



人材不足どげんかせんと！ 採用活動に"別解"を

芝村正志/ひなたコミュニケーションズ
2024/2/22 ENOG81 Meeting <三条>

自己紹介

芝村正志(しばむら・まさし)

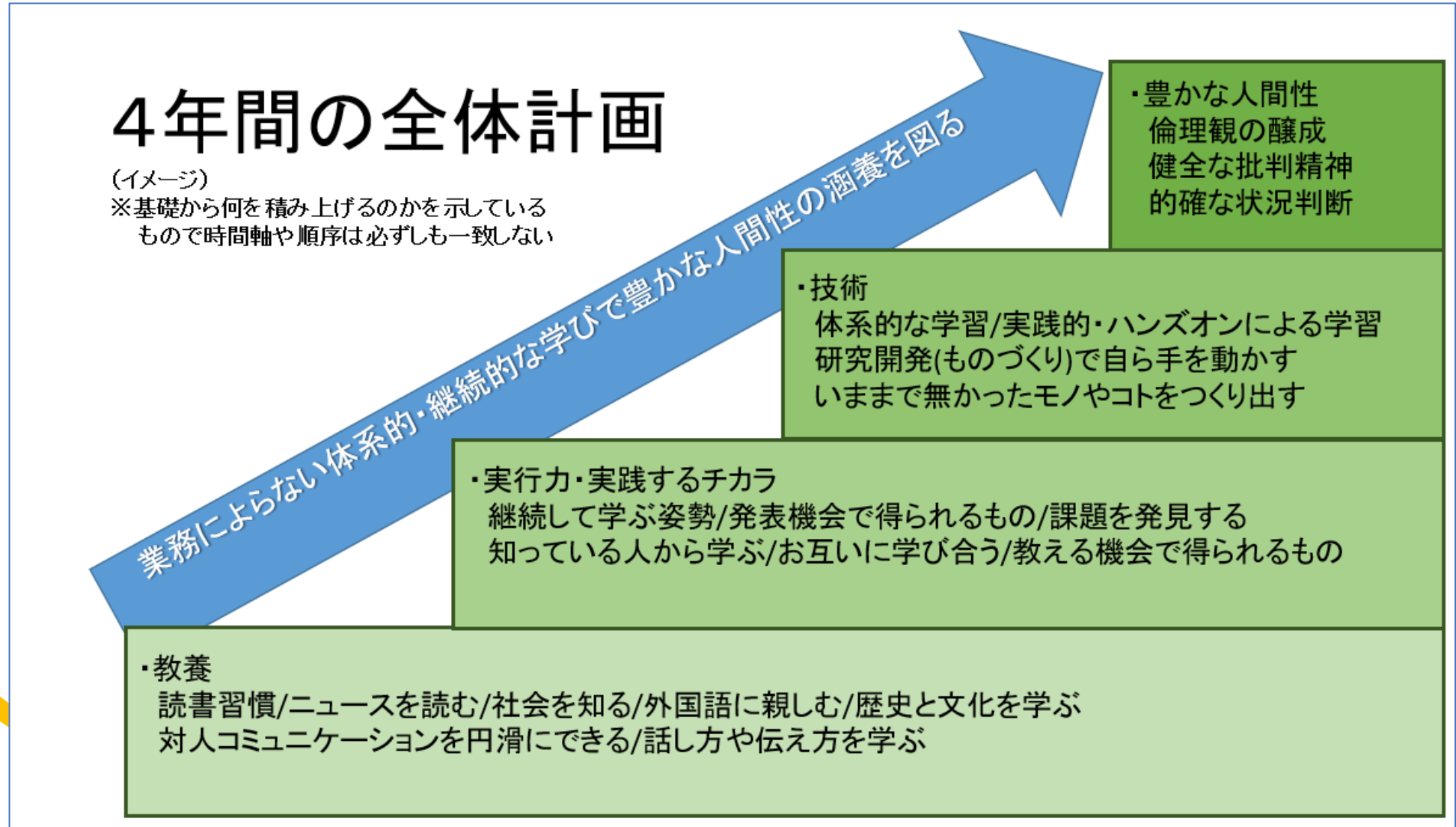
- 宮崎県宮崎市からやって来ました！
- QUNOG(きゅうのぐ)の中の人やっています
- 6年前から個人事業主、確定申告がんばる
- 先月後半からは無職に、お仕事募集中！！



高卒新人を採用するきっかけ

- 7年前のサラリーマン時代
- 当時から地方は採用難が続いていた
- 「いっそ高卒採用してみる？」という機運が高まった
- 個人的な理由で職場を離れる
- 「高卒採用が決定！教育役と全体構成考えてくれる？」
- 業務委託で教育を担当することに

その時使ったイメージ図



研修の大方針

新人に求めること

- 人は変わる、自ら手を動かそう
- 自分への投資だから自分の時間も使おう

ぼくのモットー

- うそはつかない
- ケチらない

何人入って
きた？
(中途除く)

- 2020年4月入社 n人
- 2021年4月入社 n+1人
- 2022年4月入社 n+1人
- 2023年4月入社 n+2人

着実に増加！



入ってきたものの・・・

- 指示されたことしかやらない、できない、そもそも遅い
- 「考えていない」のでは?? 学力以前の問題??
- 高校で学んだはずのこと全部忘れてきていない???

- どこかのタイミングで進学を諦めて「就職」を決めた時点で、それ以降「就職するための努力」以外を全くしなくなる

方針転換

- 「とにかく本を読め！」
- 読んだ本を人に薦めるような「レビュー」をしろ
- すべての学習には意味がある、意図を常に考え取り組め
- やらんとしばくぞ！とにかくやるんだ！

破竹の勢い

- 根は真面目なのでぼくの勢いに押されてやり始める
- そして自分に足りないものは何か徐々に気づくように
- やった分だけ少しの達成感。少しずつ彼らの自信に
- 2年目後半くらいから自走できるになってきた！
- 社内でも「彼らの急成長を感じる、何をした？」
- 年度末の制作発表で会社のエライ人からも太鼓判を得る

そして4年目の春

- 1年ごとの成長を実感できるように育ってきた
- 会社からの評価も得られるようにはなった
- 高卒新人の成長に会社の器が追いつかないように…
- もっとやらせたいのに、やらせてあげられない
- 悶々とした思いが募ることに

業務委託終了

- コロナ禍終了で外での行事が増えたが、参加させられず
- 高卒新人が通常業務のコアを担う→研修への参加難しく…
- 会社も「育てた人の流出」を懸念するようになっていく

- 4年目の9月末
3年半で双方合意のうえ業務委託を終了することに

プロジェクトの総括

- 高卒新人採用からの教養教育活動は大いに意味があった
- 何より高卒者の個人の資質を高めることができた
- 22歳時点で大卒新人より「使える」人材になったと自負
- 逆に業務しか教えてこなかったらどうなっていたのやら…
- 会社の意識が「労働力確保」のままだといずれ破綻する
- 会社の意識改革にもっと主体的に取り組めばよかったかも

就職希望の高校生の実像

- 上位層(学業・部活動)は自らの希望で進学する
- 余裕のある家庭は親の勧めで進学する
- どうしようもない素行の層は卒業すれど社会に出ない
- 就職を目指す層は？
 - 進学するほど積極的には頑張れない
 - 親からも積極的な勧めなし
 - 消極的な選択肢として「就職」へ
 - 職業高校には就職枠がある→平易な選択肢に

未開発 = 手助けが必要な人たち

- 自らを鼓舞できないし他人のために頑張る経験なし
- 高校の途中で学びを放棄したのですべてに中途半端
- 自己肯定感が低いのに謎の自我が存在する
- 「できる」「やれる」といった経験値が低い
- 知らないことに恥を感じない「無敵な人」も…
- 未発達というよりも「未開発」という印象が強い

大いなる可能性

- 未開発なだけで根は真面目なので大化けする可能性
- どこかのスイッチを押すともものすごい勢いで走り出す
- 給料をもらう立場で課題に直面すると逃げられない
- 「若い」ということが何よりの価値！あり余る時間を持つてる

足りないのは「自己決定力」

- そもそもいろいろ足りていないんだが…
 - 「失敗したくない」から「自分で決めない」人に
 - 人生の大きな選択すら自分で決めて来なかった？
 - 決めなくていいなら考えることすらなくていい
-
- 小さいことから「自分で決める」経験を積ませる必要性
→「考える」「決断力」「責任感」「達成の満足感」を育てる

時間をかけて育てよう

- 業務時間の2割くらいの時間を教育研修に充てる
- 同じかそれ以上の時間を自分の時間から削り出すよう仕向ける
- 「アウトプットをしよう」「考えて自分で決める」を支援する
- 結果を叱らず、プロセスを褒めよう

贈るほどでもないことは

まとめ

- 高卒新人採用は現実解になりうる
- どうせ大卒新人だってすぐ辞めちゃうし…
- 業務だけ教えると中身スカスカの人間になる
- かけてあげる「一手間」がとても大事
- 一手間かけた高卒採用が他にはない“別解”に



ご静聴ありがとうございました