

2016年11月5日

# シンポジウム「なぜ若者は仕事を辞めるのか」 レポート

## 自己紹介

初めまして。佐々健太(ささけん)です。

高知市に住む現役の高校生ですが、メディアの運営やHP作成などのお仕事をさせていただきながら、個人事業主として社会勉強をしています。

来年からは、教育格差を無くす事業を行うための視察にインドへ渡ろうと計画しています。

## 本文

今回のシンポジウムへの参加は、自分の知らない高知における若者の労働状況や課題などを可視化し、知る事が出来る良い機会となりました。

3回に渡って開催されるシンポジウムの第1回目となる今回は、若者の離職状況を踏まえ、高知県の若者雇用の実態や労働状況の現状から問題点を見出していく流れとなりました。

普段、耳にするメディアの報道では「就職率」へのクローズアップが目立ち、「離職率」や、「就職後」についてはあまり触れられていなかった為、面白い切り口だなと思います。

まず、県教育委員会による「高卒離職率状況調査」の報告が行われました。

全国と高知県の離職率を示したグラフによると、平成27年度の1年目の離職率は、高知：23.4%/全国：18.1%になっています。

これにより、高知県は全国平均と比べて少し離職率が高いことが分かります。

私は「1年目の離職率は10人に1人。10%ほどではないか？」と予測していた為、予想を遥かに上回る現状に驚きました。

H26 県内高校卒業後の進路を示したグラフによると、おおよそ68.5%が進学/23.5%が就職/残りの8.0%がその他という結果でした。

就職した23.5%の内、62.7%が県内/37.3%が県外企業へ就職しています。

これにより、公立高校卒業後に2割以上の学生が就職という選択をしている事が分かります。就職した人の内訳を見ると、4割近くが県外へと進んでいる事が分かります。

進学率や就職率に関しては、予想通りな部分もありましたが、県外へこれだけ若い労働力が流れてしまっていることは驚きました。

### 保護者や企業に対して実施された離職理由に関するアンケート(上位3つ)

※複数選択有。180票の内

- ・(この職に)向いていない(35)
- ・労働意欲の欠如(29)
- ・人間関係(25)

その他の理由には、職業理解不足・ホームシック・身体的理由が挙がっていたようです。

企業によると、コミュニケーションの欠如・チャレンジする能力の無さ・精神力の弱さが原因なのではないか？との分析をされていました。

私はまだ就職経験がありませんが、「労働条件」に関する離職理由が上位3つの内に入っていないのが意外でした。

その後のパネルディスカッションでは、以下のような意見・感想の交換が行われました。

労働条件に対する不満が5位なのは意外。当事者に対するアンケートでは無いからなのでは？(中川)

職種を強くイメージして仕事に携わっていくことがほぼ無い。本当に働き方をイメージして就職を行えているのか？(中川)

離職はネガティブな理由だけでは無いはず(佐竹)

専門学校では、「この職に就きたい」などの意識を持って入学する人が多い為、卒業後の離職率は低くなる(佐竹)

クラスメートの離職理由はやはり、人間関係によるものが多い(高木)

学部問わずの企業が増えてきている。就職先を”地元”で選ぶのか”業種”で選ぶのかで、離職率が変わってくるのでは無いか?(中川)

-良い会社の選び方-

- ・業務内容が分からないのはダメ(横文字多用)
- ・給与に関する部分が変わった表記のものは怪しい
- ・労働条件がしっかりしているモノ
- ・売上など、上がっていても下がっていてもしっかり公開している

学生は働きやすさを求めているだけではなく、「働き甲斐」がある企業を求めている側面もある(中川)

-良い会社の選び方-

経営者の企業理念がしっかりしているか？

経営者と社員の距離が近いか？

経営者との関係性が良いところは会社(佐竹)

離職率が高いこと＝ネガティブでは無いことの理由は、雇用流動性の高い仕事による転職も含まれているため(IT系や看護系など)(佐竹)

今の職場では、わからないことをすぐ聞ける。

教育研修はとても大切。育てる環境のある会社が良い(高木)

ヘルメットの日焼け跡が残っているが、これは勲章。

就職前は分からなかったことなので、コレに対してネガティブ意識を持っている人は離職に繋がるのでは(高木)

大学で実施しているコミュニケーションアップの教えは、「普通の対話」を大切にすること。

プレゼンなどの発表慣れももちろん大切だが、就職後は身近になるであろう「目上の人間とのコミュニケーション」が大切。(中川)

学生と企業 mismatches を防ぐために、企業側がしなければいけないと思うことは？

こういう人が欲しいとしっかり提示する。

企業側と若者の発想は違うと理解する(ジェネレーションギャップへの理解)

どういった行動・特性があるかを知る(中川)

若い人に合わせた企業づくりが大切

今の若い人は「見てもらっている感」が欲しい(佐竹)

若い人は「モノ」から「コト」へ向かっている

金銭面で優れているより、やりがいや、待遇・人間関係を重視する(中川)

歳の壁をどう壊すか(高木)

このシンポジウムの参加を通して、「課題先進県」と言われる高知県の就職・離職に関する問題点や課題が見えてきました。

高校生である私も、「金銭面」より「働き甲斐・やり甲斐」を重視したいので、「さとり世代」と呼ばれる、今の若い世代はそういった働くという行為に対する本質に気付きつつあるのではないか？と思いました。

次回以降のシンポジウムで、どういった解決法を導き出していけるのかが気になります。

