



2025 年 11 月 17 日

各 位

会 社 名 株式会社 TalentX
代 表 者 名 代表取締役社長 鈴木 貴史
(コード番号：330A 東証グロース市場)
問 合 せ 先 専門役員 社長室長 太田 将善
(TEL 03-4500-2007)

<採用活動と経営戦略の連動に関する実態調査>

人的資本開示拡充に向け、採用マーケティングの必要性が高まる

この度、株式会社 TalentX は、中途採用に関わる人事担当者 219 名（以下「採用担当者」）を対象に「採用活動と経営戦略の連動に関する実態調査」を実施しました。

金融庁は 2026 年 3 月期より人的資本開示項目に「経営戦略と関連付けた人材戦略」が追加される見通しが示され、今後経営目標から逆算した採用計画がより重要になると予想されます。しかし現状では、経営と人事が十分に連携できておらず、採用活動が独立して進むケースが多く見られます。経営に資する採用成果を得るためには、採用活動をデータで可視化し、マーケティング視点で分析、改善を行う仕組みが欠かせません。

本調査では本調査では、経営陣の約 8 割が採用活動に対して危機感を抱いていることが明らかになりました。あわせて事業計画に基づいた採用計画の策定は 4 割未満にとどまり、6 割以上の企業が採用活動の検証や改善に必要なデータを活かしきれていません。一方で約 9 割の採用担当者がテクノロジー活用に期待を寄せており、今後の採用活動においてデータドリブンな手法の導入が不可欠となる可能性が高いことが示されています。このように「採用」が経営における重要アジェンダになっていることが確認され、今後は日本においてもテクノロジーと専門人材を起点に、経営と一体となった「採用マーケティング」が浸透していくと予想されます。

詳しくは添付のプレスリリースをご覧ください。

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000183.000036924.html>

以 上

<採用活動と経営戦略の連動に関する実態調査>

約 6 割の企業で「経営戦略から逆算した採用計画」が不十分

～人的資本開示に向け、採用マーケティングの必要性が高まる～

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、中途採用に関わる人事担当者 219 名（以下「採用担当者」）を対象に「採用活動と経営戦略の連動に関する実態調査」を実施しました。

金融庁は 2026 年 3 月期より人的資本開示項目に「経営戦略と関連付けた人材戦略」が追加される見通しが表示され、今後経営目標から逆算した採用計画がより重要になると予想されます。しかし現状では、経営と人事が十分に連携できておらず、採用活動が独立して進むケースが多く見られます。経営に資する採用成果を得るには、採用活動をデータで可視化し、マーケティング視点で分析、改善を行う仕組みが欠かせません。

本調査では、採用活動における経営との連動やデータ活用の実態を明らかにし、経営と一体となった「採用マーケティング」への転換の可能性を探ります。

（参照 URL：<https://i-myrefer.jp/corp/download/387/input>）

2025年

採用活動と 経営戦略の連動 に関する実態調査

2026年人的資本開示の拡充で求められる経営と一体となった採用

TalentX

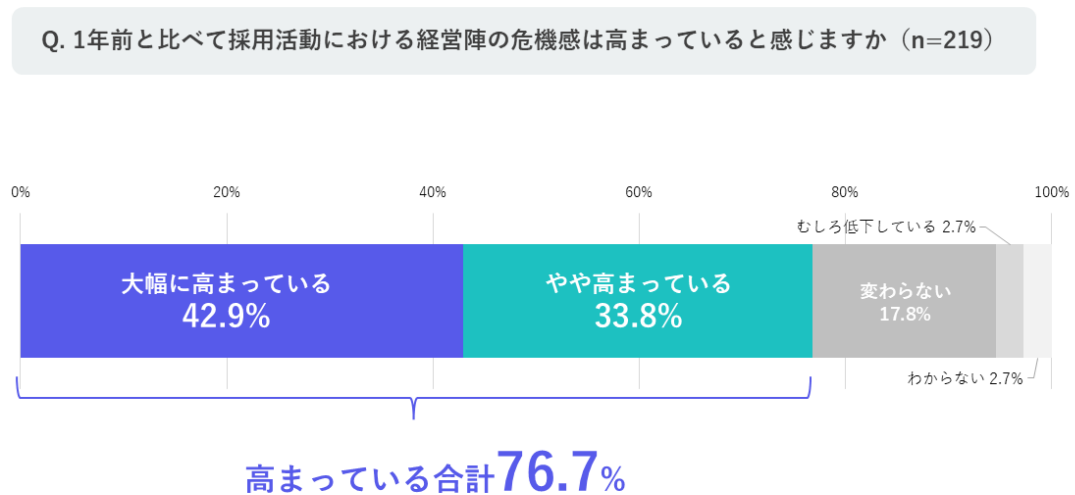


■調査結果概要

1. この1年で自社の採用活動の危機感が高まった経営陣は約8割
2. 一方、約6割の企業で「経営戦略から逆算した採用計画」が不十分
3. 5割以上の企業が活動の検証・改善に生かされるデータを活用していない
4. 入社後の定着や評価数値を定期的に採用要件改善に活かす企業は5割以下
5. 約9割の採用担当者がAIやテクノロジーでデータ収集・分析を後押しするツールへ期待

1. 経営陣の約8割が採用活動への危機感が高まっている

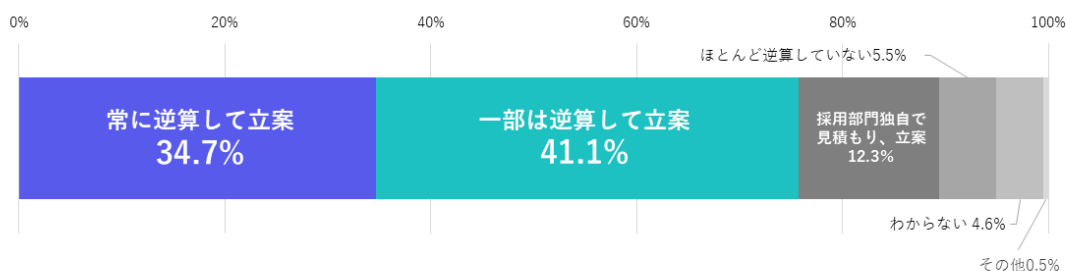
1年前と比較して、自社の採用活動における危機感は「大幅に高まっている」（42.9%）、「やや高まっている」（33.8%）と、経営陣の約8割が採用活動への危機感を持っており、「採用」が経営における重要アジェンダになっていることが明らかになりました。



2. 一方、約6割の企業で「経営戦略から逆算した採用計画」が不十分

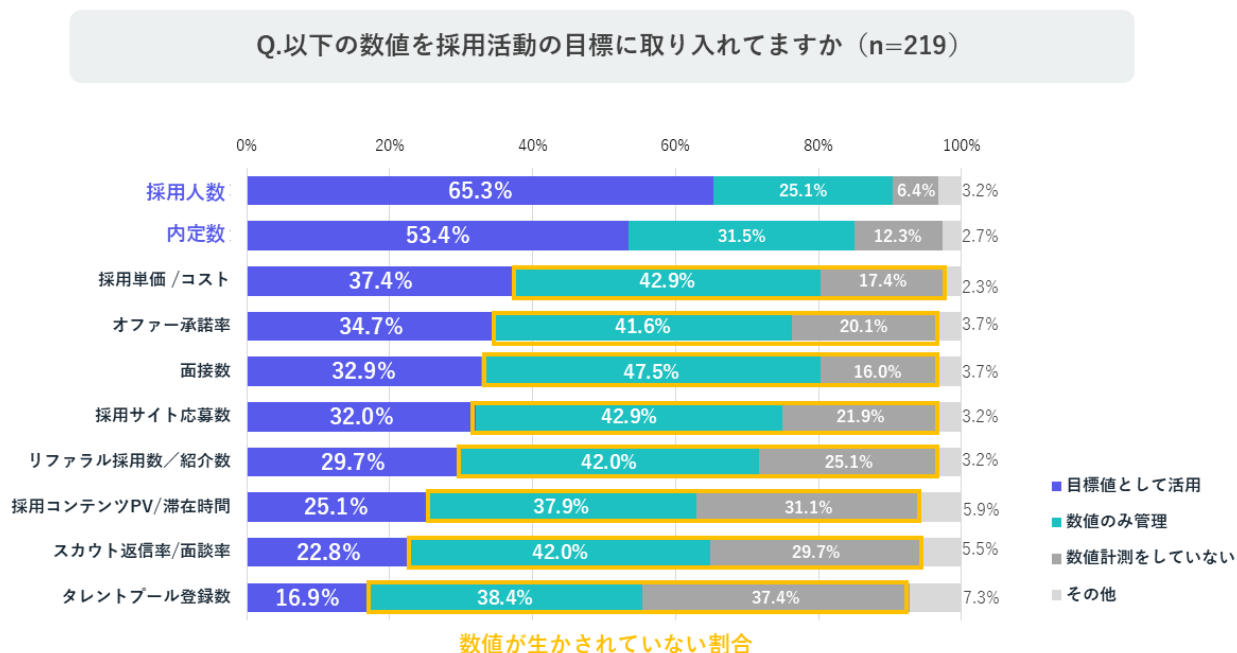
採用計画を経営戦略に基づく事業計画から「常に逆算して立案」している企業は34.7%に留まり、「一部逆算」、「人事独自で算出」、「逆算していない」の合計は60.2%となり、経営と人事の連携不足が課題となっています。

Q. お勤め先の採用計画は、事業計画から逆算した必要人材・人数に基づいて立案されていますか（n=219）



3. 50%以上の企業が活動の検証・改善に生かされるデータを活用していない

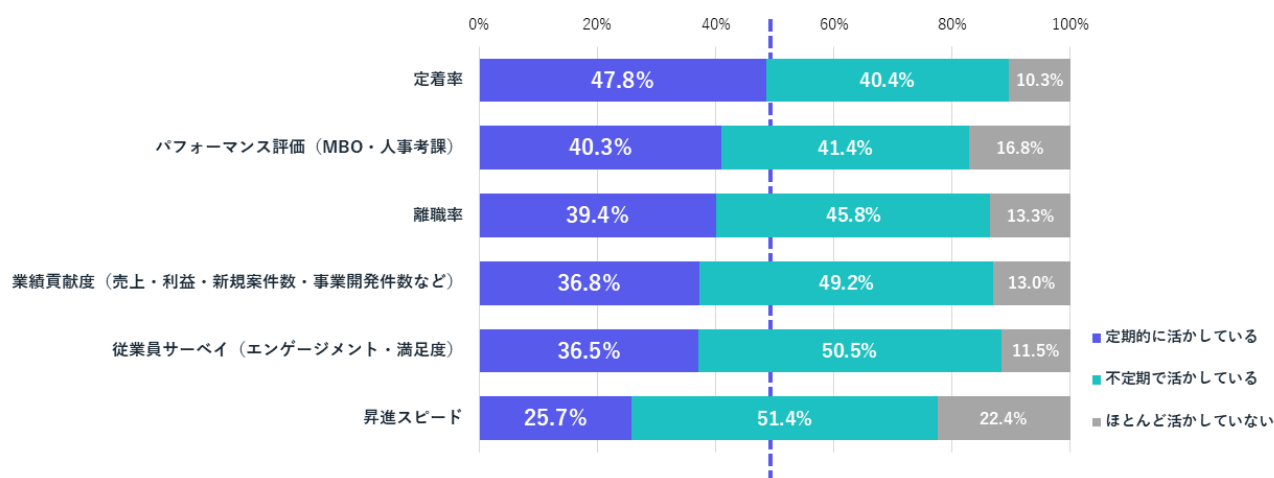
企業の採用活動における KPI は「採用人数」（65.3%）、「内定数」（53.4%）といった成果指標に偏重しており、活動の改善に資する中間指標のデータを活用できていない企業が半数を超えました。



4. 入社後の定着や評価数値を定期的に採用要件改善に活かす企業は 5 割以下

定着率や評価など社員入社後の数値は、「どのような人材がどのような価値を生むのか」の検証に寄与し、採用戦略や採用要件を見直す上で重要な数値です。しかし、データ活用している企業の割合は、「定着率」（47.8%）、「パフォーマンス評価（MBO・人事考課）」（40.3%）、その他数値も低調でした。多くの企業で採用と活躍、定着を結ぶ検証サイクルが未整備であることがわかりました。

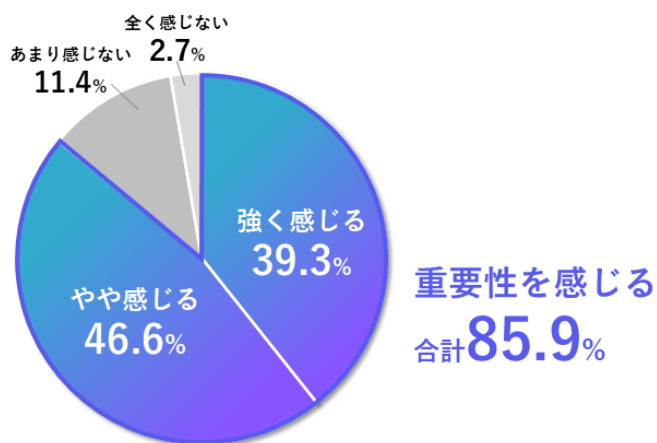
Q.以下の指標を定期的に採用戦略や採用要件、選考プロセスなどの改善に活かしていますか
※本設問の分母は以下の指標を計測していると回答した人数



5. 約 9 割の採用担当者が AI やテクノロジーでデータ収集・分析を後押しするツールへ期待

データ収集や分析に役立つ AI やテクノロジーを活用したツールの重要性について、「強く感じる」(39.3%)、「やや感じる」(46.6%)と、採用担当者の約 9 割が重要性を感じていることが明らかになりました。経営と一体となった採用変革に向け、AI やテクノロジーの活用をした採用活動の基盤整備が急務となっています。

Q. 採用活動においてAIやテクノロジーを活用したツールは重要だと感じますか (n=219)



■ 調査概要

調査名 : 採用活動と経営戦略の連動に関する実態調査
調査対象 : 従業員数 500 人以上の会社で働く中途採用に関わる人事担当者
有効回答数 : 219 名
調査期間 : 2025 年 9 月 18 日～9 月 19 日
調査方法 : インターネット調査
調査主体 : 株式会社 TalentX

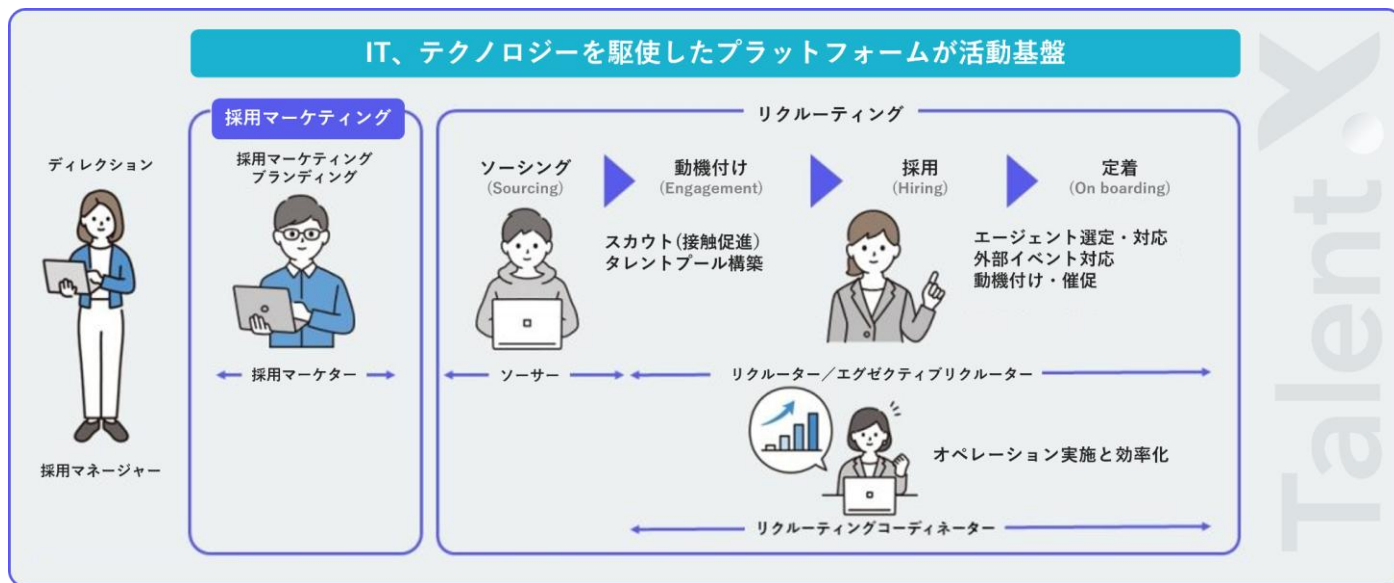
※調査結果は、端数四捨五入の都合により合計が 100%にならない場合があります。

※全調査結果は以下の URL よりご覧ください。

<https://i-myrefer.jp/corp/download/387/input>

■欧米で浸透する採用マーケティング組織

欧米では2013年頃から「Recruiting is Marketing（採用はマーケティング活動である）」の発想が定着しており、IT、テクノロジーを駆使したプラットフォームを活動基盤に、データドリブンで採用を推進する仕組みが普及しています。「採用 marketer」と呼ばれる採用マーケティングの専任担当者が配置され、候補者への情報発信やタレントプールの構築、スカウトを通じた関係形成を担います。その後の選考・採用・定着フェーズでは、リクルーターやコーディネーターが連携し、ソーシングからオンボーディングまでを一貫して設計・運用しているのが一般的です。国内においてもテクノロジーと専門人材を起点に、経営と一体となった「採用マーケティング」が浸透していくと予想されます。



■採用 DX プラットフォーム「My シリーズ」

「My シリーズ」は、AI・テクノロジーで企業の採用活動をマーケティングに変革する採用 DX プラットフォームです。業界・企業規模問わず、簡単にリファラル採用を導入・活性化できるリファラル採用サービス「MyRefer」、過去つながりのあった採用候補者データを蓄積し、AI を活用してアプローチする採用 MA サービス「MyTalent」、ノーコードで自社の採用メディア・コンテンツを制作できる採用ブランディングサービス「MyBrand」を、ひとつの ID でシームレスに利用可能とし、採用マーケティングを一気通貫で支援します。2025 年 9 月末時点で、日本の時価総額上位 50 社のうち 40%以上（※）の企業に導入されております。

（※2025 年 9 月末時点の東証プライム上場企業の時価総額ランキングをもとに算出）

■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>

サービス HP：<https://mytalent.jp/>