

【高卒第二新卒の採用事例】「ジョブドラフト Next」リリースより1年 企業が「高校生の第二新卒」を採用する理由とは？

高校生の就職を支援している「ジンジブ」（本社：大阪府大阪市、代表取締役：佐々木 満秀）は、高卒で就職し早期に転職活動をする「高卒第二新卒者」と進路未決定のまま卒業した「既卒者」向けの転職支援サービス「ジョブドラフト Next」を行っており、開始から1年が経過しました。

「ジョブドラフト Next」を通じて高卒第二新卒者を採用した事例をご紹介します。



「高卒第二新卒」採用事例

<高卒第二新卒の現状>

厚労省によると、高卒の社会人は3年以内に37%、1年以内に17.8%が離職しています（※1）。「第二新卒」に当てはまる3年以内で離職する高卒者が毎年約6万人、「既卒者」に当てはまる進路未決定のまま卒業する人が毎年約6万人いる状態です（※2）。初職が正社員であった20代の高卒就職者のうち、約4割が「非正規雇用・無業期間があった・非就業」と回答した調査からは、初職の離職後になんらかのハードルがあると考えられます（※3）。

近年、若者の転職市場は拡大し、「第二新卒」で転職することへのハードルは低くなりました。しかしながら、高卒の方にとって「第二新卒」という言葉はなじみがありません。

高校新卒時の就職活動は、学校に届く求人票の中から先生と相談して1社応募先を決めることが一般的です。しかし、中途人材としての転職活動では、募集条件に「大卒以上」と書かれた求人が数多く存在し、またハローワーク以外の専門的に支援する民間サービスが少ないのが現状です。さらに、スキルがつかないまま早くに離職してしまったことで、「離職した」「進路を決められなかった」ことを「失敗体験」と捉えてしまい、自信をなくしてしまう傾向もあります。

これらの状況が、高卒第二新卒者や既卒者のキャリア形成を難しくしていると言えます。

一方で、高校生の求人倍率は3.52倍と過去最高水準となり、多くの企業では若手人材不足が続いています。そうした意味では、高卒第二新卒・既卒者も大事な人材のはずですが、目が向いていない傾向があります。

高卒第二新卒・既卒者が新たな環境で働くことに再挑戦しやすい社会をつくるのが、企業の活性化にもつながります。

そこでジンジブは、2022年10月より高卒の若者に特化した転職・就職支援「ジョブドラフト Next」を始めました。さらに2023年9月より、リスクリング講座「ジョブドラフト School」を始めたことで、キャリア相談・リスクリング・就職支援という「就職と学びの場の提供」を一体的に行うことができるようになりました。

これから生きる10代20代のキャリアの可能性と選択肢を増やし、若者のリチャレンジを後押ししております。

※1「新規学卒就職者の離職状況（令和2年3月卒業者の状況）」厚生労働省（離職率：3年以内37% 令和2年3月卒者、1年以内17.8% 令和4年3月卒者）

※2「学校基本調査 高等学校卒業後の進路」文部科学省データより算出（計算式：「一時的な仕事に就いた者」×0.876+「左記（大学・専門学校・就職等）以外の者」×0.63）

※3「高校生の就職とキャリア」リクルートワークス研究所 2021年

<ジョブドラフト Next とは>

ジョブドラフト Next は、就職を希望する高卒の第二新卒者と既卒者に対して、個別面談や面接対策などのサポートを行い、はじめての就職や転職を支援するサービスです。

会員登録後、全ての方にキャリアアドバイザーが面談を実施します。その後、面談を行いながら転職先の企業を紹介します。社会人基礎力講座や面接サポートを通して、自信とスキルを身に付けた上で高卒第二新卒・既卒者を希望する企業を紹介いたします。登録から内定まで最短1カ月で進むことも可能です。

【本件に関する取材の問い合わせ先】

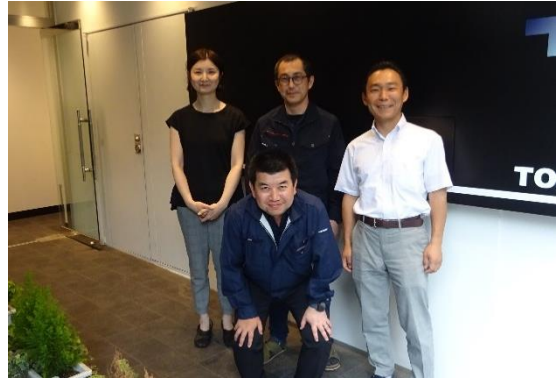
株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594）・杉尾（TEL 090-6568-5707） E-mail：pr@jinjib.co.jp

<導入企業事例>

株式会社東亜管財 様

業種：建設業（ビルメンテナンス）

募集職種：現場監督見習い



◆採用についての悩み

弊社は空調機の点検や整備をしている職種のため、建物が使われていない時間帯、夜間や土日に仕事を行うことが多いです。決まったお休みがつかれないことが、採用活動をする上で、最もネックになる部分だと考えています。趣味を充実させたい方であれば、決まったお休みが欲しいと言われる方も多いと思います。ただ、その分、一般の職種と比べるとお給料は高いこともあり、若い方よりも30~40代の方が多く集まりやすいと感じています。

◆「高卒第二新卒」に魅力を感じた理由

やはり一番は「若い」ことです。実際に採用してみて気付いたことですが、他の仕事や会社の色に染まっておらず「まっさら」であることも、大きな魅力だと感じました。物覚えが良く、吸収のスピードが全然違いますし、自分で限界を決めず、まずはやってみようとする怖じしないことも若い良いところだと思います。弊社では、新卒のまっさらな状態の方を雇用することは今までになかったため、会社としても新たな発見がありました。

◆採用までの期間

入社後は現場仕事になります。代表の意向で実際に働くイメージが合っているか考えてもらうために、何度か現場の見学に来て雰囲気を見ていただきました。第二新卒と言っても、若い時の就職でその人の人生を左右してしまう大事な選択だと思っています。若いうちに立て続けに転職をしてしまうと、長続きしない人と見られてしまう可能性もあるので、しっかり見て、聞いて、知っていただき、考えた上で入社を決めていただきました。

◆キャリアプランについて

現在は、先輩について現場に行き、実際に作業をしながら学んでいただいています。将来的には、お客様との折衝や工程の管理、作業員さんへの指示出しなど、工事をスムーズに進行できる空調の整備工事の現場監督を目指していただいています。1人前になるまでは時間がかかりますので、3年は見習い期間として長い目で見て頑張りたいと思っています。今からしっかり基礎を鍛えていくと、若いうちに技術も身につけられるので武器になると思います。

◆「ジョブドラフト Next」を通して

以前、新卒の高卒採用を検討したのですが、高卒採用を始めるにあたり、人事担当をつくって1から行わなければならないということで、社内の体制が整わず採用を見送っていました。若手を採用したいという想いはもともと強かった当社にとっては、リクルートにかかる時間も人材も最小限で済みますし、少しでも社会人経験を積んでいる高卒第二新卒採用はとても合っていると感じています。

◆若手育成での取り組み

今回の採用で、最年少の期待の星が入社してくれたので、この機会をきっかけに若い人が増えていったらいいなと感じます。新たな視点加わることで、会社としても若い方が働きやすい職場にしていけるのではないかなと感じます。

これまで、会社の平均年齢が40代後半とだんだんと高齢化していました。会社として事業を続けるためには、会社の年齢的な若返りは、とても重要だと考えています。今後の若手採用のキーマンとして、「今の若い人はこうだよ」と、もらった意見も大事にしていきたいと思っています。

【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594）・杉尾（TEL 090-6568-5707） E-mail：pr@jinjib.co.jp

<導入企業事例>

窪田製薬ホールディングス株式会社 様

業種：医療機器メーカー

募集職種：広報・商品開発



◆採用における悩みや課題

当社は特殊な商品を販売しているため、もともと取り扱い経験者がほとんどおらず、採用活動においてどんな方が当社とマッチするのかを言語化出来ていませんでした。

手探りで採用を進めている中で、スキルや経験よりも重要だと感じていたのが「人柄」です。当社は急成長を目指し、日々変化していく必要があるため、その流れに振り落とされない貪欲さと意志の強さが重要だと気がきました。そんな人材にどうしたら出会えるのかと考えていたところ、「ジョブドラフト Next」のサービスを知り、採用に繋がりました。

◆「高卒第二新卒」に魅力を感じた理由

「第二新卒」という部分よりも「高卒」という点に魅力を感じていました。

高卒に注目した理由は、転職ハードルに悩む方に手を差し伸べたいという想いと、当社が求める「仕事を楽しみながらコミットできる」「仕事への貪欲さ」に合致する人がいると感じたからです。

私自身、高卒で社会人になった経緯があります。高卒者に対する転職活動でのハードルは非常に高く、求人条件が合わない、書類で落ちてしまうなど、苦勞してきました。その分、人一倍「人生を変えたい」という自己成長のためのハングリー精神が強かったと過去を振り返って感じています。私のように、逆境からキャリアをスタートして、ハングリー精神や成長欲の高い方がいるのではと期待しました。

また、「第二新卒」という部分については、当社の体制部分でフィットしています。新卒採用となると、採用のリソースは年間通しての確保が必要です。教育部分でも、全く社会に出たことが無い方たちを教育するほどの体制がまだ整えられていないところが正直な現状です。そういった意味で、第二新卒で高卒の正社員希望の方の紹介をしてもらえるのは、当社の今のフェーズに合っていると思いました。

◆「高卒第二新卒者」への期待

今回採用させていただいた第二新卒者の方には、新サービスの開発部門で、私と共に新たな商品の開発を担っていただいています。これまでにない、若者の新しい視点を活かして活躍してくれています。未経験でも「人柄」の部分を重要視して採用し、育てていくことが、当社にとって良い影響を与えるのではないかと思います。採用した第二新卒の方が、今後成長して会社の中でもキーマンになっていけば、当社の採用ロールモデルとしていきたいです。

◆ジョブドラフト Next を利用して

カウンセリングを重視されて、ミスマッチが起こらないようにヒアリングいただいた上で紹介いただける点と「社会人基礎力」などの基礎スキル研修がある点です。研修で全てが網羅されるわけではないとは思いますが、安心できます。

また、情報のない方を一から選考や面接をするよりも、ジョブドラフト Next で様々なプロセスを踏んで、紹介いただけるのでスクリーニングとしても良いと感じました。

【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594）・杉尾（TEL 090-6568-5707） E-mail：pr@jinjib.co.jp

News Release

■ 株式会社ジンジブについて

ジンジブは「高卒」の若者のための社会課題解決企業です。同じく「高卒社長」である佐々木が、「夢は、18才から始まる。」をスローガンに掲げて事業をはじめました。高校生のキャリア教育や、就活の情報提供、就職後の定着やスキルアップやキャリア形成、転職時の情報提供やサポートを行います。

初めて社会に出る高校生は、将来に対する漠然とした不安をいだきながら、社会に出ることを決意しています。ジンジブでは、かかわる若者や会社に対して、不安な時には真剣に向き合い、自己理解・社会理解・マインド・スキルなど社会で生き抜くための力を高めるサポートを行い、自分の意思で未来を選択できる機会をつくります。

たとえ失敗してもすぐに手を差し伸べ、その人生にずっと寄り添い、これからの生きる人の夢を増やしてまいります。

● 高卒就活採用支援サービス 「ジョブドラフト」

高卒新卒で就職する高校生は、限られた情報や期間の中で、社会経験や自己理解の機会や、やりたいことや向いていることを考える期間が少ない中、就職先を選んでおり、将来に対して漠然とした不安を抱えています。

情報不足、理解不足などで納得できる企業選択ができず就職し、入社後にギャップを感じてしまうことが、入社1年目の「超早期離職」の要因の一つといえます。

そこで「ジョブドラフト」では、進路決定前から将来について考えるきっかけを与えるキャリア教育支援「ジョブドラフト Career」や、これまでは文字情報のみの求人票でしか収集できなかった求人情報を、高校生に向けた発信をする就職情報アプリ「ジョブドラフト Navi」や、1日で多くの企業に直接話を聞ける高校生のための合同企業説明会「ジョブドラフト Fes」を運営し高校生が未来を自分の意思で形作るためのサービスを展開しております。

また、卒業後の生徒には、高卒第二新卒や既卒者へのリスキリングと就職・転職を支援する「ジョブドラフト School」「ジョブドラフト Next」を運営し、社会に出た後にも寄り添ってまいります。



・ ジョブドラフト Navi : <https://job-draft.com/>



・ 高卒の新社会人向け研修「ルーキーズクラブ」

< 会社概要 >

◆ 株式会社ジンジブ (<https://jinjib.co.jp/>)

本社所在地：大阪府大阪市中央区安土町二丁目3番13号 大阪国際ビル14階

代表取締役：佐々木 満秀

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

2016年「革新ビジネスアワード2016」（主催：イノベーションズアイ、フジサンケイビジネスアイ[日本工業新聞社]）にて「よい仕事おこし賞」、2017年「第106回かわさき起業家オーディション ビジネス・アイデアシーズ市場」（主催：公益財団法人川崎市産業振興財団）にて「かわさき起業家優秀賞」を受賞。

2023年3月「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」認証。

【本件に関する取材の問い合わせ先】

株式会社ジンジブ 広報：佐藤（TEL 070-1686-0594）・杉尾（TEL 090-6568-5707） E-mail : pr@jinjib.co.jp