

夢は、18才から始まる。

ジンジブ

規制改革推進会議 ヒアリング

働き方・人への投資ワーキング・グループ

2024年11月21日

株式会社ジンジブ 代表取締役社長 佐々木 満秀

AGENDA

1. 会社概要・事業概要 P.03

2. 高卒就職システムに関する調査結果 P.07

2-1. 現在の就活システムの相関図の整理

2-2. ①校内選考の在り方 についての調査結果

2-3. ②就活スケジュール についての調査結果

3. 当社が考える理想像 P.16

夢は、18才から始まる。

ジンジブ

会社概要・事業内容



若者に夢や希望を！ 地域や中小企業に明るい未来を！

1998年9月1日、今から20年以上前に起業しました。

起業当時は、「日本一強い企業をつくる」という念いで約17年にわたり無借金で経営を続け、数多くの事業会社を運営し、財務に強い会社を作ることができました。

ですが、今後の未来を考えた際に、日本社会に対してもっと役立つことができる事業を実現したいと考え、その中でも私が最も懸念している二極化の時代への対策に貢献すべく、2015年から株式会社ジンジブの「高校生の就活支援・採用支援」事業を始めました。

さまざまな仕組みの中、就職活動を行う高校生と若手人材不足の中小企業の出逢いを創出することで、将来に不安の大きい若者や中小企業にとって夢や希望を与えます。

“若者に夢や希望を！地域や中小企業に明るい未来を！”

そのために全社一丸となって歩み始めたいと思います。

代表取締役社長 佐々木 満秀

基本情報

基本情報

会社名	株式会社ジンジブ
本社所在地	大阪府大阪市中央区南本町二丁目 6 番12号
設立日	2015年3月23日（グループ創業：1998年9月1日）
資本金	303,102,500円（2024年9月末現在）
売上高	20.8億円（2024年3月期）
事業内容	高卒新卒人材採用支援事業
代表者	佐々木 満秀
従業員数	161名（2024年3月末時点）
女性比率	61.5%（2024年3月末時点）
女性管理職	31.6%（2024年3月末時点）
育休復帰率	100%（2024年3月末時点）
事業所	大阪本社、仙台支店、新潟支店、東京支店、名古屋支店 岡山支店、広島支店、福岡支店、熊本支店、静岡支店

営業拠点

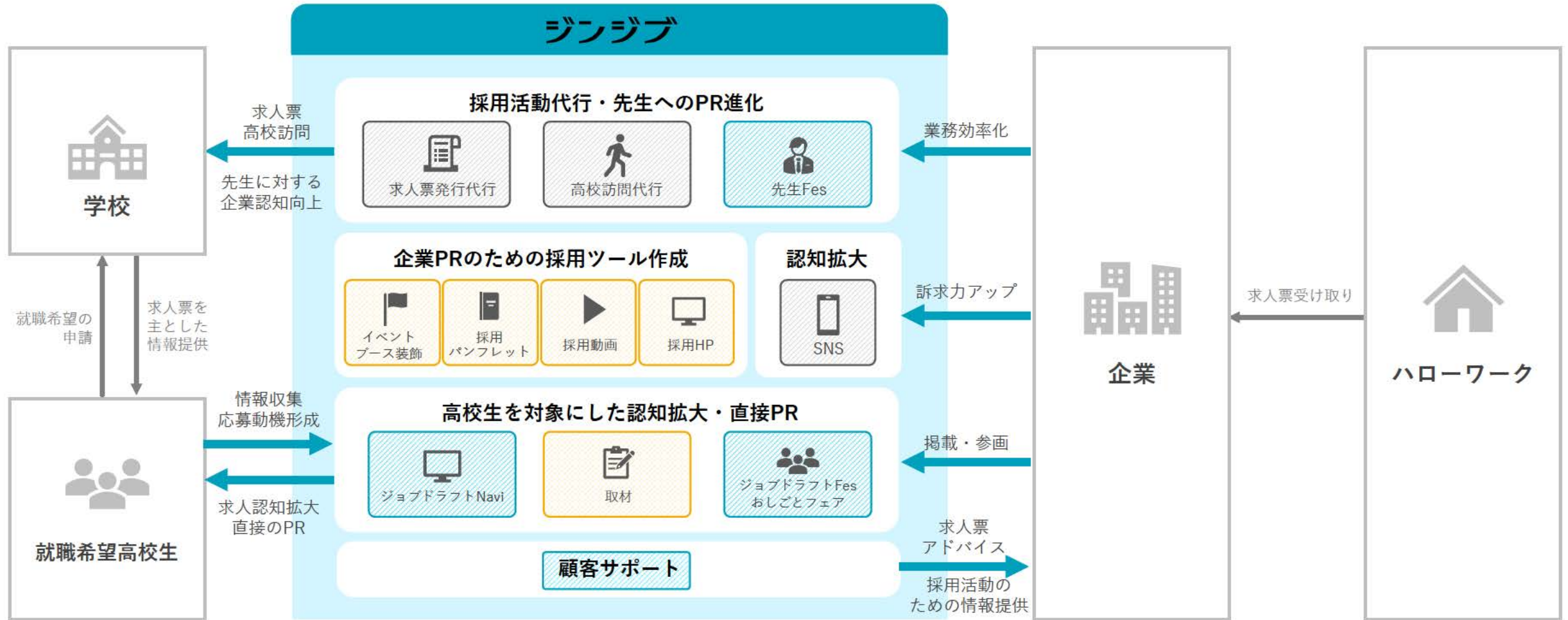
- 大阪本社
- 岡山支店
- 仙台支店
- 広島支店
- 東京支店
- 福岡支店
- 新潟支店
- 熊本支店
- 名古屋支店
- 静岡支店



全国10拠点に展開

ジョブドラフトを活用した採用活動

各ステークホルダーの間に入り、**求人認知拡大・業務負担低減を実現**している。



サービスはそれぞれ **採用支援サービス** **企画制作サービス** **代行支援サービス** に分類しています。

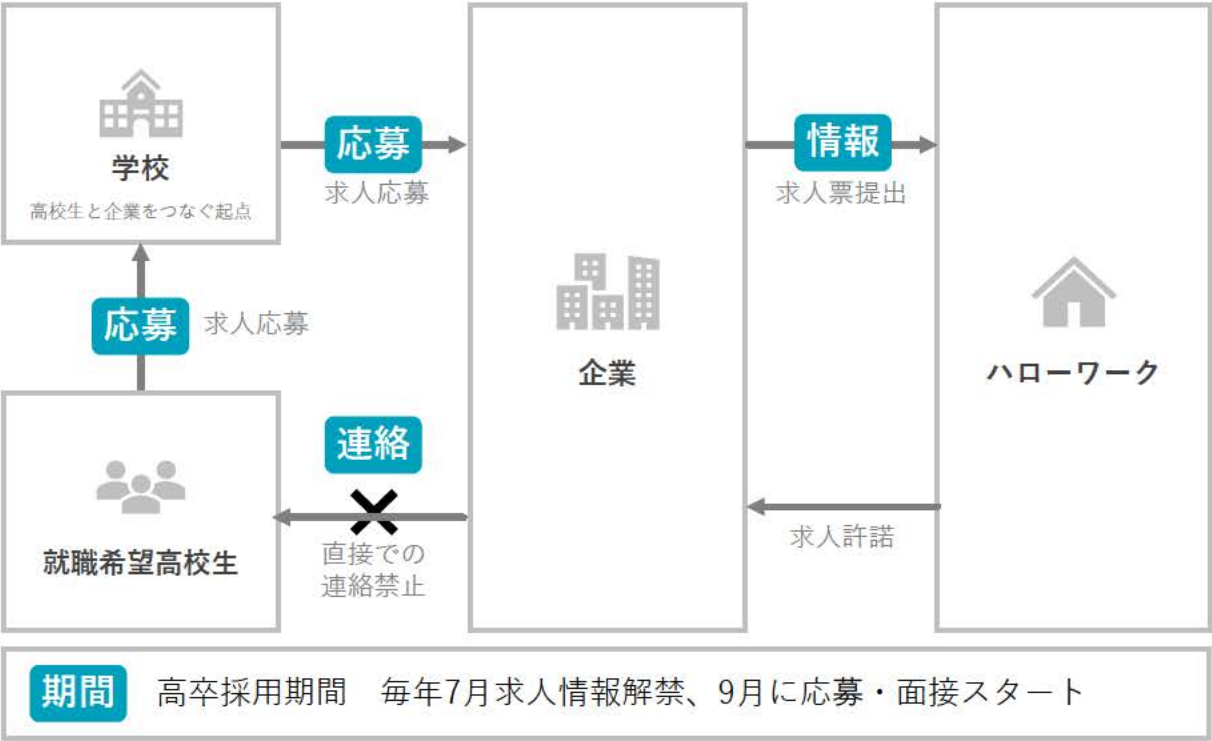
高卒就職システムに関する調査結果



現在の就活システムの相関図の整理

高校生の就活システムには、**高校生の平等かつ学校生活に支障のない仕組み**が求められる。

現在の就活システムにおける
①校内選考の在り方
②就活スケジュール
の2点について調査



	高卒就活	大卒就活
連絡	高校生と企業は直接連絡の禁止 ※採用試験の連絡及び採用結果の連絡は学校を通じて行うこと	企業と直接連絡が可能
応募	- 学校を通して応募 1人1社のみ応募可能 ※秋田、大阪、和歌山、沖縄を除く - 応募時に校内選考あり	- 自由に応募が可能 - 応募数に制限なし
情報	ハローワーク経由で申込された文字情報のみの紙の求人票	求人サイトや企業HPなどweb情報が多い
期間	毎年7～9月の短期間スケジュール	採用期間が長い

注釈 三者協定とは、規律ある就職活動の機会の提供を目的に、行政・主要経済団体・学校組織の三者により、高卒採用の活動（スケジュール）に課された一定のルールであり法的根拠はないため、違反時の罰則はありません。

①校内選考の在り方

(企業アンケート： n=68 当社による架電ヒアリング)

【学校での実態】「校内選考の行われ方」について

応募前に学校内では「**内申点による校内選考**」が行われている。

学校での選考基準の実態例

・大阪・公立全日制

校内選考は実施している

選考基準：出席日数、内申点

※事前に生徒の希望を調査し、枠を超える希望があった場合に選考を実施

・名古屋・公立全日制

校内選考は実施している

選考基準：出席（遅刻等）日数、内申点、成績

※見学も1社のみに限定し、指定校求人で人気のある企業に応募が複数と重なった場合に選考を実施
指定校求人などを除き、枠が複数あっても学校からの応募が1社につき1名になるように選考

・兵庫県・私立全日制

校内選考は実施している

選考基準：出席日数、成績等も考慮するが最終は先生の方で本人との相性も考慮して決定

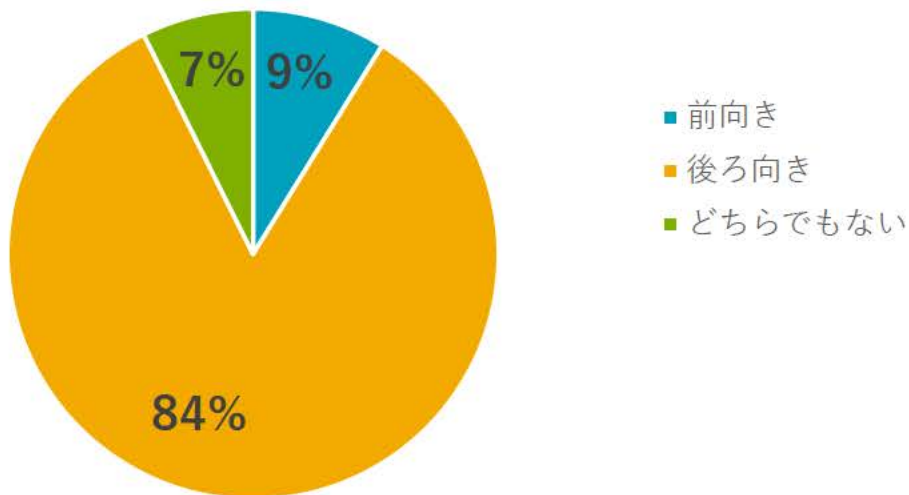
【企業側調査】「校内選考という仕組への評価」について

企業の8割以上が「校内選考」に対して後ろ向き。理由は「選考基準の差」「高校生の選択肢を狭める」

高卒採用を行う企業へのヒアリング調査

校内選考についての評価

(n=68)



「前向き」の理由

- 高校でのカラーはあっても様々な生徒がいる。先生が、自社に合うであろう生徒をマッチングしていただけるなら有難い。ただ、成績や出席日数などで判断されるのは違う。
- 成績は気にしていないが、出席日数など生活態度面はある程度の線引きを学校でして欲しい。自社だと、学校を休みだった方は仕事も欠勤になる傾向がある。

「後ろ向き」の理由

- 先生の判断で落とした生徒にも会社に合っている生徒がいるかもしれないし、お互いの機会損失ではないかと感じている。企業を良いと思ってきている生徒が行けない可能性があるのは、**将来の可能性**をつぶしてしまっている気もしている。
- 高卒生に関しては**ポテンシャルや人柄で採用したい**ので、学校の選考基準によって貴重な人材に会える機会が減ってしまう可能性があると感じている。
- 学校は全員が職に就ける様に、選定され内定率を上げているのは分るが、2年生から選考会に向けて活動をしていたり、3年生の初めにはほぼ決まっているところもあるので高校生の選択肢を狭めていると感じる。応募先を変更をできない生徒さんもういるのではないと思うと胸が痛い。
- 成績で全て決められるところもあるのではと感じる。
- 少しでも興味を持ってくれている生徒さんにはぜひお会いしたい

※調査対象：ジンジブ契約企業様68名へのヒアリング回答を元に作成（2024年11月現在）

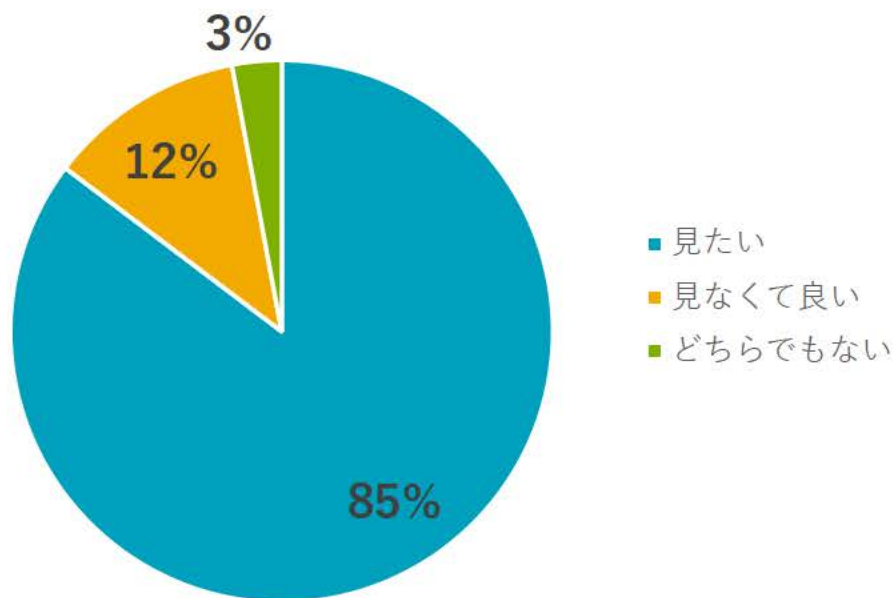
【企業側調査】「校内選考と生徒との接触」について

85%の企業が「校内選考の前段階」で生徒と接点を取りたいと回答。

高卒採用を行う企業へのヒアリング調査

校内選考の手前で直接生徒を見たいかどうか？

(n = 68)



※調査対象：ジンジブ契約企業様68名へのヒアリング回答を元に作成（2024年11月現在）

「見たい」理由

- 職場見学前のものは、選考なしでみんな来て欲しい
- 見せないことで両者を不幸にする可能性がある。生徒の個性に合わせて育てたいので性格や特徴などキャッチできるため。生徒の特徴や適性を学校生活からの調査書をいただき企業に面接時に任せてもらう方がありがたい。
- 多く応募いただければ採用出来る事もある為、まずはそこを確認してほしい。
- 仕事をしていくうえで必要なのは、欠席日数や勉強面よりも、他者とのコミュニケーションだと考えているため、学校の選考基準では測れない部分があるので直接生徒を見たい
- 本人が「この企業の採用試験を受けたい」と思うのであれば複数人でも受けさせるべきと考えます。

「見なくて良い」理由

- 採用してから“育てる”覚悟でいるので、積極的には見たいとは思いません。
- もちろん見た方が良いでしょうが、先生方も百選練磨ですので、結果に大きなブレは無いと思われます。
- 会ってみてちょっと・・・と思っても面接に来ないでと言えるわけではないから見なくてもいい。
- 来てくれた子全員を採用する気持ちなので見なくてもよい。

②就活スケジュール

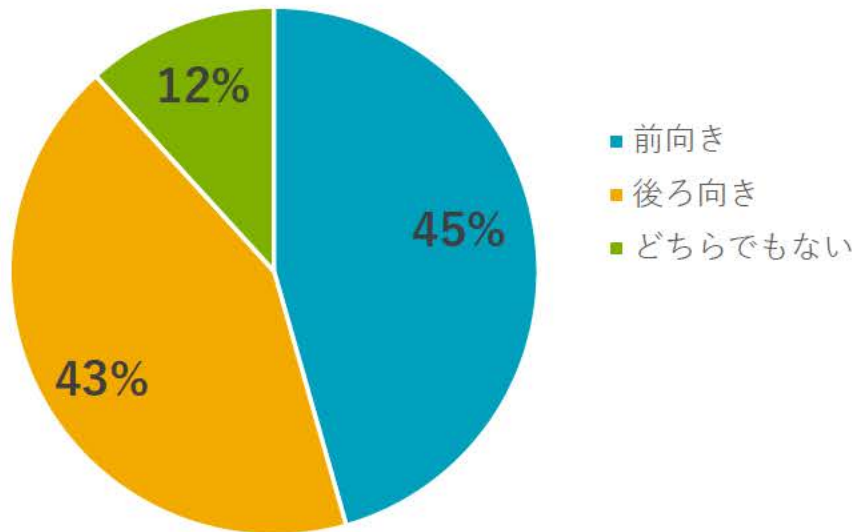
(企業アンケート： n=68 当社による架電ヒアリング)

【企業側調査】「就活スケジュールへの評価」について

企業の意見は「前向き」「後ろ向き」がほぼ同数。「後ろ向き」回答の多くは遅いと考えている。

高卒採用を行う企業へのヒアリング調査

現在のスケジュール（7/1以降）に対して
(n=68)



※調査対象：ジンジブ契約企業様68名へのヒアリング回答を元に作成（2024年11月現在）

「前向き」理由

- 大卒採用とは異なり、一斉にスタートできることは中小企業にとってはありがたい
- 採用活動の人手が足りない中で、大卒・高卒・中途など他の採用と平行しており、今のスケジュール感が一番良い。
- 大卒と同じようにしてしまうと、青田買いが横行すると思う。
- 精神的な未熟さもあると思うので、3年生7月に求人票を解禁するので問題ない。
- スケジュールが決まっていると年間の計画が立てやすい。学校側もスケジュールが決まっている方が指導しやすいのではないと思う
- 夏休みに職場見学に来ていただけるので今のスケジュールのままでいいと思う。

「後ろ向き」理由

- 遅いと思う。解禁から選考まで2カ月間は生徒にとって短く、マイナス。早めると求人票の内容や条件決定も早めないといけませんが、そこは早くやればいいだけ。そして書面で、求人票作るのではなく、電子化ですべき。
- 早く求人情報を届けられるに越したことはない
- 一斉解禁をすることは良いと思うが、7月から2か月というのは短い。
- 自分が学生の立場で考えると、落ちた時のリカバリーを考えると長い方がいい。自分の人生、少しでも検討する時間や見極めての応募ができれば良い。
- それに従ってやるしかないのかなと、諦めているが、大卒採用のように1年2年生から仕事体験や企業見学をやっても良いと思う。企業は大卒専門と変わらない熱量で高校生も採用したいと思っています。
- 早いのではないかと。9月に内定を出してから半年間何もできないため、その間に気が変わってしまうのではないかと不安です。

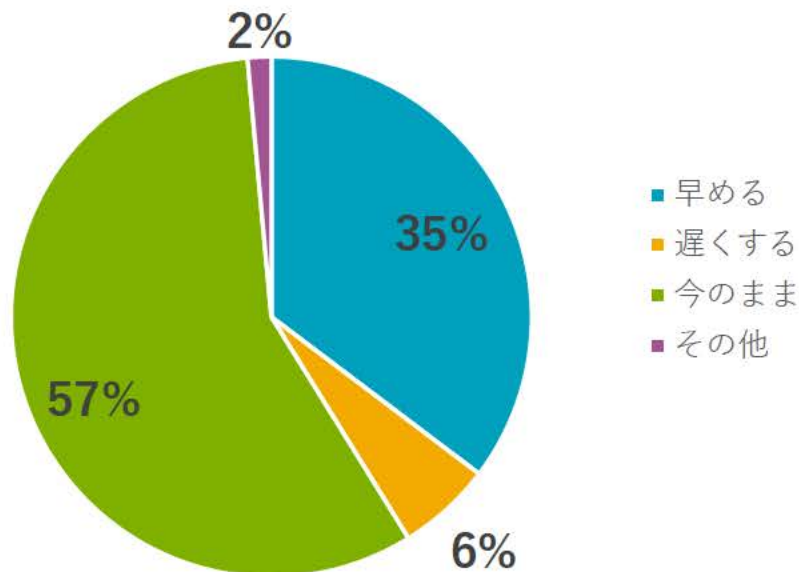
【企業側調査】「就活スケジュールの変更」について

「早めた方がよい」の回答で、最も多い求人解禁時期は「4月」、職場研究や見学の機会を設けることを提案

高卒採用を行う企業へのヒアリング調査

どのようなスケジュールが望ましいですか

(n=68)



※調査対象：ジンジブ契約企業様68名へのヒアリング回答を元に作成（2024年11月現在）

「早める」具体案

- 2年生の2・3月から来年度の求人票閲覧可にしてほしい。
- 4月に求人公開し、長いスパンで見学応募できるシステム
- 4月から5月で応募開始が9月。WEB会社説明会も行い、放課後に参加できるようにして、気軽に沢山の企業の情報を知れる機会を作ってあげてほしい。授業に差支えない平日や土日、GW、夏休み期間を使って訪問の機会も増やす。
- 4月求人公開開始、9月面接が理想的。
- 2年生のうちや、3年に上がった時期に職場見学のスタート。求人のデジタル化をもっとしてもらえたら、主体的に高校生が動いて活動できるのではないかな。
- 6月求人情報解禁
- 7月から求人解禁と同時に採用選考開始。職場見学の期間がもったいない。

「遅くする」具体案

- 9/1に求人票公開、1～2月選考開始で進学の入試シーズンを合わせるイメージ。夏休みの酷暑の中での職場見学はお互いにきつい。夏休みの間は就職活動ではなく、自分を見つめ直す時期にしてはどうか。

「今のまま」具体案

- 会社により繁忙期が異なるのでスケジュールはそのままでもいい。『一人一社制』に疑問を持っています。①生徒目線では、選択肢を増やしてあげたほうがいいの。②企業目線では、一人一社応募だと中小企業が立ちうちできない。高校生の第一希望は大手になる。複数応募ができれば、第一希望、第二希望、第三希望で企業を選択することで中小企業も選択肢に入ることができます。

当社が考える理想像



高卒採用における企業課題

高校生への直接的な採用活動は制限されており、**高校に向けたアクションが必要不可欠である。**

企業の採用力や活動量が 採用活動に大きく影響する



- 一般的な中途採用や大卒採用と異なり、高卒採用は高校に対して自社でアクションが必要。
- ひとつひとつのアクションの質や量に採用効果が影響。
- 採用ノウハウや高校情報の収集、情報を生かした活動が必要。

企業の課題1

ただ求人票を取得して学校に渡すだけでは
成果につなげることは難しい

高校生への 直接PRの手段が限られる



- 高卒採用において企業が高校生に接触して直接自社PRをする手段は限られている。
- 本意として高校生に伝えたい情報が伝わりにくい。
- 他社との明確な差別化が困難。

企業の課題2

情報不足により職場見学や応募に繋がらないなど
ミスマッチの原因になる恐れがある

高卒採用における企業課題

長く高卒採用を続ける企業には有利、高卒採用を始める企業には不利

求人情報提供の手段として、「求人票」ベースでのコンタクト・教員へのコンタクトが必要不可欠であることが、

- ・「高卒採用を長年行っている企業」にとっては、採用活動の心理的負担が少なく有利
 - ・「高卒採用に新規で乗り出す企業」にとっては、教員との関係値を築くための行動負担が大きい
- という差が問題である。

結果的に、新規で高卒採用に乗り出す企業が少なくなることは、高校生視点で見ると職業選択の幅が縮まりマイナスだと考える。**高校生にとって職業の選択肢が多いことがキャリア形成にもつながるはず。**

当社が考える就活の在り方①

これから生きる人の夢を増やすために

ジンジブの考える就活の形

「学校斡旋（セーフティネット）」 + 「民間サポートの就活」の併用

現在の人手不足の背景を受けて、
今後、当社以外にも高校生の就活を支援する民間サポートサービスが生まれる可能性は高い。
ハローワークが全ての求人を受理するだけでなく、その負担も考えると、ハローワークの受理申請を通さない求人の民間事業者による掲載を認可してもいいのではないかと考える。これは「教員の負担軽減」にもつながる。

同時に、自由さによる青田買い懸念・就活の長期化など民間サポートによる就活デメリットも発生する。
少なくとも「求人情報を掲載する民間事業者は「特定募集情報等提供事業者」に限る」など、「**民間サポート就活でのルールの制定**」は同時に必要と考える。

当社が考える就活の在り方②

これからを生きる人の夢を増やすために

ジンジブの考える就活の形

学校斡旋における校内選考の廃止 1人1社制の廃止・4月からの情報解禁

内申点で行われる校内選考は、企業側の希望とはそぐわない。また、選考を受けたいと思う高校生の希望を潰すことにもなりかねない。

一方で、校内選考は行わないということは、同時に「面接に落ちる可能性が増加」することになる。つまり「一社応募に限定する」現行の制度は現実的ではなくなるため、**複数応募を解禁する必要**がある。

<上記を行うための仕組みのご提案>

1. 求人情報は**4月から情報解禁**を行い、十分な企業研究の期間を設ける。
2. 高校から1社推薦を受ける「**学校斡旋**」と生徒自身が応募先を決める「**自由応募**」の**併用**就活を可能にする。

当社が考える就活の在り方③

これからを生きる人の夢を増やすのために

ジンジブの考える就活の形

官民の連携体制の構築が必須

行政が持っていない民間事業者の情報やノウハウ等を、既存分野の改革・高卒市場の拡大の実現や地域振興のために活用いただくことは重要です。

民間事業者にとっても事業活動だけで、全ての高校生のサポートの仕組みはつくれません。そのためにも官民連携は必須です。

重要なのは当事者の声です。

しかし高校生や企業にとっては声があげにくい環境です。

当社では、

現在の学校斡旋での就活ルールの変革点や、将来に向けた就活の形の理想像について

「**当事者の意見を聞く体制**」を社内外にて構築し、連携させていただきたいと存じます。