

「高卒採用のミスマッチについて」

横関信太郎事務所代表
(株)ライセンスアカデミー進路指導顧問 横関信太郎

1. 高校採用を取り巻く環境

高卒新卒離職率は全体的に減っているように見えるが、実際は1年目の離職者が減っているだけである。

理由として、入社1年目は会社側から丁寧な指導を受けられるからである。結果として、早期離職率を0%にすることはできないが、高卒の離職率40%を大卒離職率30%に近づけることはできないだろうかと常々思っている。

2. 高卒採用を取り巻く問題点

1つ目は、高校生が進路を考えるとときに情報や機会が不十分である。高卒者は「当事者意識」が不十分で情報に触れるチャンスを逃している。そのため、在学中に考える機会を逃し、自己のリサーチや仕事のリサーチができていない。

最近の高校生は学校から与えられた情報や考え方の中で生活しているので主体的に動いていない。このことから社会に出てからイレギュラーなことが起こると対応できないのである。そこで注目するのが入社後の教育環境や研修制度である。入社後研修のうちのひとつにOJT (On-the-Job Training) があり、近年はこれに偏りがちである。そして、その研修に高卒者が耐えられるか否かである。負けん気が強い人はこの研修に耐えられ、まず理屈を整えてからの人は研修に耐えられない傾向がある。

以上のことから、ミスマッチが起こり早期離職につながる。

3. 離職理由の本音

離職者に聞いた離職の理由は、①人間関係が良くなかった(25%)、②人事評価に問題があった(12%)、③給与が安かった(11%)、④社風が合わなかった(11%)、⑤残業・休日出勤などの拘束時間が長かった(11%)、⑥やりたい仕事内容ではなかった(8%)、⑦待遇(福利厚生)が悪かった(7%)、⑧業界・企業の将来性が不安だった(7%)、⑨結婚、家庭の事情(2%)、⑩体調を壊した(1%)、⑪その他(5%)となっている。

「給与が悪かった」については、求人票の額面だけ見て実際に受け取れる額を理解していない。「人間関係が悪かった」については、上司に怒られた理由を周囲の人は理解できていても本人が理解できていない人が多いことも原因の一つである。このようなことが起こらないように、企業見学に行く生徒へその企業の何を見てくれれば良いのかと云うことを指導してほしい。

注目してほしいのは「人・モノ・お金」である。「人」は；作業している人ではなく企業で働く人の環境を見てほしい。「モノ」は；その企業の背景を見てほしい。給料である「お金」は最後に見てほしい。

4. 職業選択を考える

「業種」より「職種」、「待遇」より「仕事内容」、「資格」より「適正」、以上のように考え、自分をリサーチし、仕事をリサーチすることが大切である。

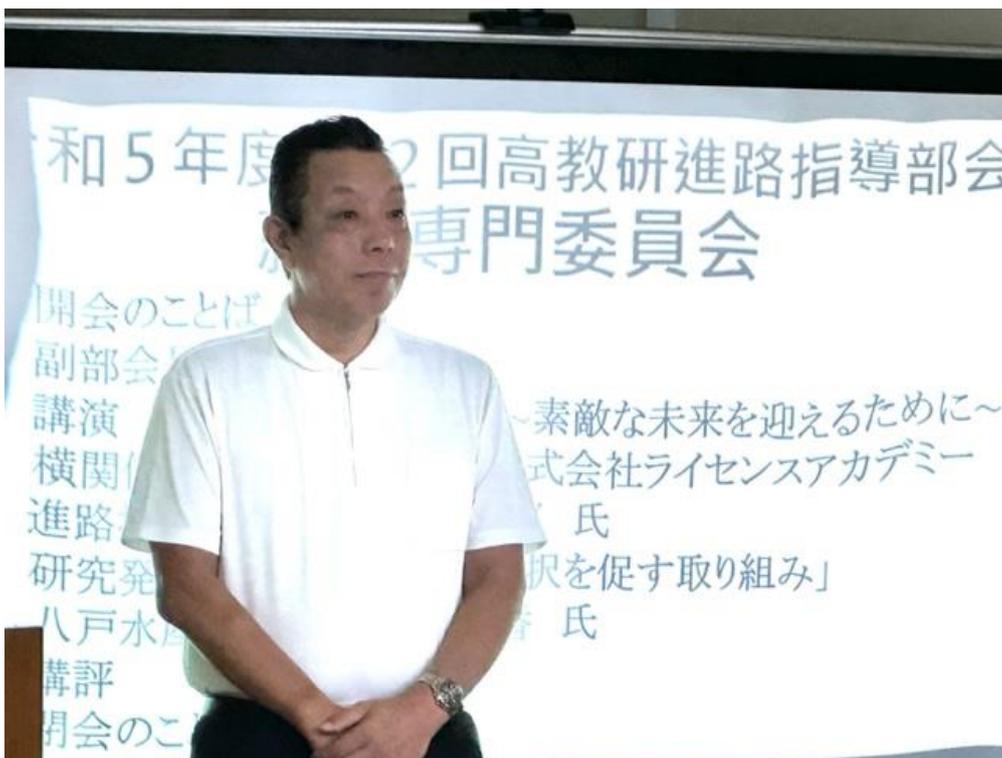
5. 就職に向けて考える

就職は一生を考えるイベントである。

高校生の現状として、「仕事と私生活の切り替えができていない」、「TPOをわきまえることができない」、「コミュニケーション能力がない」などが挙げられる。コミュニケーション力に関しては特に「聞く力」が不足している。「叱られ方」はまず「すみません」から始めるのが基本である。「ヨミ・カキ・ソロバン(パソコン)」も当たり前に行えるようにしなければいけない。

6. これからの社会変化

東京五輪後は予想されていた様に不景気になった。少子高齢化の進捗により高齢者が仕事の現場に長くいることになるので、高校生にとっては年長者や目上の者とのコミュニケーションスキルが今より必要になってくると思う。



(株)ライセンスアカデミー進路指導顧問 横関信太郎 氏 講演画像 ①



(株)ライセンスアカデミー進路指導顧問 横関信太郎 氏 講演画像 ②