

## 令和3年度 京都府高等学校就職問題検討会議 次第

令和4年1月18日(火) 9:30～11:30

京都労働局 6階会議室

- 1 開会
- 2 令和4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
- 4 令和4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4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



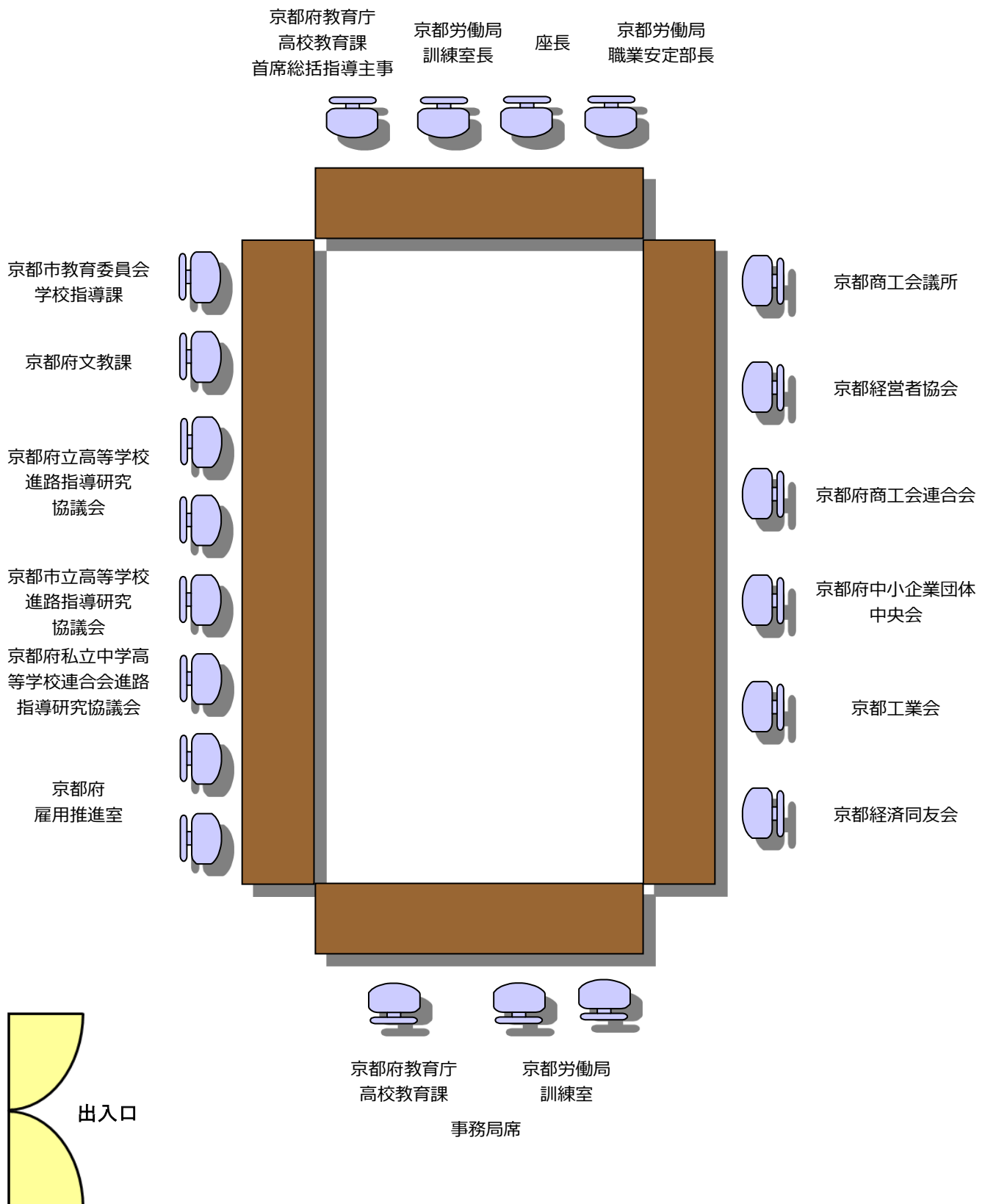
令和3年度 京都府高等学校就職問題検討会議  
出席者名簿（敬称略）

所 属	役職名	お名前
京都商工会議所	理事・会員部長	西田 敏光
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	専務理事兼事務局長	池田 静雄
京都府中小企業団体中央会	理事 事務局長	山口 靖弘
公益社団法人 京都工業会	理事・事務局長	金井 進
一般社団法人 京都経済同友会	理事 事務局長	馬屋原 宏
京都府教育庁指導部高校教育課	首席総括指導主事	永井 宏和
	指導主事	井上 実
京都市教育委員会指導部学校指導課	指導主事	岡本 弘嗣
京都府文化スポーツ部文教課	主任	下河 信二
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	大隅 祥代
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	有本 淳一
京都府私立中学高等学校連合会進路指導研究会	事務局長	谷口 善典
京都府商工労働観光部雇用推進室	参事	藤巻 秀和
	主事	丸橋 由佳
厚生労働省京都労働局職業安定部	職業安定部長	宮田 昌幸
	訓練室長	長江 一久
	訓練室長補佐	武田 康資
	訓練室厚生労働事務官	才村 泰子



# 令和3年度 京都府高等学校就職問題検討会議 座席表

令和4年1月18日（火）  
9時30分～11時30分  
京都労働局 6階会議室





# 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  
京都府文化スポーツ部文教課  
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  
京都府私立中学高等学校連合会進路指導研究会  
京都府商工労働観光部雇用推進室  
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練室

## (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。

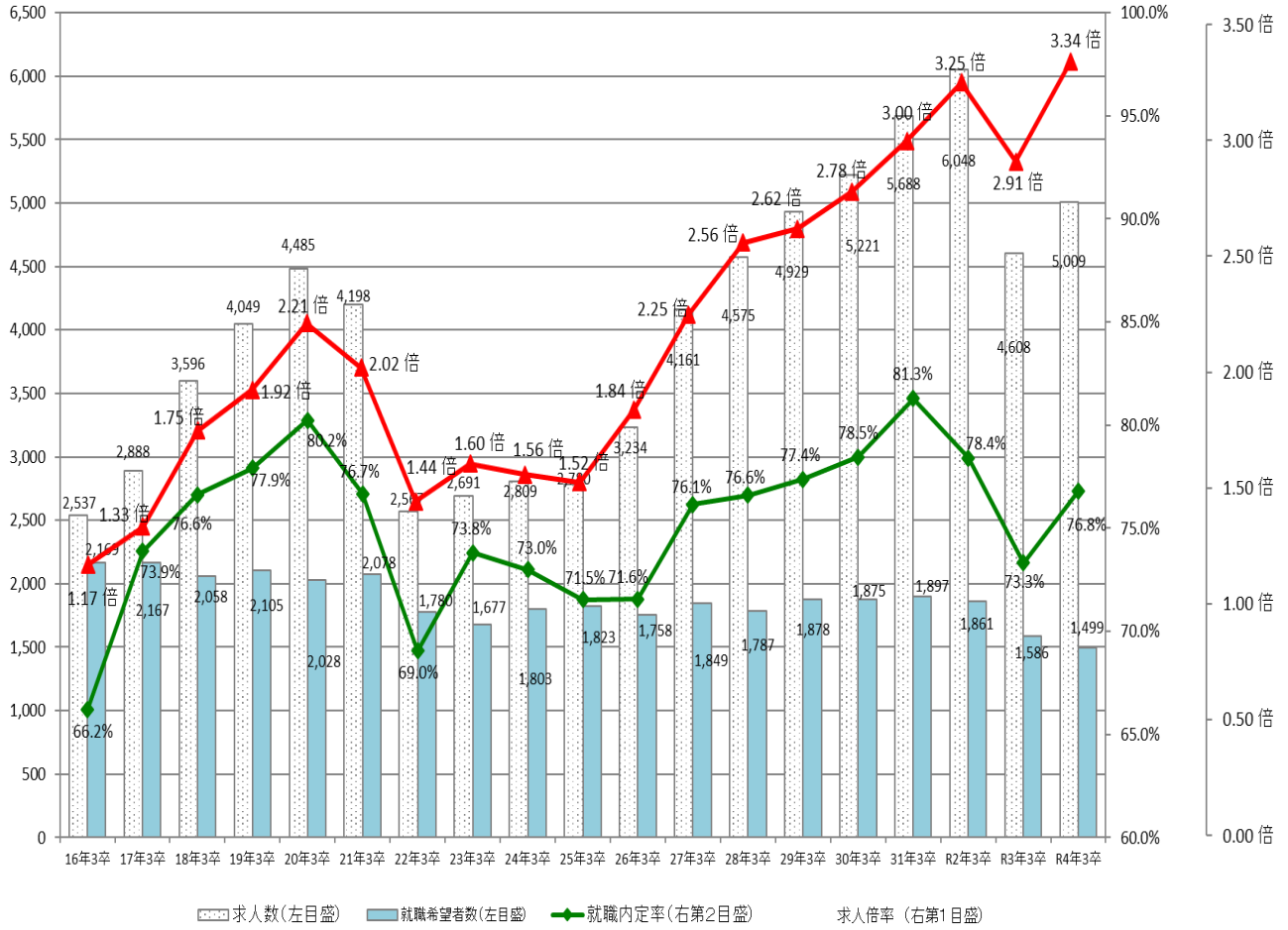
## (事務局)

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





令和3年度 高校新卒者の求人・求職・就職状況の推移(11月末現在)



		①	②	③	④ (①/②)	⑤ (③/②×100)
		求人人数	学校又は安定所の紹介を希望する求職者	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%
	平成31年3月卒	5,688	1,897	1,542	3.00	81.3%
	平成30年3月卒	5,221	1,875	1,471	2.78	78.5%
男	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%
	平成31年3月卒		1,103	899		81.5%
	平成30年3月卒		1,096	873		79.7%
女	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%
	平成31年3月卒		794	643		81.0%
	平成30年3月卒		779	598		76.8%



報道関係者 各位

令和3年10月22日

【照会先】

人材開発統括官

若年者・キャリア形成支援担当参事官室

参事官 河嶋 正敏

室長補佐 平山 雅裕

(代表電話) 03(5253)1111 (内線5282、5691)

(直通電話) 03(3597)0331

## 新規学卒就職者の離職状況を公表します

～令和2年度における新規学卒就職者の離職率は例年に比べ低下～

～就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者36.9%、新規大卒就職者31.2%～

厚生労働省は、このたび、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職状況について取りまとめたので、公表します。

令和2年度における新規学卒就職者の離職率は、学歴別、卒業年別とも、例年に比べ低下しました。その結果、新規学卒就職者（平成30年3月卒業者）の就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者で約4割（36.9%）、新規大卒就職者で約3割（31.2%）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、引き続き離職した学生生徒に対する相談・支援を行っています。

\* 厚生労働省 新卒応援ハローワーク <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 】	55.0% (▲4.8P)	【 高校 】	36.9% (▲2.6P)
【 短大など 】	41.4% (▲1.6P)	【 大学 】	31.2% (▲1.6P)

### ■ 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	61.9% (▲1.1P)	56.3% (+0.2P)
5～29人	52.8% (▲2.8P)	49.4% (▲1.7P)
30～99人	44.1% (▲2.4P)	39.1% (▲1.0P)
100～499人	35.9% (▲2.2P)	31.8% (▲1.2P)
500～999人	30.0% (▲2.5P)	28.9% (▲1.0P)
1,000人以上	25.6% (▲1.8P)	24.7% (▲1.8P)

### ■ 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	61.1% (▲3.1P)	宿泊業・飲食サービス業	51.5% (▲1.1P)
生活関連サービス業・娯楽業	56.9% (▲2.8P)	生活関連サービス業・娯楽業	46.5% (+0.3P)
教育・学習支援業	50.1% (▲5.7P)	教育・学習支援業	45.6% (▲0.0P)
小売業	47.8% (▲1.7P)	医療、福祉	38.6% (+0.2P)
医療、福祉	46.2% (▲0.8P)	小売業	37.4% (▲1.9P)

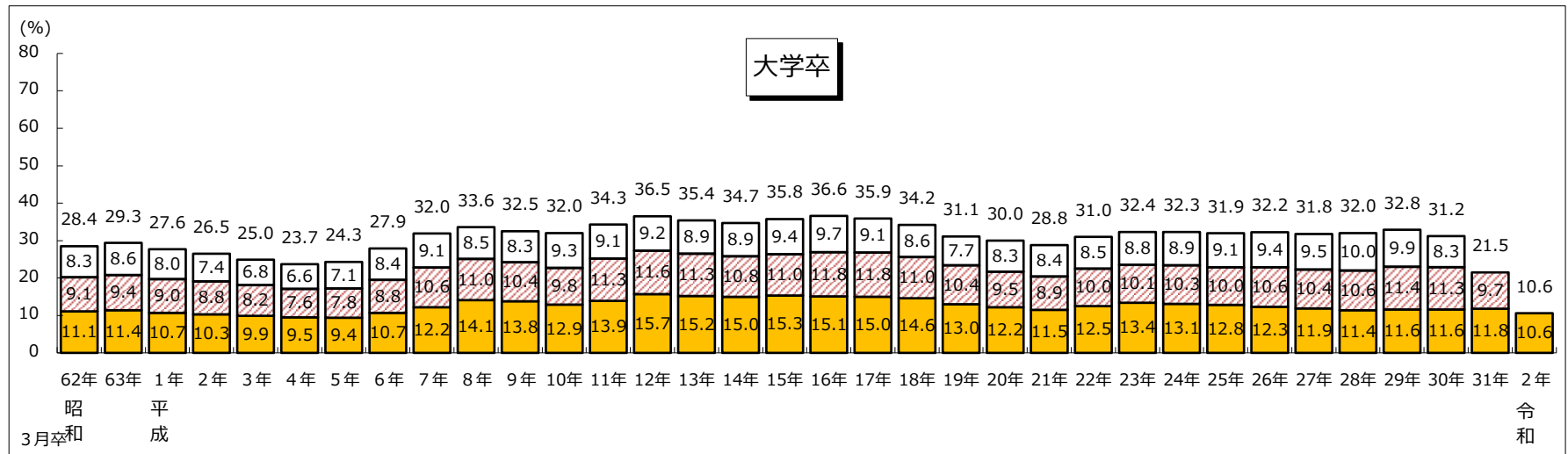
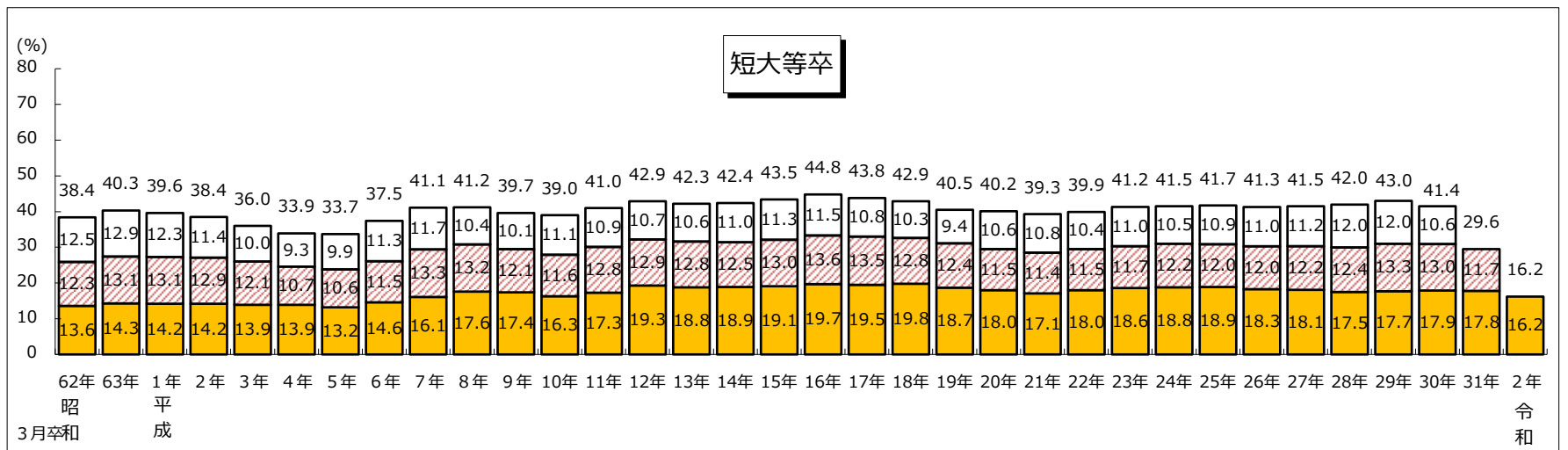
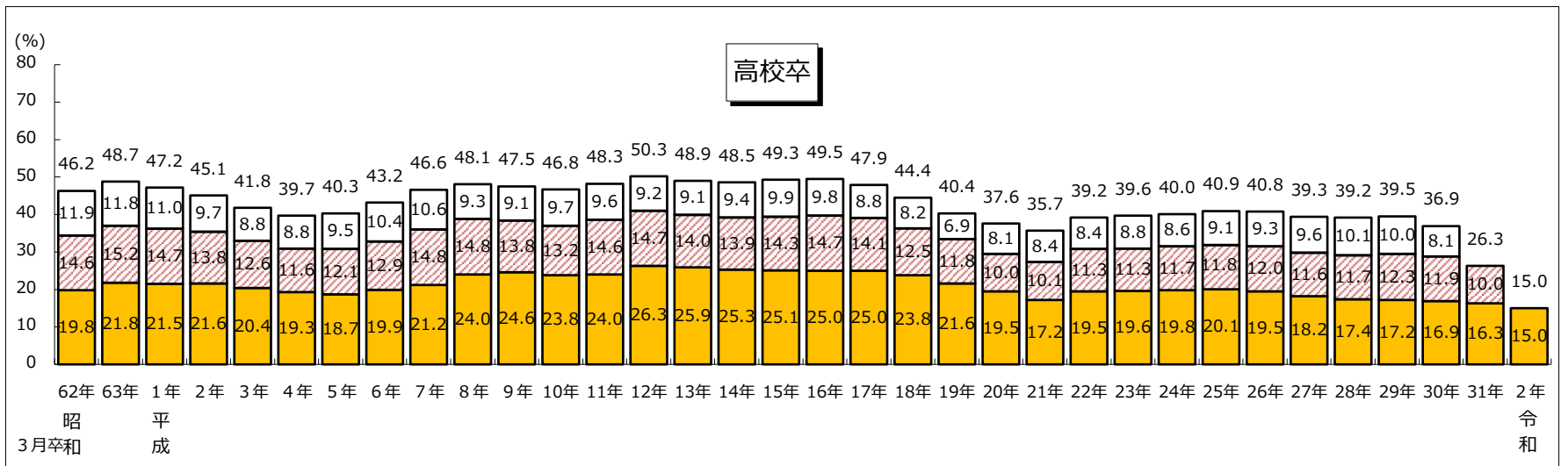
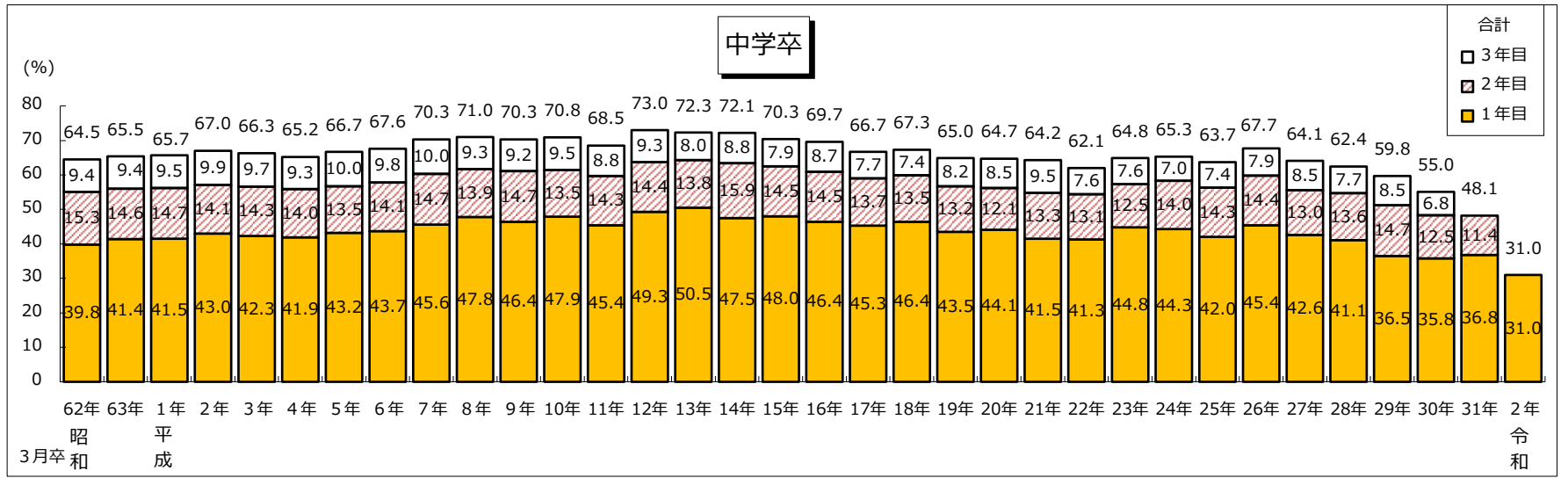
別紙1 学歴別就職後3年以内離職率の推移

別紙2 新規高卒就職者の離職状況（平成30年3月卒業者）

別紙3 新規大卒就職者の離職状況（平成30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

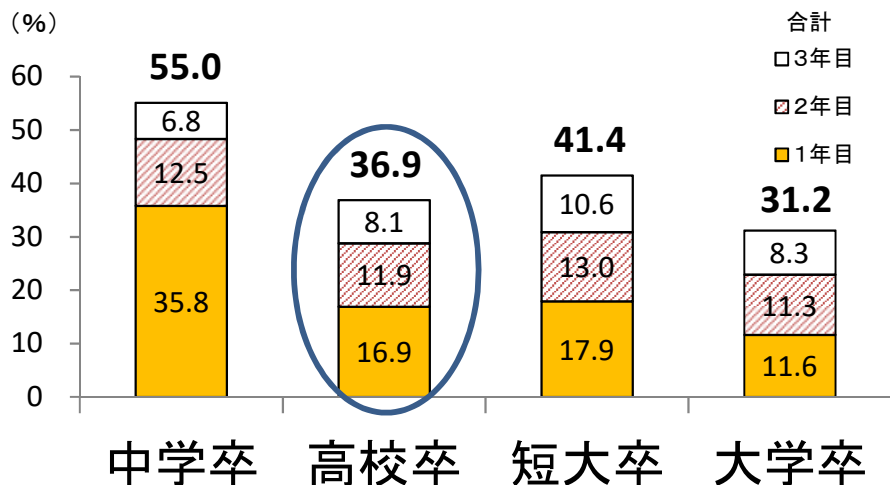


- (注1) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。
- (注2) 各数値は、各年の3月に卒業する新規学卒者の卒業年から3年後の6月時点で把握した離職率である（例えば、平成27年3月に卒業する新規学卒者の数値とは、平成30年6月時点で把握した、就職後3年以内の離職率である）。ただし、平成31年及び令和2年3月卒の数値は、令和3年6月時点で把握した離職率である。
- (注3) 離職率については、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。

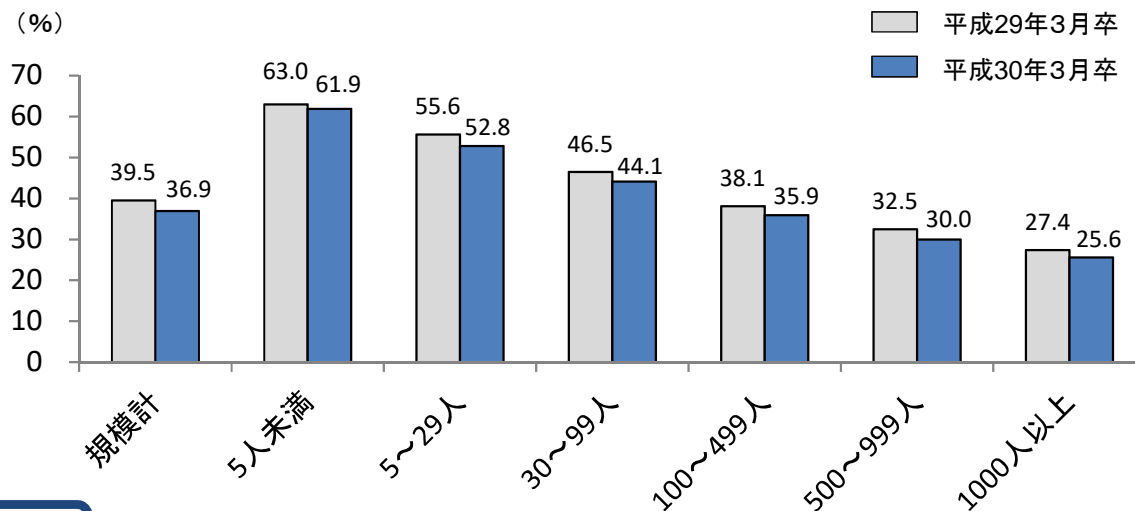
# 新規高卒就職者の離職状況(平成30年3月卒業者)

(別紙2)

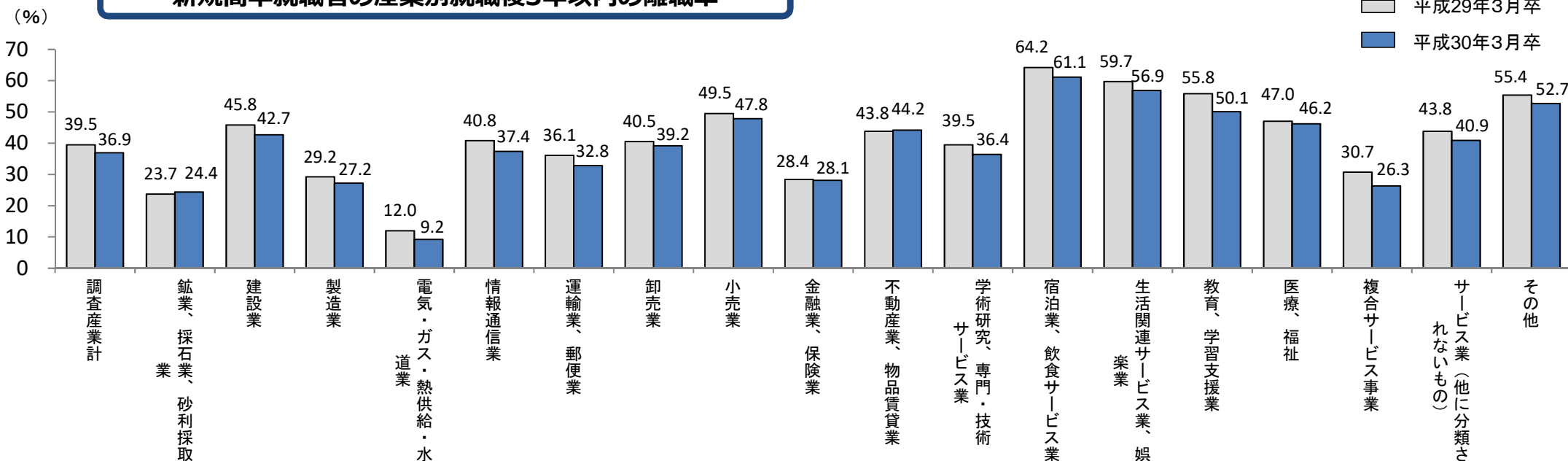
### 平成30年3月新規学卒就職者の離職率



### 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



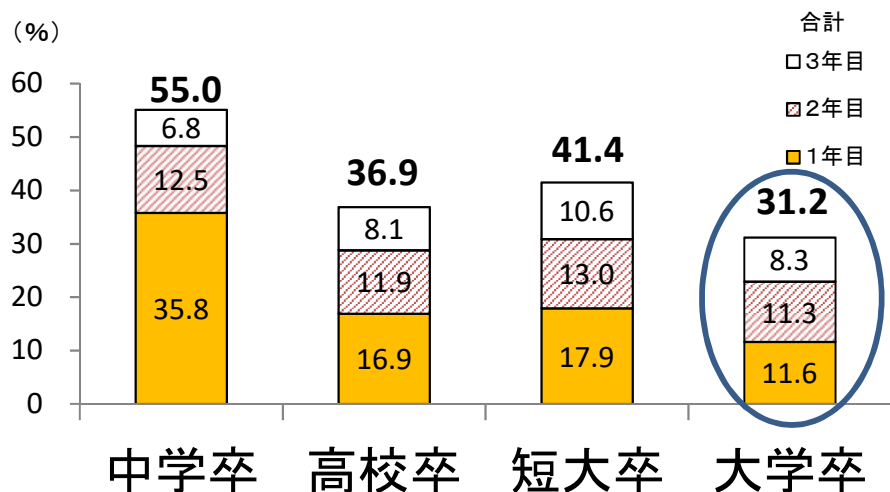
(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

(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。

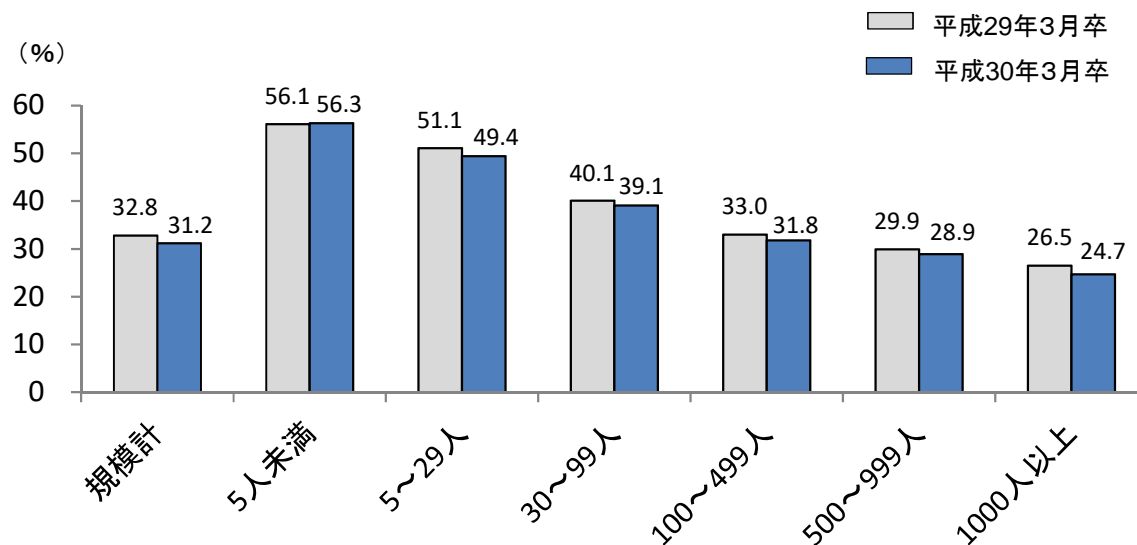
# 新規大卒就職者の離職状況(平成30年3月卒業者)

(別紙3)

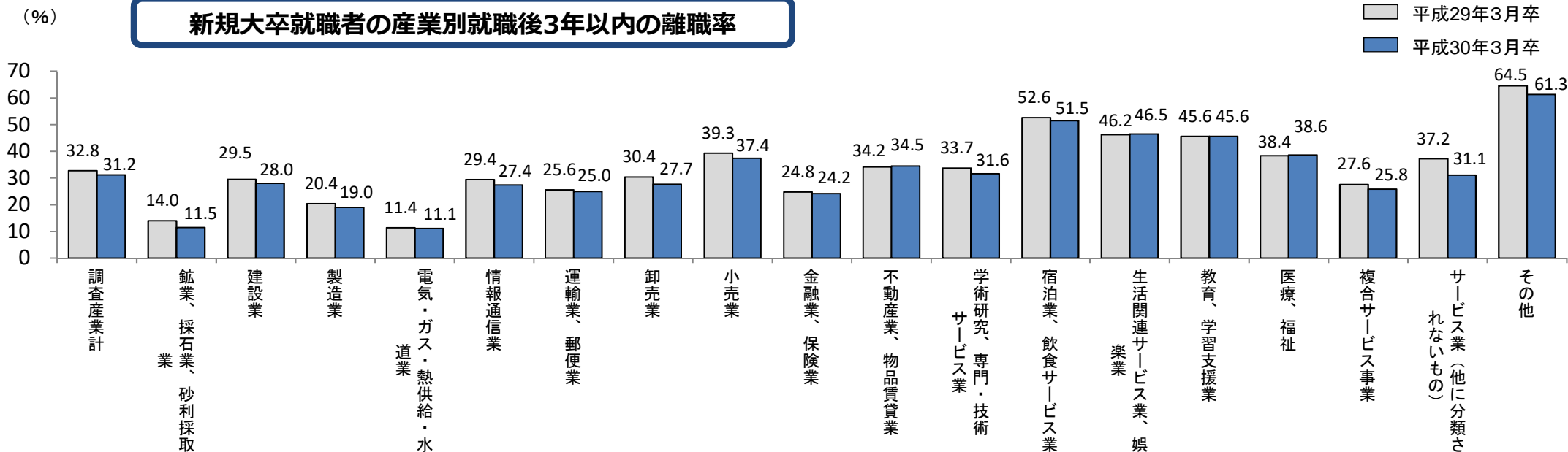
### 平成30年3月新規学卒就職者の離職率



### 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



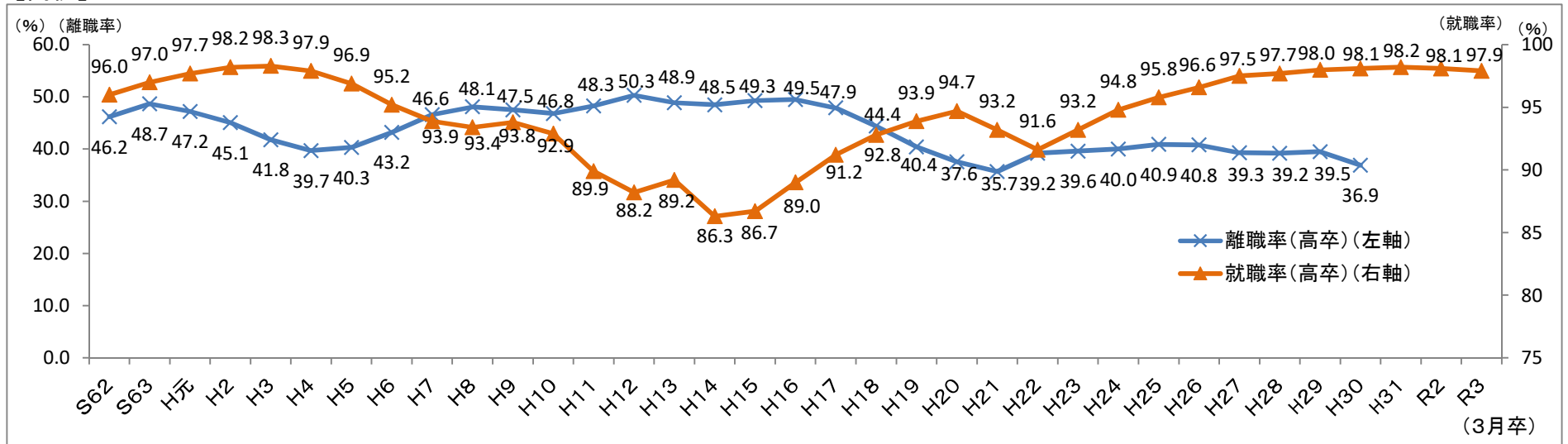
(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

(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。

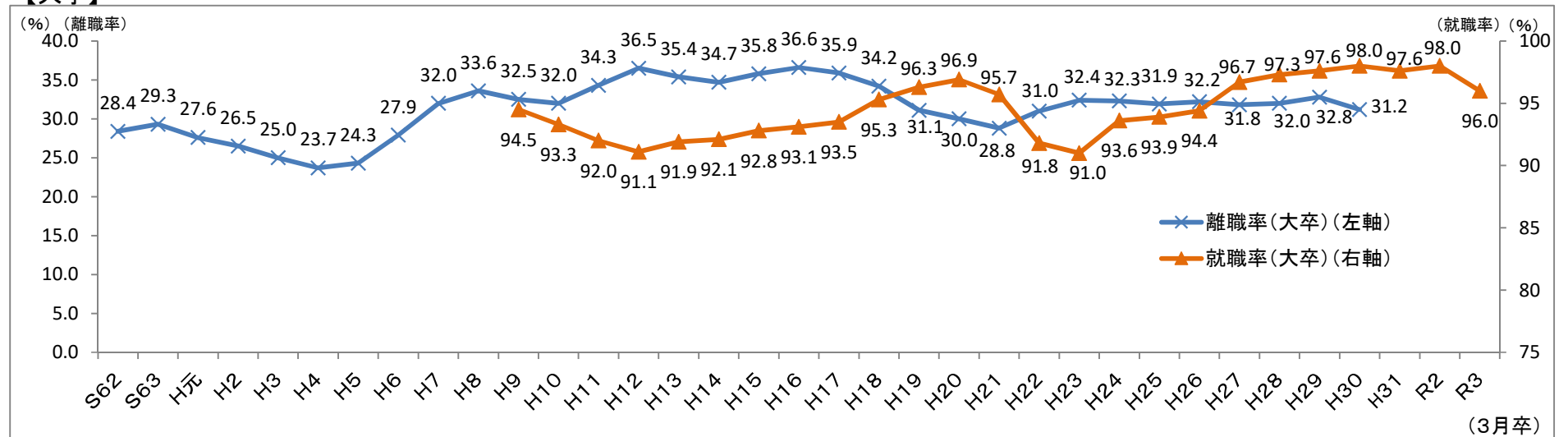
# 新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率

(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>

○平成30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8年4月1日以前で、平成30年3月1日から平成30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平成30年3月新規大卒就職者とみなす。

[2]離職者：[1]の内、平成30年3月1日から令和3年3月31日までに離職した者

(平成30年3月1日から平成30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))。

※平成30年3月新規大卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[2]/[1]

○平成30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8年4月2日から平成10年4月1日までの者で、平成30年3月1日から平成30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平成30年3月新規短大等卒就職者とみなす。

[4]離職者：[3]の内、平成30年3月1日から令和3年3月31日までに離職した者。

※平成30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]

○平成30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10年4月2日から平成12年4月1日までの者で、平成30年3月1日から平成30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平成30年3月新規高卒就職者とみなす。

[6]離職者：[5]の内、平成30年3月1日から令和3年3月31日までに離職した者。

※平成30年3月新規高卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[6]/[5]

○平成30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14年4月2日から平成15年4月1日までの者で、平成30年3月1日から平成30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平成30年3月新規中卒就職者とみなす。

[8]離職者：[7]の内、平成30年3月1日から令和3年3月31日までに離職した者。

※平成30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3年12月17日

## 1. 高校生の就職慣行の在り方の検討について

- 高等学校卒業者の採用選考については、「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告（平成 14 年 3 月）を踏まえ、中央の高等学校就職問題検討会議の申し合わせにおいて、全国統一的に採用選考開始日等が決められ、各都道府県の高等学校就職問題検討会議では地域の状況に応じた複数応募の開始日等を申し合わせているところ。

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、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。

このような、統一的な採用選考開始日の決定や、選考開始日から一定期間は、一人の生徒が応募できる企業を一社として学校推薦を行う、いわゆる「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る。

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、企業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、生徒自らの意思と責任で職種や就職先を選択する意欲や態度、能力の形成を妨げる一因となっているのではないかと、また、そのこと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指摘がなされており、「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、「技術の進展に応じた教育の革新、新時代に対応した高等学校改革について（教育再生実行会議第十一次提言）（令和元年 5 月 17 日）」においても「国は、高等学校卒業者のいわゆる「一人一社制」について、高校生の主体的な職業選択に向けた就職支援とキャリア教育の推進という観点から、当事者の声も取り入れながら、よりよいルールとなるよう検討を進める。」と指摘され、「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、といった旨の指摘もなされた。

- こうした指摘や「高卒者の職業生活の移行に関する研究」最終報告から 17 年が経過したことなども踏まえ、いわゆる「一人一社制」をはじめとする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、令和2年2月に報告書が取りまとめられた。

- 中央のワーキングチームの報告書では、一人一社制をはじめとする高校生の就職慣行について、「元々、企業と学校の間において形成されてきたものである」とし、「この就職慣行を一律に禁止することは新たな規制を設けることにつながる」ことから、高等学校卒業者の就職あっせんを具体的にどのような仕組み・ルールで実施していくのかについては、本報告書も踏まえ、基本的には「各都道府県に設置されている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て適切に決めていただくことが適当」とされたところである。

これを受け、厚生労働省から各都道府県の労働局に対して発出された令和2年2月19日付けの通達では、都道府県の高等学校就職問題検討会議において、中央のワーキングチーム報告書の内容を踏まえ、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や、民間職業紹介事業者による就職あっせんの在り方について 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日に開催した京都府高等学校就職問題検討会議では、京都府でも中央の高等学校就職問題検討会議にならい、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が承認された。

その結果、京都府におけるワーキングチームでは、当事者である企業、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、また、会議ではアンケート・ヒアリングの結果についての検討と、学識経験者からの意見聴取を実施し、この報告書を取りまとめたものである。

## 2. 検討の結果

○ 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」とすることが望ましいと考えられる。

○ 当事者である企業、生徒（既卒者）及び保護者へのアンケート調査・ヒアリングの結果、一人一社制を評価する意見が多く、また、回答内容の分析でも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るため、直ちに一人一社制を廃止することは時期尚早であると考えられる。

○ 企業・経営者団体からは、応募・推薦開始の当初からの複数応募が可能であれば、これまで応募がなかった企業にも高校生が応募してくれるのではないかと、との意見があったが、これは、複数応募になることで、生徒がもっと企業研究に積極的になり、その結果として地元中小企業の良さを理解して応募者が増加すること、また、仕事の内容や労働条件に納得して応募することで、早期離職の防止を期待するものである。

しかし、京都府内の高校ではすでに、企業研究のために複数の企業への応募前職場見学を行うよう指導しており、一人一社制自体が企業研究の妨げとなっているとは考えにくい。

このため、これまで以上に高校生に地元中小企業の良さを理解させるためには、高校以前も含めたキャリア教育を充実させ、企業の知名度や賃金の額以外に、就職後のライフスタイルやキャリアプランを考えた企業選びができるような職業観を育てていくことが必要であり、これがないままでは、複数応募を可能としても、期待したような応募の増加につながらない可能性がある。

なお、地元中小企業への応募の増加や早期離職の防止のためには、高校生が自らの生き方を考え、将来の目的意識を持ち、自らの意志と責任で進路を選択決定する能力や態度を育てるとともに、高校卒業後も継続したキャリア教育の充実が重要である。

そのためには、高校での進路指導に加え、保護者、地域（企業や行政機関）がそれぞれの立場から支援していくことが必要であることから、キャリア教育の充実を高校だけに求めることは適当ではなく、今後も、高校、経済団体及び行政機関が協力し、役割を分担しながらキャリア教育を充実させ、それと併せて一人一社制の在り方を継続して検討すべきである。

○ 一方、他府県では和歌山県が、令和3年度に、応募・推薦開始の当初から複数応募を可能としているところである。近畿の各府県が和歌山県と同様に、当初からの複数応募を開始した場合、京都府でも、他府県とのバランスの面から、足並みをそろえる必要性が生じることが想定されるが、その場合には、アンケ

ート・ヒアリングで一人一社制を評価する意見が多かったことに配慮し、企業あるいは生徒・保護者の希望に応じて、複数応募と一人一社制を選択できる仕組みとすることが望ましい。

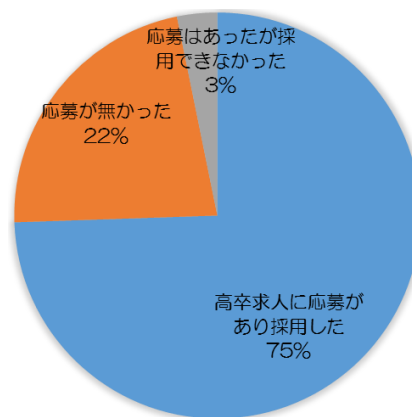
- なお、京都府においては、これまでのところ、複数応募の開始日と、同時に応募できる企業数をのみを申し合わせてきたが、複数応募の開始日を見直すにあたっては、「他府県の求人に応募する場合、どちらの府県の申し合わせが優先されるのか」、「本社が他府県で就業場所が京都府の求人は、どちらの府県の申し合わせが優先されるのか」など、府県をまたいだ場合の申し合わせの扱いについての整理が必要になるところ。

これについては、近畿他府県の申し合わせを勘案して整理し、可能であれば近畿あるいは全国で統一した扱いとなることが望ましい。

### 3. 企業アンケートの概要

- 京都商工会議所及び京都経営者協会に御協力をいただき、令和2年度の高卒求人企業1,290社の中から200社を抽出し、アンケート調査を実施した。その結果、94社から回答があり、アンケートの集計を行った。

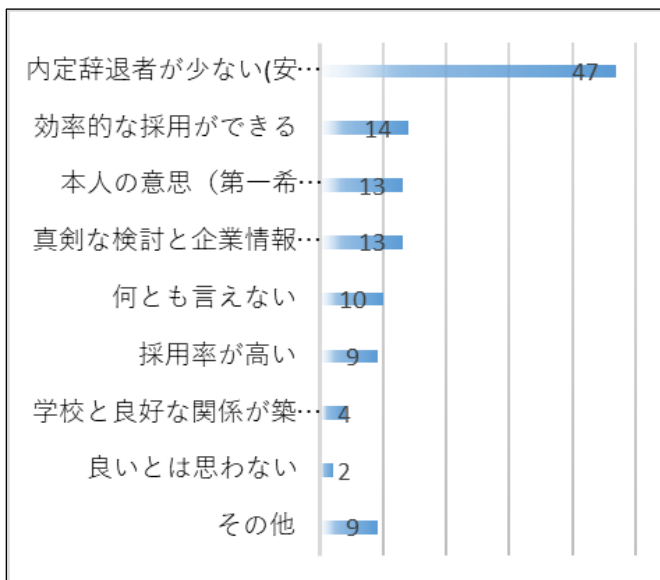
高卒求人に応募があり採用した	70
応募が無かった	21
応募はあったが採用できなかった	3
	94社



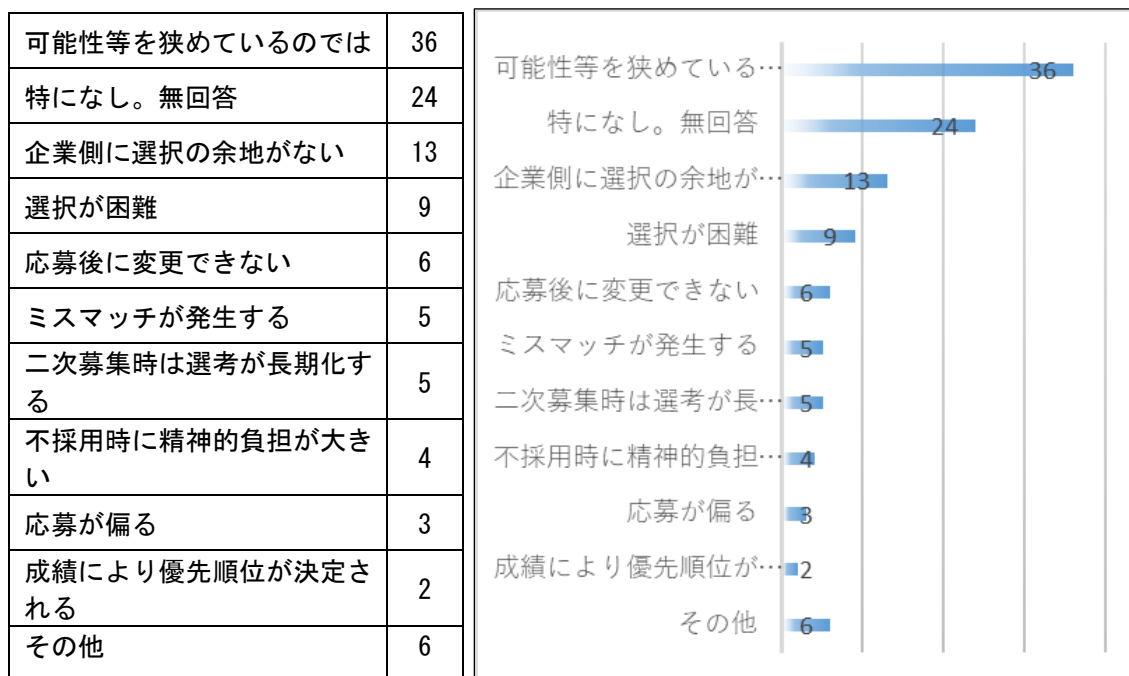
- アンケートでは、一人一社制について、「よい」と感じること、「よくない」と感じることの両項目に記載があり、「よい面もよくない面もどちらもある」と感じている企業が68社（72%）を占めた。代表的な意見は、「内定辞退がなく求人者にはメリットを感じる」ものの、「生徒本人の可能性を狭めているのではないかと生徒のことを心配」する意見であった。

- 「一人一社制について、「よい」と感じていること」については、複数件数の回答も含め121件の回答があり、最も多かったのは「内定辞退がなく円滑な採用計画が立てやすい」（47件、39%）との回答であった。続いて「効率的な採用ができ費用対効果が高い」、「自社への本人の第一希望の意思が確認できる」などの意見が続き、どちらかという求人事業所側への利点についての回答が多かった。

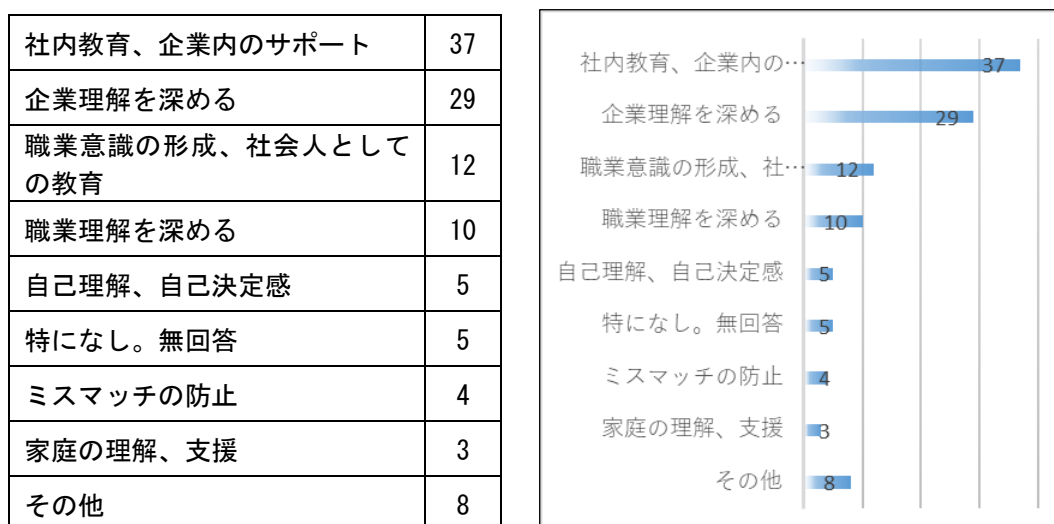
内定辞退者が少ない(安定した採用計画)	47
効率的な採用ができる	14
本人の意思（第一希望）が確認できる	13
真剣な検討と企業情報収集ができる	13
何とも言えない	10
採用率が高い	9
学校と良好な関係が築ける	4
良いとは思わない	2
その他	9



- 「一人一社制について、「よくない」と感じていること」については、複数件数の回答も含め 113 件の回答があり、最も多かったのは生徒が一社しか受けられないことに「生徒の可能性を狭めているのではないかと心配している」との意見で、36 件 (31.9%) あった。



- 「高校生の早期離職を防ぐために必要であること」については、複数件数の回答も含め 113 件の回答があり、「社内教育や研修の充実、こまめなコミュニケーションの構築」など、企業側での努力が必要との意見が 37 件 (32.7%) でトップだったが、「会社見学などを充実させ企業理解を深めてほしい」(29 件)、「キャリア教育の充実」(12 件) など、高校での指導やキャリア教育の充実を要望する意見が合計で 51 件 (45.1%) あった。



#### 4. 生徒（離職者）ヒアリングの概要

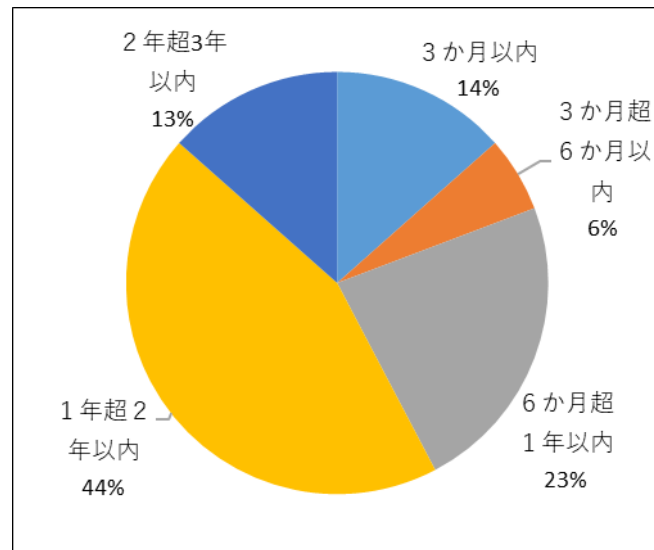
- 令和3年4月21日から6月11日までの間に、高校卒業後3年以内に離職した者が、京都府内のハローワークを利用した際にヒアリング調査への協力を依頼し、その結果、52名に対してヒアリングを実施した。

なお、一部の項目しかヒアリングに応じてもらえなかった調査票があったこと、離職理由などは複数の理由に該当する調査票があったことから、回答の合計は必ずしも52になっていない。

- 就職から退職までの在職期間は、1年以内が42.3%、1年を超えて2年以内が44.2%、2年を超えて3年以内が13.5%であった。

他の項目と在職期間の長短の関係を見た場合、企業規模が大きい企業に就職した生徒のほうが、若干、在職期間が長くなる傾向があったが、応募前職場見学の企業数などの他の項目とは、明確な関連は見られなかった。

3か月以内	7
3か月超6か月以内	3
6か月超1年以内	12
1年超2年以内	23
2年超3年以内	7



- 離職理由のトップは「仕事内容があわなかった」であり、10名が回答しているが、10名のうち応募前職場見学をしていなかったのは1名のみで、残りの9名は見学をしており、また、この9名は「希望する求人に応募できた」と回答している。

応募前に職場見学をして応募先を決定し、しかもそれが希望する求人であったにもかかわらず、「仕事内容があわなかった」との理由で離職する生徒がいることを踏まえると、より深い企業研究によって、生徒が応募前に仕事の内容をしっかりと理解し、納得して応募することが重要である。

- 「労働時間・休日・残業」を離職理由に挙げた方が7名あるが、この理由で離職した人は「休日出勤が多いのに代休がなく手当もつかない」、「残業しても残業代が出ない」など、単に「労働時間が長い、休日が少ない、残業が多い」という理由ではなく、「休日出勤あるいは残業しているのに、正当な対価を得

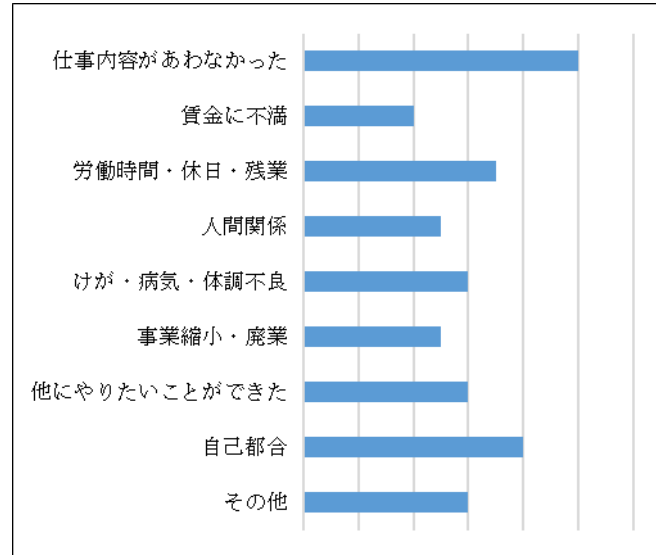


られていない」と感じている人が多いことが特徴である。

休日出勤や残業については、実際には手当が支払われているにもかかわらず、生徒が「払われていない」と勘違いしているケースもあるため、これについても、生徒が応募前に求人条件をしっかりと理解し、納得して応募することが重要である。

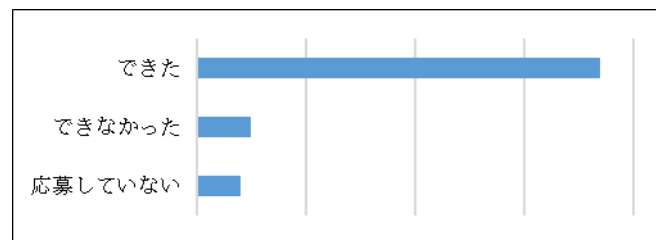
【離職理由】

仕事内容があわなかった	10
賃金に不満	4
労働時間・休日・残業	7
人間関係	5
けが・病気・体調不良	6
事業縮小・廃業	5
他にやりたいことができた	6
自己都合	8
その他	6



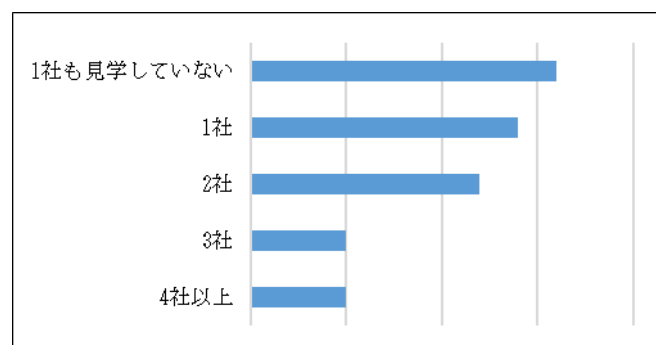
【希望の仕事に応募できたか】

できた	37
できなかった	5
応募していない	4



○ 京都府の高校では、応募前に複数社の見学を行うよう指導しているが、ヒアリングでは応募前に職場見学した企業が0社または1社だった生徒が30名(57.7%)あった。応募前の見学数が少ない場合、仕事内容や労働条件の理解が十分に深まっていないことが考えられ、これが早期離職の一因になっていると推測される。

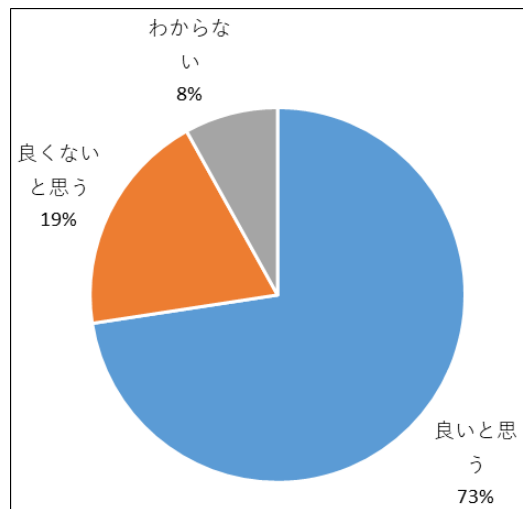
1社も見学していない	16
1社	14
2社	12
3社	5
4社以上	5



## 5. 保護者アンケートの概要

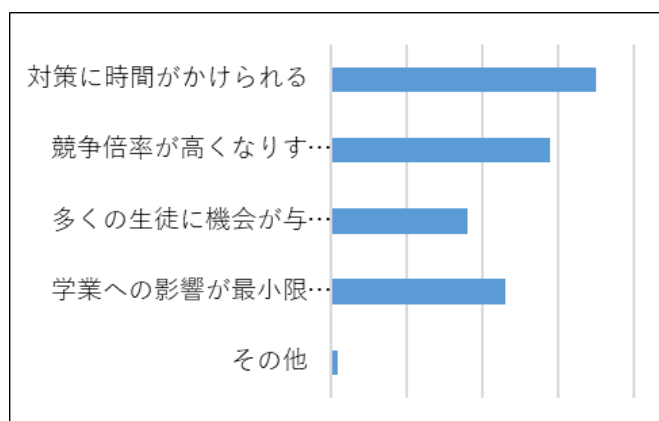
- 令和3年9月27日以降、令和4年3月卒業予定者（現在の高校3年生）のうち、就職を希望する生徒の保護者に対するアンケート調査を実施した。
- 調査については、京都府立東稜高等学校、京都府立京都すばる高等学校、京都市立京都工学院高等学校及び京都明德高等学校にご協力をいただき、約200名の保護者に対し、高校からアンケート用紙を配布した。
- アンケート用紙は、保護者から京都労働局あてに直接返送いただき、11月29日までに回答があった、62件について、アンケートの集計を行った。
- アンケートでは、一人一社制について、「良いと思う」が45件 72.6%、「良くないと思う」が12件 19.4%、「わからない」が5件 8.0%だった。

「一人一社制」について、 どのように思うか	62
良いと思う	45
良くないと思う	12
わからない	5



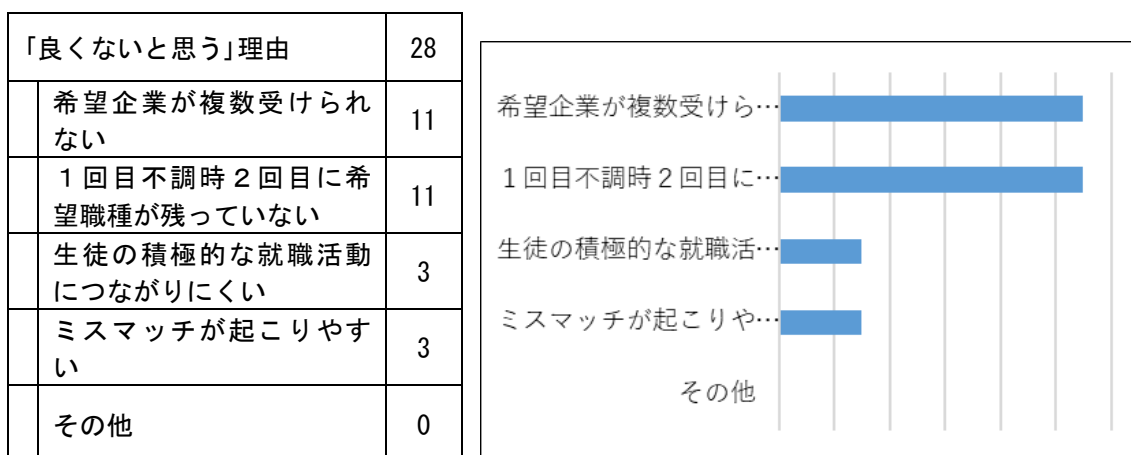
- 一人一社制が良いと思う理由について、複数回答可でたずねたところ、「対策に時間がかけられる」が35件、「競争倍率が高くなりすぎない」が29件、「学業への影響が最小限に止められる」が23件、「多くの生徒に機会が与えられる」が18件であった。

「良いと思う」理由	106
対策に時間がかけられる	35
競争倍率が高くなりすぎない	29
多くの生徒に機会が与えられる	18
学業への影響が最小限に止められる	23
その他	1



- 一人一社制が良くないと思う理由について、複数回答可でたずねたところ、「希望企業が複数受けられない」が 11 件、「1 回目不調時 2 回目に希望職種が残っていない」が 11 件で、この二つが特に多く、複数応募であれば、大学受験でいうところの「すべり止め」が受けられる的などらえ方をしている保護者が多いと感じた。

この点、企業へのアンケート調査で、一人一社制を良くないとする理由で多かった「生徒の可能性を狭めている」とは、内容が大きく異なる結果となった。



- 「一人一社制」についての意見や疑問、就職活動全般についての意見でも、どちらが良いとは言いきれないとの意見が見られた。

- ・ 我が子の場合、就職活動に積極的でなく、どこを受けたいか社会に出て何をしたいかなどを深く考えられない状態でしたので、一人一社制で倍率も少なく良かったんですが、積極的な優秀な子どもさんにとってはもっと選択肢があった方が良くないんじゃないかと思いました。
- ・ 利点もあるが、もし一社目で不採用になったときに第二希望が受けられるとは限らないので、その場合は選択肢が限られてしまうと思う。
- ・ 「わからない」に印を付けましたが、「わからない」ではなく「どちらでもない」が正直な意見です。何社も応募したとしても希望職種であることには変わりなく、かといって多数応募してしまうと偏りがあっても良くないとも考えます。高校生にとって、より良い就職活動が出来るよう、今後ご尽力頂けるとありがたいと思います。
- ・ 正直、良いでもあり良くないでもある。
- ・ 必ずしも「一人一社制」が良いとは思わないが、子の性格や就職に対する意識にもよると思う。
- ・ 競争倍率が高くなり過ぎない反面、不採用になった時の事が心配
- ・ まだ社会経験が少ない 17, 18 才の若者なので、じっくりと決める事が出来る一人一社制が良いと思いました。

京都府高等学校就職問題検討会ワーキングチーム（WT）構成員  
（敬称略）

（経済団体）

- ・ 小林 英樹 京都商工会議所 会員部 共済・雇用労務支援課長
- ・ 石垣 一也 京都経営者協会 理事 事務局長

（学校関係者）

- ・ 井上 実 京都府立高等学校進路指導研究協議会事務局長（2021.03 まで）
- ・ 大隅 祥代 京都府立高等学校進路指導研究協議会事務局長（2021.04 から）
- ・ 村上 徹 京都市教育委員会指導部学校指導課指導主事（2021.03 まで）
- ・ 有本 淳一 京都市立高等学校進路指導協議会就職担当常任理事（2021.04 から）
- ・ 仙田 陽子 京都府私立高等学校就職対策協議会会長校 進路部部長

（学識経験者）

- ・ 生駒 俊樹 京都芸術大学客員教授（2021.09 第3回WTのみ）

（事務局）

- ・ 園山 博 京都府教育庁指導部高校教育課指導主事（2021.03 まで）
- ・ 井上 実 京都府教育庁指導部高校教育課指導主事（2021.04 から）
- ・ 中島 宏之 京都労働局職業安定部訓練室室長（2021.03 まで）
- ・ 長江 一久 京都労働局職業安定部訓練室室長（2021.04 から）

## 高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム（WT）における検討経過

### 令和3年3月24日 第1回WT

- ・ 論点整理 京都府の高等学校における進路指導の現状と検討事項の確認
- ・ 企業アンケートの内容及び方法について
- ・ 生徒（離職者）ヒアリングの内容及び方法について

### 令和3年6月25日 第2回WT

- ・ 企業アンケートの結果報告
- ・ 生徒（離職者）ヒアリングの結果報告
- ・ 保護者アンケートの内容及び方法について

### 令和3年9月17日 第3回WT

- ・ 学識経験者からのヒアリング

### 令和3年12月2日 第4回WT

- ・ 保護者アンケートの結果報告
- ・ ワーキングチーム報告（案）の検討



令和4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4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4年度の実験・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  
京都府文化スポーツ部文教課  
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  
京都府私立中学高等学校連合会進路指導研究会  
京都府商工労働観光部雇用推進室  
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練室





## 令和4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
- ・ 京都府文化スポーツ部文教課、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室

## （事務局）

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



## 令和3年度京都府高等学校就職問題検討会議 議事録

令和4年1月18日9時30分～11時30分

京都労働局 6階会議室

### 1 開会

#### ○ 京都労働局宮田職業安定部長から挨拶：

令和2年2月の中央の「高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム報告」を踏まえ、京都府でも本検討会議の下にワーキングチーム会議を設置して令和4年度以降の高校生の就職慣行のあり方を検討することとした。本会議では、ワーキングチーム会議での検討結果についての報告を受け、それを踏まえて、令和4年度の複数選考開始日程を申し合わせる事となるが、各構成機関の皆様におかれては忌憚のない意見を賜りたい。

#### ○ 座長選任：京都労働局長江訓練室長を座長として選任

### 2 令和4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・2）

#### ○ 事務局（労働局）：資料 No1、No.2 を説明

11月末時点における就職内定率は前年度比較3.5ポイント上昇したが、コロナ禍以前よりは若干低い。高卒求人倍率は比較が可能な平成7年3月卒業生以降では最高の倍率となったが、就職を希望する者の人数の減少によるもの。

新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率はこれまでと同様、高校生の離職率が大学生の離職率を上回る状況であるが、前年度との比較では高校生、大学生とも離職率が低下している。

### 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）

#### ○ 事務局（労働局）：資料 No.3 を説明

京都府高等学校就職問題検討会議ワーキングチームでは、当事者である企業、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、会議ではその結果についての検討と、学識経験者からの意見聴取を実施した。

その検討の結果、京都府における高校生の就職慣行は、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」とすることが望ましいと考えられる。

アンケート調査・ヒアリングの結果、一人一社制を評価する意見が多く、また、回答内容の分析でも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るため、直ちに一人一社制を廃止することは時期尚早であると考えられる。

## 【構成機関意見】

- 和歌山県において、今年度複数応募を受けた生徒は5%強くらいとのこと。1/3が指定求人で、その職種のほとんどが工業系の求人。残りの2/3は販売やサービス業。複数応募可になった場合の問題点や課題は6つあげられると思う。
  - ①試験日が大抵9月16日以降随時と記載されているため、複数受けたい生徒が出た場合、試験日が重なる可能性がある。和歌山県でも調整にとっても労力を費やしたとのこと。その日程調整を受け入れてくれない事業所もあったということも聞いている。
  - ②試験日がかなり空いて実施された場合、第1希望の試験よりも第2希望が先に実施されれば、合格したのを保留にしたまま第1希望の採否を待つことが考えられる。和歌山県では今年度、採否の通達7日以内に事業所に承諾書または内定辞退書を出すというルールを決められた。
  - ③一人の生徒が複数内定を得た時出来るだけ早く承諾書または内定辞退書を事業所へ提出する必要があるが、郵送で送るか教員が持参するのか、その仕事量が膨大になる。
  - ④事業所での内定辞退者が増えた場合、繰り上げ内定を出されないかが心配である。近進協においても兵庫労働局が繰り上げ内定をしていいか否かは整理をしないと話されていた。
  - ⑤3倍ルールについて、いくら指定求人であっても複数応募可となると撤廃された状態になるのか。
  - ⑥他府県をまたぐ選考について。和歌山県と大阪府の教育委員会が、12月からそのルール作りに調整をされているそう。  
学校側で考えられる問題や課題としては、
    - ①調査書や紹介状、生徒の履歴書というのは学校が用意して発行するため、業務量が増大する。面接試験の対応、指導も大変になる。
    - ②現在一人一社のため校内選考をしているが、複数応募可となった場合は学校での選考がなくなる。和歌山県では複数応募可と複数応募不可の希望をしている生徒を分けて選考されたそうである。それにより希望する事業所が重なると、成績の芳しい生徒が希望する事業所を受けることができ、成績の芳しくない生徒がたくさん希望を出してももれてしまう、というようなことになったそう。
    - ③（これは良いことであるが、）企業見学については必ず複数行かせている実績があるので複数受けるのは問題ないが、例えば見学に行っていないが複数応募可なので、とりあえず受けてみたい、となることも考えられる。
- アンケート結果を拝見すると一人一社制を良いという意見と良くないという意見両方あり、一長一短あると分かった。離職率の高さの話と一人一社制の話がリンクしているのかと言うと正直分からないような印象。企業側からすれば、いろいろな方にご応募いただきたいというのもあるし、一人一社制であれば新たに採用したい企業にとっては、どのように高校生の中に入っていくのかという所が不透明でよくわからないとい

う所もある。その一方で企業研究を積極的にされているということもあり、そういう所もしっかりとやっていただけるのであれば、新しい企業の参入機会も確保されるのかと思う。

企業側の問題点として「応募がなかった」という回答が 21 社あり、非常に多い。採用の募集をかけても応募がないという企業が多くあり、そこをなんとか増やしたい、京都の学校を卒業した方々は京都で就職をしてもらえるようにしていきたいと思っているが、なかなか応募がない。企業側も魅力を発信していくような努力が求められるが、学校側においても企業研究がより積極的になされるようにしていただければと思う。

○ 事務局（労働局）：

やはり京都の中小企業におかれては優良な企業があるにもかかわらず、知名度が低いことで生徒の応募がないという企業もあると承知している。これは大学生、高校生問わず、就職面接会・企業説明会においても名の通った企業をまず訪問される傾向が非常に強い。このあたりはなんとかしていきたいと考えているので、企業説明会の時期の見直し等も教育関係側と調整し、出来れば 6 月など生徒の意欲が高まってきている時期に京都の企業による説明会を開催するなど、今後検討していきたいので、是非そういったイベントの際にはご協力をお願いしたい。

4 令和 4 年度京都府高等学校就職問題検討会議における応募・推薦等に係る申合せについて（資料 No. 4）

○ 事務局（労働局）：資料 No. 4 を説明

令和 4 年度の実験・推薦等に係る申し合わせ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（1 人 2 社）を可能とする。」ことを提案。

実際に選考開始日当初から複数応募可とするためには、どのように選考日を調整するのか、府県がまたがる場合のルールなど、生徒の学校生活に与える影響と企業の採用活動に与える影響を考えつつ検討する必要がある。先行する和歌山県や大阪府でも一定のルール作りがされるものと思われるので、令和 4 年度の実験・推薦等に係る申し合わせは従来どおりとし、先行府県での事例を情報収集しながらルール作りを進めるべきと考える。

【構成機関意見】

○ 京都府商工労働観光部雇用推進室：

一人一社制を廃止したからといって離職率が大幅に下がるということはないかもしれない。実際大学生でも 3 割くらい離職率がある。ワーキングチーム報告に対して他の委員の方からご発言のとおり、原因があるのかどうか分からない、ということだと思う。本質は高校生の適性と本人の意向がしっかりと反映された就職が出来るようにしなくてはならない、よりその方向で取り組むべきであるというところ。

アンケート結果から、企業見学をどれだけされているかということが大事だと思っ

た。また機会があれば府内の高校での企業見学の現状を教えてください。申し合わせについて修正が可能であれば、「複数社の企業見学もしくは3社以上の見学を前提に」とか、「努めるとともに」などを付け加え、しっかりと確認をすることができればより離職率の低下に繋がるのではないか。

○ **事務局（京都府教育庁）：**

見学自体はすべての学校が複数見学としており、当然のことであるのでわざわざ明記する必要はないのでは。ワーキングチームでの離職者対象のヒアリングは、全てが京都府内の高校を卒業された方ではなく、就職先が京都で、そこで3年以内に離職された方も含んでいると聞いている。

○ **事務局（労働局）：**

ヒアリングした方の中には、例えば九州方面から京都の求人に応募した生徒で、退職し、地元には戻らずに京都で引き続き仕事をしたいということで、ハローワークにお越しになられた、と思われる回答も結構あった。どこの都道府県の指導でそういう答えになったかが分からないというような部分はある。

○ **京都府商工労働観光部雇用推進室：**

当たり前なことだということではあるが、この場でしっかりと文字にして確認することは決して意味がないことではなく、非常に重要ではないか、という前提で申し上げた。あとは皆様のご意見に従いたいと思う。

○ **座長：**

ほかにご意見がなければ、令和4年度の応募・推薦等に係る申し合わせは、「10月15日までは1人1社制とし、10月16日以降、1人2社までの複数応募を可能とする」こととする。京都府さんの意見については、事務局で検討させていただき、また皆様にご連絡させていただくこととする。この申し合わせについては、中央の高等学校就職問題検討会議で全国統一の選考開始日が申し合わせされた以降に、別途、事務局より合意事項として各団体あてに発出させていただく。

**5 令和4年度におけるワーキングチームの設置について（資料 No. 5）**

○ **事務局（労働局）：資料 No. 5 を説明**

来年度以降も他府県の動向を見つつ、京都の就職慣行をどうするか継続して協議を行う必要があると考えている。この就職検討会議の場そのもので、次年度の申し合わせについて議題を設定しても、なかなかまとまらない可能性があり、来年度においても本年度と同様にワーキングチーム会議を必要に応じて招集させていただける体制を整えておき、調整が必要な議題があった時にはワーキングチーム会議である程度整理をしてから、就職問題検討会議でご提案させていただく形としたい。

→各構成機関から特に意見なし。承認を得る。

**6 その他**

○ 京都府商工労働観光部：京都ジョブパークへの登録のお願いについて

高校生の卒業後の支援として、府内高校生の卒業年次生を対象に、京都ジョブパークへの登録推進を2月から開始することとしており、各高校から卒業年次生にリーフレットを配布いただく予定であるので、ご承知願いたい。

○ 離職率の問題も含めて、やはり高校のキャリア教育の重要性を非常に感じる。ただ先ほどからお話があったように、現状でさえ教職員の事務も大変だろうと思うので、できれば府下で高校のコンソーシアムみたいなものを設置いただいて、なるべく個々の学校の負担にならないような事ができれば今までのこういう課題が解決出来るのでは。

○ ここ数年コロナ禍ということもあり、地方に行ってまで就職したい、進学したいという子は減ってきている。京都府は進学率7割を超えていて、就職希望の場合は自分の家庭環境から就職するという子が多い。何社か見学に行って最終決め手は「雰囲気が良かった」ということ、しっかりした子であれば「自分をきっちり育ててくれそう」という子がいる。生徒が離職せず頑張っているなどと思う企業は、手厚く研修があり、生徒が楽しいと言う。企業側もご協力いただいてやさしく育ててくださっている印象がある。

## 5 閉会

○ 京都府教育庁永井首席総括指導主事から挨拶：

経済団体におかれては、コロナ禍においても京都府の高校生に多くの求人、内定をいただき感謝申し上げます。教育機関においても感染拡大の非常に難しい中でのご指導に感謝する。就職慣行は高校生の安定した就職についてこれまで大きな役割を果たしてきた。このことは今後も変わることはないと思っているが、より時代に合った内容に検討していく必要がある。高校生が主体的に進路を選択しやりがいを感じ働き続けるには、キャリア教育の充実が不可欠であり、企業・学校・行政機関が協力しながら充実させていくことが重要。今後も引き続き情報共有、意見交換しながらよりよい就職慣行の検討ができるようお願い申し上げます。

以上