

令和5年度 京都府高等学校就職問題検討会議 次第

令和6年1月31日(水) 10:00～12:00

京都経済センター 6-A

- 1 開 会

- 2 令和6年3月 新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職状況等について

- 3 京都府高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告について
 - (1) 就職慣行について
 - (2) 適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項について

- 4 令和6年度 京都府高等学校就職問題検討会議における応募・推薦に係る申し合わせについて

- 5 令和6年度におけるワーキングチームの設置について

- 6 その他

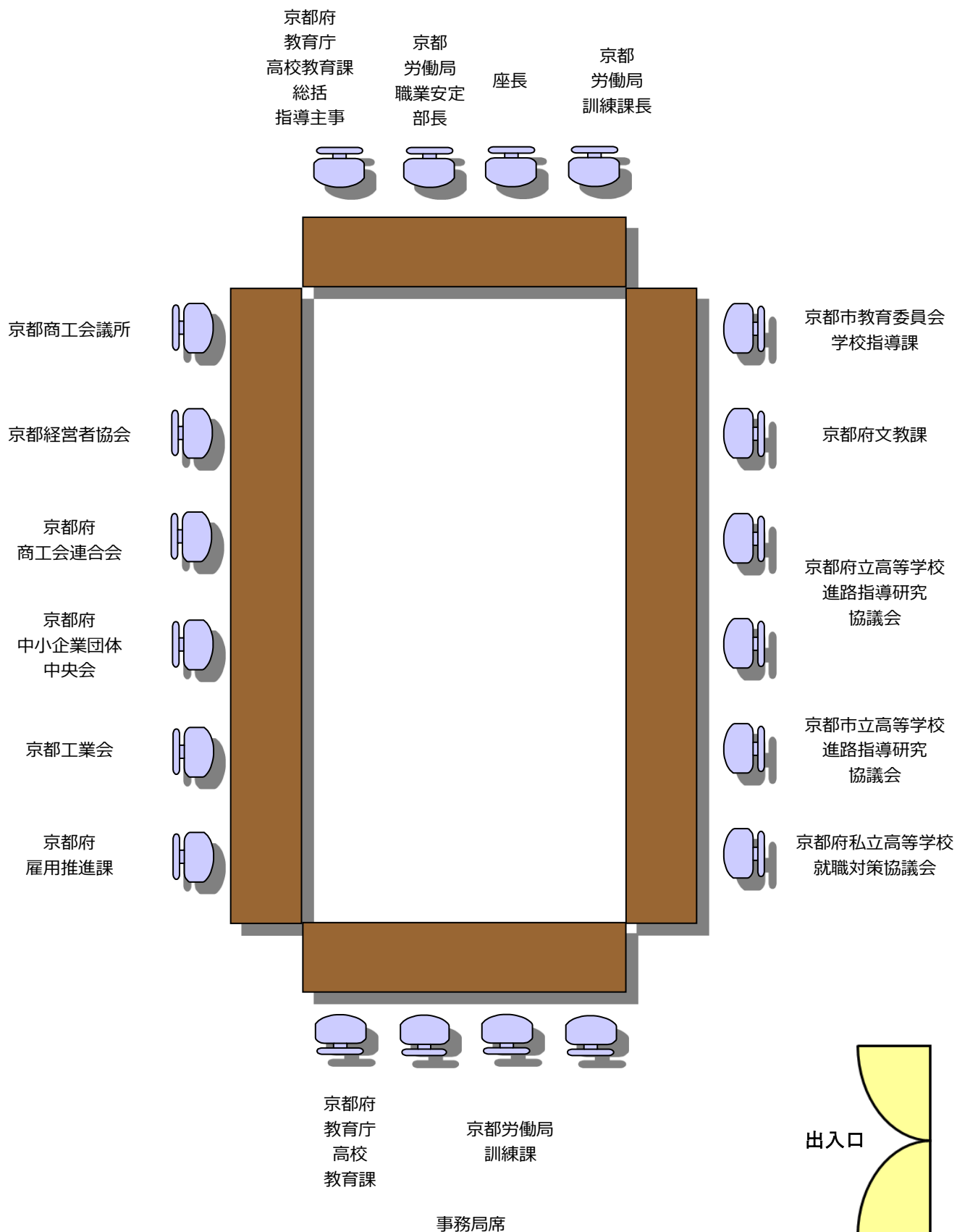
- 7 閉 会

令和5年度 京都府高等学校就職問題検討会議
出席者名簿（敬称略）

所 属	役職名	お名前
京都商工会議所	会員部長	柴 隆利
一般社団法人 京都経営者協会	理事 事務局長	石垣 一也
京都府商工会連合会	事務局長	足立 誠
京都府中小企業団体中央会	事務局次長	五十棲 雅人
公益社団法人 京都工業会	事務局次長	西岡 誠司
一般社団法人 京都経済同友会	欠席	
京都府教育庁指導部高校教育課	総括指導主事	田中 誠樹
	指導主事	中野 滋普
京都市教育委員会指導部学校指導課	指導主事	加藤 健
京都府文化生活部文教課	欠席	
京都府立高等学校進路指導研究協議会	会長	遠山 秀史
京都府立高等学校進路指導研究協議会	事務局長	牧崎 高德
京都市立高等学校進路指導研究協議会	就職担当常任理事	松井 享司
京都府私立高等学校就職対策協議会	理事長	山越 琢矢
京都府商工労働観光部雇用推進課	参事	田實 広次
厚生労働省京都労働局職業安定部	職業安定部長	青山 雄一
	訓練課長	野田 昌代
	訓練課長補佐	玉井 宏明
	厚生労働事務官	飯田 雅哉

令和5年度 京都府就職問題検討会議 座席表

令和6年1月31日（水）
10時00分～12時00分
京都経済センター 6-A



京都府高等学校就職問題検討会議 運営要領

(目的)

京都府高等学校就職問題検討会議は、「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告を受け、地域の実情を踏まえた応募・推薦のあり方や就職支援についての検討を行い、申し合わせ又は確認事項等の協議を行う。

(事業)

本会議は、最終報告を踏まえ、以下の内容について検討を行う。

- 1 応募・推薦のあり方について
- 2 就職支援のあり方について
- 3 その他

(組織)

本会議は、次に掲げる団体等からの委員で構成する。

京都商工会議所
一般社団法人 京都経営者協会
京都府商工会連合会
京都府中小企業団体中央会
公益社団法人 京都工業会
一般社団法人 京都経済同友会
京都府教育庁指導部高校教育課
京都市教育委員会指導部学校指導課
京都府文化生活部文教課
京都府立高等学校進路指導研究協議会
京都市立高等学校進路指導研究協議会
京都府私立高等学校就職対策協議会
京都府商工労働観光部雇用推進課
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練課

(運営)

本会議の運営は、座長が行う。

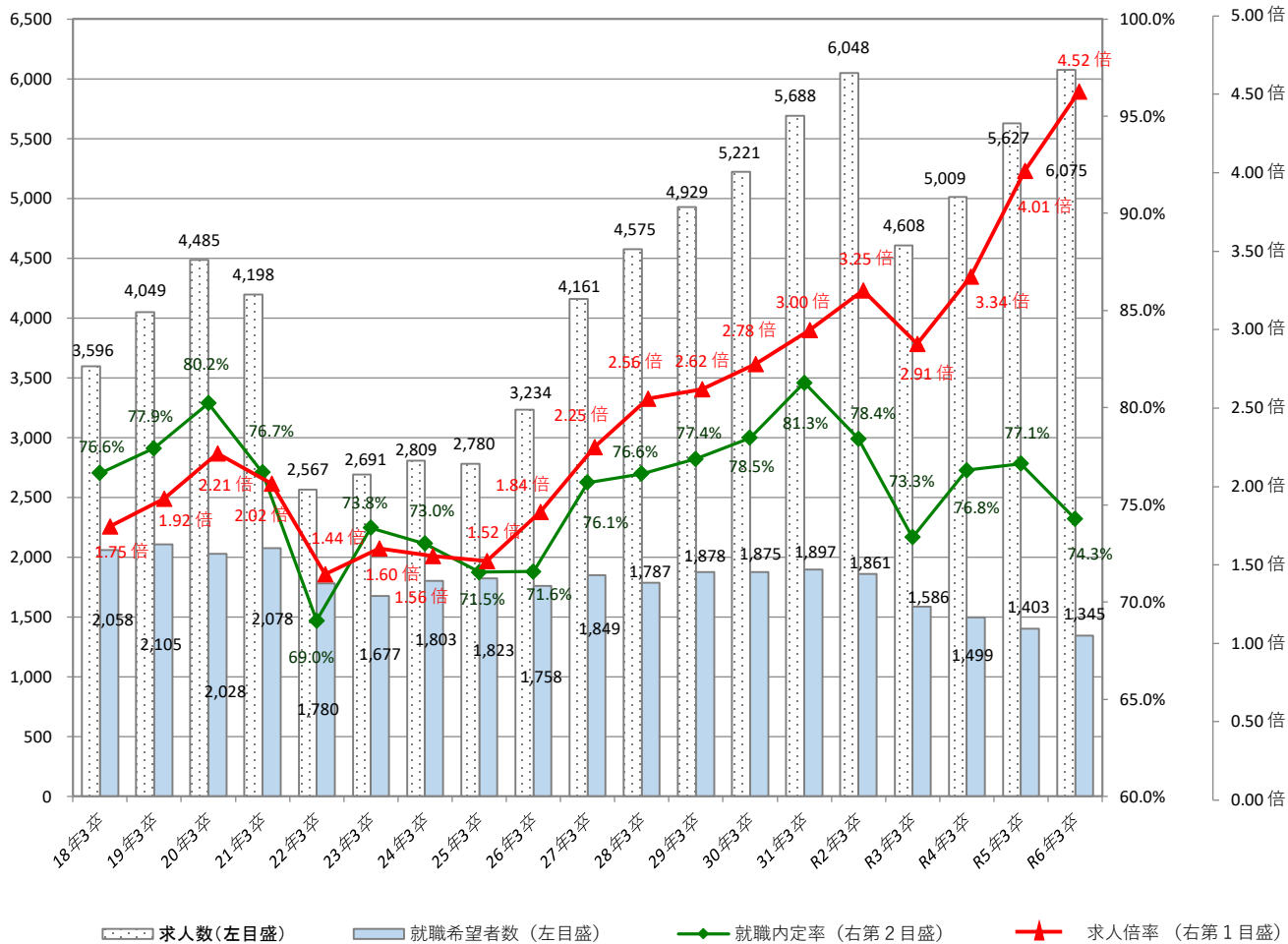
- 1 座長は、委員の中から選出する。
- 2 座長に事故ある時は、座長が指名した委員がその職務を代行する。

(事務局)

事務局は、京都労働局職業安定部訓練課及び京都府教育庁指導部高校教育課に設置する。

令和5年度 高校新卒者の求人・求職・就職状況の推移(11月末現在)

資料No. 1



		①	②	③	④ (①/②)	⑤ (③/②×100)
		求人数	学校又は安定所の紹介を希望する求職者数	学校又は安定所の紹介による就職内定者数	求人倍率	就職内定率
		(人)	(人)	(人)	(倍)	
計	令和6年3月卒	6,075	1,345	999	4.52	74.3%
	令和5年3月卒	5,627	1,403	1,082	4.01	77.1%
	令和4年3月卒	5,009	1,499	1,151	3.34	76.8%
	令和3年3月卒	4,608	1,586	1,163	2.91	73.3%
	令和2年3月卒	6,048	1,861	1,459	3.25	78.4%
男	令和6年3月卒		811	612		75.5%
	令和5年3月卒		859	661		76.9%
	令和4年3月卒		935	715		76.5%
	令和3年3月卒		929	697		75.0%
	令和2年3月卒		1,128	881		78.1%
女	令和6年3月卒		534	387		72.5%
	令和5年3月卒		544	421		77.4%
	令和4年3月卒		564	436		77.3%
	令和3年3月卒		657	466		70.9%
	令和2年3月卒		733	578		78.9%

報道関係者 各位

令和5年10月20日

【照会先】

人材開発統括官付

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

参事官

谷口 正範

室長補佐

越橋 健太郎

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5333)

(直通電話) 03(3597)0331

新規学卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)を公表します

～就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者 37.0%、新規大卒就職者 32.3%～

厚生労働省は、令和2年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況を取りまとめましたので公表します。

就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.0%（前年度と比較して1.1ポイント上昇）、新規大学卒就職者が32.3%（同0.8ポイント上昇）となりました。

厚生労働省では、新卒応援ハローワークなどで、引き続き、新規学卒就職者に対する職場定着支援や離職者等に対するきめ細かな就職支援を行ってまいります。

※厚生労働省 新卒応援ハローワークウェブサイト

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000132220.html>

■ 新規学卒就職者の就職後3年以内離職率（ ）内は前年差増減

【 中学 】 52.9% (▲4.9P) 【 高校 】 37.0% (+1.1P)
【 短大等 】 42.6% (+0.7P) 【 大学 】 32.3% (+0.8P)

■ 新規学卒就職者の事業所規模別就職後3年以内離職率（ ）内は前年差増減

事業所規模	高校	大学
5人未満	60.7% (+0.2P)	54.1% (▲1.8P)
5～29人	51.3% (▲0.4P)	49.6% (+0.8P)
30～99人	43.6% (+0.2P)	40.6% (+1.2P)
100～499人	36.7% (+1.6P)	32.9% (+1.1P)
500～999人	31.8% (+1.7P)	30.7% (+1.1P)
1,000人以上	26.6% (+1.7P)	26.1% (+0.8P)

■ 新規学卒就職者の産業別就職後3年以内離職率のうち、離職率の高い上位5産業

()内は前年差増減 ※「その他」を除く

高校		大学	
宿泊業、飲食サービス業	62.6% (+2.0P)	宿泊業、飲食サービス業	51.4% (+1.7P)
生活関連サービス業、娯楽業	57.0% (▲0.2P)	生活関連サービス業、娯楽業	48.0% (+0.6P)
小売業	48.3% (+0.7P)	教育、学習支援業	46.0% (+0.5P)
教育、学習支援業	48.1% (▲5.4P)	医療、福祉	38.8% (+0.2P)
医療、福祉	46.4% (+1.2P)	小売業	38.5% (+2.4P)

別紙1 学歴別就職後3年以内離職率の推移

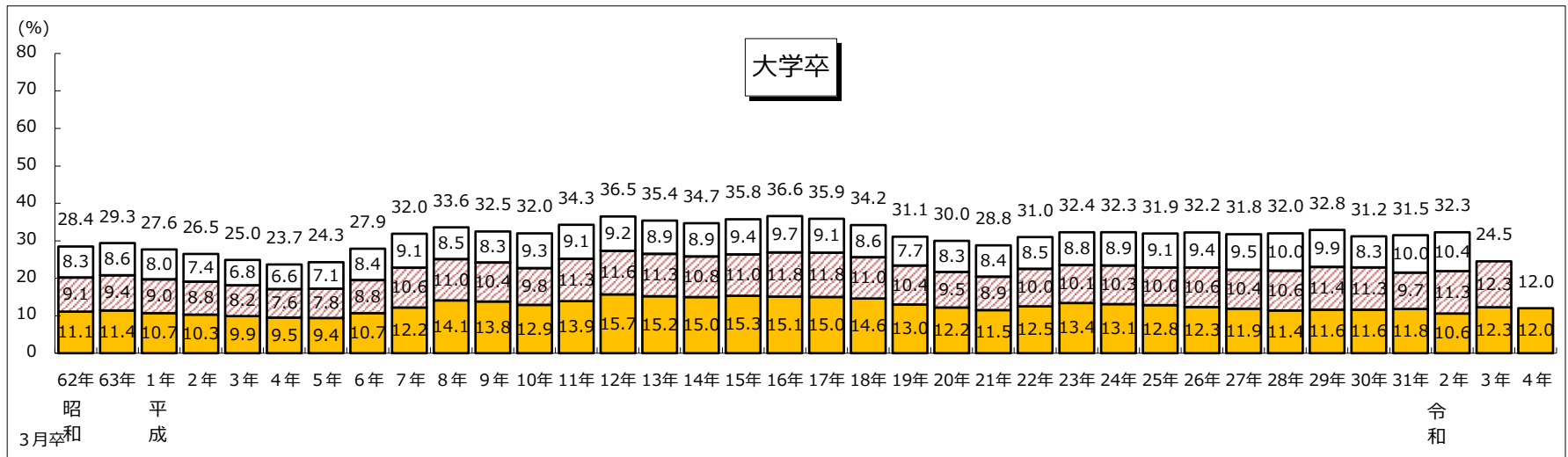
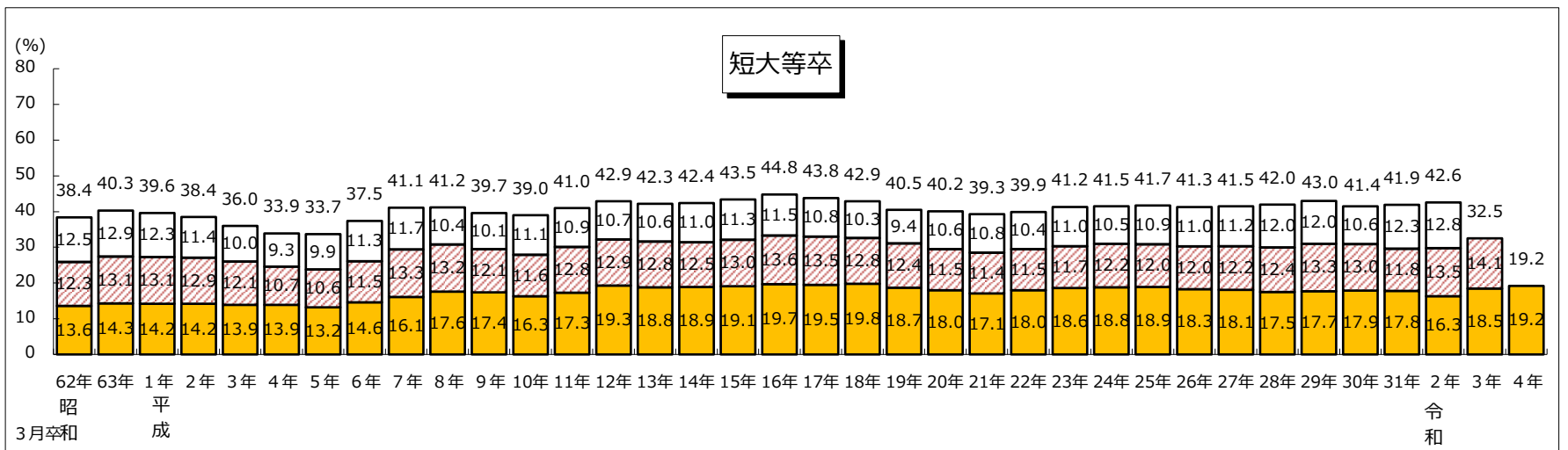
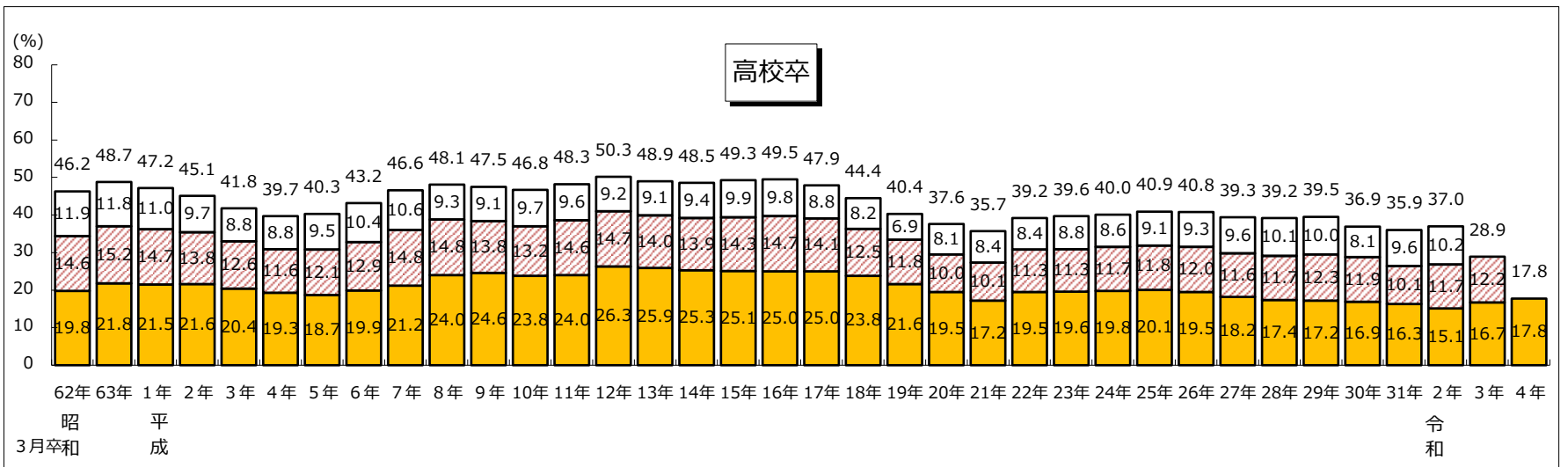
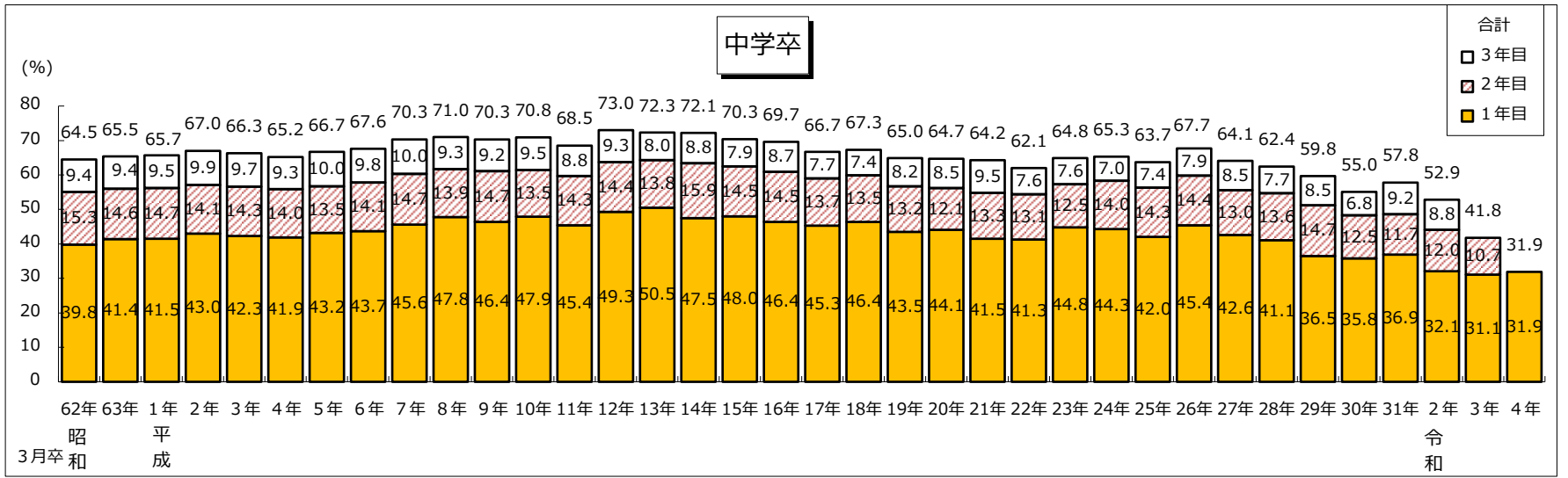
別紙2 新規高卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)

別紙3 新規大卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)

別紙4 新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率

学歴別就職後3年以内離職率の推移

(別紙1)



(注1) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にはその離職日から離職者数・離職率を算出している。

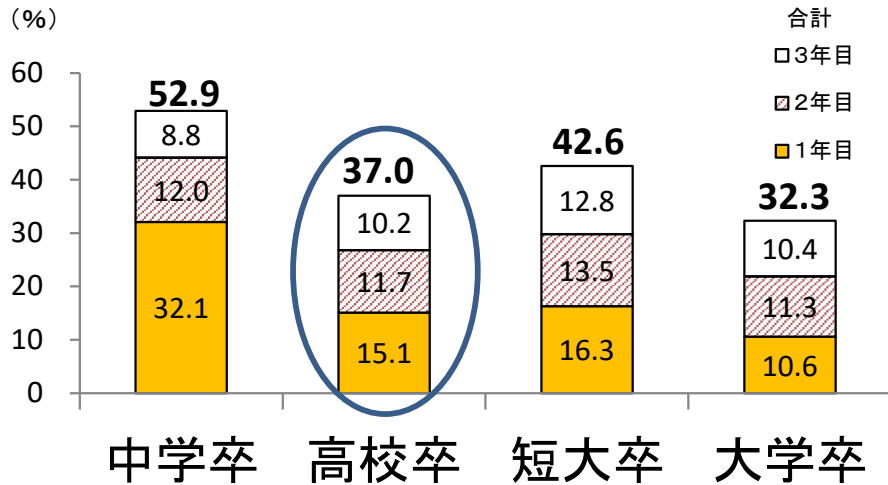
(注2) 各数値は、各年の3月に卒業する新規学卒者の卒業年から3年後の6月時点で把握した離職率である(例えば、令和2年3月に卒業する新規学卒者の数値とは、令和5年6月時点で把握した、就職後3年以内の離職率である)。ただし、令和3年3月及び令和4年3月卒の数値は、令和5年6月時点で把握した離職率である。

(注3) 離職率については、小数点第2位を四捨五入している。

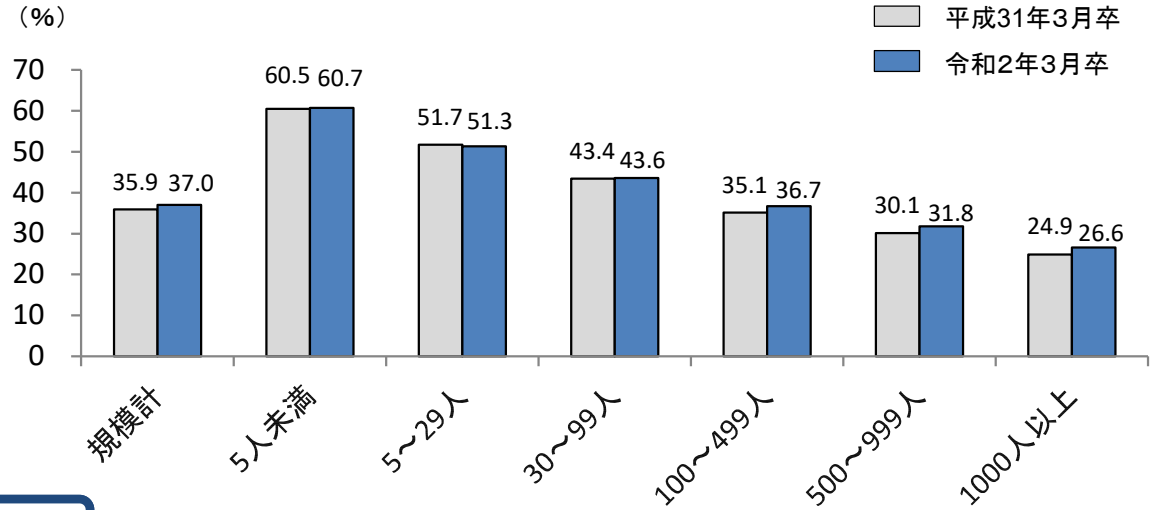
なお、「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

新規高卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)

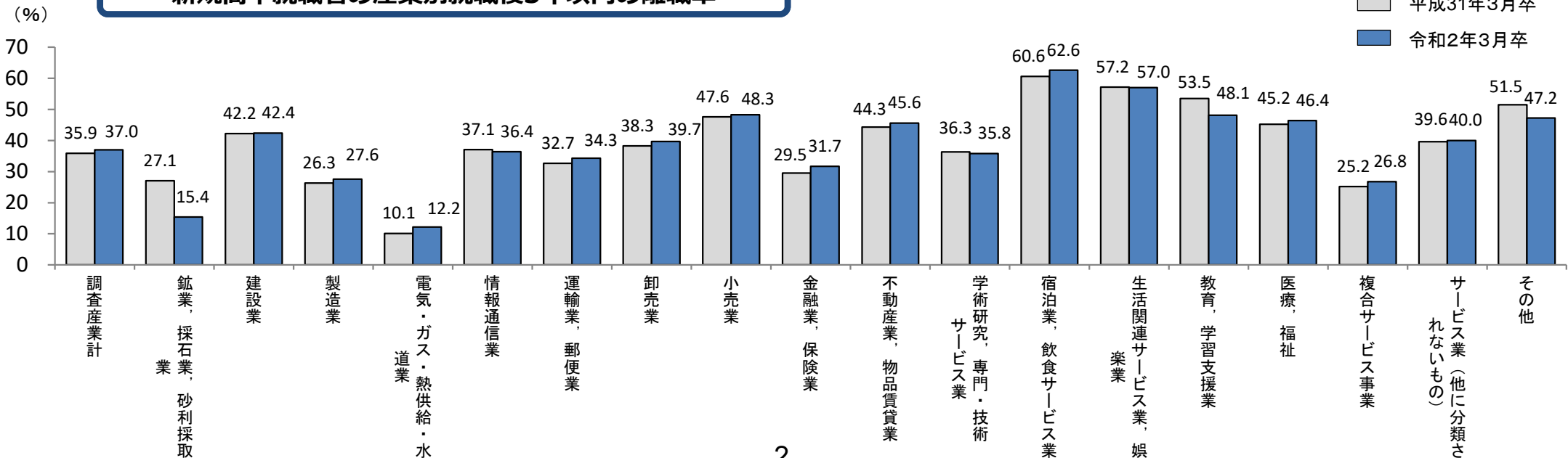
令和2年3月新規学卒就職者の離職率



新規高卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率

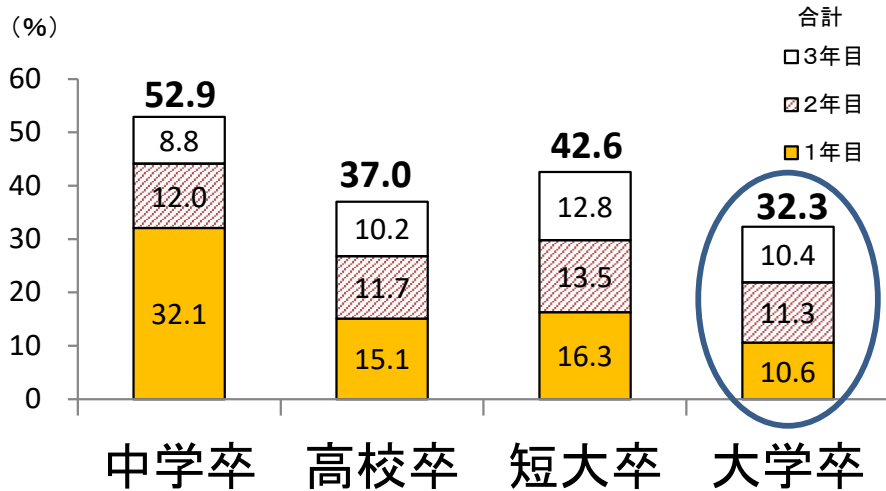


新規高卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率

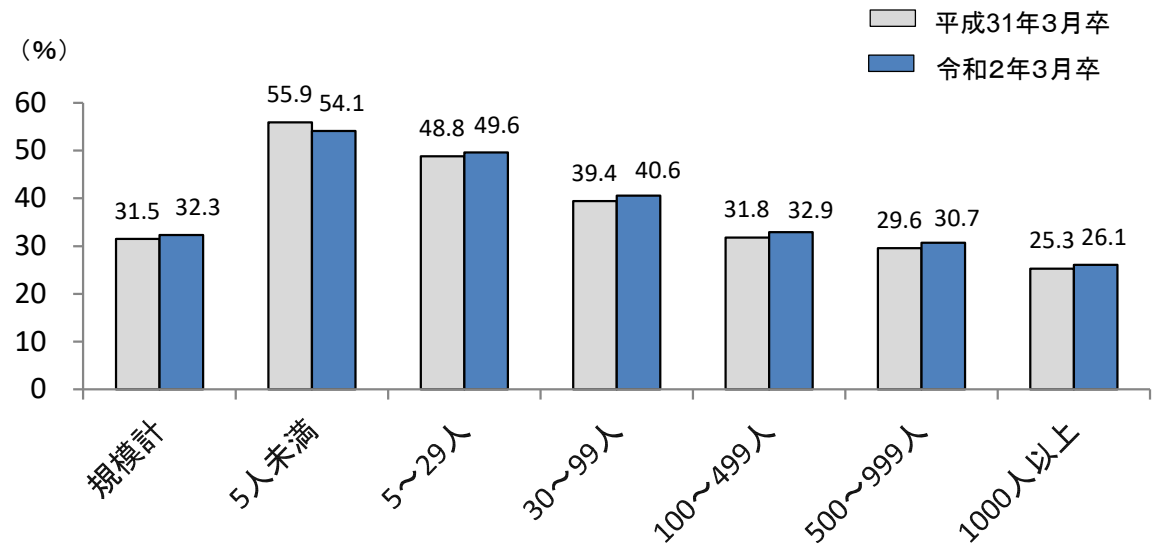


新規大卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)

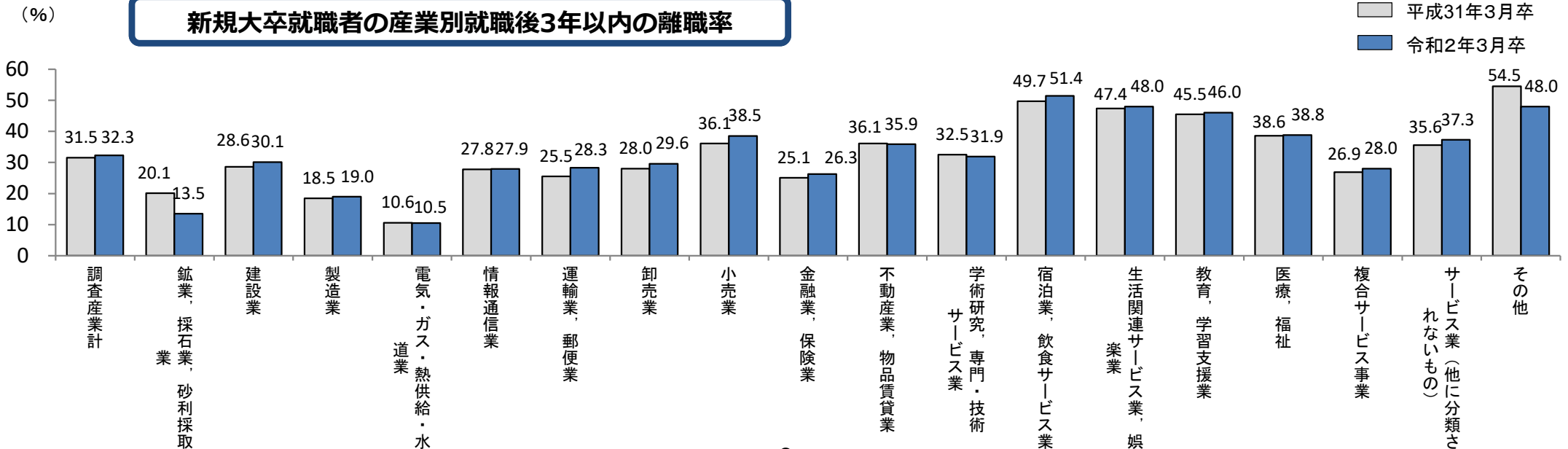
令和2年3月新規学卒就職者の離職率



新規大卒就職者の事業所規模別就職後3年以内の離職率



新規大卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率



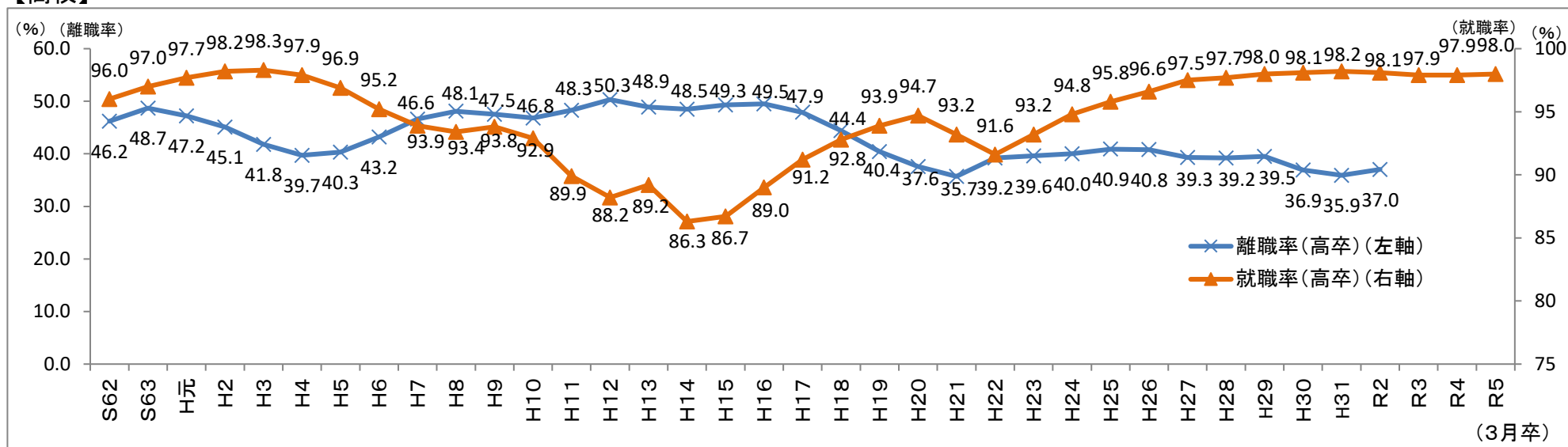
(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

(注)「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

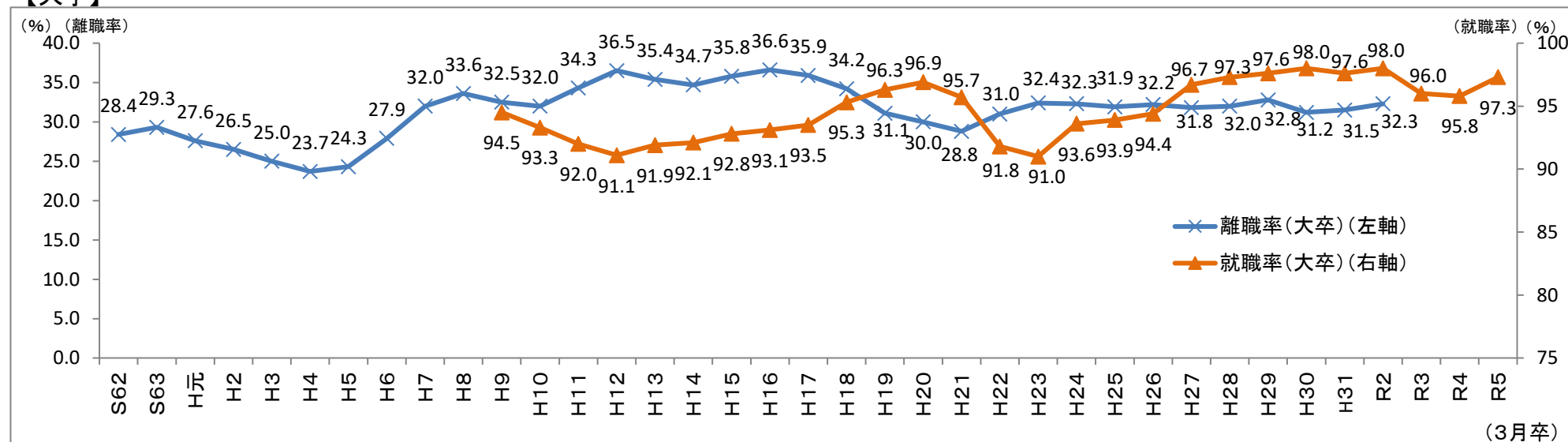
新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率

(別紙4)

【高校】



【大学】



※ 各年の離職率の数値は、当該年の新規学校卒業者と推定される就職者のうち、就職後3年以内に離職した者の割合を示しています。
 ※ 高校の就職率は、就職を希望する者全員を調査対象としている文部科学省発表の数値を使っています。

【資料出所及び離職率の集計の考え方】

事業所からハローワークに対して、雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から学歴ごとに新規学卒者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。詳細は次の通り。

<詳細>

○令和2年3月新規大卒就職者の就職後3年以内離職率の場合

[1]就職者：生年月日が平成10年4月1日以前で、令和2年3月1日から令和2年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和2年3月新規大卒就職者とみなす。

[2]離職者：[1]の内、令和2年3月1日から令和5年3月31日までに離職した者
(令和2年3月1日から令和2年6月30日までに新規学卒として雇用保険加入の届けを提出した事業所を上記の期間中に離職した場合、離職理由や離職後の就業の状態に関わらず離職者として算出している(以下、[4][6][8]についても同様))。

※令和2年3月新規大卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[2]/[1]

○令和2年3月新規短大等卒就職者の就職後3年以内離職率の場合

[3]就職者：生年月日が平成10年4月2日から平成12年4月1日までの者で、令和2年3月1日から令和2年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和2年3月新規短大等卒就職者とみなす。

[4]離職者：[3]の内、令和2年3月1日から令和5年3月31日までに離職した者。

※令和2年3月新規短大等卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[4]/[3]

○令和2年3月新規高卒就職者の就職後3年以内離職率の場合

[5]就職者：生年月日が平成12年4月2日から平成14年4月1日までの者で、令和2年3月1日から令和2年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和2年3月新規高卒就職者とみなす。

[6]離職者：[5]の内、令和2年3月1日から令和5年3月31日までに離職した者。

※令和2年3月新規高卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[6]/[5]

○令和2年3月新規中卒就職者の就職後3年以内離職率の場合

[7]就職者：生年月日が平成16年4月2日から平成17年4月1日までの者で、令和2年3月1日から令和2年6月30日までに新規学卒として雇用保険に加入した者を令和2年3月新規中卒就職者とみなす。

[8]離職者：[7]の内、令和2年3月1日から令和5年3月31日までに離職した者。

※令和2年3月新規中卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[8]/[7]

京都府高等学校就職問題検討会議
ワーキングチーム報告

令和6年1月31日

目 次

I 就職慣行について

1. 高校生の就職慣行の在り方の検討について・・・P 2～P 3

2. 大阪府の就職慣行変更に伴う影響の検証結果について・・・P 3～P 4

3. 検証の結果について・・・P 4

4. 令和6年度の就職慣行のあり方について・・・P 4～P 5

別添1（令和6年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するアンケート調査結果）・・・P 6～P 12

別添2（令和6年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するヒアリング調査結果）・・・P 13～P 18

II 適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項について

1. 今年度のワーキングチームでの検討内容について・・・P 19

2. 確認事項について・・・P 19～P 20

I 就職慣行について

1. 高校生の就職慣行の在り方の検討について

(1) 前年度までの経過

高等学校卒業者の採用選考について、京都府においては、平成15年度（平成16年3月卒業生）の採用選考から、「一人一社制」を前提に複数応募の開始日を申し合わせており、平成15年度から平成17年度までは11月1日から、平成18年度以降は10月16日から、一人二社までの複数応募を可能とする申し合わせを行ってきた。

「一人一社制」等の高等学校卒業者の就職あっせんの仕組みについては、未成年である生徒を保護する観点から整理されたものであり、これは、生徒にとっては求人数が少ない年度であっても応募の機会が得られやすいこと、学校にとっては採用選考開始から内定までの期間が比較的短く、授業への影響を最小限に抑えられること、事業所にとっては内定辞退が起こりづらく計画的に採用選考を実施できることから、普及・定着してきたところである。

一方で、このような慣行に基づいた就職指導の在り方と生徒の就職の仕方が、早期の離職等の問題につながっているのではないかという指摘がなされ、「経済財政運営と改革の基本方針2018（平成30年6月15日閣議決定）」においても、「一人一社制の在り方の検討」の必要性が指摘された。

また、「規制改革推進に関する第5次答申（令和元年6月6日規制改革推進会議決定）」において、現行の枠組みは、高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって、当事者である高校生の主体性を過度に制限しており、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないか、といった旨の指摘もなされた。

こうした指摘を受け、高等学校卒業者の就職慣行の在り方について現状把握を行い、課題の改善に向け更なる整理を行うために、平成31年1月に、中央の高等学校就職問題検討会議の下に、文部科学省、厚生労働省の他、経済団体、学校関係者、学識経験者から構成されるワーキングチーム（WT）が設置され検討を重ねた結果、厚生労働省から各都道府県の労働局に対して、都道府県の高等学校就職問題検討会議において、各地域や学校の特性等に応じた学校による就職あっせんの在り方等について 検討、協議等を行うよう、指示がなされた。

以上の経緯から、令和2年12月18日に京都府高等学校就職問題検討会議が開催され、京都労働局と京都府教育庁を事務局とし、経済団体と学校関係者を委員とするワーキングチームを設置して、京都府における就職慣行の在り方を検討することとなった。

京都府におけるワーキングチームにおいては、令和3年度に、当事者である事業所・生徒（既卒者）及び保護者へのアンケート調査・ヒアリングを実施した。その結果は、メリット・デメリットはあるものの「一人一社制」を評価する意見が多く、また、ワーキングチームにおける分析・協議の結果、「一人一社制」が高校生の早期離職の原因ではないことがうかがえる状況であり、直ちに「一人一社制」を廃止することは時期尚早との判断に至った。

この結果を踏まえ、令和4年1月18日に開催された京都府高等学校就職問題検討会議において、京都府における高校生の就職慣行（いわゆる「一人一社制」）は、令和4年度（令和5年3月卒業生）については、従来どおり「10月15日までは一人一社制とし、10月16日以降、複数応募（一人二社）を可能」とすることとなった。

令和4年度は大阪府の就職慣行の変更があり、京都府内の学校や企業に係る応募や採用選考に影響が出ることが予想されたため、ワーキングチームにおいて、京都府内の高校へのアンケート調査や京都府内の事業所へのヒアリング調査を実施し、影響の度合いを検証したが、当該変更が直接影響を及ぼしたという状況は把握できなかった。

（2）今年度のワーキングチームでの検討

大阪府の就職慣行の変更が2年目を迎え、一定認知されたこともあり、昨年度に比して応募者の増加が想定されることから、学校での進路指導や推薦・応募、企業の採用選考に影響が出ることが予想された。

このことから、来年度の就職慣行に関する協議を行うにあたり、令和4年度に引き続き、京都府内の高校へのアンケート調査や京都府内の事業所へのヒアリング調査を実施して、その影響の度合い等を検証することとした。

2. 大阪府の就職慣行変更に伴う影響の検証結果について

（1）京都府内の高校へのアンケート調査結果（別添1）

府内30校のサンプル校調査では、京都府の事業所1社への応募件数が580件（72.0%）と全体の4分の3近くを占め、大阪府の事業所1社が120件（14.9%）で続いた。その一方で大阪府の事業所2社は1件、和歌山県の事業所2社以上、は0件、大阪府1社と和歌山県1社の合計2社は0件で、いわゆる複数応募の件数は1件であった。

京都府内の事業所への応募件数が全体の応募件数に占める割合については、前年度と「同程度」だとする回答をした学校が15校（50.0%）を占めた。続いて「増加した」とする回答が11校（36.7%）となり、「減少した」とする回答は4校（13.3%）であった。

大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人複数応募を可能としたことが、

生徒の応募状況に「影響した」と回答した学校は0校で、「影響しなかった」と回答した学校は30校であった。また、学校の就職指導に「影響した」と回答した学校は2校で、「影響しなかった」と回答した学校は28校であった。

京都府の就職慣行の評価については、現行の「一人一社制」を支持する声が多く、その理由としては、生徒の地元（京都）志向が強いこと、指定校求人に応募する生徒が多いこと、一人一社制の方が丁寧な指導と十分に時間をかけた就職活動ができることを挙げる学校が多かった。複数応募については、生徒にとっても学校にとっても負担が増す、力のある生徒が複数社に合格する一方で低学力層は一層内定より遠ざかることになるのではないかと、といった意見が見られた。

(2) 京都府内の事業所へのヒアリング調査結果（別添2）

大阪府の就職慣行の変更について、「知っている」とする事業所が、「知らなかった」とする事業所を大幅に上回り、大阪府の就職慣行の変更が、2年目に入り一定数認知されていた。

高校生の応募状況については、昨年度と比べて「増えた」とする事業所が一番多く、「減少した」とする事業所と「変わらない」とする事業所は、ほぼ同数であった。

また、大阪府の就職慣行の変更による応募者数への影響については、「影響していない」とする事業所が最も多く、「影響した」とする事業所は1社もなかった。

大阪府の就職慣行の変更による採用選考の日程等への影響についても、ほとんどの事業所が「影響していない」としており、「影響した」とする事業所は1社もなかった。

京都府の就職慣行の評価については、現行の一人一社制の継続を支持する声が多く、その理由として、採否決定において採用辞退を想定する必要がないことや、指定校から安定的に採用できることを上げる事業所が多かった。

一方、少数派ではあるが、複数応募制の方が良いとする事業所については、複数応募により応募者数が増加することを期待する声が聞かれた。

3. 検証の結果について

上記のとおり、今回の調査において、令和4年度からの大阪府の就職慣行の変更が、京都府内の高校生や事業所に直接影響を及ぼすような状況はなかった。

また、今回の調査においても、高校、事業所ともに「一人一社制」の継続を支持する意見が多数となった。

4. 令和6年度の就職慣行のあり方について

ワーキングチームにおいては、これまでの検証結果や今年度実施したアンケート調査・ヒアリング結果を踏まえ、京都府高等学校就職問題検討会議に以下により提言する。

令和6年度（令和7年3月卒業予定者）の京都府内における就職慣行について、

近年の学校や企業に対する各種調査内容から、現時点では「一人一社制」が高校生の早期離職の原因ではないことがうかがえる状況であり、また学校現場や企業からは、「一人一社制」を推す声が多いことに鑑み、令和6年度においても、「一人一社制」を継続し、10月16日から複数応募を可能としても差し支えないと考える。

一方で、今後就職慣行の変更の動きが広がり、応募者数に影響が生じる可能性もあるため、引き続き、近隣県の動向を注視するとともに、高校生の早期離職の要因や対応を引き続き検討していくことも必要であることから、令和6年度においても、京都府高等学校就職問題検討会議の下にワーキングチームを設置し、就職慣行の在り方等に加えて、早期離職の別の要因や対応についても検討していくことが必要と考える。

令和 6 年 3 月高等学校卒業予定者の応募状況に関するアンケート調査結果

令和 5 年 12 月
京 都 府 教 育 庁

1 調査の概要

(1) 対象校

学校紹介による就職希望者（縁故就職希望者、公務員志望者を含まない）が 10 名以上在籍している京都府立・京都市立・私立の高等学校、合計 30 校をサンプル校として実施。

（内訳：府立高校 20 校、市立高校 1 校、私立高校 9 校）

(2) 調査方法

対象校に電子ファイルのアンケートをメール添付で送信。各校の進路指導部長又は就職担当教員が回答の上、メール添付により返信。

（府立高校担当：京都府教育庁指導部高校教育課

市立高校担当：京都市教育委員会事務局指導部学校指導課

私立高校担当：京都府文化生活部文教課）

(3) 調査期間

令和 5 年 10 月 16 日（月）～11 月 22 日（水）

2 調査結果の概要

(1) 高等学校卒業（予定）者の学校紹介による就職希望者数について

サンプル校 30 校における学校紹介による就職希望者は、令和 4 年度の 941 名から令和 5 年度には 871 名と減少している。一方で求人件数は高水準なので、就職希望者にとっては内定が得られやすい状況であった。その分、複数応募をする動機づけが弱かったことが考えられる。

(2) 令和 5 年度就職希望者の 10 月 15 日までの府県別の応募状況について

京都府の事業所 1 社への応募件数が 580 件（72.0%）と全体の 4 分の 3 近くを占め、大阪府の事業所 1 社が 120 件（14.9%）で続いた。その一方で大阪府の事業所 2 社は 1 件、和歌山県の事業所 2 社以上、は 0 件、大阪府 1 社と和歌山県 1 社の合計 2 社は 0 件で、いわゆる複数応募の件数は 1 件であった。このように少なくとも 30 校のサンプル校では、複数応募はほぼないという状況であった。

(3) 京都府内の事業所への応募件数が全体の応募件数に占める割合について

30校のサンプル校中、今年度は前年度と「同程度」だとする回答をした学校が15校(50.0%)を占めた。続いて「増加した」とする回答が11校(36.7%)となり、「減少した」とする回答は4校(13.3%)であった。したがって、京都府から他府県へ就職希望者が流出したという事実も、ほぼなかったようである。

(4) 大阪府の複数応募導入の応募状況への影響について

複数応募の件数が1件であったことから予想されるとおり、昨年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人への複数応募を可能としたことが生徒の応募状況に「影響した」と回答した学校は0校で、「影響しなかった」と回答した学校は30校であった。

「影響しなかった」主な要因(複数回答可)は、「生徒の地元(京都)志向が強いから」が最も多く26校(44.1%)、続いて「指定校求人に応募する生徒が多いから」が18校(30.5%)、「1人1社制の方が十分時間をかけて就職活動ができるから」が13校(22.0%)であった。「1人1社制の方が就職試験の倍率が高くなり過ぎないから」は2校(3.4%)と比較的少なかった。

(5) 大阪府の複数応募導入の就職指導への影響について

昨年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人への複数応募を可能としたことが学校の就職指導に「影響した」と回答した学校は2校だけで、「影響しなかった」と回答した学校は28校であった。

「影響した」と回答した2校の具体的な影響内容は、「大阪府の事業所の情報を収集したり、提供したりする負担が増加した」、「複数応募を考える生徒が増えた結果、生徒も指導教員も多忙になった」というものであった。

「影響しなかった」主な要因(自由記述)は、大きく4つに分けられ、「地元志向が強く、かつ地元企業からの多数の求人をいただいているから」、「指定求人への件数や募集人数の増により、繋がりのある、先輩が働いている企業への希望が、複数応募の魅力よりも大きかったから」、「実際に応募・推薦開始日より複数応募を可能としている企業が限られていたから」、「大阪府の事業所の希望者自体が少なかった(あるいはいなかった)から」といったことが挙げられた。

(6) 複数応募、一人一社制への全般的な意見について

自由記述の回答は、大きく4つに分けられ、「複数応募については、事務的には作業が煩雑になり、負担増につながる。生徒の現状として、複数社に対応する準備をすることは非常に困難である」、「1社ごとに丁寧に指導と準備をして受けるほうが内定を得る可能性が高い。指定求人を得ている企業と学校間の信頼関係を保つには、現状の体制の方がよい」、「学力的に低い層を抱える場合には、引き続き1人1社制によって内定の機会が保障されることがありうるので望ましいと考える」、「複数応募制度を進めていくと企業に入る意義を2つ考える必要があり、「企業で頑張っている」という部分では気持ちの低下を招く可能性がある」といったことが挙げられた。

3 考察

昨年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人複数応募を可能としたことは、今回のサンプル校調査で複数応募の件数が1件だったことにも端的に表れているように、生徒の応募状況にも学校の就職指導にも殆ど影響がなかったと考えられる。その要因としては、今年度も求人が多く一人一社制でも内定を得られやすかったという状況に加えて、生徒の地元（京都）志向の強さや指定校求人への応募の多さがあった。また、一人一社制については、丁寧な指導と準備ができ、企業との信頼関係も維持しやすいという評価がある一方、複数応募については、生徒、学校にとって負担が増す、力のある生徒が複数社に合格する一方で低学力層は一層内定より遠ざかる可能性があるといった懸念があるようであった。

以上のように、今回の調査では、京都府において一次応募の段階から一人一社制を廃して、複数応募へ移行する必要や要望は見受けられなかったが、引き続き大阪府、和歌山県をはじめとする近隣府県の動向を注視し、高校生の就職状況の変化を見極めていく必要はあると考えられる。

令和6年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するアンケート調査結果

1 対象校

学校紹介による就職希望者が10名以上在籍している京都府立・京都市立・私立の高等学校、合計30校。

2 高等学校卒業（予定）者の学校紹介による就職希望者数をお答えください。

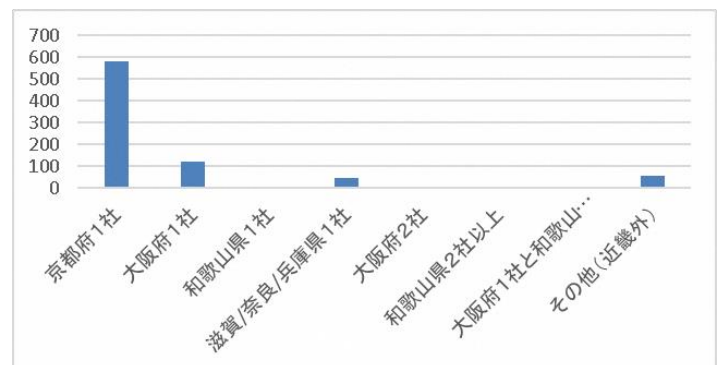
令和5年度就職希望者	871
令和4年度就職希望者	941

※各年度8月31日時点

3 令和6年3月高等学校卒業予定者の10月15日までの応募状況についてお答えください。

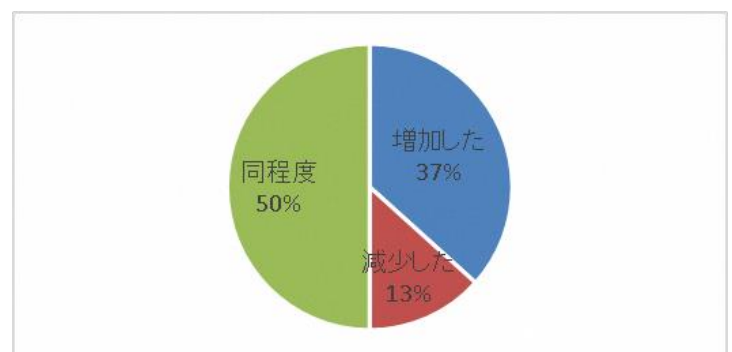
(1) 府県別の事業所への応募件数を御回答ください。

京都府1社	580
大阪府1社	120
和歌山県1社	1
滋賀/奈良/兵庫県1社	46
大阪府2社	1
和歌山県2社以上	0
大阪府1社と和歌山県1社	0
その他（近畿外）	58



(2) 今年度と前年度を比較して、京都府内の事業所への応募件数が全体の応募件数に占める割合は、

増加した	11
減少した	4
同程度	15



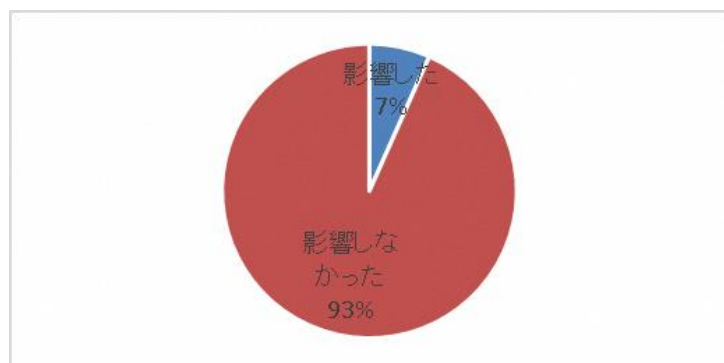
- (3) 昨年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人への複数応募を可能としたことは、生徒の応募状況に

影響した	0
影響しなかった	30



- (4) 昨年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人への複数応募を可能としたことは、就職指導に

影響した	2
影響しなかった	28



(上記3-(3)の質問で「応募状況に影響した」とした学校様のみ御回答ください。)

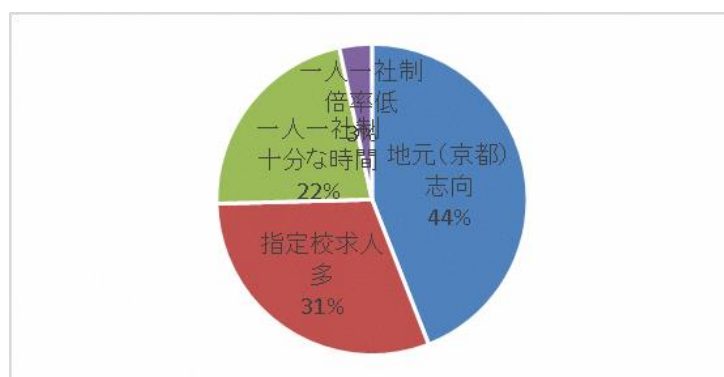
- 4 応募状況に影響した主な要因とお考えの項目をお答えください。

回答なし

(上記3-(3)の質問で「応募状況に影響しなかった」とした学校様のみ御回答ください。)

- 5 応募状況に影響しなかった主な要因とお考えの項目をお答えください。【複数回答可】

地元（京都）志向	26
指定校求人多	18
一人一社制は十分な時間	13
一人一社制は倍率低	2



(上記3-(4)の質問で「就職指導に影響した」とした学校様のみ御回答ください。)

6 就職指導への具体的な影響内容をお答えください。

- ・大阪府の事業所の情報を収集したり、提供したりする負担が増加した。
- ・複数応募を考える生徒が増えた結果、生徒も指導教員も多忙になった。

(上記3-(4)の質問で「就職指導に影響しなかった」とした学校様のみ御回答ください。)

7 就職指導に影響しなかった理由として特記することがございましたら御記入ください。

【地元志向が強い】

- ・地元志向が強く、かつ地元企業からの多数の求人をいただいているため。
- ・京都府内で地元の丹後・中丹地域を希望する生徒が多い。

【指定校求人が多い】

- ・本校指定の指定求人の件数や募集人数の増により、繋がりのある、先輩が働いている企業への希望が、複数応募の魅力よりも大きかった。
- ・多くの生徒が指定求人へ応募するため、例年通りの指導になった。

【複数応募できる企業が限定的】

- ・実際に応募・推薦開始日より複数応募を可能としている企業が限られていたり、複数応募可能と求人票にあっても実際複数応募の旨を伝えると良くない印象を持たれるのではという不安があったりして、なかなか積極的に複数応募を勧めにくい。

【大阪府の事業所の希望者が少ない】

- ・大阪府への応募がなく、影響を感じる事例は起こらなかった。
- ・生徒や保護者にとって、あまりピンと来ていなかったように感じた。学校側も三者懇談で伝えはしたが、強く推したわけではなかった。

8 複数応募、一人一社制について等、その他御意見がございましたら御記入ください。

【複数応募は生徒・学校に負担】

- ・複数応募による就職活動の複雑化や就職指導の点からも、高校における現状を考えても、1人1社制を継続してもらいたい。
- ・生徒の現状として、複数社に対応する準備をすることは非常に困難である。
- ・複数応募については、事務的には作業が煩雑になり、負担増につながる。
- ・複数応募の場合に、生徒一人一人に対して教員の数を考えると就職指導の不安がある。

【一人一社制は実態に合っている】

- ・1社ごとに丁寧に指導と準備をして受けるほうが内定を得る可能性が高い。指定求人をいただいている企業と学校間の信頼関係を保つには、現状の体制の方がよい。

- ・地元企業を中心に、求人では長く深い関係の企業が多く、1人1社制での指導が馴染みやすい。
- ・生徒が企業の情報に乏しいことや、生徒の1社の履歴書や面接等の指導に多くの時間を費やしている状況なので、現状では1人1社の指導で手一杯である。1人1社制を維持した方が良いと思う。
- ・現状、1人1社制のほうが生徒の混乱も少ないと考えられることから指導しやすい。

【一人一社制の方が内定の機会が保障される】

- ・学力的に低い層を抱える場合には、引き続き1人1社制によって内定の機会が保障されることがありうるので望ましいと考える。1人2社制となった場合、力のある生徒が2社とも合格することになることが考えられるので低学力層は一層内定より遠ざかることになるのではないかと危惧しています。1人2社制について、企業様のご理解が重要であると考えます。1人2社制により、内定辞退は良く起こることになることを理解していただいたうえで複数応募の導入を図っていただきたいと思います。

【一人一社制の方が企業に入る理由を明確にしやすい】

- ・本校では、行きたい企業に行く理由を明確にさせる指導を重ねています。その中で企業に対しての帰属意識を高め高卒生徒の離職率低下を防ぐための努力をしています。本校以外の他の学校でも離職率を防ぐ努力をしている中で、複数応募制度を進めていくと企業に入る意義を2つ考える必要があり、「企業で頑張っている」という部分では気持ちの低下を招く可能性があると思っています。また、就職解禁日設定されている中、複数応募になると書類作成、面接指導など様々な部分で進路指導部、担任への負担が増えます。離職率の面から見ると、本校では1年以内に退職する生徒は1～2名程度に収まっていますので、会社に対しての帰属意識を高める意味でも現状で良いと個人的に考えています。

【その他】

- ・今後、京都府は複数応募になっていくのでしょうか。複数応募になった時は、手続きの簡略化（履歴書の手書き）などを検討いただきたい。

令和 6 年 3 月高等学校卒業予定者の応募状況に関するヒアリング調査結果

令和 5 年 12 月
京 都 労 働 局

京都府における今年度の高校卒業予定者の採用選考については、採用選考開始日（9 月 16 日）から 10 月 15 日までの間は一人一社制とする旨、令和 5 年 1 月 17 日に開催した「京都府就職問題検討会議」において申し合わせされたところです。

一方、大阪府においては、採用選考開始日当初から複数応募を可能とする取り扱いに、令和 4 年度から変更し、2 年目を迎える今年度、この大阪府の就職慣行の変更が、京都府内の事業所への応募等に影響することが心配されるところです。

本調査は、大阪府の高校へ求人を出している京都府内の事業所を対象に、大阪府の高校からの応募状況等についてヒアリング等を行ったものです。

1 調査の概要

(1) 対象企業

来春の高校卒業予定者を対象とした求人を提出した事業所のうち、大阪府の高校へ指定校求人を提出している事業所 22 社（昨年度は 21 社）

（対象事業所の状況）

- ・ 業 種 製造業 15 社、サービス業 3 社、建設業 1 社
医療・福祉業 3 社
- ・ 事業所規模 99 人以下 3 社、100 人～499 人 10 社
500 人以上 9 社

(2) 調査方法

労働局担当者が事業所を訪問し、別紙の調査項目を事業所の採用担当者から直接ヒアリングを実施（事業所の希望により、一部は電話により調査を実施）

（調査方法の内訳）

- ・ 訪問により実施 17 社
- ・ 電話により実施 5 社

(3) 調査期間

令和 5 年 10 月 23 日（月）～ 11 月 9 日（木）

2 調査結果の概要

(1) 令和 4 年度からの大阪府の就職慣行の変更について

「知っている」とする事業所（16 社）が、「知らなかった」とする事業所（6 社）を

大幅に上回り、大阪府の就職慣行の変更が2年目に入り、一定認知されていることがわかる。

(2) 今年度の高校生の応募状況について

昨年度と比べて「増加した」とする事業所(9社)が一番多く、「減少した」とする事業所(6社)と「変わらない」とする事業所(7社)は、ほぼ同数であった。

このうち、京都府の高校からの応募状況については、「変わらない」とする事業所(8社)が一番多く、「増加した」とする事業所(7社)と「減少した」とする事業所(7社)が同数であった。

また、大阪府の高校からの応募状況については、「変わらない」とする事業所(13社)が一番多く、「増加した」とする事業所(5社)と「減少した」とする事業所(4社)は、ほぼ同数であった。

(3) 大阪府の就職慣行の変更による応募者数への影響について

「影響していない」とする事業所(17社)が最も多く、次いで「わからない」とする事業所(5社)であり、「影響した」とする事業所は1社もなかった。

(4) 大阪府の就職慣行の変更による採用選考の日程等への影響について

ほとんどの事業所(19社)が「影響していない」としており、「影響した」とする事業所は1社もなかった。

(5) 京都府の就職慣行の評価について

現行の一人一社制の継続を支持する声が多く(11社)、その理由として、採否決定において採用辞退を想定する必要がないことや、指定校から安定的に採用できることを上げる事業所が多かった。

一方、複数応募制の方が良いとする事業所(4社)については、複数応募により応募者数が増加することを期待する声が聞かれた。

3 考 察

大阪府の就職慣行の変更については、2年目に入り、過半数の事業所が「知っている」としており、一定認知されていると考えられる。

今年度の高校生の応募状況については、「増加した」とする事業所が多く、主な要因は、高校へ訪問してPRしたことが功を奏したことや、工業科から普通科まで門戸を広げたなど、採用活動の強化によるものであり、大阪府の就職慣行の変更が応募者数に影響したとする事業所はなかった。

また、採用選考の日程等への影響も「影響した」とする事業所はなかった。

以上のように、今回の調査においては、令和4年度からの大阪府の就職慣行の変更により、京都府の事業所が直接影響を受けているような状況は見受けられなかった。

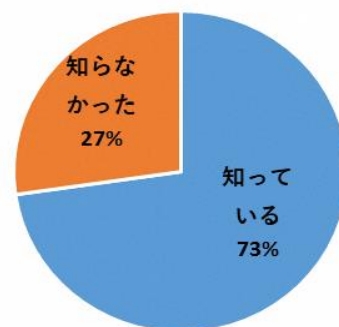
令和6年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するヒアリング調査結果

1 対象企業

来春の高校卒業予定者を対象とした求人を出した企業のうち、大阪府の高校へ指定校求人を継続的に提出している企業。

2 令和4年度から大阪府の高校は、大阪府内企業に対し、当初から1人2社まで応募・推薦が可能となったことをご存じですか。

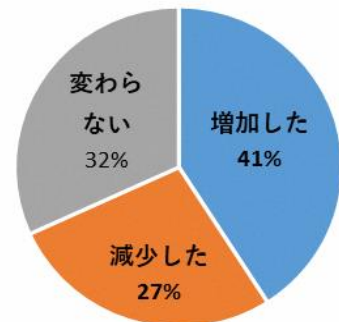
知っている	16
知らなかった	6



3 来春卒業の高校生の採用選考について、10月15日までの状況をお答えください。

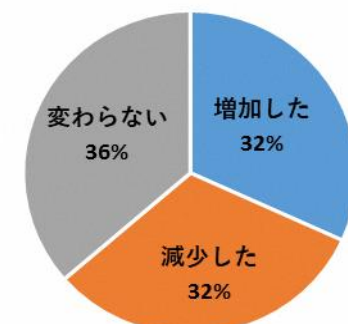
(1) 高校からの全体的な応募状況は昨年度と比べていかがですか？

増加した	9
減少した	6
変わらない	7
不明・比較不可	0



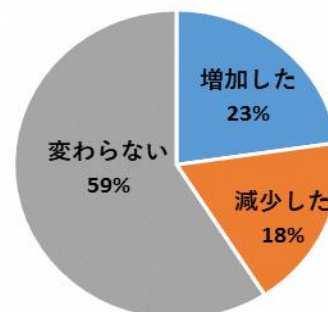
(2) そのうち、京都府の高校からの応募状況は昨年度と比べていかがですか？

増加した	7
減少した	7
変わらない	8
不明・比較不可	0



(3) そのうち、大阪府の高校からの応募状況は昨年度と比べていかがですか？

増加した	5
減少した	4
変わらない	13
不明・比較不可	0



(4) (1)～(3)の応募者数の増減について、お考えの要因があればお答えください。

【応募数減少要因】

- ・ここ数年、応募者が少ないが続いている。指定校からも紹介がない。指定校をやめて公開求人に変更しようと思っている。
- ・就職希望者が減ったため。
- ・求人数の増加。大手企業も大卒だけでなく高卒求人を出すようになった。
- ・訪問に力を入れられなかった。
- ・年々就職希望者数が減っているのも要因の1つと思われる。
- ・大手企業に流れていっていると思われる。
- ・交代勤務を敬遠している可能性がある。

【応募数現状維持要因】

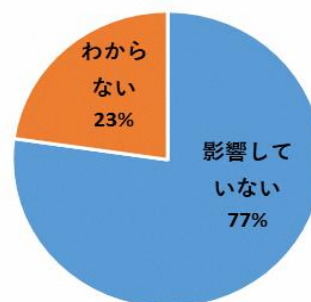
- ・高校生の応募がない(昨年度・今年度)

【応募数増加要因】

- ・高校生企業研究会で企業PRできたことが影響した。
- ・たまたま(昨年度1名、今年度2名)
- ・指定校を増やした。学校訪問を行った。求人票の条件を見て生徒にいいと思ってもらえたと思う。
- ・指定校へ訪問し、PRしたことが要因と思われる。
- ・指定校を訪問した(今年度から指定校を増やした)。見学会実施、ビラ配りなど新たな取組を行った。
- ・今まで工業科に絞っていたが、昨年度応募が少なかったため、普通科の生徒も受け入れることにした。
- ・昨年度までコロナのため高校訪問をしていなかったが、今年度から再開した。

(5) 大阪府の就職慣行の変更が、大阪府からの応募者数に影響したと思われますか？

影響した	0
影響していない	17
わからない	5

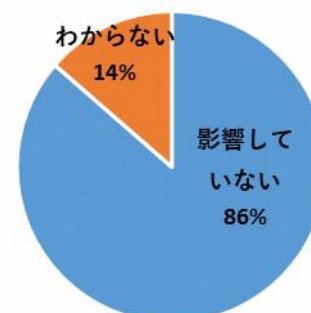


(6) (5)で「影響した」とお答えの場合、具体的な影響の内容をお答えください。

回答はなし

(7) 大阪府の就職慣行の変更が、高校生の採用選考の日程等に影響したと思われますか？

影響した	0
影響していない	19
わからない	3



(8) (7)で「影響した」とお答えの場合、具体的な影響の内容をお答えください。

回答はなし

4 大阪府の高校への訪問活動や応募前見学等の中で、高校側の対応の変化等、お気づきの点等あればお答えください。

【大阪府の高校から情報あり】

- ・昨年度から大阪府内の指定校求人を出している。訪問した高校の中には高校の方針で一人一社制のみとしている高校もあった。
- ・応募前見学の回数が増えた。(1人2、3社は見学に行くよう先生が指示しているとのこと)

【大阪府の高校から情報なし】

- ・大阪の高校からは就職慣行の変更について説明はなかった。
- ・大阪の高校から特に就職慣行の変更に関する話はなかった。
- ・大阪の先生からは就職慣行の変更について説明はなかった。
- ・先生から就職慣行の変更の話なし。
- ・今年度から大阪府の高校を訪問しているので変化なし。
- ・昨年度に比べて反応がうすい。応募前職場見学の人数が減少した。

5 大阪府の複数応募の実施や京都府での一人一社制の継続等について、その他の影響や御意見等があればお答えください。

【一人一社制を推す意見】

- ・一人一社制を継続して欲しい。
- ・影響は特に感じない。安定性という点で一人一社制がいい。
- ・一人一社制を希望。
- ・一人一社制を支持する。
- ・一人一社制の方が確実に来てもらえるので安心。
- ・志望度の高い生徒に応募してほしいため一人一社制を希望。
- ・第1希望で来てもらえると思うので一人一社制の方が良い。
- ・一人一社制の方が採用をだしやすい。
- ・一人一社を希望。生徒の志望度が高いことがわかるため、内定が出しやすい。
- ・一人一社制を希望。複数応募だと辞退の可能性があるため。
- ・一人一社制を希望。辞退されるケースが想定されるが、それを見越して多めに採用する余裕もないため。
- ・複数応募で大手の企業とバッティングすると厳しい。第1希望できてくれる一人一社制を希望する。

【複数応募を推す意見】

- ・複数応募を支持。少しでも高校生の応募が増えるように。
- ・応募が少しでも増えるように、また、生徒の選択肢が増えるように複数応募を希望。
- ・高校生の選択肢が広がるという意味では複数応募でもよい。
- ・生徒の選択の自由という観点から複数応募を支持する。採用する側としては一人一社制の方がやりやすいが。

【その他】

- ・複数応募については、生徒にとって選択肢が広がると思うが、企業研究が負担になるのではと思う。
- ・一人一社制については希望順位が高く採用が出しやすい点はある。
- ・当初は一人一社、途中から複数応募可とすることを希望(従来通り)
- ・複数応募も一人一社制もメリット・デメリットがある。
- ・このままでよい。

Ⅱ 適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項について

1. 今年度のワーキングチームでの検討内容について

京都府高等学校就職問題検討会議では、京都府の高校生の就職慣行の在り方を検討し、「一人一社制」を前提に複数応募の開始日の申し合わせを行ってきた。近年、近隣府県で就職慣行の変更があったが、大きな影響は見られず、京都府の就職慣行は比較的安定し、定着していると考えられる。その中で昨年度は、適切な職業選択や早期離職の防止という、より実質的な課題についての対応が検討の俎上に上がった。

それを受けて今年度の第1回ワーキングチーム会議では、経済団体、事業所、教育機関、行政機関が連携・協力して推進する、適切な職業選択に向けた具体的な取組について議論が進められ、第2回会議では、更に具体的な取組の前提となる学校でのキャリア教育全般についても話し合われた結果、次節に示す文書（案）が取りまとめられた。

2. 確認事項について

令和6年2月

京都府高等学校就職問題検討会議

関係者様

適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項（案）

京都府高等学校就職問題検討会議では、高校生が本分である学業を全うしながら、十分な応募先の研究と採用選考に向けた準備を行い、適切な職業選択と早期離職の防止に繋げるため、経済団体、事業所、教育機関、行政機関が連携・協力して下記の取組を推進することが確認されました。

記

「キャリア教育の充実」

高等学校入学後早期からの包括的なキャリア教育を行い、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身につける。様々な業種・職種について知ることで職業観・勤労観を育み、自己の在り方生き方を考え、将来必要とされる知識・技能を見通

した上で、学業に結びつける。

具体的な取組事例としては、次のようなものがある。

1 職業人講話

職業人から直接話を聞くことで、仕事内容のみならず、働くことの意味や、やりがいについて知り、自己の将来を考える一助とする。就職・進学の進路希望を問わず、早期からの参加が推奨される。

2 インターンシップ*（就業体験）

実際の職場で仕事を体験することで、その業種や職種への理解を深めるだけでなく、広く職業観・勤労観の醸成にも効果が期待でき、希望者は就職・進学の進路希望を問わず、早期からの参加が推奨される。

*インターンシップとは、「産業の現場などで生徒が在学中に自分の学習内容や進路などに関連した就業体験をする」こと。

3 企業説明会

合同説明会では、複数の事業所の採用担当者から直接業務内容や求める人材等の説明を聞き、質問をすることで、視野の拡大と主体的な職業選択に繋がることが期待でき、卒業年次生が中心となるが、早期からの参加も可能である。

4 応募前職場見学

事前に職業や職場への理解を深め、適切な職業選択や、事前の理解不足による就職後の早期離職を防止することを目的として、求人票での概要と条件の確認後、複数社を直接見学して比較検討することが推奨される。

令和6年度 京都府高等学校就職問題検討会議における応募・推薦
に係る申し合わせについて（案）

京都府高等学校就職問題検討会議では、京都府内における高校生の就職に係る応募・推薦のあり方及び就職支援のあり方等について検討を行い、令和6年度については下記により取り組むことが合意されました。

記

応募・推薦に係る申し合わせ

令和6年度の実応募・推薦については、10月15日までは1人1社制とし、10月16日以降、複数応募（1人2社）を可能とする。

令和 年 月 日

京都府高等学校就職問題検討会議
京都商工会議所
一般社団法人 京都経営者協会
京都府商工会連合会
京都府中小企業団体中央会
公益社団法人 京都工業会
一般社団法人 京都経済同友会
京都府教育庁指導部高校教育課
京都市教育委員会事務局指導部学校指導課
京都府文化・生活部文教課
京都府立高等学校進路指導研究協議会
京都市立高等学校進路指導研究協議会
京都府私立高等学校就職対策協議会
京都府商工労働観光部雇用推進課
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練課

令和6年度におけるワーキングチームの設置について（案）

（目的）

京都府高等学校就職問題検討会ワーキングチームは、京都府における高校生の就職慣行のあり方を実務者レベルで検討し、京都府高等学校就職問題検討会議の円滑な進行を図ることを目的として設置する。

（検討事項）

ワーキングチーム会議では、以下の内容について検討を行う。

- 1 翌年度の高校生の応募・推薦に係る申し合わせについて
- 2 高校生に対する望ましい就職支援のあり方について
- 3 高校生の職場定着について
- 4 地元企業の魅力発信について
- 5 その他

（構成）

ワーキングチーム会議は、次に掲げる団体等から推薦された委員で構成する。

- ・ 京都商工会議所
- ・ 一般社団法人 京都経営者協会
- ・ 京都府教育庁指導部高校教育課 又は 京都府立高等学校進路指導研究協議会
- ・ 京都市教育委員会指導部学校指導課 又は 京都市立高等学校進路指導研究協議会
- ・ 京都府文化生活部文教課、京都府私立中学高等学校連合会進路指導研究会 又は 京都府私立高等学校就職対策協議会
- ・ 厚生労働省京都労働局職業安定部訓練課

（事務局）

事務局は、京都労働局職業安定部訓練課及び京都府教育庁指導部高校教育課に設置する。

令和5年度 京都府高等学校就職問題検討会議 議事録

令和6年1月31日10時00分~12時00分

京都経済センター 6-A

1 開会

○ 京都労働局青山職業安定部長挨拶

本会議への御出席、平素の当局の業務運営に御理解・御協力につき厚く感謝申し上げます。

令和6年の年始は、能登半島地震により、石川県を中心とした北陸地方に大規模な被害が発生し、現在も復旧に向けて、懸命の作業が続いている。京都労働局・ハローワークにおいても、被災関連事業所からの雇用調整助成金に関する相談対応や学生等の特別相談窓口の設置などを実施しているところ。今後、企業活動や就職に与える影響が拡大することも予想され、引き続き、支援を進める。

昨日、令和5年12月の雇用失業情勢を公表した。有効求人倍率は1.17倍となり、前月より0.02ポイント低下。原材料費高騰や、景気の先行き不透明感から、建設業や製造業等で求人募集を見合わせている事業所が散見されるほか、観光関連産業についても、需要に落ち着きが見られ、求人数をしぼる事業所が増加している印象。また、有効求職者数は前月よりも0.6%増加しており、引き続き物価上昇等が雇用に与える影響について注視。

このような中、本日の会議においては、令和6年度卒業の高校生について「一人一社制」の就職慣行と、適切な職業選択について、御協議をいただきたい。この間、他府県において「一人一社制」を見直す動きもあり、毎年、検証してきた。加えて今年度からは、高校生の適切な職業選択や、早期離職の防止という課題についても、協議していただきたいと考える。

御出席の皆様におかれては、忌憚のないご意見を賜るよう、御協力をお願いし、開会の挨拶とさせていただきます。

○ 座長選任：京都労働局野田訓練課長を座長として選任

2 令和6年3月 新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職状況等について

(資料 No. 1、資料 No. 2)

○ 事務局（労働局）

京都労働局が集計した11月末時点における就職内定率は74.3%であり、対前年度同時期の77.1%と比べて、2.8ポイント減少。11月末時点における求人倍率については、4.52倍となり、対前年度同時期の4.01倍と比べて、0.51ポイント増と大幅な上昇となった。この求人倍率の大幅な上昇の要因は、求人数の増加に加え、就職を希望する高校生が大幅

に減少したことが影響している。これは、少子化によって生徒数が、徐々に減少していることに加え、進学率の上昇が主因と考えている。

新規学卒就職者の離職状況について、厚生労働省が10月に公表した、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、高校生が37.0%、大学生が32.3%となっており、高校生の離職率が大学生の離職率を上回る状況。なお、高校生の離職率については、対前年度比較で1.1ポイント上昇。長期的な推移だが、平成27年以降の学歴別離職率の傾向としては、高校生の離職率は30%台後半で推移しているのに対し、大学卒の離職率が30%台前半で推移し、短大等卒の離職率は40%台前半で推移しており、この傾向が続いている。

3 京都府高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告について（資料No.3）

（1）就職慣行について

○ 事務局（労働局）

※資料No.3「I 就職慣行について」により説明

※2頁「1 高校生の就職慣行の在り方の検討について」（1）前年度までの経過

従来から実施してきた「一人一社制」について、高校生の就職の機会を保証するあまり、かえって早期の離職等の問題につながっているのではないかという指摘や、高校生の主体性を過度に制限しており、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではという指摘がされたことを受けて、中央の就職問題検討会議において議論がされ、各都道府県の就職問題検討会議において、各地域や学校の特性等に応じた学校による就職あっせんの在り方等について、検討や協議を行うよう指示がされた。こういった背景から、令和2年12月18日に京都府高等学校就職問題検討会議が開催され、その作業部会としてワーキングチームが設置され、就職慣行のあり方を検討することとなった。

令和3年度に、ワーキングチームにおいて、事業所・生徒（既卒者）・保護者へのアンケート調査やヒアリングを行い、その結果、「一人一社制」が早期離職の原因にはなっていないことがうかがえる内容であり、直ちに「一人一社制」を廃止することは時期尚早との判断に至った。この結果を踏まえ、令和4年度については従来通りの「10月15日まで」を一人一社制とすることとなった。

令和4年度は、大阪府の就職慣行の変更があり、選考日当初から複数応募可となったことで、京都府内の学校や企業に係る応募や選考に影響が出るのが予想されたため、ワーキングチームにおいて、京都府内の高校に対してアンケート調査や京都府内の企業に対してヒアリング調査を実施し、その影響の度合い等を検証したが、当該変更が直接影響を及ぼしたという状況は把握できず。

※3頁（2）「今年度のワーキングチームでの検討」

大阪府の就職慣行の変更が2年目を迎え、一定認知されたこともあり、昨年度に比して応募者の増加が想定されたことから、学校での進路指導や推薦・応募、企業の採用選考に影響が出るのが予想された。このことから、来年度の就職慣行に関する協議を行うにあ

たり、令和4年度に引き続き、京都府内の高校へのアンケート調査や京都府内の企業へのヒアリング調査を実施して、その影響の度合い等を検証することとした。

まずは、高校生への影響の調査として、京都府内の高校へのアンケート調査結果について、事務局の京都府教育庁から説明いただく。

○ 事務局（京都府教育庁）

6頁の「令和6年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するアンケート調査結果（別添1）」により説明。就職希望者が10名以上在籍している京都府立、京都市立、私立の高等学校30校に行った調査の結果である。調査期間は一次応募の結果が出てくる時期であり、調査結果の概要は9頁からグラフと表でまとめている。

結果2について、令和5年度就職希望者が871名、令和4年度が941名であり、就職希望者自体が減っている状況。12月だけで比較しても減っている印象は受けている。

結果3（1）については、令和6年3月卒業予定者が、一人一社制の期間にどの府県の事業所に応募したかという件数だが、京都府1社が580件で72%を占め、大阪府1社が120件で15%だった。大阪府2社は1件。和歌山県2社以上と、大阪府1社及び和歌山県1社はいずれも0件であった。このアンケートにおいては、大阪府の就職慣行の変更を受けて、大阪府の事業所に複数応募したというのは、かなり稀なケースであった。

続いて、3（2）については、前年と比し京都府内の事業所への応募件数に増減があるかということだが、「増加した」が11校、「減少した」が4校、「同程度」が15校ということで、他府県に流出したとは言えない状況。

結果3（3）は大阪府の就職慣行の変更が生徒の応募状況に影響を与えたかということだが、「影響した」が0校、「影響しなかった」が全30校。

3（4）は、大阪府の就職慣行の変更が学校での就職指導に影響を与えたかということだが、「影響した」が2校、「影響しなかった」が28校。

続いて結果5だが、先の3（3）の応募状況に「影響しなかった」理由で一番多かったのは「地元志向が強い」が26校で44%を占め、続いて「指定校求人が多い」が18校（31%）、「一人一社制のほうが一社について十分な時間をかけられる」が13校（22%）、「一人一社制は倍率が低い」が2校という状況であった。

結果6、先の（4）の就職指導への影響についての具体的な内容は、大阪府の事業所の情報収集や提供にかかる負担が増加したこと、複数応募を考える生徒が増え生徒も指導も多忙になったこと、の2つが挙げられ、大阪での複数応募に関心を持つ生徒がいたということはどうかがえた。

結果7以降は自由記述であり、7頁に結果をまとめた。「大阪府の複数応募導入の就職指導への影響について」は、先の3（4）以外に、大きく以下の4つの意見が記載された。

- ① 地元志向が強く、かつ地元企業からの多数の求人をいただいているから。

② 指定校求人の件数や募集人数の増により、繋がりのある、先輩が働いている企業への希望が、複数応募の魅力よりも大きかったから。

③ 実際に応募。推薦開始日より複数応募を可能としている企業が限られていたから。

④ 大阪府の事業所の希望者自体が少なかった（あるいはいなかった）。

また、複数応募や「一人一社制」についての全般的な意見もうかがい、大きく以下の4つが挙げられた。

① 複数応募については、事務的には作業が煩雑になり、負担増につながる。生徒の現状として、複数社に対応する準備をすることは非常に困難である。

② 1社ごとに丁寧に指導と準備をして受けるほうが内定を得る可能性が高い。指定求人をいただいている企業と学校間の信頼関係を保つには、現状の体制のほうが良い。

③ 学力的に低い層を抱える場合には、引き続き一人一社制によって内定の機会が保障されることがありうるので望ましいと考える。

④ 複数応募制度を進めていくと企業に入る意義を2つ考える必要があり、「企業で頑張るって働く」という部分では気持ちの低下を招く可能性がある。

8頁の考察について、大阪府の就職慣行の変更は令和4年度から始まったが、現在のところは、生徒の応募状況や学校の就職指導に、直接の影響は及ぼさないということ、「一人一社制」への支持は根強くあるということが言える。1社に絞るということは、丁寧な指導と準備ができること、事業者との信頼関係が維持しやすいことや、本業との両立ができるという側面があった。一方就職後の早期離職については大きな課題となっており、適切な職業選択と早期離職防止も含めた取組を検討していきたい。

○ 事務局（労働局）

13頁の「令和6年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するヒアリング調査結果（別添2）」により説明。高卒求人を提出している事業所のうち、大阪府の高校へ指定校求人を提出している京都府内の事業所22社を対象に、ヒアリング調査を実施した結果である。調査結果の概要は15頁からグラフと表でまとめている。

結果2について、令和4年度からの大阪府の就職慣行の変更を「知っている」と回答した事業所は16社で、「知らなかった」とする事業所（6社）を大幅に上回り、大阪府の就職慣行の変更が2年目に入り、一定認知されていることが分かった。

結果3は、今年度の10月15日までの高校生の応募状況について調査したものである。

結果3（1）について、全体的な応募状況が昨年度と比べて「増加した」とする事業所は9社、「減少した」とする事業所は6社、「変わらない」とする事業所は7社であった。

結果3（2）について、京都府内の高校からの応募状況が昨年度と比べて「変わらない」とする事業所は8社、「増加した」とする事業所は7社、「減少した」とする事業所は7社であった。

結果3(3)について、大阪府内の高校からの応募状況が昨年度と比べて「変わらない」とする事業所は13社、「増加した」とする事業所は5社、「減少した」とする事業所は4社であった。

結果3(4)は、企業が考える(1)から(3)の要因だが、「応募数減少要因」としては、「就職希望者数が減ったため」、「大手企業へ流れていっているのでは」という意見があった。「応募数増加要因」としては「学校への訪問が功を奏した」、「工業科から普通科へ対象を広げたことが要因」という意見があった。

結果3(5)の大阪府の就職慣行の変更によって、応募者数への影響があったかどうかの質問については、「影響していない」とする事業所が17社、「わからない」とする事業所が5社、「影響した」とする事業所は0社であった。

結果3(7)の大阪府の就職慣行の変更が、自社の採用選考の日程等に影響したかどうかの質問については、ほとんどの事業所で「影響していない」としており、「影響した」とする事業所は0社であった。

結果4の大阪府内の高校訪問の際に、大阪府内の高校の対応の変化等があったかどうかという質問については、大阪府内の高校から就職慣行が変わったことを聞いた事業所は少なかった。

結果5について、京都府の現在の就職慣行(「一人一社制」)に対する意見等として、現行の「一人一社制」の継続を支持する声が多く、その理由として、採否決定において採用辞退を想定する必要がないことや、指定校から安定的に採用できることを上げる事業所が多かった。一方、少数だが、複数応募制の方が良いとする事業所からは、複数応募により応募者数が増加することを期待する声があった。

以上、事務局の京都府教育庁から説明した京都府内の高校へのアンケート調査結果については3項の(1)、労働局から説明した京都府内の事業所へのヒアリング調査結果については3項の(2)にまとめている。

これらの調査結果を受けて、ワーキングチームで検証した結果は、4項の「3. 検証の結果について」のとおりである。今回の調査において、昨年度からの大阪府の就職慣行の変更が、京都府内の高校生や事業所に直接影響を及ぼすような状況はなかった。また、今回の調査においても、高校、事業所ともに「一人一社制」の継続を支持する意見が多数となった。

次に、4項の「4. 令和6年度の就職慣行のあり方について」について、ワーキングチームにおいては、これまでの検討結果を踏まえ、京都府高等学校就職問題検討会議に対し、以下により提言する。令和6年度(令和7年3月卒業予定者)の京都府内における就職慣行について、近年の学校や企業に対する各種調査内容から、現時点では「一人一社制」が高校生の早期離職の原因ではないことがうかがえる状況であり、また学校現場や企業からは、「一人一社制」を推す声が多いことに鑑み、令和6年度においても、「一人一社制」を継続し、10月16日から複数応募を可能としても差し支えないと考える。一方で、今

後就職慣行の変更の動きが広がり、応募者数に影響が生じる可能性もあるため、引き続き、近隣県の動向を注視するとともに、高校生の早期離職の要因や対応を引き続き検討していくことも必要であることから、令和6年度においても、京都府高等学校就職問題検討会議の下にワーキングチームを設置し、就職慣行の在り方等に加えて、早期離職の別の要因や対応についても検討していくことが必要と考える。

○ 事務局（京都府教育庁）

※資料 No.3「Ⅱ 適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項について」により説明

「一人一社制」について一定程度現状においては定着し、支持されている中、適切な職業選択や早期離職の防止という、より実質的な課題についての対応が検討の俎上に上がった。それを受けて、今年度の第1回のワーキングチームにおいて、経済団体、事業所、教育機関、行政機関が連携して協力し推進する、適切な職業選択に向けた具体的な取組について議論が進められた。第2回においては、個別具体的な取組の前提となる学校でのキャリア教育全体についても話し合われた。ここまでが、19項の「1.今年度のワーキングチームでの検討内容について」の内容である。

その結果、19項の「2.確認事項について」において、「適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項（案）」がまとめられた。内容は以下のとおりである。適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項として、京都府高等学校就職問題検討会議では、高校生が本分である学業を全うしながら、十分な応募先の研究と採用選考に向けた準備を行い、適切な職業選択と早期離職の防止に繋げるため、経済団体、事業所、教育機関、行政機関が連携・協力して次の取組を推進することが確認された。大枠としては、「キャリア教育の充実」ということで、高等学校入学後早期からの包括的なキャリア教育を行い、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる資質・能力を身につける。様々な業種・職種について知ることで職業観・勤労観を育み、自己の在り方生き方を考え、将来必要とされる知識・技能を見通した上で、学業に結びつける。学習指導要領にも即した形で、将来を見通した上で仕事について考え、職業観・勤労観を涵養する、それがまた学校での学びにもつながっていくという包括的なキャリア教育を想定している。その中で、具体的に職業観・勤労観を育み、また実際就職する際の個別の事業所の研究、応募選択につながる具体的な取組を4つ挙げている。「1 職業人講話」は、職業人から直接話を聞くことで、仕事内容のみならず、働くことの意味や、やりがいについて知り、自己の将来を考える一助とする。就職・進学の見学希望を問わず、早期からの参加が推奨される。将来的には大学進学を希望していてもいずれ就職をすることになるので、キャリアについて考えるということは高校入学後誰もが必要とすることであり、キャリア教育の最初の段階として位置付けている。「2 インターンシップ(就業体験)」については、多くの事業所の協力のもと、各校で実施しているところだが、実際の職場で仕事を体験することで、その業種や職種への理解を深めるだけでなく、広く職業観・勤労観の醸成にも効果が期待でき、希望者は就職・進学の見学希望を問わず、早期からの参加が推奨

される。学校によっては高校2年生全員インターンシップという取組をしている学校もあり、少なくとも希望者がこのような機会を得られることは非常に重要と思われる。「3 企業説明会」について、合同説明会では、複数の事業所の採用担当者から直接業務内容や求める人材等の説明を聞き、質問をすることで、視野の拡大と主体的な職業選択に繋がるのが期待でき、卒業年次生が中心となるが、早期からの参加も可能である。「4 応募前職場見学」、こちらは実際に応募を行う高校3年生、場合によって4年生の場合もあるが、事前に職業や職場への理解を深め、適切な職業選択や、事前の理解不足による就職後の早期離職を防止することを目的として、求人票での概要と条件の確認後、複数社を直接見学して比較検討することが推奨される。以上、4つの取組を記載したものの、これですべてというわけではなく、具体的な事例として、キャリア教育の中で重要な位置を占めているものを挙げている。以上の「適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項（案）」の内容を検討いただいた上で、この文書の宛先は「関係者様」となっているが、事務局としては、学校で直接指導する先生に届く方法が最も効果的と思われるため、新年度の6月に毎年行われ、進路指導部長の先生が集まる京都府公立高等学校進路指導連絡協議会の就職指導研修会において、資料として配布することを検討している。

○ 座長

次第の2「令和6年度 新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職の状況等について」と、次第の3「京都府高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告について」について、委員の皆様からご意見・ご質問あればいただきたい。

【構成機関意見】

○ 一般社団法人 京都経営者協会

新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率の資料から、宿泊業、飲食サービス業、小売業の離職率が高いことが分かるが、これらの業種は倒産件数が多い。自主的に離職しているのか、あるいはやむを得ず離職しているのか、その内訳は分かるのか。

○ 事務局（労働局）

この統計は、雇用保険の失業のデータをもとに厚生労働本省で作成しており、内訳までは分からない。

○ 一般社団法人 京都経営者協会

これらの業種は、コロナ後、ゼロゼロ融資の返済の問題、京都を訪れる観光客の急激な増加による人手不足といったことが原因で、休業・廃業を余儀なくされるケースが想定される。新規学卒者が就職後、自主的に離職しているのか、それともやむを得ず離職している

のか、といったことをワーキングチーム会議の中で分析できるのであれば、検討していただきたい。

○ 京都府立高等学校進路指導研究協議会

日頃は高校生の就職について、各機関の皆様にお世話になり感謝申し上げます。19 項の「適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項（案）」については、従来から高校の状況に応じて実施しているところである。高校生の就職者の減少、さらには少子化に伴う労働者人口の減少、特に若年労働者の減少については大きな問題であると認識している。進学を目指す高校生が増えている中、もちろん進学してからその先に就職があるわけだが、なかなか就職までを見通しにくいところがあるので難しいところだが、経済団体、企業の皆様に協力いただきながら進めていきたい、といったことを進路指導の先生方に説明したいと思っている。

○ 京都府商工労働観光部雇用推進課

ワーキングチーム会議において、「一人一社制」が高校生の選択肢を狭めるのではないかという話をしたが、アンケート結果から、そうとは限らないことが理解できた。その上で質問だが、指定校求人に対し、1つの学校に求人数を超える数の応募希望者がいる場合、どうするのか。希望通りにならない生徒が出てきた場合どうするのか。

○ 事務局（京都府教育庁）

指定校求人には人数枠があるため、校内で選考を行うことになる。希望通りにならないケースもあるため、当初から複数の選択肢を考えておくよう指導していただいている。1社しか応募前職場見学に行っていない場合、校内選考の結果もしそこに応募できないとすると、そこから再スタートになってしまう。そうならないよう各校に指導いただいているところであり、府教委の調査では、平均で2.1社の応募前職場見学に行っている。専門学科の学校で、多くの先輩が就職していて、応募先の様子も先輩から聞いてよくわかっており、指定校求人枠にも余裕がある場合には、応募前職場見学の件数が少なくなっている。

それぞれ学校の状況に応じ、進路指導部の先生方、担任の先生方を中心に、どのような状況があっても行き場がない、また、出遅れてしまうとかいうことがないようにご指導をいただいていると思う。

○ 一般社団法人 京都経営者協会

当協会の会員企業から、新規学卒者の採用、特に大卒者の採用が非常に厳しくなっているので、高卒求人を出そうかなという相談を受ける機会が増えた。ただ、高等学校卒業の就職希望者が減少しているため、そこでも取り合いになってしまう。小規模の企業であれば、数

年に1回しか求人票を出さないケースも多く、大企業等の求人数が増えるとほとんど見向きもされないため、採用したくても採用できないという相談もある。

○京都商工会議所

企業にとっては採用した人の定着が非常に重要であるが、当所の会員企業も同じような傾向がある。今回の報告内容から、「一人一社制」には生徒の高い志望度というメリットを感じた。一方で、このアンケートに学生の視点がどこまで入っているかが気になった。高校生は与えられたスキームの中で動いているので、いろいろなスキームがあるというのは分からない。彼らが自分のやりたいことをやるためにどういう可能性があるのかを考えると、今回の調査で把握できることは限られていると思う。例えば、当初から複数応募を可としている大阪府、和歌山県のメリットデメリットも出てきていると思うので、そういったことも横に置きながら対比ができると、参考になると思うので、今後ワーキングチーム会議の中で取り上げていただきたい。

○事務局（労働局）

来年度のワーキングチーム会議では、大阪府、和歌山県の状況も比較材料として検討した上で、最終的に就職慣行を決定することとしたい。

○事務局（京都府教育庁）

今回のアンケート調査は、進路指導部の先生を対象としているが、令和3年度には保護者向けのアンケート、生徒（離職者）のヒアリングも実施しており、基本的には「一人一社制」はじっくりと会社を研究して選び、対策ができる点でよいとする保護者が多かった。もちろん状況も変わってきているので、定期的に生徒・保護者の方に向けても調査をしていく必要はあると認識している。また、近隣府県の状況については、教育委員会間で共有しているところである。先日、近畿の進路指導連絡協議会では大阪府の府内公立で複数応募を行った生徒は9名と聞いている。昨年度も同数程度だったので、当初から複数応募を可としても、すぐにその制度を利用する就職希望者数が増えるというわけではないということが分かる。和歌山県についても令和4年度が48名、5年度が46名ということで、同じような状況である。利用した生徒については複数の選択肢があつてよかったという声があつたが、売り手市場であったということも関係するのかもしれない。実際は、最も応募したい企業をじっくり選んで、実際に応募して採用されているという生徒が大半だと思われる。

○座長

来年度の就職慣行、適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項（案）について、ワーキングチーム報告のとおりとすることによろしいか。また、適切な職業選択に向けた取組に係る確認事項（案）の学校への周知方法について、説明のとおりとよろしいか。

(異議なし)

それでは異議なしということで、この内容を本会議での合意事項とさせていただきます。

4 令和6年度 京都府高等学校就職問題検討会議における応募・推薦に係る申し合わせについて (資料 No. 4)

○ 事務局 (労働局)

令和6年度の実務・推薦等に係る申し合わせについて、資料 No. 3 のワーキングチームの報告にもあるように、近年の学校や企業に対する各種調査内容から、現時点では「一人一社制」が高校生の早期離職の原因ではないことがうかがえる状況であり、また、学校現場や企業からは、「一人一社制」を推す声が多いことに鑑み、令和6年度においても、「一人一社制」を継続し、10月16日から複数応募を可能としても差し支えないと考える。以上から、令和6年度においても、従来どおり、「10月15日までは1人1社制とし、10月16日以降、複数応募(1人2社)を可能とする。」ことを提案する。

○ 座長

事務局から説明があった令和6年度の実務・推薦等に係る申し合わせについて、委員の皆様からご意見ご質問等あるか。

○ 京都府立高等学校進路指導研究協議会

申し合わせの内容については特に意見はない。一方で、「一人一社制」という呼び方については、誤解を与える可能性があると感じている。「一人一社制」というと、生徒1人につき1社しか考えさせないという印象を与えるが、実際は、複数の求人を見せたいうえで応募先を決めている。この名称がすでに世の中で定着してしまっているのが仕方ない部分ではあると思うが、学校ではできるだけ生徒の希望に沿いながら応募先を検討させていることについてはご理解していただきたい。

○ 座長

ただいまのお話については、申し合わせを補足するご意見と捉えさせていただきます。他にご意見等なければ、令和6年度の実務等に係る申し合わせについては、「10月15日までは1人1社制とし、10月16日以降、複数応募(1人2社)を可能とする。」ということの本会議の申し合わせとしてよろしいか。

(異議なし)

異議なしということで、この申し合わせについては、令和6年2月6日に開催予定の中央の高等学校就職問題検討会議にて、全国統一の選考開始日が申し合わせされることになっているため、それ以降、事務局より合意事項として各団体様宛に発出する予定である。

5 令和6年度におけるワーキングチームチームの設置について（資料 No. 5）

○ 事務局（労働局）

京都府高等学校就職問題検討会議の実務を行っているワーキングチームの設置について、近隣府県の就職慣行の変更が、今後もどのような影響を及ぼすか、継続的に検討していく必要があること、高校生の早期離職の要因や対応を引き続き検討していくことも必要であることを踏まえ、昨年度に引き続き、就職問題検討会議を円滑に推進することを目的に、実務者レベルで検討する場として、令和6年度もワーキングチームを設置する必要があると考えている。検討事項は、就職慣行の在り方や早期離職の要因や対応など、就職慣行に関わる内容や就職支援等とし、構成員は、昨年度に引き続き記載のと通りの団体から推薦された委員を予定している。また、事務局については、引き続き京都労働局職業安定部訓練課及び京都府教育庁指導部高校教育課に設置を予定している。

○ 座長

令和6年度におけるワーキングチームの設置について、異議はないか。

（異議なし）

異議なしということで、来年度のワーキングチームにおいては、議事の中もあったように、高校生の早期離職の要因について、また、大阪府や和歌山県など近隣県の状況についても踏まえて議論していただきたい。

6 閉会

○京都府教育庁 田中総括指導主事

本日はお忙しい中、本会議にご出席いただき、また、高校生の就職慣行、適切な職業選択に向けた取組について、様々な建設的なご意見をいただき感謝申し上げます。また、経済団体においては、京都府の高校生に多くの求人、内定をいただいていること、教育機関においては、就職希望者ひとりひとりに寄り添ったご指導いただいていることに深く感謝申し上げます。求人数が増加する中で高校生の就職希望者は減少するという難しい状況が続いている中ではあるが、次年度の府内の高校生の就職、希望を応募・推薦に係る申し合わせについては、従来通り、10月15日までは一人一社制にすることが委員の皆様により合意された。ただ、近年、近隣府県での複数応募の動き、就職後3年以内離職率の高さもあり、高校生の就職を取り巻く環境は予断を許さない状況である。次年度以降も、この会議において、生徒がしっかりと学業に専念した上で、円滑に就職活動ができるよう、また就職した後には早期離職を防止し、職場に定着できるよう、学校、企業、行政機関がそれぞれの立場からアイデアを出し、より良い就職慣行や適切な職業選択に向けた取り組みについて検討していくことが重要と考えている。今後も三者が密に連携しながら、実態把握、情報共有、意見交換に努めて就職慣行の検討、キャリア教育の充実を図ることが大切と考えているので引き続きご理解ご協力をお願いする。

令和6年度 京都府高等学校就職問題検討会議における応募・推薦
に係る申し合わせについて

京都府高等学校就職問題検討会議では、京都府内における高校生の就職に係る応募・推薦のあり方及び就職支援のあり方等について検討を行い、令和6年度については下記により取り組むことが合意されました。

記

応募・推薦に係る申し合わせ

令和6年度の実務・推薦については、10月15日までは1人1社制とし、10月16日以降、複数応募（1人2社）を可能とする。

令和6年2月7日

京都府高等学校就職問題検討会議
京都商工会議所
一般社団法人 京都経営者協会
京都府商工会連合会
京都府中小企業団体中央会
公益社団法人 京都工業会
一般社団法人 京都経済同友会
京都府教育庁指導部高校教育課
京都市教育委員会事務局指導部学校指導課
京都府文化・生活部文教課
京都府立高等学校進路指導研究協議会
京都市立高等学校進路指導研究協議会
京都府私立高等学校就職対策協議会
京都府商工労働観光部雇用推進課
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練課