point

募集ページには最大 4名までメンバーの設定が可能なので、一緒に働く人のイメージが分かるようなるべく複数人を設定しましょう。

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

メンバーのプロフィールを充実させる



1. プロフィール写真
   a. なるべくお顔が分かる写真を設定しましょう
2. キャッチコピー・好きな言葉／自己紹介
   a. プロフィール画面の一番上にくる箇所です。簡単な自己紹介文を設定しましょう
3. 直近の職務経歴を設定する
   a. 現職ではどんなポジションでどんなお仕事を担当されているか記載しましょう

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | 応募率を上げる方法

応募を増やすための文章作成ポイント

なにをやっているのか → ・事業の内容
・個別のプロダクト/サービス

なぜやるのか → ・ミッション、創業の理由
・解決したい課題や目指す社会

どうやっているのか → ・行動指針/マインド/スタンス
・大事にしている価値観
・働く環境や教育体制

こんなことやります → ・今回の募集背景
・この仕事のやりがい
・具体的な業務内容
・求めるスキル / 人物像

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

▌応募を増やすための文章作成ポイント（例：営業ポジション）

▮ 募集背景
当社の「〇〇〇」というミッションを実現すべく、営業チームを増員することになりました！

▮ 具体的な業務内容
顧客との商談や契約締結、また社内各部門との連携機会も多いポジションとなります。

① ISメンバーが獲得したオンライン商談実施
└ 平均 3 商談/日 の実施
└ 顧客：企業の代表様がメイン
③商談実施後、契約締結までのフォローアップ
└ 顧客フォロー、決済者へのアプローチ
④ ISやCSなど、他部署と連携した顧客対応
└ 顧客情報の共有や連携したフォローアップ等

✓ 「募集背景」を書くことで、**事業フェーズや 任せたい業務の背景** がより伝わりやすくなる

✓ 「業務内容」は **”実際に働くイメージが湧くか どうか”**を意識して記載する

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

応募を増やすための文章作成ポイント（例：営業ポジション）

入社後の流れ

① コーポレート部門にて約2週間座学研修
└ 配属前に弊社の全体像を学ぶ期間を設けています
② 育成専門のチームに配属
└ スキルやこれまでの経験に応じてOJTを行っていただきプロダクト＆顧客理解を深めていただきます
③ 本配属
└ 先輩の商談への同席などからスタートし、徐々に独り立ちできるよう進めていきます

先輩社員のレクチャーを元に業務理解を深めていただくので、未経験の方も安心な環境です！

✓ 「入社後の流れ」を書くことで実際に働くイメージが湧きやすくなり、**未経験層をターゲットにする場合には安心感に繋がりやすい。**

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

▌応募を増やすための文章作成ポイント（例：営業ポジション）

▌必須要件
・営業経験（1年以上／法人・個人問わず）
・顧客の課題をヒアリングし、提案につなげた経験
・当社のミッションや事業内容への理解・共感

▌歓迎要件（あると望ましいスキル・経験）
・〇〇業界での営業経験や深い知識
・SaaSサービスの営業経験
・無形商材の法人営業の経験

▌こんな人とお話してみたい！
・当社のミッションへの共感いただける方
・目標にコミットし、自律自走できる方
└ やり切り力・責任感の強い方
・顧客や社内メンバーと柔和なコミュニケーションが取れ、信頼関係を気付ける方

✓ 「必須 / 歓迎要件」や「求める人物像」を書き自社が求める層を明確化することで、**ターゲット外の方からの応募を防げる（＝マッチ度 UP）**

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

応募を増やすための文章作成ポイント（例：営業ポジション）

■ 当社で働く魅力・メリット

① 課題に対して「何が最適か」を考える力が身につく
└ 単にモノを売るだけではなく、ヒアリング力、課題発見力、企画力、提案力を磨くことができます。

② コアメンバーとしてチーム作りに携われる
└ 少数精鋭な企業体制のため、入社後早い段階からチーム作りなどコア業務に関わることができます。

③ 教育格差の改善や社会貢献に繋がる
└ 営業活動を通じて当社のサービスを広めていくことが、教育過疎地域の子供たちの未来を作ることに繋がります。

✓ **「魅力・メリット」＝他社との違いを言語化する**

- どのようなスキルが身につくか
- 今後のキャリアにどのような影響があるか
- 社会的にどのような意義があるか

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

▌応募を増やすための文章作成ポイント（経験者・未経験者で別の募集を作る）

🌟経験者向け

▌必須要件
・営業経験（1年以上／法人・個人問わず）
・顧客の課題をヒアリングし、提案につなげた経験
・当社のミッションや事業内容への理解・共感

▌歓迎要件（あると望ましいスキル・経験）
・〇〇業界での営業経験や深い知識
・無形商材の法人営業の経験

▌こんな人とお話してみたい！
・当社のミッションへの共感いただける方
・目標にコミットし、自律自走できる方
・やり切り力・責任感の強い方

🌟未経験者向け

▌歓迎要件（あると望ましいスキル・経験）
・基本的なPCスキル
・〇〇業界での営業経験や知識

▌こんな人とお話してみたい！
特別なスキルは不要！未経験OKのポジションです。

・当社のミッションへの共感いただける方
・目標にコミットし、自律自走できる方
・ やり切り力・責任感の強い方

これから営業経験を積んで成長していきたいというガッツのある方を募集します！

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

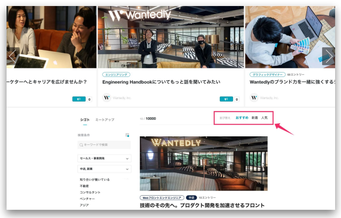
募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

応募を増やすためにストーリーを活用する

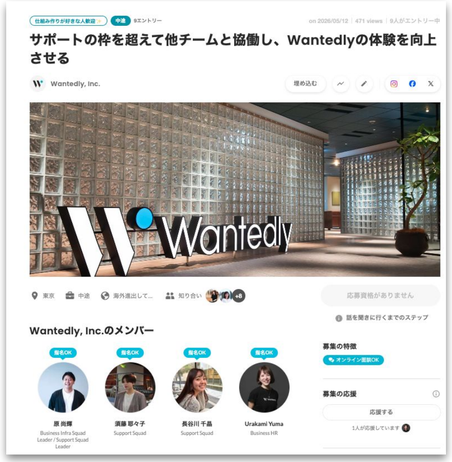
求職者の流入経路



スカウトを受け取る

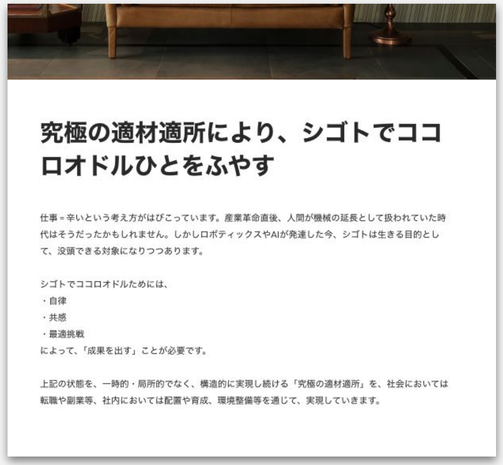


トップページで
募集を検索

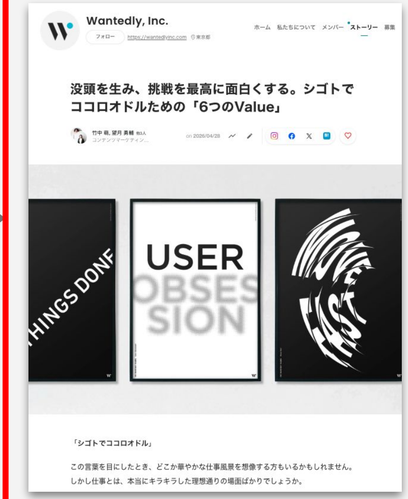


スカウトに紐づけされている
or気になった募集を見る

より詳しい情報を知りたい際に …



その会社のページを
読み込む



その会社のストーリーを
読み込む

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

応募を増やすためにストーリーを活用する

「募集」では伝えきれない自社の特徴や魅力を伝える＝応募の後押しとなる



泥臭くもがいた20代を経て。ウォンテッドリーで広げた「事業を動かす」キャリア｜ビジネス部門・リーダーインタビュー

武田 そら, Tsumori Nats...
CustomerSuccess/運用支...
on 2026/06/03

今回は、カスタマーサクセスやセールス、そして新規事業の立ち上げから既存事業の組織マネジメントまで、幅広く事業を牽引してきたビジネス部門のSenior Squad Leader津森菜都美さんにお話を伺いました。

「シゴトでココロオドルひとをふやす」というウォンテッドリーのミッションに共感し、圧倒的な当事者意識で事業に向き合い続ける津森さん。

大手企業からベンチャーへ飛び込み、職種やフェーズの枠を超えて活躍の場を広げてきた決断の裏側に、どのような壁と気づきがあったのでしょうか。

20代のキャリアの壁にぶつかっている方や、経験の幅を広げたいと考える方に、ぜひ読んでいただきたいです。



カジュアル面談の形骸化に終止符を。「指名カジュアル面談」が届ける“究極の候補者体験”

丸山 愛菜, 奈良 美史 他2人
Communication Design C...
on 2026/04/21

カジュアル面談が、その意義を失いつつある――。

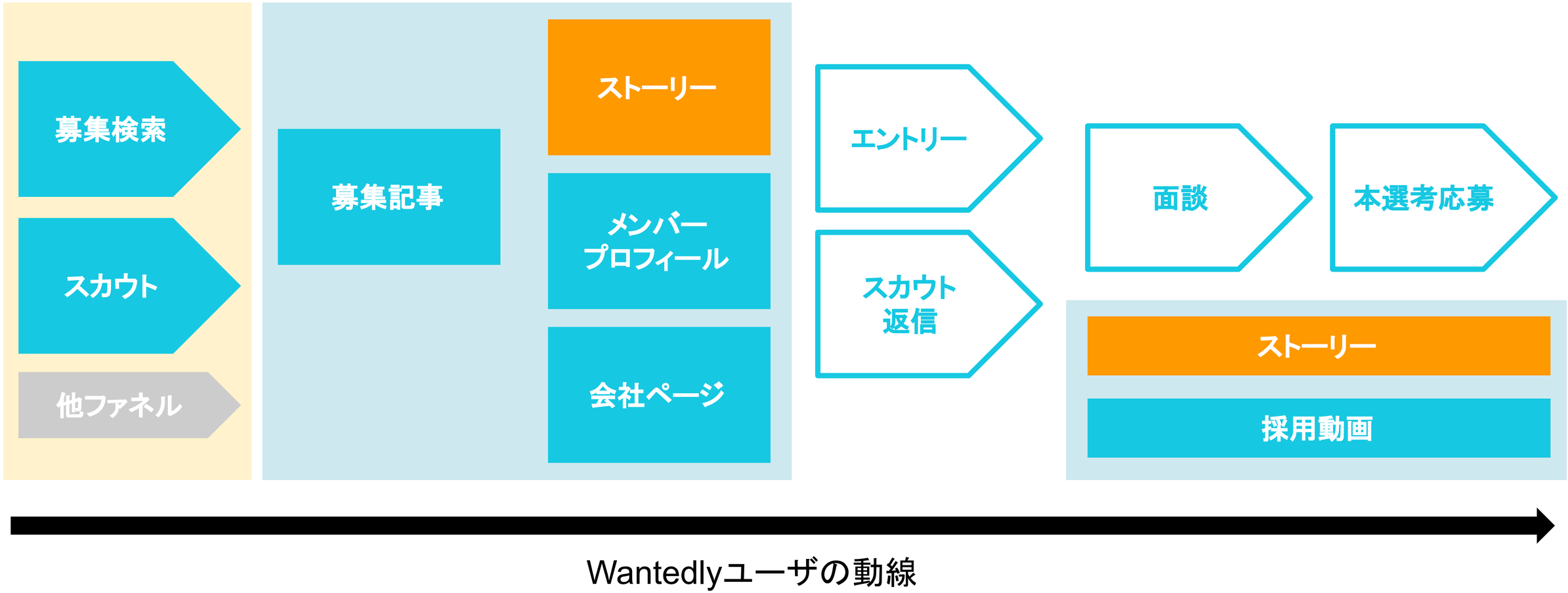
ウォンテッドリーでは、この現状に違和感を覚えていました。本来、カジュアル面談は企業と候補者がフラットに話し、お互いのマッチ度を見極める“最初の出会いの場”として、2012年にWantedlyが提示した手法です。

その後、スタートアップ界隈を中心に多くの企業へ広がり、徐々に一般的なものとして知られるようになってきました。ただ、広がるにつれて本来の目的が少しずつ薄れ、相互理解の場として機能しづらくなっている場面も見られるようになっています。

©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式 | 応募率を上げる方法

応募を増やすためにストーリーを活用する



©2026 Wantedly, Inc.

募集ページから応募を増やすための方程式｜ 応募率を上げる方法

ストーリーの作成方法

1. 管理画面にアクセスいただく
2. 管理画面 > 左側の「ストーリー」をクリック
3. 右上の青いボタン（「ストーリーを作成」）をクリック





©2026 Wantedly, Inc.

まとめ｜応募率に課題があるケース

1 **募集にメンバーを紐付ける**

・複数人のメンバーを登録する
・なるべく顔が見える写真を設定する
・プロフィールを充実させる

2 **「こんなことやります」の内容をブラッシュアップする**

以下のような内容を記載する
・募集背景
・この仕事のやりがい
・具体的な業務内容
・求めるスキル / 人物像

3 **ストーリーを活用する**

募集では伝えきれない自社の魅力を書く
・創業ストーリー
・社員インタビュー
・ポジションの魅力や詳細

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

本日のアジェンダ

1. アナリティクスとは？
2. 募集ページから応募を増やすための方程式
3. 募集の改善に向けた具体例
4. まとめ

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

まとめ｜募集運用のポイント

- アナリティクスは、**自社内での比較** で数値を見ていく
- 募集改善は「**PV数 × 応募率**」の方程式で分析する
- **ABテスト**をしながら、自社にマッチする訴求を見つける・改善する

Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

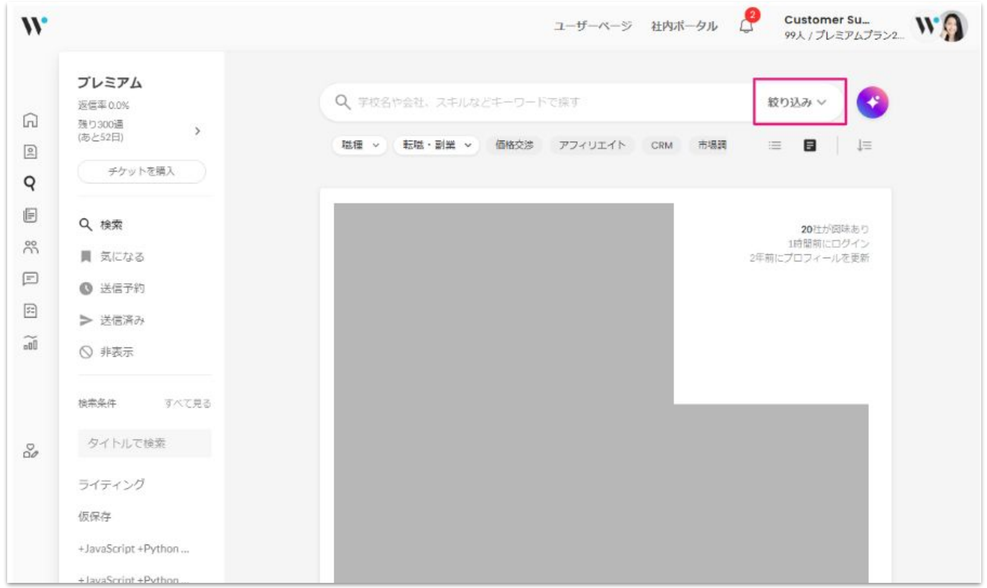
追加Tips

無料スカウトを活用する

無料スカウトの利用方法

1. 管理画面＞画面左の「スカウト」をクリック
2. 画面上部の「絞り込み」をクリック
3. 検索条件で「今日の無料スカウト」を選択＞「〇人を表示」

募集を1つ以上公開している企業様が使用可能です！無料スカウトは通数の上限なく送付いただけます✉️





Wantedly ©2026 Wantedly, Inc.

質疑応答

©2026 Wantedly, Inc.

よくいただくご質問

指定した日時でアナリティクスは
確認できますか？

Wantedly © 2026 Wantedly, Inc.

よくいただくご質問





アドレスバーで
任意の日付に
自由に変更可能です！

Wantedly © 2026 Wantedly, Inc.

よくいただくご質問

募集はいつのタイミングで出すと効果的ですか？

Wantedly © 2026 Wantedly, Inc.

よくいただくご質問

募集はどのタイミングで出しても特に変わりません。

出すタイミングより、定期的に募集公開をしていくことの方が

大事になります。

Wantedly © 2026 Wantedly, Inc.

お知らせ

Wantedly © 2026 Wantedly, Inc.

お問い合わせ窓口

- ヘルプページ
- チャットサポート（管理画面内右下の「吹き出し」アイコン）
- メール：cx@wantedly.com

次回セミナーについて

- 募集作成セミナー
- 募集運用セミナー(本日)
- カジュアル面談セミナー
- スカウト活用セミナー
- 採用広報セミナー
    - 上記のご予約はこちら

Wantedly © 2026 Wantedly, Inc.

ご参加ありがとうございました。
アンケートへのご協力をお願いいたします。

Wantedly © 2026 Wantedly, Inc.