

令和6年度 京都府高等学校就職問題検討会議 次第

令和7年1月23日(木) 13:00~14:45

京都労働局 6階会議室 1

- 1 開 会

- 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

- 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
 - (1) 就職慣行について
 - (2) 適切な職業選択と就職後の職場定着について

- 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

- 5 令和7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

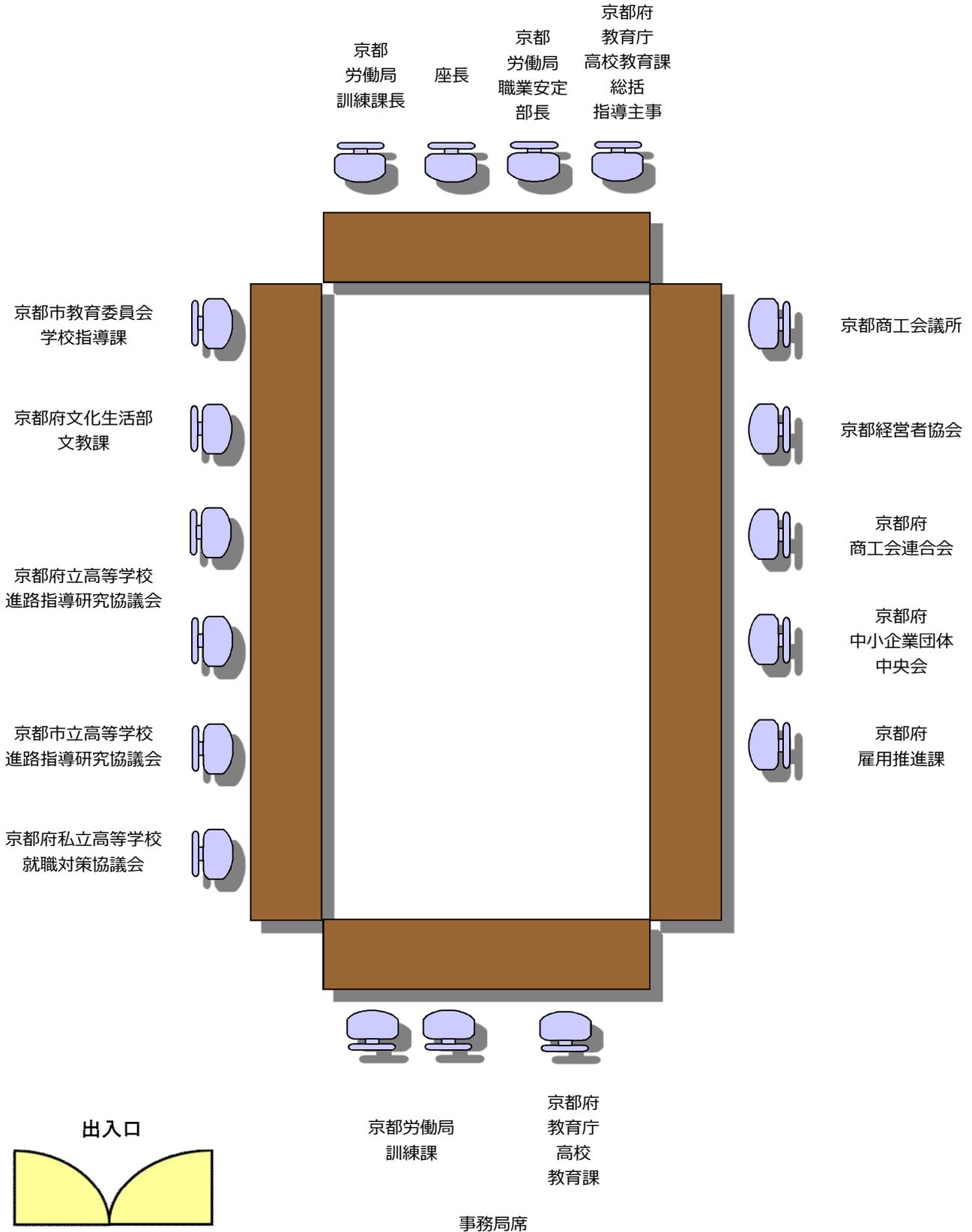
- 7 閉 会

令和6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	会員部長	柴 隆利
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	欠席	
一般社団法人 京都経済同友会	欠席	
京都府教育庁指導部高校教育課	首席総括指導主事	田中 誠樹
	指導主事	中野 滋普
京都市教育委員会事務局指導部学校指導課	指導主事	中村 晋太郎
京都府文化生活部文教課	主任	小畑 亮
京都府立高等学校進路指導研究協議会	会長	荒田 和子
	事務局長	小野 正人
京都市立高等学校進路指導研究協議会	代理	芦谷 努
京都府私立高等学校就職対策協議会	理事長	小林 大希
京都府商工労働観光部雇用推進課	参事	田實 広次
厚生労働省京都労働局職業安定部	職業安定部長	青山 雄一
	訓練課長	野田 昌代
	訓練課長補佐	辻本 泰啓
	厚生労働事務官	飯田 雅哉

令和6年度 京都府就職問題検討会議 座席表

令和7年1月23日（木）
13時00分～14時45分
京都労働局6階会議室1



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
京都市教育委員会事務局指導部学校指導課
京都府文化生活部文教課
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
京都府私立高等学校就職対策協議会
京都府商工労働観光部雇用推進課
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練課

(運営)

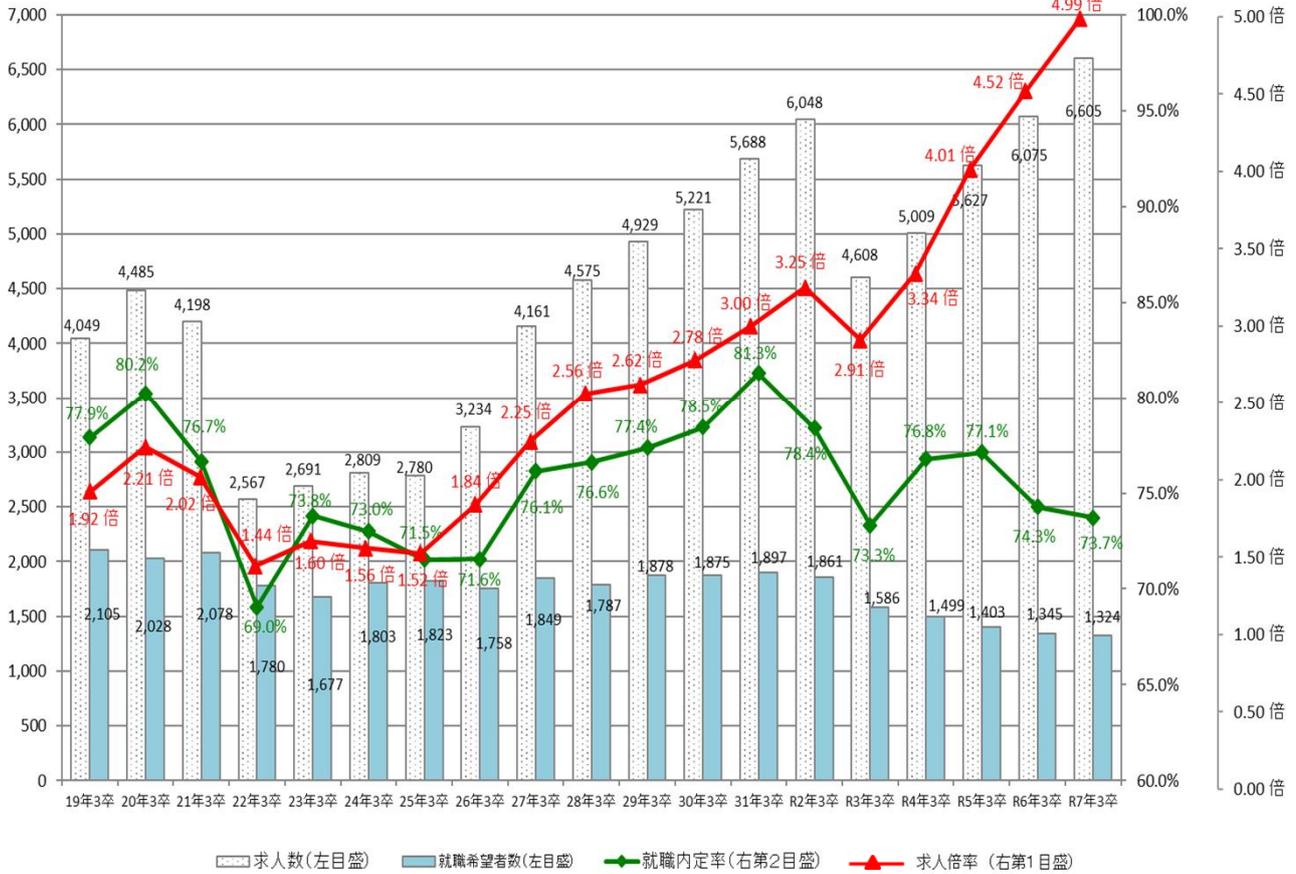
本会議の運営は、座長が行う。

- 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課及び京都府教育庁指導部高校教育課に設置する。

令和6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7年3月卒	6,605	1,324	976	4.99	73.7%
	令和6年3月卒	6,075	1,345	999	4.52	74.3%
	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%
男	令和7年3月卒		822	596		72.5%
	令和6年3月卒		811	612		75.5%
	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%
女	令和7年3月卒		502	380		75.7%
	令和6年3月卒		534	387		72.5%
	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%

報道関係者 各位

令和6年10月25日

【照会先】

人材開発統括官付
若年者・キャリア形成支援担当参事官室
参事官 今野 憲太郎
室長補佐 越橋 健太郎
(代表電話) 03(5253)1111 (内線 5333)
(直通電話) 03(3597)0331

新規学卒就職者の離職状況(令和3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 38.4%、新規大卒就職者 34.9%～

厚生労働省は、令和3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38.4%（前年度と比較して1.4ポイント上昇）、新規大学卒就職者が34.9%（同2.6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、新規学卒就職者に対する職場定着支援や離職者等に対するきめ細かな就職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 】 50.5% (▲2.4P) 【 高校 】 38.4% (+1.4P)
【 短大等 】 44.6% (+2.0P) 【 大学 】 34.9% (+2.6P)

■ 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	62.5% (+1.8P)	59.1% (+5.0P)
5～29人	54.4% (+3.1P)	52.7% (+3.1P)
30～99人	45.3% (+1.7P)	42.4% (+1.8P)
100～499人	37.1% (+0.4P)	35.2% (+2.3P)
500～999人	31.5% (▲0.3P)	32.9% (+2.2P)
1,000人以上	27.3% (+0.7P)	28.2% (+2.1P)

■ 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

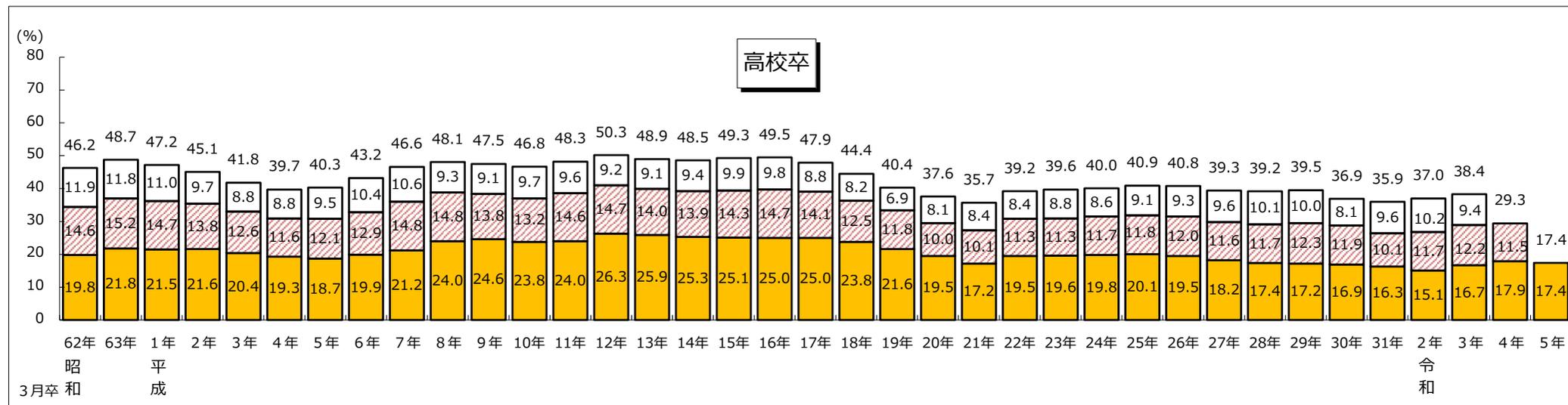
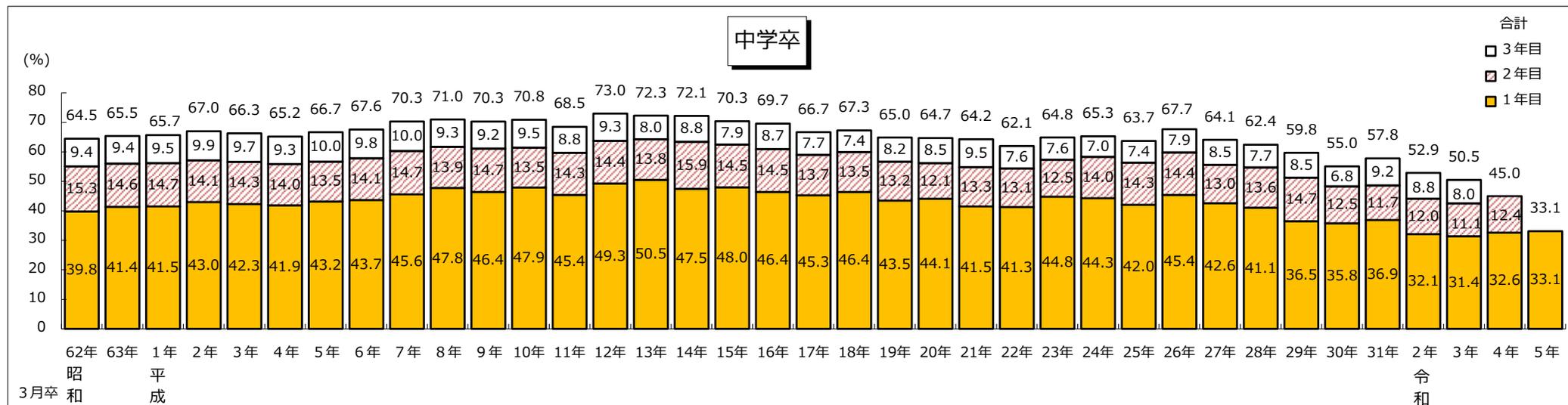
()内は前年差増減 ※「その他」を除く

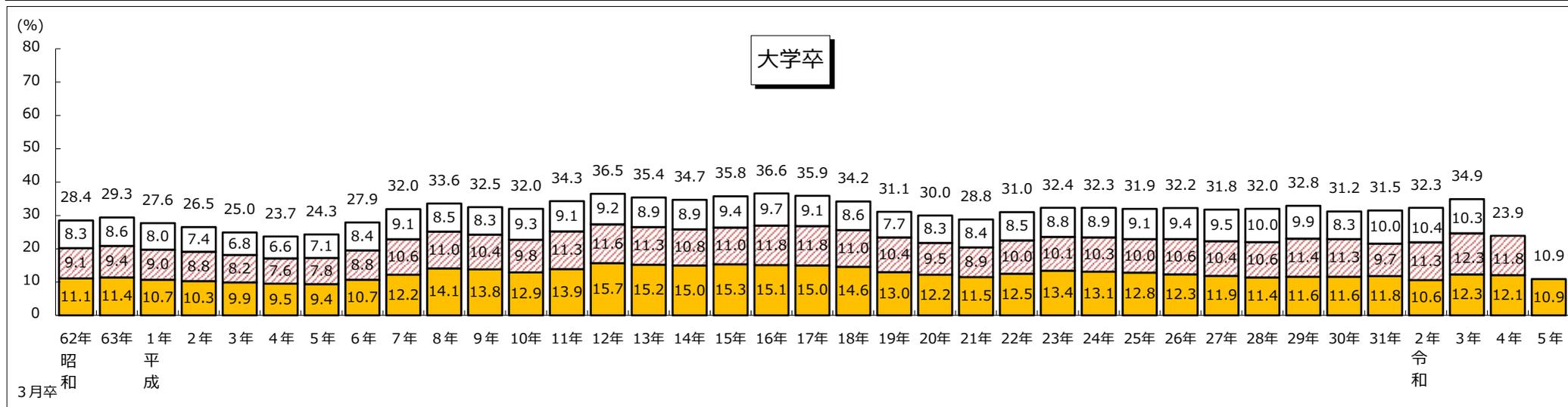
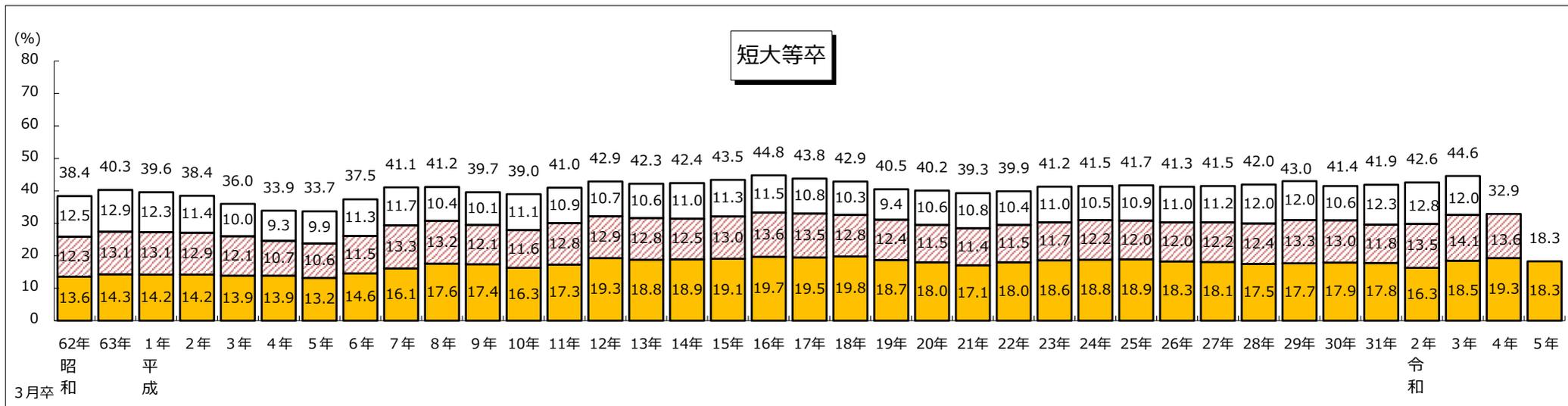
高校		大学	
宿泊業、飲食サービス業	65.1% (+2.5P)	宿泊業、飲食サービス業	56.6% (+5.2P)
生活関連サービス業、娯楽業	61.0% (+4.0P)	生活関連サービス業、娯楽業	53.7% (+5.7P)
教育、学習支援業	53.1% (+5.0P)	教育、学習支援業	46.6% (+0.6P)
医療、福祉	49.3% (+2.9P)	小売業	41.9% (+3.4P)
小売業	48.6% (+0.3P)	医療、福祉	41.5% (+2.7P)

- 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(令和3年3月卒業者)
別紙3 新規大卒就職者の離職状況(令和3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、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

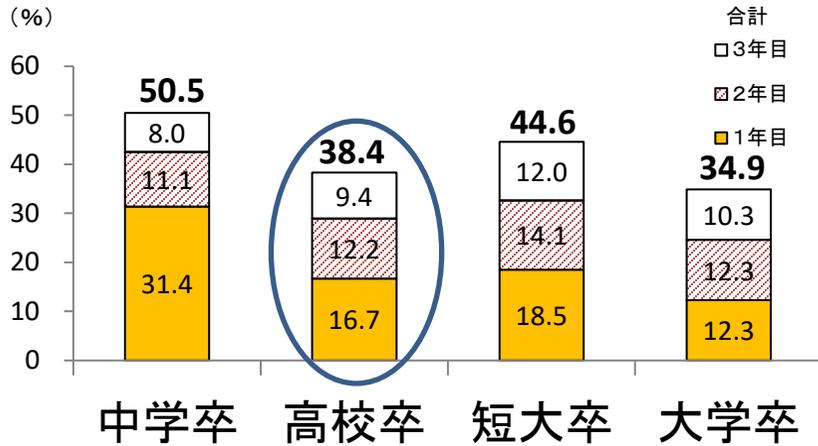
(注2) 各数値は、各年の3月に卒業する新規学卒者の卒業年から3年後の6月時点で把握した離職率である（例えば、平成27年3月に卒業する新規学卒者の数値とは、平成30年6月時点で把握した、就職後3年以内の離職率である）。ただし、令和4年3月及び令和5年3月卒の数値は、令和6年6月時点で把握した離職率である。

(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。

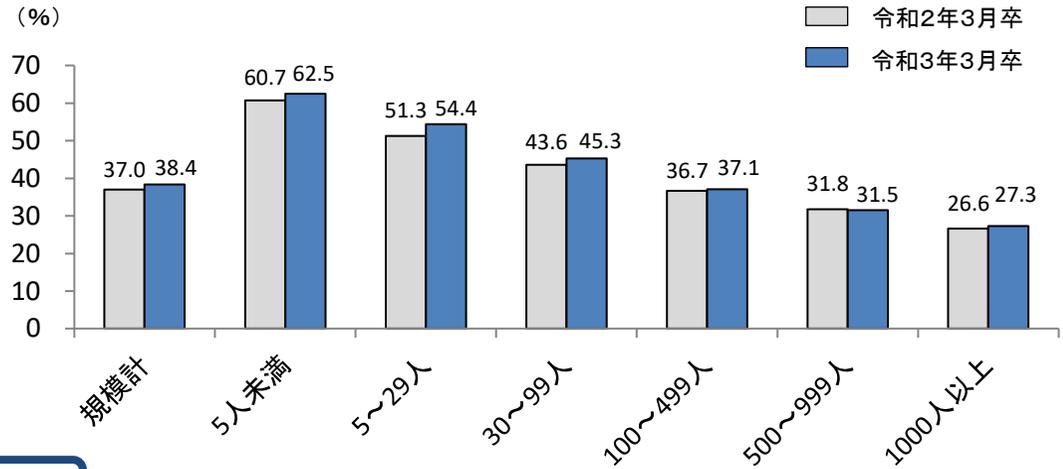
新規高卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)

(別紙2)

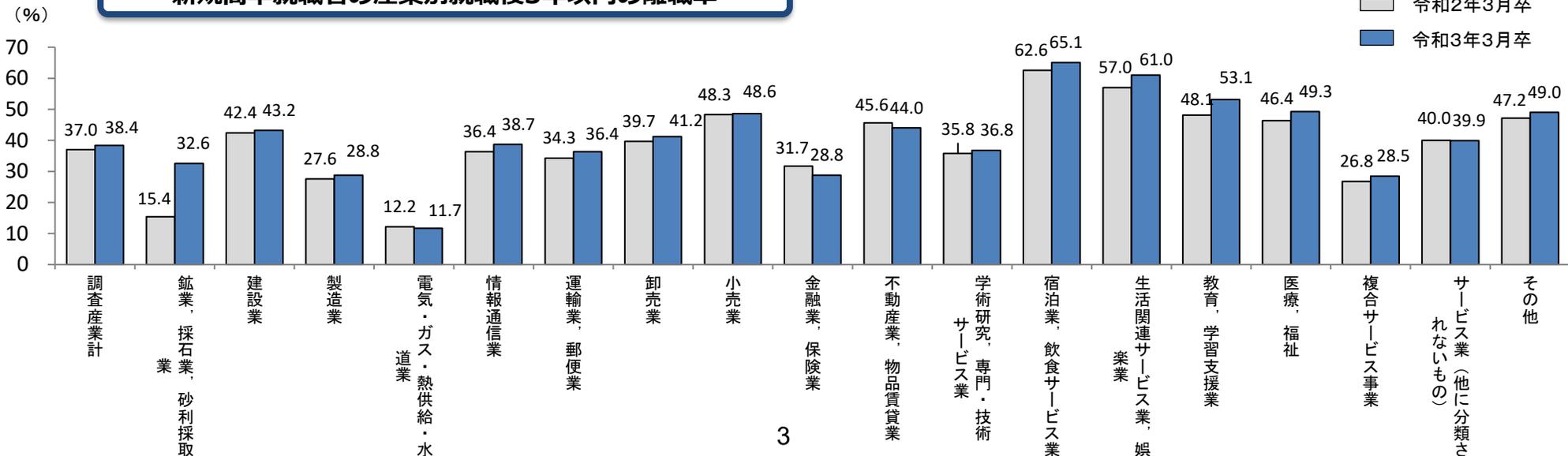
令和3年3月新規学卒就職者の離職率



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

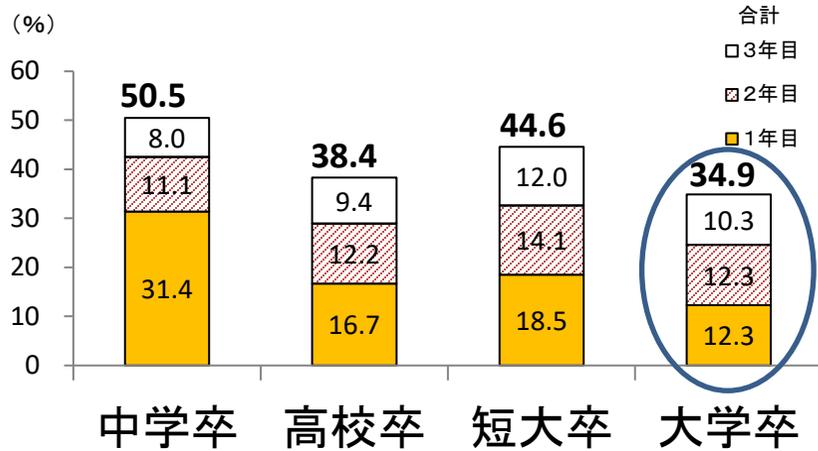


新規高卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率

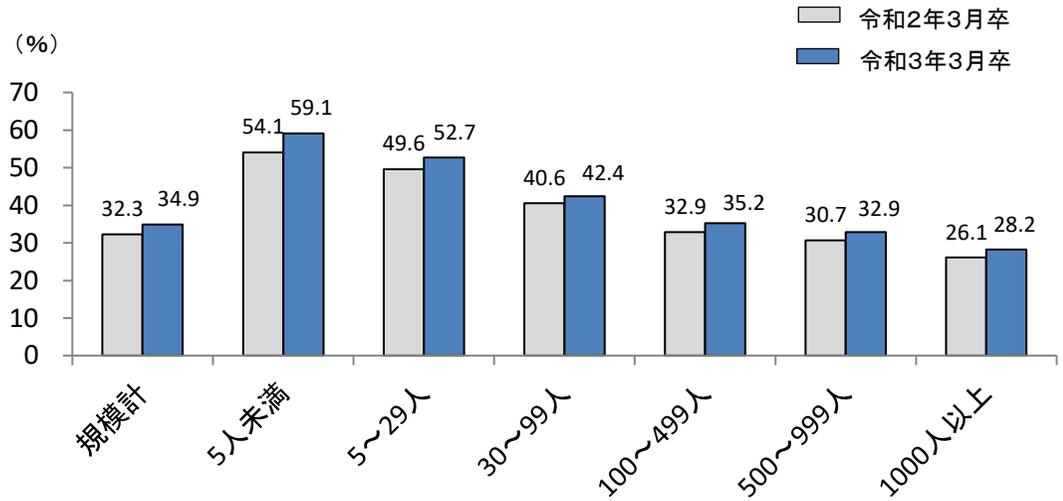


新規大卒就職者の離職状況(令和3年3月卒業者)

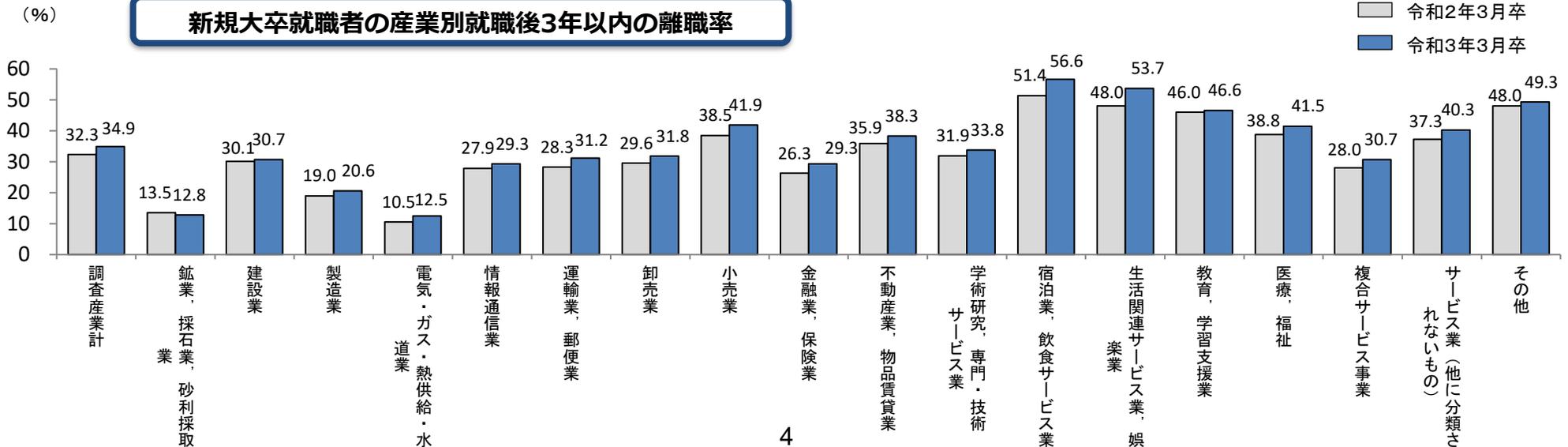
令和3年3月新規学卒就職者の離職率



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



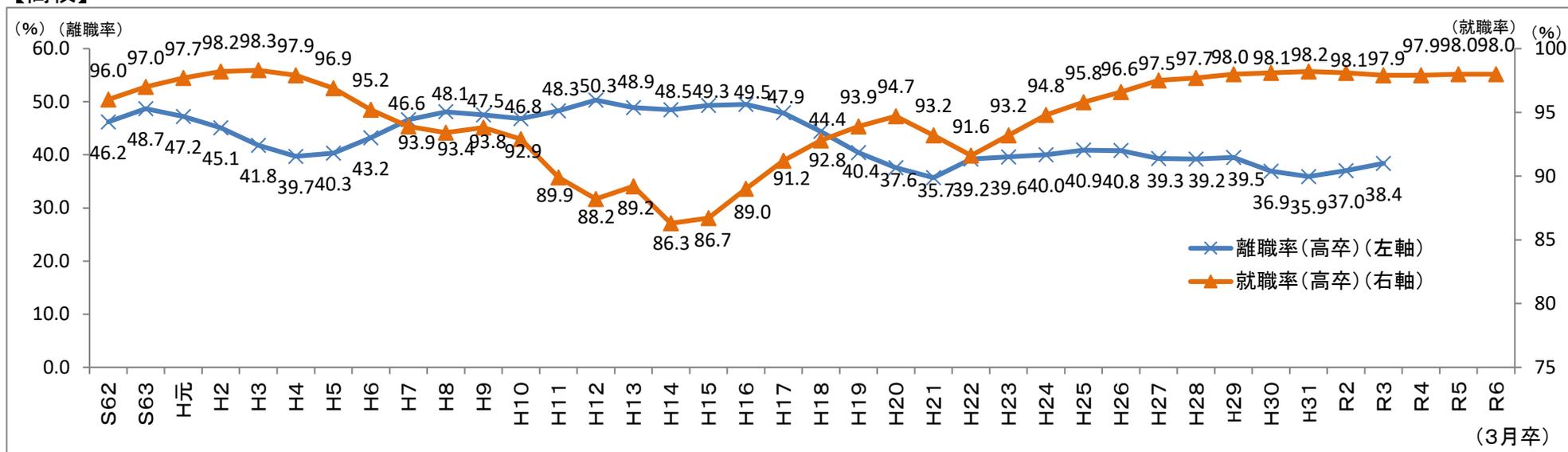
(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

(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。

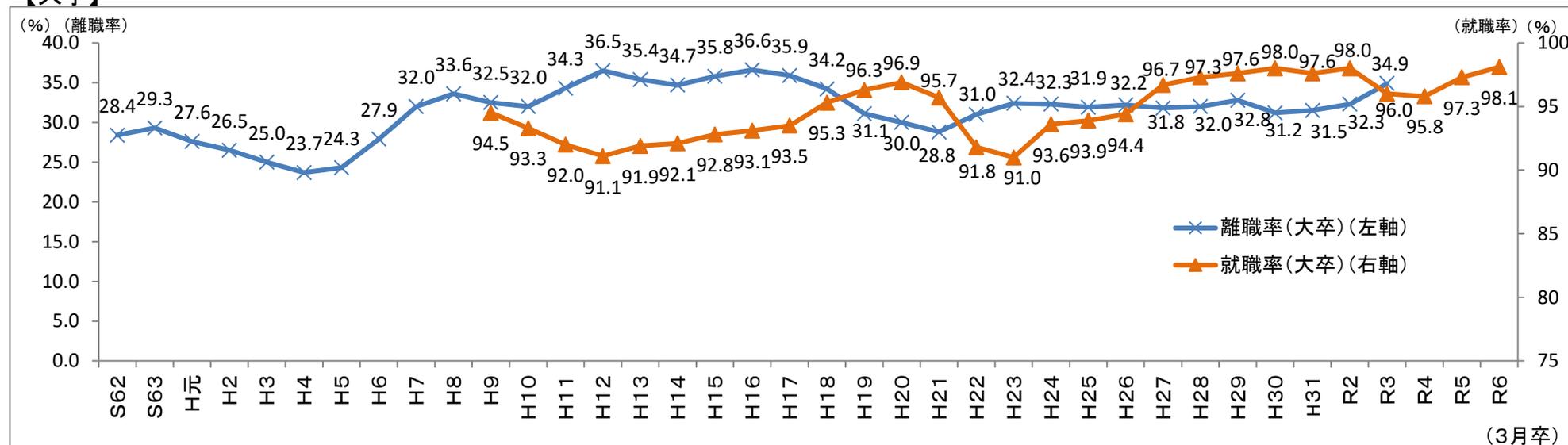
新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率

(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>

○令和3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11年4月1日以前で、令和3年3月1日から令和3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令和3年3月新規大卒就職者とみなす。

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

(令和3年3月1日から令和3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))。

※令和3年3月新規大卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[2]/[1]

○令和3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11年4月2日から平成13年4月1日までの者で、令和3年3月1日から令和3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令和3年3月新規短大等卒就職者とみなす。

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

※令和3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]

○令和3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13年4月2日から平成15年4月1日までの者で、令和3年3月1日から令和3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令和3年3月新規高卒就職者とみなす。

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

※令和3年3月新規高卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[6]/[5]

○令和3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17年4月2日から平成18年4月1日までの者で、令和3年3月1日から令和3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令和3年3月新規中卒就職者とみなす。

[8]離職者：[7]の内、令和3年3月1日から令和6年3月31日までに離職した者。

※令和3年3月新規中卒就職者の就職後3年以内離職率・・・[8]/[7]

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・・・P2～P3

- (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・・・P3～P5

- (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・・・P5

4. 令和7年度の就職慣行の在り方について・・・P5～P6

別添1 労働局ヒアリング結果・・・P8～P9

別添2 教育委員会ヒアリング内容・・・P10

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

・・・P12～P13

- (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・・・P13

別添3 求職者アンケート結果・・・P14～P20

別添4 学校アンケート結果・・・P22～P27

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してよい」、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、文書以外の補足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を可能とする(ただし、求人が複数応募を認めた場合に限る。)
3	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		
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。

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> <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>
(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>		
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た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年度から履歴書の中心作成ができるようになったため、かなり負担軽減に繋がった。 ・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。
6	(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。 	
	「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。		<ul style="list-style-type: none"> ・就職後3年以内の離職率が高止まりする中、当初からの複数応募が可能がミスマッチ解消に繋がるかについては検証していきたい。 ・就職におけるミスマッチ防止、早期離職防止という観点で言えば、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考える。 <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

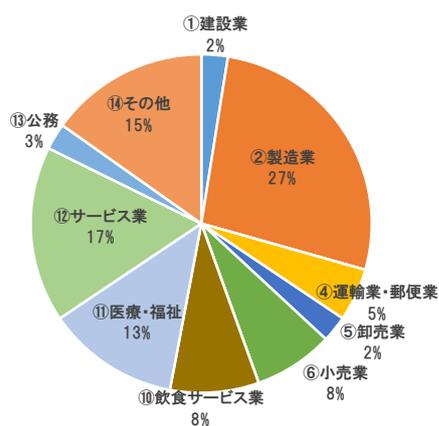
【調査対象】

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

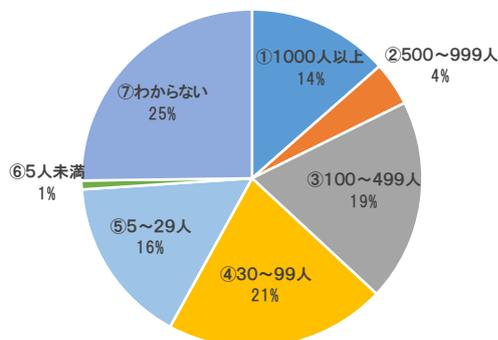
Q1. 高等学校卒業後、最初に就職した事業所の業種をお答えください。

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



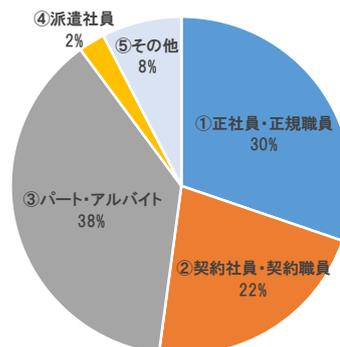
Q2. Q1の就職先の従業員数をお答えください。

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



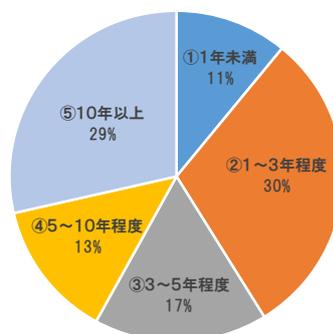
Q3. Q1の就職先での雇用形態をお答えください。

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



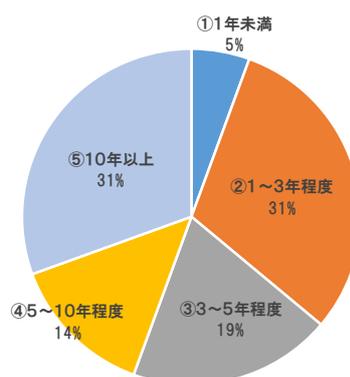
Q4. 入職当初、Q1の就職先でどの程度の期間働きたいと思われましたか。

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



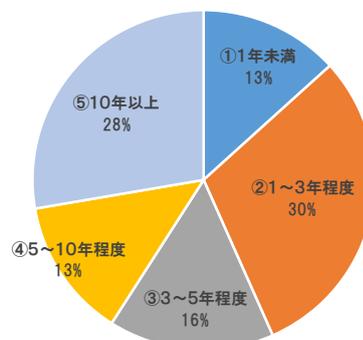
<うち正社員・正規職員>

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



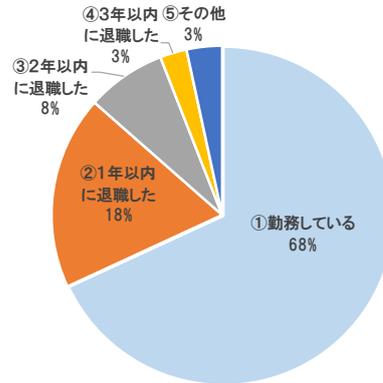
<うち正社員・正規職員以外>

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。

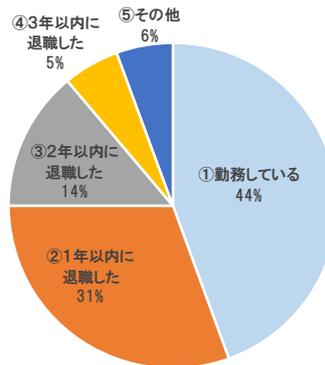
①勤務している	81
②1年以内に退職した	22
③2年以内に退職した	9
④3年以内に退職した	3
⑤その他	4



※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>

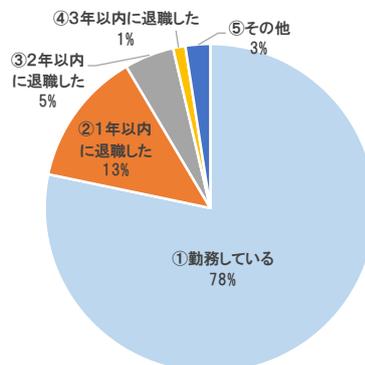
①勤務している	16
②1年以内に退職した	11
③2年以内に退職した	5
④3年以内に退職した	2
⑤その他	2



※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賃金・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

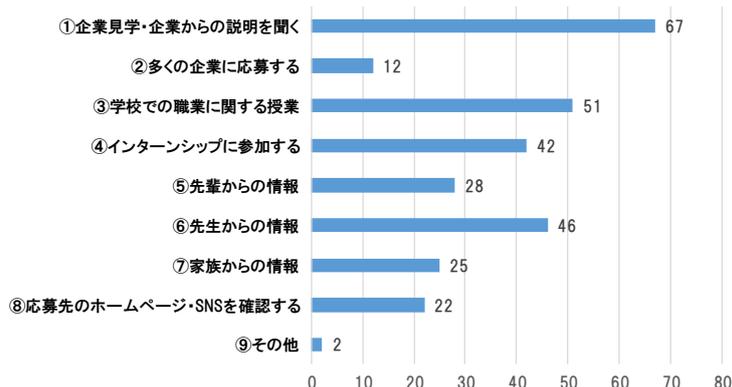


【その他】

- ・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

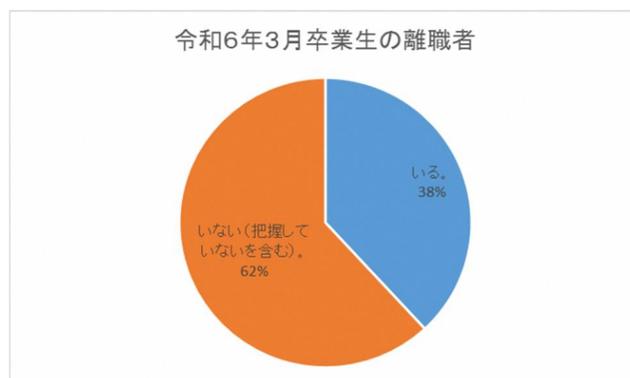
1 対象校

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。

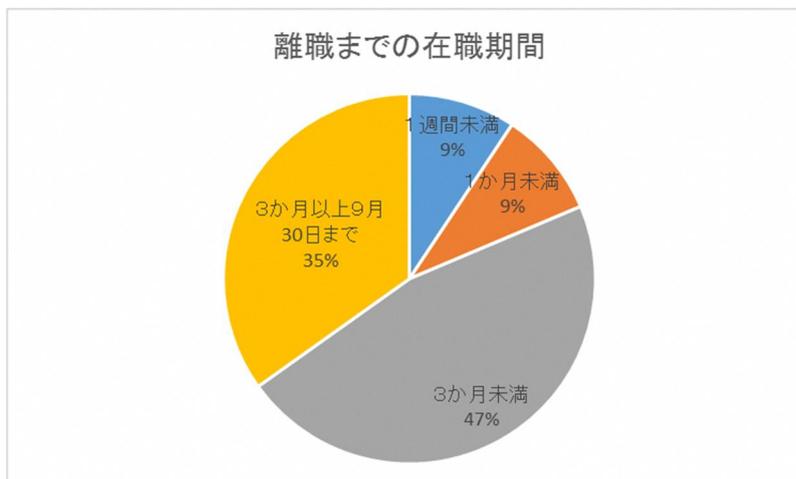
いる。	24
いない（把握していないを含む）。	39

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



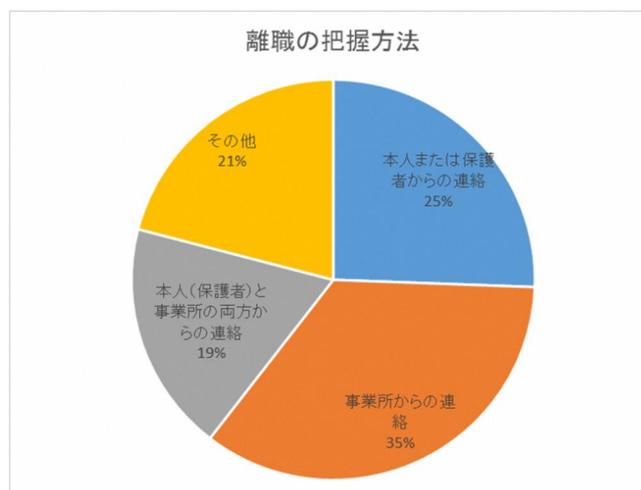
- 3 離職までの在職期間別の人数をお答えください。

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



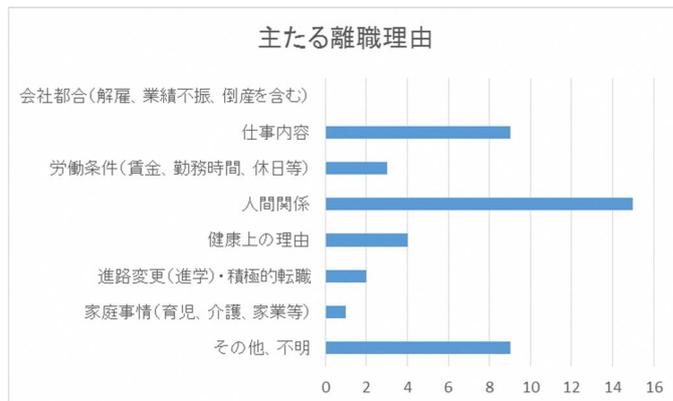
- 4 学校が離職を把握した方法別の人数をお答えください。

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



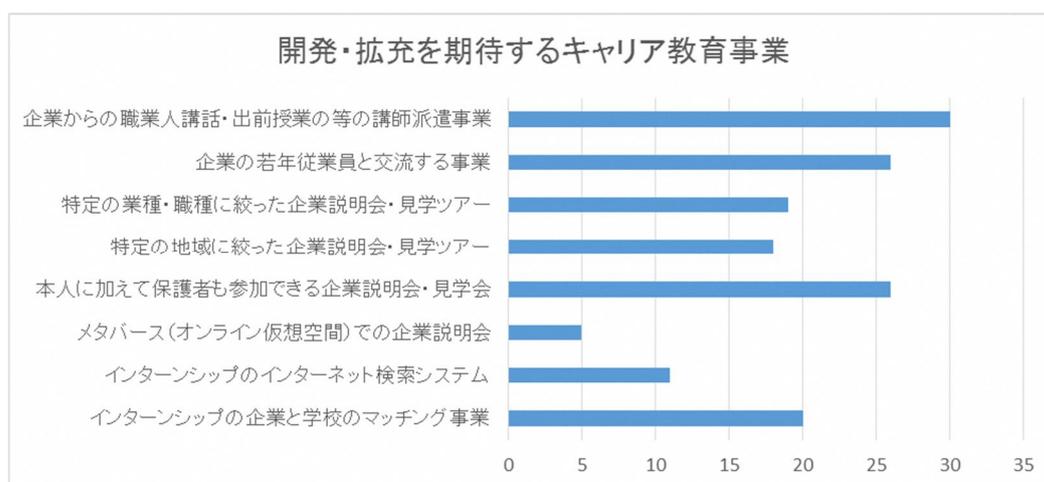
5 主たる離職理由別（1人1つ）の人数をお答えください。

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



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（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7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7年度の実応募・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・生活部文教課
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
京都府私立高等学校就職対策協議会
京都府商工労働観光部雇用推進課
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練課

令和7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
- ・ 京都市教育委員会事務局指導部学校指導課 又は 京都市立高等学校進路指導研究協議会
- ・ 京都府文化生活部文教課、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課

（事務局）

事務局は、京都労働局職業安定部訓練課及び京都府教育庁指導部高校教育課に設置する。

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证するあまり、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この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年度に応募・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。

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

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7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7年度の実応募・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7年2月4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・生活部文教課
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
京都府私立高等学校就職対策協議会
京都府商工労働観光部雇用推進課
厚生労働省京都労働局職業安定部訓練課