

2021新入社員研修シーズンからの提言

研修におけるオンライン/対面での 最適ハイブリッドのカラクリ



2021年6月1日

株式会社ファーストキャリア
ナレッジ開発本部

Activate Your Potential

Copyright© All Rights Reserved by FIRST CAREER, Inc.

2020年4月7日、史上初めての緊急事態宣言が東京、神奈川、千葉、埼玉、大阪、兵庫、福岡の7都府県に発令され、新入社員研修真ただ中の多くの企業がその対応に追われることとなりました。

昨年度の当社調査では、8割弱の企業が導入研修をオンライン等で代替実施しました。またオンライン等で代替実施しても、ある程度の学習目的が達成できていた実感を持っている企業が多いことがわかっていました。

2021年度導入研修は昨年と違い、各社ごとの意向でオンライン、オフラインを様々に使い分け、実施がなされた年であったといえます。では、当事者である新入社員に対しオンライン、オフラインでの研修それぞれの研修を選択することでどのような影響が出るのでしょうか。

本調査では、2021年導入研修での新入社員の発言量、関係性、成果について分析を行いながら、これまで明確に語られることが少なかった「オンライン、オフラインの使い分けはどのような研修テーマに適しているか」といったこれからの研修設計への指針を提示しています。

本レポートの構成

1. 調査の概要
2. 新入社員をとりまく環境変化
3. 新入社員の行動傾向と自己認識
4. 2021年度新入社員研修の概況
5. オン・オフライン研修での行動比較
6. これからのオンボーディング、育成のヒント

1. 調査の概要

レポートの目的

本レポートは2021年4月に実施された導入研修の実施状況や新入社員の行動を把握した上で、これからのオンボーディングを最適に進めていくにあたって、人材育成に関わる方々の参考資料となることを目的とした調査資料です。研修中に見えた新入社員の行動や成果をオンライン・オフラインの環境面を考慮した比較をふまえ、今後の戦略的な教育設計についてのアイデアも提示します。

本レポート内で用いた調査の方法

—行動観察調査

当社が受託・実施した2021年新入社員研修で運営で携わった際の新入社員の行動観察および記録とその分析。

調査期間 | 2021年4月1日～4月30日

調査対象 | 当社社員が運営した集合(対面)およびWEB(非対面)での研修

観察項目 | 発言量、グループ内の対話、グループワークの成果

調査件数 | 62件の研修と、その中から特定の168グループを対象に実施

補完調査 | 行動観察者からの詳細情報収集のための面談調査

—仕事シミュレーションワーク発表資料分析

当社が受託・実施した新入社員研修での仕事シミュレーションワークである「今年の新入社員の傾向をレポートせよ」発表資料についての傾向分析

調査期間 | 2021年4月1日～4月30日

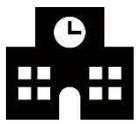
調査対象 | ワーク「今年の新入社員の傾向をレポートせよ」実施チーム

調査件数 | 研修実施総数のうち、特定の50グループ分の成果物

2. 新入社員をとりまく環境変化

急激に舵を切ったコミュニケーションのオンライン化

2021卒新入社員は我々同様にコミュニケーションの急激なオンラインシフトを経験してきました。以下は彼らが目の当たりにした特徴的な変化です。彼らの環境変化から育成へのヒントになる部分を探っていきましょう。



オンライン授業実施率 4.2% → **97%**

大学におけるオンライン授業の緊急導入に関する調査報告書より
<https://www.digital-knowledge.co.jp/archives/category/report/>

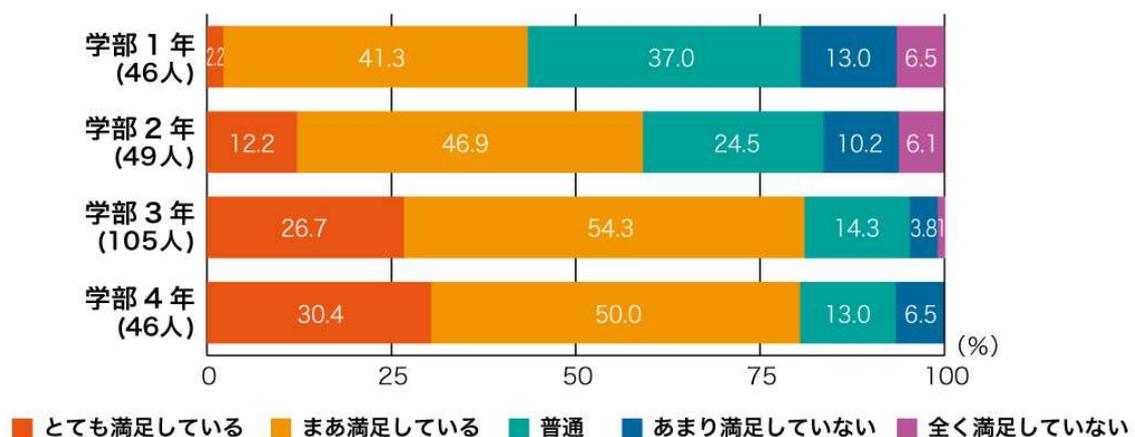


オンライン面接実施率 データなし → **92.9%**

2021年度入社対象 新卒採用活動に関するアンケート結果より
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/080.pdf>

生活の主たるコミュニケーションがほぼオンラインに置き換わっていたことがわかります。では彼らのオンライン化への満足度はどうだったのでしょうか。ここに東大のオンライン授業の満足度調査があります。この調査では7割を超える学生がオンライン授業について肯定的な回答をしています、下級生ほど不満足割合があがっていました。

学年別オンライン授業への満足度



東大新聞オンライン 検証東大のオンライン授業
https://www.todaishimbun.org/online_class20200808/

なぜオンライン授業は下級生の満足度が低かったのか

興味深いのは、下級生のオンライン授業への不満は、授業そのものではなく授業の味気無さや、友人づくりへの苦慮といった、学生生活そのものへの不満があったからだと考えられます。

——毎日部屋で一人で授業を聞いて課題をやるということが大学生活の全てであって良いわけがない(文Ⅲ・1年)

——友達と呼べるような人も新しくできません。一部の授業でも良いので駒場に通いたいです。浪人期と同じ、下手したらそれ以上につらいです

引用:東大新聞オンライン 検証東大のオンライン授業
https://www.todaishimbun.org/online_class20200808/

オンライン化したコミュニケーションとこれからの研修

これは新入社員にも同じことがいえます。入社にあたって新入社員が抱える不安は「職場の人間関係」と「仕事を覚えられるか」の2点が大きいといわれてきました。これまでは意識/無意識を問わず顔を合わせたコミュニケーションで新入社員の不安解消がなされてきました。

しかしコミュニケーションのオンライン化は不可抗力的に浸透しました。上述の大学生活とは違い、会社では他者との協働が仕事の核となるため、会社、そして職場は彼らの2つの不安解消を意識的に行う必要があります。

まずは今年の新入社員の傾向について見ていき、さらに新入社員研修時に観察できた情報を踏まえて最適な研修設計について考察していきます。

本人たちが考える“今年の新入社員の傾向”とは

当社では新入社員研修コンテンツで「今年の新入社員の傾向についてレポートせよ」という仕事シミュレーションを実施することがあります。このワークの成果物から、新入社員自身の自己認識を明らかにしていきます。

新入社員自身から頻出した単語

	ポジティブな自己認識	ネガティブな自己認識
1	積極性、積極的な姿勢	遠慮がち
2	多様性、多様な個性	対人関係に恐れがある
3	柔軟性がある、環境変化に強い	関係が浅い、つながりが希薄
4	オンラインへの強み	空気を読みすぎる
5	従来とは異なる経験	内弁慶

※実施したワークについて

当社「仕事の進め方研修」内にて“今年の新入社員の傾向”を考察、発表資料を作成し発表を行った内容が分析ソース。本考察では、作成された成果物より頻出単語を抽出(調査期間:2021年4月1日~30日までの約11社/50グループ)

頻出単語から読み解く、本人たちの自己認識

強みと認識している部分

様々な環境変化を乗り越える過程で、柔軟・対応力を身に付けている。
従来とは異なる経験をしている世代である。
また、オンラインの環境に適応していることが強み。

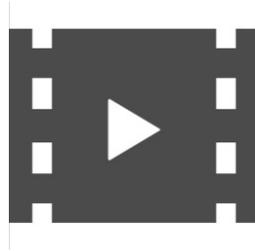
弱みと認識している部分

立場が異なり、関係性を築けていない人とのコミュニケーションが怖い。
そのため、結果として空気を読んだ行動をしてしまうことが多い。
また、独りよがりな行動をしてしまうことが多く、周囲に迷惑をかけている。

新入社員の自己認識の中のキーポイントを考察する



適応世代



オンラインへの自信



対面への不安

上の3つが新入社員自身の自己認識でも特に育成のポイントになると考えられます。

今年の新入社員は、本来想定した形と異なる形式で就職活動を実施することとなりました。オンラインでの授業や面接など、本年だからこそその環境適応をする過程で、本人たちの中では多くの苦労があったことから、「自分たちは、上の世代とは異なる」という認識がありそうです。

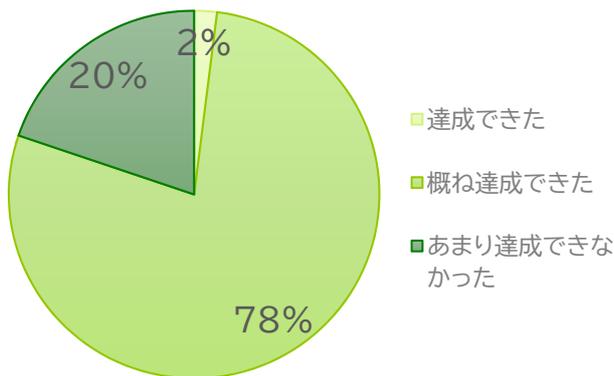
その結果、適応する力・オンラインに既に慣れていることについて、本人たちの中で自信を持っていること、強みとして認識していることが考えられます。

一方で、「上の世代より劣っていることも多い」ことを認識しており、特にコミュニケーションの部分にて必要以上に卑屈になっている部分があることが推察されます。背景には就職活動中に、対面で社会人と接触できなかった経験、思うように関係性を築く場面が無かったことから「自分たちには経験値が無い」と感じていることでしょう。

場合によっては、「自分たちは不遇の世代である」と嘆いてしまうことも考えられるため、今までの経験を活かす、生産的な姿勢をどのように作っていくかが重要なポイントとなるでしょう。

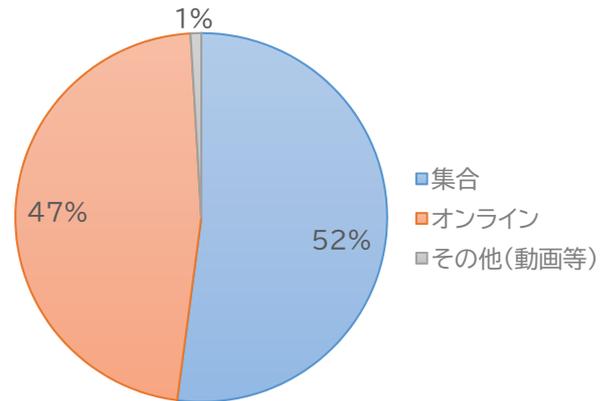
オンライン実施で学習達成度が高かった昨年からの変化

学習目的達成度合い(2020)



出典:ファーストキャリア
2020年度新入社員研修実態調査レポート

2021年導入研修の実施形態



2021年4月1日~30日まで
ファーストキャリアの実施案件217件から算出

昨年オンライン等で導入研修を代替した企業のほとんどが、ある程度の学習目的を達成できたという所感でした。(左図)しかし本年導入研修は対面、オンライン半々の割合で実施されました。(右図)学習目的が達成されていたのであれば、本年も引き続きオンラインで実施すればよかったです。集合形式での実施を選択した理由はなんだったのでしょうか。

当社商談でのお客様の声



——内定時期に一度も直接顔を合わせていない。導入研修くらいは対面の機会を設けたい(メーカー)

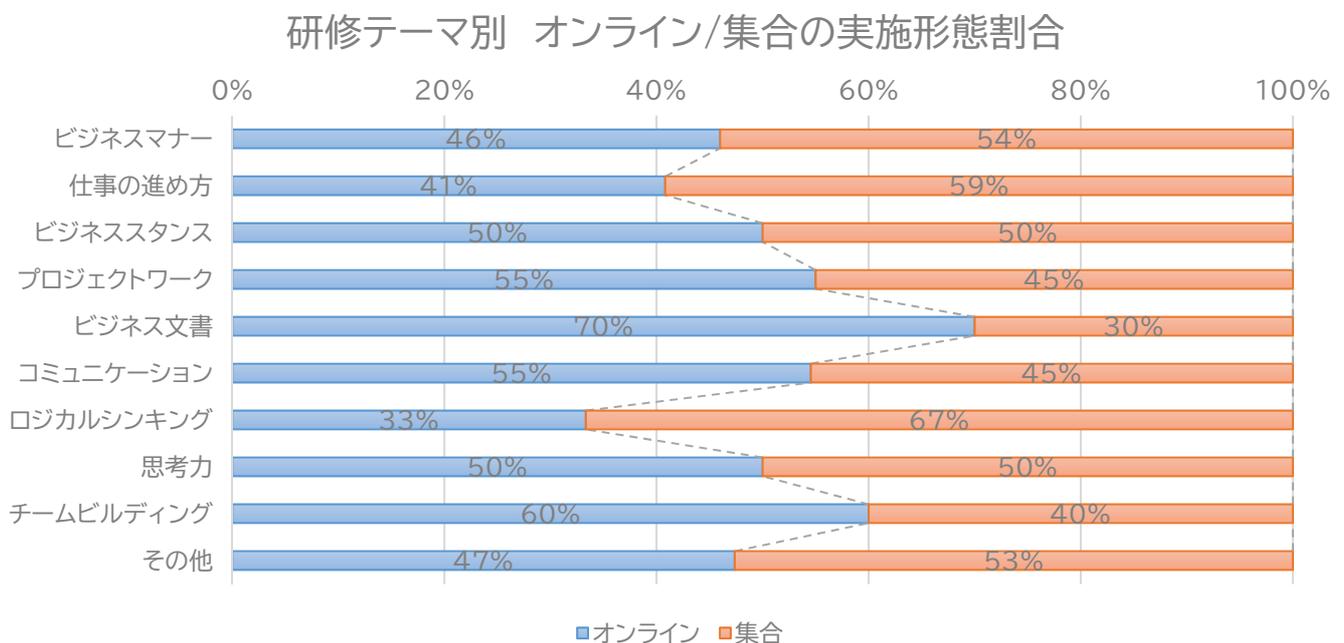
——昨年は同期間の絆や関係づくりに課題があった。要はあまり仲が良くならなかった。そのため今年は集合にこだわりたい(商社)

昨年の新入社員オンボーディングでは人間関係構築にある程度の課題が顕在化し、対面での研修実施を決めてたと考えられます。次の項では導入研修の中でも、オンライン、オフラインでどのようなテーマが実施をされたのか、内訳を見ていきましょう。

4. 2021年度新入社員研修の概況

本年の研修テーマと実施形態を振り返る

以下は当社が2021年度4月1日～30日にオンラインもしくは集合で実施をした215件のうち、各研修テーマごとの実施数を100%とした場合のオンライン/集合の実施割合を表しています。



※研修テーマは、当社の代表的な研修タイトルを用いています。

※プロジェクトワークとは実務に即したアクションラーニング形式の研修です

当社運営担当の声

- すでに集合形式じゃないと実施できない研修はないと感じる
- プロジェクトワークはオンラインの方が精度が高いチームもあった
- オンラインは議論が浅かったり、ゴールを妥協して終わることがあった

当社運営担当者から上がっていたように、どのテーマもオンライン/集合どちらの形態でも実施されており、チームビルディングの研修でさえオンラインで実施されてきたという結果となりました。次項以降は研修テーマとオンライン/集合の最適な組み合わせを検討していきます。

オンラインに適した研修、集合で適した研修を考えるために

グループワークを実施する研修テーマのうち、ワークの実施手法に焦点を当てると以下のようなカテゴリーに分類することができます。

1. 対話創発型

受講者同士で適宜ディスカッションを行い、意見や価値観のシェアを行うグループワーク形式が主に実施される研修テーマ群。

該当テーマ: ビジネススタンス研修、マナー研修、チームビルディングなど

2. 協働業務型

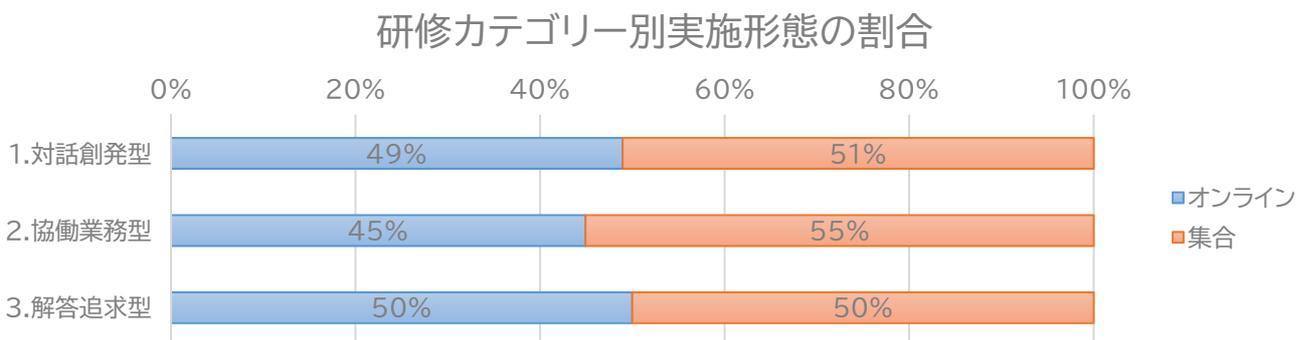
与えられた、もしくはグループが自発的に設定したテーマに対してチームで協働しながらミッション遂行を行うワーク形式が主な研修テーマ群。

該当テーマ: 仕事の進め方、プロジェクトワークなど

3. 解答探求型

模範解答のある問に対してグループワークを行い、グループごとに最適解を導き出すワーク形式が主な研修テーマ群。

該当テーマ: ロジカルシンキング、ビジネス文書など



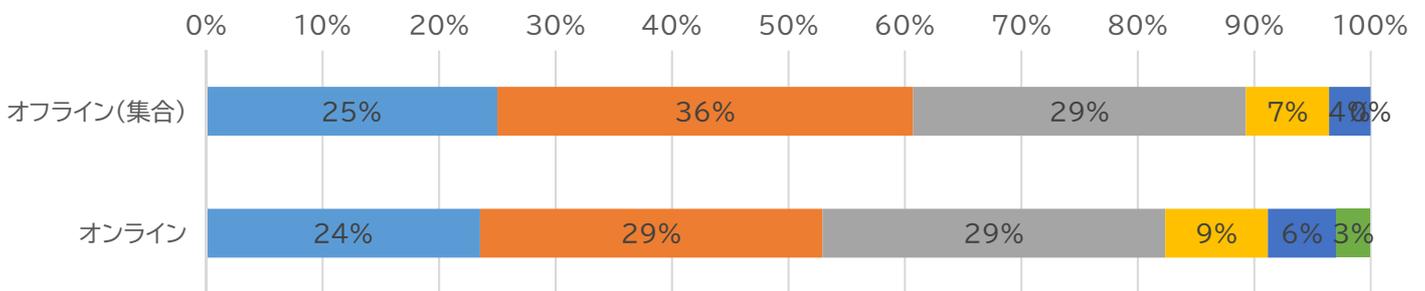
研修テーマの偏りを排し、3つのカテゴリーで均してみると、それぞれほぼ半々の割合でオンライン/集合が実施されており、実施の判断が大きく割れていたという結果となりました。貴社ではどのような判断軸で実施形態を決定されていましたか。研修の実施形態を考える際、このようなカテゴリー観点を検討の軸に入れてもよいでしょう。

5. オン・オフライン研修での行動比較

集合形式、オンライン形式それぞれで実施した研修では新入社員の行動にどのような差が出るのでしょうか。当社社員が研修運営の際に行動観察を行い、新入社員同士の発言量の差、関係性の差、結果の差を調査しました。

オンライン、集合(オフライン)で発言量に違いはあるのか

オンライン、オフライン研修でのクラスごとによる発言量の差



■多い ■どちらかというも多い ■普通 ■どちらかというが少ない ■少ない ■発言機会がない研修のためいずれにも該当しない

このグラフを見ると、イメージされていた通り集合(オフライン)の方が発言量が多いという結果となりました。しかし明確に「多い」とされたものはオンライン、オフラインで差がないという結果となりました。個別の理由は以下となります。

集合(オフライン) | 発言量が多い・どちらかというも多いとした理由

- 受講者のコミュニケーション能力が高く、グループメンバーでフィードバックしあうことや意見を出すことに抵抗が見られなかった
- グループワークの会話がほぼ途切れない。誰かが話をしたことについて、他の人がすぐに意見が言える
- 研修3日目かつグループも固定のためだいぶ仲良さがあつた。グループを一時的に変えても変わらないトーンでペア共有やグループ共有ができていた
- 全体においても質問、投げかけはあつた。休み時間中も気軽に雑談をしている様子が伺えた
- 講師から受講態度や事務局への感謝などについてフィードバックされ、能動的に動くメンバーが増えた印象

オンライン、オフラインで発言量に違いはでるのか～続き～

オンライン | 発言量が多い・どちらかというとい多とした理由

- 講師から全体への投げかけに対して、全員積極的に挙手・発言をしていた
- メインルームでのチャット書き込みはほぼ全員で行われており、ブレイクアウトルームでも口頭コミュニケーションが活発に行われていた
- 大量のタスクを振り分けていたため、発言せざるを得なかった設計だった
- 研修中の質問や発言はこれまでと同じという印象でしたが、休憩中に質問や雑談をしていました
- 冒頭に講師からたるんだ雰囲気に対してのフィードバックがあり、全体での発言やグループでの議論も短時間で成果を出そうという意識が高まっていた

オフライン | 発言量が少ない・どちらかというとい少とした理由

- ある程度決まったメンバーのみの発言
- 目立つ新入社員がおらず、クラス全体での会話をリードする人がいない
- 全体的に反応が薄く講師からもうなづいてください、反応してくださいと再三の促しがあった

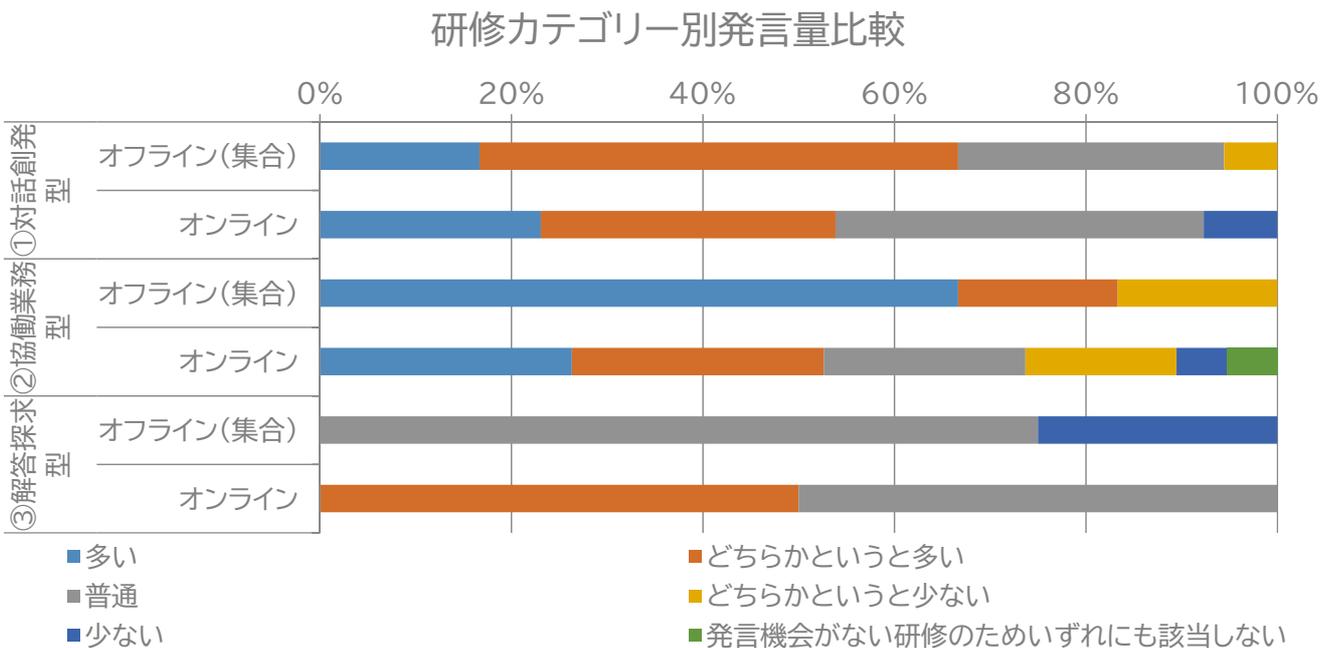
オンライン | 発言量が少ない・どちらかというとい少とした理由

- あまり積極的に質問が出ることはなかったがブレイクアウトを覗くと、グループワーク自体は特に詰まることなくできていた
- 挙手が少なく、講師から指名されると発言をするという状態が多い
- 各拠点(約5名ずつ)が1台のモニターで受講していたため、気軽に発言ができる環境ではなかった

コメントではオンラインで発言量が少ないとあげた研修では、事前の関係性と運営方法や環境による部分も理由として考えられます。貴社では導入研修をオンラインで実施された際、受講者から発言が多くなされるためどのような工夫をされていましたでしょうか。次は研修のカテゴリーごとに発言量を見ていきます。

研修カテゴリーでの発言量の比較

下のグラフは研修カテゴリーごとにオンライン・オフラインの実施形態で比較したものです。※研修の分類方法、該当する研修についてはP.8をご確認ください。



特に差の見た②協働業務型ではオンラインよりも集合の方が、発言量が優位となりました。②はチーム発表が課せられ、それに向けてアウトプットしていく研修群です。オンラインでは、発表やそれに対しての質問、解答をテンポよく行うことはできません。また討議中に周囲のグループの進捗を見ること、他グループとの会話から着想を得ることもできないため、発言量に差が出たと考えています。

また③解答探求型はオンラインの方が発言量が優位な結果となりました。情報を整理する、考えた上で発言をする機会が多いのがこの研修群です。このような場面では間違っただけを避けようとするため、場の空気を感じやすいオフラインでは発言を抑制する傾向があります。反面オンラインでは情報整理力や考えることに長けた受講生が圧力を感じる事が少なく力を発揮しやすい環境であったといえるでしょう。

5. オン・オフライン研修での行動比較

オフライン(集合) | グループ進行についての定性情報

- 発言量の多い受講者が、他のグループメンバーにも話を振りみなさんでディスカッションを行っていた
- グループ内に口火の切り出し役であったり、理解力が高くて周りのメンバーの質問に答えていた方がいた
- 主によく話す2名が主導をしていて、周りはそれに発言をしていた
- メンバーが立って議論・ワークをするなど、全員で議論をしていた

オンライン | グループ進行についての定性情報

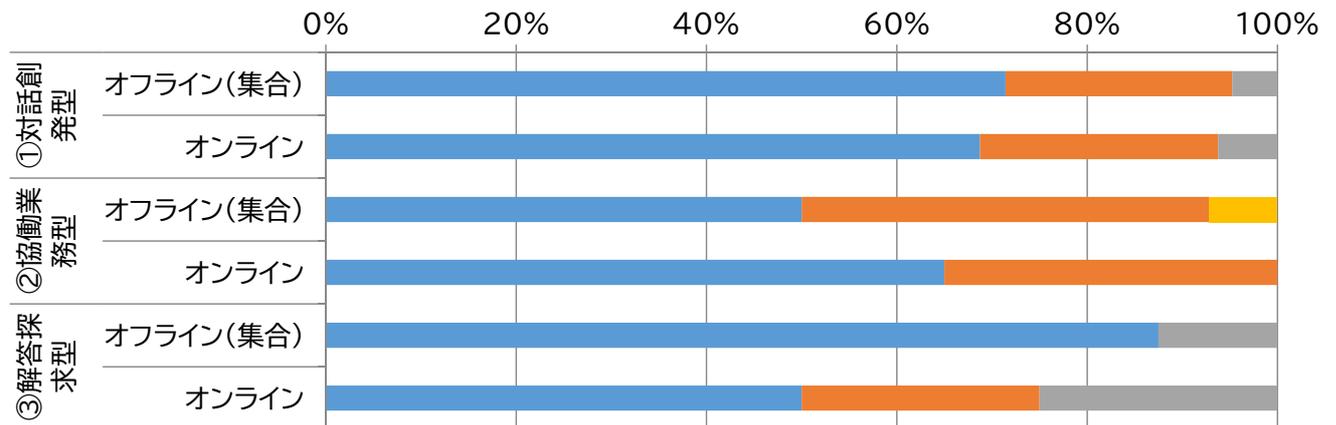
- リーダーが皆に話をふるるので、他メンバーは意思に関わらず結果的に全員でディスカッションしていました
- 具体的に役割分担を行っていた
- あるメンバーを中心に活発な議論が行われていた。チーム内の役割分担が自然と出来ていた。全員が冷静に話す。疑問の投げかけが多い。自分の状況をシェアしていた。
- リーダーを決め進行をしていたため、全員が発言するようにうまくファシリテーションしていた。

研修内のワークではメンバー全員がディスカッションに関与できることが理想です。コメントではグループワークがよく機能するためのキーワードとして「役割分担」といった単語が挙がっていました。就職活動を経験してきた彼らにとって、グループディスカッションでの役割分担は身に付いていてもおかしくありません。しかし研修や実施形態によってはそれらが機能していない場合もあるようでした。

次は研修カテゴリーごとのオンライン/オフライン(集合)の実施形態の違いが、受講者の関係性にどのような影響を与えるのかを具体的に見ていくことにしましょう。

カテゴリーごとの実施形態に見る関係性の比較

カテゴリー、実施形態ごとのディスカッション比較



- 主にメンバー全員でディスカッションを行っていた
- 時々メンバー全員でディスカッションを行っていた
- 主に一部のメンバーのみでディスカッションを行っていた
- ディスカッションが行えていなかった

上のグラフは研修カテゴリーごとに関係性(ディスカッションへの関与度合い)を観察をしたものです。

まず②協働業務型のカテゴリーでは、オフライン(集合)よりもオンラインの方が全員でのディスカッション割合が高いという結果となりました。議論は対面の方が進捗しやすいイメージがありますが、そこから外れる結果となりました。理由としては、オンラインの方がプロセスや議論を意図的に“見える化”してコミュニケーションする必要があり、結果的に有意義なコミュニケーションにつながったと考えられます。

次に③解答探求型です。このカテゴリーは発言が減少しがちな研修群(P.13を参照)ですが、「主にメンバー全員でディスカッションを行っていた」の割合はオフライン(集合)の方がかなり高い結果となりました。このカテゴリーに多く含まれる“思考系”テーマは苦手意識を持っている新入社員も多く、苦手なものに向き合うプロセスにおいては、対面での距離感の方が、よりコミュニケーションの活性化につながったと考えられます。

研修形態でグループワークの成果に違いは出るのか

ここからはオンライン、オフラインそれぞれの形式で実施したグループワークの成果について見ていきます。研修カテゴリーと研修形態の違いは、グループワークの進行にある程度の影響があることがわかりました。ではグループワークにおけるアウトプットやそのレベルに違いは出たのでしょうか。

—本レポートにおけるグループワークの“成果”について

この調査は前研修クラスで発言量が多いチームを最大3チームピックアップし、観察を行いました。研修テーマごとにグループワークのゴールが異なるため、カテゴリーごとに以下のような定義を設け、成果の妥当性を判別しています。

①対話創発型

単なる発散にとどまらず、対話から新たな気づき・学びや、相互のよき影響の及ぼし合い、今後に向けた新たな“問い”の想起などが効果的に生じている

②協働業務型

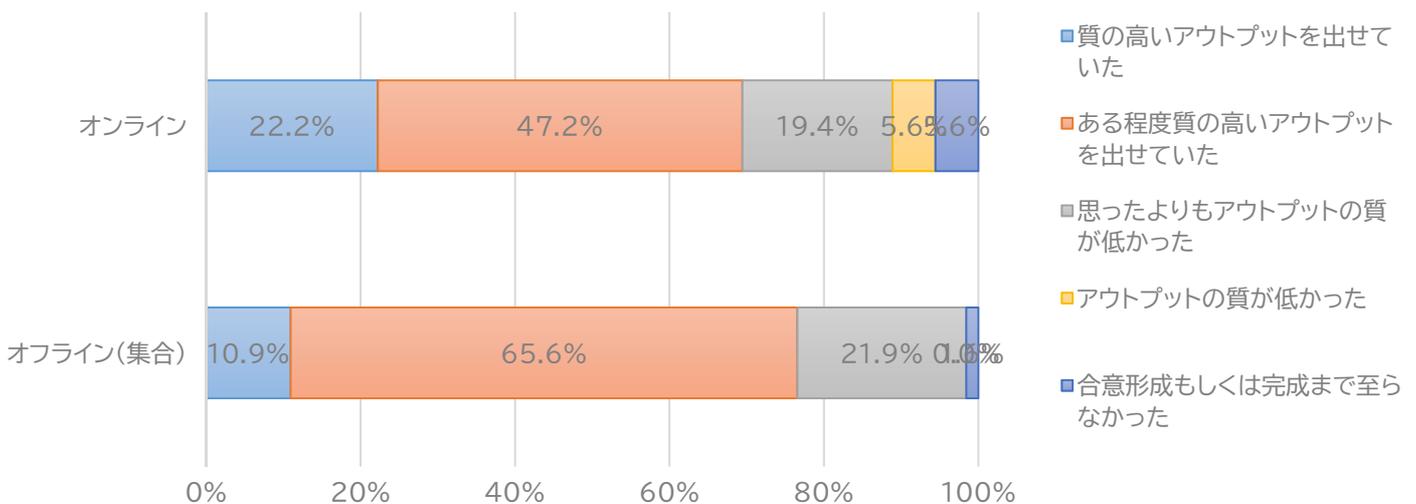
個々のアイデアやリソースを結集し、チーム活動を通じて相互に引き出し合い、“個人の成果の和”を超える“チームの成果”を創出している

③解答探求型

「模範解答」が存在するワークにおいて(もちろん“絶対解”ではないが)、議論を経て、より精度高く・スピーディなアウトプットを導き出している

研修形態の違いによる成果を比較する

オンライン、オフラインによるアウトプットレベルの差(全体)



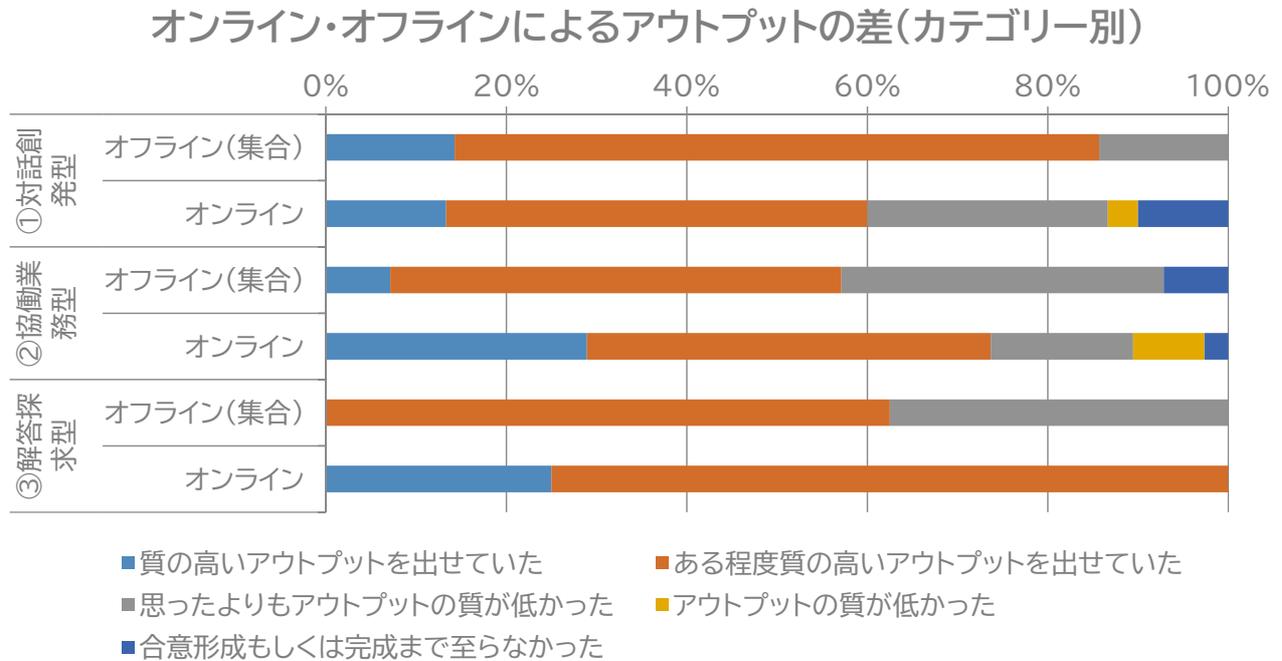
上のグラフはグループワークの成果をオンライン、オフライン(集合)で比較したものです。今回の調査では、“質の高いアウトプットを出せていたグループ”はオンラインの方が多く、その範囲を“ある程度の質の高いアウトプットを出せていた”まで広げるとオフライン(集合)形式での実施の方が優位な結果となりました。端的に言えば、高得点はオンラインの方が出やすいが、平均点はオフラインが高くなると捉えられます。

挙げられていたコメントでは、オンラインでは「一人一人が責任をもってアウトプットを完成させていた」「筋が良かったメンバーがいた」という個の力を挙げるコメントが見られました。反面でオフラインでは「グループメンバーで指摘をしあいながらアウトプットを作り上げていた」「短い時間での議論でも、密度の濃い情報交換ができていた」というプロセスについてのコメントが見られました。

次はより具体的にカテゴリーごとのアウトプットの差を見ていきましょう。

5. オン・オフライン研修での行動比較

カテゴリーごとの実施形態に見る成果を比較する



上のグラフは前項のグラフをさらにカテゴリーごとに細分化、比較したものです。各グラフの「質の高いアウトプットを出せていた」「ある程度質の高いアウトプットを出せていた」の合計に着目すると、以下のように整理できます。

対話創発型 | オフライン(集合)の方がかなりアウトプットの質が上がる傾向
 ただし、「質の高いアウトプットを出せていた」に限ると、オンライン/オフライン(集合)の差異はほとんどなし。【ある程度質の高い～】の割合がかなり上がる

協働業務型 | オンラインの方がアウトプットの質が上がる傾向
 特に「質の高いアウトプットを出せていた」の割合は、相当大きく向上している

解答探求型 | オンラインの方がアウトプットの質があがる傾向
 特に「質の高いアウトプットを出せていた」の割合は、相当大きく向上している

研修形態の違いによる発言量・関係性・成果の違い

これまで見てきた「発言量」「関係性」の結果と「アウトプット」の結果を整理すると、以下のようにまとめることができます。

	①対話創発型		②協働業務型		③解答探求型	
	オンライン	集合	オンライン	集合	オンライン	集合
発言量	○	◎	○	◎	○	△
関係性	◎	◎	◎	○	○	◎
アウトプット	○	◎	◎	○	◎	△

また上記について当社登壇講師からコメントを集めてみると、よりリアルな実感値が伴う結果となりました。

1. 対話創発型

サマリー

「関係性」はオンライン / 集合による差異はないが、「発言量」「アウトプット」は、集合の方が高かった

講師コメント

—オンラインならではの場づくりや問いかけ、グループワークの運営などを留意すれば、集合研修時と遜色ない闊達な関係性をつくることは十分可能だと感じた

—やはり集合研修は、五感で相手に触れられるような場の親密性があるが、オンライン研修でもそれに近い状況に持っていくことはできる

5. オン・オフライン研修での行動比較

2. 協働業務型

サマリー

「発言量」「関係性」は「オンライン」の方が少し高く、「アウトプット」は「オンライン」の方が高かった。

講師コメント

—オンラインの方が、その場の雰囲気ではなく、きちんと“見える化”してワークを進める必要があるので、より質の高いアウトプットにつながりやすい

—例年登壇している企業において、PCを使ったアウトプットだから（模造紙ではなくPPTなど）という理由以上に、中身の議論やアウトプットの品質もオンラインの方が高いように感じる

3. 解答探求型

サマリー

「関係性」は「集合」の方がかなり高いが、逆に「アウトプット」はオンラインの方がかなり高い。また本カテゴリーでは実施形態を問わず発言量が低い傾向にあった。

講師コメント

—オンラインになると、特定の“わかる”メンバーが主導でグループワークを進める傾向がより顕著になると感じる

—（集合/オンライン 双方実施してみて）集合研修の方が“ワークをやっている感”が生まれやすい。アウトプット品質とは直接的な因果があるとは必ずしも言えないが、“学んでいる感”というのも、一方で大事な要素であると感じている

まとめ～これからの研修設計のポイント～

これまでは研修テーマによりオンラインを選択するか、オフライン(集合)を選択するか迷いどころでした。本資料では2021年導入研修を観察、分析から得た研修設計への新たなポイントとし、結びといたします。

企画

Point1 実施する研修、ワークをカテゴリーで考える

企画している研修テーマを前述(P.10)の3つのカテゴリーに分類します。若手研修であれば、リテンションを目的に対話を中心とした研修を実施するのであれば1. 対話創発型、タイムマネジメントやロジカルシンキングなど、模範解答のあるワークが主体の場合は3. 解答探求型となります。

設計

Point2 カテゴリーの特徴を把握する

カテゴリーが振り分けられたら、P.20の表を基にオンライン、オフライン(集合)で実施する際の傾向を把握します。実施形態はこれを参考に選択することが良いでしょう。選択の余地がない場合はその実施形態で留意しなければいけない点を確認しておきましょう。

運営

Point3 グループワークの進行に配慮する

それぞれグループワークに対処できるようにしておきます。3. 解答探求型をオンラインで実施した場合、グループワークでは、限られたメンバーでアウトプットをしてしまう可能性があります。それらを見越したファシリテーションの工夫、当日の介入を想定しておく必要があります。

オンラインでの研修が既に当たり前になりつつありますが、代替的なオンラインでの実施ではなく、教育効果を担保するためのオンライン・オフライン(集合)のベストミックス設計への参考となれば幸いです。

2021年6月1日 発行
2021 新入社員シーズンレポート

本レポートに関するお問い合わせ

TEL: 03-3440-0013

E-Mail: info@firstcareer.co.jp

株式会社ファーストキャリア

ナレッジ開発本部



可能性が動き出す
Activate Your Potential

