

株式会社学情

2023年10月期・第3四半期 決算補足説明資料

(インタビュー形式での資料となります)

(3) マーケット環境について

2023年9月26日

東証プライム上場：証券コード2301

Q.採用マーケット全体をどのように捉えていますか？

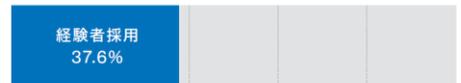
A.企業の採用需要は高止まりし、新型コロナウイルス感染拡大前よりも人手不足感が強まっていると言っても過言ではありません。景気の回復を受けて、ホテルや観光などサービス業の求人が急増している他、人手不足感の強いIT業界でも採用を増やす動きが加速しています。

Q.若手人材の採用需要はいかがですか？

A.求職者優位の「売り手市場」の様相が強まっています。経験者採用(中途採用)、とりわけ20代の経験者採用を拡大する動きが加速しています。人手不足感が強まっていることや、デジタル領域の強化・事業の新陳代謝が必要になっていることを受け、社内の活性化やイノベーションの推進を期待し、とりわけデジタルネイティブである若い世代の経験者採用を強化する企業が増えています。

また、新卒採用の早期化・難化の傾向が強くなり、「新卒一括採用」から、新卒学生だけでなく第二新卒を始めとした20代全体を対象にした「20代通年採用」へ。若手採用の領域で、パラダイムシフトが起きていると言っても過言ではありません。新卒学生だけでなく、20代全体を対象にした採用を実施する動きが加速しています。企業規模や採用人数にもよりますが、たとえば、新卒採用人数が30名の企業であれば、10~15名はインターンシップ期間から広報活動を始め、新卒学生を採用。残りの15~20名は「20代通年採用」を実施し、第二新卒を始めとした20代を採用するといったイメージです。

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、入社約2年前からインターンシップを実施し内定を出してから入社まで約1年間のリードタイムがあります。「ビジネスの環境・トレンド変化が速い時代に、2年先を見越して人員計画や採用要件を決めるのは難しい」といった声が寄せられています。

「通年採用」で採用した20代は、内定後、早ければ翌月に入社することが可能です。「経済の状況に合わせて人員を増強するためには、翌年や翌々年まで待てない。すぐに入社でき、経験もポテンシャルもある20代を採用したい」という声が上がっています。内定後すぐに入社できるため、その分、早期に戦力化することも可能です。今後は「20代通年採用」での採用割合を増やす企業が増加するのではないかと想定しています。

Q.インターンシップ、オープン・カンパニーに対する学生の反応はどうですか？

A.学生は、早期から積極的に情報収集をしたいという意向が高まっています。当社が実施したアンケートでは、「選考につながるインターンシップがあれば、参加したい」とした学生が9割に上りました。また、5人に1人は3年生のうちに就職活動を終えたいとしており、早期化の傾向はさらに加速していくと考えられます。

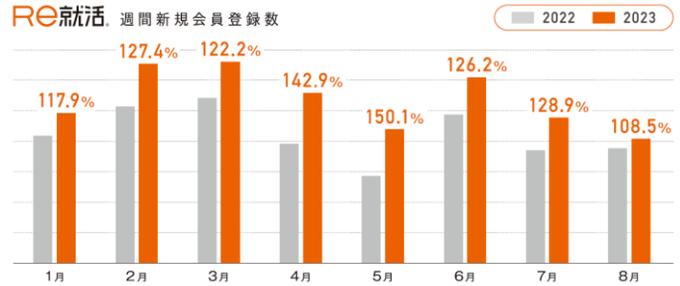
Q.経験者採用(中途採用)の領域を強化していくとのことですが、手ごたえはいかがですか？

A.既に手ごたえを感じています。終身雇用が当たり前でなくなりつつある今、「ファーストキャリア」という言葉が一般化するほど、転職を前提としたキャリア形成が当たり前になりつつあります。当社は、2004年から「20代通年採用」を提唱し、「20代の初めての転職」すなわち「セカンドキャリア」を支援する企業というポジションを確立してきました。約10年かけて育ててきたブランド資産をベースに、経験者採用領域をさらに強化していきたいと考えています。

経験者採用マーケットの市場規模は、約8,400億円と言われています。新卒採用マーケット(約1,200億円)の約7倍のマーケット規模があり、広大な市場開拓余地があります。大きな成長ポテンシャルがある経験者採用領域で、年率30%の成長を実現できるよう、戦略的成長投資を加速させていきたいと思えます。

Q.売り手市場となると効果が心配です。Re就活の会員を増やすことが難しくなるのではないのでしょうか？

A.おかげさまで、「Re就活」の新規会員登録数は前年比を上回っています。ユーザーからの支持と、戦略的な広告投資が相互に作用し、2022年11月以降、毎月新規会員登録数が前年を上回っています。新規会員登録数の増加に伴い、応募数も増加の傾向です。2023年8月の応募数は前年同月比130.2%で伸長しました。ただし、業界全体では新規会員登録数が前年割れとなっているサービスも多いようですが、当社は順調に伸ばすことができています。



Q.売り手市場の環境下でも、新規会員登録を伸ばすことができている要因は、どのような点が考えられますか？

A.大きな要因は2つあると考えています。1点目は、求職者とのタッチポイントを複数設けていることです。転職サイト「Re就活」をはじめ、合同企業セミナー「転職博」「転職サポートmeeting」など、情報収集のチャンネルを複数提供することで、ユーザーの利便性を高め、支持を得ていると評価しています。

特に、新型コロナウイルス禍で就職活動をした20代前半の転職希望者は、WebセミナーやWeb面接で就職先を決め、ミスマッチを感じ転職を希望する人が多い傾向です。転職では社風や企業のカルチャーを重視したいと考える人が多く、リアルで直接話を聞きたいというニーズが拡大しています。オンラインとオフライン、両方のチャンネルで情報収集の機会を提供していることが、優位性につながっていると評価しています。



2点目は新卒領域とのシームレス化を実現できている点です。就職(ファーストキャリア)から、転職(セカンドキャリア)までの期間が短くなっている現在は、就職支援のサービスを展開し、企業・ブランド認知を得ていることが、転職領域での大きなアドバンテージになります。オリコン顧客満足度(R)調査 学生満足度2年連続No.1※1のスカウト型就職サイト「あさがくナビ」や、来場数No.1※2の合同企業セミナー「就職博」など、就職支援の領域でもユーザーからの支持を得ていることが強みとなっています。また2021年には、仕事・キャリアに関する情報を発信するWebメディア「20代の働き方研究所」をリリースし、転職検討時以外にもユーザーと接点を持ち続けることができるチャンネルを新たに作りました。新卒採用領域と、経験者採用領域のシームレス化を見据えた対応が出来ていた点も、「Re就活」のユーザー数増大に寄与していると考えています。

※1：2022年～2023年 オリコン顧客満足度(R)調査 逆求人型就活サービス 就活支援コンテンツ 第1位
 ※2：2023年 東京商工リサーチ調査 2022年開催・新卒学生対象 合同企業セミナー 来場数 第1位