

株式会社学情

2023年10月期

# 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12月20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を続けています。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。

新卒採用の長期化・難化は、企業の経営課題となっていると言っても過言ではありません。多くの企業が、経営計画に基づき人員計画を立てているものの、計画通り採用できていない状況です。「もっと確実に若手人材を採用できる方法はないか」というご相談が多数寄せられており、**「通年採用」**を導入する企業が急増しています。昨年までは、第二新卒などを対象にした**「通年採用」**の意義は感じているものの、「様子を見る」という企業が多い傾向でした。一方今年は、実際に多くの企業が**「通年採用」**を**「実施」**しています。当社は、2004年に20代専門転職サイト「Re就活」のサービス提供を開始し、「20代通年採用」を提唱・実践してきました。時代が追い付き、時代の変化が追い風になっていると実感しています。

## Q.若手人材の採用需要はいかがですか？

A.求職者優位な「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、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。

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

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



## Q.通年採用が拡大しているとのことでしたが、新卒マーケットは徐々にシュリンクしていくとみているのでしょうか？

A.新卒採用マーケットが縮小することはないものの、新卒採用と経験者採用(中途採用)の適正なバランスを模索する動きは広がっていくと想定しています。

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人の企業であれば、10~15人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人は**「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。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」という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も可能です。「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.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、働き手が自身でキャリアを形成していくことが求められています。「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20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。

経験者採用市場の規模は、約8,400億円と言われていました。新卒採用市場(約1,200億円)の約7倍の規模があり、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、成長投資を実行していきたいと思えます。

マーケット環境



※1: 矢野経済研究所・全国求人情報総合の公表データ(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)

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いのではないのでしょうか？

A.おかげさまで、「Re就活」は、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、2023年10月期は、新規会員登録数が毎月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10月の応募数は前年比157.0%、11月の応募数は同131.2%で伸びています。たしかに、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る。

Q.売り手市場でも、新規会員登録を伸ばしている要因は、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。「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、支持を得られ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。就職から転職までの期間が短くなっている現在は、就職支援の領域でサービスを展開し、企業・ブランド認知を得ていることが、転職支援の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

株式会社学情 IRチーム

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

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

本資料は、業績に関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘するものではありません。本資料に掲載された意見や予測等は資料作成時点での当社の判断であり、正確性、完全性を保証し又は約束するものではありません。また、今後変更されることがあります。