活況な20代通年採用
採用市場で企業に求められる工夫とは



キャリア採用動向調査 2026

つくるのは、未来の選択肢。
学情 GAKUJO
東証プライム上場

Re就活®

人事担当者対象

キャリア採用動向調査2026

株式会社学情では、企業のキャリア採用における採用計画・動向を明らかにするため、
人事担当者を対象に、「キャリア採用・20代通年採用におけるアンケート調査」を実施いたしました。
その回答を集計し、「キャリア採用動向調査2026」として発表いたします。

※経団連が転職者などの採用において使用されることが多い「中途採用」の呼称を「経験者採用」に改め、「経験者採用」の表記を使用することを会員企業に呼び掛けていることを受け、当社では転職者の採用を「キャリア採用（経験者採用）」と表記しています。

【調査概要】

◆対　　象　　：全国の企業・団体および求職者（※一部設問のみ）
◆調査期間　　：企業調査：2026年3月16日～4月10日　求職者調査：2026年4月5日～4月15日
◆有効回答数　　：企業・団体295件、求職者154件
◆調査方法　　：企業・団体および求職者を対象に、Webアンケート調査を実施
◆記載事項について：複数回答を認めている設問では、回答計は100%を上回る。
　　百分比（%）は端数処理の関係上、合計が100%にならない場合がある。

INDEX

01 TOPICS・回答企業属性 ・・・3
02 今年度のキャリア採用計画 ・・・4
03 キャリア採用の対象年齢と求める経験 ・・・5
04 20代キャリア採用の実施理由と期待すること ・・・6
05 書類選考や面接で評価するポイント ・・・7
06 Z世代の意識と採用活動での取り組み ・・・8
07 未経験者採用で重視するポイント ・・・10
08 採用難易度 ・・・11
09 カジュアル面談 ・・・12
10 AIの利用 ・・・13
11 賃上げ状況 ・・・15

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

TOPICS

◆キャリア採用実施企業83.1%に増加。「キャリア採用>新卒採用」が多数派に。
今年度のキャリア採用「増やす予定」26.9%、拡大傾向続く（P4）

◆キャリア採用のターゲットは、①20代後半②30代前半③20代前半。
20代キャリア採用では、一定程度の業務経験重視の企業が６割超（P5）

◆20代キャリア採用の理由、「新卒採用だけでは若手充足できないから」がトップに。
入社後の期待は「中長期的な戦力」が８割超、即戦力より長期的活躍（P6）

◆20代キャリア採用の書類選考では「業務内容・職種・業種」など経験を確認。
面接では「コミュ力・人柄・社風との相性」重視の傾向（P7）

◆採用で感じるZ世代の特徴、「ワーク・ライフ・バランス重視」が８割超。
内定承諾向上へ「柔軟な条件交渉」に求職者ニーズあり（P8）

◆20代の業界・職種未経験者採用で重視するのはコミュ力・相性と仕事への姿勢・意欲。
魅力的な要素、９割超が「コミュ力」をあげる。「成長意欲」も7割（P10）

◆4社に3社が20代キャリア採用は「難しい」、4割超が「昨年までより難しくなった」。
「有名大手企業の待遇に対応できない」などの声（P11）

◆キャリア採用でカジュアル面談実施企業が過半数。20代求職者「参加したい」85.1%。
実施目的は「ミスマッチ防止」が８割（P12）

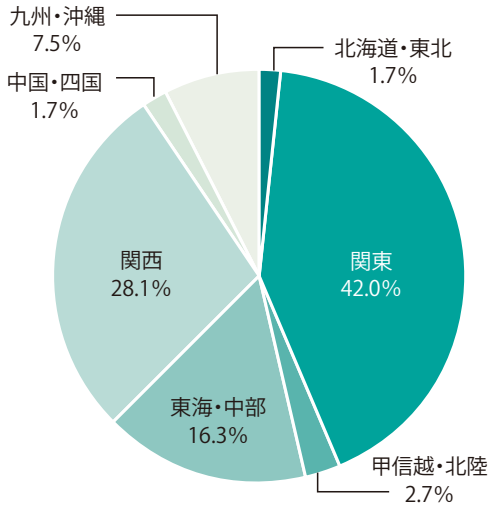
◆キャリア採用業務に「生成AIを利用している」３割弱、半数超が利用に前向き。
利用している・したい場面は「求人票の作成・ブラッシュアップ」がトップ（P13）

◆４社に３社が賃上げ実施、上げ幅は「２～５%未満」が37.6%で最多。
実施理由は「人材の確保・定着」が７割超でトップに【企業調査】（P15）

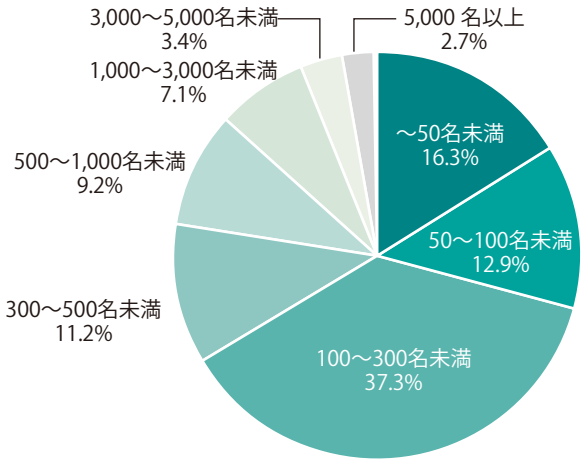
キャリア採用動向調査2026

01 回答企業属性

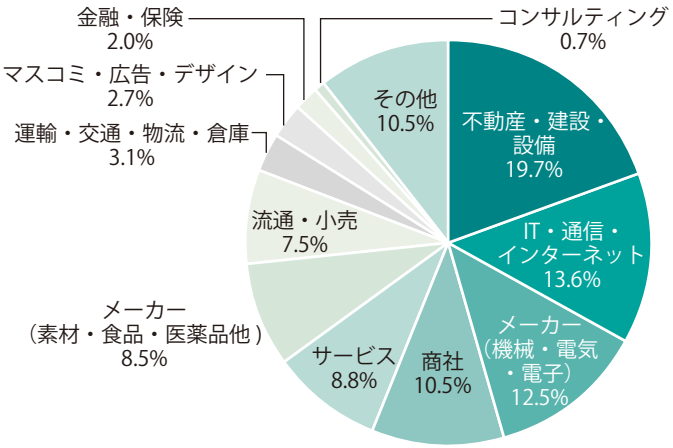
本社所在地



従業員数



業種

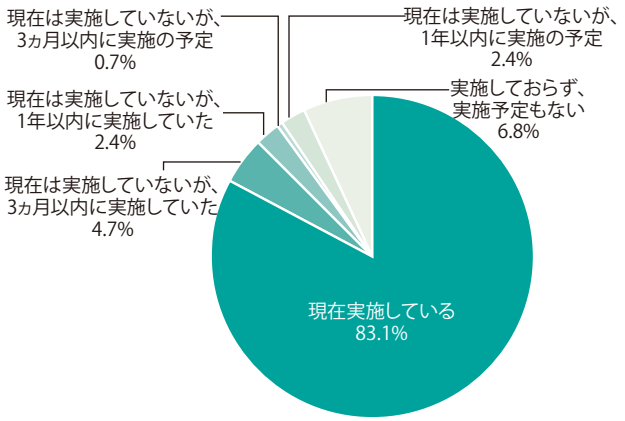


Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

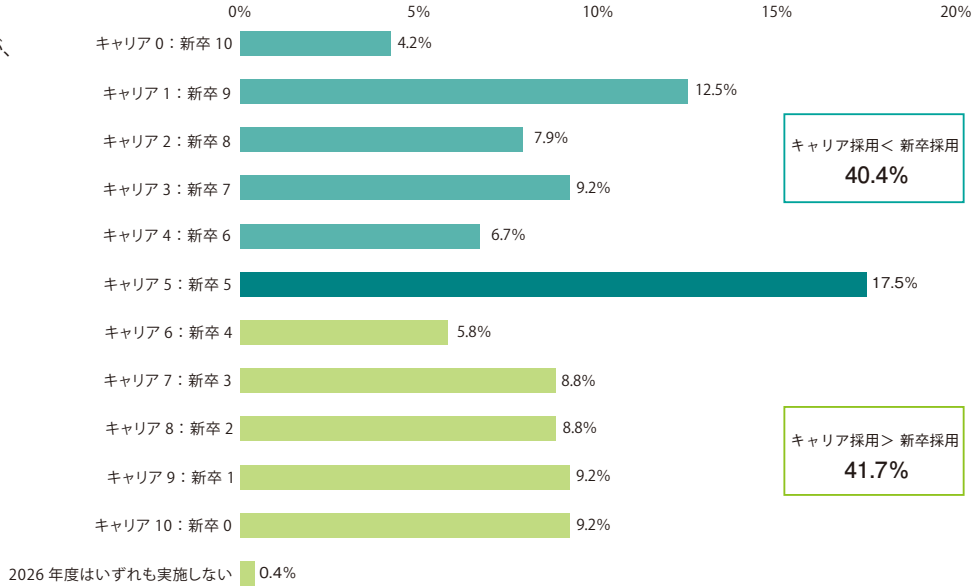
02 今年度のキャリア採用計画

キャリア採用実施企業83.1%に増加。「キャリア採用＞新卒採用」が多数派に。
今年度のキャリア採用「増やす予定」26.9%、拡大傾向続く。

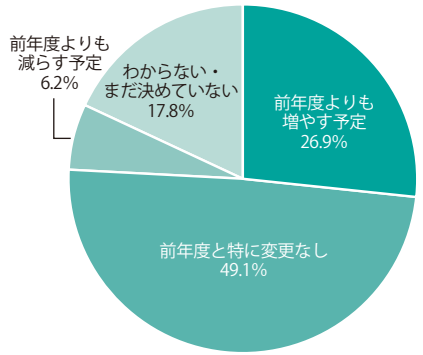
Q キャリア採用の実施（検討）状況について教えてください。
（回答数：295件）



Q 2026年度の採用活動における、キャリア採用と新卒採用の割合を教えてください。
（回答数：240件）



Q 2026年度のキャリア採用人数は、2025年度と比べてどのように変更する予定ですか？
（回答数：275件）



※グラフの項目値は小数第１位で四捨五入しています。

キャリア採用の実施状況は、「現在実施している」との回答が83.1%と大半を占めました。前年同時期の77.1%から6.0ポイント増え、調査を始めた2023度年以降で最も高い比率となりました。現在は実施していないが「3カ月以内」または「1年以内」に実施していた企業は計7.1%、同じく「3カ月以内」または「1年以内」に実施予定の企業は計3.1%でした。「実施しておらず、実施予定もない」は6.8%にとどまりました。

2026年度の採用活動でのキャリア採用と新卒採用の割合は、「5:5」が17.5%で最多でした。「キャリア採用のほうが新卒採用より割合が多い」と回答した企業が計41.7%となり、「キャリア採用より新卒採用の割合が多い」と回答した企業の計40.4%を上回りました。23年度の調査開始以降、「キャリア採用の割合が多い」が多数になったのは初めて。キャリア採用が広がっていることが分かります。

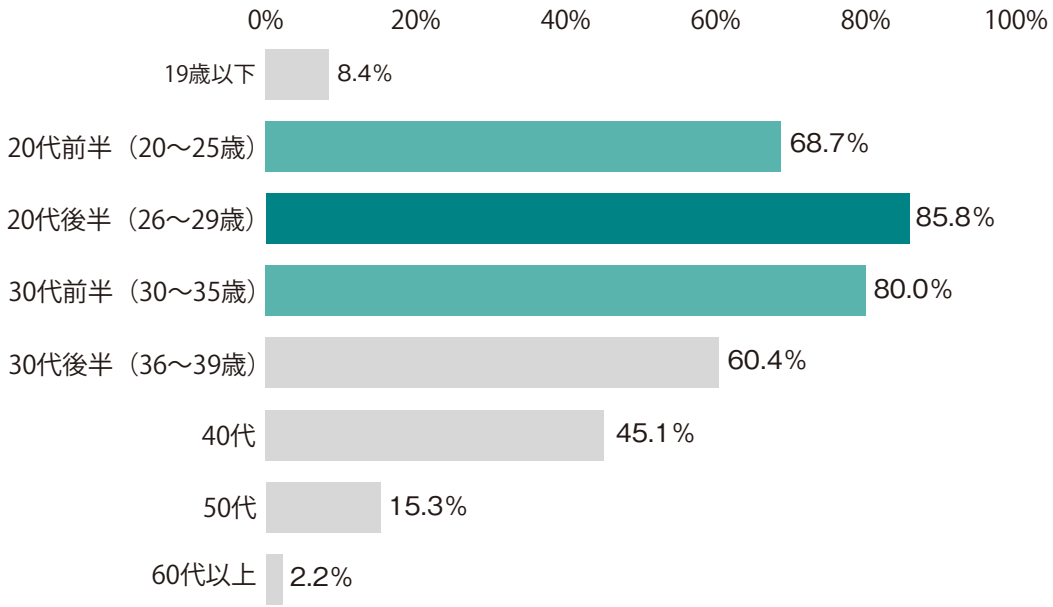
2026年度のキャリア採用の人数については、「前年度と特に変更なし」が49.1%とほぼ半数を占め、次いで「前年度よりも増やす予定」が26.9%でした。合わせると、４社に３社が前年度と同程度かそれ以上の採用を予定していることになります。「増やす予定」は前年同時期の数値（32.8%）よりは減ったものの、「前年度よりも減らす予定」は6.2%にとどまっており、キャリア採用は拡大傾向にあると言えます。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

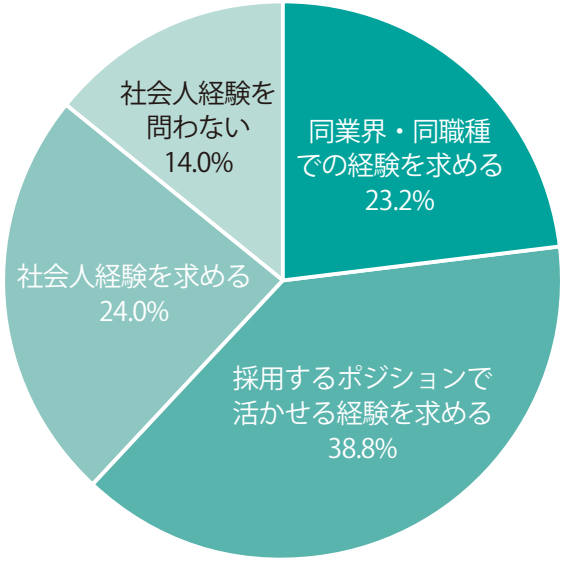
03 キャリア採用の対象年齢と求める経験

キャリア採用のターゲットは、①20代後半②30代前半③20代前半。
20代キャリア採用では、一定程度の業務経験重視の企業が６割超。

Q　キャリア採用において、採用対象となる年齢層を教えてください。
（回答数：275件）



Q　採用対象に求める経験を教えてください。
（回答数：250件）



キャリア採用の対象となる年齢層を尋ねたところ（複数回答可）、「20代後半」が85.8%で最多。次いで「30代前半」80.0%、「20代前半」68.7%、「30代後半」60.4%の順でした。40代以降の年代を求める企業は半分以下でした。大半の企業が20代を中心に、職歴３年以上の「ヤングキャリア」と呼ばれる年齢層と30代前半までの若手人材をメインターゲットとしていることが分かります。

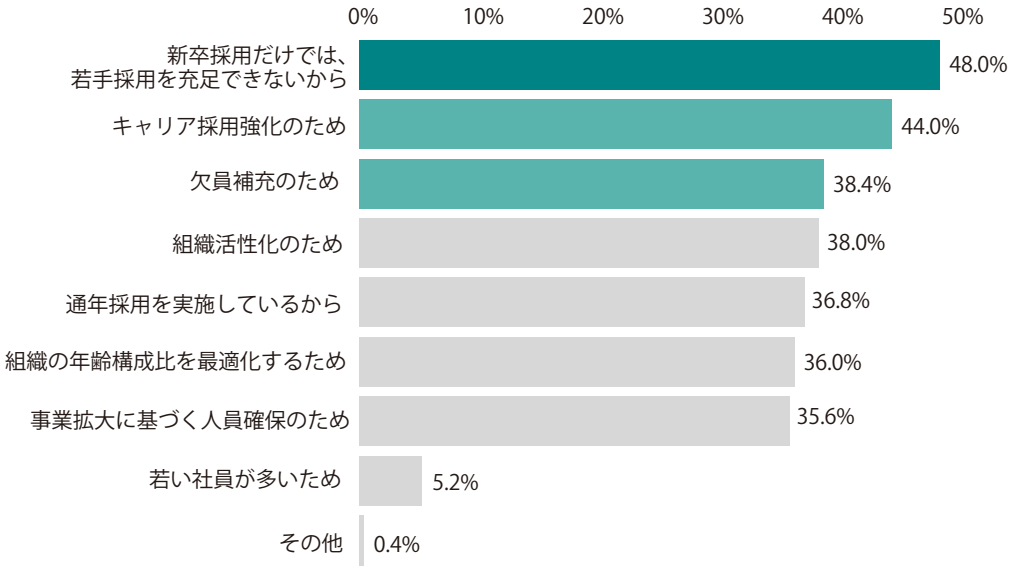
20代を対象としたキャリア採用を実施している企業に、採用対象に求める経験について聞くと、「採用するポジションで活かせる経験」が38.8%でトップ。２位の「同業界・同業種での経験」23.2%と合わせると６割超を占めました。一定程度の業務経験を積んだ若手を求める企業が多いことが分かります。「社会人経験を求める」は24.0%で、「社会人経験を問わない」は14.0%にとどまりました。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

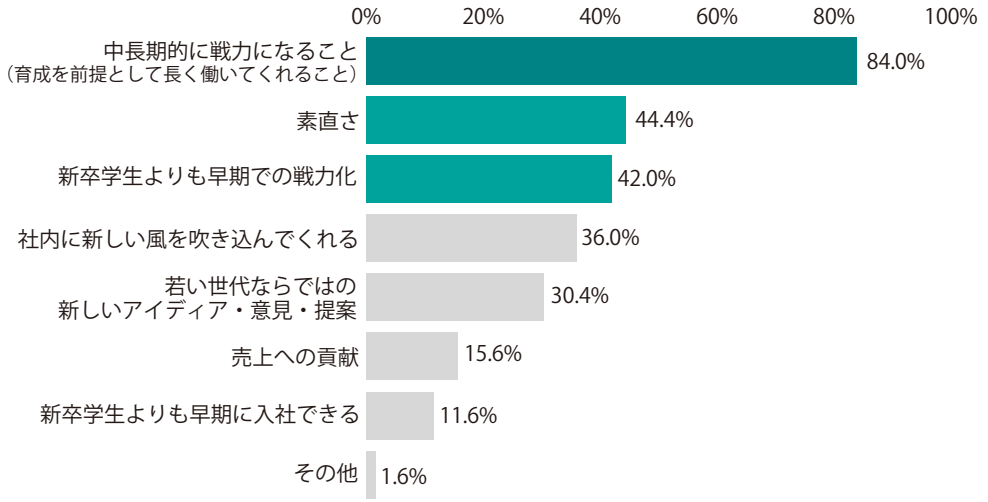
04 20代キャリア採用の実施理由と期待すること

20代キャリア採用の理由、「新卒採用だけでは若手充足できないから」がトップに。
入社後の期待は「中長期的な戦力」が８割超、即戦力より長期的活躍。

Q　キャリア採用を実施している理由を教えてください。
（複数回答可）



Q　キャリア採用において、採用した人材に入社後期待すること
（複数回答可）



20代キャリア採用を実施している企業にその理由を尋ねたところ（複数回答可）、「新卒採用だけでは若手採用を充足できないから」48.0%が最多で、ほぼ半数の企業が選びました。前年同時期の調査で僅差のトップだった「キャリア採用強化のため」は44.0%で2位に。新卒採用に苦戦して若手キャリア採用に乗り出す企業が増えているようです。次いで、「欠員補充のため」38.4%、「組織活性化のため」38.0%が続きました。

20代キャリア人材に入社後に期待すること（複数回答可）は、「中長期的に戦力になること（育成を前提として長く働いてくれること）」が84.0%で突出する値でした。2位は「素直さ」44.4%、3位「新卒学生よりも早期での戦力化」42.0%で、前年同時期の調査から順位が入れ替わりました。次いで「社内に新しい風を吹き込んでくれる」36.0%、「若い世代ならではの新しいアイディア・意見・提案」30.4%が続きました。20代キャリア採用では、即戦力よりも新卒の不足を補って長期的な活躍を期待する企業が多いことが分かります。

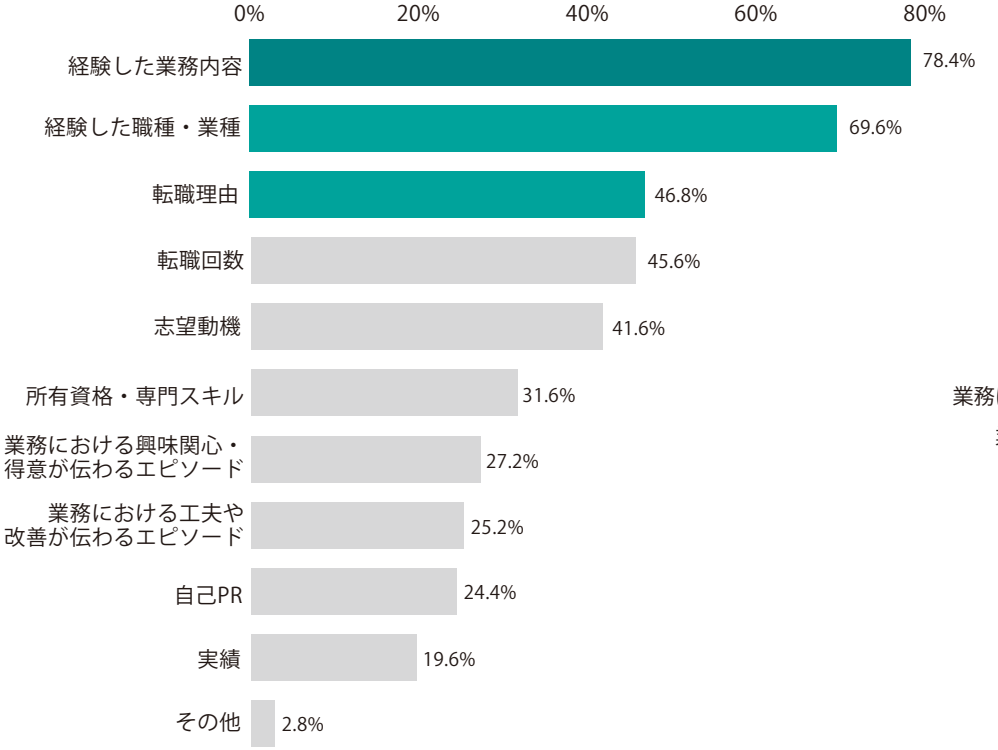
いずれも、新卒一括採用の人材獲得競争激化を受け、新卒と若手キャリアを一体の「20代若手採用」と捉えて実施する企業が増えている傾向を示しています。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

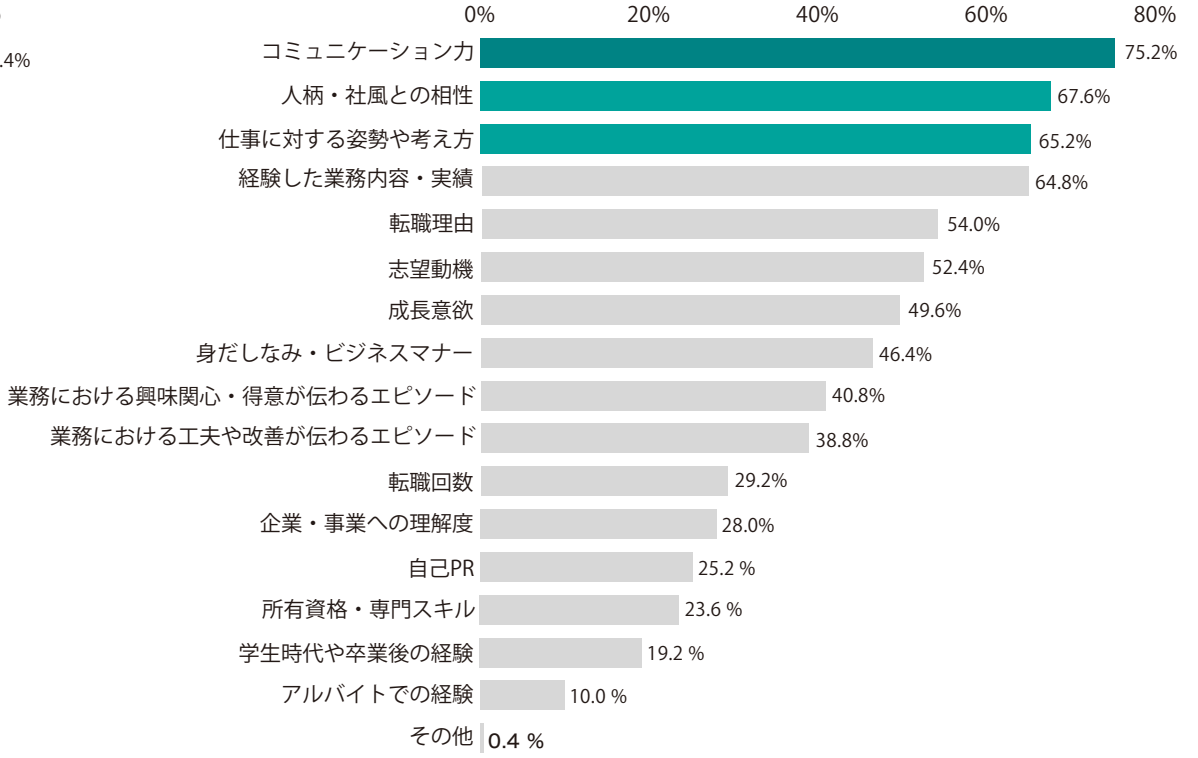
05 書類選考や面接で評価するポイント

20代キャリア採用の書類選考では「業務内容・職種・業種」など経験を確認。
面接では「コミュ力・人柄・社風との相性」重視の傾向

Q 20代キャリア採用において、書類選考やスカウトメールを送る際、求職者をどのような観点で評価しますか？ （複数回答可）



Q 20代キャリア採用において、面接の際、応募者をどのような観点で評価していますか？（複数回答可）



20代を対象にしたキャリア採用において、書類選考やスカウトメールを送る際に求職者をどのような観点で評価するかを尋ねたところ（複数回答可）、「経験した業務内容」が78.4%で最多、2位は「経験した職種・業種」69.6%で、大半の企業がこの2つの選択肢を選びました。次いで「転職理由」46.8%、「転職回数」45.6%、「志望動機」41.6%などが続きますが、いずれも回答は半数を下回りました。書類選考の段階では、「転職理由」や「志望動機」といった入社意欲よりも、これまでの経験を重視して面接に進む人を決める企業が多いことが分かります。

20代キャリア採用で、面接の際に応募者をどのような観点で評価しているかを聞くと（複数回答可）、「コミュニケーション力」75.2%が最多で、2位は「人柄・社風との相性」67.6%でした。続く「仕事に対する姿勢や考え方」65.2%、「経験した業務内容・実績」64.8%を抑えて、「コミュニケーション力」と「人柄・社風との相性」がトップ2となった結果から、採用を決める面接では書類選考段階とは異なり、人柄重視で選考する企業が多い傾向がはっきり出ました。

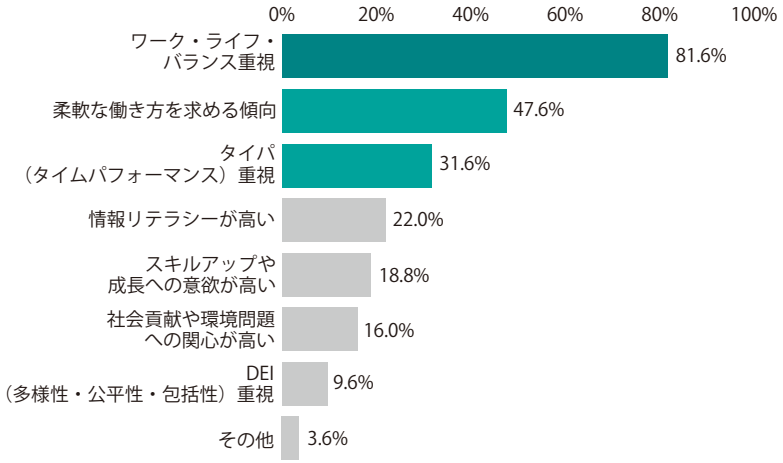
まず書類選考で経験を確認し、その後の面接では基本的なコミュ力や人柄・社風との相性重視の選考で採用を決める――選考段階によって異なる基準を設けて、一定程度の経験を持つ人の中から自社に合う人材を選ぶという手順が一般的なようです。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

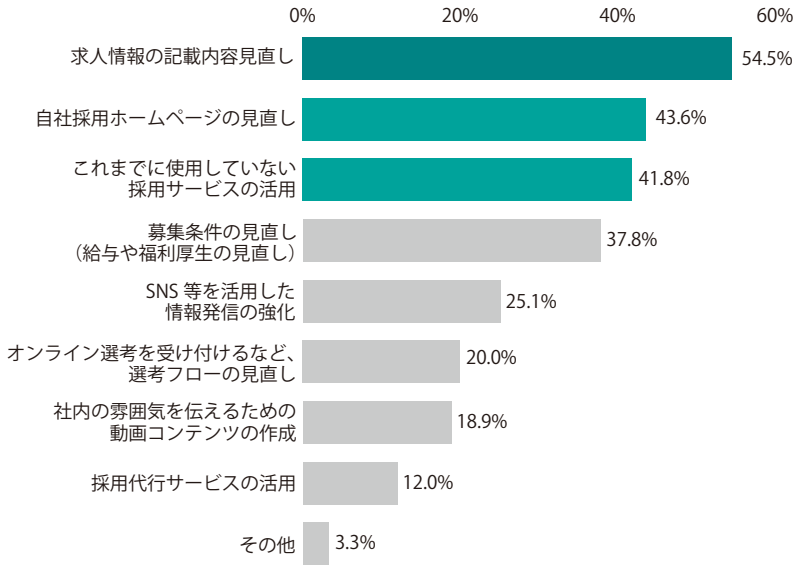
06 Z世代の意識と採用活動での取り組み

採用で感じるZ世代の特徴、「ワーク・ライフ・バランス重視」が8割超。
内定承諾向上へ「柔軟な条件交渉」に求職者ニーズあり

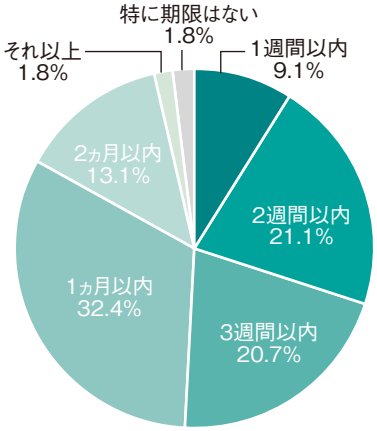
Q 採用活動において、Z世代(今の20代)ならではの価値観や特徴を感じることはありますか？
（複数回答可）



Q 応募数向上のために取り組んでいること（取り組みたいこと）
（複数回答可）



Q 応募から内定までの期間はおおよそどのくらいですか？
（回答数：275件）



20代対象の採用活動で感じる「Z世代」ならではの価値観や特徴について尋ねたところ（複数回答可）、「ワーク・ライフ・バランス重視」が突出して多く、81.6%に上りました。「柔軟な働き方を求める傾向」「タイパ（タイムパフォーマンス）重視」が続き、働き方に関わる項目が上位に並びました。「情報リテラシーが高い」「スキルアップや成長への意欲が高い」など、能力や仕事への意欲に関する項目は2割前後にとどまりました。具体的に尋ねると、「業務内容より福利厚生面を重視」「会社（業務）の魅力より、いかに自由に働けるかが求められている」「『入社後にこうなりたい』より『企業が自分に何をしてくれるのか』を重視」「自分の時間が大事」など、自分重視の傾向を指摘する声が多数寄せられました。

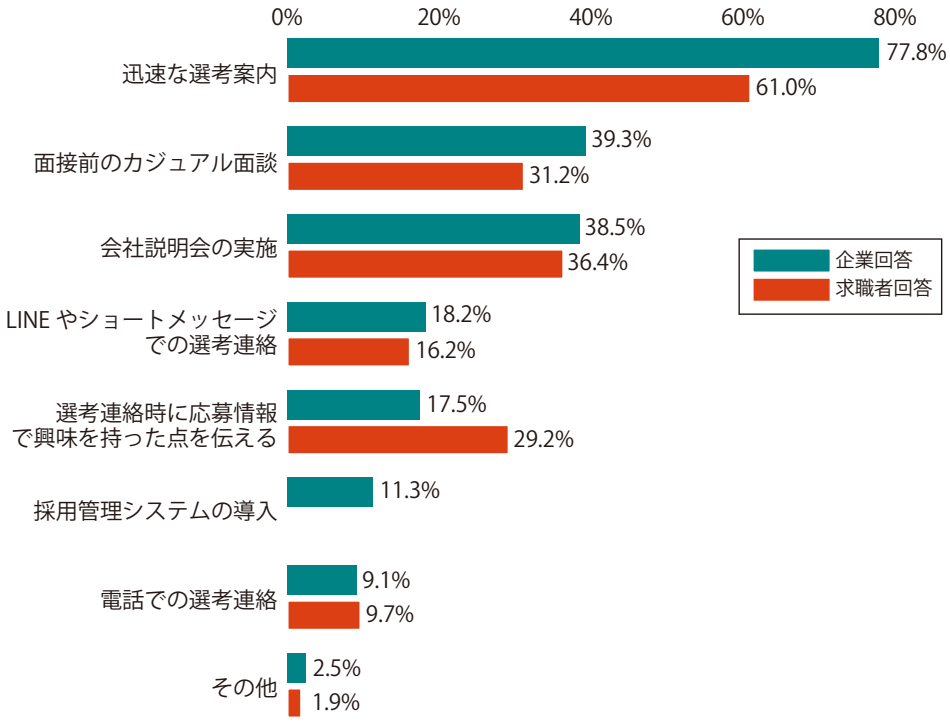
20代キャリア採用で応募数向上のために取り組んでいること・取り組みたいこと（複数回答可）は、「求人情報の記載内容見直し」54.5%が最多で、過半数の企業が選択。次いで「自社採用ホームページの見直し」「これまでに使用していない採用サービスの活用」「募集条件の見直し（給与や福利厚生の見直し）」が続きました。具体的な取り組みでは、「年間休日増、給料アップ」「福利厚生の見直し」のほか、「動画コンテンツの作成」「YouTubeの活用」などがあがりました。

応募から内定までの期間は、「3週間以内」が合わせて半数を占め、「2週間以内」も合計3割に上ります。優秀な人材の獲得競争激化で、内定出しはスピード勝負の様相です。

P.9へ続く→

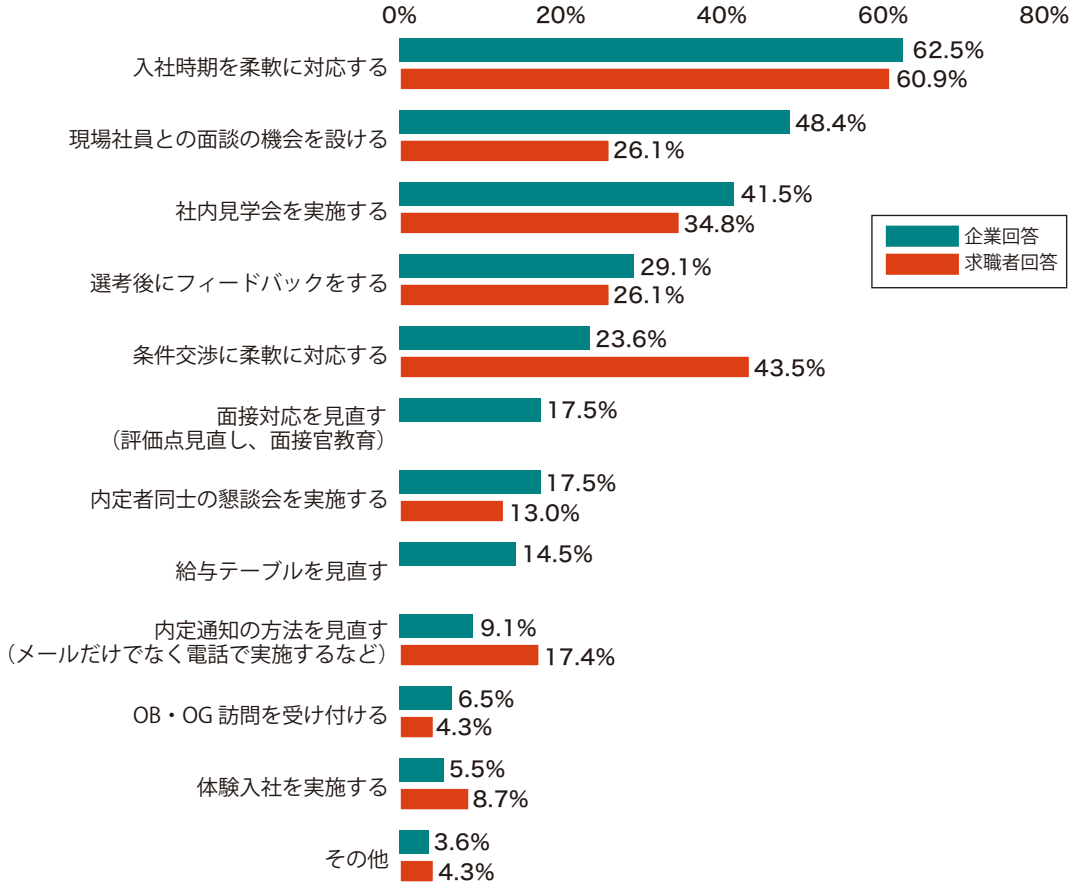
Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

Q　応募者との接触率向上のために取り組んでいること（取り組みたいこと）と、それに対する求職者のニーズ
（複数回答可）



※「採用管理システムの導入」は企業にのみ調査

Q　内定承諾率向上のために取り組んでいること（取り組みたいこと）と、それに対する求職者のニーズ
（複数回答可）



※「面接対応を見直す（評価点見直し、面接官教育）」と「給与テーブルを見直す」は企業にのみ調査

応募者との接触率向上のための取り組みを企業に尋ねるとともに、20代求職者にも好印象を持つ企業の対応を聞きました（いずれも複数回答可）。企業の取り組みでは、「迅速な選考案内」77.8%が断トツの1位で、次いで「面接前のカジュアル面談」39.3%、「会社説明会の実施」38.5%が僅差で続きました。これに対し、求職者は「迅速な選考案内」61.0%がトップで、2位「会社説明会の実施」36.4%、3位「面接前のカジュアル面談」31.2%。企業とは2・3位が入れ替わり、会社説明会へのニーズが高いことが分かりました。ずれが目立ったのは「選考連絡時に応募情報で興味を持った点を伝える」の選択肢。企業側の17.5%に対し、求職者は3割近くが選びました。「あなたのここに興味あり」を伝えれば、求職者に響き、その後の選考に進んでくれる可能性が高まりそうです。

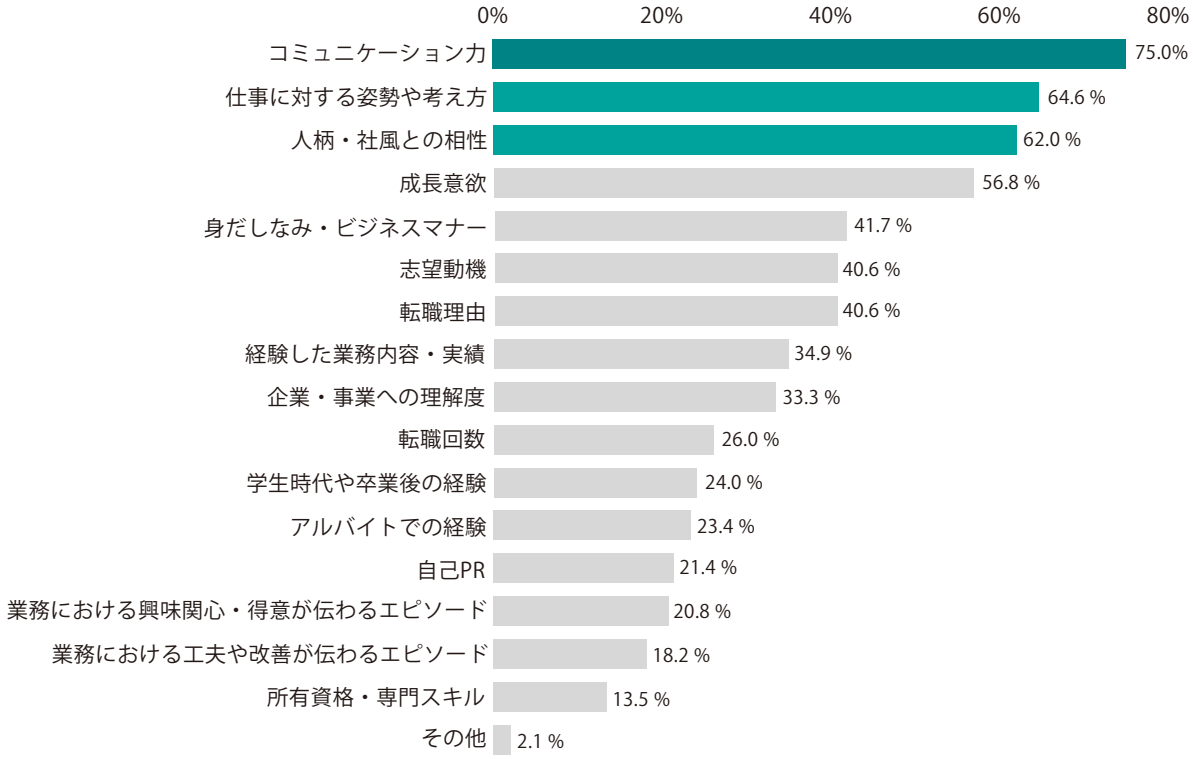
内定承諾率向上の取り組みについても企業と求職者双方に聞きました（同）。企業の取り組みは「入社時期を柔軟に対応」が6割超のトップで、次いで「現役社員との面談の機会」「社内見学会」「選考後にフィードバック」「条件交渉に柔軟に対応」の順でした。一方、求職者ニーズの1位は企業と同じですが、「条件交渉に柔軟に対応」が4割超で2位。「条件交渉」を重視する求職者が多いのに、企業はさほど重視していない――大きなギャップがあることが分かりました。入社時期に加え、待遇や働き方などの条件への柔軟な対応が内定承諾率アップのカギかもしれません。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

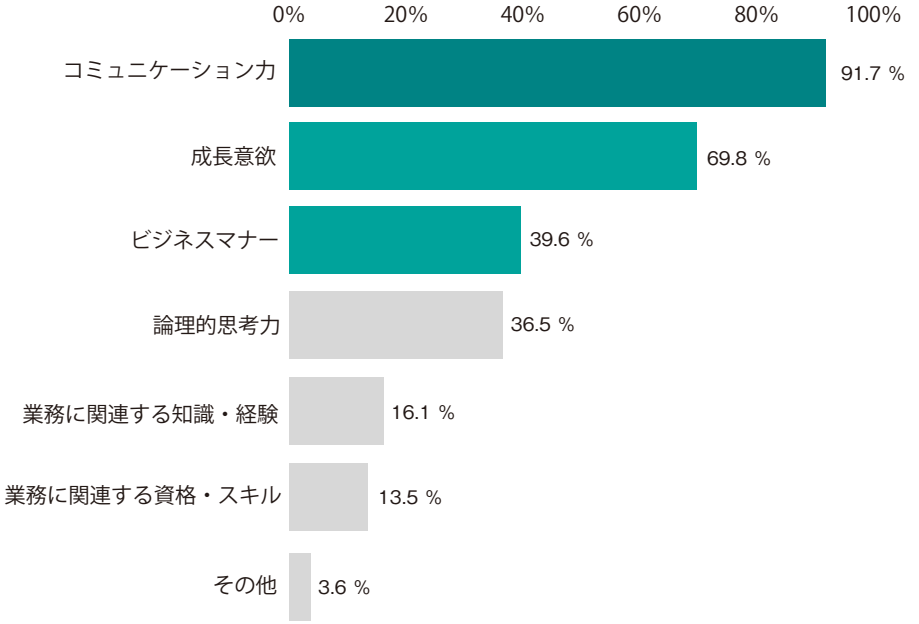
07 未経験者採用で重視するポイント

20代の業界・職種未経験者採用で重視するのはコミュ力・相性と仕事への姿勢・意欲。
魅力的な要素、９割超が「コミュ力」をあげる。「成長意欲」も7割

Q 社会人経験や、業界・職種の経験がない求職者を採用する場合に、重視するポイントはありますか？
（複数回答可）



Q 社会人経験や、業界・職種の経験がない求職者を採用する場合、どのような経験や 能力・スキルがあるとより「採用したい」と感じますか?
（複数回答可）



社会人経験や業界・職種の経験がない求職者を採用する際に重視するポイントを尋ねたところ（複数回答可）、「コミュニケーション力」75.0% が最多でした。次いで、「仕事に対する姿勢や考え方」64.6%、「人柄や社風との相性」62.0%、「成長意欲」56.8% が続き、いずれも過半数の企業が選びました。その他の項目は半数に達していません。基本的なコミュ力やカルチャーフィットと仕事への姿勢や意欲が上位を占め、未経験者採用で企業が重視するポイントが明確になりました。

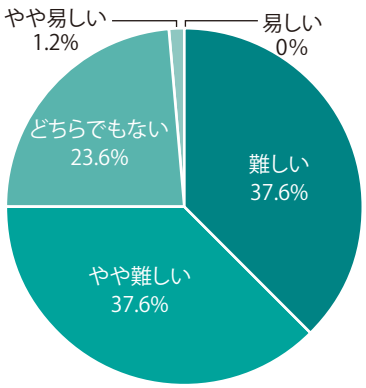
どのような経験や能力・スキルがある人が魅力的か（複数回答可）についても、「コミュニケーション力」が 91.7% と突出、ほとんどの企業が必須の要素と位置付けています。次いで「成長意欲」が 69.8% で、この２つの要素を持つ求職者は企業にとって極めて魅力的な人材ということが分かります。続く「ビジネスマナー」「論理的思考力」などを選んだ企業は４割を下回り、重視している企業は少数派でした。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

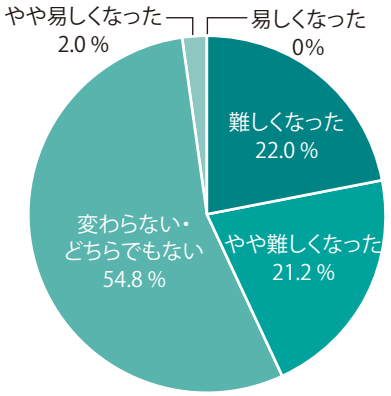
08 採用難易度

4社に3社が20代キャリア採用は「難しい」、4割超が「昨年までより難しくなった」。
「有名大手企業の待遇に対応できない」などの声

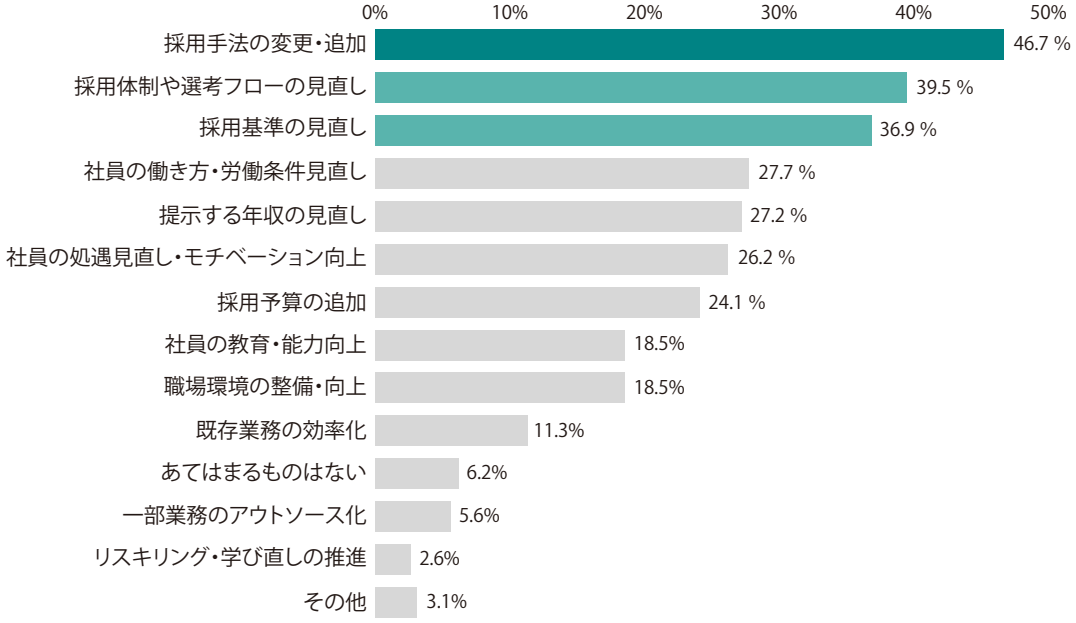
Q 20代キャリア採用における採用難易度について、どのように感じられますか？
（回答数：250件）



Q 昨年までと比べ、今年の20代キャリア採用の採用難易度をどのように感じられますか？
（回答数：250件）



Q 採用難易度の高さを受け、対応したこと（対応を検討していること）
（複数回答可）



20代キャリア採用の難易度について尋ねたところ、「難しい」と「やや難しい」との回答がともに37.6%に上り、合わせると4社に3社が難易度が高いと感じています。「やや易しい」が1.2%、「易しい」と回答した企業はゼロでした。理由としては、「応募数が少ない」「母集団形成が困難」といった売り手市場での人材難に加え、「内定辞退や面接辞退が多い」と辞退の多さや、「応募は多いが、即戦力となりうる素質のある人材確保が難しい」と、求める人材像とのギャップを嘆く声も。「給与面のギャップ」「若手層が重視する給与、福利厚生が薄い」「有名企業、給与など、より条件の良い会社に行きがち」との声もあり、求職者が求める待遇の条件が高くなっていることも大きいようです。

また、昨年までより難易度が上がったと感じている企業が4割超に。「物価上昇に伴い他社の給与が上がっている」「やりがいより福利厚生や働きやすさを重視する傾向にあり、年々難しくなっている」「有名企業や大手企業の募集状況・待遇に対応できない」など、賃上げの広がりや大企業がキャリア採用を増やしている影響を指摘する声が多く寄せられました。

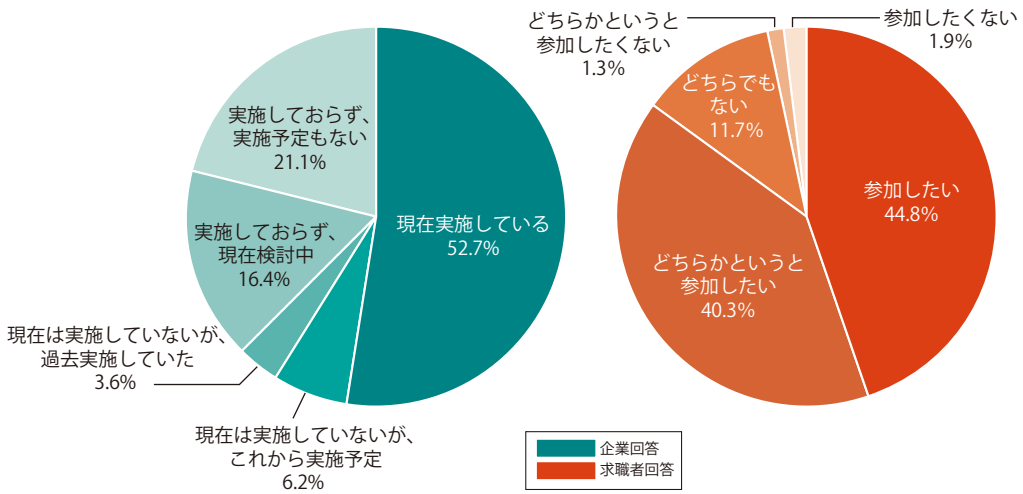
難易度が高い中での対応（複数回答可）は、「採用手法の変更・追加」が46.7%で半数近く。さらに「採用体制や選考フローの見直し」39.5%、「採用基準の見直し」36.9%の順で多く、採用に直接関わることが上位でした。次いで「社員の働き方・労働条件見直し」「提示する年収の見直し」「社員の処遇見直し・モチベーション向上」といった働き方や待遇面を見直した企業も4社に1社ありました。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

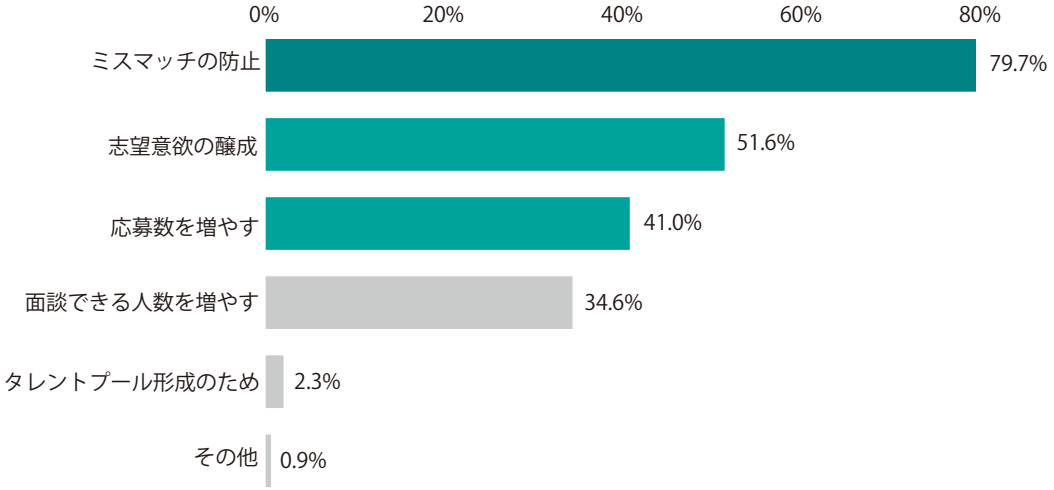
09 カジュアル面談

キャリア採用でカジュアル面談実施企業が過半数。20代求職者「参加したい」85.1%。
実施目的は「ミスマッチ防止」が8割

Q　カジュアル面談の実施状況と参加意欲
（回答数：企業：275件　求職者：154件）



Q　カジュアル面談を実施（検討）する目的、期待する効果
（複数回答可）



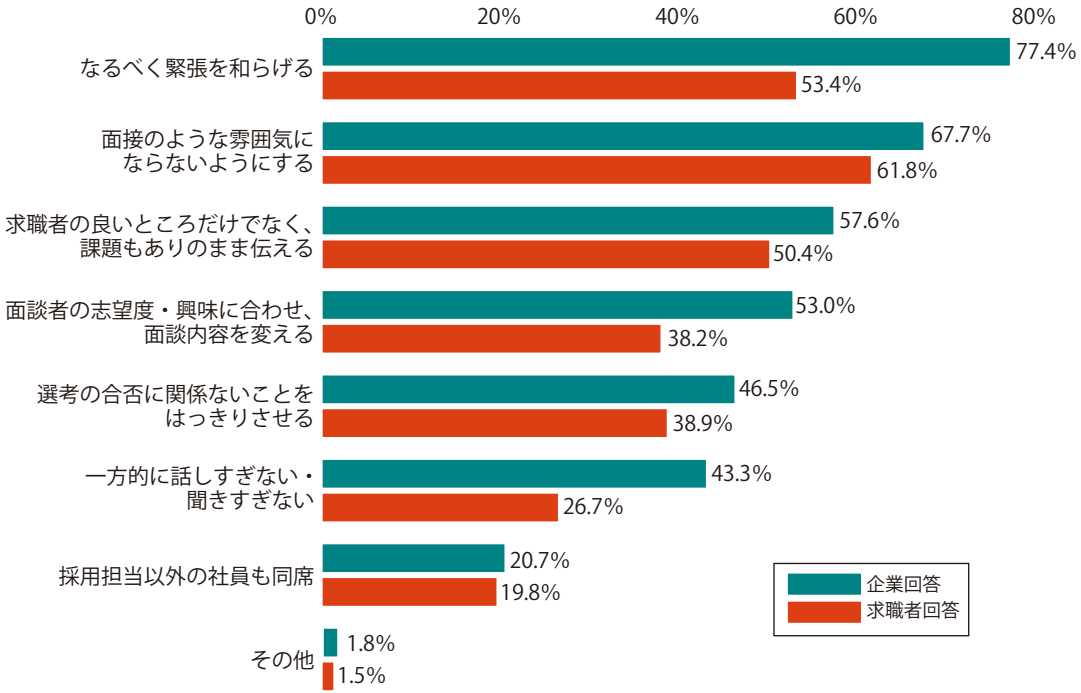
選考や評価を目的とせず気軽に話すことで相互理解を深める「カジュアル面談」をキャリア採用で実施しているか尋ねるとともに、20 代求職者にも企業とのカジュアル面談に参加したいかを聞きました。企業側は、「現在実施している」が 52.7% で過半数を占め、今後の実施に前向きな企業も 2 割を超えました。求職者側は「参加したい」44.8%、「どちらかというと参加したい」40.3%で、計 85.1%が参加したいと回答。20 代転職希望者の大多数がカジュアル面談を希望していることが分かりました。

実施（検討中を含む）する目的や期待する効果を企業に尋ねると（複数回答可）、「ミスマッチの防止」が 79.7%と 8 割に上り最多。次いで、「志望意欲の醸成」51.6%、「応募数を増やす」41.0%が続きました。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

09 カジュアル面談

Q　企業がカジュアル面談で取り組んでいること（取り組みたいこと）と、それに対する求職者のニーズ
（複数回答可）

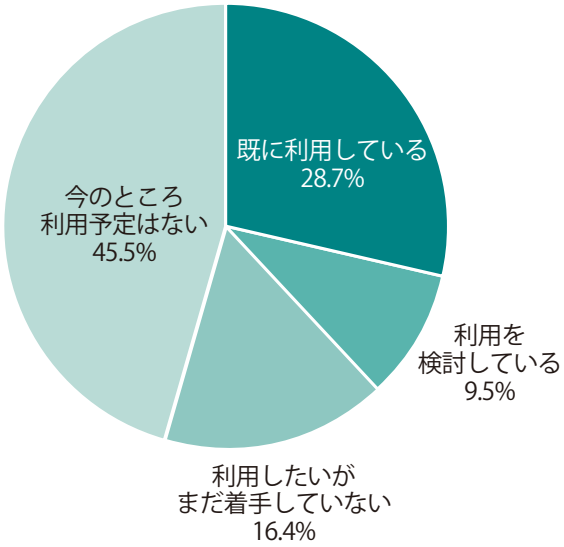


カジュアル面談の際のコミュニケーションで意識していること（検討中を含む）を企業に尋ね、求職者にも好印象を持つ企業の対応を聞きました（いずれも複数回答可）。企業の回答は、「なるべく緊張を和らげる」が最多で、次いで「面接のような雰囲気にならないようにする」。これに対し、求職者側は順位は入れ替わったものの、トップ2は同じでした。双方、堅苦しくないリラックスした雰囲気で本音の話がしたいという意識は共通しているようです。

10 AIの利用

キャリア採用業務に「生成AI を利用している」３割弱。
半数超が利用に前向き

Q　キャリア採用業務で生成AIを利用していますか？
（回答数：275件）



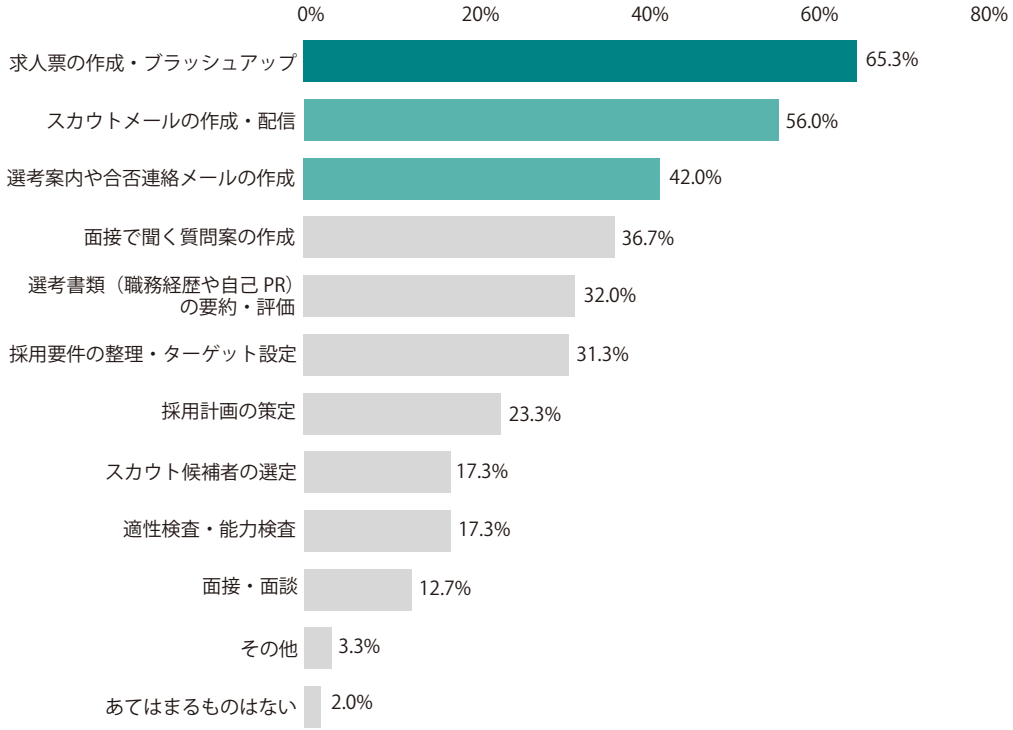
キャリア採用業務で生成AIを利用しているかを尋ねたところ、「すでに利用している」との回答は３割弱にとどまりましたが、「利用を検討している」など利用に前向きな企業が半数を超えました。一方で、「今のところ利用予定はない」が45.5%と半数近くに上っており、なおハードルは高いようです。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

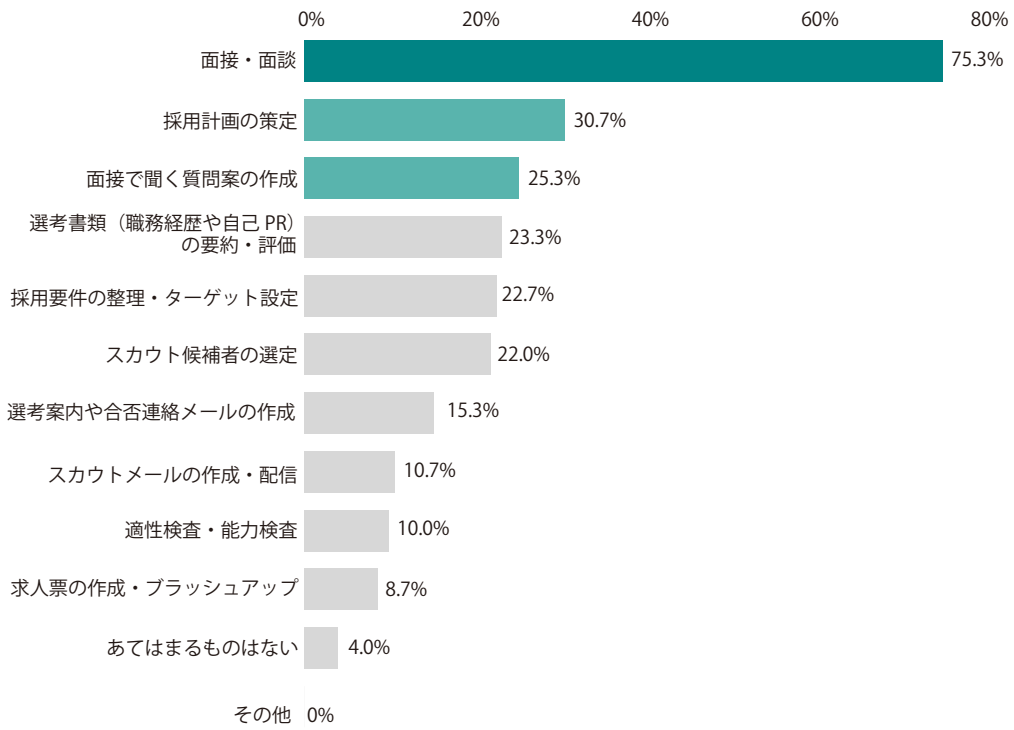
10 AIの利用

生成AIを利用している・したい場面は「求人票の作成・ブラッシュアップ」がトップ

Q　生成AIを採用業務のどのような場面で利用している・ したいですか？
（複数回答可）



Q　生成AIではなく、今後も人間による対応を重視したいと考えるものはありますか？
（複数回答可）



生成AI利用に前向きな企業に、どのような場面で利用している、または利用したいか（複数回答可）を聞くと、「求人票の作成・ブラッシュアップ」65.3%がトップで、多くの企業が求職者へのアピール度を高めるために使おうと考えていることが分かります。次いで、「スカウトメールの作成・配信」56.0%、「選考案内や合否連絡メールの作成」42.0%が続き、多数の求職者への対応を効率化したい企業も多いようです。「選考書類の要約・評価」「面接・面談」といった選考そのものへの活用を考えている企業は、まださほど多くありませんでした。

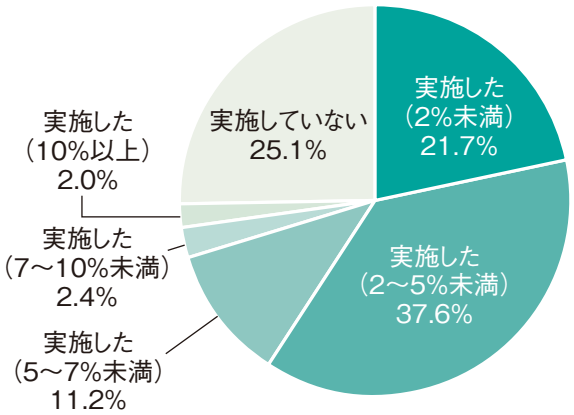
今後も人間による対応を重視したいものを選んでもらったところ（複数回答可）、「面接・面談」が75.3%で突出。「採用計画の策定」「面接で聞く質問案の作成」「選考書類の要約・評価」などが続きますが、回答数はいずれも3分の1を下回っており、これらの業務はいずれAI が担うことになるのかもしれません。「直接目を見て話すことで人間力が見える」「人が対応することで入社意欲を高め、入社前後のギャップ低減にもつながる」「最後の判断の砦は人であるべき」といった声が寄せられました。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

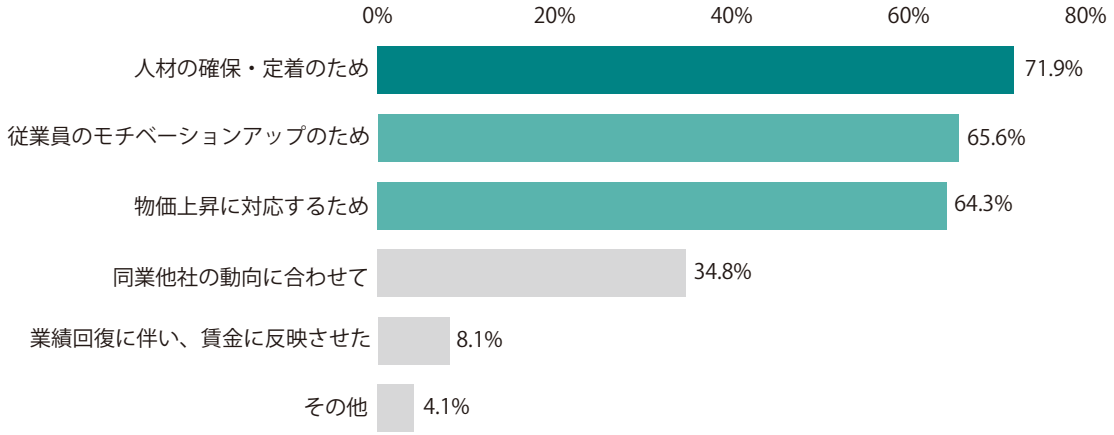
11 賃上げ状況

4社に3社が賃上げ実施、上げ幅は「2～5%未満」が37.6%で最多。
実施理由は「人材の確保・定着」が7割超でトップに

Q　2026年度において賃上げを実施しましたか？
（回答数：295件）



Q　賃上げの実施理由は何ですか？
（複数回答可）



2026年度に賃上げを実施したか（予定も含む）、実施した場合はどの程度上げたかを尋ねたところ、「実施した」と回答した企業が計74.9%で4社に3社を占めました。賃上げ率は「2～5%未満」37.6%が最多で、次いで「2%未満」21.7%、「5～7%未満」11.2%、「7～10%未満」2.4%、「10%以上」2.0%の順。「実施していない」は25.1%でした。

賃上げを実施した企業にその理由を聞いたところ（複数回答可）、「人材の確保・定着のため」71.9%が最多で、「従業員のモチベーションアップのため」65.6%、「物価上昇に対応するため」64.3%が続きました。前年度の調査では「人材の確保・定着」と「モチベーションアップ」がともに68.1%で並んでいましたが、今年度は人材の確保・定着を理由にあげる企業が増えた形です。物価高が続く中、人材確保・定着のために賃上げを競う流れが強まっています。

Copyright Gakujo Co., Ltd. All rights reserved.

GAKUJO REPORT

Re就活®

キャリア採用動向調査

各種お問い合わせフォーム

https://service.gakujo.ne.jp/inquiry/form/

人事担当者のためのポータルサイト 人事の図書館

https://service.gakujo.ne.jp/jinji-library/

つくるのは、未来の選択肢

学情 GAKUJO 東証プライム上場

■本　　社 〒104-0061 東京都中央区銀座6-10-1 GINZA SIX 9階　TEL (03) 6775-4510 (代)
■大 阪 本 社 〒530-0001 大阪市北区梅田2-5-10 学情梅田コンパス　TEL (06) 6346-6861 (代)
■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　TEL (052) 854-7533 (代)
■京 都 支 社 〒600-8007 京都市下京区四条通東洞院東入立売西町60 日本生命四条ビル5階　TEL (075) 213-5611 (代)
■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　TEL (092) 477-9190 (代)

株式会社学情は東証プライム上場・経団連加盟企業であり、20代・30代の就職・採用をトータルにサポートする大手就職・転職情報会社です。会員数280万人の「（20代が選ぶ）20代向け転職サイト7年連続No.1〈Ｒｅ就活〉」（2019年～2025年 東京商工リサーチ調査 20代向け転職サイト 第1位）をはじめ、「30代向けダイレクトリクルーティングサービス〈Ｒｅ就活30〉」、会員数60万人の「スカウト型就職サイト〈Ｒｅ就活キャンパス〉」や、合同企業セミナー「転職博」「就職博」を運営しています。