

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。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も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ふ、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いう懸念も感じられる。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を、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くとありがたい。

○ 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向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