

資料No. 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

令和 5 年 1 月 17 日

## 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。

## **(2) 今年度のワーキングチームでの検討**

上記のとおり、昨年度に「一人一社制」の廃止については時期尚早であると確認されたことを出発点に検討を行うこととした。

一方で、今年度から大阪府は推薦開始当初から複数応募が可能となり、隣接府であり一定数の応募者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、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**

府内 35 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 696 件(75.4%)と全体の4分の3を占め、大阪府の事業所1社が 122 件(13.2%)で続いた。その一方で大阪府の事業所2社、和歌山県の事業所2社以上、大阪府1社と和歌山県1社の合計2社といった、いわゆる複数応募の件数は0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 25 校(73%)を占めた。続いて「増加した」とする回答が7校(21%)となり、「減少した」とする回答は2校(6%)であった。

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 35 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3校で、「影響しなかった」と回答した学校は 32 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、一人一社制の方が集中して十分時間をかけて就職活動ができることを挙げる学校が多かった。一方、複数応募については、生徒にとっても学校にとっても事業所にとっても負担増となる、入社辞退をした場合に学校と事業所間の信頼関係を損なう恐れがあるといった意見が見られた。

他には、今後事業所側の複数応募化の要望が強まるのではないかと、そうならば準備期間確保のために受験日を 10 月に遅らせる必要があるのではないかと声があっ

た。

## **(2) 京都府内の事業所へのヒアリング調査結果**

大阪府の就職慣行の変更について、「知っていた」、「知らなかった」とする事業所はほぼ同数であった。

高校生の応募状況については、昨年度と比べて「増えた」とする事業所は1社もなく、「減少した」とする事業所は、その要因として、高校生の就職希望者が減少していることを上げる事業所が多かった。

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、「影響した」とする事業所は1社もなく、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、「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挙げる事業所が多かった。また、「一人一社制」の期間(現行1か月)の短縮を希望する事業所も見受けられた。

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、今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把握できなかった。

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。

以上のことから、「一人一社制」の廃止、見直しを行う必要性は見当たらず、令和5年度においても引き続き「一人一社制」を継続すべきとの結論を得た。

一方、ワーキングチーム会議において、生徒や保護者、教師の地元事業所への理解を進めることにより、府内事業所の人材確保とともに就職後の早期離職の防止も図られるとの観点から、企業説明会等の機会の確保や高等学校におけるキャリア教育の充実についての意見が出された。

また、これまでから、京都労働局と教育機関が連携し、企業研究会が開催されているところであるが、さらに広く地元行政機関等とも連携して、取組を充実させることが重要であるとの提言も示された。

## **4. 令和5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、これまでの検討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5年度(令和6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、今年度と同様、「一人一社制」を継続し、10月16日から複数応募を可能とすることが適

当と考える。

一方で、今後就職慣行変更の動きが広がることにより、応募者数に影響が生じることを心配する声も見受けられたことから、引き続き、大阪府や近隣県の動向とともに、京都府内の高校生や事業所への影響について、把握していく必要があると考える。

このため、令和5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、状況把握とともに、就職慣行の在り方等について検討していくことが必要と考える。

# 令和5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4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35校をサンプル校として実施。

（内訳：府立高校23校、市立高校2校、私立高校10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：京都府文化スポーツ部文教課）

### (3) 調査期間

令和4年10月17日（月）～11月21日（月）

## 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35校における学校紹介による就職希望者は、令和3年度の1,009名から令和4年度には962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4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696件（75.4%）と全体の4分の3を占め、大阪府の事業所1社が122件（13.2%）で続いた。その一方で大阪府の事業所2社、和歌山県の事業所2社以上、大阪府1社と和歌山県1社の合計2社といった、いわゆる複数応募の件数は0件であった。少なくとも35校のサンプル校では全く複数応募が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

35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25校（73%）を占めた。続いて「増加した」とする回答が7校（21%）となり、「減少した」とする回答は2校（6%）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はほぼないようである。

#### (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0件であったことから予想されるとおり、今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35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31校（52%）、続いて「指定校求人に応募する生徒が多いから」が15校（25%）、「一人一社制の方が十分時間をかけて就職活動ができるから」が12校（20%）であった。「一人一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%）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

今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3校だけで、「影響しなかった」と回答した学校は32校であった。

「影響した」と回答した3校も、新たに大阪府の複数応募についての説明を行ったという指導初期の影響であり、それ以後の会社見学や応募・推薦の過程での指導には具体的な影響はなかったようである。

「影響しなかった」主な要因（自由記述）は、大きく5つに分けられ、「今年度は求人が多く、内定を得られやすい状況だったので複数応募の動機づけが弱かったから」、「地元（京都）志向が強く、大阪を含め他府県就職を考えていなかったから」、「複数応募できる企業が限定的で、その中に希望するところがなかったから」、「一社に集中して就職活動に取り組みたいから」、「指定校求人に応募する生徒が多いから」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3つに分けられ、「複数応募は、複数の履歴書や試験の準備をする点で生徒に、会社見学から入社辞退に至るまで対応件数が増える点で学校に、内定辞退があり得るので採用計画が不安定化する点で事業所にとって負担となる」、「複数応募で複数合格をして入社辞退をした場合に、学校と事業所間の信頼関係を損なう恐れがある」、「一人一社制の方が学校体制や生徒の希望職種の実態に合っている」といったことが挙げられた。

### 3 考察

今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、今回のサンプル校調査で複数応募の件数が0件だったことに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、今年度は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、一社に時間をかけて集中して取り組むことができるという評価がある一方、複数応募については、生徒、学校、事業所いずれにとっても負担が増す、複数合格をして入社辞退をする場合に学校と事業所間の信頼関係が損なわれ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5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35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。

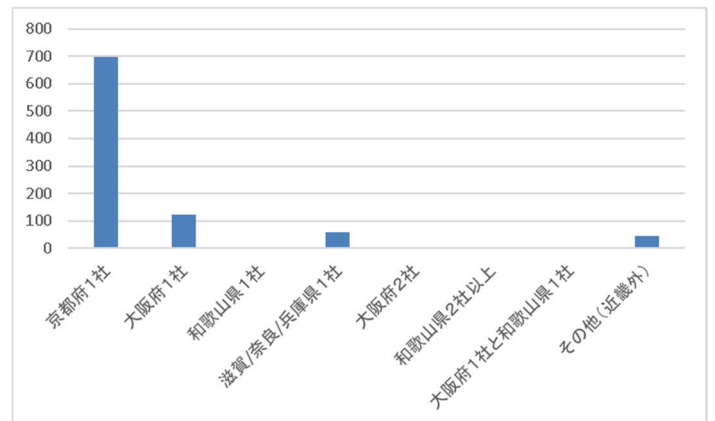
令和4年度就職希望者	962
令和3年度就職希望者	1009

※各年度8月31日時点

### 3 令和5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。

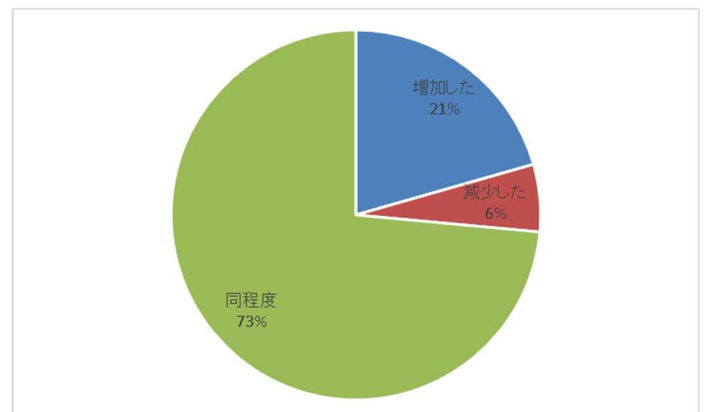
#### (1) 府県別の事業所への応募件数を御回答ください。

京都府1社	696
大阪府1社	122
和歌山県1社	2
滋賀/奈良/兵庫県1社	57
大阪府2社	0
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）	46



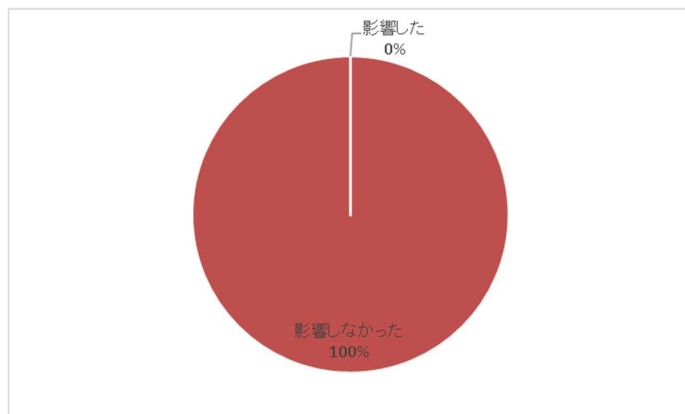
#### (2) 今年度と前年度を比較して、京都府内の事業所への応募件数が全体の応募件数に占める割合は、

増加した	7
減少した	2
同程度	25



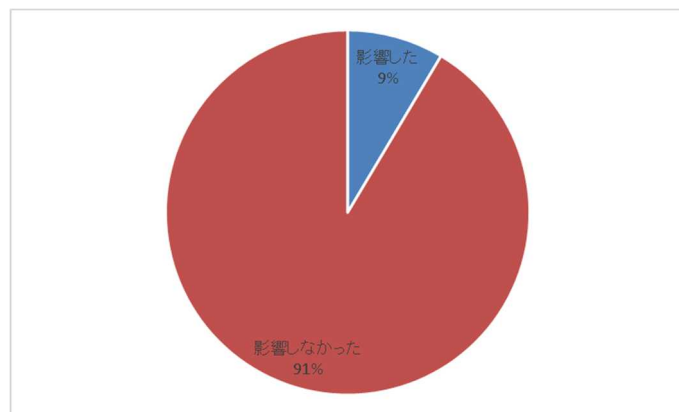
- (3) 今年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人への複数応募を可能としたことは、生徒の応募状況に

影響した	0
影響しなかった	35



- (4) 今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	3
影響しなかった	32



(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。)

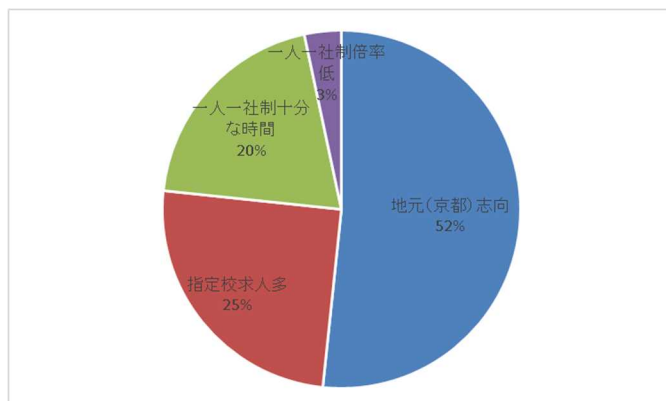
- 4 応募状況に影響した主な要因とお考えの項目をお答えください。

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	31
指定校求人多	15
一人一社制は十分な時間	12
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。

- ・全ての生徒・保護者へ面談の際に複数応募制の説明を行った。
- ・就職指導の中に複数応募についての説明や注意をする必要があったため。
- ・大阪府と京都府の応募方法の違いを説明するのに時間がかかった。今年度は2社志望する生徒がいなかったが、今後2社希望生徒が出た場合、説明が難しくなると思います。

(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。

【求人が多く複数応募の動機づけが弱い】

- ・多くの求人をいただいているので、選択の余地もあり、高望みをする生徒もいなかった。
- ・本年度は就職希望者が少なく、求人が多かったため、複数応募可の企業を選ぶ生徒がいなかった。

【地元志向が強い】

- ・本年度は、就職希望者全員が京都府内での就職を希望していたから。
- ・大阪府の事業所への就職を希望する生徒がいなかったため。

【複数応募できる企業が限定的】

- ・現状では、複数応募可の事業所のみで、「複数応募」する必要があり、大阪府のみ、和歌山県のみ、および大阪府、和歌山県の両府県の事業所を希望する生徒が皆無であった。
- ・9/16 から複数応募可能の事業所が生徒の応募候補の中に多くなかった(2つ以上なかった)。

【一社に集中したい】

- ・1回の受験に集中して取り組みたいと考えている生徒が多いため、あまり影響はありませんでした。
- ・大阪府を希望した生徒は2名で、複数応募も可能だと説明したが、生徒・保護者とも1社しか応募は考えておらず、特に就職指導に影響はしなかった。

【指定校求人が多い】

- ・本校生徒は、比較的専門的な学びに結び付いた職種を選んでおり、その企業のほとんどが指定校求人であったため、影響が少なかったと考えられる。

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・事業所に負担】

- ・本校の生徒にとって、履歴書を複数枚書いたり、会社によって異なる様々な選考方法の対策に取り組んだりすることは、難しいのではないかと考えています。
- ・高校生にとっては、短い期間で複数の履歴書の準備、複数の会社に向けての面接の準備をしていくこととなり、負担が大きい。また、企業にとっても内定を出しても断られる可能性があり、採用計画が思うようにならないと聞いている。
- ・複数応募は、生徒の可能性が広がる反面、見学企業の増加及び応募スピードの鈍化を心配している。また、入社辞退の手続き及びそれに伴うトラブルや応募手続きによる教員の負担増など、教員の負担感が増えることも懸念している。
- ・機会を増やしたいという趣旨は理解できます。ただ、実際にその制度を活用し使いこなすには、二社への受験対策や指導を同時進行できるだけのスキル、そして生徒自身にもそれだけの意識が必要となると思います。

【複数応募は信頼関係を損なう恐れ】

- ・複数応募制の下では内定企業への就職が確実でなくなるため、これまで培われてきた学校・事業所間の信頼関係が損なわれることが懸念される。また、事業所にとっては歩留まりを読みながらの採用となることから採用計画が不安定化・不透明化する。
- ・複数応募で複数合格をした場合、辞退した事業所に学校に対する悪印象が残るのではないかと不安である。複数応募で試験日が重なり、事業所に日程の変更をお願いした場合、第一志望ではないと判断されて、合否に悪影響があるのではないかと心配である。
- ・現在は、学校と企業の信頼関係で進めている部分も多く、複数応募になるとそれが崩れていく可能性がある。就活にそこまで知識のない高校生をいきなり大学のような就活形式にしてもうまく行かないと思う。徐々に進めていく必要があると感じる。
- ・複数応募し、結果として第二希望で内定が決まった際に、辞退をする生徒が出ないように、事前に生徒とやり取りをしていく必要がある。

【一人一社制は実態に合っている】

- ・本校は介護福祉科を設置しており、開校以来、介護職については全員が一次応募で内定をもらっているため、今後も一人一社制でよいと考えている。
- ・本校では現在の学校体制やキャリアデザインにおいて、一人一社制が望ましいと考えている。しかし、今後の少子化や人材不足等の影響から企業側の複数応募化は拡大していくことが考えられる。また、受験者確保のため、指定校求人から公開求人へ転換していく傾向が年々増えつつあることも懸念している。

【その他】

- ・求人企業はどのくらいの割合で9/16から複数応募可にしているのか。またそれはどのような条件の事業所なのか。多くの事業所が複数応募可となれば準備期間が短くて好ましくない。そうなれば、受験日を10月に遅らせることが必要だと思う

# 令和5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4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4年1月18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が今年度から実施されることとなり、これ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いうことです。

本調査は、大阪府の高校へ求人を提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継続的に提出している事業所 21社

(対象事業所の状況)

- ・ 業 種 製造業 16社、サービス業 4社、運輸業 1社
- ・ 事業所規模 99人以下 4社、100人～499人 7社、500人以上 10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 4社

### (3) 調査期間

令和4年10月24日(月)～11月18日(金)

## 2 調査結果の概要

### (1) 今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(10社)と、「知らなかった」とする事業所(11社)の数はほぼ同数であった。

「知っている」とした事業所の情報の入手先は、ハローワークが最も多く、大阪府の高校や就職支援会社から情報を得たとする事業所も一部見られた。

### (2) 今年度の高校生の応募状況について

昨年度と比べて「増えた」とする事業所は1社もなく、「減少した」とする事業所(10社)と「変わらない」とする事業所(11社)はほぼ同数であった。京都府と大阪府、それぞれの高校からの応募状況もほぼ同様の結果であった。

応募が減少した要因としては、高校における就職希望者の減少を上げる事業所が多かった。

一方、応募者数が変わらない要因としては、高校との関係構築により定期採用ができていることを上げる事業所が多かった。

### (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」とする事業所が最も多く(15社)、次いで「わからない」(6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

ほとんどの事業所が「影響していない」としており(20社)、「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(13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。また、一人一社制の期間(現行1か月)の短縮を希望する事業所も見受けられた。

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、一部で新聞報道されたものの、今回調査を行った規模の事業所においても半数が「知らなかった」としており、全体的に認知度は低いと考えられる。

今年度の高校生の応募状況については、昨年並みまたは減少したとする事業所が多くなっているが、その主な要因を就職希望者の減少とする事業所が多く、大阪府の就職慣行の変更が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「あった」とする事業所は見受けられなかった。

以上のように、今回の調査においては、今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把握できなかった。

一方で、今後これが定着し、他県に同様の動きが広がることにより、応募者数に影響が生じることを心配する事業所も見受けられた。

引き続き、大阪府や近隣県の動向とともに、京都府内の事業所への影響について、把握していく必要があると考えられる。

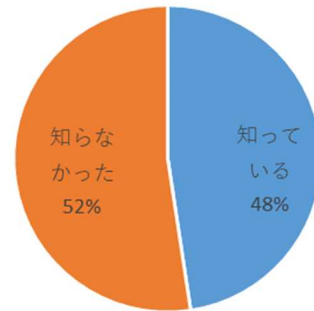
## 令和5年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するヒアリング調査結果

### 1 対象事業所

来春の高校卒業予定者を対象とした求人を出した事業所のうち、大阪府の高校へ指定校求人を継続的に提出している事業所。

- 2 令和4年度から大阪府の高校は、大阪府内事業所に対し、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。

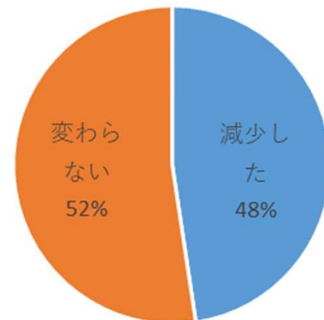
知っている	10
知らなかった	11



- 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。

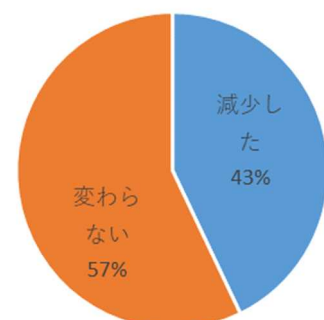
- (1) 高校からの全体的な応募状況は昨年度と比べていかがですか？

増加した	0
減少した	10
変わらない	11
不明・比較不可	0



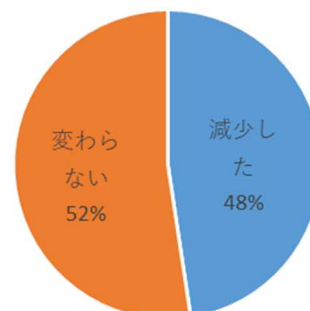
- (2) そのうち、京都府の高校からの応募状況は昨年度と比べていかがですか？

増加した	0
減少した	9
変わらない	12
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	0
減少した	10
変わらない	11
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】**

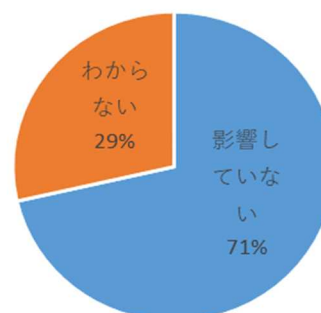
- ・OB がいるため求人を出しているが、ここ数年応募なし。
- ・高校訪問時に今年は就職希望者がさらに減っていると聞いていた。
- ・理由まではわからない。職場内の環境が影響したかもわからない。
- ・減少した理由まではわからない。

**【応募数現状維持要因】**

- ・指定校求人ですら定期採用しており、学校との関係構築ができているため。

(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	15
わからない	6



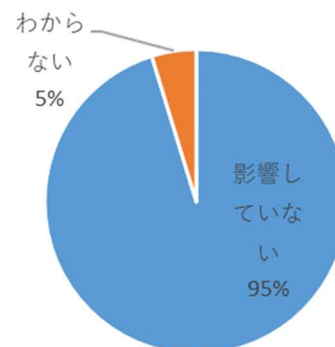
(6) (5)で「影響した」とお答えの場合、具体的な影響の内容をお答えください。

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	20
わからない	1



(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】**

- ・大阪の高校の先生から就職慣行に係る変更について話を聞いた。(他1社)

**【大阪府の高校から情報なし】**

- ・OB がいるため求人を出しているが、学校の先生とは接触なし。
- ・高校からは大阪府の就職慣行に係る変更の説明はなかった。
- ・大阪の高校とは接触をとっていなかったため、対応の変化等はわからなかった。
- ・大阪の高校の先生から就職慣行の変更に関する話はなし。(他8社)
- ・大阪の高校接触なし。
- ・大阪の事業所の求人も提出しているが、従来どおりの対応であり、変化は見受けられない。
- ・大阪の高校の先生からは特に説明はなし。ただ応募前見学日の調整の際、日程が合わない時に昨年度よりあっさり辞退されたケースもあった。

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】**

- ・一人一社制の継続でも影響なし。(他1社)
- ・大阪の変更は特に影響がないと思うので現状の一人一社制のままでよい。
- ・どちらかと言えば第1希望として来てくれる一人一社制の現状が良い。

- ・選考日当初から複数応募可にすると、他の生徒の応募・選考に影響を与えるため一人一社制でよい。高校生の早期離職が課題とされているが、ステップアップや進学などポジティブな理由の退職も見られ早期離職が悪という見方はいかがなものか。当社は高校生採用後は1年間かけて育成するプログラムを有している。これら取組を視察いただいても結構である。
- ・一人一社制が良い。生徒に迷いがないため。複数応募の場合、企業側の見極めが難しい。
- ・どちらかと言えば、採用を決めやすいため一人一社制の方が良い。
- ・採用内定辞退の可能性が高くなることを考えると一人一社制がよい。
- ・一人一社制の継続を希望。当初から複数応募可にした場合、グループ企業内で重複した応募があると困るため。
- ・従来どおりの10/15まで一人一社制に賛成。複数応募可とした場合、採用計画や採否決定に大きな影響が生じる。短期離職の問題は、高校でのキャリア教育の充実や受入企業でのフォローアップでかなり減らせると思う。
- ・生徒の緊要度が高いため一人一社制がよい。
- ・採用後に辞退されることを考慮すると一人一社制の方が良い。(他1社)

### **【複数応募を推す意見】**

- ・広く企業を見てもらいたいという点から複数応募の方が良い。
- ・まずは自社のことを知っていただきたいという希望もあり、複数応募がよい。(他1社)
- ・応募がないので、応募の機会を増やす意味で複数応募が良い。一人一社制であれば10月15日をもう少し前倒しいただきたい。

### **【その他】**

- ・各都道府県で取扱いが異なるため、せめて近畿だけでも統一してほしい。
- ・複数応募や一人一社制はそれぞれメリット、デメリットがありどちらが良いとはいえない。(他1社)
- ・複数応募と一人一社制についてはどちらでもよい。いずれにせよ採用後に断られる懸念はあり。