

ブリーフィング 06 ・ 積み上がる資産

# ATSは、 寝ている間に育つ。

Headhunt.AIの検索が走るたびに、  
ATS内のレコードがリフレッシュされる。しかも、  
リフレッシュされるのは、  
いま市場が求めている候補者のレコードそのものだ。  
完全なエクスポート。完全な統合。  
LinkedIn利用規約への抵触は、ゼロ。  
資産は複利で積み上がり、所有権はそちら側に残る。

# 30%

陸

ATSの年間劣化率

検索のたびに、副産物としてリフレッ  
シュされる。

# 全11章でお届けする内容。

多くのエージェントが、自分が築いていると気づいていない資産についての、経営層向けブリーフィング。ブリーフィング 08では、自律的なソーシングの実運用の数字を扱った。本書では、その同じ検索が副産物として自社のATSの中に築き上げているもの、そして、なぜその資産がLinkedInに依存したワークフローと違って堅牢なのかを扱う。

- 
- 01** 見過ごされている資産。  
どの検索もATSをリフレッシュする。しかも、リフレッシュされるのは需要のあるレコードだ。
- 
- 02** エージェントのATSは、墓場と化している。  
年30%の劣化。在職期間2~3年。コストは構造的なものだ。
- 
- 03** 副産物としての、リフレッシュ。  
ATS内をスコアし、最新のデータベースと照合し、書き戻す。プロジェクト不要。
- 
- 04** 需要シグナル。  
リフレッシュされるのは、いま市場が求めているレコードそのもの。狙いは無償。
- 
- 05** 複利の効果。  
検索のたびに、次の検索が賢くなる。資産は寝ている間に強くなる。
- 
- 06** 下流に何が起きるか。  
BD、マーケティング自動化、AI施策、M&Aデューデリ。すべて、同じデータベースで動く。
- 
- 07** 壁の中の庭、その問題。  
Proxycurlは廃業。ApolloとSeamlessは追放。ProAPIsは提訴。階段は本物だ。
- 
- 08** LinkedIn利用規約への抵触は、ゼロ。  
Headhunt.AIが現場のアカウントを巻き添えにしない理由。運用方針ではなく、設計の問題だ。
- 
- 09** よくある反論。  
資産を所有することについて経営者が問う、6つの問いに率直に答える。
- 
- 10** 今週、自社で試せる検証。  
7.5万円。実在の1案件。副産物として、ATSが綺麗になる過程を見届ける。
- 
- 11** 率直なところ。  
資産を築いたエージェントが18ヶ月後にどこへ向かい、築かなかった側がどこへ向かうか。
- 

本書中のHeadhunt.AIの運用数字は、すべて2026年1月1日から4月30日までの株式会社ESAI Agencyの実績による。ブリーフィング 08 同じデータセットだ。LinkedIn取り締まりの時系列は、米国連邦裁判所北カリフォルニア地区の訴訟記録、LinkedInニュースルーム、BleepingComputer、Bloomberg Law、Social Media Todayの公開報道に基づく。

## 01 見過ごされている資産

# どの検索も、ATSをリフレッシュする。

ブリーフィング 08では、実運用の数字を報告した。候補者123,675名にコンタクト、適格な面談1,260件、クレジットの投資対効果17.2倍。16週間にわたる、自社の現場での完全自動ソーシングの結果である。本書では、その運用結果のうち、投資対効果の計算には現れない部分を扱う。複利で積み上がる、その部分を。

Headhunt.AIが自社のATSから候補者をスコアリングし、現行の案件と照合するたびに、同じ候補者を最新の400万件超のプロフィールデータベースと突き合わせていた。新しい役職。新しい所属先。新しい在職期間。目に見える経歴の変化。すべて、出所のフラグつきで、ATSの所定の場所に戻された。16週間で、自社のATSは事実上、自動でクリーンアップを続けた。しかも、リクルーターの工数は**1時間も**その作業に充てていない。

仕組みを、一段落で

## 買ったものと、築いたもの。

買ったのは、適格な候補者面談1,260件だ。築いたのは、継続的にリフレッシュされる候補者データベース。現在の役職、現在の所属先、現在の経歴シグナルが、もともと所有しているプライベートな連絡先データに紐づいた状態だ。前者は12ヶ月で消費される。後者は永続する。M&Aの場で買い手が見るのは、後者だけだ。

同じ支出から、二つの資産。ブリーフィング 08 は面談を扱った。本書では、データベースを扱う。

“買ったのは、面談だけではない。生きた、構造化された、需要加重型の候補者データベース。そしてそれは、あなたのものだ。”

## 02 墓場と化したATS

# データベースは、 年30%の速度で 劣化する。

自社のATSが汚れていることは、多くの経営者が承知している。ただし、どこまで汚れているかについては、過小評価していることが多い。業界が公表している数字は、心地のいいものではない。そして、運用開始から12ヶ月を超えたCRMやATSのすべてに、その数字は当てはまる。自社のスタックだから当てはまらない、ということはない。

## 劣化の数字 ・ 業界公表

経営者なら知っておくべき、3つの数字。

**30%**    **2~3年**    **15~30%**

人材データベースの  
年間劣化率

候補者の役職・所属先が  
変わるまでの平均在職期  
間

リクルーターの週次稼働のうち、  
古いレコードの検索に費やされる  
割合

出典:Crelate ATS/CRM analysis 2026; HeyMilo staffing database research 2026; TalentRiver ATS staleness analysis 2026.

時間軸で複利計算すると、数字は厳しい。3年間手をつけていない5万件規模のATSは、半数近くのレコードが古い役職や間違った所属先を指している。結果として、リクルーターは新しい案件のたびにATSを無視し、ゼロから外部検索を始める。

“同じ候補者に、二度支払うことになる。  
最初に発掘したときと、  
18ヶ月後にレコードが古くなって、  
再発掘するとき。

## 03 副産物の仕組み

# リフレッシュは、副産物。 準備も、増員も、不要。

ATSのエンリッチメントを、ベンダーの多くは「プロジェクト」として売る。スケジュール、スコープ、予算。6ヶ月後、一度だけ綺麗なデータベースが手に入り、その瞬間から再び劣化する。Headhunt.AIは、扱いが違う。リクルーターがそもそもやる仕事の、副産物として処理する。

## 検索のたびに走る、4ステップのループ。

### 1. 案件に対して、ATSプールをスコアリングする。

どの検索も、二つのプールに対して走る。既存のATS(Bullhorn、Salesforce、Zoho、Workday、自社開発のいずれにも個別連携でつなぐ)と、400万件超の日本市場特化プロフィールデータベース。同じ案件基準で、両方を採点する。データ移行は、不要。

### 2. ATSの各レコードを、最新のデータベースと突き合わせる。

ATSから引いた候補者一人ひとりを、最新のプロフィールデータベースで照会する。新しい役職、所属先、在職期間。前回そのレコードに触れて以降の変化を、すべて拾う。

### 3. 変化を、項目ごと、出所のフラグつきで書き戻す。

更新された公開プロフィール項目が、ATSの所定の場所に流れ込む。各変更には、何が、いつ、どこから変わったかのフラグが付く。電話番号、メール、その他もともと保有しているプライベートな連絡先データは、手をつけずに残す。

### 4. 候補者を、リクルーターに提示する。

その候補者は、最新の情報を伴ってランキングつきリストに現れる。ランキングを成り立たせたエンリッチメントが、そのままATSのレコードを、以後のあらゆる検索にとって価値の高いものにする。

“クリーンアップは、プロジェクトではない。  
クリーンアップは、  
リクルーターがそもそもやる仕事の、  
副産物だ。”

## 04 需要シグナル

# リフレッシュされるのは、 需要のあるレコードだ。

ATSのエンリッチメントを考えると、多くのエージェントが見落とすのが、ここだ。一括での再エンリッチメントは、すべてのレコードを同等の価値として扱う。実際は、そうではない。どのエージェントのATSでも、レコードの大半は不活性だ。候補者は現行のどの案件にも合致せず、当面その状態は変わらない。そういうレコードのリフレッシュに予算を投じるのは、無駄に投じる予算だ。

Headhunt.AIは、ここを反転させる。リフレッシュされるのは、アクティブな候補者検索の中で実際に浮かび上がるレコード。つまり、いま市場が求めている候補者のレコードそのものだ。ランダムでもない。一括でもない。需要加重で、案件ごと、日ごとに。

「需要加重型エンリッチメント」とは、現場で、こういうことだ。

Q1にバイリンガル金融の現場が動いていれば、その分野のレコードがリフレッシュされる。Q2に営業ポジションが回り始めれば、次はそちらのレコードがリフレッシュされる。エンリッチメントの作業は、自社の現場を流れてくる、市場のリアルタイム・シグナルを追いかける。

言い換えるなら、どの検索も、ATSのどのレコードに今すぐ注目すべきかを示す一票だ。

Headhunt.AIは、その票を集計し、その通りに動く。死蔵されたレコードは、手をつけずに脇に置かれる。重要なレコードは、市場が改めて「重要だ」と告げるたびに、より綺麗になる。

“一括エンリッチメントは、  
すべてのレコードを同等に扱う。  
需要加重型のエンリッチメントは、  
市場が認めた価値だけを、  
レコードに反映させる。

## 05 複利の効果

# 検索のたびに、 次の検索が賢くなる。

Headhunt.AIが初めてATSに対して走るとき、古いレコードを採点し、浮かび上がったものをリフレッシュする。二度目に走るときは、より綺麗になったレコードを採点し、より速く見つけ、それ以降に変化した分をリフレッシュする。通常の運用ペースで6ヶ月もすれば、データベースの実際に使われている部分は、「年単位」で古い状態から、「週単位」で新しい状態に切り替わる。

同じ現場で、何が積み上がるか

## 資産は、寝ている間に強くなる。

### 検索精度

綺麗なレコードほど、採点も正確になる。境界事例の誤マッチが減る。ランキング済みリストは、検索を重ねるごとに鋭くなる。

### リクルーターの信頼

ATSが候補者の現在の所属先を正しく示すようになると、リクルーターは再びATSを開き始める。墓場が、現役のファイルに変わる。

### 再エンゲージメント

業界調査によれば、ソーシング経由の採用のうち46%が、すでにATS内に存在する「再発見された」候補者からの採用だ。2021年の26%から、大きく増えている。

再エンゲージメントの数値:HeyMilo industry research, 2026。「積み上がるデータベース」が、いま採用源として最大の単一カテゴリとなっている。

増員は要らない。一度きりのプロジェクトも要らない。データ移行も要らない。もともと走らせるはずだった検索を走らせることから、自然に立ち上がってくる性質だ。誰かが個別の業務として担当しなくても、価値は積み上がる。

“ATSは、信頼しなくなった墓場から、リクルーターが最初に開く現役のファイルへと変わる。その変化だけでも、対価に見合う。

## 06 下流に何が起きるか

# レコードを整える。 下流のすべてが、鋭くなる。

ブリーフィング 08で報告したHeadhunt.AIの価値は、一つのワークフローに限定されていた。AI主導の候補者ソーシングだ。積み上がるデータベースの価値は、ATSに触れる他のあらゆる業務システムに広がっていく。そして多くのエージェンシーには、そうしたシステムが少なくとも4つある。

下流の4システム ・ すべて、同じデータベースで動く

## レコードが古くなくなったとき、何が鋭くなるか。

### 01 ・ BD

「昨年、X社にエンジニアリング部長を入れた。彼女、いまどこにいる？」レコードが現役なら、その電話は温かい商談になる。2年経ってもレコードが「X社在籍」のままなら、その電話は始まる前から間違っている。

### 02 ・ マーケティング

ニュースレターのセグメント、イベント招待、ナーチャリング・シーケンス。役職や所属先が古くなった瞬間に、すべてが崩れる。バイリンガルの財務VP向けニュースレターは、リストの30%がもう財務にいないなら、届かない。

### 03 ・ 次世代AI

2027年に採用するであろう次世代マッチング・ツールも、結局は取り込むレコードの質に応じた価値しか出さない。「ガベージン」の原則は、2007年のBI(ビジネスインテリジェンス)と同じく、2027年のAIにも当てはまる。

### 04 ・ M&A

買い手は、エージェンシーの帳簿をデータベースの質で値づけする。現役の5万件規模のATSと、件数だけは同じで内容が古いATSとでは、評価倍率が違う。差は、クロージング時の入金額として現れる。

“土台を整える。下流のすべてが、鋭くなる。”

## 06 続 ・ ツール交代に耐える資産

## ツールが変わっても、残り続ける資産。

リクルーティング・ツールは、これからも変わり続ける。2027年に存在するプラットフォームは、いま存在するそれとは違う。次のサイクルで勝つAIファースト型のエージェント・ツールが、ソーシングであれ、マッチングであれ、スコアリングであれ、アウトリーチであれ、それらの組み合わせであれ、結局は、対象とするデータベースの価値の分だけ、有用になる。

これが、いま資産を積み上げ始めることの、堅実な根拠だ。次に何を採用しても、それはすでに築いたものを引き継ぐ。データは、標準的な形式でATSから出力される。「移行コスト」は発生しない。「新しいツールのために、また一から集め直さないといけない」という議論も、発生しない。新しいツールが入ってくる前に、土台はすでに、最新で、構造化された状態にある。

### Headhunt.AIを、それ以上使わなくなったとしても、これが効く理由。

経営者の中には、Headhunt.AIを2年使ったあと、その時点での次のツールに乗り換える方も出てくるはずだ。問題ない。2年間で築き上げた資産は、そのまま残る。エクスポート可能で、構造化されていて、年単位ではなく週単位で新鮮な状態だ。次のツールは、墓場ではなく稼働するデータベースを引き継ぐ。供給先が変わっても、積み上がりは永続する。

これは、単一の四半期では最も見えにくく、3年単位ではどう転んでも見落とせない、価値の部分だ。2026年にデータベースの劣化を受け入れるのをやめたエージェントは、次世代のツールとも、次の買い手とも、2028年に採用するリクルーターとも、いまとは違う会話をするようになる。受け入れ続ける側は、2030年になっても「うちのデータは汚い」と言い続けることになる。10年前から、ずっと言い続けているのと同じように。

“土台は、積み上がる。土台は、持ち運べる。  
土台は、2030年になっても残っている。  
どのツールが来て、どのツールが去ろうとも。

## 07 壁の中の庭、その問題

# LinkedInは、もはや資産を築ける場所ではない。

ここまでの内容には、明白な反論が一つある。多くのエージェントは、ATSの外側に並行のデータ層を築いている。Sales Navigatorのアカウント、いくつかのブラウザ拡張、スクレイパーが一つか二つ、LinkedInから最新の役職情報を引いてくる外部のエンリッチメント・サービス。そのワークフローが今後も回り続けるなら、ATS層がなぜ重要なのか？

重要なのは、その並行層がもう信頼できないからだ。2025～26年の取り締まりの時系列は、明確で、公開されており、加速している。

取り締まりの梯子 ・ 公開記録 ・ 2025 → 現在

## LinkedInが扉を閉め続けた、18ヶ月。

- 2025年1月** **LinkedIn v. Proxycurl、提訴。** 米連邦地裁での訴訟。数十万件の偽アカウントで数百万件のプロフィールをスクレイピングしたとされる。Proxycurlは非公式のLinkedIn APIで、年間売上およそ\$10M規模。
- 2025年3月** **Apollo.ioとSeamless.AI、削除。** 両社とも、公式のLinkedInカンパニーページを失った。訴訟は公表されていない。追放のみ。
- 2025年7月** **Proxycurl、廃業。** 恒久的差止命令により、スクレイピングしたデータの全件削除が義務づけられた。差止命令は同社の顧客にも及ぶ。購入していたエージェントは、もれなく法的リスクを引き継ぐ。
- 2025年10月** **LinkedIn v. ProAPIs、提訴。** 二件目の連邦スクレイピング訴訟。数百万件の偽アカウントと、月額\$15,000を支払う顧客の存在を主張。パターンが繰り返されつつある。
- 2025～26年** **「BrowserGate」、表面化。** LinkedInのフィンガープリンティング・スクリプトが、ページ読み込みごとに6,200を超えるブラウザ拡張をスキャン。1年前のおよそ2,000から増えている。LinkedInは文書で、これをアカウント制限に使っていると認めた。

出典:LinkedIn newsroom、BleepingComputer、Bloomberg Law、Social Media Today、米連邦地裁N.D.Cal.訴訟記録。

07 続 ・ 取り締まりの先にあるもの

## リスクを負うのは、ベンダーではなく、リクルーター本人だ。

これらの一連の話を、つい「LinkedInが業者を訴えた」（つまり他人事）と読んでしまいたくなる。2025～26年の記録は、個人アカウントのリスクをはっきりと示している。LinkedInが走らせているフィンガープリンティング・スクリプトは、スクレイピング業者だけでなく、現場のリクルーターのブラウザにも向けられている。リクルーターが間違った拡張を入れていれば、通常のセッションでも検知され、アカウントが制限される。公開記録に基づく実例を、二つ示す。

### 公開記録から・間違えたときのコスト。

「Chromeの拡張で500件のプロフィールをスクレイピングしただけだ。LinkedInに検知され、個人アカウントをロックされた。8年分のコネクションと会話が、候補者データベースを作ろうとしただけで、すべて消えた。」

「PhantomBusterでつながり申請を自動化していた。2ヶ月は順調だった。そこでLinkedInに引っかかり、Sales Navigatorのアカウントを制限された。月額\$99の契約が無駄になり、保存していたリードもすべてアクセス不能になった。」

いずれも、ほかにも多くの実例があり、2025～26年のLinkedIn取り締まり事案の公開報道に基づく。パターンは一貫している。何ヶ月も静かに動いて見える拡張ベースのワークフローが、ある日のアップデートで一斉に引っかかり、リクルーターのアカウントは消える。

LinkedInの利用規約の文言は、明確だ。プロフィールデータをスクレイピングしたり複製したりする「クローラー、ブラウザのプラグインやアドオン、その他いかなる技術」を、第8.2条が禁じている。ボットや自動化された手段でサービスにアクセスすることも、禁じている。この取り締まり条項は、契約の終了後も生き残る。一度鳴った鐘は、鳴らなかったことにはできない。

これは将来の予測ではない。LinkedIn拡張に依存したワークフローを使うあらゆるエージェントにとって、これがいまの現状だ。静かな時期は、終わった。

“LinkedInは現在、リクルーターのブラウザを能動的にスキャンしている。リスクは、もはや理論上の話ではない。すべてのセッションのネットワークログに、

# TOSへの抵触は、ゼロ。 設計の問題だ。

これは、設計上の主張であって、マーケティング上の主張ではない。

Headhunt.AIは初日から、LinkedInとの接触をゼロで成立させるよう設計してきた。リクルーターのアカウントをLinkedInの取り締まりに晒すツールは、経営者として責任を持って導入できるツールではない。

設計上の事実 ・ HEADHUNT.AIが、することと、しないこと

## 設計の問題であって、運用方針の問題ではない。

### Headhunt.AIが、すること

- LinkedInへのログインを必要としない、公開データベースから候補者を引く
- 個別連携で、自社のATSに接続する (Bullhorn、Salesforce、Zoho、Workday、自社開発)
- どの検索もサーバ側で走らせる。リクルーターのブラウザは介在しない
- スカウト・メールは、自社のドメインとメールアドレスから送る

### Headhunt.AIが、決してしないこと

- LinkedInにログインする。いかなる認証情報を使っても、決して
- リクルーターの端末に、ブラウザ拡張をインストールしたり、要求したりする
- Sales Navigatorのクッキー、セッション、保存検索データを利用する
- フィンガープリンティング・スクリプトに検知される形で、LinkedInに実行時に触れる

リクルーターのアカウントを守る同じ設計姿勢が、取り締まりのアップデートを越えてプラットフォームを堅牢にする。

“使っているソーシングツールがLinkedIn利用規約をどう回避しているか、一文で説明できないなら、担保にされているのは、”

# 6つの、率直な回答。

「ATSが無償でリフレッシュされ、しかも資産は手元に残る」と聞いたとき、経営者から実際に出る、6つの問い。それぞれに、はぐらかしではなく、率直に答える。

「うちのATSが、御社の挙げているシステムの中にある。Bullhorn、Salesforce、Zoho、Workday、自社開発。うちのは、どうなる?」

正当な問いだ。各社のスタックに合わせて、個別連携を構築する。ATSはそのまま動かさない。API、または各社のデータベース・エクスポートを介して接続し、所定の場所でスコアリングし、同じ経路で書き戻す。これまで見たことがないスタックがあれば、契約の前にスコープを切る。これまで接続できなかったスタックは、まだない。

「ATSへの書き戻しが不安だ。AIが、大事な項目を上書きしたらどうする?」

既定の姿勢は、保守的だ。書き戻すのは公開プロフィール項目のみ。現在の役職、現在の所属先、現在の在職期間、公開された経歴シグナル。そして、各変更には出所のフラグを付ける。リクルーターは、何が変わったかを正確に確認でき、必要なら戻せる。プライベートな連絡先データ、面談メモ、カスタム項目はすべて、手をつけない。最初の1ヶ月は、書き戻しを「ドライラン」モードで運用し、項目ごとに確認してから本稼働に切り替える、という選択肢もある。

「2年後にHeadhunt.AIを解約したら、エンリッチメントの成果は失われるのか?」

失われない。エンリッチメントは、自社のATSの中に存在するのであって、こちらのサーバ上にあるわけではない。レコードは、所定の場所で更新済みだ。明日解約しても、綺麗になったレコードはそのまま残る。現在の役職、現在の所属先、現在の経歴シグナル、すべて書き戻された状態で。買い手側は、ランキング済みリストを買ったうえに、土台のデータベースも保持する。これがアーキテクチャ設計の要点だ。

## 09 続 ・ 反論への回答

「LinkedInでないなら、公開プロフィールデータは、どこから来る？」

オープンな公開ウェブから。400万件超の日本市場特化プロフィールデータベースは、認証を必要とせず、いかなるプラットフォームの利用規約にも違反しない、公開ソースから構築している。関連する米国の判例(hiQ Labs v. LinkedIn、およびBright DataがMeta・Xに対して勝訴した一連の事件)は、認証を伴わない公開データのスクレイピングが、認証ベースのアクセスとは法的に区別されることを確立している。本プラットフォームは、そのラインの完全に合法的な側で動いている。

「うちのリクルーターは、LinkedInのワークフローを信頼している。乗り換える理由がない。」

乗り換える必要は、ない。Headhunt.AIは、並行で走る。誰のLinkedInアカウントも置き換えない。リクルーターからLinkedInを取り上げるのが目的ではない。リクルーターがすでに走らせている検索の副産物として、ATSをリフレッシュし、データベースの劣化を止めること。それが目的だ。リクルーターがLinkedInで個別に何をするかは、本人の判断に任せる。ただし、エージェントの「資産」がLinkedInに依存することは、これでなくなる。

「長期の話に聞こえる。こちらは四半期で動く事業だ。」

両方だ。積み上がる資産は、長期の話。ブリーフィング 08 記録した、クレジットの17.2倍の投資対効果は、四半期の話。どちらか片方を選ぶ必要はない。クレジットは、今四半期の面談を買う。検索は、その面談を生む過程で、ATSをリフレッシュする。経済性は90日で成立し、資産の価値は24ヶ月で見えてくる。両方、同時に成り立つ。

“積み上がる資産は、  
四半期の投資対効果の代わりではない。  
四半期の投資対効果が、残していくものだ。”

## 10 試せる検証

# 今週、自社で試せるテスト。

本書に書かれていることはすべて、自分の現場で、自社のATSに対して試すまでは、机上の話だ。テストの内容は、ブリーフィング 08で提示したのと同じ。ただし、終わったあとに問う問いが、違う。

パイロット ・ データベース視点で、組み直したもの

**¥75,000。実在の1案件。その下で、ATSを観察する。**

¥75,000のクレジットパックを購入する。自社のATSに接続する。現行の案件を1つ走らせる。浮かび上がったATSレコードはすべて、最新のデータベースと突き合わされ、所定の場所でリフレッシュされる。

## 終わったあとに、問う3つの問い。

1. 浮かび上がったATSレコードを、50件サンプルする。

実際の現在の役職・所属先と照合する。検索の前に正しかった件数を数える。検索の後に正しい件数を数える。

2. 浮かび上がらなかったATSレコードを、50件サンプルする。

こちらは、市場がいま求めているレコードだ。そして、Headhunt.AIがリフレッシュを無駄遣いしなかったレコードだ。需要シグナルを、作業がきちんと追いかけている証拠になる。

3. 最も経験のあるリクルーターに、一つだけ問う。

「この仕組みを1四半期動かしたら、LinkedInより先にATSを開くようになるか?」 「はい」なら、スケールアップの根拠が揃ったことになる。

“パイロットは、候補者を生む。そしてATSに、変化を残す。両方を、測れ。”

## 11 どこへ向かうか

# 率直なところ。

本書が経営者に残す問いは、本当のところ「ATSをリフレッシュすべきかどうか」ではない。問いは、別のところにある。10年かけて築き上げる資産。現在の、構造化された、需要加重型の、リクルーターに信頼される候補者データベース。それが2030年に、自社のバランスシートに載っているのか、それとも他社のバランスシートに載っているのか、ということだ。

2025~26年のLinkedIn取り締まりの記録は、答えの一部を確定させた。資産は、自社が支配していない壁の中の庭の内側では、生きていけない。アカウント単位での追放は、もはや仮定の話ではない。拡張ベースのワークフローに依存しているリクルーターは、たった一回のアップデートで、8年分のコネクション、会話、保存検索を、半日で失う距離にいる。

答えのもう一部は、運用の話だ。2030年に、綺麗で、現役で、エクスポート可能なデータベースを所有しているのは、2026年に資産を積み上げ始めたエージェントだ。通常のソーシング業務の、副産物として、受動的に。待つ側は、2030年になっても「うちのデータは汚い」と言い続けることになる。2018年から、ずっと言い続けているのと、同じように。

---

## REMINDER

これらのシステムは、今日が最も劣る状態だ。AIの進化ペースは、線形ではない。いま投資して競合に先んじるか、置いていかれるか。

---

“読むのは、居心地が悪い。動くのは、なおさらだ。何もしないのも、ひとつの判断。ただ「現状のまま」に見えるから、実際よりも安全に感じるだけだ。

about Headhunt.AI ・ エージェントのために

# エージェントから、 エージェントへ。

Headhunt.AIは、株式会社ExecutiveSearch.AIが構築・運用しているプラットフォームだ。2018年からAIファースト型で運営している、東京の人材紹介エージェントである。たまたま採用業界に流れ着いたベンダーではない。自社が必要とするプラットフォームを自分たちで作って、8年間自社の現場で運用し、いま同じ仕組みを国内の同業エージェントに、自分たちが自社で使っているのと同じ条件で開いている。

400万件超の日本市場特化プロフィールデータベース、ESAIスコア、バイリンガルのスカウトメール・エンジン、本書および過去のブリーフィングで参照した運用数字。すべて、自社の現場をいま動かしているのと同じプラットフォームから来ている。本書で記録した「積み上がるデータベース」の価値も、同じ16週間にわたって、自社のATSの中に築き上げてきたものだ。

## Headhunt.AI

まずは ¥75,000 のテストから

# 候補者マッチ500件。 1回の対話。契約なし。

クレジットパックを購入する。ATSに接続する。1件の検索を走らせる。レコードが浮かび上がり、リフレッシュされ、そのままリフレッシュされた状態に留まる過程を、見届ける。途中で離れたとしても、変わらない。資産は、最初の検索の瞬間から、あなたのものだ。

SALES@EXECUTIVESEARCH.AI ・ HEADHUNT.AI ・ TOKYO, JAPAN