

令和2年度京都府高等学校就職問題検討会議（第2回）議事録

令和2年12月18日14時00分～15時30分

京都経済センター 4-D会議室

1 開会（事務局）

- 京都労働局鈴木職業安定部長から挨拶：本件会議の歴史的経緯等
- 座長選任：京都労働局中島訓練室長を座長として選任

2 令和3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（座長：資料1）

- 新型コロナウイルス感染拡大の中ではあるが、高校生の内定状況は順調である。
- 高卒求人倍率は昨年同期比0.4ポイント減少しているが3年前と同水準で踏みとどまっている。

3 就職慣行に関する申し合わせの検討について

（1）「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告」（令和2年2月）（以下単に「WT報告」）について（事務局：資料2・4）

- 報告書がとりまとめられるに至った経緯
- 生徒・教師・企業・HW職員いずれからも一人一社制について支持がある。
- 一人一社制が生徒本人の主体的な進路決定を妨げ、そのために高校生の離職率が大学生よりも高い水準にあるとする指摘もある。
- それに対して短大生の離職率が高校生よりも高いことから一人一社制と離職率は無関係とする意見もある。
- その他若い年齢の方が一般的に離職しやすいことや企業規模と離職率との関係性も指摘されている。
- またWT報告では民間職業事業者の参入についても問題提起されている。
- 最終的に都道府県高等学校就職問題検討会議で議論するとされている。
- 資料4は資料2を作成するにあたって京都労働局が厚生労働本省に報告したアンケート結果をとりまとめたものであり、前年度採用実績企業から2割程度を無作為に抽出。企業規模は50人未満：33%、50人～99人：22%、100人～299人：31%、300人～499人：5%、500人～：9%であり、概ね中小企業から回答を集めている。

（2）就職慣行に関する申し合わせの検討について（事務局：資料3・5）

① 従来の京都府の慣行に係る確認

- 複数応募開始日程、3倍ルール、採否通知、応募書類等

- 近隣府県の複数応募開始日程の変遷

【質疑】

- 3倍ルールについて初めて聞くが、どのようなものか（京都経営者協会）
 - ← 1名の採用を予定している企業であれば、最大3倍の3名まで指定校推薦人数を高校に割り振ることができる。この例ならば2人が不合格になる。倍率を一定に抑えるための制度（事務局）
- 指定校推薦とはどのようなものか（京都経営者協会）
 - ← 特定の高校のみ応募可能な求人。WEBからは検索できない。（事務局）
- 指定校推薦で内定した生徒は必ず入社する必要があるのか（京都市教育委員会）
 - ← HWの立場からは職業選択の自由との関係もあり「必ず入社する必要がある」とは言えない（事務局）
 - ← 複数応募が可能になると指定校推薦と内定辞退の問題が多発するのではないかと思ひ、問題提起をさせていただいた（京都市教育委員会）
 - ← 公務員試験との関係でも同じことが発生する可能性がある（事務局）

【座長から構成機関それぞれに発言を求める】

- 京都商工会議所：
 - より細かく丁寧なヒアリング・アンケートを行い、その上で就職慣行と離職率との関係について分析する必要がある。
- 京都経営者協会：
 - 会長が高校生の離職率の高さについて問題視し、教育委員を務める京都府教育委員会でも声を上げている。早期に離職した高校生の多くが非正規社員になっており、毎年就職氷河期世代を作り続けていることにもなっている。彼らを救う手立てを早急に考える必要がある。会員企業の中には現在でも人手不足の企業が多く、彼らを採用できればと考えているが現在はその手立てがない。離職する従業員の情報を企業から提供することが個人情報保護の関係で難しく、離職者の情報を調べるできない。
 - また求人票が高校に来ていない企業を高校生が選択できないという話も聞いている。高校教師は中小企業について詳しい方は少ないと思う。高校に来ている求人票の中から中小企業についてはあまり詳しくない高校教師が指導しているために高校生のマッチングがうまく行っておらず、離職率が高止まりしているのではないかと考えている。
 - 他にもWT報告で関係者として招請されていた民間職業紹介・募集事業者である（株）ハッシュダイヤは京都経営者協会が高卒生の離職問題について課題認識をもっていることを聞きおよび当会のお話を聞きたいというお話も出ている。

こうした高校生の就職活動に積極的に取り組む企業も最近が増えてきているので彼らの意見も聞いた上で検討を進めて欲しい。

○ **京都商工会連合会：**

高校生本人の意向がしっかり反映された就職が行えているのかが重要と考える。トラブルを回避するために高校を通して就職活動を行う必要性和高校生の離職率の高さ問題との関係性を考慮する必要がある。また会員企業からは高校生と出会うためのマッチングフェア等が求められている。

○ **京都中小企業団体中央会：**

会員企業は「人材は宝」と考えているが、せっかく採用した高校生が退職してしまうことや人手不足で困っており、こうした問題に対応するためにも複数応募を可能にしたほうが良いのではないかと考える。

○ **京都経済同友会：**

採用実績のある企業からのアンケート結果（資料4：高校生の就職慣行に関するアンケート）の中で、現行の取扱いについて、「現行のままがよい」以外の3割近くの企業の回答内容を細かく分析する必要があるのではないかと考える。

○ **京都府人材確保推進室：**

高校生の離職率の高さを問題視している。就職先を自分で選択したという意識を持たせるためにも、複数受験する中から、高校生が主体的な意思決定をできるようにした方が良く考える。またワークルールについても、制度や権利だけでなく、働くということの厳しさも教える必要があると考える。

○ **京都市教育委員会学校指導課：**

一人一社制を維持したほうが良いと考える。一人一社制を廃止すれば、大学生の就職活動において発生している問題がそのまま高校生に降りかかってくることになり、良いとは思わない。また現実問題として複数応募は進路指導においてあまりにも過重な負担になり、不可能と考える。

○ **京都府文教課：**

高校生の離職率の高さは学校生活と社会に出た際とのギャップもあると考えられるので、一人一社制に原因を求めるのは難しいのではないかと考える。

○ **京都府立高等学校進路指導研究協議会：**

企業との長年の慣行に基づいて維持されてきた慣行なので慎重な検討が他県でも行われている。高校生は就職した場合に限らず、大学に進学した場合でも中退しているものも多く、一人一社制のみを問題視するのは不当。また一人一社制を廃止すると一部の生徒に内定が集中する可能性があり、内定辞退の問題も発生する。

○ **京都市立高等学校進路指導研究協議会：**

高校生の就職活動においては未成年者の保護の観点が必要。また一人一社制

を廃止すると就職活動が長期化し、進路指導の現場には大きな負担になる。

もともと、早期離職や高校生の主体的な進路決定・適切なマッチングについて経済団体の意見を聞いたことは有意義である。しかし、高校生の主体的な進路決定が行えるようなキャリア教育を実施しており、高校生の保護と主体的な進路決定の両立できるよう工夫している。

○ 京都府私立中学高等学校連合会進路指導研究会：

一人一社制は企業との長年の慣行に基づいているので年月をかけて慎重に検討する必要がある。

離職率の高さは一人一社制というよりも会社の経営上の問題が大きいのではないか。また一人一社制を廃止すると進路指導の現場には大きな負担になり、高校生のキャリア教育を抜本的に見直す必要がでてくる。

○ 京都府教育庁：

一人一社制は長年の学校と企業との信頼関係に基づいており、簡単にやめてよいものではない。高校は本人・保護者と十分に相談し、非常に丁寧に進路指導をしており、決して生徒の主体性が損なわれている訳ではない。そのことを経済団体側にも知って欲しい。

もともと時代の変化に合わせて現状を正確に把握し、意見を出し合い、検討することは必要である。

② 令和3年度の取り扱いについて（座長：資料6）

○ 座長から③において述べる検討を一年かけて行うため、令和3年度については従来の取り扱いを維持することを構成機関に提案し、了承を得る。事務局から令和3年度の申し合わせを構成機関に別途正式通知を送付することとする、

③ 今後の検討の進め方について（事務局：資料7）

○ 京都府における高校生の就職慣行について検討するためワーキングチームを設置することを構成機関に提案し、了承を得る。また経済団体側からのワーキングチーム構成員として京都商工会議所と京都経営者協会から輩出することを構成機関に提案し、了承を得る。

4 閉会

○ 京都府教育庁永井首席総括指導主事から挨拶：

- ・ 新型コロナウイルス感染拡大の中ではあるが、高校生の内定状況が好調であることに対して経済団体側に謝辞。また教育機関側にもねぎらい及び未内定の生徒に対する引き続きの指導のお願い。
- ・ 本会議は経済団体・教育機関が議論する大変貴重な場である。

- ・ 離職率や生徒本人の意思決定等に対する正確な実態把握が重要と考える。

以上

