

高 校 就 活 勉 強 会

『高校教員・採用企業・高卒社会人と考える「超早期離職」を防ぐためにできること』

2021.10.14

株式会社ジンジブ 代表取締役 佐々木 満秀



株式会社ジンジブ 代表取締役 佐々木 満秀

大阪府出身。高校卒業後、運送会社に就職。
21歳でトラックを購入し個人事業での運送業を始める。
23歳で求人広告会社に就職、営業部長を経て常務取締役に。

1998年、同社の倒産をきっかけに起業し、ピーアンドエフを創業。
株式会社ジンジブを設立後、
2015年より高卒就職を支援するサイト、『ジョブドラフト』を開始。
自身の就職活動の原体験をきっかけに、高校生の将来の選択肢を広げる
ため全国へ支援サービスを広げている。



<社名> 株式会社ジンジブ
 <設立> 2015年3月23日（グループ創業1998年9月1日）
 <資本金> 9,800万円
 <役員構成> 代表取締役 佐々木 満秀
 常務取締役 森 隆史
 取締役 新田 圭
 監査役 大貫 彰



日本マーケティングリサーチ機構調べ
調査概要: 2021年4月期ブランドのイメージ調査

<事業内容>
 ■ 高校生の新卒採用支援
 高校生のための就職求人サイト「ジョブドラフトNavi」運営
 高校生のための合同企業説明会「ジョブドラフトFes」運営
 ■ 採用後の教育・定着支援「ルーキーズクラブ」運営
 ■ キャリア教育支援「ジョブドラフトキャリア」運営

累計掲載企業数
約**3,500**社

<住所>
 大阪本社 〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町2-3-13 大阪国際ビル14階
 東京支社 〒105-0012 東京都港区浜松町2-7-19KDX浜松町ビル5階
 福岡営業所 〒812-0039 福岡県福岡市博多区冷泉町1-3 エクセレンス祇園40
 名古屋営業所 〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦1-4-27 ジェムストーン錦2階B号室



未来を担う高校生と成長に向かう企業を輝かせる

この事業を始めたきっかけは、代表の佐々木の高卒で就職した原体験です。

高校3年生、佐々木が先生から行きたいと思える企業の紹介がなく、自分で求人情報誌を購入し、就職先を探しました。

それから30年経ち、変わらず**選択肢の少ない就職環境**があることを知ります。

佐々木は「私は、たまたま有難いことに縁に恵まれて、挑戦できる環境に身を置き、経営者として働いているが、現状の高校生の就職活動のままでは、**高校生は自分が多くのポテンシャルを秘めていることを知らないまま進路を決めてしまう**のではないかと考えました。

そこで「未来を担う高校生と成長に向かう企業を輝かせる」とミッションを掲げ、高卒就職支援事業「ジョブドラフト」を2015年8月にスタートさせました。

一人ひとりが労働生産性を高めたとしても、超高齢社会では労働人口の減少は加速し、2020年を境に“人件費”や“労働問題”が重なり厳しい「未来」がやってきています。特に、中小企業はすでに深刻な状況を迎えています。

現在の若手人材の「売り手市場」では、人材採用にかかる費用が膨らみ、離職防止に向けた人件費の高騰や後継者不足が起き、全国に300万社以上ある中小企業は、この数年で毎年10%以上倒産、廃業に追い込まれるとも言われています。

若手採用は、会社を明るくし、社風や人間関係を良くし、人材育成、企業文化と理念の浸透、そんな組織の好循環を生みます。若手採用には、大卒採用・中途採用・外国人の採用などがありますが、ますます激化する採用競争で、大卒採用は常にレッドオーシャンです。

私たちはその中で高卒採用を提案しています。まだまだ高校を出て就職する人への偏見や固定観念はありますが、ポテンシャル面を考えれば、大卒と高卒では変わりはありません。

本来学歴と比例せず、採用した中で少数の若手が、価値ある人材へ成長していくのです。企業や社会の目が変わることで、高卒での就職が不利というイメージも払拭し、多様化の社会つなぐと考えています。

また大学全入時代の奨学金返済の問題や、少子高齢化の問題などの社会問題の寄与もできると考えております。是非、取材や現場に足をお運びくださいませ。

学校斡旋におけるルールは、
三者協定（東京都高等学校就職問題検討会議）
によりルールが定められている。

- ・ 推薦及び選考開始並び採用内定の期日（9月5日推薦開始、9月16日選考開始）
- ・ 求人申込の手続き（ハローワークに求人申込みを行う）
- ・ 就業開始期日
- ・ 選考の通知（速やかに選考結果を通知する）
- ・ 都道府県高等学校就職問題検討会議の開催（一人二社制の期日など決める）
- ・ 文書募集の取扱い（7月1日以降、ハローワークへ提出した求人票番号の表記）



三者協定（関与団体）



1

22卒高卒就活の動向

2

超早期離職が何故起きているのか

3

超早期離職を防ぐため何かできるのか

4

まとめ

1

22卒高卒就活の動向

2

超早期離職が何故起きているのか

3

超早期離職を防ぐため何かできるのか

4

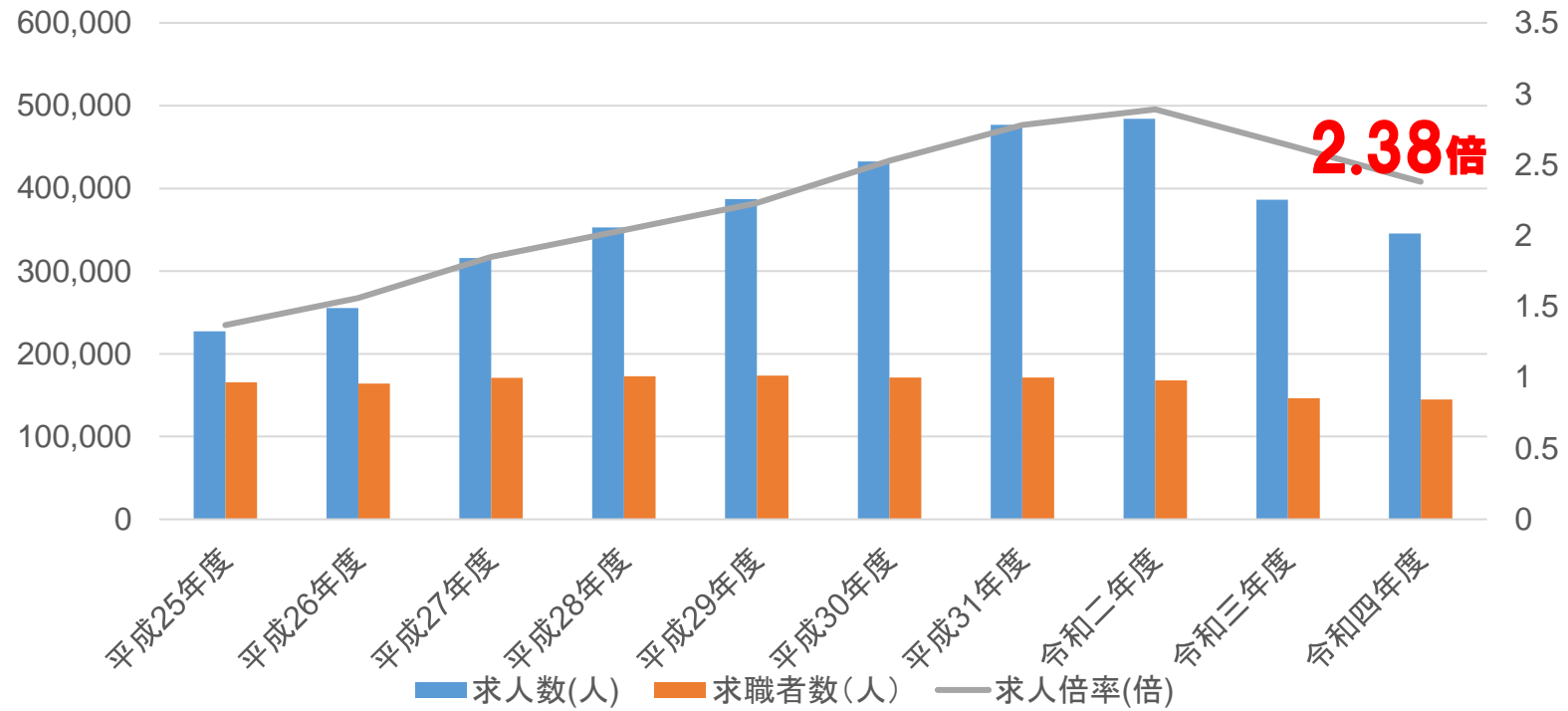
まとめ

高卒採用の市場とコロナの影響

求人数は約34万人、コロナ以前 **22%の減** とは言え**2倍以上**の求人倍率
 就職内定率（就職希望者に対する就職内定者の割合）99.1%
 就職者数：14万5千人（前年同期 16万2千人）**10.3%減**

※ハローワークからの職業紹介

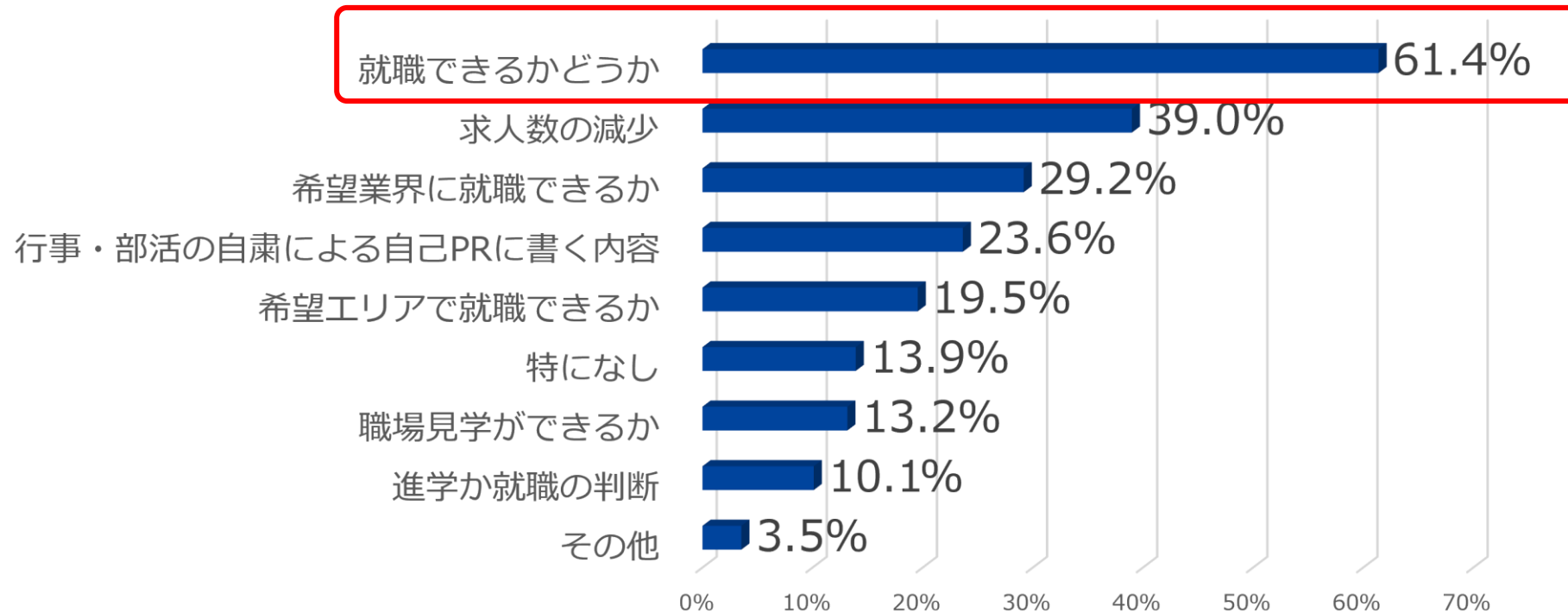
ハローワークに係る 求人・求職・求人倍率の推移 ※令和4年度のみ7月末



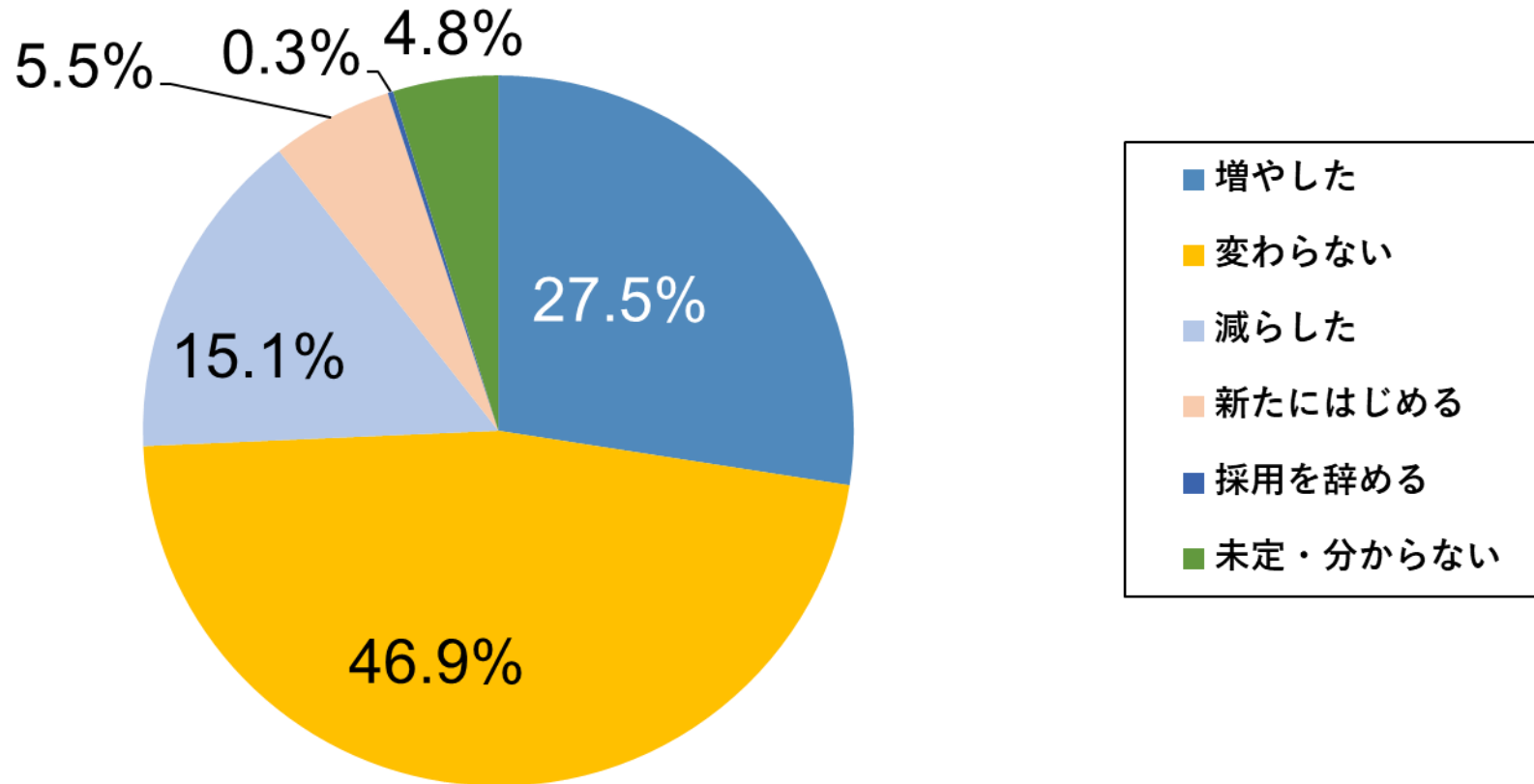
出典:『「高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職・就職内定状況」取りまとめ』厚生労働省のデータをもとにグラフを作成

コロナの影響から進路選択に不安に思ってる事は？

複数回答 N=1,049

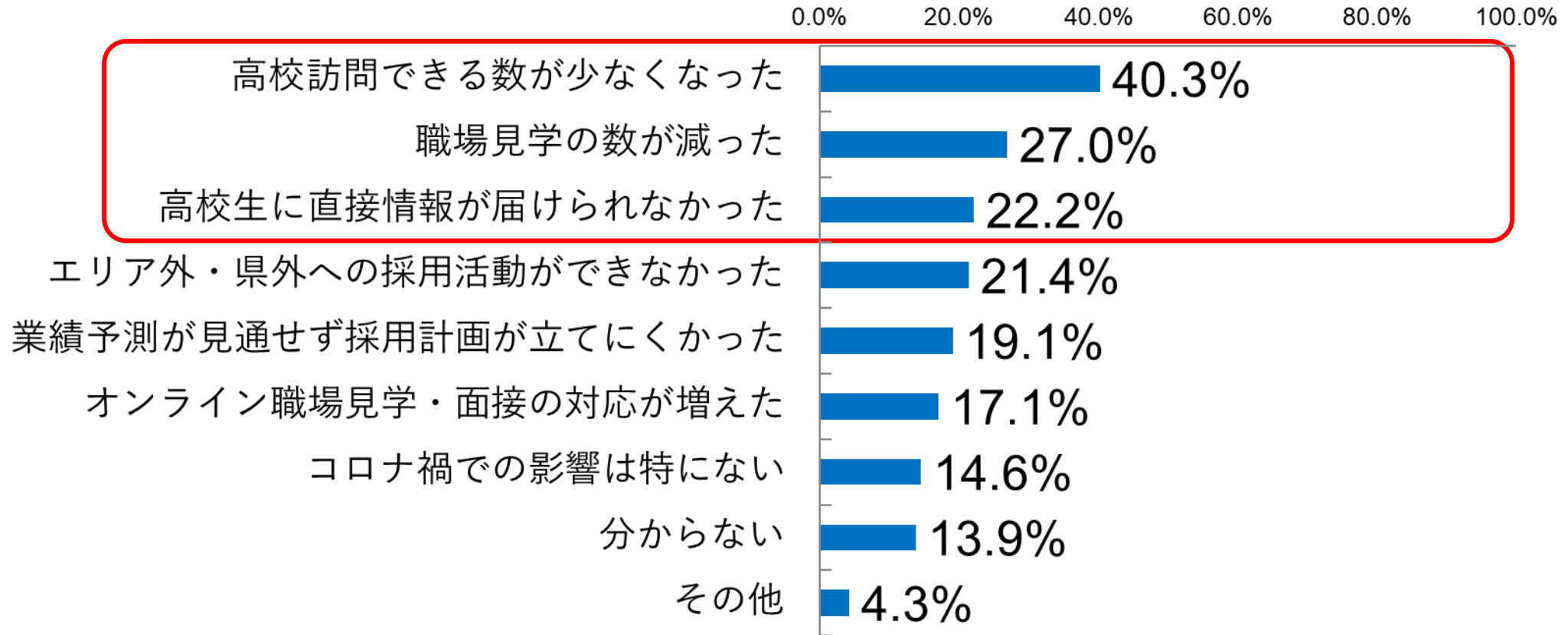


22卒の高卒の採用計画にて昨年と比較し求人募集人数の増減はありますか。
(n=397)



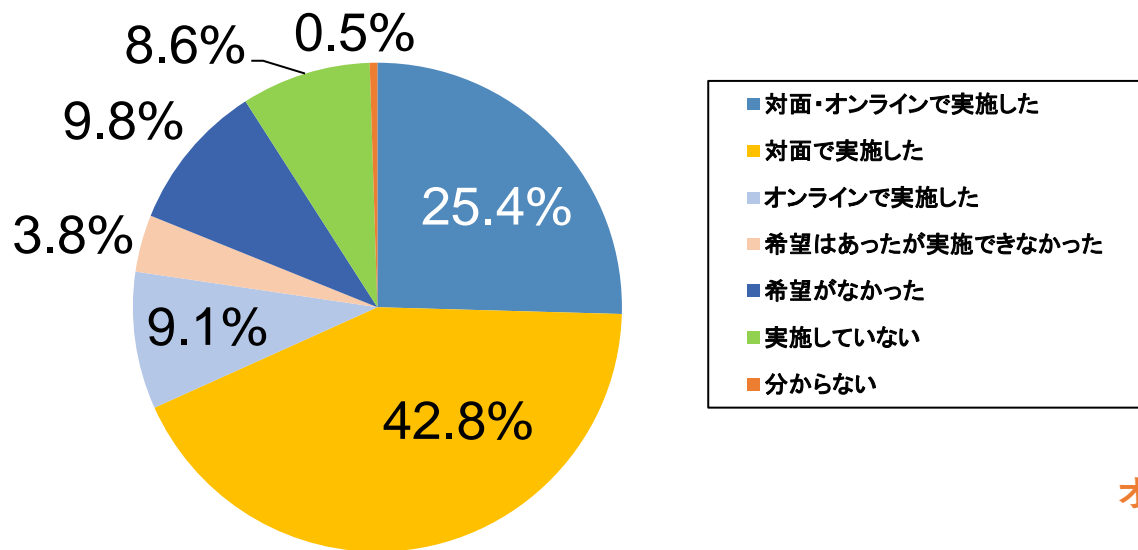
出典：ジンジブ「2022年卒の新卒採用に関するアンケート（9月）」より

コロナ禍2年目の高卒採用活動で、例年と違った点がありますか。
(n=397)

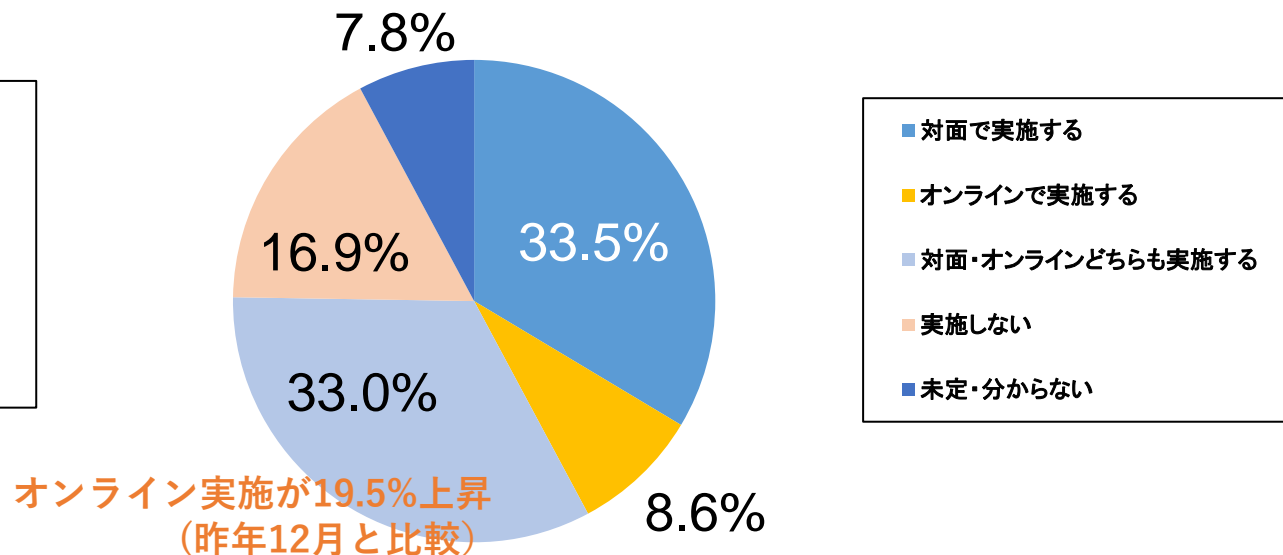


出典：ジンジブ「2022年卒の新卒採用に関するアンケート（9月）」より

22卒の高卒採用では職場見学の受入は実施しましたか。
(n=397)



22卒の高卒採用では面接でのオンライン導入は検討されていますか。
(n=396)



**緊急事態宣言下の採用活動でオンラインを導入する企業は増加
一方、対面での職場見学の良さを求める高校生、企業も多数**

出典：ジンジブ「2022年卒の新卒採用に関するアンケート（9月）」より

1

22卒高卒就活の動向

2

超早期離職が何故起きているのか

3

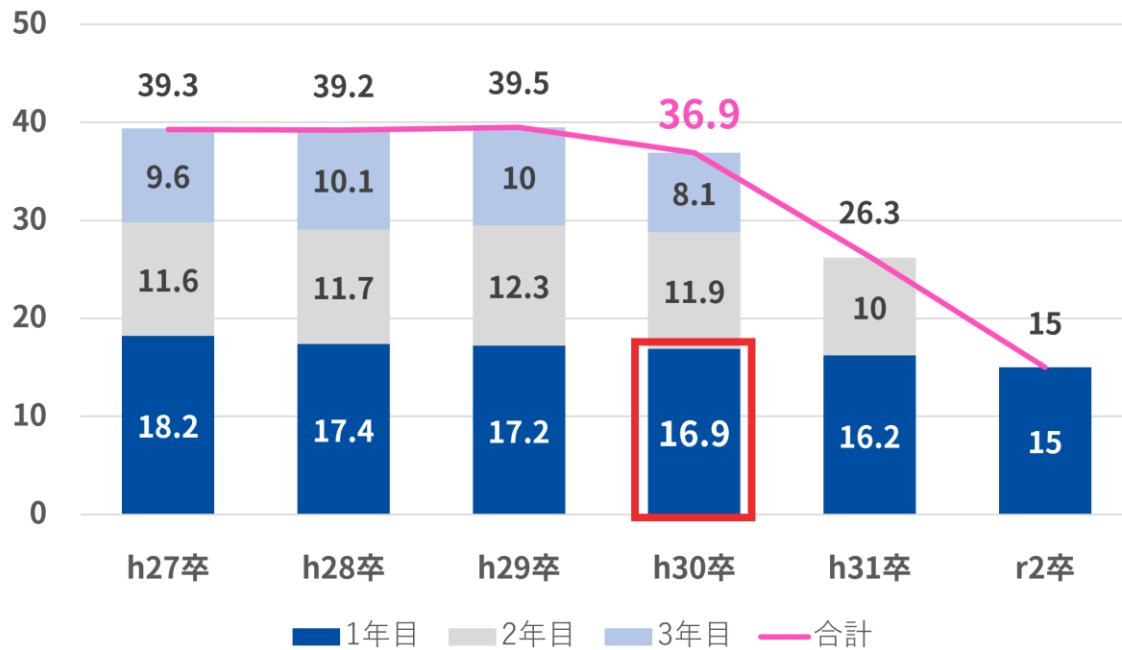
超早期離職を防ぐため何かできるのか

4

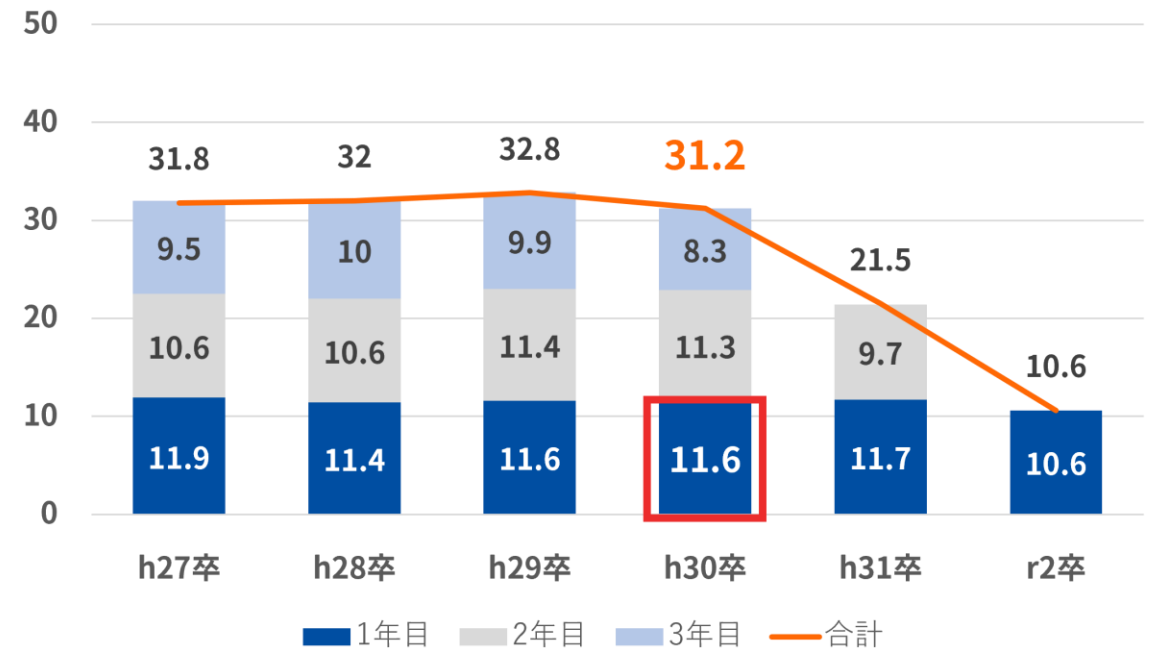
まとめ

高校生の1年未満での超早期離職率は**16.9%**と大卒の**11.6%**と大きく差が生じています。

学歴別3年以内離職率 高卒

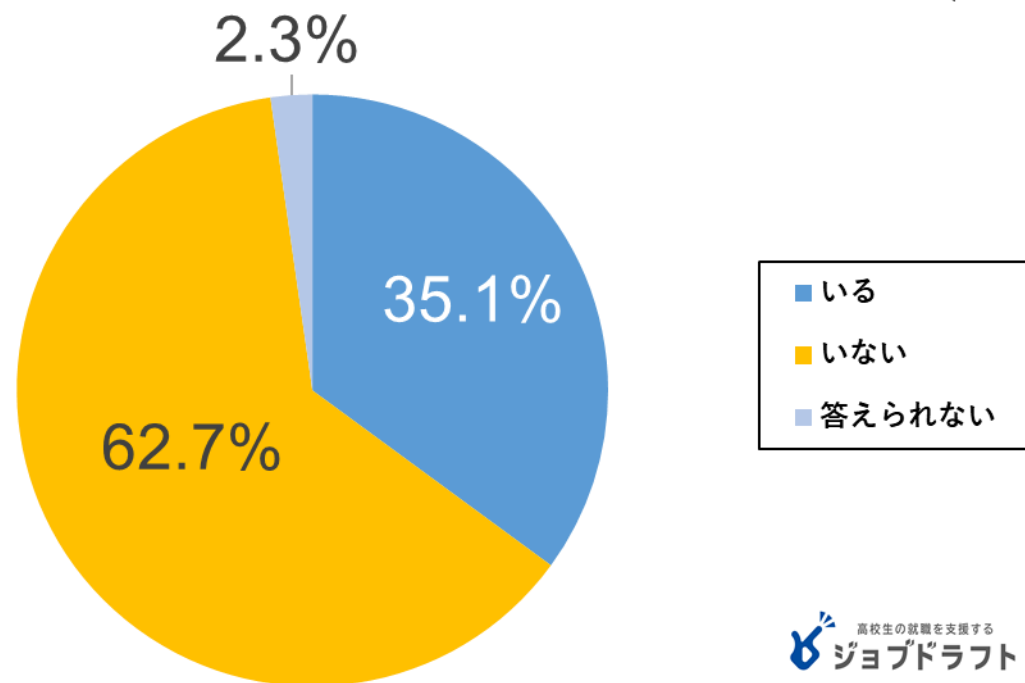


学歴別3年以内離職率 大卒

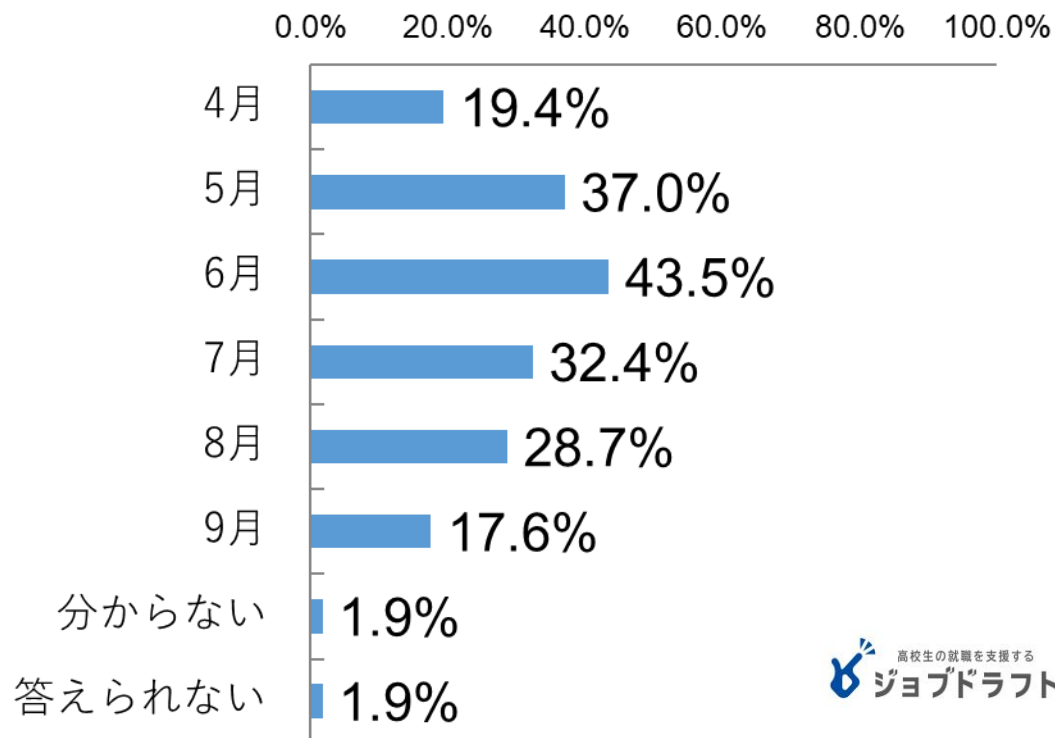


グラフ出典:『新規学卒就職者の離職状況（平成30年3月卒業者の状況）』厚生労働省データよりグラフ作成

21年入社の高卒社員の中で、すでに離職した人はいますか。
(n=308)

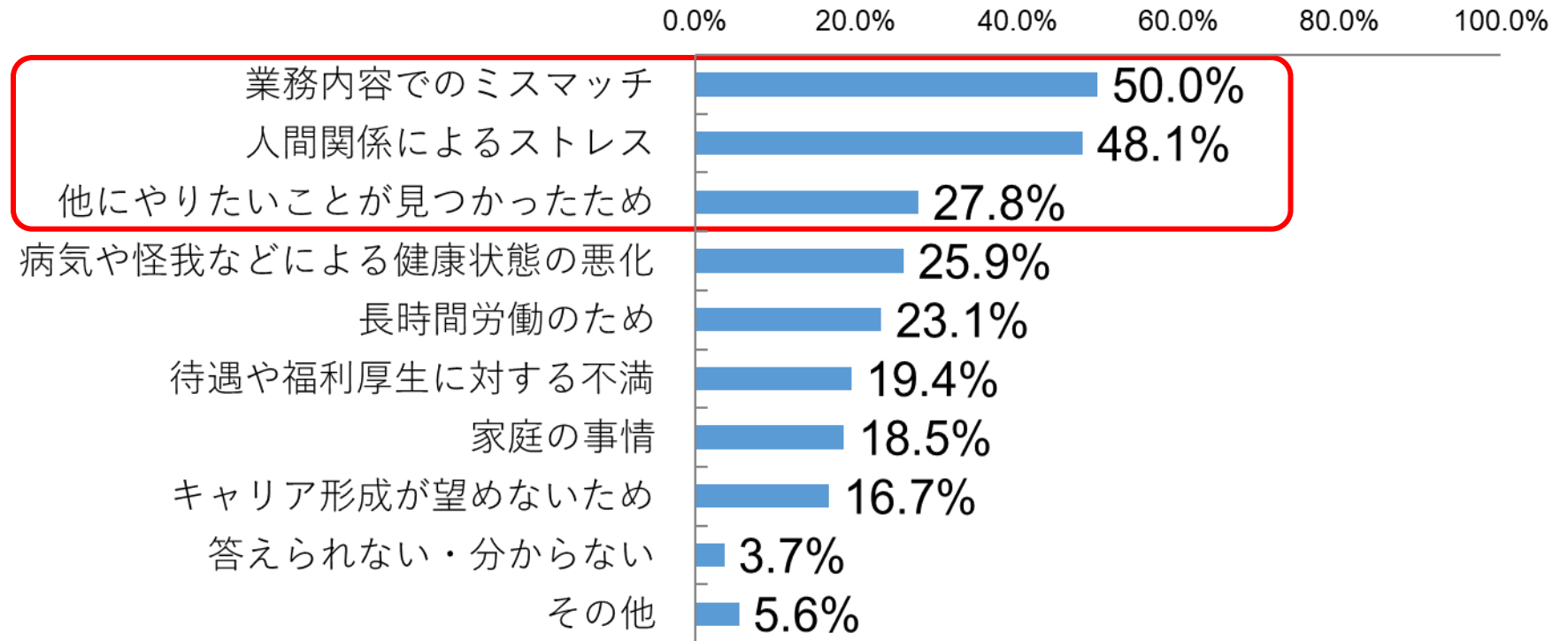


離職の時期はいつ頃ですか。(n=108)



出典：ジンジブ「2022年卒の新卒採用に関するアンケート（9月）」より

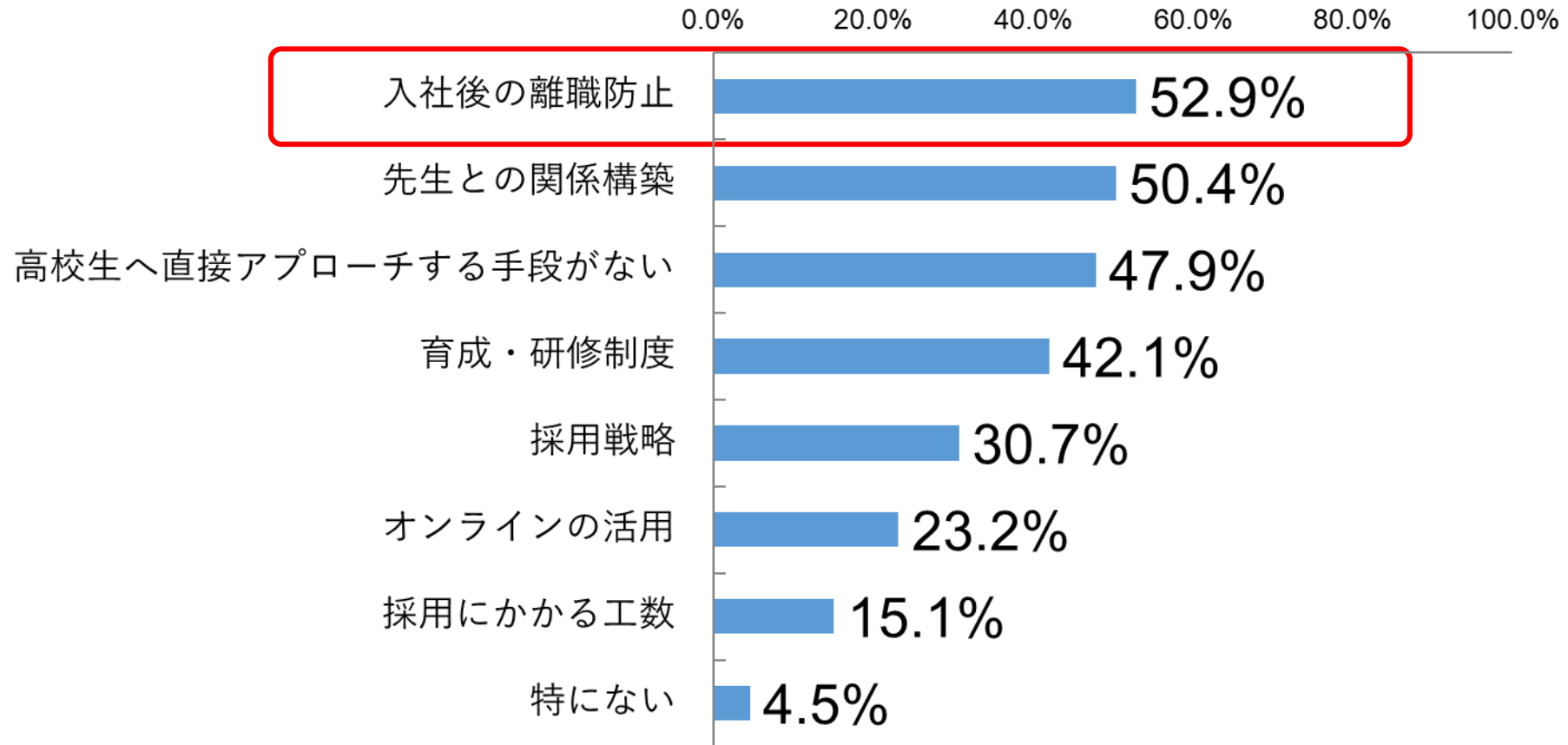
離職の理由について教えてください。(n=108)



入社3ヶ月以内の「超早期離職」が起きている原因は「業務内容でのミスマッチ」「人間関係によるストレス」が上位

出典：ジンジブ「2022年卒の新卒採用に関するアンケート（9月）」より

高卒採用をする上での課題点はどこにありますか。(n=397)

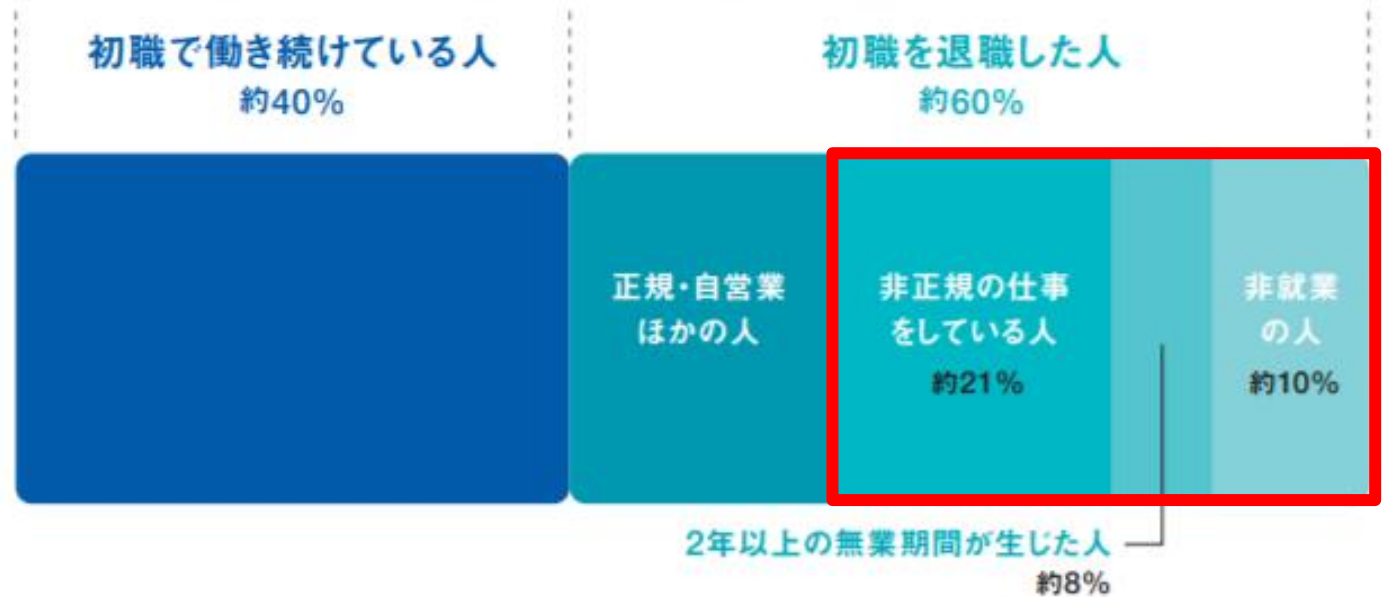


出典：ジンジブ「2022年卒の新卒採用に関するアンケート（9月）」より

図表5 離職時期別のその後の就業状況 (%)

初職 離職時期	現職の非正規 雇用割合	3年以上の 非正規期間が あった割合	3年以上の 無業期間が あった割合
半年以内 離職者	35.6	31.7	8.0
3年以内 離職者	31.5	26.9	7.2
3年以内に離職 しなかった者	11.1	17.9	3.6

図表1 初職が正社員であった高校卒就職者のその後の就業状況 (20代後半時点)



- 20代後半までに約60%が初職を離職。そのうち約39%が非正規または非就業。
- 超早期離職者（半年以内）の35.6%は現在非正規雇用。

出典：リクルートワークス研究所「高校生の就職とキャリア」

1

22卒高卒就活の動向

2

超早期離職が何故起きているのか

3

超早期離職を防ぐため何かできるのか

4

まとめ

主な離職理由は…

1位：業務内容でのミスマッチ

2位：人間関係によるストレス

3位：他にやりたいことが見つかったため

高校生は…

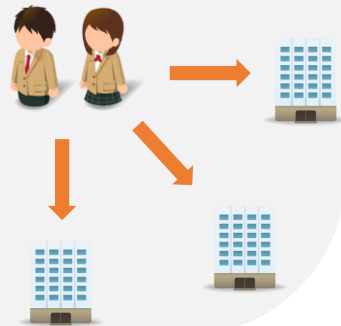
企業の業務内容を
ほとんど理解出来ていないまま就職



学 校

▶ **複数の企業を見て
応募先を決めることが大切**

- ・ 求人情報を複数見る
- ・ 複数社の職場見学
- ・ 合同企業説明会
- ・ インターンシップ



採用企業

▶ **より身近な社員から分かり
やすく業務内容を伝える**

- ・ 職業体験の機会
- ・ 若手社員とのコミュニケーション
- ・ 文字 < 写真 < 動画



主な離職理由は…

1位：業務内容でのミスマッチ

2位：人間関係によるストレス

3位：他にやりたいことが見つかったため



学校

▶ ギャップを埋めるため、内定者懇親会などがある場合は積極的に参加させてあげられる環境をつくる



採用企業

▶ 研修プログラムの充実やメンター制度などを設け、教育体制を整える

▶ 定期的な面談など、社内での密なコミュニケーションを心掛けることでメンタル的なケアを行う

主な離職理由は…

1位：業務内容でのミスマッチ

2位：人間関係によるストレス

3位：他にやりたいことが見つかったため



学校

▶ **早期のキャリア教育を行うことで、自己分析をした上で就職活動を行うことが大切**



採用企業

▶ **キャリアアップの仕組みを整える**



自己分析



業界理解



キャリア
ガイダンス

1

22卒高卒就活の動向

2

超早期離職が何故起きているのか

3

超早期離職を防ぐため何かできるのか

4

これからの就職活動支援

●2020年2月10日

高校生の就職活動のスケジュールを決定する高等学校就職問題検討会議にて「高校生の就職活動の在り方を見直すワーキングチームの報告書が公開」

- 一人一社制の在り方について
- 民間の職業紹介事業者が行う職業紹介の明確化

●2021年6月18日

骨太方針2021に、高校卒の「一人一社制」が記載

高校卒業者の就職に係る一人一社制93の在り方について、各都道府県における検討を促す。

- | | | |
|------|---|------------------------------|
| 大阪府 | ▶ | 22年度からの導入を検討 |
| 和歌山県 | ▶ | 21年度から複数社応募開始（秋田県・沖縄県に続き3県目） |

【ジンジブが考える超早期離職防止の考え】

学校

▶ 1年次から職業観の育成を行うことで、就職活動時でのミスマッチの防止を徹底する

採用
企業

▶ 入社前のフォローや入社後の育成体制を整え、社内での密なコミュニケーションを心掛けることでケアを行う

民間
支援

▶ 就職の支援だけでなく、就職前のキャリア教育、就職後の研修も含めて、民間企業が支援することのメリットは大きい

高校生が主体的に進路選択ができるようになる支援を行う

【ジンジブの22年卒からの支援】



ジョブドラフトNavi



ジョブドラフトFes



個別面談／LINE@



キャリアサポート

ジョブドラフトFes



▲東京会場



▲ジョブドラフトのスタッフが個別に就職相談に乗ります。



▲企業ブース マスク・フェイスシールドの着用など感染症対策を徹底し、密にならずに濃密なお話をして頂きました！



▲当日は、リアルで参加できない高校生に向けて、7会場でライブ配信を実施しました。

2021年7月開催実績

全国13都市

(東京・名古屋・埼玉・福岡・神奈川・
北九州・千葉・広島・大阪兵庫・仙台)

600社が出展、**2,500**名以上が来場

2022年6月・7月開催決定！

全国20都市

(仙台・茨城・栃木・東京・立川・千葉・
埼玉・神奈川・静岡・名古屋・大阪・兵
庫・京都・奈良・和歌山・広島・北九州・
福岡・久留米・熊本)

ジョブドラフトキャリア

キャリア教育と就職指導の提供の事例

高校での**キャリア教育**と**就職指導**の提供を2021年4月より開始いたしました。

社会で生き抜く力を持った高校生を増やすことを実現するために、自己理解や目標設定、職業観の育成、就職希望者に対する企業紹介、更には面接対策や履歴書添削等、実際の就職活動サポートまで、キャリア教育から内定に至る全てをトータルでサポートします。



▲ 1,2年向けキャリアガイダンス
 「今日からできる！将来に向けて意識すべきこと」



▲ 2年向けキャリアガイダンス
 自己実現ガイダンス「コミュニケーション分析」



▲ 2年向け学内合同企業説明会
 オンラインで5社集まり実施しました



▲ 3年生向け就職ガイダンス「求人票の見方」



▲ 3年生向け就職相談「個別面接対策」

定着支援（ルーキーズクラブ）

入社1年目の高卒社員向けの「定着+メンテナンス」サービスです。
1年未満の早期離職の軽減のためジンジブが研修と毎月のフィードバックを行い、新入社員と人事担当者様を1年間サポートするプログラムです。

- ①毎月高卒1年目社員（ルーキーズ）の心情を当社専属ファシリテーターが把握し、企業人事へフィードバック
- ②異なる会社とチームを組んで毎月のチーム研修と7回の集合研修を実施。
「会社で働く」ことや「成長する」ことを前向きに考えられるようなプログラムを組んでいます。
- ③同期を社外に作り連帯感の創出や社会とのコミュニケーション活発にします。



【集合研修】

東京 1月10日 (月)
大阪 1月12日 (水)
福岡 1月14日 (金)



ご静聴ありがとうございました。