

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7年1月23日

目 次

I 就職慣行について

1. 高校生の就職慣行の在り方の検討について・・・P 2～P 3

- (1) 前年度までの経過
- (2) 今年度のワーキングチームの検討

2. 他府県の推薦・選考の状況とその影響に係る検証について・・・P 3～P 5

- (1) 「当初から複数応募」を実施している労働局に対するヒアリングについて
- (2) 「当初から複数応募」を実施している教育委員会へのヒアリングについて

3. 検証の結果について・・・P 5

4. 令和7年度の就職慣行の在り方について・・・P 5～P 6

別添1 労働局ヒアリング結果・・・P 8～P 9

別添2 教育委員会ヒアリング内容・・・P 10

II 適切な職業選択と就職後の職場定着について

1. 適切な職業選択と就職後の職場定着に関する調査について

・・・P 12～P 13

- (1) 高等学校卒業後の就職に関する求職者アンケートについて
- (2) 適切な職業選択と就職後の職場定着に関する学校アンケートについて

2. 調査結果の検証について・・・P 13

別添3 求職者アンケート結果・・・P 14～P 20

別添4 学校アンケート結果・・・P 22～P 27

I 就職慣行について

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、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。

令和4年度は大阪府の就職慣行の変更があり、京都府内の学校や企業に係る応募や採用選考に影響が出ることが予想されたため、ワーキングチームにおいて、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、影響の度合いを検証したが、当該変更が直接影響を及ぼしたという状況は把握できなかった。

令和5年度においては、大阪府及び和歌山県（以下、「実施府県」という。）の就職慣行変更から各々数年が経過し、令和4年度の状況に比して、応募や採用選考に影響が出ることが予想されたため、ワーキングチームにおいて、令和4年度に引き続き、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、影響度合いを検証したが、当該変更が直接影響を及ぼしたという状況は把握できなかった。

（2）今年度のワーキングチームでの検討

今年度は、「一人一社制」の継続に関する検証に併せて、高校生の適切な職業選択と早期離職の防止についての把握、検証を行い、職業選択にあたって期待される取組等を把握することとした。

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、先行府県の労働局及び教育委員会へのヒアリング調査を実施するとともに、高校卒業後21歳までの求職者及び京都府内の高校へのアンケート調査を実施することとした。

2. 他府県の推薦・選考の状況とその影響に係る検証について

（1）「当初から複数応募」を実施している労働局に対するヒアリングについて（別添1）

「当初から複数応募」を実施している労働局（以下、「実施労働局」という。）

への調査では、複数応募者数の実績が開始初年度より各々減少している。(A労働局：▲56%、B労働局：▲25%)

実績に対しての実施労働局の見解として、「就職希望者の事情は様々であり人数で評価できない」、「求人倍率が高い状況において、不採用となっても多くの応募可能求人があるため複数応募するメリットを感じにくい」などの意見があった。

また「一人一社制」「当初から複数応募」のメリット、デメリットについては以下のような回答となっており、生徒、企業の置かれている状況により意見が分かれた結果となった。

【生徒にとってのメリット、デメリット】

- ・複数応募について、1社であれば応募しなかった競争率の高い(と思われる)企業にも応募することができた。
- ・「一人一社制」の下では、勉強を頑張れば良い企業に推薦してもらえる。
- ・一方で、校内選考に漏れた生徒は第1希望の企業に応募することが出来ず、就職へのモチベーションが下がるデメリットがある。

【企業にとってのメリット、デメリット】

- ・「一人一社制」は辞退になるケースが少ないため採用計画が立てやすい。
- ・「一人一社制」は学校が校内選考を経て推薦する生徒は主に学業等の実績等により推薦されているが、必ずしも企業が求める人材でないことがあった。
- ・「複数応募」は採用しても断られる可能性がある。
- ・一方、中小企業にとっては、「複数応募」は応募数が増加し、企業を知ってもらえることがメリットである。

その他、学校、生徒、保護者、企業からの声として以下の回答があった。

【学校】「複数応募により、複数企業の対策のための教員負担が増加している」「複数応募において、内定受諾期限の関係で返答に苦慮した」など

【生徒、保護者】「複数応募により企業の選択が広がった」「複数応募により、面接時の印象から第2希望の企業を選択した」など

【企業】「複数応募の場合、採用しても断られる可能性があるので辛い」「少しでも応募してもらえる可能性がある」など

これらの状況を踏まえた実施労働局の見解は、「顕著な離職率への影響は見られず現時点での評価は難しいが、複数応募が一定ミスマッチ防止に繋がっていると思われる」「当初から複数応募可能がミスマッチ解消に繋がるか検証していきたい」「職業意識形成支援やキャリア教育等に力を入れる必要がある」というものであった。

(2)「当初から複数応募」を実施している教育委員会へのヒアリングについて (別添2)

近畿地方において応募・推薦開始日当初より複数応募を可能としている2府県の教育委員会にヒアリング調査を実施した。和歌山県は令和3年度から開始して今年度で4年目、大阪府は令和4年度から開始して3年目を迎えているが、統計

データが確定している令和5年度までのそれぞれ3年間と2年間の複数応募者数は、和歌山県が59名→49名→44名、大阪府が10名→6名と推移しており、開始初年度より微減となっている。

また、B教育委員会の集計では、令和6年9月末時点の応募者総数942名に対して、複数応募者数は32名で、利用率は3.4%となっている。複数応募の利用率が伸びていないのは、近年の売り手市場により、一次応募の第一希望で決定する、不調でも二次応募先が十分にあるという場合が多く、当初から複数応募をする必要性を感じにくいという要因もあるようである。

複数応募をした生徒の反応としては、和歌山県では「(一人一社制で校内選考の調整が入る場合、第一希望に出すことができないことがあるが、)複数応募なら第一希望にチャレンジしやすくてよい」、大阪府でも「希望する複数の事業所に応募できるのでよい」という声が聞かれるとのことであった。

教育委員会の複数応募の捉え方としては、B教育委員会では「当初からの複数応募については、4年目を迎えて定着しており、教員も評価している。複数応募の卒業生を追跡調査すると、そうではなかった卒業生より、有意に離職率が低いので、一定ミスマッチを防ぐ効果はあると考えている」とのことであった。A教育委員会では「複数応募導入前の時代から、セーフティーネットとしての一人一社制に意義はあると考えており、複数応募導入は、一人一社制を否定するというよりは、1社応募か複数応募かを生徒が選べる形にしたという認識である」とのことであった。

事業所については、B教育委員会からは「複数応募者は離職率が低いということは事業所に伝えている。大企業には比較的複数応募への理解と積極性がある一方で、中小企業の中には内定辞退とそれに伴う採用計画見直しの可能性を懸念するところもあるようだ」との回答があった。A教育委員会からは「複数応募にした方が応募者が増えると期待する事業所もあるかもしれないが、元々応募は1社でも、職場見学は複数社している生徒が多いので、一概に応募者が増えるというわけではないのではないか」との指摘があった。

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、「複数応募」に期待する意見が確認された一方で、複数応募者の実績は初年度よりも減少している状況が見られた。実施労働局においては、引き続き検証するとの見解も見られるところである。

4. 令和7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ヒアリング調査及びアンケート調査を踏まえ、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7年度(令和8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しても差し支えないと考える。

一方で、今後就職慣行の変更に動きが広がり、複数応募が増加することで、就職慣行に影響が生じる可能性もあるため、引き続き、近隣府県の動向を注視するとともに、令和7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、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6年度京都府高等学校就職問題検討会議ワーキングチーム

「当初から複数応募」を実施している労働局に対するヒアリング調査票

京都労働局職業安定部訓練課

質問		回答	
		A労働局	B労働局
1	「当初から複数応募」を開始した年度	(令和 4)年度	(令和 3)年度
2	令和6年度新規高等学校卒業予定者に係る応募・推薦に関する取扱の内容「申し合わせ」に関する文書を添付していただき、文書以外の相違事項があれば記載してください。	令和6年9月16日の選考開始日以降1人2社までとする。指定校求人以外の公開求人とするが、求人が併願者の応募を可とする求人に限る。	指定校求人及び公開求人に関わらず、推薦開始期日から複数の求人への応募が可能とする(ただし、求人が複数応募を認めた場合に限る。)
	当初から複数応募開始後の実績		
	(1) 複数応募者数		
	①開始初年度	ア 当初から2社に応募(16)人 イ 当初から3社以上に応募()人 ※取扱いなし	ア 当初から2社に応募(54)人 イ 当初から3社以上に応募(5)人
	②開始2年目	ア 当初から2社に応募(7)人 イ 当初から3社以上に応募()人 ※取扱いなし	ア 当初から2社に応募(43)人 イ 当初から3社以上に応募(6)人
	③開始3年目	ア 当初から2社に応募()人 ※10月末実績を11月公表 イ 当初から3社以上に応募()人 ※取扱いなし	ア 当初から2社に応募(39)人 イ 当初から3社以上に応募(5)人
	(2) 複数応募可能求人数		
3	①開始初年度		ア 複数応募可能求人数(641)件 イ アの全体に対する割合(67)%
	②開始2年目	※把握していない	ア 複数応募可能求人数(801)件 イ アの全体に対する割合(72)%
	③開始3年目		ア 複数応募可能求人数(807)件 イ アの全体に対する割合(69)%
	(3)実績についての見解(実績が多い、少ないなど)とその要因を記載してください。	実績としては多くないと感じるが、就職を希望する高校生の事情はさまざまであり、人数で評価できるものではないと考えている。	制度導入以降、複数応募を利用する生徒数は就職希望者数の4～5%と、それほど利用率は高くない。近年高卒求人倍率が高いこともあり、1社応募して不採用になってもまだ多くの求人が残っているため、生徒にとっては当初から複数応募するメリットを感じにくいのではないかと考えられる。

別添 1

質問		回答	
		A労働局	B労働局
4	「当初から複数応募」開始後に把握した「一人一社制」「複数応募」のメリット、デメリットについて記載してください。		
	(1)生徒にとつてのメリット	<p>【自治体等より聴取した内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「一人一社制」：特に指定求人については、生徒の進路を保障するセーフティネットとして役割を果たしてきた。 ・「複数応募」：1社であれば応募しなかった競争率の高い(と思われる)企業にも応募することができた 	<p>一人一社制の下では、生徒は学校の勉強を頑張れば良い企業に推薦してもらえ、ほぼその企業に就職できるというメリットがあったが、その反面で校内選考に選ばれた生徒は第1希望の企業に応募することが出来ず、就職へのモチベーションが下がってしまうというデメリットがあった。</p>
	(2)生徒にとつてのデメリット	<p>【自治体等より聴取した内容】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特に聞かれない。 	
	(3)企業にとつてのメリット	<ul style="list-style-type: none"> ・「一人一社制」：辞退になるケースが少ないため採用計画が立てやすい。 ・「複数応募」：高校生の就職環境は超売り手市場になっており、一人の生徒の応募も無い企業もある中で、応募の機会が増えるのはメリットと考える。 	<p>一人一社制の場合、企業にとつては内定辞退のリスクが少ないことが最大のメリットであった。しかしながら、学校が校内選考を経て推薦する生徒は主にこれまでの学業成績やクラブ活動の実績等によって推薦されており、必ずしも企業が求める人材でないことがあった。</p>
	(4)企業にとつてのデメリット	<p>「複数応募」：採用しても断られる可能性があること。</p>	<p>複数応募の導入により、特に中小企業にとつては内定辞退リスクがあるものの応募数が増加し、企業を知ってもらう機会が得られることがメリットである。</p>
5	「当初から複数応募」についての学校、生徒、保護者、企業等からの声を記載してください。		
	(1)学校・生徒・保護者からの声	<p>【自治体等より聴取した内容】</p> <p>○生徒</p> <ul style="list-style-type: none"> ・第1希望に競争率の高い企業を選択し、第2希望として本人の希望の企業にも応募できたため、滑り止めとしての役割を果たし、生徒は喜びをかみしめていた。 ・応募時点で2社に対しての優先順位が生徒の中で決まっているので、2社とも内定が得ることができた場合も迷わず選択できるケースが多かった。 <p>○学校</p> <ul style="list-style-type: none"> ・複数企業への対応が必要となることから、教員への負担感が増している。 ・面接練習等の就職試験対策の時間が足りない。 ・ただでさえ忙しいのに、複数応募希望の生徒が増えるのと大変な作業量になるため困窮している。 ・内定辞退を企業側に伝えるのが心苦しい。 	<ul style="list-style-type: none"> ・複数応募した結果、事業所の面接時の印象から第2希望の事業所を選択した生徒もいた。 ・従来の一人一社制だと内定までに時間がかかると思われていた生徒が、3社複数応募する一人一社制により早期内定を得ることが出来た。 ・複数応募制導入に伴い、学校の負担が増加した。ただし、令和5年度から履歴書のPC作成ができるようになったため、かなり負担軽減にはなった。 ・複数応募した生徒の担任から、他の球音が分からないうちに内定要諦期限が来てしまい返答に苦慮した。 ・面接時に複数応募しているか、との質問があり、正直に答えた場合不利になるのではないかと生徒が心配している。 ・複数応募可の求人なのに面接日の融通を利かせてくれない企業があり、対応に苦慮した。
	(2)企業等からの声	<ul style="list-style-type: none"> ・企業の中には「採用しても断られる可能性があるのは辛い…」という声もあるが、辞退されることを恐れる気持ち以上に、「少しでも応募してもらえれば可能性を上げるため」と複数応募を可にしたところがあった。 ・全国の企業等の求人を申し込む企業からは、都道府県ごとの取り扱いが違ってくるという意見があった。 	
6	「当初から複数応募」の実施について、就職におけるミスマッチ防止、早期離職防止、応募者確保の観点から、貴局の見解を記載してください。		<p>県教育委員会による就職後の後追い調査によると、複数応募を利用した生徒とそれ以外の生徒で顕著な離職率への影響は見られない。複数応募利用者が一部生員に限られること、及び早期離職の要因は一人一社制以外にも複数考えられることから、現時点での評価は難しい。しかしながら複数応募を利用したが早期に離職した者の離職理由を聞くと、ミスマッチ以外の離職理由が主となっている。このことから複数応募が一定ミスマッチ防止に繋がっているものと思われる。</p>

「当初から複数応募」を実施している教育委員会へのヒアリング調査結果について

令和 6 年 12 月
京都府教育庁

1 調査の概要

(1) 対象

近畿地方において応募・推薦開始日当初より複数応募を可能としている 2 府県（和歌山県及び大阪府）の教育委員会にヒアリング調査を実施した。（和歌山県は令和 3 年度より、大阪府は令和 4 年度より「当初から複数応募」を可としている。）

(2) 調査方法

令和 6 年 11 月下旬に両教育委員会の進路指導（就職）担当者に電話によるヒアリングを行った。

2 調査結果の概要

(1) A 教育委員会

◇各年度一次応募（10 月末）時点集計

年度	R 4	R 5
複数応募者数	10 名	6 名
2 社とも合格	6 名	4 名
1 社のみ合格	3 名	1 名
2 社とも不調	1 名	1 名

(2) B 教育委員会

◇各年度末時点集計 ※R 6 のみ 9 月末時点暫定集計

年度	R 3	R 4	R 5	R 6
複数応募者数	59 名	49 名	44 名	32 名
2 社応募	54 名	43 名	39 名	29 名
3 社応募	5 名	6 名	5 名	3 名
内定者数	55 名	49 名	41 名	30 名

◇R 6 複数応募可能求人件数の割合

9 月 16 日時点（一次応募段階）	68.9%
10 月 1 日時点（二次応募段階）	81.4%

Ⅱ 適切な職業選択と就職後の職場定着について

1. 適切な職業選択と就職後の職場定着に関する調査について

(1) 高等学校卒業後の就職に関する求職者アンケートについて（別添3）

調査において、最初の就職先で「3年以上働きたい」と回答した者の割合は全体の59%で、「正社員・正規職員」に限ると64%であった。

一方、最初の就職先を3年以内に退職した者の割合は全体の29%であったが、「正社員・正規職員」に限ると50%であり、そのうち「1年以内に退職した」とする回答が31%と最も多くなっている。また、「3年以上働きたい」と回答した者のうち、3年以内に退職した者の割合は20%であり、「正社員・正規職員」に限ると39%であった。

以上のとおり、最初の就職先に長期間勤務したいと希望していた求職者が、必ずしもその希望通り継続していない状況が把握された。

また、退職の理由として「人間関係」及び「業務内容」とする回答が多く、入社前に企業や業務内容を十分理解しておくことが重要であると考えられる。

さらに、高校生が適切に職業選択するために必要と思われることについては「企業見学・企業からの説明を聞く」「学校での職業に関する授業」「先生からの情報」とする回答が多く、「多くの企業に応募する」と回答した者は「その他」以外の選択肢では最も少なかった。

このことから、就職を希望する高校生は、企業見学や企業説明会への参加とともに、学校における職業意識形成事業や教員による情報提供を必要としており、職業選択を行う上で、複数企業への応募以上に、職業や職場への理解を深めるための支援を重視していることが分かった。

(2) 適切な職業選択と就職後の職場定着に関する学校アンケートについて（別添4）

令和6年3月卒業の就職者のうち、令和6年9月末までに離職した卒業生が「いる」と回答した学校は、63校中24校と約4割であり（離職者数の合計は43名）、離職までの在職期間については、「1週間未満」と「1か月未満」がそれぞれ約1割、「3か月未満」が約5割となり、6か月間の調査期間における総離職者の約3分の2が前半の3か月未満で離職していた。学校が離職を把握した方法については、「本人または保護者からの連絡」が25%、「事業所からの連絡」が35%、「本人（保護者）と事業所の両方からの連絡」が19%と、本人（保護者）と事業所という当事者からの連絡が約8割を占めていた。

主たる離職理由については、最も多いのは「人間関係」との回答で15名、続いて「仕事内容」が9名であった。一方で、「労働条件（賃金、勤務時間、休日等）」は3名と比較的少なかった。それに呼応して、適切な職業選択（ミスマッチ防止）と就職後の職場定着（早期離職防止）に向けた課題や効果的な支援等に

関する自由記述意見では、「インターンシップや職場見学といった体験を重視する」という回答が9校で最も多く、次に「高校1・2年次の早期からキャリア教育を推進する」という回答が7校で続いた。また、「検討と準備の時間を十分確保できるように、求人票の公開時期を早めてほしい」という意見もあった。

今後、外部機関・団体等による開発や拡充を期待するキャリア教育事業については、「企業からの職業人講話・出前授業等の講師派遣事業」を求める学校が30校と最も多く、次に「企業の若年従業員と交流する事業」と「本人に加えて保護者も参加できる企業説明会・見学会」が共に26校で並んだ。学校としては、教員ではできない企業現場での実体験の話を聞き取ることができる機会や本人だけでなく保護者の業種・職種・事業所に対する理解の促進を求めていることが窺えた。

2. 調査結果の検証について

高校卒業者の離職の状況について、求職者アンケートでは、1年以内、学校アンケートでは3ヶ月未満という早期の離職が多く、退職理由については、いずれのアンケートにおいても「人間関係」「業務（仕事）内容」が多数となった。

また、高校生の適切な職業選択に向けて、求職者アンケートでは、「企業見学・企業からの説明を聞く」「学校での職業に関する授業」などを求める回答が多く、学校アンケートにおいて多数であった「インターンシップや職場見学といった体験を重視する」「高校1・2年次の早期からのキャリア教育を推進する」という回答と同様の傾向である。

このことから、社会人として期待される資質の育成などを含む職業意識の形成を図るとともに、企業や業務内容についての理解を深めることが、ミスマッチによる早期離職を防止するために一定の効果があるものと考えられる。

高等学校卒業後の就職に関する求職者アンケート調査結果

令和 6 年 12 月
京 都 労 働 局

高校生の就職及び離職の状況や職業選択にあたって期待される取組等を把握するため、以下によりアンケート調査を実施しました。

1 調査の概要

(1) 調査対象

令和 6 年 10 月 16 日時点で京都府内のハローワークに登録している以下の求職者

- ・最終学歴：高等学校卒業
- ・年齢：21 歳まで

(2) 調査方法

対象者に郵送でアンケート用紙を送付し、WEBCAS により回答、集計を実施

(3) 調査期間

令和 6 年 10 月 24 日(木) ～ 11 月 13 日(水)

(4) 有効回答数

119 人

2 調査結果の概要

(1) 高等学校卒業後、最初に就職した事業所の職種について

「①建設業」が 2%、「②製造業」が 27%、「④運輸業・郵便業」が 5%、「⑤卸売業」が 2%、「⑥小売業」が 8%、「⑩飲食サービス業」が 8%、「⑪医療・福祉」が 13%、「⑫サービス業」が 17%、「⑬公務」が 3%、「⑭その他」が 15%であった。

(2) (1)の就職先の従業員数について

「①1000 人以上」が 14%、「②500～900 人」が 4%、「③100～499 人」が 19%、「④30 人～99 人」が 21%、「⑤5～29 人」が 16%、「⑥5 人未満」が 1%、「⑦わからない」が 25%であった。

(3) (1)の就職先での雇用形態について

「①正社員・正規職員」が 30%、「②契約社員・契約職員」が 22%、「③パート・アルバイト」が 38%、「④派遣社員」が 2%、「⑤その他」が 8%であった。

(4) 入職当初、(1)の就職先で働きたいと思った期間について

「①1年未満」が11%、「②1～3年程度」が30%、「③3～5年程度」が17%、「④5～10年程度」が13%、「⑤10年以上」が29%であった。

うち正職員・正規職員では、「①1年未満」が5%、「②1～3年程度」が31%、「③3～5年程度」が19%、「④5～10年程度」が14%、「⑤10年以上」が31%であった。

うち正職員・正規職員以外では、「①1年未満」が13%、「②1～3年程度」が30%、「③3～5年程度」が16%、「④5～10年程度」が13%、「⑤10年以上」が28%であった。

最初の就職先で3年以上働きたかったとした割合は59%で「正社員・正規職員」に限ると64%と増加しており、そのうち「10年以上」とした割合が31%と最も多かった。

(5) 回答時点において(1)の就職先に勤務しているかについて

「①勤務している」が68%、「②1年以内に退職した」が18%、「③2年以内に退職した」が8%、「④3年以内に退職した」が3%、「その他」が3%であった。

うち正職員・正規職員では、「①勤務している」が44%、「②1年以内に退職した」が31%、「③2年以内に退職した」が14%、「④3年以内に退職した」が5%、「⑤その他」が6%であった。

うち正職員・正規職員以外では、「①勤務している」が78%、「②1年以内に退職した」が13%、「③2年以内に退職した」が5%、「④3年以内に退職した」が1%、「⑤その他」が3%であった。

最初の就職先を3年以内に退職した割合は29%であるが「正社員・正規職員」に限ると50%であり、半数が3年以内に離職している。

また、「3年以上働きたい」と回答した者のうち3年以内に退職した者は20%であり、「正社員・正規職員」に限ると39%と増加している。

(6) (5)で「②～④退職した」と回答した者が退職した理由について（複数回答可）

「⑦人間関係が合わない」が21人、「③業務内容が合わない」が8人、「⑤仕事がきつい」が8人、「④賃金・勤務時間・休日などの条件が合わない」が4人、「⑥研修がない・少ない」が4名、「⑧就職先の将来性」が4人、「②会社都合（コロナ関連以外）」が3人、「⑨勉強・通学のため」が3人、「①会社都合（コロナ関連）」が0人、「⑩育児・介護のため」が0人、「⑪その他」が5人であった。「⑪その他」と回答した者が挙げた主な退職理由は、体調不良であった。

退職理由として最も多かったのが「人間関係が合わない」（62%）であり、次いで多かったのが「業務内容が合わない」（24%）と「仕事がきつい」（24%）であった。また、会社都合で退職した者は3人（9%）であったが、いずれもコロナ関連以外の都合によるものであり、新型コロナウイルス感染症による高校生の早期離職への影響は確認されなかった。

(7) 高校生が適切に職業選択するために必要と思われることについて（複数回答可）

「①企業見学・企業からの説明を聞く」が67人、「③学校での職業に関する授業」が51人、「⑥先生からの情報」が46人、「④インターンシップに参加する」が42人、

「⑤先輩からの情報」が28人、「⑦家族からの情報」が25人、「⑧応募先のホームページ・SNSを確認する」が22人、「②多くの企業に応募する」が12人、「⑨その他」が2人であった。「⑨その他」の内訳は、「多角的に情報を捉えて収集する。」が1人、「多種多様な業種をバイトなどで経験。」が1人であった。

最も回答が多かったのが「企業見学・企業からの説明を聞く」(56%)であり、次いで多かったのが「学校での職業に関する授業」(43%)、次いで多かったのが「先生からの情報」(39%)であった。「多くの企業に応募する」(10%)と回答した者は「その他」以外の選択肢では最も少なかった。

3 考 察

本調査において、最初の就職先に長期間勤務したいと希望していた求職者が、必ずしもその希望通り継続していない状況が把握された。また、退職した時期については1年以内とする回答がもっとも多数となっている。

退職の理由は「人間関係」及び「業務内容」とする回答が多く、入社前に企業や業務内容を十分理解しておくことが重要であると考えられる。

さらに、高校生が適切に職業選択するために必要と思われることについては「企業見学・企業からの説明を聞く」「学校での職業に関する授業」「先生からの情報」とする回答が多く、「多くの企業に応募する」と回答した者は「その他」以外の選択肢では最も少なかった。

このことから、就職を希望する高校生は、企業見学や企業説明会への参加とともに、学校における職業意識形成事業や教員による情報提供を必要としており、職業選択を行う上で、複数企業への応募以上に、職業や職場への理解を深めるための支援を重視していることが分かった。

高等学校卒業後の就職に関する求職者アンケート調査

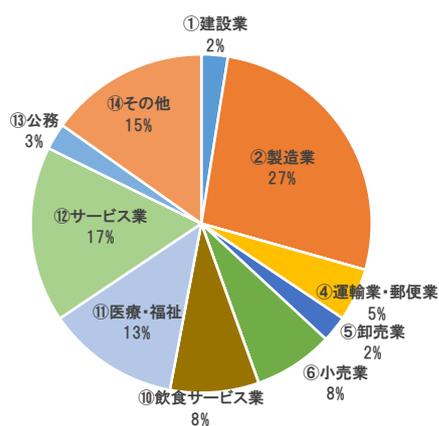
【調査対象】

令和6年10月16日時点で京都府内のハローワークに登録している以下の求職者

- ・最終学歴: 高等学校卒業
- ・年齢: 21歳まで

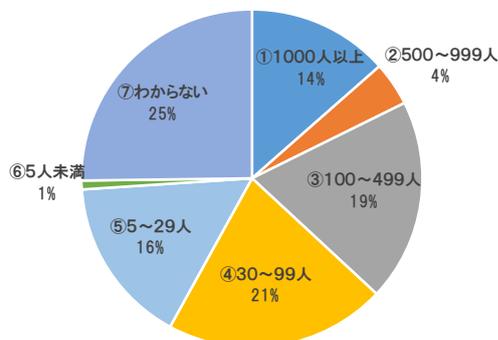
Q1. 高等学校卒業後、最初に就職した事業所の業種をお答えください。

①建設業	3
②製造業	32
③情報通信業	0
④運輸業・郵便業	6
⑤卸売業	3
⑥小売業	9
⑦金融業・保険業	0
⑧不動産業・物品賃貸業	0
⑨宿泊業	0
⑩飲食サービス業	10
⑪医療・福祉	15
⑫サービス業	20
⑬公務	3
⑭その他	18



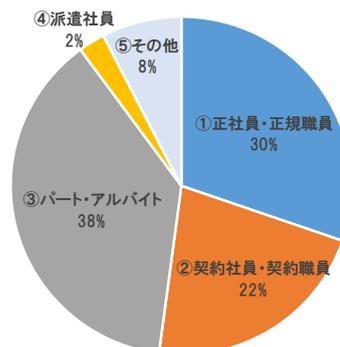
Q2. Q1 の就職先の従業員数をお答えください。

①1000人以上	16
②500～999人	5
③100～499人	23
④30～99人	25
⑤5～29人	19
⑥5人未満	1
⑦わからない	30



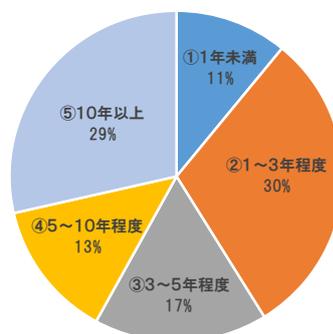
Q3. Q1 の就職先での雇用形態をお答えください。

①正社員・正規職員	36
②契約社員・契約職員	26
③パート・アルバイト	45
④派遣社員	3
⑤その他	9



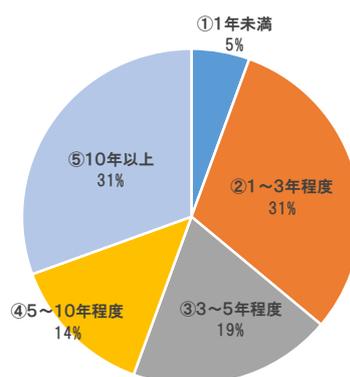
Q4. 入社当初、Q1の就職先でどの程度の期間働きたいと思われましたか。

①1年未満	13
②1～3年程度	36
③3～5年程度	20
④5～10年程度	16
⑤10年以上	34



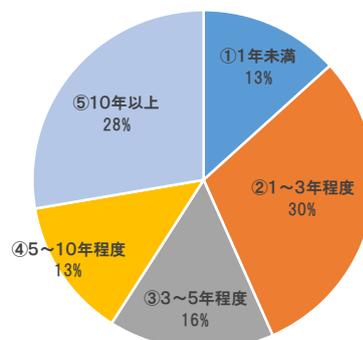
<うち正社員・正規職員>

①1年未満	2
②1～3年程度	11
③3～5年程度	7
④5～10年程度	5
⑤10年以上	11



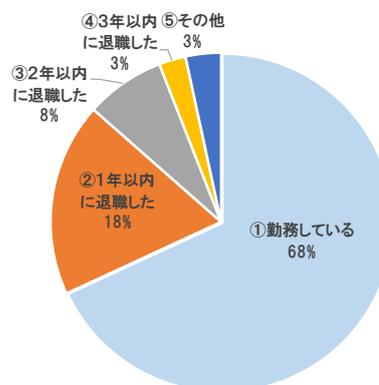
<うち正社員・正規職員以外>

①1年未満	11
②1～3年程度	25
③3～5年程度	13
④5～10年程度	11
⑤10年以上	23



Q5. 現在、Q1 の就職先に勤務していますか。

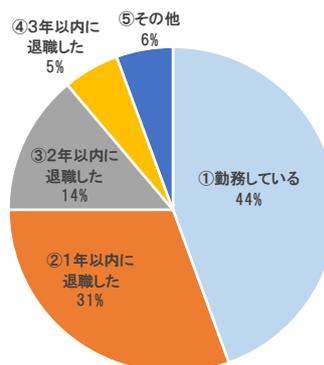
①勤務している	81
②1年以内に退職した	22
③2年以内に退職した	9
④3年以内に退職した	3
⑤その他	4



※Q4 で③、④、⑤(3年以上働きたい)と回答した者に限ると、70人中
14人(20%)が3年以内に離職

<うち正社員・正規職員>

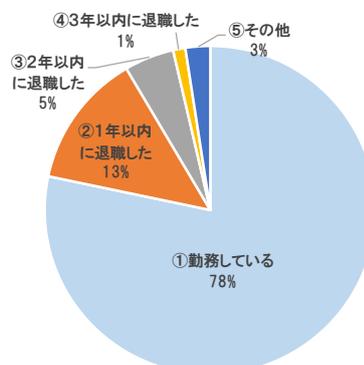
①勤務している	16
②1年以内に退職した	11
③2年以内に退職した	5
④3年以内に退職した	2
⑤その他	2



※Q4 で③、④、⑤(3年以上働きたい)と回答した者に限ると、23人中
9人(39%)が3年以内に離職

<うち正社員・正規職員以外>

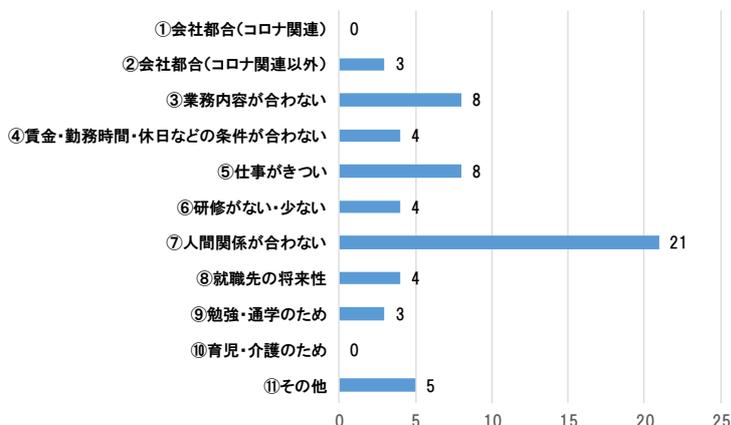
①勤務している	65
②1年以内に退職した	11
③2年以内に退職した	4
④3年以内に退職した	1
⑤その他	2



※Q4 で③、④、⑤(3年以上働きたい)と回答した者に限ると、47人中
5人(11%)が3年以内に離職

Q6. Q5 で「②～④退職した」と答えた方に伺います。退職した理由について当てはまるものをチェックしてください。(複数回答可)

①会社都合(コロナ関連)	0
②会社都合(コロナ関連以外)	3
③業務内容が合わない	8
④賞金・勤務時間・休日などの条件が合わない	4
⑤仕事がつらい	8
⑥研修がない・少ない	4
⑦人間関係が合わない	21
⑧就職先の将来性	4
⑨勉強・通学のため	3
⑩育児・介護のため	0
⑪その他	5

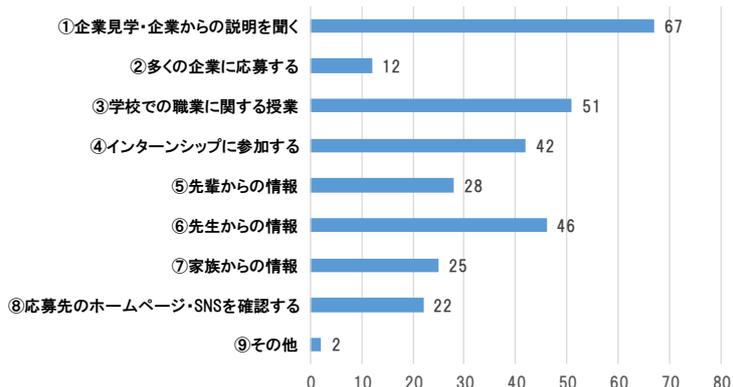


【その他】

- ・三交代制の勤務体系で体調を崩して、このまま続けるともっとヒドイ状況になると思い退職を決意。
- ・色々あって精神的に続けるのがしんどくなった。
- ・体調不良。
- ・パニック症で電車通勤が難しくなってしまうと退職した。

Q7. 高校生が適切に職業選択をするために必要と思われることをチェックしてください。(複数回答可)

①企業見学・企業からの説明を聞く	67
②多くの企業に応募する	12
③学校での職業に関する授業	51
④インターンシップに参加する	42
⑤先輩からの情報	28
⑥先生からの情報	46
⑦家族からの情報	25
⑧応募先のホームページ・SNSを確認する	22
⑨その他	2



【その他】

- ・多角的に情報を捉えて収集する。
- ・多種多様な業種をバイトなどで経験。

適切な職業選択と就職後の職場定着に関する学校アンケート調査結果

令和 6 年 12 月
京 都 府 教 育 庁

1 調査の概要

(1) 対象校

令和 6 年 3 月新規高等学校卒業者の学校紹介による就職者（縁故就職希望者、公務員志望者を含まない）が 1 名以上在籍していた京都府立・京都市立・私立の高等学校を対象に実施し、合計 63 校が回答。

（内訳：府立高校 38 校、市立高校 5 校、私立高校 20 校）

(2) 調査方法

対象校に Microsoft Forms によるアンケートの URL をメール添付文書にて通知。進路指導部長又は就職担当教員が回答。

（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：京都府文化生活部文教課）

(3) 調査期間

令和 6 年 10 月 16 日（水）～11 月 6 日（水）

2 調査結果の概要

(1) 令和 6 年 3 月卒業生の離職者について

令和 6 年 3 月卒業の就職者のうち、令和 6 年 9 月末までに離職した卒業生が「いる」と回答した学校は、63 校中 24 校と約 4 割であり、それら 24 校の離職者数の合計は 43 名であった。（残りの 6 割には離職者が「いない」場合に加えて、「把握できていない」場合も含まれているので、実際の離職者の総数はさらに多いと考えられる。）

(2) 離職までの在職期間について

離職までの在職期間については、「1 週間未満」と「1 か月未満」がそれぞれ約 1 割、「3 か月未満」が約 5 割となり、6 か月間の調査期間における総離職者の約 3 分の 2 が前半の 3 か月未満で離職していた。多くの事業所においてまだ研修期間の時期に離職していることになる。

(3) 離職の把握方法について

学校が離職を把握した方法については、「本人または保護者からの連絡」が 25%、「事

業所からの連絡」が35%、「本人（保護者）と事業所の両方からの連絡」が19%と、本人（保護者）と事業所という当事者からの連絡が約8割を占めている。「その他」としては、「学校から事業所に就業状況を問い合わせた」「事業所を訪問した就職支援教員から連絡があった」、「同じクラスの卒業生から聞いた」「本校職員が事業所を訪問した際に聞いた」、「学校から別件で事業所に連絡した際に知らされた」といった回答があった。

(4) 主たる離職理由について

主たる離職理由については、最も多いのは「人間関係」との回答で15名、続いて「仕事内容」が9名となっている。一方で、「労働条件（賃金、勤務時間、休日等）」は3名と比較的少なく、「会社都合（解雇、業績不振、倒産を含む）」は0名であった。「その他」としては、「理由不明」との回答が多かったが、「本人が就業規則に違反したため」、「仕事や働くことに対する意欲をなくしたため」という回答も見られた。

(5) 開発・拡充を期待するキャリア教育事業について

高校生の適切な職業選択（ミスマッチ防止）と就職後の職場定着（早期離職防止）に向けて、今後、外部機関・団体等による開発や拡充を期待するキャリア教育事業については、「企業からの職業人講話・出前授業の等の講師派遣事業」を求める学校が30校と最も多く、次に「企業の若年従業員と交流する事業」と「本人に加えて保護者も参加できる企業説明会・見学会」が共に26校で並び、続いて「インターンシップの企業と学校のマッチング事業」を選んだのが20校であった。

(6) 高校生の適切な職業選択（ミスマッチ防止）と就職後の職場定着（早期離職防止）に向けた課題や効果的な支援等に関する意見について

意見を自由記述する形式の設問のため、様々な回答が見られたが、最も多かったのは、「インターンシップや職場見学といった体験を重視する」という回答で9校あり、次に「高校1・2年次の早期からキャリア教育を推進する」という回答が7校で続いた。また、「検討と準備の時間を十分確保できるように、求人票の公開時期を早めてほしい」という意見もあった。以下にその他にも含めて具体的な回答を抜粋する。

【インターンシップや職場見学といった体験活動の重視】

- ・応募前見学や、インターンシップなどを行い、自分に合っている職場なのかしっかりと家庭でも相談したうえで受験に臨むことが必要だと思う。
- ・実際に仕事現場で、仕事内容を見てみるのが重要である。
- ・ミスマッチ防止のために仕事内容・職場環境・職場の雰囲気などを知ることができる取組を継続していただければと思います。
- ・すでに実施されている企業様もありますが、応募前職場見学の際に、見学や説明だけでなく、実際の仕事を体験できる時間があると、仕事の内容や職場の雰囲気をより知ることができると思います。

【早期からのキャリア教育の推進】

- ・早期からの職業理解と自己分析による適性の自覚。
- ・早期からのキャリア教育とインターンシップによる実体験を組み合わせる。
- ・早い段階で自分を知る取組が必要。早期離職は、十分なキャリア教育を受けていない生徒に多く見られるような気がする。
- ・仕事や職場のイメージがつきにくいので、企業や社員との交流が高校2年生くらいにあるとよいと思います。

【求人票公開時期の早期化】

- ・保護者と生徒が時間をかけて求人票の確認ができるよう、求人票の公開時期を早めていただけるとありがたいです。
- ・7月1日から求人票が学校に届き、職場見学を実施し、応募企業を決定するまでの期間が短すぎて（7月は期末考査があり、また、職場見学もお盆休み前までに済ます必要に迫られる）生徒と面談を繰り返すものの、適切な職業選択に向けてはもっと時間の確保が必要だ。また、こちらが生徒の気質や希望、実態を十分に把握し生徒と企業をマッチングさせるキャリアコンサルタントのスキルが今後ますます必要だと実感している。

【その他】

- ・求人票の情報で応募するケースが多く、入社前の期待と入社後の現実にギャップを感じることもあると思います。企業からの応募前の丁寧な説明をすること。そして、入社後には面談等を通じてギャップを改善することが必要です。
- ・職場定着のためには。就職後、6月に会社激励訪問の実施や会社の人事担当者等との密な情報交流を行うことが考えられる。
- ・早期離職防止のため、職場内での研修体制を整え、その実施内容を明記していただきたい。生徒自身で就職先をきめることや職業選択ができない状況も見受けられるため、保護者等を含めた就職支援が必要である。
- ・会社組織で働くこと、社会人として期待される資質（挨拶、マナー、異年齢な集団における円滑な人間関係づくり）に関して、高校で教えられることには限界があり、個性重視の高校時代とのギャップが大きい生徒ほど、環境になじめないのではないのでしょうか。効果的な支援を一言で難しいですが、異年齢での経験値が増やせる機会があるといいと思われま。たとえば、就職CAMPなど。
- ・大学で行っているような見学（オープンキャンパス）が企業でも可能になると有り難いです。（企業が指定した日時に、生徒が申し込むシステム）
- ・大学入学共通テストのようなシステムを就職でも導入し、就職する生徒に企業が求める能力を理解させ、生徒自身の能力を可視化できるシステムを構築しないと、全員内定が当たり前の環境の浸透は高校卒業まで部活動や勉強をする必要がないことを常態化させ、社会に適応できない生徒を増加させると考えます。
- ・未熟な高校生が職場の体験もせず、就職してさまざまな困難を乗り越えられず、離職するケースが目立つ。適切な職業選択をする上では、体験することが大変有効で

あり、今年度、本校では未経験業界を応募する意思がある場合、必ず職場の仕事を手伝わせていただくように、企業側に依頼している。支援が必要な生徒には、事前に応募の段階で「移行支援シート」を本人・保護者の同意のもとで作成し、企業側に提出して理解を求めている。それでも、安易に応募にいたるケースも見受けられる。ミスマッチや早期離職となり得ることも考えられるため、しっかり本人・保護者・学校とよく話し合った上での進路指導を心がけている。

- ・ 離職したすべての企業ではないが、人事、管理職のゆっくりと人材育成するという視点が、現場に行き届いていないのではないかと感じる会社もある。もし可能であれば、社内全体で共有をしてもらえるとありがたい。
- ・ 不採用・早期離職者の共通の課題としては、「欠席数の多さ」「無気力」「他人事」などが挙げられます。様々な就職活動への参加も少ないです。就職を自分事にし、ここで働きたんだという熱意を持って就職活動に励んでくれるような取組こそが、課題解決への道だと思っています。

3 考察

今回の調査結果によると、6か月間の調査期間における総離職者の約3分の2が前半の3か月未満、つまり多くの事業所においてまだ研修期間の時期に当たるかなり早期に離職していることから、適性・能力等の自己分析や業務内容・職場環境等の事業所理解が不足していたことによる基本的なミスマッチの存在が推察される。これは主たる離職理由の2番目が「仕事内容」となっていることにも表れており、対策としては、これまでも多方面から指摘・提言され、今回の自由記述意見にも多数挙げられていたように、「高校1・2年次の早期からキャリア教育を推進する」、「インターンシップや職場見学といった体験を重視する」ことが必要であると考えられる。

また、主たる離職理由で最も多かった「人間関係」については、こちらも自由記述意見でも指摘されていたように、社会人として期待される資質（挨拶、マナー、異年齢な集団における円滑な人間関係づくり）の育成が重要であり、この点においても必然的に異年齢集団での人間関係も実体験することになるインターンシップは有効であると考えられるが、1日では効果が限定されるので、できれば3日以上期間で実施できるとよい。挨拶やマナーに加えて、分からないことを質問する姿勢も含めたコミュニケーション能力を身につけることが大切となる。

高校生の適切な職業選択（ミスマッチ防止）と就職後の職場定着（早期離職防止）に向けて開発や拡充を期待するキャリア教育事業については、「企業からの職業人講話・出前授業の等の講師派遣事業」、「企業の若年従業員と交流する事業」、「本人に加えて保護者も参加できる企業説明会・見学会」の回答が多かったことから、学校としては、教員ではできない企業現場での実体験の話を聞きくことができる機会や本人だけでなく保護者の業種・職種・事業所に対する理解の促進を求めていることが窺える。また、「インターンシップの企業と学校のマッチング事業」に期待する回答も比較的多く、これは生徒の希望業種・職種に合う受け入れ企業を、所在地や体験時期・日数等の条件も加味してマッチングすることの難しさを反映していると考えられる。

適切な職業選択と就職後の職場定着に関する学校アンケート調査結果

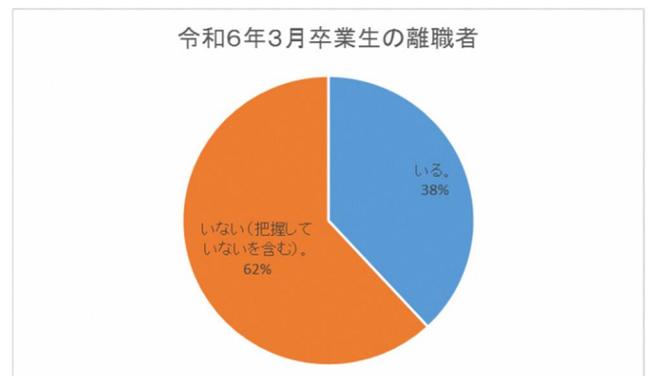
1 対象校

令和6年3月新規高等学校卒業者の学校紹介による就職者が1名以上在籍していた京都府立・京都市立・私立の高等学校、合計63校。

- 2 令和6年3月卒業の就職者のうち、令和6年9月末までに離職した卒業生がいますか。離職した卒業生がいる場合は、把握していらっしゃる令和6年9月末までの離職者の人数をお答えください。

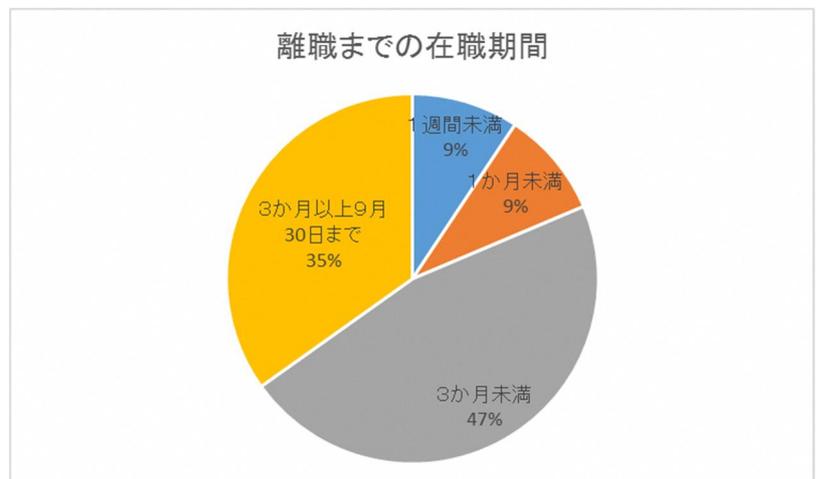
いる。	24
いない（把握していないを含む）。	39

「いる。」と回答した24校の離職者数合計	43
----------------------	----



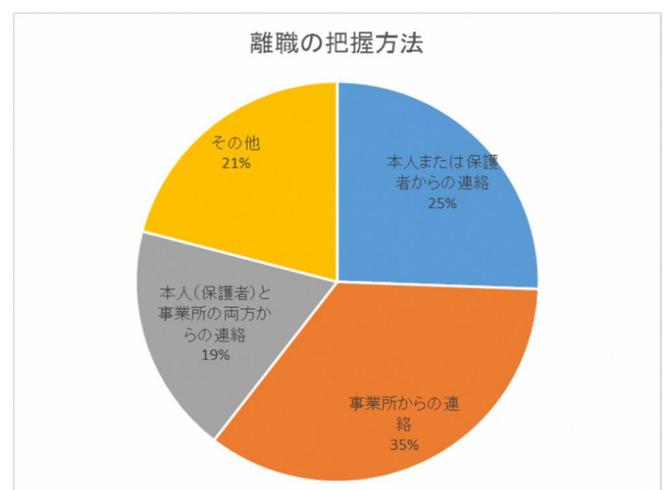
- 3 離職までの在職期間別の人数をお答えください。

1週間未満	4
1か月未満	4
3か月未満	20
3か月以上9月30日まで	15



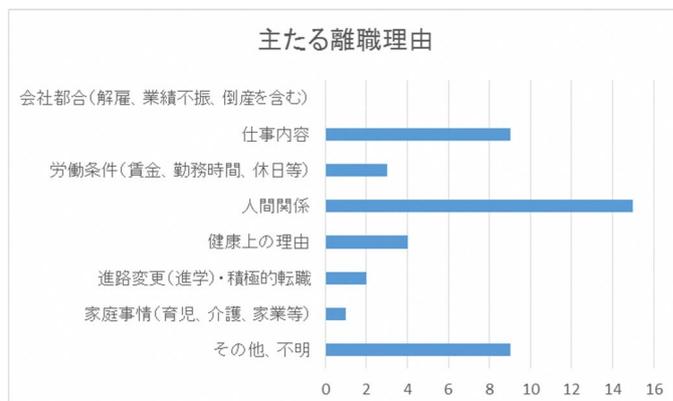
- 4 学校が離職を把握した方法別の人数をお答えください。

本人または保護者からの連絡	11
事業所からの連絡	15
本人（保護者）と事業所の両方からの連絡	8
その他	9



5 主たる離職理由別（1人1つ）の人数をお答えください。

会社都合（解雇、業績不振、倒産を含む）	0
仕事内容	9
労働条件（賃金、勤務時間、休日等）	3
人間関係	15
健康上の理由	4
進路変更（進学）・積極的転職	2
家庭事情（育児、介護、家業等）	1
その他、不明	9



6 高校生の適切な職業選択（ミスマッチ防止）と就職後の職場定着（早期離職防止）に向けて、今後、外部機関・団体等による開発や拡充を期待するキャリア教育事業をお答えください。（複数回答可）

企業からの職業人講話・出前授業の等の講師派遣事業	30
企業の若年従業員と交流する事業	26
特定の業種・職種に絞った企業説明会・見学ツアー	19
特定の地域に絞った企業説明会・見学ツアー	18
本人に加えて保護者も参加できる企業説明会・見学会	26
メタバース（オンライン仮想空間）での企業説明会	5
インターンシップのインターネット検索システム	11
インターンシップの企業と学校のマッチング事業	20

