最終更新日：2024年7月11日
株式会社学情
代表取締役社長　中井大志
問合せ先：経営企画室　０３－６７７７－７５９０
証券コード：2301
https://company.gakujo.ne.jp

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

当社のコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方は、
会社創業以来掲げております以下の「基本理念」並びに「経営理念」を基本としています。

［基本理念］
私達は仕事を通して社会のお役に立つ企業づくりを目指します。

［経営理念］
明日の栄光を信じ、熱い心で情報業界のパイオニアをめざして
一、高い見識を持ち正々堂々と営業致します
一、チャレンジ精神を持ちつづけ、失敗を恐れません
一、時代のニーズに合った商品を企画開発し、提案致します
一、良い商品とともに、良い社員を誠心誠意お届けします
一、お客様との共歓共苦が願いです

この理念のもと、当社はコーポレートガバナンスについて、会社の意思決定機関である取締役会の活性化並びに経営陣に対する監視と、不正を防止する仕組みが企業統治であるとの考えを基本としており、コーポレートガバナンスの機能を充実させるため、経営環境の変化に迅速かつ的確に対応できる組織体制の確立を重要な経営課題のひとつとして位置付けています。
また、株主をはじめとする幅広いステークホルダーに対して的確かつ適切に情報開示を行うとともに、より効率的かつ健全で透明性の高い経営体制の構築・整備に取り組んでいます。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】 更新

［補充原則２－４①］＜中核人材の登用等における多様性の確保＞
当社は、性別・国籍・年齢にとらわれず、能力・実績を重視する人材登用を実施しております。また当社は人材サービス業であり、当社の事業発展のためにも、今後も女性・外国人・中途採用者の区別なく、能力重視で優秀な人材の確保を進めていく方針を継続いたします。
女性の登用に関しましては、取締役に女性の社外取締役1名を選任しています。また、近年新規採用数では新卒採用、中途採用を含めた総数において女性採用が過半数を占める状況であり、女性管理職も増加傾向にあります。現在、管理職における女性比率は7.6%です。管理職候補者（課長代理職・係長職）では現在女性比率が33.3%であり、今後比率上昇が見込まれていますが、上記の通り能力・実績を重視する登用方針のもと、具体的な人数等の目標値は設定しておりません。
外国人の登用につきましても、同様の方針であります。当社の現在の営業圏が国内中心の為、外国人の管理職への登用実績はございませんが、これまでに複数名の採用実績はございますので、こちらも能力重視で優秀な人材であれば積極的に採用してまいります。

［補充原則４－１③］＜最高経営責任者等の後継者の計画について＞
当社は、最高責任者である代表取締役社長の後継者の選任及び育成計画については、現状具体的に定めておりませんが、人格、実績、能力等を勘案し、指名・報酬諮問委員会での検討を経て、取締役会で社外取締役・社外監査役等の意見も参考にしながら、適任と認められる候補者の中から時間をかけて選定することとしています。

［補充原則４－２①］＜中長期的な業績と連動する報酬の割合、現金報酬と自社株報酬との割合の適切な設定＞
取締役の報酬につきましては、金銭報酬としての基本報酬および非金銭報酬としての株式報酬により構成し、株式報酬は譲渡制限付株式報酬を導入しています。
今後におきましても、持続的な成長に向けた取締役の報酬のあり方や報酬額については、指名・報酬諮問委員会及び、取締役会での議論を重視しながら総合的に検討してまいります。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】 更新

当社のコーポレートガバナンスに対する取り組みは、本報告書の他、有価証券報告書、統合報告書、当社ウェブサイト等にも掲載しておりますので、ご参照ください。

［補充原則１－２④］＜議決権行使のための環境整備及び招集通知の英訳＞
当社は株主の権利が実質的に確保され、適切に権利行使ができる環境の整備に努めています。
外国人株主に向けての情報発信につきましては、決算短信、招集通知、決算説明資料の英訳を実施しています。
また、権利行使をしやすくするための議決権行使プラットフォーム並びに証券代行（三井住友信託銀行）が運営するインターネット議決権行使サイトを利用しています。

【原則1－4】＜政策保有株式＞
当社は持続的な成長と企業価値向上に資すると認められない政策保有株式の保有を行わないこととしています。これまでの政策保有株式についても保有に伴う便益やリスクが資本コストに見合っているかの観点を踏まえ、中長期的な経済合理性や将来の見通し等を検証の上、その保有の必要性の見直しを適宜行い、保有意義の薄れている銘柄から売却、縮減を進めています。
保有株式の議決権の行使については、当社の成長・企業価値の向上や株主の利益に資するものであるかを適宜判断し行使しており、適切な対応をしています。

【原則1－7】＜関連当事者取引の管理体制＞
当社は、当社と取締役が取引を行う場合及び競業取引を行う場合については、当該取引が当社及び株主共同の利益等を害することのないよう、取締役会での決議を必要とする事項、と定めています。また役員に対しては「関連当事者に関する確認書」の提出を毎年求めており、自身及び近親者等との取引について、その有無を把握しています。

【原則2－6】＜企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮＞
当社は現在、確定拠出企業年金制度を導入しており、年に1回は年金の制度説明や資産運用に対する教育を実施しています。今後も社員からの希望に沿ったテーマでの勉強会等を実施していきます。

【原則3－1】
＜経営理念、経営戦略、経営計画、コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針＞
(1) 当社の経営理念、基本理念については、当社コーポレートサイトへ掲載を行っており、さらに行動指針として経営理念、基本理念の考えをわかりやすくまとめています。(https://company.gakujo.ne.jp/compliance/guidelines/)
また、パーパス「つくるのは、未来の選択肢」を制定したことにより、社員への浸透も進んでいます。

2023年12月に中期経営計画(2024年10月期～2026年10月期)を公表しました。当社のありたい姿を「『20代セカンドキャリア』を支援するプラットフォーマー」と位置づけ、キャリア採用(経験者採用)市場で年率30%の売上成長を目指します。
詳細は当社コーポレートサイトの中期経営計画(https://company.gakujo.ne.jp/ir/management/plan/)をご参照ください。

(2) コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
コーポレートガバナンスに関する基本的な考え方については、本報告書「Ⅰ.1.基本的な考え方」に記載のとおりです。

(3) 取締役会が経営陣幹部・取締役の報酬を決定するに当たっての方針と手続き
取締役の報酬等については、株主総会にて決議された報酬総額の範囲内で、経済情勢、従業員給与とのバランス等を考慮し、指名・報酬諮問委員会において審議を行い、同委員会の答申に基づき、独立社外取締役を含む取締役会の決議により決定しています。

(4) 取締役会が経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行うに当たっての方針と手続き
取締役候補の指名については、取締役選任解任基準内規に基づき、取締役会全体の知識・経験・能力のバランスや多様性等について検討したうえで、適任と考える候補者を指名・報酬諮問委員会で討議の後、その答申を受けて独立社外取締役を含む取締役会において審議の上決議し、株主総会議案として提出しています。
監査役候補者の指名については、監査役候補者の選定基準に基づき、代表取締役が監査役と協議の上、監査役選任案を作成し、監査役会の同意を得た上で、取締役会において決議し、株主総会議案として提出しています。

(5) 取締役会が上記(4)を踏まえて経営陣幹部の選解任と取締役・監査役候補の指名を行う際の、個々の選解任・指名についての説明
取締役・監査役の個々の選解任・指名の理由につきましては、その都度、適宜開示することとしています。

【補充原則3－1②】
当社は、合理的な範囲において英文での情報開示・提供を進めています。詳細は本報告書「補充原則1－2④」に記載のとおりです。

【補充原則　3－1③】＜サステナビリティについての取組等＞
当社は、パーパス「つくるのは、未来の選択肢」ならびに、基本理念・経営理念に基づく経営を行っています。これからを担う世代に豊かな選択肢を示すためには、持続可能な社会の実現が不可欠だと認識し、サステナビリティに関する課題に積極的に取り組んでいく方針です。
併せまして、「統合報告書」並びに当社コーポレートサイト内の「サステナビリティ」(https://company.gakujo.ne.jp/sustainability/)の記載内容もご確認ください。

<人的資本への投資の基本的な方針>
当社は社員一人ひとりのワークライフバランスを重視しつつ、各社員のスキルアップ、知的成長へのチャレンジを尊重しています。
そのために各種支援制度だけではなく、働きやすいオフィス環境の整備にも取り組んでいます。

<人的資本への投資等>
上記、基本方針に沿って、働き方を自ら選択できる「スマートキャリア制度」や各人のスキルアップへ向けた「資格取得支援制度」、自ら職場や職務の希望を願いでる「異動申請制度」等の各種支援制度を運用しています。
また、新入社員の「フォローアップ研修」に始まり、中核人材のさらなる経験値・スキルアップのための地域、部署を超えた「社内短期留学研修」等、様々な階層別、職種別の研修を実施しています。

<ＴＣＦＤまたはそれと同等の枠組みに基づく開示>
事業の性格上、当社のCO_2排出量は当社の財政状態や将来キャッシュフローに重大な影響を及ぼす程の規模には達していないと判断しておりますが、定期的に取締役会に報告して監督を受けており、今後も環境負荷軽減の取り組みを継続していきます。また、CDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)への参加を通じて環境データを開示し、評価を受けています。
併せまして、「統合報告書」の記載内容もご確認ください。

【補充原則4－1①】＜経営陣に対する委任の範囲の概要＞
当社は、法令上、取締役会の決議事項と定められている事項、並びにこれに準じる重要性のある事項については独立社外取締役や監査役も出席する取締役会において、協議、決定しております。取締役会において議論される経営計画・経営戦略等の方向性に従って、業務遂行に関する決定の権限は、各担当取締役に委任し、意思決定及び経営の迅速化を図っており、取締役会はその担当取締役の職務執行の状況を監督します。
具体的な委任の範囲は職務権限規程及び稟議規程等の社内規程に定めています。

【原則４－８】＜少なくとも３分の１以上の独立社外取締役を選任するための取組み方針＞
当社には現在、社外取締役が3名、社外監査役が2名在籍しており、全員独立役員として登録しています。
コーポレートガバナンス・コードにおける社外取締役の機能の重要性に鑑み、取締役の人数のうち、独立性のある社外取締役の占める割合を原則3分の1以上としています。

【原則４－９】＜独立社外取締役にかかる独立性判断基準＞
当社では、会社法に定める社外取締役の要件、並びに金融商品取引所が定める独立性基準に従って、独立社外取締役を選任し、決定しています。
その際、取締役会において率直・積極的で、建設的な検討への貢献が期待できる人物を独立社外取締役の候補者として選定することとしています。

【補充原則４－１０①】＜任意の仕組みの活用＞
当社は監査役会設置会社でありますが、任意の委員会である指名・報酬諮問委員会を設置しております。委員会の構成メンバーは常勤取締役1名と独立社外取締役2名で構成されており、過半数が独立社外取締役となっています。取締役の選解任については、指名・報酬諮問委員会での討議の後、その答申を受けて、独立社外取締役・独立社外監査役を含む取締役会において決議し、株主総会議案として提出しています。また、取締役報酬につきましても、株主総会で決議された報酬総額内で、指名・報酬諮問委員会での討議の後、独立社外取締役・独立社外監査役を含む取締役会において検討の上、決定しています。

【補充原則４－１１①】＜取締役会全体の知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方＞
当社の取締役会は、業務執行の監督と重要な意思決定・判断を迅速かつ的確に行うため、多様な価値観や経験、幅広い視点、高度なスキルを持った取締役で構成される必要があると考えています。社外取締役については、外部の視点から、業務執行の監督を適切に行うことが出来る人材を選任しています。本報告書にスキルマトリクスを掲載しています。

【補充原則４－１１②】＜取締役・監査役における他の上場会社の役員兼任状況＞
社外取締役及び社外監査役の中には、他の企業の役員を兼任している者もおりますが、その役割・職責を果たすための適切な時間・労力を確保しています。
また社外取締役、社外監査役以外の取締役及び監査役における、他の企業の役員の兼任はございません。
取締役及び監査役の兼職状況は株主総会招集通知並びに有価証券報告書に記載のとおりです。

【補充原則４－１１③】＜取締役会全体の実効性に係る分析・評価の結果の概要＞
取締役会は原則毎月開催し、重要案件を漏れなく迅速に適切・適宜審議または報告しています。
社外取締役・社外監査役についても、各取締役会開催前に必要に応じて情報交換する機会を設け、取締役会での活発な議論を生むようにしています。
取締役会全体の実効性においては、運営方法や議題の内容、各取締役の発言頻度等、について、毎年、取締役に対してヒアリングを実施することで評価を行っており、十分実効性が確保できていると認識しています。

【補充原則４－１２①】＜取締役会の運営について＞
当社は、取締役会の開催スケジュールについては、各取締役・監査役に事前に通知されており、毎月開催しております。取締役会資料については、必要に応じて事前送付を行っております。取締役・監査役及び執行役員による経営会議並びに、経営会議メンバーに加えて各部署の責任者の出席による週1回の業務報告会議等において、取締役に対して重要案件の判断に必要な情報は提供・共有はされていると考えています。
また取締役会での議題についての審議時間については、各議題で、議長が出席役員に必ず意見を伺う運営にしており、十分であると考えています。

【補充原則４－１４②】＜取締役・監査役に対するトレーニングの方針＞
取締役・監査役に対しては就任に際し、必要に応じて当社の事業内容や業界動向等の研修を行っています。
取締役・監査役が各役割及び機能を果たすために、業界の最新動向や各事業の状況等多岐にわたる情報提供を行い、職務執行を支援いたします。
また、社外取締役・社外監査役に対しては、就任時に、当社の経営戦略や各サービスの現状、経営課題等につき担当役員及びコーポレート本部から説明を行い、十分な理解を形成しています。

【原則５－１】＜株主との建設的な対話を促進するための体制整備・取組みに関する方針＞
当社は持続的な成長と企業価値の向上を実現するために、以下のように体制を整備すると共に「統合報告書」を発行し、株主を含む投資家との建設的な対話の促進に取り組んでいます。
（1）代表取締役社長を統括責任者にコーポレート本部担当役員及び経営企画室担当者を中心にIRチームを組織し、関連部署との連携も図りつつ、適宜対応方法を検討、実施いたします。
（2）対話の方法としては、決算説明会の開催、開かれた株主総会の運営、当社コーポレートサイトでの適切な情報開示、機関投資家への個別訪問、オンラインミーティング等を行っています。
（3）IR担当者は取締役会事務局を通じ、投資家からの意見等を随時取締役会にて報告いたします。
（4）株主及び投資家との対話において、インサイダー情報（未公表の重要事実）を伝達することはいたしません。インサイダー情報については「内部情報等の管理に関する規程」「株式等の内部者取引に関する規則」等の社内規程で管理を行っています。
（5）必要に応じて実質株主調査を実施し、株主構造の把握に努めています。

【原則５－２】＜資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応＞
当社は、中期経営計画を策定し、当社コーポレートサイト上に開示するとともに、決算説明会等を通じて、株主に対して、当社の資本コストを的確に把握した上で、それを上回る利益を上げつつ、成長への投資と安定した株主還元を両立し、持続的な株主価値向上に努めることを基本方針としています。中長期的な視点から、注力事業や成長が見込めるサービスへのシステム投資、人的リソースの投入などをタイムリーに実行しています。
また、中期経営計画については、当社の業績、社会情勢及び経済情勢の変化等を踏まえ、当該計画に変更が生じた際には、決算説明会等において説明を行うこととしています。
詳細は当社コーポレートサイトの中期経営計画（https://company.gakujo.ne.jp/ir/management/plan/）をご参照ください。

2. 資本構成

外国人株式保有比率	20%以上30%未満

【大株主の状況】 更新

氏名又は名称	所有株式数 (株)	割合 (%)
株式会社アンビシャス	2,264,200	14.55
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	1,273,900	8.19
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	837,800	5.38
株式会社朝日新聞社	778,000	5.00
株式会社朝日学生新聞社	778,000	5.00
LIM JAPAN EVENT MASTER FUND	578,100	3.72
中井大志	439,800	2.83
学情社員持株会	431,700	2.77
GOLDMAN, SACHS & CO. REG	334,000	2.15
JPLLC CLIENT ASSET S-SK J	306,126	1.97

支配株主 (親会社を除く) の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明 更新

1. 大株主の状況は2024年4月30日現在の状況を記載しております。
2. 当社は、自己株式1,733,927株を保有しておりますが、上記10位からは除外して記載しております。

3. 企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	10 月
業種	サービス業
直前事業年度末における (連結) 従業員数	100人以上500人未満
直前事業年度における (連結) 売上高	100億円未満
直前事業年度末における連結子会社数	10社未満

4. 支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5. その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

―――

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	監査役設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	7 名
定款上の取締役の任期	2 年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	6 名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	3 名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	3 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
辻内　章	公認会計士								△			
笹川　祐子	他の会社の出身者											
外園　周二	他の会社の出身者											

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
辻内　章	○	―――	辻内章氏は、有限責任監査法人トーマツに長年勤務され、様々な企業の監査業務における豊富な経験を有し、当社の経営全般や決算・会計業務、内部統制体制の構築において有効な提言をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立役員としての要件である「一般株主と利益相反が生じる恐れのない者」に該当すると判断したため、独立役員に指定しております。

笹川　祐子	○	―――	笹川祐子氏は、人材派遣企業の社長を務められ、人材育成に関する会社経営において豊富な知見を有しており、特に女性経営者としての専門的な観点から、性別に関係なく活躍できる社会実現のための当社の業務において有効な助言、提案をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立役員としての要件である「一般株主と利益相反が生じる恐れのない者」に該当すると判断したため、独立役員に指定しております。
外園　周二	○	―――	外園周二氏は、株式会社朝日新聞社に長年勤務され、地方総局や各部門での長としての豊富な経験を有しておられ、また報道における要といえる編集局等の経験から、広く一般社会の声を取り入れ、経営が偏らないための有益な助言、提言をいただけるものと判断し、社外取締役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立役員としての要件である「一般株主と利益相反が生じる恐れのない者」に該当すると判断したため、独立役員に指定しております。

指名委員会又は報酬委員会に相当する任意の委員会の有無	あり

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長（議長）の属性

	委員会の名称	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	社外有識者（名）	その他（名）	委員長（議長）
指名委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬諮問委員会	3	1	1	2	0	0	社内取締役
報酬委員会に相当する任意の委員会	指名･報酬諮問委員会	3	1	1	2	0	0	社内取締役

補足説明

当社は監査役会設置会社でありますが、任意の委員会である指名･報酬諮問委員会を設置しております。委員会の構成メンバーは常勤取締役1名と独立社外取締役2名で構成されており、過半数が独立社外取締役となっております。取締役の選解任については、指名･報酬諮問委員会での討議の後、その答申を受けて、独立社外取締役･独立社外監査役を含む取締役会において決議し、株主総会議案として提出しております。また、取締役報酬につきましても、株主総会で決議された報酬総額内で、指名･報酬諮問委員会での討議の後、独立社外取締役･独立社外監査役を含む取締役会において検討の上、決定しております。

【監査役関係】

監査役会の設置の有無	設置している
定款上の監査役の員数	5 名
監査役の人数	3 名

監査役、会計監査人、内部監査部門の連携状況

監査役と会計監査人、内部監査部門は、監査計画策定時あるいは四半期ごとの監査時などで定期的な意見交換を行うことにより、業務上や会計上の課題について情報を共有するよう努めております。

社外監査役の選任状況	選任している
社外監査役の人数	2 名
社外監査役のうち独立役員に指定されている人数	2 名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m
堀　清	弁護士													
前　義信	税理士													

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」
a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社又はその子会社の非業務執行取締役又は会計参与
c　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
d　上場会社の親会社の監査役
e　上場会社の兄弟会社の業務執行者
f　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
g　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
h　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
i　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
j　上場会社の取引先（f、g及びhのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
k　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
l　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
m　その他

会社との関係(2)

氏名	独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
堀　清	○	―――	堀清氏は、弁護士を主たる職業とし、特に当社のコンプライアンスに関する監査体制を充実させる上で適任であると判断したため、社外監査役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立役員としての要件である「一般株主と利益相反が生じる恐れのない者」に該当すると判断したため、独立役員に指定しております。
前　義信	○	―――	前義信氏は、税理士を主たる職業とし、特に当社のコンプライアンスに関する監査体制を充実させる上で適任であると判断したため、社外監査役に選任しております。また東京証券取引所の定める独立役員としての要件である「一般株主と利益相反が生じる恐れのない者」に該当すると判断したため、独立役員に指定しております。

[独立役員関係]

独立役員の人数	5 名

その他独立役員に関する事項

―――

【インセンティブ関係】

取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	その他

該当項目に関する補足説明

当社では、業績に対する責任を明確化することが、取締役としての責務であるとの考えから、また、中長期的な業績向上へのインセンティブを高めることを目的として、その役割に応じて当社株式の価値と連動する譲渡制限付株式報酬を導入しております。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない

該当項目に関する補足説明

個別報酬の開示はしておりません。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

1.基本方針
当社の取締役の報酬等の額またはその算定方法の決定に関する方針は、株主総会にて決定する報酬総額の限度内で、経済情勢、従業員給与とのバランス等を考慮して、個々の取締役の報酬決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針とする。具体的には、業務執行取締役の報酬は、金銭報酬としての基本報酬および非金銭報酬としての株式報酬により構成し、監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととする。

2.基本報酬(金銭報酬)の個人別の報酬等の額の決定に関する方針
業務執行取締役の基本報酬は、月例の固定報酬と年1回の役員賞与とし、役位、職責に応じて、当社の業績、経済情勢、従業員給与とのバランス等を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとする。
社外取締役の基本報酬は月例の固定報酬とし、当社と規模の近い会社の報酬水準を勘案して決定するものとする。

3.非金銭報酬等の内容および額または数の算定方法の決定に関する方針(報酬等を与える時期または条件決定に関する方針を含む)
業務執行取締役の非金銭報酬としての株式報酬は譲渡制限付株式報酬とし、中長期的な企業価値の向上および企業価値増大への貢献意識を高め、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として、株主総会で決定した報酬限度額の範囲内で、毎年、一定の時期に支給する。

4.金銭報酬の額または非金銭報酬等の額の取締役の個人別の報酬等の額に対する割合の決定に関する方針
業務執行取締役の種類別の報酬額に関しては、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業の報酬水準を踏まえ、取締役会は株主総会で決定した各報酬限度額の範囲内で取締役の個人別の報酬等の内容を決定することとする。

5.取締役の個人別の報酬等の内容についての決定に関する事項
基本報酬及び株式報酬の個人別の配分等については、取締役会の諮問機関であり、委員の過半数を独立社外取締役が構成する「指名・報酬諮問委員会」において審議を行い、同委員会の答申に基づき、これらを独立社外取締役及び監査役も出席する取締役会で審議し決議する

【社外取締役（社外監査役）のサポート体制】 更新

当社は、社外取締役及び社外監査役を選任しておりますが、特に社外監査役への情報伝達は、主として常勤監査役が行っております。また、取締役会の開催に際し、事前の説明や資料提供を必要とする場合には、取締役会の事務局機関であるコーポレート本部から資料等の提供を行っているほか、各取締役及び担当部門からの情報伝達も行っております。

2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要） 更新

取締役会は、取締役6名で構成し、月1回の定時取締役会のほか、必要に応じて臨時取締役会を開催しております。監査役については、3名のうち2名を社外監査役とし、取締役会のほか重要な会議に出席するなど、経営に対する監視機能を行っております。
経営の執行にあたっては、業務執行の迅速化と各部署が抱える問題点を把握し、速やかに対処するため、取締役・監査役及び執行役員による経営会議並びに、経営会議メンバーに加え全国の部署責任者による週間業務報告会議をオンライン会議システムを通じて毎週開催すると共に、月1回は月間業務報告会議を開催しております。
監査役（常勤）は、常に取締役会及び経営会議、週間業務報告会議、月間業務報告会議に出席し、適宜意見の表明を行うとともに、内部監査担当者との連携を密にし、監査の実効性を高めております。
当社は、内部牽制組織として取締役会直属の内部監査室を設置し、監査計画に基づき各部門の業務について監査を実施しております。監査の結果は代表取締役及び取締役会に報告するとともに、被監査部門に対して改善項目の指導を行い、改善状況の報告を求めることにより規程に基づく適正な業務運営を図っております。また、監査の実施にあたっては、監査役との連携を密にし、実効性を高めております。なお、会計監査人には有限責任監査法人トーマツを選任しており、定期的な監査のほか、会計上の課題について随時相談・確認を行い、会計処理の透明性と正確性の向上に努めています。
当社の会計監査業務を執行した公認会計士は、岡本健一郎、山岸康徳であり、両名ともに有限責任監査法人トーマツに所属しております。
2023年10月時点での継続監査年数は、岡本健一郎が4年、山岸康徳が2年になります。
取締役の指名、報酬等に係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化することを目的とし、取締役会の下にその諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置し、取締役の選解任については、指名・報酬諮問委員会での討議の後、その答申を受けて、独立社外取締役・独立社外監査役を含む取締役会において決議し、株主総会議案として提出しております。また、取締役報酬につきましても、株主総会で決議された報酬総額内で、指名・報酬諮問委員会での討議の後、独立社外取締役・独立社外監査役を含む取締役会において検討の上、決定しております。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

社外取締役3名と社外監査役2名を選任することで、取締役会における経営者の暴走等の防止、安全弁といった機能が働くと考えております。取締役会のほか重要な会議に出席するなど、経営に対する監視機能を行っております。
経営の執行にあたっては、業務執行の迅速化と各部署が抱える問題点を把握し、速やかに対処するため、取締役・監査役及び執行役員による経営会議並びに、経営会議メンバーに加え全国の部署責任者による週間業務報告会議をオンライン会議システムを通じて毎週開催すると共に、月1回は月間業務報告会議を開催しております。監査役（常勤）は、常に取締役会及び経営会議、週間業務報告会議、月間業務報告会議に出席し、適宜意見の表明を行うとともに、内部監査担当者との連携を密にし、監査の実効性を高めております。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会の招集通知については、早期にご確認いただけるように努めております。そのため発送に先立ちTDnetと当社コーポレートサイトにおいて掲載を行っております。（2024年1月26日開催の株主総会は2023年12月28日掲載）
集中日を回避した株主総会の設定	当社は10月末日を決算日としており、定時株主総会は1月下旬に開催しております。
電磁的方法による議決権の行使	議決権行使プラットフォーム並びに証券代行（三井住友信託銀行）が運営するインターネット議決権行使サイトを利用しております。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	議決権行使プラットフォームに参加し、機関投資家の皆様の議決権行使環境向上につながるように努めております。
招集通知（要約）の英文での提供	当社および東京証券取引所のウェブサイトにおいて英訳版も同時開示しております。

2. IRに関する活動状況 更新

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社コーポレートサイトにディスクロージャーポリシーを掲載し、基本姿勢や開示方法、沈黙期間等について記載しております。 詳細は当社コーポレートサイトをご覧ください。 https://company.gakujo.ne.jp/ir/management/disclosurepolicy/	
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、第2四半期並びに第4四半期末の年2回の決算発表後に定期的にアナリスト・機関投資家向けに説明会を開催しております。また、その際使用します説明資料につきましては、決算発表後速やかに当社コーポレートサイト上に掲載しております。	あり
IR資料のホームページ掲載	当社コーポレートサイトにてタイムリーかつ正確な情報開示に努めております。 掲載しておりますIR資料は「決算短信」「決算説明資料」「有価証券報告書」「株主通信」等があります。	
IRに関する部署（担当者）の設置	経営企画室・IR担当者を中心に経営企画担当の執行役員、広報担当管理職等の人員により「IRチーム」を形成し、情報を整理し、コーポレート部門の担当役員（取締役）が統括しております。重要情報を一元的に把握することにより、迅速・正確に情報開示できる体制の構築を図っています。	
その他	当社は「統合報告書」を通じ、財務情報だけではなく非財務情報を含めた情報を積極的に開示することを心掛けています。	

3. ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は創業以来、以下の「基本理念」を掲げ、常に当社とかかわる皆様、社会を意識して業務に励んでまいりました。 当社の事業内容は就職情報サービスという、個人が社会的生活を営む根幹に関わる事業内容であるという社会的意義と責任を果たすべく業務に取り組んでいます。 【基本理念】 私達は仕事を通して社会のお役に立つ企業づくりを目指します。
環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	当社は、工場・プラントなどの大型自社設備を保有しておらず、CO2排出量は元々大きくはありませんが、これまでも営業車や役員車等も保有せず、可能な限り公共交通機関を使用してお客様への訪問を進めてまいりました。 また、近年はDX化の推進により、オンラインでの商談も意識的に増やし、移動におけるCO2排出削減に心がけています。 お客様との申込書の取り交わしに電子サインを導入、社内的なワークフローの見直し、事務機器の入替などを通して、紙資源の使用量削減に取り組んでいます。 更に、当社が主催実施する就職イベントにおいて、来場者へ配布する資料をWeb化することにより、紙資源の使用量削減を加速させています。 また、森は温暖化の危機から地球を守ってくれる、かけがえのない存在であるという認識のもと、この大切な森を守り、未来につなぐため、公益財団法人森林文化協会の会員として、自然環境保全活動を支援しています。
その他	当社は、個人情報保護に関し、高度な倫理観と企業行動を示すべく「個人情報保護方針」を策定しております。 また、コンプライアンス・プログラムの要求事項（JIS Q15001）を踏まえた「個人情報保護に係る規程」の制定をはじめ、財団法人日本情報経済社会推進協会」より「プライバシーマーク」の認定を受けております。

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、次の「基本理念」並びに「経営理念」を掲げ、すべての取締役、監査役及び社員が職務を執行するにあたっての基本方針としています。
【基本理念】
私達は、仕事を通して社会のお役に立つ企業づくりを目指します。
【経営理念】
明日の栄光を信じ、熱い心で情報業界のパイオニアを目指して
一、高い見識を持ち正々堂々と営業いたします
一、チャレンジ精神を持ちつづけ、失敗を恐れません
一、時代のニーズに合った商品を企画開発し、提案致します
一、良い商品とともに、良い社員を誠心誠意お届けします
一、お客様との共歓共苦が願いです
当社は、上記理念のもと適正な業務執行のための体制を整備し、運用していくことが重要な経営の責務であると認識しています。

1.取締役・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
当社は、企業が継続・発展していくためには、すべての取締役、使用人が法令遵守の精神のもと、公正で高い倫理観を持ち行動することが必要不可欠であると認識し、制度・体制を整備します。
⑴ 取締役・使用人に対する行動指針の周知・徹底に努め、毎年取締役・使用人を対象としたコンプライアンス研修を実施する他、法令等を遵守するのはもとより、社会の一員として企業倫理・社会規範に即した行動を行ない、健全な企業経営に努めます。
⑵ 取締役は、取締役会の適切な意思決定に基づき、各々委嘱された業務を執行するとともに、業務執行の状況を取締役会に報告いたします。
⑶ 取締役会には社外取締役及び弁護士でもある社外監査役も参加し、コンプライアンスガイドライン、取締役会規程、職務権限規程等に基づき、内部統制システムの構築・運用状況を含めた取締役の職務執行を監査、チェックします。
⑷ 法令違反その他コンプライアンスに関する問題の早期発見、解決のため、弁護士事務所と連携した「内部通報制度」を導入し運用するとともに、コンプライアンス委員会を取締役会の直下に設置し、法令（行政上の通達・指針等を含む）、当社における定款や各種規則、取引に関わる契約・約款その他当社に対する社会的な信頼を確保します。

2.取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
取締役会、経営会議、業務報告会議、その他重要な会議における意思決定にかかる情報や、取締役の職務の執行に係る情報については、文書管理規程及び個人情報保護に係る規程等に基づき、その保存媒体に応じて安全かつ適正に保存します。また、取締役及び監査役はこれらの文書をコーポレート本部を通じ速やかに閲覧できる状態を維持します。

3.損失の危険の管理に関する規程その他の体制
当社は、様々なリスクに対して、その大小や発生可能性に応じ、絶えず事前に適切な対応策を準備しリスクを最小限にするべく組織的な対応を行います。
⑴ 個人情報保護関連のリスクについて、コンプライアンス・プログラムの要求事項（JISQ15001）を踏まえた個人情報保護に係る規程の制定をはじめとした「プライバシーマーク」を取得、取締役・使用人への教育・研修及び管理体制を確立します。
⑵ 重大な危機や緊急事態が生じた場合は、代表取締役社長を本部長とする「緊急対策本部」を設置し、自ら指揮を執り、迅速かつ適切に対応する体制をとることとします。

4.取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
⑴ 定時取締役会を月一回開催する他、必要に応じて臨時に取締役会を開催し、都度議論・審議を行い、重要事項の決定を行うこととします。
⑵ 現在の経営課題とその対策及び短期・中長期における経営方針の検討を行うため、取締役・監査役及び執行役員による経営会議を開催し、迅速な方針決定を行っています。
⑶ 各部署の経営数値の進捗状況やその他の情報及び問題点を共有し、速やかに適正な対処・修正を行うため、週一回、経営会議メンバーに加え全国の部署責任者による週間業務報告会議を開催、そのうち月一回は月間業務報告会議を開催、迅速かつ効率的に職務執行を行う体制をとります。

5.会社並びにその親会社及び子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
当社は現在親会社及び子会社等はありませんが、将来にわたり企業集団を組成した場合には、関係会社管理規程の制定等により、適切な経営管理を行う体制を整備します。

6.監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合における当該使用人に関する事項及び当該使用人の取締役からの独立性に関する事項
監査役がその職務を補助すべき使用人を置くことを求めた場合、取締役会は監査役と協議の上、必要に応じて配置することとします。また当該使用人の人事については、監査役の事前の同意を得ることにより、取締役会からの独立性を確保します。

7.監査役の職務を補助すべき使用人に対する指示の実効性の確保に関する事項
監査役の職務を補助すべき従業員に関し、監査役の指揮命令に従う旨を当社の取締役・使用人に周知徹底します。

8.取締役及び使用人が監査役に報告するための体制その他の監査役への報告に関する体制
⑴ 監査役は、取締役会の他、重要な意思決定の過程やその内容、職務執行の状況を把握するため、経営会議、業務報告会議等の重要な会議に参加するとともに、各部署への実査及び部署責任者への聞き取り等を行い、稟議書その他重要な文書を閲覧し必要に応じて当社の取締役・使用人にその説明を求めることとします。その場合、取締役・使用人は都度、遅滞なく報告することとします。
⑵ 当社は、取締役・使用人が法令等の違反行為等当社に著しい損害を与える可能性のある事実について発見した時は、「内部通報制度」の活用並びに、速やかに監査役または監査役会に報告する体制を整備します。
⑶ 当社は、「内部通報制度」を利用した内部通報並びに、監査役または監査役会に報告した取締役・使用人に対し、当該報告をしたことを理由に不利な取り扱いを行うことを禁じ、その旨を取締役・使用人に周知徹底します。

9.その他監査役の監査が実効的に行なわれることを確保するための体制
⑴ 代表取締役社長は、監査役とは月一回の取締役会において定期的に意見を交換し、その他監査役と定期的に会合を持つことで対処すべき課題や監査上の重要事項について意見交換します。

⑵ 監査役は内部監査室と緊密に連携し、併せて内部監査室より、内部監査計画書並びに結果の報告を受けるとともに、内部監査の立会いも行うなど内部監査室とのより深い連携を図ります。
⑶ 監査役は会計監査人及びコーポレート本部と定期的な意見交換を行ない、財務報告の適正性について確認できる体制をとります。
⑷ 当社は、監査役がその職務執行において、当社に対し法令に基づく費用の前払い等の請求をした時には、担当部署において審議の上、当該請求にかかる費用または債務が当該監査役の職務執行に必要でないと認められた場合を除き、速やかに当該費用または債務を処理するものとします。

2. 反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況 更新

当社は、社会の秩序や安全に脅威を与え、健全な経済・社会の発展を妨げる反社会的勢力との関係を遮断するため、政府が策定した「企業が反社会的勢力による被害を防止するための指針」に則り、以下の通り「反社会的勢力排除に関する基本方針」を定め、この基本方針を実現するための体制を構築し、業務の適切性および健全性を確保することを宣言します。

反社会的勢力排除に関する基本方針
当社は、反社会的勢力による不当要求に対し、社員の安全を確保するとともに、組織として対応し、迅速な問題解決に努めます。
当社は、反社会的勢力による不当要求に備えて、平素から警察、弁護士等の外部専門機関と連携し、会社として対応します。
当社は、反社会的勢力との取引を含めた一切の関係を遮断します。日頃、契約段階から十分注意を払うと共に、知らずに何らかの関係を有してしまった場合は、相手方が反社会的勢力であると判明、あるいは疑いが生じた時点で、速やかに関係を解消します。
当社は、反社会的勢力による不当要求に対しては、必要に応じ法的対抗措置を講じ、断固たる態度で対応します。
当社は、反社会的勢力に対して、裏取引や資金提供などの不適切な取引行為は行いません。

Vその他

1. 買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

―――

2. その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項 更新

当社は、コーポレート・ガバナンス体制に関し、当社を取巻く環境の変化に対応し適宜見直しを行なうことにより、体制の適正化に努めてまいります。概要は下記の模式図のとおりです。

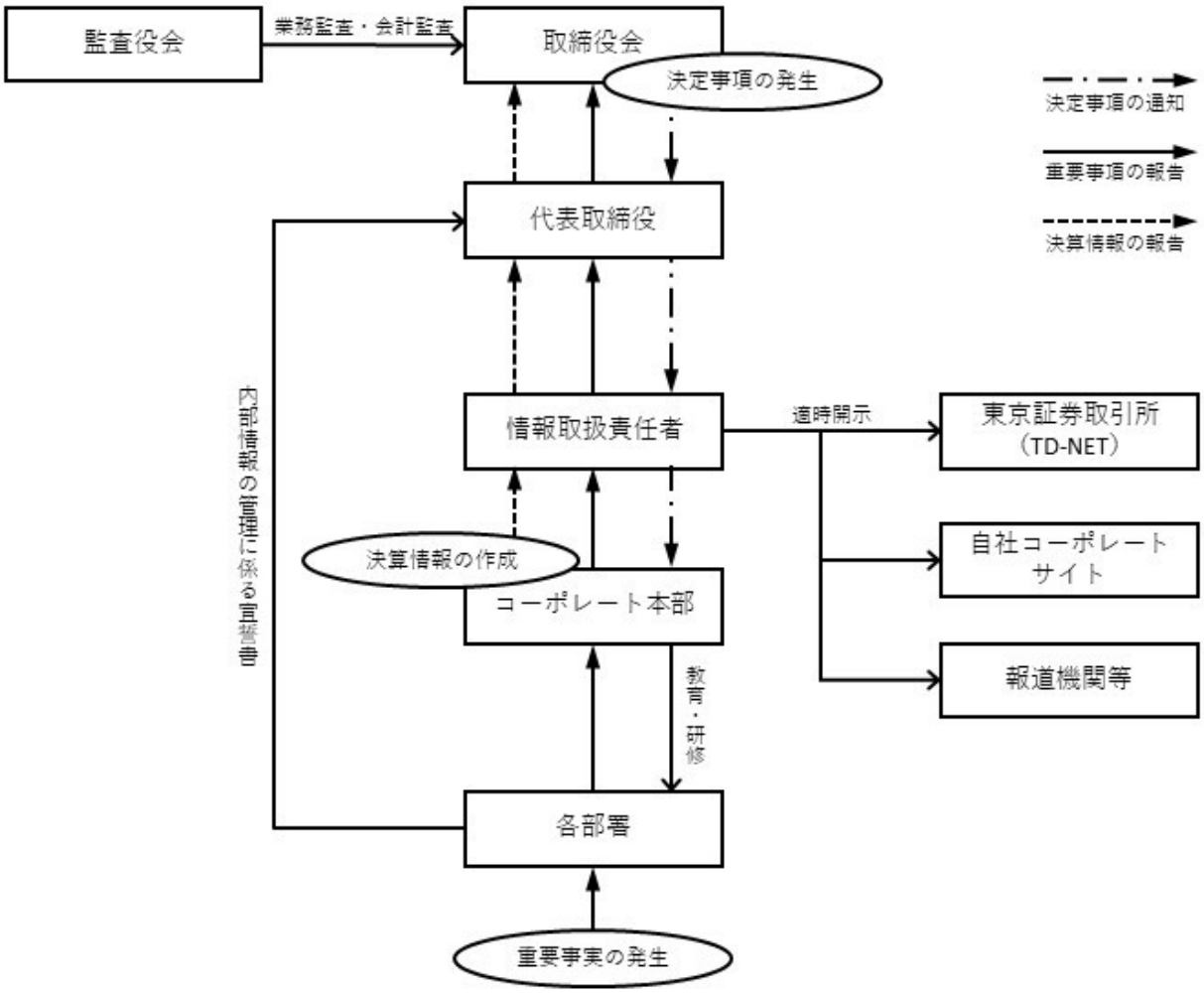
また、当社における会社情報の適時開示に係る社内体制は下記のとおりであり、概要は下記の模式図のとおりです。

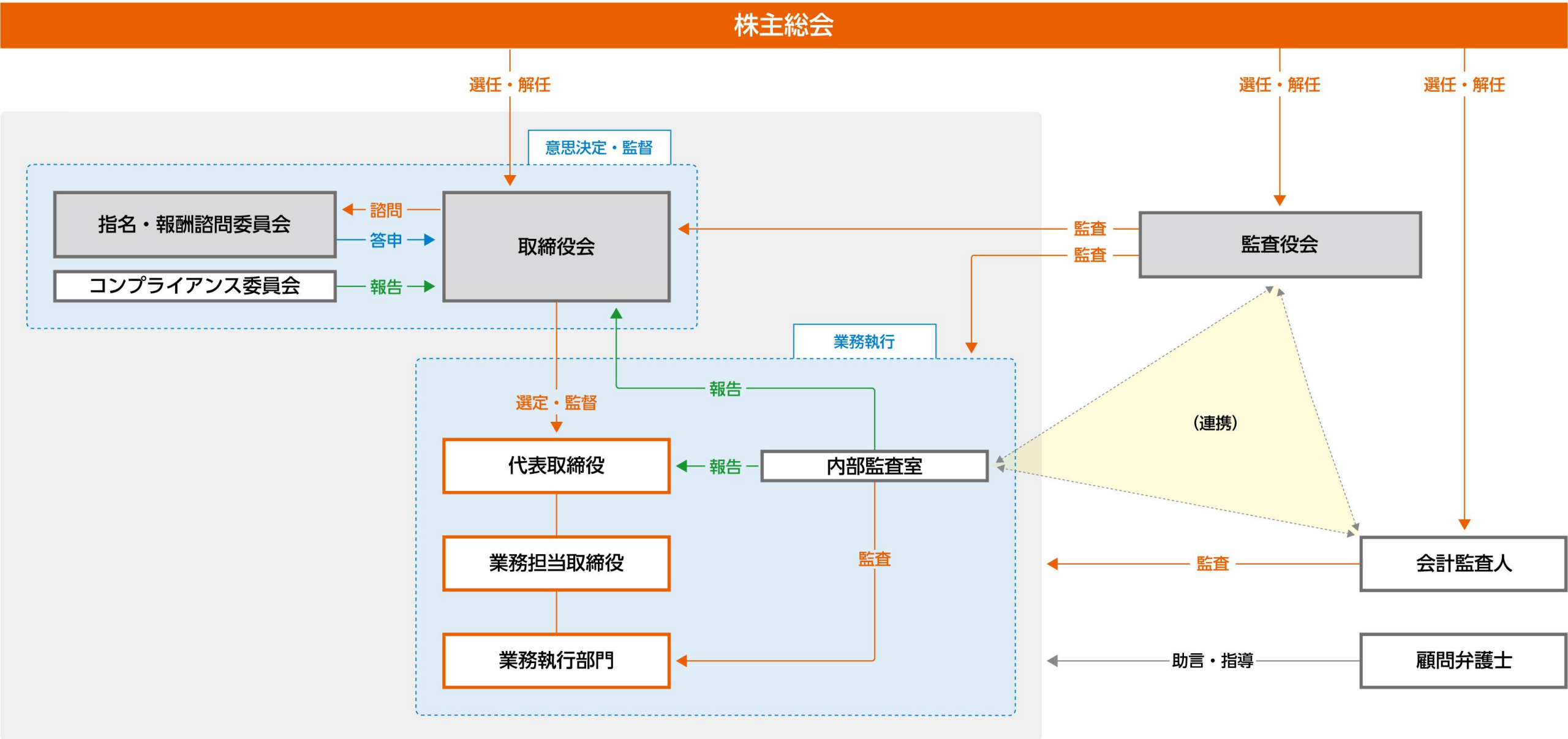
1.適時開示体制
当社では、適時適切な情報開示のため、「内部情報等の管理に関する規程」を制定し重要事実等を迅速に把握するとともに、当社コーポレート本部が一元管理し、迅速に開示する体制を整えております。総括管理責任者にはコーポレート本部担当役員を任命しています。また、従業員に対しては、研修等を通じ内部情報等の管理の重要性を認識させるとともに、内部情報等に該当する事項の判断能力の向上を図っています。

2.重要事実等の把握
⑴ 決定事項に関する情報
重要な決定事項につきましては、毎月1回開催しております取締役会において決定する他、必要に応じて臨時に取締役会を開催することで、迅速な決定を行う体制を整えております。取締役会には取締役、監査役の全員のほか、コーポレート本部責任者が事務局として出席しており、開示が必要と判断される決定事項についてはコーポレート本部を通じて速やかに開示するよう努めています。
⑵ 発生事実に関する情報
重要事実が発生した場合には、当該事実が発生した部署から速やかにコーポレート本部に情報が集約され、取締役会に報告することとしております。同時に当該事実の内容の検討を行い、開示が必要と判断される場合は、コーポレート本部を通じて速やかに開示するよう努めています。
また、事実発生の把握に遺漏なきを期す為、当社では全社員に「コンプライアンスガイドライン遵守の宣誓書」を提出させ、発生した事実を正確かつ可及的速やかに報告することとしています。
⑶ 決算に関する情報
決算に関する情報については、コーポレート本部においてできるかぎり速やかに決算財務数値を作成し、監査役による監査を受けたのち、最終的に決算に関する取締役会において承認を受け、即日決算情報の開示を行っています。決算発表については決算日後45日以内を目途に行っています。なお、監査役は随時期中の取引をチェックしており、正確な決算情報を作成すべく努めています。

3.重要事実等の開示
発表は、コーポレート本部よりTDnet等所定のルールに基づき実施しています。その後当社コーポレートサイトにおいても迅速に開示しています。

【当社における会社情報の適時開示に係る社内体制】




株主総会
選任・解任
選任・解任
選任・解任
意思決定・監督
指名・報酬諮問委員会
諮問
答申
取締役会
コンプライアンス委員会
報告
監査
監査
監査役会
業務執行
報告
選定・監督
代表取締役
報告
内部監査室
(連携)
業務担当取締役
監査
監査
会計監査人
業務執行部門
助言・指導
顧問弁護士

スキルマトリクス

学情 GAKUJO

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マー」になることを目指しています。
中期経営計画（2024年10月期～2026年10月期）では、「キャリア採用（経験者採用）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。これら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									士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	人材ビジネス	営業・マーケティング	新規事業開発・イノベーション	テクノロジー・DX	ESG・サステナビリティ	
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 真一朗	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。

スキルマトリクス

学情 GAKUJO

■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	顧客やユーザー、投資家、従業員など様々なステイ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が、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、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、 求職者や学生の仕事観、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マー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、 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	これからを担う世代に”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。