学情 GAKUJO 統合報告書 2024

GAKUJO INTEGRATED REPORT

Contents

各ページの目次アイコンをクリックするとこのページに戻ります »

About us

パーパス …… 2
価値創造の歴史 …… 3
財務・非財務ハイライト …… 4

■編集方針
2024年、株式会社学情(以下、当社)は初めて統合報告書を発行しました。本報告書は当社の事業活動や成長戦略、価値創造ストーリーを株主・投資家をはじめとする幅広いステークホルダーの皆様にご理解いただくために発行しています。今後も当社の企業価値を分かりやすくお伝えするコミュニケーションツールとして本報告書を進化させていきます。より詳細な情報をWebサイトに掲載していますので、併せてご覧ください。

■対象期間
2022年11月1日～2023年10月31日
(一部、それ以前からの取り組みや直近の活動も含みます)

■対象組織
株式会社学情

■参照ガイドライン
・IFRS財団 国際統合報告フレームワーク
・経済産業省 価値協創ガイダンス

■将来の見通しに関する注意事項
本報告書の業績見通しは、当社が現時点で入手可能な情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績は見通しと異なる可能性があります。その要因の主なものとしては、主要市場の経済環境及び競争環境、為替・金利相場、法規制の変動等がありますが、これらに限定されるものではありません。

トップメッセージ …… 5

PART 1 学情の価値創造

目指す未来 …… 8
雇用を取り巻く市場環境 …… 9
価値創造プロセス …… 10
価値創造を支える資本 …… 11
学情のマテリアリティ …… 12

PART 2 成長戦略

中期経営計画 …… 14
財務担当役員メッセージ …… 15
市場環境と社会からの要請 …… 17
成長強化を目指す市場 …… 18
学情の強み …… 19
サービス紹介 ❶ Webメディア …… 20
サービス紹介 ❷ イベント …… 21
サービス紹介 ❸ エージェント …… 21
新規事業 …… 22
人材成長戦略 …… 23

PART 3 サステナビリティ

学情のサステナビリティ …… 24
サステナビリティ経営 …… 25
ガバナンス …… 26
コーポレートガバナンス …… 26
役員紹介 …… 28
社外取締役メッセージ …… 30
リスクマネジメント …… 31
コンプライアンス …… 34
社会 …… 35
人権 …… 35
人材 …… 36
サプライヤー／地域社会貢献 …… 37
環境 …… 38

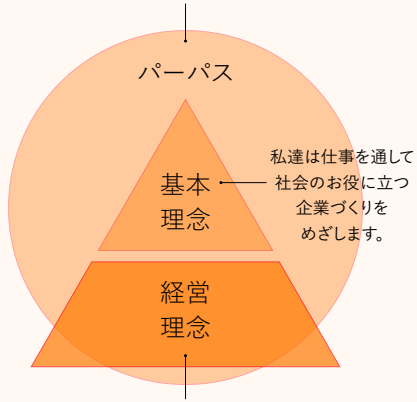
データセクション

財務データ …… 39
非財務データ …… 40
会社情報・株式情報 …… 41



学情のパーパスと理念

つくるのは、
未来の選択肢



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

- 高い見識を持ち正々堂々と営業致します。
- チャレンジ精神を持ちつづけ失敗を恐れません。
- 時代のニーズにあった商品を企画開発し提案致します。
- 良い商品とともに良い社員を誠心誠意お届けします。
- お客様との共歓共苦が願いです。



Purpose

つくるのは、
未来の選択肢

これからを担う若い世代が、
自分自身がどうなりたいか描ける。
ありたい姿、なりたい像を実現するために、
リアルな情報にアクセスできる。

これからの未来を担う人々が、自分の可能性を信じ、
何度でも挑戦できる社会はきっと明るい。

自身の存在意義を感じられる人々が、
社会をより良くするための活動を通して、
イノベーションを興し、地球に、隣人に、
やさしい社会を創っていく。

学情はこれまでも、「まだ世の中にない」サービスを展開し、
「働く」「キャリア」の新しいスタンダードを創ってきた。

新しい発想と、確かな情報で、
働く人と日本を、豊かに。元気に。

価値創造の歴史

これからを担う世代と、企業、社会の未来のために。
世の中にないサービスを生み出し、新しいスタンダードを創ってきました。

1976
- 大阪市北区堂島にて創業、翌年株式会社実鷹企画（現当社）設立

1981
- 学生就職情報センター設立
- 「学生就職ガイド」（就職情報誌）刊行



1984
- 業界初の合同企業セミナー「就職博」初開催

1989
- 東京都中央区銀座に東京支社を開設

1995
- 業界初のインターネット就職情報サイト「G-WAVE」配信開始



1998
- 業界初となる「プライバシーマーク」使用許諾事業者に認定

2000
- 社名を「株式会社学情」に変更

2002
- JASDAQ上場



2004
- 業界初の[20代専門]転職サイト「Re就活」配信開始

2005
- 東京証券取引所第二部上場

2006
- 東京証券取引所第一部上場

2011
- 「日本経済団体連合会」へ入会

2013
- 朝日新聞社・朝日学生新聞社と資本業務提携

2017
- 「Re就活」フルリニューアル

2019
- 「あさがくナビ」が日本最大級のダイレクトリクルーティングサイトに

2020
- 20代女性のための転職サイト「Re就活WOMAN」配信開始
- 少人数制ダイレクトリクルーティング型イベント「就活サポートmeeting」初開催
- [職場体感型]採用動画「JobTube」サービス提供開始
- LIVE型・合同企業セミナー「Web就職博」シリーズ配信開始

2021
- 「20代の働き方研究所 produced by Re就活」配信開始

2022
- 創業者・中井清和 代表取締役会長 就任
- 中井大志 代表取締役社長 就任
- 本店登記を東京都千代田区有楽町へ変更
- 東証再編に伴い「東証プライム市場」に上場
- パーパス「つくるのは、未来の選択肢」を制定

2023
- 20代ITエンジニア経験者のための転職サイト「Re就活テック」配信開始

2024
- 東京都中央区銀座に本社移転
- 30代のための転職サイト「Re就活30」ローンチ予定

男女雇用機会均等法、制定。85年以降、バブル期に突入し、求職者・学生優位な売り手市場に

バブルがはじけ就職氷河期に突入。日本でもパソコンが普及し、インターネットの利用が広がり始める

大卒の就職者数が39万人に増加するも、2008年のリーマンショックにより就職者数は減少に転じる

採用難易度の上昇により、就活スケジュールの変更が複数回生じる。2016年、大卒就職率は97.3%に

新型コロナウイルス感染拡大の影響で、転職・就職、採用活動におけるオンライン活用が急速に普及

創業期 1976-1989
"業界初"を創り出す学情の始まり。
お客様の「困った」をビジネスで解決する

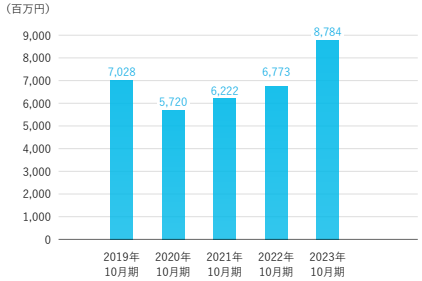
成長期 1990-2005
業界初のインターネット就職情報サイトを配信。
2004年には「Re就活」の前進となるサイトをローンチ

拡大期 2006-2019
東証一部上場、「日本経済団体連合会」入会。
「Re就活」「あさがくナビ」のフルリニューアルを実施、Webメディアを事業の柱に

第二創業期 2020-
変化に合わせた組織をつくり、
成長を加速。2020年以降、
20以上の新サービスをローンチ

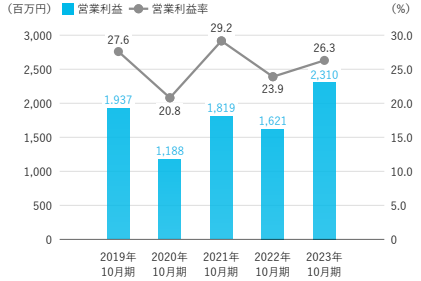
財務・非財務ハイライト

売上高



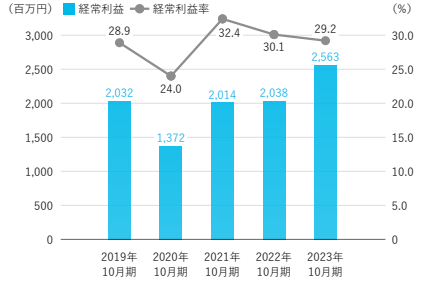
働き手の「転職意向」の高まりと、企業の「キャリア採用(経験者採用)ニーズ」の拡大を的確に捉え、全主要商品で売上成長を実現。売上高は前期比129.7%で伸長しました。2024年10月期は104億円超を計画しています。

営業利益／営業利益率



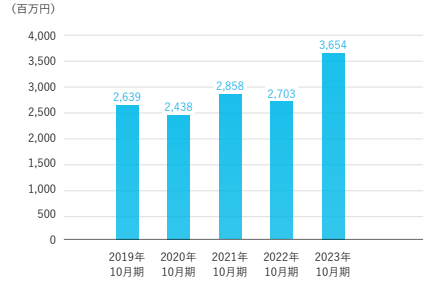
売上高が大きく伸び、人的投資・広告宣伝投資などの先行投資を実施しながら利益成長も実現。営業利益は前期比142.5%で伸長しました。生産性が向上し、営業利益率も向上しています。

経常利益／経常利益率



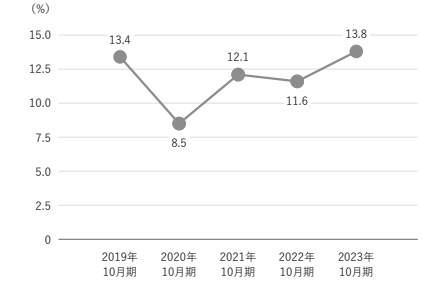
売上高、営業利益の成長により経常利益も高成長を実現。経常利益は前期比125.7%で伸長しました。中期経営計画期間中も、先行投資を実施しながら、経常利益成長も実現していく計画です。

Webメディア売上高



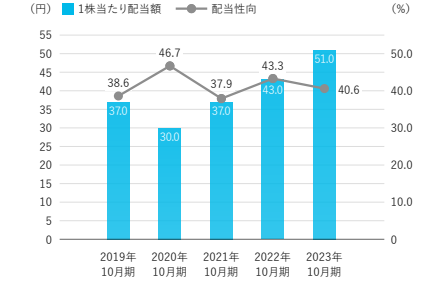
利益率の高いWebメディア(Re就活・あさがくナビなど)が、売上高に占める割合は年々上昇しています。中期経営計画期間中も、「Re就活」を中心に、Webメディアの成長を強化する方針です。

ROE



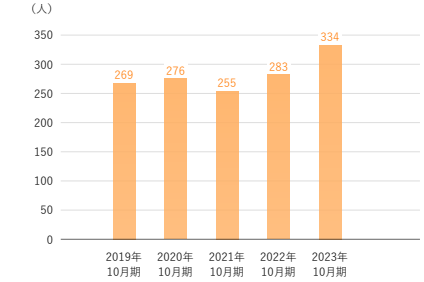
原則、期末業績による資本コストを把握し、それを上回る利益を上げつつ、持続的な株主価値向上に努めています。ROEは2023年10月期13.8%でした。2026年10月期には15.0%を目指します。

1株当たり配当額／配当性向



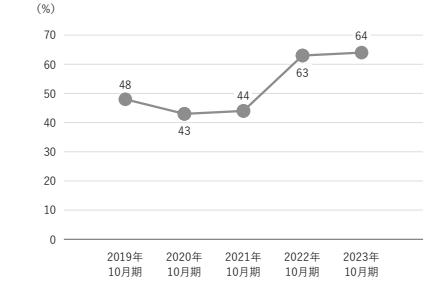
配当性向は40～50%を維持し、安定的な配当を実施。業績拡大により、配当額を増額するべく取り組んでいます。2023年10月期は、期末配当を当初計画よりも3円増配し、1株当たり51円の配当を実施しました。

従業員数(正社員・契約社員)



人材採用が順調に推移。引き続き増員を進め、2026年10月期には500人体制を計画しています。人的投資による生産性・人的創造性向上を図り、人員拡大ペースを上回る売上成長を目指します。

中途採用比率



多様な視点で議論するために、様々な経験を持つ人材の採用を強化しています。「Re就活」「転職博」を活用したキャリア採用が好調に推移。自社採用を通じても、「20代のセカンドキャリア」の実現を応援しています。

※ 2022年10月期より、会計基準の変更を行い、新会計基準(収益認識)を適用しています。



トップメッセージ

「Re就活」を軸に「『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」として持続的な成長と企業価値向上を実現します。

代表取締役社長

中井大志 Taishi Nakai

パーパス、ありたい姿、マテリアリティを定め、第二創業期の成長を牽引する

学情は創業45周年を迎えた2022年期を第二創業期と位置付け、パーパス「つくるのは、未来の選択肢」を制定しました。「社会のお役に立つ企業づくり」という創業以来の理念に基づき、私たちがこれまで大切にしてきた価値観、これからも大切にしていきたい想いを言語化しようと考えたからです。社員の声を基に取締役会で検討を重ね、「若い世代に1つでも多くの選択肢を示すことで、これからを担う世代と企業、そして社会の未来に貢献していこう」という想いを込めて制定しました。

2023年には、前年からスタートしていた中期経営計画の目標をほぼ1年前倒しで達成できる見込みから、より挑戦的な新・中期経営計画を発表しました。そこでは、ありたい姿を、「『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」と定めました。

そして2024年には、マテリアリティを策定しました。企業価値向上のための重点課題の解決に取り組み、パーパスを実現するとともに、ステークホルダーとの共通価値を創出していきます。

業界初の20代専門転職サイト「Re就活」を通じ20代既卒者の就職難という社会課題を解決

当社は1976年の創業時から、求職者や学生のために、まだ世の中にないサービスを次々に提供してまいりました。

代表例が、2004年に立ち上げた業界初の20代専門転職サイト「Re就活」です。当時、20代の転職活動は非常に困難でした。既卒者も同様で「留学していた」「国家公務員を目指していた」などの理由があっても、門戸が狭い状態でした。本来なら企業で活躍できる人材の価値が見出されずにいたのです。可能性のある若い人材が挑戦の機会を得られないことは社会課題であり、20代が自身の可能性をひらき何度でも挑戦できる環境をつくることが、これからの企業の成長、日本経済の発展につながると考え、サービスを開始しました。

スタート当初、求人件数はわずか30求人でしたが、今や10,000求人に上っています。20代採用を提唱・実践し、サービスの必要性を信じて続けたことが事業の成長につながりました。働き手と企業、社会に貢献する事業は、世の中からの支持や応援が後押しとなり、事業成長が可能であることを「Re就活」の成長が証明していると感じています。「働き手と企業、社会の未来に貢献する」という想いを簡潔な言葉にしたのが、パーパスと「ありたい姿」というわけです。

労働人口の減少に伴い高まる20代の価値と「セカンドキャリア」の重要性

今後の成長戦略を考える上で課題になるのが、労働人口の減少、特に若い人材の不足です。これはリスクであると同時に、当社にとっては機会でもあります。なぜなら、20代の若者が減るということは、20代の一人ひとりの価値が高まることになるからです。

現在は終身雇用が当たり前ではなくなり、若者の転職に対する考え方も変化しました。新卒での就職を「ファーストキャリア」という言葉で表現する働き手が増加し、転職を通じてキャリアを形成したいと考える20代が増加の傾向です。実際に働く中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」、すなわち「セカンドキャリア」がますます重要になっているのです。30代、40代で力を発揮するためには、20代のうちに社会人としての基盤を確立し、自身の強みや個性を見出しておくことが必要です。そうした背景を踏まえ、新・中期経営計画では「20代の転職」を支援する「Re就活」の成長強化に取り組みます。

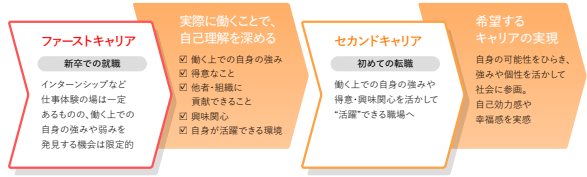
企業にとっても、20代の求職者を採用する意味は大きいと言えます。多くの企業が「即戦力が必要」と言いますが、即戦力となるキャリア層の人材は引く手あまたであり、優秀な人材はなかなか市場に出てきません。それであれば、柔軟な発想とポテンシャルを持つ20代の採用に力を入れるほうが、数少ないキャリア層を追い続けるよりも、採用を通じた企業成長を実現する近道になるのではないでしょうか。実際、「20代のセカンドキャリア」を採用して業績を伸ばしている企業は数多くあります。

ところが、20代から60代までの幅広い求人を扱っている総合転職サイトでは、実務経験が少ない20代よりも、30代以上のキャリア人材の採用が優先される傾向です。更に20代は、まだ働いて数年ということもあり、自分の適性や能力、可能性を自覚できておらず、自身が持つスキルやポテンシャルを過小評価してしまう傾向があります。だからこそ、求職者自身も気づいていない強みを見出し、企業とマッチングする20代専門の転職サイトが必要なのです。

「Re就活」の20代の会員数は230万人（2024年2月時点）で、2026年10月期には280万人にまで伸ばす考えです。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ことで、より多くの働き手に「選択肢」を提供していきたいと考えています。

●「セカンドキャリア」とは

実際に働く中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。



➡「雇用を取り巻く市場環境」についてはP.9をご覧ください

ビジネスモデル上の競争優位性はシームレスな連携かつワンストップの営業体制

当社の競争優位性は、「ファーストキャリア」と「セカンドキャリア」のシームレスな連携を実現していることです。

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2年連続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、キャリア採用領域のシームレス化を見据えた対応ができていた点も、「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。「Re就活」は、「20代向け転職サイト6年連続No.1※3」を獲得しています。

そして企業に対しては、多くの人材ビジネス企業がキャリア採用支援、新卒採用支援と、商材ごとに営業担当を分けているのに対し、学情は1人の営業担当が人事担当者に対応し、一気通貫で提案します。例えば20代を通年採用したいという企業に対し、学情の営業担当者は「Re就活」と新卒向けの「あさがくナビ」を組み合わせて提案します。企業の採用戦略に則り、どのような人材を、新卒と既卒でどういったバランスで採用すれば良いかまで1人の担当者がご提案できることは他社にない強みと言えます。

シームレス、ワンストップであることは、社員のスキルアップにもつながります。ワンストップでお客様に対応し続けるには、新卒採用市場もキャリア採用市場も常に勉強し続ける必要があるからです。2022年に始まった中期経営計画は、予定をほぼ1期前倒しで達成できました。それを牽引したのが、当社ならではのビジネスモデルだと考えています。今後もこの特長を活かし、成長を目指します。

➡「学情の強み」についてはP.19をご覧ください

生産性を高め、キャリア採用市場で年率30%の売上成長を目指す

新型コロナウイルス禍には、組織体制強化やマーケティング強化、DX推進を行ってきました。具体的には、生産性向上を軸に営業プロセスの分業を進め、業務の自動化を行いました。また、利益率の高いWeb商品の拡充や、デジタルを活用した「JobTube」「Re就活TV」などの新サービスの開発、「Re就活」「あさがくナビ」のアップグレードも実施しています。

若い世代を中心に、「タイパ(タイムパフォーマンス)志向」が高まっていることや、企業が生産性向上の取り組みを強化していることから、求職者と企業の“新しい”出会い方も提案していきます。具体的には、生成AIなど最新テクノロジーを活用したサービスの開発を強化していきたいと考えています。働き手の価値観の変容や、雇用における社会課題を的確に捉え、今後、更に拡大が見込めるキャリア採用領域での成長を強化していきます。新・中期経営計画では、新卒採用市場の約7倍とも言われるキャリア採用市場で、2026年10月期までに年率30%の売上成長を目指します。

人的成長投資を通じて人的創造性を高め持続的な成長を実現する

持続可能な成長を実現するために、人的成長投資にも力を入れています。社員の可能性をひらき、未来の選択肢をつくっていくためには、充実した教育・研修プログラムの提供に留まらず、「実践」の場が必要です。実践と挑戦の場として毎年、新規事業コンテストを開催しています。コンテストに入賞した社員は、年次や役職に関係なく新規事業・新サービスを立ち上げることができます。受賞事業を発表する際には、受賞理由や評価観点を開示し、経営の判断軸を共有するようにしています。意思決定プロセスの一部を共有することは、経営視点の醸成や、エンゲージメント強化にもつながっていると感じます。

働き手の価値観が多様になっていることに伴い、事業を通して様々な働き手や企業を支援するために、私たち自身も多様性を意識し、議論のプロセスの充実を図る必要があります。若い世代の重要ポジションへの登用も積極的に行っています。新卒で入社した社員にもキャリア採用で入社した社員にも平等にチャレンジの機会を



提供していますので、20代で管理職になった社員もいます。

➡「人材成長戦略」についてはP.23をご覧ください

ステークホルダーの皆様とのエンゲージメントにも注力していきます。年2回の決算説明会や株主総会などを通じて、投資家の皆様と対話を行いたいと考えています。当社は、投資家からいただいたご意見を経営に反映するスピードが速いと評価をいただいています。今回、初めてとなる統合報告書を発行したのも、投資家の皆様とのコミュニケーションの充実を図ることが目的です。今後も投資家の皆様との対話の機会を大切にし、学情のビジネスと成長戦略をお伝えすることで、企業価値の向上につなげていきたいと考えています。そしてステークホルダーの皆様の期待にお応えできるよう、トップとして学情の持続的な成長に向けて全力を尽くします。

※1 2022年～2023年 オリコン顧客満足度®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～2024年 東京商工リサーチ調査 就職イベント 来場数 第1位
※3 2019年～2024年 東京商工リサーチ調査 20代向け転職サイト 第1位

PART

1

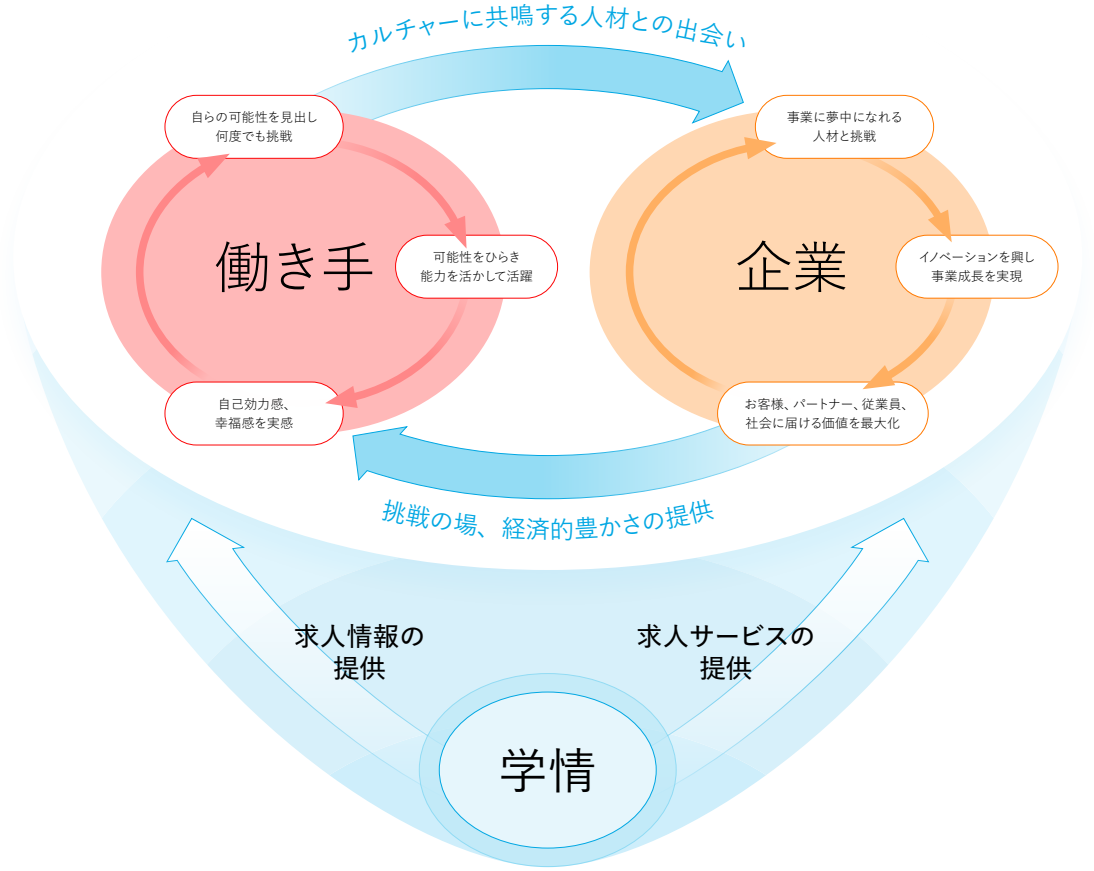
学情の価値創造

目指す未来

“VUCAの時代”と呼ばれる現在は、キャリアの自律への関心が高まっています。また企業も、ビジネス環境の変化に対応するべくキャリア採用（経験者採用）を強化する傾向です。充実したキャリアを形成するためには、仕事をする中で見えてきた働く上での強みや価値観を踏まえて転職をする、「セカンドキャリア」が重要だと考えています。働き手が自身の可能性を見出し挑戦できる。企業がともに挑戦したい人材と出会える。働き手と企業がともに「可能性」をひらこうとする、有機的なつながりや関わり合いを拡げていきます。

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



雇用を取り巻く市場環境

生産年齢人口、とりわけ若年層の人口減少に伴い、「働き方」「キャリアの築き方」が変化。
働き手・企業の価値観が変容し、「転職を前提としたキャリア形成」「戦略的なキャリア採用」への関心が高まっています。

環境変化

人口動態

生産年齢人口が減少。労働力不足が国内の重要課題に

生産年齢人口（15～64歳）が減少することが予測されています※1。
労働供給は減少する一方、高齢人口は増加するため介護などの労働需要は更に拡大することが見込まれています。
労働の需給バランスの不均衡が生じ、労働力が不足することが、日本社会全体の課題として懸念されています。

政治

“適切な人材シフトの促進”が政府方針に

政府は、生産年齢人口減少への対応や、産業の新陳代謝による産業競争力強化を目的に、
労働者の主体的なキャリア形成を支援し、人材シフトを促す政策をとっています※2。
企業には、人材の多様性を示す指標として、中途採用比率の公表を義務化し、
キャリア採用の拡大を促進しています※3。

経済・産業

ビジネス環境の変化が加速

DXの加速、AIの活用により、ビジネスのあり方やユーザー体験を
「これまでとは全く異なる発想」で変革する、ゲームチェンジャーが多数現れています。
働き方・仕事の取り組み方の変化に合わせて、働き手は能力やスキルを、
企業は人材ポートフォリオをアップデートしていくことが求められています。

終身雇用が当たり前ではなくなる。1人が何度か転職することが一般的に

働き手

環境変化に伴い価値観が変容
若い世代を中心に、転職意向が高まる

25～34歳の5人に1人は転職を希望※4。転職を通じてキャリアを形成することが
当たり前になるのであれば、吸収力があり、柔軟な発想で物事に向き合える若いうちに
転職を経験しておきたいと考える働き手が増加の傾向です。
学生の4人に1人は、新卒で入社した企業で働きたい期間は
「5年未満」と回答しています※5。

企業

新卒採用中心から、通年採用の拡大へ

2024年度採用計画に占める「中途採用比率」は43.0%に達し、
新卒採用とキャリア採用の割合がほぼ同割合となりました※6。
欠員補充ではなく、戦略的な人材確保を目的に
キャリア採用を拡大する企業が増加しています。

※1 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）」より ※2 厚生労働省・令和4年版「労働経済の分析」より ※3「労働施策総合推進法」より ※4 総務省「令和3年 労働力調査年報」より ※5 学情「2023年 学生意識調査」より ※6 日本経済新聞社「2024年度 採用計画調査」より

価値創造プロセス

学情は、「つくるのは、未来の選択肢」をパーパスに、働き手に1つでも多くの選択肢を示すことで、
これからを担う世代と、企業、ひいては社会の未来に貢献してまいります。

PURPOSE　つくるのは、未来の選択肢 ➡ P.2

外部環境 ➡ P.9

人口動態
生産年齢人口の
減少による
労働力不足が加速

政治
“適切な
人材シフトの促進”が
政府方針に

経済・産業
ビジネス環境の
変化が加速

働き手
若い世代を中心に
転職意向が高まる

企業
新卒採用中心から
通年採用の拡大へ

価値創造の源泉 - INPUT ➡ P.11

人的資本
働き手と企業、
社会の未来への貢献を志す
多様な人材と組織

社会・関係資本
働き手と企業との
豊富な接点、長期にわたり
築いてきた信頼関係

知的資本
人材サービスの
事業開発・運営力

財務資本
事業成長を推進できる
強固な財務基盤、
キャッシュフロー創出力

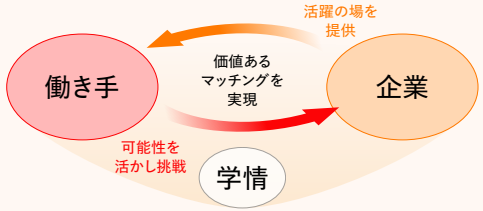
BUSINESS MODEL

［市場機会の特定］「20代のセカンドキャリア」の支援に注力 ➡ P.17

働き手に対して
オンラインと
リアルを組み合わせた
情報収集チャネル

学情の競争優位性 ➡ P.19

企業に対して
採用戦略から母集団形成まで、
一気通貫で支援する
コンサルティング



提供サービス ➡ P.20

Webメディアで築いたブランド力・データベースを軸に展開するサービス

- Webメディア
- イベント
- エージェント
- ソーシャルソリューション

マテリアリティ ➡ P.12

コーポレートガバナンス ➡ P.26

社会的価値 - OUTCOME

社会
- 新たな雇用の創出　● ミスマッチによる機会損失の解消
- 適切な人材シフトを通じたイノベーション

働き手
- リアルな情報にアクセスし「ありたい姿」「なりたい像」を描ける
- 多様な選択肢に触れ可能性をひらく　● 自身の能力・適性を活かして活躍できる

企業
- 活躍できる人材との出会い　● 事業成長に必要な人材の確保
- 柔軟な発想が可能な若い世代の採用を通じて成長ドライバーとなる事業開発を推進

従業員
- 挑戦・抜擢を通じた能力開発　● 自身の能力・適性を活かして活躍できる

経済価値 - OUTPUT

中期経営計画目標

売上高
2023年10月期：87.8億円 ➡ 2026年10月期：133.0億円

売上高に占めるキャリア採用サービス比率
2023年10月期：39.8% ➡ 2026年10月期：57.6%

経常利益
2023年10月期：25.6億円 ➡ 2026年10月期：34.5億円

ROE
2023年10月期：13.8% ➡ 2026年10月期：15.0%

価値創造を支える資本

雇用における社会課題の解決と、収益拡大・企業価値向上の両立を図るべく、
価値創造を支える資本を強化し、競争優位性を更に高めていきます。

	企業価値向上の観点から見た重要性	資本の具体例	中期経営計画を通じた資本の強化策
人的資本 働き手と企業、 社会の未来への貢献を志す 多様な人材と組織	当社の成長の源泉は「人材」です。パーパス「つくるのは、未来の選択肢」に共鳴し、働き手と企業、社会の未来への貢献を志す従業員一人ひとりが、可能性をひらき、自律的にキャリアを形成できることが不可欠です。	● 「誠心誠意」「共歓共苦」の理念に共感し、「何度でも挑戦できる社会の実現」を志す従業員 ● ビジネスを通じて社会課題の解決を目指す組織文化 ● 「『20代のセカンドキャリア』の実践（第二新卒者の採用）」による、採用・育成ノウハウ ● 適正な抜擢を通じて、従業員の希望するキャリアの実現を支援する制度	● パーパスへの共鳴を重視した「採用」「エンゲージメント強化」により、2026年10月期には500人体制を構築 ● 階層別の研修プログラムを通じた知識習得と、実務での実践を通じた能力開発 ● 適正な「抜擢」、「配置・評価」の推進
社会・関係資本 働き手と企業との 豊富な接点、長期にわたり 築いてきた信頼関係	働き手と企業の価値あるマッチングを支援するサービスを提供する当社にとって、働き手と企業の双方からの信頼が持続可能な成長には不可欠だと認識しています。	● 創業47年の実績と信頼 ● 270万人超の20代ビジネスパーソン・学生データベース ● 10,000社以上の取引企業・顧客接点 ● 経済産業省、厚生労働省、文部科学省、中小企業庁、地方自治体などの受託実績 ● 大学・短大・専門学校など教育機関との連携 ● ユーザーから支持を得るサービス群	● Re就活登録会員数を、2026年10月期には280万人に ● これまで築いたブランド資産を活かし、広告宣伝投資を強化 ● 転職・就職支援コンテンツ、キャリア形成をサポートするコンテンツを拡充 ● マーケティング投資・データ活用を強化し、利用企業の拡大と、利用企業の継続率向上を図る
知的資本 人材サービスの 事業開発・運営力	働き手と企業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」の実現を強化することが重要だと考えています。	● ビジネスを通じて、雇用における社会課題を解決するノウハウ ● 働き手・企業のマッチングを実現する仕組み ● 働き手・企業にサービスを訴求するマーケティング・営業力 ● 新規事業を生み出す力 ● 若い世代の仕事観、雇用を取り巻く環境に関する調査データ	● 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 ● マーケティング投資・データ活用を強化し、利用企業の拡大と、利用企業の継続率向上を図る ● インキュベーション室が中心となり戦略的な新規事業開発投資を実施 ● 270万人超のデータベースを活用し調査を実施。働く・雇用に関するトレンドを発信
財務資本 事業成長を推進できる 強固な財務基盤、 キャッシュフロー創出力	生産年齢人口の減少・人手不足による環境変化に対応し、事業を成長させるために、強固な財務基盤とキャッシュフロー創出力は重要だと考えています。	● 現預金・投資有価証券約116億円（2023年10月期末時点） ● 営業キャッシュフロー約65億円（2024年10月期～2026年10月期の3年間）	● 事業継続投資、事業拡大/開発投資を実施 91億円を事業投資に振り向ける計画 ● 配当性向40～50%を維持。業績拡大により配当額を増加させる ● 危機的状況への備えとして一定金額を保持 ● ROEは、資本コストを上回る水準を維持し、2026年10月期には15.0%を目指す

学情のマテリアリティ

学情は、パーパス「つくるのは、未来の選択肢」を実現するとともに、ステークホルダーとの共通価値を創出するために、マテリアリティを新たに策定しました。マテリアリティを、学情の持続的な成長、企業価値向上のための重点課題と捉え、これからを担う世代に豊かな選択肢を示し、「より良い未来をつくれる」と信じられる社会を実現していきます。

マテリアリティ策定プロセス

Step1 課題の抽出

SDGsなど、グローバルな諸課題解決のための目標や指標を踏まえ、雇用における社会課題や労働市場環境、学情の現状や将来を見据えた経営戦略、ビジネスモデルなどを分析し、重要課題を洗い出しました。

Step2 重要度の評価

Step1で洗い出した重要課題について、以下のプロセスで特に重要な9つの課題を特定し、マテリアリティの素案としました。

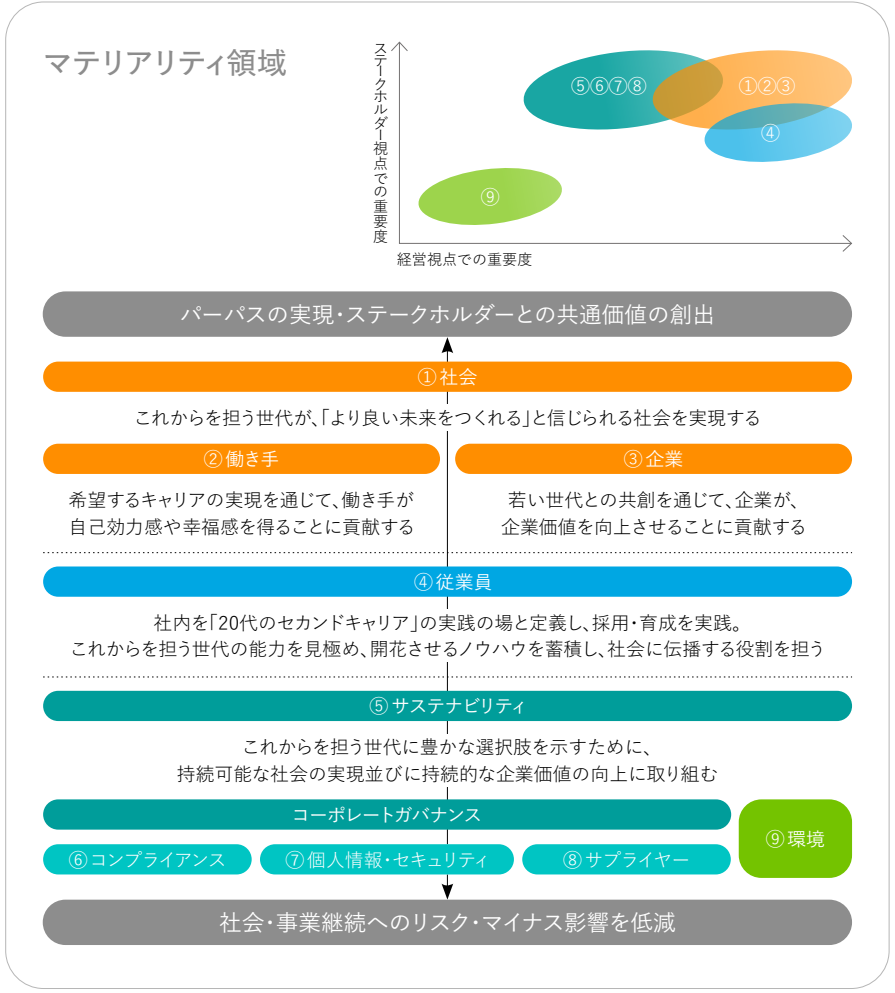
(1)人材業界並びに当社に求められている社会的な期待や要請について情報収集を行い、ステークホルダー視点での重要度を評価しました

(2)パーパス実現に不可欠なもの、当社の価値創造の源泉となるもの、成長の阻害要因となる課題を抽出し、経営視点での重要度を評価しました

(3)1・2の結果を、「ステークホルダー視点での重要度」「経営視点での重要度」の2軸でマッピングし、特に重要な9つの課題を特定し、マテリアリティの素案としました

Step3 経営による承認

マテリアリティの素案について、経営会議・取締役会において議論を行い、学情の重要課題としての妥当性が確認・承認されました。社会情勢の変化や経営方針、ステークホルダーからの期待に応じて、定期的にマテリアリティの見直しを行っていく予定です。



マテリアリティ（重点課題）

	マテリアリティ	関連するSDGs
①社会	**これからを担う世代が、「より良い未来をつくれる」と信じられる社会を実現する** ●働き手と企業の価値あるマッチングを通じて、雇用を創出します ●ミスマッチによる機会損失を解消します ●適切な人材シフトを促し、イノベーションを実現します	
②働き手	**希望するキャリアの実現を通じて、働き手が自己効力感や幸福感を得ることに貢献する** ●「キャリアの起点」を支援し、働き手の可能性をひらくことに貢献します ●企業のリアルが伝わる求人情報を提供し、働き手のキャリア意識の醸成に貢献します	
③企業	**若い世代との共創を通じて、企業が、企業価値を向上させることに貢献する** ●事業継続・成長に必要な人材の確保を実現します ●企業のリアルを発信する機会、求職者・学生との対話の機会を提供し、社会的価値やカルチャーに共鳴する人材との出会いを実現します	
④従業員	**社内を「20代のセカンドキャリア」の実践の場と定義し、採用・育成を実践。 これからを担う世代の能力を見極め、開花させるノウハウを蓄積し、社会に伝播する役割を担う** ●適正な抜擢を通じて、従業員の希望するキャリアの実現を支援します ●「何度でも挑戦できる社会」の実現という志を共有する従業員と、社会貢献と収益拡大の両立を実現します ●挑戦を応援する企業カルチャーを活かして、働き手・企業に新たなソリューションを提案します	
⑤サステナビリティ	**これからを担う世代に豊かな選択肢を示すために、持続可能な社会の実現並びに持続的な企業価値の向上に取り組む**	
コーポレートガバナンス ⑥コンプライアンス	●コンプライアンスガイドラインをはじめ、行動指針、各種規程の遵守を徹底します	
⑦個人情報・セキュリティ	●個人情報の保護への取り組みを継続強化します ●情報資産をあらゆる脅威から守るために必要な情報セキュリティの確保に取り組み、継続的かつ安定的にサービスを提供します	
⑧サプライヤー	●サプライヤーとの共創を通じて、お客様に持続的に価値を提供できる体制を構築します ●コンプライアンスや環境・人権尊重等に対する取り組みも含めて総合的に評価し、パートナーを決定します	
⑨環境	●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だと認識し、環境負荷の低減に取り組みます	

PART
2

成長戦略

中期経営計画

（2024年10月期 » 2026年10月期）

学情は、労働市場環境の変化や働き手の価値観の変容を踏まえ、これからを担う世代に「未来の選択肢」を届けています。ビジネスを通じて社会課題を解決することを目指して「ありたい姿」を「『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」に進化させました。
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拡大の両立を図るために、中期経営計画期間（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%の売上成長を計画しています。

学情の成長戦略

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
価値創造の源泉	求人情報の提供（希望するキャリアを実現） / 新たな雇用を創出（価値あるマッチング） / 求人サービスの提供（企業成長を担う人材の確保）
経営の方向性	「20代のセカンドキャリア」を支援する3年間 「キャリア採用（経験者採用）」市場で、年率30%の売上成長を目指す
強化すべき競合優位性	働き手を集める力 / 人と組織をつなぐ力 / 企業・組織を集める力
優位性強化のための成長投資	広告宣伝投資 / マーケティング投資 / システム開発投資 / 新規事業開発投資
成長の担い手	「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

財務担当役員メッセージ



取締役

乾 真一朗

Shinichiro Inui

成長分野への投資を強化し、「稼ぐ力」の源泉である営業力を高めます。

好調な業績と市場変化から中期経営計画を1年前倒し

2023年末、当社は2022年10月期から2026年10月期までの中期経営計画を刷新し、新・中期経営計画を発表しました。当初は2025年10月期までに100億円企業になると掲げていましたが、市場の急速な変化を的確に捉え、業績が好調に推移したことから計画を1年前倒しし、2024年10月期に売上高100億円突破を目指します。

好調の理由の1つが、Webメディアの強化が功を奏したことです。より多くのユーザーにサービスをご利用いただくため、会員数増加のためのプロモーションとユーザビリティ向上の施策に投資しました。

また、顧客管理システム（CRM）を刷新するなどDXを進め、生産性の向上を図りました。当社は、営業担当が全社員の3分の1を占めており、「営業力の高さ」を自負しています。「営業スタイル」にも特徴があり、多くの人材ビジネス企業が、キャリア採用部門と新卒採用部門などサービスごとに担当部署を分けているのに対し、当社は1人の営業担当がシームレス・ワンストップで採用成功に向けて伴走します。お客様のご相談を受け、最適なサービスを提案し、ご契約後の求人広告のディレクションやKPIの進捗管理など、企画進行に関しても営業担当がハブとなります。

一方で、CRMの刷新に伴い営業とカスタマーサクセスの分業体制を構築しました。これはクライアントの採用成功を支援するカスタマーサクセス担当がお客様と営業担当者とのWeb商談にも同席し、応募状況や選考状況に応じた打ち手を提案するというもので、営業とカスタマーサクセスを分業することで、より専門的な知見を活かした提案を可能にし、顧客体験の更なる向上を推進していきました。分業体制にすることで、より担当領域に特化した教育・能力開発支援が可能になり、生産性が向上しました。更に、「次のステップ」で仕事をする人のために正確な情報を残すことが習慣化し、営業プロセスにおけるデータの蓄積・利活用が加速しています。分業とデータ連携による生産性向上が奏功し、計画を上回る成長曲線に乗ることができ、計画の前倒しを決めました。

ROE15.0%を目標に掲げ広告宣伝、人的資本、DXに先行投資

新・中期経営計画では、2026年10月期の自己資本利益率（ROE）15.0%を目標に掲げています。実現に向けて、2024年10月期と2025年10月期に先行投資を実施します。毎期の費用で実施する投資と、営業キャッシュ・フロー／手元資金を活用した投資の双方を強化し、更なる成長を目指します。

毎期の費用で実施する投資では、20代の転職に特化した「Re就活」を主力商品に据え、キャリア採用（経験者採用）領域の投資を強化していきます。テレビCMをはじめとした広告宣伝投資を積極的に行ったことにより、「Re就活」の会員数は、2024年2月には230万人を突破しています。「Re就活」の会員が増加すると、「Re就活エージェント」や「転職博」などの他のサービスの利用者も増加します。「Re就活」を中心に、キャリア採用マーケットで年率30%の売上成長を実現させたいと考えています。

成長を加速するための体制を構築するために、社内では人的資本への投資を積極的に行います。お客様の本質的な課題が何かを見出し、採用戦略の立案やサービス提供を通じて新たな価値を創出できる人材を育て、増やしていくことが学情の企業価値の向上と持続的な成長につながると考えています。

そのために社員の能力開発に注力していきます。今年度から、管理職者、管理職候補者、若手社員、それぞれを対象に、より厚みを持たせた研修プログラムを提供しています。中でも注力しているのが、DX思考ができる人材の育成です。働き手や企業の体験価値の向上を図るためには、転職・就職や採用における課題を、デジタルで解決できる形に変換する「DX企画力」が必要です。また、提供サービスにおけるDX推進には顧客理解が不可欠であり、開発の内製化が必要だと考えています。生成AIの活用や、プログラミングスキルの習得を支援し、社内人材によるDX開発を可能にします。DX用語を社内の共通言語にすることで営業と開発のスムーズな連携を実現できるよう、今後も教育に投資します。

より豊かで創造的なワークスタイルの実現にも投資していきます。今年4月に本社を東京・銀座に移転したのも、働きやすく、コラボレーションの生まれやすい環境整備の一環です。

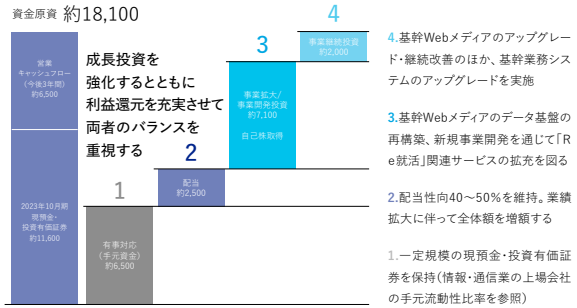
営業キャッシュ・フロー／手元資金を活用した投資では、基幹Webメディアのアップグレードを加速します。また、プロダクト開発

体制を強化して「Re就活ブランド」を活かした新規事業を複数展開し、Re就活関連サービスの拡充を図ります。そのために、現在230万人の情報を蓄積しているRe就活のデータベースの再構築に取り組みます。様々な活用に柔軟に対応できる体制を整備し、自社開発、テックベンチャーとの協業、M&A等から最適な方法を選択し開発していきます。

一方で、様々なリスクも想定し対策を講じています。例えば、昨今の国際情勢は当社にとっても無関係ではありません。お客様の中には海外展開されている会社があり、有事の際は特定の業界の業績が悪化し、当社のような採用支援ビジネスに影響を及ぼすことが予測されます。

リスクに対する打ち手の1つとして、学情は幅広い業界のお客様と取引をしています。コロナ禍でネガティブな影響を受けた業界があった半面、最高益を出した業界もあったように、多様なお客様と接点を持つことがリスク回避の一策になります。また、コロナ禍による景気動向の変化を受けて成長戦略を見極めながら、新卒採用とキャリア採用のバランスを見直す企業が多くありました。そういった企業のニーズに合わせて、当社も状況に応じてポートフォリオを見直しつつ、新卒採用支援とキャリア採用支援のバランスをとっていきます。

●キャピタルアロケーションのイメージ(単位:百万円)



4.基幹Webメディアのアップグレード・継続改善のほか、基幹業務システムのアップグレードを実施

3.基幹Webメディアのデータ基盤の再構築、新規事業開発を通じて「Re就活」関連サービスの拡充を図る

2.配当性向40～50%を維持。業績拡大に伴って全体額を増額する

1.一定規模の現預金・投資有価証券を保持(情報・通信業の上場会社の手元流動性比率を参照)

今後も「Re就活」のユーザーを増やす計画ですが、「あさがくナビ」の会員を含めた270万人分の情報資産を持つには、リスクマネジメントへの投資や基盤整備への投資も必要です。こうした投資の成果は売上数字には表れにくいですが、持続的な成長に不可欠と考え、必要な取り組みを実施していきます。

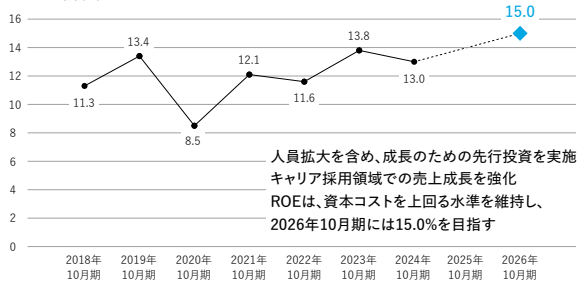
これらの先行投資を実施しつつ業績を伸ばしてROE目標を達成する計画です。また、業績を伸ばしつつ配当性向40～50%を維持することで、株主還元についても投資家の皆様のご期待にお応えしてまいります。

積極的な情報発信に取り組み企業価値向上に貢献する

なぜROE15.0%、配当性向40～50%という意欲的な数字を掲げることができるのか。投資家の方々からはそんなご質問もいただきます。その理由の1つに、当社のサービスが社会的ニーズに基づいたものだという点があります。例えば「Re就活」は、大学のキャリアセンターから、卒業後のOB・OGの支援をしてほしいと相談を受けて、2004年に始めた事業です。

キャリア採用市場の活性化は、国が進める「人材シフト」とも合致します。政府は、働き手がより生産性の高い環境に移動することを支援し、日本経済を成長させようと様々な策を講じています。また働き手は、働き方・仕事の取り組み方の変化に合わせて自身の能力やスキルをアップデートしていくことへの関心が高まっています。キャリア採用や通年採用の機会を創出し、転職を通じて可能性をひらく環境をつくる当社の事業を拡大していくことは、社会へのより良いインパクトを創出することにつながります。このように社会貢献性の高い事業を行っていることが、当社の強みです。

●ROE計画(単位:%)



また当社には、お客様の本質的な課題を発見し、商品化する仕組みがあると自負しています。その礎はやはり「人」です。商品開発においては、データだけでなく、お客様との接点の多さと深さを活かしてリアルな声を聞き、採用課題の変化を把握します。更に当社には昔からチャレンジを奨励する文化があります。営業担当者がヒアリングしたお客様の声を基に「こんなサービスをつくりたい」と社員が提案する。「全社員が商品企画の担い手である」という文化があるからこそ、いち早く時代を先読みしたサービスを提供できるのです。

周知のように、日本の労働人口は減少の一途をたどっています。採用支援事業も先細りを懸念する声が聞かれますが、私は働き方の多様化が更に進んでいく今は、採用市場にとってチャンスだと考えています。働き手の価値観の変容や、雇用を取り巻く変化を着実に捉え、長期にわたって学情が成長し続けられるよう力を尽くします。

そして今後は情報開示の更なる充実にも取り組みます。今回、初めてとなる統合報告書を発行したのもその一環です。当社が社会課題の解決に資する企業であることを、これまで以上に発信していくことが必要だと考えています。自身の責務の1つとして、更に投資家の方々と対話の機会を増やし、より多くの方に学情のビジネスと成長性を知っていただくことで、企業価値の向上に努めてまいります。

市場環境と社会からの要請

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人が増え、20代で転職を経験する人も増加の見通し

変化と不確実性が継続的に存在する“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っています。キャリアの自律が求められることを受け、社会人としての基礎を形成し、今後のキャリアのベースとなる「セカンドキャリア」の重要度が高まっています。実際に働く中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」の支援が求められています。

“人生100年時代”は転職を通じたキャリア形成が当たり前に

終身雇用が当たり前ではなくなり、働き手による主体的なキャリア形成への関心が高まっています。特に若い世代は転職を通じたキャリア形成への関心が高く、総務省の「令和3年 労働力調査年報」によると、25～34歳の5人に1人が転職を希望しています。新卒での就職を「ファーストキャリア」という言葉で表現する人が増え、転職を通じてキャリアを形成したいと考える働き手も増加の傾向です。

新卒での就職は、インターンシップなど一定の仕事体験の場はあるものの、働く上での自身の強みや弱みを発見する機会は限定的です。実際に働くことで、「働く上での強み」「得意なこと」「組織や他者に貢献できること」「自身が活躍できる環境」が見えてくるのではないかと考えています。

20代で転職を経験する働き手が増加する今、実際に働く中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」、すなわち「セカンドキャリア」がますます重要になっています。働く上での強みや興味関心を活かして“活躍できる”職場に出会うことができれば、働き手が可能性をひらき、強みを活かして社会に参画することができるはずです。自身の能力を活かし活躍することを通じて得られる、自己効力感や幸福感が、更に高い目標への挑戦を後押しする――。そんな好循環が生まれていくと考えています。

高まる雇用の流動性。非連続な成長を後押しする「多様な人材」の採用へ

働き手の転職意向が高まる中、採用需要も更に拡大していくことが想定されています。政府も“人生100年時代”に向け、労働者の主体的なキャリア形成による職業生活の更なる充実や再チャレンジが可能となるよう、キャリア採用（経験者採用）拡大に向けた環境整備を進めており、従業員数301人以上の企業には、「中途採用比率」の公表を義務化する取り組みも行われています。

企業側も、事業の新陳代謝・デジタル領域の強化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キャリア採用を強化する傾向です。変化に対応し、非連続な成長を実現していくためには、議論のプロセスを豊かにすることが不可欠です。第二新卒採用・キャリア採用の拡大を通じて、多様な人材を採用する動きが更に拡大していくことが見込まれています。

●採用マーケットの環境

これまで		これから
	社会	
終身雇用を前提に、企業内で労働移動が行われる	働く・雇用へのイメージ	人生100年時代、企業の平均寿命より、個人が働く年数が長い
	企業	
オーガニックな成長を重視	企業を取り巻く環境	“VUCAの時代”、変化に対応し、非連続な成長を実現
新卒一括採用中心	採用スタイル	通年採用を拡大
画一的	求める人材	多様な人材・カルチャーフィットを重視
	働き手	
企業に委ね、ジョブローテーションを通じて築く	キャリア形成	働き手自身が築く
新卒で入社する企業を重視	働き手のスタンス	いつでも転職可能なスキルを身に付けたい
ファーストキャリア	キャリア形成に重要な時期	セカンドキャリア

成長強化を目指す市場

「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へ「キャリア採用（経験者採用）市場で、年率30%の売上成長」を目指す

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」を実現し、雇用における社会課題の解決と収益拡大を両立するために、20代専門転職サイト「Re就活」を軸に、キャリア採用市場での成長を強化。2026年10月期には、キャリア採用サービスの売上高を、2023年10月期の約2倍（219.0%）に成長させます。

キャリア採用領域には大きな成長ポテンシャルが存在

「どこでも通用するスキルを身に付けたい」「転職を通じてキャリアを形成したい」と、働き手の転職意向が高まっています。働き手が転職に積極的になり、人材の流動性が高まると、呼応するように企業のキャリア採用が拡大すると想定されます。また、事業の新陳代謝・デジタル領域の強化が必要になっていることを受け、デジタルネイティブであり、柔軟な発想で考えることができる若い世代のキャリア採用を強化する企業が増えています。キャリア採用市場の規模は約8,400億円で、新卒採用市場（約1,200億円）の約7倍の規模があります。広大な市場開拓余地があることに加え、働き手・企業双方のニーズが拡大していることから、キャリア採用領域には大きな成長ポテンシャルが存在しています。

働き手の転職意向並びに、企業のキャリア採用需要が拡大していることを受け、キャリア採用領域の基幹サービス「Re就活」の成長を強化するとともに、新たなサービス・商品を投入するなどの施策を実施していきます。

●大きな成長ポテンシャルが存在するキャリア採用領域



*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）

売上高に占めるキャリア採用サービス比率を拡大

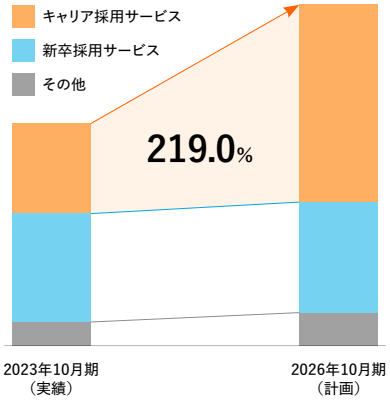
キャリア採用領域で、年率30%の売上成長を図り、2026年10月期のキャリア採用サービス売上高※は7,660百万円、2023年10月期比219.0%の成長を計画しています。売上高に占める、キャリア採用サービス比率を拡大し、2026年10月期には57.6%を目指します。

※キャリア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（キャリア採用領域）などの売上高を指します。

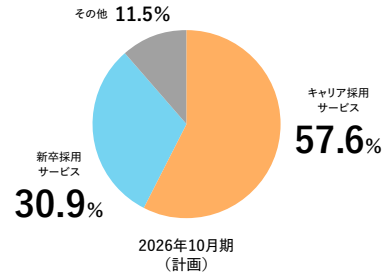
●キャリア採用サービス売上計画

2026年10月期のキャリア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



●売上高に占めるキャリア採用サービス比率



学情の強み ――ワンストップでの営業体制

採用コンサルティングから母集団形成まで、一気通貫で支援。
企業の人材戦略に正面から向き合う、通年採用時代の「真の採用パートナー」へ

オーガニックな成長を志向し、新卒一括採用で採用した人材を企業内で育成する時代から、変化に対応して非連続な成長を実現するために、新卒・第二新卒・キャリア採用を組み合わせ、多様な人材を採用する時代に変化しています。また、採用難易度の高止まりによりWebメディアやイベント、エージェントなど複数のチャネル（サービス）を活用し、自社の魅力を働き手に伝えることが不可欠です。1人の営業担当が、新卒・第二新卒・キャリア採用を組み合わせて提案できるほか、複数のサービスを活用した採用活動を提案できる、ワンストップ営業が可能な当社の優位性がますます高まっていくと考えています。

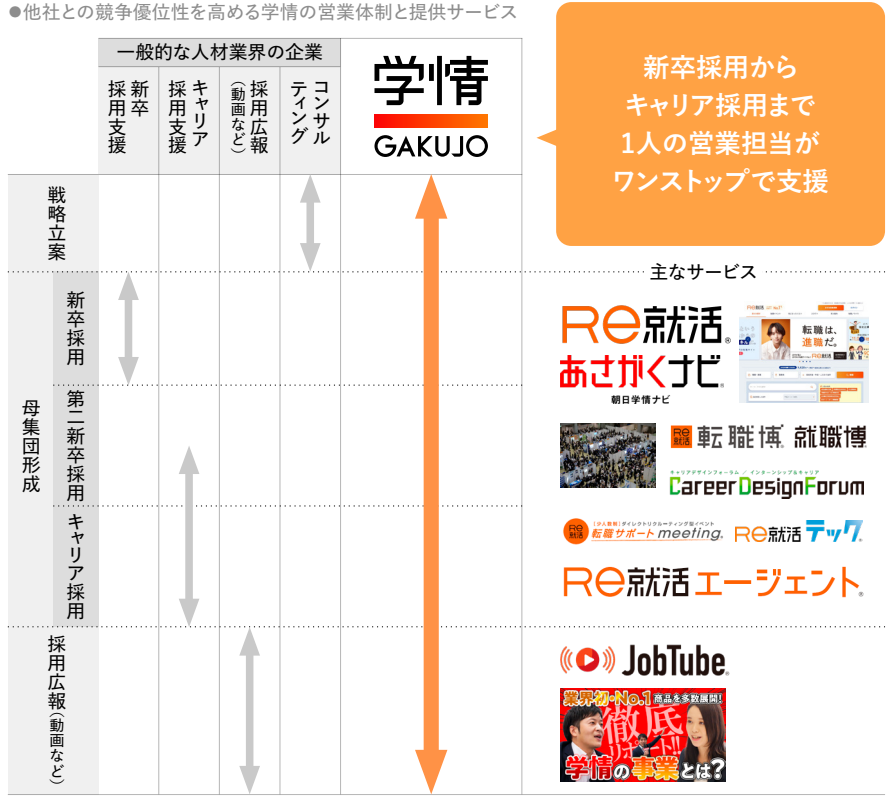
ワンストップでの営業体制が競争優位性に

人材業界では、新卒採用支援とキャリア採用支援を、別々の事業部が担当することが一般的です。

企業が新卒採用と第二新卒採用、キャリア採用を組み合わせて採用をしようとする場合、人事担当者は対象別の採用人数を決定し、その上で各メディアの担当者に問い合わせることになります。すなわち、新卒・キャリア採用と、対象別に採用を支援する場合、企業の人事担当者が採用対象を決定した後に、「集める」というオペレーション部分の支援しかできません。一方、当社の営業担当は、新卒採用から第二新卒・キャリア採用まで一貫して支援が可能です。そのため「新卒学生と第二新卒者を対象とした若手採用」や「第二新卒者と20代後半以上の経験者を対象とした通年採用」など複数の対象者にまたがる採用も、一貫して提案することが可能です。「人材戦略・人員計画に基づき、新卒を何人、第二新卒を何人採用するか」といった「採用計画」や、「どのようなチャネルを使って広報するか」といった「採用企画」など、戦略の部分から提案し、採用対象を「集める」というオペレーション領域も支援します。

企業の人事戦略や採用市況を踏まえて採用対象を提案することに加え、求人サービスの選択から、求職者・学生へのPR内容の提案も可能なワンストップの営業体制は、事業の状況や採用の進捗を見て柔軟に採用対象を設定していくことが求められる現在において、競争優位性になると考えています。

●他社との競争優位性を高める学情の営業体制と提供サービス



●ワンストップの営業体制により、高い生産性を実現

ワンストップでの営業体制と、専門性を深化させる分業体制により、生産性が向上しています。

■1人あたり売上高（千円）

2022年10月期	2023年10月期	前年同期比
24,541	27,113	110.5%

■1人あたり営業利益（千円）

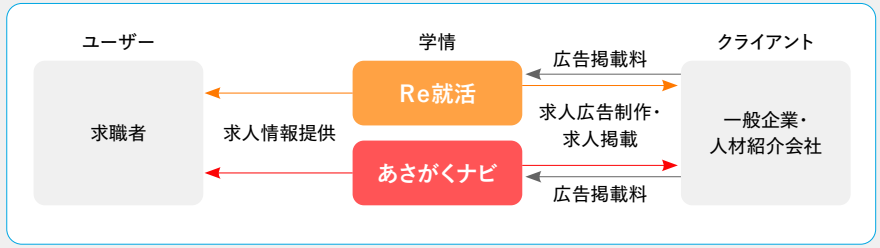
2022年10月期	2023年10月期	前年同期比
5,876	7,131	121.4%

サービス紹介 1

Webメディア

Re就活® Re就活テック® あさがくナビ® 朝日学情ナビ

ビジネスモデル



求職者・学生と企業のマッチングを実現するWebメディアです。当社が求人広告を制作して掲載。企業はスカウトメールを活用し、自社にマッチする人材に直接アプローチすることができます。求人広告を掲載した際に広告掲載料が発生するビジネスモデルです。

270万人にアプローチできる基幹Webメディアで「通年採用」を支援

インターネットで求人広告を掲載し、求職者と企業のマッチングを図るビジネスは、1995年に当社が業界に先駆けて始めたものです。その後、約30年にわたり、転職・就職活動、採用活動のスタンダードとなっています。

情報収集の要となるWebメディアは、転職・就職活動並びに採用活動の根幹をなすものです。特に求職者・学生はデジタルを活用した情報収集に慣れています。デジタルネイティブである20代に支持されるサービスはどのようなものかを考え、時代の変化や情報収集スタイルのトレンドを先読みし、求職者や学生に「利用したい」と思ってもらえるサービスを開発してきました。

デジタルを通じてリアルを知りたいというニーズに対応するために、職場の雰囲気を“体感”できる採用動画「JobTube」の拡充を図っているほか、2023年にはタイパ（タイムパフォーマンス）意識の高まりを受け、ChatGPTを活用して自己PRを作成できる機能をリリースしました。求職者・学生の仕事観や情報収集スタイルの変化を捉え、サービスを開発することで、20代から圧倒的な支持を受け、基幹Webメディア（「Re就活」「あさがくナビ」）の会員数は270万人を超えています。

求職者・学生に「利用したい」と思われる、サービス・機能開発、コミュニケーション、ブランディングを通じて、「20代に支持され、多くの方に利用いただく」→「採用成果により企業の掲載が増える」→「価値あるマッチングが生まれる」という好循環を実現しています。

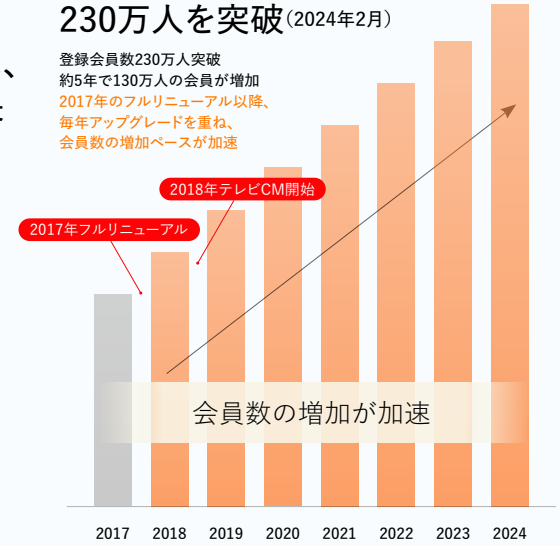
●「Re就活」の前年売上高比較（百万円）

基幹Webメディアの成長を牽引する「Re就活」の売上高は、前年比143.9%で伸長



●「Re就活」会員数の推移

Re就活の会員数が230万人を突破（2024年2月）



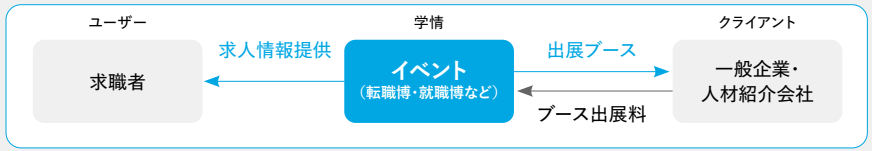
Strategy

サービス紹介 ❷

イベント

転職博 / あさがくナビ on CareerDesignForum（キャリアデザインフォーラム ／ インターンシップ&キャリア）

ビジネスモデル



求職者と企業のマッチングを実現する合同企業セミナーです。イベントの集客・運営を通じて、求職者と企業が直接出会う機会を提供しています。ブース出展に際し、出展料が発生するビジネスモデルです。

サービス紹介 ❸

エージェント

Re就活エージェント

ビジネスモデル



キャリアカウンセリング（キャリアの棚卸や転職で実現したいことの整理）を実施。求職者の希望と、企業の採用要件を踏まえて、求職者と企業のマッチングを実現します。紹介した人材が入社した際に、フィーが発生する成功報酬型のビジネスモデルです。

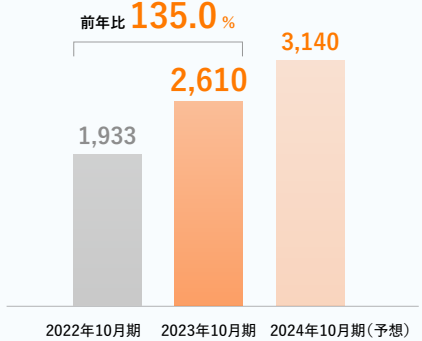
Strategy

Webメディア「Re就活」「あさがくナビ」との相乗効果で成長

今では転職・就職、採用活動の定番となった合同企業セミナーは、学情が生み出したスタイルです。1984年に「就職博」を初めて開催して以降、直接面談でリアルな情報を提供し、求職者・学生と企業の質の高いマッチングを継続的に実現しています。

採用難易度の上昇に伴い、「リアルイベントで直接面談したい」というニーズは高止まりを続けています。Webメディア「Re就活」「あさがくナビ」との相乗効果と、独自の集客ノウハウで、売り手市場と言われる環境下においても、イベントの来場数、出展数が大幅に増加。高い売上成長を実現しました。今後も多様化するイベントニーズに的確に対応するサービスの開発・展開を通じて、ミスマッチのない転職・就職、採用を実現していきます。

●イベント商品の通期売上高（百万円）

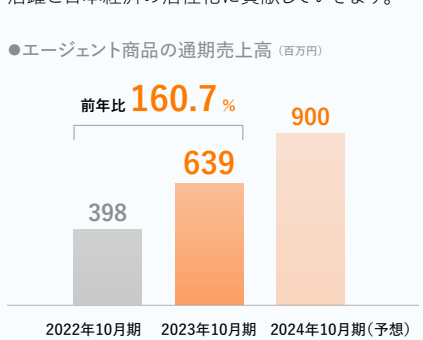


求職者一人ひとりに寄り添い、“未来の選択肢”を提案

「初めての転職」に挑戦する20代を中心に、キャリアアドバイザーが転職・就職を支援しています。就業経験が短い20代は、「自身の適性がまだ分からない」「希望職種と適性が合致しているか分からない」といった悩みや不安を抱えています。そのため、本人が気づいていない適性や強みを見出すべく、一般的な人材紹介よりも面談時間を長く確保。求職者と向き合い、キャリアアドバイザーが寄り添いながら“未来の選択肢”を提案しています。

近年は「異業種からIT業界に転職したい」「スキルが身に付く仕事に挑戦したい」といった求職者からの相談も多く、IT・DXなど専門スキルを習得できる職種への「キャリアチェンジ」の支援実績も増加。事業の要となるキャリアアドバイザーの人員拡大、「Re就活」の広告宣伝効果の波及もあり、2023年10月期は大幅な売上成長を実現しました。引き続き、若年層のミスマッチを解消し、20代の活躍と日本経済の活性化に貢献していきます。

●エージェント商品の通期売上高（百万円）



新規事業

ビジネス環境やトレンドの変化を上回る速さで、新規事業を
創出できる体制を構築し、求職者・学生、企業の皆様に求められる
新たなソリューションを継続的に提案

求職者・学生は、デジタルネイティブであると同時に、情報収集やコミュニケーションツールのトレンド変化にいち早く気づき、新たなツールやプラットフォームを積極的に活用していく世代です。また、求職者・学生の採用需要は高く、採用難易度が上昇を続けており、「20代採用」や「新卒採用」で生じる課題は、今後人材業界全体で生じ得る課題の先行事例であると言っても過言ではありません。

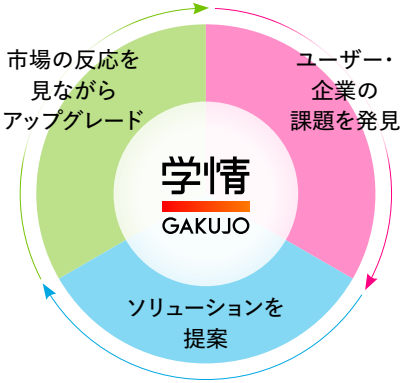
求職者や学生、企業。
ステークホルダーとの対話を通じて、ビジネスで解決すべき社会課題を発見

――新規事業のサイクル（インキュベーション室）

2023年に新規事業の事業責任者や発案者を支援し、事業立ち上げをコーディネートする役割を担う「インキュベーション室」を新設しました。特に、基幹Webメディア「Re就活」とシナジーを発揮する新規事業・新サービスの開発を強化していく方針です。

270万人以上の登録会員、10,000社以上の取引企業に加え、省庁や地方自治体、大学・短大・専門学校をはじめとした教育機関など、様々なステークホルダーとの対話を行い、ビジネスで解決すべき社会課題を発見。そして、働き手や企業、社会への貢献を志向する従業員による、柔軟な発想・活発な議論で課題解決に資するソリューションを提案します。サービスのローンチ後は、働き手や企業との接点を活かしてユーザーの声を聞き、市場の反応に応じたアップグレードを実施。求職者・学生、企業の皆様に求められる新たなソリューションを継続的に提案できる体制を構築しています。

●課題発見→提案→改善のサイクルを回して
創出したサービスを育成



若手従業員の柔軟な発想を期待。
顧客／ユーザーと直接接点を持つ従業員の顧客視点を活かした提案を募集

――新規事業開発・事業ブラッシュアップ提案コンテスト

ユーザーである求職者や学生の特徴として挙げられるのが、トレンド変化の速さです。求職者や学生と同じように、情報収集スタイルの変化にいち早く気づく、若手従業員の発想を大切にし、新たなサービスを開発。若手従業員の声から、「Re就活」の新機能が複数生まれています。また、年に1度、「新規事業開発・事業ブラッシュアップ提案コンテスト」を開催。入賞したアイディアは、予算や人員面をバックアップし、インキュベーション室と一体となって事業化していきます。当コンテストでの事業提案により、「人事の図書館」「Re就活WOMAN」「20代の働き方研究所」といったサービスが誕生しています。

新規事業への挑戦が、“らしさ”の強化につながる

当社は創業以来、合同企業セミナー「就職博」の開催や、インターネット就職情報サイトの配信など、様々な“業界初”を生み出してきました。また、転職・就職、採用活動の在り方が大きく変化した2020年以降、20以上の新サービスを生み出しています。働き手や企業の課題を捉え、それらを解決へと導くソリューションを提案しようと新規事業開発に取り組むことは、「ユーザーやお客様の『困った』をビジネスで解決する」という価値観を更に強化することにつながると考えています。今後も、求職者や学生、企業、社会の未来のために、まだ世の中にないサービスを展開し、“学情らしさ”を進化させながら、新たなスタンダードを創っていきます。

人材成長戦略

これからを担う世代、企業の未来を応援する。誰よりも「人の可能性」を信じる組織であり続けるために

「未来の選択肢」を提供するのは、働き手や企業だけではありません。自身のありたい姿を描き、能力やスキルを活かして活躍できるように、従業員にも様々な選択肢（成長機会）を提供していきたいと考えています。

学情を「セカンドキャリア」の実践の場に。より多くの働き手・企業に価値を届けるために、2026年10月期500人体制へ

価値創造・企業価値向上のベースとなるのは、「誠心誠意」「共歓共苦」の理念に共感し、働き手と企業、社会への貢献を志す従業員だと考えています。より多様な視点で議論し、サービス開発に活かすこと、より多くのユーザー・お客様の転職・就職、採用を支援することを目的に、従業員の多様性の強化と人員拡大に取り組んでいます。

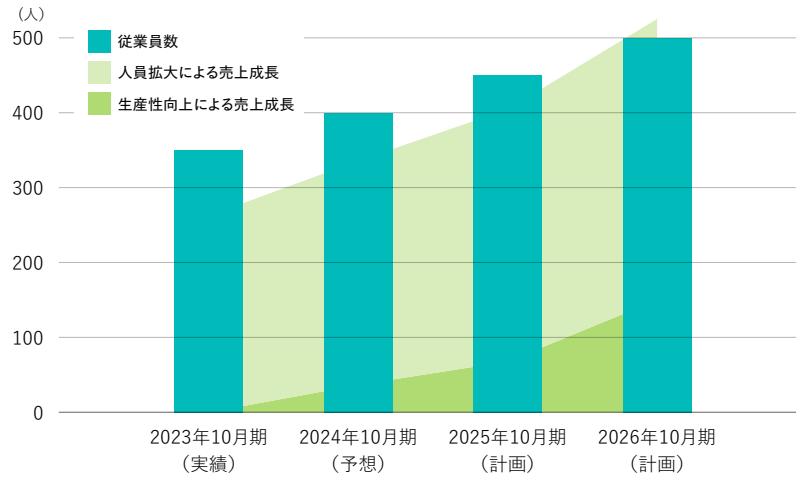
特に、議論のプロセスを豊かにするために、キャリア採用（経験者採用）を強化していく計画です。当社は、社内を「ファーストキャリア」と「セカンドキャリア」の実践の場だと位置付けています。これからを担う世代の能力を見極め、可能性をひらくノウハウを言語化し、社会に伝播する役割を担っていきたいと考えています。

人員拡大ペースを上回る売上成長を実現

500人体制を構築すると同時に、「人的創造性」向上による売上成長を目指します。研修・教育プログラムの拡充や、社内のDX化の推進など、既に実施し成果を得ている取り組みをより一層強化していく計画です。具体的には、営業プロセスの分業による専門性の深化や、顧客の声を開発に活かせる体制の構築などに取り組みます。これらの施策で人員拡大ペースを上回る売上成長につなげていく考えです。

また、人員拡大により組織マネジメントのポジション、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が増加しています。事業規模の拡大や事業数の増加を見据えて、これらの重要ポジションを担える幹部候補の育成も推進していきます。

●人的成長投資計画



実践・挑戦を通じて、可能性をひらく

議論のプロセスを豊かにし、ユーザーに支持されるサービス提供とイノベーションの推進を実現していくために重要なのは、従業員の多様性であると認識しています。多様な価値観・経験を持つ人材を積極的に採用するとともに、充実した教育・育成プログラムを通じて、従業員の能力開発と希望するキャリアの実現を支援しています。新たな能力開発やスキルの習得は、「実践・挑戦」の場があってこそ可能になるという考えから、経営層への提案・承認を受けた案件の実施までを一貫して行う「全社選抜型経営人材育成プログラム」や、「Re就活」などのサービス開発を推進する「事業開発スキル育成プログラム」などを展開し、多くのチャレンジの機会を設けています。

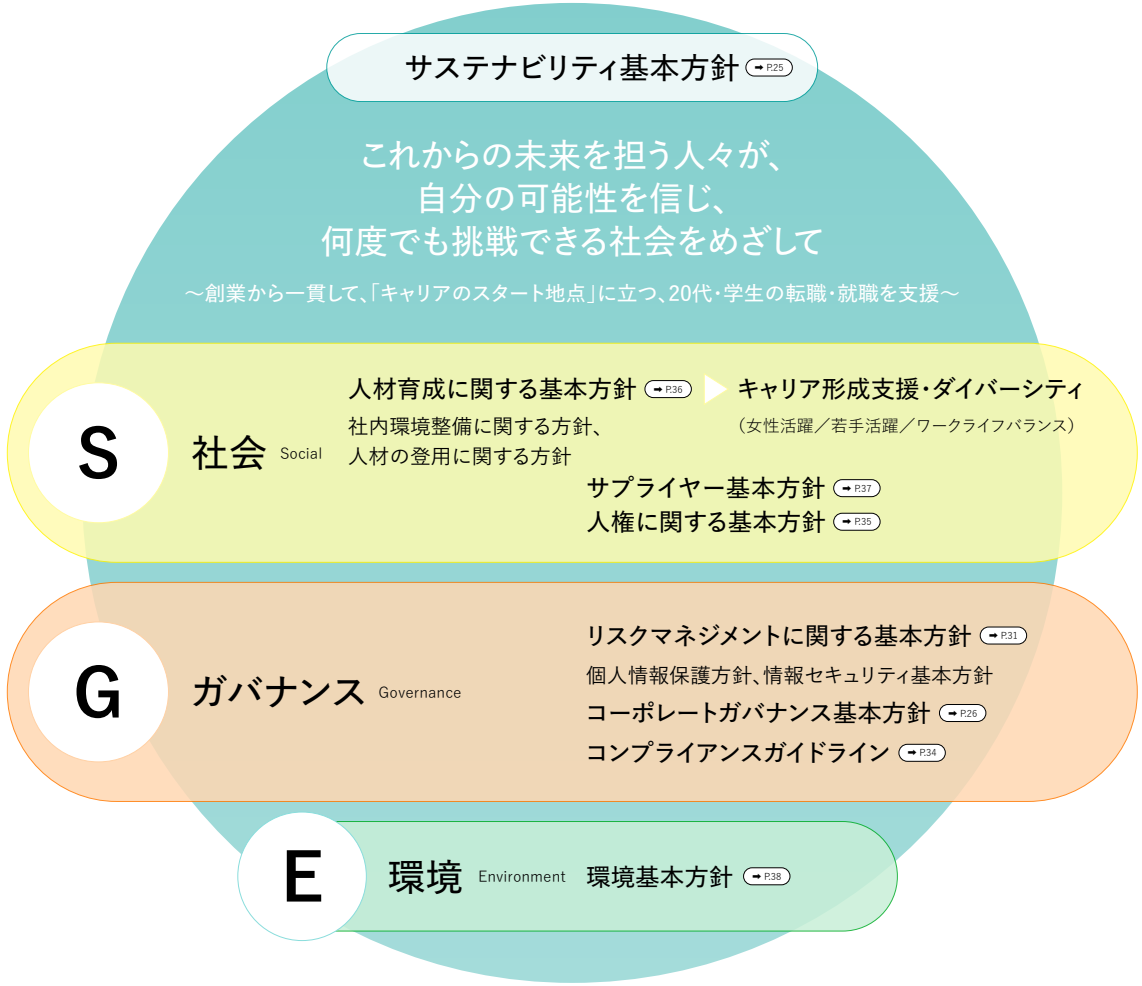
20～30代の従業員に対しては“適正な抜擢”により、成長機会の前倒しを通じた“非連続な成長”を後押し。40代以上の従業員には、本人の経験や専門性を活かせるポジションへのアサインを行い“連続性のあるキャリア”の実現をサポートしています。適正な抜擢・アサインを通じて、従業員一人ひとりが自身の可能性をひらき、何度でも挑戦できる環境づくりを行っています。

PART
3

サステナビリティ

学情の
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。当社では、パーパス並びに基本理念・経営理念に基づき、サステナビリティやESGに関する各種方針を制定。サステナビリティに関する様々な課題に、真摯に取り組むことで、未来を担う人々が自分の可能性を信じ、何度でも挑戦できる社会の実現を目指します。



サステナビリティ経営

基本方針

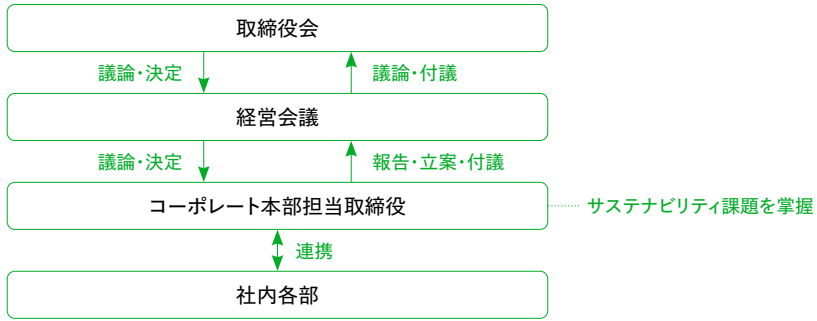
当社は、「つくるのは、未来の選択肢」をパーパスに、求職者・学生の転職・就職を支援するサービスを提供しています。これからを担う世代に豊かな選択肢を示すためには、持続可能な社会の実現が不可欠だと認識し、サステナビリティに関する課題に、積極的に取り組んでいく方針です。取引企業、求職者・学生、教育機関、株主・投資家、従業員、社会といったステークホルダーと価値を共創することで、持続的な事業成長と企業価値の向上を実現し、働き手・企業・社会の未来に貢献していきます。

【サステナビリティ基本方針】

- 事業活動を通じてサステナビリティに関する課題に対応し、雇用における社会課題の解決と収益の拡大の両立を目指します。
- 経営上の重要な課題を特定し、経済・産業・社会・環境に対するポジティブインパクトの創出・拡大とネガティブインパクトの低減に努めます。
- ステークホルダーとの対話、積極的な情報開示を通じて、ステークホルダーからのフィードバックを事業活動に活かし、企業価値向上並びにステークホルダーからの信頼向上に努めます。
- 公正かつ誠実な事業活動の展開を通じて、持続可能なバリューチェーンの構築に努めます。
- 役員並びに従業員に対し、サステナビリティに関する意識の涵養及び事業活動の中で実践するために必要な知識の向上を目的として、教育・啓発を実施します。

推進体制

当社ではサステナビリティに関する課題は、コーポレート本部担当取締役が掌握し、経営会議において方針を企画・立案の上、取締役会に報告・付議される体制をとっています。経営会議並びに取締役会で決定した事項は、コーポレート本部担当取締役並びにコーポレート本部担当マネージャーが中心に取りまとめ、社内の各部門と連携し推進しています。また、ステークホルダーとの対話を通じて、当社に期待されている役割を理解するとともに、適切な協業を推進し、企業の持続的な成長と中長期的な企業価値向上を目指します。



ガバナンス

コーポレートガバナンス

基本方針

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」を基本としております。

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1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。

【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めざします。

【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

- 高い見識を持ち正々堂々と営業致します。
- チャレンジ精神を持ちつづけ失敗を恐れません。
- 時代のニーズにあった商品を企画開発し提案致します。
- 良い商品とともに良い社員を誠心誠意お届けします。
- お客様との共歓共苦が願いです。

体制の概要

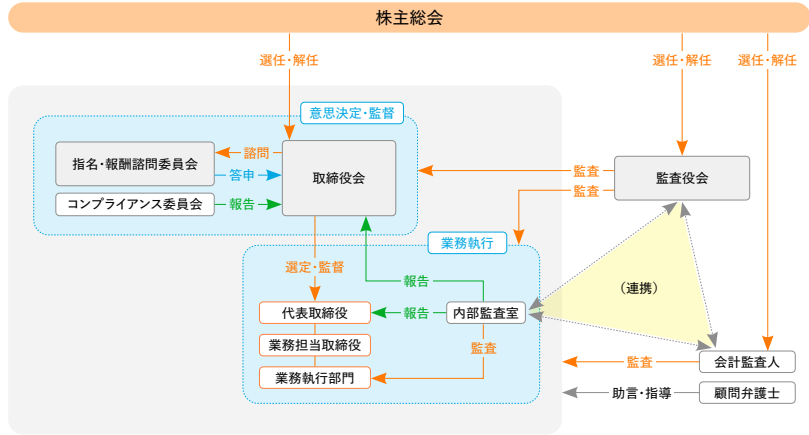
当社では、下図のコーポレートガバナンス体制を構築しております。

取締役会は、取締役6人（うち社外取締役3人）で構成。毎月1回の定時取締役会や必要に応じて開催される臨時取締役会により、各種法令、定款、諸規程等において規定される取締役会決議事項の審議に臨むほか、業務執行状況等の報告を受けて、他の取締役の職務執行状況の監督を行っております。

監査役会は、監査役3人（うち社外監査役2人）で構成。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担っております。

監査役（常勤）は、常に取締役会及び週間業務報告会議、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、内部監査担当者と密に連携し、監査の実効性を高めています。

また、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。



各種委員会について

取締役の選解任並びに報酬等について、決定プロセスの客観性及び透明性を確保し、コーポレートガバナンス体制の一層の強化を図るため、取締役会の諮問機関として指名・報酬諮問委員会を設置しており、委員長を含む委員の過半数を独立社外取締役で構成しています。2023年度は3回開催し、各回全ての委員が出席。取締役選任・解任基準に関する事項、取締役の個人別報酬等の決定方針に関する事項を検討しました。

また、取締役会の直下にコンプライアンス委員会を設置し、法令及び定款や各種規則、取引に関わる契約・約款等その他当社に対する社会的な信頼を確保するために当社の役職員が社会的規範としての倫理を遵守する体制の構築を図っています。

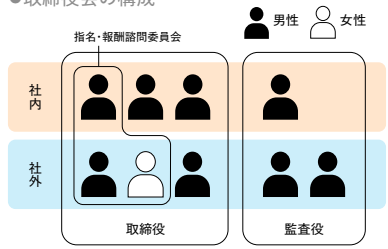
取締役会の実効性評価

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。

2023年度は、全14回の取締役会を開催し、株主総会及び取締役に関する事項、株式及び社債に関する重要事項、経営一般に関する重要事項、組織、人事に関する重要事項、業務執行に関する重要事項等を議論・検討しました。

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。

●取締役会の構成



●出席状況

		取締役会	指名・報酬諮問委員会	監査役会
代表取締役会長	中井 清和	全14回中14回	—	—
代表取締役社長	中井 大志	全14回中14回	全3回中3回	—
取締役	乾 真一朗	全10回中10回	—	—
社外取締役	辻内 章	全14回中14回	全3回中3回	—
社外取締役	笹川 祐子	全14回中14回	全3回中3回	—
社外取締役	外園 周二	全10回中10回	—	—
常勤監査役	村越 誓一	全14回中14回	—	全14回中14回
社外監査役	堀 清	全14回中14回	—	全14回中14回
社外監査役	前 義信	全14回中14回	—	全14回中14回

※ 開催回数が異なるのは、就任時期の違いによるものです。※ 2023年1月27日をもって常務取締役を退任した片山信人氏は、全4回中4回の出席です。

役員報酬の決定について

取締役報酬は、株主総会で決議された報酬総額内で、経済情勢、従業員給与とのバランス等を考慮して、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。

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（月例の固定報酬と年1回の役員賞与）及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、当社と規模の近い会社の報酬水準を勘案し、基本報酬のみを支払うこととしています。

取締役の選解任方針とプロセス

選任については、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。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。個々の選解任・指名の理由については、その都度、適宜開示しています。

●「コーポレートガバナンスに関する報告書」は以下よりご覧いただけます。
https://company.gakujo.ne.jp/ir/management/governance/

役員紹介 （2023年10月31日現在）

代表取締役会長
中井 清和
1948年9月13日生／所有株式数：23,100株

1976年11月 当社創業
1977年11月 当社設立、代表取締役社長
2022年1月 当社代表取締役会長（現任）

代表取締役社長
中井 大志
1978年8月15日生／所有株式数：434,800株

2001年9月 当社入社
2012年4月 当社大阪営業本部サブマネージャー
2013年9月 当社京都支社長
2016年10月 当社東京企画営業本部副本部長・ゼネラルマネージャー
2018年1月 当社取締役
2020年1月 当社取締役副社長
2022年1月 当社代表取締役社長（現任）

取締役
乾 真一朗
1973年8月11日生／所有株式数：49,800株

1996年4月 当社入社
2000年8月 当社業務部マネージャー
2003年7月 当社東京本部企画営業部マネージャー
2007年4月 当社企画部マネージャー
2018年2月 当社執行役員
2023年1月 当社取締役（現任）

常勤監査役
村越 誓一
1961年7月20日生／所有株式数：37,600株

1984年4月 当社入社
2000年10月 当社企画営業第2部マネージャー
2001年9月 当社東京本部長ゼネラルマネージャー
2003年7月 当社業務部マネージャー
2011年1月 当社取締役
2018年1月 当社監査役（現任）

社外取締役
辻内 章
1954年5月24日生／所有株式数：900株

1978年2月 等松・青木監査法人
（現有限責任監査法人トーマツ）入所
2019年7月 辻内公認会計士事務所所長（現任）
2020年1月 当社社外取締役（現任）
2020年6月 積水樹脂株式会社社外監査役（非常勤）（現任）
2021年6月 株式会社ジーエス・ユアサコーポレーション
社外監査役（非常勤）（現任）

社外取締役
笹川 祐子
1962年7月22日生／所有株式数：300株

1985年4月 株式会社ライフ出版入社
1997年7月 株式会社ライトスタッフ設立、同社取締役事業部長
2003年6月 同社代表取締役社長
2012年4月 株式会社イマジンネクスト設立、
同社代表取締役社長（現任）
2022年1月 当社社外取締役（現任）
2022年7月 株式会社カネカ社外取締役（非常勤）（現任）

社外取締役
外園 周二
1965年4月16日生／所有株式数：ー

1989年4月 株式会社朝日新聞社入社
2005年4月 同社名古屋編集センター次長
2012年4月 同社大阪広報部次長
2013年4月 同社高知総局長
2015年11月 同社大阪編集局教育ディレクター
2016年4月 同社大阪代表室主査（現任）
2023年1月 当社社外取締役（現任）

社外監査役
堀 清
1948年7月4日生／所有株式数：23,200株

2000年10月 弁護士登録、中村泰雄法律事務所入所
2002年1月 当社社外監査役（現任）
2003年3月 堀清弁護士事務所設立、代表（現任）

社外監査役
前 義信
1949年3月29日生／所有株式数：1,100株

1968年4月 大阪国税局入局
1998年7月 大阪国税局総務部情報管理官
2005年7月 大阪国税不服審判所国税審判官
2008年8月 税理士登録、前義信税理士事務所設立、
代表（現任）
2016年11月 当社仮監査役
2017年1月 当社社外監査役（現任）

役員の構成について
中期経営計画では、「キャリア採用（経験者採用）市場で、年率30％の売上成長を目指すこと」を経営の方向性として定め、「人を集める力」「企業を集める力」「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。

●スキルマトリクス

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		●	●		●	●	●	●	●	●	●			
取締役	中井 大志	代表取締役社長		●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	
取締役	乾 真一朗	取締役		●	○			●	●	●	●		●	●	●	
取締役	辻内 章	社外取締役	●	●	○	○		●	●						●	公認会計士
取締役	笹川 祐子	社外取締役	●	○	○	○	●			●	●	●	●		●	
取締役	外園 周二	社外取締役	●	●	○				●						●	
監査役	村越 誓一	常勤監査役		●	○			●	●		●			●	●	
監査役	堀 清	社外監査役	●	●	○				●	●						弁護士
監査役	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。

役員に必要な「専門性・業務経験」として選定した理由

共通項目	**企業経営**	顧客やユーザー、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	法律及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・業務執行経験及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。
当社独自項目	**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の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。

社外取締役メッセージ

笹川 祐子 Yuko Sasagawa

人材ビジネスの経営経験を活かし学情の挑戦を支援

学情のこれまでの持続的な成長と昨今の好業績は、誠実かつ堅実な経営と、世の中の変化への迅速な対応力を併せ持つ文化によるものだと思います。常に先を見据えた戦略を打ち出す経営陣には、信頼感と安心感を持っています。



取締役会は事前の情報共有もスムーズで、議題や報告事項ごとに、一人ひとりに意見を求める議長の進行で議論が進められます。人材派遣企業の経営経験に基づき、公正かつ客観的な視点で発言をしています。また、指名・報酬諮問委員会では、取締役の任期や報酬について、自社の基準や同業他社の状況などを踏まえた提言を行っています。

人材ビジネスの源泉は「人」だと考えています。経営の監督と助言に加え、人材業界で培ってきた人脈を活かして学情の発展につながる人の紹介や、社員の皆さんとのコミュニケーションを通じた知見の共有を積極的に行っています。

新・中期経営計画で、学情は「『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」と明言しました。その実現に向けた人員拡大やDX人材育成、環境整備などの投資も綿密に計画・実行されています。また、社内では「多様性の進化・エンゲージメント強化」を掲げ、多様な人材を重要ポジションへ積極的に登用しています。これらは今後の持続的成長の源泉になるはずです。日本の将来を支える若い人材の輩出を目指す学情のパーパスは、大きな社会的意義を持ちます。この実現のために、自身の知見を最大限に発揮しながら貢献していきます。

辻内 章 Akira Tsujiuchi

監査法人での経験に基づきガバナンス体制の強化に貢献

学情の順調な成長を牽引する原動力は、採用マーケットの的確な動向把握、そして営業力の高さです。社員の皆さんのプレゼンテーションを聞いていても、その能力にはいつも感心させられます。一方、学情の企業価値を更に高めていくために、コーポレート部門はより強化するべきだと考えています。東証プライム市場に上場する企業への要請や業容拡大に伴い、経営企画やガバナンスの強化を図ってきましたが、この取り組みを更に加速させていくことが重要です。

公認会計士として、長らく監査法人に勤務してきました。会計監査業務では、業務を通じて多くの経営者と対話し、多様な組織を見てきました。取締役会では、その経験を活かして経営者の目線を意識した発言を行っています。学情の企業価値向上を念頭に、より強固なガバナンス体制の構築に貢献していきます。

外園 周二 Shuji Hokazono

情報管理・発信への助言を通じて社会からの信頼を高める

学情の取締役会では、社外取締役がそれぞれの立場から「学情の足りない点を補い、発展させるため」の提言を頻繁に行っています。私はメディア企業の広報担当者として、危機管理や記者会見対応などを経験してきました。そこで痛感したのは、「個人情報や企業情報が不用意に扱われた際の、社会的な影響の大きさ」です。情報の管理や発信において、今の時代に意識すべき点は積極的に指摘していきます。

一方で、学情では「未来の選択肢をつくる」という使命感を社内で共有し、社員も経営者も切磋琢磨しながら成長しています。「働き手の未来のために」という姿勢を社内外にアピールし、共感を得ていくことも重要だと考えています。これまでの経験を基に、東証プライム上場企業にふさわしい情報管理や情報発信の在り方を追求し、学情が更に社会から信頼され、必要とされる企業になるように貢献していきます。

リスクマネジメント

基本方針

当社は、「つくるのは、未来の選択肢」をパーパスに、求職者・学生の転職・就職を支援するサービスを提供しています。これからを担う世代に豊かな選択肢を示すためには、事業の継続並びに、持続的な企業価値向上が不可欠だと考え、リスクマネジメントを通じて適切な組織運営を行っています。

この考えのもと、事業の継続・企業価値の向上を妨げるリスクを特定し、適切な対策を講じることでリスクを低減するとともに、リスクが発現した場合にも迅速かつ的確な対応をとれるよう備えることで、顧客企業や求職者・学生、取引先をはじめとするステークホルダーの皆様の信頼にもつながるものと考えております。

リスクマネジメント体制

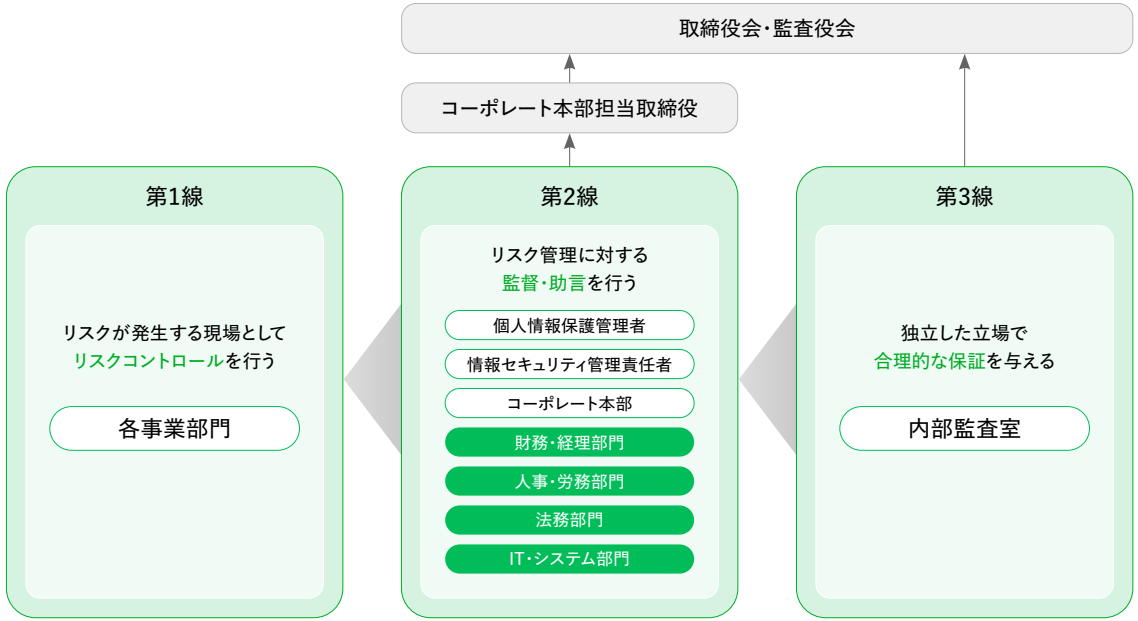
「現場こそがリスクマネジメントの主体」の考えに基づき、リスクマネジメントの強化を行っております。リスクマネジメント体制としては、3線ディフェンスを導入しており、各ディフェンスラインの考え方は右記の通りとなります。

第2線については、リスクの内容・性質によって、コーポレート本部及び、情報セキュリティ管理責任者、個人情報保護管理者が一体となってリスク管理を行っています。

なお、リスクはコーポレート本部担当取締役が掌握し、経営会議において方針立案の上、取締役会に報告・付議される体制でリスクコントロールを行い、リスクを最小限に抑える対応を行っております。経営会議並びに取締役会で決定した事項は、コーポレート本部担当取締役並びにコーポレート本部担当マネージャーが中心に取りまとめ、社内の各部門と連携し推進しております。

●リスクマネジメント体制図

- **第1線**（各事業部門）……事業活動及び日常活動と一体となってリスクマネジメント活動を推進する
- **第2線**（コーポレート部門）……リスクマネジメント活動に対し、モニタリングと支援を行う
- **第3線**（内部監査室）……第1線及び第2線から独立した立場で、リスクマネジメントの有効性について合理的な保証を与える



事業等のリスク

当社の事業展開におけるリスク要因として、重要な影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項を特定しました。
それらに対し、機動的に対応できるよう対応策の立案・実施・評価及び改善を継続的に行っております。

●特に重要な影響を及ぼす可能性がある事項

景気の変動と雇用情勢について	景気動向による雇用情勢の影響を受けやすく、当社の想定を超える景気後退や経済環境の変化が発生した際は、当社の業績に影響を与えるリスクがあると考えております。当社はリスクを低減するため、国内外の経済動向を注視するとともに、取引企業の多角化を進めております。 構造的な人手不足により、景気動向による雇用情勢への影響は減少傾向ではありますが、世界的な金融危機など、経済環境に大きな変化があった際は、企業の採用人数並びに採用予算の縮小が発生し、当社の業績に影響をもたらす可能性があります。
個人情報の保護について	当社は、事業の性格上、転職・就職活動を行う求職者・学生の氏名や住所、メールアドレスなどの個人情報の収集を必要としています。個人情報の外部漏洩はもちろん、不適切な利用や毀損などのトラブルの発生は、当社の業績及び社会的信用に重大な影響をもたらすリスクであると考えております。 当社は、個人情報の保護・適切な管理は、経営上の最重要課題であると捉え、個人情報を取り扱う際の業務フローや権限を明確にし、個人情報保護・管理・運用に関する社内規程を制定しております。また、従業員を対象にした社内研修を実施し、個人情報保護法などの法令・規制を遵守するとともに、情報セキュリティに関する対策を講じております。
パンデミックについて	イベント（転職博・就職博など）は、求職者や学生、企業が一堂に会し対面での面談を行うという特性上、パンデミックにより厳しい行動制限措置が取られた場合、開催中止や、一定の制約下での開催を余儀なくされ、売上高の減少をまねくリスクがあります。そのため、「Re就活」や「あさがくナビ」などWebメディアでのサービス提供を強化するとともに、オンライン合同企業セミナーや職場体感型の採用動画などサービスの拡充を図っております。
大規模自然災害、ネットワーク障害について	当社は「Re就活」や「あさがくナビ」等Webメディア関連のサービスを提供しています。地震、台風、洪水等の自然災害に起因する電力供給の停止や、通信障害等によりネットワークが切断された場合、Webメディアのサービス提供が一時中断される可能性があります。また、何らかの原因で一時的に負荷が過重し当社サービスの作動不能に陥る可能性があります。リスクの発生可能性や、回避困難度、リスク発生時の影響範囲等を検証し、バックアップ体制の整備や情報セキュリティ体制の強化など必要な対策を講じております。
成長投資・新規事業開発について	当社は、2024年10月期から2026年10月期を「投資期」と位置付けています。成長投資、新規事業開発が想定したスケジュールで進まない可能性や、追加的な投資が発生する可能性、投資効果として見込んでいた収益の確保に至らない可能性があります。成長投資、新規事業開発の実施に当たっては、リスクを軽減するために必要な情報収集や様々な検証を行っています。

●重要なリスクについて

人口構造の変化・多様な働き方の進化について	当社は採用企業から、求人広告掲載料やイベント出展料などの費用を受領するビジネスモデルのため、採用難易度の上昇をもたらす若手人材の減少は事業拡大の機会となるものの、需給のバランスが極端に不均衡になった場合、当社の事業活動や業績に影響をもたらす可能性があります。
業績の季節的変動について	当社の主要事業である就職情報事業、その中でも新卒採用向けの商品については、企業の新卒者の採用活動が活発に行われる時期に売上が集中するため、基本的に当社の売上高は下半期に偏重する傾向があります。将来的に採用活動の時期が変更になれば、当社の売上高の偏重時期がそれに合わせて変化する可能性があります。
法的規制等について	被雇用者保護として転職・就職情報の提供に関する規制が強化される可能性があるため、関係する法規の改廃や追加等に関する情報の入手・対応が必要であると認識しています。これまで法的規制や申合せなどの変化が当社の事業活動に大きな影響はありませんでしたが、今後大きく変化した場合には当社の業績に影響をもたらす可能性があります。

●「事業等のリスク」の詳細は、当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/ir/management/risk/

個人情報保護について

当社は新卒採用、キャリア採用（経験者採用）、人材紹介などの事業をはじめ、事業全般において個人情報をお預かりし、登録者に対して最高の情報とサービスを提供させていただくことを目的にしています。そのため、個人情報保護に関し、高度な倫理観と企業行動を目指し、以下の通り「個人情報保護方針」を定め、当社全従業員がこれを遵守いたします。

【個人情報保護方針】

1. 当社は個人情報を適切に取得、利用及び提供いたします。また、個人情報の取得にあたっては、あらかじめその利用目的を明示いたします。
   取得した個人情報は目的範囲を超える利用はいたしません。また、そのための対策を講じます。
2. 個人情報は、セキュリティ対策をはじめ厳正に管理し、個人情報の漏えい、滅失またはき損がなきよう適切な安全対策を講じ、継続的にリスクを分析、認識し、是正・改善いたします。
3. 個人情報の取り扱いを外部に委託する等の場合は、当社の選定基準に準ずる企業等に委託し、その取り扱いについて厳正な管理・監督を行います。
4. 個人情報の取り扱いにおいて当該個人情報の保護に適用される法令、国が定める指針、及びその他の規範を遵守いたします。
5. 個人情報の適切な管理を行うため、JIS Q 15001に準拠した個人情報保護マネジメントシステムをはじめとする社内諸規程を策定し、これを実施・維持し、継続的に見直し改善いたします。
6. 定期的な監査を実施するとともに、従業員の教育研修を実施し、個人情報保護意識を高め、個人情報が安全に管理・運営されるよう従業員を適切に教育・指導・監督いたします。
7. 個人情報に関する苦情及び相談に対応する為窓口を設置し、本人からの問い合わせに対して、迅速に誠意を持って対応いたします。

TOPIC **業界最多、プライバシーマーク12度目の更新**

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社超の企業が付与を受けています。当社は就職メディアを運営する企業において「プライバシーマーク」が認定された第1号であり、創設された1998年から2年ごとに実施される厳格な審査を経て、業界最多12度の更新を続けています。今後も厳しい審査基準をクリアし続けられるよう、個人情報の保持・管理に関して全社を挙げて取り組んでまいります。

●「個人情報の取り扱いについて」の詳細は、当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/privacy/

情報セキュリティ基本方針

当社は、「つくるのは、未来の選択肢」をパーパスに、求職者・学生の転職・就職を支援するサービスを提供しています。これからを担う世代に豊かな選択肢を示す事業を持続的に提供するためには、お客様及び自らの情報資産をあらゆる脅威から守り、そのために必要な情報セキュリティの確保に取り組み、継続的かつ安定的にサービスを提供することが企業の社会的責任であると認識し、これを実現するために情報セキュリティ基本方針を定め、遵守します。

【情報セキュリティ基本方針】（抜粋）

1. 情報セキュリティ管理体制の構築
2. 「情報セキュリティ管理責任者」の配置
3. 情報セキュリティに関する内部規程の整備
4. 監査体制の整備・充実
5. 情報セキュリティ対策を徹底したシステムの実現
6. 情報セキュリティリテラシーの向上
7. サプライヤーの見直しと改善
8. リスク評価と管理

●「情報セキュリティ基本方針」の詳細は、当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/sustainability/security/

コンプライアンス

コンプライアンスガイドライン

これからを担う世代に豊かな選択肢を示す事業を持続的に提供するためには、社会からの要請や期待に応え、誠実に事業活動を行っていくこと、法令遵守など社会的責務を遂行していくことが重要であると考えています。

当社は、社会的責任を果たすため、コンプライアンスガイドラインを定め、役員・従業員に対する教育及び啓発を行い、コンプライアンスガイドラインをはじめ、行動指針、各種規程の遵守徹底に努めています。一人ひとりが、高い見識並びに倫理観を持ち、良識にかなった行動をとり、コンプライアンスの強化と維持に取り組んでいます。

【コンプライアンス方針】

法令を遵守し、社会規範に則った誠実かつ良識ある事業活動を行います。

- ステークホルダーからの信頼と求職者・学生並びに顧客の満足を第一とし、誠実に世の中に価値を提供していきます。
- 企業情報を適切に管理するとともに、ステークホルダーに対し積極的かつ公正に開示します。
- 公正で自由な取引を定めた関係法令を遵守し、公正、透明、自由な競争並びに適切な取引を行います。私的独占、カルテル等の不当な取引制限をはじめ、自由競争を阻害する取引行為、取引上の立場を利用した不当な優越的地位の濫用行為、他者の知的財産の侵害行為等は行いません。
- 詐欺行為、マネーロンダリング、不正商取引、テロ行為等、腐敗・汚職・犯罪等の行為には関与しないとともに、これらに利用されることのないよう細心の注意を払います。
- 直接・間接を問わず、営業上の不正な利益を得るための金銭、便益、その他の利益の供与、申込、約束、要求、収受を行いません。
- 反社会的勢力又はそれと疑われる者からの要求は、断固として拒否するとともに、一切の関係を持ちません。
- 取引先の機密情報や業務上で知り得た個人情報について細心の注意を払って取り扱い、それらの企業情報・個人情報を正当な目的以外で使用しません。
- パーソナルデータの取り扱いに関して、個人のプライバシー保護に取り組みます。
- 従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、いかなる差別やハラスメントをも強く否定し、平等で適正な企業活動の実施・職場環境の構築を行います。安全で働きやすい環境を確保し、豊かさを実現します。
- 社会の一員であることを認識し、事業活動と地球環境保全の調和を目指して資源保護活動に努めます。
- 求職者・学生に「未来の選択肢」を提供することを通じて、これからを担う世代と、企業、ひいては社会のより良い未来に貢献します。
- 仕事を通して社会のお役に立つ企業づくりを目指し、雇用における社会課題の解決に誠心誠意取り組みます。

コンプライアンス体制

当社は、企業が継続・発展していくためには、役員・従業員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・体制を整備しています。

内部通報窓口の設置

役員・従業員から倫理上問題のある行為、法令違反等に該当する恐れのある行為、当社の社内規程違反等コンプライアンス上問題のある行為（その恐れのある行為を含む）に関する通報・相談を受付けるため、「内部通報窓口」を設置しています。「内部通報窓口」では、匿名での通報も受付けています。また、通報の受付から調査、是正措置の実施及び再発防止策の策定までを適切に行うため、取締役会が指名した取締役を委員長とし、コンプライアンス委員会が通報に対応する仕組みを整備、運用し、取締役会に報告しています。2023年度の通報件数は1件でした。

●「コンプライアンスガイドライン」の詳細は、
当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/compliance/
●「反社会的勢力排除に関する基本方針」の詳細は、
当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/antisocial/

社会

人権

基本方針

これからを担う世代に豊かな選択肢を示すためには、人権の尊重は極めて重要な要素であると認識しています。本方針は、人権の尊重について、当社の姿勢や取り組みを表明するためのものです。右記の方針に則り、事業活動を展開していくとともに、ステークホルダーの皆様と人権の尊重に取り組み、人権が尊重される社会の実現に貢献してまいります。

【人権に関する基本方針】(抜粋)

1. 国際規範及び適用法令の遵守

「国際人権章典」(「世界人権宣言」、「市民的及び政治的権利に関する国際規約」、「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約」)や国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など人権に関する国際規範を支持、尊重し、人権尊重の取り組みを推進します。また、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づいて事業活動を行います。

2. 適用の範囲

(1)役員・従業員

当社の役員と従業員に適用します。また本方針が理解され、実践されるように、適切な社内教育を実施します。

(2)当社の事業活動に関係するビジネスパートナー

顧客企業や業務委託先の法人等事業主、各種サービス・備品の調達先の法人等事業主等に対しても、本方針をご理解の上、遵守いただくことを期待いたします。

(3)求人情報サービス・人材紹介サービスをご利用いただく方

人権侵害や就職差別につながる行為から保護されるよう、顧客企業に対して働きかけていきます。また、人権侵害や就職差別への関与が確認された場合は、是正への働きかけを行い、場合によっては利用停止などの措置をとります。

3. 人権尊重について

(1)機会の平等と差別・ ハラスメントの禁止

性別、性的指向、年齢、人種、国籍、信条、宗教、障害等のあらゆる差別、不利益な取り扱い、ハラスメント行為を禁止し、役員・従業員に対して定期的に教育を実施して、差別、不利益な取り扱い及びハラスメント行為の防止に努めます。また、採用、評価、育成、配置、昇給・昇進、役職登用等において公平な機会を提供し、多様性に富んだ全ての人材が活躍できる職場環境の整備を推進します。

(2)プライバシーの保護

パーソナルデータの取り扱いに関して、個人のプライバシー保護に取り組みます。

(3)健康と安全の確保

職場における健康、安全衛生及び環境を継続的に改善することに尽力します。これからを担う世代に豊かな選択肢を示すためには、健康で安全な環境の整備が何より重要と考え、健康と安全の確保に取り組みます。

(4)強制労働、児童労働の禁止

あらゆる形態の強制労働、児童労働、人身売買、その他の現代の奴隷制度及び関連する活動を一切許容しません。

(5)最低賃金の確保と適正な労働時間の管理

適用法令を遵守し、適正な賃金の支払・適切な労働時間管理を実施します。

4. 人権尊重に向けた取り組み・体制

社内外のステークホルダーに対して、人権方針に違反したあるいは違反する行為を通報できる窓口を設けています。また、私たちが提供する各種サービスをご利用いただく方の為の問い合わせ窓口を設置し、対応窓口への情報提供を適切に取り扱い、人権侵害につながるような事象が判明した場合には速やかな救済及び対応に努めます。

(1)内部通報制度

(2)相談窓口

(3)審査体制

5. コミュニケーション

全ての役員・従業員に対して本方針の実践に必要な教育・研修を継続的に行います。また、ステークホルダーに対しても本方針の浸透に努めます。

人材

➡「人的資本」に関する取り組みの詳細については、P.23「人材成長戦略」をご覧ください

人材育成に関する基本方針

当社は、「つくるのは、未来の選択肢」をパーパスに、求職者・学生の転職・就職を支援するサービスを提供しています。「未来の選択肢」を示すのは、当社のサービスを利用する求職者・学生だけではありません。社員にも、多様な選択肢（働き方やキャリアパス）を示し、希望するキャリアの実現を支援していきたいと考えています。「企業の成長」と「個人の成長」を目的として、主体的に考え行動する自律型人材を育てるための人材育成プログラムを実施しています。

●「人材育成に関する基本方針」の詳細は、当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/sustainability/humancapital/

【社内環境整備に関する方針】（抜粋）

1. 人格・個性の尊重
2. プライバシーの保護
3. 健康と安全の確保

社員一人ひとりが自身の可能性をひらき、何度でも挑戦できる環境づくりを大切にしています。職場の安全と心身の健康を守るとともに、人権を尊重し、差別のない健全な職場環境の確保に取り組んでいます。

【人材の登用に関する方針】（抜粋）

1. 多彩なキャリアパス
2. 管理職・マネジメントの多様性
3. 家庭やライフイベントの両立

社員に、多様な選択肢（働き方やキャリアパス）を示し、希望するキャリアの実現を支援していきたいと考えています。社員一人ひとりの希望やキャリアプランに応じて、キャリア形成や働き方を柔軟にデザインできる環境を整備しています。

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。

●「希望するキャリアの実現を支援する各種制度」の詳細は、
当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/sustainability/career_development/

●代表的な取り組み

1	全社選抜型経営人材育成プログラム
2	マネジメント能力開発プログラム
3	新規事業開発・事業ブラッシュアップ提案コンテスト
4	表彰制度

●主な研修・プログラム

全従業員対象	個人情報保護研修
	リスクマネジメント・コンプライアンス研修
	DX研修（eラーニング）
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／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
職種別	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
	クリエイティブスキル開発プログラム
交流型	拠点間交流プログラム
	人事交流プログラム（ユーザー理解／マーケット理解）
ワーク型	Digital Knowledge Workshop

サプライヤー

基本方針

当社は、「つくるのは、未来の選択肢」をパーパスに、求職者・学生の転職・就職を支援するサービスを提供しています。これからを担う世代に豊かな選択肢を示す事業を持続的に提供するためには、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。

また、オープンでフェアな事業活動を推進し、取引先とのパートナーシップに基づき、全ての取引先と公正でコンプライアンスに則った取引、人権を尊重した取引を徹底することで、お取引先とともに成長を続ける企業を目指しています。

サプライチェーンマネジメントに関する取り組み

当社は、新規サプライヤーと取引する際に、リスク回避を目的として各種審査を実施し、契約を締結します。その際、当社の購買の考え方をご理解いただいた上で、サプライヤー基本方針の遵守への同意をお願いしています。また取引契約期間中に、本方針に沿わない行動をとられていることが発覚した場合は、改善対応を要望し、是正指導を行っています。

●「サプライヤー基本方針」の詳細は、当社Webサイトをご覧ください。
https://company.gakujo.ne.jp/sustainability/supplier_management/

【サプライヤー基本方針】

1. 本方針の対象及び基本的な考え方

・本方針の対象は、当社に製品・サービスを供給する事業主（以下、「サプライヤー」という。）とします。
・当社は、本方針に基づき、サプライヤーとの信頼と協力の上で、双方の価値向上につながる持続的な共創関係の構築に努め、供給を受ける製品・サービスの持続可能性を追求するとともに、社会的責任を果たします。
・当社は、サプライヤーの選定にあたっては、製品・サービスの品質・価格・納期、技術力・供給力等に加えて、コンプライアンスや環境・人権尊重等に対する考え方や取り組みを総合的に評価して決定します。

2. サプライヤーに遵守を求める事項（抜粋）

（1）コンプライアンスに関する事項

- コンプライアンスの徹底
- 公正な競争
- 腐敗・犯罪等の防止
- 贈収賄の禁止
- 反社会的勢力との断絶
- 情報管理の徹底

（2）人権の尊重に関する事項

- 差別・ハラスメントの禁止
- プライバシーの保護
- 健康と安全の確保
- 強制労働、児童労働の禁止
- 最低賃金の確保と適正な労働時間の管理

地域社会貢献

基本的な考え方と具体的な取り組み

若い世代に「未来の選択肢」を届けることを目的に、求職者・学生の転職・就職を支援する当社のビジネスは、ステークホルダーとの共通価値の創造の上に成り立つものだと考えています。自然災害など、ステークホルダーに影響を及ぼす有事が発生した際は、災害による被害に遭われた被災者の支援、被災地の復旧・復興に役立てていただくため、適切なフローに沿った寄付なども行っています。

令和6年能登半島地震においても、日本赤十字社を通じて、義援金500万円を拠出しました。また、当社のビジネスである「転職・就職支援」を通じた被災地の復旧・復興支援にも取り組んでいます。2024年夏にも、能登半島地震の復興支援イベントとして合同企業セミナーを開催し、収益の一部は日本赤十字社を通じて寄付を行います。

環境

基本方針

当社は、「つくるのは、未来の選択肢」をパーパスに、求職者・学生の転職・就職を支援するサービスを提供しています。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、環境基本方針を定めるとともに、環境負荷軽減の取り組みを推進していきます。

【環境基本方針】

1. 脱炭素社会の実現
温室効果ガスの排出を削減し、エネルギー利用の削減・抑制を促進し、気候変動対応に真摯に取り組みます。

2. 自然資本の保全
資源利用の削減・効率的利用、リサイクルの推進、廃棄物の削減に取り組み、環境への影響を軽減・回避します。

3. 社内啓発の実施
役員並びに従業員に対し、環境に関する意識の涵養を目的として、継続的な啓発を実施します。

4. コミュニケーションの促進
環境への取り組み状況や考え方を社内外へ公表し、顧客企業や業務委託先の法人等事業主、各種サービス・備品の調達先の法人等事業主の皆様と環境への影響の軽減に取り組みます。

推進体制

当社では環境に関する課題は、サステナビリティ推進体制と同様にコーポレート本部担当取締役が掌握し、経営会議において方針を企画・立案の上、取締役会に報告・付議される体制をとっています。経営会議並びに取締役会で決定した事項は、コーポレート本部担当取締役並びにコーポレート本部担当マネージャーが中心に取りまとめ、社内の各部門と連携し推進しております。また、進捗状況をモニタリングし、定期的に取締役会に報告して監督を受けています。

リスク管理及び戦略

当社の温室効果ガス排出量は下記の通りです。事業の性格上、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ほどの規模には達していないと判断していますが、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、当社は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。

●温室効果ガス排出量(単位:t-CO_2)

	Scope1	Scope2	Scope3
2022年10月期	—	126.949	144.250
2023年10月期	—	96.769	46.486

※対象は本社及び支店の5拠点

具体的な取り組み

オフィス設計・オフィス生活における環境配慮

家具や社内端末を可能な限り統一し、廃棄物の削減に取り組んでいます。従業員数が最も多い本社では、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活用も実施しています。また、冷房の設定温度に配慮し、オフィスカジュアルを推進しています。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CO_2削減の両立を図っています。更に、従業員に支給するPCや携帯端末の再利用にも取り組んでいます。

契約書などの電子化によるペーパーレス化推進

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CO_2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。これにより、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CO_2削減につながっています。

リモート面談を推進し、移動による排出を削減

顧客企業への営業活動並びにパートナー企業との打ち合わせにおいて、リモート面談を導入し、移動によるCO_2排出量の削減に取り組んでいます。2019年にリモート面談を導入以降、活用を促進。2023年10月期は、リモート面談が、リアル面談の1.3倍となっています。その結果、リモート面談による、CO_2排出量削減率は56.6%となりました。

※リモート商談によるCO_2排出量削減率は、リアル面談での1件当たり平均移動排出量を基にリモート商談での排出削減総量を算定し、計算しています。

財務データ

決算期(10月)		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
経営成績(千円)	売上高	2,673,840	4,020,705	4,660,558	5,105,362	5,620,031	6,448,000	7,028,375	5,720,004	6,222,074	6,773,423	8,784,768
	売上総利益	1,209,560	2,049,959	2,742,228	3,371,978	3,574,548	4,254,992	4,720,690	3,770,648	4,194,963	4,506,272	5,867,954
	販売費及び一般管理費	973,702	1,164,189	1,823,746	1,984,050	2,172,835	2,797,903	2,782,692	2,582,237	2,375,885	2,884,543	3,557,467
	営業利益	235,858	885,770	918,481	1,387,927	1,401,712	1,457,089	1,937,997	1,188,411	1,819,077	1,621,729	2,310,487
	経常利益	371,263	1,007,926	1,047,279	1,496,497	1,522,177	1,590,159	2,032,698	1,372,019	2,014,857	2,038,569	2,563,063
財務状況(千円)	総資産額	5,621,863	7,754,318	9,904,995	10,331,972	10,894,450	11,372,254	12,187,616	11,967,714	13,434,435	13,810,919	15,605,815
	純資産額	4,977,701	6,647,084	8,901,126	9,298,753	9,822,783	10,144,014	10,827,390	10,961,302	11,913,096	12,232,470	13,265,283
	自己資本	4,977,701	6,629,813	8,882,448	9,280,075	9,783,007	10,113,278	10,796,654	10,930,566	11,878,161	12,201,734	13,247,203
キャッシュ・フローの状況(千円)	営業活動によるキャッシュ・フロー	139,008	475,172	907,017	1,189,307	836,778	1,240,104	1,389,347	706,447	1,687,912	1,486,992	2,277,250
	投資活動によるキャッシュ・フロー	99,365	△350,030	△1,828,070	△1,264,169	△394,252	591,181	△338,760	△27,719	△398,210	△1,424,793	△675,343
	財務活動によるキャッシュ・フロー	△123,362	998,603	1,527,276	△619,861	△733,267	△695,047	△816,427	△752,338	△684,929	△793,087	△682,457
	フリー・キャッシュ・フロー	238,373	125,142	△921,053	△74,862	442,526	1,831,285	1,050,587	678,728	1,289,702	62,199	1,601,907
1株当たり情報(円)	1株当たり純資産額	403.77	493.73	581.01	614.52	657.57	685.22	743.57	763.35	839.69	876.29	948.81
	1株当たり配当額 (うち1株当たり中間配当額)	10.0 (5.0)	16.0 (5.0)	24.0 (12.0)	28.0 (14.0)	32.0 (16.0)	34.0 (17.0)	37.0 (18.0)	30.0 (15.0)	37.0 (16.0)	43.0 (18.0)	51.0 (24.0)
	1株当たり当期純利益	18.75	51.63	50.93	68.56	81.24	75.77	95.81	64.29	97.64	99.35	125.74
	配当性向(%)	53.3	31.0	47.1	40.8	39.4	44.9	38.6	46.7	37.9	43.3	40.6
経営指標(%)	売上総利益率	45.2	51.0	58.8	66.0	63.6	66.0	67.2	65.9	67.4	66.5	66.8
	営業利益率	8.8	22.0	19.7	27.2	24.9	22.6	27.6	20.8	29.2	23.9	26.3
	経常利益率	13.9	25.1	22.5	29.3	27.1	24.7	28.9	24.0	32.4	30.1	29.2
	株主資本利益率(ROE)	4.7	11.2	9.6	11.5	12.8	11.3	13.4	8.5	12.1	11.6	13.8
	自己資本比率	88.5	85.5	89.7	89.8	89.8	88.9	88.6	91.3	88.4	88.3	84.9

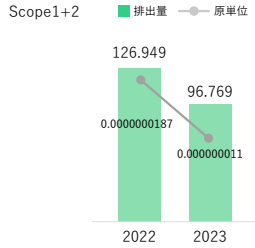
※2022年10月期より、会計基準の変更を行い、新会計基準(収益認識)を適用しています。

非財務データ

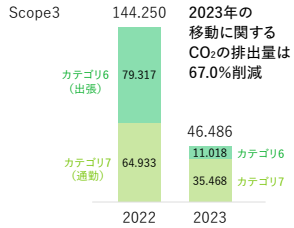
決算期(10月)			2019	2020	2021	2022	2023
ガバナンス	役員数(取締役・監査役)(人)		8	8	9	9	9
		男性	8	8	8	8	8
		女性	0	0	1	1	1
		社外	4	4	5	5	5
	役員比率(取締役・監査役)(%)	男性	100.0	100.0	88.9	88.9	88.9
		女性	0.0	0.0	11.1	11.1	11.1
		社外	50.0	50.0	55.6	55.6	55.6
社会	従業員数(正社員)(人)		260	266	249	276	324
		男性(比率)	166 (63.8%)	169 (63.5%)	159 (63.9%)	168 (60.9%)	185 (57.1%)
		女性(比率)	94 (36.2%)	97 (36.5%)	90 (36.1%)	108 (39.1%)	139 (42.9%)
	新卒採用人数(人)		31	30	25	29	38
		男性(比率)	19 (61.3%)	15 (50.0%)	14 (56.0%)	14 (48.3%)	16 (42.1%)
		女性(比率)	12 (38.7%)	15 (50.0%)	11 (44.0%)	15 (51.7%)	22 (57.9%)
	キャリア採用人数(人)		20	28	55	42	66
		男性(比率)	10 (50.0%)	15 (53.6%)	32 (58.2%)	24 (57.1%)	32 (48.5%)
		女性(比率)	10 (50.0%)	13 (46.4%)	23 (41.8%)	18 (42.9%)	34 (51.5%)
	中途採用比率(%)		48	43	44	63	64
	平均年齢		30歳8ヵ月	31歳6ヵ月	32歳5ヵ月	31歳5ヵ月	30歳8ヵ月
	平均勤続年数	全体	6年11ヵ月	7年3ヵ月	8年4ヵ月	7年5ヵ月	6年6ヵ月
	平均年間給与(円)		5,140,345	4,912,887	5,199,726	5,372,259	5,426,606
	管理職に占める女性比率(%)		6.7	6.7	7.7	7.7	7.6

環境

CO_2排出量 ($t\text{-}CO_2$)

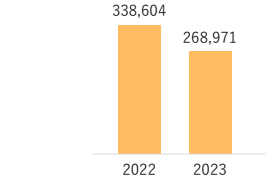


※Scope2はマーケット基準と同様 ※Scope1は使用なし
※排出原単位は売上1円あたりの排出量です



2023年の移動に関するCO_2の排出量は67.0%削減

電気使用量 (kWh)



会社情報・株式情報（2023年10月31日現在）

会社概要

商号		株式会社学情
本社所在地		東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX9階（2024年4月1日現在）
代表者		代表取締役会長 中井清和
		代表取締役社長 中井大志
設立		1977（昭和52）年11月
資本金		15億円
事業内容		就職情報事業
従業員数		334人（正社員・契約社員）
事業所	本社	
	〒104-0061 東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX9階（2024年4月1日現在）	
	大阪本社	
	〒530-0001 大阪市北区梅田2-5-10 学情梅田コンパス	
	名古屋支社	
	〒460-0003 名古屋市中区錦2-20-15 広小路クロスタワー12階（2024年4月1日現在）	
	京都支社	
	〒600-8008 京都市下京区四条通烏丸東入ル長刀鉾町8 京都三井ビルディング3階	
	福岡支社	
	〒812-0011 福岡市博多区博多駅前2-1-1 福岡朝日ビル8階	
ホームページ		https://company.gakujo.ne.jp

加盟団体

一般社団法人 日本経済団体連合会
公益社団法人 全国求人情報協会
日本就職情報出版懇話会
公益財団法人 森林文化協会

外部評価

プライバシーマーク
優良募集情報等提供事業者

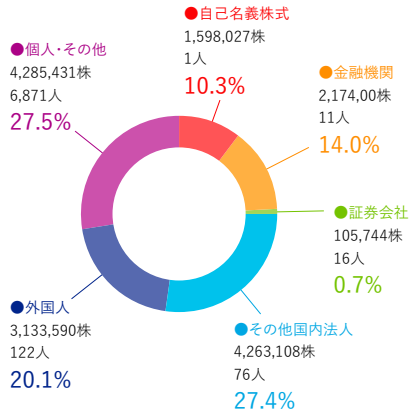
株式の基本情報

発行可能株式総数	50,240,000株
発行済株式総数	15,560,000株
株主総数	7,097人
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場
株式公開日	2002年5月31日（JASDAQ証券取引所）
証券コード	2301
1単元の株式数	100株
事業年度	毎年11月1日から翌年10月31日まで
定時株主総会	毎年1月開催

株主構成比

（2023年10月31日現在）

※パーセンテージは所有株式数の割合
小数点以下第2位を四捨五入



IRに関する活動状況

国内機関投資家とのミーティング・電話会議：85回
海外機関投資家とのミーティング・電話会議：20回
決算説明会：2回

・詳細はIRサイトへ
・IRメール配信のご登録はこちらから