

<AI ネイティブ採用調査 2026>

候補者の約 8 割が採用 AI の「利便性」「公平性」などを評価、

AI 活用の先に求めるのは、候補者を深く理解した「体験設計」

～AI がノンコア業務を担い、採用担当者が対話や意思決定に集中する「AI ネイティブ採用」へ～

株式会社 TalentX（本社：東京都新宿区、代表取締役社長：鈴木 貴史、証券コード：330A、以下「当社」）は、「採用活動における AI 活用に関する実態調査」の第二弾として、転職を検討する中途採用候補者 221 名を対象とした「採用 AI と候補者体験の因果関係に関する調査結果」を公開しました。

調査の結果、候補者の約 8 割は「24 時間いつでも応募・問い合わせができる」など、利便性や評価の公平性といった採用 AI のメリットを認識しており、AI そのものを拒否していないことがわかりました。一方で、候補者が AI 活用の先に求めているのは「自分を深く理解した対話」であり、重要なのは「AI を使うかどうか」ではなく、「自分を理解されている」と感じられる候補者体験の設計です。そのうえで当社は、AI が面接日程の調整や質問対応といったノンコア業務や候補者データの解析を担い、採用担当者が候補者との対話や意思決定に集中する「AI ネイティブ採用」への進化を提唱します。

（調査レポートの無料ダウンロードはこちら：<http://bit.ly/4vXF3HY>）

A promotional poster for TalentX's 2026 AI Native Talent Acquisition report. The background is dark blue with a subtle pattern of light blue dots and lines. On the right side, there is a profile view of a man with dark hair, wearing a dark shirt, looking at a tablet device. The text is in white and light blue. The TalentX logo is in the top left. Below it, a light blue pill-shaped button contains the text '2026年'. The main title 'AIネイティブ採用調査レポート Vol.2' is in large white characters. Below that, the subtitle '採用変革の鍵を握るのは、候補者を深く理解した体験設計' is in light blue. A smaller line of text below the subtitle reads '～転職検討者221名が語る、AIネイティブ時代の選考体験～'. At the bottom, the phrase 'AI Native Talent Acquisition' is written in large white letters.

TalentX

2026年

AIネイティブ採用調査レポート Vol.2

**採用変革の鍵を握るのは、
候補者を深く理解した体験設計**

～転職検討者221名が語る、AIネイティブ時代の選考体験～

AI Native Talent Acquisition

■調査結果のポイント

本調査では、候補者の過半数がすでに選考で AI の存在を感じ取っている今、採用 AI の成否を分けるのは「候補者体験の設計」であることを明らかにしました。

1. AI は選考の「入口」で見え始め、候補者は利便性・公平性を評価

候補者の 52.8%が選考過程で AI の存在を感知。場面の上位は「面接の日程調整」「チャットボットでの質問対応」（各 46.4%）などの一次対応で、AI の選考への浸透はこれから本格化する。候補者の約 8 割は AI 活用に何らかのメリットを認識しており、AI 自体を拒否していない。

2. AI を活用できても、「候補者体験の設計」が採用活動を左右する

機械的な AI 活用が選考で見た候補者が最も懸念するのは「自分の熱意や個性が伝わらない」（42.5%）こと、次いで「機械的で人間味のない対応」（35.8%）。問題は AI の存在ではなく候補者体験の設計にあり、設計された AI 活用はむしろ採用の武器になる。

3. 転換点は「理解」と「対話」——AI が理解を担い、人が対話に集中する設計へ

候補者が採用担当者に最も期待するのは「自分を深く理解した対話」（40.1%）。「人間ならではのあたたかさ」を最も感じる瞬間も「リクルーターの人柄を感じる対話」（25.9%）だった。こうした体験を実現する土台となるのは「AI に任せる業務」と「人が担う業務」の役割分担だが、実際に明確に切り分けている企業は 21.1%にとどまる。

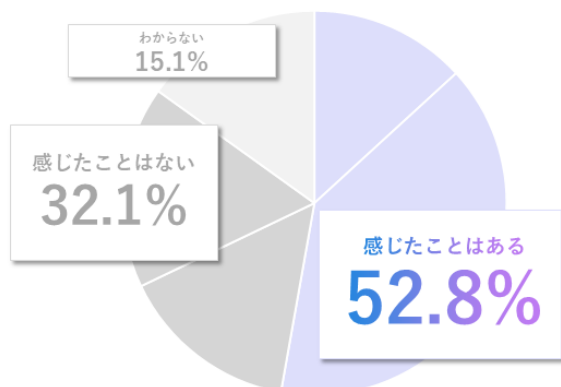
1. AI は選考の「入口」で見え始め、候補者は利便性・公平性を評価

候補者の 52.8%が、転職活動の選考過程で企業の AI 活用を感じたことがあると回答しました。AI を感じた場面の上位は「面接の日程調整」「チャットボットでの質問対応」（各 46.4%）などの一次対応であり、実際の選考中に AI を感じたという回答はまだ少数にとどまります。また、候補者は AI 活用のメリットとして「24 時間いつでも応募・問い合わせができる」（40.1%）、「評価の客観性・公平性」（39.2%）を挙げており、約 8 割が何らかのメリットを認識しています。候補者は AI を拒否しているのではなく、AI が「自分のため」に機能しているかを重視しています。

AIは選考の「入口」で見え始め、候補者は利便性・公平性を評価

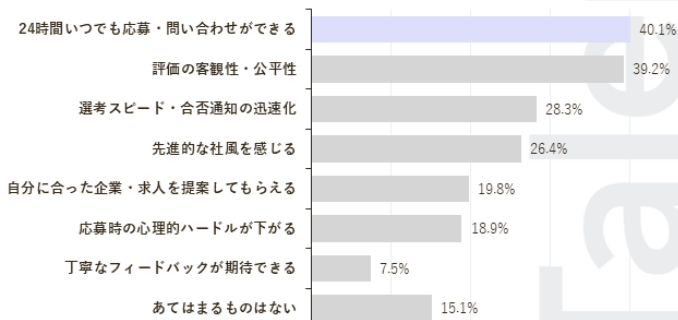
選考過程で企業のAI活用を感じたことがある

52.8%



採用AIのメリットは
「24時間いつでも応募・問い合わせ可能」

40.1%



© TalentX Inc. All Rights Reserved.

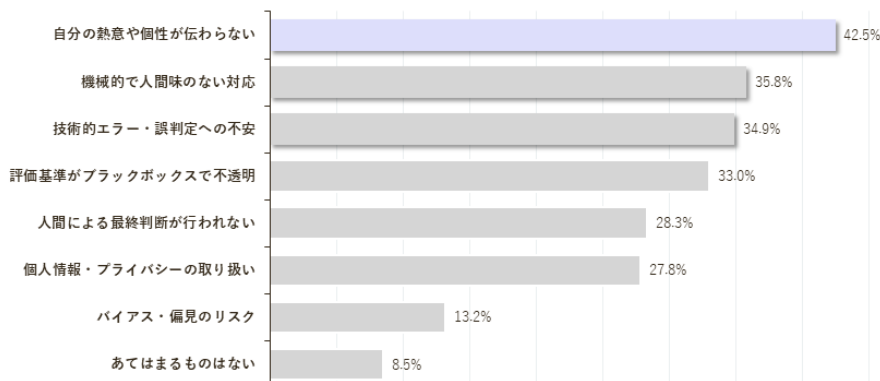
2. AI を活用できても、「候補者体験の設計」が採用活動を左右する

一方、志望企業の選考過程で機械的な AI の活用が見えた場合、候補者が最も懸念するのは「自分の熱意や個性が伝わらない」（42.5%）ことであり、次いで「機械的で人間味のない対応」（35.8%）が挙げられました。候補者が恐れているのは AI そのものではなく、「自分が理解されない」選考体験です。約 8 割が AI 活用にメリットを認識しているという結果と合わせると、人間らしさを重視した候補者体験を AI で設計することこそが、これからの採用の武器となります。

AIを活用できても、「候補者の設計」が採用活動を左右する

企業の採用AI活用の懸念は「自分の熱意や個性が伝わらない」こと

42.5%



© TalentX Inc. All Rights Reserved.

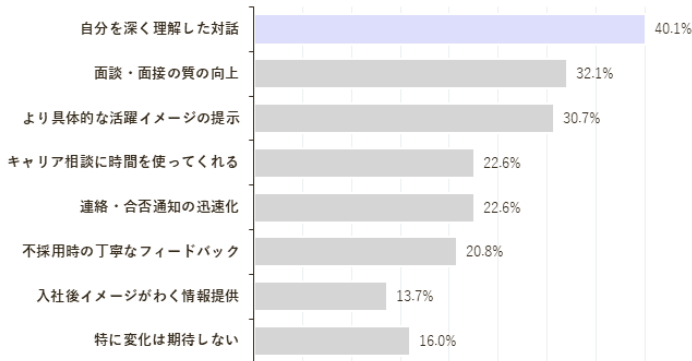
3. 転換点は「理解」と「対話」——AI が理解を担い、人が対話に集中する設計へ

AI 活用が進む中で、候補者が採用担当者に最も期待するのは「自分を深く理解した対話」（40.1%）でした。また、選考プロセスで「人間ならではのあたたかさ」を最も感じる瞬間は「リクルーターの人柄を感じる対話」（25.9%）であり、AI 活用で重視されるのは選考の効率化だけではなく、人と向き合う時間や個別化された体験だということが示されました。一方、採用担当者への調査では、67.9%の企業で「AI に任せる業務」と「人が担う業務」の役割分担が未定であり、候補者が求める深い対話は現場の個人努力に委ねられています。

転換点は「理解」と「対話」——AI が理解を担い、人が対話に集中する設計へ

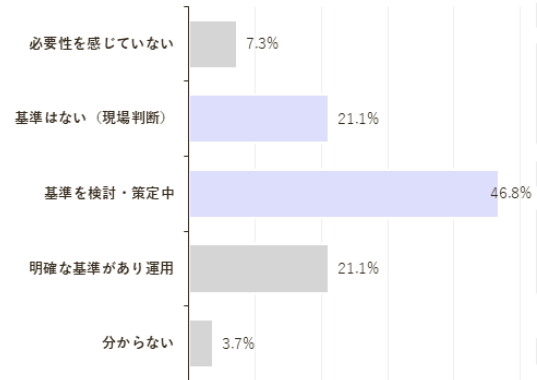
人事担当に自分を深く理解した対話を求める候補者

40.1%



AIとの役割基準が不明確な採用担当者

67.9%



■候補者が「理解されている」と感じる体験を実現する「AI ネイティブ採用」と「MyTalent Platform」

本調査が示したのは、候補者は採用 AI の進化を歓迎しており、体験を設計すれば AI は採用の武器になるという事実です。この候補者体験の向上と採用担当者の生産性向上の双方を実現するのが、日本初の AI ネイティブな採用プラットフォーム「MyTalent Platform」です。

「MyTalent Platform」は、バラバラになった採用データと候補者体験をシームレスにつなぎ合わせ、AI が常に最適な示唆を出し続けるインフラとして機能します。本プラットフォームは、候補者の志向性について AI が分析・示唆を与えることで、候補者体験の向上につなげる機能として、以下を展開しています。

- **転職意向の可視化と通知**（「MyTalent CRM」内）：過去の選考辞退者やイベント参加者などの「過去のつながり」をデータプールで管理。事前に許諾を得た行動履歴を AI が分析し、「再度、自社に興味を持った瞬間」を検知します。候補者に届くのは機械的な一斉送信ではなく、最適な「再会のタイミング」での採用担当者からの連絡であり、候補者体験の向上につながります。
- **応募書類の文脈を読み取ったマッチング**（「MyTalent Hire」内）：AI が応募書類の文脈から、経験やスキルと求人要件との親和性を推定。例えば「リーダー経験」という単語の有無に関わらず記述内容からマネジメント経験やその可能性を読み取るなど、候補者の新たな可能性を活かしたマッチングにつながります。

これにより、採用担当者は定型業務から解放され、「候補者を深く理解し、最適なタイミングで心を動かす」という、候補者体験を重視した本来あるべき採用活動に集中できます。詳細は、以下リンクよりご覧ください。

（詳細はこちら：<https://mytalent.jp/ai-core>）

■日本初、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」



「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ク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で、採用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>）

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

■調査概要

調査名	：採用活動における AI 活用に関する実態調査 2026
調査対象および有効回答数	：従業員数 500 名以上の会社で働く人事担当者・人事責任者（213 名）／ 社会人 2 年目以上かつ転職を検討されている中途採用候補者（221 名）
調査期間	：2026 年 4 月 28 日
調査方法	：インターネット調査
調査主体	：株式会社 TalentX

※調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が 100%にならない場合があります。

※全調査結果は以下の URL よりご覧ください。

<http://bit.ly/4vXF3HY>

■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 ONEST 飯田橋スクエア G 階

代表：代表取締役社長 鈴木 貴史

設立：2018 年 5 月 28 日

会社 HP：<https://talentx.co.jp>

サービス HP：<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