YKK AP News Release ..... 2026 年 11 月 2 日

少子高齢化に伴う労働人口減少や売り手市場の加速に対応し、持続可能な採用体制へ

“ご縁”を未来につなぐ新たな「巡環型採用モデル」を構築へ向けたプラットフォーム開設

～採用・退職を超えて、人と企業がつながり続ける関係性へ～

YKK AP 株式会社（本社：東京都千代田区、社長：魚津 彰）は、採用選考への参加者や将来的に当社への転職を検討する方、退職者（アルムナイ）など、当社との継続的なつながりを希望する方々を「AP タレント」と位置づけ、継続的な情報提供と双方向のコミュニケーションを通じて中長期的な関係性を育むためのプラットフォーム「AP-Base -Talent Network & Alumni-」を、11 月 2 日に開設しました。

当社は本取り組みを通じて、人材の流動化時代に対応した多様な働き方の受け皿を整えるとともに、一度築いた“ご縁”を大切に育む「巡環型採用」（※1）を推進し、持続可能な人材基盤の構築を目指します。



「AP-Base –Talent Network & Alumni-」専用サイト
https://recruiting-ykkap.com/recruit/apbase/

■背景と目的

日本の労働・採用市場においては、少子高齢化に伴う労働力不足や売り手市場の加速が進むなか、企業には短期的な求人募集［点］だけでなく、能動的に候補者へアプローチし中長期的に信頼関係を育む戦略的な採用ブランディング［線・面］への取り組みが求められています。

YKK AP では、創業時から受け継いできた YKK グループの企業精神「善の巡環」（他人の利益を図らずして自らの繁栄はない）のもと、2025 年に発表した人材戦略「Architect HR」などを通じ、社員一人ひとりの自律的なキャリア形成や挑戦を支援するとともに、社内外との持続的な関係構築を進めてきました。しかし、これまでの採用体制においては、選考参加者や、退職者（アルムナイ）などの“過去のご縁”を活かせていないという課題がありました。

そこでこのたび、これまで採用選考や退職などを機に途切れがちであった関係性を、一度限りの接点ではなく、将来にわたって育み続けるつながりへと転換します。継続的な情報発信や双方向の対話を通じて、個人が自らのキャリアを考える機会を提供するとともに、多様な人材との新たな出会いや再会につながる持続可能な採用の仕組みを構築します。

■「AP-Base -Talent Network ＆ Alumni-」の概要

本取り組みでは、YKK AP との継続的なつながりを希望する多様な方々を「AP タレント」として迎え、登録者の関心やキャリアステージに応じた情報提供とコミュニケーションを行います（※2）。それぞれの意思やタイミングを尊重しながら、中長期的なつながりを育みます。

本プラットフォームに登録した、過去に採用選考に参加した方や、「興味はあるがすぐの応募には至っていない」潜在的な候補者、また退職者などの「AP タレント」に対し、YKK AP の最新の事業情報や、登録者のキャリア・希望条件に合わせた求人情報、社員のインタビュー記事などを定期的に提供します。これらの情報発信により持続的な関係を維持するとともに、登録者が採用選考への応募を希望した際は選考を実施し、合格時にはスムーズな入社・再入社を支援します。

当社が目指すのは、採用の成否や退職をもって関係を終えるのではなく、双方の意思を尊重しながらつながりを育み続けることです。双方向のコミュニケーションを通じて、YKK AP への理解を深めていただくとともに、個人にとっても新たなキャリアの可能性に出会える関係性を目指します。

▼「AP-Base」Talent Network への登録はこちら
https://app.crm.i-myrefer.jp/entry/ykkap/pn5undhtKOpvdE0BXXz6

▼「AP-Base」Alumni（退職者）への登録はこちら
https://app.crm.i-myrefer.jp/entry/ykkap/LIFL8VWszoYpzum1Tmje

※1：YKK グループの企業精神「善の巡環」に基づき、一般的な「循環」ではなく「巡環」としています。
※2：個人情報の取り扱いについては、登録者の意思を尊重し、利用目的を明示したうえで、個人情報保護に関する法令および当社のプライバシーポリシーに基づき、登録情報を適切に管理・利用します。

＜ご参考＞

「Architect HR（アーキテクト エイチアール）」とは

「Architect HR」は、YKK グループの企業精神「善の巡環」のもと、モノづくりや建築の設計思想を組織づくりに応用した、2025 年策定の人事戦略です。制度による管理・統制だけでなく、多様な個人の自律性や相互作用が生まれる環境を設計し、人と組織の可能性を引き出すことを目指しています。今回の取り組みは、社内外の境界を超えて関係性を育む実践の一つです。