

令和7年度 第2回滋賀県高等学校就職問題検討会議 資料

	資料内容	資料 ページ
	次第	－
	座席表	－
	検討委員名簿	－
資料①	設置要綱	1-2
資料②	高校新卒者の求人・求職・就職内定状況（9月末）	3-7
資料③	令和8年3月高等学校等卒業予定者の就職内定状況（10月末）	8-9
資料④	令和7年度 申し合わせ事項	10-11
資料⑤	令和7年度 滋賀県就職問題検討会議作業部会報告書	12-18
資料⑥	高校生の就職慣行に関するアンケート調査の結果（企業）	19-25
資料⑦	令和8年度 申し合わせ事項	26-27
資料⑧	参考資料	28-30

資料①～⑧はこの冊子に綴じてあります。

令和7年度 第2回滋賀県高等学校就職問題検討会議 次第

1 日 時 令和8年2月9日(月) 13:30~15:30

2 場 所 滋賀県庁 北新館5階 5-B会議室

3 議 題

(1) 滋賀県における就職慣行の申し合わせ事項について

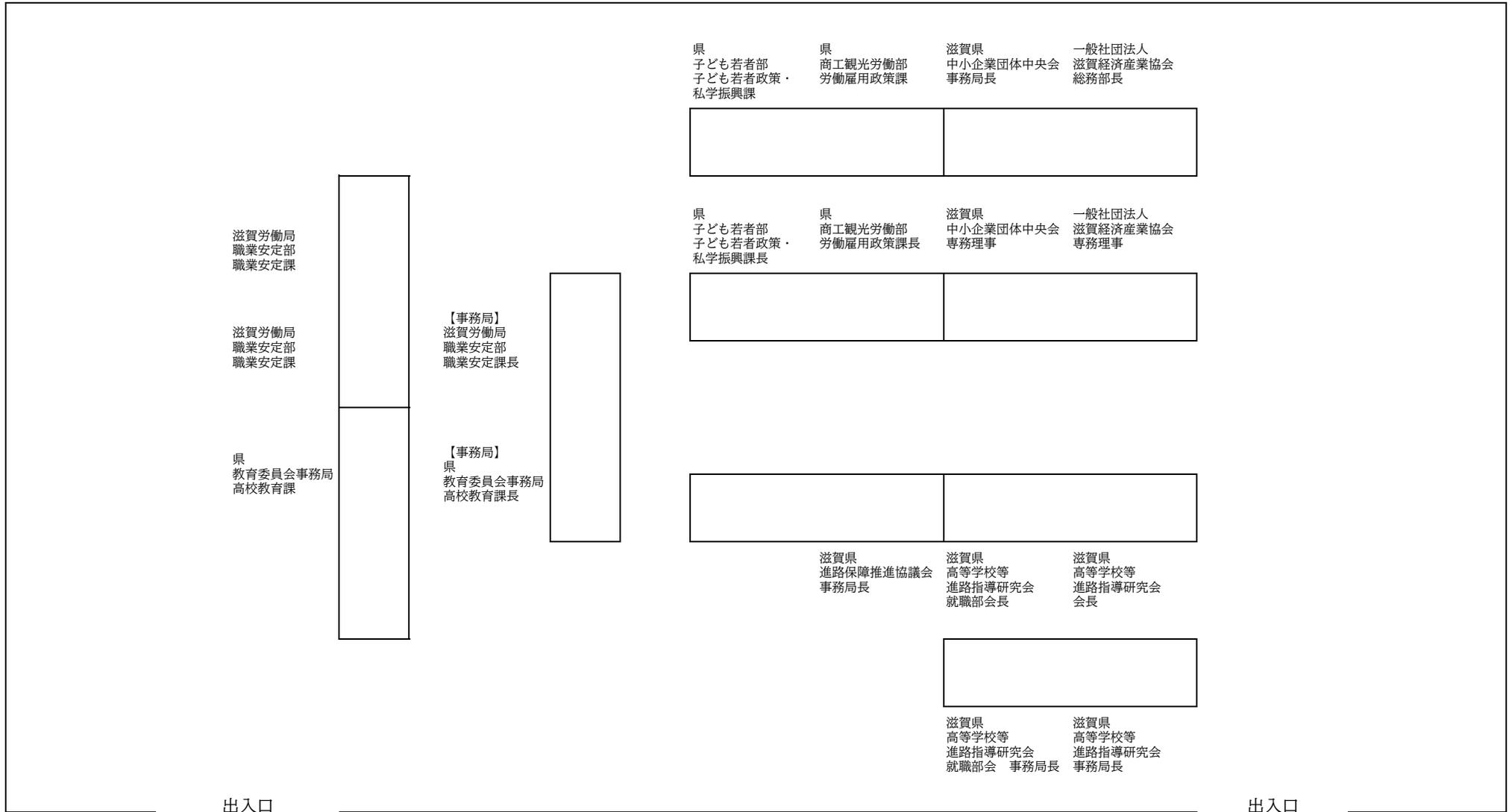
- ①令和7年度 新規高等学校等卒業予定者の求人状況等についての確認
- ②令和7年度 新規高等学校等卒業予定者の就職内定状況等についての確認
- ③令和7年度 滋賀県における就職慣行の申し合わせ事項の確認
- ④作業部会における就職慣行見直し検討結果報告
- ⑤令和8年度の就職慣行の申し合わせ検討

(2) その他

- ・規制改革に関する中間答申を踏まえた高卒求人票の公開方法・範囲及び公開時期の見直しについての確認 (労働局)

令和7年度 第2回滋賀県高等学校就職問題検討会議 座席表

滋賀県庁北新館5-B会議室



令和7年度 滋賀県高等学校就職問題検討会議 検討委員名簿

(敬称略)

検討委員	一般社団法人 滋賀経済産業協会 専務理事	川西 民雄
検討委員	滋賀県中小企業団体中央会 専務理事	宇野 良彦
検討委員	滋賀県進路保障推進協議会 会長 (併) 滋賀県高等学校等進路指導研究会 会長	横田 衛 (県立能登川高等学校長)
検討委員	滋賀県進路保障推進協議会事務局 事務局長	浅居 英雄
検討委員	滋賀県高等学校等進路指導研究会 就職部会長	南 雄志 (県立愛知高等学校長)
検討委員	滋賀県子ども若者部 子ども若者政策・私学振興課長	川副 馨
検討委員	滋賀県商工観光労働部 労働雇用政策課長	今井 透
検討委員 議長	滋賀労働局職業安定部 職業安定課長	杉本 一弥
検討委員 事務局長	滋賀県教育委員会事務局 高校教育課長	岸村 米和
事務局	滋賀労働局職業安定部 職業安定課 地方職業安定監察官	赤堀 和彦
	滋賀労働局職業安定部 職業安定課	西川 千尋
	滋賀県教育委員会事務局 高校教育課 指導主事	松木 洋之

滋賀県高等学校就職問題検討会議設置要綱

1 設置目的

高等学校から職業生活への円滑な移行を図り、もって、若年期に適切なキャリアを形成し、産業界の基幹的な人材として活躍できる環境が担保されるよう、関係者の連携体制を確立し、必要な事項の連絡、検討、協議等を行うために「滋賀県高等学校就職問題検討会議」（以下「県検討会議」という。）を設置する。

2 検討事項

県検討会議は、その目的を達成するため次の事項について検討を行う。

- (1) 応募・推薦方法のあり方について
- (2) 高等学校卒業者の就職支援について
- (3) その他

3 構成

- (1) 県検討会議は、別表に掲げる委員をもって構成する。
- (2) 県検討会議の議長は、滋賀労働局職業安定部職業安定課長が務める。
- (3) 県検討会議は、2に掲げる事項について調査等を行うため作業部会を設置する。
- (4) 作業部会は、委員が所属する機関の担当者をもって構成する。

4 運営

- (1) 県検討会議は、議長が必要に応じて招集、運営する。
- (2) 作業部会の会議は、事務局長が必要に応じて招集し、その結果については事務局長が県検討会議において報告する。

5 議事の公開

- (1) 県検討会議で協議された申合せ、確認事項等は、報道機関に発表する等適切な方法で幅広く速やかに公表する。
- (2) 県検討会議の議事については、原則として公開するものとし、事務局長は当該議事録の作成・保管等を行い、事務所内に備え付ける等閲覧希望者が閲覧できるよう必要な措置を講ずる。

6 事務局

- (1) 県検討会議の事務局は、滋賀県教育委員会事務局高校教育課及び滋賀労働局職業安定部職業安定課において取り扱う。
- (2) 県検討会議の事務局長は、滋賀県教育委員会事務局高校教育課長がこれにあたる。

7 その他

この要綱に定めるものを除くほか、必要な事項は県検討会議において定める。

附則

- この要綱は平成14年5月24日から施行する。
この要綱は令和2年6月24日から改定する。
この要綱は令和5年1月19日から改定する。
この要綱は令和6年4月1日から改定する。
この要綱は令和7年2月12日から改定する。

別 表

滋賀県高等学校就職問題検討会議 検討委員

一般社団法人 滋賀経済産業協会 専務理事

滋賀県中小企業団体中央会 専務理事

滋賀県進路保障推進協議会 会長 ((併) 滋賀県高等学校等進路指導研究会 会長)

滋賀県進路保障推進協議会事務局 事務局長

滋賀県高等学校等進路指導研究会 就職部会長

滋賀労働局職業安定部 職業安定課長

滋賀県子ども若者部 子ども若者政策・私学振興課長

滋賀県商工観光労働部 労働雇用政策課長

滋賀県教育委員会事務局 高校教育課長

資料提供
滋賀労働局発表
令和7年11月14日(金)

担当	職業安定部 職業安定課
	課長 杉本 一 弥 地方職業指導官 保木 貴之 職業紹介第一係 西川 千尋 電話 077-526-8609

高校新卒者の求人・求職・就職内定状況（令和7年9月末現在）

就職内定率は70.3%

滋賀労働局（局長 多和田 治彦）では、令和8年3月に県内の高等学校を卒業予定の生徒について、令和7年9月末現在の求人・求職・就職内定状況を取りまとめました。対象は、学校（定時制・特別支援学校・通信制含む）やハローワークからの職業紹介を希望した生徒です。

ポイント

1. 令和8年3月新規高等学校卒業予定者の求人・求職の状況

○求人数 5,396人で前年同期と比べ3.1%減少（5年ぶりの減少）

○求職者数 1,801人で前年同期と比べ5.7%減少
（過去*2番目に少ない水準）

○求人倍率 3.00倍で前年同期と比べ0.08ポイント上昇
（過去*最高値）

○就職内定者数 1,266人で前年同期と比べ7.1%減少

○就職内定率 70.3%で前年同期と比べ1.1ポイント低下

2. 今後の滋賀労働局における主な支援

○未内定者に対し、ハローワークの就職支援ナビゲーターが個別にきめ細やかな就職支援を実施します。

* 9月末における求人・求職・就職内定状況の取りまとめを開始した平成7年度以降。
ただし、令和2年度については新型コロナウイルス感染症の影響により高校新卒者の選考・内定開始期日に変更があったことを踏まえ、調査時点を10月末に代えて取りまとめている。

1. 新規高等学校卒業予定者の求人・求職・就職内定の状況

【求人】

- ・令和8年3月高等学校卒業予定者対象の求人数は5,396人となり、前年同期の5,571人と比べ175人(3.1%)減少し、5年ぶりの減少となりました。
- ・産業別では、求人数全体の45.9%を占める製造業で2,479人となり、前年同期と比べ273人(9.9%)減少した他、生活関連サービス業、娯楽業で95人(29.4%)減少などとなりました。
- 一方、宿泊業、飲食サービス業では前年同期と比べ153人(44.5%)増加しました。

【求職】

- ・就職希望者数は1,801人となり、前年同期の1,909人と比べて5.7%減少しました。これは平成8年3月卒(平成7年度)以降、過去2番目に少ない数となりました。

【求人倍率】

- ・求人倍率は3.00倍となり、前年の2.92倍と比べ0.08ポイント上昇しました。これは平成8年3月卒(平成7年度)以降、最高値となりました。

【内定】

- ・高校生の採用選考は、9月16日から始まり、今年度の内定率のとりまとめは今回が初めてとなります。
- ・令和8年3月高等学校卒業予定者の9月末現在の就職内定率は、前年同期と比べ1.1ポイント低下し、70.3%でした。また、就職内定者は1,266人となり、前年同期と比べ7.1%低下となっています。

2. 滋賀労働局における新規学校卒業予定者への支援

- ハローワークによる求人開拓の実施
- 就職支援ナビゲーターが学校と連携して、就職希望者に対する個別の就職支援の実施
- 高校新卒予定者を対象とした「就職相談会」を、クサツエストピアホテルにて令和7年11月4日(火)に開催(35社が参加)

(参考)

新規高等学校卒業予定者の採用選考日程

- ・ハローワークでの求人受付:6月1日以降
- ・事業所から学校への求人提出・学校での公開:7月1日以降
- ・学校から事業所への推薦開始:9月5日以降
- ・事業所での選考・内定開始:9月16日以降

新規高等学校卒業者の求人・求職・就職内定の状況

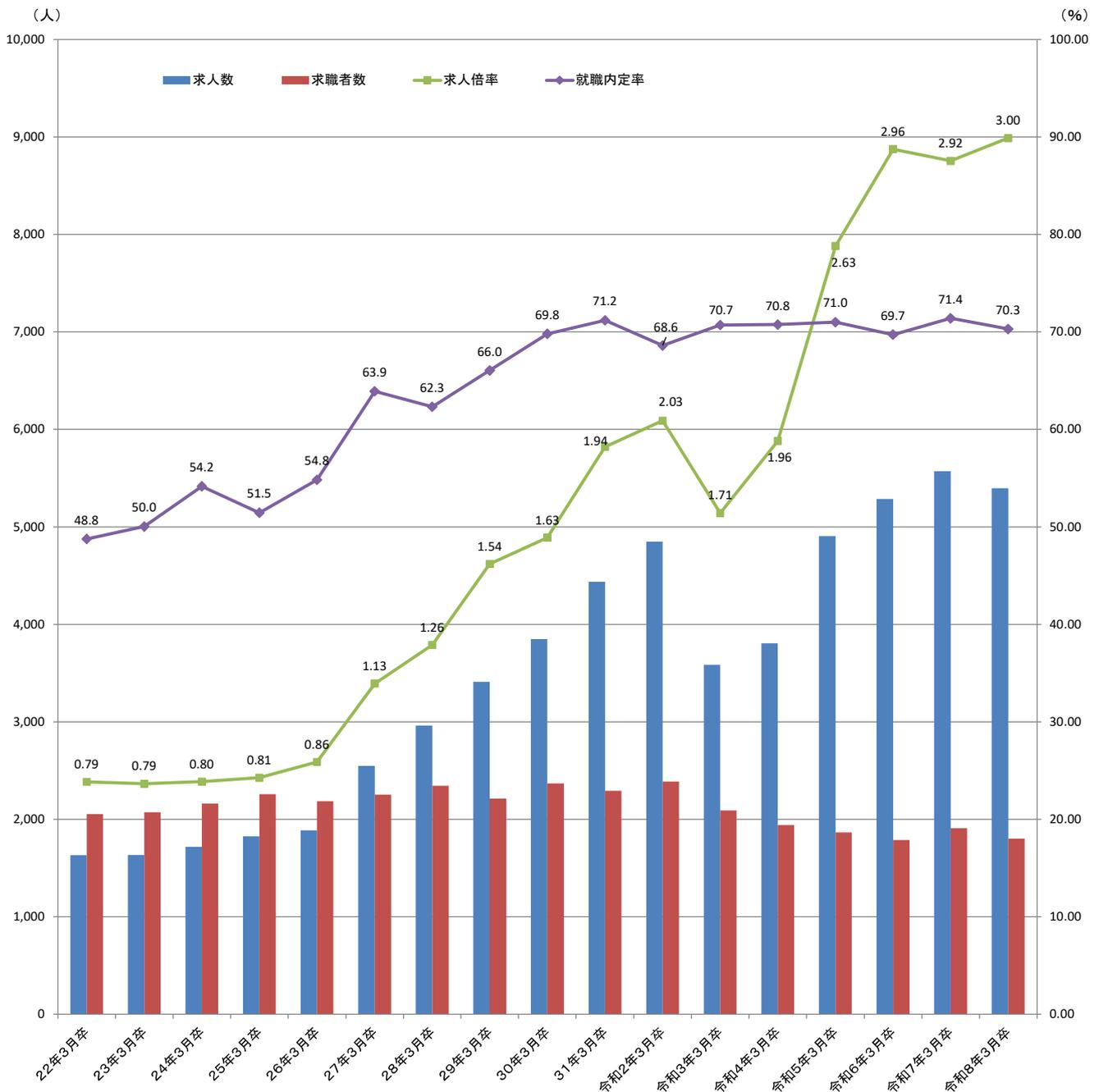
滋賀労働局職業安定部 令和7年9月末現在

	① 求人数 (人)			② 就職希望者数 (人)			③ 就職内定者数 (人)			④ 就職内定率 (%)			⑤ 求人倍率 (倍)		
	令和7年度	令和6年度	前年比(%)	令和7年度	令和6年度	前年比(%)	令和7年度	令和6年度	前年比(%)	令和7年度	令和6年度	前年比(P)	令和7年度	令和6年度	前年比(P)
	高校(計)	5,396	5,571	▲ 3.1	1,801	1,909	▲ 5.7	1,266	1,363	▲ 7.1	70.3	71.4	▲ 1.1p	3.00	2.92
男				1,072	1,159	▲ 7.5	752	830	▲ 9.4	70.1	71.6	▲ 1.5p			
女				729	750	▲ 2.8	514	533	▲ 3.6	70.5	71.1	▲ 0.6p			

(注)②就職希望者数及び③就職内定者数は、学校又は安定所の紹介によるものを計上しています。

自営・縁故就職・公務員への応募等学校の紹介によらない就職希望者は含まれていません。

新規高等学校卒業者の職業紹介状況推移(令和3年3月卒のみ10月末現在、他は9月末現在・滋賀県)



新規高等学校卒業者の職業紹介状況推移

滋賀労働局職業安定部

令和3年3月卒のみ10月末現在、他は9月末現在

項目 卒業年月	高 等 学 校 卒 業 者								参 考 最終 就職率 (%)
	求人数		求職者数		求人倍率 (倍)	就職内 定者数 (人)	就職内 定 率 (%)	未就職 者 数 (人)	
	(人)	前年比 (%)	(人)	前年比 (%)					
22年3月卒	1,633	▲ 52.2	2,055	▲ 4.2	0.79	1,002	48.8	1,053	97.6
23年3月卒	1,634	0.1	2,073	0.9	0.79	1,037	50.0	1,036	98.0
24年3月卒	1,719	5.2	2,162	4.3	0.80	1,171	54.2	991	97.2
25年3月卒	1,826	6.2	2,258	4.4	0.81	1,162	51.5	1,096	98.8
26年3月卒	1,888	3.4	2,187	▲ 3.1	0.86	1,199	54.8	988	99.3
27年3月卒	2,548	35.0	2,253	3.0	1.13	1,440	63.9	813	99.2
28年3月卒	2,963	16.3	2,346	4.1	1.26	1,462	62.3	884	99.6
29年3月卒	3,412	15.2	2,212	▲ 5.7	1.54	1,461	66.0	751	99.5
30年3月卒	3,848	12.8	2,367	7.0	1.63	1,653	69.8	714	99.4
31年3月卒	4,438	15.3	2,293	▲ 3.1	1.94	1,633	71.2	660	99.4
令和2年3月卒	4,848	9.2	2,387	4.1	2.03	1,638	68.6	749	99.4
令和3年3月卒	3,586	▲ 26.0	2,092	▲ 12.4	1.71	1,479	70.7	613	99.7
令和4年3月卒	3,807	6.2	1,942	▲ 7.2	1.96	1,374	70.8	568	98.7
令和5年3月卒	4,905	28.8	1,867	▲ 3.9	2.63	1,326	71.0	541	99.4
令和6年3月卒	5,286	7.8	1,787	▲ 4.3	2.96	1,246	69.7	541	99.5
令和7年3月卒	5,571	5.4	1,909	6.8	2.92	1,363	71.4	546	99.6
令和8年3月卒	5,396	▲ 3.1	1,801	▲ 5.7	3.00	1,266	70.3	535	

注:最終就職率は翌年6月末現在

産業別・職業別・規模別求人受理状況(高校)

滋賀(25)

令和7年9月末現在

産業・職業・規模	項目	令和8年3月卒	令和7年3月卒	対前年比
		合計 (人)	合計 (人)	(%)
産	A, B 農, 林, 漁業 (01~04)	28	31	▲ 9.7
	C 鉱業, 採石業, 砂利採取業 (05)	3	3	0.0
	D 建設業 (06~08)	592	630	▲ 6.0
	E 製造業 (09~32)	2,479	2,752	▲ 9.9
	09 食料品製造業	135	137	▲ 1.5
	10 飲料・たばこ・飼料製造業	9	5	80.0
	11 繊維工業	129	148	▲ 12.8
	12 木材・木製品製造業(家具を除く)	24	20	20.0
	13 家具・装備品製造業	22	19	15.8
	14 パルプ・紙・紙加工品製造業	78	74	5.4
	15 印刷・同関連業	60	55	9.1
	16 化学工業	148	163	▲ 9.2
	17 石油製品・石炭製品製造業	0	0	
	18 プラスチック製品製造業	250	285	▲ 12.3
	19 ゴム製品製造業	45	75	▲ 40.0
	21 窯業・土石製品製造業	178	214	▲ 16.8
	22 鉄鋼業	48	47	2.1
	23 非鉄金属製造業	41	57	▲ 28.1
	24 金属製品製造業	202	185	9.2
	25 はん用機械器具製造業	235	259	▲ 9.3
	26 生産用機械器具製造業	146	168	▲ 13.1
	27 業務用機械器具製造業	69	74	▲ 6.8
	28 電子部品・デバイス・電子回路製造業	157	190	▲ 17.4
	29 電気機械器具製造業	189	217	▲ 12.9
	30 情報通信機械器具製造業	9	10	▲ 10.0
	31 輸送用機械器具製造業	293	332	▲ 11.7
	20.32 その他の製造業	12	18	▲ 33.3
	F 電気・ガス・熱供給・水道業(33~36)	2	1	100.0
	G 情報通信業(37~41)	3	7	▲ 57.1
	H 運輸業, 郵便業(42~49)	314	291	7.9
	I 卸売業, 小売業(50~61)	618	559	10.6
50~55 卸売業	117	95	23.2	
56~61 小売業	501	464	8.0	
J 金融業, 保険業(62~67)	27	32	▲ 15.6	
K 不動産業, 物品賃貸業(68~70)	48	42	14.3	
L 学術研究, 専門・技術サービス業(71~74)	54	41	31.7	
M 宿泊業, 飲食サービス業(75~77)	497	344	44.5	
(76,77 飲食サービス業)	385	185	108.1	
N 生活関連サービス業, 娯楽業(78~80)	228	323	▲ 29.4	
O 教育, 学習支援業(81,82)	18	4	350.0	
P 医療, 福祉(83~85)	347	354	▲ 2.0	
Q 複合サービス事業(86,87)	25	28	▲ 10.7	
R サービス業(他に分類されないもの)(88~96)	106	125	▲ 15.2	
S, T 公務(他に分類されるものを除く)・その他(97,98,99)	7	4	75.0	
業	A, B 専門・技術・管理	434	484	▲ 10.3
	C 事務	205	229	▲ 10.5
	D 販売	327	353	▲ 7.4
	E サービス	1,066	988	7.9
	H, I, J, K 技能工等, 採掘・製造・建築従事者	3,289	3,435	▲ 4.3
	(49~59) 製造・製作従事者	2,505	2,651	▲ 5.5
	(64・67) 定置機関・建設機械運転	127	132	▲ 3.8
	(65・66・68~73) 採掘・建設・労務従事者	516	554	▲ 6.9
	(60~63) その他	141	98	43.9
	F, G 上記以外の職業従事者	75	82	▲ 8.5
別	合計	5,396	5,571	▲ 3.1
	29人以下	1,681	1,602	4.9
	30~99人	1,398	1,486	▲ 5.9
	100~299人	1,424	1,569	▲ 9.2
	300~499人	457	434	5.3
	500~999人	210	213	▲ 1.4
	1,000人以上	226	267	▲ 15.4

※平成21年12月改正の「日本標準職業分類」に基づく区分

令和8年3月高等学校等卒業予定者の就職内定状況【令和7年10月末】

県立高等学校・私立高等学校・私立中等教育学校（全日制・定時制）

滋賀県子ども若者部・滋賀県教育委員会

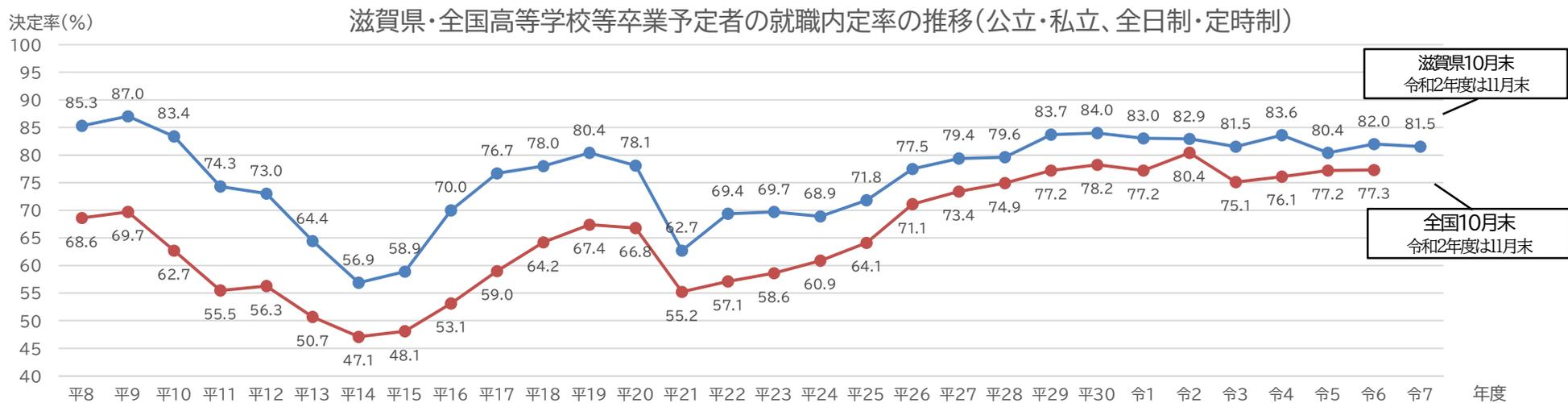
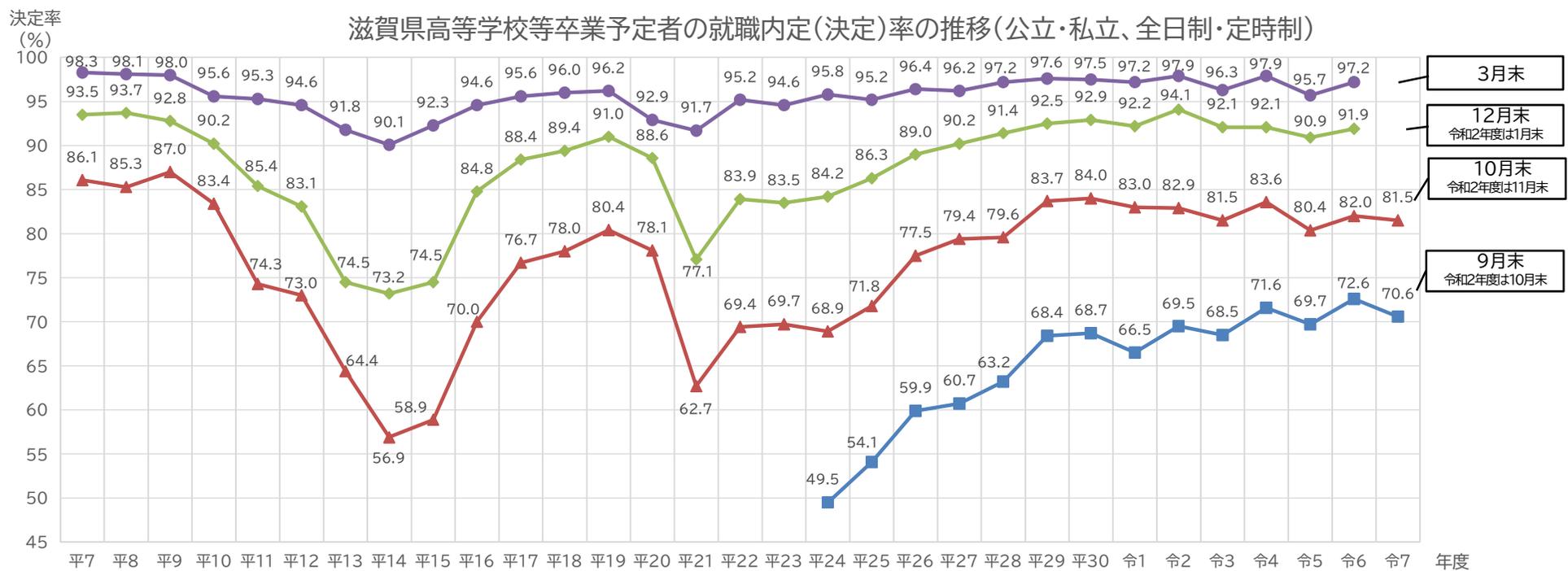
	卒業予定者数 (人)	就職希望者数(人)			内定者数(人)			内定率 (%)
		男	女	計	男	女	計	
今年度	11,425	1,071	697	1,768	870	571	1,441	81.5%
	内訳 男 5,900 女 5,525				内訳 県内 776 県外 94	内訳 県内 526 県外 45	内訳 県内 1,302 県外 139	内訳 男 81.2% 女 81.9%
	卒業予定者のうち、就職希望者の割合			内定者のうち、県内就職者の割合			参考：全国	
		18.2%	12.6%	15.5%	89.2%	92.1%	90.4%	
前年同期比	98.3%	96.7%	93.1%	95.3%	93.9%	96.1%	94.7%	
	増減 全体 -193	増減 -36	増減 -52	増減 -88	増減 -57	増減 -23	増減 -80	全体 -0.5 ポイント
	増減 男 -201 増減 女 +8	割合 -3.3%	割合 -6.9%	割合 -4.7%	割合 -6.1%	割合 -3.9%	割合 -5.3%	男 -2.5 ポイント 女 +2.6 ポイント
前年度 同期	11,618	1,107	749	1,856	927	594	1,521	82.0%
	内訳 男 6,101 女 5,517				内訳 県内 843 県外 84	内訳 県内 564 県外 30	内訳 県内 1,407 県外 114	内訳 男 83.7% 女 79.3%
	卒業予定者のうち、就職希望者の割合			内定者のうち、県内就職者の割合				
	18.1%	13.6%	16.0%	90.9%	94.9%	92.5%		

10月末の状況（前年同期比）

【就職希望者】全体では88人減少(前年比-4.7%)した。男子は36人減少(前年比-3.3%)、女子は52人減少(前年比-6.9%)した。

【内定者数】全体では80人減少(前年比-5.3%)した。男子は57人減少(前年比-6.1%)、女子は23人減少(前年比-3.9%)した。

【内定率】全体では81.5%で、前年比は0.5ポイント減少。男子は2.5ポイント減少し、女子は2.6ポイント増加した。



令和6年度 滋賀県高等学校就職問題検討会議

令和7年度における新規高等学校等卒業者の応募・推薦に係る申し合わせ事項

令和6年度滋賀県高等学校就職問題検討会議において、令和7年度における新規高等学校等卒業者の就職に係る応募・推薦に係る取扱いについて、下記のとおり申し合わせる。

記

- (1) 生徒の企業への応募・推薦は、求人票提出(10月以降の場合を含む)後、いわゆる1次選考までは、1人1社制、応募推薦枠3倍は厳守する。
- (2) 10月1日以降の未充足求人には、複数応募(2社)を可能とする。
ただし、10月1日時点(9月末の充足状況確認時)で、未充足であって、指定校以外からの応募を否とする求人にあつては、指定校の範囲内での複数応募となる。
同様に、指定校以外からの応募を可とする求人にあつては、指定校以外を含めての複数応募とする。
- ① 複数応募の場合の生徒の意思表示について
最初の応募求人について、内定の連絡(文書に限らない)があつた場合、他の応募求人の結果が出る出ないにかかわらず、連絡があつた日から7日以内に入社内諾等の意思表示を行うこととする。
- ② 複数応募に伴う、求人票への専願優先、併願可の取扱いについて
各事業所は、求人票提出時において、求人票に「専願優先」または「併願可」について表示をする必要がある。
なお、10月1日以降の未充足求人については、「専願優先」または「併願可」について再度確認を行う必要がある。
- ③ 複数応募制に係る生徒の就職内諾について
複数応募制に係る生徒の就職内諾については、下記のとおりとする。

複数応募制に係る生徒の就職内諾一覧

応募の状況	応募の結果	就職内諾
「併願可」事業所2社へ応募	内定	応募した「併願可」事業所のいずれかに就職内諾
「専願優先」事業所と「併願可」事業所へ応募	「専願優先」事業所と「併願可」事業所共に内定	必ず、応募した「専願優先」事業所に対して就職内諾
	「専願優先」事業所のみ内定	必ず、応募した「専願優先」事業所に対して就職内諾
	「併願可」事業所のみ内定	応募した「併願可」事業所に対して就職内諾

- * 事業所は、選考結果を、原則として選考後3日以内、遅くとも7日以内に、必ず出身校を通じ応募者本人に、速やかに通知する。
- * 生徒は、内定の連絡(文書に限らない)があった場合、他の応募求人の結果が出る出ないにかかわらず、連絡があった日から7日以内に入社承諾等の意思表示を行う。

(3) 高等学校等における指導に係る留意点

10月1日以降の未充足求人については、複数応募(2社)が可能となったからといって、全ての生徒に対して複数応募させるのではなく、生徒の希望等を十分に斟酌したうえで、複数応募により、より一層効果が出ると思われる案件に限り複数応募を行うよう十分に留意する必要がある。

(4) 令和8年度以降の取扱いについて

① 1次選考からの複数応募の取扱いについて

今後の経済情勢や就職希望生徒の動向、求人状況等を見極めながら、その在り方について引き続き検討していく。

② 求人提出当初から「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について

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、令和8年度から実施することを念頭に、学校及び企業に対して、令和7年度中に機会を捉え幅広く周知を実施し、滋賀県高等学校等進路指導研究会就職部会の協力を得ながら必要な対応を行う。

令和7年1月29日

滋賀県高等学校就職問題検討会議

一般社団法人滋賀県経済産業協会
滋賀県中小企業団体中央会
滋賀県進路保障推進協議会
滋賀県高等学校等進路指導研究会
滋賀県高等学校等進路指導研究会就職部会
滋賀労働局職業安定部職業安定課
滋賀県子ども若者部子ども若者政策・私学振興課
滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課
滋賀県教育委員会事務局高校教育課

令和7年度
滋賀県就職問題検討会議
作業部会報告書

○ 滋賀県における高校生の就職慣行見直しの経緯

(1) 令和4年度までの経緯

滋賀県では、平成14年度に滋賀県高等学校就職問題検討会議（以下「検討会議」という）が開催され、現在も継続している就職慣行の申し合わせが承認された。

平成15年度検討会議においては、平成14年度に承認された各事項について効果を検証したうえで、平成16年度以降も申し合わせ事項を継続することが承認され、検討会議については、再び就職慣行の検討が必要となった際に改めて招集することとなり、以降、令和3年度に開催されるまで、申し合わせ内容は維持されてきた。

「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、できるだけ多くの生徒に応募の機会を与えるとともに、高等学校教育への影響を最小減にとどめる短期間のマッチングを可能とする仕組みとして普及・定着し、高校生の円滑な職業生活への移行に貢献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、生徒の就職の仕方が、生徒自らの意志と責任で職種や就職先を選択する意欲や態度、能力の形成を妨げる一因となっているのではないかと、また、早期の離職等の問題につながっているのではないかと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、「一人一社制の在り方の検討」の必要性が指摘された。

また、「規制改革推進に関する第5次答申（令和元年6月6日規制改革推進会議決定）」において、現行の枠組みは、高校生の就職の機会を保障しようとするあまり、かえって、当事者である高校生の主体性を過度に制限しており、採用選考の選択肢を広げる余地があるのではないかと、といった旨の指摘もなされた。

こうした指摘を受け、高等学校卒業者の就職慣行の在り方について現状把握を行い、課題の改善に向け更なる整理を行うために、平成31年1月に、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。

以上の経過を経て、令和3年度に18年ぶりに検討会議が開催され、一人一社制については今後、地域の特性など、多角的に情報を収集しながら慎重な議論が必要であること、継続的な検討の機会を設けることが必要であること、就職慣行は現状維持とすることが確認された。続く令和4年度検討会議においても同様に、就職慣行は現状維持とし、継続して検討を行うこととされた。

(2) 令和5年度検討会議の結果

令和5年度の作業部会においては、前年度検討会議の結果から、改めて滋賀県の就職慣行の申し合わせのうち、一人一社制に係る検討材料とするため、当事者に対するアンケート調査を実施し、この結果から以下、提言が行われた。

- ① 令和7年3月卒業予定者に係る滋賀県の就職慣行については、現行の申し合わせを維持することが妥当であるとする。

ただし、就職慣行の在り方について、今後の求人状況等を踏まえて継続して検討していく必要がある。

② 一次応募の段階において、指定校以外の求人提出の可否を検討すること。

ただし、混乱を避けるため、導入する場合は周知期間を設ける必要があること。

これを受けて開催された検討会議においては、経済団体委員から指定校以外の求人の柔軟な取扱いについてレベルを上げた検討を求める意見があり、学校関係委員からは現場の意見を聞くよう求める意見が出るなどしたもの、一人一社制の見直しなど現行制度の変更について積極的な意見はなく、令和6年度は現状維持とし、引き続き慎重に検討すること、加えて、企業や学校関係者から広く情報収集することとされた。

(3) 令和6年度検討会議の結果

前記令和5年度検討会議の結果から、一人一社制及び指定校以外の求人の取扱いに係る検討材料とするため、改めて作業部会において、当事者である企業、学校教員及び生徒の評価を調査すべくアンケート調査を実施し、全国都道府県における指定校求人取扱いに関する労働局調べに基づき、令和7年度の就職慣行の在り方について、以下、提言が行われた。

① 令和8年3月新規高等学校等卒業予定者の応募・推薦等に係る滋賀県の就職慣行については、現行の申し合わせを維持することが妥当であるとする。

ただし、複数応募の取扱いについては、今後の経済情勢や就職希望生徒の動向、求人状況等を見極めながら、継続して検討していく必要がある。

② 求人提出当初から「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については、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、学校及び企業に対し、令和8年度から実施することを念頭に、令和7年度中に機会を捉え幅広く周知を実施し、必要な対応を行った上で、滋賀県高等学校等進路指導研究会就職部会の協力も得ながら令和8年度からの実施を判断すべきである。

これを受けて開催された検討会議において、一人一社制の見直しについては、直ちに現状変更を進めるべきというような意見はなく、今後の経済情勢や就職希望生徒の動向、求人状況等を見極めながら、継続して検討していくこととされた。

また、求人提出当初から「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については、経済団体委員から人材不足の状況が続く中、よりよいマッチング、よい就職選択を引き続き追求していかなければならない中で、一つの手段として、公開求人を選択可能とする取扱いの導入を強く求める意見が出された。

学校関係委員からは、企業側のこの見直し要望に関し、企業側の人材育成と学校でのキャリア教育を丁寧に行っていくことをリンクさせるためには、一定の時間が必要という意見や、当初求人は指定校求人のみとしているのは滋賀のみであること、応募推薦枠を求人数の3倍としているこの3倍を、5倍にするよりも公開求人とする方が生徒にメリットがあることなど、特に求人少ない公立の定時制などにとって、非常にプラスになる部分があるということ、多くの先生に理解してもらえようしっかりと丁寧に伝えてほしいといった意見があり、求人提出当初から「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については、令和8年度から実施することを念頭に、学校及び企業に対して、令和7年度中に機会を捉え幅広く周知を実施し、滋賀県高等学校等進路指導研究会就職部会の協力を得ながら必要な対応を行うこととされた。

1 令和7年度作業部会の取組

前記（3）の令和6年度検討会議の結果を踏まえ、一人一社制の見直しについて検討を行うとともに、求人提出当初から「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に関し、その周知と併せ、見直し決定を行うための判断材料とするため、改めて学校関係者並びに企業の意向を問うアンケート調査を実施した。

2 令和7年度アンケートに基づく関係者の意見等

（1）学校関係者の意見等（県内60校から回答）

① 公開求人（指定校なし求人）導入に対する賛否

- ・賛成：19校（31.7%）
- ・反対：14校（23.3%）
- ・どちらでもない：27校（45.0%）

全体としては「賛成」とする回答が最も多く、公開求人制度の導入に対して肯定的な意見が一定数を占める。一方で「反対」も少なくなく、学校現場では賛否が分かれている状況である。

② 指定校求人の状況と公開求人導入の賛否との関係

指定校求人が「十分ある」と回答した学校では、制度変更に対する賛否が比較的分散している。これに対し、指定校求人が「少ない」「ほとんどない」と回答した学校では、「賛成」の割合がやや高い傾向がみられた。これは、指定校求人の不足により、生徒が応募できる求人の幅を広げたいという実務上のニーズが背景にあると考えられる。

③ 賛成理由の傾向

「賛成」と回答した学校の理由として多く挙げられたのは以下のとおりである。

- ・①生徒の選択できる求人が拡大するため（19件）
- ・②これまで当校に出ていない求人への応募機会が広がるため（12件）
- ・③生徒の就職先（企業）に対する意識が高まるため（2件）

主な傾向としては、「生徒の選択できる求人が拡大する」「これまで指定校外だった企業への応募機会が増える」など、生徒の進路選択の自由度を重視する声が多い。

④ 反対理由の傾向

一方で、反対意見として多く挙げられたのは以下のとおりである。

- ・①推薦上限数（3倍）がなくなり、不採用者が多数生じる可能性があるため（13件）
- ・②公開求人（指定校なし求人）の仕事内容等を把握するのが難しいため（8件）

「推薦上限数（3倍）の撤廃による不採用者増」や「知名度の低い事業所の応募減少への懸念」など、制度変更に伴う影響への慎重な見方がみられる。

⑤ 総括

今回のアンケートから、公開求人制度に対しては一定の期待がある一方、運用や選考制度への不安も共存していることが明らかとなった。

特に指定校求人が不足する学校では賛成が多く、制度拡充による求人機会の増加を望む声強い。一方、指定校求人が充実している学校では、既存制度の安定性を重視する傾向がみられる。

今後は、生徒の進路選択の公平性と求人側の負担軽減を両立させる制度設計が求められる。

(2) 企業の意見等（採用選考研修会参加企業のうち、314社からの回答）

① 求人当初から公開求人を選択可能とする取扱いの賛否

・賛成：263社（83.8%）

応募者増加を期待（138件）、職業選択の自由・公平性（28件）ほか

・反対：51社（16.2%）

大手・人気企業への応募集中の懸念（10件）、選考対応の負担増（10件）、
これまでどおり指定校求人を出したい/現行で問題なし（10件）ほか

指定校求人とするか公開求人とするかを企業が判断、選択できるようになるものであることから、これを歓迎する結果となった。

これは、毎年（ほぼ毎年含む）求人し、希望する人数を採用できているとする企業が11.8%に止まっていることが背景にあると考えられ、反対とする企業についてみると、これまで希望する人数を採用できているとする企業の割合が高くなっている。

② 求人当初から公開求人が選択可能となった場合の選択

・公開求人を選択：135社（43.0%）

応募者増加を期待/求人を広く周知したい（83件）ほか

・1次選考までは指定校求人を選択：90社（28.7%）

指定校との関係性・信頼関係を重視（21件）ほか

・わからない：89社（28.3%）

社内検討、方針決定が必要なため判断保留（22件）、メリット・デメリットの見極めが必要（13件）、学校との関係性への影響判断が必要（9件）、労働市場の変化を見つつ判断（6件）ほか

公開求人が選択可能となった場合、公開求人を選択したいとする企業の割合は4割を超えている。これは毎年（ほぼ毎年含む）求人しているものの、ほとんど（全くを含む）採用できていないとした企業が2割を超え、採用できているが満足できる採用数に至っていないとした企業を含めると7割を超えるなど、もはや指定校のみへの求人活動では、高校生の採用は困難と考える企業が増加していることによるものと考えられる。

③ 複数応募制について

・現行のとおり10月1日以降の未充足求人について複数応募（2社まで）とすることにより … 190社（60.5%、前回比-7.4P）

・1人1社のみがよい … 42社（13.4%、前回比+7.6P）

・複数応募や複数の数、解禁時期を見直した方がよい … 78社（24.8%、前回比+1.4P）

・その他（現時点ではわからないなど） … 4社（1.3%、前回比-1.6P）

現行のとおり10月1日以降の未充足求人について複数応募（2社まで）とする取扱いについては、前回調査に比べて依然として6割以上の支持があるものの、その割合を下げている。複数応募や複数の数、解禁時期を見直した方がよいとする意見比率が僅かながら上昇している。一方、1人1社のみでよいとする意見は増加しており、これは公開求人への導入議論が影響しているものとみられる。

採用機会の拡大は求めたいが、内定辞退者の出る可能性のある複数応募制の導入については、なお慎重な姿勢であることが窺える。

3 作業部会での検討結果

(1) 求人当初から公開求人（指定校なし求人）を選択可能とする取扱いについて

企業アンケートの結果を見ると、希望する人数を採用できているとする企業割合が11.8%に止まるという状況もあり、求人当初から公開求人（指定校なし求人）を選択可能とする取扱いの導入に賛成する企業の割合は83.8%に上った。

学校アンケートの結果を見ると、指定校求人が十分に得られていない学校を中心に31.7%が公開求人制の導入に賛成している一方、指定校求人が充実している学校では賛否が分かれるなどし、23.3%が公開求人制導入に反対となっている。

また、賛否どちらでもないとする学校の割合が45.0%と最も多く、学校現場においては、公開求人制度の導入について、生徒の選択肢の拡大、応募機会の拡大など一定の期待がある一方で、公開求人に関しては、推薦数の上限がなく求人によって不採用者が多く生じる可能性があることへの懸念や、受け付ける求人が増加することによる業務の煩雑化の懸念、これまで指定校として求人を得、採用実績を重ねている求人が減少するのではといった不安などから、逡巡を巡らす状況が窺える結果となった。

新規高等学校卒業者を対象として申し込まれる求人数の6割以上が未充足となる状況がある一方で、学校間における求人数の大幅な格差により応募機会の制約が見られる状況は、高校生の就職環境の不均衡に加え、県内企業において必要な労働力を充足する機会や後継者の育成、確保の機会を制限する状況を生んでおり、このことはアンケート結果からも見てとれるとおりである。

この問題意識に対する具体的な対応策として、指定校求人の応募推薦枠を3倍以上に引き上げた場合、応募推薦枠を広げることで不採用者が増えること、また、企業側が引き上げられた応募推薦枠を使って広く指定校を選択すれば、不採用者が増えるとはいえず、応募機会の増加には繋がるものの、指定校が偏ってしまうと応募の機会は増えず、不採用者だけが増えることになり、そうなれば効果があるといえないこと。

また、1次選考開始当初から複数応募を解禁したとしても、指定校求人を維持する限り指定校求人の少ない学校に恩恵はなく、また、指定した学校から反応を得られない企業にとっては恩恵が見込めず、仮に応募者があって内定を出した場合でも辞退される可能性が生じることになること。

以上も踏まえ、求人当初から指定校と公開求人（指定校なし求人）を選択可能とした場合、指定校制の中で応募者のない企業や、学校との繋がりを得ていない企業が公開求人を選択できるようにすることで、指定校求人の少ない学校の生徒を中心に、全ての生徒に応募機会が増えることとなり、また、公開求人を選択し全ての学校を対象とする求人となることで、企業にも求人充足の機会を与えることになること。

ただ、この公開求人制導入については、学校、企業ともにこれまでの関係性維持に不安を抱く声が聞かれ、特に学校において、指定校求人から公開求人への切り替えにより、自校に対する指定校求人が増減するのではないかと不安が強くなっている。

この点について、指定校を選択するか公開求人を選択するかは企業に裁量があることであり、例年、応募・採用により生徒を送り出している学校であれば、引き続き指定校での求人を当該企業に依頼、要望することや、長年、指定校求人を受けながら応募者を推薦できていない企業に対しては、公開求人を選択を助言するなど、能動的に企業への働きかけを行うことで、より信頼関係を高め、不安解消にも繋がるものと思料される。

学校、企業双方がこれまで以上に積極的にコミュニケーションをとることで、相互理解を深め、高校生の就職活動をとおして、就職の機会均等、適職選択から、人材の確保、育成に資するものとなるよう努めることが肝要である。

以上のことから、学校、企業双方にとって、求人当初から指定校と公開求人（指定校なし求人）を選択可能とする取扱いを開始することが、適当であると考えられる。

なお、今回、実施した学校アンケートにおける要望・意見や、滋賀県高等学校進路指導研究会からの要請内容、滋賀県高等学校進路指導研究会就職部会から寄せられた意見等に対しては、引き続き可能な限り対応していくことが求められる。

(2) 一人一社制及び複数応募の開始時期について

就職慣行のうち、一人一社制、複数応募の開始時期については、本年度企業アンケートの結果から、選考開始当初から応募数に上限を設けず複数応募を可能とする見直しを求める意見が24.8%（前回23%、前々回21.7%）と徐々に増えてきてはいるものの、現行どおりとする意見が依然として6割を超える結果となっている。

また、今回、学校に対する本件アンケートは実施していないが、公開求人制の導入に関する学校現場における様々な懸念等を考慮すると、一人一社制、複数応募の開始時期に関する見直し検討は、公開求人制の導入による効果や影響を検証した上で進めることが望ましいと思料される。

4 令和8年度の就職慣行の在り方について

今年度実施した学校関係者アンケート及び企業アンケートの結果等を踏まえた、作業部会における検討結果として、求人提出当初から「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について、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、令和8年度から実施すべきであることを滋賀県就職問題検討会議に対し提言する。

また、一人一社制及び複数応募の開始時期については、求人当初から公開求人（指定校なし求人）を選択可能とする取扱い導入の効果、影響を把握、分析しつつ、今後の経済情勢や就職希望生徒の動向、求人状況等も見極めながら、引き続き慎重に検討していく必要がある。

以上を踏まえ、令和9年3月新規高等学校等卒業予定者の応募・推薦等に係る取扱い案について、別添のとおり提案する。

高校生の就職慣行に関するアンケート調査の結果

1 アンケート調査の概要

調査対象：滋賀県内の事業所

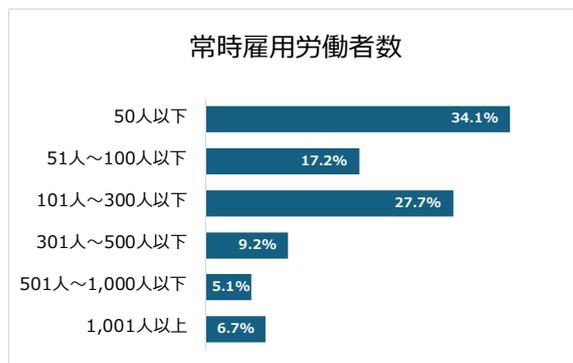
調査期間：令和7年6月1日～令和7年7月31日

総回答数：314件

2 アンケート結果

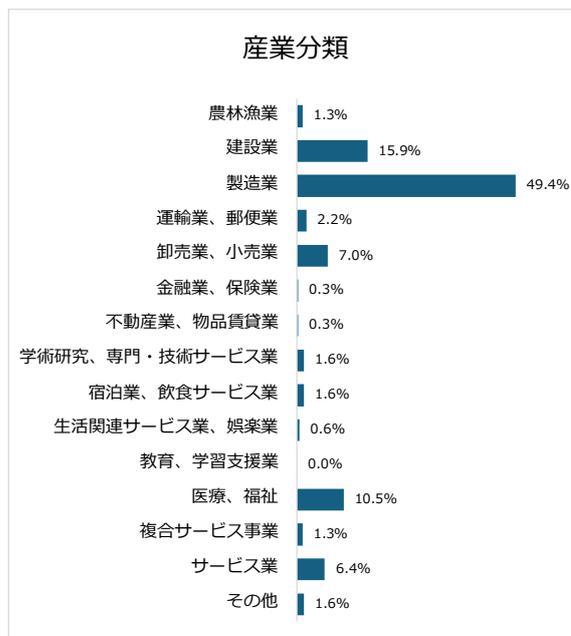
Q1 貴事業所（企業全体）の常時雇用する労働者数をお答えください。

常時雇用労働者数	件数	割合
50人以下	107	34.1%
51人～100人以下	54	17.2%
101人～300人以下	87	27.7%
301人～500人以下	29	9.2%
501人～1,000人以下	16	5.1%
1,001人以上	21	6.7%
合計	314	100.0%



Q2 貴事業所の主たる産業をお答えください。

産業分類	件数	割合
農林漁業	4	1.3%
建設業	50	15.9%
製造業	155	49.4%
運輸業、郵便業	7	2.2%
卸売業、小売業	22	7.0%
金融業、保険業	1	0.3%
不動産業、物品賃貸業	1	0.3%
学術研究、専門・技術サービス業	5	1.6%
宿泊業、飲食サービス業	5	1.6%
生活関連サービス業、娯楽業	2	0.6%
教育、学習支援業	0	0.0%
医療、福祉	33	10.5%
複合サービス事業	4	1.3%
サービス業	20	6.4%
その他	5	1.6%
合計	314	100.0%

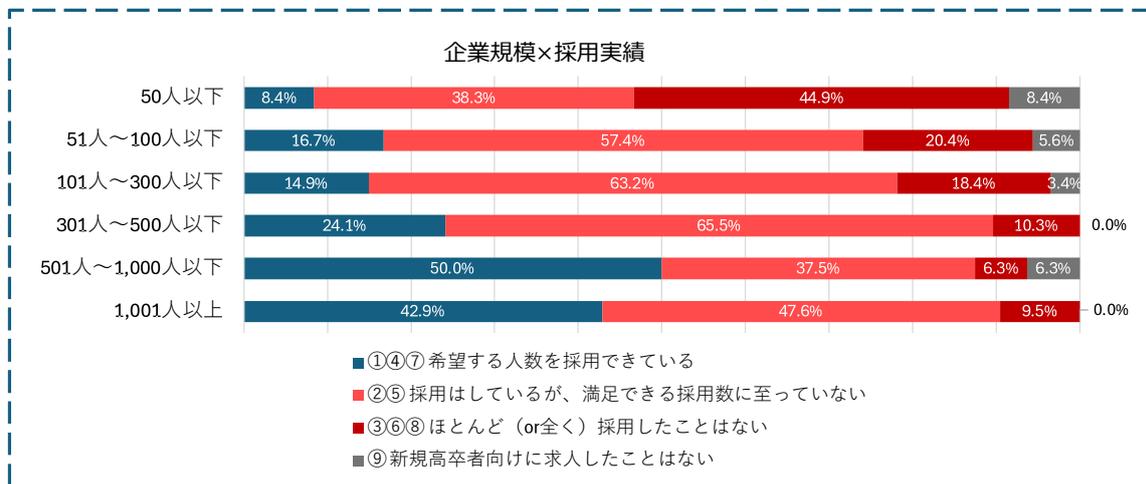
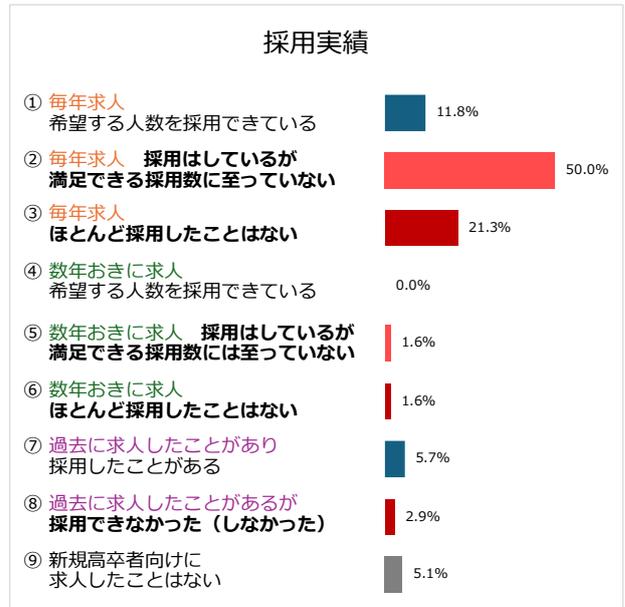


Q3 管轄のハローワークをお答えください。

管轄	件数	割合
大津	47	15.0%
高島	17	5.4%
長浜	32	10.2%
彦根	51	16.2%
東近江	77	24.5%
甲賀	46	14.6%
草津	44	14.0%
合計	314	100.0%

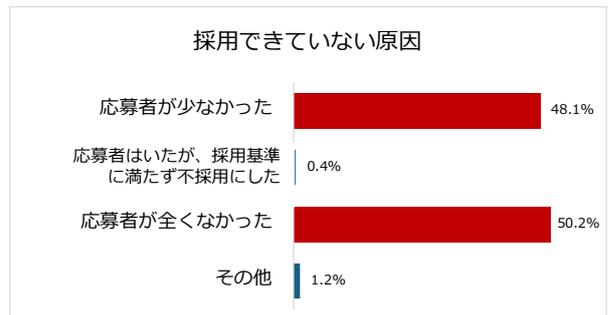
Q4 学校紹介による新規高校卒業予定者の採用実績についてお答えください。

	件数	割合
①(ほぼ)毎年求人し、 希望する人数を採用できている	37	11.8%
②(ほぼ)毎年求人し、採用はしているが 満足できる採用数に至っていない	157	50.0%
③(ほぼ)毎年求人しているが、 ほとんど(or全く)採用したことはない	67	21.3%
④数年おきに求人し、 希望する人数を採用できている	0	0.0%
⑤数年おきに求人し、採用はしているが 満足できる採用数に至っていない	5	1.6%
⑥数年おきに求人しているが、 ほとんど(or全く)採用したことはない	5	1.6%
⑦過去に求人したことがあるが、 採用したことがある	18	5.7%
⑧過去に求人したことがあるが、 採用できなかった(しなかった)	9	2.9%
⑨新規高卒者向けに求人したことはない	16	5.1%
合計	314	100.0%



Q4-2 求人したが採用できて(して)いない、満足できる採用数に至らなかった(上記②③⑤⑥⑧)原因を教えてください。

	件数	割合
応募者が少なかった	117	48.1%
応募者はいたが、 採用基準に満たず不採用にした	1	0.4%
応募者が全くなかった	122	50.2%
その他	3	1.2%
合計	243	100.0%



Q5～Q6は、滋賀県における就職慣行の申し合わせについての質問です。

○ 滋賀県における令和7年度の就職慣行「申し合わせ」は次の（i）、（ii）です。

（i）求人票提出（10月以降の場合を含む）後、一次選考までは、1人1社制、応募推薦枠は求人数の3倍以内とする。

（ii）10月1日以降の未充足求人については、複数応募（2社まで）を可能とする。

Q5 上記（i）の申し合わせは、高卒求人は推薦を依頼する学校を定められた範囲内(求人数の3倍以内)で指定した上で申込みを行う、いわゆる指定校求人制になります。

この指定校求人制について、令和8年度から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の提供、という観点から、求人提出当初から「指定校求人」と「公開求人（学校を指定しないフリー求人）」を選択可能とする取扱いについて、令和8年度(令和9年3月卒者)からの実施に向けて調整を行っています。この取扱いについて、貴社の考えをお答えください。

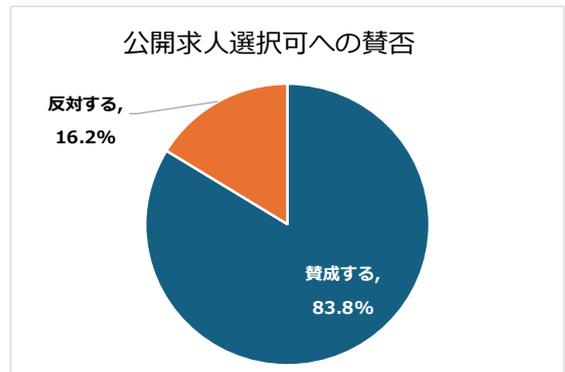
※ 「公開求人（指定校なし求人）」を選択した場合、全ての高校からの応募が可能となります。

⇒ 応募者の増加、拡大が見込めます。

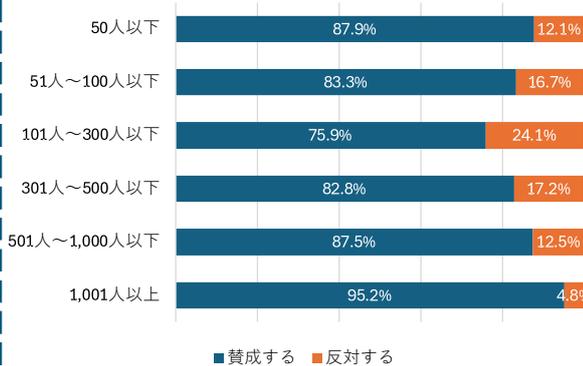
⇒ 想定していない学校から応募、選考コストの増加の可能性があります。

Q5-1 求人当初から公開求人を選択可能とする取扱いの導入について

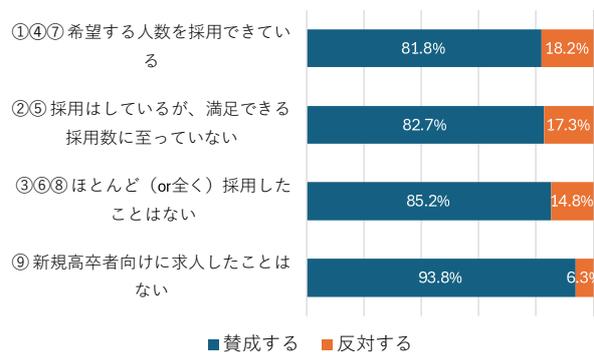
	件数	割合
賛成する	263	83.8%
反対する	51	16.2%
合計	314	100.0%



企業規模×賛否



採用実績×賛否



賛成する理由（自由回答199件）

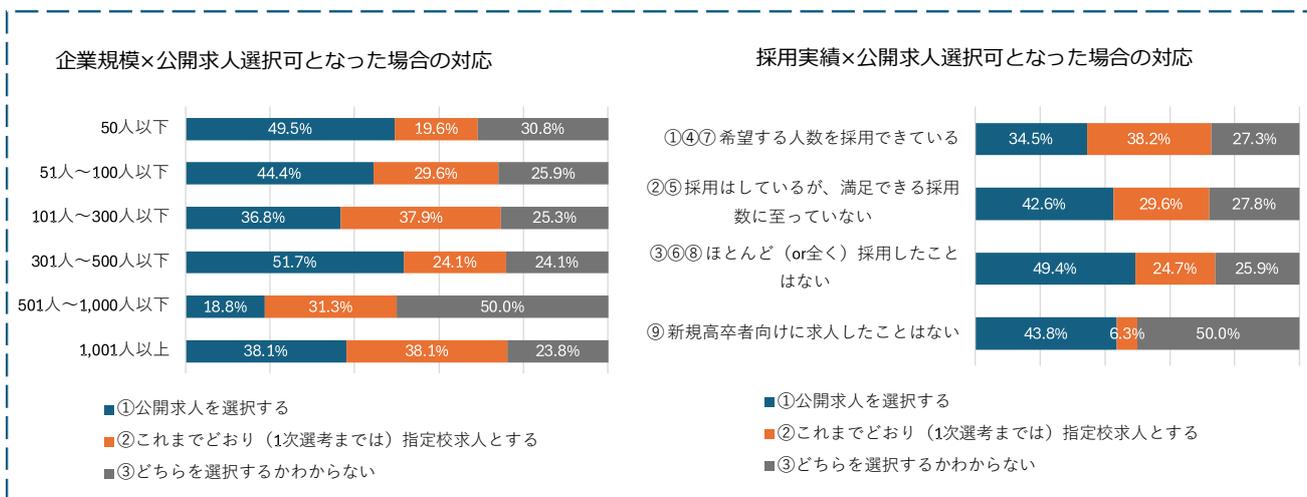
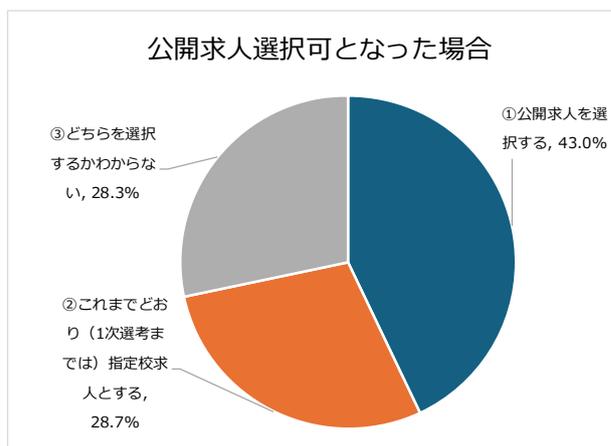
- **応募者増加を期待／求人幅広く周知したい**（138件）
 - 「応募者の増加に期待するため」「少しでも多くの生徒に求人を見てもらいたい」
 - 「指定校に求人依頼しても推薦がないため」
 - 「求人数を多数出すことが出来ない中小企業は、推薦枠が逆に足かせとなっている」など。
- **高校生の職業選択の自由・公平性**（28件）
 - 「生徒の職業選択の自由を保障すべき」「生徒の選択肢が広がるため」
 - 「指定校求人が少ない学校の生徒の応募機会拡大のため」など。
- **選択制であれば問題ない**（12件）
 - 「選択制なので、各会社にあった方法が選べる」
 - 「指定校推薦を行いたい方は、指定校推薦を行えばよく、特段問題がなさそう」など。
- **ミスマッチ防止**（7件）
 - 「生徒の選択肢の幅が広がり、ミスマッチを防ぐことにつながるから」など。
- **その他**（14件）
 - 「幅広く見ていただいくことで競争が激しくなり、各企業の待遇改善も進むと考える」
 - 「同じ企業ばかりが採用ではなく、新たに高校求人を始めた企業も選択肢にもらいたい」
 - 「他府県に比べてルールが厳しすぎる。他府県で高校生が授業の中で参加できる就職フェア等がある」など。

反対する理由（自由回答42件）

- **大手・人気企業への応募集中の懸念**（10件）
 - 「特定の企業に応募が集中してしまうことを懸念する」
 - 「1次応募時に、大企業に申し込みが集中する可能性がある」など。
- **応募・選考対応の負担増**（10件）
 - 「予想以上に応募があった場合、選考場所などの調整が必要になる」
 - 「大手企業と異なり応募に対応できる人員も限られているため」など。
- **これまでどおり指定校求人を提出したい／現行で問題ない**（10件）
 - 「必要な技能の基礎を習得している学生に来てほしい」「指定校との関係を継続したい」
 - 「専門職で募集のため、公開求人の利点がない」など。
- **学校の進路指導を重視**（3件）
 - 「進路指導の先生方のフォローがある方が良き採用活動が出来る」
 - 「採用後も適性も合致し離職率も低減につながっている」など。
- **その他**（9件）
 - 「指定校から紹介が得にくくなる可能性があるため」「10月になれば公開求人に移行されるため」
 - 「入社試験を受けて不採用となるケースが増加し、学生の心に傷をつけてしまう」など。

Q5-2 求人当初から公開求人が選択可能となった場合

	件数	割合
①公開求人を選択する	135	43.0%
②これまでどおり（1次選考までは）指定校求人とする	90	28.7%
③どちらを選択するかわからない	89	28.3%
合計	314	100.0%



①公開求人を選択する理由（自由回答91件）

- 応募者増加を期待／求人を広く周知したい（83件）
 - 「広く求人を周知できることで、少しでも応募する可能性を高めたいから」
 - 「過去数年に渡り、一度も指定校からの応募がないから」
 - 「ここ数年新卒が採用できていないため、とにかく応募してもらいたいから」など。
- 高校生の職業選択の自由・公平性（4件）
 - 「公平性を保つため」「そもそも職業選択の自由の趣旨だと考えるから」など。
- その他（4件）
 - 「企業と生徒のミスマッチを防ぐことに繋がるから」「高校選択が難しい」など。

②これまでどおり（1次選考までは）指定校求人とする理由（自由回答59件）

- **指定校との関係性・信頼関係を重視**（21件）
「良い従業員を例年送り出して下さってる高校には、特別感を表現したい」
「指定校との関係性を引き続き重視したい」
「弊社はある程度の応募が見込め、学校との信頼関係を継続していきたいため」など。
- **専門性・技能・職種内容に対応した生徒の採用**（9件）
「専門職での求人のため」「求人の内容が、一品一葉の組立や設計なので、工業高校の方しか考えていない」など。
- **選考コスト・効率の観点**（5件）
「選考対応がおこないやすいため」「選考コスト増の懸念があるため」など。
- **応募者数・応募の確実性**（8件）
「着実に採用できるため」「公開求人は数が多いので埋もれてしまう可能性が高いから」など。
- **その他**（16件）
「学校側や親御さんの立場になると、指定校求人の方が安心して応募できると考えるため」など。

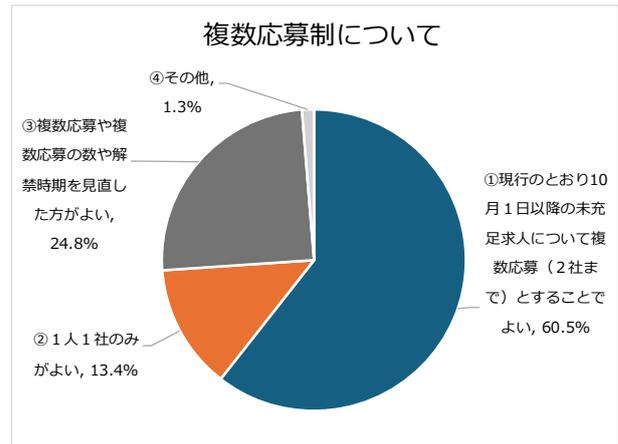
③どちらを選択するかわからない（自由回答67件）

- **メリット・デメリットが理解できておらず判断できない**（13件）
「メリット・デメリットについてしっかり理解して判断したい」
「どちらの方がメリットがあるのか、まだ判断しかねるため」など。
- **社内での検討・方針決定が必要なため判断保留**（22件）
「社内協議の上、決定する」「会社としての判断を仰ぐため」など。
- **学校との関係性の影響を見極める**（9件）
「これまでの求人活動でつながってきた学校との関係性に影響が出ないかの見きわめが必要と考えるため」
「毎年指定校求人としていた高校との求人についての兼ね合いをこれから考慮するため」など。
- **高卒採用実績が少ないため判断できない**（7件）
「初めて求人を出すため」「高卒採用を久しく行っておらず判断できない」など。
- **社会情勢・景気動向を見て判断**（6件）
「労働市場の変化を見て判断したい」など。
- **その他**（16件）
「来年度どの程度の求人数を出すかなどまだ見通しが見つからないため」など。

Q6 上記（ii）の生徒の複数応募制について、お考えをお答えください。

	件数	割合
①現行のとおり10月1日以降の未充足求人について複数応募（2社まで）とすることでよい	190	60.5%
②1人1社のみがよい	42	13.4%
③複数応募や複数応募の数や解禁時期を見直した方がよい	78	24.8%
④その他	4	1.3%
合計	314	100.0%

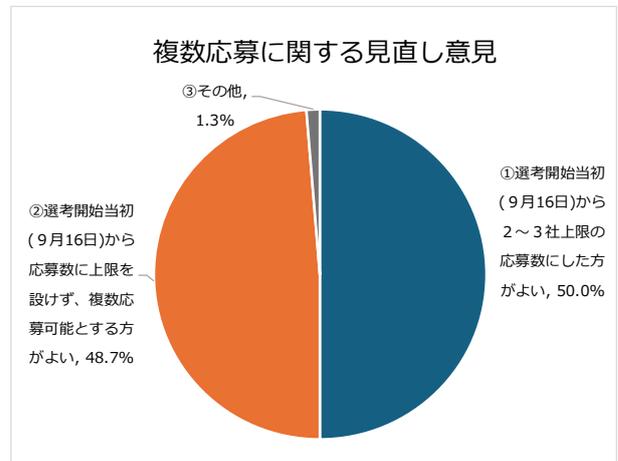
④その他（自由記述）…「現時点でわからない」など。



Q6-2 Q6で、③を選択された場合は、以下にお答えください。

	件数	割合
①選考開始当初(9月16日)から2～3社上限の応募数にした方がよい	39	50.0%
②選考開始当初(9月16日)から応募数に上限を設けず、複数応募可能とする方がよい	38	48.7%
③その他	1	1.3%
合計	78	100.0%

③その他（自由記述）…「②を選択したいが、学業への影響などへの対策による」



(案)

令和8年度における新規高等学校等卒業者の応募・推薦に係る申し合わせ事項

滋賀県高等学校就職問題検討会議

令和9年3月新規高等学校等卒業予定者の就職に係る応募・推薦等の取扱いについて、下記のとおり申し合わせる。

記

- (1) 事業所が新規高等学校等卒業予定者を対象とした求人を申し込む際は、生徒の推薦を依頼する高等学校等を指定する(特定の高等学校等からの推薦のみ受け付ける)「指定校求人」、または、推薦依頼校を指定せず全ての高等学校等からの応募を受け付ける「公開求人」のいずれかを、職種ごとに選択、決定し、求人票に明示するものとする。

なお、同一職種の求人を指定校求人と公開求人に分割すること、公開求人とした求人を後に指定校求人に変更することは認めない。

また、指定校求人とした場合は、高卒就職情報 WEB 提供サービス(※)における情報公開は行わない。

(※) 高卒就職情報 WEB 提供サービスは厚生労働省が運営する WEB サイトで、高等学校等の進路指導担当教職員向けに高卒求人の情報を PDF ファイル及び CSV ファイルで提供するもの。*全国検討会議の結果、生徒及び保護者の閲覧が可能となれば「進路指導担当教職員、生徒及び保護者」へ修正。

- (2) 指定校求人を選択した場合は、推薦依頼数を求人数の3倍以内とする。
- (3) 指定校求人、公開求人にかかわらず、生徒の事業所への応募・推薦は、求人票提出(10月以降の場合を含む)後、いわゆる1次選考までは「1人1社制」とする。
- (4) 10月1日以降、未充足求人に対する複数応募(2社まで)を可能とする。
9月末の求人充足状況確認時点で未充足の求人については、10月1日以降、複数応募(2社まで)を可能とするが、指定校求人であって、10月1日以降も指定校を維持する求人(指定校以外からの応募を否とする求人)については、指定校の範囲内(指定校のみの)複数応募となる。

① 複数応募の場合の生徒の意思表示について

最初の応募求人について、内定の連絡(文書に限らない)があった場合、他の応募求人の合否結果の有無にかかわらず、連絡があった日から7日以内に入社内諾等の意思表示を行うこととする。

② 10月1日以降の複数応募に伴う求人票への「専願優先」、「併願可」の取扱いについて
事業所は、9月末の求人充足状況確認時、「専願優先」または「併願可」について意思表示を行い求人票に明記する。

③ 複数応募制に係る生徒の就職内諾について

複数応募制に係る生徒の就職内諾については、下記のとおりとする。

複数応募制に係る生徒の就職内諾一覧

応募の状況	応募の結果	就職内諾
「併願可」事業所2社へ応募	内定	応募した「併願可」事業所のいずれかに就職内諾
「専願優先」事業所と「併願可」事業所へ応募	「専願優先」事業所と「併願可」事業所共に内定	必ず、応募した「専願優先」事業所に対して就職内諾
	「専願優先」事業所のみ内定	必ず、応募した「専願優先」事業所に対して就職内諾
	「併願可」事業所のみ内定	応募した「併願可」事業所に対して就職内諾

- * 事業所は、選考結果を原則として選考後3日以内、遅くとも7日以内に、必ず出身校を通じ応募者本人に速やかに通知する。
- * 生徒は、内定の連絡(文書に限らない)があった場合、他の応募求人の合否結果の有無にかかわらず、連絡があった日から7日以内に入社承諾等の意思表示を行う。

(5) 高等学校等における指導に係る留意点

10月1日以降の未充足求人について、複数応募が可能になったからといって、全ての生徒に対して複数応募させるのではなく、生徒の希望等を十分に考慮し、複数応募によって、よりよい就職に繋がることが期待されるケースに限り複数応募とするよう十分留意する必要がある。

(6) 令和9年度以降の取扱いについて

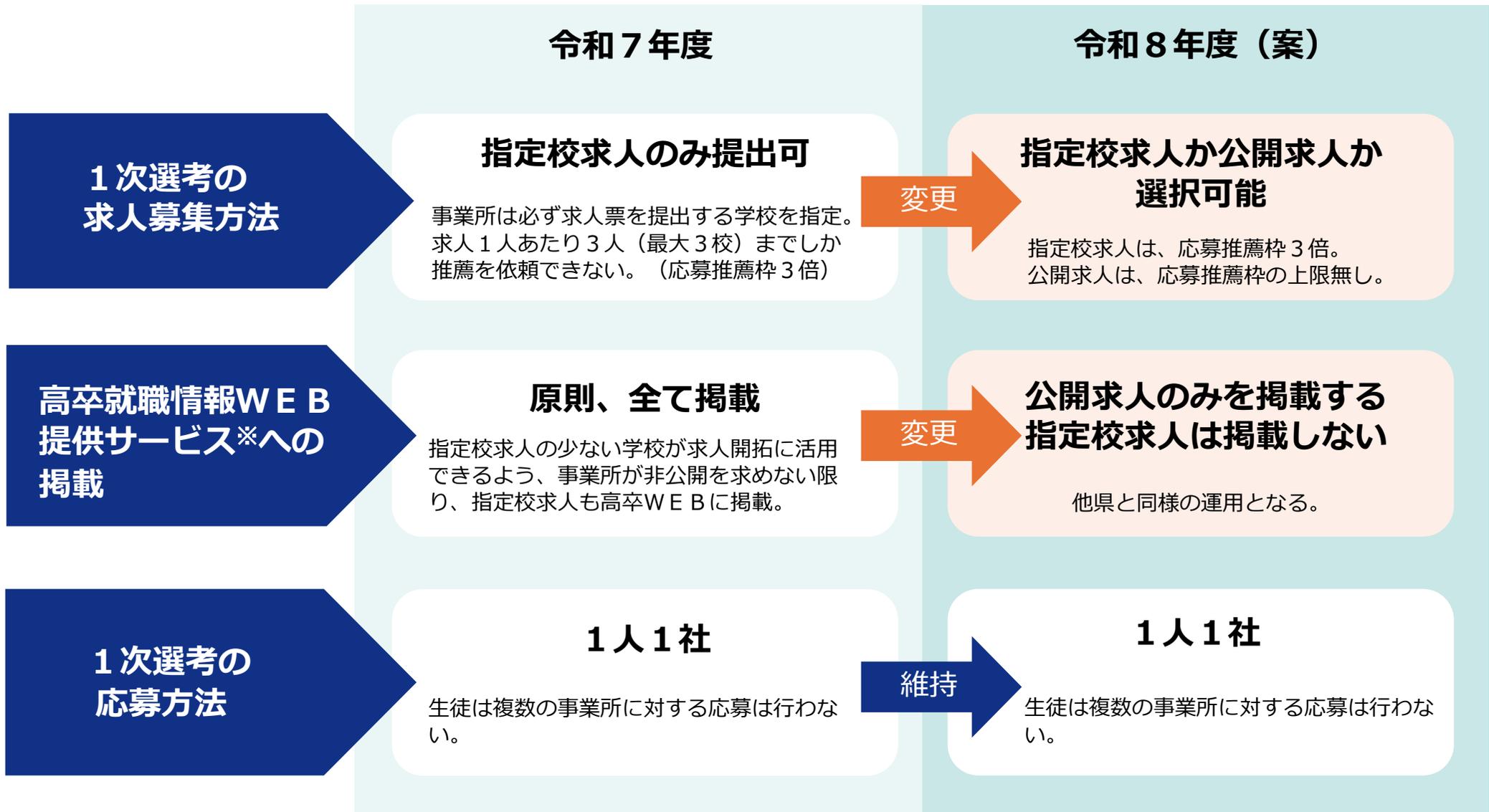
1次選考からの複数応募の取扱いについて

今後の経済情勢や就職希望生徒の動向、求人状況等を見極めながら、その在り方について引き続き検討していく。

令和 年 月 日

滋賀県高等学校就職問題検討会議

一般社団法人滋賀経済産業協会
 滋賀県中小企業団体中央会
 滋賀県進路保障推進協議会
 滋賀県高等学校等進路指導研究会
 滋賀県高等学校等進路指導研究会就職部会
 滋賀労働局職業安定部職業安定課
 滋賀県子ども若者部子ども若者政策・私学振興課
 滋賀県商工観光労働部労働雇用政策課
 滋賀県教育委員会事務局高校教育課



※高卒就職情報WEB提供サービスとは・・・

厚生労働省が運営する 全国の高卒求人情報を閲覧することができるWEBサイト。現在は、高等学校等の進路指導担当教員のみ閲覧可能となっている。同サイトの閲覧者について全国検討会議で議論されており、生徒及び保護者の閲覧可、もしくは広く一般公開となる可能性がある。

各都道府県における新規高等学校卒業者の応募・推薦に係る申し合わせ事項等（令和7年度）

都道府県	1次選考の求人募集方法		高卒就職情報WEB提供サービスへの掲載		1次選考の応募方法		
	指定校求人のみ提出	指定校求人か公開求人か 選択可能	指定校求人を含め 原則、全て掲載する	公開求人のみを掲載する 指定校求人は掲載しない	1人1社	複数応募可	
1	北海道			○	○		
2	青森			○	○		
3	岩手			○	○		
4	宮城			○	○		
5	秋田			○		○	
6	山形			○	○		
7	福島			○	○		
8	茨城			○		○	
9	栃木			○	○		
10	群馬			○	○		
11	埼玉			○		○	
12	千葉			○	○		
13	東京			○	○		
14	神奈川			○	○		
15	新潟			○	○		
16	富山			○	○		
17	石川			○	○		
18	福井			○	○		
19	山梨			○	○		
20	長野			○	○		
21	岐阜			○	○		
22	静岡			○	○		
23	愛知			○	○		
24	三重			○	○		
25	滋賀	○		○	○		
26	京都			○	○		
27	大阪			○		○	
28	兵庫			○	○		
29	奈良			○	○		
30	和歌山			○		○	
31	鳥取			○	○		
32	島根			○	○		
33	岡山			○	○		
34	広島			○	○		
35	山口			○	○		
36	徳島			○	○		
37	香川			○	○		
38	愛媛			○	○		
39	高知			○	○		
40	福岡			○	○		
41	佐賀			○	○		
42	長崎			○	○		
43	熊本			○	○		
44	大分			○	○		
45	宮崎			○	○		
46	鹿児島			○	○		
47	沖縄			○		○	
合計		1	46	1	46	41	6

高校生の就職活動のスケジュールについて

高校生の職業紹介は、ハローワークと学校との連携により実施しており、**全国高等学校就職問題検討会議**（国（厚生労働省、文部科学省）、高校（全国高等学校長協会）、主要経済団体（日本経済団体連合会、日本商工会議所、全国中小企業団体中央会）により構成）の申合せにより、**求人**の手続や**応募のスケジュール**等が定められている。また、**都道府県高等学校就職問題検討会議**（労働局、都道府県（学校主管部局、雇用対策主管部局）、学校側代表、産業界代表等により構成）において、**各地域の実情**に応じて、**一人一社制**等を申し合わせている。

