

横須賀市、横須賀商工会議所主催の 高卒採用セミナーにジンジブの佐々木が登場しました！

～公民協力で横須賀市の企業へミスマッチ防止のノウハウを伝授～

高校生の就職を支援するジョブドラフトの運営と高卒採用支援を行う株式会社ジンジブ（本社：東京都港区、代表取締役：佐々木 満秀）は、2019年11月29日（金）に横須賀市、横須賀商工会議所が主催する企業向け「高卒採用を成功させるセミナー」に講師として登壇いたしました。

当セミナーには、横須賀市に事業所のある企業が26社参加し、ジンジブは民間企業としてこれまでのべ2,000社の高卒採用のサポートや、入社後の定着メンテナンス研修「ルーキーズクラブ」、高校現場でのキャリア教育支援のノウハウを元に、「高卒新入社員を辞めさせないコツ」をテーマに、二部制（「採用の段階でできること」、「採用後にできること」）に分けて講演させて頂きましたので、内容をレポートいたします。



<セミナー登壇の背景>

横須賀市の調査によると、同市の高卒採用の実態では、市内就職を希望する高校生に対し、実際に市内に就職した人数が少ないことが分かりました。打開策のため学校回りを行い、課題点のヒアリングを重ねた結果、情報にミスマッチが生じている点がありました。それぞれ支援を行っていた横須賀市、横須賀商工会議所でセミナーを共催することになりました。

「高卒採用を成功させるセミナー」では、今年5月に引き続き、高卒採用支援に特化している事業者としてジンジブにお声がけを頂き、講演を行うことになりました。

<開催概要とセミナー内容>

- セミナー名：高卒採用を成功させるセミナー
- 主催：横須賀市、横須賀商工会議所
- 日時：2019年11月29日（火）14：00～16：00
- 場所：ヴェルクよこすか 6階
- 内容：「採用の段階でできること」株式会社ジンジブ 営業部部長 星野
「入社後にできること」株式会社ジンジブ 代表取締役 佐々木

第一部「採用の段階でできること」

平成28年卒の、高卒の入社3年以内離職率は39.2%。大卒の32%と比較して、7.2%多く離職してしまいます。第一部では、高卒の離職率の高さの理由と、採用の段階でミスマッチを防ぐ方法について講演させて頂きました。

①なぜ高卒採用は離職率が高いのか

離職率の高さの要因の一つに、高校の就職活動での独特なルールがあげられます。「一人一社制」「企業の生徒との接触の禁止」「厳密な採用スケジュール」。これらルールは、学校斡旋を元に採用活動を行う場合に定められています。現在高卒採用には約47万件の求人がありますが、全ての情報が高校生に開示されているわけではありません。高校に届いた求人で、尚且つ進路指導教員が見せる必要があります。求人情報が記載された「求人票」も文字情報のみで分かりずらく、高校生が本当に欲しい、「職場の雰囲気」や「実際の仕事内容」、「人間関係」などのソフト面の情報（※1）が得ることができません。

News Release



大卒は平均 20 社（※ 2）を見てその中から 1 社自分に見合った企業を選びますが、高卒は 2～3 社の職場見学はあるものの、内情が分からないまま 1 社しか受けることが出来ないのです。

（※ 1）ジンジブ「高校生の就職活動に関するアンケート調査」より （※ 2）マイナビ「2020 年卒 マイナビ学生就職モニター調査」より

②採用の段階でできること～広報編～

採用段階で離職防止を防ぐには、的確に先生へのアプローチを行うこと、高校生への直接アプローチをすることが重要です。先生に求人を紹介してもらう学校斡旋では、先生はキーマンです。先生に、自社の強み、採用ターゲット、パンフレットなどを使用的確に伝えることで、自社とのギャップのない生徒を紹介してもらう工夫が必要です。求める人物像を伝える際には、生徒の顔を思い出してもらえるように具体的に伝えることが重要です。ルール上、高校生に直接求人をお届けする手段は少ないですが、実はアプローチ方法は存在します。一つ目がオンラインでの訴求です。高校生はスマホ世代ですので、求人票だけではなく、インターネットで情報検索を行います。高卒採用向けの求人サイトへの掲載や、自社リクルートサイトを作成することでアプローチが可能です。二つ目は高校生が来る就活イベントに参加することです。ハローワーク主催や民間企業主催の就活イベントがあり、出展することでアプローチが可能です。直接本人と接点を持つことでミスマッチを防止することができます。

③採用の段階でできること～職場見学・面接編～

職場見学時でのポイントは、会社の「魅力」と「ネガティブ」をバランスよく伝えることです。魅力とは仕事の醍醐味や面白さ、ネガティブとは、魅力を伝えた上でその分辛いこともあると伝えることです。

高校生は合格を出したら入社する確率が極めて高いです。最初の教育をするつもりで面接に取り掛かりましょう。

第二部「入社後にできること」

第二部では、定着を高めるためにできることを「採用・教育・評価」の観点とマネジメントの観点で代表取締役の佐々木が講演をいたしました。

佐々木自身も高卒で就職をし、車の下請け工場に就職するも、入社半年で退職をした経験があります。

最初に、離職全体が悪いのではなく、「離職させたくない人財を辞めさせないことが重要」と伝えました。「採用・教育・評価」それぞれが機能していなければ定着にはつながりません。

①「採用・教育・評価」の定着ポイント

採用におけるポイントの一つ目は、求める人物像を明確にして一致させることです。二つ目は、会社の持っている理念・ビジョン・使命との共感でつながること、三つ目がその人が「かわいく見える」かです。「かわいく見える」とは、その人と話したらもう 1 分話したくなるような愛情を持てる人です。

教育におけるポイントは、一つ目は価値観、態度、職能での教育の 1 年間の教育体系図をつくることです。二つ目はマネジメント、面談をすることです。退職を決意してから変えるのは難しいので、退職を決意する前に「何かないか？」と気づくことが大切です。三つ目は一緒にキャリアプランを作成することです。

評価におけるポイントは、一つ目は面談です。退職する人はコミュニケーション不足が多いので、面談時にきちんと褒め、厳しいことも言うことが大事です。二つ目は明確な評価基準をつくること、三つ目は承認欲求を満たすことです。

②マネジメント

マネジメントの必要条件は管理能力、絶対条件は愛情（＝関心）です。上司の成長なくして部下の成長なしと言われます。

組織を成立するための 3 要素は、一つ目は協働の自発性（コラボレーション、三方よし、チームワーク）、二つ目は共通の目的（経営理念の共有）を明確にすること、三つ目はコミュニケーション（食事を共にするなど）を取ることです。

組織の 4 大原則には、指示命令の一元化の法則、統制範囲の適正化の原則、職務割り当ての原則、責任と権限の一致の原則があります。管理職に必要なスキルは、コンセプチュアルスキル、ヒューマンスキル、テクニカルスキルです。人事評価にも取り入れることで教育に役立てることが出来ます。ジンジブでは新人教育も請け負っています。新人社員はいかに辞めたい気持ちを早くキャッチするかが大事です。当社で新人 1 年目を月に 1 回お預かりする、研修メンテナンスのサービスも行っています。

最後に、当社の高卒社員のパネルディスカッションで、何故高卒で就職しようと思ったのか、一番辛かった時に乗り越えた経験についてお話をさせて頂きました。



<ジョブドラフト立ち上げのきっかけ>

代表取締役の佐々木は高校生時代、進路指導教員から紹介される企業の選択肢が少なく、自分で求人情報誌を手にして、就職先を探す経験をしました。それから 30 年、高卒採用は未だに、長年の規制や慣習が変わらず多く存在していることを知ります。新しい時代の中で、就職する高校生が学歴や「高卒」という偏見に捉われることなく、ファーストキャリアを選択し活躍できる社会を創ること、企業の採用・教育支援のため「18 万人の高校生と企業の未来を輝かせる」をミッションに掲げジョブドラフトを始めました。2019 年 11 月末現在、延べ 2,000 社の企業にご活用頂いております。

<ジョブドラフトの特徴>

掲載数 No.1 の高校新卒専門求人サイトの運営や、高校現場周りやイベント、SNS での就職支援を行い、高校生が自主的な企業選びをする支援及び、企業の高校新卒の採用支援を行っています。



●掲載社数 No.1 サイト 高校生の就職を支援する「ジョブドラフト」 (<https://job-draft.com/>)

これまで文字情報のみだった企業の「求人票」の情報を、高校生目線で取材・掲載します。高校生目線を重視した会社の雰囲気・先輩インタビューなど写真や動画を用いて紹介しています。

また Web のみではなく、求人情報と就職活動ノウハウを冊子にした「ジョブドラフト Book」発行し、全国の就職実績のある高校へ配布しています。



●高校生と企業が直接交流できる合同企業説明会「ジョブドラフト Fes」

高卒求人予定の企業を集めた国内最大級の就職活動イベントで、2019 年卒は 7 月・10 月に東京・大阪・福岡にて開催。(福岡は 10 月のみ)

●高校現場と SNS での就職相談

関東・関西・福岡の高校現場で、授業での就職ガイダンスや校内合同企業説明会の開催、個別進路相談、インターンシップ企業の紹介などのネットワークが強みです。

また、LINE@や Twitter など、SNS から直接、高校生の進路相談や求人紹介の相談を受け付けています。

●定着支援「ROOKIE'S CLUB(ルーキーズクラブ)」

「ROOKIE'S CLUB(ルーキーズクラブ)」では、1 年未満の早期離職(大卒の 11.4%と比較し、17.4%※)を防止するため、入社後の定着率を高める 1 年間を通じた研修とメンテナンスサービスを行っています。(2019 年は東京・大阪にて実施中。)

※新規学卒就職者の離職状況(平成 28 年 3 月卒業者の状況) 厚生労働省発表

<会社概要>

◆株式会社ジンジブ (<https://jinjib.co.jp/>)

本社所在地：東京都港区浜松町 2 丁目 7-19 KDX 浜松町ビル 5 階

代表取締役：佐々木 満秀

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。