

なぜ今、採用の「資産化」なのか—

TalentX、「人的資本可視化指針」改訂が企業に突きつける課題と

解決策をまとめた最新レポートを公開

～経営戦略と連動した「採用力の資産化」と「ナラティブ開示」の要諦を解説～

株式会社 TalentX（本社：東京都新宿区、代表取締役社長 CEO：鈴木 貴史、証券コード：330A、以下「当社」）は、2026年3月に改訂された「人的資本可視化指針」および有価証券報告書への開示義務化を見据え、企業に取り組むべき採用変革をまとめた最新レポート「なぜ今採用の「資産化」なのか - 人的資本可視化指針が企業に突きつける課題と解決策」を公開したことをお知らせいたします。

本レポートでは、2026年3月から改訂された「人的資本可視化指針」を基に、今後さらなる人的資本経営の実践が求められるなかで、多くの企業が直面している「外部依存・掛け捨て型採用」の構造的課題を浮き彫りにし、経営戦略と連動した人材戦略の構築方法を解説するものです。

（無料ダウンロードリンクはこちら：<http://bit.ly/3NOzRpY>）

 MyTalent Platform

2026.03 人的資本可視化指針（改訂版）発表

なぜ今、採用の「資産化」なのか

—人的資本可視化指針が企業に突きつける課題と対策—

レポート無料公開

AI Native Talent Acquisition

■本レポート発表の背景

グローバルを中心に企業価値の源泉が設備や機械から「人の知識・スキル」へと移行しており、S&P500 の時価総額に占める無形資産の割合は 92%に達しています（※1）。しかし、日本企業の「人への投資」は GDP 比 0.1%と主要国に比べ極めて低く（※2）、構造的な遅れが指摘されています。その中で 2026 年 3 月に実施された「人的資本可視化指針」の改訂により、「企業戦略と連動した人材戦略の記述」などが義務化されました。本改訂により、企業は単なる数字開示ではなく「なぜその人材戦略が企業価値につながるのか」というストーリーを語る責任（ナラティブ開示）が求められるようになります。

一方で、当社が実施した調査（※3）によると、「経営陣の約 8 割（76.7%）が採用活動への危機感を高めている」ものの、「事業計画から逆算した採用計画を常に立案できている企業は 34.7%」に留まっており、経営戦略と採用現場の間に“戦略の断層”が生じていることが顕在化しています。このように経営陣の危機感と実務の乖離という“戦略の断層”が深刻化する中、当社では、日本企業が従来の外部依存・掛け捨て型の採用から脱却し、採用を中長期的な企業価値向上に資する「資産」へとアップデートするための具体的な実践施策を提供すべく、本レポートを公開いたしました。

（※1）出典：Ocean Tomo 『Intangible Asset Market Value Study』 <https://oceantomo.com/intangible-asset-market-value-study/>

（※2）出典：内閣官房『非財務情報可視化研究会 基礎資料』

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/wgkaisai/hizaimu_dai1/siryu3.pdf

（※3）出典：2025 年 TalentX 採用マーケティング実態調査

■本レポートの構成と主な内容

本レポートでは、投資家から選ばれ、優秀な人材を引き寄せるために不可欠な「採用の資産化」について、以下の切り口から解説しています（本レポートの無料ダウンロードはこちら：<http://bit.ly/3NOzRpY>）

1. 「数字」の羅列から「ナラティブ（物語）」へ：なぜ今、経営戦略と人材戦略の論理的なストーリーが求められているのか
2. 2026 年 3 月期改正のインパクト：新たに開示が求められる「平均年間給与の前年比増減率」や「従業員給与決定方針」、強化される「戦略連動の記述」の実務的影響
3. 採用における 3 つの構造課題：労働供給制約下での人材獲得難、データの未活用、採用ブランドの発信力不足について
4. 「資産の採用」への転換：外部エージェントに依存し、データを毎年リセットする「変動費の採用」から、自社タレントプールを活用し採用力が複利で蓄積する「資産の採用」へのシフト。
5. 指針分野別・解決策マトリクス：「採用・異動・離職」「組織文化」「生産性」「労働力・ダイバーシティ」の 4 分野における具体的な KPI と施策。

■人的資本の「資産化」を実現する、AI ネイティブな統合型タレントアキュイジションプラットフォーム「MyTalent Platform」について

日本初 ※

統合型タレントアキュイジションプラットフォーム

MyTalent Platform

- MyTalent CRM
- MyTalent Hire
- MyTalent Brand
- MyTalent Refer
- MyRefer

※自社調べ（2026年3月、日本国内における「統合型タレントアキュイジションプラットフォーム」として）

「MyTalent Platform」は、人材を「コスト」ではなく「価値を生む資本」として捉え、持続的な企業価値向上を支援する日本初（※）の AI ネイティブな統合型タレントアキュイジションプラットフォームです。従来の外部サービスや採用管理システム（ATS）に依存した「掛け捨て型」の採用から脱却し、採用活動を通じて得られる候補者データを経営資産へと転換する「資産の採用」を実現します。2026 年 3 月の「人的資本可視化指針」改訂に伴い求められる、経営戦略と人材戦略の論理的連動や、独自性のある KPI の可視化を強力にバックアップします。本プラットフォームは、採用ブランディングからタレントプール、候補者管理、リファラル、の 4 機能を高度に統合。ツールを活用するほど採用データが蓄積・複利化され、次の採用が効率化する「タレントアキュイジション」プラットフォームを構築し、採用コスト 30%削減や内定承諾率 130%向上といった具体的な投資対効果（ROI）を創出します。

その根幹となるコンセプトは「AI がつながりを駆動し、人はエンゲージメントを」。AI がデータに基づく分析や判断支援、最適なアプローチを自律的に駆動することで、人人事は煩雑な作業から解放されます。それにより生まれた時間は、候補者に寄り添い、個別最適化した関係構築や、魅力付け、そして最終的な採用意思決定といった、人間ならではの本質的なエンゲージメント業務へと投資されます AI と人事が役割を分担・共存し合うこの新たなモデルによって、入社後の活躍まで見据えた「タレントアキュイジション（持続的な優秀人材の獲得）」と人的資本経営を実現します。

（※4）自社調べ（2026 年 3 月、日本国内における「統合型タレントアキュイジションプラットフォーム」として）

■株式会社 TalentX について

株式会社 TalentX は、AI ネイティブ採用を実現する統合型タレントアキュイジションプラットフォーム「MyTalent Platform」を展開しています。国内初の採用 CRM をはじめ、採用ブランディング、リファラル採用、アルムナイ採用などを通じて、企業の「タレントアキュイジション（持続的な優秀人材の獲得）」をオールインワンで支援しています。また、テクノロジーのみに留まらず、採用戦略の設計と伴走支援をする戦略 RPO サービス、プロフリーランス人事サービス「すごい人事」など、戦略人事の実行支援サービスを提供しています。テクノロジーと戦略、実行支援を掛け合わせることで、人と組織のポテンシャルを最大限に引き出す社会の実現を目指しています。

【会社概要】

社 名：株式会社 TalentX（証券コード：330A）

所在地：〒162-0825 東京都新宿区神楽坂 4-8 神楽坂プラザビル G 階

代 表：代表取締役社長 CEO 鈴木 貴史

設 立：2018 年 5 月 28 日

会社 HP：<https://talentx.co.jp>

「MyTalent Platform」サービスサイト：<https://mytalent.jp>

<報道関係者からの問い合わせ先>

株式会社 TalentX 広報担当者

TEL：03-4500-2007 FAX：03-4400-2859 E-mail：pr@talentx.co.jp