

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上がり、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ところは、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通りの団体から、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、皆様をお願いしたアンケートは、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、確認をお願いします。

○ 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で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。