

令和7年度 京都府高等学校就職問題検討会議 次第

令和8年2月5日(木) 9:30～11:30

京都府職員福利厚生センター

- 1 開 会

- 2 令和8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8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8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

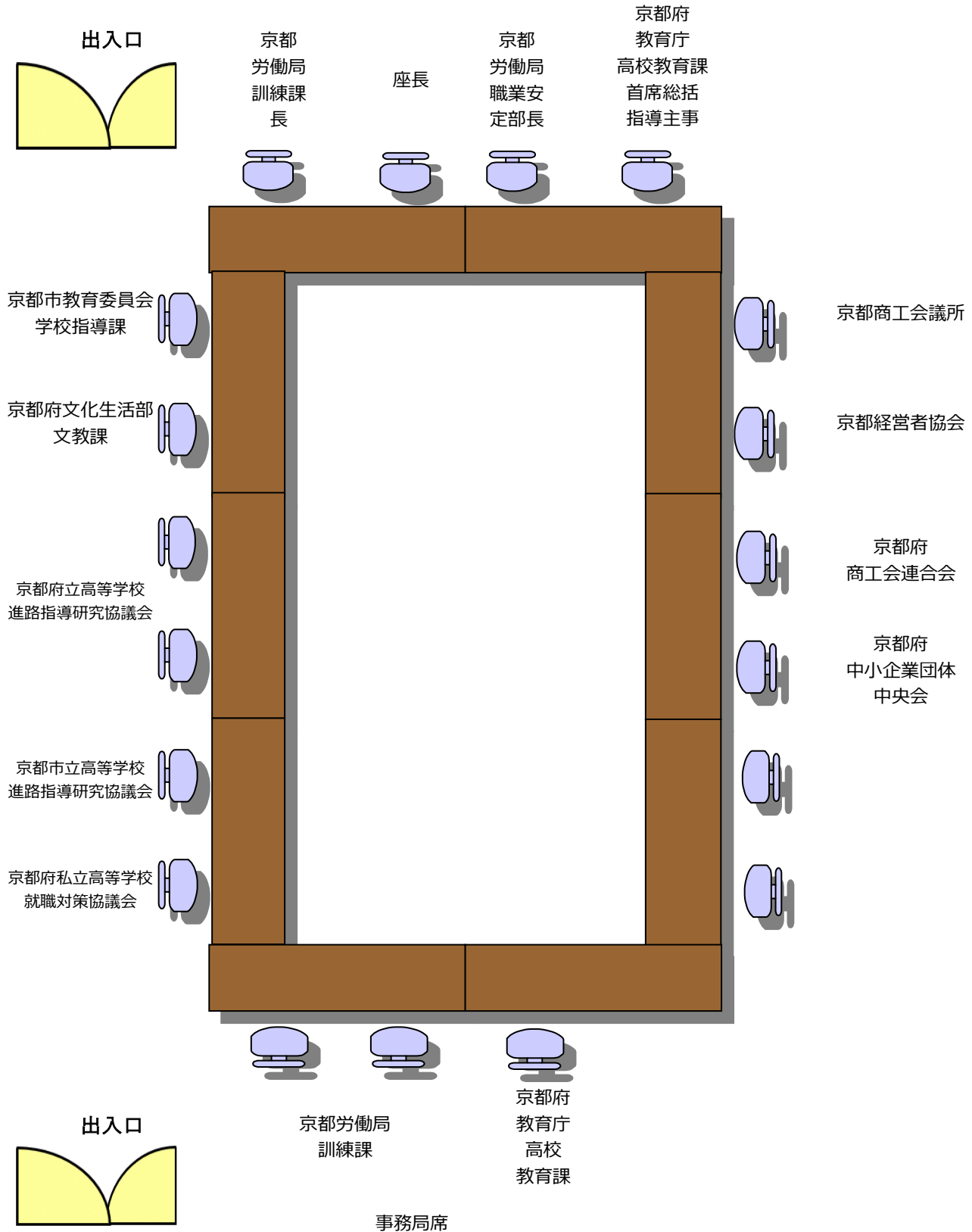
- 7 閉 会

令和7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	福井 英樹
	指導主事	西堀 健志
京都市教育委員会事務局指導部学校指導課	指導主事	松井 亨司
京都府文化生活部文教課	主任	後藤 裕一
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	就職部会常任理事	藤庭 修司
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	欠席	
厚生労働省京都労働局職業安定部	職業安定部長	渡部 愛
	訓練課長	北尾 泰史
	訓練課長補佐	辻本 泰啓
	厚生労働事務官	大八木 美有

令和7年度 京都府就職問題検討会議 座席表

令和8年2月5日(木)
9時30分～11時30分
京都府職員福利厚生センター



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)

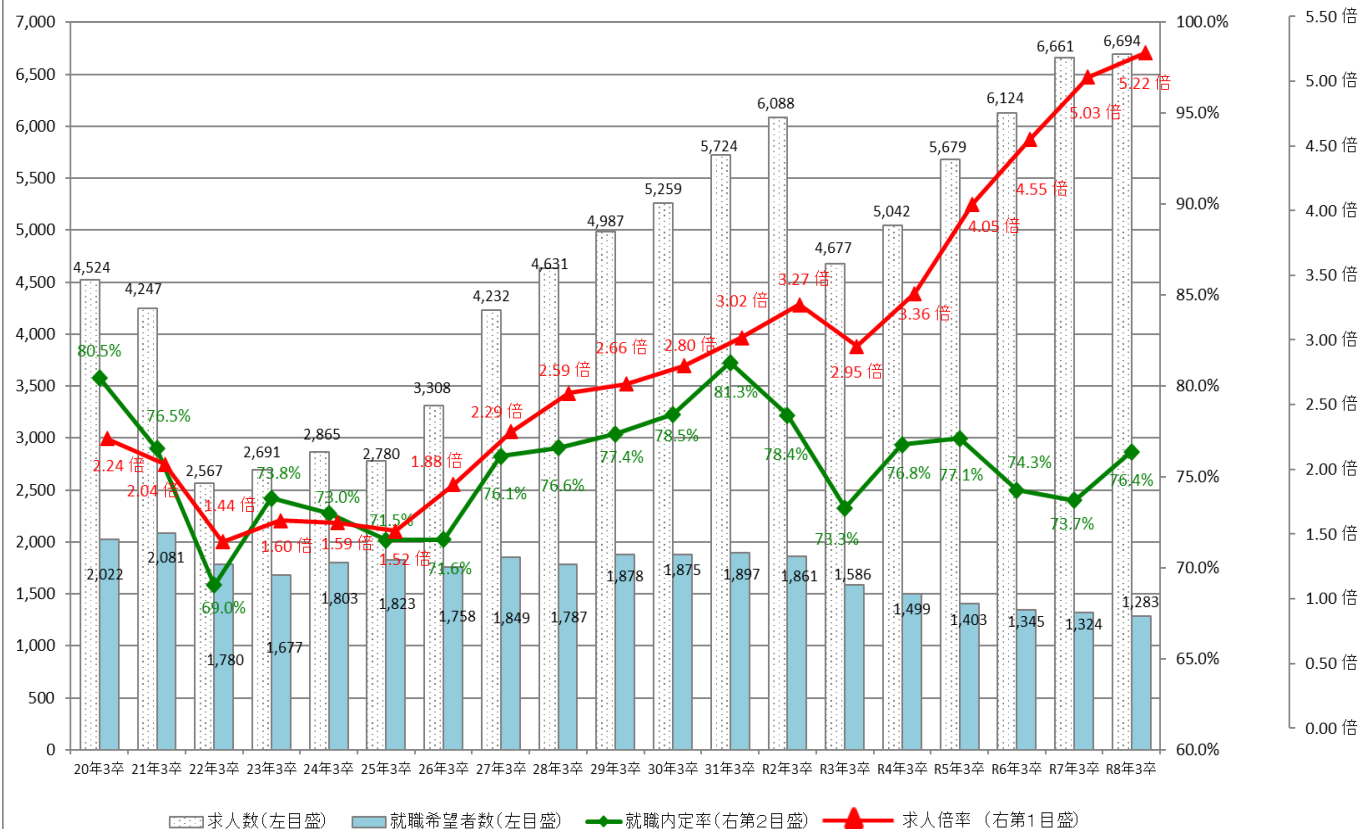
本会議の運営は、座長が行う。

- 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7年度 高校新卒者の求人・求職・就職状況の推移(12月末現在)



		①	②	③	④(①/②)	⑤(③/②×100)
		求人人数	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8年3月卒	6,694	1,283	980	5.22	76.4%
	令和7年3月卒	6,661	1,324	976	5.03	73.7%
	令和6年3月卒	6,124	1,345	999	4.55	74.3%
	令和5年3月卒	5,679	1,403	1,082	4.05	77.1%
	令和4年3月卒	5,042	1,499	1,151	3.36	76.8%
男	令和8年3月卒		825	620		75.2%
	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%
女	令和8年3月卒		458	360		78.6%
	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%

報道関係者 各位

令和7年10月24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

三原 理志

(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4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 37.9%、新規大卒就職者 33.8%～

厚生労働省は、令和4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37.9%（前年度と比較して0.5ポイント低下）、新規大学卒就職者が33.8%（同1.1ポイント低下）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。

※ 事業所規模別・産業別の3年以内の離職状況などは、厚生労働省ウェブサイト「新規学卒者の離職状況」をご参照ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.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 】 54.1% (+3.6P) 【 高校 】 37.9% (▲0.5P)

【 短大等 】 44.5% (▲0.1P) 【 大学 】 33.8% (▲1.1P)

■ 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	63.2% (+0.7P)	57.5% (▲1.6P)
5～29人	54.6% (+0.2P)	52.0% (▲0.7P)
30～99人	45.2% (▲0.1P)	41.9% (▲0.5P)
100～499人	36.7% (▲0.4P)	33.9% (▲1.3P)
500～999人	29.9% (▲1.6P)	31.5% (▲1.4P)
1,000人以上	26.3% (▲1.0P)	27.0% (▲1.2P)

■ 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	64.7% (▲0.4P)	宿泊業、飲食サービス業	55.4% (▲1.2P)
生活関連サービス業、娯楽業	61.5% (+0.5P)	生活関連サービス業、娯楽業	54.7% (+1.0P)
教育、学習支援業	53.6% (+0.5P)	教育、学習支援業	44.2% (▲2.4P)
医療、福祉	49.2% (▲0.1P)	医療、福祉	40.8% (▲0.7P)
小売業	48.3% (▲0.3P)	小売業	40.4% (▲1.5P)

別紙1 学歴別就職後3年以内離職率の推移

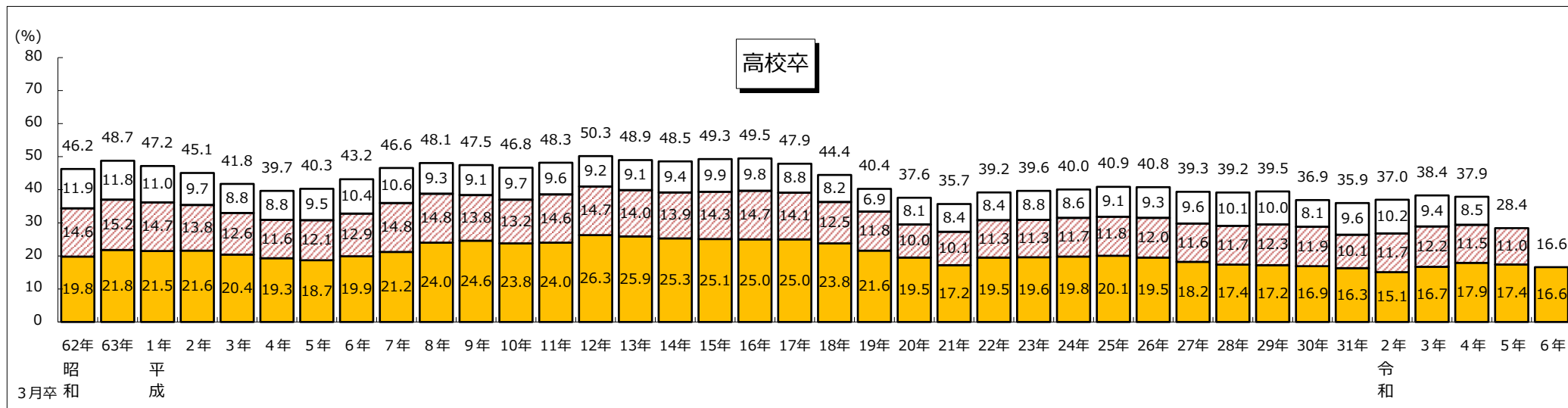
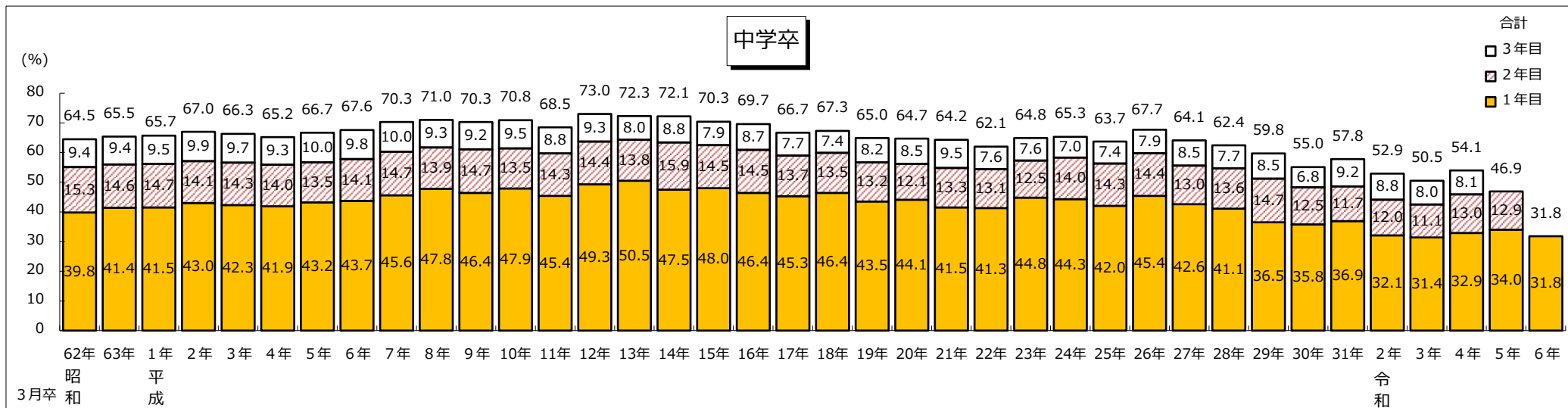
別紙2 新規高卒就職者の離職状況(令和4年3月卒業者)

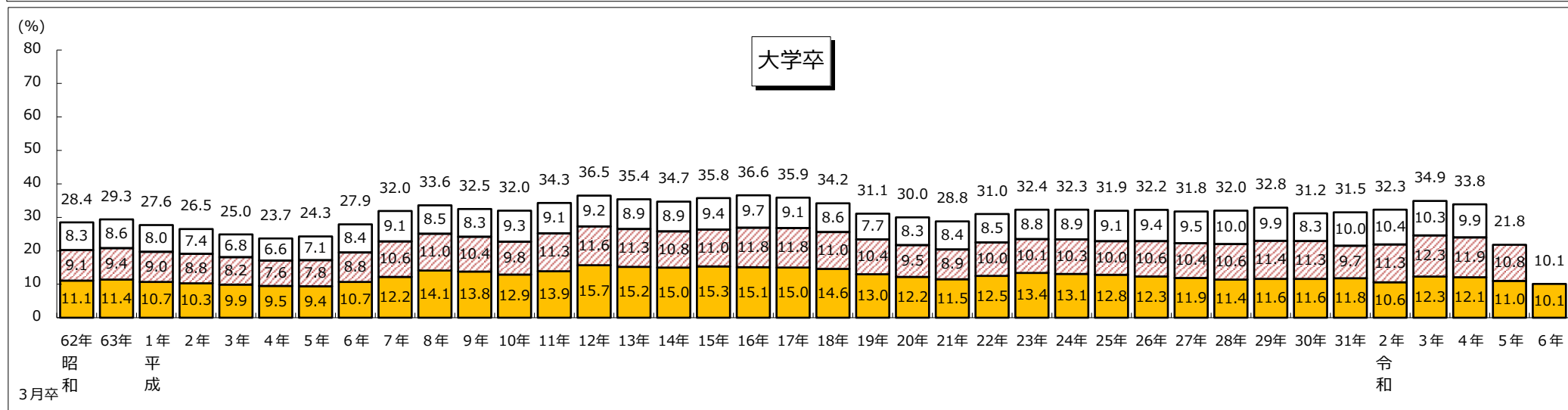
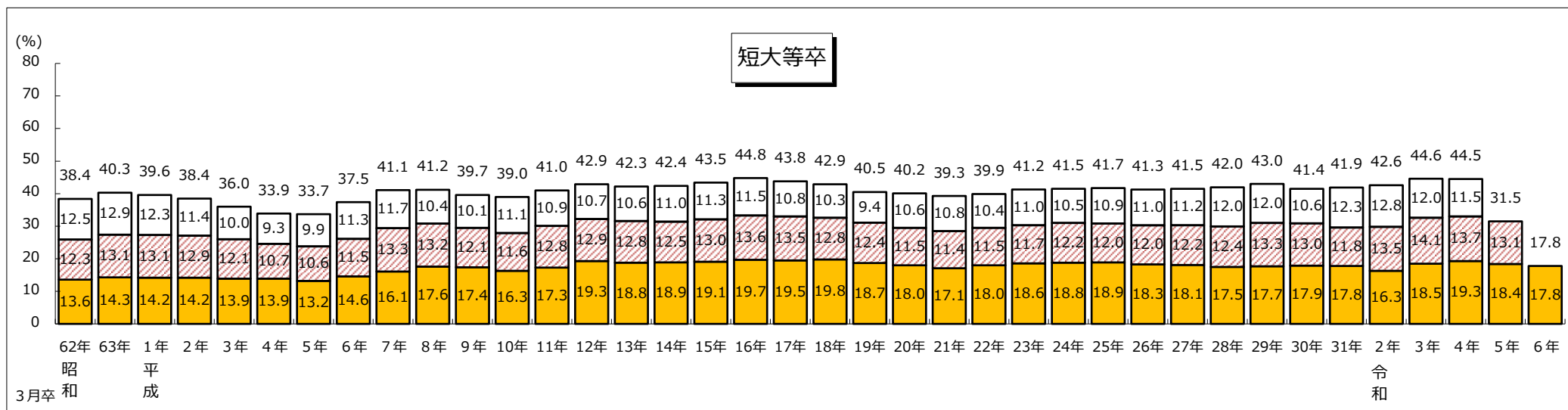
別紙3 新規大卒就職者の離職状況(令和4年3月卒業者)

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)





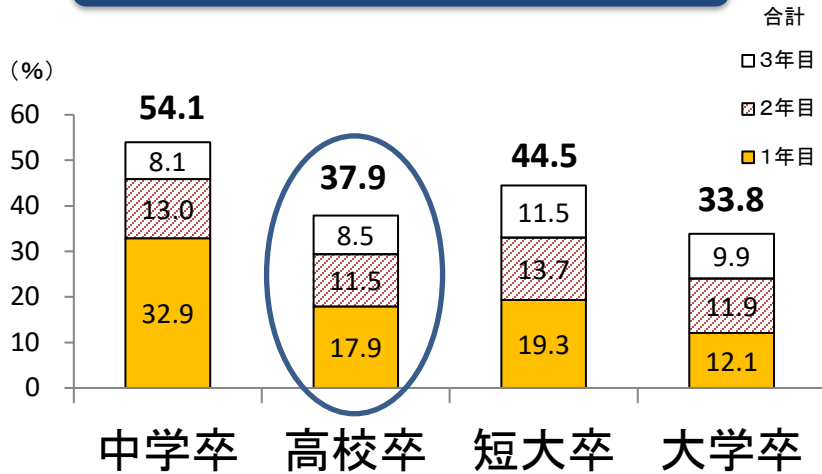
(注1) 事業所からハローワークに対して、新規学卒者として雇用保険の加入届が提出された新規被保険者資格取得者の生年月日、資格取得加入日等、資格取得理由から各学歴ごとに新規学校卒業者と推定される就職者数を算出し、更にその離職日から離職者数・離職率を算出している。

(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5年3月及び令和6年3月卒の数値は、令和7年6月時点で把握した離職率である。

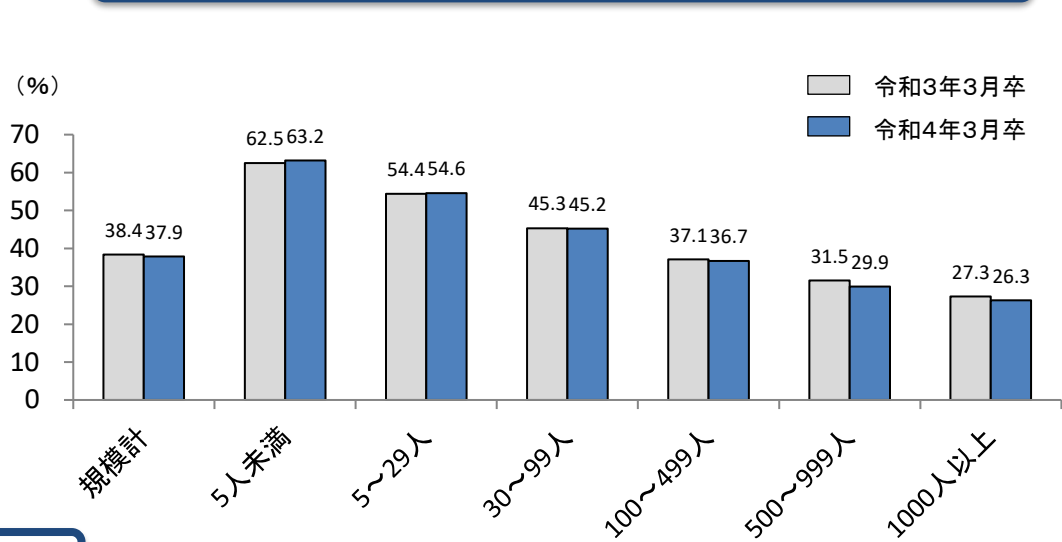
(注3) 離職率については、小数第2位を四捨五入している。なお、「合計」の離職率は、四捨五入の関係で1年目、2年目、3年目の離職率の合計と一致しないことがある。

新規高卒就職者の離職状況(令和4年3月卒業者)

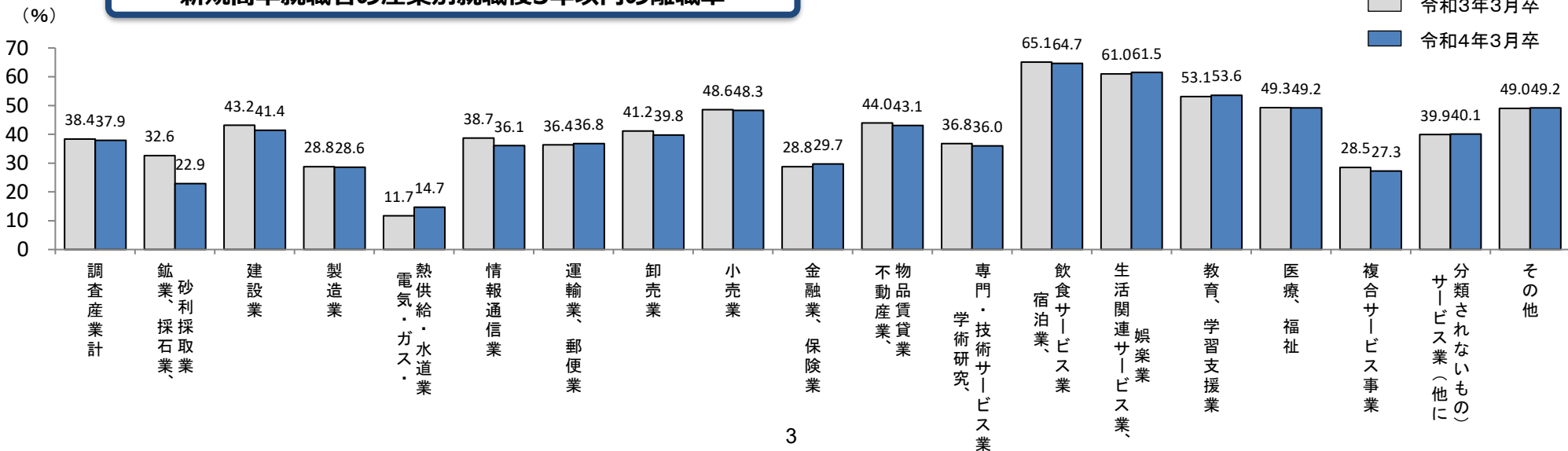
令和4年3月新規学卒就職者の離職率



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

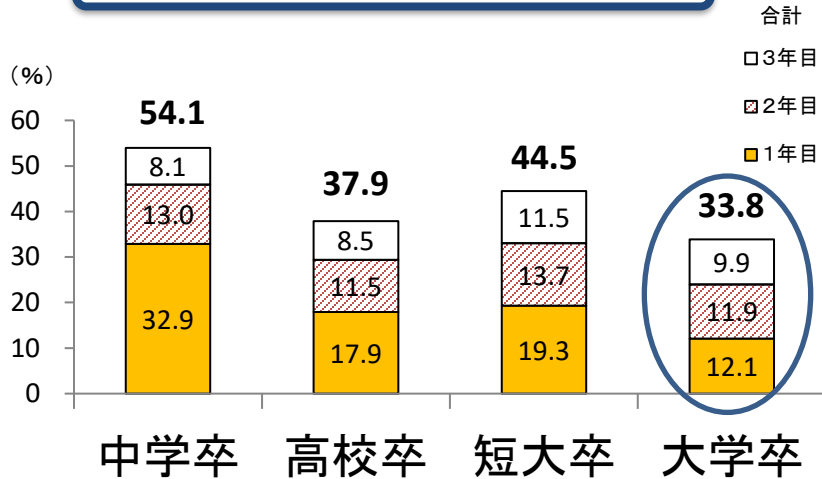


新規高卒就職者の産業別就職後3年以内の離職率

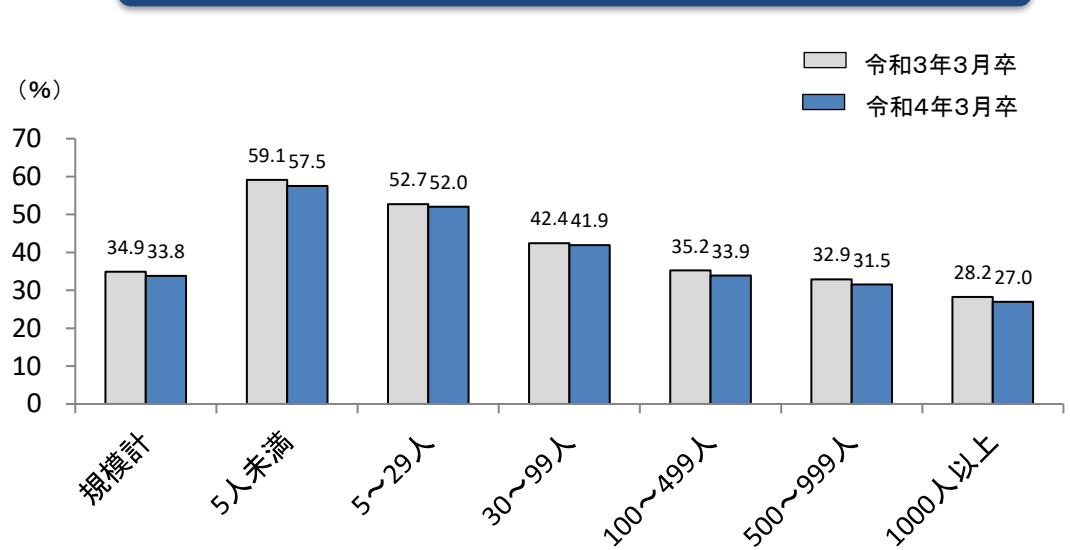


新規大卒就職者の離職状況(令和4年3月卒業者)

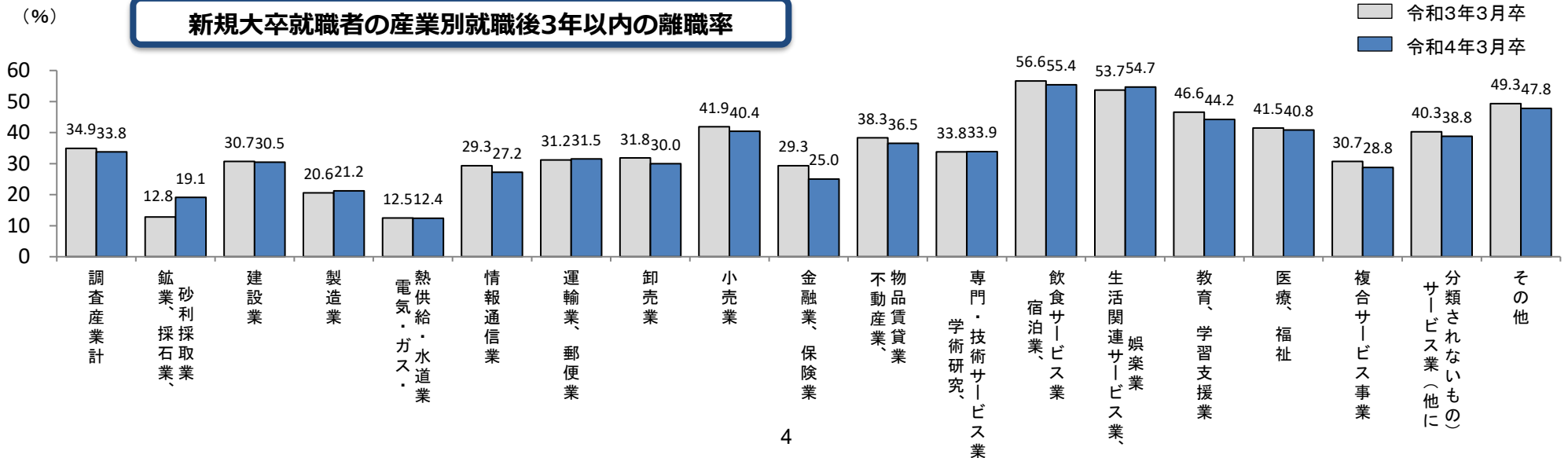
令和4年3月新規学卒就職者の離職率



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



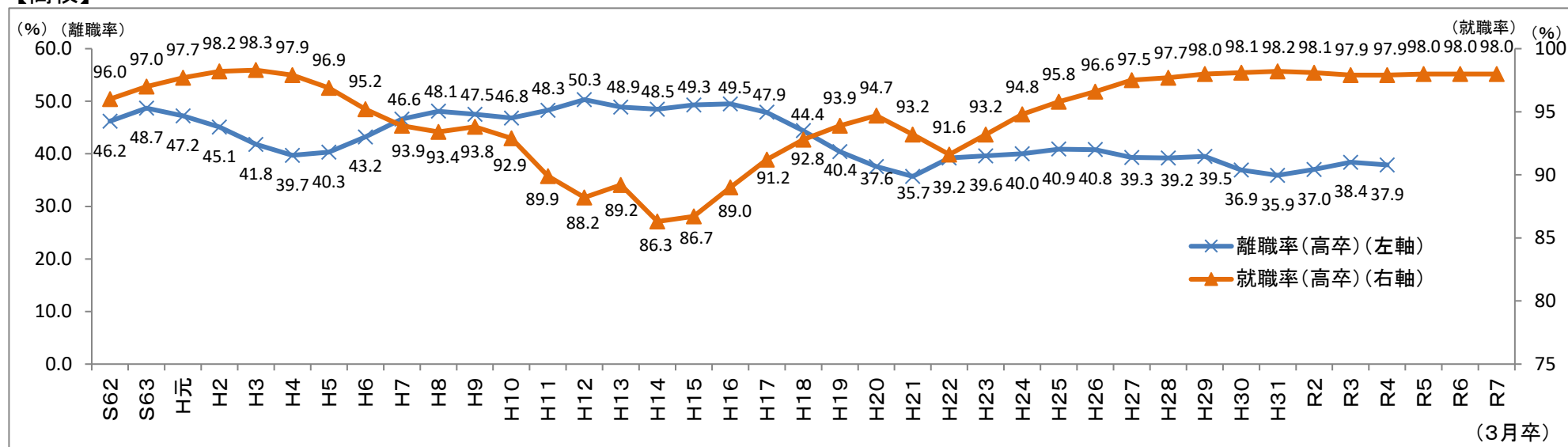
(資料出所)厚生労働省職業安定局集計

(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。

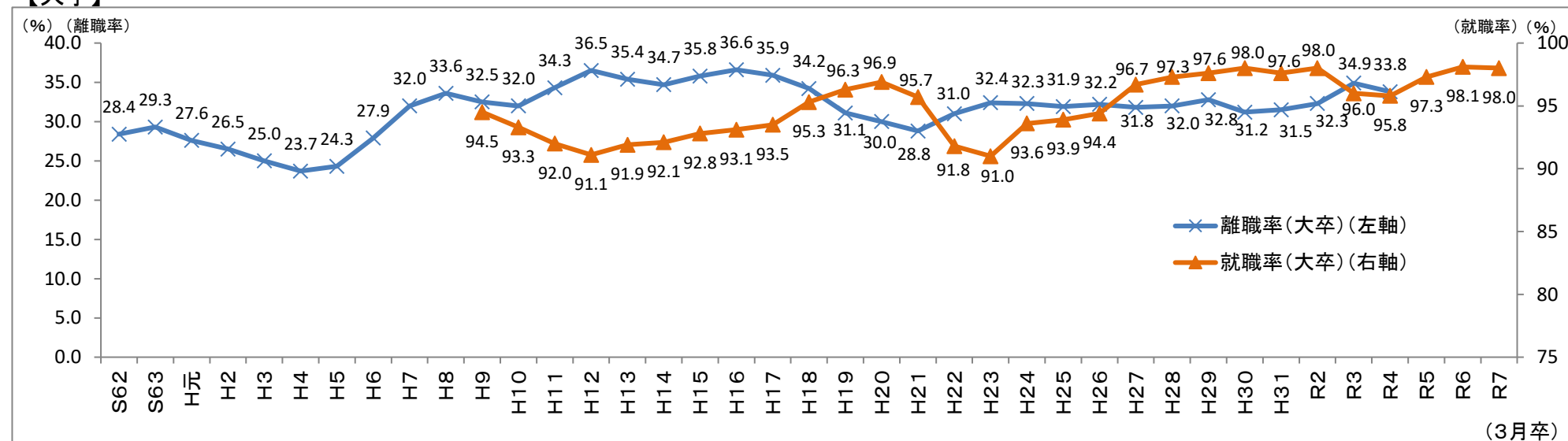
新規学卒者就職率と就職後3年以内離職率

(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4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12年4月1日以前で、令和4年3月1日から令和4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4年3月新規大卒就職者とみなす。

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

(令和4年3月1日から令和4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4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4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12年4月2日から平成14年4月1日までの者で、令和4年3月1日から令和4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4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4年3月1日から令和7年3月31日までに離職した者。

※令和4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4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14年4月2日から平成16年4月1日までの者で、令和4年3月1日から令和4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4年3月新規高卒就職者とみなす。

[6]離職者：[5]の内、令和4年3月1日から令和7年3月31日までに離職した者。

※令和4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4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18年4月2日から平成19年4月1日までの者で、令和4年3月1日から令和4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4年3月新規中卒就職者とみなす。

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

※令和4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
ワーキングチーム報告

令和8年2月5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 4

- (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 4～P 6

- (1) 「一人一社制」を実施している労働局に対するヒアリングについて
- (2) 「一人一社制」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 6

4. 令和8年度の就職慣行の在り方について・・・P 6

別添 1 労働局ヒアリング結果・・・P 7～P 8

別添 2 教育委員会ヒアリング結果・・・P 9～P 12

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 13～P 15

- (1) 高校生の就職慣行及び適切な職業選択と就職後の職場定着に関する企業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 15～P 16

別添 3 企業アンケート調査結果・・・P 17～P 25

別添 4 学校アンケート調査結果・・・P 26～P 46

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。

令和6年度は、近畿で応募開始当初から複数応募を実施している労働局（以下、「先行労働局」という。）及び教育委員会に現状を把握することを目的にヒアリングを実施、検証したが、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るなど、先行労働局においても、引き続き検証するとの見解であったことから、京都においては、現状を維持したうえで、引き続き複数応募への移行について検証していくこととなった。

（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就職後の職場定着についての把握、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、今年度は、「一人一社制」を実施している近畿の労働局（以下、「実施労働局」という。）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、高卒求人を提出された企業や高等学校の教員及び生徒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) 「一人一社制」を実施している労働局に対するヒアリング（別添1）

実施労働局については、選考開始当初「一人一社制」を実施し、その後「複数応募」へ移行しているが、その移行時期は実施労働局毎に設定されている。（京都府：10/16、A県：10/1、B県：11/1、C県：11/1）

実施労働局における、先行労働局の複数応募制を可能としていることによる影響については、「管内企業への影響は見られない」との回答が多く、一方、「地域差による（大阪府に近い阪神地域においては、賃金水準が高く、大阪府での就職を希望する傾向がある）」などの声があった。

また、「一人一社制」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】

- ・採用選考対策にかかる時間が抑えられ、学業への支障が少ない。
- ・当初から複数応募であると採用試験対策が不十分になり、生徒の混乱につながる可能性があるため、現状（選考開始当初「一人一社制」）どおり、1社ずつの方が段階を踏みやすい。
- ・一方、校内選考に漏れた場合、強く希望しない求人に応募せざるを得ない状況が想定され、早期離職につながる恐れがある。

【企業にとってのメリット、デメリット】

- ・内定を出した生徒から辞退されるリスクが少なく、効果的に採用活動ができる。
- ・学校との信頼関係により企業を決める人物を勘案し、学校で推薦してもらえることから安心して選考ができる。
- ・一方、今後、少子化の影響で応募者の絶対数が減る中で、生徒から検討の対象にすらしてもらえない可能性がある。

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】

- ・「アンケートの結果をみても現行どおりの就職慣行で良いとの回答が約9割であり、概ね現行取扱いを支持。理由として、「生徒の負担減、機会の均等、企業との信頼関係、教員の負担減等の理由」
- ・「複数応募への移行時期は、「良い」又は「まあ良い」を併せて6割強であり、複数応募は生徒の準備が大変だが、結果が出るまでの日数を考えるとメリットがある」など

【「生徒、保護者】

- ・都市部の生徒と保護者からは概ね現行の就職慣行について反対意見はない、他方、地方部の生徒や保護者からは、求人の絶対数の違いから複数応募を希望する声が寄せられるなど地域間で差が見られる
- ・「都道府県ごとに異なるルール（就職慣行）となっており、混乱を招く」など

【企業】

- ・「大・中企業は現行制度で充足できているので、現行を希望する傾向が強く、一方、小企業は求人を出しても応募すらない状況であることから、複数応募を希望する傾向が強い」
- ・「高校生は応募先を決めるのに難しいこともあると思うが、真剣に企業選択をしてくれる。また、応募前に職場見学に行くことができるので、このままで良い」など

これら状況を踏まえた実施労働局の見解は、「限られた時間の中で学校生活を最小限にとどめた仕組みとして評価している」、「自己理解や仕事理解が不足しているなど、職業意識形成が未熟な高校生にとっては、就職慣行により保護することが必要で、就職慣行がなくなることで就職活動の長期化、学業の両立が困難になる恐れがある」、一方で、「複数応募を可能とすることで、職業選択の幅が広がりミスマッチや早期離職を防止するため、一定の効果が期待できる」というものであった。

(2)「一人一社制」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・推薦開始日当初は「一人一社制」を実施している3県（A県・B県・C県）の教育委員会に対してヒアリング調査を実施した。

まず、複数応募者の実態について、A県教育委員会では、複数応募している実態はほとんどなく、把握もしていないとのことであった。B県教育委員会ではアンケート調査により複数応募制への移行後（11月1日以降）の複数応募の状況を把握しているが、集計しているのは、複数応募者がいる学校数で、令和5年度は19校、令和6年度は10校であった。C県教育委員会では過去3年間、複数応募者はいないとのことであった。

大阪府・和歌山県が当初から複数応募を認めていることへの影響については、A県では複数応募の実態がほとんどなく、C県では複数応募者が確認されておらず、また、B県においても大阪府の事業所を希望する生徒は少数で、和歌山県内の事業所を希望する生徒はいない状況であることから、3県とも現時点では、「影響はない」とのことであった。

教育委員会の就職慣行への考えについては、3県とも企業との信頼関係を維持し、生徒の進路を安定的に確保、保障するという観点から「一人一社制」を支持する意見が強い。複数応募制には、応募機会の確保や試験慣れといったメリットがある一方で、企業研究や指導負担の増加、辞退者発生、競合時の不公平感などのデメリットも指摘されており、現状維持が妥当とする立場である。

現場の声として、教員からは「生徒一人ひとりに丁寧な指導ができる」、「進路の安定確保」という理由で現行制度支持が多い。生徒や保護者からは複数応募を希望する声はほとんど上がっていない。

事業所については、求人を増やし応募者を確保したいという前向きな意見もあ

るが、B県教育委員会の調査では約66%の事業所が現行制度を支持しており、企業からは「応募が少なく、複数応募でも採用に至らない」という課題も聞かれた。また、C県教育委員会へのヒアリングでは、県内には大企業が少ないため、企業からは「できるだけ多くの応募者を確保したい」という要望もある。しかし、応募・推薦開始当初から複数応募を認める制度の導入については、慎重な姿勢を示しているとのことであった。

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」に期待する意見が一部で確認された一方で、複数応募制移行後の実績において、複数応募を選択されている実績は少ない状況が確認された。実施労働局及び教育委員会においては、引き続き検証するとの見解が見られるところである。

4. 令和8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8年度(令和9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8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、就職慣行のあり方等について検討していくことが必要と考える。

「1人1社制」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	C労働局
1	令和7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	A県における申し合わせの主な特徴は、 ・指定校求人制(事業所は求人提出当初、指定校求人のみ提出が可能。10月1日以降、未充足求人に限り公開求人へ変更可。) ・1人1社制(10月1日以降、未充足求人に限り複数応募可。)の2点である。	① 10月31日までの取扱い ア 応募・推薦は1人1社とする。(1人の生徒が一時に応募・推薦する企業を1社に限定する制度) ② 11月1日以降の取扱い ア 応募・推薦は1人2社までの複数応募を可能とする。 イ 10月31日までに応募し、採否結果が出ていない場合も複数応募を可能とする。 ウ 複数応募し1社が不採用となった場合、新たに1社への応募を可能とする。 エ 応募した2社から採用内定通知を受けた場合は、速やかにいずれかを選択し、それぞれの企業に通知する。 オ 県外企業への応募は、企業の所在する都道府県(都道府県とは求人受理安定所を管轄する都道府県をいう。)の取扱いに合わせることにする。	生徒は、令和7年10月31日までは1人1社、令和7年11月1日以降は、1人2社までの複数応募・推薦を可とする。
2	大阪府・和歌山県が応募・推薦開始当初より公開求人への複数応募を可能としていることによる貴局管内の企業への影響について記載してください。	管内企業への影響はみられない(大阪府、和歌山県から複数応募による応募があったとの情報は得ていない。)。	地域により差が大きい。 大阪府に近い阪神地域においては、複数応募の影響ではなく賃金水準が高いことにより、大阪府での就職を希望する傾向がある。 他の地域においては、地元就職の志向が強いため、影響は少ない。	近隣府県(大阪府・和歌山県)が、当県の取扱と違うことについての問合せや苦情といったものは、管内企業の他、学校、生徒、保護者等から一切ない。
7 3	貴局における就職慣行の「申し合わせ」(以下、単に「申し合わせ」という。)について、メリット、デメリットについて記載してください。			
	(1) 生徒にとってのメリット	指定校求人制: 応募推薦枠を求人数の3倍以内としていることから、むやみに不合格者が出ないこと。 また、求人内容の詳細を把握しやすいこと(企業が指定校を推薦依頼訪問する機会を活用し、学校が情報収集を行う。)。 1人1社制 : 採用選考対策にかかる時間が抑えられ、学業への支障が少ないこと。	限られた時間の中で学業と就職活動を両立させるうえで、効率よく就職活動を行うことが可能となり、じっくり時間をかけて応募の準備ができる。 就職活動の長期化を避けることが可能となる。就職活動が長期化すれば、学校行事や学業に影響を及ぼす恐れがある。 能力や成績の高い生徒に内定が集中せず、多くの生徒が早期に内定を得ることが可能である。 過当競争から生徒を保護することが可能である。	当初から複数応募であると、採用試験対策が不十分になり、受験する企業によって志望理由を同時進行で進めていくことで、生徒の混乱につながる可能性があるため、10月末までは1社ずつのほうが段階を踏みやすい。
	(2) 生徒にとってのデメリット	指定校求人制: 指定校として得られる求人が少ない場合、応募先が限定され、希望する職種、条件等への応募が叶わない(本意ではない求人への応募を余儀なくされる)こと。 1人1社制 : 1回目の応募で不採用となった場合、2回目の応募で希望する求人が残っていない可能性があること。	職業選択の幅が制限される。 ・離業企業に応募したい生徒にとって「滑り止め」を受けることができない。 ・一部の大手企業に応募が集中することに伴い、不採用となる生徒が増加し、就職活動の長期化が懸念される。 ・校内選考に漏れた場合、強く希望しない求人に応募せざるを得ない状況が想定され、早期離職につながる恐れがある。	応募数の制限が、生徒の可能性にも制限をかけてしまう場合がある。 10月末まで1社応募の場合、不採用の場合には対応が遅くなり、内定獲得までに時間がかかる。時間が過ぎれば過ぎる程、選択肢も少なくなってしまう。
	(3) 企業にとってのメリット	指定校求人制: 求人の拡散が抑制されることにより、特定の企業への応募集中が緩和されること。また、応募者数の予想が一定程度可能であること。 1人1社制 : 内定を出した生徒から辞退されるリスクが少なく、効率的に採用活動ができること。	・内定辞退リスクの低減につながる。 計画的な採用活動を行うことができる。 ・学校との信頼関係により、企業が求める人物像を勸業し学校で推薦してもらえることから安心して選考できる。 ・自社にポイントを絞って企業研究や仕事研究を行った生徒と面接が可能となり、ミスマッチ防止につながる。	1人1社制の場合は、応募があれば確実に採用ができる可能性が高い。 複数応募の場合には、内定辞退が想定され、採用計画の修正に繋がる。
(4) 企業にとってのデメリット	指定校求人制: 広範に求人することができず、採用確率が下がること。 推薦枠外に興味を持つ生徒がいたとしても応募してもらえないこと。 1人1社制 : 中小企業において応募が得られにくい可能性があること。	・応募者数の絶対数が少なくなることから、多くの人材の中から選考することができない。また、マッチングが学校に委ねられているため、ミスマッチにつながる恐れがある。 ・大企業やネームバリューのある企業に応募が集中し、ますます中小企業への応募者数が減少するのではないかという懸念がある。 ・複数応募により内定辞退者が増加する。これにより採用活動の長期化の懸念が生じ、計画的な採用が出来なくなる可能性がある。	今後、少子化の影響で応募者の絶対数が減る中、学生から検討の対象にすらしてもらえない可能性がある。	

別添1

	「申し合わせ」について、学校、生徒、保護者、企業等からの声を記載してください。	A労働局	B労働局	C労働局
4	(1)学校・生徒・保護者からの声	<p>※ 令和6年に実施した就職慣行に関するアンケート結果より</p> <p>・学校関係者 一次応募までは一人一社制であることについて「現行のとおりでよい」が89%、10月1日以降の複数応募についても「現行のとおりでよい」が92%と、概ね現行取扱いを支持。理由として、「生徒の負担軽減、機会の均等、事業所との信頼関係、教員の負担軽減」などの意見。</p> <p>一方で、10月1日以降の複数応募の評価については、「良い」が35%、「まあ良い」が30%、「どちらとも言えない」が24%であった。理由として、「今は求人が多いので、二次募集も一人一社制でよい」、「複数応募は生徒の準備が大変だが、結果が出るまでの日数を考えるとメリットがある」などの意見。</p> <p>・生徒 一人一社制についての評価については、「一度に1社ずつの応募がよい」が49%、「同時に2社以上の応募ができた方がよい」が24%の回答。</p> <p>一人一社制がよい理由として、「1社の就職対策に時間をかけられるため」が54%で最も多い回答。</p> <p>指定校求人については、64%が「現状のままの指定校求人がよい」と回答し、就職の申し合わせについても「良い」と「まあ良い」を合わせて74%の生徒が肯定的な意見であった。</p>	<p>◆生徒・保護者 ・都市部の生徒や保護者からは概ね現在の慣行について反対意見は寄せられていない。他方、地方部の生徒や保護者からは求人の絶対数の違いから、複数応募を希望する声が多く寄せられているなど地域間で差が見られる。</p> <p>・都道府県ごとに異なるルールとなっており、混乱を招く。</p> <p>◆学校 ・複数応募は教員のキャパオーバーとなり、個々の生徒に丁寧な面接対策などの指導が不可能となる。</p>	<p>・最初は1社に絞って就活させ、ダメだった時に2社までの複数応募があると生徒も教員も安心する。</p> <p>・就職の進路保障ということはあるが、これから高校生の数は年々減るので、今のままでも十分過ぎるくらいの保障ができると感じている。</p> <p>・現行のルールで問題なく、生徒・保護者等・企業から9月当初からの複数応募を求める声をあまり聞かない。</p>
5	(2)企業等からの声	<p>※ 令和6年に実施した就職慣行に関するアンケート結果より</p> <p>「現行の就職慣行への評価」は、「良い・まあ良い」で63.3%、「あまり良くない・良くない」が13%、「どちらとも言えない」が23.7%であった。</p> <p>現行慣行を「良い・まあ良い」と評価した理由の一番は「効率的に高校生を採用できる」という採用実績を踏まえたものであり、他方、「どちらとも言えない」、「あまり良くない・良くない」の評価は、「応募・推薦が少ないまたはない」ことが一番の理由となっている。</p> <p>「一次選考までは一人一社制で応募推薦枠は求人数の3倍以内とする現行制度の見直しについては、「現行のとおりでよい」が56%、「見直した方がよい」が42.3%と、見直しを望む声が4割を超え、このうち45.7%が応募・推薦枠の拡大を、53.1%が「指定校のありなし選択」または「全て指定校なし」とする、指定校制度の見直し意見となった。</p> <p>「10月1日以降の未充足求人について、複数応募(2社まで)を可能とする現行制度の見直しについては、「現行のとおりでよい」が68%、「1人1社のみがよい」が6%、「複数応募解禁時期や複数応募の数を見直したほうがよい」が23%であった。</p> <p>見直し意見のうち、一次選考当初から2~3社を上限とする意見が48.5%、一次選考当初から応募数制限なしとする意見が45.4%で、見直しへの具体的な意見を見ると、「中小企業が選ばれにくい」、「高校生の職業選択の自由を保障」というものであった。</p>	<p>・当局にて企業にアンケートを実施したところ、約50%の企業が現行制度を希望している。</p> <p>・大・中企業は現行制度で充足できているため、現行制度を希望する傾向が強く、仮に複数応募を可能とした場合、内定者が他社に流れることを懸念しており、応募数を2社までに限定してもらいたいという意見も寄せられている。小企業は求人を出しても応募すらい状況であることから当初から複数応募を希望する傾向が強い。</p> <p>・教員が一番生徒を理解しているため、学校のマッチングに不満はない。</p>	<p>・選考開始日からの一定期間という「期間限定」での1人1社制については、良いと感じている。採用する側も複数応募で採用した内定者に辞退者が頻発すると採用計画や採用活動に支障が生じる。「11月1日以降は複数応募可」という仕組みがあるので、十分だと思う。</p> <p>・高校生にとって1人1社制は、なかなか応募先を決めるのに難しい事もあると思うが、その分、真剣に企業選択をしてくれる。また、応募前に職場見学に行く事もできるので、このままで良い。</p> <p>・1人1社制は、気軽に応募してみようという気持ちを削いでしまっている気がする。結局は大手のネームバリューに負けてしまう感が否めない。</p> <p>・面接に来て、会ってみて分かることもあると思うので、最初から複数の企業に足を運び、選んで貰うチャンスを生徒にも企業にも与えて欲しい。1社しか選べない一試験を受けに行っていた感じと違う一採用されたので行かざるを得ない雰囲気になってしまう、では、早期退職につながると思う。</p>
5	「申し合わせ」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>現行の申し合わせについては、限られた時間の中でマッチングを可能にし、学校生活への影響を最小限にとどめるとともに、やみくもに不採用者を出さない仕組みとして定着、高校生の就職活動を支援してきたと評価している。</p> <p>長年にわたり指定校制を引き、応募推薦枠を定めてきたことで、学校と企業との間に信頼関係が築かれ、求人内容の詳細が学校、生徒に届くことや、同じ企業から指定が続くことで同じ出身校の生徒が先輩、後輩として在籍するようになることなどは、ミスマッチの防止や離職防止に繋がる効果を生んでいるものと考えている。</p> <p>また、企業側にとっても、求める生徒の推薦を安心して受けられるというメリットも生じていると認識している。</p> <p>一方で、就職希望生徒の減少により、求人の半数以上が未充足となる状況から、申し合わせが足枷となって応募者がいない企業側から見直しを求める声も多く聞かれるようになってきていること、また、現状で指定校として受ける求人の少ない学校では、応募先が限られ、結果、本意ではない求人への応募を余儀なくされ、このことがミスマッチを生み、早期離職の一因となっていると推察されること、さらに新興企業など学校との繋がりを持たない企業の求人の応募者確保も課題となっている。</p> <p>これら問題意識の下、求人申込み時点で一次選考までは指定校制としている現状を見直し、指定校求人が少ない学校に所属する高校生の応募機会の拡充、地域産業に必要な労働力を充足する機会を提供するという観点から、当初から指定校求人と公開求人(指定校なし求人)を選択可能とする取扱いの実施について、調整を進めているところである。</p>	<p>・生徒や保護者は大手企業や有名企業を希望する傾向が強く、学校選抜により本来応募したい企業に応募することが難しい場合があり、複数応募を可能とすることで職業選択の幅が広がりミスマッチや早期離職を防止するため、一定の効果が期待できると思われる。一方で大手企業や有名企業へ応募が集中することで、必然的に不採用となる生徒の増加がする。生徒側・企業側にとって就職活動期間が延びることも想定されるため、慎重に検討する必要があると料する。</p> <p>・複数応募を認めた場合、「滑り止め」のため応募数が増加することが見込まれ、これまで応募がなかった企業においても採用につながる可能性がある。</p> <p>・自己理解や仕事理解が不足しているなど、職業意識形成が未成熟な高校生にとっては、就職慣行により保護することが必要である。「申し合わせ」がなくなること、就職活動が長引く可能性があり、学業との両立が困難となる恐れがある。</p> <p>・ミスマッチや早期離職の防止については、就職慣行の見直しは一定の効果は見込めるもの、学校の属性(普通科・専門学科など)により職業意識形成教育に大きな差が見られる。可能な限り早期から、実態に即した職業意識形成を実施することが、より効果的であると料する。</p> <p>・企業側は、これまでの慣行により採用計画が定まっており、慣行の見直しにより確実な採用が見込めなくなる可能性があることや大学生等との採用時期が重複することなどから負担の増加となることも懸念される。</p>	C局として、現状維持(11月以降複数応募可)で良いと考える。
			<p>まとめ 上記のことから、現在の就職慣行については、メリット・デメリットが存在しているため、先行局の意見を踏まえながら十分に検討することが重要であると思料する。</p>	

「一人一社制」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 7 年 12 月
京都府教育庁

1 調査の概要

(1) 調査対象

近畿地方において応募・推薦開始日当初は一人一社制を実施している 3 県（A 県、B 県、C 県）の教育委員会にヒアリング調査を実施した。

(2) 調査方法

令和 7 年 11 月中旬～下旬に、上記 3 県の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

別紙（「一人一社制」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）を参照

「一人一社制」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

ヒアリング内容	A県教育委員会	B県教育委員会	C県教育委員会						
1 複数応募者の実態について（過去3年）	<ul style="list-style-type: none"> ・A県では複数応募開始の10月1日以降も、各学校で複数応募している状況ほとんどないので複数応募者の実態について把握していない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・B県では、アンケート調査によって複数応募の状況（11月1日以降の複数応募の状況）を把握しているが、その際、応募者の人数ではなく、複数応募者がいる学校の数だけを集計している。 <table border="1" data-bbox="1016 464 1435 536"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>R5</th> <th>R6</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>複数応募者がいた学校数</td> <td>19校</td> <td>10校</td> </tr> </tbody> </table> <ul style="list-style-type: none"> ※令和4年度については「過去5年間で11月以降に一人二社応募した生徒はいますか」という質問項目で調査を行い、該当校は34校であった。 	年度	R5	R6	複数応募者がいた学校数	19校	10校	<ul style="list-style-type: none"> ・過去3年間は、複数応募者はいない。
年度	R5	R6							
複数応募者がいた学校数	19校	10校							
2 大阪府と和歌山県が応募・推薦当初から複数応募制を実施している影響について	<ul style="list-style-type: none"> ・複数応募している実態はほとんどなく、影響はない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・大阪（県外）を希望している生徒がいる学校は72校（R6）であるが、そのうち、その数が5名未満の学校は全体の64%を占めており、大阪を希望している生徒は少ない。また、和歌山（県外）を希望している生徒がいる学校はなく、大阪府と和歌山県の応募・推薦当初からの複数応募制の影響は受けていない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・応募者がいないので、影響はない。 						
3 教育委員会の一人一社制と複数応募制への考えについて（メリット・デメリットを踏まえて）	<ul style="list-style-type: none"> ⊕・これまで構築してきた企業との信頼関係をもとに、安心して安定的に生徒の進路保障できるという点から、一人一社制への支持が強く、応募・推薦当初から複数応募制にすることは、現在のところ考えていない。 ⊕・複数応募制は、就職試験への応募機会を確保し、試験慣れできるというメリットがある。 ⊖・複数応募するメリット以上に、受ける側の生徒の企業研究等への負担感や、その生徒を指導する教員にとっての業務が多忙となること、辞退者が出ること、競合した場合に優秀な生徒に有利にはたらくなど、デメリットもあるため、現状維持が妥当であると考えている。 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕・教育的配慮（生徒の再挑戦の機会の確保）と生徒の進路保障、企業の安定雇用（これまでの企業との関係の維持）の観点から、現行の就職慣行を採用している。 	<ul style="list-style-type: none"> ⊕生徒の進路を保障するために、就職に指導に向けた指導を丁寧に行い、ミスマッチを防ぐという観点から、一人一社制への支持が強い。複数応募の実態がないことも理由としてある。 ⊕一人一社制のメリットとしては、一社について、企業研究や就職試験対策にむけた準備を丁寧に行うことができること、就職に向けた指導を丁寧に行うことができること、内定後に原則辞退することがないので、企業との信頼性を確保できることがある。また、教員が就職試験日等、企業との調整を行う際の負担感を軽減することができる。 						

ヒアリング内容		A県教育委員会	B県教育委員会	C県教育委員会	
				<ul style="list-style-type: none"> ⊖・一人一社制のデメリットとしては、校内選考の際の優先順位がつけ難いことや不調となった際の生徒の切り替えに時間がかかることや、希望の事業所や職種等が複数ある場合は対応しきれないという側面がある。 ⊕・複数応募制のメリットとしては、企業の選択肢が広がることや不採用時のリスク分散ができ、次への移行がスムーズであることがある。 ⊖・複数応募制のデメリットとしては、試験日の調整や県外への人材が流出してしまう懸念があること、生徒の準備に係る負担の大きさなどが大きいことなどがある。 	
4	現在の就職慣行（応募・推薦当初は一人一社制、一定時期から複数応募制）に至ったこれまでの経緯について	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒の進路を保障するという観点から、県内の事業所においては指定求人（3倍ルール適用）のみを取り扱い（一人一社制）、生徒の就職支援（違反事例への対応や人権侵害などへの対応など）を行ってきたが、企業（行政）などから生徒が自分の希望する事業所を自由に選ぶ権利を制限しているとの声もあり、現行の就職慣行となった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期的に学校に対してアンケートを実施し、就職慣行の検討を行っている。生徒の進路を保障するという観点から、一人一社制を採用し、企業など（行政）から生徒が自分の希望する会社を自由に選ぶ権利を制限しているとの声もあり、現行の就職慣行となった。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国的な複数応募制の拡大や、企業からの追加募集のニーズ、不採用生徒への対応等を踏まえて、現行の就職慣行となった。 	
5	現場（教員、生徒、保護者、事業所）からの声について	教員	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒の進路を安定的に確保するという点や、一人一人に丁寧な指導を行っていくという観点から現行の就職慣行を支持する意見が多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職慣行について調査したアンケートでは現行の就職慣行を維持すべきとの意見が多い。理由としては、応募・推薦当初から複数応募制を採用することで、進路指導や書類作成、企業への対応が煩雑になり、指導体制に課題が残ることが主な理由であり、就職慣行の変更には慎重な立場をとっている。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職に指導に向けた指導を丁寧に行い、ミスマッチを防ぐという点や、就職指導における負担の観点から、一人一社制への支持が強い。 ・複数応募制のことにについて、就職指導の中で、説明はしているが応募に関して問い合わせ等は一切ない。
		生徒	<ul style="list-style-type: none"> ・企業研究等への負担感から現行の就職慣行を支持する意見が多い。 		<ul style="list-style-type: none"> ・就職に向けた企業研究や就職試験に向けた準備を十分にできるという点や、就職機会を確保するという観点から、一人一社制への支持が強い。複数応募制については、応募者がいないことが示しているように、生徒や保護者からは希望する声

ヒアリング内容		A県教育委員会	B県教育委員会	C県教育委員会
	保護者			はあがっていない。
	事業所	<ul style="list-style-type: none"> ・複数応募には前向きで、公開求人を増やし、多くの生徒に自社のことについて知ってもらい、採用につなげていきたいという企業も多い。 	<ul style="list-style-type: none"> ・就職慣行について調査したアンケートでは、約66%の事業所が現行の就職慣行を支持している。 ・企業からは、一人一社制でも応募が少なく、複数応募制であっても、生徒が迷い、企業を選べない状況にあり、採用にはなかなか至らず、困っているとの声がある。 	<ul style="list-style-type: none"> ・生徒の選択肢が広がることやミスマッチを防ぐことができること、C県は大企業が少ないのでできるだけ多くの人に応募してほしいという要望から、複数応募制を求めている企業も一部あるが、応募・推薦開始当初から複数応募制を実施することや複数応募制を実施すること自体は絶対ではない。
6	その他、特徴的なことや興味深いデータ等があれば聴取	<ul style="list-style-type: none"> ・これまで県内の求人はすべて指定求人であったのが、求人票を受理するときに、令和8年度から学校側が指定求人か公開求人かを選ぶことができるようになる。(県外の求人票についてはすべて公開求人のみ) 		

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) 高校生の就職慣行及び適切な職業選択と就職後の職場定着に関する企業アンケートについて（別添3）

調査において回答いただいた企業規模について、常時雇用される労働者が50人以下が全体の43%と最も多くの回答であった。また、企業の産業分野については、「製造業」や「建設業」から多くの回答であった。

なお、京都における就職慣行については、「現行制度のままでいい」との回答が全体の半数以上を占めるものであった。

企業の考える適切な職業選択と就職後の職場定着について、ミスマッチの防止において、長く働いてもらうために必要と考えることとして、「《入社後》良好な職場環境の整備・業務体制の確立・人間関係の構築」が210件と最も多い回答であり、続いて「《応募前》インターンシップ等で現場の雰囲気伝えられる機会を増やす」が多い結果となった。

さらに、企業として考えるキャリア教育支援の取り組みについては、メンター制度の導入や各種資格取得制度の支援、上司等のサポート体制の構築など入社後に行われる支援の他、インターンシップや企業体験など、入社前の企業研究を積極的に取り入れるとの回答があった。

これらのことから、企業として行う職業意識形成支援として、入社後の仕事のイメージができるようインターンシップ等の導入を積極的に実施し、仕事へのイメージ付けを行うこと、また、早期離職の防止対策として、初めて社会に出る生徒のメンタルヘルス対策や仕事への不安払拭のための取組として、各種研修制度の導入など、早期離職を防止するための定着支援を企業として実施され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）

〔1〕 教員向けアンケート調査

本調査には、対象校59校の計71名（府立高校40校（52名）、市立高校4校（4名）、私立高校15校（15名））の先生に回答の御協力をいただいた。

生徒が職業選びの際に重視している要素(Q1)については、「勤務地」、「労働時間・休日」、「職場の雰囲気・人間関係」、「給与」といった労働条件や職場環境を重視する傾向が見られ、加えて、「自分の興味・関心にあっている」や「家族の希望・意向」も一定の影響を与えていると推察している。一方で、「企業の規模」、「世間からのイメージ・評判」、「将来性のある業種・職種」、「資格や免許が必要かどうか」などは重要度が相対的に低く、働きやすさや生活との両立への関心が高いと推察していることが示された。

生徒の職業選択において課題があると感じている点(Q2)については、「自己理解の不足」、「職業理解の浅さ」、「職業選択に関する知識不足」が上位を占めている。

職業観・勤労観の育成に関する学校での取組(Q3)については、概ね実施されているものの、学校間で差があるため、各学校の様々な取組について、情報共有を図り、自校の取組の見直しにつなげるなど、キャリア教育の推進や充実を図ることが求められている。

生徒の職場定着についての課題の有無(Q4)については、多くの教員が課題を感じており、定着に影響する重要な要素(Q5の回答)として、「職場環境(人間関係・労働条件など)」、「生徒の職業理解の不足」、「生徒の自己理解の不足」が挙げられている。

職場定着に向けた学校による支援の状況(Q6)については、「ある程度行えてはいる」と回答している学校は約7割と多いものの、「十分行えている」と回答している学校は約1割とまだまだ少ないため、校内で継続的に支援を行うための体制の構築等、さらなる充実にむけた取組が必要である。

職場定着のために学校としてできる支援(Q7)については、職場見学やインターンシップ、企業講演会、進路面談等の職業理解や自己理解を促す取組が多く挙げられている。また、学校教育全体を通じての生活習慣や規範意識の確立、コミュニケーション能力の育成など、社会人として求められる資質・能力の育成に向けた支援や卒業後のフォローアップ、企業・保護者との連携による継続的な支援の必要性も示されている。

学校で実施されている企業との連携・活動(Q8)については、「職場見学」、「採用に関する情報提供(求人票、企業説明会など)」、「企業講話(出前授業・キャリア講演)」、「インターンシップ」が多く実施されている。

企業からのフィードバック(採用後の状況など)の有無(Q9)については、概ね得られているが、定期的には実施されているのは2割程度であり、企業との連携をさらに強化し、校内におけるフォローアップ体制を強化していく必要があるが、現場の教員への業務負担が課題である。

適切な職業選択(ミスマッチ防止)と就職後の職場定着に向けた方策やアイデア(Q10)については、職場見学やインターンシップ等を通じて、業務内容や職場環境等、実際に働いている人のリアルな声や情報に触れる機会を作っていくことや、就職までの支援だけでなく、就職後も継続してフォローアップしていくことについての記述が多く見られた。

〔2〕生徒向けアンケート調査

本調査には、対象校の生徒696名(43校)(府立高校35校(599名)、市立高校1校(30名)、私立高校7校(67名))に回答いただいた。

職業選択で重視している要素(Q1)については、最も重視される要素が「給与」(13.0%)で、次いで「労働時間・休日」、「やりがい」、「職場の雰囲気・人間関係」、「自分の興味・関心に合っている」という結果となった。待遇面に加え、

働きやすい環境や自己実現を重視する傾向が強く、企業規模や知名度など、外部から評価される指標として用いられる項目については、重要度が低い結果となった。ただし、待遇面を評価している生徒には、大手企業に見られる特徴である企業規模や知名度を間接的に評価している可能性も考えられる。

働くことや仕事について考え話し合う機会(Q2)については、約9割の生徒があると実感しており、学校での進路指導が一定の効果を上げていることが示された。

一方で、高校入学後のインターンシップや職場体験への参加有無(Q3)については、「参加した」が56.2%を占めているが、30.6%の生徒は「参加する機会がなかった(知らない)」という状況にあることから、実体験の機会は不足していることが明らかとなった。

就職後の自分についての具体的なイメージ(Q4)については、「はっきりイメージできている」は10.7%、「ある程度できている」は55.8%である一方で、約3割の生徒は具体的な将来像を描けていないという結果になった。ただし、イメージできていると答えていても、実際の職業理解について不十分な可能性もあり、ロールモデルとなる社会人と関わる機会や実際の職務に触れる職場体験などの機会を増やすなど、就職後の自分について、具体的なイメージを持たせるためのキャリア教育の充実が求められている。

学校における将来の仕事について考えるきっかけの有無(Q5)については、学校の進路指導などの取組が将来の仕事を考えるきっかけになったと答えた生徒は約9割であったが、自由記述(Q6の回答)では、職業人講話や企業見学、模擬面接、個別面談が有効であったとの回答があった一方で、提供される情報が聞きたいことと異なっていることや、就職試験の対策等への支援の遅れや継続性の弱さを指摘する声があるなど、多様なニーズを持った生徒への対応に課題がある。就職希望者に応じた体系的・継続的な支援が求められている。

就職後の働き方(Q7)については、「できるだけ長く1つの会社で働き続けたい(10年以上を想定)」が57.2%と安定志向が強いことが明らかとなった。1つの職場で仕事を長く続けるために重視していること(Q8)については、人間関係や職場の雰囲気や上司である一方、職業選択で重視している要素(Q1)は、「給与」や「労働時間・休日」などの待遇面が重視されていることから、両者に明確な違いがある。

職業選択や就職に関して、支援してほしいこと等(Q9)については、面接や適性検査など就職試験対策において早期・継続的な支援を行うことや、個別相談やメンタル面でのサポートの充実、企業との交流機会の充実、要望にあった情報提供などが挙げられた。

2. 調査結果の検証について

今回の調査から、生徒が職業選択時に重視する要素(給与や労働時間)と、職場定着をするために重視する要素(人間関係や職場の雰囲気)には違いがあり、将来の働き方を十分にイメージできていない生徒が一定数いることが明らか

かとなった。また、教員と生徒間でも、職業選択で重視する要素に違いがあり、特に「家族の希望・意向」については、生徒は教員よりも重要度が低く、このことから、生徒がより主体的に進路を選択している傾向が見られた。職業選択に関する課題としては、「自己理解の不足」「職業理解の浅さ」「知識不足」が挙げられ、体験的な学びや情報提供の不足が背景にある。インターンシップや企業講話の充実が求められる点は、企業アンケートでも共通しており、ミスマッチ防止には現場の雰囲気伝える機会の拡充が有効とされている。さらに、企業は早期離職防止策として、メンター制度や資格取得支援、メンタルヘルス対策など、入社後の定着支援にも力を入れている。こうした企業の取組と学校の支援をつなぐ連携の強化が重要である。

以上のことから、今後は進路選択の主体性を尊重しつつ、生徒が将来の働き方を具体的にイメージできるようなキャリア教育の充実を図るとともに、職場定着を目指すうえで、どのような指導が必要かについて関係者間で共通理解を深め、支援に向けた具体的な体制整備を進めていく必要がある。

高校生の就職慣行及び適切な職業選択と就職後の職場定着に 関する企業アンケート調査結果

令和 7 年 12 月
京 都 労 働 局

高校生の就職慣行や職場定着、仕事のミスマッチ防止など企業が考える職場定着支援等を把握するため、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 7 年 7 月末時点で京都府内のハローワークに高卒求人を提出している事業所

(2) 調査方法

対象事業所（1,000 社）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 7 年 10 月 20 日（月）～ 11 月 14 日（金）

(4) 有効回答数

480 社

2 調査結果の概要

(1) 貴事業所（企業全体）の常時雇用する労働者数について

「①50 人以下」が 43%、「②51 人以上 100 人以下」が 16%、「③101 人以上 300 人以下」が 24%、「④301 人以上 500 人以下」が 8%、「501 人以上」が 9%であった。

(2) 貴事業所の主たる産業について

「①農・林・漁業」が 2 社、「②鉱業、採石業、砂利採取業」が 1 社、「③建設業」が 117 社、「④製造業」が 186 社、「⑤電気・ガス・熱供給・水道業」が 6 社、「⑥情報通信業」が 6 社、「⑦運輸業、郵便業」が 27 社、「⑧卸売業、小売業」が 36 社、「⑨金融業、保険業」が 1 社、「⑩不動産業、物品賃貸業」が 2 社、「⑪学術研究、専門、技術サービス」が 9 社、「⑫宿泊業、飲食サービス業」が 22 社、「⑬生活関連サービス業、娯楽業」が 7 社、「⑭教育、学習支援業」が 0 社、「⑮医療、福祉」が 38 社、「⑯複合サービス業」が 5 社、「⑰サービス業」が 14 社、「⑱公務、その他」が 1 社であった。

(3) 令和8年3月卒業予定者の募集方法について

「①指定校求人のみ」が24%、「②公開求人のみ」が55%、「③双方利用」が21%であった。

(4) 就職慣行における応募件数のルールについて

「①現行制度のままでいい」が53%、「②全期間を通じて1人1社制がよい」が5%、「③応募開始から複数社に応募できる方がよい」が34%、「④途中から2社に応募できるのはよいが、切り替える時期を見直すべき」が8%であった。

(5) (4)で回答した理由について（主な回答）

《(4)の①》

「まずは一社に絞ることで自分の入りたい会社に絞れるから」、「応募開始から複数社の応募は採用する側からは、採用できない可能性があるから」、「高卒求人数が増加する中で、制限を設けた方が企業・生徒ともに混乱がないように考える」、「最初から複数応募だと生徒の弊社に対する志望度が判断しにくいから」、「初めから就活をする高校生に現行のままが活動しやすいと思うから」など

《(4)の②》

「どうしてもこの会社に入りたいとの意欲がないと直ぐに退職したり厳しい」、「確実に新規採用者を確保できる点」、「学校との関係性が大切であると考えため」、「企業として内定辞退を防ぎやすくなる」、「本人も本気で企業を選ぶようになる」など

《(4)の③》

「ミスマッチによる早期離職を防ぐためにも、複数の選択肢の中から選んだ方がよいと思う。求人側にも求人票以外の情報を提供できる機会となる」、「もっと能動的に情報を収集させて、自由に考えられるようにした方がよい」、「学業の妨げにならないようにはすべきだが、複数社応募できた方が、比較検討もでき、ミスマッチも減少すると思う」、「高校生の可能性を広げられる。企業側からすると、中小企業にも目を向けてもらえる機会が増えるかとの期待」、「少しでも多くの企業、業界に興味を持ち、自分が納得できる企業で働いて欲しいから」など

《(4)の④》

「10月16日から複数応募可能と言わず、1社目が不採用になった場合は2社目以降複数社応募可に切り替えてあげるべき」、「高校生に幅広い企業選択の機会があった方がよいと思われるため」、「次の採用試験を受けるまでに空く期間が少し長いと思う」、「選択肢が多い方が双方にメリットがあると思うから」、「卒業までのスケジュール等を鑑みて余裕を持って就職活動が出来るようにした方がよい」など

(6) ((4)で③と回答した場合) 同時に応募可能な件数の上限設定の必要性について

「①応募件数制限は不要」が41%、「②応募件数制限は必要」が56%、「③未回答」が3%であった。

(7) ((4)で④と回答した場合) 複数応募開始の時期の希望について

「①10月1日がよい」が68%、「②11月1日以降がよい」が11%、「③その他」が21%であった。

- (8) 令和5年3月以降新規高等学校卒業者の継続雇用状況について（該当者が複数いる場合は、最も在職期間が短い方について回答）

「①継続して雇用している」が41%、「②入社後、1年以内で退職」が15%、「③入社後、1年を超えて勤務したが、2年以内で退職」が2%、「④入社後、2年を超えて勤務したが、3年以内で退職」が1%、「⑤新規採用がいなかった」が41%であった。

- (9) ミスマッチを防止し、長く働いてもらうために必要と思われるものについて（上位2つ）

「④《応募前》働くことに対する意識や職業意識形成、社会人教育を充実させる」が168件、「①《応募前》企業や業界についての研究、リサーチの機会を増やす」が154件、「③《応募前》やりたいこと・できることをもっと掘り下げて希望職種に反映させる」が113件、「⑧《応募前・入社後》家族の理解・協力・支援」が65件、「⑦《入社後》メンター制度の導入」が54件、「②《応募前》ミッション・ビジョン・バリューへの共感や雰囲気を理解して応募する」が49件であった。

なお、回答のうち、最も多かったのは、「⑥《入社後》良好な職場環境の整備・業務体制の確立・人間関係の構築」が210件であり、次に「⑤《応募前》インターンシップ等で現場の雰囲気を伝えられる機会を増やす」が192件の回答であり、入口の段階でミスマッチを防ぐ取り組みや働きやすい職場環境の構築として、研修制度の充実など職場定着支援に向けた取り組みを重要と考えていることが確認された。

- (10) 企業として考えるキャリア教育支援についての取り組みについて（主な回答）

「インターンシップの受入、社内外の研修、ブラザーシスター制度」、「メンター制度を採り入れ、様々な悩みに対処する他、施設内にキャリアコンサルタントを配置し、必要に応じて面談している」、「企業理念の熟知と企業が望む人材に合わせた段階的な教育・指導と評価、その経過で自分が望む職務に向けたキャリア形成」、「新入社員研修、メンター制度、1on1の実施、年度別研修の実施、社内イベントの実施、資格取得支援制度の策定・運用」、「入社後の同僚や上司のサポート体制。体系的な研修の仕組みを作ること」、「配属部署のスキル表から抜粋した、自身の目標に対して所属長と半年毎の面談、階層別の教育等」など

- (11) 高校生の就職慣行等に関するご意見や学校、労働局、ハローワークに対するご要望等について（主な回答）

「合同企業説明会のような機会が、企業を知ることが大切だと思います」、「学校の方では、昔から関係のある会社やOB・OGの受け入れが盛んな会社への紹介が根強く、新規参入企業にはなかなか機会が巡ってこない印象。色んな企業を知っていただく取り組みがあればありがたい」、「求人票が文字ばかりで読み辛さを感じる。高校生にとって数多くの求人票の中から探す事が難しいのではないかと感じるため、写真など入

れられるようにして欲しい」「高卒求人企業が高校へ訪問し、企業を勧めていただくというのがまず難しい。それをしないと沢山ある企業に見向きもしないのは現実厳しい。高校生へのアプローチが何かの形でもう少しあればと思う」「少子化に加え大学等への進学率の高まりから、就職希望者が年々極端に少なくなっている現状から、高卒採用は諦めが大きい」「低学年時から職業体験の機会を設けることを推進して欲しい」「幅広く業界をしてもらう取り組みをして欲しい」など

3 考 察

本調査において、企業における高校生の就職慣行の在り方について、従前通り（1人1社制）取り扱いを堅持することを希望している状況が依然として多いことが把握された。また、定着支援の取り組みとして、ミスマッチを防止するためにインターンシップなど企業研究の推進、キャリア教育支援として、業務体制の確立のため、各種研修制度の導入に合わせ、メンタルヘルス対策として、メンター制度の導入など、長く働いてもらえる環境作りの推進を図られているとの回答が多く、企業として重視していることが考えられる。

このことから、企業の考える高校生の職業意識形成支援として、ミスマッチ防止の観点からも企業見学やインターンシップなど企業研究の重要性に加え、職場定着支援として、職業や職場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。

高校生の就職慣行及び適切な職業選択と

就職後の職場定着に関する企業アンケート調査

【調査の概要】

(1)調査対象

令和7年7月末時点で京都府内のハローワークに高卒求人を提出している事業所

(2)調査方法

対象事業所(1,000社)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

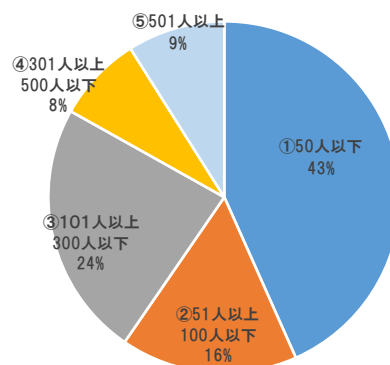
令和7年10月20日(月)～11月14日(金)

(4)有効回答数

480社

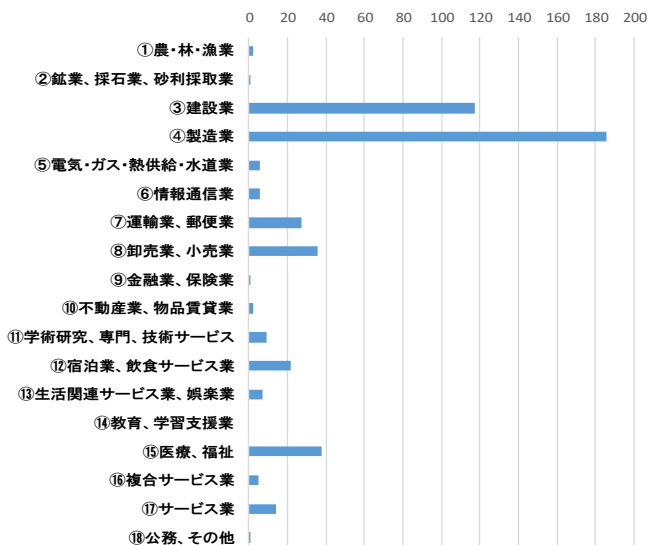
Q1. 貴事業所(企業全体)の常時雇用する労働者数をお答えください。

①50人以下	208
②51人以上100人以下	78
③101人以上300人以下	113
④301人以上500人以下	38
⑤501人以上	43



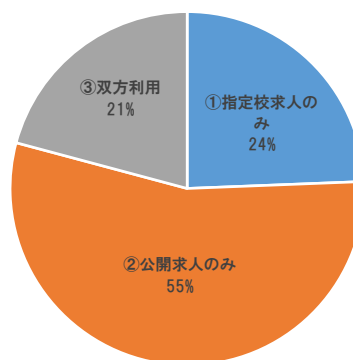
Q2. 貴事業所の主たる産業をお答えください。

①農・林・漁業	2
②鉱業、採石業、砂利採取業	1
③建設業	117
④製造業	186
⑤電気・ガス・熱供給・水道業	6
⑥情報通信業	6
⑦運輸業、郵便業	27
⑧卸売業、小売業	36
⑨金融業、保険業	1
⑩不動産業、物品賃貸業	2
⑪学術研究、専門、技術サービス	9
⑫宿泊業、飲食サービス業	22
⑬生活関連サービス業、娯楽業	7
⑭教育、学習支援業	0
⑮医療、福祉	38
⑯複合サービス業	5
⑰サービス業	14
⑱公務、その他	1



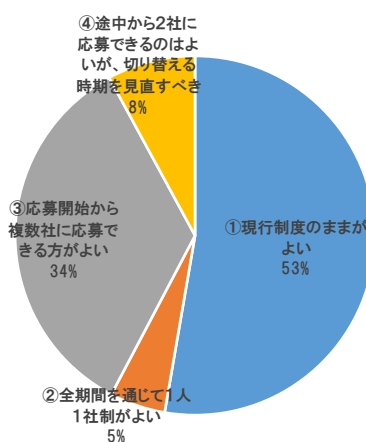
Q3. 令和8年3月卒業予定者の募集方法についてお答えください。

①指定校求人のみ	117
②公開求人のみ	263
③双方利用	100



Q4. 就職慣行における応募件数のルールについてお答えください。

①現行制度のままがよい	253
②全期間を通じて1人1社制がよい	24
③応募開始から複数社に応募できる方がよい	165
④途中から2社に応募できるのはよいが、切り替える時期を見直すべき	38



Q5. (Q4)で回答した理由をお答えください。(主な回答)

《Q4の①》

- ・まずは一社に絞ることで自分の入りたい会社が絞れるから
- ・応募開始からの複数社の応募は採用する側からは、採用できない可能性があるから
- ・高校求人数が増加する中で、制限を設けた方が企業・生徒ともに混乱がないように考える
- ・最初から複数応募だと学生の弊社に対する志望度が判断しにくいから
- ・初めて就活をする高校生には現行のままが活動しやすいと思うから

《Q4の②》

- ・どうしてもこの会社に入りたいとの意欲がないと直ぐに退職したり厳しい
- ・確実に新規採用者を確保できる点
- ・学校との関係性が大切であると考えため
- ・企業としては内定辞退を防ぎやすくなる
- ・本人も本気で企業を選ぶようになる

《Q4の③》

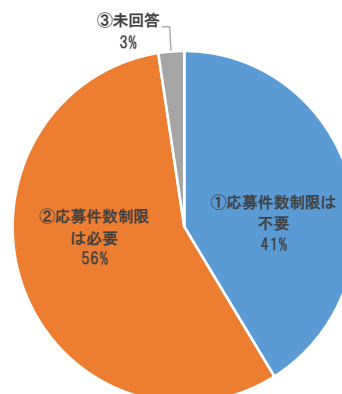
- ・ミスマッチによる早期離職を防ぐためにも、複数の選択肢の中から選んだ方がよいと思います。企業側にも求人票以外の情報を提供できる機会となる
- ・もっと能動的に情報を収集させて、自由に考えられるようにした方がよい
- ・学業の妨げにならないようにはすべきだが、複数社応募できた方が比較検討もでき、ミスマッチも減少するかと思う
- ・高校生の可能性を広げられる。企業側からすると、中小企業にも目を向けてもらえる機会が増えるかとの期待
- ・少しでも多くの企業・業界に興味を持ち、自分が納得できる企業で働いて欲しいから

《Q4の④》

- ・10月16日から複数社応募可能と言わず、1社目が不採用になった場合は2社目以降複数社応募可に切り替えてあげるへ
- ・高校生に幅広い企業選択の機会があった方がよいと思われるため
- ・次の採用試験を受けるまでに空く期間が少し長いと思う
- ・選択肢が多い方が双方にメリットがあると思うから
- ・卒業までのスケジュール等を鑑みて余裕を持って就職活動を出発できるようにした方がよい

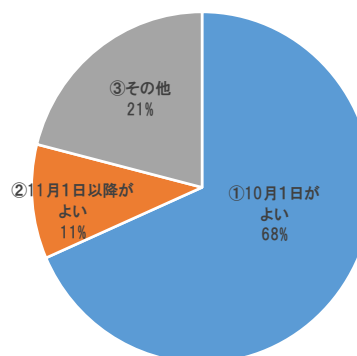
Q6. (Q4で③と回答した場合) 同時応募可能な件数の上限設定の必要性をお答えください。

①応募件数制限は不要	68
②応募件数制限は必要	93
③未回答	4



Q7. (Q4で④と回答した場合) 複数応募開始の時期の希望についてお答えください。

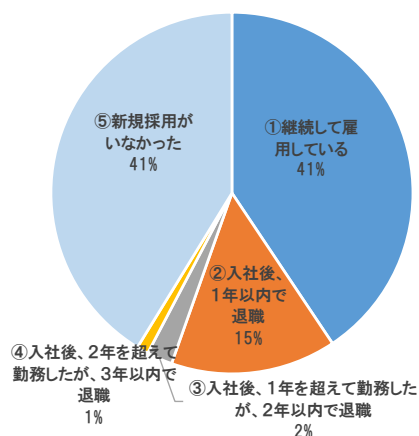
①10月1日がよい	26
②11月1日以降がよい	4
③その他	8



Q8. 令和5年3月以降新規高等学校卒業者の継続雇用状況をお答えください。

※該当者が複数いる場合は、最も在職期間の短い方について回答

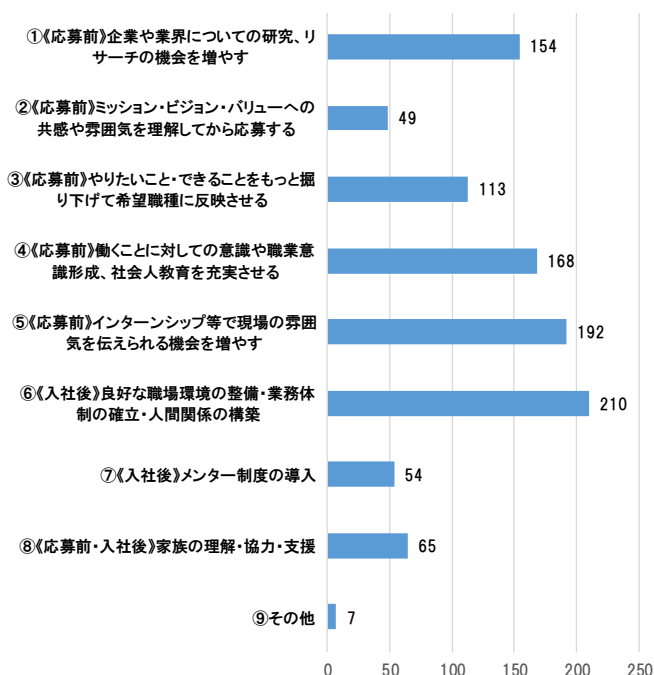
①継続して雇用している	195
②入社後、1年以内で退職	71
③入社後、1年を超えて勤務したが、2年以内で退職	11
④入社後、2年を超えて勤務したが、3年以内で退職	5
⑤新規採用がいなかった	198



Q9. ミスマッチを防止し、長く働いてもらうために必要と思われるものについてお答えください。

(上位2つ)

①《応募前》企業や業界についての研究、リサーチの機会を増やす	154
②《応募前》ミッション・ビジョン・バリューへの共感や雰囲気を理解してから応募する	49
③《応募前》やりたいこと・できることをもっと掘り下げて希望職種に反映させる	113
④《応募前》働くことに対する意識や職業意識形成、社会人教育を充実させる	168
⑤《応募前》インターンシップ等で現場の雰囲気を伝えられる機会を増やす	192
⑥《入社後》良好な職場環境の整備・業務体制の確立・人間関係の構築	210
⑦《入社後》メンター制度の導入	54
⑧《応募前・入社後》家族の理解・協力・支援	65
⑨その他	7



Q10. 企業として考えるキャリア教育支援についての取り組みについてお答えください。

(主な回答)

- ・インターンシップの受入、社内外の研修、ブラザーシスター制度
- ・メンター制度を採用入れ、様々な悩みに対応する他、施設内にキャリアコンサルタントを配置し、必要に応じて面談している
- ・企業理念の熟知と企業が望む人材に合わせた段階的な教育・指導と評価、その経過で自分が望む職務に向けたキャリア形成
- ・新入社員研修、メンター制度、1on1の実施、年度別研修の実施、社内イベントの実施、資格取得支援制度の策定・運用
- ・入社後の同僚や上司のサポート体制。体系的な研修の仕組みを作る
- ・配属部署のスキル表から抜粋した、自身の目標に対して所属長と半年毎の面談。階層別の教育等

Q11. 高校生の就職慣行等に関するご意見や、学校、労働局、ハローワークに対するご要望等がありましたらご記入ください。(主な回答)

- ・合同企業説明会のような機会が企業を知ることが大切だと思います
- ・学校の方では昔から関係のある会社や、OBOGの受け入れが盛んな会社への紹介が根強く、新規参入企業にはなかなか機会が巡ってこない印象。色々な企業を知っていただく取り組みがあればありがたい
- ・求人票が文字ばかりで読み辛さを感じる。高校生にとって数多くの求人票の中から探す事が難しいのではないかと感じる写真など入れられるように欲しい
- ・高卒求人企業が高校へ訪問し、企業を勤めていただくと言うのがまず難しい。それをしないと沢山ある企業に見向きもしないのは現実厳しい。高校生へのアプローチが何かの形でもう少しあればと思う
- ・少子化に加え大学等への進学率の高まりから、就職希望者が年々極端に少なくなっている現状から、高卒採用は諦めが大きい
- ・低学年時から職業体験の機会を設けることを推進して欲しい
- ・幅広く業界を知ってもらう取り組みをして欲しい

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 7 年 12 月
京都府教育庁

1 調査の概要

(1) 調査対象

〔1〕 教員向け調査

令和 7 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・私立の高等学校の進路指導部長又は就職担当教員を対象に実施。

※合計 59 校（71 名）が回答

（内訳：府立高校 40 校（52 名）、市立高校 4 校（4 名）、私立高校 15 校（15 名））

〔2〕 生徒向け調査

令和 8 年 3 月新規高等学校卒業予定の学校紹介による就職希望者（縁故就職希望者、公務員志望者を含まない）が 1 名以上在籍している京都府立・京都市立・私立の高等学校の卒業予定の学校紹介による就職希望者を対象に実施

※合計 43 校（696 名）が回答。

（内訳：府立高校 35 校（600 名）、市立高校 1 校（29 名）、私立高校 7 校（67 名））

(2) 調査方法

教員向け調査、生徒向け調査ともに、対象校に Microsoft Forms によるアンケートの URL または二次元コードをメール添付文書にて通知。

（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）

2 調査結果の概要

(1) 教員向け調査

〔1〕 生徒が職業選びの際に重視している要素

教員の実感として、生徒は「勤務地」（13.5%）、「労働時間・休日」（11.6%）、職場の雰囲気・人間関係」（11.4%）、「給与」（11.1%）といった労働条件や職場環境を強く重視していると推察している。それ以外にも「自分の興味・関心に合っている」（10.9%）、「家族の希望・意向」（6.5%）なども職業選びの重要な要素であると推察している。一方で「資格・免許の有無」や「企業規模」「将来性のある業界」などの項目は相対的に低く、生活との両立、働きやすさへの関心が高いと推察していることが窺える。

[2] 生徒の職業選択において課題があると感じている点について

「自己理解の不足」は14.5%、「職業理解の浅さ」が13.8%、「職業選択に関する知識不足」が11.2%と上位を占め、次いで「情報収集力の不足」「将来の生活設計が描けない」などが続いている。適性検査の実施や自己分析ワーク、職場体験、職業人やOB・OGによる講話など、自己理解や職業理解を深める取組の充実が必要である。

[3] 「職業観・勤労観」の育成に関する学校での取組について

「十分に行われている」は15.5%、「ある程度行われている」が71.8%、「不十分」は12.7%、「行われていない」は0%で、概ね実施されているが、学校間で差があり、各学校の様々な取組について、情報共有を図り、自校の取組の見直しにつなげるなど、キャリア教育の推進や充実を図ることが求められている。

[4] 生徒の職場定着についての課題の有無について

「非常に感じる」が8.5%、「ある程度感じる」が60.6%と課題感を持つ教員が多数いる一方、「あまり感じない」「全く感じない」教員も一定数おり、学校・生徒・地域の状況によって課題感に差がある。

[5] 職場定着に影響する要因として、特に重要だと感じるものについて

「職場環境（人間関係・労働条件など）」が34.0%、次いで「生徒の職業理解の不足」が26.3%、「自己理解の不足」が25.0%と挙げられていることから、職場環境といった外的要因に加え、生徒側の職業理解や適性、さらには、対人スキルや新たな環境への適応力といった内発的要因も職場定着に影響を要因として考えていることが窺える。

[6] 職場定着に向けた学校による支援の状況について

「ある程度行えている」が69.0%と多数を占める一方、「十分行えている」「不十分である」はいずれも11.3%、「わからない」が8.5%であり、基本的な支援は実施されているが、学校により差があり、体系的、組織的にキャリア教育を進めていくことが求められている。

[7] 職場定着に向けた学校としてできる支援について

学校ができる支援として、職場見学やインターンシップ、企業講演会、キャリア教育が特に多く挙げられている。これらの取組は自己理解や職業理解を促し、ミスマッチ防止に直結するものであり、教員が、自己理解や職業理解に課題を感じていることが窺える。また、職場定着を支えるための基盤として、生活習慣の確立やコミュニケーション能力、規範意識の向上など、社会人に求められる資質・能力の育成についても一部で言及されている。さらに、卒業後のアフターケアや事業所への訪問による状況把握など、学校単独ではなく、事業所や保護者と連携した継続的な支援の必要性が示されている。

[8] 学校で実施されている企業との連携・活動について

「職場見学」が26.9%、「採用に関する情報提供(求人票、企業説明会など)」が17.9%、「企業講話(出前授業・キャリア講演)」が15.0%、「インターンシップ」が14.5%と上位を占め、職場見学・インターンシップ等を通じた実体験と、求人票や講話による情報提供を組み合わせた形で広く実施されている。

[9] 企業からのフィードバック(採用後の状況など)の有無について

「定期的にある」が18.3%、「時々ある」が69.0%で、何らかのフィードバックは概ね得られている。一方、「ほとんどない」「全くない」を合わせて12.7%あり、就職した生徒へのフォローアップ体制の強化に向けた定期的なフィードバックの実施を促すために、企業との連携をさらに強化していくことが課題である。

[10] 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)に向けた方策やアイデアについて

生徒の適切な職業選択と職場定着を図るために、職場見学やインターンシップ等を通じて、企業の業務内容や職場環境等について、実際に働いている人のリアルな声や情報に触れるための機会を作っていくことについての記述が多く見られ、ミスマッチを防ぐための支援が求められている。また、学校が中心となって、就職までの支援だけでなく、就職後も継続してフォローアップする仕組みの構築の必要性が示唆されている。これらは、卒業生の実態把握や人間関係など心理的負担への配慮、早期離職をした場合の原因究明にもつながると考えられる。

(2) 生徒向け調査

[1] 職業選択で重視している要素について

職業選択時に重視する要素として最も多かったのは「給与」(13.0%)と「労働時間・休日」(11.5%)であり、次いで「やりがい」(9.7%)、「職場の雰囲気・人間関係」(9.5%)、「自分の興味・関心に合っている」(9.2%)が続く。これらから、生徒は待遇面に加え、やりたいことに取り組める環境や、安心して働くことができる職場環境を重視していることが分かる。さらに、勤務地(8.3%)や福利厚生(8.0%)も比較的高い割合で選ばれており、生活の利便性や制度面への関心も見られる。一方で、企業の規模(2.8%)や知名度(2.0%)、世間の評判(2.5%)など、外部からの評価指標の重要度は相対的に低い結果となった。ただし、給与や福利厚生などの待遇面は、結果的に大手企業に多く見られる特徴とも重なることから、企業規模や知名度を間接的に評価している可能性も考えられ。また、雇用の安定性(5.5%)が将来性のある業界・職種(3.6%)より高く、安定志向が成長志向を上回る傾向も確認できる。

[2] 働くことや仕事について考え話し合う機会について

「頻繁にあった」(40.9%)、「時々あった」(50.1%)と回答した生徒を合わせると全体の約9割を占め、学校の先生や保護者、友人等との対話の機会はおおむね確保されている。最多は「時々あった」(50.1%)で、半数以上を占めており、頻繁な対話よりも定

期的な機会が中心であることが分かる。一方で「あまりなかった」は8.0%、「全くなかった」は1%未満の0.9%で、機会が乏しい層は約9%にとどまる。これらから、進路指導の場は一定程度機能しているものの、すべての生徒に十分な機会が行き届いているわけではなく、継続的な対話機会の確保が課題であることが示されている。

[3] 高校入学後のインターンシップや職場体験への参加の有無について

「参加した」と回答した生徒は56.2%で、半数以上が体験機会を得ている。一方で「参加する機会がなかった（知らない）」(30.6%)や「参加する機会があったが、参加していない（希望していない、都合が合わなかったなど）」(13.2%)など、未参加の生徒は合わせると43.8%おり、体験機会の確保や更なる充実が課題とであると考えられる。

未参加のうち約7割は「機会がなかった」ことが理由であり、周知不足や機会提供の偏りが大きな要因となっている。また、希望しなかった層も約3割存在することから、体験の魅力や必要性を伝える働きかけも重要であると考えられる。さらに、他の質問項目（生徒向け調査Q2とQ5）の結果と比較すると、働くことや仕事について話し合う機会がある生徒の割合（91.0%）や自分の将来の仕事について考えるきっかけを得られている生徒の割合（90.5%）に比べ、インターンシップや職場体験への参加率は低く、キャリア教育における実践的な学びの充実度が相対的に不足していることが示されている。

[4] 就職後の自分についての具体的なイメージについて

「はっきりイメージできている」は10.7%にとどまり、「ある程度できている」が約55.8%、「あまりできていない」(28.5%)、「全くできていない」(5.1%)を合わせると33.6%の生徒が具体的な将来像を描き切れていない状況である。ただし、「イメージできている」と答えた生徒でも、実際の職務や働き方を正確に理解しているとは限らず、自己認識の範囲にとどまっている可能性があり、そういった場合には、職場体験や企業説明会等、現実に触れる機会や情報が不足していることが懸念される。そのため、単なる情報提供だけではなく、ロールモデルとなる社会人と関わる機会や職務内容、働き方を理解できる体験活動の充実が不可欠である。また、完全にイメージできていない層は5%程度と少数であるが、約3割が「曖昧な状態」にあることは、就職後のミスマッチや早期離職のリスクにつながる可能性があり、早期からの継続的なキャリア形成支援が求められる。

[5] 学校における将来の仕事について考えるきっかけの有無について

「とてもそう思う」(39.8%)と「ある程度そう思う」(50.7%)を合わせると約9割を占め、学校での進路指導やキャリア教育は、生徒が将来の仕事を考えるうえで一定の効果を上げていることがわかる。一方で、「あまりそう思わない」(7.5%)と「全くそう思わない」(2.0%)という回答もあり、約1割の生徒は十分なきっかけを得られていない。また、関連した質問項目（生徒向け調査Q2）である「働くことや仕事について、これまでに学校の先生や保護者、友人等と深く考えたり話し合ったりする機会

はありましたか？」の回答結果からは、働くことや仕事について話し合う機会が「頻繁にあった」(40.9%)、「時々あった」(50.1%)の合計で91.1%に達し、きっかけの実感と近い水準にあることが確認できる。しかし、「あなたは高校に入学してからインターンシップや職場体験に参加しましたか。」の回答結果では、インターンシップや職場体験への参加率は56.2%にとどまり、対話機会に比べて実体験への参加は少ない状況である。さらに、就職後の自分について、どれくらい具体的なイメージを持っていますか？」の回答結果では、就職後の自分像については「はっきりイメージできている」が10.7%、「ある程度」が55.8%で、3割以上が具体的なイメージを持っていない。これらの結果から、学校の取組みは対話機会の提供や「きっかけづくり」には広く行き届いているものの、実体験の参加率や将来像の明確化には課題が残っている。したがって、早期からの進路指導の充実、就職希望者へのきめ細かな対応、企業説明会や職業人講話、職場見学など、働くことに対しての実感を持たせるための継続的な支援が求められる。

[6] Q5の回答の理由や、それらに関わる体験や印象に残っていること等の記述から言えること等について

記述では、将来の仕事を考えるうえで印象に残った取組として、実際に働く人の話(職業人講話)、企業見学や職場体験、模擬面接、先生との個別面談が多く挙げられている。これらは、リアルな情報に触れる機会や、面接練習など反復的な準備が、自己理解や職業理解、さらには、意思決定の促進に有効であることを示している。一方で、生徒が求めている情報を網羅できていないという意見や支援のタイミングが遅かったり、継続性が弱いといった声もあるため、個々の就職希望者に応じた体系的、継続的な支援が必要である

[7] 就職後の働き方について

「就職後どのように働きたいか」という質問に対し、最も多かった回答は「できるだけ長く、1つの会社で働きたい(10年以上)」で57.2%を占め、安定志向が強いことがわかり、多くの生徒は長期的な勤続を望んでおり、職場定着を重視する傾向があることが読み取れる。また、長期勤続の実現には、職場の人間関係や雰囲気、仕事内容の適合、労働条件などが重要であることが他の質問項目(「1つの職場で仕事を長く続けるために、大切だと思うことは何ですか？(あてはまるものをすべて選んでください)」)からも分かっている。一方で、「まずは3~5年程度働き、その後転職を考えたい」が22.2%、「短期間で転職を考えている」は1.3%と少数で、約2割の生徒は「一定期間働いた後に転職を検討する」という計画的なキャリア観を持っている。また、回答の中には「まだよく分からない」という未決定層も一定数存在し、こうした層に対しては、早期からの職業理解や体験機会の充実が必要である。また、学校では、今まで以上に、進路指導やキャリア教育を通じて、働き方の多様性やキャリア形成の選択肢を具体的に示していくことが必要である。

[8] 1つの職場で仕事を長く続けるために大切なことについて

「1つの職場で仕事を長く続けるために、大切だと思うことは何ですか？（あてはまるものをすべて選んでください）」という質問に対して、調査では、「人間関係」（23.8%）と「職場の雰囲気」（16.6%）が最も多く、両者で全体の約4割を占めており、これは、長期的な職場定着において、職場環境や人間関係が非常に重視されていることを示している。次いで「自分の適性との一致」（12.5%）と「仕事内容」（12.4%）が続き、仕事の中身や自分との適合性が、労働条件（11.9%）よりもわずかに高く重視されている。さらに、「家庭やプライベートとの両立」（8.6%）、「健康面」（8.1%）、「将来への見通し」（6.2%）も一定の割合を占めており、生活との調和や健康、将来性への関心も見られる。一方、職業選択の際に重視している要素(Q1)としては、「給与」（13.0%）や「労働時間・休日」（11.5%）など待遇面が重視されていることから、両者には明確な違いがある。これは、就職時には、条件を重視しつつも、長期定着には、職場環境や人間関係がより重要になることを示している。

[9] 職業選択や就職に関して、支援してほしいこと等 について

回答として、多かった要望は、就職試験対策（面接、適性検査等）に関する支援、メンタル面のサポートや個別相談・個別支援の充実に関わること、情報提供に関することや応募書類や履歴書の作成支援に関わることなどで、就職試験対策については、試験への早期・継続的な支援を望む意見が多く、個に応じた対応や準備の早期化も求められている。また、メンタル面のサポートや個別相談・個別支援の充実については、進路決定過程においては、心理的不安の解消、傾聴、肯定的フィードバックの要望があった。情報提供に関しては、職種ごとの特徴や求人の種類・仕組みなどについて、情報の充実と分かりやすさを求める声があった。さらに、職業や企業のことについて知る機会（インターンシップや企業の方と話す機会の創出等）の充実を求める声もあり、職業や企業のことについて、できるだけリアルな部分を知りたいという要望が強い。その他、推薦枠の拡充、1人1社制の改善、求人票のデジタル化、保護者の適切な関与など、制度面・運用面の改善要望もあった。

3 考察

今回の調査から、生徒は、職業選択をする際に重視する要素として、「給与」や「労働時間・休日」など、待遇面を重視する傾向が強いことが明らかとなった。一方で、就職後に1つの会社で長く働き続けるための要素として、「人間関係」や「職場の雰囲気」など、職場環境を重視することも明らかとなり、職業選択の段階で重視する要素と、定着を目指す際に重視する要素には違いがあることが確認された。この結果は、働いた経験のない高校生にとって、経験不足による判断の難しさもあるが、将来の働き方を十分にイメージできていない生徒が一定数いることを示している。また、長期的な職場定着において、「人間関係」や「職場の雰囲気」が重視されている点については、生徒が対人スキルやコミュニケーション能力に不安を抱いていることの裏返しであると考えられる。さらに、職業選択において、教員と生徒間で、重視する要素に違いが見られた。教員は「勤務地」や「家族の希望・意向」を生徒よりも高く評価しているが、「家族の希望・意向」に

ついでの評価は、生徒は教員よりも低く、教員の想定以上に進路選択を主体的に行おうとしていることが窺える。

職業選択に関する課題については、教員が「自己理解の不足」、「職業理解の浅さ」、「職業選択に関する知識不足」が上位に挙げられた。これらの課題が生じる背景としては、インターンシップや職場体験など、実際の職務や働き方を知るための機会や情報が十分に提供されていないことなど考えられる。実際、生徒向け調査では、高校入学後にインターンシップや職場体験に参加した生徒は全体の約6割にとどまっており、未参加の生徒のうち約7割が「機会がなかった」または「その存在を知らなかった」ことを理由に挙げている。

働くことや仕事について、深く考えたり、話し合ったりする機会については、約9割の生徒が「考え話し合う機会がある」と回答しており、学校での指導が一定の効果を持っていることが示している。一方で、生徒が職業選択や就職に関して、学校に支援してほしいことについては、進路指導の中で提供される情報がニーズとずれていることや、就職試験対策の開始時期や継続性が弱いことが課題として挙げられ、生徒の多様なニーズに応じた体系的かつ継続的な支援の必要性が明らかになった。

就職後の働き方については、生徒の約6割が「できるだけ長く一つの会社で働きたい」と回答しており、安定志向が強いことが明らかとなった。

また、就職後の自分の姿を「はっきりイメージできている」と回答した生徒は約1割に過ぎず、3割以上が曖昧な状態であることから、ロールモデルとなる社会人と関わる機会や、職務や働き方について、体験的に知ることができるキャリア教育の充実が求められる。

職場定着に向けた学校による支援状況については、「ある程度行えている」が約7割に対して、「十分行えている」は約1割にとどまり、継続的な支援体制の構築が必要である。具体的な支援としては、職場見学やインターンシップ、企業講話、進路面談などが挙げられているが、生活習慣の確立やコミュニケーション能力の育成に向けた支援、卒業後のフォローアップ、企業や保護者との連携による継続的な支援なども求められている。

以上の結果から、今後は、進路選択の主体性を尊重しつつ、生徒が将来の働き方を具体的にイメージできるようなキャリア教育の充実を図るとともに、一定期間の職場定着を目指すうえで、どのような指導が必要かについて関係者間で共通理解を図りながら、支援に向けた具体的な体制整備を行っていく必要がある。

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 教員向け調査

(1) 調査対象

令和7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・私立の高等学校の進路指導部長又は就職担当教員を対象に実施

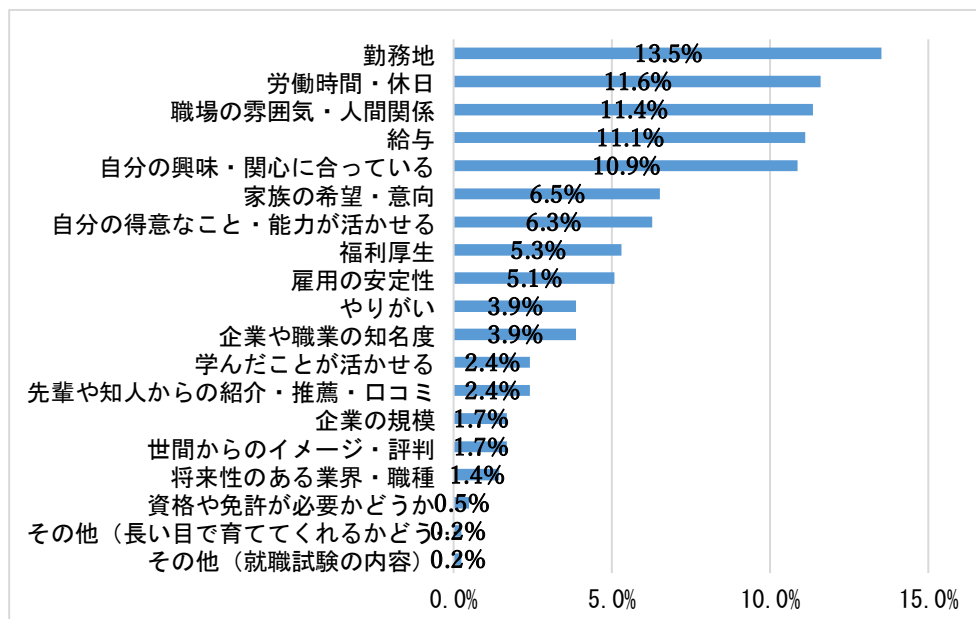
※合計59校（71名）が回答。

（内訳：府立高校40校（52名）、市立高校4校（4名）、私立高校15校（15名））

(2) 調査結果

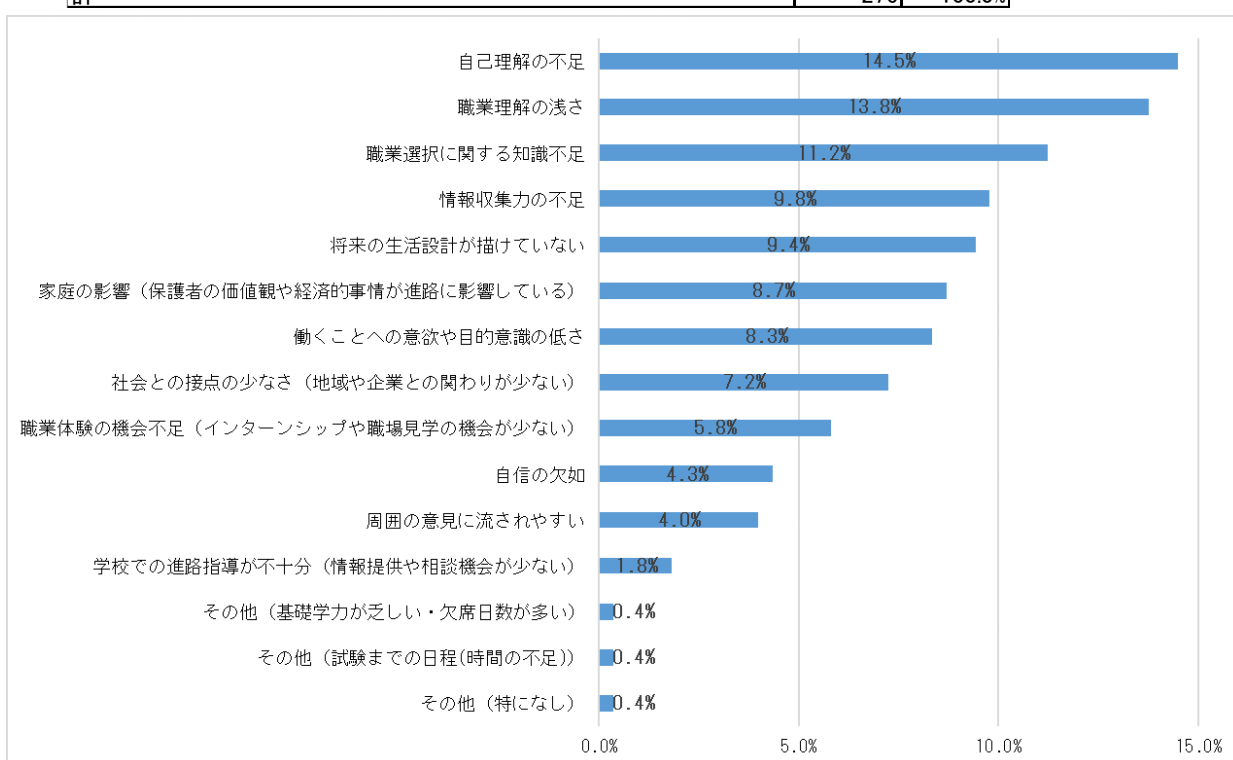
Q1 生徒が職業を選ぶ際に、重視していると感じる要素は何ですか？（複数選択可）

重視していると感じる要素	回答数	割合(%)
勤務地	56	13.5%
労働時間・休日	48	11.6%
職場の雰囲気・人間関係	47	11.4%
給与	46	11.1%
自分の興味・関心に合っている	45	10.9%
家族の希望・意向	27	6.5%
自分の得意なこと・能力が活かせる	26	6.3%
福利厚生	22	5.3%
雇用の安定性	21	5.1%
企業や職業の知名度	16	3.9%
やりがい	16	3.9%
先輩や知人からの紹介・推薦・口コミ	10	2.4%
学んだことが活かせる	10	2.4%
世間からのイメージ・評判	7	1.7%
企業の規模	7	1.7%
将来性のある業界・職種	6	1.4%
資格や免許が必要かどうか	2	0.5%
その他(就職試験の内容)	1	0.2%
その他(長い目で育ててくれるかどうか)	1	0.2%
計	414	100.0%



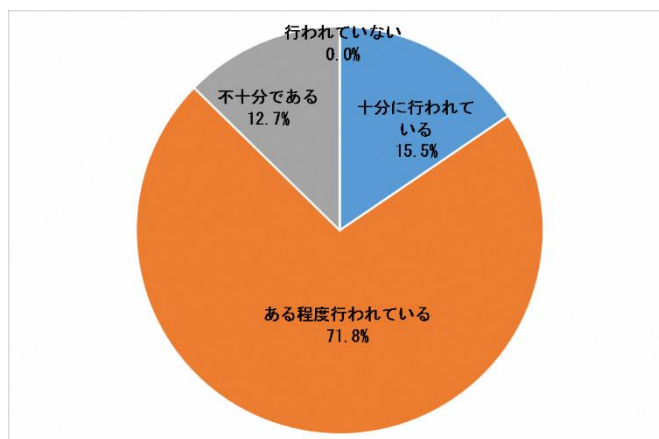
Q2 生徒の職業選択において、課題があると感じる点は何ですか？（複数選択可）

課題	回答数	割合(%)
自己理解の不足	40	14.5%
職業理解の浅さ	38	13.8%
職業選択に関する知識不足	31	11.2%
情報収集力の不足	27	9.8%
将来の生活設計が描けていない	26	9.4%
家庭の影響（保護者の価値観や経済的事情が進路に影響している）	24	8.7%
働くことへの意欲や目的意識の低さ	23	8.3%
社会との接点の少なさ（地域や企業との関わりが少ない）	20	7.2%
職業体験の機会不足（インターンシップや職場見学の機会が少ない）	16	5.8%
自信の欠如	12	4.3%
周囲の意見に流されやすい	11	4.0%
学校での進路指導が不十分（情報提供や相談機会が少ない）	5	1.8%
その他（特になし）	1	0.4%
その他（試験までの日程（時間の不足））	1	0.4%
その他（基礎学力が乏しい・欠席日数が多い）	1	0.4%
計	276	100.0%



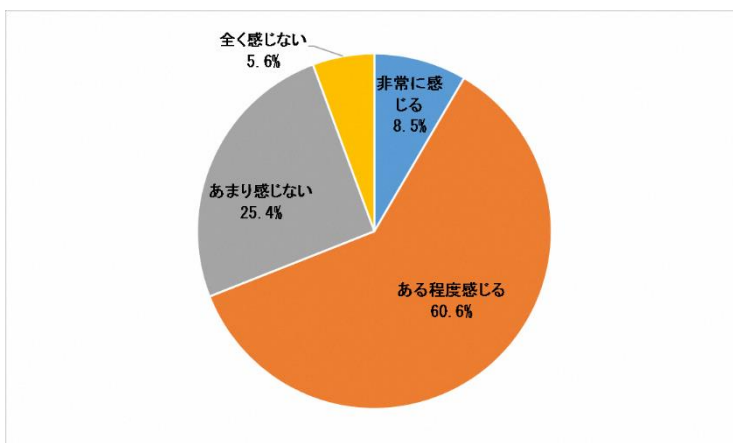
Q3 職業観・勤労観の育成に関して、学校での取り組みは十分に行われていると思いますか？

回答	回答数	割合(%)
十分に行われている	11	15.5%
ある程度行われている	51	71.8%
不十分である	9	12.7%
行われていない	0	0.0%
計	71	100.0%



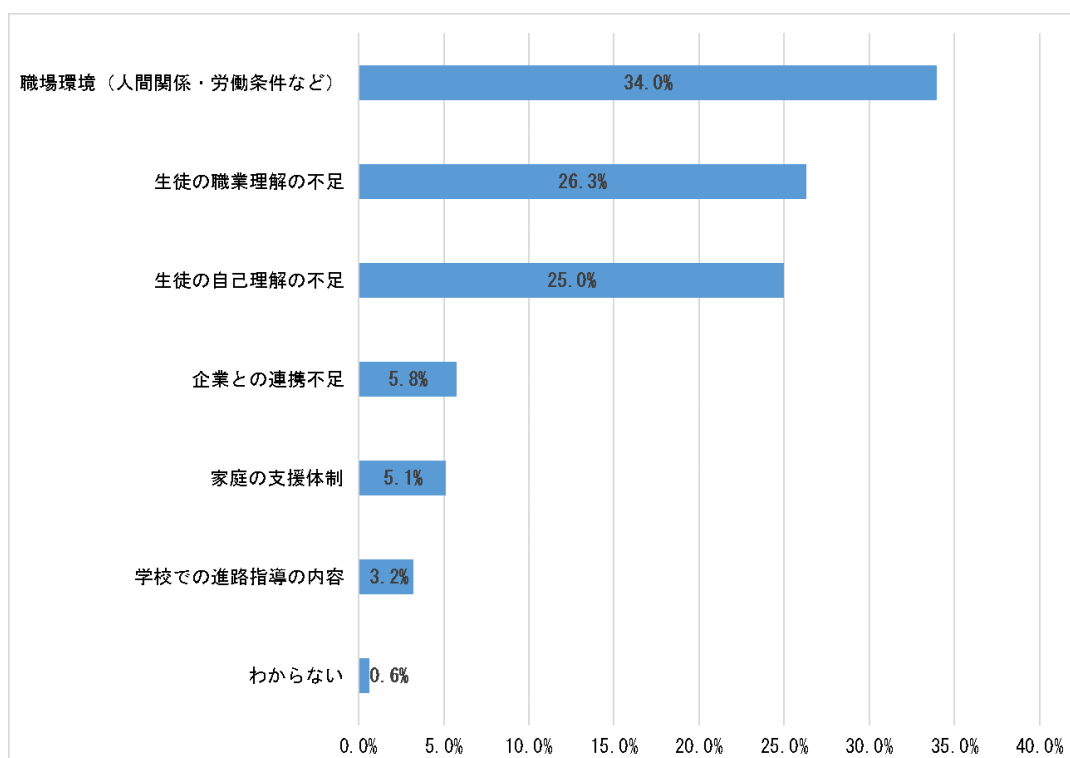
Q4 生徒の職場定着について課題があると感じていますか？

回答	回答数	割合(%)
非常に感じる	6	8.5%
ある程度感じる	43	60.6%
あまり感じない	18	25.4%
全く感じない	4	5.6%
計	71	100.0%



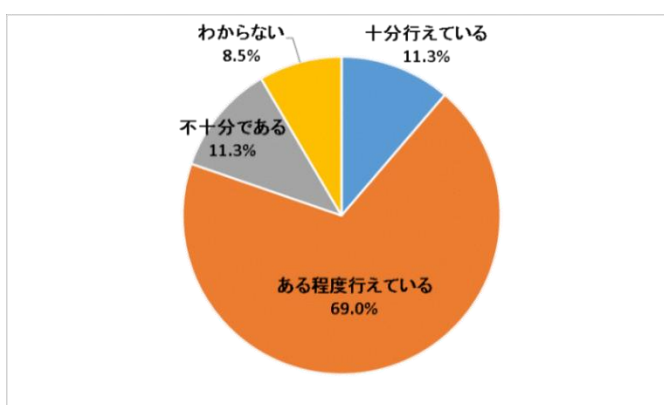
Q5 職場定着に影響する要因として、特に重要だと感じるものをすべて選んでください。
(複数選択可)

要因	回答数	割合(%)
職場環境(人間関係・労働条件など)	53	34.0%
生徒の職業理解の不足	41	26.3%
生徒の自己理解の不足	39	25.0%
企業との連携不足	9	5.8%
家庭の支援体制	8	5.1%
学校での進路指導の内容	5	3.2%
わからない	1	0.6%
計	156	100.0%



Q6 職場定着に向けた支援は、学校として十分に行えていると感じていますか？

回答	回答数	割合(%)
十分行えている	8	11.3%
ある程度行えている	49	69.0%
不十分である	8	11.3%
わからない	6	8.5%
計	71	100.0%



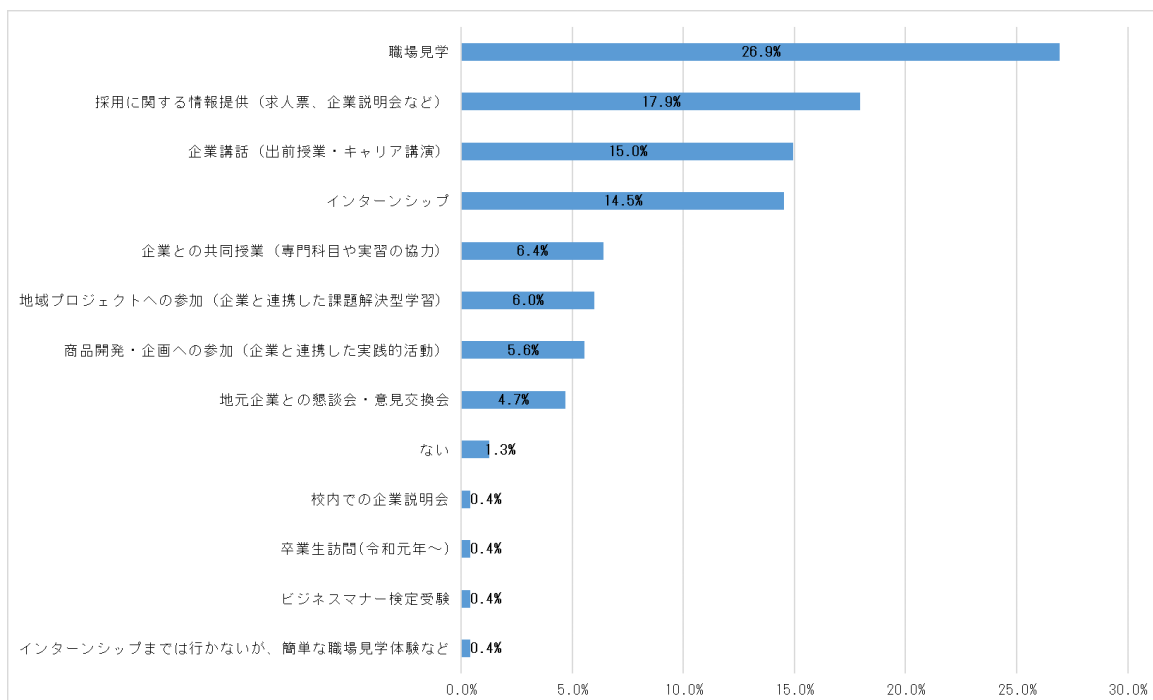
Q7 生徒が職場に定着するために、学校としてできる支援は何だと思いますか？

連番	回答
1	自己理解・職業理解を深め、10年後20年度を見据えた選択ができるように、早期から進路について考えさせることと、他者から見た自分ほどのような適性や能力があるのかを理解するために、担任などによる進路相談を早期から、定期的に、複数回実施する。
2	自分のキャリアを深く考えさせること。職業についての理解を深めるための様々な学習の機会を提供すること。
3	コミュニケーションや職業観の育成およびよりマッチングした企業の紹介
4	職場との連携
5	企業との連携
6	丁寧な面談
7	何か困ったことがあれば学校に連絡するように伝えること。
8	応募前職場見学の積極的な実施
9	職場見学で十分に企業理解を深めること
10	①それぞれの企業の職場環境を詳しく知り、選択の際、アドバイスをする。 ②責任や常識について、考えさせる。
11	職業観、倫理観についての事前指導が最重要な支援であると考え、指導を行っているが、転職、離職に関する世間の受け止め方も近年変化してきていることもあり、学校の支援では限界があるように感じる。
12	早期から労働に関して多くの知識を伝えること。就業体験や公演など企業との接点を増やす。
13	就きたい仕事において自己実現を目指すように心がける指導
14	求人票の研究・応募前職場見学の充実・勤労観の育成といった従前の指導をより徹底かつ充実させること
15	事前確認と、保護者の理解を得る。また、就職後に学校から本人と連絡をすることで職場での不安感等を和らげることができる。
16	就職指導
17	①ミスマッチを防ぐため、複数の企業への見学②職業理解を徹底させる。
18	卒業後も生徒や保護者と連絡を定期的に取りつてあげること。
19	職場に関する情報やキャリア支援教育
20	4月から5月の職場に訪問すること
21	生徒の希望を叶えながら、職種を検討すること。職場見学を複数行うことで比較させること。
22	まず生徒の性格や適性をしっかり捉えて、生徒と一緒に就職先を考えること。就職した後は、いつでも学校に来て面談ができるように、生徒の話を聞ける体制づくり。さらには就職先の会社と定期的に話ができるようにする。
23	企業研究の方法を具体的に示し、企業のプラス面、マイナス面を理解したうえで職場を選ぶよう指導する。学校が入職後の相談先の一つとして機能する。
24	インターンシップや比較的身近な社会人による講話などの機会を作り、勤労に対する具体的なイメージを持たせる。
25	インターンシップを必ず経験させること
26	入社前に可能な限り働くことの意義について生徒に説くこと。
27	課題に直面した時の相談相手
28	生徒が就職する意識を高く持つこと。すぐに転職を意識せずに、ある程度の技術が取得できるまで企業に残る意識をもつこと。楽なことにながされないこと。
29	①卒業前の指導(社会人としての心構えや労働法規の学習など)②就職後も何かあれば相談に乗ったり、対処したりする体制の構築
30	基本的な生活習慣を身に付けさせる指導。スケジュール管理できるようにする指導。自分の適性やライフプランについて考える機会を設けること。職場や仕事内容などに関する悩みの相談場所をあらかじめ教えること。
31	高校生のときに企業とのミスマッチがないように、1年次からキャリア教育を行っている。各職業の認識ずれをできるだけなくし、生徒に仕事をできるだけリアルに認識させて、希望の職種、職業をイメージさせている。
32	生徒がやりがいを感じて働けるような職業を選択できるよう、進路学習や職場見学を行うこと。
33	就職して一年程度、高校に話に来るようにさせて、話を聞いてやる。
34	志望先とのマッチングの精度を上げる。職場体験の実施。
35	職場見学、HP、パンフレット等により企業研究を十分深め、ミスマッチを防ぐ

連番	回答
36	職業観を身につける講演
37	入社後に「思っていたと違う」とならないように、応募前に十分検討する。(会社見学・インターンシップ) 生徒一人一人の生きる力(規範意識・コミュニケーション能力)を養う。
38	ミスマッチ減らせるようによく相談して事業所を選ぶ。 入社後困ったことが起こった時に学校含め相談できる場所を周知する。
39	ミスマッチを減らすようによく相談して事業所を選ぶ 入社後困ったことが起こった時に学校含め、相談できる場所を周知する
40	キャリア教育を通して、生涯設計のための学習支援
41	採用試験を受ける前には、必ず職場見学か体験をしておくように指導する。 生徒が採用された後も、企業の採用担当者と学校の就職担当者が、情報共有する。
42	卒業後も相談しやすい環境づくり。
43	支援の一つとして、通信課程のメリットを生かしアルバイトを積極的にするように指導をしている。またハローワークが発行している週間アルバイト情報を掲示している。SHRの指導並びに希望者には郵送もしている。
44	生徒に企業研究や職場見学をさせる
45	職業観や勤労観を育てるキャリア教育の充実 ハローワークや地域の就労支援機関との連携
46	生徒の職業に対する理解と個に応じた支援が必要
47	企業様との連携、生徒の職業意識の醸成
48	生徒の今の課題・悩みをヒアリングして対応すること。
49	きめ細かな生徒・保護者との面談。働くことの厳しさ、現実を伝える等、アンマッチを防ぐ支援。
50	在学中に職業を選択し、卒業後働き続けていく上での、生徒の力を引き出す指導が必要なのですが、具体的な方法は模索中です。
51	金融教育や職業観に関する教育の充実。インターンシップなどの職業体験の充実。
52	勤労感の早期からの育成
53	個に応じた職場
54	自己理解のためのワーク 職業理解も含めた職場見学
55	社会人としての心構えを理解させる教育。
56	学校行事や部活動などを通じた人間関係の構築
57	職業理解や、職場見学の支援
58	①企業見学・インターンシップ等の機会の提供②業界説明会等、多業種を知る機会の創出
59	自分に合った企業を選択できるように指導する。また、自己理解・分析ができるように指導することも必要だと思う。
60	生徒との話し込み
61	新卒1年目の声掛け、巡回指導。ただし企業の協力が必須。
62	在学中に職業観を広げる取り組みを普通科、機械科問わずに行うこと
63	職業体験、職業理解への支援
64	アフターケアの充実、府立高校の就職支援教員はアフターケアに重きを置き動いて欲しい。
65	卒業後も気軽に職場のことを相談できるように、学校とのつながりが途切れないようにすること
66	企業見学に複数回行くことによる企業比較。社会に出て働くということの認識を持たせる。 卒業後も一定期間、企業、生徒と連絡をとる。
67	個別相談と事業所へのフォロー
68	できるだけ多くの企業見学
69	職場見学に行く前に面談を重ね、経済事情とやりたいこと・適性の擦り合わせを行う。積極的に職場見学に向かわせる。
70	卒業後も相談できる環境が学校にあることを伝える(悩んだり、辞めたいと思ったら、必ず相談する) 企業訪問による職場環境や、生徒の状況把握。

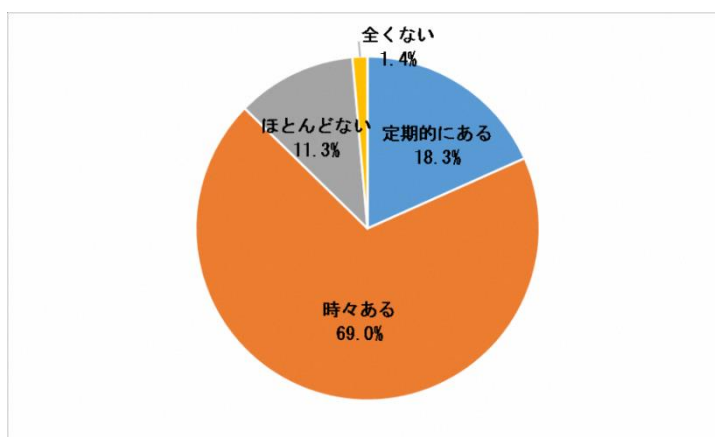
Q8 現在、学校で行われている企業との連携・活動をすべて選んでください（ない場合は「ない」のみを選択）。

企業との連携・活動内容	回答数	割合(%)
職場見学	63	26.9%
採用に関する情報提供(求人票、企業説明会など)	42	17.9%
企業講話(出前授業・キャリア講演)	35	15.0%
インターンシップ	34	14.5%
企業との共同授業(専門科目や実習の協力)	15	6.4%
地域プロジェクトへの参加(企業と連携した課題解決型学習)	14	6.0%
商品開発・企画への参加(企業と連携した実践的活動)	13	5.6%
地元企業との懇談会・意見交換会	11	4.7%
ない	3	1.3%
インターンシップまでは行かないが、簡単な職場見学体験など	1	0.4%
ビジネスマナー検定受験	1	0.4%
卒業生訪問(令和元年～)	1	0.4%
校内での企業説明会	1	0.4%
計	234	100.0%



Q9 企業からのフィードバック（採用後の状況など）は得られていますか？

回答	回答数	割合(%)
定期的にある	13	18.3%
時々ある	49	69.0%
ほとんどない	8	11.3%
全くない	1	1.4%
計	71	100.0%



Q10 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ついて、方策やアイデアがあれば御記入ください。

連番	回答
1	本校を卒業した生徒の職場定着の状況について、追跡調査が行えていないため、わからない。まずは卒業生と学校の関わりを築き、早期離職の統計をとり、原因を分析することをしなければならないと思う。一般的な統計ではコミュニケーションの問題が早期離職の理由として最も多いとされるが、各学校取り組んでいる就職指導の内容が異なるので、個別の学校で統計をとり、指導とその成果を測っていくことが重要だと思う。
2	職場見学には、就職担当または担任が引率し職場選択の支援に当たる。
3	職業や企業への理解を深め、目標を持って仕事に取り組む姿勢づくりが大切であると考え。本校では就職希望者が毎年数名であるため、個人ごとに意見を聞いてミスマッチのない就職指導が一定できていると思う。
4	長い間、そこで働くつもりで選択するように指導しているので、求人票は、正確にわかりやすく記してほしいです。
5	本校では就職希望者に対して2年生の7月から仕事に関する講座を開いて、約1年間の準備をしている。早期から、働くことを意識して学校生活を送れるようにする。
6	インターンシップなど長期で職場体験できる機会を設けることや、本人の想定と実際とのずれがないかを本人だけでなく保護者も交えて話す機会を増やす。
7	生徒が学んできた専門分野への就職支援が重要。
8	入学時からのこまめな進路指導が必要であると考え。
9	事前の情報収集など。
10	就職の求人票のデータを家庭で閲覧できるようにして、教員だけでなく親の目線でも確認してもらう。

連番	回答
11	そもその時代の流れとして、一つのところに落ち着くことを考えていない生徒も一定数いる。ミスマッチだけが、定着を妨げているわけではないと考える。実に前向きな形でステップアップしようとする生徒がいることも現実にある。よって、学校としても離職が必ずしも悪とはしていない。ただし、あまりにも短期間で仕事を辞めてしまうことが無いように、職場見学は必須とし、実際に働く環境や社員の方との交流をできる限り行えるように企業側にも申し入れをしながら、職場見学をさせている。
12	課題は自己理解が十分でないことだと思います。生徒の中には就職活動をしていく中で、自己理解が深まっていくような感があります。就職に限ったことではありませんが、授業等で自己理解を深めていくことが大事だと思います。そのためのプログラムが必要だと思います。
13	企業に対しては人間関係の構築を最優先に考えていただきたいです。退職した卒業生の大半は職場内での人間関係の悪化です。長期雇用を考える中で即戦力を求めたい気持ちも理解できますが、じっくりと人を育てて5年後、10年後に戦力になるような指導体制を求めてほしいです。
14	現行の[7/1求人票公開・9/5応募書類発送・9/16就職試験開始]というスケジュールは、高校側にとっては、非常に厳しいものだと思います。7/1以降、期末考査・夏休み中の就職指導・応募前職場見学・就職試験対策・文化祭の実施等々、なすべきことが目白押しで、生徒も教員もかなり慌ただしい中で就職活動・就職指導をしなければならない現状があります。せめて、就職試験開始を10/1以降にすれば、現状の厳しさが少しは緩和され、生徒もゆとりを持って応募先の企業を選択できるのではないかと考えます。
15	2年次の夏にインターンシップの意義を説き、参加を呼び掛ける。
16	1年次から興味のある仕事の認識にずれがないか、様々な教員との面接練習(面談)を行っている。
17	自分の興味あることは何かを早期に考えられるような進路学習を行う。
18	職業選択についてはインターンシップの実施。 職場定着については話を聞いてやること。
19	「やりたい仕事」だけではなく、「できる仕事」「自分に向いている仕事」を考慮する。卒業後のフォローを定期的実施する体制を構築する。
20	厚生労働省主催の就職ガイダンス事業の有効活用や卒業後も相談しやすい環境づくり。
21	6月に開催される合同企業研究会で企業の担当者と面談し、就職を決めた生徒は定着率と企業の評価が高い傾向を感じるので引き続き機会を提供いただけたらありがたいです。
22	6月にある合同企業研究会は就職志望の生徒が自分の進路選択を最終的に決定する良い機会になっています。就職志望者の人数が減り、開催の継続には課題があると思いますが事業が継続されるありがたいです。
23	卒業生訪問を実施すること／積極的に就職説明会に顔を出して話をする
24	応募前職場見学の機会を増やし、3社行ってから考える事にしたら、効果はあると思うが、こっちが大変になる。
25	早期からの進路指導の充実
26	お客様になるインターンシップよりも仕事として参加するアルバイトの方が就労に対する心構えはできる。ただアルバイトの甘さにはまってしまい、学業が疎かになることも心配される。
27	手帳をもつ生徒や支援が必要な生徒も一般校に在籍しており、支援学校で行っているような就職指導などの情報共有も必要だと感じる。
28	面談の充実。生徒・教師両方の職場理解。
29	メンター制度、ブラザー制度など、フォロー体制の整った企業を中心に、生徒に紹介業務を行うことも1つの方策と考える。
30	①人事部さんや総務部さんは優しいのに、実際入社すると現場の先輩が厳しいというミスマッチ。②4月の給与が少ないのを、入社祝い金などで補填し、満額に近い支払いをしていただくと、心が折れずに頑張れると思う。この2点について、企業側や労働局へ働きかけて行ってほしい。課題は必ずしも学校側だけではなく、改善点は企業側にもある。よろしくお願いします。
31	在学中に職業観を広げる取り組みや、企業について知る機会を多く設ける
32	職場見学等できるだけ多くさせたいが、時間的余裕がない。
33	2年生時からの職場訪問(現在は短期決戦でミスマッチが起こりやすい)
34	受験先決定までの丁寧な指導。卒業後の企業との連携、生徒とへの連絡
35	インターンシップや見学に参加しやすい環境整備、特に交通費の補助

2 生徒向け調査

(1) 調査対象

令和8年3月新規高等学校卒業予定の学校紹介による就職希望者（縁故就職希望者、公務員

志望者を含まない）が1名以上在籍している京都府立・京都市立・私立の高等学校の卒業予定の学校紹介による就職希望者を対象に実施

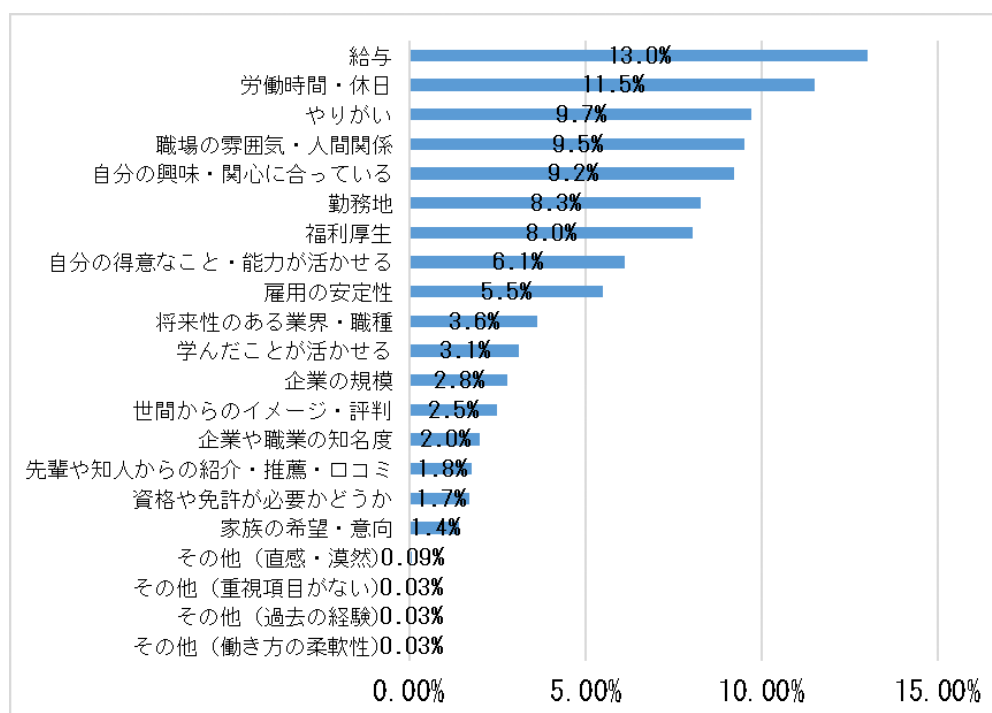
※合計 43 校（696 名）が回答。

（内訳：府立高校 35 校（600 名）、市立高校 1 校（29 名）、私立高校 7 校（67 名））

(2) 調査結果

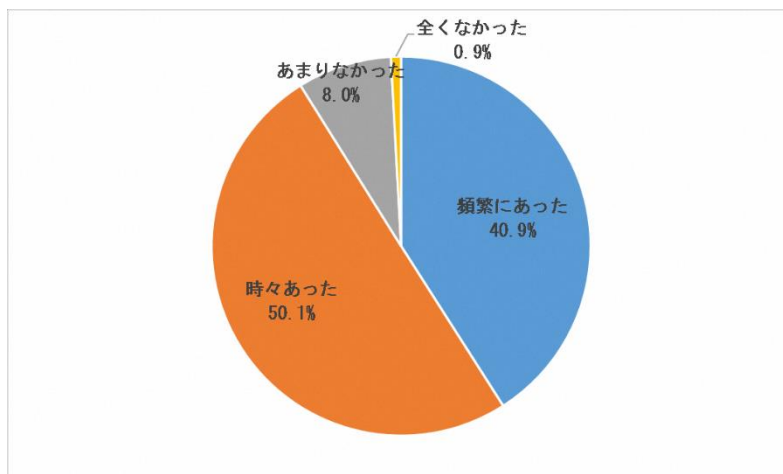
Q1 あなたが職業を選ぶ際に、重視するものは何ですか？（複数選択可）

重視していると感じる要素	回答数	割合(%)
給与	445	13.0%
労働時間・休日	394	11.5%
やりがい	332	9.7%
職場の雰囲気・人間関係	326	9.5%
自分の興味・関心に合っている	316	9.2%
勤務地	283	8.3%
福利厚生	275	8.0%
自分の得意なこと・能力が活かせる	210	6.1%
雇用の安定性	188	5.5%
将来性のある業界・職種	124	3.6%
学んだことが活かせる	107	3.1%
企業の規模	95	2.8%
世間からのイメージ・評判	85	2.5%
企業や職業の知名度	69	2.0%
先輩や知人からの紹介・推薦・口コミ	61	1.8%
資格や免許が必要かどうか	59	1.7%
家族の希望・意向	49	1.4%
その他(直感・漠然)	3	0.09%
その他(重視項目がない)	1	0.03%
その他(過去の経験)	1	0.03%
その他(働き方の柔軟性)	1	0.03%
計	3424	100.0%



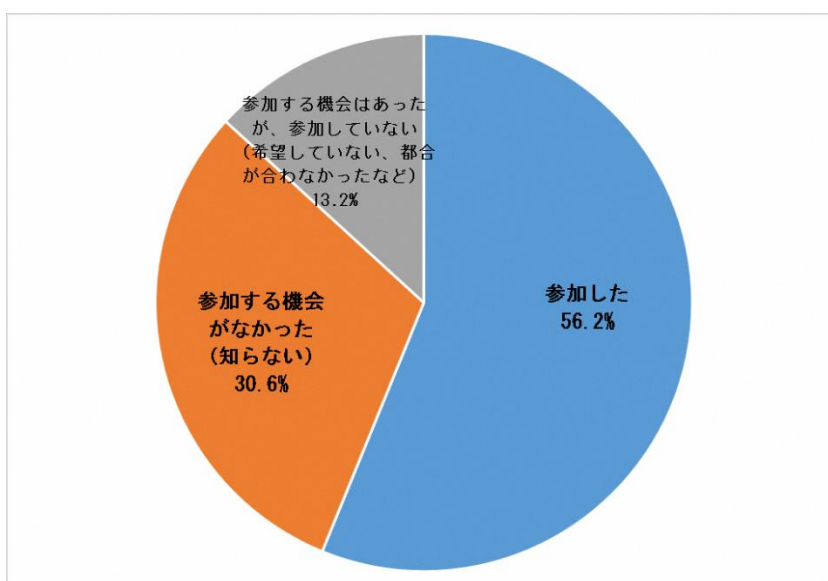
Q2 働くことや仕事について、これまでに学校の先生や保護者、友人等と深く考えたり話し合ったりする機会がありましたか？

回答	回答数	割合(%)
頻繁にあった	285	40.9%
時々あった	349	50.1%
あまりなかった	56	8.0%
全くなかった	6	0.9%
計	696	100.0%



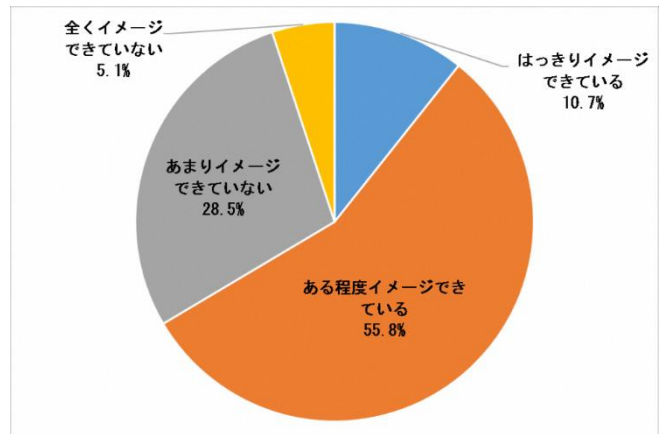
Q3 あなたは高校に入学してからインターンシップや職場体験に参加しましたか。
 ※「ふれあい看護体験」「介護や保育体験」「幼稚園での実習」等、見学のみではなく体験活動が伴う場合にはインターンシップに含める。

回答	回答数	割合(%)
参加した	391	56.2%
参加する機会がなかった (知らない)	213	30.6%
参加する機会はあるが、参加していない (希望していない、都合が合わなかったなど)	92	13.2%
計	696	100.0%



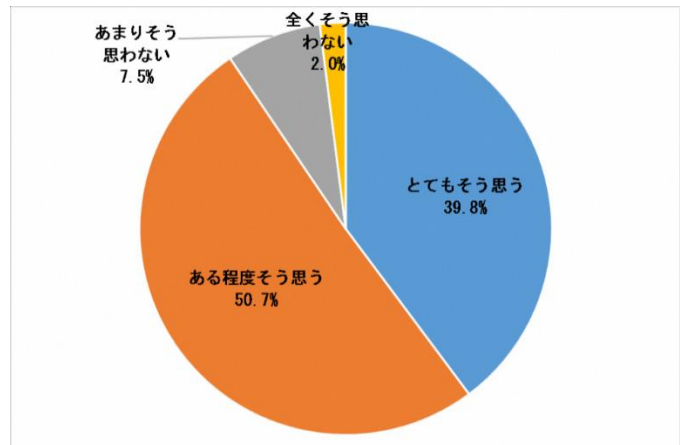
Q4 就職後の自分について、どれくらい具体的なイメージを持っていますか？

回答	回答数	割合(%)
はっきりイメージできている	76	10.7%
ある程度イメージできている	396	55.8%
あまりイメージできていない	202	28.5%
全くイメージできていない	36	5.1%
計	710	100.0%



Q5 学校の進路指導（進路ガイダンスや説明会、面談）などの取り組みで、自分の将来の仕事について考えるきっかけが得られていると思いますか？

回答	回答数	割合(%)
とてもそう思う	277	39.8%
ある程度そう思う	353	50.7%
あまりそう思わない	52	7.5%
全くそう思わない	14	2.0%
計	696	100.0%



Q6 Q5に対して、そのように感じた理由は何ですか。具体的な体験や印象に残っていること等があれば、あわせて教えてください。

<Q5の回答ごとの理由（主なものを抜粋）>

●「とてもそう思う」

- ・就職ガイダンスにて職業調べから履歴書など細かいところも教えてくれてなおかつ質問にも丁寧に回答してくれた。
- ・今まで自分の将来についてあまり考えることが出来なかったけど実際に企業説明会に参加して色々な仕事の説明を聞いて自分に合っていると思う仕事を見つけられたから。
- ・2社でどちらを受けるか迷っていた際、進路指導の先生との話し合いで私の意見を最大限尊重しつつ私がどのようにしたいか汲み取り決める手助けをしてもらったため。
- ・専門的な話から先生方のリアルな話までいろいろ聞いて、想像が膨らんで仕事についていろいろ考えることができたから。
- ・職場体験をしていく上で自分の好きなことを理解できた。この会社に尽力したいと思

えた。

- ・夏季の就職補習で実際に希望している企業に行けたので、自分が思っていた会社なのか、仕事なのかをしれてまた、そこで働いている人の声が聞けたので自分でしっかり考える機会ができてよかった。
- ・最初はどんな会社に行けるか不安だったが、みやこめっせなどでいい会社に巡り会えた。
- ・授業で自分の得意なことや好きなことなど考える時間があった。
- ・仕事は生きていく上でしなければならないことなので、将来を考えることはとても大切なことであり、いろんな選択を考える機会になったから。
- ・仕事とはどんなものか、社会人になるにはどんなことなどを学んで将来について考えられたから。
- ・家族が書く資料などがあることで絶対に話すきっかけになった。
- ・何回も言われることで最初嫌だったけど考えないとなあとと思うようになり気持ちが変わった。
- ・今まで進路については機会がない限り、親とも話さなかったのでこういう機会があるから親とも話せし仕事について考えられたと思います。
- ・夏季セミナーなどたくさんの就職に対する向き合い方の講習を受けさせていただける機会を学校からもらえたことはとても印象に残っていて、社会に出ても活かせることを学ばせていただきました。
- ・面接練習など、実践的な学びを沢山することが出来たため、実際試験を受けに行った時の想定がしやすかったし、どう受け答えるかなどを考える機会にもなったため。

●ある程度そう思う

- ・面談や進路ガイダンスを行なって行って、だんだん自分が学校を卒業して世間に出ていくんだと言う実感を感じていきました。ですが、インターンシップなどと言う訳ではないので、働くという風な考えを具体的に持って行動することは難しかったです。
- ・進路指導でしっかりと話をしてくれるおかげで自分がどの進路に進むのか、しっかり考えることができたから。
- ・先生が資格を取るまでの道のりなどを教えてくれたりして寄り添ってくれた。
- ・卒業生や、企業の方に来校してもらい、色々なアドバイスや、体験談を聞かせてもらうことが定期的に行われているから。
- ・実際に職場に行って仕事を体験したり説明を聞いたりして自分は将来何がしたいのか考えることができたから。
- ・直接話を聞いたりする事ができたり、会社についての説明などを聞いたりする事ができたりしたので、仕事について考えるきっかけを得られたと思ったからです。
- ・企業の福利厚生など自分に必要なものが明らかになっていったから。
- ・授業があるたびに自分が社会人に近づいていると実感しているから。
- ・働くことについての授業があった。
- ・どこで働くかはっきりはしなかったが、いろいろな職業があって自分のやりたいことや興味のあるところを絞ることができたし、実際に話を聞いて参考にできた部分があっ

たから。

- ・自分に向いている仕事を考えることができた。自分の得意なことをどのように活かせるか考えることができた。
- ・求人票の注意すべきところなどを教えてもらったから。
- ・1人だとあまり考える時間がないがこういうものをしてもらえると考える時間が増えるのでありがたい。
- ・あくまで全体的な事を話すだけであって、個別の職業についてはあまり詳しく話されていない。
- ・考えられているが勉強量に対して少ないという言い方など強く感じる 否定せず伝えてほしい。
- ・面接の練習をしているときに自分に対して振り返る機会やより自分のことを知ることができる機会があり成長をすることができた。
- ・一人で悩むだけじゃ解決しない事も話を聞いたり、話をしたりする事で悩みも少し解決したから。

●あまりそう思わない

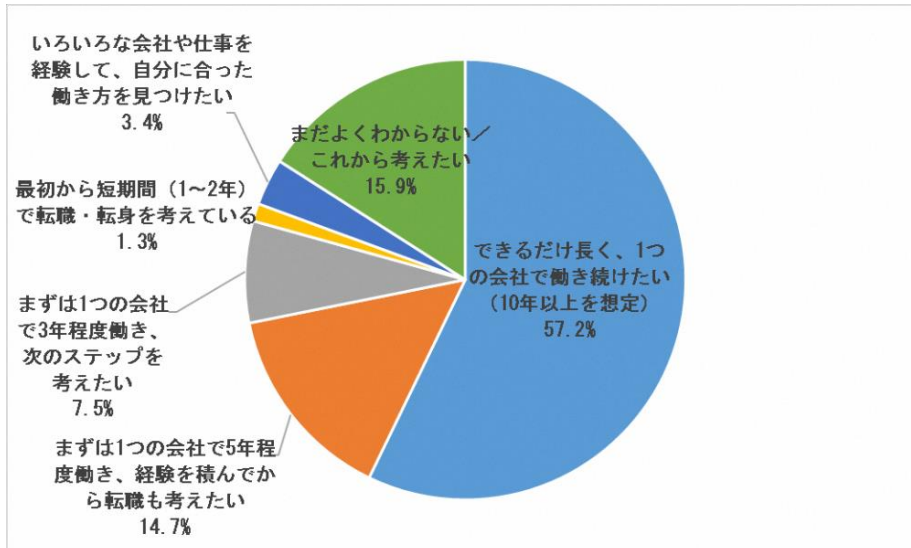
- ・ガイダンスでは将来就職することへの話よりも、大学などの話が多いから。面談では個人に合わせて就職のことを考える機会はガイダンスよりは多いと思うから。
- ・結局ガイダンスや説明会など受けても決めるのは自分なので自分で調べたりする方が心に響くと思った。
- ・選択した科目と就職した会社の仕事内容が全然違うから。
- ・ついた仕事とあまり関係がないことを選択して授業を受けたから。
- ・自分がやりたいこと以外は本当に興味がないのであまり意味がなかったような気がします。
- ・元々から将来については考えていたため、そこまで印象には残ってない。
- ・多数派、代表的な進路の説明が多く、少数であったり細かい仕事を知る機会は少なかったと感じた。
- ・学校に来たチラシで職業のことをしった。
- ・就職してからのことが想像できないから。

●全くそう思わない

- ・教職員が自分の志望する仕事について知識がないので相談できない。
- ・仕事内容につながるころは、なかったと思う。
- ・自分で考えることが多いから。

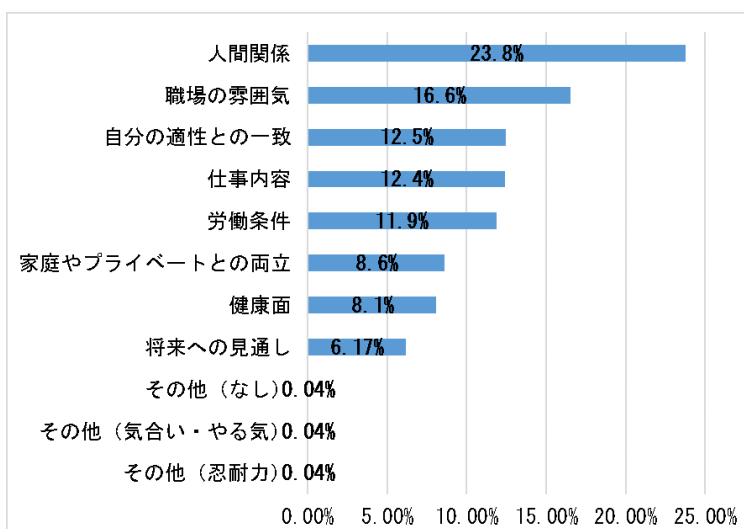
Q7 就職したあと、どのように働きたいと考えていますか？

回答	回答数	割合(%)
できるだけ長く、1つの会社で働きたい(10年以上を想定)	398	57.2%
まずは1つの会社で5年程度働き、経験を積んでから転職も考えたい	102	14.7%
まずは1つの会社で3年程度働き、次のステップを考えたい	52	7.5%
最初から短期間(1~2年)で転職・転身を考えている	9	1.3%
いろいろな会社や仕事を体験して、自分に合った働き方を見つけたい	24	3.4%
まだよくわからない／これから考えたい	111	15.9%
計	696	100.0%



Q8 1つの職場で仕事を長く続けるために、大切だと思うことは何ですか？(あてはまるものをすべて選んでください。)

重視していると感じる要素	回答数	割合(%)
人間関係	648	23.8%
職場の雰囲気	451	16.6%
自分の適性との一致	340	12.5%
仕事内容	338	12.4%
労働条件	323	11.9%
家庭やプライベートとの両立	234	8.6%
健康面	220	8.1%
将来への見通し	168	6.2%
その他(忍耐力)	1	0.04%
その他(気合い・やる気)	1	0.04%
その他(なし)	1	0.04%
計	2725	100.0%



Q9 職業選択や就職に関して、学校にもっと支援してほしいこと（支援してほしいこと）があれば教えてください。

連番	回答
1	質問できる機会を設けてほしかった。自分から聞きに行くのは少しハードルが高かった。
2	適職検査を実施して欲しかった
3	先生らの圧？がとてもストレスだった。それは決まったとこで長く続けるのいいと思うけど。ずっと一生そこで働くみたいな感じなのやめてほしい。精神的の面の支援というかケア頼む。
4	就職希望生徒は登校日が多くて大変だった
5	会社見学に行くときの交通費
6	面接練習をもっとしたかった。
7	書類作成が難しかったからもっと支援してほしい
8	企業フェスを少し増やしてほしいと思った
9	職種ごとの特徴をもう少し説明して欲しかった
10	悩み事ができたら話したい
11	推薦枠を増やしてほしい
12	会社見学に行くための交通費が欲しい
13	お金がほしい
14	自分のミスや勉強時間の少なさをすぐに否定せず少しは褒めるなり肯定してほしい
15	①入社試験の面接②適性検査の説明③就職関連全般の書類
16	勉強
17	面接練習を徹底した
18	おかね
19	指定校求人と公開求人の違いの説明を分かりやすくして欲しかった。
20	社会の在り方を教えてほしい
21	不安なことなどに耳を傾ける
22	面接練習などに対しては手厚く支援してくれたけれど、その後の対応は人によって異なったり自分が聞きに行く形が多かった。お礼状の便箋や封筒などは共通にしても良い気がする。
23	1人1社制の改善
24	①求人票のデジタル化②求人について両親の介入(資料閲覧など)
25	お金
26	①インターンを自分の就きたい業種にして欲しい②面談とかをしたほうがいい
27	求人の幅をもっと増やしてほしい
28	面接練習増やしてほしいです
29	もっと早く面接練習をさせてほしかった。
30	履歴書の書き方などを詳しくして欲しかった。
31	もっと色々な職業のこと知りたかった
32	自分が興味あるやつと向いてるやつをさらに深く掘って話してほしい
33	面接練習の機会を増やす
34	何回も同じ会社の見学に行きたかった
35	もっと体験談などを務める会社の人と話せる機会を用意してほしい
36	もっと様々な会社の話を聞きたい
37	試験内容の予行練習やたくさんの企業の職業見学会に参加したかった。
38	就職してからで新たな進路を見つけたときに相談できて、支えてもらえることなど
39	面接練習とか
40	候補をもっと出して欲しかった
41	インターンシップを多くやってほしかった
42	就職の人が増えるといい
43	職場見学で行く時の場所をしっかりと見せて欲しかった
44	どんなのが向いてるかとか
45	個別相談

令和8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8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8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8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8年2月5日

京都府職員福利厚生センター

3階 第4・5会議室

次第1 開会

◎ 京都労働局 職業安定部長挨拶

皆様におかれては、日頃から厚生労働省行政の推進に、御理解、御協力を賜り、この場をお借りして御礼申し上げます。

さて、本日お配りしている資料の中に、京都府内の雇用失業情報があるが、つい先日12月と令和7年度分の京都府管内の雇用失業情勢について発表したものになっている。

令和7年度の有効求人倍率は、1.24倍となり、全国平均より上回る状況が続いている。京都府内の状況を申し上げますと、前月より0.02ポイント上昇し、5か月ぶりの上昇となっている。

内容的には物価高の影響により、求人募集を見送る動きが産業を問わず続いている一方で、10月以降、飲食店やサービス業、運輸業等において、求人の動きが続いており、加えて、11月21日に最低賃金引き上げに対応するために、求人募集を一時的に取りやめていた事業所において募集を再開する動きがあり、12月については、求人数の増加となった。

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おり、昨年3月末の高校生の内定状況についても97.1%となっている。

本日の会議においては、この間、ワーキングチームにおいて調整を行った、令和8年度卒業の高校生就職慣行等について御協議いただくことになるが、他府県における「一人一社制」に関する状況について、事務局から説明し、その他、高校生の適切な職業選択と就職後の職場定着の課題について、調査・検証の結果についても報告をするので、高校卒業者が安心して希望を持って働くために、地域でどのような取組ができるのかという観点からも意見交換をお願いできればと考える。

御出席の皆様におかれては、忌憚のない御意見を賜りますよう、御協力をお願いし、簡単ではあるが、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北尾訓練課長を座長として選任

次第2 令和8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（京都労働局）

京都労働局が集計した12月末時点における就職内定率は76.4%であり、対前年度同時期の73.7%と比べて、2.7ポイントと大幅な上昇となった。続いて、12月末時点における求人倍率については、5.22倍となり、対前年度同時期の5.03倍と比べて、0.19ポイント上昇した。昨年度に引き続き、この求人倍率の上昇の要因としましては、就職を希望する高校生が減少したことが大きく影響している。数字で見ると、求人数は1.004ポイント上昇とほぼ横ばいな推移に対して、就職希望者数は3.10ポイント減少となっていることからもうかがえる。就職希望者数の減少は、少子化による生徒数減少や、進学率の上昇が主な原因と考えている。

続いて、新規学卒就職者の離職状況について説明する。厚生労働省が令和7年10月24日に公表した、新規学卒就職者の離職状況だが、（資料中ほど、枠内）就職後3年以内の離職率について、学歴別に、高校生が37.9%、大学生が33.8%となっており、昨年度同様、高校生の離職率が大学生の離職率を上回る状況である。なお、高校生の離職率については、対前年度比較で0.5ポイント減少した。

次に1ページ目、2ページ目の長期的な推移だが、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わかる。

高い就職内定率を維持しながら、就職後3年以内の離職率は横ばいであることから、引き続き、ハローワークによる新規高等学校卒業予定者への支援は必要と捉えている。

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（京都労働局）

従来から実施してきた「一人一社制」について、長い年月を経ることで、この「一人一社制」が、高校生の就職の機会を保障するあまり、かえって早期の離職等の問題につなが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されたことを受けて、中央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（京都労働局）

今年度のワーキングチームの検討については、京都と同様に「一人一社制」を選択

している、滋賀県、兵庫県、奈良県について調査することで、複数応募による影響などを受けていないか、また現状の選択のメリット、デメリットなどのヒアリング及び京都において高卒求人を出している企業及び京都府内の高校へのアンケートを実施することとなった。

2. 他府県の推薦・選考とその状況とその影響に係る検証について

(1) 「一人一社制」を実施している労働局に対するヒアリング

● 事務局（京都労働局）

総評として、3労働局（A、B、C）とも先行労働局における「複数応募制」による管内企業や就職等に大きな影響がないとの回答が多く見られた。また、現行の「一人一社制」について、生徒や企業、学校、保護者などからメリット、デメリットを確認したところ、生徒や保護者においては、しっかりと一つひとつの会社に向き合い、応募先を決めたいとの考えがあることから、「一人一社制」の本来の趣旨に乗った考えが確認された。一方で、求人応募にあたり、校内選考に漏れる可能性についての懸念がうかがえるとの意見もあるが、これは複数応募で応募数にしばりがない場合でも選考は避けられないため、「一人一社制」が問題というより、選考の観点からみたら、複数応募であったとしても上位の者が採用される状況から考えると、生徒の満足感でみるか、第2希望で応募が確実にできる企業を選択するなど、教員の就職指導により生徒の判断が変わるものと考え。さらに地域的な観点では、地方部からは、求人が都市部に比べ少ないことから、応募がたくさん出来る方が良いという意見もあった。

続いて、企業においては、内定した生徒の辞退のリスクが少ないことや学校での相談がしっかり出来た生徒の応募が見込めるということで、メリットを感じられるとのことであった。一方で応募企業の偏りを懸念する意見もあった。

これらのヒアリング結果を踏まえ、3労働局の見解として、学校での就職支援については、次項の報告に関わる職業意識形成支援の観点からみても現行制度は概ね評価していること。一方、幅広い職業選択が期待できる「複数応募制」について、引き続きその効果について、検証していくものであった。

当該ヒアリングに係る質問、回答については、P7～P8に表にまとめて掲載している。

(2) 「一人一社制」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）

P5の(2)をご覧ください。なお、詳細については、P9～P12にまとめているため、概要のみ説明させていただきます。

今回のヒアリング調査については、応募・推薦の開始時点で「一人一社制」を採用している、滋賀県、兵庫県、奈良県の県教育委員会を対象に電話で実施している。先程の京都労働局の報告と同様に3県をA、B、Cのいずれかとして、結果について報告する。

先ず複数応募の実態について、A県について、複数応募している実態はほとんどなく、把握してないとのこと。B県では各校の調査により、複数応募者がいることは把握しているものの、人数ではなく複数応募者がいる学校を集計しているということで、令和5年度は19校、令和6年度は10校で、複数応募者が確認されているとのことである。C県では過去3年間複数応募者はいない。

次に大阪府及び和歌山県が当初から複数応募を実施している影響について、A県では複数応募の影響はほとんど見られない。C県でも複数応募者が全くいない状態が続いている。一方、B県では、複数応募者はいるものの大阪府を希望している生徒がいる学校は、142校中、72校、その内64%にあたる46校については希望者数が5名未満にとどまっており、1校あたり希望者数は少数である。和歌山県を希望する生徒は、確認されていない。以上の結果から3県とも大阪府や和歌山県が応募・推薦の当初から「複数応募制」を実施していくことによる影響は見られないとのことであった。

続いて、教育委員会の就職慣行への考え方について、3県とも共通して、企業との信頼関係を維持する、生徒の進路を安定的に確保・保障するという観点から「一人一社制」を支持する意見が強いということが分かった。一方で、「複数応募制」については、応募機会が増える、試験慣れにつながる、不調時のリスク分散などメリットがあるとの認識も示されている。同時に「複数応募制」については、生徒の企業研究や教員の指導に係る負担が増加すること、或いは採用辞退者の発生、競合時の不公平感といったデメリットの方も指摘されており、結果として制度変更には慎重で、現状維持が妥当であるとの立場を取っているということであった。現場の声として、特に教員からは「一人一社制」を支持する意見が多く寄せられている。その理由としては生徒一人ひとりに丁寧な指導ができる、進路の安定確保につながるといった意見があげられている。又、生徒や保護者から複数応募を望む声はほとんど上がっていないということも3県で共通した傾向であった。最後に事業所の意見について、先ずB県の調査によると、約66%の事業所が現行の制度を支持、一方で応募辞退が少なく複数応募と仮になっても採用にまで至らないといった声も企業の方からも聞かれている。又、C県では県内に企業が少ないという事情があって、出来るだけ多くの応募者を確保したいという要望が企業側から出ている。なお、応募・推薦開始時点から複数応募を認める制度の導入については、いずれの県からも慎重な意見や姿勢が示された。

以上、A、B、C3県の県教育委員会へのヒアリングから4つのことが明らかになった。1つ目が、3県とも「一人一社制」の維持が妥当との認識で一致していること、2つ目は複数応募は各県とも実態として多くないこと、3つ目は大阪府、和歌山県が先行して実施している「複数応募制」への影響は見られないこと、4つ目は教員、生徒、保護者いずれも大きく制度変更を求める動きは限定的であるという、以上のことがヒアリング結果より明らかとなった。

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) 高校生の就職慣行及び適切な職業選択と就職後の職場定着に関する企業アンケートについて

● 事務局（京都労働局）

P13 をご覧いただきたい。(1) の調査結果についてはページを進んで P17 以降に掲載しているためご覧いただきたい。なお、調査の対象は、令和7年7月末時点で京都府内のハローワークに高卒求人を提出している企業1,000社にアンケートを実施して、有効回答が480社ということで約半数の回答があったところである。その他、調査方法等は、記載のとおりであるため確認のこと。

P13に戻って(1)の説明をする。まず高校生の就職慣行については、先程の次第で労働局へのヒアリングで調査させていただいた結果とほぼ同じような回答が京都の企業においても示されており、現行制度の「一人一社制」を一定評価される意見が多い結果が見られた。次に企業の考えている職場定着支援等については、昨年度の本就職問題検討会議で意見があった、職業意識を形成する取組を学校だけで行うのではなく、社会全体で実施していく必要があるのではとの意見をいただき、それを踏まえ今年度、企業における取組や考えについて調査を行うこととした。まず、企業の考えている定着支援について、ミスマッチを防止し、長く働いてもらうために必要なこととして、最も多かった回答が入社後の取組として、良好な職場環境の構築であった。また、応募前に行う取組として、インターンシップや企業体験など、職場の雰囲気を入社前につかんでいただくことが重要と考えていることが分かった。また、企業が取り組んでいる、キャリア教育については、定着支援につながる取組であるメンター制度の導入など、慣れない仕事や職場の人間関係の構築としてメンタルヘルス対策を積極的に実施していることが分かった。なお、定着支援の考えと同様、企業としてインターンシップの受入を積極的に進めているところであるが、一方で利用される生徒が少ないということが課題であると考えているとの意見も見受けられた。

当該アンケートに係る質問、回答については、P17～P24に表、グラフにまとめて掲載している。

(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）

P13(2)をご覧いただきたい。本調査は教員向けアンケートと生徒向けアンケートの2種類を実施し、教員と生徒、それぞれの立場から生徒の職業選択の実態と就職後の職場実態に関する課題を明らかにして、今後の支援の在り方を検討することを目的に実施した。

アンケートの結果概要は、P13～P15、詳細な結果については、P25～P31にまとめている。又、P32以降には結果をグラフや表で整理して掲載しているので、必要に応じて合

わせてご覧いただきたい。

先ず教員向けアンケート調査の概要について、当該アンケート調査では、59校71名の先生に協力いただき、生徒の職業選択の傾向や学校の支援状況、就職後の職場定着に向けた課題等について御回答をいただいた。先ず、生徒が職業選択において重視している要素は、勤務地、労働時間、休日、職場の雰囲気、人間関係、給与などの労働条件や職場環境に関わる実際の働きやすさに直結する要素であるという認識が示された。又、興味、関心や家族の希望、意向といった要素も一定の影響は持っているが、企業規模や世間のイメージ、評判といった外的なイメージはあまり重視されていない認識が示されている。一方、生徒の職業選択には自己理解の不足や職業理解の浅さ、或いは知識不足といった課題が依然として先生方の回答から明らかになった。十分に考えきれないまま進路を決めている生徒も一定数あり、各学校の職業観・勤労観を育成するためのキャリア教育の取組には取組状況にバラツキが見られることから、取組事例の共有や内容の見直しが必要であることが示唆されている。又、生徒の職場定着については、多くの教員が、課題があると回答し、特に職場環境へのミスマッチ、職業理解や自己理解の不足が定着に影響する要因としてあげられた。職場定着に向けた学校の支援状況については、ある程度行えている学校が7割を占めている。一方、十分に行えていると回答した学校は1割程度にとどまり継続的な支援体制の充実、強化が求められている。職場定着に向けて学校としてできることは、職場見学やインターンシップ、企業講話、進路面談など、自己理解と職業理解を深める取組の充実があげられる他、生活習慣やコミュニケーション能力の育成、卒業後のフォローアップ、企業や保護者との連携強化も必要とされている。企業との連携状況については、職場見学や企業説明会、企業講話、インターンシップといった活動は多くの学校で実施されている現状があるが、採用後の状況に関する企業からフィードバックが定期的に行われている学校というのは、2割程度にとどまっている。卒業生の実情を踏まえた支援の継続には課題があるということが分かった。こうした点は、教員の業務負担が増大している現状というのも背景にあり、体制整備の在り方が課題として浮かび上がっている。また、適切な職業選択や就職後の職場定着に向けた自由記述では、職場見学やインターンシップなど、現場の実情を伝える機会の充実が重要であること、そして就職後の支援を含めた継続的なフォローアップの必要性が示されたということである。

続いて、生徒向けアンケート調査では、職業選択で何を重視しているか、働くことへの考え方や体験、就職後のイメージ、進路指導の受け止め方、学校に求める支援等について、43校696名の生徒から回答があった。先ず、労働時間、休日、やりがい、職場の雰囲気・人間関係、興味関心が続いた。待遇面も気にしつつも働きやすさや自己実現を重視している状況が読み取れる。又、企業規模や知名度などの外部評価は重要度が低い傾向にあるが、待遇を重視する生徒の中には大手企業の持つ規模や知名度を結果的に評価している場合もあると考えられる。働くことや仕事について考え話し合う機会については、生徒の約9割があると回答しており、学校による進路指導が一定役割を果たしていることが示された。一方、高校入学後のインターンシップや職場体験への参加につ

いては、参加したが56.2%にとどまり、参加する機会がなかった。或いは知らなかったという回答も3割程度あったことから体験機会が不足しているということが明らかになった。さらに就職後の自分の姿のイメージができていない生徒は1割程度で、3割程度はイメージが持てない状況ということも明らかになった。イメージ出来ている生徒であっても職業理解が十分であるとは限らず、実際の現場に触れる機会の重要性が示されている。学校における仕事について考えるきっかけについては、約9割があると回答しているが、きっかけが得られないと感じる生徒からは、聞きたい情報と内容が合わない、就職支援対策が遅い、継続的な支援が不足しているなどの声が寄せられ、支援のニーズが多様化しているということが明らかとなった。就職後の働き方については、57.2%ができるだけ長く1つの会社で働きたいと回答し、安定志向の強さがみられた。一方、長く働きたいために重視する点としては、人間関係や職場の雰囲気や上司と下がり、職業選択時と職場定着時で重視する要素が異なるといったことが明らかになった。また、学校に求める支援では早期からの就職対策、個別相談やメンタル面のサポート、企業との交流機会の充実、自分の希望に合った情報提供など多様なニーズが寄せられた。

2. 調査結果の検証について

● 事務局（京都府教育庁）

今回、事務局では企業、教員、生徒の3者を対象としたアンケート調査を実施した。これらの調査は生徒の職業選択の実態や就職後の職場定着に関する課題をそれぞれの立場から明らかにし、今後の支援の方向性を検討するため行ったものである。まず、生徒が職業選択の際に重視する要素と職場に定着する際に重視する要素に違いがあるということが分かった。生徒は職業選択の段階では給与や労働時間など条件面を重視する傾向がある一方で、職場定着するためには人間関係や職場の雰囲気が日常の働きやすさを重視している。こうした認識のギャップが将来の働き方を十分にイメージ出来ていない生徒が一定数存在することを示しているということが明らかになった。又、職業選択の際に重視する要素については、教員と生徒の両者の間にも違いが見られた。特に家族の希望、意向については、教員が想定するほど重視しておらず、生徒自身がより主体的に進路選択をしている傾向がうかがえる。しかし、その主体的な判断を支えるためには、十分な自己理解や職業理解が不可欠であり、これが不足している場合、進路選択が必ずしも適切なものにならないという可能性がある。現状、企業や教員からも自己理解の不足や職業理解の浅さ、さらに知識不足が課題として指摘されている。その背景には体験的な学びやリアルな情報にふれる機会が十分確保されていない実態がある。企業アンケートでもインターンシップや企業講話等を通じて現場の雰囲気を伝える機会を充実させていくということがミスマッチの防止に効果的であるとされており、学校と企業との双方がその必要性を強く認識していることが分かった。さらに企業はインターンシップや職場体験の重要性に加えて、入社後のメンター制度や定着支援の重要性を重視しており、学校と企業が連携して支援を行っていくことが不可欠であると言える。

以上の結果を踏まえ、生徒の主体性を尊重しながら将来の働き方を具体的にイメージ

できる職場体験などのキャリア教育を一層充実させていくと共に、就職後の職場定着まで視野に入れた支援について、関係機関で共通理解を深めながら学校、企業、行政などが連携して実効性のある支援体制を構築していくことが重要であることが本調査結果から分かった。

I 就職慣行について

3. 検証の結果について

● 事務局（京都労働局）

次にこれらのヒアリング結果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説明する。

P6の「3. 検証の結果について」をご覧ください。今回の検証において、複数応募に移行後の実績においても、複数応募を選択する実績は少ない状況が見られ、各県管内において、その影響を受けている事実はなく、引き続き検証を継続していくとの見解を確認した。

4. 令和8年度の就職慣行のあり方について

● 事務局（京都労働局）

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て、以下のとおり提言する。

令和8年度の京都府における就職慣行において、これまでの検討結果を踏まえ、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するとしても差し支えないと考える。

一方で、今後の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、引き続き近隣府県などの動向も注視すると共に、令和8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、就職慣行のあ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

事務局から報告のあった、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、委員の皆様から御不明点、御質問が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

今、それぞれ報告のあった内容については、ワーキングチーム内でも回答などを見ながら、どこに課題があるのかと整理しながら意見交換をした。他府県の状況を踏まえ、今日の状況、先生方の様々な適切な指導などを考えながら京都においては、現状の「一人一社制」が当面継続するということが妥当ではないか。但し、状況は変わるので、これから益々生徒の数や就職希望者が減少する。従って人材不足で求人数は増える。そう

いう状況においては、生徒自身も迷うこともあるし、そういう状況を踏まえると、「一人一社制」を前提に先ずは進めて行って、今後の動きを見て対応していくべきではないが、そういう意味では、様々な形で課題はあると思うが、改めて数字を見ると資料No.2のP1、P2にそれぞれ学歴別の3年以内の離職率の推移について、高校卒の1年目がほぼ一緒といいながら実は多少減少傾向にあるように見える。2、3年目もほぼ一緒である。大学生についても同じような傾向が見られる。そうすると、この3年以内の離職が「一人一社制」の問題ではないのではないかと。色んな意味で18歳を迎える中で、社会を知らない、まだ見えていないところがあるので、先生方の指導、取組を踏まえると、双方でしっかりと生徒の進路について、指導していくことになると思う。懸念することとしては、ワーキングチーム会議でも上がったが、今日では転離職することがバラ色のような状況というのが大きくPRされている。転離職することは悪い訳ではないが、大学生にしてもそうであるが、入社した直後に転職、入社した時点で転職サービスに登録するなど、転職すれば目先がバラ色という情報が多い中で高校卒だけでなく、新卒3年の方の感覚が社会人としてどうあるべきかという所の認識が不足し安易な離職につながっていると片方で見受けられる。こういったところも指摘してきたところである。外部から入ってくる情報なので、止めることはできないが、社会人として働くということは、学校での教育が終わったからこれからフリーになる人になるのではなく、社会に出てから職業生活を進める中で、社会人としての人とのつながりとか人としての人格形成、そういったことも継続してあるものとしてしっかり認識をさせることも大事である。合わせて就職希望者のみが社会での活躍をするということに対して指導を受けるということではなく、大学や短大、専門学校など様々な所に進学するとしても卒業後は社会人として活躍することになるので、進学希望者にも幅広く、職業観や社会人として活躍するというのはどういうことかなど、自分が社会人として社会に貢献することもしっかりと幅広く持たせるべきではないか。高等学校だけでなく、早い段階で意識形成していかないと、ある日突然学べるものでない。学校や企業、行政、地域社会と保護者だけでできないことがあるが、それぞれが協力して深めていく環境、整備が必要である。

○ 京都府立高等学校進路指導研究協議会

「一人一社制」について、府立も継続を希望する意見が多かった。高校生の離職率が多い状況ということは、色んな所で意見が挙がると思うが、一方で短大卒や大学卒の離職率も30%を超えていることもあるので、全体的な意見の中には、高校生の就職だけが離職率が高い訳ではなく、進学にしろ大学に進学した後の就職にしろ、どちらにしても離職してしまう数というのは、一定数いるという状況で、就職に限った話ではない部分があると感じている。その理由は難しいが、コロナや色々な事で例えば、私の学校で言うと、生徒達の中に大分幼い部分を抱えている高校生が多くなってきたかと思う。生徒だけの責任でないと思うが、社会経験や人とのやりとり、関係性を作ることが十分にできないことも。毎日学校に行くということが、今は考え方が色々あると思う

が、学校側の方も体調が悪いときは帰いなさいという指導をしているし、複数の体調不良の者が出た場合は、保健室にとどめるよりも動ける生徒は自宅に帰すような指導をしている。毎日、授業を受けるということに対しても全ての生徒がそういう意識を持って卒業していく訳ではないと思う。今、委員が発言された会社定着のために色々と検討をいただいているところ、本来なら学校で培っていかなければならないような部分を連携させていただいて、継続的に身に付けていく視点も持ったり、一部学校では幼さを抱えての就職と言うようなところがあるので、そういった所の改善をしていけたらと思う。学校としては、色んなことを生徒にさせていきたいと考えているが、先程の報告にもあった自分の希望する情報でないといった理由で、就職希望だが進学の事について話すと自分には関係ないという表現をする生徒もいる状況である。また、逆もしかり、就職も全体的な話になっていくと生徒はもっと細かい話を聞きたいなど積極的に行う視点があればいいが、（今は関係ないと）シャットアウトしてしまう生徒もいるので（学校だけの力では限界も感じているので）色々な所の力を借りることができると嬉しい。

○ 京都府商工会連合会

最近の方は我々の時代と違って終身雇用という意識が低く、簡単に転職がしやすくなって、採用面接でも数ヶ月で転職している方も結構ある。しかし、何か問題があると言うことではなく、就職に対する意識が変わってきているのではないかと思う。今回の調査を踏まえると、「一人一社制」が悪いということではなく、それが直接の原因にはなっていないと理解した。採用の早期化などもあり、高校生に限らず、十分な情報が得られないままに企業を選択しているのではないか。キャリア観もそうであるが、長く働くということも、自分らしさとは違うところに価値観を持っているのではないか。よって、入社して思っていたのと違うと感じて離職に結びついているのではないか。企業側としては、企業を知ってもらう機会をもっと増やす手段として、インターンシップや企業説明会などに来ていただき、就職していただくことが大事だと思う。取組としては重ねてと言うことになるかもしれないが、企業へ理解を深めてもらうことが大事である。商工会の会員は、中小・小規模事業所がほとんどなので、大企業ばかりではなく、どちらかと言うと地元を目を向けていただいて、良い企業も沢山あるので、よく知っていただいた上で、地元就職いただきたい。

○ 一般社団法人 京都経営者協会

資料No.1にそれぞれ求人、求職の状況が出ている。人手不足なので、求人数は増えているのは当然と思えるが、当協会会員企業から聞く話では、今まで大卒で採用していたところが、人手が確保出来ないことから、高卒採用を増やしている。そうした時に先程の生徒の重視する点が、先ず給与面とか労働時間とか福利厚生などであれば、どうしても大手の方がしっかりしていると、中小企業だと見劣りしてしまう。中小企業、地元企業は就職希望者の生徒が減っている上に、地元企業への就職希望者も減少していると、さらに誰も採用出来ないというような現状があるのではないかと思う。この資料

だけ見たら、一律に求人数が増えているから、世の中の景気がいいんだというように見えるが、人手不足の中で、今まで高校に求人が出ていなかった分が高卒求人に手をのばしている傾向になっている現状からすると生徒が企業選択の中にこれまでの地元企業と大手企業を比較すると、やはり大手の方に目が向いてしまうとなると先生方の指導も非常に苦しいところではあると思うが、生徒自身からするとやはり大手の方が良いと思う。

今まで高校に出ていなかった求人が新たに入ってきた数字は見られないか？

また、地元での就職について考えると、大学生もそうであるが、京都の大学を卒業して、3割しか京都に就職しないという現状がある中で、地元企業を意識した高校生の「一人一社制」が3年以内の離職の大きな原因だということではないと思える。「一人一社制」について検討することも必要ではあるが、地元企業への就職、離職の問題は多方面からの分析も必要ではないか。

○ 京都労働局

御質問の数字を取るのには難しいかと思う。ただ、一方で雇用失業情勢とか、高校生の内定状況をハローワークから情報収集すると、今まで高卒求人を提出していなかったが、人材確保が急務なので、高卒求人を初めて提出するという企業も結構あると聞いている。

○ 一般社団法人 京都経営者協会

企業選択にあたり、給与ベースとか福利厚生とか、職場環境などが挙げられているが、最近全部ではないと思うが、海外転勤は絶対出来ない、海外だけでなく国内の転勤も出来ないという人も増えていると聞く。転勤と言われたことで、そのつもりはなかったということも離職の理由になるかも知れない。大学生でも商社に入社したから海外赴任はあると言っても、海外赴任は断りますということも聞くので、そういう所のミスマッチも片方であるのなら、そもそも「一人一社制」の問題ではなく、違う所の問題があるかも知れない。

○ 京都労働局

宣伝になるが、この報告書にもあった、高校生の職業理解、自己理解が進んでいないという意見があったが、厚生労働省本省で「job tag (日本版 O-NET)」と言うサイトを作っており、その中に国内 500 を超える職業 1 個 1 個の動画や職業の作業内容ほか、一般的な労働条件についてなど職業情報を提供しているサイトがある。その中で簡単な価値観検査、興味検査、適性検査が無料で出来る。その検査の結果に紐付く職業も紹介してくれるものがあって、インターネットで誰でもアクセス出来るので、学校の中で周知いただいて、自宅で実施していただくようなことでも良いのかと思う。もしご存じなければハローワークの周知が足りないため、これから周知に努めるが、そういったサイトがあるので参照いただきたい。

次第4 令和8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（京都労働局）

令和8年度に応募・推薦等の申し合わせについては、資料No.3のワーキングチームにあるように、労働局や教育委員会のヒアリング調査結果内容等からも、現時点において、複数応募移行後において、複数応募を選択されている実績が少ないことや、近年の高卒求人に係る売り手市場を反映した状況など、複数応募のニーズが大きくないこと、また、企業アンケートや学校アンケートによると、適切な職業選択のために必要と考えていることに、高校在籍時のキャリア教育の充実として、インターンシップなどの実体験の充実等の声が多くあることなどから、令和8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（一人二社）を可能として差し支えないと考えるので、令和8年度においても引き続き、「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。」ことを提案する。

◎ 座長

事務局から報告があった、令和8年度に応募・推薦に係る申し合わせについて、委員の皆様から御意見・御質問があればいただきたい。

（特段質問等なし）

御質問等なければ、令和8年度に応募・推薦に係る申し合わせについては、「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。」ということを本会議の申し合わせとしてよろしいか。

（異議なし）

異議なしと言うことで、この申し合わせについては、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8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（京都労働局）

近隣府県等の就職慣行の変更が、今後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8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、就職慣行のあり方やキャリア教育の充実としてのインターンシップの推進など、就職慣行に関わる内容や就職支援等を考えている。

構成員については、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、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

事務局から報告があった、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、委員の皆様から御意見・御質問があればいただきたい。

(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、ワーキングチームでの検討結果を親会議である京都府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。

ワーキング会議の委員をお願いする、京都商工会義所様、京都経営者協会様、学校関係者様には、御協力をお願いする。

次第6 その他

● 事務局（京都労働局）

事務連絡になるが、昨年9月に構成団体の皆様にアンケートの御協力をお願いした、規制改革に関する中間答申に係る検討事項である、「高卒求人票の公開範囲及び公開時期の見直し」についての検討結果が後日に中央で開催される高等学校就職問題検討会議（以下、「中央会議」という。）において、その方向性が示される予定となっている。本来なら検討された結論について、本日の会議でお示ししたかったが、本会議の日程の関係で実現しなかった。

については、本事項については、中央会議以降に書面開催として、取扱事項を通知させていただくことと考えているため、御承知いただくと共に、御理解、御協力いただくようお願いする。

◎ 座長

ただ今、説明のあった内容については、通知という形になるとのことであるが、御質問、御不明点などあればいただきたい。

【構成機関意見・質問】

- 京都府立高等学校進路指導研究協議会
結論が出るのはいつ頃になるのか。

● 事務局（京都労働局）

中央会議ではないかと思う。

- 京都府立高等学校進路指導研究協議会

まだ何も出てきていないと思うが、大きな話題として、求人票が最大2ヶ月前倒しになるかもしれないという議論があると思うが、書面で教えていただけたらと思う。高卒就職情報WEB提供サービスの求人情報を民間の紹介事業所にも同じように登録していく。これは一般の求人票でやられていることを高卒にもというような表現もあったと思うが、そういった点も中央会議に出てくるのか。

● 事務局（京都労働局）

確実にあるとは言えないが、今回、皆様にお願ひしたアンケートは、先程申し上げた、「高卒求人票の公開範囲及び公開時期の見直しについて」のアンケートであり、それ以外の内容の検討も中間答申に入っているものであれば検討されることは考えられる。

○ 京都労働局

最大の関心事のため、確認をお願いする。

○ 京都府立高等学校進路指導研究協議会

この場の話ではないかと思うが、色々な統計等を報告する連絡をいただいている中、教育現場で統計の数字の出し方にばらつきがあり、相談をさせていただいているところであるが、具体的には奈良県では、1つの表（エクセルシート）で教育委員会やハローワーク（厚生労働省）に提出することが出来るようであり、かなり業務が簡素化されているという話が出ている。厚生労働省にも統計の出し方について検討をいただいているが、今後も検討いただきたい。また、オンライン試験について、本年色々連携させていただいて、基本的に学校を会場とするオンライン試験は京都においては実施しないということ伝えていくとさせていただいたが、次年度においても同じ形をお願いしていくと共に、（京都労働局の方でも事業所への周知を進め、さらに）京都府の取組を他の府県にもお示しいただけたら有り難い。

○ 一般社団法人 京都経営者協会

そもそも「一人一社制」が離職につながる就職のミスマッチを誘引する大きな原因ではないかと言うことで、地方においてもそれぞれの実態に踏まえて検討することになったが、これまで検討から現時点では「一人一社制」が高校生の就職にあたり、ミスマッチの大きな原因ではないと思えるが、だからと言って、放っておこうと言う気はないが、逆に大学生もそうであるが、概ね3割が3年以内で離職する人の中には非正規で働いている方がいると思う。新たに正規職、安定した生活、人格形成、社会への貢献、自分たちの役割というものをしっかりと果たすという意味では、安定した職業生活が求められる。そうすると、3年以内に離職した人が次にどういう形で今、仕事に就いているのか、アルバイトや非正規なのか、そういった所を調べることも必要かと思う。就職後のケアも大事ということ。3年で離職している人をどうやって把握出来るかということ、離

職票を持ってハローワークに行っている人は把握出来るが、離職してもそのまま例えばコンビニのアルバイトをしていると確認することが出来ない。そういうことも含めて、3年で離職した人をどう把握し、その人達が次の就職、きちんとした職業生活などが送れる、社会人としての役割をしっかりと果たせる立場で活躍できるようルールに戻してあげる仕組みを作っていくといけない。そのためにはその人達がどうなっているのか把握する必要がある。今現在働いているが、離職して進学している人もいるかも知れない。その場合、離職が悪い訳ではなく、新たな道を見つけて専門職の学校に行っているかもしれない。もう少ししたらよく聞く話であるが、卒業して就職したが奨学金の返済で毎月何万とか、何年間返済にかかるなどの話を新卒就職者の方が話をされているが、自分が大学や専門学校で真剣に学びたいのであれば、2、3年働いて就学資金を少しでも蓄えてから進学することで、改めて社会に出たとき返済額は少なくなる。そういうようなことも考えると高校を卒業する時点で何かしら進学が良いとか、就職は技術を持ってというのがあるかもしれないが、そういう意味で言えば、高校卒業後3年で離職した人がどうなっているのか、その人は本当に何もしていないなら、その人をきちんと社会のルールに戻してあげるという仕組みもどこかで考えないといけないと思う。3割離職するというのが当たり前と言うのは、何十年も続いている。一時の非正規問題は最近言わなくなってきたが、現状は非正規で働いているといった所をどうカバーしていくかをこの会議の中で議論できるか、どこで審議したらいいのか分からないが、資料No.5の検討事項の中には「その他」にしか出てこないの、「一人一社制」ばかりの議論だけでなく、京都府としての取組として、京都に行けば地域での生活においても暮らしやすい街、安心して生活出来る街など、京都の魅力を発信することで色んな人が京都に根付き、その結果、地域も発展するかと思う。そういうことをどこかで検討できればと考える。

○ 京都労働局

資料No.5の2番に入れてはどうか。「高校生に対する望ましい就職支援及び離職した方の再就職支援」という感じで。

○ 一般社団法人 京都経営者協会

何かサポートをしていかないと、ましてや18歳で先生方の指導を受けて就職して、3年以内で離職となると、自分で就職先を探すのは難しいと思う。そうなるとその人達は目に映るところの場所しか見えないので、働く先が限定されてしまう。そこで、非正規やアルバイトとして働くことになると、その人達の未来、その先について、人間形成、人格形成など長い人生から考えると、勿体ない気がする。そういうことも検討していかないといけないと思う。

◎ 座長

「一人一社制」から3年以内の離職が多いところが、そこに議論が集中している感が

あるが、委員が言われたように、その後、社会の中でどう役割を果たしていくのか、本人はそれで満足しているのかという視点は確かに大事だと思う。どこで議論するかということも含め今後の課題という風に考える。事務局もすぐに回答出来ないと思うので、預からせていただけたらと考える。

次第7 閉会

○ 京都府教育庁指導部高校教育課 首席総括指導主事挨拶

本日は、御多忙の折、本会議に御出席を賜り感謝する。京都府の高校生の就職慣行や適切な職業選択と就職後の職場定着について、率直かつ建設的な意見だけでなく、慎重な検討であったり、貴重な情報提供、また、御提案もいただき誠に感謝する。また経済団体様におかれては、京都府の高校生に多くの求人、内定をいただいておりますことを、また、教育機関におかれましては、日頃から就職希望者に一人ひとり寄り添った丁寧な御指導いただいておりますことを深く感謝する。

今年度は5年連続で求人数が増加、また高等学校の就職希望者数も増となっているが、11月時点では求人倍率が5倍を超えるということで、依然として高い状況が続いており、一次応募段階での内定率も良好であった。また、このような労働市場の状況に加えて、応募・推薦に対して、当初に「一人一社制」を実施している近畿の3県、こちらにおいては「複数応募制」移行後も複数応募を選択する事例が少ない状況が確認され、さらに複数応募への期待の声が一部で見られる一方で、制度変更には慎重な姿勢が示されていることを踏まえ、次年度については府内の就職応募・推薦について、ただ今、委員の皆様より合意いただいた。しかし、今後の経済状況によっては、労働市場の状況も変化する可能性があり、また全国統計では、新規高卒者の3人に1人以上が早期離職している状況もあり、そういった状況について、高校生の取り巻く環境について、引き続き予断を許さない状況と考えていて、本会議においては、次年度以降も引き続き生徒がしっかりと学業に専念した上で、円滑に就職活動が出来るよう、また、就職後においては、早期離職を防止し、また早期離職をしてもしっかりと新たな職場に定着できるように学校、企業、行政機関、それぞれがさらに深めていくことが非常に重要と考える。

今後も三者が密に連携を取りながら、実態把握及び情報共有、意見交換に努め、就職慣行の検討、キャリア教育の充実をさらに図っていくことが出来るように引き続き、御理解と御協力をお願いして閉会の挨拶とさせていただきます。