

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。

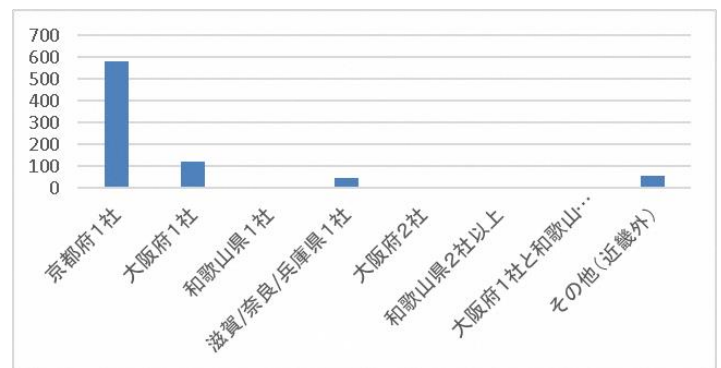
| | |
|------------|-----|
| 令和5年度就職希望者 | 871 |
| 令和4年度就職希望者 | 941 |

※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 |



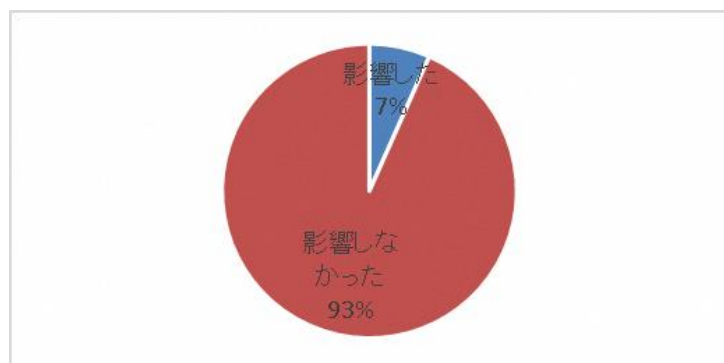
(3) 昨年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人への複数応募を可能としたことは、生徒の応募状況に

| | |
|---------|----|
| 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。)

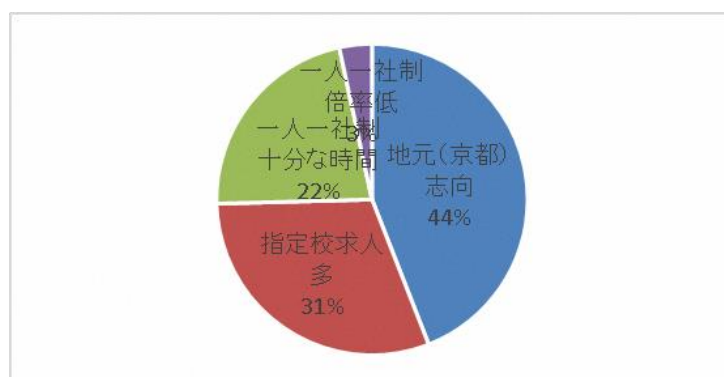
4 応募状況に影響した主な要因とお考えの項目をお答えください。

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。

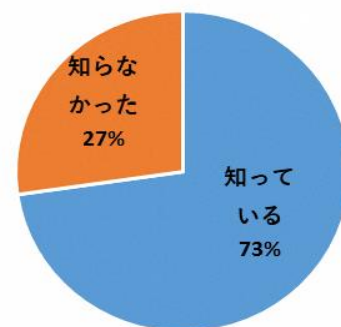
令和6年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するヒアリング調査結果

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。

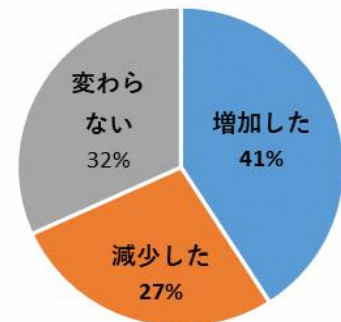
| | |
|--------|----|
| 知っている | 16 |
| 知らなかった | 6 |



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。

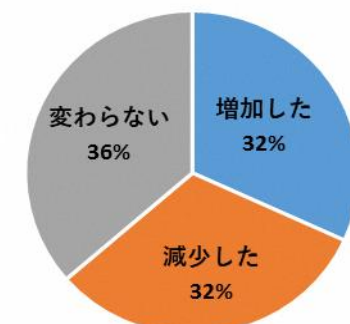
(1) 高校からの全体的な応募状況は昨年度と比べていかがですか？

| | |
|---------|---|
| 増加した | 9 |
| 減少した | 6 |
| 変わらない | 7 |
| 不明・比較不可 | 0 |



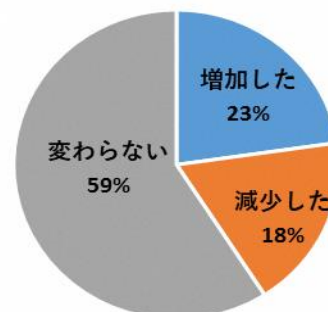
(2) そのうち、京都府の高校からの応募状況は昨年度と比べていかがですか？

| | |
|---------|---|
| 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】

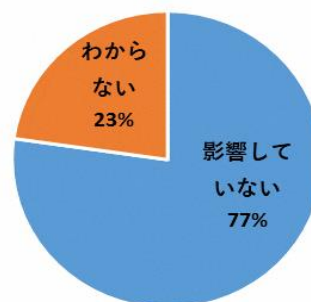
- ・高校生の応募がない(昨年度・今年度)

【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 |

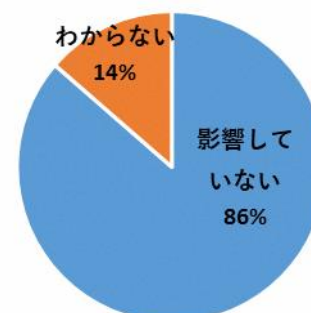


(6) (5)で「影響した」とお答えの場合、具体的な影響の内容をお答えください。

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によって職業観・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を期待でき、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。