

くさば・ゆうすけ 2005年  
慶大経卒、人材紹介会社に入社。  
08年訪問看護のホスピタリティ・  
ワンを設立。14年ジンジブを設立  
し社長就任、18年9月社長を退き  
取締役。

人手不足を背景に高卒採用に前向きな企業が増えている。大卒と同様に売り手市場ながら「応募は原則1人1社まで」など高卒生の就職活動には厳しいルールがある。旧態依然とした就活に風穴を明けようとしているのが、採用支援のジンジブ(東京・港)の取締役、草場勇介(36)だ。



「選考解禁後から一定期間、応募は1人1社まで」「生徒は学校に届く求人票をもとに応募先を決める」――。

今から約4年前、高校生の就活について調べていた草場は疑問を募らせていた。「職業選択の自由が奪われているのでは」。この思いが草場を高卒就活の改革へと駆り立てることになった。

大学生の就活は学生が複数の企業に応募し、選考を受けて内定を得る。売り手市場の現在は数社から内定をもらう学生も少なくない。高卒も大卒と同様に売り手市場だが、複数の内定を得ることはない。それは1950年代から続く厳格なルールが適用されているからだ。

# 高校生就活 選択の自由を



に出した求人票の中から、教師が生徒の適性などに照らし、1〜2社を選ぶ。教師と相談して決めた応募先への志望届は学校を通じて企業に提出される。学生が自ら説明会やインターンシップ(就業体験)に足を運んで企業を知る大卒と違い、高校生は就職先を探す選択肢が非常に少ない。

## 情報サイト設立

選考解禁以降に面接を受けると、大半のケースで合格となるが、内定を得た時点で就活をやめなければならぬ。選考に落ちた場合は10月以降に2〜3社まで受けられるようになる。複数の企業に接触しながら就職先を決める大卒とは環境が大きく異なる。



企業と高校の先生、生徒が交流できる説明会を開催するなど情報提供の場を増やす(7月、都内)

## 「生の声」と接点増やす

まる。教師は日々の授業に忙しい。「現状で特に困っていないし、わざわざ面倒なことはしたくない」様子だった。ただ、生徒側の本音は違っていた。ある女子高校生は製菓関連の仕事に就くのが夢だったが、勧められたのは製菓以外の仕事ばかり。教師に掛け合っていたが、新たに求人を探してくれようとはしなかった。そこでこの生徒はJOBドラフトを活用。地域を広げて求人を見つけ、教師に改めて熱意を伝えて企業に連絡を取ってもらったという。

### 全国の高校巡る

16年からは全国の高校を徹底的に訪問した。人員も増やし、就職する生徒が多い学校を中心に営業を強化した。すると、通信制の高校が興味を示すようになった。通信制高校は全日制と比べて届く求人

票が少ないため、JOBドラフトを活用すれば従来より多くの就職先を探せる。17年秋からは、生徒と教師、企業の採用担当が交流できるイベントの実施や、無料対話アプリ「LINE」を使って生徒の就職相談に乗るサービスも始めた。

敬称略  
(瀧山美穂)