

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、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っただけよかったという声があったが、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年度の実験・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年度の実験・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では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年度の実験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。