

令和7年度 大阪府高等学校就職問題検討会議 議事要旨

令和8年3月3日（火）

【議題1】 事務局から資料に基づき説明

【議題2】 事務局から資料に基づき説明

【議題3】 事務局から資料に基づき説明

【議題4】 事務局から資料に基づき説明

【議題5】

令和8年度における応募・推薦の取扱いについて

- ① 令和8年度における応募・推薦に係る取扱いについては、令和7年度と同様の取扱いとする。
- ② 企業向けの案内文書に、面接に関して通信環境等に配慮を求める以下の文言を追加する。

「面接について、オンラインでの実施が必要な場合には、余裕をもって学校とも事前調整いただき、面接日を複数設定するなど柔軟な対応をお願いいたします。なお、学校で使用できるオンライン面接会場や通信機器には限りがあることや、学校のスケジュールにより教員の同席対応が難しい場合があることにもご配慮ください。」
- ③ 履歴書の作成方法を指定している求人については、ハローワークにて求人申込み時に学校の実情を説明し、作成方法を指定することがないよう配慮を求める。

1. 事務局説明

令和7年度は、令和7年9月16日の選考開始日以降1人2社まで複数応募可能としたが、以下の実情を踏まえ、令和8年度における応募・推薦の取扱いについて、「令和7年度と同様の取扱い」（資料5 P2～7）を提案。

- ・複数応募の制度を利用した生徒数は依然として少なく、特段の混乱も出ていないこと。

- ・就職内定率は昨年同期から若干の低下はしているものの、順調に推移していること。

2. 大阪府高等学校進路指導研究会から資料に基づき説明

「令和7年度大阪府高等学校就職問題検討会議における文言の趣旨について」（資料5 P8～9）を説明し、令和8年度における応募・推薦の取扱いについて「大阪府高等学校進路指導研究会案」（資料5 P10～15）を提案。

3. 令和8年度における応募・推薦の取扱いについて意見交換

（1）意見交換

（構成員）応募機会が限られているというのは、現行の複数応募を更に拡大したいという意味合いか。「一度きりの大切な機会なので対面で面接を」ということだが、今はIT化などが進んでおり、オンラインと対面では精度がさほど変わらないのではないのか。履歴書の作成については、もちろん人権的配慮は必要だが、今は一般的に手書きもPC入力もどちらも可能ではないのか。設備面についても、教育庁で設備を整えることはできないのか。Googleのスプレッドシートも無料でダウンロードできるので、対応できるのではないか。昨今の社会経済情勢に逆行しているかのような印象を受けた。

（構成員）高校生は非常に緊張して面接を受けており、その生徒を生で見てほしいという気持ちがある。応募機会が限られているというのは、現行の複数応募を拡大したいということではない。一次・二次と選考の期間が長くなっていくと、内定が得られなかった場合、次の応募先を準備する時間がかかってしまうので、応募機会が限られていると考えている。

PC入力については、必ず手書きによる作成をしたいということではなく、PC入力でも指導している学校があれば、手書きでも指導している学校もある。どちらでも作成できると当会から説明をしており、各学校の判断に委ねている。

設備面については、府立高校では一人一台Chromebookを配付しているが、近畿応募統一用紙がWordまたはExcelのフォーマットに限られているため、スプレッドシートに反映しても位置がずれてしまう。

（構成員）取扱いに記載するのではなく、ハローワークで企業に指導・

助言することで十分ではないのか。近畿統一応募用紙については、Word・Excelに限らず、スプレッドシートでも作成できるように近畿でデータを作成すればよいのではないのか。履歴書については、PC入力や手書きを指定している企業には、ハローワークから「学校と相談してください」と指導すれば良いのではないのか。

IT化やDXが進んでいる状況の中、今回提案のような取扱いに変えてしまうと大阪の高校生の就職状況だけが、他府県に比べすごく取り遅れているような印象を受ける。

(構成員) 学校においてオンラインで面接する環境は良くなく、周囲の音が入らないように無音にしようと思うと大変な学校が多いのが実情である。他にも後ろに誰も立ってはいけないなど制約が多い。企業から「オンラインで面接をやります」と言われても学校はその対応が大変な状況であり、そちらを企業の方にはご理解いただきたい。

また、職業安定法 27 条に学校教員の就職指導に関することが記載されているが、面接に関する記載がないため、学校教員ができる範囲を超えている可能性がある。それを踏まえてお願いをしているところであり、ご理解いただきたい。

(構成員) 設備面については、府立高校では、一人一台 Chromebook が配付されており、一定公平な環境であるが、私立高校はそれぞれの学校次第である。対面での面接を重視しているのは、生徒が面接会場に入ってくる一連の動作を先生がしっかり指導していて、それを見てほしいという思いがあるのではないのか。

また、PC入力か手書きかという点については、例えば生徒が手書きの方が良いと思い、履歴書を作成している中で、求人票にPC入力のみと記載があると、全てやり直しになってしまうという懸念があるのではないのか。令和8年度の取扱い方針や企業向けの案内文書に記載した方がスムーズに進むということであれば追加記載しても良いかと思う。

(構成員) お願いベースということなので、お願いの文書という形で取扱いではなく、別紙に記載するのはどうか。取扱いに記載してしまうと、強制というイメージを持ってしまい、企業側が求人を出すのを躊躇してしまう可能性がないことはな

い。

(構成員) 高卒求人の中で、手書きを指定しているのは見たことあるが、PC入力のみというのはあまり見たことがないが、どうか。

(構成員) どちらかという手書き指定ではないか。だいぶ減ってはいるが、本人の筆跡が見たいというような企業が残っている。企業が指定しまうと学校としては企業の言うとおりにしないといけないと感じてしまうと思う。例えば、面接の方法をオンラインでこの日に実施すると通知されてしまうと、受け手側の学校が断ったり、交渉したりすると生徒に不利益になるのではないかと思う先生がいるのではないか。企業から学校にいくつか候補日を提示し、この日にオンライン面接ができませんかという相談ベースだと、学校側も条件が出しやすくなるのではないか。

(構成員) 追加の記載はしても良いと思うが、履歴書の作成方法については、ハローワークでの受付の時に、学校側にいろいろな事情があるから指定しないように指導すれば良いのではないか。

また、オンライン面接については、新型コロナの時は増加していたが、大学生の就職では対面での面接に戻ってきているところもある。対面での面接は強制するものではなく、相談してほしいということでオンラインも認めるということによろしいのか。

(構成員) 大学生の就職では大学が関わっていないが、高校生の就職では企業から「高校でオンライン面接をやってほしい」と依頼があるので、大学生のオンライン面接とは、根本的に事情が異なる。高校では、教員が繁忙な時期もあるため、「この日に学校でオンライン面接をしてください」と日時を限定的に指定されると困るので、事前に相談をしていただきたい。

(構成員) 先ほど職業安定法 27 条に学校教員の就職指導に関することが記載されているが、面接に関する記載がないため、学校教員ができる範囲を超えている可能性があるかと述べられ

ていたが、それは事実か。

(事務局) 本件について厚生労働省に問い合わせたことがあり、「企業が行う WEB による就職試験等の会場の用意や試験監督対応について、職業安定法第 27 条は学校教員ができる範囲を超えるかどうかの判断の範囲外と考える。」という回答があったところである。

(構成員) 履歴書の作成方法を PC 入力のみや手書きのみに指定している求人の件数はどれくらいあるのか。PC 入力のみ指定している企業は、入社後も PC 入力に従事する時間が長いなど考えられる。

(事務局) 大阪の今年度の高卒求人のうち指定している求人は 10 件前後である。ほとんどが手書き指定である。

(構成員) 現行の企業向けの案内文書に、「履歴書の作成方法は、パソコン等で作成することも可能としているため、作成の方法によって不利益な取扱いを行わないようお願いいたします。」とある。これまでの議論を踏まえると、履歴書の作成方法については現行の記載で十分ではないかと思う。

また、オンライン面接については、取扱いに記載するとオンライン面接を避けるよう指示しているようにも受け取られ、採用面接の機会が減ってしまう恐れもある。取扱いに記載するのではなく、企業向けの案内文書に学校現場の実情を記載しつつ、「オンライン面接をする場合は余裕をもってご相談ください」というような文言を追記するのはどうか。

(構成員) 皆様の意見を総括させていただくと、オンライン面接については、取扱いに記載してしまうとその方法を強制するというイメージを与えてしまう恐れがあるので、企業向けの案内文書に「事前に学校に相談してください」と記載するのはどうか。

また、履歴書については、先ほど事務局から 10 件前後とあったように件数は少ないので、作成方法を指定する求人の申込みがあった際にハローワークで指定する理由を確認し、必要に応じて助言等を行い、その理由を求人票に明

記するというのはどうか。

(構成員) 作成方法を指定する理由を明記しても、その妥当性を判断するための基準が不明確であるため、理由を明記することについては慎重に検討していく必要があるのではないか。

(構成員) 履歴書の作成方法については、ハローワークで学校の状況を企業に説明し、指定することがないように配慮を求めることとし、その経過を観察していくというのはどうか。

(構成員) 承知した。

(構成員) 企業向けの案内文書はどのように周知しているのか。当会の構成員からは見たことがないという意見も出ている。

(事務局) 大阪労働局のホームページ等に掲載し、周知をしている。しかしながら、そういったお声が出ているということを受容し、更に広く周知できるように検討していく。

(2) 座長小括

(座長) 事務局案をベースにしつつ、企業向けの案内文書にオンライン面接については、事前に学校と相談の上実施を検討していくように事務局にて文言を追加するような形としてよろしいか。

また、履歴書の作成方法については、記載は行わないが、作成方法を指定している求人の申込みがあった場合、ハローワークから企業に学校の実情を説明し、作成方法を指定することがないように配慮を求めるということでよろしいか。

(構成員) 一同同意

【議題6】 事務局から資料に基づき説明

会議後、令和8年3月6日に各構成員に事務局修正案をメールにて提案し、3月13日に全構成員から異議ない旨を聴取。