

TalentX、明日から始められる採用変革ガイド

「タレントアクイジションのすすめ」を無料公開

～「欠員補充」から「経営の機能」へ採用を経営戦略の中核に据え、
持続的な競争優位を築くための実践ステップを解説～

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、「タレントアクイジション」の概念・実践方法を体系的に解説したホワイトペーパー「明日から始めるタレントアクイジションのすすめ」を無料公開したことをお知らせいたします。

労働人口の減少や雇用の流動化が進むこれからの時代において、企業が持続的な競争優位を築くためには、従来の「欠員補充型の採用」から「経営戦略に紐づく資産型の獲得活動（タレントアクイジション）」へと転換することが急務です。本資料では、日本企業が直面する構造的な採用課題の本質を紐解き、明日から人事・経営層が取り組める具体的なアクションを5つのステップ形式で解説しています。

（無料ダウンロードはこちら：<https://bit.ly/4dGhsG5>）

TalentX

明日から始める タレントアクイジション のすすめ

採用を経営戦略の中核に据えるための
実践ガイドを無料公開



■発表の背景：年間 1,000 億円の採用コストを“掛け捨て”にする従来型採用からの脱却へ――

労働人口の減少や雇用の流動化が進む中、現在、多くの日本企業が従来の採用手法に限界を感じていながらも、構造的な課題によりそこから脱却できずにいます。当社が実施した調査では、日本企業の採用活動における以下の「4つの構造的課題」が浮き彫りになりました。

1. **欠員補充型からの脱却不可**：ポジションが空いてから動き出す採用が主流のため中長期の人材戦略を描けず、毎年同じコストをかけ続けても採用力が蓄積されない。
2. **候補者データの慢性的な掛け捨て**：候補者との関係を維持する仕組みがなく、接点が一度きりで途切れてしまっている。当社の推計では日本企業は年間 1,000 億円もの採用コストを“掛け捨て”にしている一方で（※1）、「最終選考まで進んだ候補者の約 9 割が再スカウトに前向き（※2）」というデータも出ており、貴重な接点を活かしてきれていないのが現状。
3. **「コスト」という指標でのみ語られる採用**：採用費の「削減」ばかりが評価指標となり、人材を資産として捉えて中長期的な関係構築へ投資する発想が根付いていない。
4. **タレントアキュイジション専門職・専門組織の未確立**：海外では「タレントアキュイジション」が独立した戦略職種として確立している一方、日本では人事の一業務として埋没しており、専門性・リソース・地位のいずれも不足している。

このような課題が山積される中で当社が提唱するのは、企業の成長戦略に基づき、将来必要となる人材との関係を築き、最適なタイミングで獲得していく戦略的活動である「タレントアキュイジション」です。日本企業の採用を「タレントアキュイジション」へと変革していくための最初のアクションを提示すべく、本ホワイトペーパーを公開いたしました。

（※1）出典：株式会社 TalentX「日本企業は、年間 1,000 億円の採用コストを掛け捨て 採用活動は“掛け捨て型”から“積立型”へ」

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000067.000036924.html>

（※2）出典：株式会社 TalentX「タレント・アキュイジション実態調査 vol.1」<https://i-myrefer.jp/corp/download/257/input>

■本ホワイトペーパーの構成と主な内容

本ホワイトペーパーでは、「タレントアキュイジションとは何か」「なぜ今必要か」「何から始めるべきか」という問いを軸に、体系的に解説しています。（無料ダウンロードはこちら：<https://bit.ly/4dGhsG5>）

<主な構成>

1. **タレントアキュイジションとは何か**：「欠員が出てから動く採用」と「戦略的な人材獲得」は、何がどう違うのか。欧米の先進企業がすでに証明してきた思考転換の本質を解説します。
2. **なぜ今、変革が必要なのか**：日本企業が陥っている「採用コストの掛け捨て」という構造的課題の本質と、それが放置された場合に事業競争力へ与える深刻な影響を明らかにします。
3. **明日から何を始めるべきか**：候補者データの棚卸しから KPI の経営視点化まで、明日から着手できる 5 つの実践ステップを具体的に紹介。「読んで終わり」ではなく、「明日から始められる」ガイドとして設計されています。

<このような企業・人事担当者におすすめ>

- 毎年同じように多額の採用コストをかけ続けており、自社に採用力が蓄積されていないと感じる
- 過去に出会った優秀な候補者（辞退者・不採用者など）との接点が一度きりで途切れてしまっている
- 採用の指標が「費用削減」などコストの観点でしか語られず、経営戦略と連動できていない
- 「タレントアキュイジション」に関心はあるが、具体的に何から始めればよいか分からない

■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、持続的な優秀人材の獲得をオールインワンで実現する、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。採用CRMを基盤に、ブランディングからタレントプール、リファラル、候補者管理にいたるすべての機能を高度に統合。AIを単なる効率化ツールではなく、個別最適化された候補者体験（CX）を設計する戦略的中核エンジンとして機能し、集客から関係構築、選考、採用、そして入社後の活躍までを一気通貫で支援します。

その根幹となる「AIネイティブ採用」のコンセプトは、「AIはつながりを駆動し、人間はエンゲージメントを」。AIが事務作業やマッチング判断を自律的に担うこと、人事担当者は候補者一人ひとりの価値観に寄り添う「個別最適化した関係構築」や、自社の魅力を深く伝える「魅力付け」、そして組織の未来を左右する「最終的な意思決定」といった、人間ならではの本質的な業務に専念できます。これは単なる業務効率化を超えた、企業の未来を創るための「投資」です。

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

（※3）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、候補者管理などを通じて、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