

Forbes^{JAPAN}
BRANDVOICE



NEW CHOICES FOR
THE FUTURE

すべての就活に、Respectを。

RE就活 20th

すべての就活に、Respectを。

人生、100 年時代。

若い世代にとって、無数の選択肢の中で

ときには迷うこともあると思う。

ただ、たしかなことは、

あなたの「今」の決断ひとつひとつが

あなたの「未来」の選択肢をつくっていく、ということ。

R e 就活は、全サービスを通じて、

はじめての就活や、転職、キャリアアップなど

ライフステージに応じた多様な選択肢をご提案する

「R e 就活シリーズ」に生まれ変わります。

もっと、自分の、可能性を。

もっと、自分の、ほんとうの望みを。

すべての就活に、Respect を。

Re就活®

CHALLENGER

「R e 就活」で夢をカタチにした挑戦者たちの物語

未経験から、または異なる業種から、新たなキャリアを築いていくキャリアチェンジ。
「R e 就活」を利用し、新しい舞台を手にした 3 人のチャレンジャーの歩み、そして未来への展望を紹介する。

text by Motoki Honma | photographs by Daichi Saito | edited by Aya Ohtou(CRAING)
本間 幹 = 文 斎藤大地 = 写真 大藤 文(CRAING) = 編集



語学力を武器に、転職先でも次のステージへ 自分に合った環境でさらなる飛躍を目指す

生活用品の開発・製造・販売を行うアイリスオーヤマの米国法人で、充実した日々を送る砂長幹也。
コロナ禍で思うようにいかなかったという、第二新卒での転職活動を振り返る。

砂長幹也（以下、砂長）が「R e 就活」の存在を知ったのは、大学を卒業して2年がたったころ。当時、不動産会社の営業をしていたが、飛び込み営業というスタイルになじむことができず、わずか8カ月で退職。その後、転職活動を行うものの、コロナ禍と重なり苦戦を強いられた。

「営業職から離れ、学生時代の海外留学経験で培った語学力を生かせる仕事に就きたいと考えていました。ですが、第二新卒である私にはアピールできる実績がない。コロナ禍で企業の求人数が減っていたこともあり、転職活動はなかなかうまくいきませんでした。そんな折、既卒や第二新卒の採用に特化した『R e 就活』に出会い、経験がなくても受け入れてくれる企業があるんだと、心強く感じたことを覚えています」

砂長は、キャリアアドバイザーのサポートが受けられる「R e 就活エージェント」を活用。そこで負い目に感じていた早期退職や未経験という状態は、視点を変えると強みになることを知ったという。

「面談を通じて自分のアピールポイントを見つけることができました。今振り返ると、ためになるアドバイスばかりでしたね。早

期退職者であることをプラスにとらえられたことで、企業の採用面接に前向きな気持ちで取り組むことができました。話し方や表現方法など、多くのことを教えていただいたことは、とてもありがたかったですね」

米国勤務を現実のものに

転職活動の末に入社したのが、日本をはじめ、欧米やアジアで事業を展開する総合メーカー、アイリスオーヤマだ。入社後は海外事業部に配属され、米国にある4つの工場の生産管理と在庫管理を担当した。

「出荷数の予測など扱う数字が大きく、やりがいもひとしおでした。また、現地のグループ会社の担当者とオンラインでミーティングを行うことが多く、語学力が生かせる環境に身を置くことができ、充実した日々を送ることができました」

アイリスオーヤマは、若手社員の意見を聞き入れる風通しの良いカルチャーが根付いており、楽しく仕事をしていると砂長は話す。それゆえ、経営に対して提案する機会もあった。

「自分が担当している商品が欠品続きだったため、設備投資を社長に提案しました。

やりがいのある仕事に就けたことで、周囲の環境にも目を配ることができるようになったのだと思います」

砂長は、自身が海外勤務の希望を申請していたこと、そしてこれまでの実績が認められ、2025年4月から米国のグループ会社、IRIS USA へ出向することになった。アリゾナ州にある生産拠点でサプライチェーンマネジメントを行うという。

「まずは米国でスキルを磨き、世界を股にかけて活躍できるようリーダーになりたい。そうなれば、仕事はもちろん、これからの人生も、もっと面白いものになるだろうと思っています」

最後に、「R e 就活」を活用するメリットについて聞いた。

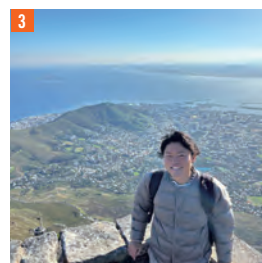
「仕事が辛いと感じる人は自分の価値を知るためにも、『R e 就活』の活用をおすすめします。採用市場を分析することで、自分の生かし方も見えてくるのではないのでしょうか。私のように、やりたい仕事を手に入れて欲しいと思います」

アイリスオーヤマ

<https://www.irisohyama.co.jp/>



1



3

CHALLENGER 01

MIKIYA SUNANAGA



1 「自分に適した仕事を探すのに、早いも遅いもない。人はいつでもチャレンジできると思います」と砂長は話す。

2 ボディメイクの趣味が高じて、2024年には、茨城県で開催されたフィジークの地区大会にも出場。日本在住時から、仕事が終わるとジムでのトレーニングや自宅での筋トレは欠かさないという。

3 以前に旅行で訪れた南アフリカでのワンシーン。日常では味わえない経験ができることが、海外旅行の魅力だと話す。



砂長幹也
IRIS USA, INC.
サプライチェーンマネジメント担当

すなが・みきや◎大阪府生まれ。大学卒業後、不動産会社入社。2021年にアイリスオーヤマに転職し、生産管理課に配属。海外勤務の夢が叶い、2025年4月から、IRIS USA, INC. へ出向。

柏葉隆也
日本デイベレイク
総務部課長代理

かしわば・たかや◎岩手県生まれ。思春期を台湾で過ごし、高校時代に日本へ帰国。大学卒業後、2005年に既卒者として日本デイベレイクに入社。SEの経験を経て、2025年より現職。



既卒でシステムエンジニアとして活躍 個性を生かし、新たな部署で会社の縁の下での力持ちに

情報システムのコンサルティングや開発など、幅広いサービスを提供する日本デイベレイク。柏葉隆也は未経験でSEとしてのキャリアをスタート。20年間にわたり実績を積み重ねてきた。

「Slerにとって最大の資産は人。だからこそ当社は、社員を最も重視する経営方針を掲げています」

今から約20年前、既卒で日本デイベレイクに就職した柏葉隆也(以下、柏葉)は、自社の経営方針についてこう語る。そして、自身が入社を決めた理由も、この企業姿勢に共感したからだ話す。

「入社時はシステムエンジニアとして採用されましたが、経験がなかった私が参画することができたのは、人を大切にし、未経験者でも一から育てようという会社の考えがあったからだと思っています。実際、入社後には手厚い研修プログラムが用意されていました。未経験でもいろいろな仕事に挑戦させてもらい、ステップアップしてこられたと思っています」

大学時代、柏葉は文学部に所属していた。いわばSEは畑違いの領域だ。そんな柏葉がなぜSEを目指すことになったのか。

「大学卒業後、数年間は公務員を志して受験勉強を続けていましたが、うまくいかず就職を決意。そんなとき、とあるフリーペーパーに掲載されていた広告で既卒者向けの求人に特化した『Re就活』の存在を知り

ました。求人内容を見ると営業職とIT関連の求人が多かった。手に職をつけたいと思っていた私はIT職に就こうと決め、『Re就活』で就職活動をスタートすることにしました。また、当時は紙媒体が主流で、インターネットで求人企業にコンタクトできることが自体が珍しく、常に最新の情報が掲載されている『Re就活』のようなサイトの存在はありがたかったですね」

「Re就活」活用は IT業界における人材不足解決のカギ

「人には得手不得手があり、プロジェクトを進めるなかでは、仲間の力を借りる場面が大いにあります。そうしたときは決して独りよがりにならず、周りに感謝をしながら、仲間とともに仕事をしてきました」

未経験から持ち前の探求心と勤勉さで実績を積み、システムエンジニアとしてプロジェクトリーダーを任されるまでになった柏葉だが、2023年には総務部へ異動することになる。本人は「これからという時に異動になり、心残りもあった」と振り返るが、感謝の気持ちを持ち、真摯に業務に取り組む柏葉の姿勢は、社員へのホスピタリ

ティマインドが求められる総務部の仕事にぴったりだと会社は判断したのでろう。

「総務部は社会の変化に応じて、社員全員が安心して働ける環境をつくり続ける部署。つまり社員がスムーズに活動するための潤滑油のような存在であるべきだと考えています。今後も、すべての社員に対して感謝の気持ちを持ちながら、縁の下での力持ちとして努力し続けていきたいと思っています」

「Re就活」を通じて就職を実現した柏葉だが、今は自社の採用活動において「Re就活」を活用しているという。

「日本社会全体で人材不足が進んでいますが、特にIT業界の採用環境は売り手市場。そうすると、これまでのように新卒採用を行うのは年々厳しくなっています。なかでも当社のような中堅企業にとって、既卒者や第二新卒者は貴重な人材です。そのような方々にアプローチできる『Re就活』は、私たちにとっても大きなメリットがあると感じています。これからも良い出会いに期待しています」

日本デイベレイク
<https://ndbnet.co.jp/>



CHALLENGER 02
TAKAYA KASHIWABA

1 休日は妻の実家の田んぼで米づくりを手伝うこともある。「自然との触れ合いだけでなく、農業を通じて築くことができた新たな人間関係もかけがえのない財産」とのこと。2 自宅がある茨城県の自然豊かな環境は、子育て中の柏葉家にとって理想的。3 「仕事を長く続けるには、仕事が好きという気持ちが必要。だからこそ求職者には自己分析をして、自分がやりたいことを明確にしてほしい」と採用担当者としての思いを語る。



システムの導入支援・保守業務から、開発する側へエンジニアとして若手育成にも取り組む

システムインテグレーションを手掛けるライブに勤める高野大実 は、第二新卒として転職。転職後 19 年間にわたり、ソリューション開発者として活躍を続けている秘訣とは。

ライブの第三 SI 本部 業務ソリューション部でマネージャーを務める高野大実（以下、高野）は、2006 年に同社に入社。「私は第二新卒でライブに入社しました。それ以前は、自動車修理会社で見積りシステムを販売する部署に所属していました。そこで約 2 年間、システムの導入支援や保守業務を担当しましたが、一からシステムの開発を手掛けてみたいという気持ちが強くなり、転職を決心しました。大学では情報工学を専攻していたこともあり、元々プログラミングへの興味があったことが影響していたと思います」

転職後は希望通り、システム開発を行うシステムエンジニアとして活躍することになるが、『R e 就活』との出会いが転職活動の不安を晴らしてくれた」と振り返る。「当時、第二新卒向けの求人媒体はほとんどありませんでした。ですから、システムエンジニアのキャリア採用の情報を見つけたところで、私のような実務での開発経験がない者が応募しても採用してもらえるのか、不安に感じるが多かったと記憶しています。そんな状況で見つけたのが『R e 就活』です。まさに、自分が求めていたサー

ビスそのものという印象でした。キャリアがなくても受け入れてくれる企業の求人に特化していることは、当時の私にはとても安心できるものでした」

大変さを忘れるほど 楽しさにあふれた仕事人生

19 年前、未経験からスタートした新天地での日々について、高野は「とにかく楽しく仕事をしてきました」と話す。「IT 業界は技術進化のスピードが速いので、最初はついていけるだろうかという不安がありました。ですが、これまでの仕事人生を振り返ると、大変さよりも楽しさが常に上回っていたと感じます。ものづくりだけでなく、人とコミュニケーションをとることも好きなので、クライアントと会話をしながら、課題解決に向けた取り組みを進めていける今の仕事は、自分に向いていると思います。システム開発に携わるエンジニアの役割は、お客様が抱える潜在的な課題を導き出し、構想を膨らませてソリューションを構築、実現させていくこと。その役割を十二分に発揮できるよう、日々努めています」

今後は、システム開発エンジニアとして自身が感じてきた、ものづくりの楽しさを伝えていきたいという思いから、若手の育成に注力していくという。

「楽しみながら仕事をする、これが一番だと思っています。好きなことに夢中になる、そんな日々を送ってほしいですね」

最後に、自身のように第二新卒で転職を目指す人へのアドバイスを聞いた。

「第二新卒者は新卒者とは異なり、転職活動にじっくり時間をかけることができます。これは大きなメリットといえるのではないのでしょうか。私もそうしてきましたが、会社の雰囲気を知るには、実際にオフィスを訪ねて、社員の方に会うのが一番。インターネット上の情報だけで会社の善しあしを判断するのではなく、気になる企業があれば、採用担当者に会ってみる。『R e 就活』は、気になる企業を効率よく見つけるツールとしてぴったりな求人サイトだと思います。ぜひ積極的に活用して、自分に合った転職先を見つけてほしいですね」

ライブ

<https://www.ripe.co.jp/>



CHALLENGER 03
HIROMI TAKANO



- 1 「R e 就活」を知るまでは、「経験のない自分が入社しても本当にやっていけるのかと不安に感じ、応募に二の足を踏んでしまうことも多々あった」と語る。
- 2 週末は、専ら子どもたちとサッカーをして過ごすという。「かつては仕事が忙しくて、家族と過ごす時間が取れませんでした。現在は働き方改革が進み、家族との時間が取れるようになりました。子どもたちとサッカーをする時間は何ものにも代えがたいものです」



高野大実
ライブ 第三SI本部
業務ソリューション部でマネージャー

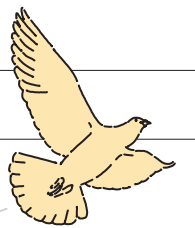
たかの・ひろみ◎山形県生まれ。大学進学を機に上京し、卒業後は自動車修理会社に就職。2006年、ライブへ転職。以来、システムエンジニアとして、企業向けソリューションの開発を担当。

Re-Shukatsu PLATFORM

若い世代の可能性に光を当て 誰もが挑戦できる場を生み出す 「Re就活ブランド」の軌跡

2024年に20周年を迎えた20代向け転職サイト「Re就活」。
現在では10代から30代まで領域を広げ、多くの若者を支援している。
誰ひとり置き去りにしない、学情のサービスを紹介する。

text & edited by Aya Ohtou(CRAING) | illustration by Takeshi Kamoi
大藤文(CRAING) = 文・編集 鴨井猛 = イラスト



Re

Re就活

2004年 LAUNCH
(既卒・第二新卒・20代)

第二新卒・既卒・20代の若手社会人のための
転職サイト。2025年1月31日時点で
会員数260万人。「20代が選ぶ20代
向け転職サイト」6年連続 No.1
(東京商工リサーチ) を獲得。

Re就活 キャンパス

(10代～20代の新卒学生)

会員数60万人を超える「あさがくナビ」が、
新ブランドとしてリニューアル。
全学年を対象とする新卒学生向け
インターンシップ・就職情報サイト。

Re就活 キャンパスエージェント

(10代～20代の新卒学生)

「Re就活キャンパス」と連携し、専任の
キャリアアドバイザーが就職活動を支援。
エントリーシートへの添削、
自己PRなどを一緒に作成、
面接練習にも対応。

Re就活 U-30

(22歳までの高卒・第二新卒)

2025年5月にサービスを開始。
10代・20代前半の高卒者を中心とした高卒・
第二新卒の転職をサポート。高卒者を
軸とした若者の、より良いキャリア
形成を支援する。

Re就活 30

(Around30：20代後半～30代)

20代のキャリアを活かして1ステージ上の
30代を目指す働き手と、企業の
マッチングを支援するダイレクト
リクルーティングサービス。
2024年10月30日のローンチ後、
5カ月で会員数1万人を突破。

Re就活 テック

(Around30：20代後半～30代)

2023年5月にサービスをスタート。
ITエンジニア経験者が、ITエンジニアを
採用したい企業から直接ヘッドハンティ
ングを受けることができるダイレク
トリクルーティングサイト。

Re就活 30エージェント

(Around30：20代後半～30代)

「Re就活30」と連携し、専任のキャリア
アドバイザーが求人紹介、書類添削、
選考対策、年収交渉までサポート。
「Re就活」を通じて転職した
30代の「次のキャリア」も支援。

Re就活 転職博

(既卒・第二新卒・20代)

日本唯一の若手社会人向け転職イベント。
来場者の約90%が20代。一年を通じて、
東京・名古屋・京都・大阪・福岡で
定期的に開催。参加企業が
200社を超える「大転職博」も
実施している。

Re就活 エージェント

(既卒・第二新卒・20代)

専門のキャリアアドバイザーが
「初めての転職」に挑戦する20代を中心に
転職をサポート。特に未経験から
専門スキルを習得できる職種への
「キャリアチェンジ」を多数支援。

Re就活 転職サポート meeting

(既卒・第二新卒・20代)

リアルな場で面談できる少人数制、
完全予約制のマッチングイベント。
「来社につながる母集団を形成したい」
「効率的に自社に合う人材を
集めたい」などの
企業の声を受け、誕生。

20代の働き方研究所

powered by Re就活

2021年7月にローンチ。
「20代の『働く』にもっと自由な選択を」を
ミッションに掲げ、20代がキャリアを
主体的に選択するヒントになる
コンテンツを配信。

学情が人材関連事業を始めたのは1981年。当時、企業における採用活動は就職情報誌に新卒の求人を掲載し、応募を待つのが主流であった。そのため応募は大手企業に集まり、中小企業は手をこまねいていた。そんなとき、学情は企業の採用担当者から「学生が来ない」という悩みを耳にする。そこで「企業の皆さんのほうから学生に会いに行ってみようか」と提案。これが日本初の合同企業セミナー「就職博」となる。

その後、インターネットが一般的に普及し始めると20代の既卒者や第二

新卒に特化した転職サイト「Re就活」を2004年に正式リリース。以降も時代のニーズを先読みし、エージェントサービスやテック専門求人サイトなどを次々と生み出している。

人材支援事業の開始時から若者に特化したサービスを展開し、就職・転職を望む学生・求職者を社会に送り出してきた学情。その広がりを見ると「誰も置いていけない」という姿勢が見て取れる。25年には高卒・第二新卒を対象にした支援サービスも開始。学情が提供する「Re就活」はこれからも、若者が活躍できる未来をつくっていく。



個人と企業の成長を支える エキスパートたちの揺るぎない矜持

求職者の転職や企業の人材戦略をサポートする学情。その事業を担うのもまた、人の力である。
ここでは、同社の事業を支える3人のエキスパートの仕事の流儀を深掘りする。

text by Motoki Honma | photographs by Kayo Takashima | edited by Aya Ohtou(CRAING) | illustration by Takeshi Kamoi
本間 幹 = 文 高嶋佳代 = 写真 大藤 文 (CRAING) = 編集 鴨井 猛 = イラスト

CASE 01 求職者のキャリアの選択肢を増やしたい メディアビジネス本部 Webメディアデザイン部 サブマネージャー

なるでしょう。ですが、「Re就活」のファンになってくださった方が、転職を考えている友人などに私たちのサービスを紹介してくださるかも知れない。将来ライフステージが変わり、転職が必要になったときに「Re就活」を思い出してくださるかも知れない。そのときにお力になれるよう、SNSを活用したマーケティング活動を通じて、「Re就活」の存在を知っていただく機会を増やしていきたいと思っています。

自分らしい働き方ができる 社会を目指して

学情には新規事業創出に向けた社内公募制度があり、この制度を利用して、2021年にキャリアや仕事観の形成に役立つ情報を発信するWebメディア「20代の働き方研究所」を立ち上げました。転職、副業、独立など、新しい働き方を実践している人や、20代を対象とした働き方のトレンドに関する調査レポートなどを公開し、自分らしい働き方を見つけるヒントにしていただけだと思います。

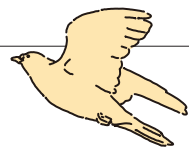
これからも、就職や転職を望む方々が希望のキャリアを実現できる社会、そして自由な働き方ができる未来をつくっていきたいと考えています。それが実現できれば、活躍できる若手人材はもっと増えていくはずです。今後も自分が携わるマーケティング活動が、「Re就活」を広く世の中に広める礎になるという思いを胸に、日々の仕事に取り組んでいきます。

私自身、第二新卒として「Re就活」を活用し、学情に入社しました。前職も広告代理店でマーケティングに関する仕事をしていたのですが、消費者の購買行動の入口となる認知領域での活動がメイン。仕事を進めていくなかで、認知領域以降も含めた企業のマーケティング活動に携わりたいと思うようになり、事業会社への転職を決意しました。学情への入社を決めたのは、転職活動を始めたころの不安を拭ってくれたことが影響しています。キャリア採用とはいえ、前職での経験は2年ほど。「企業側が求めるスキルに達していないのでは」と感じる瞬間が多くありました。そこで見つけたのが「Re就活」でした。企業側も既卒者や第二新卒者前提で求人を出しているならミスマッチが起りにくいのではと、利

用することに。結果、「Re就活」の運営会社である学情の求人を見つけ、「自分が助けられたこのサービスを通じて、私と同じように悩む人たちの助けになりたい」と思い、応募しました。

マーケティングの仕事では、自分が第二新卒での転職者だからこそ、主観的になりすぎないように気をつけています。例えば、サービス向上を図るために利用者の方へのインタビューを行います。その際にいただいた意見をサービスの利便性向上だけに生かすのではなく、顧客視点でのマーケティング活動にも役立てています。

また、「Re就活」のファンを増やす取り組みにも力を注いでいます。求職者と企業がうまくマッチングすれば、求職者の方が再び「Re就活」を利用することはない



学生時代から友人の相談に乗ったり、人に教えたりするのが得意だったことから「だれかの背中を押すような仕事がしたい」と、人事関係の仕事に就こうと考えていました。しかし新卒の際には縁がなく、異なる職種に従

業に従事し、活躍できることを常に願っています。そのためには、学情と応募者の最適なマッチングが必要不可欠です。面接時にはミスマッチが生じないように、応募者の方と誠実に向き合い、応募者が過度な緊張をするこ

CASE 02 学情の事業成長を支える人材発掘が使命 コーポレート本部 HRデザイン部 主任

事することに。それでも夢を諦めきれず、4カ月で転職を決意し、学情への入社を決めました。

学情では、大学のキャリアセンターを支援するキャリアサポート部を経て、エージェント事業部でアドバイザーとしての経験を積みました。そして2023年から、コーポレート本部で念願だった人事の仕事をしています。私はこの仕事において、「誰に対しても誠実であること」を大切にしています。採用活動では担当者として、入社してくれた方々が能力を最大

となく安心して臨める環境を整えることを意識しています。また、私たちが話したいことを一方的に伝えるのではなく、まずは応募者の方に「どのようなことを聞きたいですか」「不安なことはないですか」と尋ねることで、互いの理解を深めていきたいと考えています。

人事の仕事は新卒とキャリア採用両方の応募者の対応、面接、内定後のフォローなど多岐にわたります。一般的に、企業における人事部は従業員を管理する部署とされてきましたが、最近では人的資源を最大限に活用することで経営戦略の実現に資することを意味する「戦略人事」が求められています。そのため、会社説明会やインターンシップなどの企画運営、採用計画を最適化するための採用データ分析を行うことも増えてきました。今後も人事のプロフェッショナルとして、経営戦略への理解を深め、さまざまな人事施策にも挑戦していきたいですね。

CASE 03 採用市場にパラダイムシフトを起こしたい フィールドセールス本部 ゼネラルマネージャー

「人の人生にかかわる仕事に就きたい」と、新卒で学情に入社しました。入社後は営業一筋。経営者や人事担当者の方からお話を伺い、人材戦略に対する課題を解決する自社のソリューションを提供しています。

現在、転職に関する考え方や人口構造が大きく変わり、企業の採用環境はますます複雑化しています。新卒一括採用制やメンバーシップ型雇用制だけでなく、通年採用制やジョブ型雇用制などへの対応が求められるようになりました。そこで必要となるのが、「Re就活」のような既卒者や第二新卒者向けの転職サービスだと考えています。新卒採用文化があるのは先進国だと日本と韓国ぐらい。グローバルスタンダードへの対応という観点から、日本企業は採用に対する考えを改める必要があるのではないのでしょうか。我々営業の仕事は、自社のサービスを販売するだけでなく、採用に対する企業の考え方を変えてい

くことも役目のひとつだと思っています。

自身の活動では、自分が支援させていただいた企業の成長や担当者がキャリアアップしていく過程を間近で見られることに、大きなやりがいを感じています。私が初めて契約をいただいたある飲食店の担当者様は当時アルバイトでしたが、その後、役員になられた。そのような姿を見ていると、もっとお客様のために頑張ろうと思えます。我々は「Re就活」をはじめとする学情のサービスを企業へ提案していますが、自分が扱っている商材は、これからの時代に即した採用への新しい考え方だと考えています。「ヒト・モノ・カネ」という経営の3大資源のひとつである「ヒト」が能力を発揮できなければ、

企業成長は実現しません。これからも採用市場にパラダイムシフトを起こすべく、私たちのサービスの価値を多くの企業に伝えていきたいと思っています。



「直接会える」が最大の魅力 20代・30代・未経験が主役のイベント「大転職博」をレポート

延べ 200 社以上の大手・優良企業が参加する「大転職博」は、来場者数が 1,000 人を超えることも珍しくない。求職者はもちろん、企業からも満足度が高いと好評のイベントの魅力を、Forbes JAPAN が取材した。

photographs by Kayo Takashima | text & edited by Aya Ohtou(CRAING) | illustration by Takeshi Kamoi
高嶋佳代 = 写真 大藤 文(CRAING) = 編集・文 鴨井 猛 = イラスト



参加企業が 200 社を超える転職イベントは「大転職博」と呼ばれ、全国から多くの求職者が訪れる。求職者は履歴書不要、服装自由、入退場自由で気軽に参加が可能。

学情が企業と求職者をつなぐ「就職博」を実施したのは 1984 年。同イベントは日本初の合同企業セミナーとなり、以降、20 代の転職者に向けた「転職博」も展開。誰もが知る転職フェアへと成長してきた。

求職者の選択肢を広げる出会いの場

来場の約 90% が 20 代の転職希望者である「転職博」。参加企業にとっては、経験もポテンシャルもある若手人材と直接面談が可能な場として、多くの支持を集めている。だが、他社が実施するフェアとの違いはそれだけではない。大手企業ばかりが目立つ転職イベントとは異なり、優良な中堅・

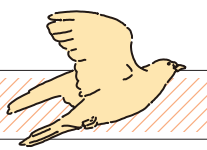
中小企業やベンチャーの参加も多く、知名度が低い企業でも求職者に対話することで自社の魅力を伝えることができる。これは求職者の選択肢を増やすことにもつながっており、両者にとって大きなメリットといえる。また、通常の転職活動では書類選考があるが、同イベントは直接会って話をすることで書類選考なしで面接に進める企業も少なくない。企業側もスピード感のある採用が可能となっている。

「大転職博」では求職者に向けた講演を実施。オープニング講演では、学情のスタッフが企業選びの軸やミスマッチのない企業の探し方などを解説し、転職活動を支援し

ている。また、開催時によって実施の有無が異なるものの、参加企業による講演も開催。企業は自社ブースを訪れる求職者だけでなく、より多くの人材に自社の強みや事業が社会に与えるインパクトなどを伝えることが可能だ。

学情は、コロナ禍で対面開催が難しい状況のなかでも、企業と求職者の声を受け、少人数制、事前予約制の「転職サポート meeting」を開催するなど、常に企業と求職者のニーズをカタチにしてきた。同社のサービスは、今後も多くの企業、そして求職者の価値あるマッチングを実現していくことだろう。

来場者に向けた学情ならではのサポートが充実



学情スタッフが随所で来場者を支援

「転職博」への参加は「R e 就活」の会員登録と事前予約が必須だが、当日の登録・予約も可能となっている。会場では来場者に向け、企業側が自身の経歴と希望職種が一目でわかるよう、専用シールを配布。IT エンジニア系、クリエイティブ系、営業系、技術系、専門サービス系など 12 種類（社会人未経験を含む）から経験職種を 1 枚、希望職種を 3 枚選んで貼り付けることができる。また、多くの学情スタッフが受付や各企業のブースエリアなどに点在し、来場者をサポート。目的の企業のほかにも、個人の希望に沿った企業のブースを案内するなど、細やかな対応を行う。そのほか、プロのフォトグラファーが履歴書などに使用可能な写真を撮影してくれるコーナーや、転職を成功に導くための自己分析のポイントなどが学べる就職・転職に役立つ講座（どちらも要予約）なども実施。



専用シールは受付付近で配布。経験・希望職種がわかりやすいよう、職種ごとに色分けされている。イベント時は会場マップも配布。事前に企業ブース位置を確認することで、スムーズに動けるように体制を整えている。

スカウトサービスで求職者と企業がマッチングしやすい！



R e 就活
エージェントも
人気！

個別に仕切られた空間で、じっくり相談に乗ってくれる。就職・転職活動での相談はもちろん、希望に沿った企業の紹介も行う。



転職・就職のための 相談・求人紹介ブースを設置

「自分に合う企業をどう探せばいいかわからない」「キャリアチェンジをしたい」など、さまざまな相談事に「R e 就活エージェント」のキャリアアドバイザーがマンツーマンで対応。個別ブースで相談できるため、転職に対する不安を口にする来場者も少なくない。アドバイザーは話す。「社会人経験がない方や前職の在籍期間が短いことをハンデと思っている方は多くいらっしゃいます。ですが、ご自身の可能性を広げてくれる企業は必ずあります。お話をしていくなかで気持ちが整理され、自分に合った職種や、どんな企業で働きたいかなどが少しずつ鮮明になってくることも。就職・転職活動で不安を抱えている方は、ぜひ気軽に相談ください」（アドバイザー）。孤独な戦いともいえる就職・転職活動。プロフェッショナルと対話できる機会は、求職者にとって心強いに違いない。

「R e 就活」を運営する学情も出展

採用状況により、学情がブースに出展していることも。学情では、リクルーティングアドバイザーなどが所属する「セールス部門」、DX・マーケティング戦略部などが集結する「コーポレート部門」、CX デザイン部などが所属する「プロダクト部門」があり、各部に優秀な社員が在籍。取材当日は、営業や IT エンジニア、クリエイティブ系など複数の職種で募集を行っており、興味を示す多くの来場者が訪れていた。学情が運営する「転職博」は面談形式をとっており、他社が主催の転職フェアより、濃密なコミュニケーションが図れるのが特徴のひとつ。そのため参加企業は、来場者に熱意をもって自社の取り組みなどを話している。学情のスタッフも同じく求職者と真摯に向き合い、自社の魅力をアピール。求職者の希望や抱える不安にも耳を傾ける姿は、まさにプロフェッショナルそのものだ。



学情の
ブースも
盛況です！



取材当日は、面談を行うカウンター前に配されたイスにも多くの来場者が、学情スタッフの解説にも熱が入る。



GAKUJO CHARACTER SKETCH

学情社員のキャラクターを探るべく、やりがい、働いてきて良かったと感じるタイミングについてアンケートを実施。各質問に添えられた、それぞれが抱いている「おもい」や「感謝」、思わぬ「ホンネ」を公開します！

photographs by Kayo Takashima | edited by Aya Ohtou(CRAING)
高嶋佳代 = 写真 大藤 文(CRAING) = 編集

「**東日本大震災の復興支援**の一環で、2011年の5月以降、被災地の求職者様と企業のマッチングイベントを開催したこと。『この取り組みのおかげで会社が維持できた』『働き先を見つけることができた』といったお声をいただき、当社の介在価値を強く感じることができました」(パブリックサービス事業部)

「就職対策講座の講演後に学生から『参加して良かった』『非常に参考になった』などの声をいただく。また、学生が喜ぶことで大学からも**依頼して良かった**と言っていた」(キャリアサポート部)

「名古屋転職博の**来場数を2倍**に目標に掲げ、達成できたとき」(フィールドセールス部)

「自身のキャパの広がりを感じたり、実績が出たり、+α業務に取り組んでいるときに**自分の成長**を感じます」(CXデザイン部)

「入社して1年半ながら、成果とやる気を褒めていただき**チームリーダーに抜擢**していただいたこと！」(エージェント事業部)

「ユーザーインタビューの際などに、**転職活動や採用活動がうまくいった**話を聞けると嬉しいです！」(Webメディアデザイン部)

「大学授業の講師などで、**学生の選択肢や判断基準**が増えていくのが見えるときにやりがいを感じます」(キャリアサポート部)

「企業様にかけあうことで内定実績が生まれ、キャリアアドバイザーの実績につながったとき。特に、後輩たちの一生懸命な姿勢には刺激を受けることが多いです。」

彼らの努力が報われた瞬間が何よりもうれしく、自分が少しでも役に立てていれば、なおさらやりがいを強く感じます」(エージェント事業部)

「**合同企業説明会や説明会**がきっかけで就職が実現したと求職者や企業からお声をいただいたとき」(イベントビジネスデザイン部)

「議論や試行錯誤を繰り返してトライしたプロジェクトが**良い数値結果**として結びついたとき」(パブリックサービス事業部)

「お客様から、納品したモノが**効果があった**と喜んでいただけたとき」(CXクリエイティブ課)

「自分がスカウトして着座、入社された方から、『人事として入社できて求職者と面談する側になりました！あの時声をかけてもらって、向いていそうと**背中を押してもらったおかげ**です！』と、イベント会場で声をかけていただけたこと」(フィールドセールス部)

「施工管理の職種を募集されているものの採用に苦勞されていた企業様が、最終的に内定出し4名という結果を出すことができました。先方から『**ここまで当社に向き合ってくれたところはない**。こんなに採用できたのは学情さんのおかげです』とお言葉をいただくことができ、自分のやってきたことが間違いではなかったんだと実感することができました」(フィールドセールス部)

「働きやすい環境においでいただけていることいつも感謝しています！うなぎ奢ってください」(フィールドセールス部)
「いつも私の意見も尊重していただきながらも具体的なアドバイスをしてくださったり、ご飯にも連れてってくださってありがとうございますー！」(エージェント事業部)
「これからスネがなくなるくらいかじらせていただきます笑」(フィールドセールス部)
「いつも相談に乗っていただきありがとうございます！これからも吸収し続けます！」(エージェント事業部)
「またおいしいお肉食べにランチ連れてってください！」(フィールドセールス部)
「プレッシャーはほどほどにしてください〜！」(エージェント事業部)

上司に
ひとこと
言わせて！

部下に
ひとこと
言わせて！

「同じ事ばかりして飽きたなあと感じても、不思議とうまいタイミングで周りや自分自身に変化が起り、また新たな気持ちで仕事に向かうことができます」(フィールドセールス部)
「凡人と感じるならセンスは知識からつけ、仮説と行動を繰り返し、今の想像のさらなる先を創造しよう」(フィールドセールス部)
「自分のキャリアは自分次第です。10年後の姿を想像して『今』何をすべきか、を考えてみると良いです。※私はできませんでしたが(笑)」(コーポレートマネジメント部)
「皆さんがよりパフォーマンスを発揮しやすい環境を整えていきたいと思います」(CXデザイン部)
「いつも無理難題に当たってくれてありがとうございます。これからも一緒に頑張りたいです」(キャリアサポート部)

若者は変わっていない。社会が変わっただけなのだ

海老原 嗣生

雇用ジャーナリスト



えびはら・つぐお © 1964 年生まれ。大学卒業後、大手メーカーに入社。その後、リクルートエイブリック（現リクルートキャリア）にて、人事制度設計などに従事。現在は雇用ジャーナリスト、大正大学名誉教授、HR コンサルティング会社にて代表取締役を務める。著書に『静かな退職という働き方』（PHP 新書）など。

にあります。企業でも「家事育児は女性に任せ、男たるもの 24 時間戦え」という働き方が成り立たなくなりました。また、顧客の無理難題に付き合って取引先の棚卸しを手伝ったり、緊急サポートで休日に呼び出されたりといった仕事の仕方も、年々通用しなくなっています。現在はまさに、こうした変革の真ただ中にいるといえるでしょう。

年輩のおじさんたちは、ずっと昭和・平成前期の常識で生きてきたから、アンチブラックな働き方にまだ慣れていません。一方、若者たちは、学校時代から体罰は厳禁、精神主義の過ぎた体育会指導もダメ、先輩による下級生パワハラも許されないという育て方をされています。社会は変わった。そして、時代の要請にこたえる形にシフトした。それは教育でも産業でもそう。若者は「シフト後」に軸足を置いた人生を歩んでいる。「24 時間戦えますか」型の慣行をどんどん廃し、育児や家事や介護をしながらでも仕事はかどるような対応が、「今の時代の要請」にあった働き方です。

この命題に答えを出せた企業はますます発展していくでしょう。「変化後の世界で生きて来た若者たち」の要望とは、すなわち、時代背景を反映したあるべき会社の姿なのです。彼らのことを「異世代」「ゆとりで甘やかされた」と揶揄ばかりしている企業は、必ず淘汰される。いつの時代でも、ワガママや勝手、他人に迷惑をかけることは良くありません。それさえ心しておけば、あとは時代の要請に照らし合わせて「正しいのは何か」という判断で働き方、接し方を考えて欲しいとせつに願います。

私は 30 年以上、雇用市場に関わる仕事をしてきました。その経験から、採用や育成に関するヒントを書いておきたいと思います。私は「〇〇世代」という形で年代を区切って人材を類型化しすぎることを好みません。私はリクルートのワークス研究所出身であり、〇〇世代という言葉のいくつかはこの研究所から出ているので、そのひねり出し方も承知しております。他世代と比べて有意差のある因子を組み合わせ、当世代特有のキャラを立てるのですが、その有意差はほんの小さな違いであり、「あえて言うならば」程度のことなのです。

例えば、昔から変わらず、日本の若者は 20 代のうちにかなりの高確率で転職をしていました。卒後 3 年での転職割合は、中卒だと 7 割、高卒なら 5 割、大卒でも 3 割。中・高卒に関しては 1970 年代より変わらず、大学についても 1980 年代後半から変動はほぼないと言えます。転職者総数はおおよそ年間 300 万人で長らく推移し、うち 6 割が非正規のため、正社員に限れば 120 ～ 140 万人程度に留まります。正社員総数が約 3,500 万人なので年間の転職割合は 4% 程度。こうした現実は、皆さんの体感値とはかなり異なるものではありません



雇用ジャーナリストとして、メディア出演のほか、企業などで数多くの講演を行っている。

んか？なぜ大きく転職が増えたように感じるのか。その理由は、かつて 3 年転職率が 1% くらいしかなかったような超大手やエリート公務員などからも転職者が出るようになったことが大きいでしょう。雇用に関する印象とはこんな感じで、一番目立つところの変化が強調されてバイアスがかかるのです。ここまで読むと「ああ、そんなに変わらんのか、社会は」と思う人が多いでしょう。でもこれは半分正解、半分は間違い。働き方の内面は、時代の要請により大きく変わっています。

かつて、企業でバリバリ働くのは男性ばかりでした。平成元年のデータでは、大企業において 30 代後半の大卒正社員に占める女性の割合は 2% 程度。現在のそれは 40% 近くまで伸びています。これは少子高齢化とともに、アカデミズムでも労働市場でも人材が足りなくなり、結果、女性登用が進み、男女平等化が進んだことが背景

場の空気って、本来はみんなのもの

バブリー🌀(竹野理香子)

CGOドットコム総長



バブリー🌀(竹野理香子) © 1996 年生まれ。ギャルマインドで「世の中のバイブスをアゲる↑」ことを目指し、CGO ドットコムを設立。企業や団体にギャルを送り込む『ギャル式プレスト®』、そこから生まれたアイデアを商品や事業に反映する「ギャル式スタジオ」などを展開。2023 年「Forbes Japan 世界を救う希望 100 人」に選出。

やっほー！みなさんこんにちは。CGO ドットコム総長のバブリーです🌀！いい！👏今のバイブス（気持ち）はどんな感じ〜？私は今、超お腹減ってます！🍱

ウチら CGO ドットコムは、「ギャルマインドで世の中のバイブスをアゲる↑」をミッションに活動しています🌟「好き」を貫く姿勢、自分の欲望や直感に従う勇氣、そしてポジティブな思考👉ウチらはこのギャルマインドこそが、不確実性の高い今の世界にめっちゃくちゃ必要だと考えています🔥このマインドを生かして、組織のコミュニケーションを円滑にしたり、自発性を引き出すためのプログラム「ギャル式プレスト®」などを展開しています🌟

仕事で企業の人たちからよく聞くのが「Z 世代の気持ちがわからない」という悩み。確かにウチらは上の世代とは社会背景がまったく違います。「タイパ・コスパ重視」「損切りがうまい」なんてラベルを貼られがち。一方で、Z 世代側も「どうせ大人にはわかんないでしょ」って、最初から線を引いてしまっている。だからこそ遠慮や諦めが生まれ、本音での対話が起きづらくなっているんですね。昔から世代間ギャップはあったと思うけど、今はそのギャップを埋める“膝をつきあわせて話す場所”が減ってる気がする。それが問題の本質なんじゃないかな〜と思っています。

ウチらの「ギャル式プレスト®」では、世代を超えて“人間として”対話することを大切にしています👉例えば「タメ語で話す」「あだ名で呼び合う」「好きな服で参加する」というルールがあって、それだけで空気がほぐれて共通点や人間味が出てく

る。以前実施したプレストで、「自分だけが会社で孤立していると思ってたけど、上司と話してみたら意外な共通点があった」という声をいただきました。これは、肩書きや役職を超えた“人與人”のコミュニケーションだったからこそ体験だったと思います。お互いが“人間”として膝を突き合わせて、バイブスを共有する。そこが大事なんだと思います👉そうやって本音で向き合えたとき、その場にいた人たちのバイブスが、ふっとつながる瞬間が生まれま👉うまく言葉にできないけれど「今、空気が変わったな」と感じられるようなこと。それが、空気を“みんなで作る”ってことなんじゃないかと思っています。

今の時代は会社の外にも自分を表現できる場所がたくさんある👉だからこそ職場も、その場にいる人たちで自然にバイブスがつながる瞬間を生み出していくことが、大事になってきているのではないでしょ

か。去年実施したあるワークショップで印象的だったシーンがありました🌟ギャルが隣の人に、ふと「ウチら今、気まずくね？」って声をかけた瞬間、その場の空気がふわっとゆるんで、みんなが少し笑って、その空間に「ウチら」という空気、一体感がじんわり広がっていったんです。その変化はギャルが場を仕切ったからでも、引っ張ったからでもありません。場の空気って、本来はみんなのもの。でも多くの職場では、それを“読みすぎて”疲れていたり、逆に“放置されて”ぎこちなくなっていたりする。だからこそ「一緒にいる人たちで整えていく」という空気のつくり方が、今本当に求められていると思います🌱

最後に。個々の人間性に向き合うと人って本当に複雑で、単純なラベルじゃ語りきれないってことに気づきますよね。ラベルを捨てて、個人の複雑さを受け入れた先にこそ、本当の意味での共感やつながりが生まれてくる。そしてそのつながりを育てていくには、空気を“誰かがつくるもの”じゃなくて、“一緒につくるもの”として感じることが大事なんだと思っています。まずは、目の前の人と“膝を突き合わせる”ところから👉さあ、やってこ〜〜〜〜！👏



2025 年 4 月現在「ギャル式プレスト®」「ギャルマインド講座」の導入実績は 90 社以上。

TOP MESSAGE

時代の半歩先を進み、サービスを拡充 人材支援を行うプロフェッショナル集団が見据える未来

若者就職支援のパイオニアとして、「R e 就活」などさまざまなサービスを展開する学情。
同社が生み出してきた事業の価値と、学情が見据える人材業界の未来について話を聞いた。

text by Motoki Honma | photograph by Daichi Saito | edited by Aya Otou(CRAING)
本間 幹 = 文 斎藤大地 = 写真 大藤 文(CRAING) = 編集

20 代の既卒者や第二新卒に特化した転職サイト「R e 就活」がスタートしたのは 2004 年。当時の就職・転職市場について、代表取締役社長 中井大志（以下、中井）は、次のように振り返る。

「私は入社 3 年目で、大阪で営業を担当していました。実は私自身、大学卒業後に広告代理店を経て、第二新卒で学情に入社しました。自分と同じ状況の人々を支援したいという思いから、営業活動には自然と力が入ったことを覚えています」

だが当時は就職氷河期。就職市場は買い手が優位だったことから、既卒者や第二新卒者を採用する企業はないに等しく、若手の転職者を企業とマッチングする学情のサービスは、苦難を強いられた。

「20 年前は、若手採用は新卒が当たり前の時代。ですが、さまざまな要因で新卒での就職が叶わなかった若者も多くいました。これは昔も今も変わりませんが、熱中するものや夢をもった若者だからこそ、就職活動ができなかった人がいます。例えば研究が忙しい理系の方や、公務員試験のために浪人していた方、海外留学をしていた方などです。まずは彼らの魅力を知っていただく、企業に丁寧に説明をしていくことから始めました」

当時、社会人年数が 3 年未満の人や就職をしていなかった若者には「就労意欲が乏しい人」というイメージが一般的だった。だが、中井をはじめとする全国の営業担当者が、一社一社、足繁く企業を回り、既卒・第二新卒者のイメージを払拭し、価値ある人材であることを熱心に伝え続けた結果、現在では約 3 万社が学情のサービスを活用するまでに成長した。

『R e 就活』は立ち上げから 20 周年を迎えることができました。これは『R e 就活』から入社した会社で多くの方々が活躍し、自分らしいキャリアを実現するとともに、企業も 20 代の既卒者や第二新卒者を採用するメリットを実感いただいた結果だと感じています。私たちのサービスを活用いただいているすべての方々に、この節目の年に改めて感謝をお伝えしたいと思います」

求職者・企業のニーズをカタチに

人材不足という課題に直面する現在の日本社会において、「R e 就活」が果たす役割は大きい。人材の流動化により、適材適所で働く環境を構築することが、社会全体の生産性の向上につながるからだ。

『R e 就活』以外にも、合同企業セミナーを業界に先駆けて実施するなど、学情は常に新しいことにチャレンジしてきました。世の中やユーザーニーズは変化し続けている。だからこそ私たちは、その半歩先を進む必要があると考えています」

中井が常に時代を先読みし、挑戦を続けているのは、20 代後半から 30 代の転職者を支援する「R e 就活 30」や、エンジニアに特化した「R e 就活テック」など、この数年で数多くのサービスを手掛けていることを見れば明らかだ。だが、その判断が独りよがりにならないよう、常にマーケットの流れや社員の意見を汲み取るよう心がけているという。

「日ごろから社員と気軽に会話ができるように、社長室は設けず、社員と同じ空間で仕事をしています。また社内公募によるアイデアコンテストを開催し、現場社員ならではの発想による企画も募っています。学

情の社員の平均年齢は 31 歳。まさに我々のサービスの対象者と同じ世代です。これからも社員の意見や思いを大切に、サービスを充実させていきたいと考えています」

25 年 2 月、「R e 就活」は新たなブランドステートメントとして「すべての就活に、Respect を。」を掲げ、「進職は、ひとつじゃない。」というコミュニケーションメッセージを発信している。これは「目の前の仕事に真剣に取り組む」「自分のキャリアを本気で考える」「将来を見据えてやるべきことに向き合う」。そうしてたどり着いた決断は、「転職する」にしても、「転職しない」にしても、どちらも前に進むもの（進職）だと「R e 就活」は定義している。

『R e 就活』を軸に 20 代を一番応援する企業であり続けたいと考えています。そのためには、若い世代だけでなく、さまざまなステークホルダーに尊敬の念をもち事業を行っていく必要があると考えています」

最後に、今後の展望を聞いた。

『R e 就活』では求職者と企業の最適なマッチングの実現を目指し、さまざまなサービスを提供しています。例えばエージェントサービスでは、求職者自身が気づいていないポテンシャルを引き出すことができる。企業には提案型の営業活動を行い、既卒者や第二新卒者が優秀な人材であることを理解していただき、期待感をもって積極的に採用を行ってもらう。今後も転職におけるプロフェッショナル集団として、若手人材の価値を広めていきたいと考えています。ひいてはこの取り組みが日本経済の活力向上につながればという期待を込めて、これからも尽力していきたいと考えています」

TAISHI NAKAI

中井大志 代表取締役社長

なかい・たいし◎学情代表取締役社長。大学卒業後、広告代理店を経て学情に入社。主に営業や商品企画の分野で活躍し、大阪営業本部サブマネージャー、東京企画営業本部副本部長・ゼネラルマネージャーなどを歴任。2022 年より現職。



株式会社 学情

株式会社 学情
〒104-0061 東京都中央区銀座6丁目10-1
GINZA SIX 9階

▼ R e 就活ホームページ



▼ 20代の働き方研究所 powered by R e 就活



Forbes^{JAPAN} BRANDVOICE

すべての就活に、Respectを。

2025年5月30日発行
(内容、役職については25年5月時点のもの)

制作	勢村大樹、箭内晶観、和根崎友梨子(リンクタイズ)
編集	大藤 文(CRAING)
デザイン・DTP	株式会社REVEL46
校閲	株式会社聚珍社
企画プロデュース	石原 瑠衣子、谷口幸平(リンクタイズ)
印刷	株式会社美松堂
COVER	斎藤大地=写真／TOYO=ヘア&メイク

本書の無断複写・複製(コピー等)は著作権法上の例外を除き、禁じられています。
第三者による電子データ化および電子書籍化は、私的使用を含め一切認められておりません。

GAKUJO'S 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。



学情
GAKUJO



本冊子は Forbes JAPAN の発行元であるリンクタイズ株式会社の許可により制作しております。

※ Forbes JAPAN BrandVoice とは、クリエイティブスタジオである Forbes JAPAN BrandStudio による広告および制作物の名称です。