

夢は、18才から始まる。

ジンジブ

**2025年3月期 第3四半期 決算説明資料
中期経営計画 説明資料
(事業計画及び成長可能性に関する事項)**

2025年2月14日

株式会社ジンジブ（東証グロース：142A）



3Qは、上期終了時点で下方修正した**修正後通期業績予想達成に向けてオンペース**で進捗

3Q決算

- 24年4～12月期は、売上高が前年同期比**17.0%増**の1,811百万円、営業利益が**同98.0%減**の3百万円。

修正後通期業績予想に対してオンペースで進捗。

- 主要顧客獲得ルートである金融機関紹介は前年同期3ヵ月比で増加。来期の紹介確保のための施策を今期中から実行。

通期業績予想

(2025年3月期通期)

- 24年4～12月期の実績に基づき、**修正後通期業績予想は変更なし。**

売上高は**2,388**百万円、営業利益は**8**百万円を見込む。

- 販売代理店を傘下に持つエンタープライズ企業等との成約が実現、顧客ターゲットに広がりが見られる。

中期経営計画

(26/3～28/3月期)

- 今回新規に**26/3～28/3月期の3ヵ年の中期経営計画を公表。**

- 売上高：26/3月期2,818百万円（前期計画比118.0%）・27/3月期3,591百万円（前期比127.4%）・28/3月期4,813百万円（前期比134.0%）を見込む。

- 営業利益：26/3月期85百万円・27/3月期450百万円・28/3月期1,060百万円と、販管費の増加を抑制し利益確保を見込む。

AGENDA

1. 会社概要 P.04
2. 2025年3月期 第3四半期実績 P.10
3. (見直し後) 中期経営計画 P.18
 - 3-1 市場分析
 - 3-2 成長戦略
 - 3-3 計数計画
4. 補足情報 P.40
 - 4-1 基本情報と事業内容
 - 4-2 市場環境と競争優位性
 - 4-3 財務三表とリスク

夢は、18才から始まる。

ジンジブ

01

会社概要



「若者に希望を与えるNo.1企業」になる

高卒新卒でのファーストキャリアから始まるご縁を大切に
仕事はもちろんのこと、結婚、すまい、お金のことなど
人生のすべてのシーンに寄り添い希望を与えるパートナーに
なっています。



社会課題と事業領域

高卒に対する求人倍率は高いが、高卒就活市場は制約が多く、**3年以内の離職率が高い傾向にある。**

制約が多い就活ルールによってミスマッチが起きている

社会課題

高卒求人倍率

※25年3月卒業予定者

3.91倍

大卒求人倍率
1.75倍

高卒就活ルール

- ✓ 企業への直接連絡の禁止
- ✓ 1人1社制／応募時の校内選考あり
- ✓ 厳格・短期集中のスケジュール
- ✓ ハローワーク経由で申込された文字情報のみの求人票が主な情報源

高卒3年内離職率

※21年3月卒業生

38.4%

大卒3年内離職率
34.9%

ジンジブ

PURPOSE

これからを生きる人の“夢”を増やす

事業領域

高校生に特化した**新卒採用支援**、高卒社会人の**教育・研修サービス**を中心に事業展開

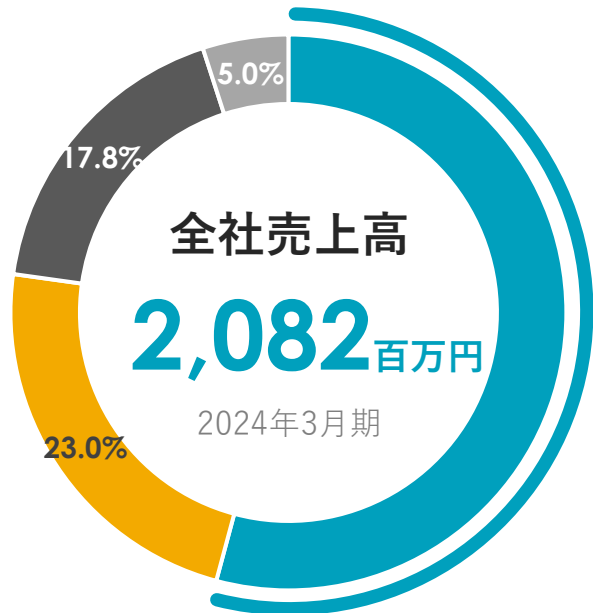
注釈 各統計値のいずれも、年度途中集計値でなく当該年度の最終集計値を参照している。

出所 厚生労働省「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」及び「新規学卒就職者の離職状況」、リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」資料より作成

サービスラインナップと売上高構成比

求人情報メディア「**ジョブドラフトNavi**」への掲載を軸に、高卒採用～教育研修サービスを包括提供する。

サービス別売上高



採用支援が
54.2%

売上高

サービス概要

■ 採用支援 **1,128**百万円

高校生就職を支援する
ジョブドラフトNavi
高校生向け求人情報メディア

高校生のための合同企業説明会
ジョブドラフトFes
職業体験・就職イベント運営

人の特性を診断し人事戦略に活用する
ジョブドラフトSurvey
適性検査アプリ

■ 企画制作 **479**百万円

・求人ナビ原稿作成
・採用パンフレット・イベントブース装飾制作
・企業紹介動画・採用HP制作

■ 代行支援 **370**百万円

・高校訪問代行
・求人票発送代行
・応募受付窓口代行

■ その他 **103**百万円

ROOKIE'S CLUB
企業向け新人育成/定着支援研修

はじめての就職・転職をサポートする
ジョブドラフトNext
高卒第二新卒対象の人材紹介

学校・
若年層向け

— 百万円
(無償)

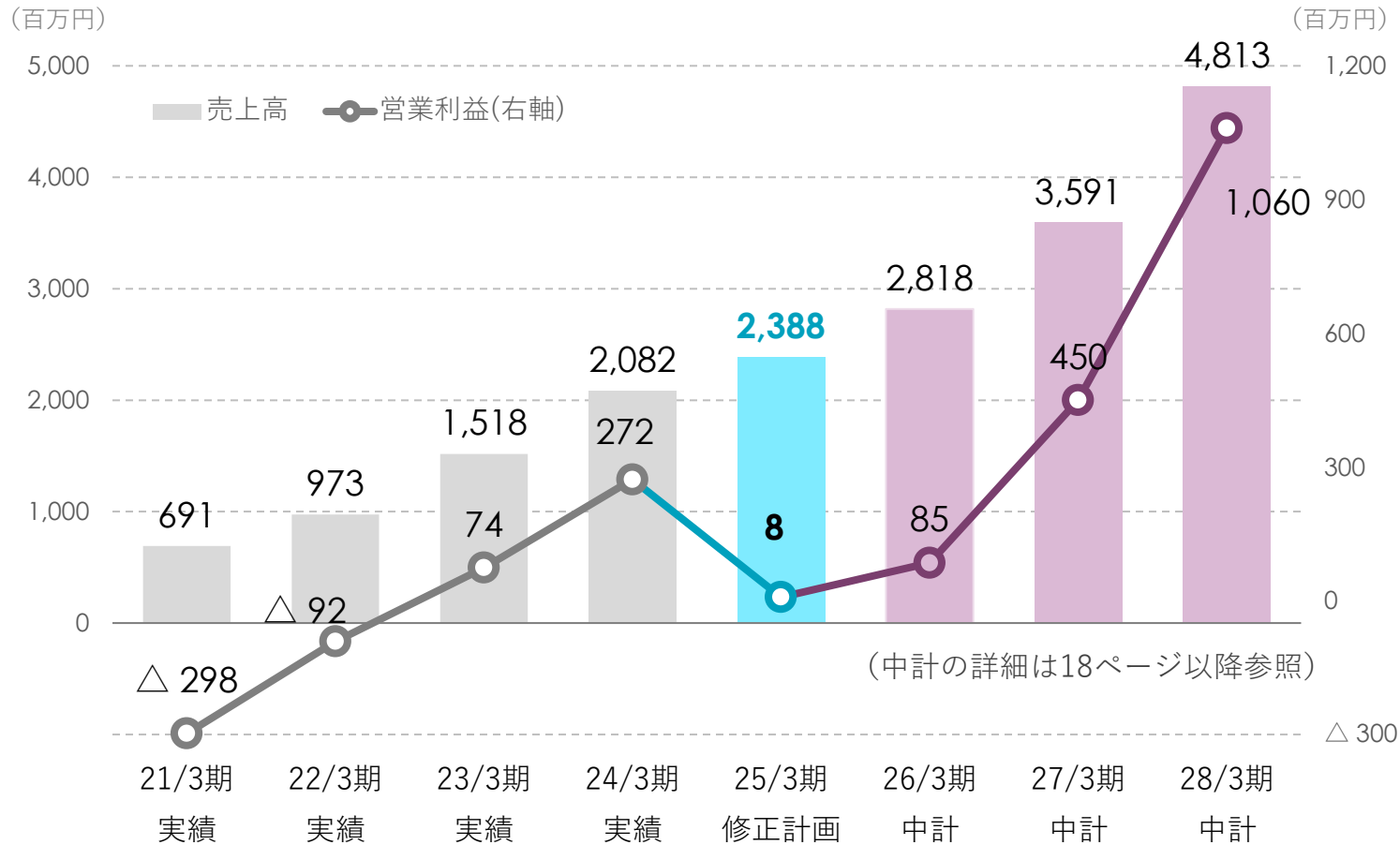
高校生就職を支援する
ジョブドラフトTeacher
学校向け紙求人票のデジタル化

高校生にキャリアの「きっかけ」を創る
ジョブドラフトCareer
高校生向けキャリア教育支援

若者の可能性と選択肢を創造する
ジョブドラフトSchool
再就職者向け専門スキル習得講座

財務・事業ハイライト

売上高と営業利益の推移（実績と計画）



高校
訪問数

1,776校
24/3期 通期実績

5,098校*

既に全国約1/3の高校に**学校網**を持つ

×

Navi掲載
企業数

1,784社*
24/3末時点
有料・無料プラン合計

87,555事業所*

一方、掲載企業数の**拡大余地**は大きい

||

売上高
成長率

CAGR + 44.4%
21/3期～24/3期

強みのレバレッジが効き**高成長**してきた

注釈 全国の高校数5,098校には通信制を含んでいる。事業所数87,555ヶ所は、23年7月時点でハローワーク経由で高卒求人（24/3卒生）を申し込んだ事業所数実績である。掲載契約は基本的に毎年度2月末までのため、3月は最も掲載社数が少ない点に留意されたい。
2024年3月22日開示の成長可能性資料に記載の、24/3期末Navi掲載企業数の計画値2,150社に対し実績は下回っているが、これは採用領域(オプション)の引き合いが強いことから、営業人員のリソースを掲載契約の獲得からオプションの獲得に傾斜させたことが主因である。
出所 文部科学省「学校基本調査」、ハローワーク「令和5年度 高校・中学新卒者のハローワーク求人に係る求人・求職状況（7月末現在）」資料より作成

目指す姿

高卒新卒を起点に、人生のすべてのシーンに寄り添い希望を与える、パートナーになる。

既存事業拡大

WORK



教育



リスク
リング

転職

きっかけ

高卒就活
支援業者

これからを生きる人の“夢”を増やす事業を展開し支援

目指す姿

ライフサイクル
に寄り添う
パートナーに



LIFE



新規拡大

02

2025年3月期 第3四半期実績



第3四半期 | 業績サマリー

売上高は前年同期比17.0%増の18.1億円。下方修正した通期計画に対して売上・利益ともにオンペースで進捗。

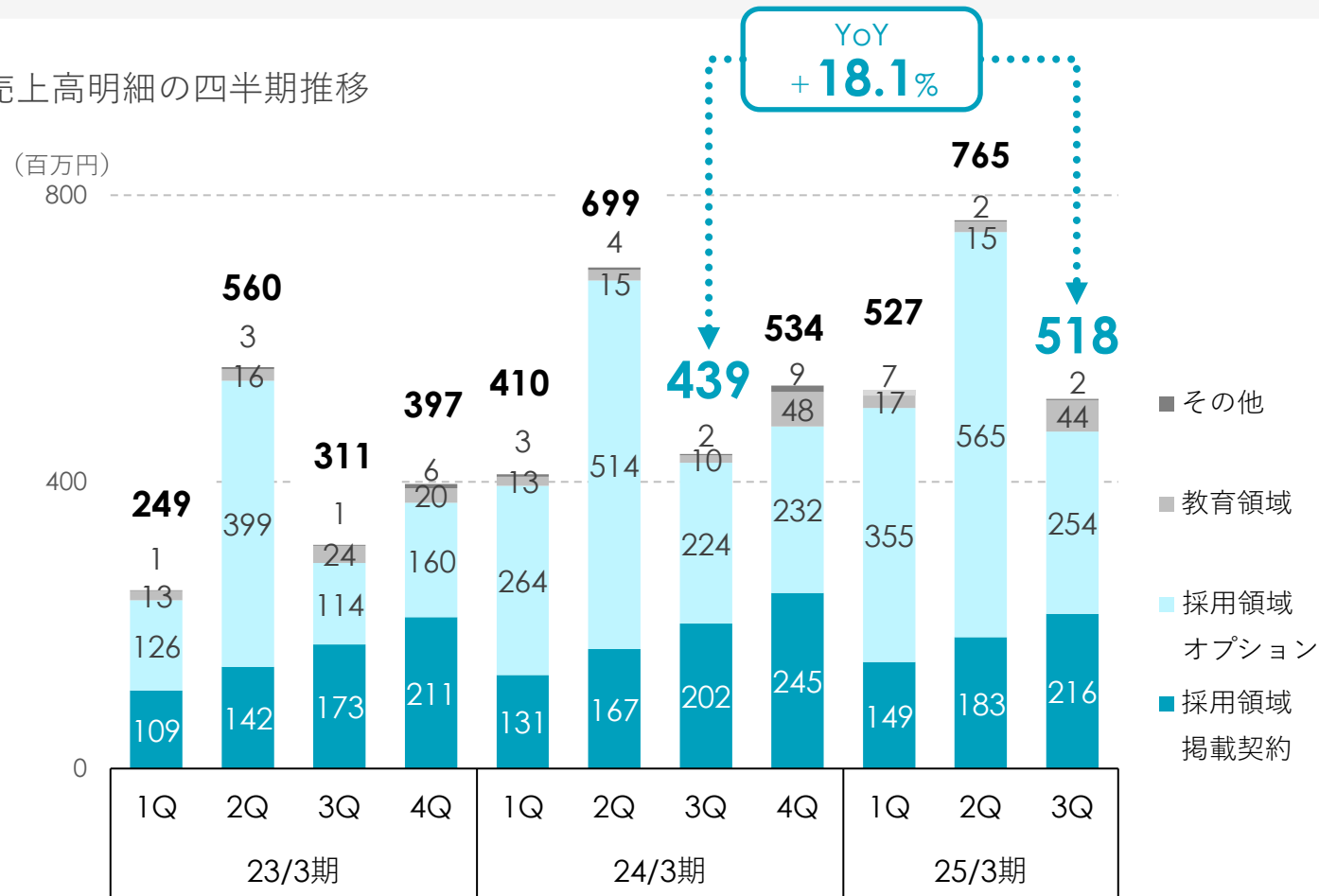
四半期業績と通期計画及び進捗率

	2024/3期 3Q累計実績		2025/3期 3Q累計実績		2025/3期 修正計画		
	金額	前年同期比	金額	前年同期比	金額	前期比	3Q進捗率
(百万円)							
売上高	1,548	+38.2%	1,811	+17.0%	2,388	+14.7%	75.8%
営業利益	180	—	3	△98.0%	8	△97.0%	—%
経常利益	173	—	0	△99.6%	3	△98.6%	—%
当期純利益	111	—	0	△99.5%	1	△99.3%	—%
EPS (円)	53.37	—	0.19	—	0.35	—	—

第3四半期 | 売上高明細

24年10～24年12月期の売上高は前年同期比+18.1%増、金融機関経由の受注も計画オンペース。

売上高明細の四半期推移



24年10～12月期の売上高は、
前年同期比+18.1%の**518**百万円

採用領域の掲載契約料(基本料金)は、
年度末に向け積み上げ

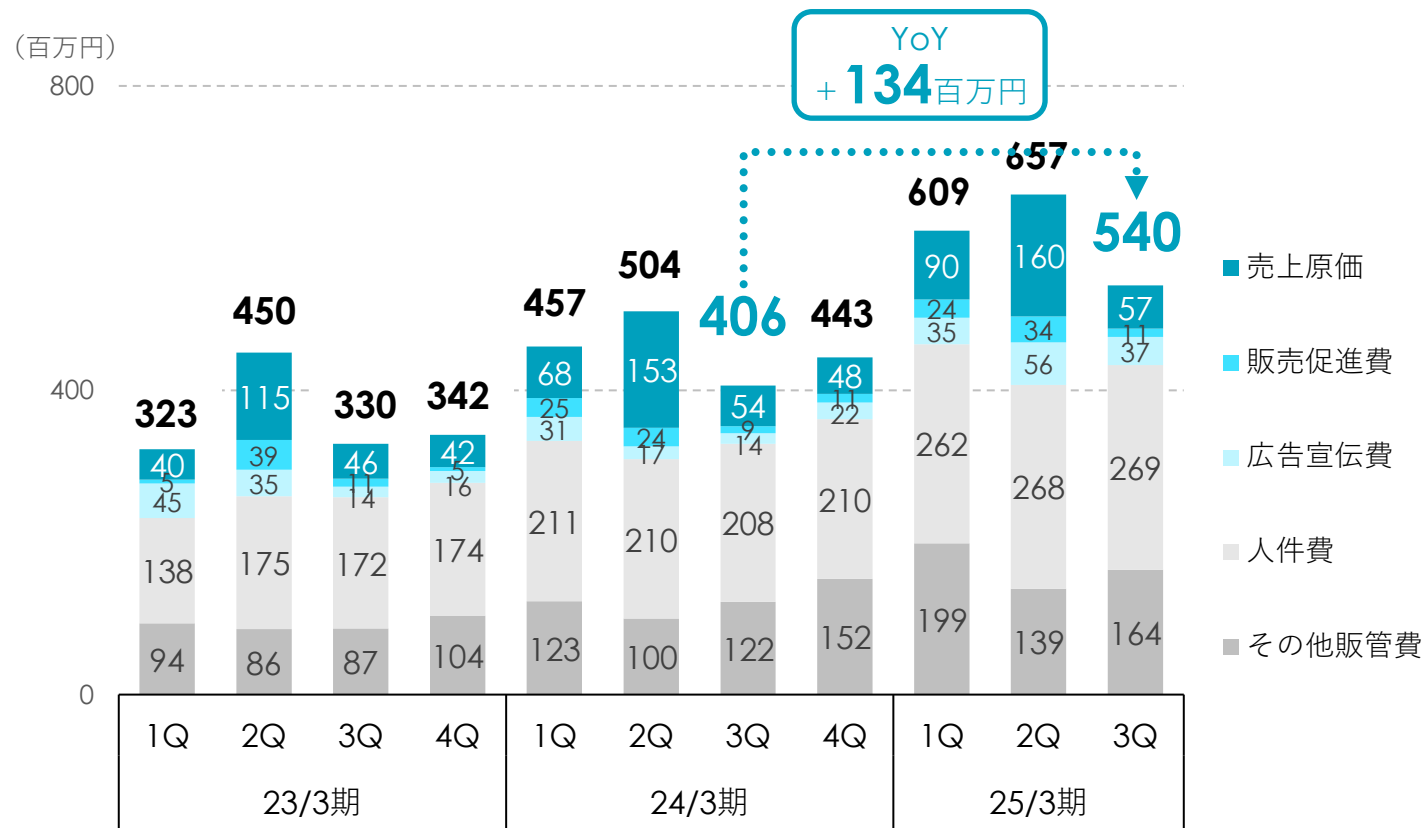
おしごとフェアをはじめとした採用領域の
オプション商材も成長を牽引

注釈 24/3期2Q以前の四半期売上高明細は会計監査を受けていない数値である。

第3四半期 | 売上原価と販管費

経費の増加の主な要因は人件費増加と、金融機関経由の受注増加による紹介手数料の増加。

売上原価と販管費の四半期推移



24年10~12月期の費用(売上原価+販管費)は、前年同期比+134百万円の540百万円

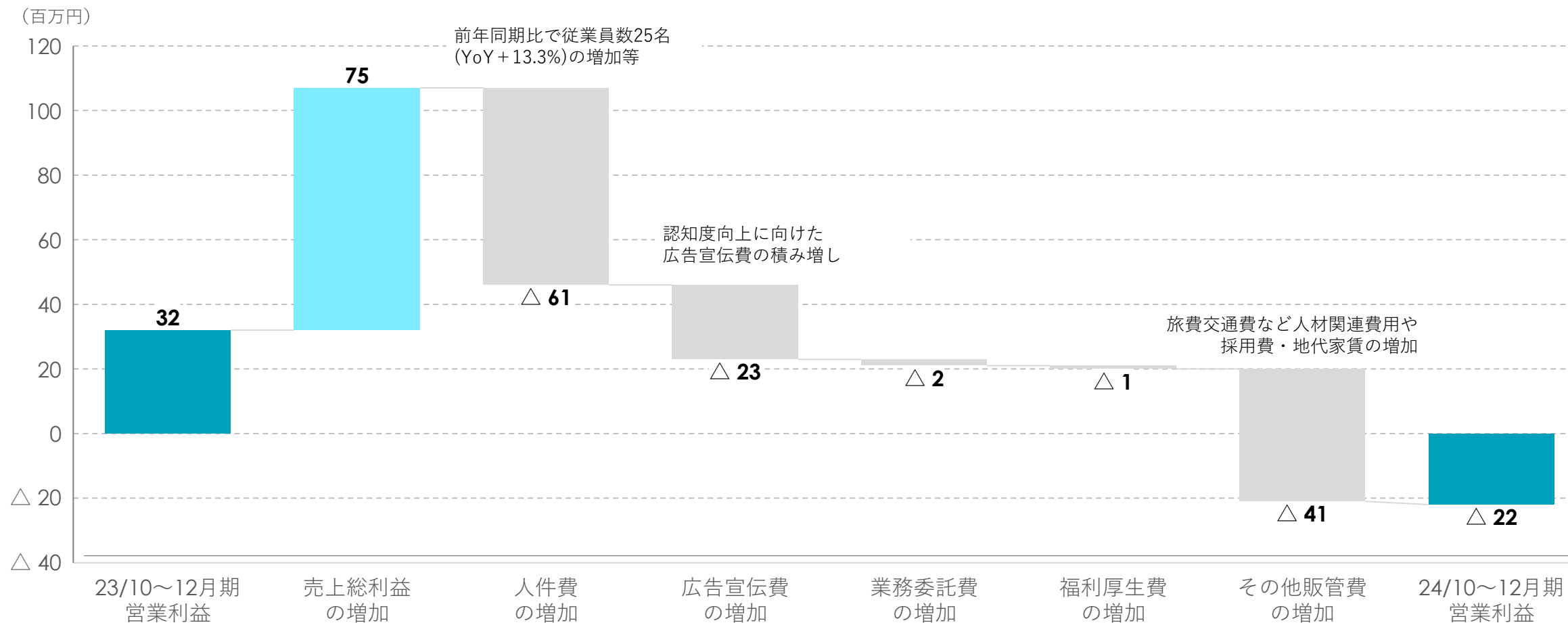
新卒57名をはじめとした積極採用から、**人件費等**が積み上がる
※来期以降、採用規模は縮小予定

その他経費については、1Qに全社集会等のスポット経費がかさんだ。4Qも金融機関紹介料の増加もあるが170百万円程度で推移予定。

注釈 24/3期2Q以前の四半期売上原価、販管費明細は会計監査を受けていない数値である。

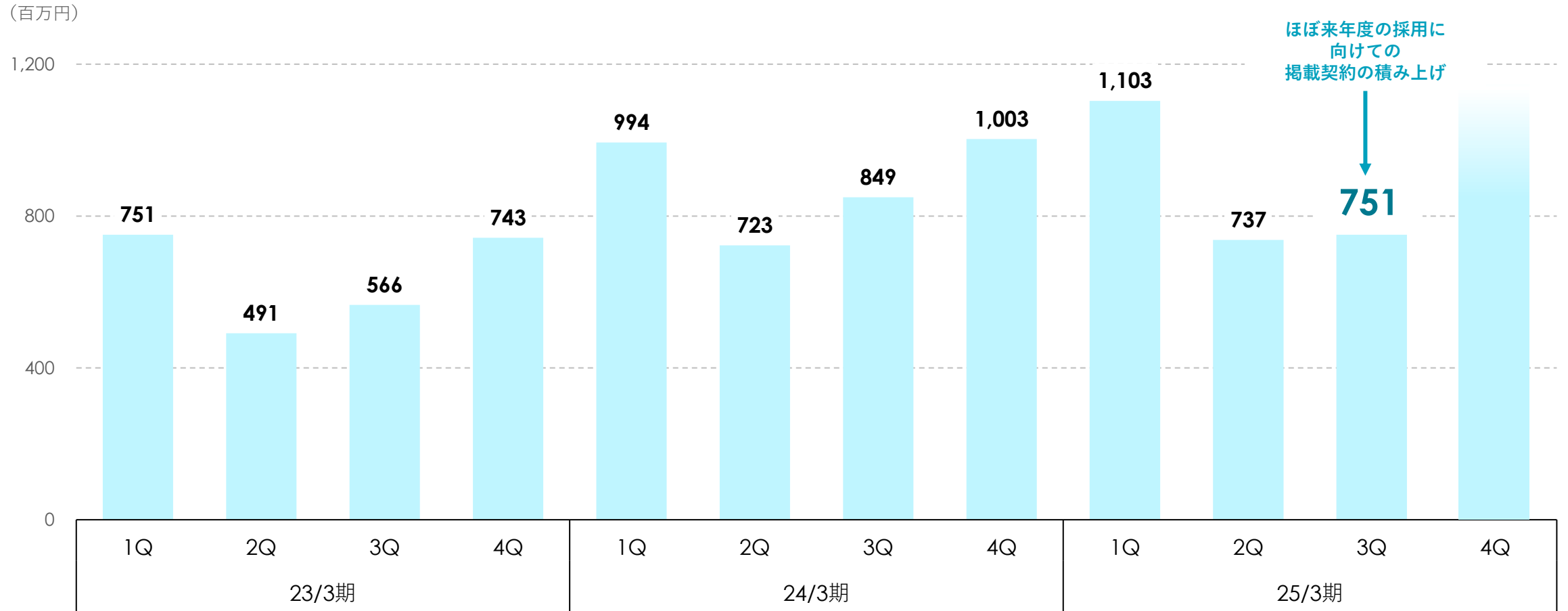
第3四半期 | 営業利益の増減要因

粗利は拡大したが、積極的な人材採用に伴う人材関連費用等の増加を吸収する成長に至らず、**利益が縮小**した。



契約負債*の四半期実績と推移イメージ

24年12月末時点の契約負債は約7.5億円。



注釈 契約負債とは、顧客との契約において、サービス提供前に、支払条件に基づき顧客から受け取った前受金を指す。当社サービスはジョブドラフトへの掲載など年間契約ものや、7~9月に繁忙期となるスポットの役務提供等があるが、いずれも契約翌月に全額を一括受領する取引形態を採用している。

トピックス | 官公庁・公的機関との取組

高卒就活のルール見直しの機運が高まりつつある。また、経団連の加入で、経済の内側から変革を生む。

2024.11.21 内閣府規制改革推進会議「働き方・人への投資 ワーキング・グループ」参加

第2回【高卒就職システムの在り方について】の現状ヒアリングに出席し、発表

<テーマ>

1. 高校生の就職活動において、必要な情報源である求人票の公開方法と公開範囲について
2. 高卒の求人票の公開時期について
3. 高校生の校内選考の在り方について

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/142A/tdnet/2534888/00.pdf>

2024.12.2 経団連（一般社団法人日本経済団体連合会）入会

社会課題の改善に向けた制度改革の提言を中から進める

- 学校斡旋（あっせん）以外の、民間サービスを使用した就活におけるルール設定や、既存の高卒採用システムの改善などの文言を検討
- 経団連の会員企業との連携を通じて、経団連が目指す世界の実現と、日本経済の成長、特に企業の若手人材の採用や育成への貢献を実現

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/142A/tdnet/2538224/00.pdf>

トピックス | 中小企業の人事をサポートする「人事部パック」をリリース ジンジブ

10月の本格ローンチ以降、当3Q末で28社の成約。想定からオンペースで進捗。

月額制でお手軽にちょこっとから始められる

人事部パック



人事(採用・教育・定着・評価)のお悩みならお任せください。

人事部パックの特徴

採用

採用計画立案・応募者対応・面接日程調整・合否連絡



- ◆ 新卒(高卒・大卒)・中途採用のノウハウが得られる!
- ◆ 採用計画立案・応募者対応・日程調整等の煩雑な業務をサポート!
- ◆ 数多ある採用手法や媒体の中から御社に合ったプランをアドバイス!

教育



- ◆ 御社に合った体系的な教育制度構築に向けてのアドバイス!
- ◆ オンライン研修動画がいつでもどこでも見放題!
※随時、研修動画は追加していきます。
- ◆ 社員への周知や受講確認、集計結果のご報告など運用支援までサポート!

評価・定着



- ◆ 御社に合った評価制度・給与制度構築に向けてのアドバイス!
- ◆ 評価制度の運用(集計・結果レポート)までご支援!
※プランによります。
- ◆ 御社に合った福利厚生制度のアドバイス!

03

中期経営計画

- 3-1 市場分析
- 3-2 成長戦略
- 3-3 計数計画

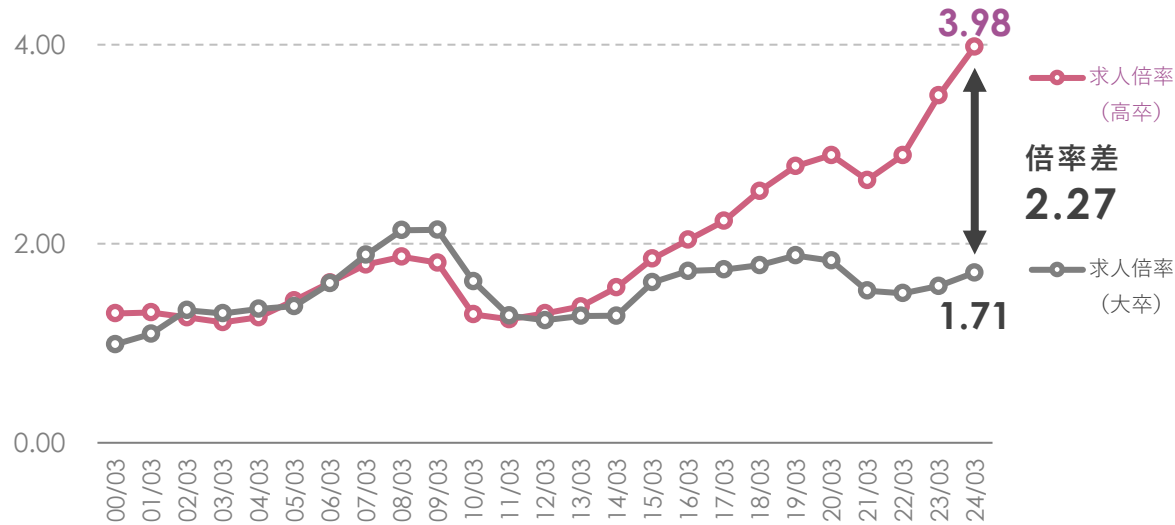


高卒採用のニーズは高い

求人倍率から見て高卒就活市場の採用支援ニーズは伸びている一方で、マーケット自体は非常にニッチ。

高卒と大卒の求人倍率

2011年以降、高卒の求人倍率は**上昇**している



高卒と大卒のマーケット環境

高卒採用市場は相対市場が小さい割に、**参入ハードルが高い**

	市場規模	市場の特徴
高卒	200,686人 24年3月卒業者*	<ul style="list-style-type: none"> 三者協定の厳格適用 直交渉ができないため学校との強いパイプが不可欠 <p>ブルーオーシャン</p>
大卒	451,000人 24年3月卒業者	<ul style="list-style-type: none"> 大卒採用に関するルールは実質形骸化 Web等で直接接可能

ブルーオーシャンと考えられる高卒就職支援市場で事業を展開し
ニッチトッププレイヤーとして**市場を創造するポジションを確立する**

注釈 市場規模は、文部科学省「学校基本調査」の高等学校（全日制・定時制・通信制）卒業後の状況調査のうち、無期雇用労働者および進路未決定者の総和を高卒求職者数として集計した。
出所 厚生労働省「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」、リクルートワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」、文部科学省「学校基本調査」資料より作成

ただし、高卒採用と大卒採用では制度・仕組が大きく異なる

マーケットがニッチである理由は、高卒の就職活動に大きな制約があるため。

大卒と高卒の就職活動の違い*

	高卒就活	大卒就活
就活ルール	<ul style="list-style-type: none">厚生労働省各都道府県労働局発布の採用活動ガイドラインが厳格に守られ続けている。（学校斡旋による1人1社制、就活スケジュールの限定、情報リソースの限定）	<ul style="list-style-type: none">厚生労働省発布の就活ルールはあるが、厳格に守られていない。
就活時期	<ul style="list-style-type: none">高校3年生7月から本格化	<ul style="list-style-type: none">早い学生では大学1年生からインターンを開始する
キャリア教育	<ul style="list-style-type: none">多くの高校で計画はされているものの、大学進学や就職など、卒業後の進路選択に関する指導に偏る傾向があり、社会の事を学ぶキャリア教育になっていない。	<ul style="list-style-type: none">大学の9割弱がキャリア教育を授業に取り入れ、その9割以上が大学2年次までに行われている。また、企業研究などが盛んで社会の事を学ぶ機会が豊富にある
インターン 企業研究	<ul style="list-style-type: none">機会がほとんどなく、職業体験・研修を経ずに応募企業を決定しないといけない。	<ul style="list-style-type: none">機会が豊富にあり、様々な職業体験が可能
	大卒との違いを埋めるサービス提供事業者がない	これらのサービスを提供する事業者が多くレッドオーシャン化

注釈 大学のキャリア教育実施率については、マイナビ「2024年度<2025年卒>キャリア・就職支援への取り組み調査」より抜粋

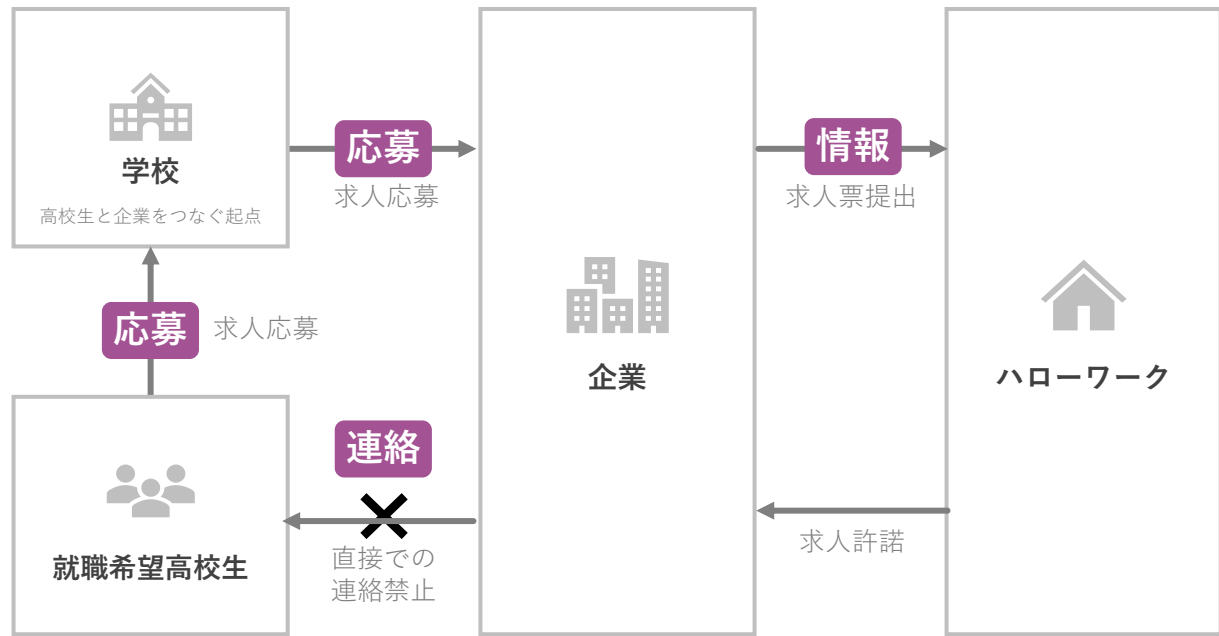
だからこそ、高卒採用支援の参入ハードルは高い

大卒に比して制約が多いからこそ、採用支援事業への参入はハードルが高い。

高卒就活ルール

採用スケジュールやルールは**三者協定**が厳格適用されている

高卒採用の三者協定とは、行政（文部科学省・厚生労働省）、主要経済団体、学校組織の3つの間で結ばれた高校生の就職活動についてのルールのことです。



期間 高卒採用期間 毎年7月求人情報解禁、9月に応募・面接スタート

	高卒就活	大卒就活
連絡	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 企業と直接連絡が可能
応募	<ul style="list-style-type: none"> 学校を通して応募 1人1社のみ応募可能 ※秋田、茨城、大阪、和歌山、沖縄を除く 応募時に校内選考あり 	<ul style="list-style-type: none"> 自由に応募が可能 応募数に制限なし
情報	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<ul style="list-style-type: none"> 求人サイトや企業HPなどweb情報が多い
期間	<ul style="list-style-type: none"> 毎年7～9月の短期間スケジュール 	<ul style="list-style-type: none"> 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。

一方で、高卒のマーケットポテンシャルは約610億円

高卒採用支援が大卒同水準の1人あたり市場規模を確保した場合、**市場規模は610億円強**に拡大する。

大卒

高卒

就職者数

451,600人
(24年3月卒業者,リクルートワークス研究所)

200,686人
(24年3月卒業者,文部科学省)

市場規模

138,560百万円
(2023年度見込,矢野経済研究所)

61,656百万円
(上下2数値より算出)

1人あたり 307千円
(上記2数値より算出)

大卒水準まで
1人あたり市場規模
が拡大する想定

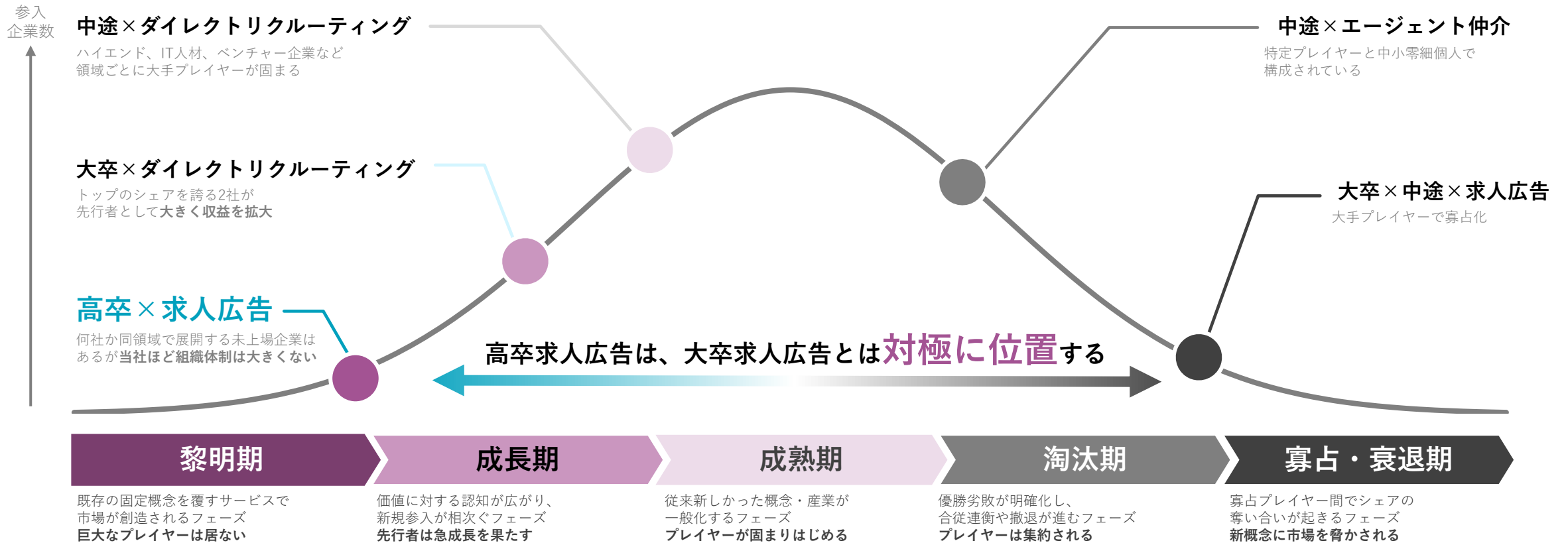
307千円
(現状の大卒と同水準になると仮定)

注釈 矢野経済研究所の新卒採用支援サービス市場統計は大学生(短大・大学院生含む)が対象であり、高卒採用支援は含まれていない。高卒数には、文部科学省「学校基本調査」の高等学校(全日制・定時制・通信制)卒業後の状況調査のうち、無期雇用労働者及び進路未決定者を集計した値を参照した。2024年3月22日に開示した資料では、厚生労働省「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(2023年3月末時点)」の統計をもとに126,243名と記載していたが、この統計には、通信制卒業者や、卒業時点で進路未決定の卒業者を含まない狭義の定義であり、当社がターゲットとする高卒数から乖離があったため、本資料にて数値を更新している。

ブルーオーシャンで持続成長するポテンシャルがある

高卒×求人広告は、参入ハードルの高さ・市場のポテンシャルから、**黎明～成長期の有望なマーケット**と言える。

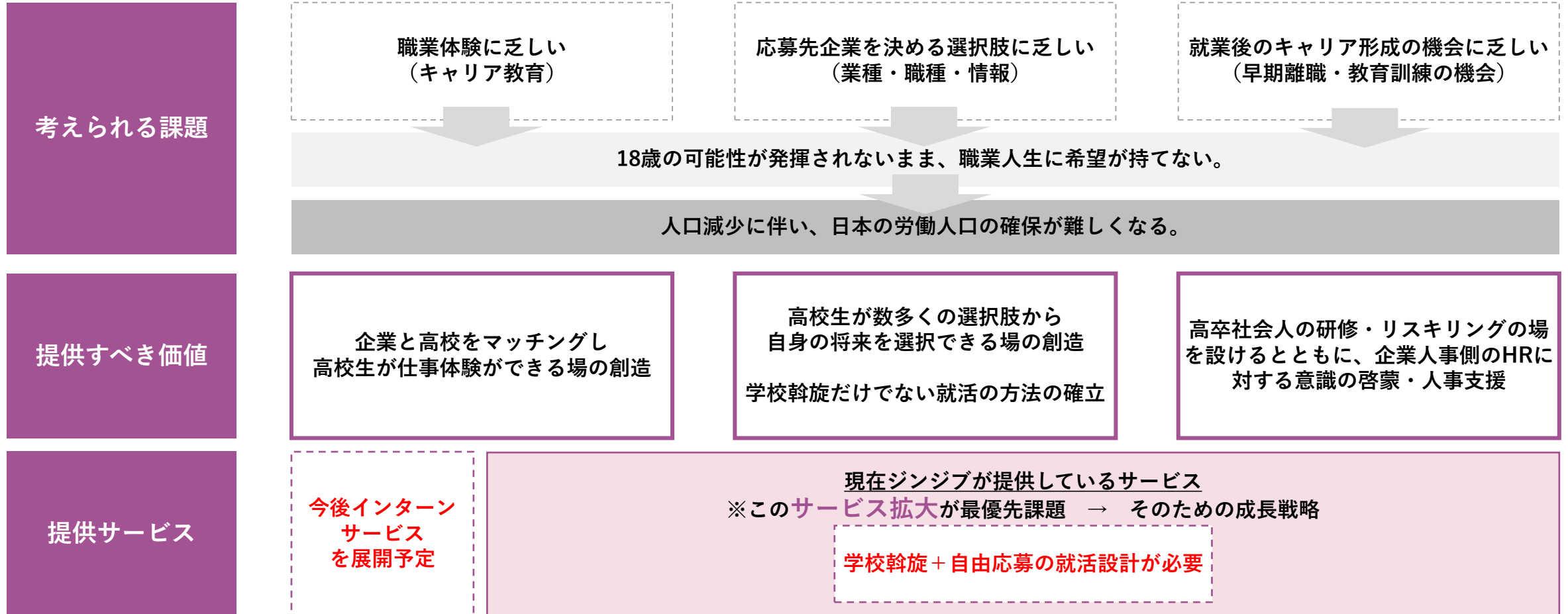
正社員の採用領域に属するサブグループの産業ライフサイクルの状況



注釈 上記は各サブグループに属する上場・未上場企業のプレイヤー数や業績動向から推察した当社認識・イメージであり、正確性を保証するものではない点に留意されたい。

社会課題の解決と収益拡大を両輪で進める

高卒にも大卒と同様の環境があれば、高卒も社会でより活躍でき、日本の労働人口問題にも解決の一助となる。



成長戦略 | サマリー

<内容>

成長戦略①

紹介獲得数の向上

成長戦略②

営業効率の向上

成長戦略③

全社生産性の向上

成長戦略④

付加価値の向上

成長戦略⑤

学校への普及促進

<背景にある上期課題>

金融機関紹介数の伸び悩み

プレイヤーとしての工数に時間を割けないマネジメント層の増加による売上成長率の鈍化

従業員規模と利益水準のアンバランス

（当初の中期経営計画からの継続方針）

（当初の中期経営計画からの継続方針）

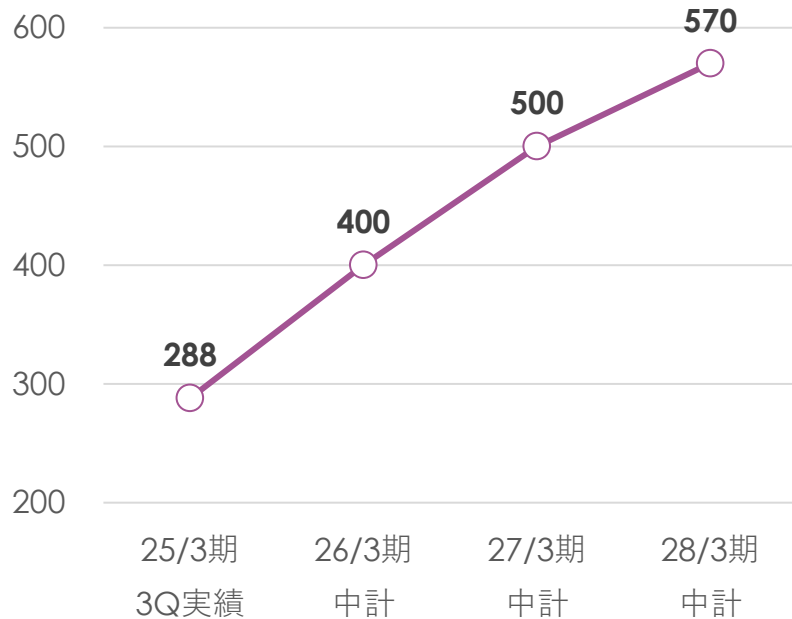
ベースの成長戦略としては「サービスエリアの拡大」「付加価値向上」は変更せずその実現可能性を高める、かつ現在認識する課題に対応するための新たな成長戦略として上記を設定する。

成長戦略 | ①紹介獲得数の向上

担当部署を人員増強、かつ支店だけでなく金融機関本部への提案を強化することで、個別の深耕を進め紹介獲得を促進する。また同時に、企業顧客を多く抱えるサービス提供会社との提携を増やし、金融機関だけに依存しない紹介体制を構築する。

紹介獲得数の向上

< 月間平均紹介数推移（単位：件） >



注釈 25/3期3Q実績については、一定の季節性があることに留意されたい。

< 課題 >

上期時点において、新規提携の73%が証券会社および拠点外の地方銀行で占められていました。しかし、証券会社の顧客企業では経験者採用が主流となり、新規提携数の拡大が顧客紹介数に直結しない傾向があります。また、拠点外の地方銀行では支店訪問や勉強会が未実施の状況であるため、提携数の増加に応じた顧客紹介数の伸びを十分に実現できていないことが課題です。

< 方針 >

①組織体制の強化

担当部署の人員を増員するとともに、法人営業の幹部層を部署責任者として配置します。これにより組織力を強化し、提携拡大への対応力を向上させます。
(当期12月末 5名 → 26年3月期期初で 12~14名へ増員予定)

②提携先ごとの目標設定と重点施策の推進

過去の実績を基に、各金融機関ごとの来期目標を設定します。また、提携成果に応じて金融機関の棚卸を行い、優先深耕すべきターゲットを特定します。さらに支店単位での認知拡大だけでなく、金融機関本部のビジネスマッチング担当部署に対して積極的な提案を行い、連携深化を図ります。

③新規提携ターゲットの明確化

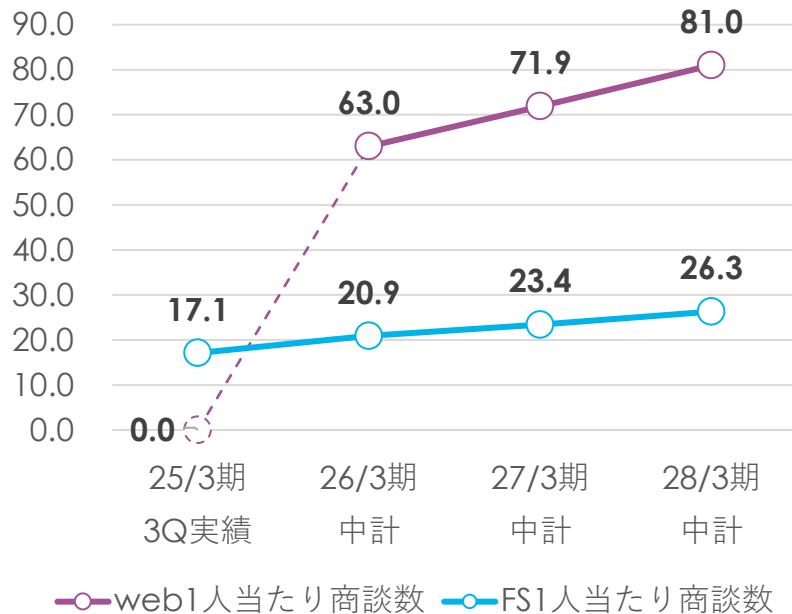
新規提携は当社拠点で対応可能なエリアに限定し、信用金庫や、企業顧客を多く抱えるサービス提供会社を主なターゲットとして開拓を進めます。これにより新規提携先からの成果を最大化します。

成長戦略 | ②営業効率の向上

営業キャリアステップを明確化、Web商談型化を通じた営業力の底上げを図りつつ、商談総数増加を狙う。

営業効率の向上

< 新規商談の月間平均数推移（単位：件） >



< 課題 >

営業メンバーのキャリアステップが明確ではなく、マネジメント層が新人教育に想定以上の時間とリソースを割いていることが課題となっています。また、訪問による営業活動は、時間効率が低い傾向があり、これらが重なり営業成果の低下を招いています。

< 方針 >

①Web商談チームの新設とキャリアステップの明確化

入社後の営業メンバーのキャリアステップを業務難易度に基づき再定義し、「**テレアポチーム** → **Web商談チーム** → **フィールドセールスチーム（FS）**」の3段階を設定します。これにより、明確な成長プロセスを提示し、営業メンバーのモチベーション向上を図ります。

②Web商談専用トークスクリプトの導入

Web商談に特化したトークスクリプトを作成し、**経験の浅い営業メンバーでも一定のパフォーマンスを発揮できる環境**を整備します。これにより新人の教育負担を軽減し業務の効率化を促進します。

③離職防止と受注率の向上

上記施策を通じて営業メンバーの離職を防止します。また商談内容に応じてFSチームとWeb商談チームへ振り分けを行うことで、効率的に営業リソースを活用、**受注率の維持及び向上**を目指します。

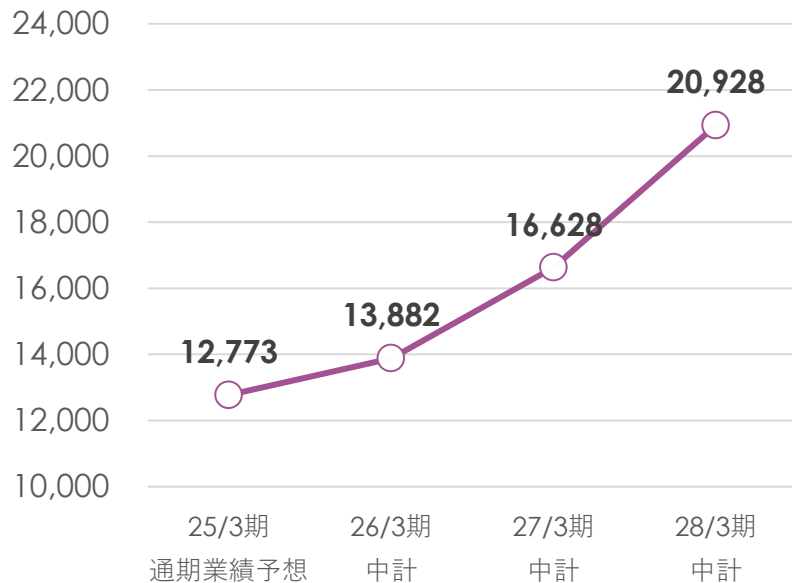
注釈 Web商談チーム設営が26/3期からの新規施策のため、グラフ中の25/3期3Q実績について 0件表記としていることに留意されたい。

成長戦略 | ③ 全社生産性の向上

AI/外部業務委託を適切に活用し、社員がやるべきことに社員が集中できる環境を整備、生産性向上を狙う。

全社生産性の向上

<従業員1人あたり売上高（単位：千円）>



<課題>

売上高の拡大に向けた人員増加に伴い、教育コストが想定以上に増大しています。また、労働集約型の業務設計に依存しているため、利益率が停滞していることが課題です。このままでは収益性の向上が見込めない状況となっています。

<方針>

① AIシステムと外部業務委託の活用

AIシステムや外部業務委託を積極的に活用し、正社員が顧客対応に専念できる時間を増やします。これにより、業務効率を向上させつつ、事務コストの抑制を目指します。

② Web商談チームの新設とテレアポ業務の外部委託化

Web商談チームを新設し、テレアポ業務を原則として外部委託化します。この仕組みにより、商談獲得成果に応じた柔軟なコストコントロールが可能となり、収益性の向上を図ります。

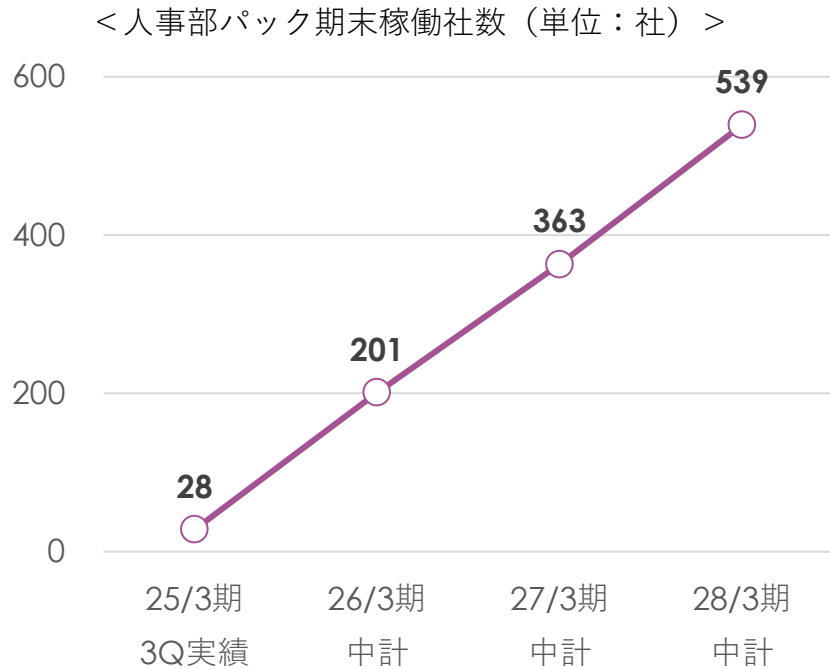
③ 委託ワーカーの活用によるエリア拡大

新たな支店を出店することなく、対象エリアにおいて現地で稼働する委託ワーカーを活用します。これにより、地方や支店のないエリアでの法人営業・金融機関営業が可能となり、エリアの拡大とコスト効率化を同時に実現します。

成長戦略 | ④付加価値の向上

短中期目標として、更なる単価向上を目指す方針は継続する。

付加価値の向上



アップセル推進

- ジョブドラフトNavi利用企業への**企画制作・代行支援業務(オプション)**の販売強化
- ジョブドラフトNavi内における**高付加価値・高単価プランへのアップセル推進**
(人事部パックの併売・フリープラン増加に伴うアップセルルートの確保)
- **人事部パック**の販売促進・サービス提供体制の整備（社内配置転換にて対応可能）

媒体価値上昇

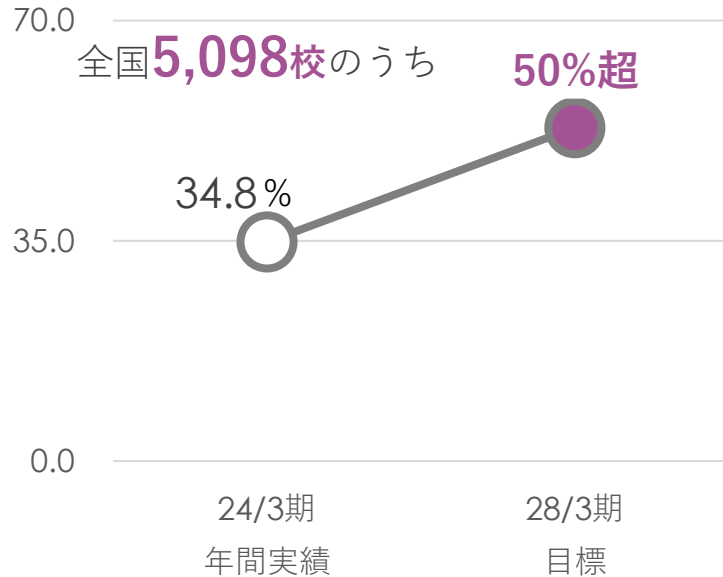
- 高校・高校生リーチ力を高め**付加価値向上**
- **インターン分野への新規進出**
- **掲載企業のバラエティ確保**
(有料掲載とともにフリープラン（無料掲載）も進める)

成長戦略 | ⑤学校への普及促進

Teacher及びCareerともに積極導入を進め、**企業網構築に欠かせない学校への展開は継続して強化**。
今後、このサービスに「**インターン**」を**新規展開**していき、民間による就活支援サービスの普及を狙う。

学校への普及促進

<学校訪問数（単位：%）>



全国**5,098校**のうち

50%超

34.8%

24/3期

年間実績

28/3期

目標

※年間を通じての実績がとれる24/3期を比較対象としている

高校生の就活を支援する ジョブドラフトTeacher



高校生の就活に関わる
教員のための
求人管理システム

800校
2024年度*
(見込)

2,700校
2027年度*

- 2023年度**279校導入**
- システム追加開発やサービスエリア拡大で更なる普及促進を図る

無料

高校生にキャリアの「きっかけ」を創る ジョブドラフトCareer



高校1～3年生のための
キャリア教育コンテンツ

600校
2024年度*
(見込)

1,800校
2027年度*

- 2023年度**438校導入**
- 高校1年～3年までの各年次や時期に応じたカリキュラムが豊富
- 高校・先生との繋がりを強固にし、**Fes等への誘客力を高める**

基本無料

注釈 全国の高校数5,098校には通信制を含んでいる。ジョブドラフトCareerは年間実施高校数（正味）を集計している。

出所 文部科学省「学校基本調査」資料より作成

成長戦略 | サマリー

<内容>

成長戦略①

紹介獲得数の向上

成長戦略②

営業効率の向上

成長戦略③

全社生産性の向上

成長戦略④

付加価値の向上

成長戦略⑤

学校への普及促進

<背景にある上期課題>

金融機関紹介数の伸び悩み

プレイヤーとしての工数に時間を割けないマネジメント層の増加による売上成長率の鈍化

従業員規模と利益水準のアンバランス

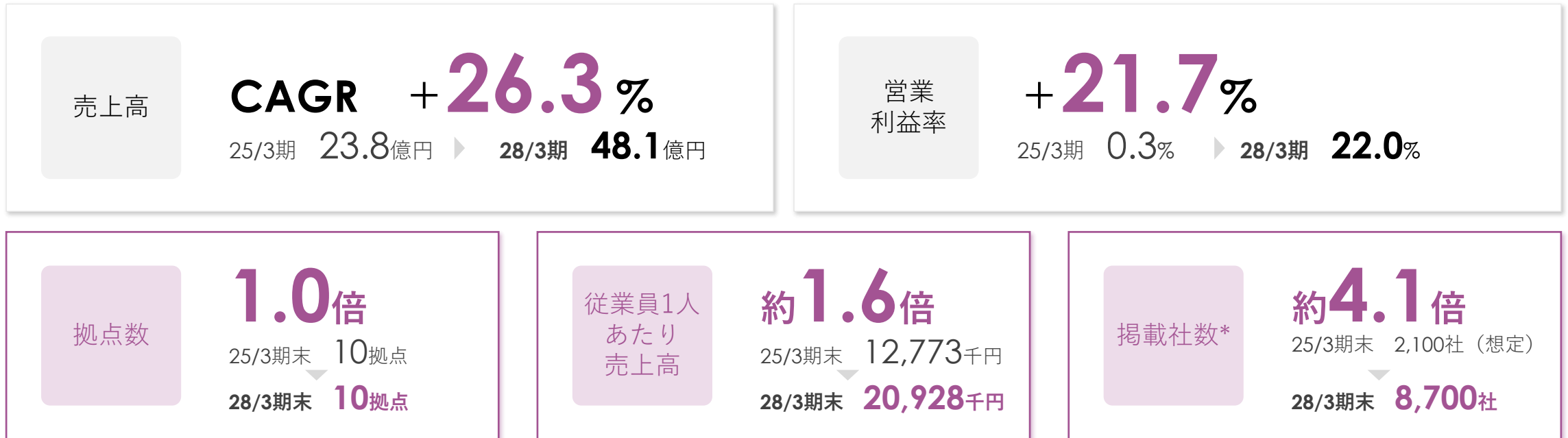
（当初の中期経営計画からの継続方針）

（当初の中期経営計画からの継続方針）

成長戦略の実行を通じ、全社収益性の向上を実現する

計数計画 | サマリー

3カ年の中期経営計画では、生産性向上を通じた労働集約型からの脱却により、
”高卒第1新卒市場の着実な成長”を推進



注釈 ジョブドラフトNaviは毎年度3月末までを契約期間としており、3月が次年度契約の更新月となるため最も掲載社数が少なくなる月である点に留意されたい。

方針の変更

当初方針：人員増加を進め、サービスエリアを拡大することで、事業拡大を実現する



新規方針：人員生産性を高め、サービスエリアを拡大することで、事業拡大を実現する

人員数に依存する労働集約型から脱却し、人員効率・営業効率を高めることで、利益水準を確保し、長期的視点での事業成長・投資対還元につながることを考えたため。

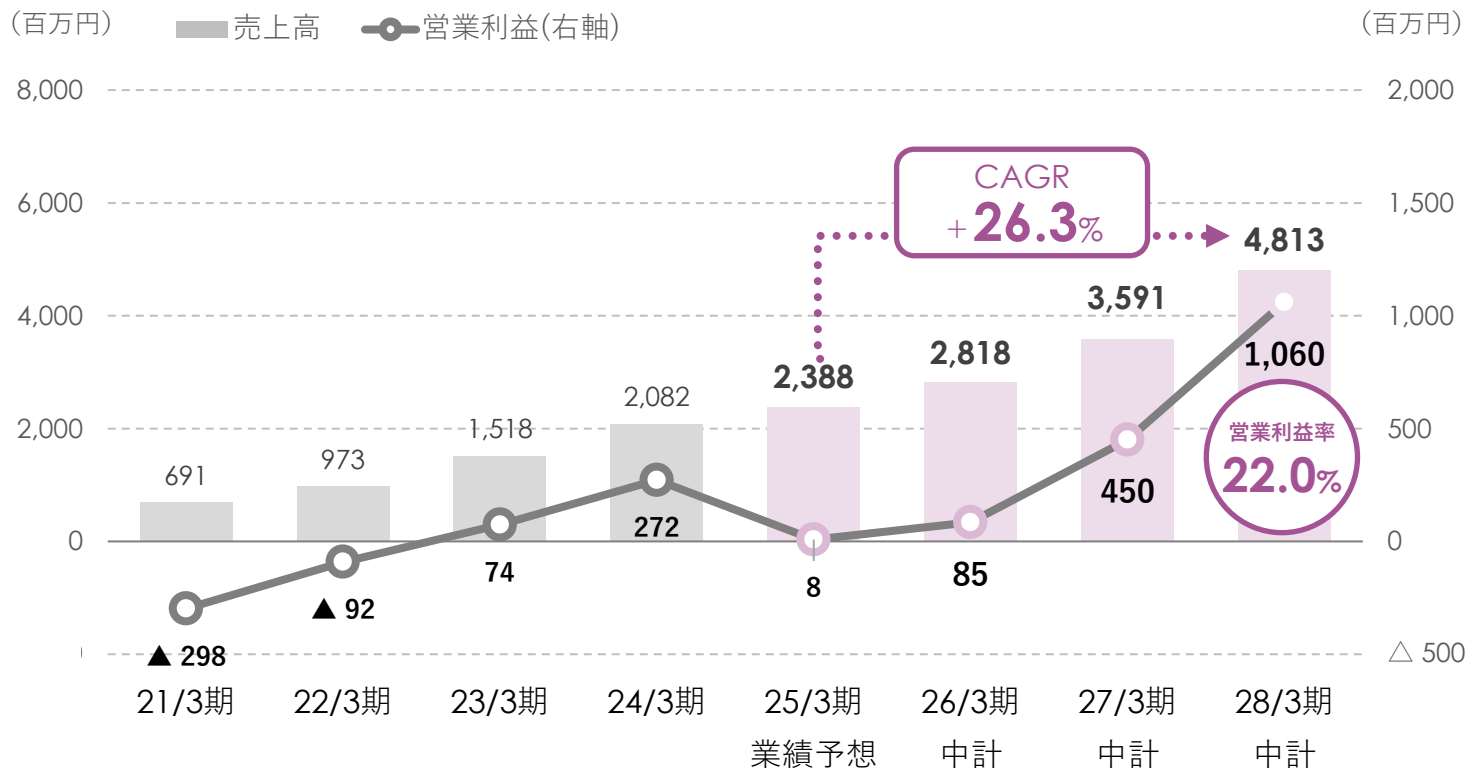
そのため、従業員の積極採用を一旦取りやめ、従業員の人員生産性やその他経費効率を向上させ、経費伸長率以上の売上伸長率を残す方針へ転換。

まずは26/3月期にて既存組織体制内での業務効率化を推進し、以降の成長・収益性確保へと繋げる。

計数計画 | 売上高と営業利益の推移

26/3月期の生産性向上及び人事部パック販売促進を足掛かりに、**着実な売上高成長**を目指す。同時に、販売管理費は、**売上成長率以下の増加にとどめ**、**中期的な収益性改善**を実現する。

売上高と営業利益の推移*



売上高

生産性向上による 着実な売上成長の実現

- ・ Web商談の活用を進めることで、営業活動の効率化を図り、移動時間の削減と商談件数の増加を実現します。
- ・ 営業推進部の体制を拡充し、より多くの提携先との関係強化を図ります。これにより、紹介獲得数の増加と営業機会の最大化を目指します。
- ・ 企業間のビジネスマッチングを推進し、相互にメリットのある提携関係を構築することで、新たな紹介ルートの拡大を実現します。

営業
利益率

最終年度に**22.0%**の 営業利益率を確保

- ・ 人員の過度な増加を抑え、既存組織体制内での業務効率化を推進します。固定費の増大を防ぎつつ、持続可能な成長を目指します。
- ・ Web商談活用に伴う必要商談数の確保にあたっては、テレアポ業務を外部委託化することで、商談獲得コストを抑えます。
- ・ 新たな支店を設立せず、現地で稼働する委託ワーカーを活用し、地方や未開拓エリアでの営業活動を強化します。

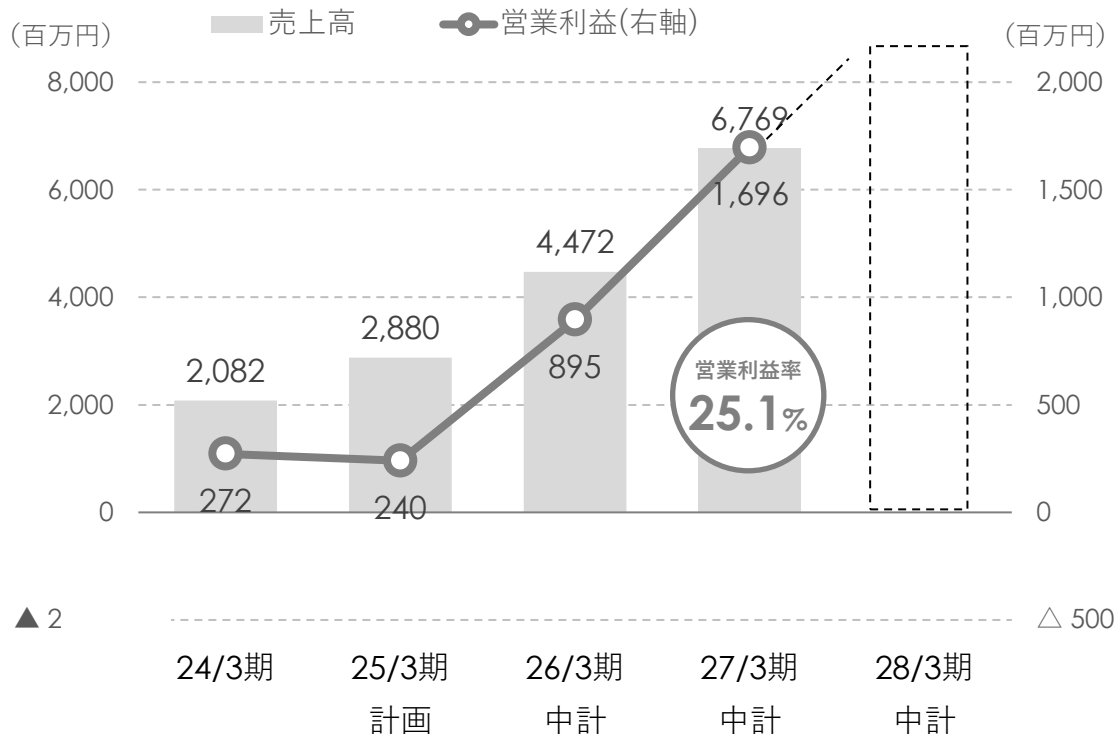
注釈 本中期経営計画には、M&A等の外部成長は織り込んでいない。また、各期の創出キャッシュフローの範囲内で成長に向けた投資資金は充足するため、新たな資金調達は想定していない（銀行借入を除く）。

計数計画 | 修正前後の比較（売上高と営業利益の推移）

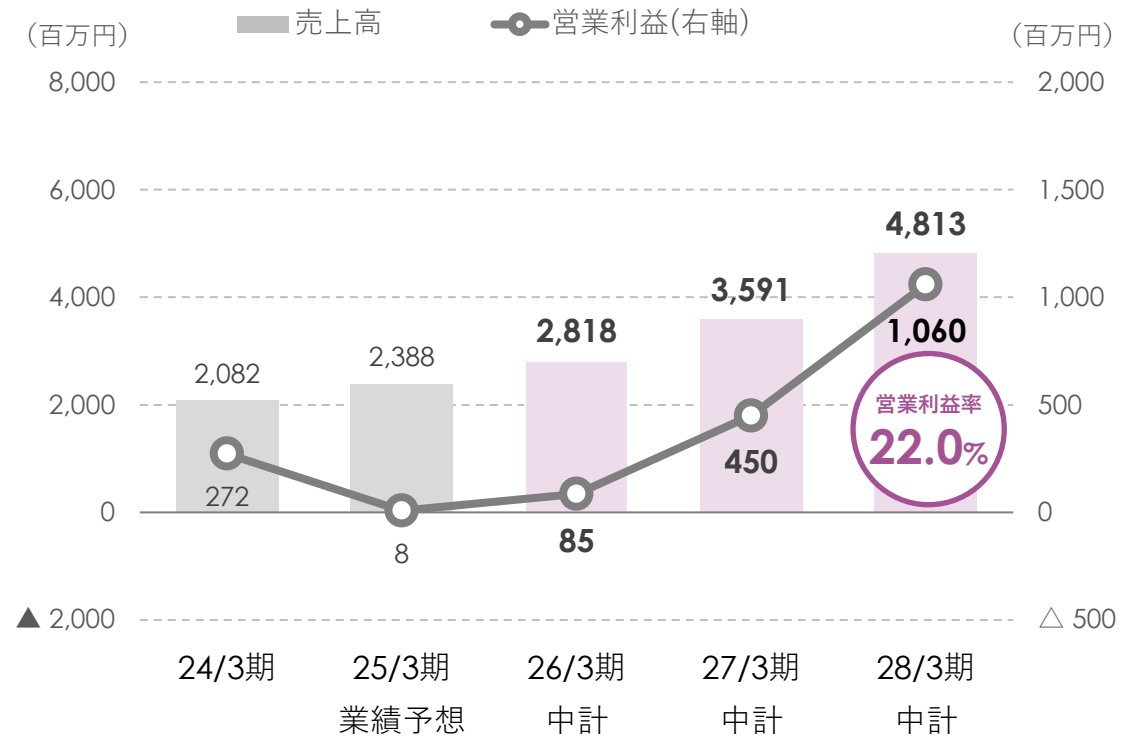
26/3月期の生産性向上及び人事部パック販売促進を足掛かりに、**着実な売上高成長**を目指す。同時に、販売管理費は、**売上成長率以下の増加にとどめ**、**中期的な収益性改善**を実現する。

売上高と営業利益の推移（見直し前後の比較）

<修正前>



<修正後>

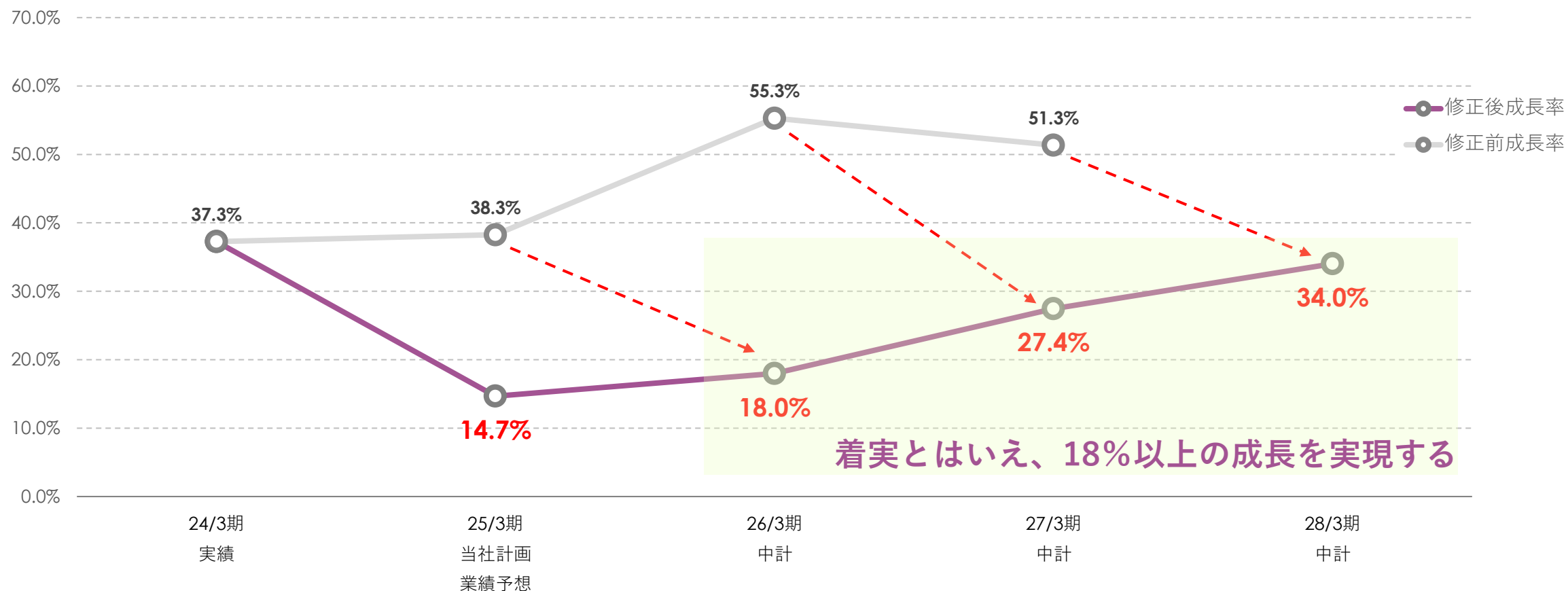


注釈 本中期経営計画には、M&A等の外部成長は織り込んでいない。また、各期の創出キャッシュフローの範囲内で成長に向けた投資資金は充足するため、新たな資金調達は想定していない（銀行借入を除く）。

計数計画 | 修正前後の比較（売上高成長率）

着実な売上高成長とはいえ、26/3月期以降は**前期比118～134%の成長を確保**する。

売上高成長率の推移（見直し前後の比較）



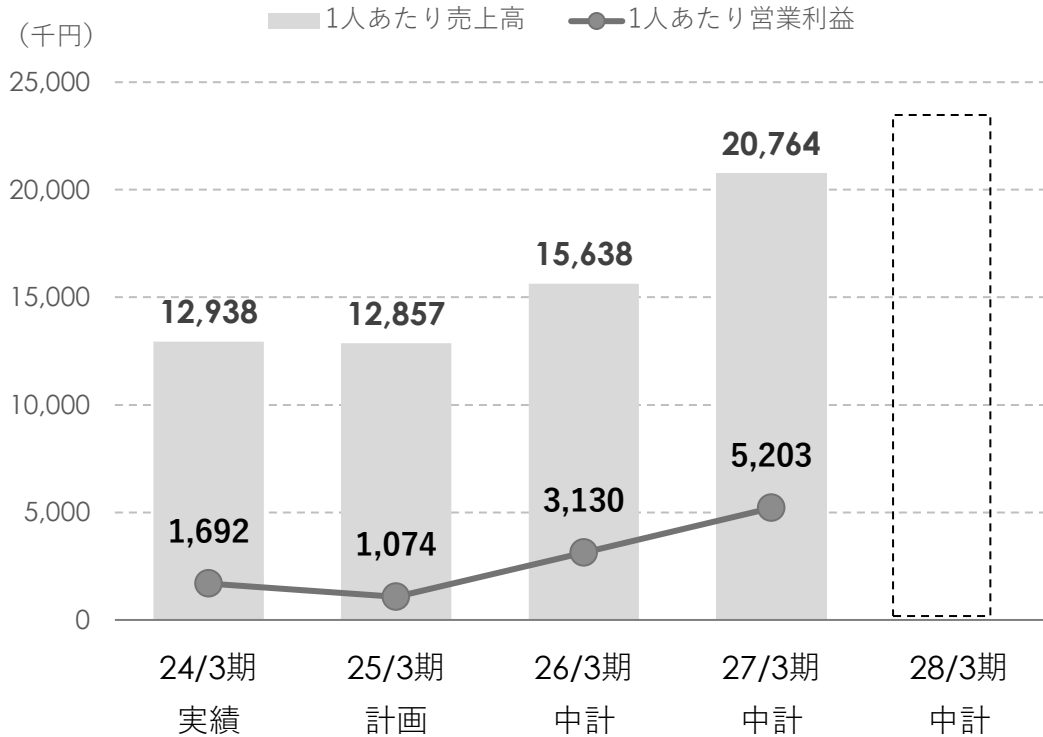
注釈 本中期経営計画には、M&A等の外部成長は織り込んでいない。また、各期の創出キャッシュフローの範囲内で成長に向けた投資資金は充足するため、新たな資金調達は想定していない（銀行借入を除く）。

計数計画 | 修正前後の比較（1人あたり売上高/営業利益の推移）

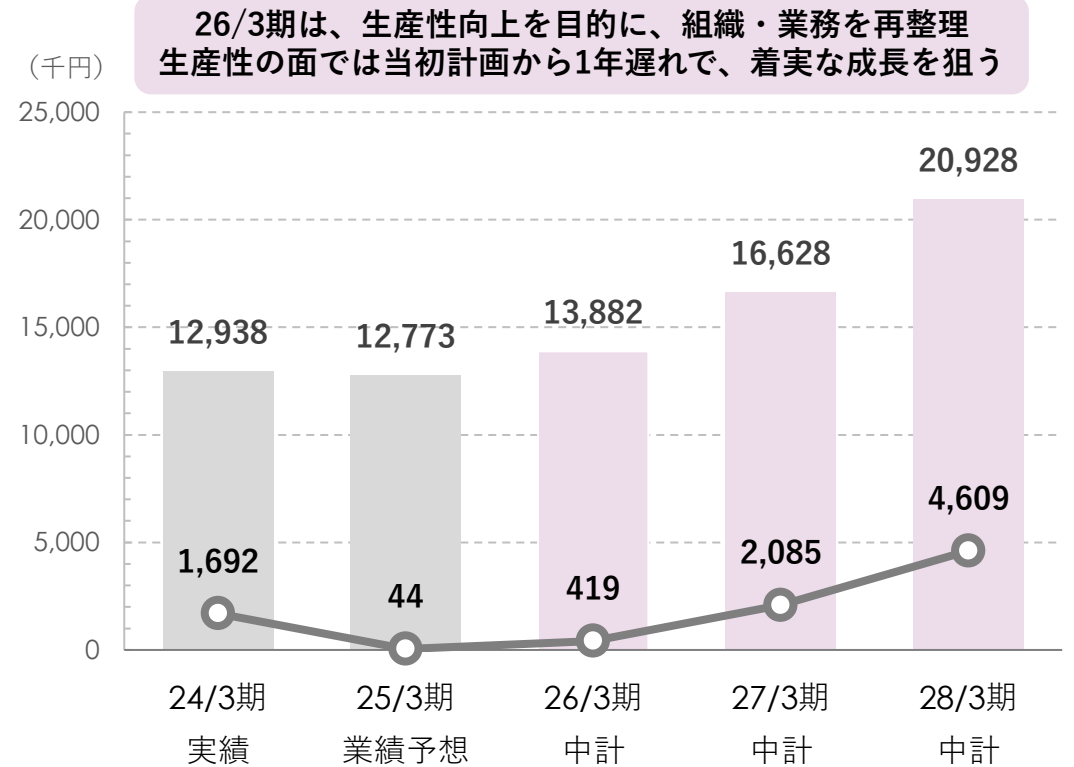
修正前中期経営計画からは1年遅れとなるが、生産性向上により着実な成長を狙う。

1人あたり売上高/営業利益の推移（見直し前後の比較）

<修正前>



<修正後>



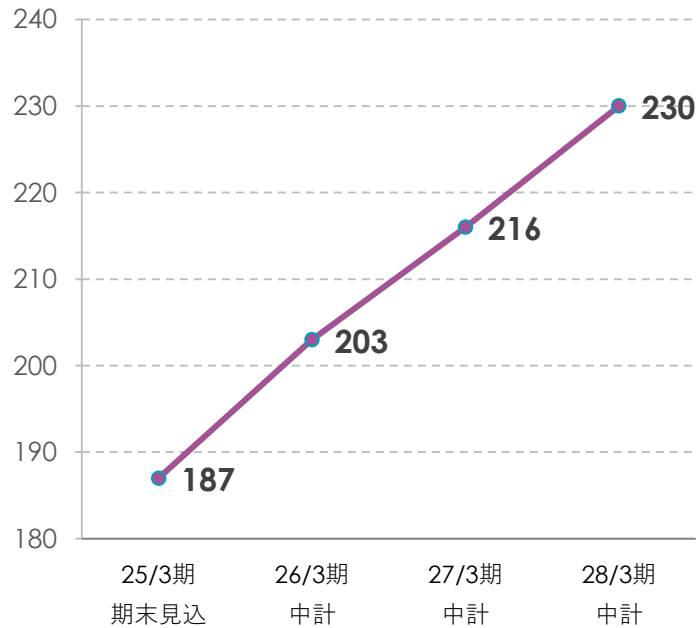
※25/3期計画の1人あたり売上高は、当初計画人員数ではなく、現状の期末見込人員数で計算している

注釈 本中期経営計画には、M&A等の外部成長は織り込んでいない。また、各期の創出キャッシュフローの範囲内で成長に向けた投資資金は充足するため、新たな資金調達は想定していない（銀行借入を除く）。

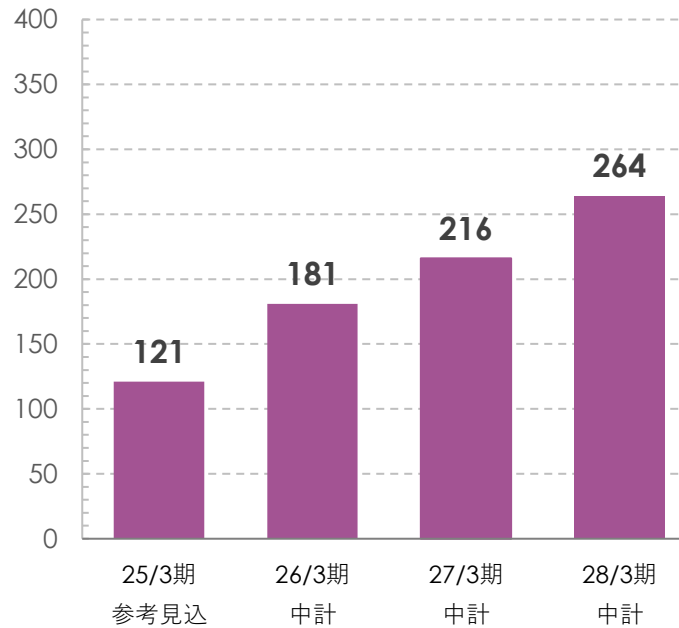
計数計画 | 主な変更点（人員数/広告宣伝費/業務委託費の推移）

人員増に依存する事業拡大から脱却し、外部業務委託を活用した生産性向上を図り、利益水準を確保する。

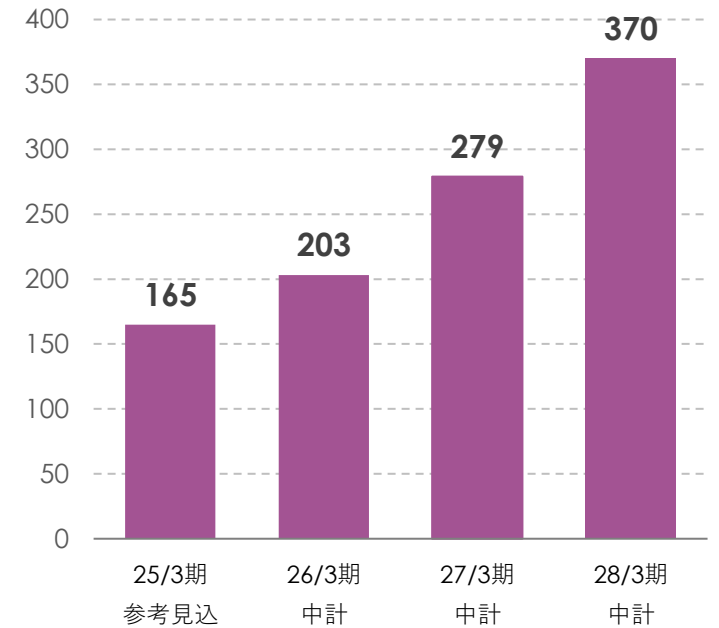
従業員数（名）



業務委託費（百万円）



広告宣伝費（百万円）



26年入社の新卒採用も30名ほどまで抑制
従業員数は、前年比110%水準で推移予定。
同時に**既存従業員の給与水準は10%向上**させる

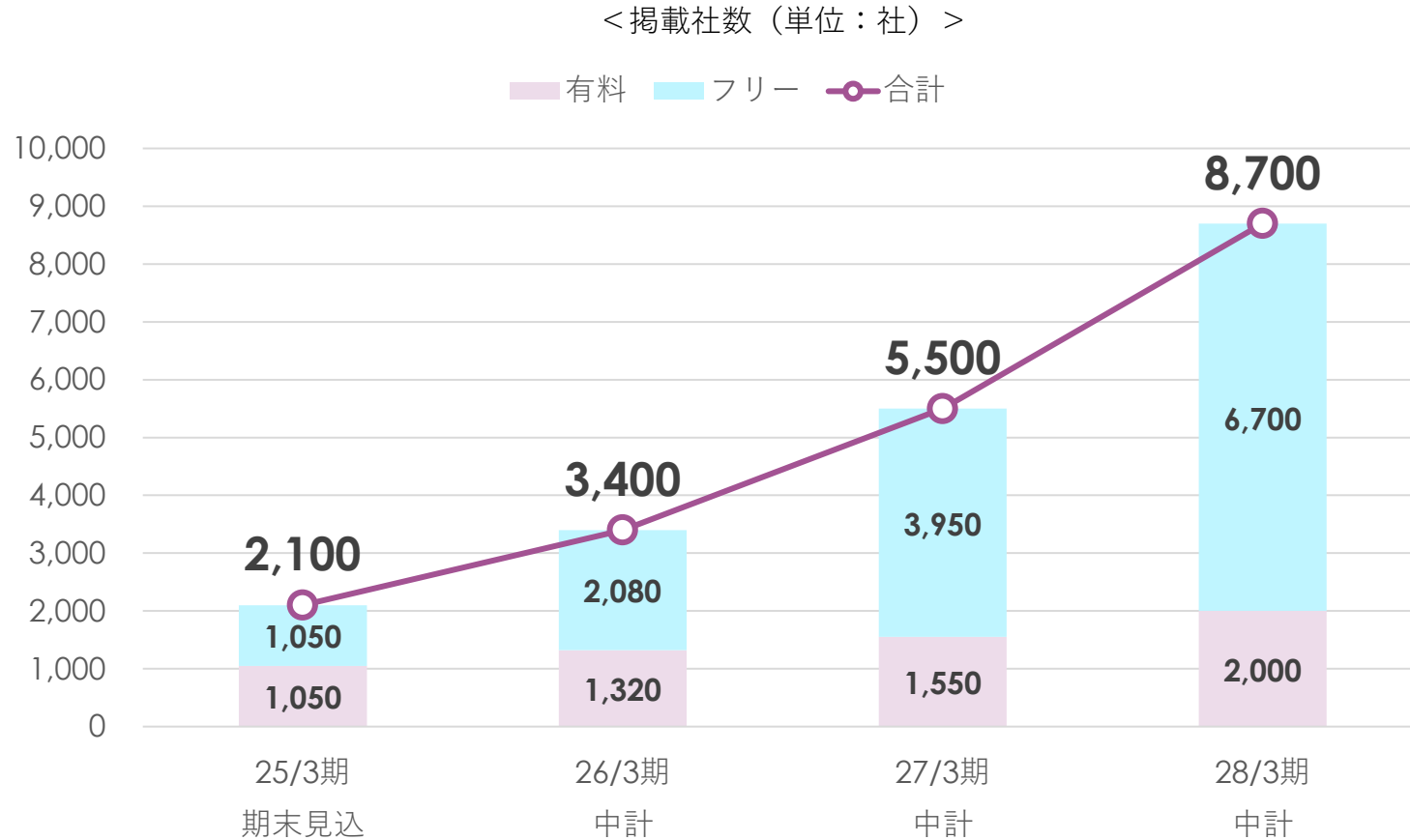
社員採用の抑制を**外部業務委託**で吸収。

その分、業務委託費用は増加するが
事業拡大に必要な経費を外部で縮小かつ
コントロール可能な体制へ移行する。

生産性向上によるコスト圧縮を
攻めの投資を継続するために活用
広告宣伝に投資分配し認知度向上を図る。

計数計画 | 重要KPI（掲載社数）

有料掲載とともに、フリープランによる求人バラエティを確保し、求人ナビとしての価値向上を目指す。



有料
掲載

営業効率向上による 着実な掲載増加の実現

- ・営業活動の強化とターゲットの明確化により、商談数を増やし、成約機会の最大化を図ります。
- ・対面営業に加えてWeb商談を活用することで、商談機会の増加と効率化を実現します。
- ・販売代理店等を傘下を持つエンタープライズ企業等との新たな取引拡大を図ります。

フリー
プラン

掲載求人業種・職種の バラエティ確保

- ・各業種・職種の求人を幅広く確保するために、広告宣伝費を投下し、企業からの掲載促進を図ります。
- ・「Teacher」を導入している高校に対し、届いた求人情報を「ジョブドラフトNavi」のフリープランに掲載する仕組みを構築します。

求人のバラエティ確保こそ、自由就活への第一歩である。

04

補足情報

- 4-1 基本情報と事業内容
- 4-2 市場環境と競争優位性
- 4-3 財務三表とリスク





| 基本情報

| 事業内容

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	3億0,310万円（2024年12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	192名（2024年12月末時点）
女性比率	68.4%（2024年12月末時点）
女性管理職	30.4%（2024年12月末時点）
育休復帰率	100%（2024年12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

ボードメンバー



代表取締役

佐々木 満秀

1991年(株)ビコーデータシステム入社。1994年同社常務取締役就任。1998年広告代理店ピーアンドエフを個人創業し、翌年当社の前身となる(有)ピーアンドエフを設立、代表取締役に就任。

2014年に(株)ジンジブ(旧事業子会社)取締役に就任し、翌年に(株)人と未来グループ(現：(株)ジンジブ)設立代表取締役に就任（現任）。

2019年(株)ジンジブ、(株)ピーアンドエフ、(株)社長室の代表取締役に就任。翌年2020年に(株)人と未来グループが、(株)ピーアンドエフ及び(株)ジンジブ、(株)社長室を吸収合併し、社名を(株)ジンジブに変更、現在に至る。



専務取締役

森 隆史

2006年(株)ピーアンドエフ(現：(株)ジンジブ)入社。2012年同社取締役就任、2016年(株)人と未来グループ(現：(株)ジンジブ)取締役に就任。翌年(株)ジンジブ(旧事業子会社)取締役に就任。2018年に同社代表取締役、2019年同社常務取締役主任。

現在、(株)ジンジブ専務取締役 HRコンサルティング部と営業推進部、代理店支援部を統括。



常務取締役

新田 圭

2000年(株)ワッツ入社。2009年エレコム(株)入社。翌年2010年(株)ハウスドゥ入社。2013年(株)やる気スイッチホールディングス入社。翌年同社取締役に就任。

2017年(株)人と未来グループ(現：(株)ジンジブ)入社、翌年同社取締役に就任。

現在、(株)ジンジブ常務取締役 経営企画部と経営管理部を統括。



取締役

長谷川 佳紀

2004年(株)ニッシンホームテック入社。2008年フロイデ(株)入社。

2017年(株)人と未来グループ(現：(株)ジンジブ)入社。2021年(株)ジンジブ執行役員。2022年同社取締役に就任。

現在、サービス開発部を統括。



取締役

森田 司

2007年(株)ニッセン入社。2019年(株)クロッシブ代表取締役に就任。

2022年(株)ジンジブ入社 マーケティング部長を経て同年取締役に就任。

現在、マーケティング部を統括。



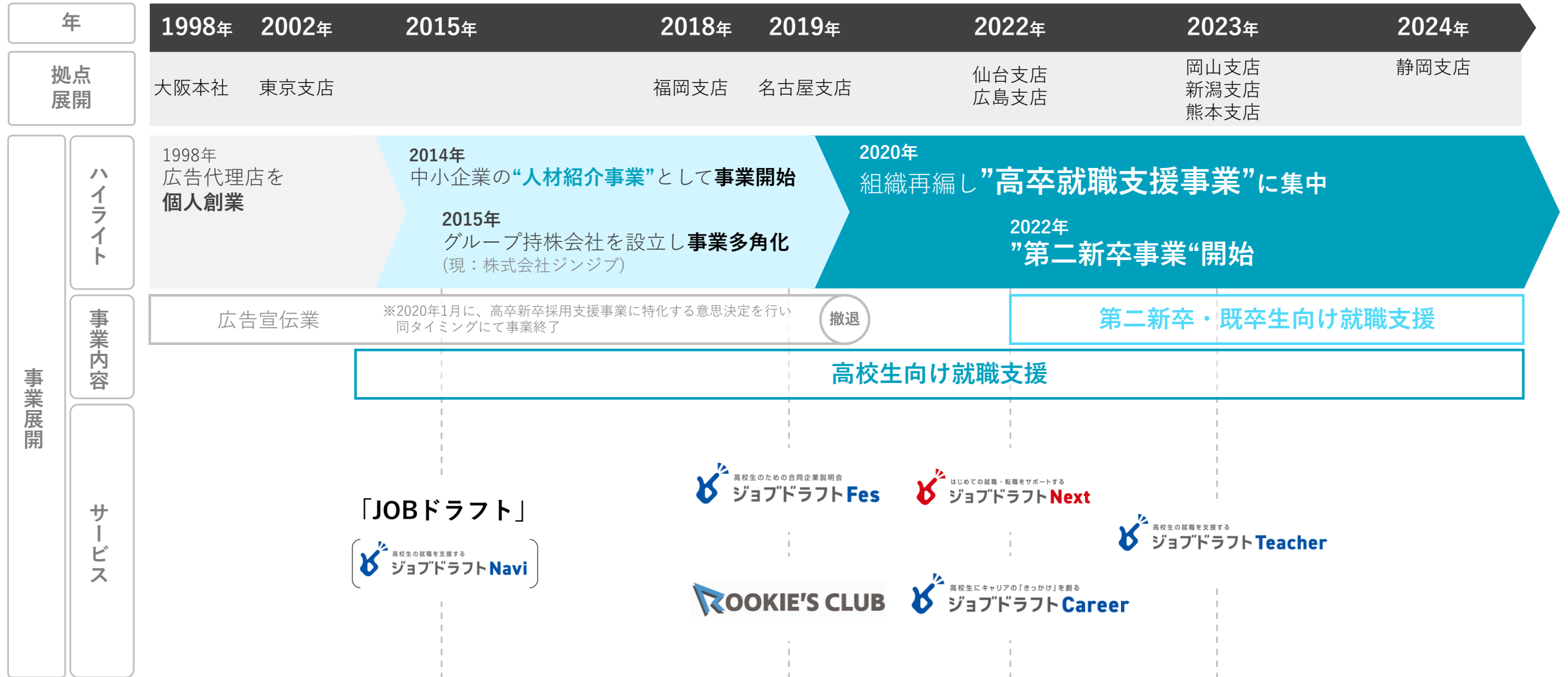
取締役

星野 圭美

2003年(株)ウィルブラウド・ホールディングス(旧・(株)バンチャー・オンライン)入社。

2014年(株)ジンジブ(旧事業子会社)取締役に就任。2018年(株)社長室(現：(株)ジンジブ)代表取締役に就任。2020年執行役員、2022年同社取締役に就任。

現在、キャリア教育開発部とカスタマーサポート部を統括。



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



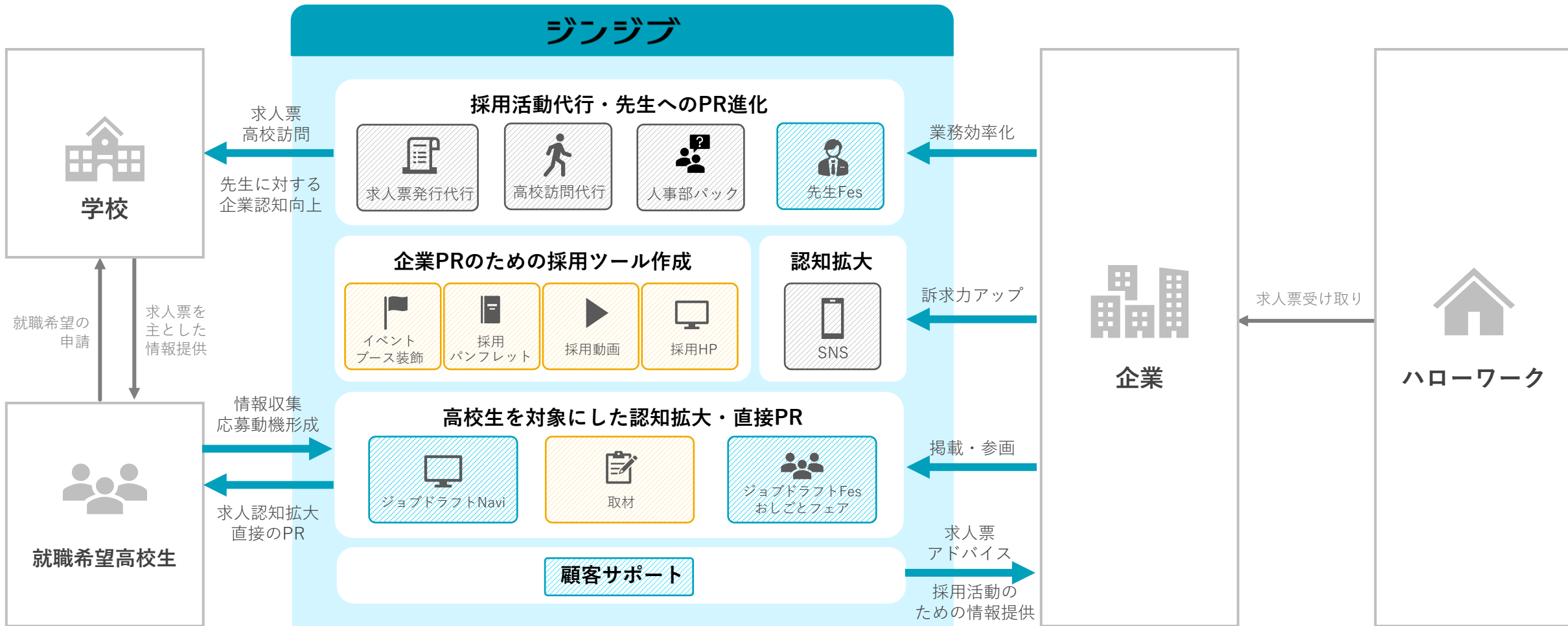
- 高卒採用において企業が高校生に接触して直接自社PRをする手段は限られている。
- 本意として高校生に伝えたい情報が伝わりにくい。
- 他社との明確な差別化が困難。

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

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。

ジョブドラフトNavi



高校新卒専門求人サイト

求人票だけでは「読み取れない」「わからない」会社の雰囲気や企業の魅力を、写真、動画や先輩からのメッセージなどから研究することができるサイト

主なサポート



ジョブドラフトNavi
への求人情報の掲載



ジョブドラフトNavi上での
採用管理・PVなどKPI確認



その他採用に向けた
カスタマーサポート

価格プラン

まずは掲載を試してみたい
企業様向けの無料掲載プラン

フリープラン

無料

・ジョブドラフトNavi掲載
※掲載できる写真枚数や情報が限定。

すでにツールが整っている企業向け

ライトプラン

有料

・ジョブドラフトNavi掲載
・ジョブドラフトNaviマイページ
※会社の基本情報・募集要項だけでなく、
会社の強みやPRポイントなど記載。

1 から高卒採用を始める企業向け

サポートプラン

有料

・ジョブドラフトNavi掲載
・ジョブドラフトNaviマイページ
・その他サポート
求人票作成アドバイス、学校情報の提供、カスタマーサポートなど

ジョブドラフトFes

夢は、18才から始まる。

ジンジブ



大規模な高卒生向け合同説明会

高校生と企業が直接交流でき、企業を深く知ることができる合同説明会。求人票では伝わらない情報を肌で感じることができる



高校生と企業が“直接出会える”場

- 合同企業説明会は高校生向けの開催はほぼない
- 直接会って魅力をPRできる機会を提供



スタッフが高校生をサポートする場

- 個別相談ブースで高校生の相談にのる機会を提供
- スムーズに高校生と企業が出会えるようサポート

開催会場

2024年

12会場

2023年

14会場

高校生参加数

2024年

3,167名

2023年

2,796名

参加企業数

2024年

389社

2023年

384社

おしごと
フェア

5・6月

ジョブ
ドラフト

7月

10月

2024年

15会場

2023年

12会場

2024年

6会場

2023年

5会場

2024年

3,229名

2023年

2,734名

2024年

937名

2023年

568名

2024年

571社

2023年

491社

2024年

196社

2023年

160社

その他の主なサービス

企画制作サービス

企業の魅力訴求力向上を実現

・ 採用パンフレット



・ 採用HP



・ 採用動画



・ SNS採用支援



代行支援サービス

企業人事の効率化を実現

- ・ 高校訪問代行
- ・ 求人票発送代行
- ・ 人事部パック

教育研修サービス

定着支援・専門スキル獲得を実現



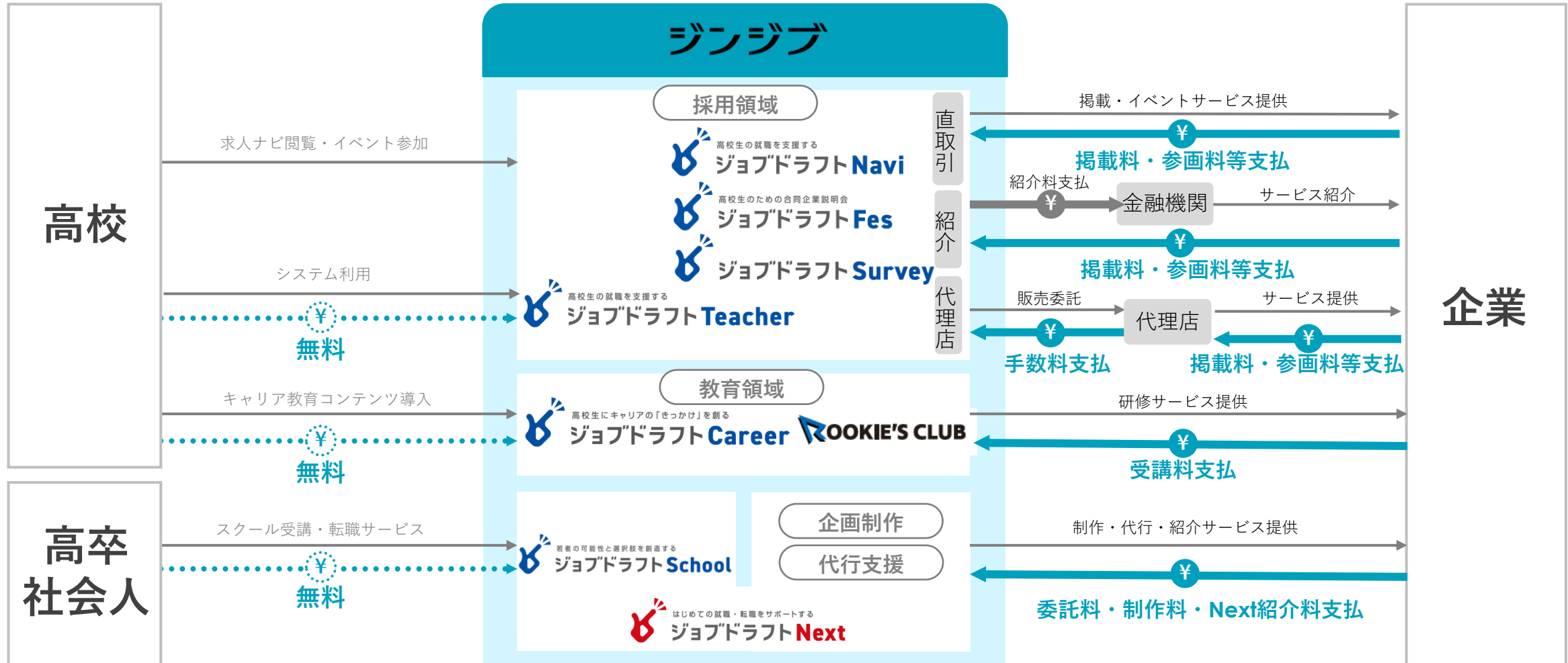
第二新卒サービス

18～25歳の「高卒第二新卒」の人材紹介サービス



事業系統図

高校・高卒求人に対しては基本無料でサービス提供し、**企業から収益を収受している。**





| 市場環境

| 競争優位性

利用企業拡大のためには、第一に学校網の構築が重要

Career/Teacherで学校網を構築し企業に対する訴求力を高めた上で企業向け商材の販売を進めている。



学校網を拡大するための高校向けサービスを多数展開

無料



高校生の就職を支援する
ジョブドラフトTeacher



高校生の就活に関わる教員のための
求人管理システム

教員



求人票のデジタル化システム

- 紙ベースの求人票をデジタルで保存
- 企業の条件検索

高校生



高校生も求人票の閲覧が可能

- ジョブドラフトNaviから求人情報の閲覧、検索

企業



自社情報の露出を増加

- 採用確保の可能性を引き上げ

基本無料



高校生にキャリアの「きっかけ」を創る
ジョブドラフトCareer



経済産業省
第13回キャリア教育アワード
優秀賞受賞



高校1～3年生のための
キャリア教育コンテンツ

ワーク主体で
成功体験を積むプログラム

- 自己肯定感の醸成
- 社会理解
- 自己理解
- 仕事理解を育む

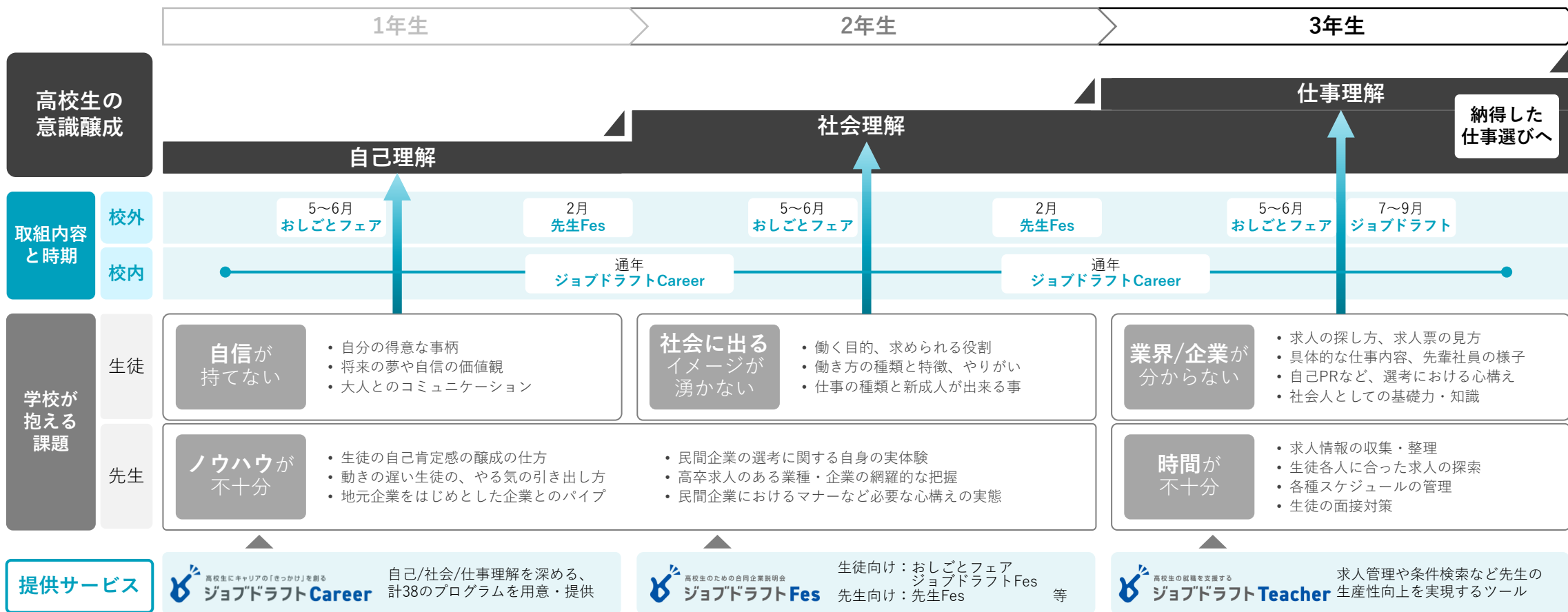
高校から委託を受けて
総合的にサポート

- 体系的なキャリア教育の提供
- 個別相談や就職サポート

学校に頼られる存在としてのポジションを構築

先生に寄り添いながら **高校生の自己/社会/仕事理解**を通じた **自己選択**を促す様々な仕組みを提供している。

学校が抱える課題と、納得した仕事選びに向けた伴走支援のステップ

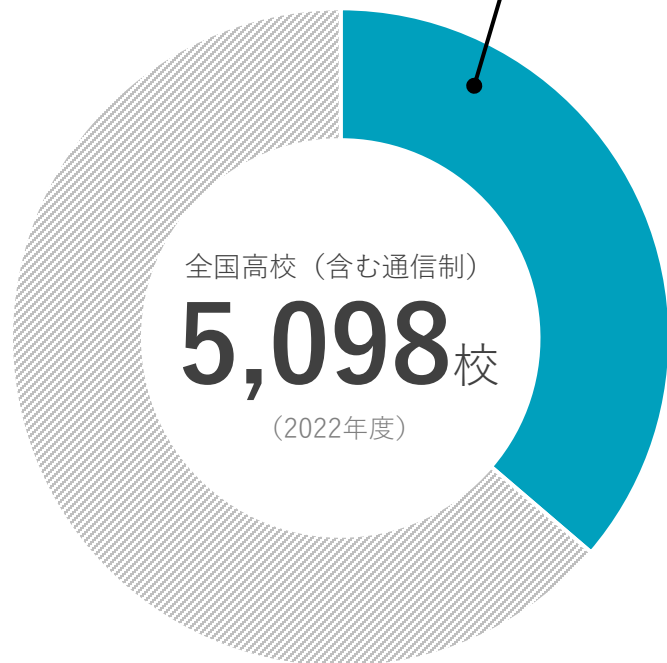


既に広範な学校網を構築

都市部中心に約1/3の高校にリーチ、**約1/3の高校に働きかけられる学校網**を有する。

ジンジブの高校訪問状況

都市部を中心に全国**34.8%** **1,776校**の高校に訪問



■ 当社訪問先 ▨ 当社未訪問

地域別高校訪問状況

	当社訪問数	高校総数	当社訪問率
北海道・東北エリア	119校	763校	15.6%
関東エリア	643校	1,365校	47.1%
中部エリア	240校	943校	25.5%
関西エリア	403校	771校	52.3%
中国・四国エリア	166校	604校	27.5%
九州・沖縄エリア	205校	652校	31.4%

注釈 当社訪問先数は、2023年4月～24年3月の1年間の正味高校訪問数を参照した。

出所 文部科学省「学校基本調査」資料より作成

©JINJIB Co.,Ltd. Inc. All rights reserved

高校生に刺さるサービスの開発・販売

蓄積ノウハウを活かし、**高校生に刺さる支援商材**を相次ぎ開発・提供している。

高卒就活生に向けた支援素材

採用パンフレット



採用HP



採用動画



SNS採用支援





| 財務三表

| リスク

損益計算書

(百万円)	22/3期 実績	23/3期 実績	24/3期 実績	25/3期 計画	23/3期				24/3期				25/3期		
					1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q
売上高	973	1,518	2,083	2,388	249	560	311	397	410	699	439	534	527	765	518
前期比	40.7%	56.0%	37.3%	14.7%	-	-	-	-	64.7%	24.8%	41.3%	34.5%	28.6%	9.4%	18.1%
採用領域 (掲載契約)	474	636	745	-	109	142	173	211	131	167	202	245	149	183	216
採用領域 (オプション)	464	799	1,234	-	126	399	114	160	264	514	224	232	355	565	254
教育領域	23	73	86	-	13	16	24	20	13	15	10	48	17	15	44
その他	11	10	18	-	1	3	1	6	3	4	2	9	7	2	2
売上原価	127	243	323	-	40	115	46	42	68	153	54	48	90	160	57
売上総利益	846	1,274	1,760	-	209	445	265	355	343	546	385	487	437	605	460
売上総利益率	87.0%	84.0%	84.5%	-	83.9%	79.4%	85.3%	89.4%	83.5%	78.1%	87.8%	91.0%	82.9%	79.1%	88.9%
販管費	938	1,201	1,488	-	283	334	284	300	390	351	353	395	519	497	483
販売促進費	50	60	70	-	5	39	11	5	25	24	9	11	24	34	11
広告宣伝費	122	110	84	-	45	35	14	16	31	17	14	22	35	56	37
人件費	471	660	838	-	138	175	172	174	211	210	208	210	262	268	269
その他販管費	294	371	497	-	94	86	87	104	123	100	122	152	199	139	164
営業利益	-92	74	272	8	-73	111	-19	55	-47	195	32	92	-82	108	-22
営業利益率	-9.4%	4.9%	13.1%	0.3%	-29.5%	19.7%	-6.1%	14.0%	-11.5%	27.9%	7.4%	17.1%	-15.5%	14.1%	-4.3%
経常利益	-94	65	254	3	-76	108	-21	54	-49	194	27	81	-81	107	-24
税引前利益	-94	67	252	-	-73	108	-21	54	-49	194	27	79	-81	113	-24
当期純利益	-66	41	142	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

貸借対照表とキャッシュフロー計算書

(百万円)	22/3 実績	23/3 実績	24/3 実績	25/3 1Q 実績	25/3 2Q 実績	25/3 3Q 実績
資産合計	1,455	1,635	2,179	2,322	2,073	2,004
流動資産	1,016	1,230	1,730	1,851	1,630	1,557
現預金	964	1,146	1,555	1,704	1,473	1,315
売掛金	19	49	116	62	32	112
棚卸資産	1	1	2	0	0	0
その他	32	34	57	85	124	130
固定資産	439	405	449	471	443	446
有形固定資産	17	17	92	92	93	93
無形固定資産	50	41	47	43	40	41
投資その他資産	372	348	310	334	310	312
繰延税金資産	339	315	243	267	236	239
その他	33	32	67	67	75	73
負債合計	1,511	1,612	1,693	1,810	1,480	1,429
流動負債	1,047	1,274	1,387	1,522	1,170	1,158
短期有利子負債	361	326	89	85	195	179
契約負債	574	743	1,003	1,103	737	751
その他	111	205	295	333	239	227
固定負債	464	338	306	287	309	271
長期有利子負債	453	327	273	254	276	237
その他	11	12	33	33	34	33
純資産合計	-56	22	486	512	593	574
自己資本	-56	22	486	512	593	574
その他	0	0	0	0	0	0

(百万円)	22/3 実績	23/3 実績	24/3 実績	25/3 2Q 実績
営業CF	224	310	499	-261
税引前利益	-94	67	252	31
減価償却費	13	12	16	12
のれん償却額	—	4	4	2
運転資本増減*	184	-7	-11	91
契約負債増減	492	168	259	-266
法人税等支払額	-0	-2	-2	-39
その他増減	-371	67	-20	-92
投資CF	-34	-3	-116	-17
有形固定資産増減	-0	-1	-53	-6
無形固定資産増減	-31	-2	-22	-2
その他増減	-3	-0	-41	-9
FCF	190	307	382	-278
財務CF	-89	-125	26	196
有利子負債増減	-89	-161	-291	108
その他増減	—	36	317	88
現金同等物の増減額	101	182	409	-81
現金同等物の期首残高	863	964	1,146	1,555
現金同等物の期末残高	964	1,146	1,555	1,473

注釈 当運転資本増減については、売上債権・棚卸資産・仕入債務・未払金の増減額を合算して算出していることに留意されたい。

上場時の調達額の資金使途

人材採用・人件費

214百万円

(2025年3月期)

- 新卒・中途人材の採用経費
- 既存従業員の年間人件費

広告宣伝費

145百万円

(2025年3月期)

- サービス認知度向上の広告宣伝

項目	発生可能性	影響度	対応策など
就職支援事業の動向について 高校生に特化した新卒採用支援事業や教育・転職支援サービス事業などの就職支援事業を行っている。労働市場は景気変動の影響を受けやすく、景気が悪化することにより、企業の採用活動意欲が低下する場合がある。結果的に、求職を希望する者と人材を求める企業との需給バランスが均衡せず、正社員雇用の減少や、パートやアルバイト、派遣社員等の非正規雇用の増加等にみられる雇用形態の変化、中途採用等の採用手法の多様化による新卒ニーズの低減などが発生した場合は、当社の事業活動や業績に影響を及ぼす可能性がある	中	大	事業展開を行うエリアの拡大や、高校生だけでなく高卒第二新卒までカバーするサービス展開を積極展開し、特定のエリアや関係者の需要だけに影響されない事業展開を行うことで、当該リスクの軽減を企図している
競合について 当社の「ジョブドラフトNavi」は、Webによる求人広告事業の一種であり、競合会社が存在している。Webによる求人広告事業は、比較的容易に参入が可能であるため、他社との差別化が必要な事業。当社よりも大規模な資本を有した企業や競争力のある新規参入企業により当社の優位性が薄れた場合には、当社の業績に影響を及ぼす可能性がある	中	中	Webによる求人広告事業の1事業に偏ることなく、就職イベントである「ジョブドラフトFes」の運営や、新人育成定着支援の研修を行う「ルーキーズクラブ」、高校現場に出向いたキャリア教育支援サービス「ジョブドラフトCareer」の運営を行っており、単なるWeb求人広告ではなく、採用・教育・定着支援に関するサービスを総合的に展開することで、他社との差別化を図っている
システムの開発及び運用について 当社は現在、システム開発及びシステム運用の一部を社外に委託している。これらの委託先との間にトラブルが発生した場合等には当社の事業に影響を及ぼす可能性がある	中	中	特定の委託先だけに依存しないシステム開発及びシステム運用体制を構築すること、及びその一部を内製化することで、当該リスクの低減を企図している
登録者数の確保について 少子化による将来の労働人口の減少や労働市場の変化等によっては、企業からの求人を満たすだけの人材を確保できない可能性があり、その場合には、当社の業績に影響を及ぼす可能性がある	中	中	高校現場に出向いたキャリア教育支援サービス「ジョブドラフトCareer」の運営を通じ、対応エリアを拡大することで、当該リスクを一定低減させることを企図している
求人広告の支援内容について 当社は求人広告に幅広く関与していることから、当該規制について十分に配慮する必要があると考えている。当該規制に抵触するような支援を行った場合には、当社の信用は低下し、当社の事業活動に影響を及ぼす可能性がある	中	中	企業の掲載申込については、労働法令関連の指摘事項に関する過去履歴の有無確認や、高校生の就職先としての業種適正性や反社チェックによる取引先適正性の判断を経営管理部にて行う体制を構築している。また、実際に公開される求人広告については、求人企業にて作成済みの公開前求人広告の公開申請を受け、当社サービス開発部が、求人内容のテキスト情報や画像ファイルに、差別的表現や優位性表現、非公開情報の有無等を確認した上で、求人広告の公開承認を行う体制を構築している。
高卒採用活動に関するガイドラインの変更 ガイドラインにおいては、選考日の規制・家庭訪問の禁止・学校訪問の規制・文書募集の規制・求人要項に係る留意点などが記載される。ガイドラインは申し合わせ事項であるため、求人企業・高校・高校生がガイドラインに違反した場合の罰則や処分はないが、このガイドラインにおいて、例えば、選考日が変更になる、新たな規制が追加される等、企業の採用活動の方法が変わるような大幅な変更があった場合には、当社の事業活動や業績に影響を及ぼす可能性がある	低	大	事前にサービス変更を行う体制を整えるために、継続的にガイドラインに関する情報を収集している
ジョブドラフトNavi及びジョブドラフトNextに関する法的規制について 当社が運営するジョブドラフトNaviは、「職業安定法」が定める募集情報等提供事業として特定御募集情報等提供事業者の第1号の届出を行っている。また、当社が運営するジョブドラフトNextは「職業安定法」が定める募集情報等提供事業として特定御募集情報等提供事業者の第3号の届出を行うとともに、「職業安定法」が定める有料職業紹介事業として厚生労働大臣の許可を受け事業を行っている。当社は規制に準拠したサービス運営を実施しているが、新たな法規制の制定や改正が行われ、又は既存法令等の解釈変更等がなされ当社が運営するサービスが新たな法規制の対象となる場合、許可の追加取得が必要となる場合、又は、許可の取消し、業務停止命令若しくは業務改善命令の対象となる場合等には、当社の業績及び財政状況に影響を及ぼす可能性がある	低	中	当社は、規制に準拠したサービス運営を実施しているが、今後も法令順守体制や情報収集体制の強化や社内教育の実施等を実行していく

Disclaimer

- 本資料は、当社の業界動向及び事業内容について、現時点における予定、推定、見込み又は予想に基づいた将来展望についても言及しております。
- これらの将来展望に関する表明の中には、様々なりスクや不確実性が内在します。
既に知られたもしくは未だに知られていないリスク、不確実性その他の要因が、将来の展望に関する表明に含まれる内容と異なる結果を引き起こす可能性がございます。
- 当社の実際の将来における事業内容や業績等は、本資料に記載されている将来展望と異なる場合がございます。
- 本資料における将来展望に関する表明は、2025年2月現在において利用可能な情報に基づいて当社によりなされたものであり、当社として将来の結果や業績を保証するものではないことにご留意ください。
- 成長可能性資料の次回開示（更新）は、2025年5月での公表を予定しております。