

**Works
Report**

2021

新たな職業移行形態に関する調査 概要報告書

■本調査の目的

副業・兼業等の社外活動によりパラレルキャリアに取り組む者が増えている。転職との関係で、転職前に所属する会社の外側の世界を知ることによっていった意味があるのか。

所属する会社と複線的・パラレルに起業・副業・兼業等のビジネス活動を実施していたことが、転職後のパフォーマンスや年収、就業観などといった関係があるのかを明らかにする。

■目次

★総論

- 1) 回答者の基本属性
- 2) 社外活動の具体的状況
- 3) 副業実施の理由
- 4) 社外コミュニティの参加状況

★カテゴリー別分析（転職前の「マルチコミットメント」について）

- 5) 2年以内転職者における社外でのビジネス活動経験
- 6) 転職前後の概況（専門性、年収）
- 7) 転職前後の企業への評価
- 8) 転職後の仕事・職場の状況
- 9) 現在のキャリア状況
- 10) 転職後のリアリティショック
- 11) 所属する組織における行動
- 12) 複線的キャリアに対する認識
- 13) 社外活動の合計時間

■調査概要

調査期間：2021年3月11日～3月17日

目的：正規雇用者の転職の際の社外活動との関係性を把握するため

調査方法：インターネット調査（平成27年度国勢調査による性別×年代での人口動態割付を行い回収）

調査対象：現職及び前職が正規の職員・従業員であり就業経験が満2年以上ある22歳～49歳までの就業者で、2年以内に転職経験のある者

比較の観点から同様の条件で10年以内の転職経験を有さない者の回答も回収している

サンプルサイズ：3,201（うち10年以内の転職経験を有さない者792）

1-1) 回答者の基本属性

・本調査の回答者の性別・年代、家族構成、回答グループの情報を以下に表記した。

性別×年代（10才刻み）

(度数+横%)

	度数	%
TOTAL	3201	100.0
男性22-29歳	541	16.9
男性30-39歳	724	22.6
男性40-49歳	785	24.5
女性22-29歳	423	13.2
女性30-39歳	457	14.3
女性40-49歳	271	8.5

現在、配偶者（事実婚を含む）や子どもがいますか。

(度数+横%)

	度数	%
TOTAL	3201	100.0
配偶者がいる・子どもがいる	1003	31.3
配偶者がいる・子どもはいない	421	13.2
配偶者はいない・子どもがいる	114	3.6
配偶者はいない・子どもはいない	1663	52.0

調査対象者のグループ（転職経験×越境経験）

(度数+横%)

	度数	%
TOTAL	3201	100.0
(1) 2年以内転職経験者・越境経験あり	907	28.3
(2) 2年以内転職経験者・越境経験なし	1502	46.9
(3) 非転職経験者・越境経験あり	216	6.7
(4) 非転職経験者・越境経験なし	576	18.0

※「越境経験」についてはP.5のいずれかの活動を実施していた者
※「非転職経験者」については10年以内の転職経験がない者

1 - 2) 回答者の基本属性 (現職について)

・本調査の回答者の現職の情報(業種、従業員規模)を以下に表記した。

現時点の勤務先の業種は何ですか。

※業種が複数にまたがる場合は、主な方をお選びください。※派遣社員として働いていた方は、派遣先のことをお答えください。

(度数+横%)

	度数	%
TOTAL	3201	100.0
農林漁業	26	0.8
鉱業	6	0.2
建設業	175	5.5
製造業	526	16.4
電気機械器具製造業	23	0.7
電気・ガス・熱供給・水道業	46	1.4
情報通信業	204	6.4
運輸業	240	7.5
卸売・小売業	221	6.9
飲食料品小売業	33	1.0
金融・保険業	132	4.1
不動産業	61	1.9
飲食店、宿泊業	59	1.8
医療・福祉	612	19.1
教育・学習支援	122	3.8
サービス業	337	10.5
公務	150	4.7
他に分類されないもの	228	7.1

現時点の勤務先の従業員数(アルバイト・パートを含む人数)は会社全体でどれくらいですか。

※派遣社員として働いていた方は、派遣先のことをお答えください。

(度数+横%)

	度数	%
TOTAL	3201	100.0
4人以下	108	3.4
5~9人	199	6.2
10~19人	254	7.9
20~29人	192	6.0
30~49人	249	7.8
50~99人	384	12.0
100~299人	526	16.4
300~499人	244	7.6
500~999人	253	7.9
1000~1999人	202	6.3
2000~4999人	190	5.9
5000人以上	400	12.5

2) 社外活動の具体的状況

・転職経験者(2年以内の転職経験、以下全て同じ)について、前職最後の1年間における社外活動の状況を聞いた。実施の有無、月実施時間、本業と比べて参画意識は高いか低いか、について聞いている。また、社外活動については10項目に分けて聞いた。

・実施率が高かったのは、「所属する企業・組織外の人との勉強会への参加」17.3%、「収入を伴う副業・兼業」13.6%であった。月実施時間が長かったのは、「収入を伴う副業・兼業」16.2時間、「大学、専門学校等への通学(学び直し)」11.5時間であった。本業より参画意識が高い者の割合が高かったのは、「大学、専門学校等への通学(学び直し)」68.5%、「所属する企業・組織外のビジネスプランコンテストへの参加」64.6%であった。

● 転職者における前職最後の1年間の社外活動の具体的状況

	(%)	(時間)	(%)
	実施率	月実施時間	本業より参画意識が高い者の割合
在職していた会社以外の株式会社やNPO、法人等の設立・運営	9.8	10.2	58.5
所属する企業・組織外の人との勉強会の主催	9.1	5.6	55.5
所属する企業・組織外の人との勉強会への参加	17.3	4.7	42.8
大学、専門学校等への通学(学び直し)	3.7	11.5	68.5
ボランティア活動(社会福祉・文化振興・災害復興など)	7.7	4.7	54.1
所属する企業・組織外のビジネスプランコンテストへの参加	4.0	4.6	64.6
プロボノ活動(職業上保有する知識・スキルを活かしたボランティア)	3.9	5.7	58.9
町内会・自治会等の地域活動	8.7	4.0	37.3
収入を伴う副業・兼業	13.6	16.2	48.2
収入を伴わない副業・兼業	3.5	10.4	49.4

※月実施時間と本業より参画意識が高い者の割合は、実施者の平均

※「本業より参画意識が高い者」については、「あなたのその活動への参画意識について、5点満点で最も近いと思う点数を教えてください」という質問において、4点以上と回答した者。(5本業よりも参画意識が高かった～1仕方なく参画していた)

※「月実施時間」については、外れ値として合計月100時間以上の回答者を除外(構成比の1.59%)

3 - 1) 副業実施の理由

- ・副業を実施していた理由について、9項目の理由の「あてはまる」「どちらかと言えばあてはまる」の合計の割合を集計した。
- ・転職経験者では、「生計を維持する(生活費や学費を稼ぐ)ため」「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」が65.8%と高いが、他の全ての項目が概ね5割を超えており、副業実施の理由は複層化しているものと考えられる。
- ・非転職経験者においても「転職や独立の準備のため」「家族や友人、知り合いなどに頼まれたため」を除いた項目で過半数を超えており、同様の傾向がある。

●副業の理由(あてはまる割合、%)

(転職経験者に関しては前職在職中最後の1年間に実施した者。
非転職経験者に関しては2年前の1年間に実施した者)

	転職経験者	非転職経験者
生計を維持する(生活費や学費を稼ぐ)ため	65.8	73.9
生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため	65.8	76.8
転職や独立の準備のため	49.6	42.0
新しい知識や経験を得るため	61.2	71.0
様々な分野の人とつながり、人脈を広げるため	57.6	66.7
自分の知識や能力を試してみたいため	59.5	62.3
社会貢献したいため	48.7	50.7
時間にゆとりがあるため	57.7	60.9
家族や友人、知り合いなどに頼まれたため	49.8	42.0

※「【前職在職中、最後の1年間／2年前の1年間】に、本業以外の仕事(副業・兼業、プロボノ)をしていた理由について、最も近いものを選んでください」という質問に対する回答

3-2) 副業実施の理由（経済的目的×キャリア目的）

- ・副業を実施していた理由について、「経済的目的」と「キャリア目的」の両方を保有するケースがあり得るという仮定のもと、組み合わせによる構成比を整理した。
- ・結果として、転職経験者においては、経済的目的を保有かつキャリア目的を保有していた者が65.5%と多数に上っていた。また、「経済的目的だけを持って副業を実施する」(上図で10.6%)者は少数に留まっていた。
- ・副業実施の理由は複層化しているとともに、多くの場合、単一の目的ではなく複数の目的が組み合わさって実施されている。

●副業の理由 構成比（経済的目的×キャリア目的）（転職経験者）

（“経済的目的”は、「生計を維持する(生活費や学費を稼ぐ)ため」「生活を維持する最低限の費用以外に、貯蓄や自由に使えるお金を確保するため」の回答のいずれかが「あてはまる」「どちらかと言えばあてはまる」の者）

（“キャリア目的”は、「転職や独立の準備のため」「新しい知識や経験を得るため」「様々な分野の人とつながり、人脈を広げるため」の回答のいずれかが「あてはまる」「どちらかと言えばあてはまる」の者）

	キャリア目的を保有せず	キャリア目的を保有
経済的目的を保有せず	15.1%	8.8%
経済的目的を保有	10.6%	65.5%

●【参考】副業の理由 構成比（非転職経験者）

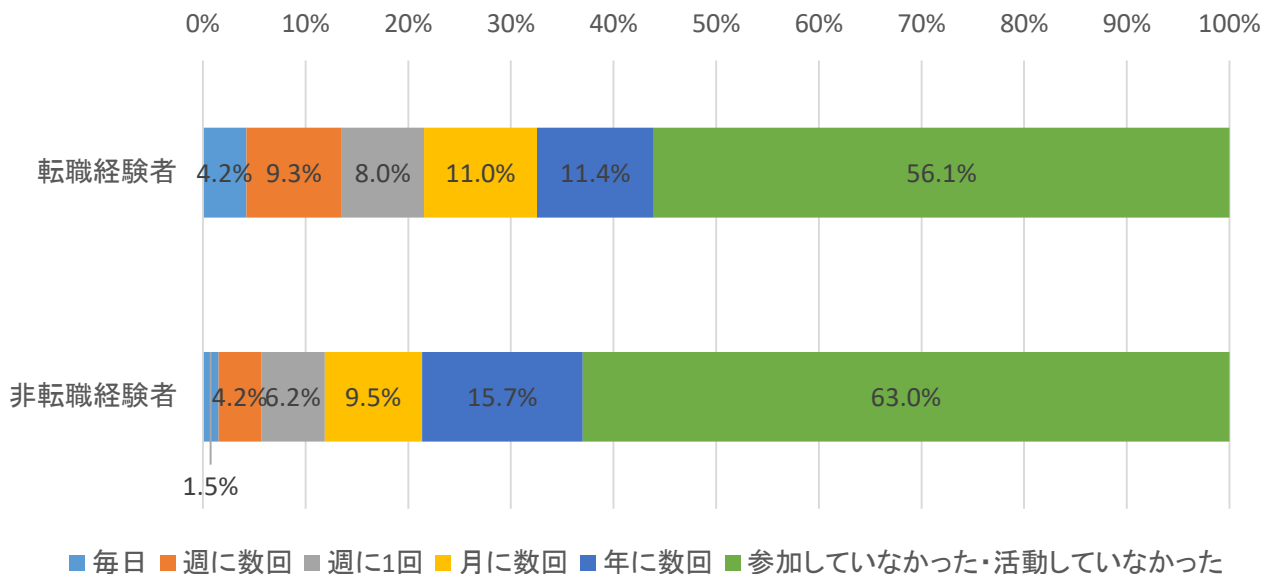
（※サンプルサイズが100未満のため参考値）

	キャリア目的を保有せず	キャリア目的を保有
経済的目的を保有せず	5.8%	5.8%
経済的目的を保有	15.9%	72.5%

4) 社外コミュニティ参加状況

・「あなたは社外のサークル・コミュニティ(スポーツや趣味のサークル、勉強会や読書会、地域の活動など)でどの程度活動していましたか」という質問により、社外コミュニティへの参画状況を聞いた。
・転職経験者では「毎日」4.2%、「週に数回」9.3%、「週に1回」8.0%、「月に数回」11.0%と月に数回以上の活動頻度の者は合計32.5%であった。

●社外のサークル・コミュニティでの活動状況 (前職在職中、最後の1年間/非転職経験者は2年前の1年間)



5) 2年以内転職者における社外でのビジネス活動経験

- ・2年以内転職者において転職前に「社外でのビジネス活動経験があった者」を、仕事に関するコミットメントが同時に複数あった者として「マルチコミットメント・ワーカー」群とする。
- ・本分析における「社外でのビジネス活動経験があった者」は、“在職していた会社以外の株式会社やNPO、法人等の設立・運営”、“所属する企業・組織外のビジネスプランコンテストへの参加”、“プロボノ活動(職業上保有する知識・スキルを活かしたボランティア)”、“収入を伴う副業・兼業”、“収入を伴わない副業・兼業”のいずれかの経験があったと回答した者とする。
- ・ここでは、①「マルチコミットメント・ワーカー」群、ビジネス以外の社外活動(社外の勉強会の主催・参加、大学等への通学・学びなおし、社会福祉・文化振興等のボランティア参加、地域活動など)のみを転職前に経験していたと回答した②「社外活動あり(非ビジネス)」群、上記①・②の社外活動(ビジネス・非ビジネス)を経験していなかった③「社外活動なし」群の、転職直前の社外活動状況による3カテゴリーによってその後の状況を分析した。

●3カテゴリーの構成比

	回答者数	割合(%)
マルチコミットメント・ワーカー	568	23.6
社外活動あり(非ビジネス)	339	14.1
社外活動なし	1,502	62.4
転職経験者全体	2,409	100.0

●性別・年齢別構成比

(%)

	男性22-29歳	男性30-39歳	男性40-49歳	女性22-29歳	女性30-39歳	女性40-49歳	合計
マルチコミットメント・ワーカー	29.1	25.4	18.1	6.5	17.6	3.4	100.0
社外活動あり(非ビジネス)	21.2	21.8	20.9	6.5	26.3	3.2	100.0
社外活動なし	14.8	20.6	22.1	20.5	12.4	9.6	100.0
全体	19.1	21.9	21.0	15.2	15.6	7.2	100.0

●居住地(首都圏居住者割合)現在・2年前

	現在	2年前
マルチコミットメント・ワーカー	37.5%	38.6%
社外活動あり(非ビジネス)	39.2%	38.1%
社外活動なし	36.2%	35.6%
全体	36.9%	36.6%

●前職企業の従業員規模別割合

	1000人以上企業	50人以下企業
マルチコミットメント・ワーカー	27.3%	26.1%
社外活動あり(非ビジネス)	23.6%	26.8%
社外活動なし	20.5%	34.7%
全体	22.5%	31.5%

6) 転職前後の概況（専門性、年収）

- ・「マルチコミットメント・ワーカー群」「社外活動あり群」「社外活動なし群」の3カテゴリーの転職前後の概況を把握するべく、専門性の保有状況、年収の状況を整理した。
- ・専門性の保有については、3カテゴリーともに転職後現職にかけて低下しているが、低下幅はマルチコミットメント・ワーカー群（-3.8%ポイント）において最も小さい結果となっている。社外活動あり群（-10.6%ポイント）と社外活動なし群（-11.4%ポイント）は概ね同程度の低下幅となっている。自己の専門性を転職後においても有効に活用し続けられている者はマルチコミットメント・ワーカー群に多い。
- ・年収については、マルチコミットメント・ワーカー群が増加率108.3%と高い。他方で、社外活動あり群、社外活動経験なし群では100%前後と相対的に低い水準となっている。待遇面においてもマルチコミットメント・ワーカー群が良好な状況を示している。

●仕事において専門的な知識を保有している者の割合（「十分持っている」、「持っている」の合計） （%）

	現職	前職	差異
マルチコミットメント・ワーカー	62.9	66.7	-3.8%ポイント
社外活動あり(非ビジネス)	60.8	71.4	-10.6%ポイント
社外活動なし	38.2	49.6	-11.4%ポイント
転職経験者全体	47.2	56.7	-9.5%ポイント

●現職・前職年収と増加率（副業・兼業からの収入を含め、賞与・ボーナスも含む）

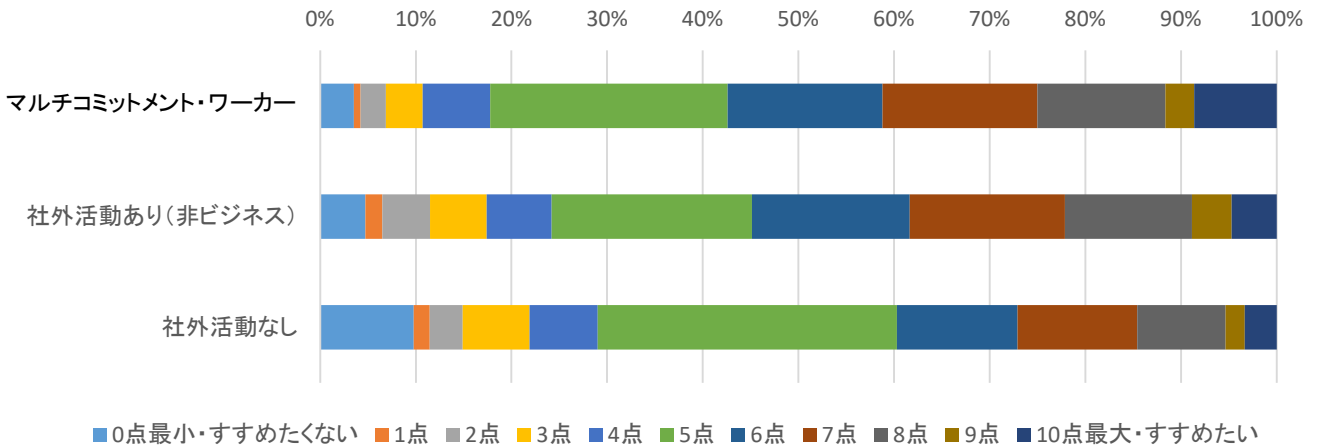
	現職(万円)	前職(万円)	年収増加率
マルチコミットメント・ワーカー	472.0	435.8	108.3%
社外活動あり(非ビジネス)	439.4	431.1	101.9%
社外活動なし	401.7	405.4	99.1%
転職経験者全体	426.3	417.7	102.1%

7) 転職前後の企業への評価

- ・転職後の現職企業、及び転職前企業(前職企業)への評価を聞いた。
- ・現職企業への評価では、マルチコミットメント・ワーカー群が比較的高い水準にある。著しいミスマッチが生じていると考えられる「0点」は3.5%に留まっており、社外活動なし群の9.8%より低い。
- ・前職企業への評価では、マルチコミットメント・ワーカー群が高い水準。「0点」は9.5%であり、これは社外活動なし群の27.8%と比較して著しく低い。また、4点以下もマルチコミットメント・ワーカー群は約30%であり、これは社外活動あり群の約50%、社外活動なし群の約55%と比較して低い。
- ・一般的には転職は前職に対する不平不満が元になって生じるとされるが、マルチコミットメント・ワーカー群では必ずしも“前職に対して強い不満をもって転職する”という状況になく、前職に一定の肯定的な感情を持った状態で退職している。

● 現職企業への評価

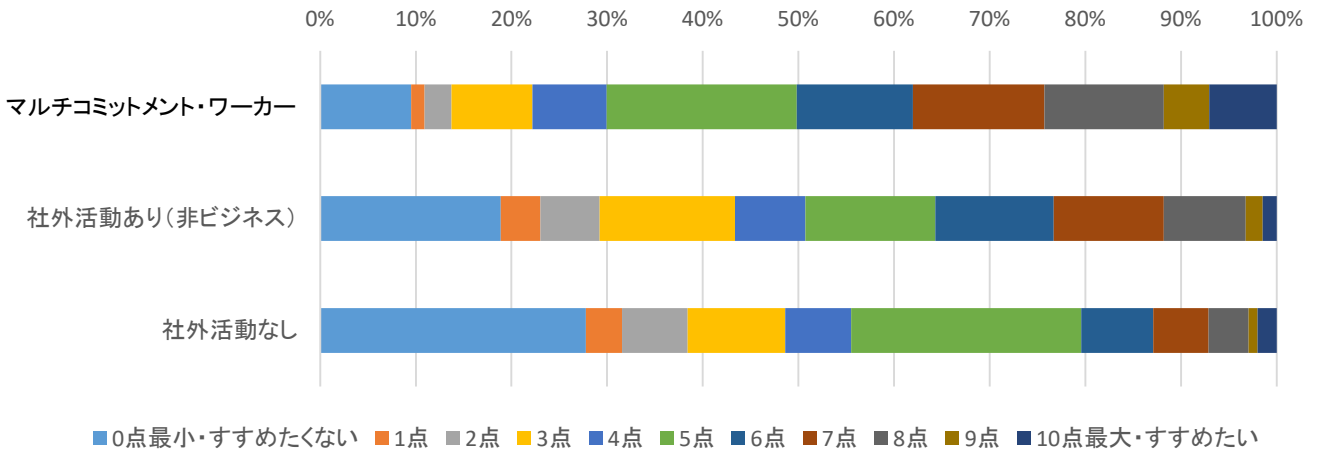
※あなたは現在働いている会社・組織に就職・転職することを、親しい友人や家族にどの程度すすめたいと思いますか(10点満点)



	0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点	(%)
マルチコミットメント・ワーカー	3.5	0.7	2.6	3.9	7.0	24.8	16.2	16.2	13.4	3.0	8.6	
社外活動あり(非ビジネス)	4.7	1.8	5.0	5.9	6.8	20.9	16.5	16.2	13.3	4.1	4.7	
社外活動なし	9.8	1.7	3.5	7.0	7.1	31.3	12.6	12.5	9.3	2.0	3.3	

● 前職企業への評価

※あなたが前職で働いていた会社・組織に就職・転職することを、親しい友人や家族にどの程度すすめたいと思われましたか(10点満点)



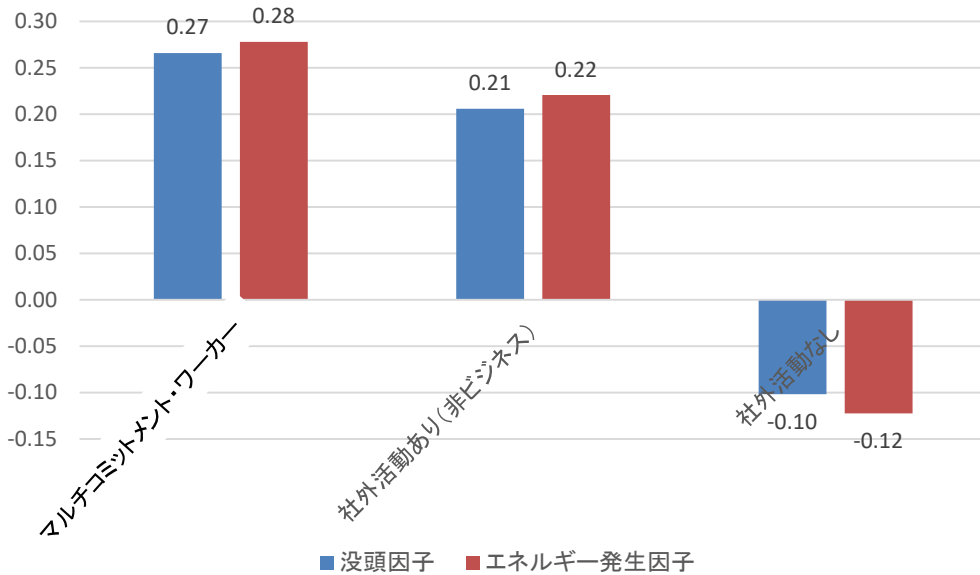
	0点	1点	2点	3点	4点	5点	6点	7点	8点	9点	10点	(%)
マルチコミットメント・ワーカー	9.5	1.4	2.8	8.5	7.8	19.9	12.2	13.7	12.5	4.8	7.0	
社外活動あり(非ビジネス)	18.9	4.1	6.2	14.2	7.4	13.6	12.4	11.5	8.6	1.8	1.5	
社外活動なし	27.8	3.8	6.9	10.2	6.9	24.0	7.5	5.8	4.2	0.9	2.0	

8) 転職後の仕事・職場の状況

・転職後のワークエンゲージメントについて、「私は仕事にのめり込んでいる」「仕事をしていると、つい夢中になってしまう」「自分の仕事に誇りを感じる」等6項目による「没頭因子」と、「職場では、元気が出て精神的になるように感じる」「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」による「エネルギー発生因子」の2つのスコアから、転職後現在のワークエンゲージメントを検討した。マルチコミットメント・ワーカー群が最も高いが、社外活動あり群も同水準に高い。

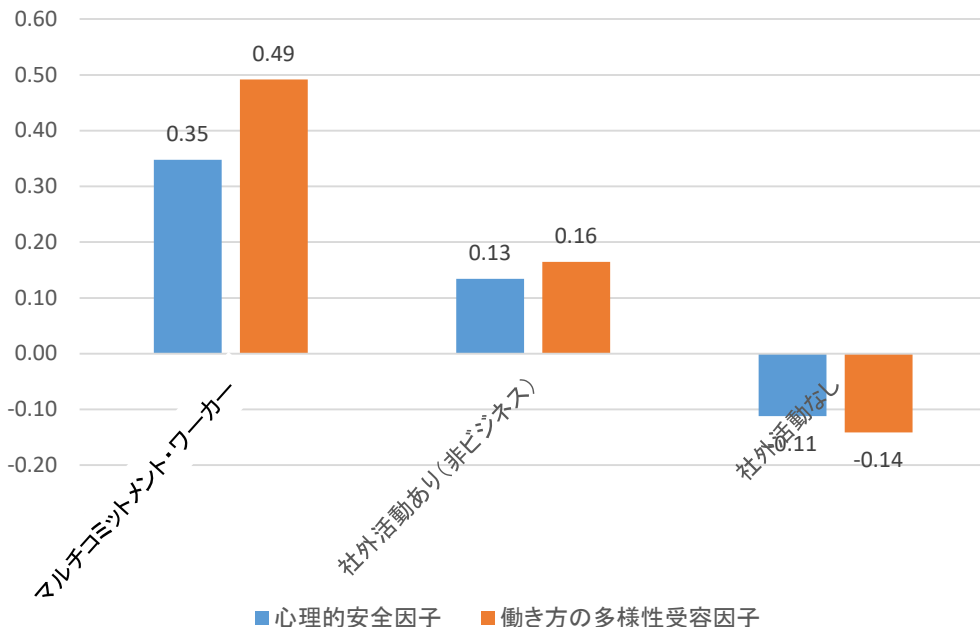
・【下図】転職後の職場の状況について、「風通しが良い職場である」「他者の反応におびえたり恥ずかしさを感じることなく、安心して発言や行動ができる」「失敗が許される職場である」等5項目による「心理的安全因子」と、「働く場所や時間を選ぶことができる」「副業や兼業をする人に肯定的な職場である」等3項目による「働き方の多様性受容因子」の2つのスコアから、転職後現在の職場の状況を検討した。マルチコミットメント・ワーカー群のスコアが著しく高く、心理的に安全で働き方の柔軟な職場を選び働くことができていることがわかる。

● 転職後のワークエンゲージメントスコアの比較



島津明人,ユトレヒト・ワークエンゲージメント尺度9項目版を用いて項目を作成
因子分析(最尤法、プロマックス回転)の結果により導出された2因子により集計したもの

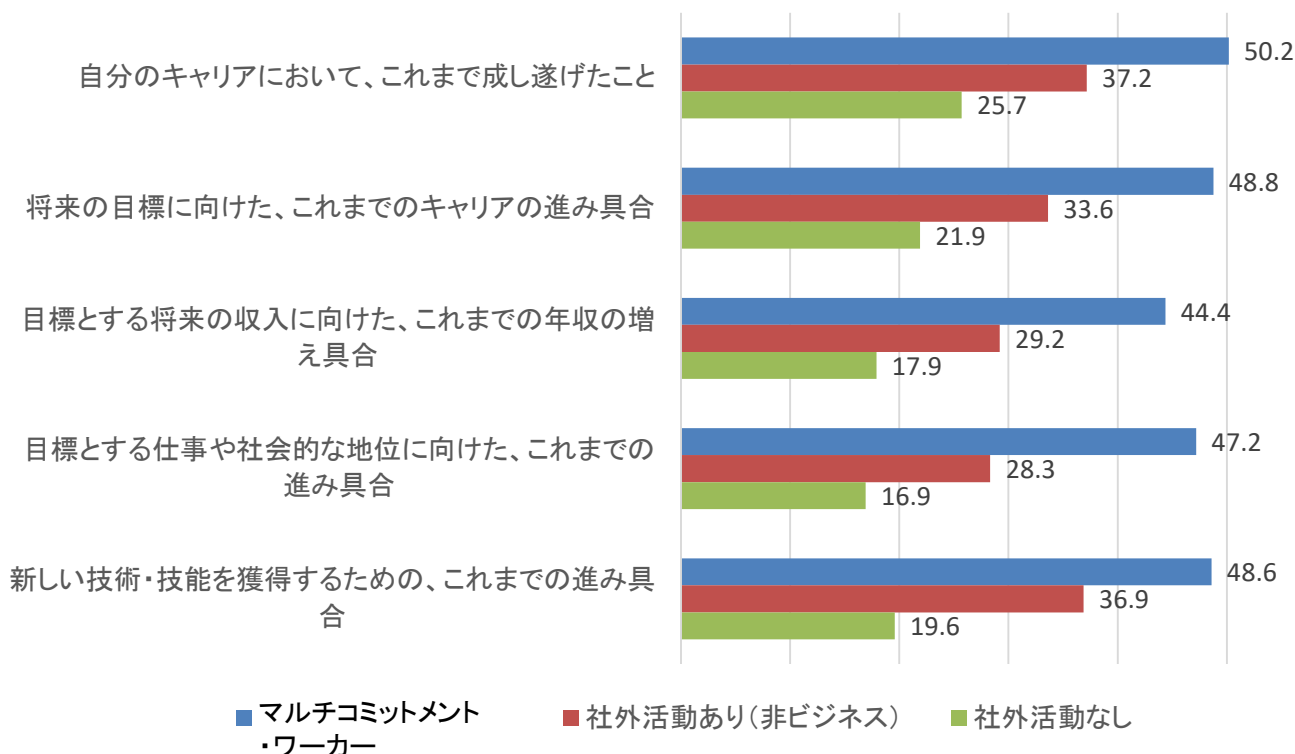
● 転職後の職場の状況に関するスコアの比較



因子分析(最尤法、プロマックス回転)の結果により導出された2因子により集計したもの

・現在のキャリア状況への満足度合いについて聞いた。5つの項目において「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した者の割合については、全ての項目においてマルチコミットメント・ワーカー群が著しく高い結果となった。
 ・例えば、「自分のキャリアにおいて、これまで成し遂げたこと」ではマルチコミットメント・ワーカー群では50.2%、社外活動あり群では37.2%、社外活動なし群では25.7%であった。

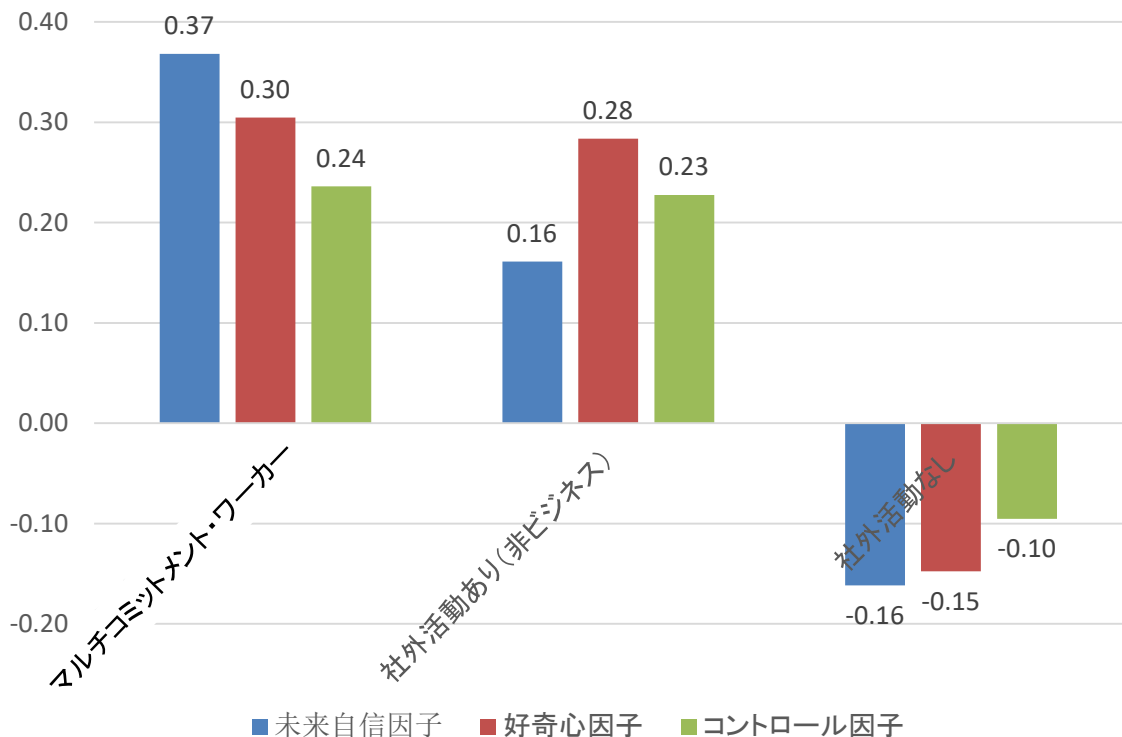
●現在のキャリア状況への満足度合い(%) (「満足している」「どちらかと言えば満足している」と回答した割合)



9 - 2) 現在のキャリア状況 キャリアの自律性

・現在のキャリアについて、「将来に向けていつも備えている」「人生で困難に直面しても乗り越えられる」等3項目による「未来自信因子」と、「世の中の変化や自分を取り巻く環境に関心を持っている」「自分自身の成長につながるチャンスを探している」等3項目による「好奇心因子」と、「大事な決断は自分の信念に従っておこなう」「結果がどうであっても自分の決断には納得する」等3項目による「コントロール因子」の3つのスコアから現在のキャリア自律性を検討した
 ・3スコアともに、マルチコミットメント・ワーカー群が最も高いが、特に未来自信因子スコアの差が大きい。

●現在のキャリア自律スコアの比較



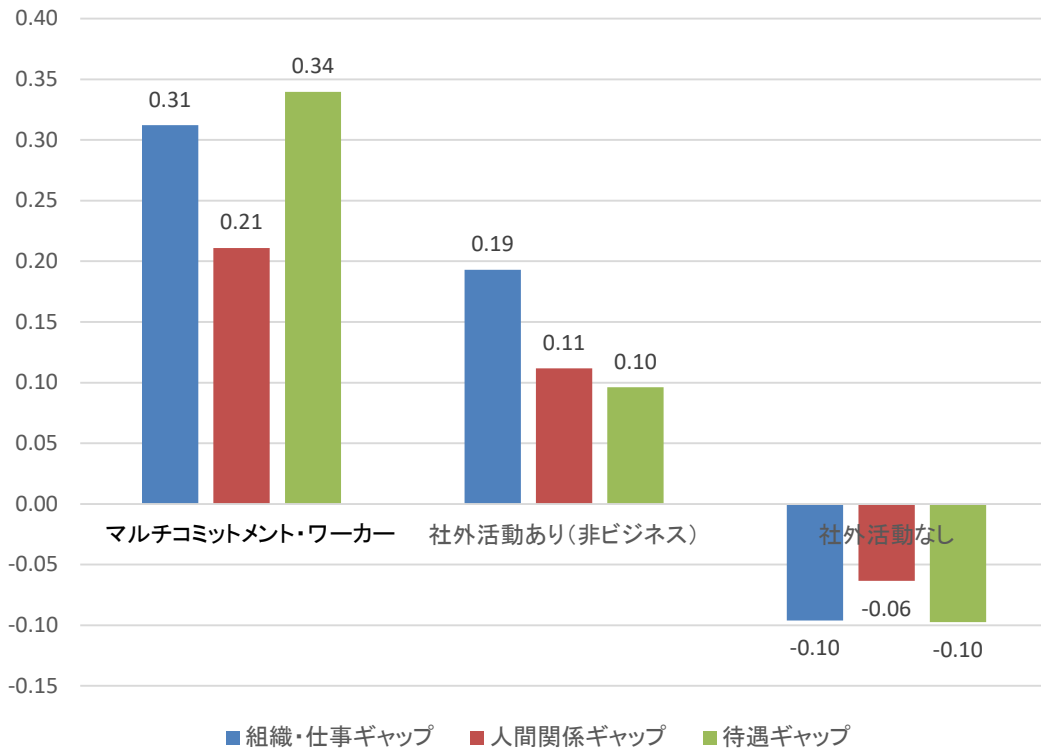
キャリア自律の度合いに関する10の質問を因子分析(最尤法、プロマックス回転)
 (北村雅昭(2021)「大学生を対象としたキャリア・アダプタビリティ尺度の開発」『ビジネス実務論集』No.39)

・企業・職場に対する転職前のイメージから転職後の実態のギャップ(リアリティショック)について分析した。「組織の理念やビジョン」「仕事から得られる達成感」「仕事をこなすうえで与えられる自律性」等5項目による「組織・仕事ギャップ」と、「職場の上司・同僚との人間関係」等2項目による「人間関係ギャップ」、「給料」「福利厚生」等3項目による「待遇ギャップ」の3つのスコアからリアリティショックを検討した。

・マルチコミットメント・ワーカー群は3項目全てにおいてスコアが高く、これはポジティブなギャップが大きく、ネガティブなギャップが小さかったことを示している。

・具体的な質問項目別の状況は次ページに掲載。

● 転職後のリアリティショック

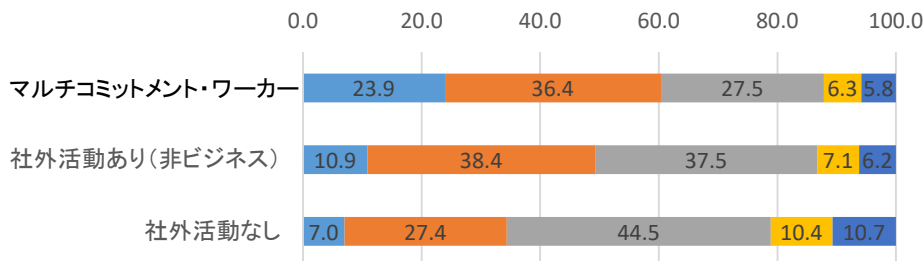


因子分析(最尤法、プロマックス回転)の結果により導出された2因子により集計したもの

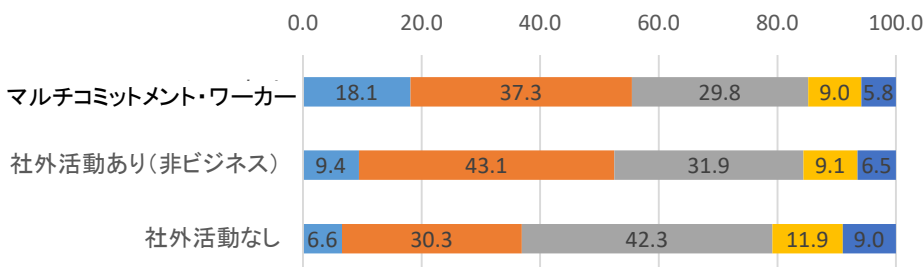
10-2) 転職後のリアリティショック (主な質問項目別)

・現在の会社・職場について、入社前の期待やイメージと比べて、どのように感じたかについて主な質問の回答状況を整理した。マルチコミットメント・ワーカー群では、ポジティブなギャップがあった割合が高く、また、ネガティブなギャップがあった割合も低い。

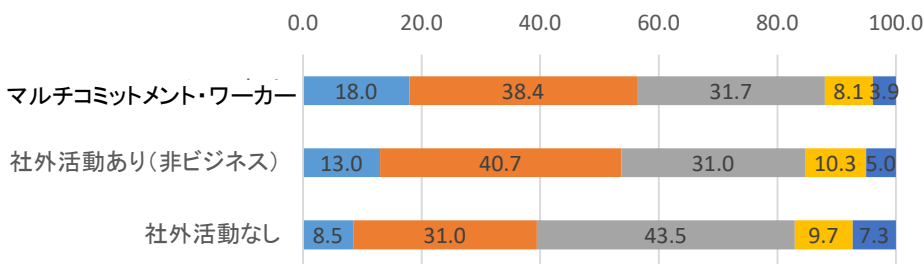
組織の理念やビジョン



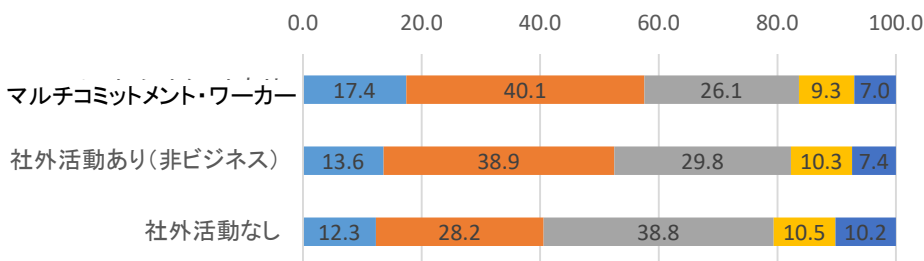
仕事から得られる達成感



仕事をこなすうえで与えられる自律性



職場の上司・同僚との人間関係

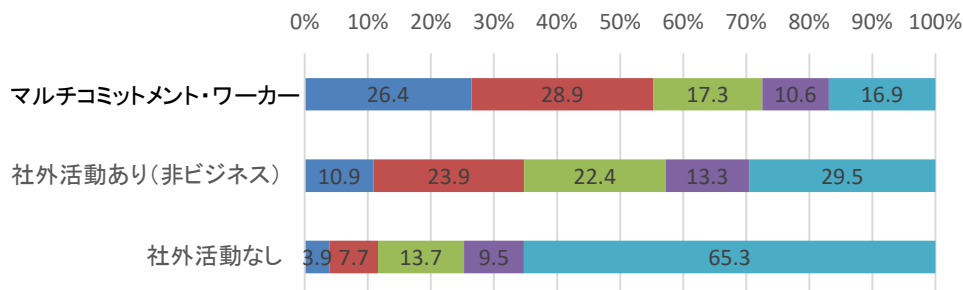


- かなりポジティブ(期待やイメージよりもよく感じた)
- ややポジティブ
- どちらともいえない
- ややネガティブ
- かなりネガティブ(期待やイメージよりも悪く感じた)

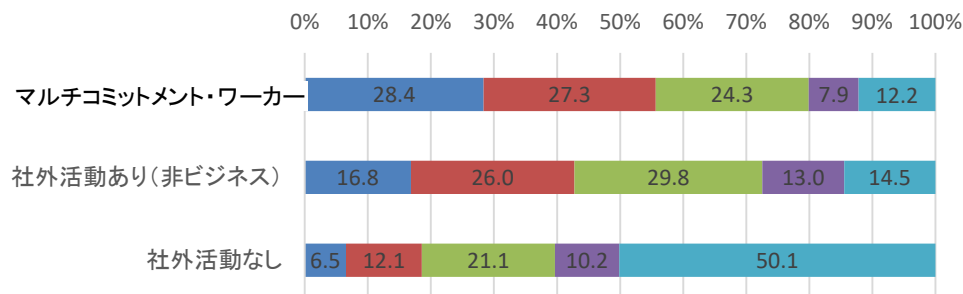
1 1) 所属する組織における行動

・所属する組織、職場での具体的な行動の状況について整理した。マルチコミットメント・ワーカー群が4つの行動全てで頻度が最も高い回答「とてもよく行った(毎月のように)」の割合が高かった。
 ・マルチコミットメント・ワーカー群や社外活動あり群のように“社外活動を行っている社員”が、所属する組織内において行動に乏しいわけではない。

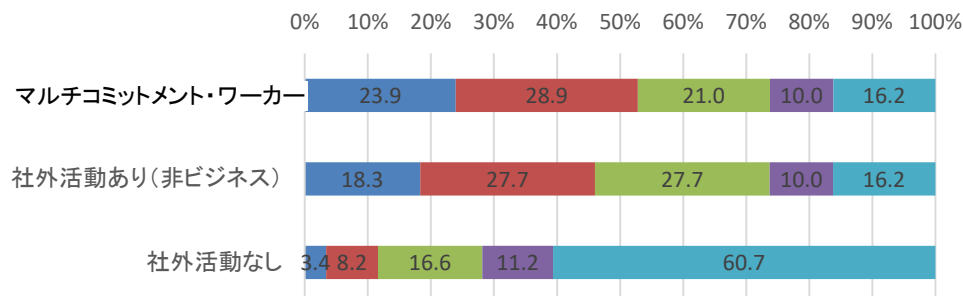
所属する組織における新規企画の提案・推進



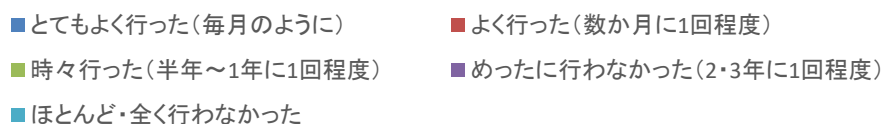
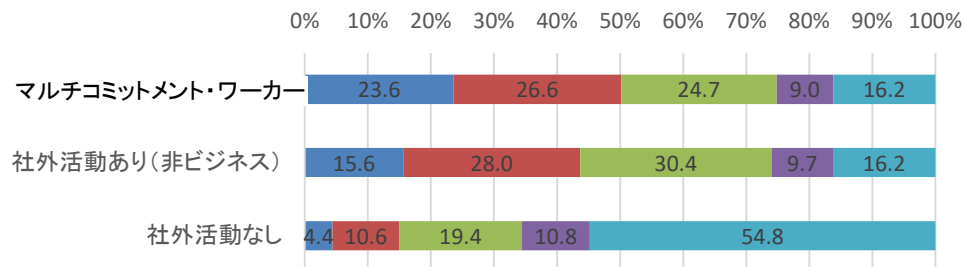
仕事における業務改善の提案・推進



職場での自主的な勉強会・セミナーへの参加



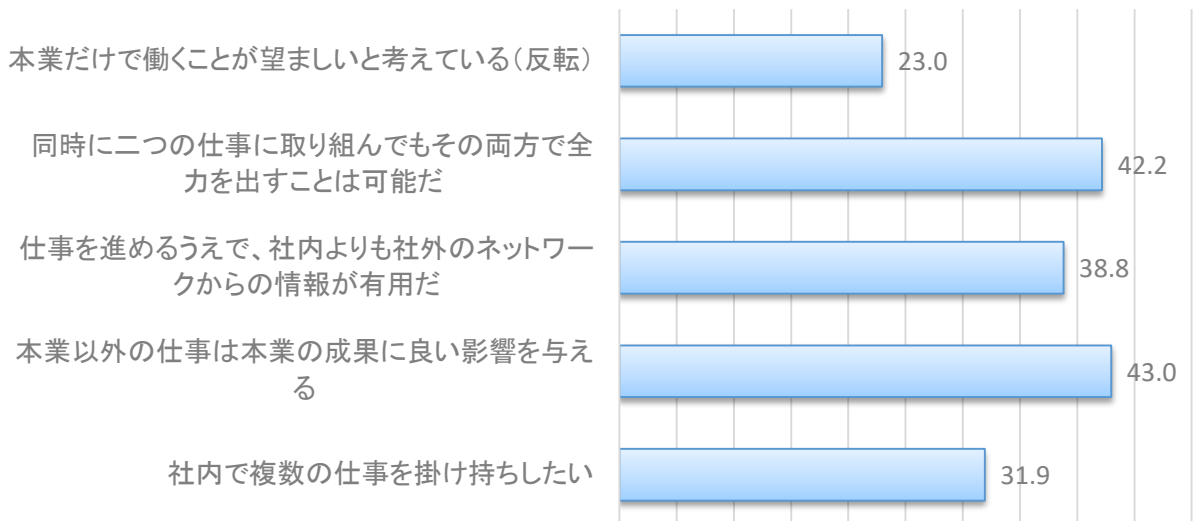
職場における研修や教育プログラムへの参加



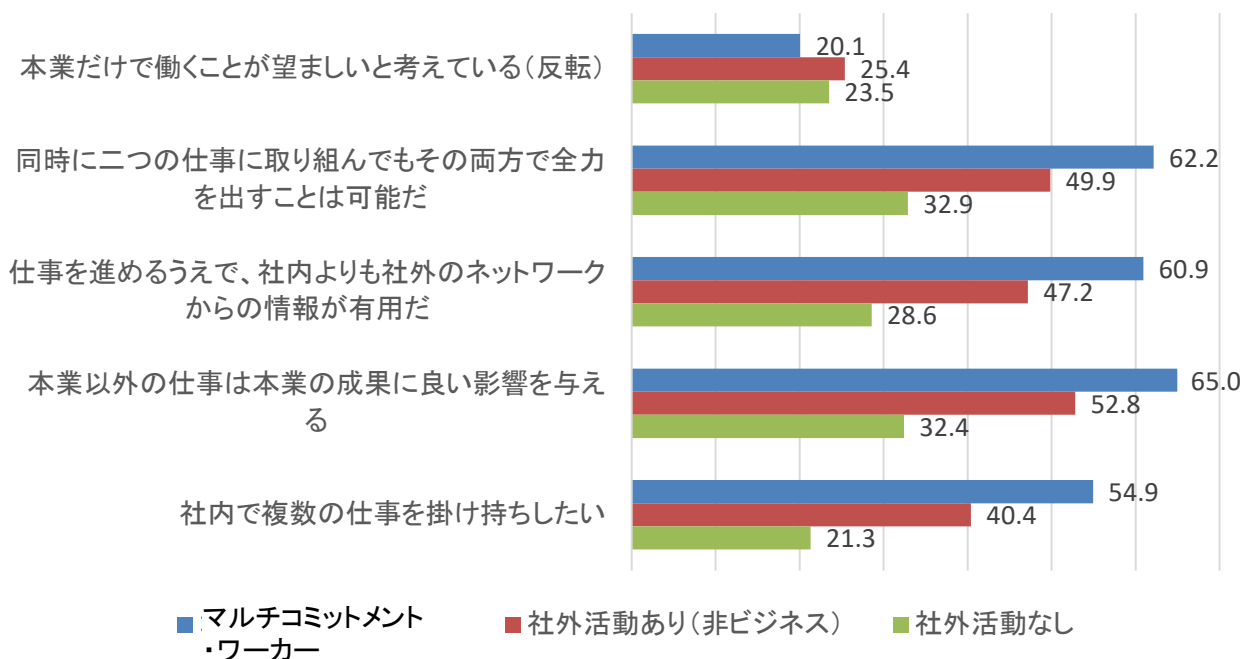
1 2) 複線的キャリアに対する認識

- ・同時に2つの仕事を行う等の“複線的キャリア”に対する認識を聞いた。
- ・2年以内の転職者全体での認識【上図】は、「本業以外の仕事は本業の成果に良い影響を与える」が43.0%、「同時に二つの仕事に取り組んでもその両方で全力を出すことは可能だ」42.2%など高い。
- ・カテゴリー別【下図】では、ほぼ全ての項目でマルチコミットメント・ワーカー群が「あてはまる」割合が高い。社外のビジネス経験などがある者ほど、複線的キャリアに開放的であり、効果を実感している。
- ・他方、「本業だけで働くことが望ましいと考えている」(反転、つまり「本業だけは望ましくない」と考えている割合)のみカテゴリー間の差異が小さい。社外活動を行っている者でも、本業だけに集中できる状態が最終的には望ましいと考えている可能性がある。

●2年以内の転職者全体(「あてはまる」回答者の割合、%)



●カテゴリー別(「あてはまる」回答者の割合、%)



1 3) 社外活動の合計時間

・【上図】前職最後の1年間における社外活動の合計時間(P.5の10項目の活動を合計したもの)を集計した。
 ・マルチコミットメント・ワーカー群では月の実施時間の合計は21.0時間、社外活動あり群では7.7時間であった。最も多いマルチコミットメント・ワーカー群でも週あたりに換算すれば5時間程度となる。本業の仕事が週40時間として、10%強が割かれていた計算となる。また、参考値として非転職経験者における社外活動ありの者については、9.6時間であった。
 ・【下図】仕事時間における本業の仕事に従事している時間の割合を聞いた。90%よりも多い(図中の「~100%」)者はマルチコミットメント・ワーカー群では20.7%だが、社外活動あり群では32.1%、社外活動なし群では33.2%であった。

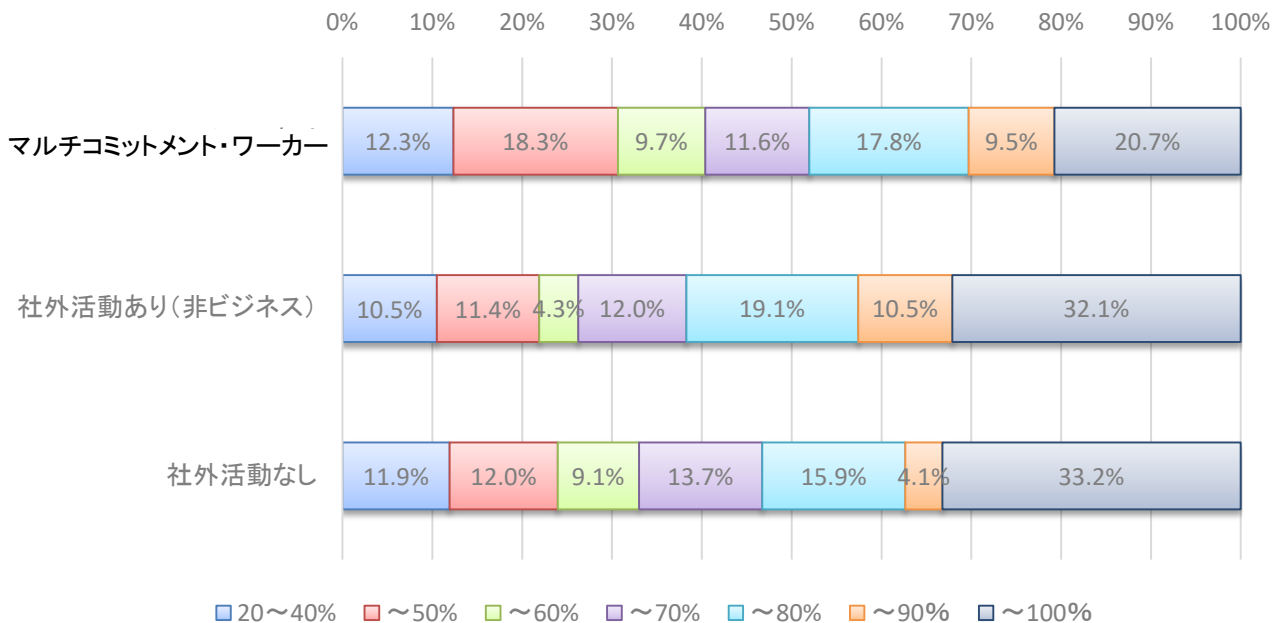
●前職最後の1年間の社外活動の合計時間 (非転職経験者に関しては2年前の1年間)

	月実施時間の合計 (時間)
マルチコミットメント・ワーカー	21.0
社外活動あり(非ビジネス)	7.7
社外活動なし	0.0
(参考)非転職経験者・社外活動あり	9.6

※外れ値として社外活動が合計月100時間以上の回答者を除外(構成比の1.59%)

●「本業の仕事に従事している時間は何%か」

「私生活時間を除いた一週間の仕事時間の使い方について伺います。本業の仕事に従事している時間は何%ですか。(通勤時間なども本業の仕事の時間に含み、副業・兼業や自主的な勉強、職場外のコミュニティ参加などは本業の時間に含みません)」と質問した回答を集計



※外れ値として20%以下の回答者を除外(構成比の3.86%)

Works Report 2021

『新たな就業移行形態に関する調査』

古屋星斗 リクルートワークス研究所 研究員

岡田苑子 アシスタント

株式会社リクルート リクルートワークス研究所

<https://www.works-i.com/>

〒104-8001 東京都中央区銀座8-4-17 リクルートGINZA8ビル

2021年4月発行

© Recruit Co.Ltd. ALL rights reserved.