

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 月卒業者）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、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いう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」とされたとされている。

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。

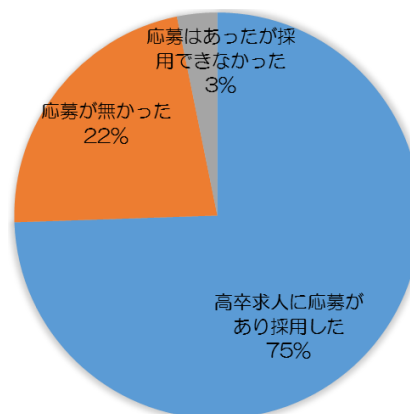
- なお、京都府においては、これまでのところ、複数応募の開始日と、同時に応募できる企業数をのみを申し合わせてきたが、複数応募の開始日を見直すにあたっては、「他府県の求人に応募する場合、どちらの府県の申し合わせが優先されるのか」、「本社が他府県で就業場所が京都府の求人は、どちらの府県の申し合わせが優先されるのか」など、府県をまたいだ場合の申し合わせの扱いについての整理が必要になるところ。

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

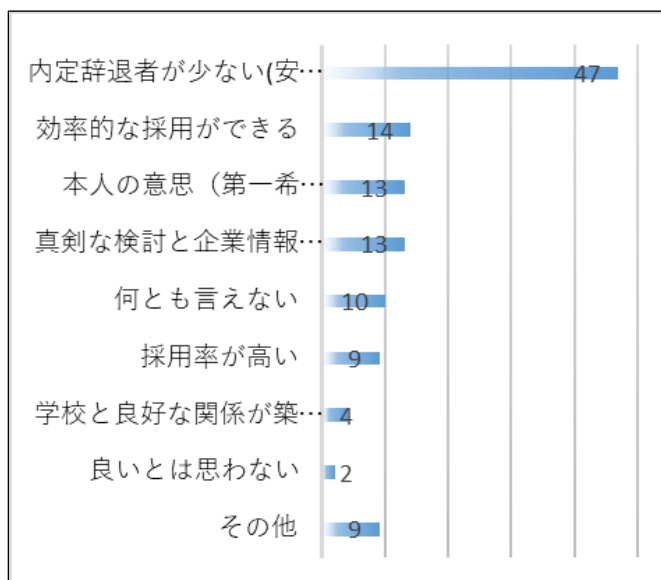
- 京都商工会議所及び京都経営者協会に御協力をいただき、令和 2 年度の高卒求人企業 1,290 社の中から 200 社を抽出し、アンケート調査を実施した。その結果、94 社から回答があり、アンケートの集計を行った。

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

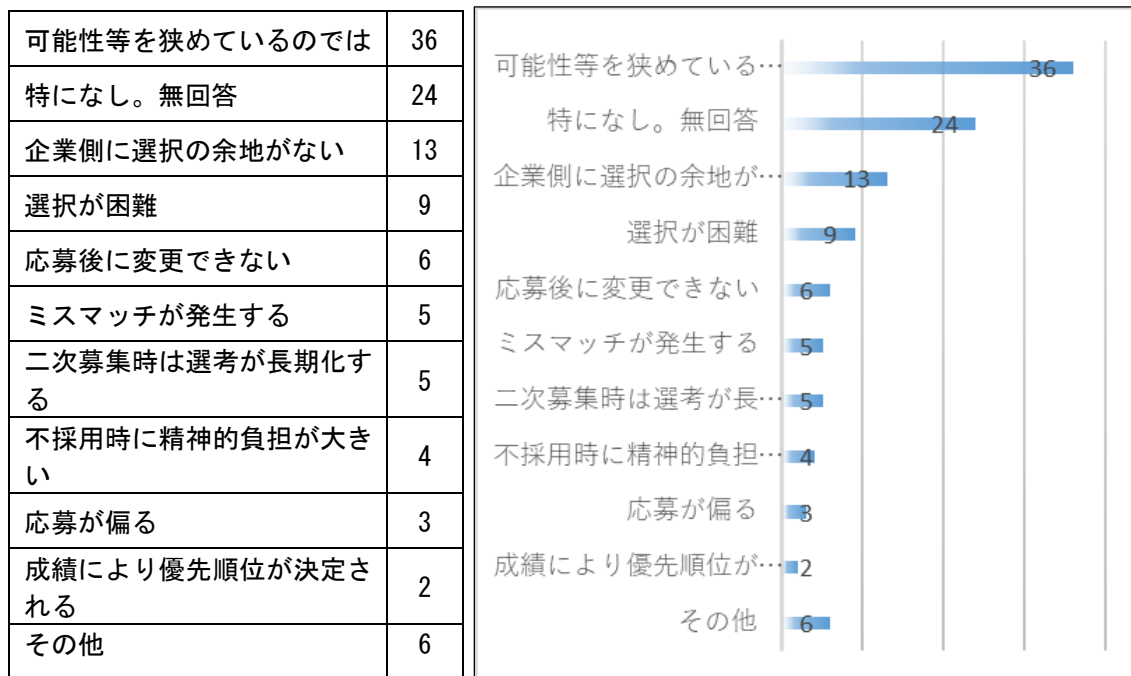


- アンケートでは、一人一社制について、「よい」と感じること、「よくない」と感じることの両項目に記載があり、「よい面もよくない面もどちらもある」と感じている企業が 68 社（72%）を占めた。代表的な意見は、「内定辞退がなく求人者にはメリットを感じる」ものの、「生徒本人の可能性を狭めているのではないかと生徒のことを心配」する意見であった。
- 「一人一社制について、「よい」と感じていること」については、複数件数の回答も含め 121 件の回答があり、最も多かったのは「内定辞退がなく円滑な採用計画が立てやすい」（47 件、39%）との回答であった。続いて「効率的な採用ができ費用対効果が高い」、「自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。

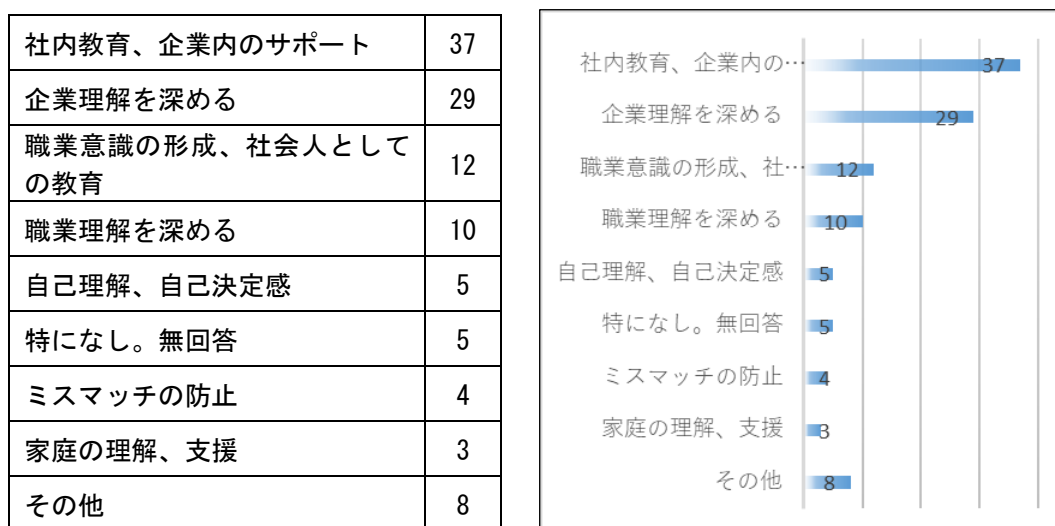
内定辞退者が少ない(安定した採用計画)	47
効率的な採用ができる	14
本人の意思（第一希望）が確認できる	13
真剣な検討と企業情報収集ができる	13
何とも言えない	10
採用率が高い	9
学校と良好な関係が築ける	4
良いとは思わない	2
その他	9



- 「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

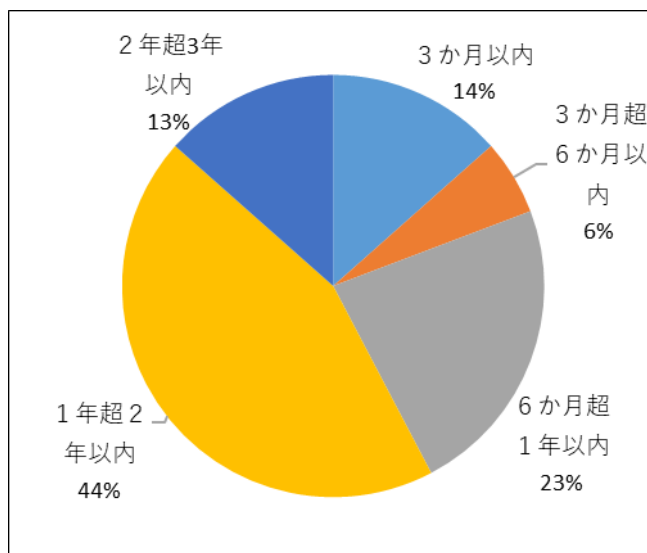
- 令和3年4月21日から6月11日までの間に、高校卒業後3年以内に離職した者が、京都府内のハローワークを利用した際にヒアリング調査への協力を依頼し、その結果、52名に対してヒアリングを実施した。

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「仕事内容が合わなかった」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、「仕事内容が合わなかった」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。

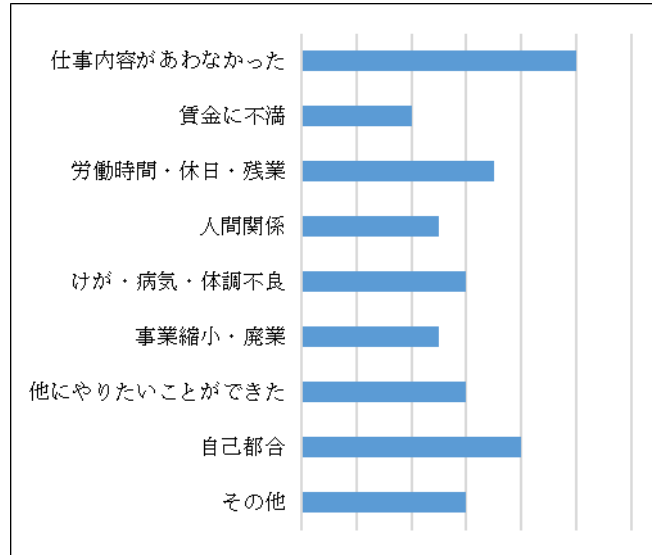
- 「労働時間・休日・残業」を離職理由に挙げた方が7名あるが、この理由で離職した人は「休日出勤が多いのに代休がなく手当もつかない」、「残業しても残業代が出ない」など、単に「労働時間が長い、休日が少ない、残業が多い」という理由ではなく、「休日出勤あるいは残業しているのに、正当な対価を得

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。

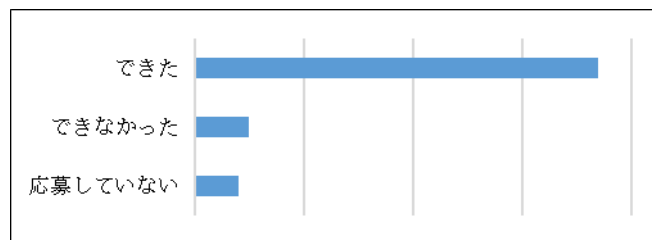
【離職理由】

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



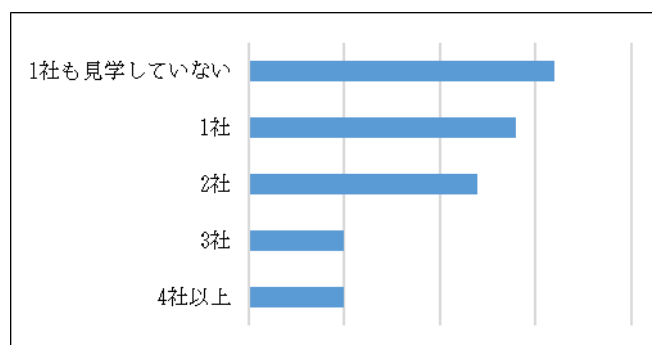
【希望の仕事に応募できたか】

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。

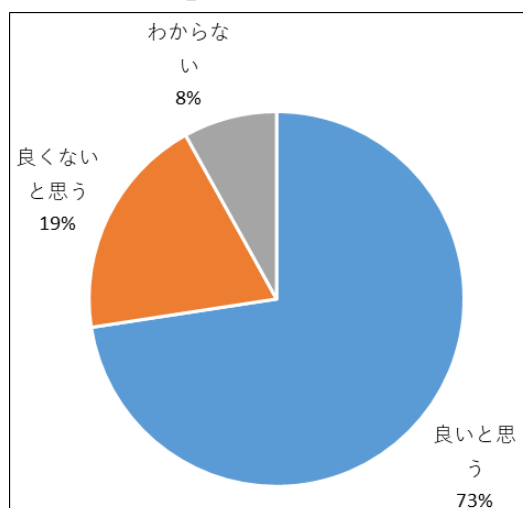
1社も見学していない	16
1社	14
2社	12
3社	5
4社以上	5



5. 保護者アンケートの概要

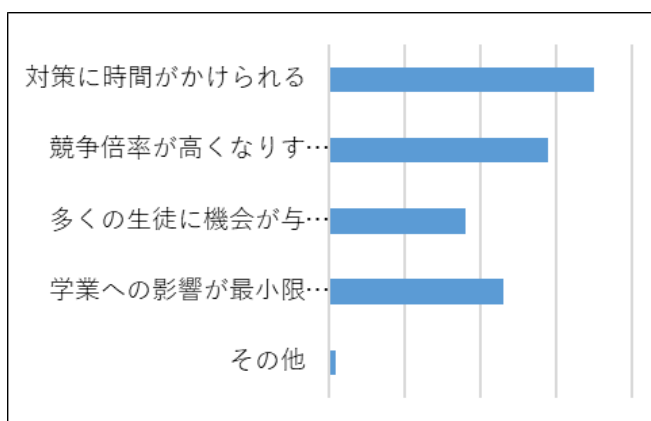
- 令和3年9月27日以降、令和4年3月卒業予定者（現在の高校3年生）のうち、就職を希望する生徒の保護者に対するアンケート調査を実施した。
- 調査については、京都府立東稜高等学校、京都府立京都すばる高等学校、京都市立京都工学院高等学校及び京都明德高等学校にご協力をいただき、約200名の保護者に対し、高校からアンケート用紙を配布した。
- アンケート用紙は、保護者から京都労働局あてに直接返送いただき、11月29日までに回答があった、62件について、アンケートの集計を行った。
- アンケートでは、一人一社制について、「良いと思う」が45件 72.6%、「良くないと思う」が12件 19.4%、「わ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

- ・ 我が子の場合は、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