

2026年4月1日

各位

会社名 株式会社ジンジブ  
代表者名 代表取締役社長 佐々木 満秀  
(コード番号：142A 東証グロース市場)  
問合せ先 常務取締役 新田 圭  
(TEL 03-6821-7779)

## 人事支援サービス「人事部パック」を大幅リニューアル 「ミキワメ AI」と連携し、データ×伴走支援で中小企業の「離職予兆」を解決

株式会社ジンジブ（本社：大阪府大阪市、代表取締役社長：佐々木 満秀）は、中小企業向け人事支援サービス「人事部パック」を、退職予兆の把握と組織改善伴走に特化したサービスへと大幅リニューアルいたしましたのでお知らせいたします。

本リニューアルでは、株式会社リーディングマークが提供する性格診断・エンゲージメントサーベイ「ミキワメ AI」との連携を開始いたしました。人手不足倒産が過去最多を記録し、若手人材の定着は中小企業における経営の最優先課題となっております。そこでサーベイと AI を活用した「離職予兆の早期検知」と、当社の強みである「プロによる改善実行伴走」を組み合わせた、新しい人的資本経営の形を提供します。

当社調査では、離職した若手エース社員の 94%が「会社の対応があれば思いとどまった」と回答しています。今回のリニューアルにより、従来の「採用・定着・教育・評価」の支援から、「定着・育成・組織改善」に集中してサポートするビジネスモデルへと進化し、地域中小企業への導入の拡大を目指してまいります。

当社は今後も、若者のキャリア形成と企業の人的資本経営に貢献し、企業価値の向上に努めてまいります。

詳細につきましては、URL または別添資料をご確認ください。

「防げたはずの退職」をゼロに。中小企業の経営者の 6 割が直面する「退職予兆の放置」を解決、人事支援「人事部パック」が「ミキワメ AI」と連携し、データ×組織改善伴走にリニューアル  
URL : <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000234.000048030.html>

### ■問い合わせ

株式会社ジンジブ IR 担当  
メールアドレス : [ir@jinjib.co.jp](mailto:ir@jinjib.co.jp)

以上

## 「防げたはずの退職」をゼロに。中小企業の経営者の6割が直面する「退職予兆の放置」を解決 人事支援「人事部パック」が「ミキワメ AI」と連携し、データ×組織改善伴走にリニューアル

中小企業の高卒採用・定着を支援する「ジンジブ」(大阪市)は、人事支援サービス「人事部パック」を退職予兆と組織改善伴走モデルとして大幅リニューアルいたしました。

株式会社リーディングマーク(東京都港区、以下リーディングマーク社)が提供する「ミキワメ AI」と連携を開始し、データによる「退職予兆」とプロの「組織改善の実行伴走」を組み合わせた、会社と「社員の本音」の間にある課題を解決する人的資本経営を支援します。



人事部パック × ミキワメAI

### <「人事部パック」リニューアルの背景>

ある日突然、社員から退職を告げられる--。しかし多くの場合、その決断は突然ではありません。

2025年の人手不足倒産が過去最多(※1)で推移する中、企業にとっての「社員の離職」は1人あたり約580万円の損失(※2)を招く、深刻な経営課題です。特に中小企業にとっては、会社の根本課題を改善せずに採用を続けることで、採用費用や教育費は無駄に増えてしまいます。

離職コスト累計推移グラフ



※シミュレーション条件  
採用費想定：新卒～若手の平均採用費  
年収想定：新卒～20代の平均年収  
教育費想定：教育担当課長(ベテラン社員・チームの責任者)クラス、  
新人研修(重点研修1か月間、OJT研修6か月間、フォローアップ5年目迄、5年目～は平均的教育費用)  
保険料等：年収に対する平均額

ジンジブ

※2 新人が1年で退職した場合の損失は約580万円。損失総額に対する「採用費・教育費」の割合は39%にのびります。5年目社員の14%と比較しても大きなウエイトを占めています。潜在的な「離職予兆」をタイミングよく掴み、組織改善を「実行ベース」で行う仕組みが必要です。

【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](mailto:pr@jinjib.co.jp)

# News Release

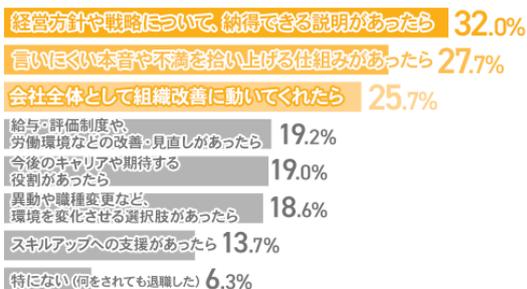
今回のリニューアルの背景には、経営者が直視すべき「致命的なギャップ」があります。

当社で実施したアンケート調査（※3）では、過去に中小企業を退職した20～35歳の元若手エース社員（※4）の63.9%が「本音を伝えた」と回答し、また94%が「会社の対応があれば思いとどまった」と回答しています。一方で中小企業の経営者やマネージャーの57.3%が「退職の予兆に気づきながら、具体的な対策・改善ができなかった」と回答しました。

つまり多くの会社でエース社員の「本音」は届いていたものの、組織がそれに応える術を持たなかったために離職を招いている実態が分かりました。

【過去5年以内に退職経験がある20～35歳の男女】が回答

退職を決意する前に、会社側がどのようなアクションを起こしてくれていたら、退職を思いとどまったと思いますか？（複数回答可）



※全10項目中上位8項目を支持

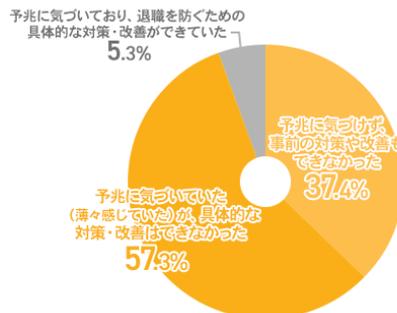
(n=510人)

＜調査概要＞「退職理由の“本音と建前”に関する調査」  
 ・調査期間：2026年3月13日(金)～2026年3月17日(火) ・調査元：株式会社ジンジブ ・モニター提供元：サクリサ  
 ・調査対象：調査回答時に1人事務機能がない中小企業の経営者・役員者(36歳以上～) / ・調査人数：1,018人(1,508人/2,510人)  
 ※過去5年以内に退職経験がある20～35歳の男女と回答したモニター ・調査方法：インターネット調査

ジンジブ

【人事機能がない中小企業の経営者・役員者】が回答

若手社員の退職の『兆候』に対して、どのような対応を行ってきましたか？



(n=508人)

＜調査概要＞「退職理由の“本音と建前”に関する調査」  
 ・調査期間：2026年3月13日(金)～2026年3月17日(火) ・調査元：株式会社ジンジブ ・モニター提供元：サクリサ  
 ・調査対象：調査回答時に1人事務機能がない中小企業の経営者・役員者(36歳以上～) / ・調査人数：1,018人(1,508人/2,510人)  
 ※過去5年以内に退職経験がある20～35歳の男女と回答したモニター ・調査方法：インターネット調査

ジンジブ

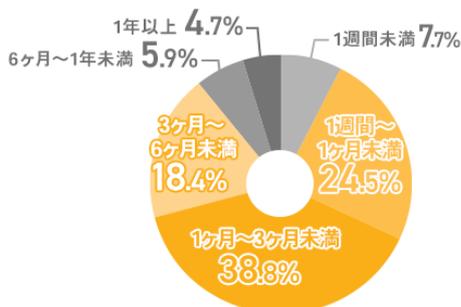
※3 94%が「会社の対応があれば思いとどまった」内容を回答

※3 経営者の57.3%が「退職の予兆に気づきながら、具体的な対策・改善ができなかった」と回答

本音を伝えたエース社員がいる一方で、裏を返すと36%は本音を打ち明けることなく退職をしています。社員が退職を判断するまでには、数ヶ月におよぶ「モヤモヤ期」が存在すると言われてはいますが、多くの企業ではその兆候を見逃しているか、把握できていても「何をすべきか」という解決策を持っていません。

【過去5年以内に退職経験がある20～35歳の男女】が回答

退職を決めてから実際に会社(上司や人事)へ退職の意向を伝えるまでに、どのくらいの期間がありましたか？



(n=510人)

＜調査概要＞「退職理由の“本音と建前”に関する調査」  
 ・調査期間：2026年3月13日(金)～2026年3月17日(火) ・調査元：株式会社ジンジブ ・モニター提供元：サクリサ  
 ・調査対象：調査回答時に1人事務機能がない中小企業の経営者・役員者(36歳以上～) / ・調査人数：1,018人(1,508人/2,510人)  
 ※過去5年以内に退職経験がある20～35歳の男女と回答したモニター ・調査方法：インターネット調査

ジンジブ

※3 エース社員には平均70日以上も一人で悩み、決意を固めていた期間(モヤモヤ期)がある。

このたび「人事部パック」は、「退職希望」という手遅れの通知を受け取る前の「予兆把握」と、定着に向けた「人事改善の実行」を軸に、人が辞めない組織づくりを支援するモデルへとリニューアルいたします。リーディングマーク社が提供する「ミキワメ AI」の性格診断データ・エンゲージメントサーベイ・AI分析による離職予兆検知と、当社による組織改善伴走支援・教育・研修プログラムを組み合わせることで、中小企業に「データで兆候を捉え、実行で組織を変える」新しい人的資本経営の形を提供します。

## 【参照データ】

※1 「人手不足倒産の動向調査(2025年)」帝国データバンク ※2 「離職コスト推移グラフ」人事部パックにて計算

※3 「退職理由の“本音と建前”に関する調査」ジンジブ 2026年3月実施、経営者 n=508、離職したエース社員 n=510

※4 「離職した若手エース社員」：20～35歳の過去5年以内に中小企業を離職した経験があり、前職について次に当てはまると回答した方を、辞められたくない社員＝エース社員と表現しています。「部署内でトップクラスの成績や成果を出していた」「早期に昇進・昇格した/リーダー・役員を任されていた」「社内表彰(MVPなど)を受けたことがある」「周囲から信頼され、時期リーダー候補と言われていた」

## <新生・人事部パックの特長>

### 強み①：予兆マネジメント（ミキワメ AI 連携）

「ミキワメ AI」を導入し定期的な性格診断やサーベイを通して、社員一人ひとりのコンディションを可視化し、離職の兆候を早期に察知します。またその改善に向けて、社員個人の性格・メンタル状態を踏まえたアドバイスをお出しさせていただきます。人事部パックでは、「ミキワメ AI」の導入から運用までサポートします。



「ミキワメ AI」イメージ

### 強み②：“やりっぱなし”にさせない「専属伴走サポート」

多くの人事支援サービスでは、ツールでデータを取得するだけで終わってしまうケースも少なくありません。人事部パックの狙いは組織改善での離職防止です。専属カスタマーサポートが改善実行までを伴走支援いたします。

#### 【伴走支援内容（例）】

- ・ 1on1 改善
- ・ 組織課題分析
- ・ マネジメント支援
- ・ 評価制度の運用（※別途有料オプション）
- ・ 採用支援（※別途有料オプション）

### 強み③ 社員の成長にフォーカスした「教育・研修プログラム」

社員が退職を考える理由の一つに「周りとの仕事の意識の差」「成長が感じられない」があります。会社全体で社員の成長と定着を支援するための教育コンテンツも提供します。

#### 【教育コンテンツ（例）】

- ・ 他社交流型合同研修
- ・ 教育動画プラットフォーム
- ・ 若手社員向け研修



【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](mailto:pr@jinjib.co.jp)

# News Release

## < 「人事部パック」プラン >

「人事部パック」には、アカウント発行人数に応じて選べる4つのプランがあります。

### ●プラン

人事部パック10 20名まで 料金10万円/月額

人事部パック20 21～50名 料金20万円/月額

人事部パック30 51～75名 料金30万円/月額

人事部パック40 76～100名 料金40万円/月額

※101名以上はオリジナルプランとして別途お見積り ※すべて税別 ※契約期間：12ヵ月ごとの自動更新

### ●基本サービス（全プラン共通）

サーベイ活用による「組織把握・予兆マネジメント」

全社員向け合同研修

動画プラットフォームによる教育動画

専属担当者による伴走サポート

1on1改善

退職確定後面談（※上限あり）

入社2～3年目研修「リーダーズクラブ」受講（※上限あり）

サービス紹介サイト：<https://jinjib.co.jp/landing/hr-pack/2602/>

## < リニューアルに向けたコメント >

### 株式会社ジンジブ 専務取締役 森 隆史：

深刻な人手不足が続く中、防げたはずの退職をゼロにすることは中小企業の最優先課題です。

この度、リーディングマーク社との強力なパートナーシップにより、ミキワメ AI を導入した人事部パックのリニューアルを実現できたことに深く感謝いたします。AI による緻密なデータ分析と、当社の強みである現場への伴走支援を掛け合わせることで、組織と社員の「本音の乖離」を解消し、人的資本経営を強力に後押しします。

単に離職を防ぐだけでなく、人が輝き、企業が持続的に成長できる組織づくりを、リーディングマーク社と共に一丸となって推進してまいります。

### 株式会社リーディングマーク 代表取締役社長 飯田 悠司：

この度、ジンジブ社とパートナーシップを築けたことを、心より嬉しく思います。

私たちは日々お客様と向き合う中で「測るだけでは、人は変わらない」ということを学びました。だからこそ「ミキワメ AI」は、社員一人ひとりの性格特性とコンディションを可視化するだけでなく、具体的な行動指針を AI が提示する、導くプロダクトへと進化してきました。

ただデータはあくまで羅針盤で、組織を実際に変えるのは現場で動く人の力です。中小企業の現場を知り尽くした伴走力をお持ちであるジンジブ社と、ミキワメ AI の知見が組み合わさることで、『防げたはずの退職』をゼロにすることを目指せると考えています。今いる社員一人ひとりの才能を開花させ、人が辞めないだけでなく、人が輝く組織をつくる。

その実現に、ジンジブ社とともに貢献してまいります。

## < 「人事部パック」お問合せ >

株式会社ジンジブ 人事部パックチーム

ご所属を「企業の方」、お問合せ内容で「人事部パック」をご選択ください。

<https://share.hsforms.com/1fIDvU6W3QNGKIBLgbhFqMAc7eqs>

【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](mailto:pr@jinjib.co.jp)

## <会社概要>

### ■株式会社リーディングマーク

会社名：株式会社リーディングマーク

所在地：〒105-0001 東京都港区虎ノ門3-8-21 虎ノ門33 番ビル 10 階

代表者：代表取締役社長 飯田 悠司

設立：2008 年 1 月

コーポレートサイト：<https://www.leadingmark.jp/>

採用サイト：<https://recruit.leadingmark.jp/>

事業内容：「Personality Tech」を通じた HR 事業

-自社で活躍できる社員を 10 分間でミスマッチ採用を防ぐ「ミキワメ AI 適性検査」

-社員のメンタル状態を可視化し、性格をもとにアドバイスをすることでウェルビーイングを実現「ミキワメ AI ウェルビーイングサーベイ」<https://mikiwame.com/well-being.html>

-1on1 を起点に社員のパフォーマンスを最大化する「ミキワメ AI マネジメント」<https://mikiwame.com/management.html>

-日本最大級の優秀層就活支援サービス「ミキワメ就活」<https://www.recme.jp/>

-会員制の就職活動支援プログラム「NEXVEL (ネクスベル)」<https://nexvel.co.jp/>

-適性検査、人事、採用などに関する情報発信ブログ「ミキワメラボ」<https://mikiwame.com/lab/>

### ■株式会社ジンジブ

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 2-6-12 サンマリオンタワー14 階

代表取締役社長：佐々木 満秀（ささき みつひで）

設立：2015 年 3 月 23 日（グループ創業 1998 年 9 月 1 日）

拠点：大阪本社・東京・福岡・名古屋・仙台・広島・新潟・岡山・熊本・静岡

株式情報：東京証券取引所 グロース市場（証券コード：142A）

HP：<https://jinjib.co.jp/>

ジンジブは若者のための社会課題解決企業です。“高卒社長”である佐々木満秀が、「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。

### ●人事部支援サービス「人事部パック」

これまでの「採用支援」にとどまらず、「定着支援」を主軸に、エンゲージメントデータの活用と伴走型サポートを通じて、早期離職の防止・組織力向上・戦力化促進を実現する月額型の人事支援サービスです。「測る」だけで終わらず、「変える」「続ける」までを二人三脚で伴走します。日本の根幹を支える中小企業にとっての“外部人事部”として、データと実行支援を両輪に、“人が辞めない組織づくり”を支援します。

【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](mailto:pr@jinjib.co.jp)