

## 令和4年度 京都府高等学校就職問題検討会議 次第

令和5年1月17日(火) 15:00～17:00

京都労働局 6階会議室

- 1 開会
  
- 2 令和5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5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5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

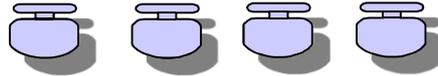
令和4年度 京都府高等学校就職問題検討会議  
出席者名簿（敬称略）

所 属	役職名	お名前
京都商工会議所	理事・会員部長	窪田 裕幸
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	事務局長	足立 誠
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	事務局次長	西岡 誠司
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	水口 博史
	指導主事	中野 滋普
京都市教育委員会指導部学校指導課	指導主事	田中 佑明
京都府文化スポーツ部文教課	主任	小畑 亮
京都府立高等学校進路指導研究協議会	会長	橋長 正樹
京都府立高等学校進路指導研究協議会	事務局長	高崎 健
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	松井 享司
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	山越 琢矢
京都府商工労働観光部雇用推進室	主幹	溝前 元嗣
	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	長谷川 浩
	訓練室長補佐	玉井 宏明
	訓練室厚生労働事務官	才村 泰子

# 令和4年度 京都府就職問題検討会議 座席表

令和5年1月17日（火）  
15時00分～17時00分  
京都労働局 6階会議室

京都府教育庁 京都労働局  
高校教育課 訓練室長 座長 京都労働局  
首席総括指導主事 職業安定部長



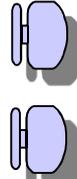
京都市教育委員会  
学校指導課



京都府文教課



京都府立高等学校  
進路指導研究  
協議会



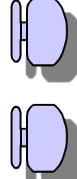
京都市立高等学校  
進路指導研究  
協議会



京都府私立中学高  
等学校連合会進路  
指導研究協議会



京都府  
雇用推進室



京都商工会議所



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



京都工業会



京都経済同友会



京都府教育庁  
高校教育課

京都労働局  
訓練室

事務局席



出入口

# 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)

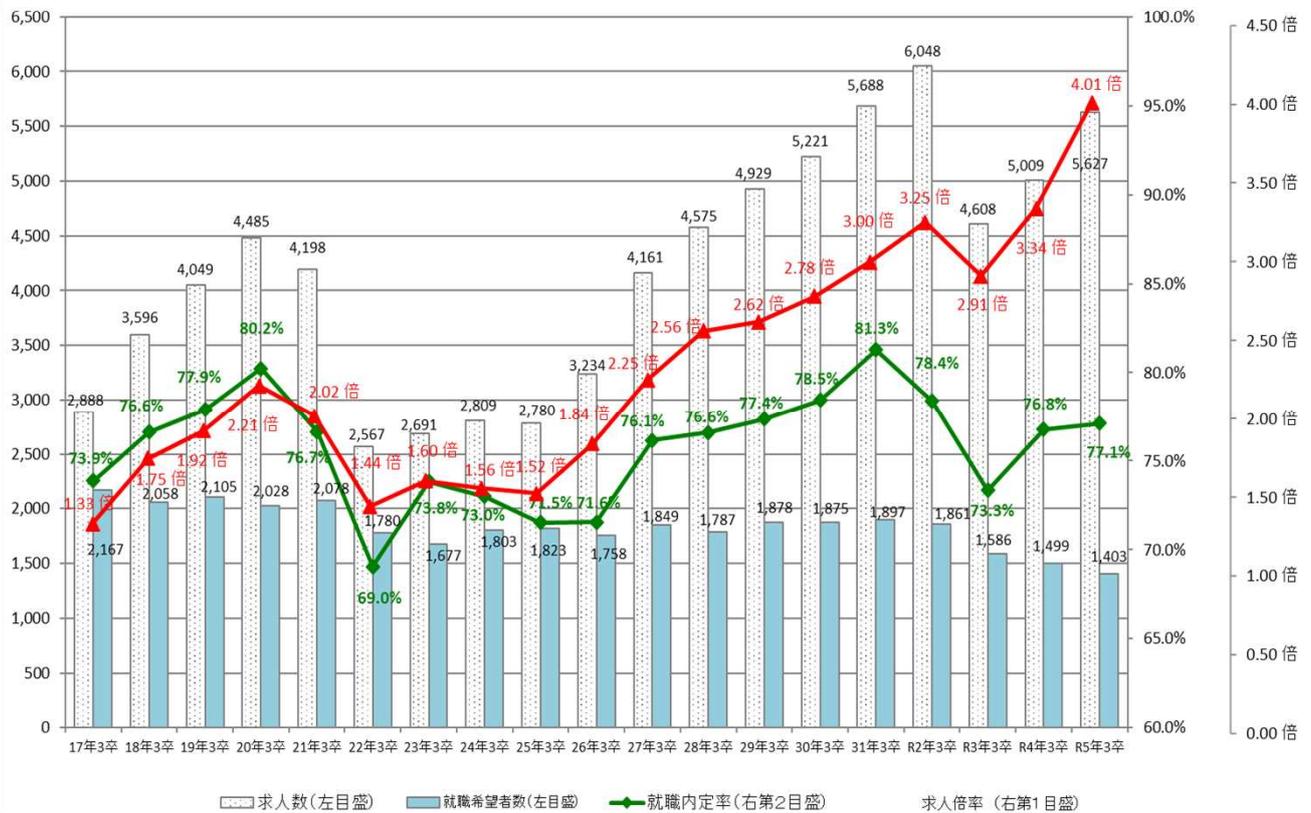
本会議の運営は、座長が行う。

- 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4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5年3月卒	5,627	1,403	1,082	4.01	77.1%
	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%
男	令和5年3月卒		859	661		76.9%
	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%
女	令和5年3月卒		544	421		77.4%
	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%

解禁：ラ・テ 令和4年10月28日（金）14時00分  
新聞 令和4年10月28日（金）夕刊

令和4年10月28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 谷口 正範

室長補佐 佐藤 雅文

(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5333)

(直通電話) 03(3597)0331

報道関係者 各位

## 新規学卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)を公表します

～就職後3年以内の離職率は新規高卒就職者 35.9%、新規大卒就職者 31.5%～

厚生労働省は、平成31年3月に卒業した新規学卒就職者の離職状況を取りまとめましたので公表します。

就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が35.9%（前年度と比較して1.0ポイント低下）、新規大学卒就職者が31.5%（同0.3ポイント上昇）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、就職後に早期離職した方に対する相談・支援を行ってまいります。

※厚生労働省 新卒応援ハローワークウェブサイト

<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 】 57.8% (+2.8P)      【 高校 】 35.9% (▲1.0P)  
【 短大等 】 41.9% (+0.5P)      【 大学 】 31.5% (+0.3P)

### ■ 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	60.5% (▲1.4P)	55.9% (▲0.4P)
5～29人	51.7% (▲1.1P)	48.8% (▲0.6P)
30～99人	43.4% (▲0.7P)	39.4% (+0.3P)
100～499人	35.1% (▲0.8P)	31.8% (±0.0P)
500～999人	30.1% (+0.1P)	29.6% (+0.7P)
1,000人以上	24.9% (▲0.7P)	25.3% (+0.6P)

### ■ 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

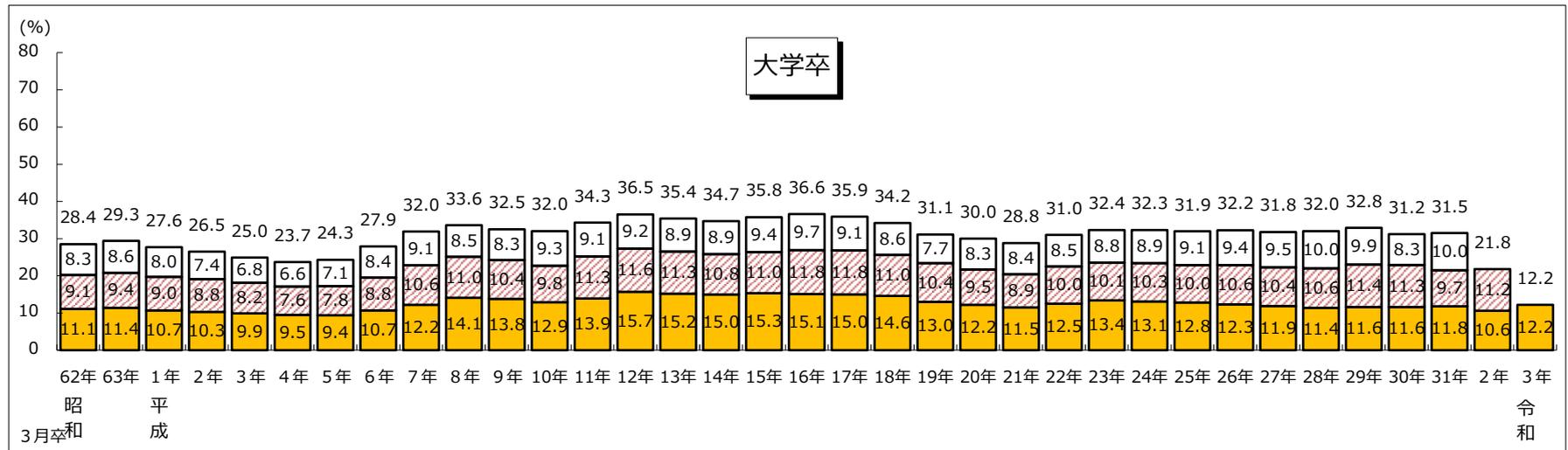
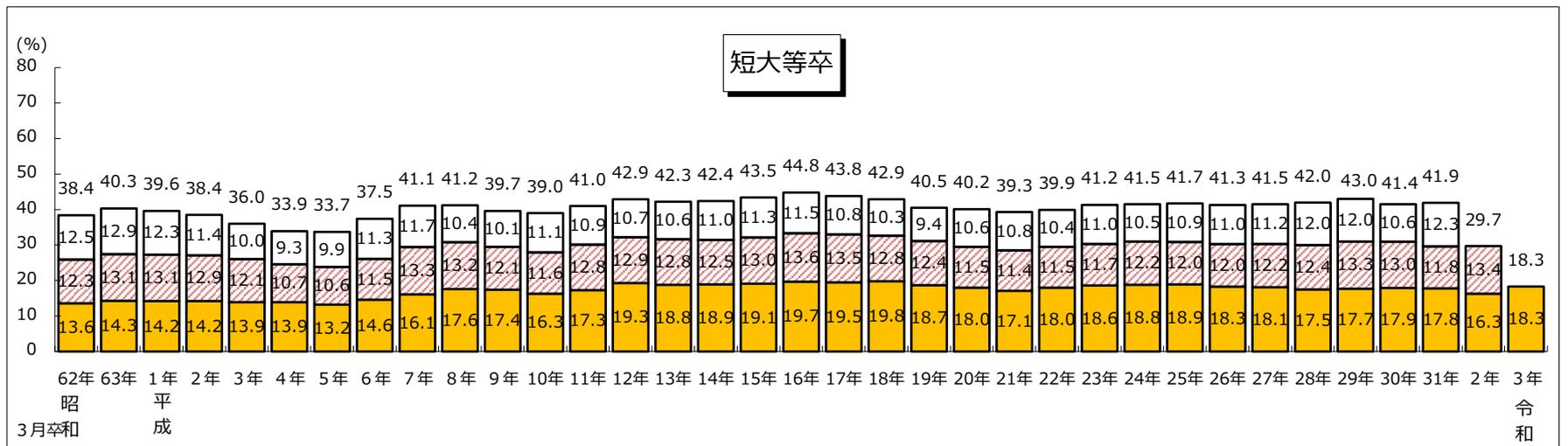
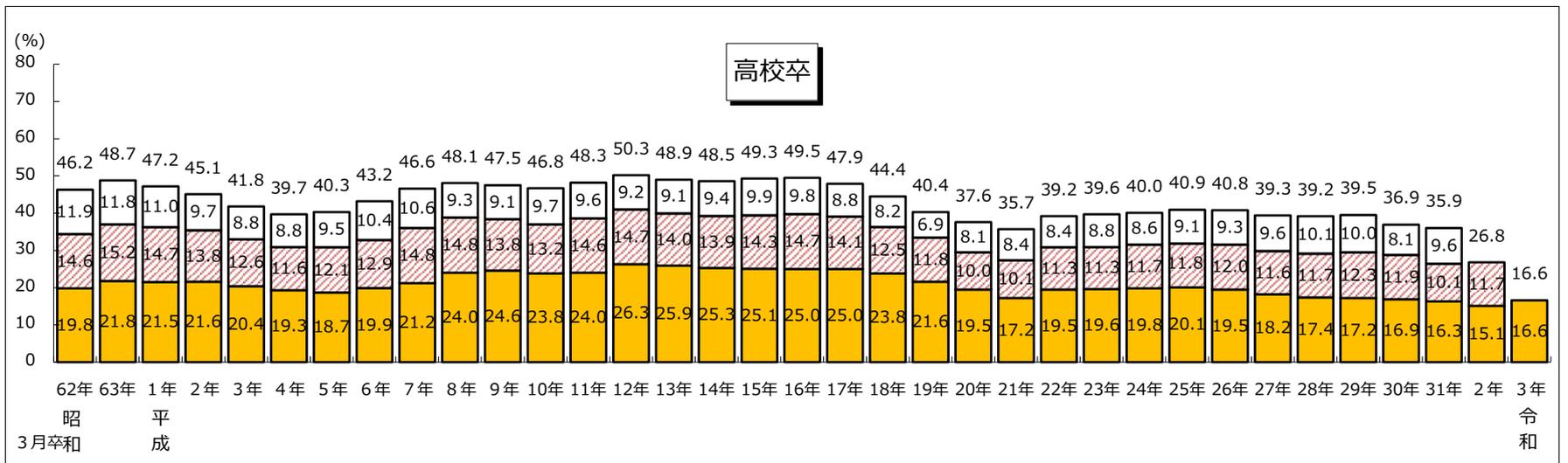
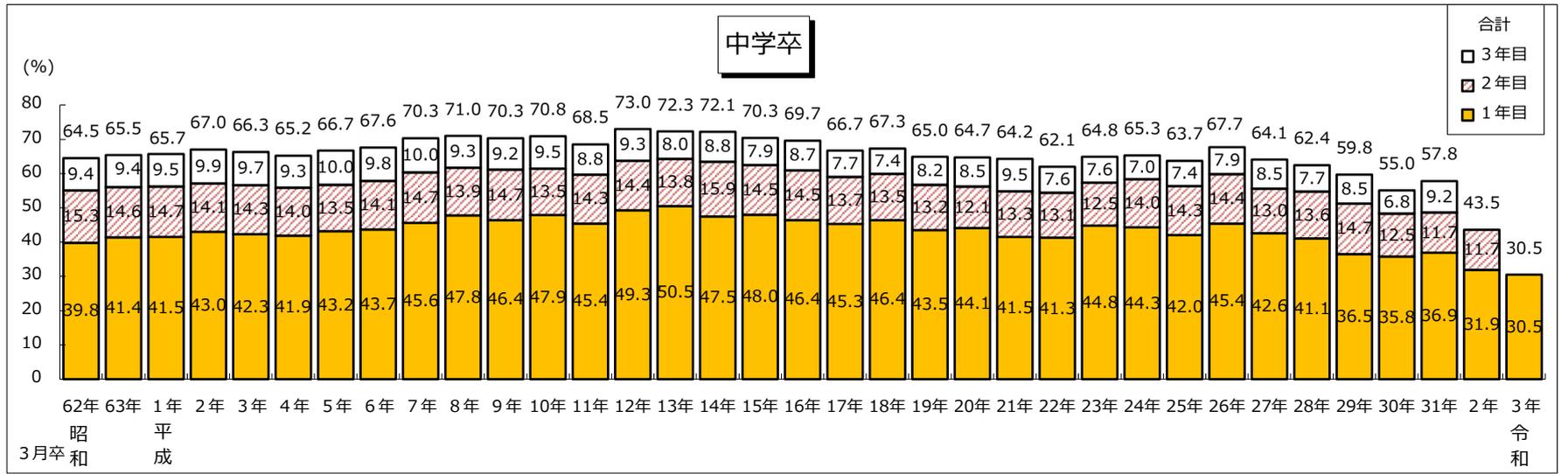
( )内は前年差増減 ※「その他」を除く

高校		大学	
宿泊業・飲食サービス業	60.6% (▲0.5P)	宿泊業・飲食サービス業	49.7% (▲1.8P)
生活関連サービス業・娯楽業	57.2% (+0.3P)	生活関連サービス業・娯楽業	47.4% (+0.9P)
教育・学習支援業	53.5% (+3.4P)	教育・学習支援業	45.5% (▲0.1P)
小売業	47.6% (▲0.2P)	医療、福祉	38.6% (±0.0P)
医療、福祉	45.2% (▲1.0P)	不動産業、物品賃貸業	36.1% (+1.6P)

- 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31年3月卒業者)  
別紙3 新規大卒就職者の離職状況(平成31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

(別紙1)



(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、更なるその離職日から離職者数・離職率を算出している。

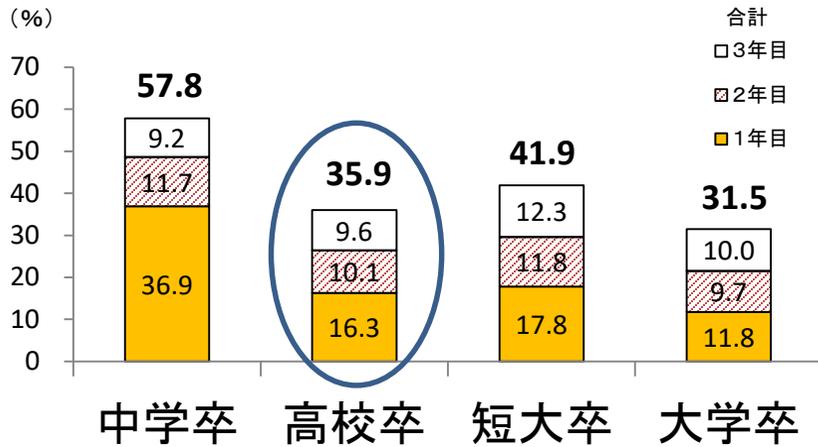
(注2) 各数値は、各年の3月に卒業する新規学卒者の卒業年から3年後の6月時点で把握した離職率である（例えば、平成27年3月に卒業する新規学卒者の数値とは、平成30年6月時点で把握した、就職後3年以内の離職率である）。ただし、令和2年3月及び令和3年3月卒の数値は、令和4年6月時点で把握した離職率である。

(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。

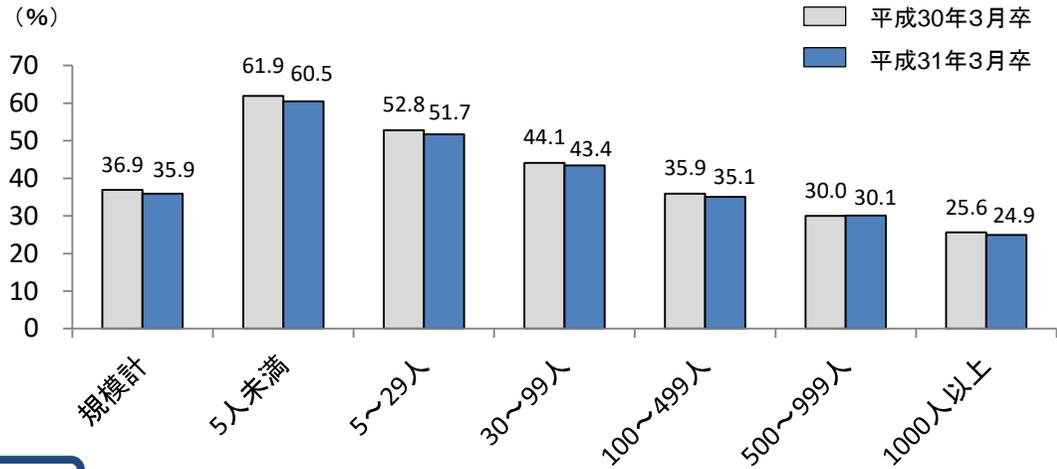
なお、「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

# 新規高卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)

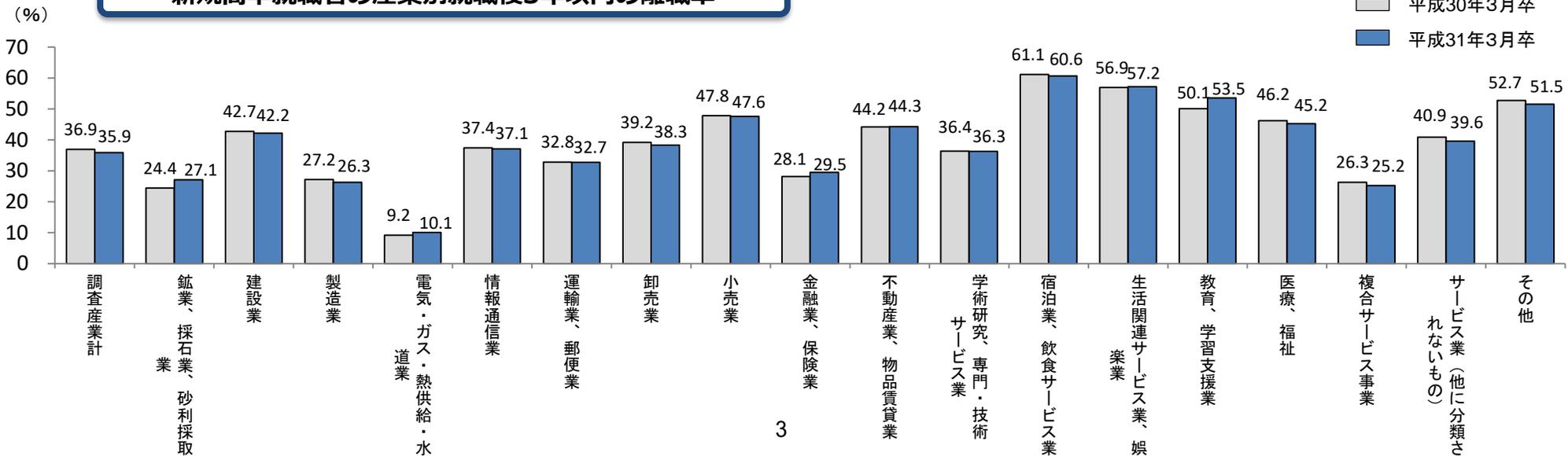
### 平成31年3月新規学卒就職者の離職率



### 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

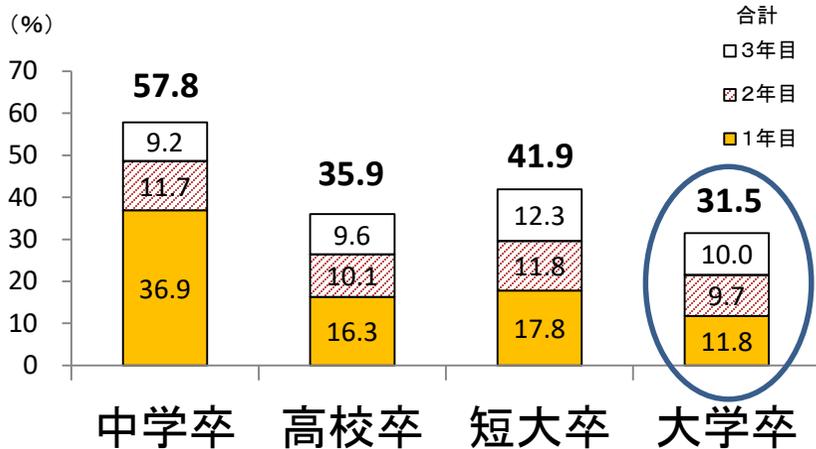


(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

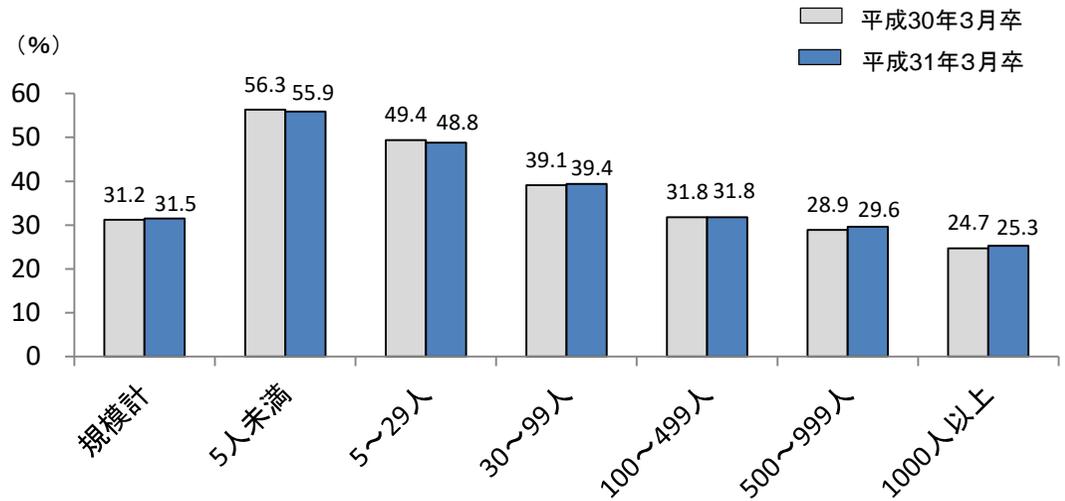
(注)「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

# 新規大卒就職者の離職状況(平成31年3月卒業者)

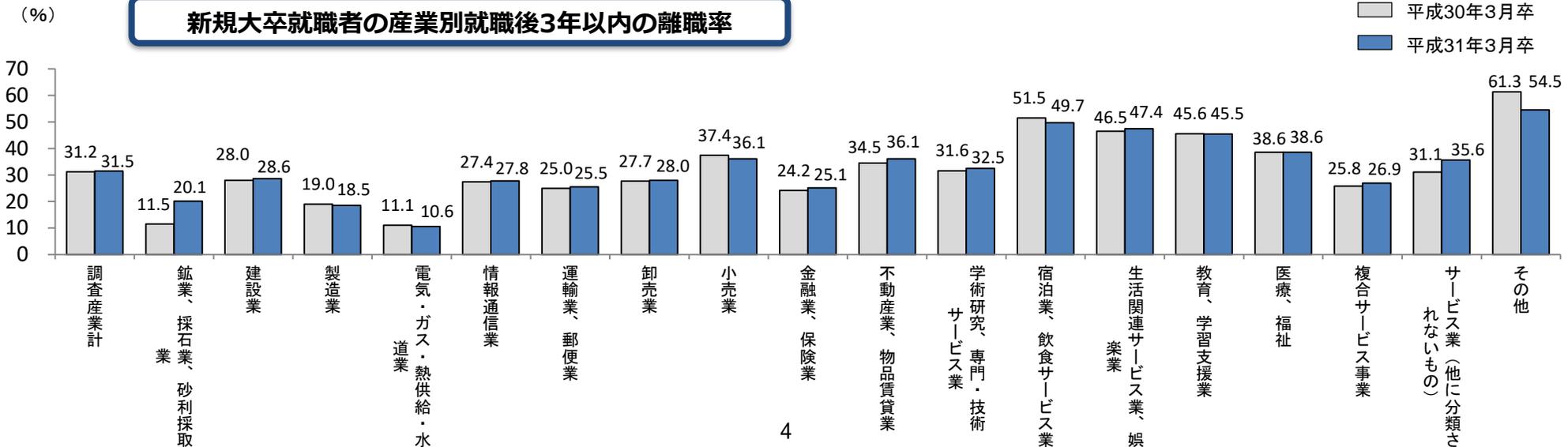
### 平成31年3月新規学卒就職者の離職率



### 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



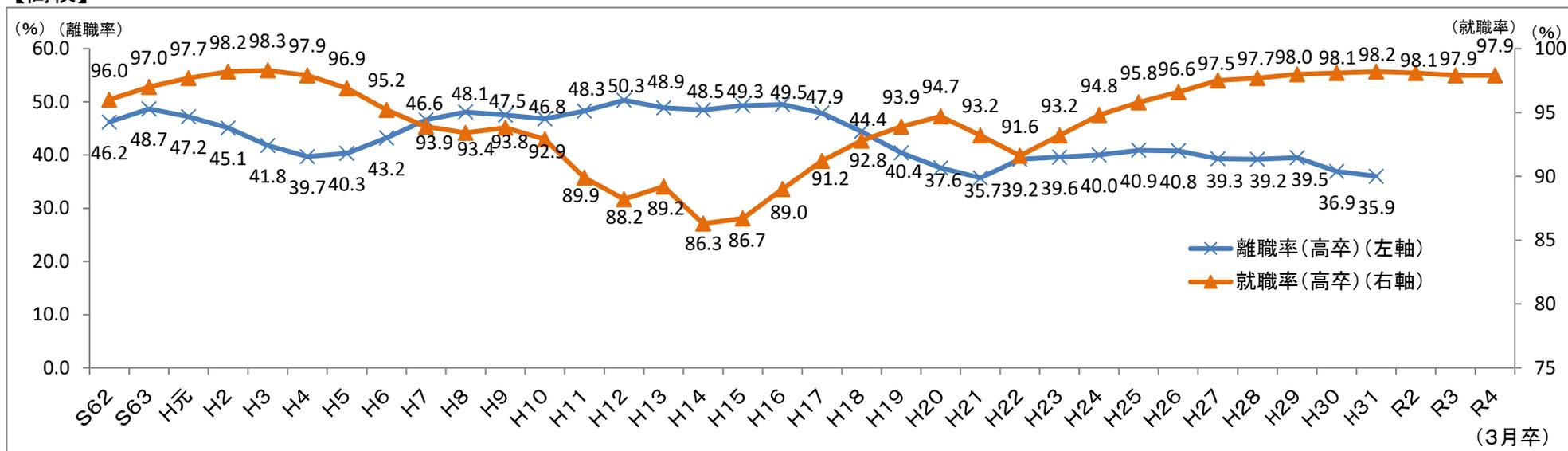
(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

(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。

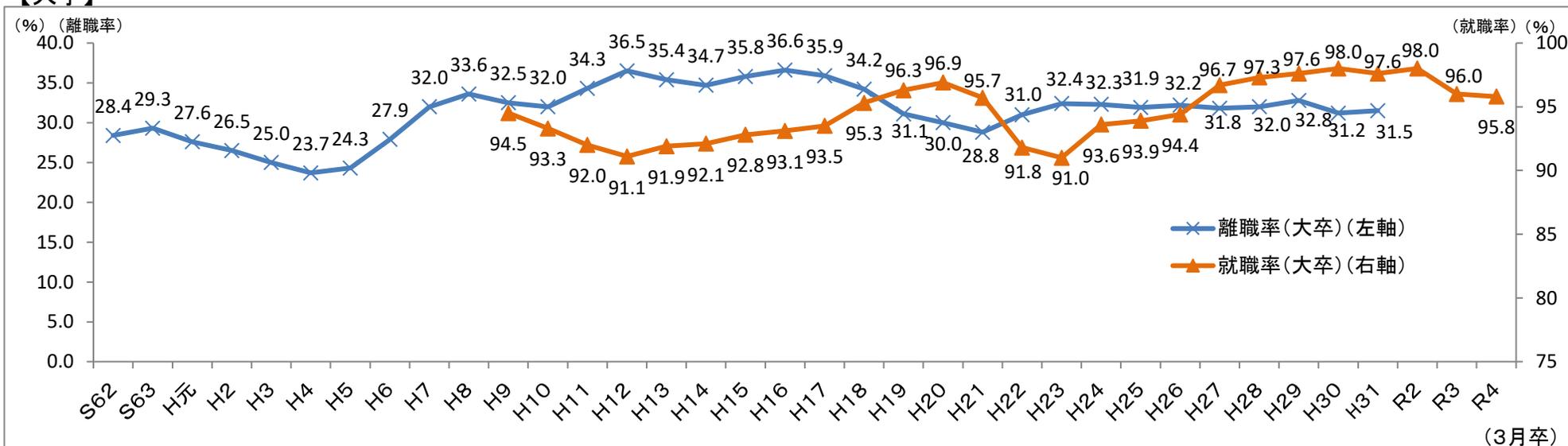
# 新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率

(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31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9年4月1日以前で、平成31年3月1日から平成31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31年3月新規大卒就職者とみなす。

[2]離職者：[1]の内、平成31年3月1日から令和4年3月31日までに離職した者  
(平成31年3月1日から平成31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31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31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9年4月2日から平成11年4月1日までの者で、平成31年3月1日から平成31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31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31年3月1日から令和4年3月31日までに離職した者。

※平成31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31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11年4月2日から平成13年4月1日までの者で、平成31年3月1日から平成31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31年3月新規高卒就職者とみなす。

[6]離職者：[5]の内、平成31年3月1日から令和4年3月31日までに離職した者。

※平成31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31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15年4月2日から平成16年4月1日までの者で、平成31年3月1日から平成31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31年3月新規中卒就職者とみなす。

[8]離職者：[7]の内、平成31年3月1日から令和4年3月31日までに離職した者。

※平成31年3月新規中卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[8]/[7]

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。

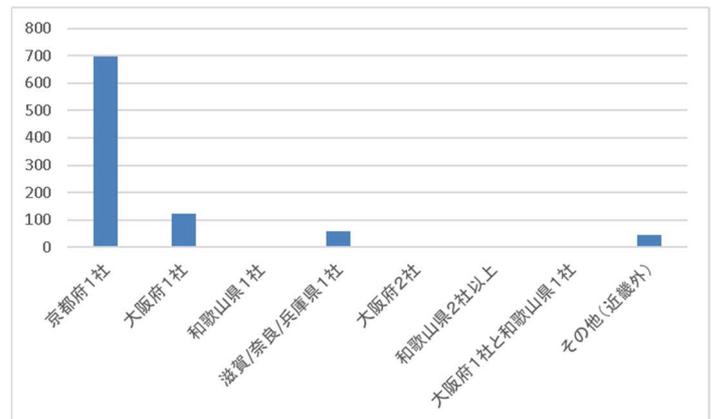
令和4年度就職希望者	962
令和3年度就職希望者	1009

※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。

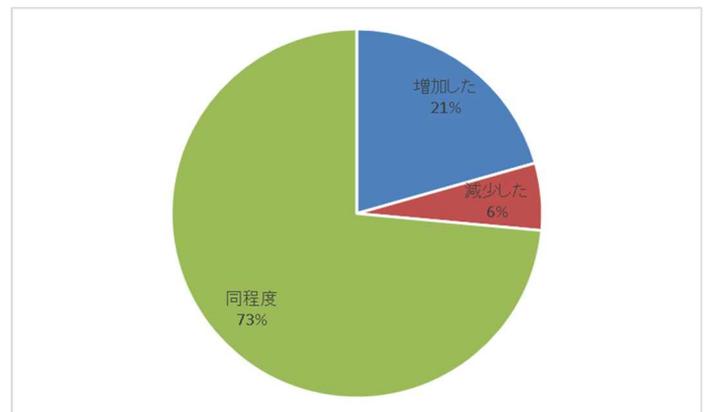
#### (1) 府県別の事業所への応募件数を御回答ください。

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



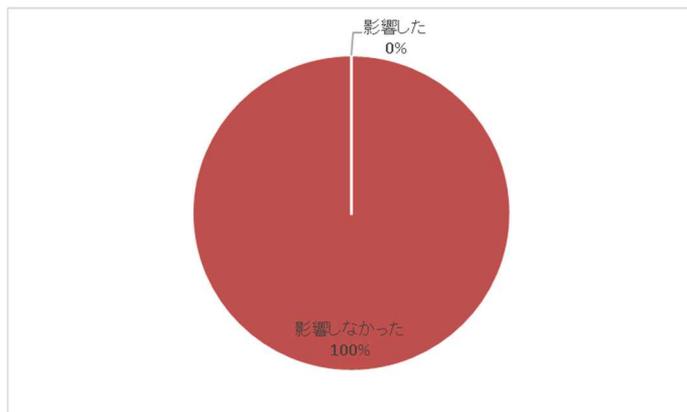
#### (2) 今年度と前年度を比較して、京都府内の事業所への応募件数が全体の応募件数に占める割合は、

増加した	7
減少した	2
同程度	25



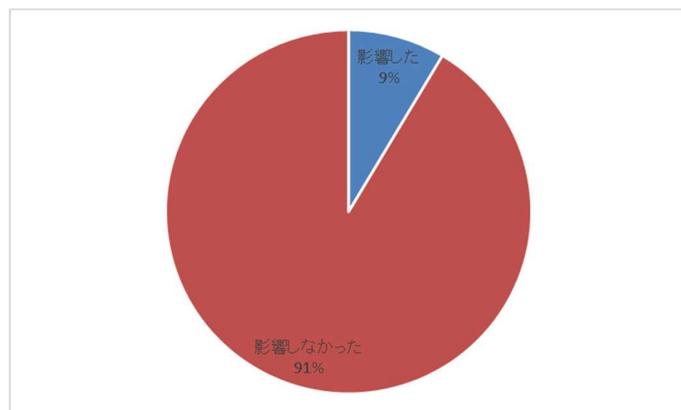
- (3) 今年度から大阪府が応募・推薦開始日当初より公開求人への複数応募を可能としたことは、生徒の応募状況に

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。)

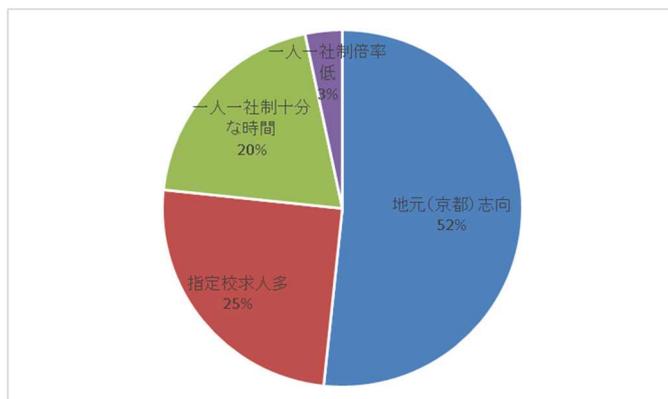
- 4 応募状況に影響した主な要因とお考えの項目をお答えください。

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。

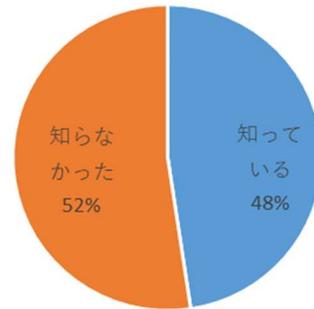
## 令和5年3月高等学校卒業予定者の応募状況に関するヒアリング調査結果

### 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。

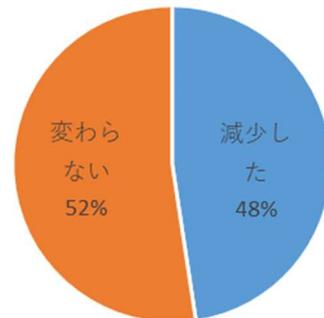
知っている	10
知らなかった	11



- 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。

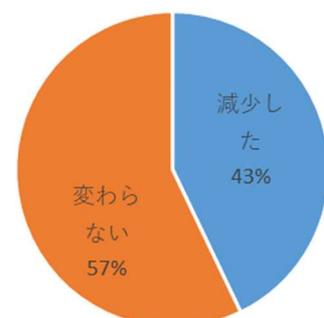
- (1) 高校からの全体的な応募状況は昨年度と比べていかがですか？

増加した	0
減少した	10
変わらない	11
不明・比較不可	0



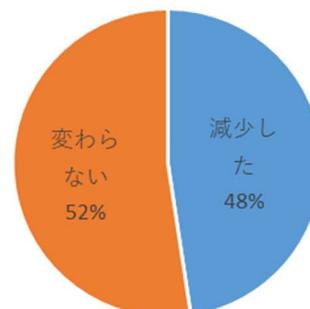
- (2) そのうち、京都府の高校からの応募状況は昨年度と比べていかがですか？

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】**

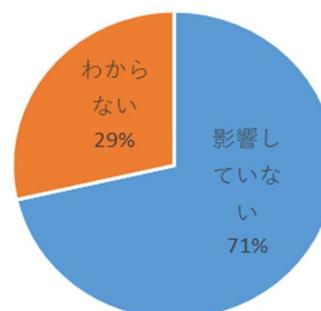
- ・OB がいるため求人を出しているが、ここ数年応募なし。
- ・高校訪問時に今年は就職希望者がさらに減っていると聞いていた。
- ・理由まではわからない。職場内の環境が影響したかもわからない。
- ・減少した理由まではわからない。

**【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

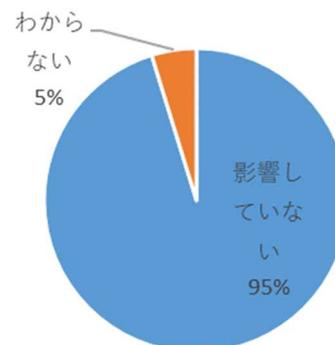


(6) (5)で「影響した」とお答えの場合、具体的な影響の内容をお答えください。

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。

令和5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5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5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5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4年度京都府高等学校就職問題検討会議 議事録

令和5年1月17日15時00分～17時00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挨拶

京都府内の雇用情勢は、令和4年11月の有効求人倍率は1.26倍と、6か月連続で1.2倍台となり持ち直しの動きが広がっているが、新型コロナウイルスの感染状況や国内外の情勢等が雇用に与える影響について引き続き注意を要する状況。一方、来春卒業の高校生の就職状況については11月末日時点の求人倍率が4倍を超えており、売り手市場で推移しているものと見ている。本日の会議では、事務局からワーキングチーム会議での検討結果等を御説明し、来年度卒業高校生の就職慣行について協議をいただくが、高校生や教育機関、府内事業所、それぞれの状況に相応しい就職慣行が申し合わせできるよう、御出席の皆様のご協力をお願いします。

### ○ 座長選任：京都労働局長谷川訓練室長を座長として選任

## 2 令和5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）

当局が集計した11月末時点における就職内定率は77.1%で、前年度同時期と比べて0.3ポイント上昇したが、まだコロナ禍以前よりも若干低い。11月末時点における求人倍率は4.01倍となり、前年度同時期と比べて0.67ポイント増となった。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。新規学卒就職者の離職状況について厚生労働省が10月に公表した就職後3年以内の離職率は、高校生が35.9%、大学生が31.5%。これまでと同様に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、高校生は離職率が改善している。長期的な推移を見ると大学・短大は横ばい傾向にある一方、高校生は改善傾向である。

### 【構成機関意見】

#### ○ 一般社団法人 京都経営者協会

資料No.2の産業別の中で宿泊業・飲食サービス業の離職率が高い。直近3年はコロナでダメージを受けている業種であるが、高校生は0.5ポイント、大学生は1.8ポイントマイナスということなので、これまでよりも定着がよくなったという理解でよいか。高い割にはよくなったということか。もう一つは、自主的に退職したのかどうか、あるいはこの間、雇用調整助成金等によって雇用が維持された結果残っているのか。

#### ○ 事務局(労働局)

数字だけで見ると 0.5 ポイント改善されたということになるが、厚生労働省の雇用保険のデータから抽出しており、要因・離職の理由までは把握できない状況。

### 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）

昨年度のワーキングチームにおいて、事業所・生徒・保護者へのアンケート調査の結果、「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「10 月 15 日まで」を一人一社制とすることとなった。今年度のワーキングチームでは、昨年度の結果を出発点として再度検討を行うこととした。今年度から大阪府が推薦開始当初から複数応募を可能としたことにより、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ため、令和 5 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。

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」について京都府教育委員会から説明いただく。

#### ○ 事務局(京都府教育庁)

8 ページが結果を表とグラフでまとめたものであり、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 35 校に行った調査の結果である。今年度の就職希望者数は 962 名、令和 3 年度が 1009 名なので就職希望者数自体が減っているという事実がある。一方で求人は非常にたくさんいただいております、求人倍率が高くなっている。そのため、複数応募して必死で就職活動するという状況が今年度においてはなかったという側面はあると思われる。

次に、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は、京都府 1 社が 696 件で 75%を占め、大阪府 1 社が 122 件だった。大阪府 2 社、和歌山県 2 社以上と大阪府 1 社と和歌山県 1 社はいずれも 0 件で、サンプル校においては大阪府や和歌山県に複数応募した生徒はいなかった。(2) 京都府内の事業所への応募件数について「増加した」は 7 校、「減少した」は 2 校、「同程度」 25 校という状況だった。9 ページ、複数応募したという生徒がいなかったため、「大阪府が複数応募を可能にしたことは生徒の応募状況に影響した」は 0 校で、「影響しなかった」というのが全 35 校。(4) 就職指導について、「大阪府が応募推薦開始日当初より公開求人の複数応募を可能としたことは進路指導に影響した」は 3 校、「影響しなかった」は 32 校だった。応募状況に影響しなかった理由で一番多かったのは、「地元志向が強いから」 52%、「指定校求人が多い」が 25%、「一人一社制の方が集中して十分な時間をかけられる」が 20%ぐらい、「一人一社制については倍率が低い」は 2 校で回答としては多くを占めていないという状況だった。「就職指導に影響した」という学校

の理由は、複数応募についての説明の機会を持ったという意味での影響であった。

11 ページ、複数応募・一人一社制全般の意見については大きく3つの反応があった。

- ① 複数応募については、生徒・学校・事業所に負担が大きくなるのではないかと。履歴書等の書類作成、企業の研究、面接の練習が全部対になってくる、事業所様についても辞退の問題も出てくるのでコストが増えたり予測がつかなくなったりするのでは、というようなこと。
- ② 学校と事業所の信頼関係を損なう恐れがあるのではないかとということ。複数応募で複数合格の結果、辞退ということがでてくる。学校の先生としてはこちらを心配される声があった。
- ③ 一人一社制の方が実態に合っているという意見。

以上から、現在のところ大阪府、和歌山県で複数応募制が導入されて直ちに影響を受けている、一人一社制を見直した方がよいということは見受けられなかった。引き続き様子を注視していく必要があると思う。

続いて、和歌山県の県教委と大阪府の府教委に状況について聞き取りを行ったので説明する。和歌山県は昨年度の複数応募59名、今年度は暫定で54名。複数応募の生徒にとっての利点は、第2志望を確保して第1希望にチャレンジしやすくなるというような側面で見えている場合が多いとのこと。複数応募にすることによって、中小企業様への応募が増えるかという点と必ずしも直結しないというお話だった。やはり比較の上で魅力があるかというところになる。ただ、複数応募することによって生徒・学校側も比較検討をするので隠れた優良企業が発見される機会にはなっているとのこと。大阪府は初年度10名だったが複数応募した生徒からは好評だったとのこと。就職の状況が非常に良いので、複数応募しなくても1社目で決まるという状況があったと伺っている。次年度以降について、今後増えるようだと業務が非常に煩雑・多忙になるのではという懸念は学校からでているとのこと。

## ○ 事務局（労働局）

今回、大阪府の就職慣行がどのように影響したのかという内容を検証するため、大阪府の高校へ指定校求人を出している京都府内の事業所21社に対して、ヒアリング調査を行った。まず、今年度から大阪府の就職慣行の変更について、「知っていた」か「知らなかった」かの質問に対する回答は、ほぼ同数であった。大阪府の高校の先生からというよりもハローワークから聞いたという声が多かった。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」あるいは「変わらない」とする事業所が大半であった。そのうち京都府内の高校からの応募状況も同様で、15ページの(3)大阪府の高校からの応募状況も同様だった。「減少した」という事業所は高校生の就職希望者が減少していることを要因として挙げる事業所が多かった。(5)大阪府の就職慣行が大阪府からの応募者数に影響したか、については、「影響していない」という事業所が多かった。次に(7)大阪府の就職慣行が高校生の採用選考の日程に影響したかについては、

大半が「影響していない」という回答だった。また、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かった。理由として、「一人一社制」であれば辞退される可能性が低いことを挙げる事業所が多かった。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。

これらのアンケート調査やヒアリング調査の結果を受けてワーキングチームで検証した結果、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、当会議においては、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を開催しているが、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。

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、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切と考える。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。

## ○ 座長

ただいまの事務局からの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、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】

## ○ 京都府商工労働観光部雇用推進室

1ページが一番下「一人一社制」が高校生の早期離職の原因ではない、というところについて、昨年度の会議の中で商工会議所さんから、一人一社制が高校生の早期離職に影響がないと考えるというよりも分からないということだと思う、と発言いただいたと記憶をしている。そうすると若干ニュアンスが違ってくるが、この認識でよかったか。

## ○ 事務局(労働局)

昨年度の議事録を確認すると確かに商工会議所さんの方から離職率の高さと一人一社制の話がリンクしているのかどうかは正直わからない印象との発言があった。ただ今回の報告の中で「一人一社制が高校生の早期離職の原因ではないということが伺える状況」という記載は、昨年度のワーキングチーム報告書の中にも記載している文言でもあるので、ご意見としていただいた内容と結果的にまとめた内容とで若干差がでているところだと思われる。

## ○ 一般社団法人 京都経営者協会

ワーキングチーム会議でも気になった点であるが、和歌山、大阪における複数応募の理由・状況を報告いただいたところで、複数応募をいわゆる滑り止めの目的意識で応募するのはいかがなものか。やはり第一希望できちんと就職することで、その職場での活躍が期待できる。今や3年以内の再就職は新卒扱いとして企業は取り扱うよういわれている中で何度もチャレンジできる環境になり、本当にその職場で3年間頑張ってみようという気になれるのかどうか心配がある。企業としても本当にやる気があるのかどうか、しっかり育てていってあげようという気持ちが伝わるのかどうか、お互いのポジションにおいて心配もあるのかなというのがワーキングチーム会議でも意見が出ていた。

校内選考の基準も本当に適正なのかどうか見えない。本当に適正に就職先がきちんと指導できたのか、本人も納得したのかが心配なところ。そういう意味で、一人一社制が本当に早期離職に繋がるという原因になるのかどうか、早期離職と一人一社制との関連とは全く違う意味で問題があるのではという話が出ていた。

先生方の指導にあたって、複数応募にすると業務の繁忙があるという話について、企業も受け入れることでの自社の存続、社会の発展ということも考えて努力しているが、送る側としても、次世代へ育ててくれる社会を作ってくれる人達の進路ということを考えていただきたい。

また、11 ページ、複数応募が信頼を損なう恐れというところは辞退の心配があるのだと思うが、「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」ということは、2、3年に一回しか求人が出せない小規模なところはその信頼関係が継続されているのかどうか心配である。新しく求人を出した企業はあまり紹介されないのではないかと懸念も感じられる。実際は違うのかもしれないが、信頼関係ということだけを言葉に出すと、企業の求人に対して、学校での選考も含め上手く生徒さんに伝わっているのかどうか、少し心配するところもあるかなと。以上当時意見として出されたところを紹介させていただいた。

## ○ 京都府立高等学校進路指導研究協議会

たくさん企業があり、手塩に育てた生徒をどこに応募するかという相談を受けた時に、やはり、知っている今までの少ない情報の中で選ばざるを得ないなということはある。先

ほど複数応募により隠れた優良企業が発見される機会になった、という話もあったが、しっかり勉強して積極的にみていくことが必要と思う。

#### 4 令和5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）

令和5年度の京都府内における高校生の応募・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。

##### 【構成機関意見】

##### ○ 京都市教育委員会

昨年度の担当から、昨年度、大阪府の申し合わせ事項等を確認しつつ、学校の現場の先生方が指導しやすいようにガイドライン的なものを入れるよう変更していくような話を伺っていたが、この申し合わせ事項に含めないのか。

##### ○ 事務局（労働局）

入れる予定はない。府県またぎについては今年度、教育機関で整理がされていると認識している。また、今回の申し合わせ事項はあくまで京都府内の取組内容になるので、他府県の就職慣行に基づいた話を入れるとややこしくなり、適当でない。他府県も府県またぎのことは入っていないのでそのあたりはご了承いただきたい。

##### ○ 京都府商工労働観光部雇用推進室

1点目は、一人一社制度の申し合わせの内容は、今後なんらかの見直しが行われることもありえると思うので、教育現場が混乱しないよう、この会議の開催時期をもう少し早めに開催いただきたい。2点目は、昨年度も発言したが、応募する前の段階というのがきちんとできているかどうか。学校でのキャリア教育、イベント会場での企業ブース訪問、そして実際に企業に行ってみ学をするということがやはり大事だろうと思う。昨年度、申し合わせの中で複数企業の見学をすることを努めることを前提に、というようなことを入れたらどうかと提案したところ、それは当然のことだということで採用されなかったが、その後日経新聞の中で、高校生の就活で企業見学した数は1社以下が55%、うち0社が23%という全国調査があり、京都のデータではないが掲載されていた。それを見て、府教委さんに府立高校の状況をお尋ねしたところ、把握していないという回答だった。現状もそうなのか。また京都市立高校・私立高校についても全体としてのデータをもし把握されているのであれば教えていただきたい。もし把握ができていない、もしくは複数社の見学ができていないということであれば、かつ申し合わせに記載するというにもなじまないではないというのであれば、申し合わせを発信する際の通知文など、応募前の複数社の企業見学が重要であることなど、なにか申し添えることが必要ではないか。それも難しいという

ことであれば、次年度のワーキングチーム会議のテーマにこれもぜひ入れていただきたい。その際には、ぜひワーキングチームのメンバーに公労使で共同運営している京都ジョブパークの事務局であり、ワーキングチームのメンバーにいない地方自治体の位置づけで京都府を入れていただきたい。

○ **事務局（京都府教育庁）**

各校から何社企業見学をしたかという情報は特に収集していない。それぞれの学校で一般論的には3社以上という形で指示をいただいているかと思うので、その中でももう少し行く子もいれば行かない子もいて、いろいろな事情があると思う。

○ **座長**

実際に学校現場で進路指導にあたっておられる先生方から、現状などご説明いただければ。

○ **京都市立高等学校進路指導研究協議会**

本校は基本、教員が引率する形で企業見学行かせている。進路指導部からとりまとめて連絡することになっているので数を出すことはできる。市立高校全てがどうかというところはわからない。3社以上かどうかは年によってばらばらである。例えばインターンシップに行きどうしてもそこに就職したいという子は1社のみのこともある。一応第5希望まで就職希望を出す形なので、迷っている子は2社もしくは3社見学する。必ず3社以上というのは本校では指導していない。

○ **事務局（労働局）**

昨年の会議では事前の職場見学をしているためそこまで明記する必要はないということだった。あとは教育機関側で今後検討されるかどうかということ。

○ **一般社団法人 京都経営者協会**

先生方も企業全部を知ることが仕事ではないのでご存じないのは当然で、ましてや生徒さんはほとんど知らない。それでいくとまず知ることが大事だと思う。一人一社制が本当に3年未満の離職理由とイコールなのかという最初の話と一緒に、要は企業を理解してない、あるいはイメージだけで、現実を見た時に何か違うということがある。そういう意味では知ってもらう機会を複数持つということ、当然だからではなくて、企業訪問・企業見学会を複数することが「望ましい」とか「求める」とか、注意を向けられるような表現をどこかに入れておけばどうかと思う。一概に何社というのは難しいと思うので、指導する上において、先ほど第5希望まで書くとおっしゃっていたが、上から3つ回っておいでというような。そこに必ず引率が必要かどうかということも併せて考えていただいたらもっとフリーに企業研究もできるし、業界としての情報も習得できて、より離職に関わ

る要素が省かれるような気はする。申し合わせ事項なのか別ツールか、先生方にも、「このような通知がきているな」と見てもらえるような形をとってもらえないかと思う。企業側としても知ってもらふことは大事だと思うので受入ができると思う。団体としても、会員企業さんにはしっかりと受入れることのお願いをさせてもらうので、そういう形をとってもらえたらどうかと思う。

#### ○ 事務局（労働局）

複数の企業見学に行くことが望ましいという表現について、資料 No. 4 の申し合わせの中に入れるというところまでは今回は見送らせていただきたい。ただ、何らかの外向けの通知の時に複数の企業見学に行くのが望ましいというような文言を入れるかどうか、教育機関と協議をしていきたい。

#### ○ 京都商工会議所

議論になっている中で、離職率について一人一社制が関係するかどうかというのは正直わからないというのは印象を持っている。ただ課題として生徒さんにどこまでその企業のことを知っていただけるか、企業側の方は魅力をどれだけ伝えられるか、その部分が充実していくことが大事だと思う。そのことも検討会の方で述べていただいているが、その情報も関係者はできるだけわかりやすいような形で実施内容が伝わる取組も充実していただけるとありがたい。

#### ○ 京都府商工会連合会

今回の申し合わせ事項についてはワーキングチームで議論をされているということで認識しているが、ご意見があったようにできるだけ離職率を減らす、ミスマッチをなくすところからあらゆる支援が必要だと思うので、そういう観点で何がよいのかということを考えていただいて対応いただければと思う。

#### ○ 一般社団法人 京都経済同友会

いろいろな課題、方向性があるけれども、ワーキングチームの意見として尊重する。先ほどの一人一社制と離職率の関係、例えば内定を取れる生徒と取れない生徒がいるとか、年間で非常に多忙な中での対応とかいろいろあるが、これは多分一人一社制が原因となっているのではなく、一社制の影響を受けての事象だと理解しているので、この影響は一人一社制を撤廃しても何かの形で見直しができ、上手くできるのではないかという議論ももう少しすべきなのかなという気はする。

#### ○ 京都府立高校進路指導研究協議会

何が目的かということと早期の離職を防ぐことなので、それにあたって生徒が企業を受験する前に十分に情報を得ておくことを大切にしていくのは大前提にあると思う。その中で

できるだけ比較検討した方が当然良い。申し合わせではなくいろいろな会合で、生徒に対し、できるだけ3社程度は見に行くという意識をして欲しいという声を聞いているということをお伝えする場があるので、そういうところでお伝えさせていただこうと思う。

#### ○ 座長

それぞれ申し合わせを補足する意見をいただいたと認識するが、申し合わせ事項としてはこの内容で異議はないか。

#### ○ 一般社団法人 京都経営者協会

今回の申し合わせ事項の内容でいうと、「10月15日まで1人1社制、10月16日以降複数応募を可能とする」では現状の応募の仕方についてのみの申し合わせである。先ほどおっしゃっていたように、一人一社制をどうするかではなくて、早期離職を解決するにはどうするのか、その一つに一人一社制という課題があるのではないかと、という仮定のもとに進めていく検討会議であろうと思う。そうすると申し合わせ事項は本当にこれだけでいいのか。今回はこれでよいとしても。進路指導の先生方、教育委員会、経済団体、労働局・ハローワーク、京都府、京都市、行政機関が一緒になって、次年度はどういう取組をしようかということを出していくことによって、早期離職をなんとか軽減しようということではないかと思う。次年度以降、そういったワーキングチーム会議で意見の出ていることも含めた内容を表現した方がよいのではないかと。目的がずれてきているように思うので、先ほどおっしゃったようなことを前提として、きちんと進路指導していく上で、また受け入れる企業の立場として、皆が一体となった取組を申し合わせという形で示していった方がよいのではと思う。

あと、早期離職の問題では、就職先の選定の問題もあるが、親御さんもあると思う。北部地域だと、もっと町に行きなさいというような発想があるというのを聞く。よほど地元志向がある人ならいいが、友達が大阪や京都市内で働くとうこうの方が華やかでいいということで流れてしまうことも当然ながらあると思う。そういった中で親御さんも交えた企業研究とか見学会などもどのようにやったらいいのかとか、先輩や高等学校卒業した3年以内の人が、今どんな気持ちでどんな仕事をしているのか本人同士で話ができる場を作っていくとか。そういうところはやはり先生方の協力もいるし、地域として、行政機関の力も借りながら取り組むことを努力しましょうということを申し合わせの中で入れていった方がよいのではないかとと思う。

#### ○ 事務局（労働局）

確かにご意見のように、この文面だけではそれだけしか決めてないのかと捉えられかねない。早期離職を防ぐためにどうしたらいいのかという根本の議論も含めて事業主団体と教育機関との中でワーキングチームという作業部会を交えて話をしていくものである。今日でた内容等を含めて、来年度のワーキングでは議題をもう一度再考させていただき話をしていきたい。

## ○ 座長

今ご指摘いただいたように、早期離職の防止でいうと、教育機関が取り組むこと、また企業が取り組むこといろいろとあるが、そこについては来年度のワーキングチームでという形での整理と理解する。そこを受けて、来年度の就職慣行については資料 No. 4 のとおり「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」ことでよろしいか。

（異議なし）

では異議なしということで、来年度の高校生の就職慣行については、この内容を本会議での合意事項として確認させていただく。

## 5 令和5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）

近隣府県の就職慣行の変更がどのような影響を及ぼすか、今後も継続的に検討していく必要があることを踏まえ、今年度に引き続き、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5年度もワーキングチームを設置する必要があると考える。検討事項は、就職慣行に関わる内容や就職支援等について。先ほどでた内容等も含め、項目としては検討事項として挙げている。構成員は、昨年度に引き続き記載のとおり の団体から推薦された委員様を予定。事務局については引き続き、京都労働局職業安定部訓練室と京都府教育庁指導部高校教育課に設置を予定している。先ほどの府雇用推進室をはじめ他の関係機関の意見も聞きながら、という点については、ベースの構成員はベースとしつつ、ご意見がいただけるオブザーバー的なところが可能かどうかも含め、調整をさせていただければと思う。

→構成機関から特に異議なし。承認を得る。

## 6 閉会

### ○ 京都府教育庁水口首席総括指導主事挨拶

本日は非常に率直なたくさんの方の意見をいただくことができた。このように関係の皆様が一同に集い率直な意見を交流する場は本当に大切であると改めて認識させていただいた。今、コロナの第8波といわれ、社会情勢も不安定で、今後どうなるかも見通せないような状況であるが、こういった高校生の就職指導・就職慣行、キャリア教育といった面は本当に重要なことだと改めて思う。これからも経済団体の皆様、教育関係の皆様、行政機関が連携し、率直な意見を交流しあうことが大切と考えているので引き続きご理解ご協力を賜りたい。

以上

令和5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

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5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5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5年2月8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