

## 令和6年度 京都府高等学校就職問題検討会議 議事録

令和7年1月23日

京都労働局6階会議室1

### 次第1 開会

#### ○ 京都労働局青山職業安定部長挨拶

本会議への御出席、平素の当局の業務運営に御理解・御協力につき厚く感謝申し上げます。

さて、府内の最近の雇用情勢について、簡単に説明させていただく。令和6年11月の有効求人倍率は1.25倍となり、前月より0.02ポイント上昇し5ヶ月連続で上昇局面となっている。慢性的な人手不足の情報通信業、医療・介護等で、求人募集の動きが引き続き顕著であったことに加え、好調なAIや自動車、半導体関連を中心に求人需要が旺盛な製造業、インバウンドなどで好調が続く観光関連産業が求人数の増加を牽引した。雇用情勢の判断としては「一部に厳しさが残るものの緩やかに持ち直している。引き続き、物価上昇等が雇用に与える影響について注意する必要がある」として、前月から基調判断を引き上げている。

そのような中、近年の、高校生を取り巻く就職環境も、高卒求人の有効求人倍率が急上昇するなど、いわゆる「売り手市場」が加速する状況で推移している。

本日の会議においては、令和7年度卒業の高校生就職慣行等について御協議をいただくこととなるが、この間、ワーキングチームにおいて、他府県における一人一社制を見直す動きや、高校生の適切な職業選択と早期離職の防止という課題について、調査・検証を行ってきたので、議事の中で、詳しく報告をさせていただく。

御出席の皆様におかれては、忌憚のないご意見を賜るよう、御協力をお願いし、開会の挨拶とさせていただきます。

#### ○ 座長選任：京都労働局職業安定部野田訓練課長を座長として選任

### 次第2 令和7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、資料 No. 2)

#### ○ 事務局（労働局）

京都労働局が集計した11月末時点における就職内定率は73.7%であり、対前年度同時期の74.3%と比べて、0.6ポイント減少した。続いて、11月末時点における求人倍率については、4.99倍となり、対前年度同時期の4.52倍と比べて、0.47ポイント増と大幅な上昇となった。この求人倍率の大幅な上昇の要因としては、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。これは、少子化によって生徒数が、徐々に減少していることに加え、進学率の上昇が主因と考えている。

続いて、新規学卒就職者の離職状況について説明する。厚生労働省が10月に公表した、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、高校生が38.4%、大学生が34.9%となっており、高校生の離職率が大学生の離職率を上回る状況となっている。なお、高校生の離職率については、対前年度比較で1.4ポイント上昇した。平成27年以降の学歴別離職率の傾向としては、高校生の離職率は30%台後半で推移しているのに対し、大学卒の離職率が30%台前半で推移し、短大等卒の離職率は40%台前半で推移しており、この傾向が続いていることが分かる。

### 次第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）

#### 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

###### ○ 事務局（労働局）

従来から実施してきた「一人一社制」について、高校生の就職の機会を保証するあまり、かえって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や、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という指摘があったことを受けて、中央の就職問題検討会議において議論がされ、各都道府県の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、検討や協議を行うよう指示がされた。こういった背景を受けて、京都府においても、令和2年度から現在まで、京都府高等学校就職問題検討会議及びその作業部会としてのワーキングチームにおいて、様々な調査を行い、就職慣行のあり方について検討してきた。

###### (2) 「今年度のワーキングチームでの検討」

###### ○ 事務局（労働局）

今年度のワーキングチームでの検討については、近隣地である大阪府の就職慣行の変更が3年目、和歌山県が4年目を迎え、一定認知されたことを踏まえ、今年度は、先行実施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なった。

##### 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

###### ○ 事務局（労働局）

「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を実施した。ヒアリング項目と結果を資料No.3の8、9項別添1の表にまとめている。当該ヒアリングの質問項目は全部で6つある。質問項目の1、2は資料のとおり。

質問項目3(1)には、「当初から複数応募開始後の実績」の記載があるが、開始初年度から直近を比較すると、複数応募者数は、いずれの労働局においても減少していることが分かる。このことについて、3(3)に、実績についての各労働局の見解は「就職希望者の事情は様々であり人数で評価できない」や「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」というものであった。

質問項目4について、「一人一社制」の生徒にとってのメリットとしては、「進路保障のセーフティネットとなっている」というもの、また、デメリットとしては「校内選考に落ちた生徒は第1志望の企業に応募できずモチベーションが下がる」という回答であった。また「複数応募」については、メリットとして「競争率の高い企業にも応募することができた」というものであった。企業にとっての「一人一社制」のメリットとして、「内定辞退のリスクが少ない」ことが挙げられている。また、デメリットについては「学校による推薦は必ずしも企業の求める人材ではない」ことが挙げられている。企業にとっての「複数応募」のメリットは、「応募数が増加し、企業を知ってもらうことができる」、デメリットは「内定の辞退リスク」となっている。

質問項目5のについて、学校、生徒、保護者及び企業から様々な声がある。4の質問項目と同様の声がある一方、学校からは「複数応募で教員への負担感が増している」という率直な声も寄せられた。

質問項目6について、就職におけるミスマッチ防止や早期離職防止等の観点から、実施労働局の見解を聞いたが、現状では「当初からの複数応募がミスマッチ解消につながるかについては検証していきたい」、「複数応募を利用した場合とそれ以外では顕著な離職率への影響はない」としており、「就職のミスマッチ防止や早期離職防止については、職業意識形成支援やキャリア教育などに力を入れていくことが必要」との見解もあった。

## (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

### ○ 事務局（京都府教育庁）

「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を実施した。資料No.3の10項別添2にヒアリングの数値の部分に記載している。

1 調査の概要について、「当初から複数応募」を実施している教育委員会の担当者に電話によるヒアリングを行った。

2 調査結果の概要について、A教育委員会では、10月末時点では令和6年度の集計が出ていなかったということで令和4・5年度の集計のみ記載しているが、複数応募者数は10名、6名であった。B教育委員会では、令和3、4、5、6年度の実績は59名、49名、

44名、32名であった。ただし、令和6年度の実績は9月末時点のものなので、年度末までの集計だと増える可能性はある。いずれにしても、「当初から複数応募」を導入して要望する生徒が増えているということではなく、微減ということである。また、B県では、複数応募可能求人割合は、9月16日時点では68.9%、10月1日時点では81.4%であった。

5項にこの概要についての説明を記載している。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、全体の3.4%であった。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、一時応募の段階で決定する、不調でも二次応募先が十分にあるという場合が多く、当初から複数応募する必要性を感じにくいという要因もあるようである。ただし、労働市場の状況次第で変わる可能性もあると思う。

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してよい」という意見、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。また、複数応募を可とすると内定辞退の可能性はあるものの、複数応募を可としている事業者はそれを理解した上で内定を出しているということなので、内定辞退によって学校と事業所との信頼関係が失われるようなことはないとのことだった。

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。

## 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) 高校卒業後の就職に関する求職者アンケート調査

#### ○ 事務局（労働局）

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求職者のうち、最終学歴が高等学校卒業で、年齢が21歳までの求職者について、郵送によりアンケートを実施し、令和6年10月24日から11月13日までの調査期間に、119人からの回答があった。資料No.3の14項別添3の「高校卒業後の就職に関する求職者アンケート調査結果」に結果をまとめており、17項から表にまとめている。

質問項目1から3については、高校卒業後の最初の就職先についての質問で、業種、従業員数については表のとおり分布となっている。質問項目3「就職先での雇用形態」について、パート・アルバイトなどの非正規の雇用形態が多くなっている。この要因としては、後の質問にもあるとおり、今回の調査では在職中の方が多く、非正規の雇用形態の方が、ハローワークへの登録など就職活動がしやすいということもあり、この結果になったものと推測している。

質問項目4について、高校卒業後に最初に就いた就職先で、どの程度働きたいと思ったかとの質問に対し、3年以上働きたいと回答した割合は全体の59%であり、そのうち「正社員・正規職員」に限っては64%であった。

質問項目5において、最初の就職先を3年以内に退職した割合は、全体の29%であるが、「正社員・正規職員」に限ると50%であった。なお、そのうち「1年以内に退職」との回答が31%と最も多い結果であった。また、「3年以上働きたい」との回答した者のうち、3年以内に退職した割合は20%で「正社員・正規社員」に限ると39%であった。これらの結果により、最初の就職先に長く勤務したいと希望していたが、必ずしも希望通り継続していない状況が把握できた。

質問項目6の「退職した理由」について、「人間関係が合わない」が最も多く、次に「業務内容が合わない」という回答が多くあることで、入社前の企業研究などを十分理解しておくことが重要であると考えられる。

質問項目7では「高校生が適切に職業選択をするために必要なこと」についての回答として、「企業見学・企業からの説明を聞く」が最も多く、次に「学校での職業に関する授業」との回答が多くあり、「複数応募」に係る「多くの企業に応募する」については、「その他」を除き最も少ない回答であった。

これらのことから、先程の実施労働局の見解と同様、企業見学や説明、学校における職業意識形成など、職業選択を行う上で、複数応募への応募以上に職業理解を深める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

### ○ 事務局（京都府教育庁）

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アンケート調査を実施した。資料No.3の22項別添4の「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」に結果をまとめており、26 項から表にまとめている。

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（離職者数の合計は43名）であった。ただし、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。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。また、その他の意見として、「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す。」という意見があった。

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

### ○ 事務局（京都府教育庁）

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。

## I 就職慣行について

### 3. 検証の結果について

#### ○ 事務局（労働局）

次に、これらのヒアリング調査やアンケート調査の結果を受けて、ワーキングチームで検証した結果について、資料No.3の5項のI就職慣行についての「3. 検証の結果について」について説明する。今回の検証において、「複数応募」に期待する意見が確認された一方で、複数応募者の実績が先行実施労働局において、初年度より減少傾向であるなどの状況が見受けられるところである。また、実施労働局においても、引き続き検証するとの見解が見られたところである。

### 4. 令和7年度の就職慣行のあり方について

#### ○ 事務局（労働局）

ワーキングチームにおいて、これまでの検討結果を踏まえ、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7年度の京都府における就職慣行について、これまでの検討結果や今年度の調査結果等を踏まえ、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の動きが広がり、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、高校生の早期離職の要因や対応を引き続き検討していくことも必要であることから、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、就職慣行の在り方などについて検討していくことが必要と考える。

#### ○ 座長

事務局から説明のあった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・質問】

##### ○ 一般社団法人 京都経営者協会

一人一社制が早期離職につながっているのではないかというところから就職慣行についての検討が始まっていると思うが、教育委員会の分析のとおり、「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」という状況であれば、現時点では一人一社制が高い離職率に繋がっていることを判断し難いのではないかと感じた。

「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」とあるが、複数応募を行う生徒は就職する、社会に出るということに対する意識が高く、真剣に将来のことを考えており、そのことが低い離職率に繋がっていると思われる。

また、高校卒業後の就職に関する求職者アンケート調査において、「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。」とあるが、言い換えるとこれは、就職する時点で3年以上働きたいと思っていない者が正社員の3、4割いるということなので、その者が全員3年以内に離職しているとは言いきれないものの、一人一社制が問題というより、就職に対する意識が希薄であることが問題であり、職業意識を形成するような取り組みを学校だけでなく、社会全体で実施していく必要があると感じた。

##### ○ 京都府商工会連合会

調査結果から、一人一社制が早期離職につながっているわけではなく、キャリア意識の形成や、1社を決めるまでのプロセスが重要と考える。企業側には、インターンシップや企業説明会等を通じて企業の魅力を伝えて入口の時点でミスマッチを防ぐことが大切であり、生徒側には、早い段階で就職することに対する意識を身につけさせることが必要。情報化社会の中で、生徒の意識も変わっていくと思うので、その時代に合わせ柔軟に対応していくべきと感じた。

##### ○ 京都府立高等学校進路指導研究協議会

コロナや教員の指導の仕方も影響していると思うが、全体的な印象として、生徒の精神年齢が幼くなっていると感じる。10年程前であれば、自分で主体的に決定しなさい、といった指導をしていたが、自分で決められない生徒が増えてきている。

学校の外に出るような、インターンシップ等の取組も積極的に実施したいという意見がある一方で、現行の教育課程への対応として、多くの学校が7時間目を増やすなど、1日の取組をかなり増やしながらか教育活動を行っている中で、特に進学する者が多い学校で就職に向けた取組を実施することが困難な場合も多いと感じる。資料No.2からも分かるように、新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率は、高校生が38.4%、大学生が34.9%

で、高校生と大学生との間で差はそれほど大きくない。大学や専門学校に進学しても、辞めてしまう生徒も一定数おり、就職に限った問題ではないと感じている。

#### ○ 京都市立高等学校進路指導研究協議会

進学希望者の受験のスケジュールが前倒しになってきており、就職希望者数の少ない普通科の高校では、どうしても就職規模者への支援に手が回らない場合が多いのが実態である。進学希望者は就職に関する話を聞くことなく進学した結果、結局知名度のある大企業に応募が集中し、いわゆる「偏差値切り」といったことに繋がっている。京都市立京都工学院高等学校には進学のクラスと就職のクラス、いわゆる工業科があるが、工業科でも進学希望者が増えてきており、両方の指導が難しくなっているところである。工業科では、講演会、就職に関する進路説明会などのキャリア教育を実施しており、例えば、臨時講師を招き、電気工事士の資格を生かしてできる仕事を肌身で体験できるような取組を進学希望者も含め実施している。また、従来から大学の広報担当を招いて進路説明会を実施していたが、最近はその間に複数の企業を招いて教室内にブースを設け、自分の興味のある企業の話を知ることができるようにしている。進学希望者、就職希望者に関係なく、世の中にどんな仕事があるのか学ぶことができるような取組を実施していくべきと考えている。

#### ○ 座長

進学希望者が増えてきている中で就職希望者もいる高校の負担が大きくなってきていることが理解できた。そうした中でも、京都市立京都工学院高等学校では、企業説明会などのキャリア教育に取り組んでいただいているということであるが、個別の高校だけではなかなか負担が大きくそこまで手が回らないケースもあると思うので、行政も含めて、企業の魅力を生徒に伝えることができるよう関係者が連携して取り組んでいただきたい。

### 次第4 令和7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（資料No.4）

#### ○ 事務局（労働局）

令和7年度の実務・推薦等に係る申し合わせにつきましては、資料No.3のワーキングチームの報告にもあるように、先行実施労働局や教育委員会のヒアリング調査結果内容等から、現時点では「複数応募」のニーズが大きいこと、また、求職者アンケート等によると、適切な職業選択のため必要と考えていることに、高校在籍時のキャリア教育を求めている声が多くあることから、令和7年度においても、「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差し支えないと考えますので、令和7年度においても従来通り、「10月16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。」ことを提案する。

○ 座長

事務局から説明のあった令和7年度の応募・推薦等に係る申し合わせについて、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・質問】

○ 京都商工会議所

申し合わせについて特に異論はない。京都商工会議所としても、高校生に限った話ではないが、社員の企業への定着が大きな経営課題であると考えている。資料にもあったように、小規模な企業の方が離職率が高く、そこには社内の体制が整備されていないことも要因としてあると思う。京都商工会議所でもアンケートも実施しているが、昔の職業観のままではなく、今の若者の職業観を加味しながら、生徒や社員と関わっていくことが重要と考えている。昨年度の本会議にも出席させていただいたが、一人一社制のもと、先生方には丁寧な指導をしていただいていると感じており、B教育委員会の評価が本当なのかなとも思うが、今後も検証を継続するというので、現段階では、一人一社制を継続することについて異論はない。

○ 座長

他にご意見等なければ、令和7年度の推薦等に係る申し合わせについては、「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。」ということの本会議の申し合わせとしてよろしいか。

（異議なし）

異議なしということで、この申し合わせについては、令和7年2月3日に開催される中央の高等学校就職問題検討会議にて、全国統一の選考開始日が申し合わせされることになっているため、それ以降、事務局より合意事項として各団体様宛に発出する予定である。

次第5 令和7年度におけるワーキングチーム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、今後もどのような影響を及ぼすか、継続的に検討していく必要があることを踏まえ、昨年度に引き続き、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7年度もワーキングチームを設置する必要があると考えている。検討事項は、就職慣行の在り方や早期離職の要因や対応など、就職慣行に関わる内容や就職支援等についてである。構成員は、昨年度に引き続き記載のとおり団体から、推薦された委員様を予定している。また、事務局については、引き続き京都労働局職業安定部訓練課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。

○ 座長

令和7年度におけるワーキングチームの設置について、異議はないか。

(異議なし)

来年度以降における高校生の就職慣行のあり方の検討については、必要に応じてワーキングチーム会議を開催し、ワーキングでの検討結果を、親会議である京都高等学校就職問題検討会議に報告して、申し合わせに反映させていくこととする。ワーキングチーム会議の委員として、京都商工会議所さま、京都経営者協会さま、学校関係者の皆様には、ご協力をお願いする。

次第6 その他

○ 京都府立高等学校進路指導研究協議会

近畿統一応募用紙の履歴書について、従来手書きのみとしていたところ、先行県の和歌山県、今年度から京都府と兵庫県では手書きに加え、PCでの作成も可能としている。履歴書の様式として一太郎版、Word版を利用していたところ、書式上の不具合が見られたことを受けて、Excel版を利用できるようにしたいという提案があり、京都府でもExcel版を利用できるようにしたいと考えている。Excel版でも印刷すると形は従来とほぼ変わらない。応募の際には印刷した紙を送付することになり、特に影響はないと思うので、承知いただきたい。

次第7 閉会

○京都府教育庁指導部高校教育課 田中首席総括指導主事

本日はお忙しい中、本会議にご出席いただき、また、京都府の高校生の就職慣行、適切な職業選択及び職場への定着に向けた取組について、様々な建設的なご意見をいただき感謝申し上げます。また、経済団体においては、京都府の高校生に多くの求人、内定をいただいていること、教育機関においては、就職希望者ひとりひとりに寄り添ったご指導いただいていることに深く感謝申し上げます。今年度は、4年連続で求人数が増加している一方で、高校生の就職希望者は減少し、高い求人倍率となっている中で、一次応募での内定率は非常に好調である。このような労働市場の状況に加え、応募推薦開始当初からの複数応募を可能としている選考府県において、複数応募の実績が初年度よりも減少しているという状況も踏まえ、次年度の府内の高校生の就職、希望を応募・推薦に係る申し合わせについては、従来通り、10月15日までは一人一社制にすることが委員の皆様により合意された。ただ、世界経済の状況により、労働市場の状況も変化する可能性がある。また、新規高等学校卒業者の就職後3人に1人以上が就職後3年以内に離職している状況もあり、高校生の就職を取り巻く環境は予断を許さない状況であると考えている。次年度以降も、この会議において、生徒がし

っかりと学業に専念した上で、円滑に就職活動ができるよう、また就職後に職場に定着できるよう、学校、企業、行政機関がそれぞれの立場からより良い就職慣行や適切な職業選択に向けた取り組みについて検討していくことが重要と考えている。今後も三者が密に連携して情報交換をしながら、就職慣行の検討、キャリア教育の充実を図ることが大切と考えているので引き続きご理解ご協力をお願いする。