

夢は、18才から始まる。

ジンジブ

2026年3月期 第3四半期 決算説明資料

2026年2月13日

株式会社ジンジブ（東証グロース：142A）



第3四半期累計期間は、売上高堅調に推移 経費効率の向上により、営業利益、経常利益とも当社想定を上回って着地

第3四半期 決算

売上高は1,965百万円で第3四半期では過去最高ペースで推移。前年同期比+8.5%超の成長。

■ 第3四半期実績

売上高 : 1,965百万円 (前年同期比 8.5%増)

営業利益 : 39百万円 (前年同期比 986.0%増)

経常利益 : 39百万円 (前年同期比 5,339.3%増)

- 当社の核となるジョブドラフトNaviの掲載売上が順調に進捗しており、売上高伸長。ただし、人事部パックの不調により全社売上高合計で成長率は計画に対して鈍化。
人件費効率の向上等、全般的な経費効率化も進めた結果、増益に。

■ 2025年2月公表「26/3~28/3月期の3ヵ年の中期経営計画」→変更なし

過熱する採用競争市場の不透明要因を鑑み、2026/3期下期の業績予想修正はありません。

- 売上高：26/3月期2,818百万円（前期比117.4%）・27/3月期3,591百万円（同127.4%）・28/3月期4,813百万円（同134.0%）

- 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。

※進学支援事業の事業買収に伴う中期経営計画のアップデートは2026年5月を予定

中期経営計画

(26/3~28/3月期)

AGENDA

1. 会社概要 P.04
2. 2026年3月期 第3四半期実績 P.10
3. 中期経営計画 P.19
 - 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

3.94倍

※26年3月卒業予定者

大卒求人倍率
1.66倍

※26年3月卒業予定者

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

※22年3月卒業生

37.9%

大卒3年内離職率
33.8%

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

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
52.4%

売上高

サービス概要

■ 採用支援 **1,256**百万円

ジョブドラフトNavi
高卒生向け求人情報メディア

ジョブドラフトFes
職業体験・就職イベント運営

ジョブドラフトSurvey
適性検査アプリ

■ 企画制作 **495**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 **496**百万円

・高校訪問代行
・求人票発送代行
・応募受付窓口代行
・人事業務BPOサービス

■ その他 **151**百万円

ROOKIE'S CLUB
企業向け新人育成/定着支援研修

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)

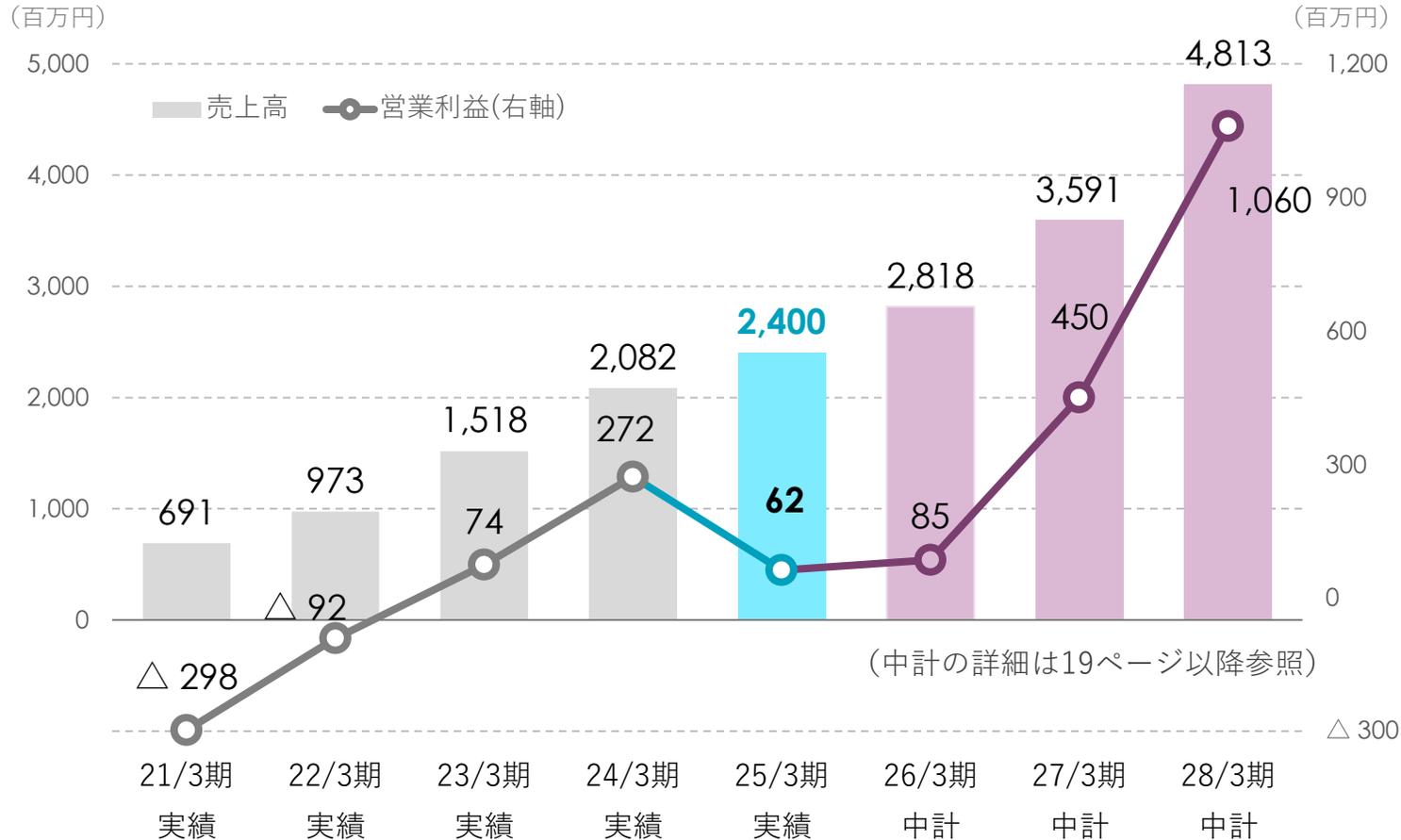
ジョブドラフトTeacher
学校向け紙求人票のデジタル化

ジョブドラフトCareer
高校生向けキャリア教育支援

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

2,214校
25/3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

2,056社*
25/3期末時点
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 + 36.5%
21/3期～25/3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

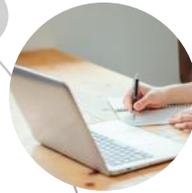
高卒新卒を起点に、人生のすべてのシーンに寄り添い希望を与える、パートナーになる。

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

2026年3月期 第3四半期実績



第3四半期 | 業績サマリー

売上高は対前年同期比8.5%増の19.65億円で着地。掲載、オプション商材の売上が堅調に伸長する一方で人事部パックの売上は想定を下回る。全般的な経費効率化を上期より継続して進め利益率を確保。

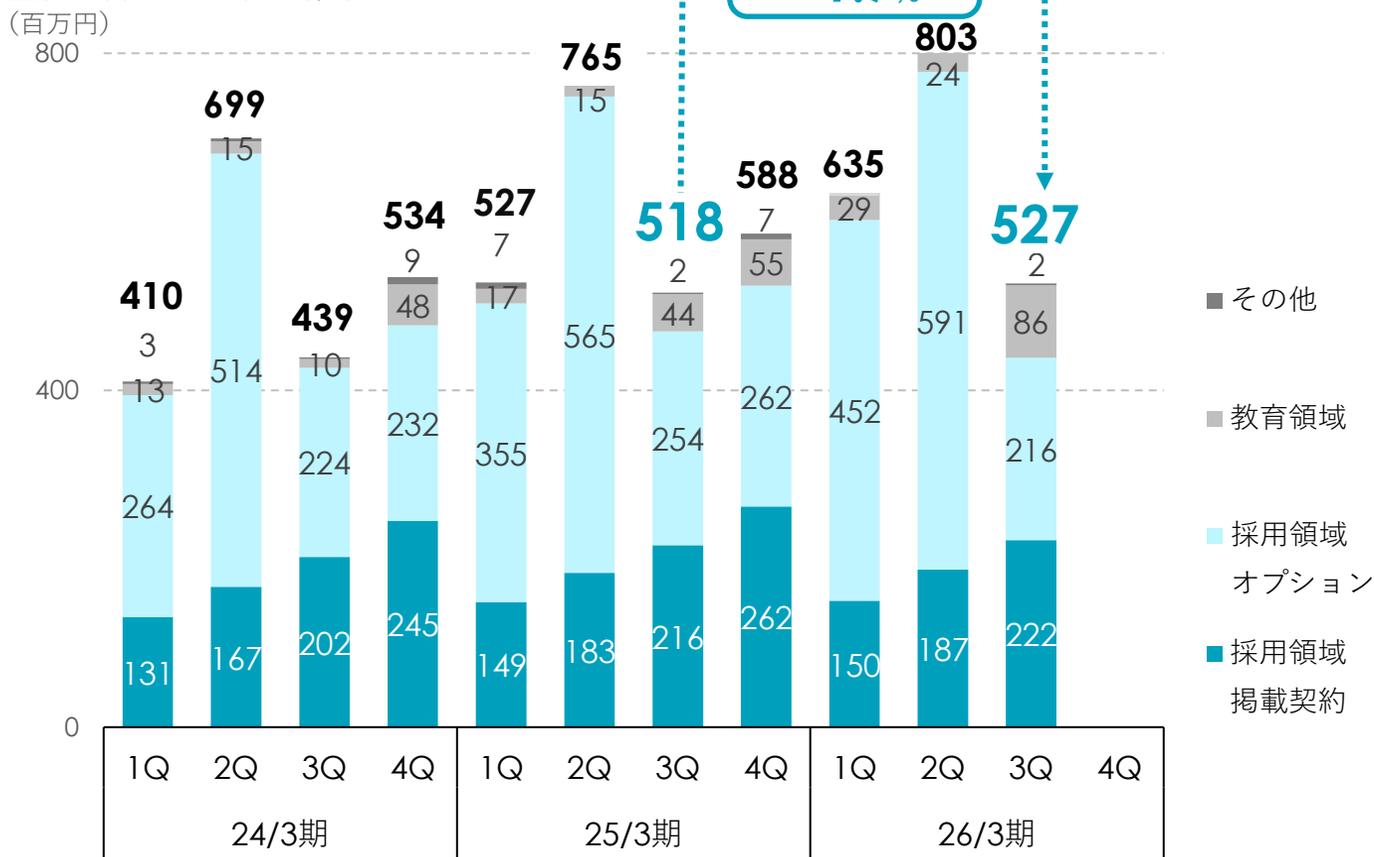
前年対比実績と通期計画及び計画比率

	2025/3期 3Q 実績	2026/3期 3Q実績		2026/3月期 計画		
	金額	金額	対前期増減率	金額	対前期増減率	3Q進捗率
(百万円)						
売上高	1,811	1,965	+8.5%	2,818	+17.4%	69.8%
営業利益	3	39	+986.0%	85	+35.9%	47.0%
経常利益	0	39	-%	79	+34.7%	50.0%
当期純利益	0	21	-%	93	-%	23.5%
EPS (円)	0.19	7.54	—	32.08	—	—

第3四半期間 | 売上高明細の四半期推移

25年10月～25年12月の売上高は前年同期比+1.7%増。期末4Q期間でリピート契約を更に積み上げ、3Q期間の前年同期比以上の成長を4Qで実現する。

売上高明細の四半期推移



25年10～12月の売上高は、

前年同期比+1.7%の**527**百万円

採用領域の掲載契約料は、**年度期末へ向かって積み上がっている**。前年は10月高校生向けイベント開催があったが、当期は9月に早期開催していることから、3Q3カ月では前年同期比△21百万円の影響があった。

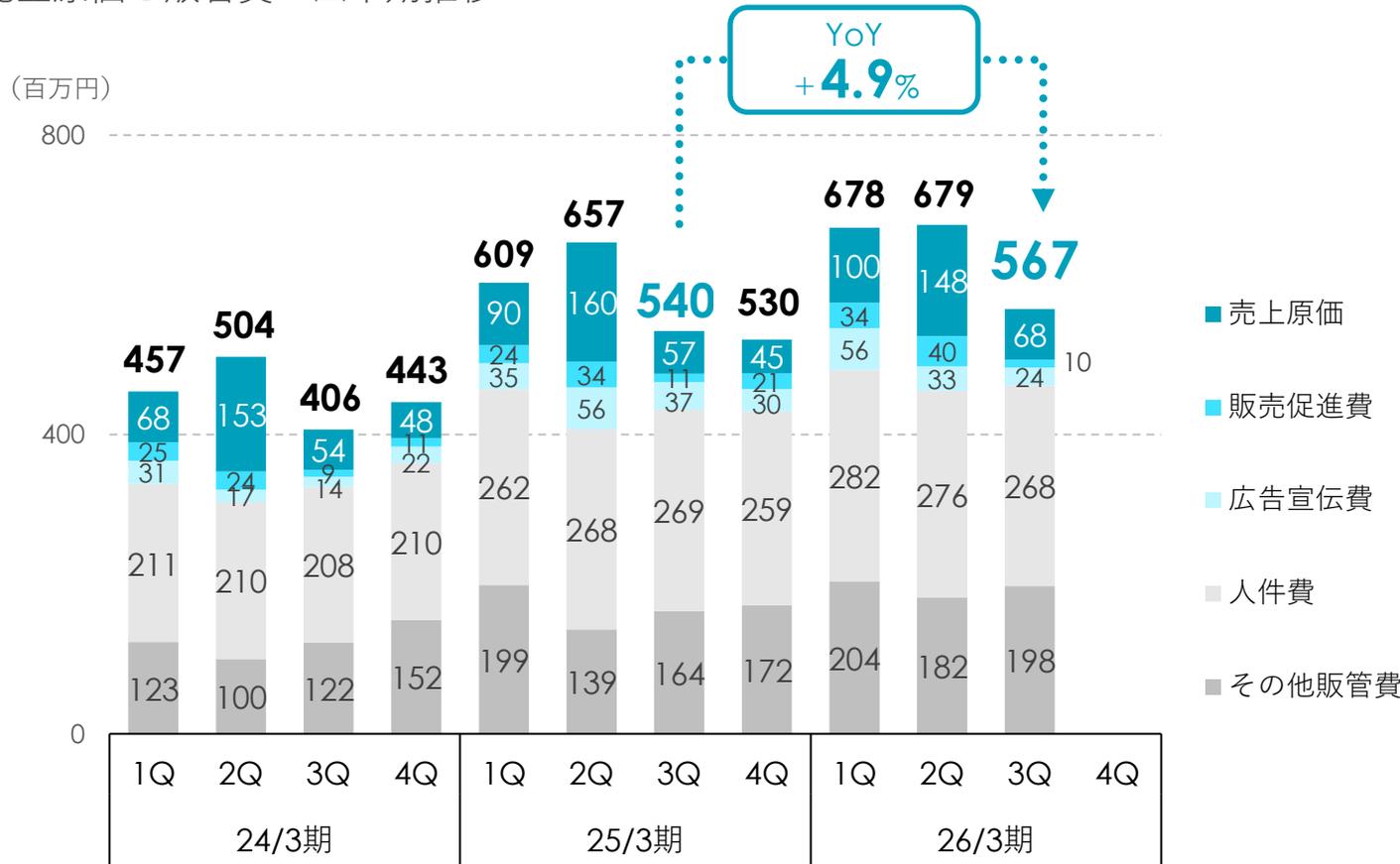
製品ミックスにより3Q3カ月の売上総利益は微減。

前年同期において、求人特設バナー掲載の季節キャンペーンを行った影響から、オプション売上として当期は**前年同期比△33百万円**の影響があったが、当社の高校生網を活かした**Z世代教育やハラスメント意識啓蒙の教育動画販売を新規に開始**することでバナーキャンペーンの減収影響を吸収。

第3四半期間 | 売上原価と販管費の四半期推移

全般的な経費効率化を推進。売上高比人件費比率の低減等を実現。

売上原価と販管費の四半期推移



25年10～12月の費用(売上原価+販管費)は、
前年同期比+**27**百万円の**567**百万円

事業遂行の更なる強化を目的に、組織内の**ハイレイヤー（幹部職以上）の中途メンバーを5名追加採用**。その他メンバーの採用は生産性向上により吸収することで、採用関連費の大幅な増加を抑制するとともに、広告宣伝費を季節的要因から抑制することで全体的な経費伸長も抑制。

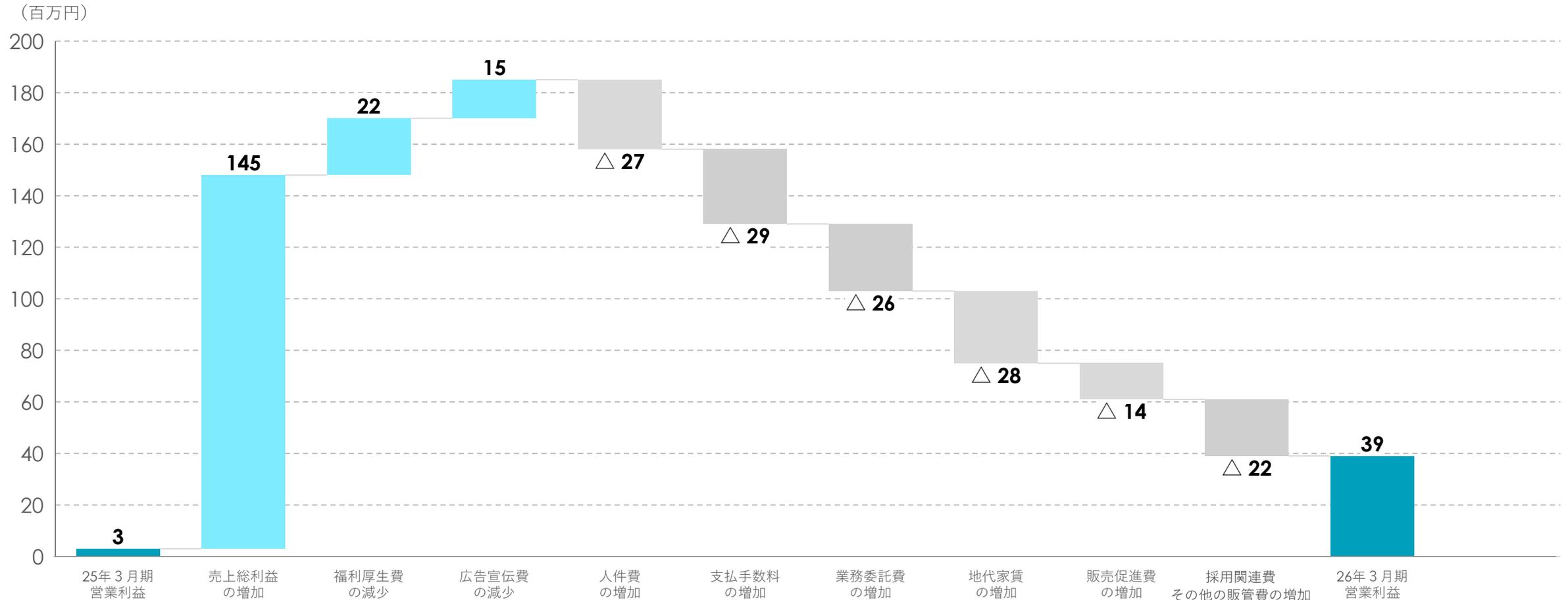
3Q累計期間においては、**売上高に対しての人件費+業務委託費の比率を49.4%→48.3%に低下**、利益体質を強化。

3Q期間においては、業務委託化の進行により業務委託費と売上増に伴う紹介手数料が増加。

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。

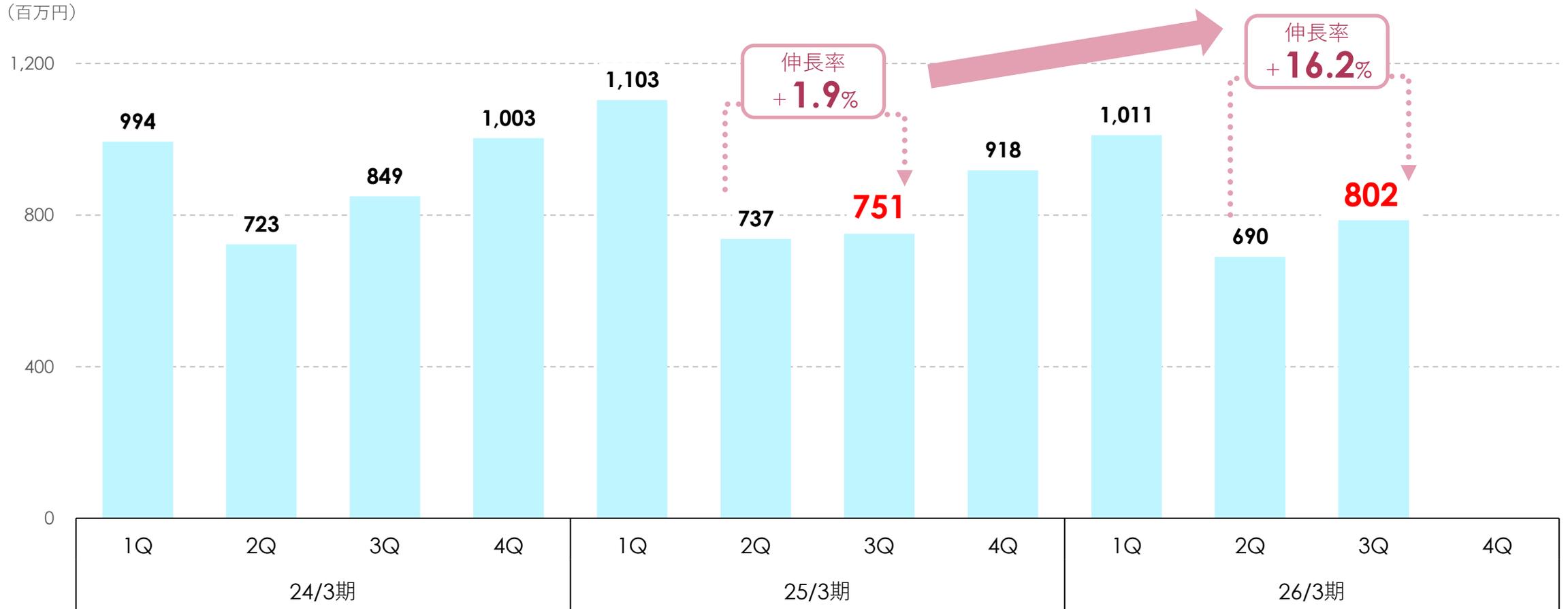
第3四半期累計期間 | 営業利益の増減要因

売上高伸長に伴う売上総利益額の増加と同時に、3Q累計9カ月における売上比原価率の低減（前年同期比 $\Delta 0.9\%$ ）、売上比人件費 + 業務委託費率の低減（前年同期比 $\Delta 1.1\%$ ）等を推し進めた結果、営業利益率の確保（前年同期比 $+ 1.8\%$ ）を実現。



契約負債*(顧客からの前受金で売上未計上のもの)の四半期実績と推移イメージ

25年12月末の前受金は約8.0億円。ジョブドラフトFesの9月早期開催（前年10月）により当期2Q残が売上に振り替わって減少した影響もあり、直前四半期末からの伸長率は+16.2%と前年同期で増加。26年2月のイベントもあることから前受金残高は増加、前期3Q残高を上回る残高に。



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 | チエルコミュニケーションブリッジ株式会社の事業買収

2025年11月17日、当社は、チエル株式会社の連結子会社であるチエルコミュニケーションブリッジ株式会社（東京都品川区、代表取締役社長 栗田 輝、以下CCB）が営む進路情報事業の事業買収に関して、基本合意書を締結いたしました。CCBが子会社として新設した株式会社ジンジブキャリアが、吸収分割する方法で対象事業を承継し、当社がジンジブキャリアの全株式を取得する形となります。ジンジブキャリアを新たなパートナーとして迎えることで、当社の就職支援と同社の進学支援が融合し、高校生のあらゆる進路選択に対応できるプラットフォームの構築が期待されます。なお、本件の当社業績への寄与は来期2027年3月期からとなる予定です。

これまで同事業で培われてきた高校および大学・専門学校との強固なリレーションと当社の持つ企業・高校ネットワークとが相互に補完し合い、高卒採用・進学市場全体の非効率性を抜本的に解決する、より強固な事業基盤の確立が期待されます。

当該プレスリリースはこちら

<https://ssl4.eir-parts.net/doc/142A/tdnet/2721821/00.pdf>

トピックス | 大阪発、若者の新たな未来を担う人材創出プログラム開発へ

大阪府が主催する雇用促進イノベーション創出支援事業「EPICS」のアクセラレーションプログラムに採択されました。本プログラムを通じて、大阪府の高校生をはじめとした若者の就職活動やキャリア支援の推進を通じて、新たな未来を担う人材創出プログラムの開発を大阪発で目指します。

本プログラムを通じ、大阪府の若者のキャリア育成に向け

1. 高卒採用企業の幅を広げる
 2. 学校へのキャリア・就職支援の開発
- の2つの重点テーマに取り組み、新たな事業の実現と共創企業との連携を目指します。

大阪府の高校生を中心とした若者の採用・キャリア支援を強化することで、次世代の担い手となる人材を創出するプログラムを、大阪から全国へ発信することを目指します。



当該プレスリリースはこちら

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000219.000048030.html>

トピックス | 27卒・高校生の就活に向けたおしごと体験イベントスタート 2026年2月「おしごとフェア」「先生Fes」開催

27卒高校生のおしごと体験イベントとして高校生のための職業体験会「おしごとフェア」を、企業と先生のおしごと体験・交流イベントとして「先生Fes」を、2026年2月に全国24会場にて開催します。

高校生の新卒採用ニーズは年々高まる一方、高校生と企業の共通課題は「ミスマッチ」です。当社では、新年度が始まる前の2月に、将来のキャリアと仕事理解を考えるきっかけに、高校生がおしごと体験をしながら企業と交流する高校生向けイベント「おしごとフェア」と、高校生をサポートする先生が企業と交流する先生向けイベント「先生Fes」を開催致します。

2月に「おしごとフェア」を開催するのは今回が初めてです。広く職業を知る機会をつくることで、キャリア選択の幅を広げるサポートを行ってまいります。



当該プレスリリースはこちら

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000221.000048030.html>

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

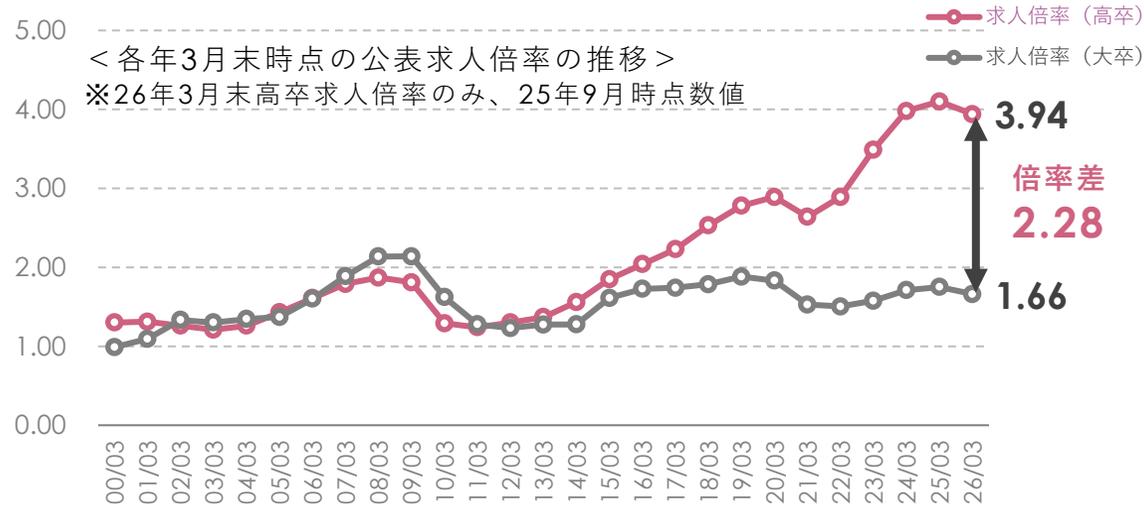


高卒採用のニーズは高い

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傾向が続いている



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	203,762人 25年3月卒業者* ※学校基本調査の対象年度の関係上 25年3月卒業生で記載	<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	460,800人 26年3月卒業見込者	<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、厳格に守られているわけではない。
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
	<p>大卒との違いを埋めるサービス提供事業者がない</p>	<p>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</p>

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

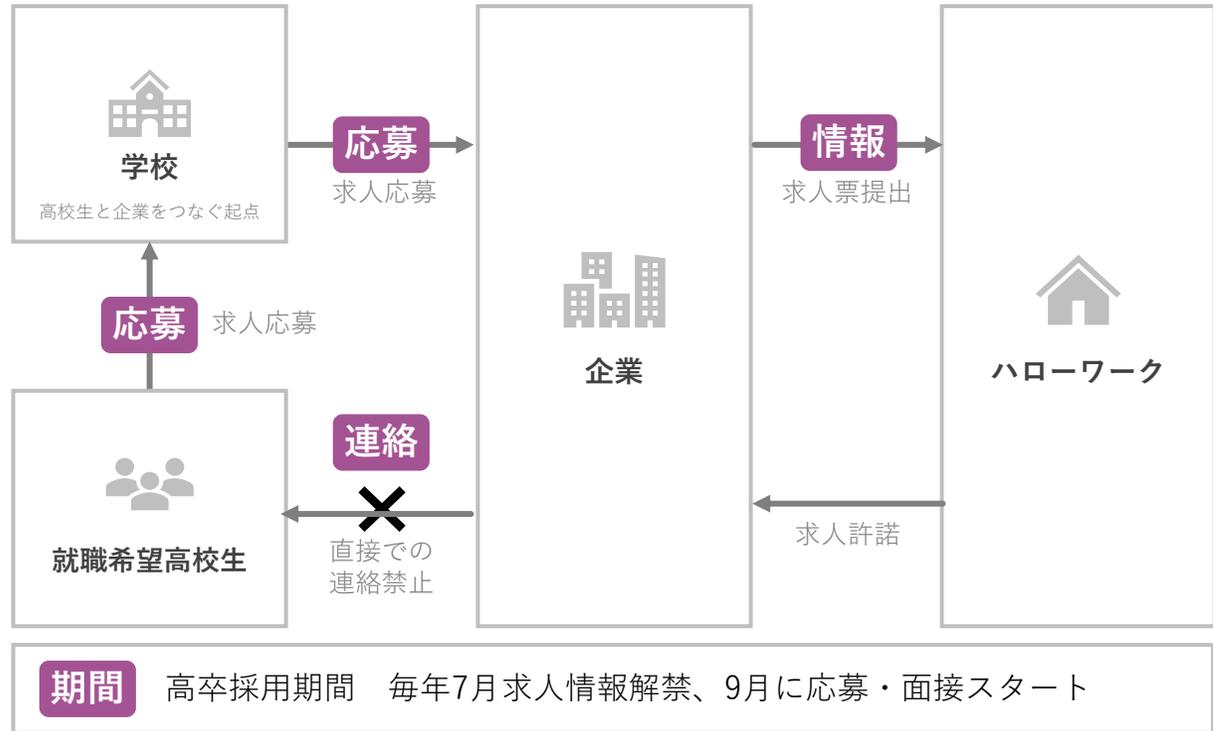
だからこそ、高卒採用支援の参入ハードルは高い

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つの中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。



	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677億円

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677億円強**に拡大する。

大卒

高卒

就職者数

460,800人

(26年3月卒業見込者,リクルートワークス研究所)

203,762人

(25年3月卒業生,文部科学省)

※学校基本調査の対象年度の関係上、25年3月卒業生で記載

市場規模

153,260百万円

(26年3月卒業年度 矢野経済研究所)

67,770百万円

(上下2数値より算出)

1人あたり

332千円

(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

332千円

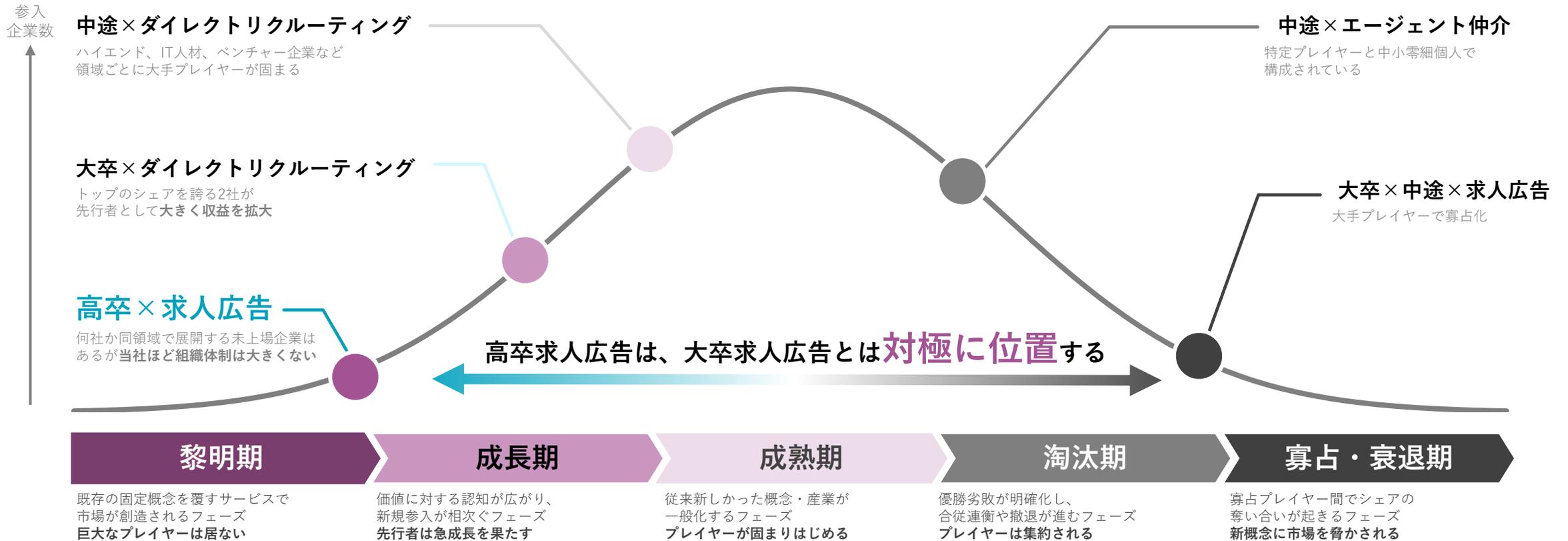
(現状の大卒と同水準になると仮定)

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、通信制卒業生や、卒業時点で進路未決定の卒業生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。

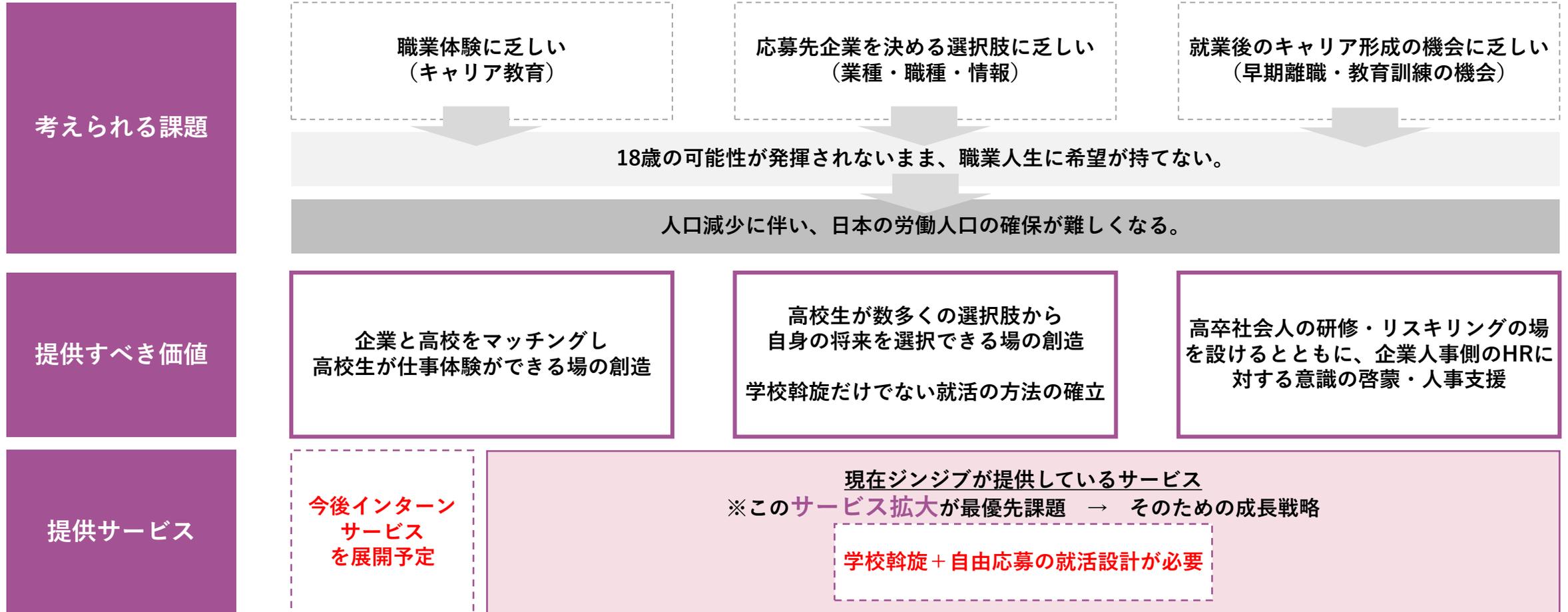
正社員の採用領域に属するサブグループの産業ライフサイクルの状況



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

（継続方針）

（継続方針）

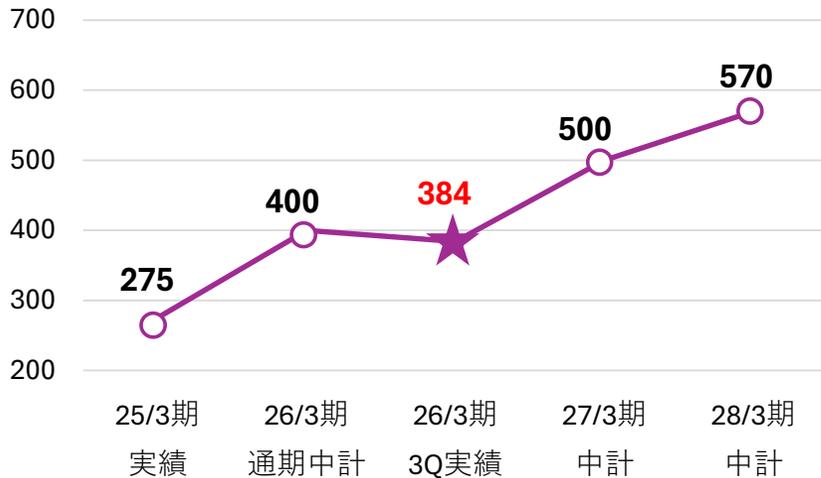
ベースの成長戦略としては「サービスエリアの拡大」「付加価値向上」は継続
その実現可能性を高める、かつ前期に認識した課題に対応するための成長戦略として上記を設定する。

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） >



< 進捗状況 >

商談数について、紹介による商談の発生は前年同期比132%と順調に推移。営業部門と金融担当部門での連携を強化し、受注率を継続担保していく。

< 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。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。
(2025年3月期末5名 → 2026年3月期初で14名へ増員)

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。

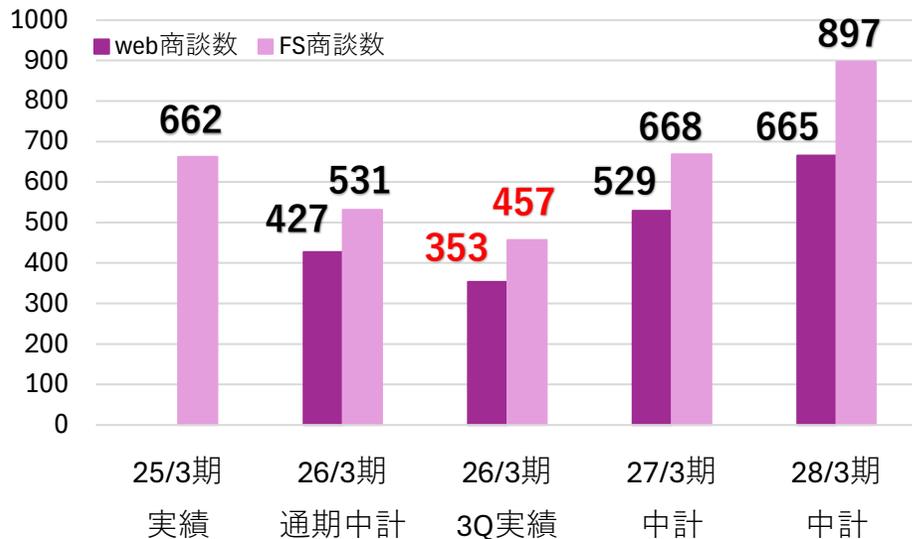
注釈 25/3期3Q実績については、一定の季節性があることに留意されたい。

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）>



<進捗状況>

3Q期間においては、業務委託による新規テレアポコールの受注率が伸び悩むことから、テレアポからの商談を減らし、業務委託のリソースを、過去広告からの問い合わせのあった企業リストへの荷電（顧客ナーチャリング）にシフトすることで、より受注率の高い商談リードへの転換を推進中。

テレアポからの商談を減らしたことで、商談数は前年から微減も、実際の受注数は前年比で増加。Web商談チームのトークの型化の見直し等も寄与。継続してPDCAサイクルを回す。

<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。

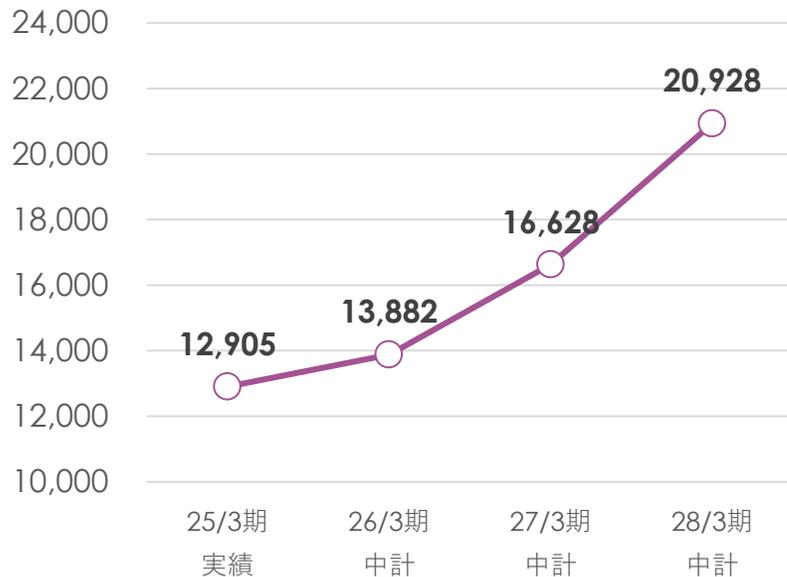
注釈 Web商談チーム設営が26/3期からの新規施策のため、グラフ中の25/3期3Q実績について 0件表記としていることに留意されたい。

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した。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した。

< 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

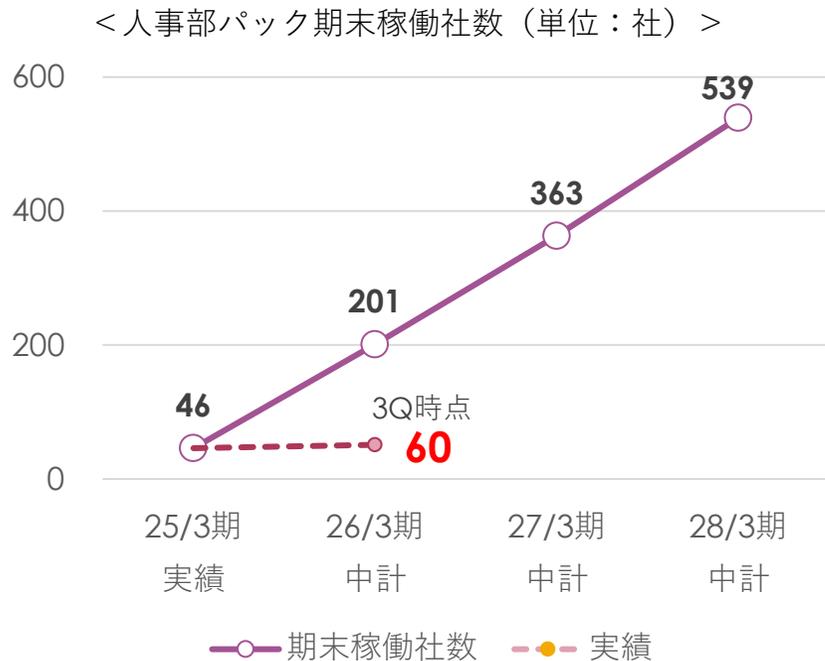
新たな支店を出店することなく、対象エリアにおいて現地で稼働する委託ワーカーを活用します。これにより、地方や支店のないエリアでの法人営業・金融機関営業が可能となり、エリアの拡大とコスト効率化を同時に実現します。

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。

成長戦略 | ④付加価値の向上

人事部パックを「定着支援」サービスとしてリブランディング、4Q中に販売を開始し、ストックを積み上げる。

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)

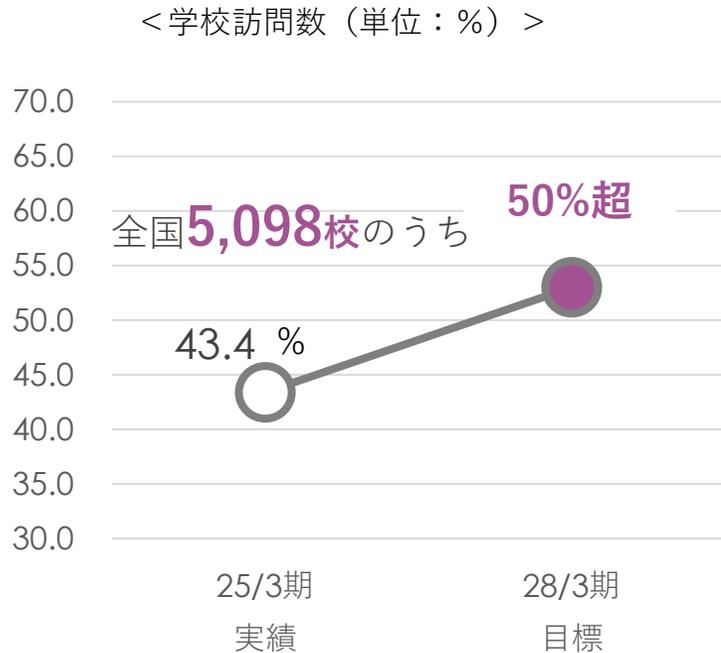
媒体価値上昇

- 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



無料

高校生就職を支援する
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

- 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

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**

高校1～3年生のための
キャリア教育コンテンツ

- 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**

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>

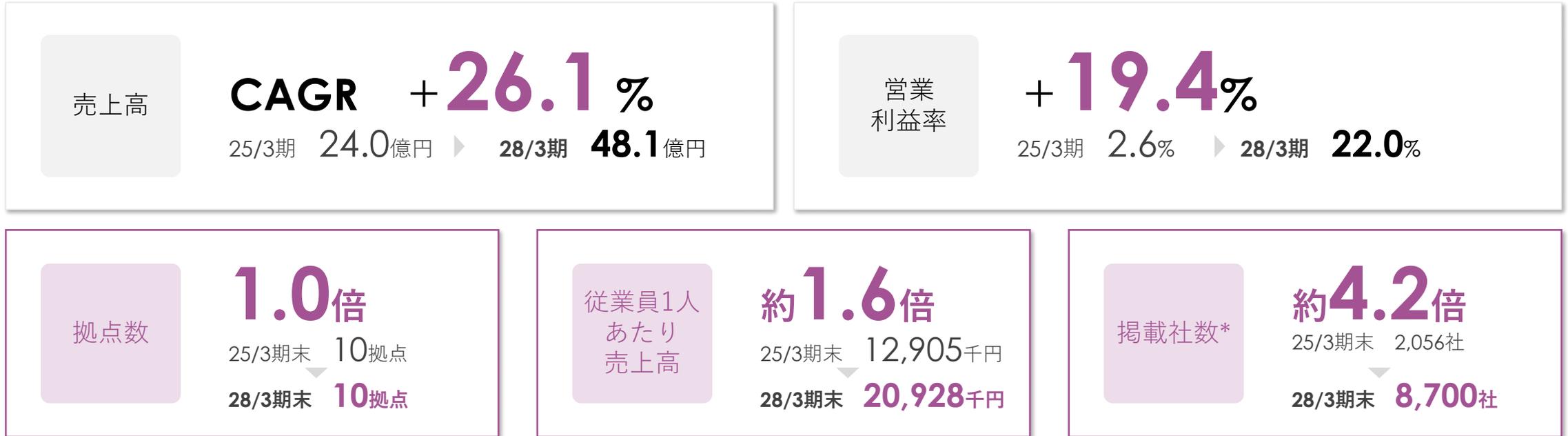
<背景にある課題>

成長戦略①	紹介獲得数の向上	金融機関紹介数の伸び悩み
成長戦略②	営業効率の向上	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
成長戦略③	全社生産性の向上	従業員規模と利益水準のアンバランス
成長戦略④	付加価値の向上	(継続方針)
成長戦略⑤	学校への普及促進	(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。

計数計画 | 中期経営計画の基本方針

中期経営計画の基本方針

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・投資対還元に繋がります。

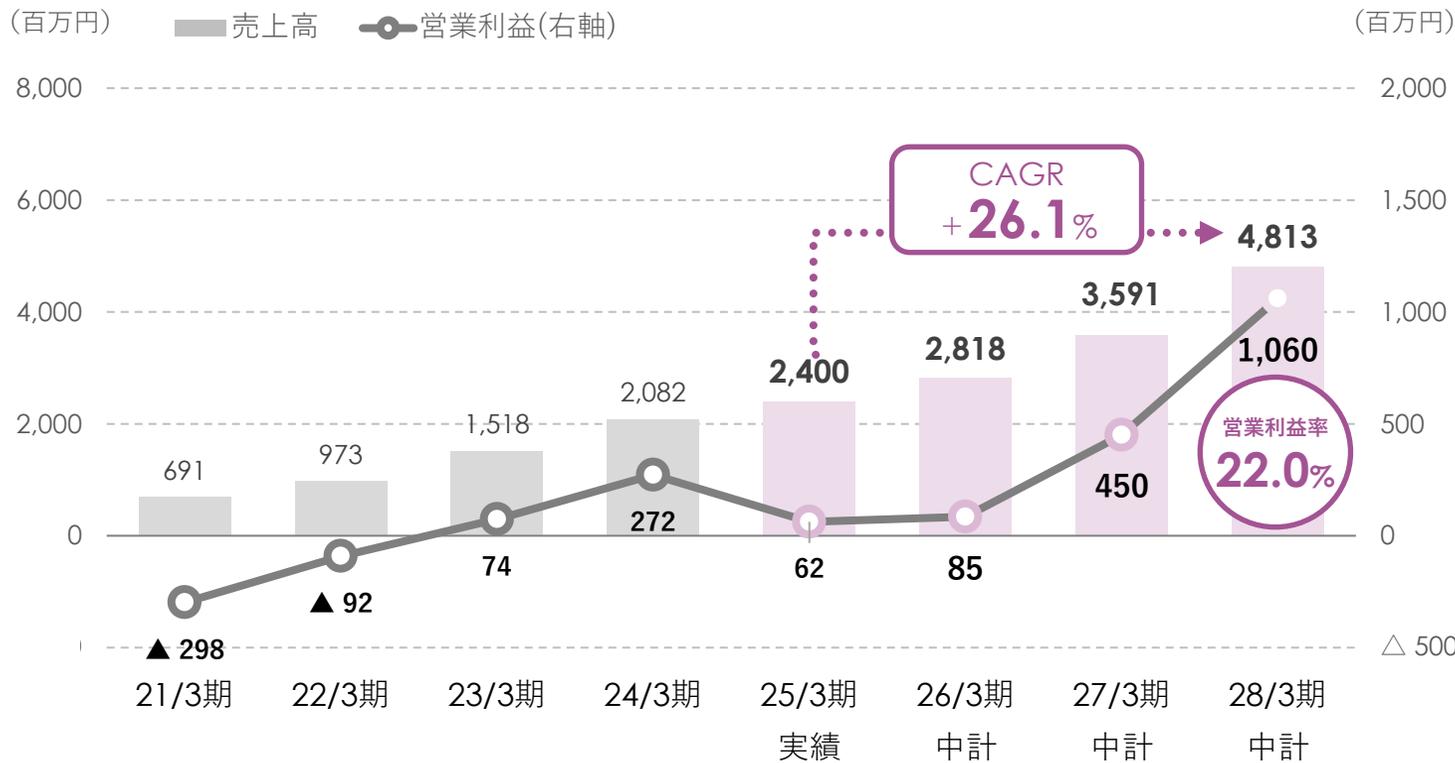
そのため、従業員の積極採用を一旦取りやめ、従業員の人員生産性やその他経費効率を向上させ、経費伸長率以上の売上伸長率を残す方針です。

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・収益性確保へと繋がります。

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

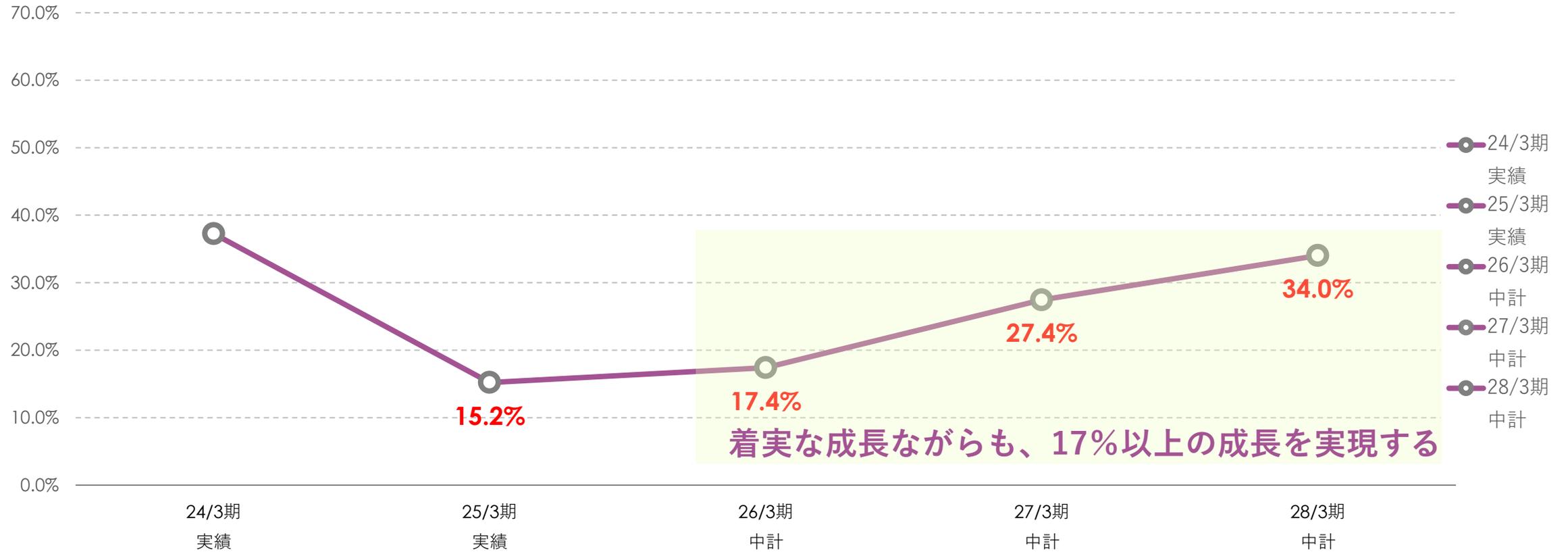
- ・ 人員の過度な増加を抑え、既存組織体制内での業務効率化を推進します。固定費の増大を防ぎつつ、持続可能な成長を目指します。
- ・ Web商談活用に伴う必要商談数の確保にあたっては、テレアポ業務を外部委託化することで、商談獲得コストを抑えます。
- ・ 新たな支店を設立せず、現地で稼働する委託ワーカーを活用し、地方や未開拓エリアでの営業活動を強化します。

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 | 売上高成長率

着実な売上高成長として、26/3月期以降は**前期比117~134%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）



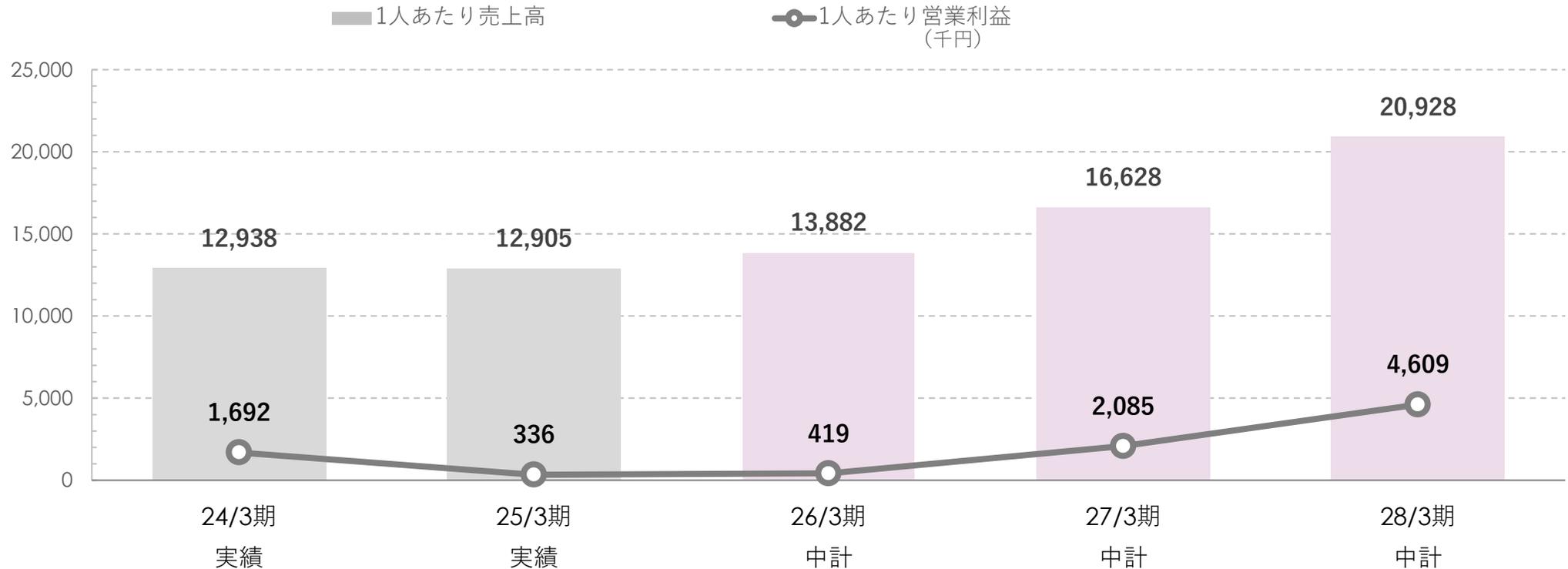
注釈 本中期経営計画には、M&A等の外部成長は織り込んでいない。また、各期の創出キャッシュフローの範囲内で成長に向けた投資資金は充足するため、新たな資金調達は想定していない（銀行借入を除く）。

計数計画 | 1人あたり売上高/営業利益の推移

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

26/3期は、生産性向上を目的に、組織・業務を再整理。生産性の面では当初計画から1年遅れで、着実な成長を狙う



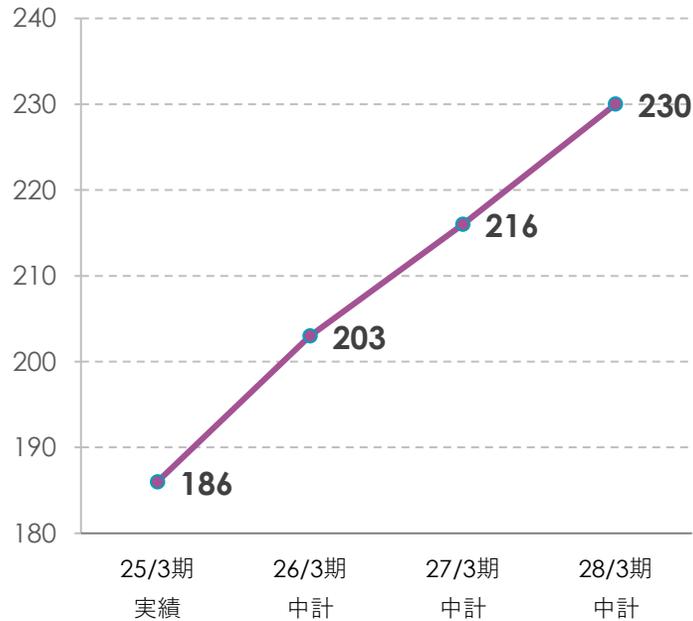
※25/3期計画の1人あたり売上高は、当初計画人員数ではなく、現状の期末見込人員数で計算している

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）。

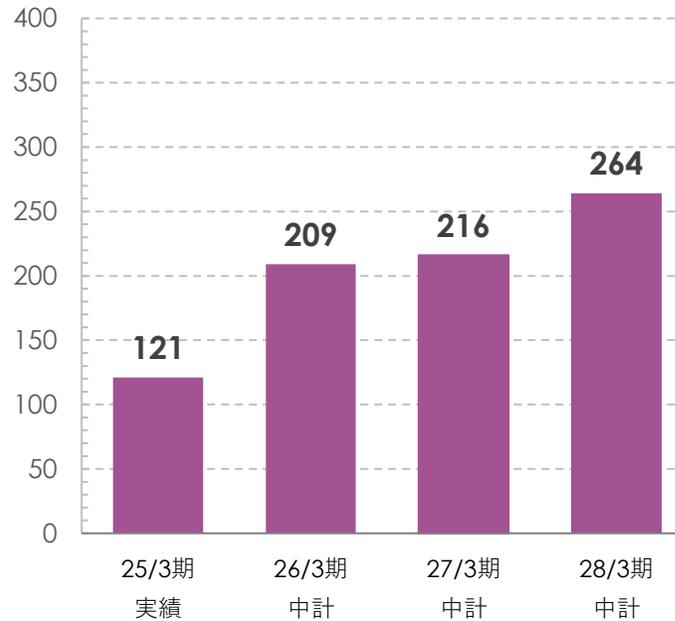
計数計画 | 人員数/広告宣伝費/業務委託費の推移

生産性を重視した事業拡大の実現に向けて、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。

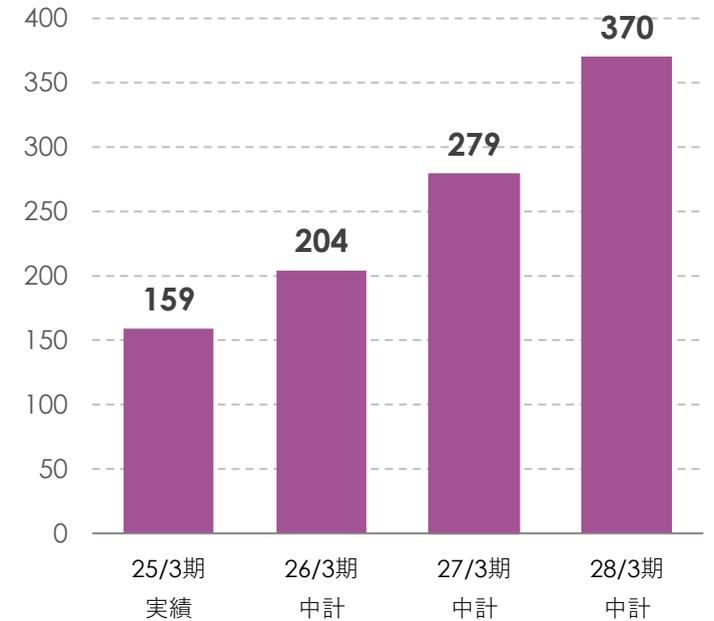
従業員数（名）



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

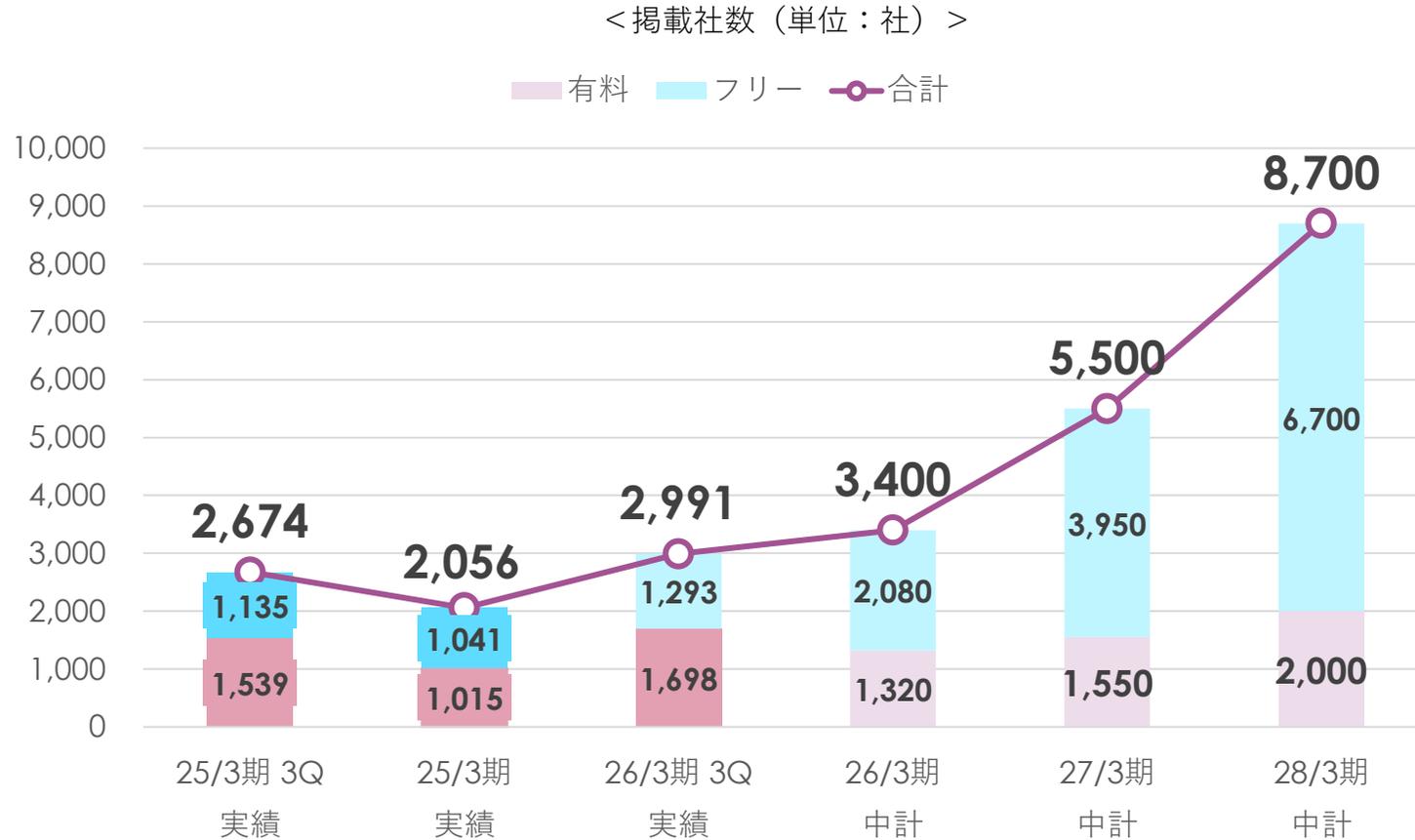
社員採用の抑制を**外部業務委託**で吸収。

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に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（2025年3月末現在）
売上高	24.0億円（2025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	195名（2025年12月末時点）
女性比率	60.5%（2025年12月末時点）
女性管理職	24.0%（2025年12月末時点）
育休復帰率	50.0%（2025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

星野 圭美

2003年(株)ウィルプラウド・ホールディングス(旧・(株)ベンチャー・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



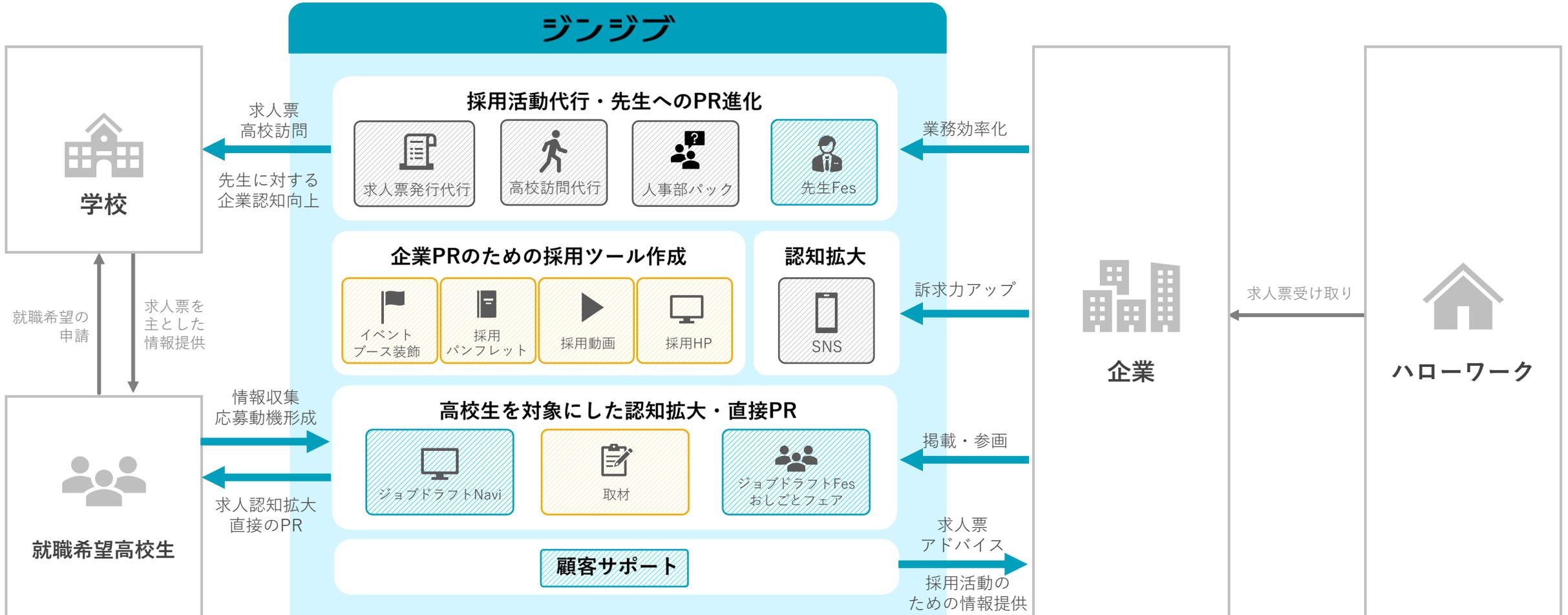
- 高卒採用において企業が高校生に接触して直接自社PRをする手段は限られている。
- 本意として高校生に伝えたい情報が伝わりにくい。
- 他社との明確な差別化が困難。

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

夢は、18才から始まる。

ジンジブ



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

スタンダードプラン

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（高校生向けイベント）



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

高校生参加数

参加企業数

おしごとフェア	5・6月	2025年 19 会場	2025年 6,002 名	2025年 576 社
		2024年 12 会場	2024年 3,167 名	2024年 389 社
		2023年 14 会場	2023年 2,796 名	2023年 384 社
ジョブドラフト	7月	2025年 13 会場	2025年 3,595 名	2025年 552 社
		2024年 15 会場	2024年 3,229 名	2024年 571 社
	9月	2025年9月 6 会場	2025年9月 742 名	2025年9月 177 社
10月	2024年10月 6 会場	2024年10月 937 名	2024年10月 196 社	

注釈 原則、年間5コマ（講師1名）かつ「ジョブドラフトFes」に高校教員引率で卒業学年度生が参加する場合は無料で提供している。

注釈 経済産業省 第13回「キャリア教育アワード」 <https://www.meti.go.jp/press/2023/12/20231215002/20231215002.html>

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
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

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



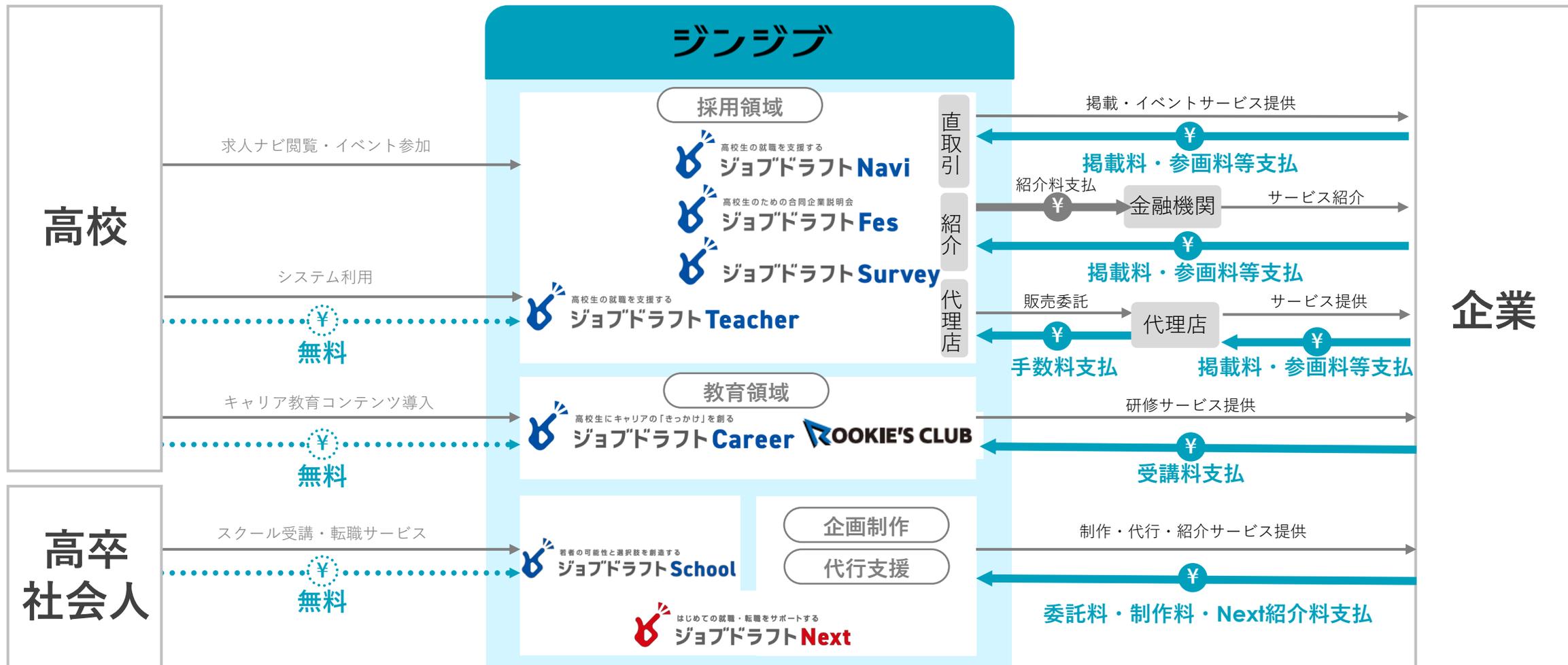
第二新卒サービス

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。**



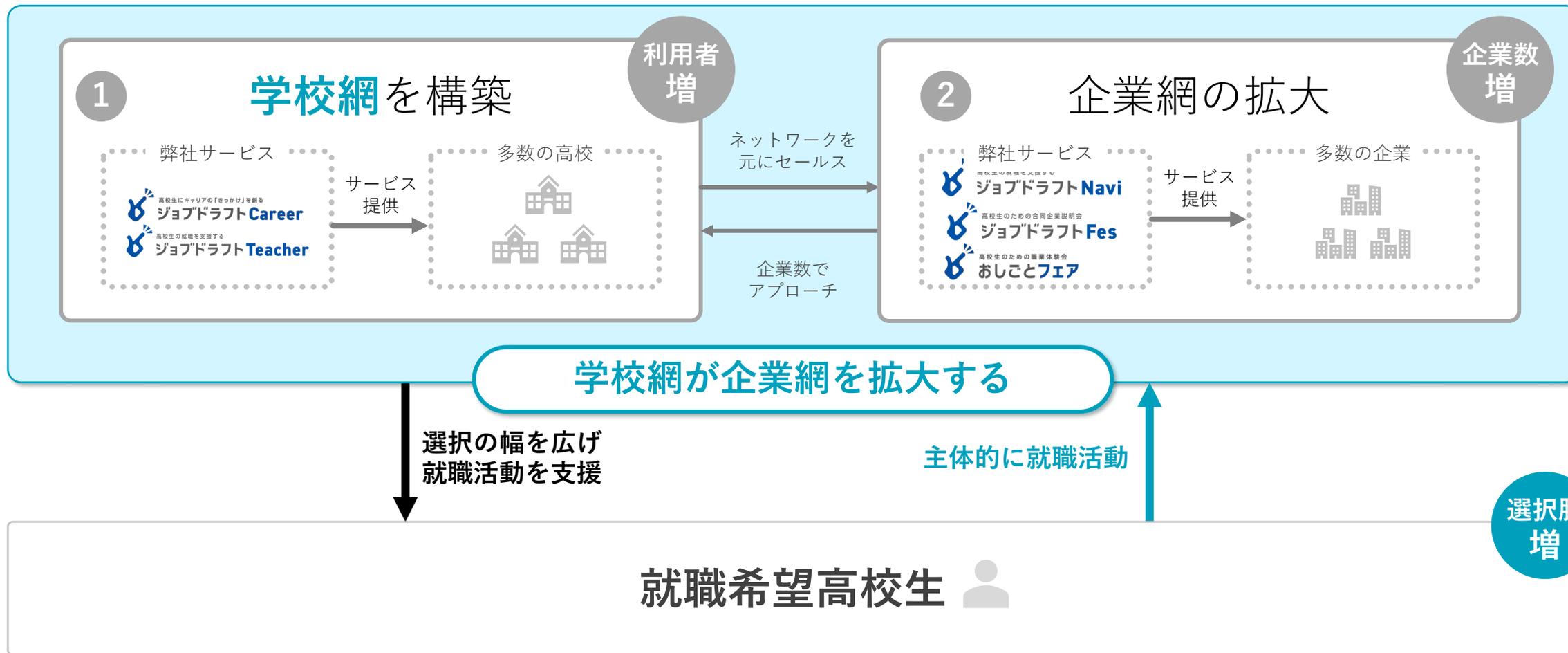


| 市場環境

| 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

高校生の就職を支援する ジョブドラフトTeacher

無料



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

高校生にキャリアの「きっかけ」を創る ジョブドラフトCareer

基本無料



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
- 自己理解
- 社会理解
- 仕事理解を育む

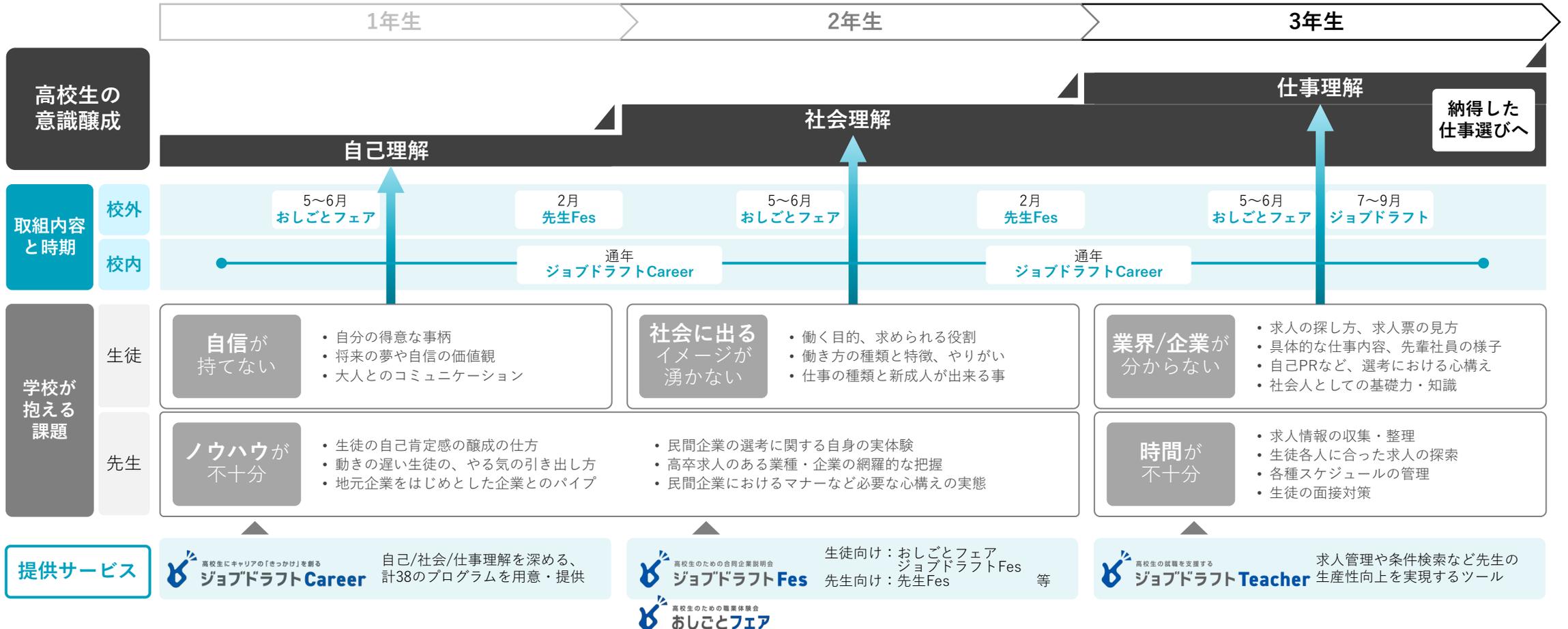
高校から委託を受けて 総合的にサポート

- 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





| 財務三表

| リスク

損益計算書

(百万円)		23/3期	24/3期	25/3期	26/3期	24/3期				25/3期				26/3期		
		実績	実績	実績	計画	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q
売上高		1,518	2,083	2,400	2,818	410	699	439	534	527	765	518	588	635	803	527
	対前期増減率	56.00%	37.30%	15.20%	17.40%	64.70%	24.80%	41.30%	34.50%	28.60%	9.40%	18.10%	10.20%	20.30%	4.94%	1.74%
	採用領域（掲載契約）	636	745	811	-	131	167	202	245	149	183	216	262	150	186	222
	採用領域（オプション）	799	1,234	1,436	-	264	514	224	232	355	565	254	262	452	591	216
	教育領域	73	86	132	-	13	15	10	48	17	15	44	55	29	24	86
	その他	10	18	19	-	3	4	2	9	7	2	2	7	4	2	2
売上原価		243	323	353	-	68	153	54	48	90	160	57	45	100	147	67
売上総利益		1,274	1,760	2,046	-	343	546	385	487	437	605	460	543	534	655	459
	売上総利益率	84.00%	84.50%	85.30%	-	83.50%	78.10%	87.80%	91.00%	82.90%	79.10%	88.90%	92.30%	84.20%	81.57%	87.14%
販管費		1,201	1,488	1,984	-	390	351	353	395	519	497	483	484	577	526	499
	販売促進費	60	70	90	-	25	24	9	11	24	34	11	21	34	40	10
	広告宣伝費	110	84	159	-	31	17	14	22	35	56	37	30	56	33	24
	人件費	660	838	1,058	-	211	210	208	210	262	268	269	259	282	277	267
	その他販管費	371	497	674	-	123	100	122	152	199	139	164	172	204	176	197
営業利益		74	272	62	85	-47	195	32	92	-82	108	-22	58	-43	123	-40
	営業利益率	4.90%	13.10%	2.60%	3.00%	-11.50%	27.90%	7.40%	17.10%	-15.50%	14.10%	-4.30%	10.00%	-6.80%	15.33%	-7.62%
経常利益		65	254	58	79	-49	194	27	81	-81	107	-24	58	-42	122	-41
税引前利益		67	252	62	-	-49	194	27	79	-81	113	-24	56	-60	122	-41
当期純利益		41	142	-184	93	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

貸借対照表とキャッシュフロー計算書

(百万円)	23/3	24/3	25/3	26/3 1Q	26/3 2Q	26/3 3Q
	実績	実績	実績	実績	実績	実績
資産合計	1,635	2,179	2,090	2,182	2,014	1,971
流動資産	1,230	1,730	1,843	1,858	1,679	1,620
現預金	1,146	1,555	1,593	1,695	1,551	1,440
売掛金	49	116	112	81	81	114
棚卸資産	1	2	1	0	2	0
その他	34	57	136	81	44	65
固定資産	405	449	247	324	335	350
有形固定資産	17	92	83	188	183	180
無形固定資産	41	47	38	33	31	26
投資その他資産	348	310	125	101	120	143
繰延税金資産	315	243	6	-	18	13
その他	32	67	118	101	102	129
負債合計	1,612	1,693	1,700	1,862	1,562	1,555
流動負債	1,274	1,387	1,339	1,498	1,221	1,235
短期有利子負債	326	89	187	184	234	186
契約負債	743	1,003	918	1,011	690	802
その他	205	295	234	302	297	246
固定負債	338	306	361	364	341	320
長期有利子負債	327	273	327	301	280	259
その他	12	33	33	63	60	60
純資産合計	22	486	389	319	451	415
自己資本	22	486	389	319	451	413
その他	0	0	0	0	0	1

(百万円)	23/3	24/3	25/3	26/3 2Q
	実績	実績	実績	実績
営業CF	310	499	-128	44
税引前利益	67	252	62	62
減価償却費	12	16	24	17
のれん償却額	4	4	4	2
運転資本増減*	-7	-11	2	88
契約負債増減	168	259	-84	-227
法人税等支払額	-2	-2	-42	-12
その他増減	67	-20	-95	114
投資CF	-3	-116	-72	-86
有形固定資産増減	-1	-53	-9	-80
無形固定資産増減	-2	-22	-9	-1
その他増減	0	-41	-54	-4
FCF	307	382	-200	-42
財務CF	-125	26	240	0
有利子負債増減	-161	-291	152	0
その他増減	36	317	87	0
現金同等物の増減額	182	409	39	-42
現金同等物の期首残高	964	1,146	1,554	1,593
現金同等物の期末残高	1,146	1,555	1,593	1,551

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。

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、様々なリ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、2026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。