

新・中期経営計画 (2024年10月期～2026年10月期)

はじめに

新・中期経営計画の重点施策

新・中期経営計画における業績計画

新・中期経営計画における成長戦略

ESG経営

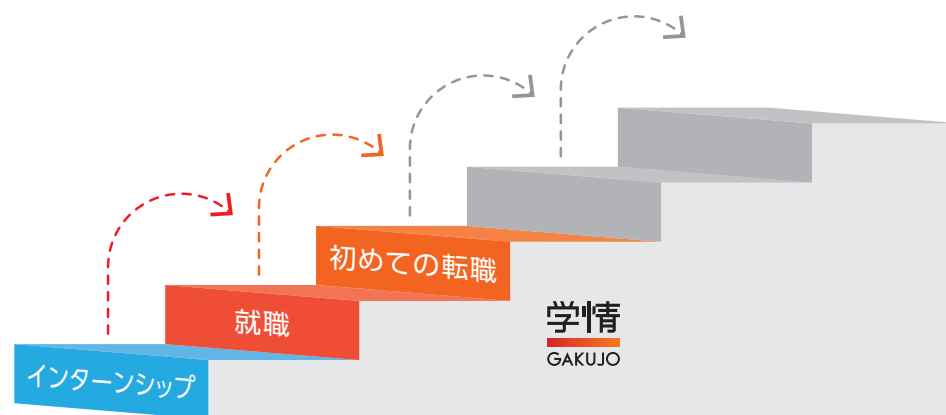
Appendix: 旧・中期経営計画の進捗状況

Appendix: 採用マーケットの環境変化

これからを担う世代の活躍を応援する企業



「20代のセカンドキャリア」を 支援するプラットフォーム



実際に働くなかで見えてきた自身の強みや関心を踏まえて
転職をする「初めての転職」＝「20代のセカンドキャリア」が
キャリア形成において重要な意味を持つと考えています。

ファーストキャリア

新卒での就職

インターンシップなど仕事体験の場は一定あるものの、働く上での自身の強みや弱みを発見する機会は限定的

実際に働くことで、 自己理解を深める

- ☑働く上での自身の強み
- ☑得意なこと
- ☑他者・組織に貢献できること
- ☑興味関心
- ☑自身が活躍できる環境

セカンドキャリア

初めての転職

働く上での自身の強みや得意・興味関心を活かして“活躍”できる職場へ

希望する キャリアの実現

自身の可能性をひらき、強みや個性を活かして社会に参画。
自己効力感や幸福感を実感

「20代のセカンドキャリア」の支援を強化する3年間

パーパス

つくるのは、
未来の選択肢

ありたい姿

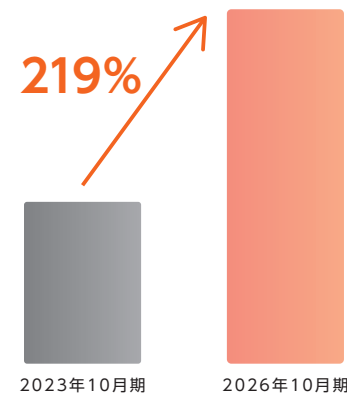
「20代のセカンドキャリア」
を支援する
プラットフォーマー



経営の方向性 (2024年10月期>>2026年10月期)

経験者採用(中途採用)市場で
年率30%の売上成長

経験者採用サービス売上高



※経験者採用サービス売上高は、「Re就活」「Re就活テック」「Re就活エージェント(人材紹介)」「イベント(転職博など)」と、今後開発する新規事業(経験者採用領域)などの売上高を指します。

ありたい姿を実現し、雇用における社会課題の解決と収益の拡大の両立を図るために、当社にとっての価値創造の源泉を改めて定義しました。

サービスを提供する働き手、企業を増やし 新たな雇用を創出する



「誠心誠意」「共歓共苦」の理念に共感し、働き手と企業、社会の未来への貢献を志す従業員

**採用マーケットの環境変化・成長性を踏まえて
新・中期経営計画の重点施策を策定**

新・中期経営計画の重点施策

新・中期経営計画の策定に当たって、重点施策を策定

中期経営戦略 (2022年10月期～2026年10月期)

- 1 「20代通年採用」支援のプラットフォームである基幹Webメディアの更なる成長強化を実現する。
- 2 “テクノロジーを駆使したリアルな追求”をテーマに、2020年以降に投入した新サービスを飛躍させ、新規事業への積極的なチャレンジも継続する。
- 3 首都圏市場への集中的な資源投下による体制強化を図り、テクノロジーを活用したマーケティング戦略でブランド力とシェア拡大を実現する。



重点施策 (2024年10月期～2026年10月期) : 経験者採用 (中途採用) マーケットでの成長強化

経験者採用 (中途採用) 市場での売上成長を加速。

経験者採用 (中途採用) サービスの売上高を年率30%で成長させる成長投資を実施

新・中期経営計画における“投資”への考え方

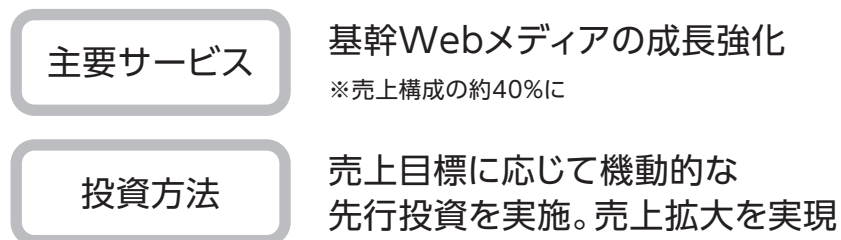
旧・中期経営計画期間(2022年10月期～2023年10月期)における変化

戦略的な“先行投資”により売上成長を図るGOODサイクルを構築

旧・中期経営計画期間 以前



旧・中期経営計画期間



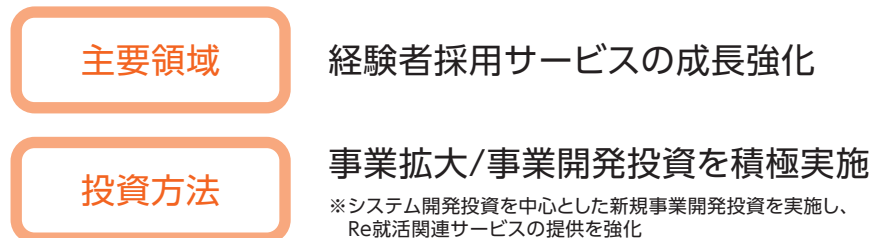
新・中期経営計画期間(2024年10月期～2026年10月期)における方針

経験者採用市場で年率30%の成長を実現する成長投資を実施

旧・中期経営計画期間



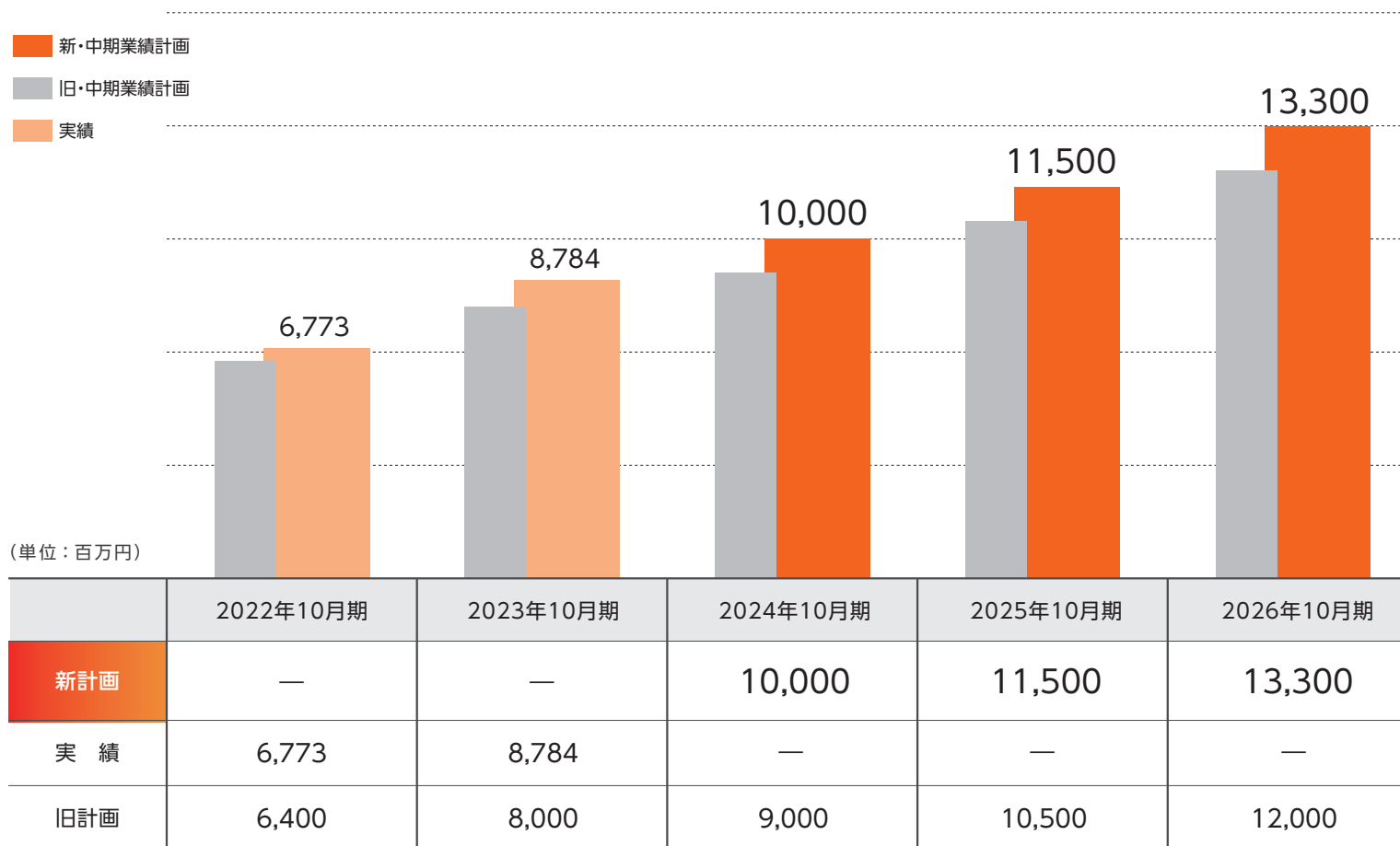
新・中期経営計画期間



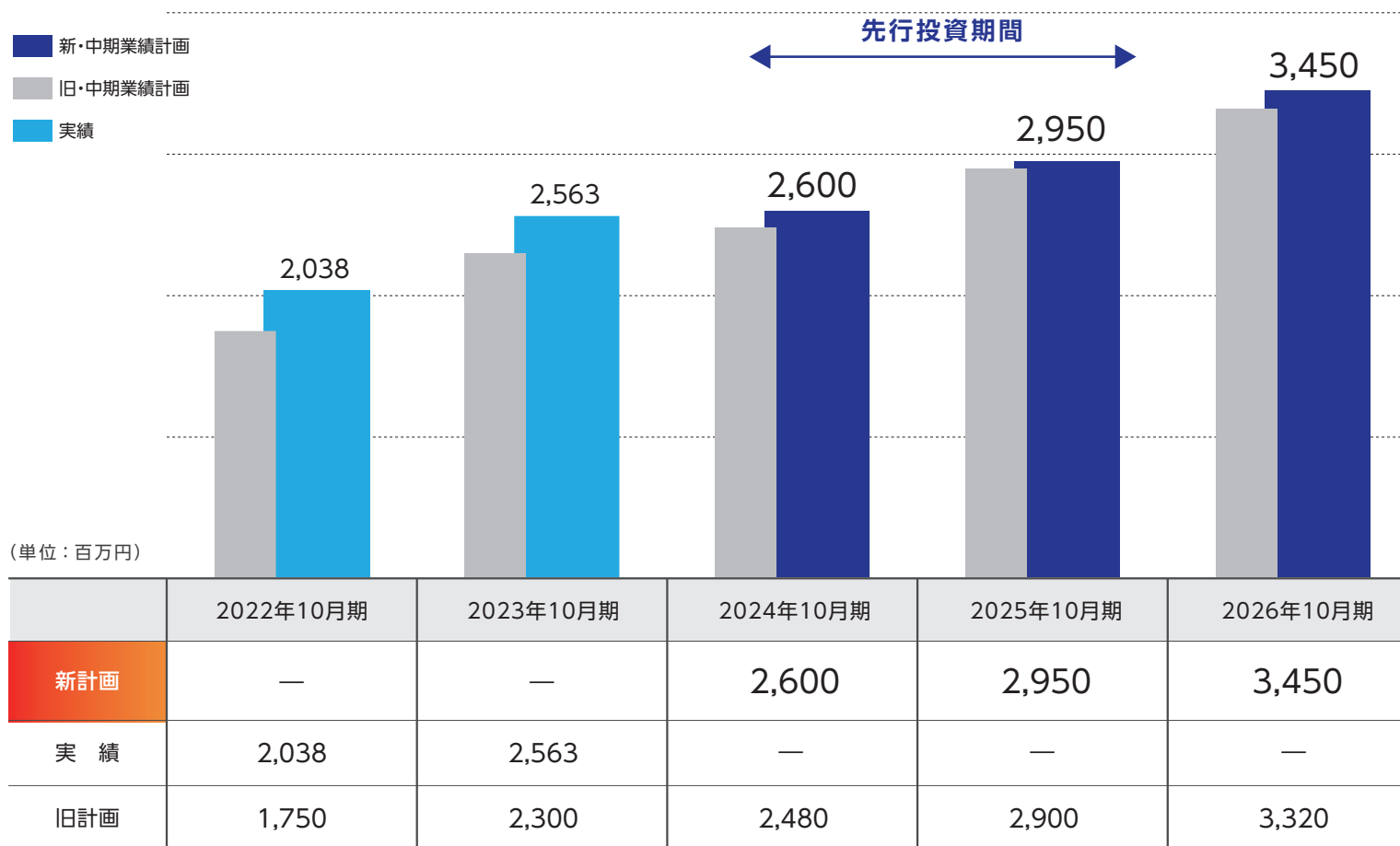
新・中期経営計画における業績計画

(2024年10月期≫2026年10月期)

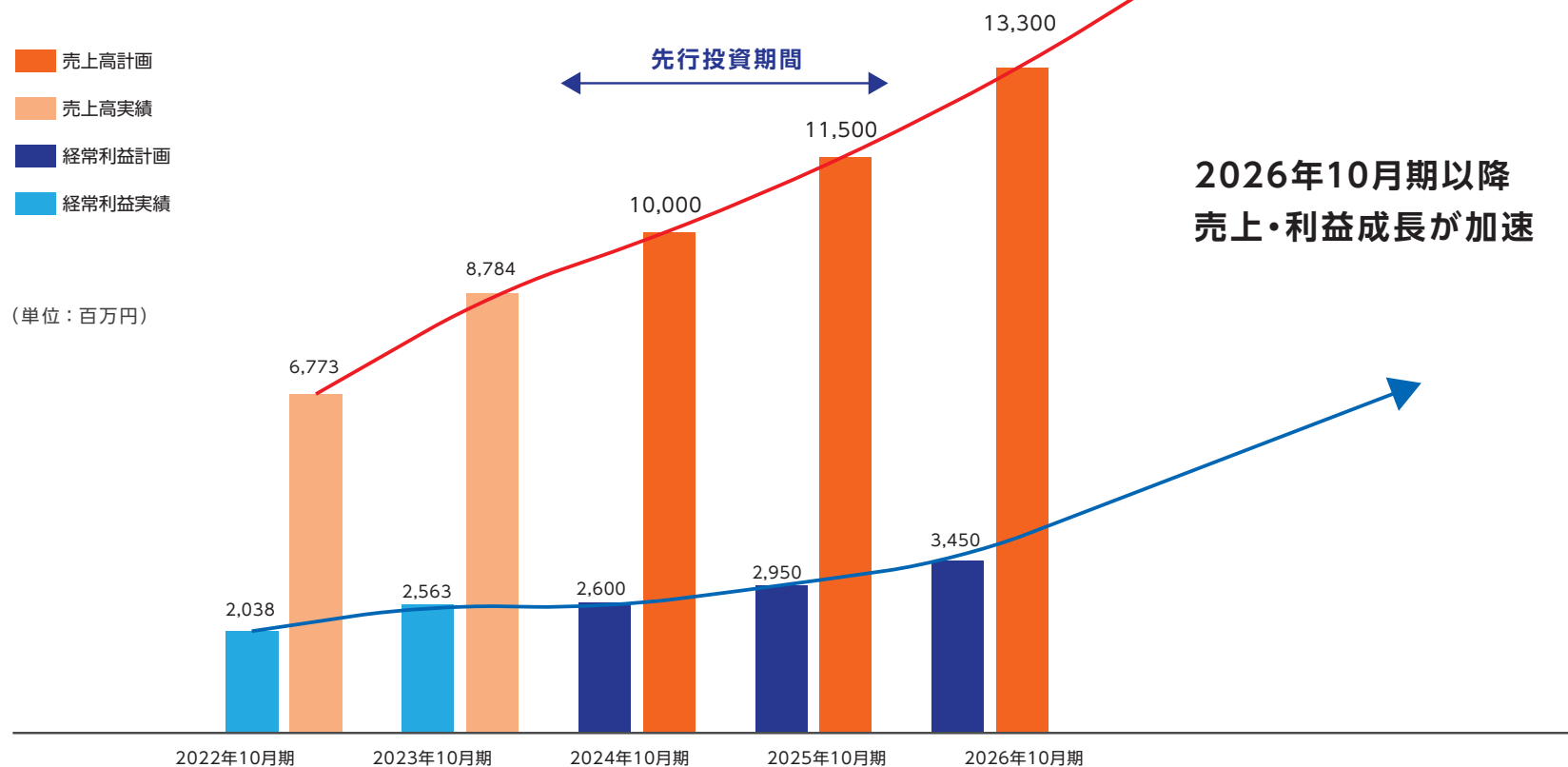
当初予定の計画値を**ほぼ1期前倒し**で計画
 経験者採用領域での成長を強化し、売上成長の拡大を図る



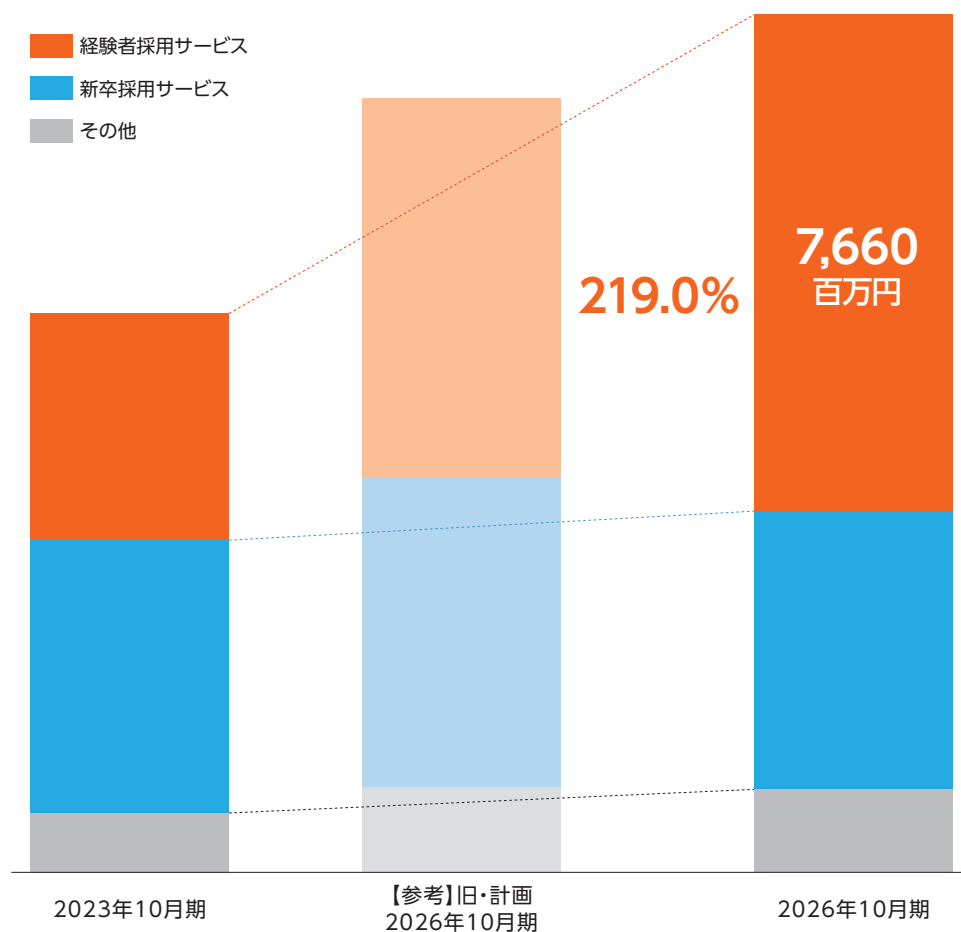
人員拡大を含め、成長のための**先行投資**を実施した上で、
当初予定を上回る**経常利益**を確保



2024年10月期・2025年10月期に先行投資を実施
2026年10月期以降、売上・利益成長が加速



経験者採用(中途採用)領域で、年率30%の売上成長を計画

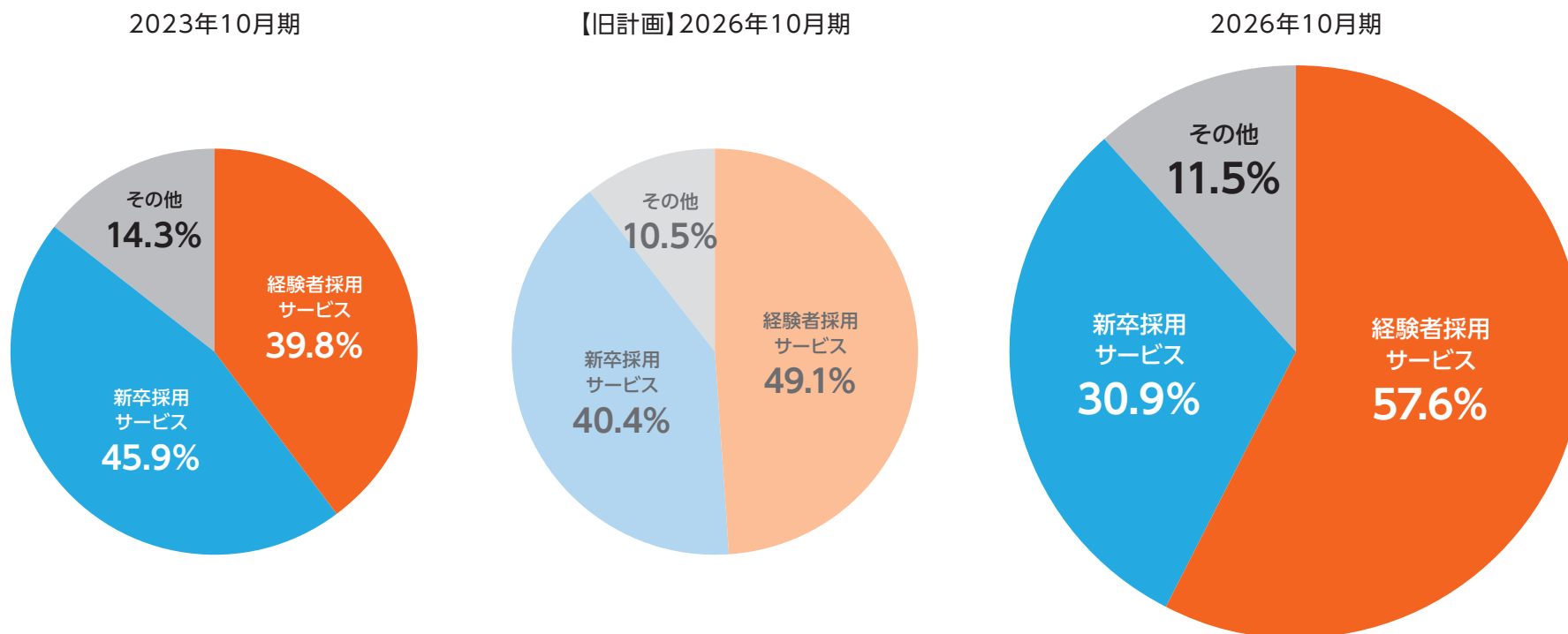


2026年10月期の
経験者採用サービス売上高は
7,660百万円を計画

2023年10月期比
219.0%の成長を目指す

※経験者採用サービス売上高は、「Re就活」「Re就活テック」「Re就活エージェント(人材紹介)」「イベント(転職博など)」と、今後開発する新規事業(経験者採用領域)などの売上高を指します。

売上高に占める、経験者採用サービス比率を拡大
2026年10月期には**57.6%**に



※経験者採用サービス売上高は、「Re就活」「Re就活テック」「Re就活エージェント(人材紹介)」「イベント(転職博など)」と、今後開発する新規事業(経験者採用領域)などの売上高を指します。

経験者採用(中途採用)領域は広大な市場開拓余地がある。 大きな成長ポテンシャルが存在



終身雇用から、 キャリアを自ら形成する時代へ

転職を通してキャリアを築く働き手が増加し、
企業の経験者採用(中途採用)も
さらに拡大することが見込まれる

変化に対応できる デジタルネイティブ世代の採用が さらに拡大の見込み

ビジネストレンドの変化が速く激しい時代
に対応するため、企業は経験者採用(中途採用)、
とりわけデジタルネイティブである
20代の採用を拡大することが見込まれる



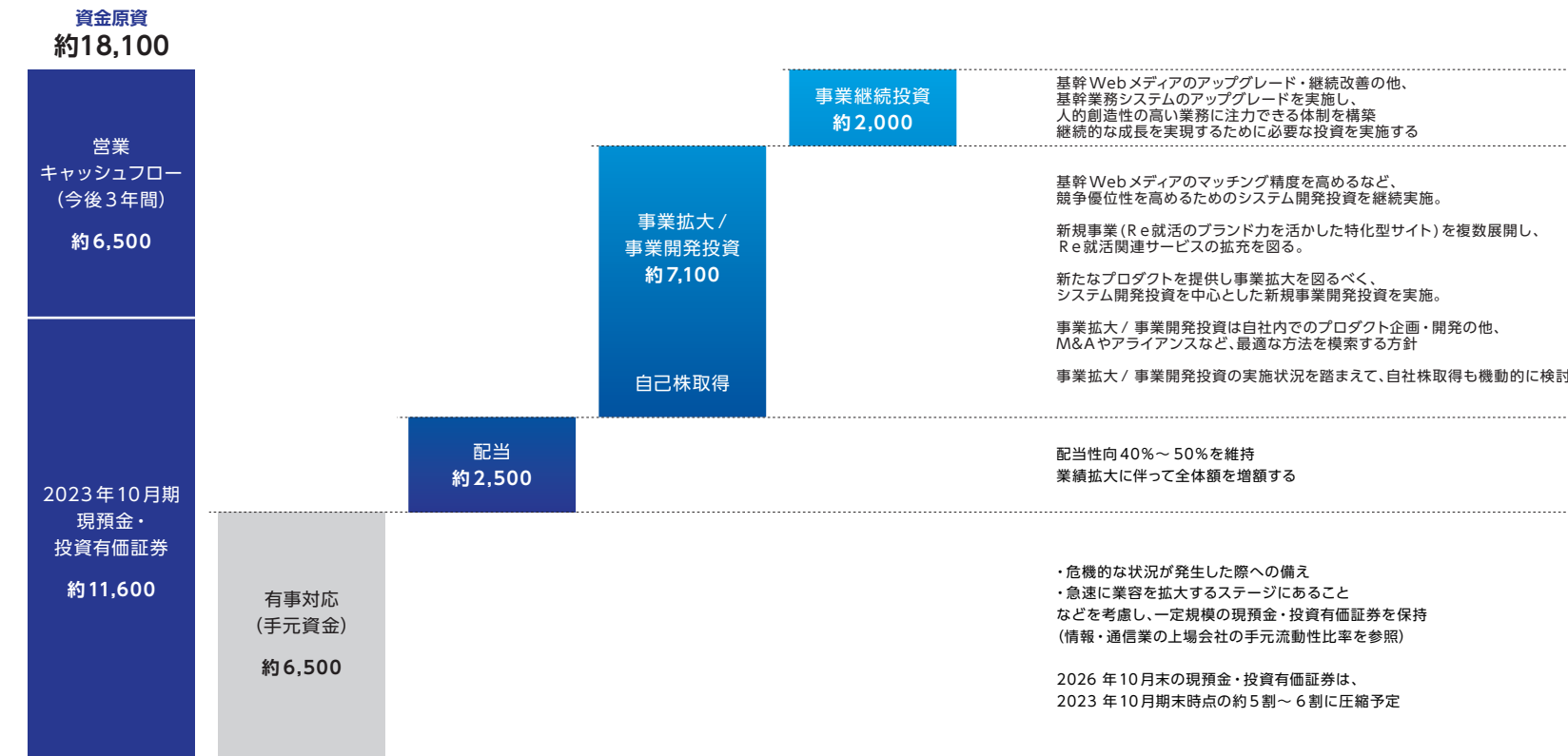
大きな成長 ポテンシャルが存在

※1: 矢野経済研究所・全国求人情報協会の公表データ(人材紹介の市場規模・求人情報提供サービスの市場規模)より当社にて算出(2021年度)

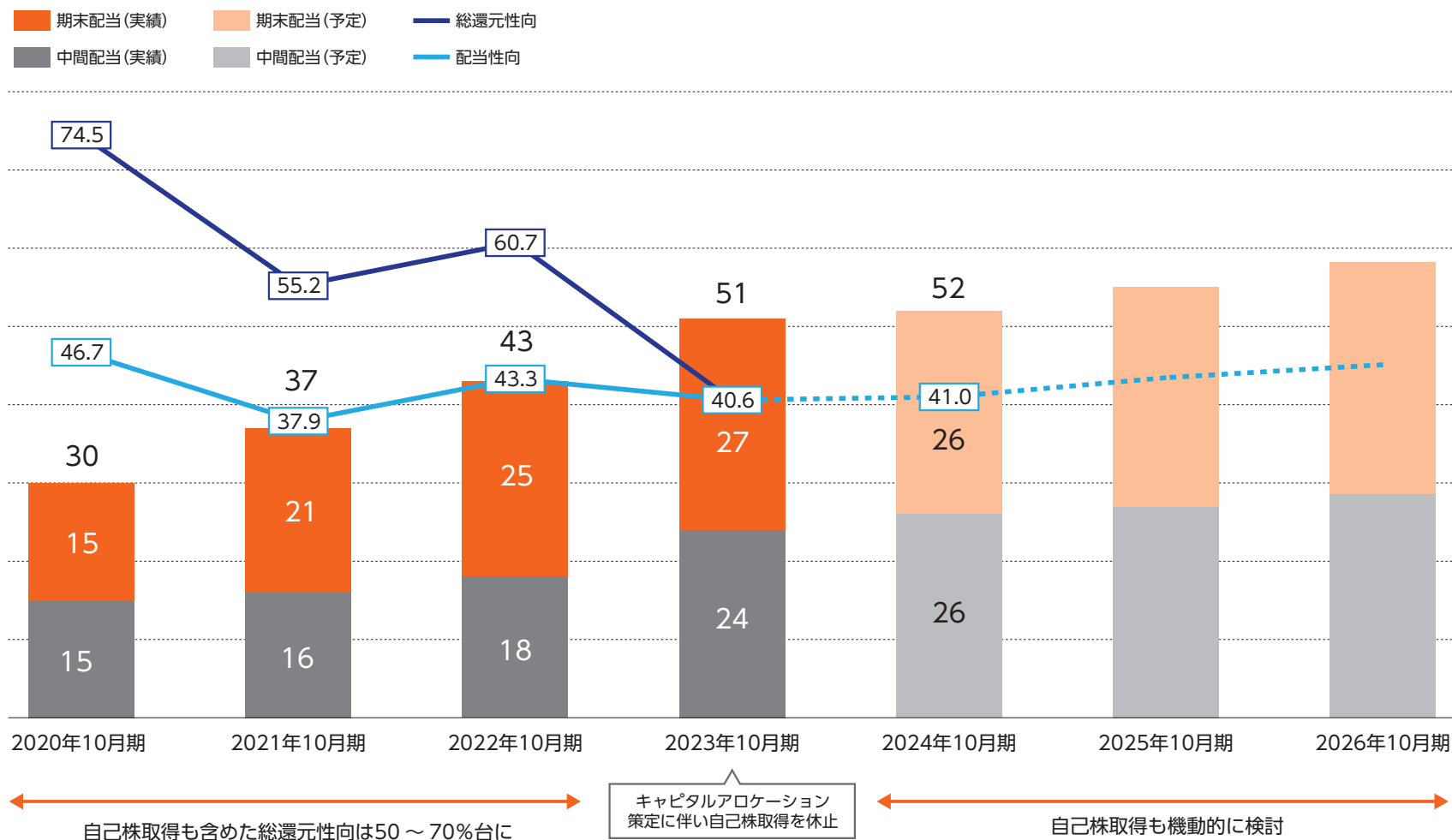
※2: 矢野経済研究所の公表データより(2021年度)

成長投資を強化するとともに利益還元を充実させて両者のバランスを重視する

■ キャピタルアロケーションのイメージ (単位: 百万円)

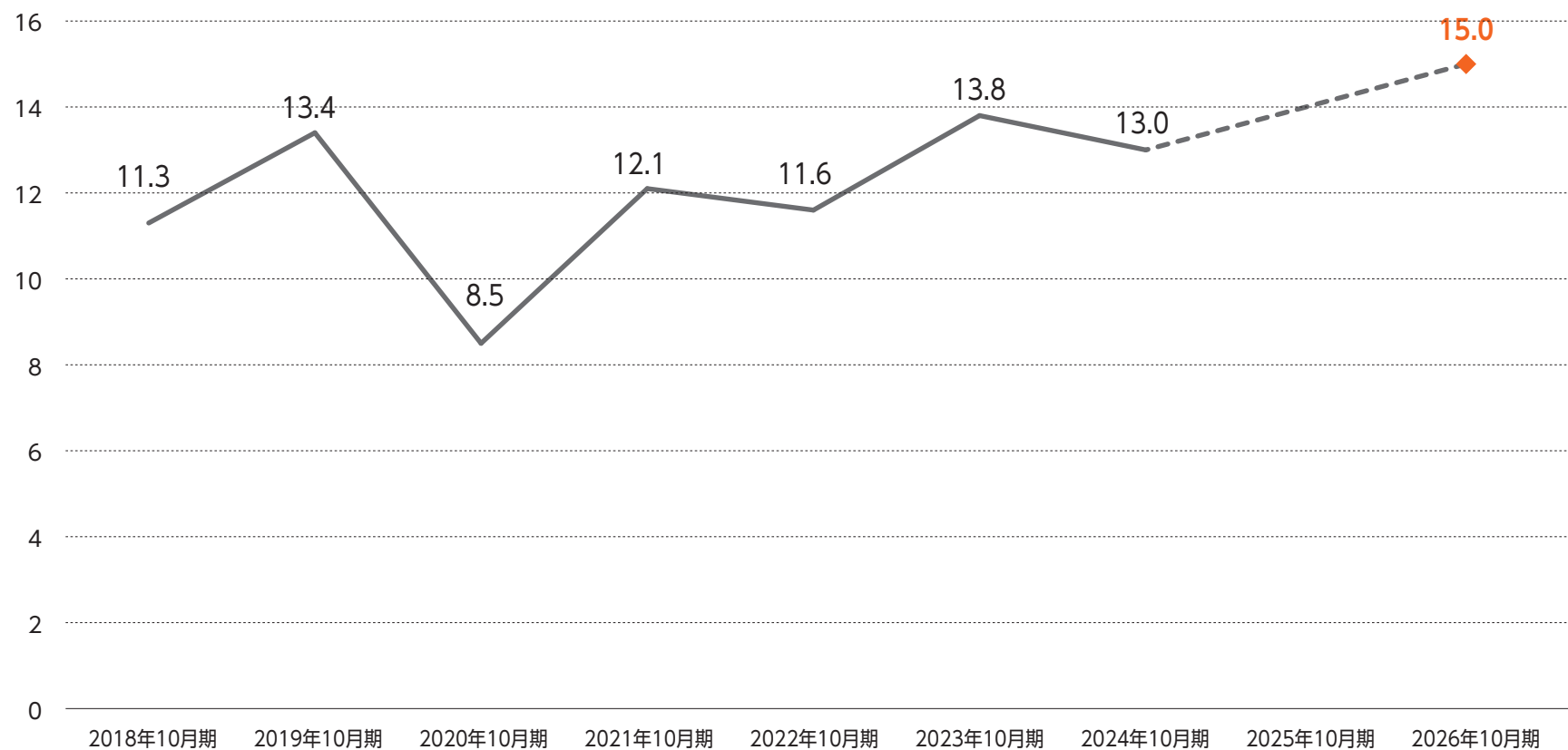


配当性向40～50%を維持。業績拡大により、全体額を増額



人員拡大を含め、成長のための先行投資を実施
経験者採用領域での売上成長を強化

ROEは、資本コストを上回る水準を維持し、2026年10月期には**15%**を目指す

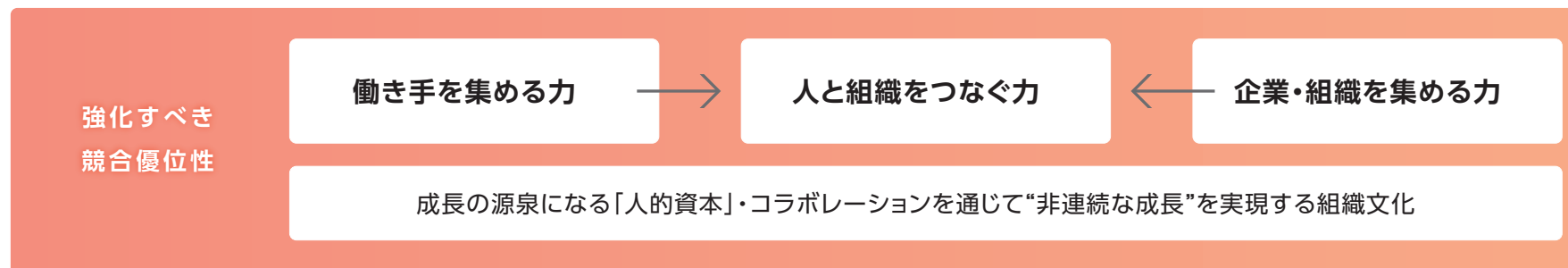
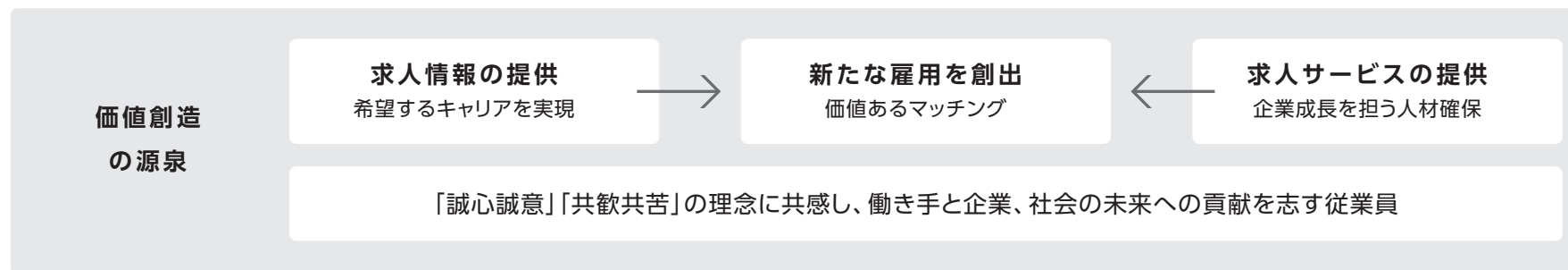


新・中期経営計画における成長戦略

(2024年10月期≫2026年10月期)

価値創造の源泉から、強化すべき競争優位性を明確化

ありたい姿を実現し、雇用における社会課題の解決と収益の拡大の両立を図るために、
当社が強化すべき競争優位性を改めて定義しました。



強化すべき競争優位性 01

働き手を集める力

Re就活ならびにRe就活エージェントなど、Re就活シリーズの利用求職者数を更に拡大。

利用求職者数の増加を図ることは、当社の成長基盤を強化すると同時に、

「20代のセカンドキャリア」の支援を通じた、社会への「インパクト」=良い影響の拡大につながると考えています。

強化すべき提供価値	強化すべき重点課題	関連する成長投資項目
多様な選択肢(求人情報)の提供	取引企業を拡大し、 各メディアの掲載求人情数の増加を図る	広告宣伝投資
20代に支持されるサービス	20代の情報収集スタイルに合わせて UI・UXのアップグレードを行い、 20代が“使いやすい”プロダクトを提供する	システム開発投資
多様な選択肢 (情報収集チャネル)の提供	Z世代・ミレニアル世代の “仕事観”や転職活動における“課題”を捉え 転職活動の“新たなスタイル”を提案する	新規事業開発投資

強化すべき競争優位性 02

企業・組織を集める力

Re就活ならびにRe就活エージェントなど、Re就活シリーズの利用企業数を更に拡大。
利用企業数の増加を図ることは、当社の成長基盤を強化すると同時に、
20代に多くの求人＝「未来の選択肢」を提供することにつながります。

強化すべき提供価値	強化すべき重点課題	関連する成長投資項目
働き手との多くの出会いを提供	広告出稿におけるAI・データ活用を強化し 利用求職者数の更なる増加を図る	広告宣伝投資
“採用成功”を直接支援	導入企業が採用成功の成果を得られるように カスタマーサクセスの更なる充実を図る	マーケティング投資
採用活動の生産性を高める サービスを提供	生成AIなどの最新テクノロジーを活用し、 募集・応募者対応・選考など 採用活動のDX化を図る	システム開発投資

強化すべき競争優位性 03

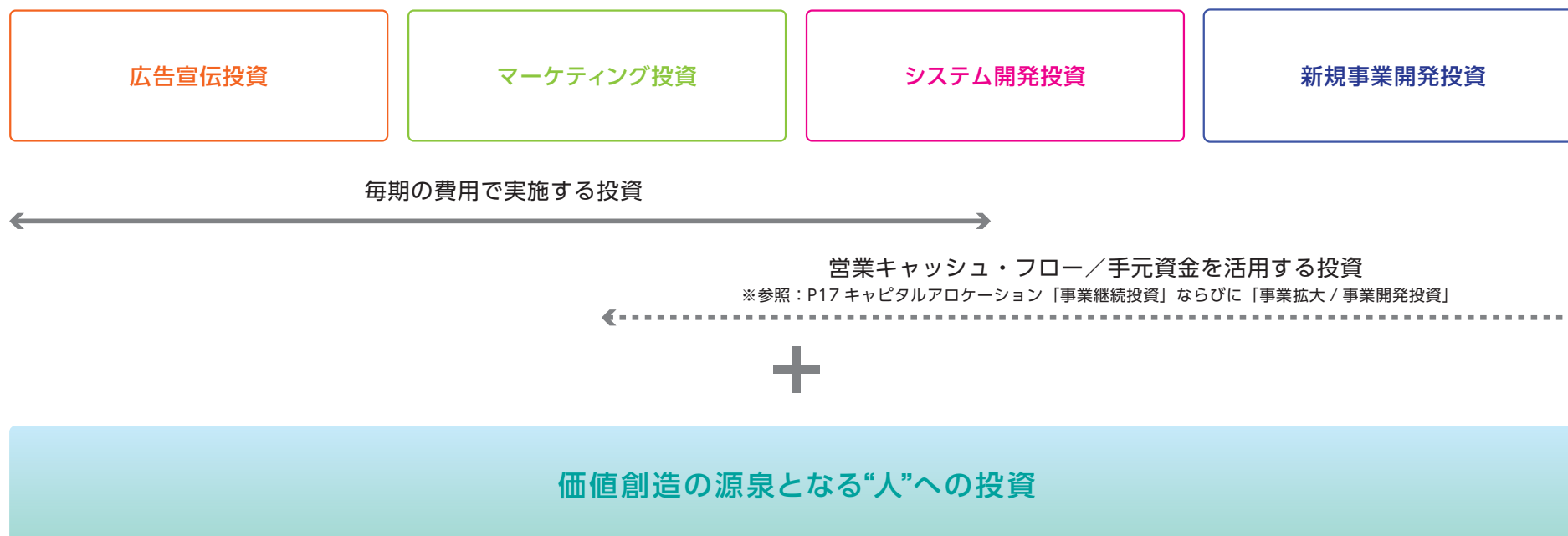
人と組織をつなぐ力

働き手と企業の双方の利用を増やすとともに、社会のトレンドを捉えたサービス提供や、最新テクノロジーを活用したサービス提供を通して「価値あるマッチング」を実現。働き手と企業のマッチングを強化することは、新たな雇用の創出につながります。適切な労働移動により、イノベーションの推進・社会の発展に貢献してまいります。

強化すべき提供価値	強化すべき重点課題	関連する成長投資項目
“自分向け”に最適化された 情報接触体験の提供	基幹Webメディアのアップグレードに 継続して取り組み、 価値あるマッチングを実現する	システム開発投資
“タイパ(タイムパフォーマンス)”の良い 新たな転職・採用活動体験の提供	生成AIなど最新テクノロジーを活用し、 転職・採用活動の効率化を実現する	システム開発投資
“ジョブ型”の拡大に対応する 職種特化型サービスの提供	Re就活ブランドを活かし、 採用需要の増加が見込まれる領域で、 業界または職種に特化したサービスを開発	新規事業開発投資

経験者採用(中途採用)マーケットで 年率30%の売上成長を実現することを目的として 戦略的成長投資及び人的成長投資を実施

ありたい姿を実現し、雇用における社会課題の解決と収益の拡大の両立を図るために、
成長投資を強化し、当社にとっての価値創造の源泉・競合優位性の強化を図ってまいります。



戦略的成長投資 01

広告宣伝投資

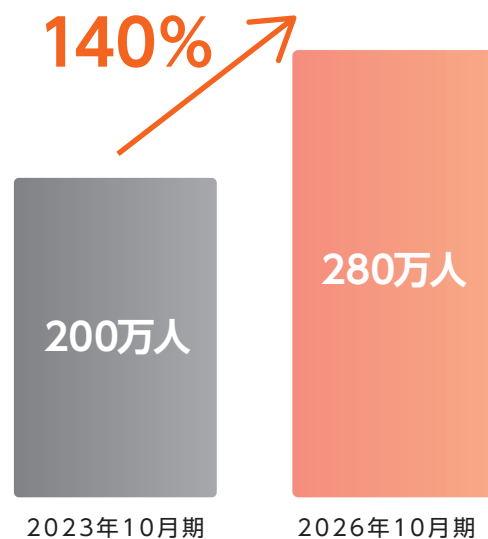
これまで築いたブランド資産を活かし、「20代の転職ならRe就活」という認知を最大化する

広告宣伝投資を通じて、働き手・企業双方から「20代の転職ならRe就活」という認知を獲得。

働き手・企業双方の認知を拡大し、利用求職者・利用企業を増やしていくことは、社会への「インパクト」=良い影響の拡大つなぐと考えています。

Re就活シリーズの会員数増加は、Re就活エージェントなど他のサービスの利用を拡大することにもつながります。

Re就活シリーズ会員数



Re就活の会員数増加が
経験者採用サービスに波及



相乗効果で経験者採用領域の成長を加速

戦略的成長投資 02

マーケティング投資

営業活動におけるデータ活用を強化し、顧客の“成果”を最大化

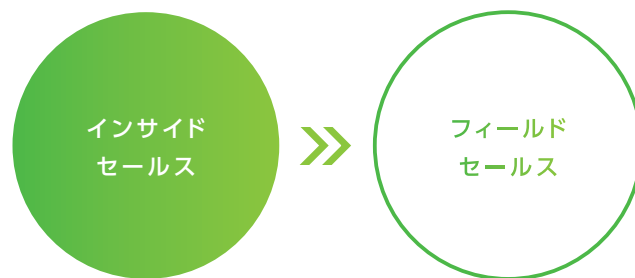
マーケティング・営業プロセスの分業・連携を強化し、生産性・専門性を向上。

利用企業の拡大と、利用企業の継続率ならびに複数サービス利用率を高め売上拡大を図ります。

売り手市場の傾向が強まり、多くの企業が「人材確保」を経営上の最重要課題と上げる中、

採用成功を通じて、事業運営・企業成長をサポートします。

営業プロセスの分業とデータ連携を強化



営業プロセスの分業を強化し、専門性を深化。
インバウンドでのビジネス機会創出を最大化し、
フィールドセールスはデータを活用したコンサルティングを強化

カスタマーサクセスの更なる充実



カスタマーサクセスを更に充実し、顧客の採用成功を支援。
クロスセル・アップセルを拡大する

戦略的成長投資 03

システム開発投資

基幹Webメディアのプロダクト開発を強化し、20代・企業から支持されるサービスを提供

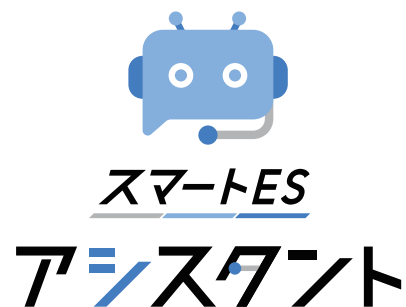
プロダクト開発の体制を強化し、基幹Webメディアのアップグレードを加速。

働き手・企業双方から支持されるサービス提供を通じて、価値あるマッチングを実現します。

“タイパ”や“生産性”への関心が高まるなか、働き手と企業の出会いを“効率化”することで、

働き手・企業が相互理解を深めるなど、より重要なプロセスに時間をさける環境を整備していきます。

最新テクノロジーを活用したサービス提供を強化



生成AIなど最新テクノロジーを活用し、
転職・採用活動の“効率化”を図る。

プロダクトの開発体制を強化



プロダクト開発体制を採用・育成の両面で強化し、
基幹Webメディアのアップグレードを加速

戦略的成長投資 04

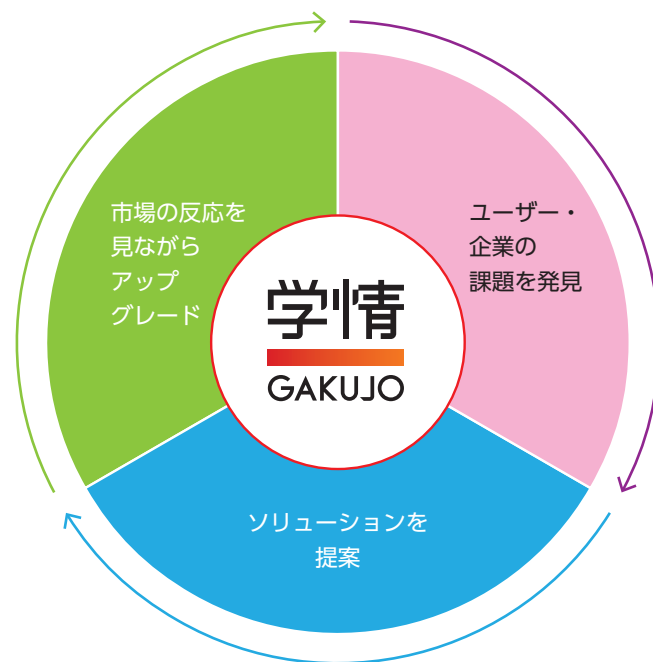
新規事業開発投資

Re就活ブランドを活かして、採用需要の増加が見込まれる業界・職種に特化したサービスを展開

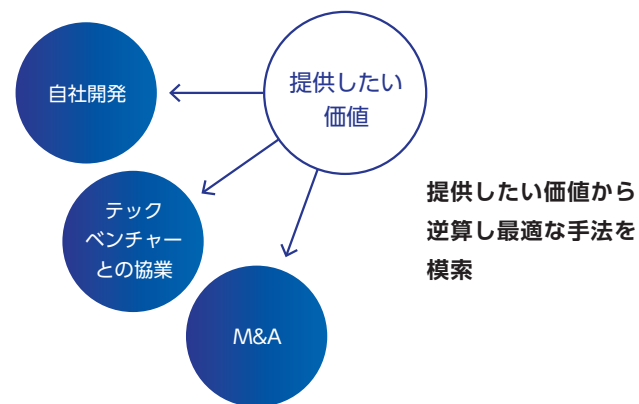
採用需要の増加が見込まれる領域で、Re就活ブランドを活かして、業界または職種に特化したサービスを開発。

需要が拡大する領域でのマッチングを通じて、社会課題の解決と収益の拡大の両立を目指します。

インキュベーション室で新規事業開発をコーディネートする他、M&Aを含め最適な手法を模索していきます。



ビジネス環境の変化を上回る速さで、
新たなソリューションを提案できる体制を構築

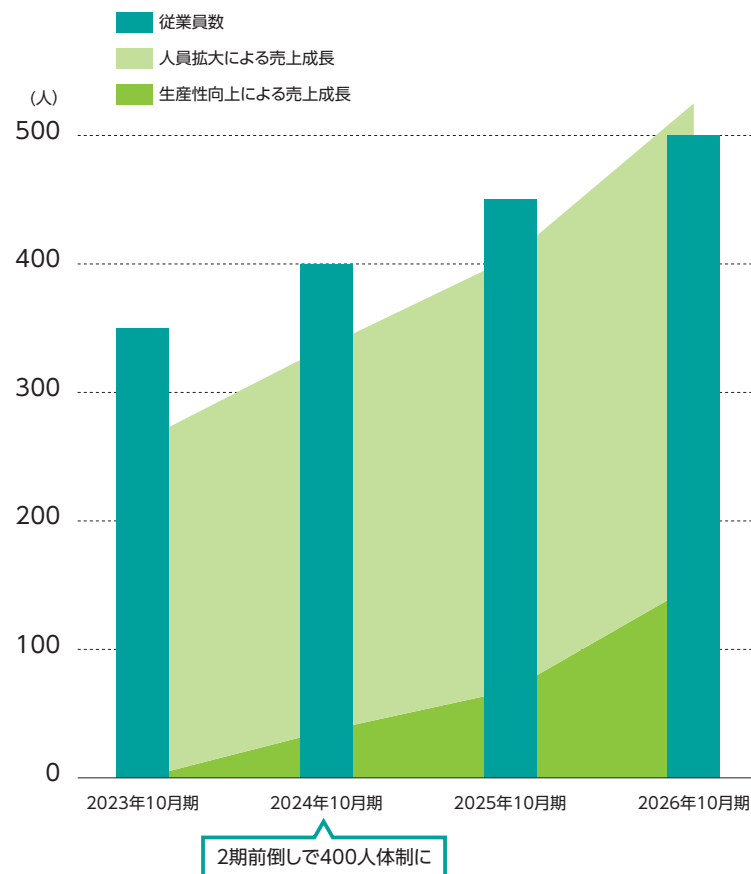


人的成長投資 01

500人体制の構築へ

2026年10月期には、500人体制へ。

人員拡大による売上成長と併せて、“人的創造性”の向上による売上成長を強化し、人員拡大ペースを上回る売上成長を実現してまいります。



アクションプラン

- 自社メディア (Re就活・転職博) を活用した経験者採用の強化
- 専門人材にとって魅力的な人事制度など採用競争力を高める制度設計に着手
- コミュニケーションを最大化するオフィス設計の他、人員拡大フェーズに適した拠点整備を実施
- 人員拡大により、マネジメントポジションが増加の見込み。管理職のマネジメント能力開発を強化
- 職種ごとに最適化した評価制度、教育体系を再構築
- タレントマネジメントを通じ、キャリア形成を支援。キャリアオーナーシップを実現する制度を拡充
- スマートキャリア制度などライフスタイルの変化に柔軟に対応し、長く働ける環境を整備
- テレワークの導入や、残業時間の削減など働く環境を継続改善

人的成長投資 02

多様性の進化・エンゲージメント強化

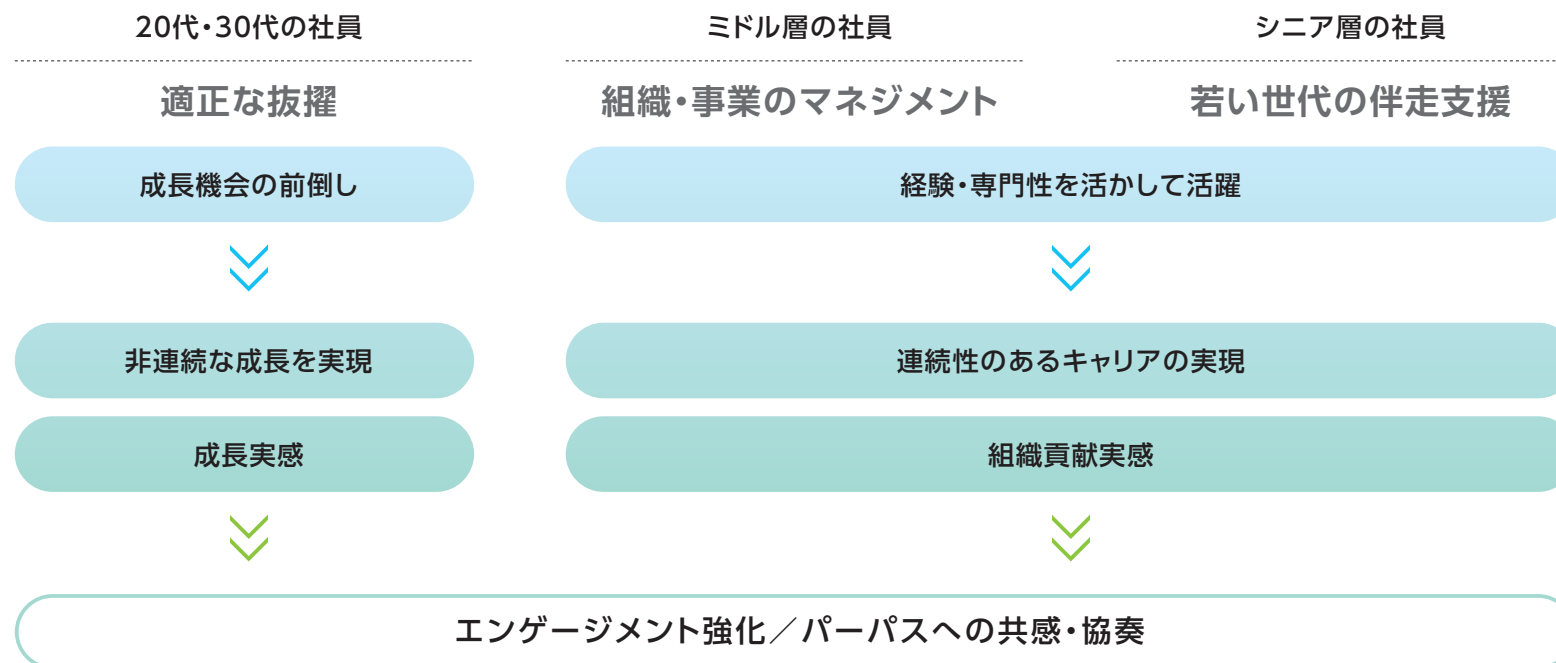
“適正な抜擢”・本人の経験や専門性を活かせるポジションへのアサインを基本としています。

20代・30代の社員は、成長機会の前倒しを通じて、“非連続な成長”を、

40代以上の社員は、経験・専門性を活かした活躍を通して、“連続性のあるキャリア”を実現。

四半期ごとの1on1での「内省」を通じて、「成長」や「組織貢献」を実感できる環境を整備し、

「エンゲージメント」や「パーパスへの共感・協奏」を強化していきます。



人材登用

事業成長に伴い重要ポジションが増加

人員拡大により組織マネジメントのポジションが増加している他、新規事業や新サービスの開発により事業マネジメントのポジションも増加。新たな重要ポジションが次々と生まれています。

成果主義を基本とする当社は、年齢やジェンダーに関わらず、能力や実績に応じて、組織マネジメントや商品開発の責任者など重要ポジションに従業員をアサイン。

新たな幹部登用と併せて、事業規模の拡大や事業数の増加を見据えて、幹部候補の育成を推進しています。

人材登用に関する方針（管理職の多様性について）

管理職の多様性は、イノベーションの推進や、求職者・企業から支持されるサービス提供強化に不可欠であり、経営における重要指標だと捉えています。

多様な視点で議論し、意思決定のプロセスを豊かにするため、女性や経験者採用入社者など多様な人材を重要ポジションに登用する他、人材登用を見据えた能力開発を積極的に行っています。

一方、能力や成果に応じた“適正な抜擢”を基本とする当社は、女性管理職比率などの個別の数値目標の開示は行っておりません。

女性管理職比率など人材の多様性に関する指標は経営レベルでモニタリングを継続し、適切なタイミングでの抜擢を推進してまいります。



※参考：2023年10月期 【女性比率】従業員：41.7%・管理職候補：33.3%・管理職：7.6% 【経験者採用比率】従業員：46.8%・管理職候補：37.8%・管理職：16.9%

ESG經營

ESG経営 Environment

持続可能な地球環境のために

事業特性上、環境負荷・環境へのインパクトは少ないものの、これらを担う世代の「未来の選択肢」をつくっていくためには、持続可能な社会の実現が不可欠であると認識し、気候変動対応・環境保全にも真摯に取り組んでいます。

オフィス設計・オフィス生活における環境配慮

オフィス生活での環境負荷の低減に取り組んでいます。

(主な取り組み例)

- ・再利用品の家具を活用し、環境に配慮したオフィスづくりを推進
- ・自社ビルでのLED活用
- ・冷房の設定温度に配慮し、オフィスカジュアルを推進
- ・毎週水曜日の定時退社推奨など、残業時間の削減を通して、働き方改革とオフィスにおけるCO₂削減の両立を図る
- ・従業員に支給するPCや携帯端末の再利用

契約書などの電子化により、ペーパーレスを推進

電子契約システムや、クラウドワークフローシステムを導入し、見積書や契約書、稟議書、有給休暇申請などの各種書類の電子化を実施しています。当社の試算では、年間12万枚の書類が電子化され、杉の木約44本分、約614.4kgのCO₂削減につながっています。

また、2023年より、「転職博」などのイベントで来場者に配布する冊子のデジタル化を実施しています。

新たに年間約90万枚の紙を削減。杉の木321.4本分、約4,500kgのCO₂削減につながっています。

CDP回答

自らの環境影響を管理するために、CDP (Carbon Disclosure Project) に回答しています。

持続可能な社会の実現のために、東証プライム市場に上場する企業として適切な情報開示を行ってまいります。



人と社会の豊かさのために

雇用を創出し、事業活動を通して社会に貢献する経営を行っています。

働き手に1つでも多くの“未来の選択肢”を示すことを通して、社会に貢献してまいります。

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンを推進

これからの担う世代が、自身の可能性をひらき、自身の強みや個性を活かして隣人やコミュニティの力になることを支援。多様性を認め合い、尊重しながら、職業や自身の役割を通じて、社会を形作っていく、有機的なつながりの実現をめざしています。

代表的な取り組み



RE就職WOMAN

20代女性の転職を応援する転職サイト「RE就職WOMAN」を運営しています。「長く働く将来」を見据えて「成長する環境で働きたい」と願う20代女性を応援し、女性が働き続けやすく、活躍できる社会をめざしています。



あさがくナビ Japan Jobs

外国人留学生のためのスカウト型就職情報サイト「あさがくナビJapan Jobs」を運営しています。日本での就職をめざす外国人材と外国人材を採用する企業の双方をサポートし、外国人材の活躍の場をより一層広げていくための支援を行っています。

社会課題へのソリューションを提供

転職・就職情報の提供、採用支援を通して蓄積したノウハウを活かして、公的事業を受託。

雇用対策や地方創生など、ソーシャルソリューションを通じて社会に貢献しています。

ソーシャルソリューション事業受託実績(一部)

<https://company.gakujo.ne.jp/sustainability/action/>



人と社会の豊かさのために

雇用を創出し、事業活動を通して社会に貢献する経営を行っています。

働き手に1つでも多くの“未来の選択肢”を示すことを通して、社会に貢献してまいります。

働き手・企業を感じる課題を、社会で取り組むべき課題へ。雇用・働くの今を発信

「働く」「仕事」に関する価値観は多様になり、働き手そして企業が、自身で選択することが必要になっています。

転職・就職情報事業を担う当社は、仕事選びにおける価値観の変化や、採用マーケットの現状を社会に伝える責任があると考え、

雇用における課題、働き手の関心を調査・研究し、広く世の中に発信しています。

代表的な取り組み

20代のキャリア形成を支援する情報発信



20代の働き方研究所

20代の「働く」にもっと自由な選択を //
produced by RE就活

仕事・キャリアに関する情報を発信するWebメディアです。広くキャリアに関する情報や、先進的な取り組みをする企業や自分らしい働き方を実践する人のインタビュー記事を公開しています。多様なロールモデルを見つける機会を提供し、20代の主体的なキャリア形成をサポートしています。

就職活動の状況や仕事観など、「働く」に関するトレンドを調査研究

テレワークが普及・定着したことや、終身雇用が当たり前でなくなりつつあることを受け、「働く」「仕事」に関する価値観が変化し、多様になっています。当社は、仕事選びにおける価値観の変化や、採用マーケットの現状を、調査・研究し、広く世の中に発信する責任があると考え、仕事選びにおける価値観の変化や、採用マーケットの現状を、調査・研究し、広く世の中に発信。朝日新聞や読売新聞、日本経済新聞などの主要メディアでも調査結果が紹介されています。

NHK

tv asahi

07L

TBS

朝日新聞

読売新聞

日本経済新聞



ESG経営 Social

人と社会の豊かさのために

安心して利用できるサービスを提供し続けるために、
個人情報の保護への取り組みを重点課題と位置づけ全社で取り組みを継続強化しています。

2023年には、プライバシーマーク制度が制度創設25周年を迎え
「25周年記念表彰」を受けました。



プライバシーマーク制度は、個人情報保護の社会的な要請・関心の高まりを背景に、現在17,000社を超える企業が付与を受けている制度です。

1998年の制度創設の年にプライバシーマーク付与を受け、現在も更新を続けている企業は41社です。

当社は、1998年からプライバシーマークの付与ならびに更新を続けており、個人情報の保護、ならびに制度普及に貢献した事業者として表彰を受けました。



あなたの未来を守る、創る。



プライバシーマーク制度「25周年特別企画」サイト
付与事業者の取組事例 記事全文

<https://privacymark.jp/project/publicity/interview/11-a.html>



人と社会の豊かさのために

これからを担う世代に選択肢を示すのは、学情のユーザーだけではありません。

従業員にも多様な選択肢(働き方やキャリアパス)を示し、活躍・成長を支援しています。

希望するキャリアの実現を支援する各種制度

希望するキャリアの実現を支援する研修・プログラムを用意しています。

キャリア形成において核となる能力やスキルを、座学で学ぶだけでなく実践できる機会を提供しています。

経営や事業開発、マネジメントなどの一部の権限を委譲し、実務を通して、能力開発・スキル習得ができる環境を整備しています。

代表的な取り組み

全社選抜型経営人材育成プログラム

20代・30代の従業員を中心に、幹部候補となる人材を育成するプログラム。座学での研修に留まらず、経営層への提案・承認を受けた案件の実装までを一貫して行っています。2018年より開始し、社内DX化の推進や、新規事業の立案を行っています。

マネジメント能力開発プログラム

経営陣との直接対話を通じて、事業マネジメント・組織マネジメントの能力を開発するプログラム。パーパス経営や事業目標の進捗、社内DX化の推進などのテーマでディスカッションを行い、視座を高め、全社視点を養います。2022年・2023年に新たに登用された新任マネージャーの大半は当プログラムから輩出されました。

新規事業開発コンテスト(Gakujo Start up! Program)

新規事業コンテストを年に一度の頻度で開催。入賞した事業の提案者は、就業時間の20～30%を事業開発に充てることが可能です。予算や人員面でもバックアップし、事業のローンチ・グロスまでを一貫して支援。従業員の挑戦を後押ししています。当コンテストから、「人事の図書館」「Re就活WOMAN」「20代の働き方研究所」などが生まれています。

表彰制度

様々な能力を持つ従業員にスポットが当たるよう、各種表彰を行っています。全従業員を対象にした「社長賞」を始め、優れた求人広告を表彰する「広告大賞」や、優れた採用動画を表彰する「JobTube大賞」など、様々な角度から表彰を行っています。

主な研修・プログラム

全社員対象	個人情報保護研修
	コンプライアンス研修
	DX活用スキル習得プログラム
階層別	全社選抜型経営人材育成プログラム
	新任MGプログラム
	マネジメント能力開発プログラム【幹部コース】
	マネジメント能力開発プログラム【リーダーコース】
	コーチングスキル開発プログラム
	事業開発スキル育成プログラム
	リーダースキル開発プログラム
	インストラクタープログラム
	昇進昇格者研修
	【若手社員対象】フォローアップ研修
	【若手社員対象】営業スタンス研修
	【経験者採用社員対象】入社時研修
職種別	【経験者採用社員対象】フォローアップ研修
	【新入社員対象】入社時研修
	【新入社員対象】フォローアップ研修
	【新入社員・若手社員対象】ビジネススキル習得プログラム
交流型	データ活用プログラム
	DX開発スキル習得プログラム
	セールススキル開発プログラム
	マーケティングスキル開発プログラム
ワーク型	クリエティブスキル開発プログラム
	拠点間交流プログラム
ワーク型	人事交流プログラム(ユーザー理解)
	人事交流プログラム(マーケット理解)
ワーク型	Digital Knowledge Workshop

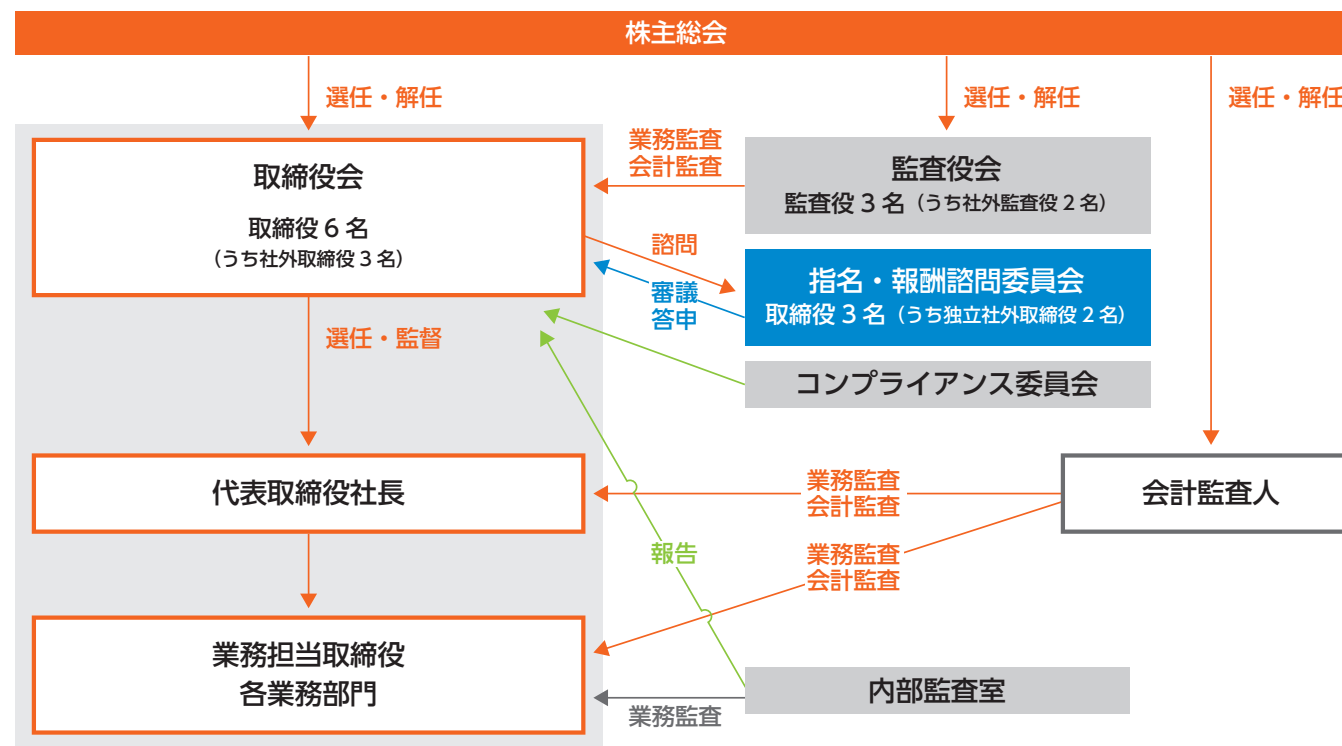
ステークホルダーから信頼される企業であるために

仕事を通して社会のお役に立つ企業づくりをめざし、事業を展開しています。

健全な成長のため、公正な経営システムづくりに取り組んでいます。

「基本理念」「経営理念」のもと、コンプライアンスに関する教育を徹底するなど内部管理体制の整備し、健全で公正な経営を行ってまいります。

体制図



役員紹介・スキルマトリクス

当社は、パーパス「つくるのは、未来の選択肢」に立脚した企業経営を行い、「『20代のセカンドキャリア』を支援するプラットフォーム」になることを目指しています。新・中期経営計画(2024年10月期～2026年10月期)では、「経験者採用(中途採用)市場で、年率30%以上の売上成長を目指すこと」を経営の方向性として定め、

(1)働き手を集める力、(2)企業・組織を集める力、(3)人と組織をつなぐ力

を強化すべき競合優位性としています。競合優位性を強化するための重点課題の着実な遂行と、適切な監督を行うために、当社の取締役会は、必要な知識・経験・能力を全体としてバランスよく備え、多様性と適正規模を両立させる形で構成される必要があると考えています。

当社の取締役・監査役の専門性・業務経験は以下の通りです。

役員	属性		構成状況				専門性・業務経験								土業や業務関連性の高い資格
							共通項目				当社独自項目				
							独立性	ジェンダー ●男性 ○女性	取締役会 ●議長 ○構成員	指名・報酬 諮問委員会 ●委員長 ○委員	企業経営	財務・会計	法務・リスク 管理・ 個人情報保護	人材開発・ 組織開発	
取締役	中井 清和	代表取締役会長	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
	中井 大志	代表取締役社長	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
	乾 真一郎	取締役	●	○	○		●	●	●	●		●	●	●	
	辻内 章	社外取締役	●	●	○	○	●	●						●	公認会計士
	笹川 祐子	社外取締役	●	○	○	○	●			●	●	●		●	
	外園 周二	社外取締役	●	●	○				●					●	
監査役	村越 誓一	常勤監査役		●	○			●	●		●		●	●	
	堀 清	社外監査役	●	●	○				●	●					弁護士
	前 義信	社外監査役	●	●	○			●	●						税理士

※1 上記は、各人の有する全てのスキル・経験・能力・その他の知見や素養を表しているものではありません。 ※2 各項目の「経験」とは、該当する業務や役職に、原則として通算3年以上従事していたものを指します。

ESG経営 Governance

取締役に必要な「専門性・業務経験」として選定した理由

企業経営	顧客やユーザ、投資家、従業員など様々なステークホルダーの利害を調整し、当社の企業価値の継続的な成長を推進するためには、経営トップもしくは収益責任を負う経営職階での業務遂行経験を有することが重要だと考えております。特に社外取締役には、他社での経営経験を有する者が含まれていることが有用だと考えています。
財務・会計	正確な財務状況の把握はもちろんのこと、持続的な企業成長を実現する成長投資、利益還元、市場との対話を推進・実現していくためには、財務・会計に関する深い知見・経験が必要だと考えています。特に社外取締役には、財務・会計の状況を適切に監督できる者が含まれていることが有用だと考えています。
法務・リスク管理・ 個人情報保護	法律およびコンプライアンスを踏まえたリスクマネジメントは、持続的な企業成長には不可欠です。法務・リスク管理における知識・業務執行経験および監督経験を持つ取締役が必要だと考えています。また、当社は個人情報を扱うビジネスであるため、個人情報保護に関する確かな知識・経験が不可欠だと考えています。
人材開発・ 組織開発	当社の最大の資産は人だと定義しています。競合優位性を強化するためには、従業員の挑戦と継続的な能力開発・スキルアップが不可欠です。新・中期経営計画では、2026年10月期までに従業員数500人体制を構築することを計画しており、リソースマネジメントや能力開発、エンゲージメント強化に関する知識や経験が有用だと考えています。
人材ビジネス	「20代のセカンドキャリア」、「学生のファーストキャリア」を支援し、20代求職者や学生と企業のマッチングを実現していくためには、20代や学生の仕事観、転職・就職観や顧客動向に関する知見や、人材ビジネスにおいて経営や事業運営に当たった経験が有用だと考えています。
営業・ マーケティング	「20代のセカンドキャリア」を支援するプラットフォームとして社会に貢献し、持続的な企業成長を図っていくためには、20代求職者・企業双方の利用数を拡大し、価値あるマッチングを実現することが不可欠です。適切に経営資源を配分し、利用ユーザー数・利用顧客数を拡大していくためには、営業やマーケティングに関する専門的な知識・見解が有用だと考えています。
新規事業開発・ イノベーション	ビジネス環境やトレンドの変化が速く激しい時代において、変化を的確に捉え新たなソリューションを提案・提供することは不可欠です。迅速かつ効果的に、ソリューションを提供するため、顧客動向に関する深い知見を持ち、新たなビジネスの開発を主導する経験やスキルが必要だと考えています。
テクノロジー・DX	Webメディアを基幹プロダクトとする当社は、テクノロジーの最新動向に関する知識と、テクノロジーを活用してビジネスを開発する知見・スキルが必要です。また、業務のDX化により人的創造性に高い業務に注力することを、競合優位性を強化するための重点課題の1つとして位置付けており、DXやAI活用を通して、顧客や社内の課題を解決する企画力、マネジメント力が有用だと考えています。
ESG・ サステナビリティ	これからの担う世代に“未来の選択肢”を示すためには、持続可能な社会の実現が不可欠です。雇用を創出し、事業活動を通して社会に貢献する経営を持続的に行っていくためには、気候変動対応・環境保全にも真摯に取り組むことや、健全な成長のため、公正な経営システムづくりを継続して実践することが必要だと考えています。

Appendix

旧・中期経営計画の進捗状況

(2024年10月期≫2026年10月期)

旧・中期経営計画(2022年10月期≫2026年10月期)再掲

I. 中期経営ビジョン

「20代通年採用」の提唱者として、
社会課題である若年層求職者と企業のミスマッチ解消に取り組み、
日本企業の成長促進に貢献する。

II. 中期経営戦略

社長交代による新生学情は、若い組織で新たな挑戦をスタート。
2022年10月期から5か年の重点戦略を、次の3点に。

- 1 「20代通年採用」支援のプラットフォームである基幹Webメディアの更なる成長強化を実現する。
- 2 “テクノロジーを駆使したリアルな追求”をテーマに、
2020年以降に投入した新サービスを飛躍させ、新規事業への積極的なチャレンジも継続する。
- 3 首都圏市場への集中的な資源投下による体制強化を図り、
テクノロジーを活用したマーケティング戦略でブランド力とシェア拡大を実現する。

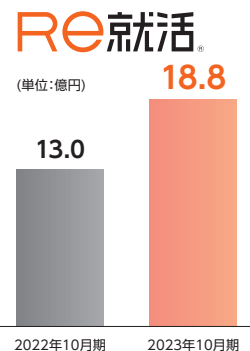
旧・中期経営計画（2022年10月期≫2026年10月期）の進捗状況

1 「20代通年採用」支援のプラットフォームである基幹Webメディアの更なる成長強化を実現する。

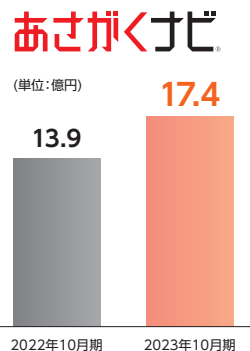
ユーザーからの支持を背景に、基幹Webメディアの売上高が大きく成長

売上高

基幹Webメディアの売上高は、前年比134.3%で伸長



前年比143.9%



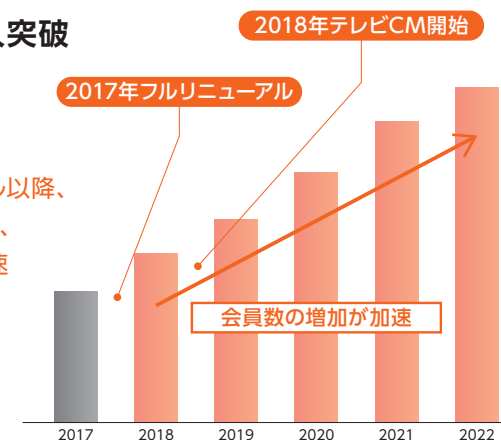
前年比125.2%

ユーザーからの支持

Re就活の会員数が200万人を突破

登録会員数200万人突破
約5年で100万人の
会員が増加

2017年のフルリニューアル以降、
毎年アップグレードを重ね、
会員数の増加ペースが加速



成長強化を実現する取り組み

Dynamics365を活用し
営業プロセスの分業・
データ活用を強化

CXデザイン部を新設し、
カスタマーサクセスを強化
継続利用の増加を図る

Re就活・あさがくナビと
コネクトするサービスの拡充

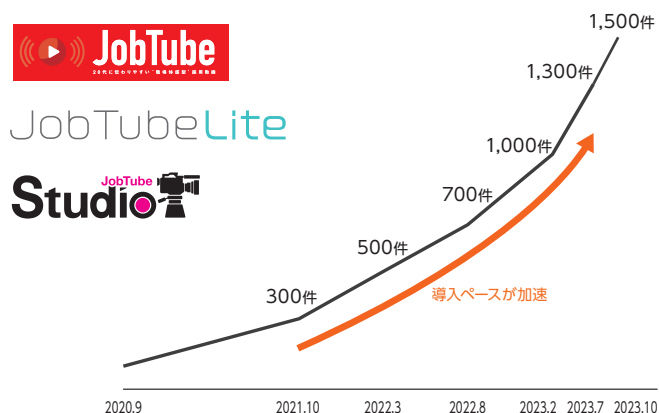
旧・中期経営計画（2022年10月期≫2026年10月期）の進捗状況

2 “テクノロジーを駆使したリアルな追求”をテーマに、
2020年以降に投入した新サービスを飛躍させ、新規事業への積極的なチャレンジも継続する。

JobTubeシリーズなど2020年以降に投入した商品が好調。Re就活テックもリリース

2020年以降に投入した新サービスの成長

JobTubeシリーズ導入数 1,500件突破



就活サポートmeeting 22エリアで開催



建築系学部出身学生対象など特化型イベントとして進化。
就職博シリーズの定期開催エリアの約4倍にあたる22エリアで開催しています。

新規事業へのチャレンジ

人材需要が拡大する分野で特化型サービスを展開

ITエンジニア 経験者採用に特化

RE就活 テック



2023年5月ローンチ

ダイレクトリクルーティング

企業がITエンジニア経験者を
直接ヘッドハンティング可能に

施工管理 経験者採用に特化

施工管理 エージェント

powered by RE就活

2023年7月開始

エージェント

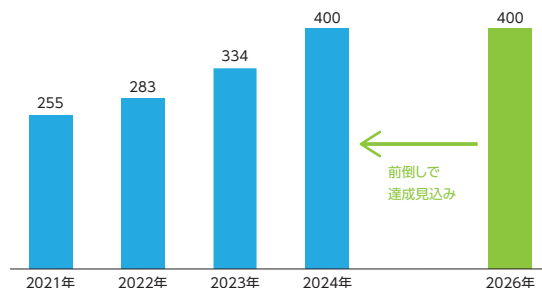
旧・中期経営計画(2022年10月期≫2026年10月期)の進捗状況

3 首都圏市場への集中的な資源投下による体制強化を図り、テクノロジーを活用したマーケティング戦略でブランド力とシェア拡大を実現する。

人員拡大を前倒しで実現。マーケティング投資も強化し、人的創造性の向上も図る

人員拡大による組織体制強化

2023年10月期は330人体制に。2024年10月期には前倒しで400人体制を実現予定



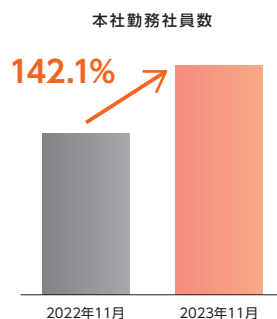
人員拡大を実現する取り組み

自社メディア(Re就活・転職博)を活用した経験者採用を強化

コラボレーション強化を実現するオフィスにリニューアル従業員満足度の向上を実現

テレワークと出社の併用、残業時間の削減など働きやすい環境整備の継続実施

首都圏市場へ集中的な資源投下



本店登記を東京に

2022年1月、本店登記を大阪市から東京都千代田区に。コーポレート機能も東京に移転

異動希望申請

異動希望申請の1制度として、3年限定で本社勤務に挑戦する制度を導入。3年経過後に、元の拠点に戻るか、本社勤務を継続するかを従業員自身が選択可能。期限を設けることで、希望する業務で能力を発揮しやすい環境を整備

テクノロジーを活用したマーケティング戦略



デジタルマーケティング強化

Dynamics365を活用し
営業プロセスの分業・
データ活用を強化

デジタルマーケティングの
基礎となる法人向けサイトの
リニューアルを実施

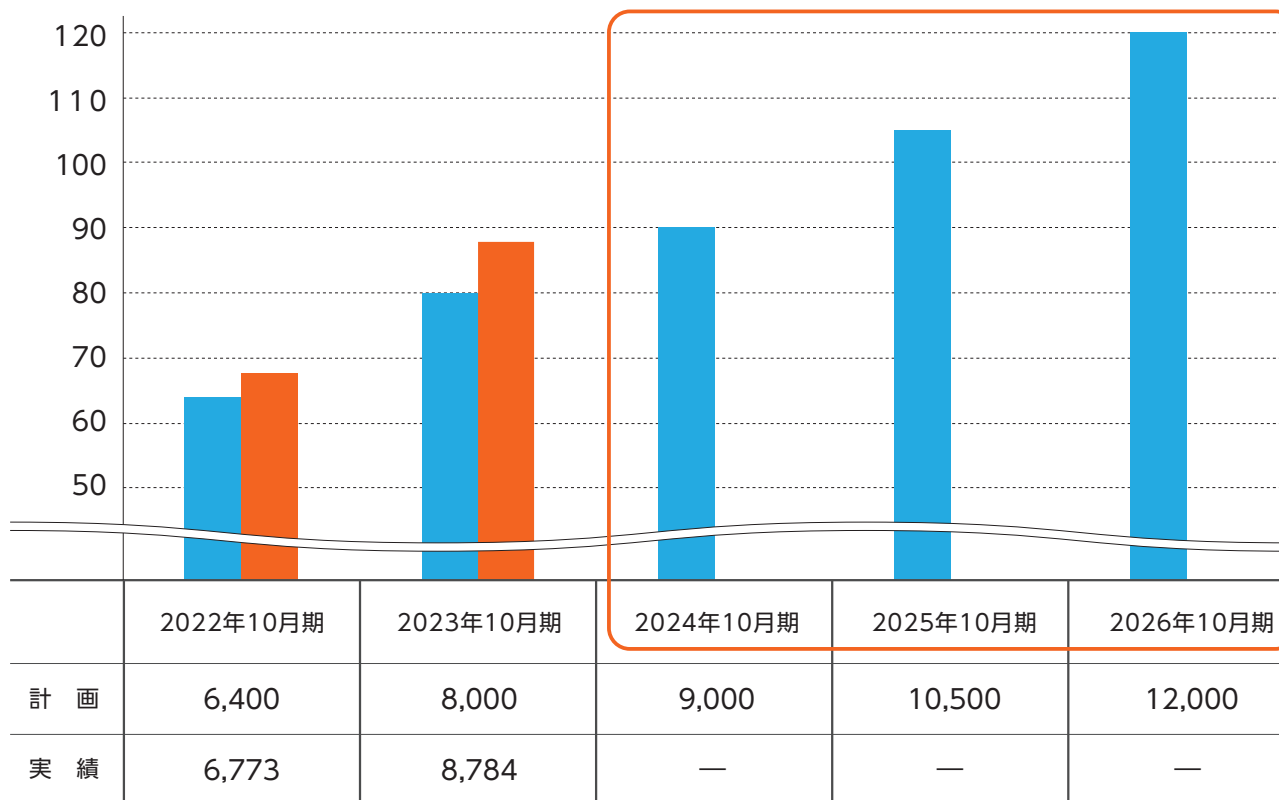
旧・中期経営計画(2022年10月期≫2026年10月期)の進捗状況

業績計画を上回るペースで成長し、2期連続で計画値を上回る

業績計画と実績[売上高](単位:百万円)

■ 計画 ■ 実績

旧・中期経営計画を上方修正し、
新・中期経営計画を策定



Appendix

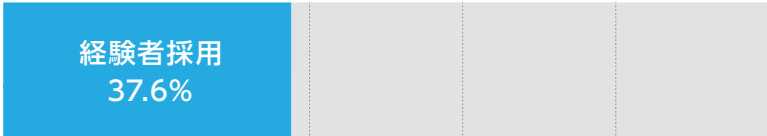
採用マーケットの環境変化

経験者採用(中途採用)の拡大・新卒採用の早期化・難化により、 “20代通年採用”を実施・強化する企業も増える見通し

生産年齢人口の減少、雇用の流動化により企業の人材採用需要は拡大
経験者採用(中途採用)・新卒採用ともに採用需要は高止まりを続け、さらに“通年採用”が拡大

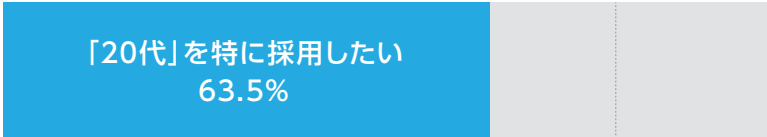
経験者採用(中途採用)が拡大 特に「20代」の採用需要が高い

企業の採用計画に占める経験者採用の比率は、過去最高37.6%
2016年度から7年で2倍に上昇



出所：日本経済新聞社「採用計画調査」2023年

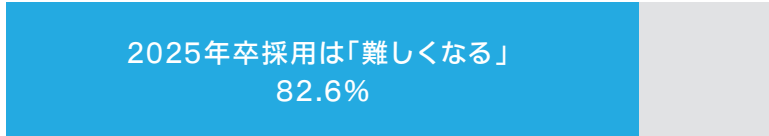
経験者採用で特に採用したい年齢は「20代」 63.5%の企業が20代を特に採用したいと回答



出所：学情「経験者採用(中途採用)状況調査」2023年

新卒採用は「難易度が高い」状況 早期化にともない、人材要件の見通しも複雑に

2025年採用は「難しくなる」と
回答した企業が8割を超える



出所：学情「2025年卒採用計画調査」2023年

早期化が加速し、実際に入社するのは2年後なので、
今必要な人材とギャップが生じる可能性も否定できない



ビジネスの環境・トレンドの変化が速い時代に、
2年先を予想して人員計画や採用要件を決めるのは難しい



若い世代で転職希望者が増え、転職に挑戦する20代も増える見通し

VUCAの時代と呼ばれる現在は、働き手による主体的なキャリア形成への関心が高まる
労働市場は「キャリアの自律」への関心が高い、ミレニアル世代・Z世代が主役に

スキルを身に付けて
早く成長したい



25~34歳の5人に1人は転職を希望

転職希望

出所: 総務省「令和3年 労働力調査年報」2021年

年功序列ではなく
成果や実績を
評価して欲しい



「配属ガチャ」に外れたら
転職も視野に入れている



学生の3人に1人が入社した企業で
働きたい年数は「5年未満」と回答

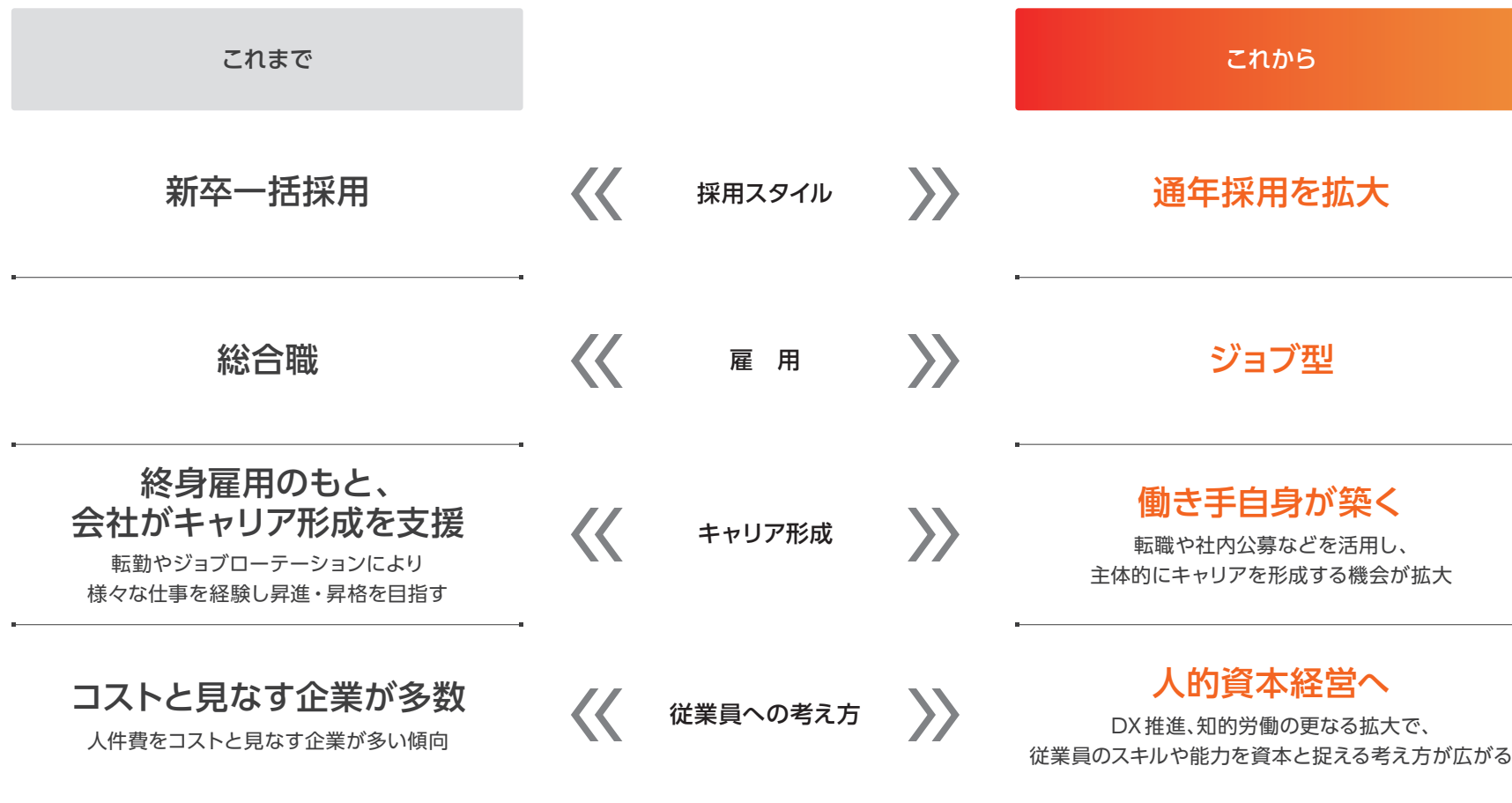
新卒で
入社した企業で
働きたい年数
5年未満

出所: 学情「就職活動意識調査アンケート」2022年

タイムパフォーマンスを
意識して、効率良く働きたい



終身雇用から、キャリアを自ら形成する時代へ
 人材の流動化・人的資本経営により、採用は企業にとって最も重要な経営テーマに



つくるのは、未来の選択肢

学情

GAKUJO

東証プライム上場

株式会社学情

TEL : 03-3593-1500 MAIL :ir@gakujo.ne.jp

<https://company.gakujo.ne.jp/ir/>

掲載している情報には、将来に関する記述が含まれています。将来についての計画や戦略、業績に関する予想および見通しは、現時点で入手可能な情報に基づいた当社の判断によるものでありますが、様々なリスクや不確定要素を含んでおります。したがって将来の業績は、環境変化などにより、実際の結果と異なる可能性があることをご留意ください。