

令和6年3月新規高等学校卒業予定者に係る求人の複数応募制度について

<調査の対象求人及び企業>

令和3年度より高校生の採用選考に複数応募制度が導入されたことに伴い、当該制度の実施状況等を検証するに当たり、令和5年度においても和歌山労働局・ハローワークにて下記の調査を行った。

なお、調査の対象は、令和5年9月5日から企業への応募が開始される時点で、高校生が応募の対象となり得る令和5年6月1日から8月31日の間に、和歌山県内の各ハローワークで受理した求人1,167件（対象企業777社）とした。

- 1 学卒求人にかかる複数応募制度の適用状況（令和5年8月末現在）
- 2 アンケート調査（令和5年11～12月実施）

1 学卒求人にかかる複数応募制度の適用状況

●求人受理件数

【件】

複数応募可	当初から	公開求人	549 (47%)	807 (69%)	948 (81%)	1,167 (100%)
		指定校求人	258 (22%)			
	10月以降	公開求人	58 (5%)	141 (12%)		
		指定校求人	83 (7%)			
複数応募否	-	公開求人	84 (7%)	219 (19%)	219 (19%)	
		指定校求人	135 (12%)			

●指定校求人に係る推薦倍率

【件】

3倍以内	345	当初から複数応募可	170 (35.7%)	345 (72.5%)	476 (100%)
		10月以降複数応募可	72 (15.1%)		
		複数応募否	103 (21.7%)		
3倍超	131	当初から複数応募可	88 (18.5%)	131 (27.5%)	
		10月以降複数応募可	11 (2.3%)		
		複数応募否	32 (6.7%)		

<業種別>

【件】

業種	計	当初から複数応募可	10月以降複数応募可	複数応募否
建設業	217	167 (77.0%)	30	20
製造業	359	214 (59.6%)	44	101
運輸、郵便業	51	20 (39.2%)	18	13
卸売業、小売業	127	100 (78.7%)	6	21
宿泊業、飲食サービス業	76	58 (76.3%)	7	11
生活関連サービス業、娯楽業	50	35 (70.0%)	4	11
医療、福祉	131	101 (77.1%)	13	17
サービス業	46	34 (73.9%)	10	2
その他	110	78 (70.9%)	9	23
合計	1,167	807	141	219

※（ ）は業種別に「当初から複数応募可」が占める割合

<職種別>

【件】

職種	計	当初から複数応募可	10月以降複数応募可	複数応募否
専門的・技術的職業	175	128 (73.1%)	23	24
事務的職業	126	70 (55.6%)	18	38
販売の職業	78	63 (80.8%)	4	11
サービスの職業	220	172 (78.2%)	20	28
生産工程の職業	368	235 (63.9%)	46	87
輸送・機械運転の職業	32	17 (53.1%)	10	5
建設・採掘の職業	96	78 (81.3%)	9	9
運搬・清掃・包装等の職業	47	26 (55.3%)	9	12
その他	25	18 (72.0%)	2	5
合計	1,167	807	141	219

※（ ）は職種別に「当初から複数応募可」が占める割合

<規模別>

【件】

規模	計	当初から複数応募可	10月以降複数応募可	複数応募否
～ 29人	309	231 (74.8%)	17	61
30人～ 99人	393	279 (71.0%)	43	71
100人～ 299人	290	190 (65.5%)	45	55
300人～ 499人	58	30 (51.7%)	19	9
500人～ 999人	50	37 (74.0%)	1	12
1000人～	67	40 (59.7%)	16	11
合計	1,167	807	141	219

※（ ）は規模別に「当初から複数応募可」が占める割合

2. アンケート調査の結果

調査対象事業所777社へアンケート用紙を送付し、回答のあった530社（回答率68.2%）の結果を取りまとめた。なお、職種により複数応募の可否、開始日を異なる扱いをしたと回答のあった事業所（10社）については、それぞれの区分で計上した。

【社】

	当初から複数応募可	10月1日以降複数応募可	複数応募否	計
企業数	392	60	88	540

質問1：複数応募の可(開始日)または否と選択した理由について（複数回答可）

<当初から複数応募可>

【社】

多くの生徒から応募してもらいたいため	351
生徒の選択の機会を広げるため	247
就職後の早期離職の減少につなげるため	68
行政機関から勧奨があったため	45
その他、未回答	4

（その他の主な意見）

高校から複数応募の希望の申し出があったため／介護業界の人材不足に対応するため／
地元就職希望者が減少している中、地元企業への興味を持ってもらうため

<10月1日以降複数応募可>

【社】

指定校求人のため	30
内定辞退の可能性を考慮したため	25
自社のみを希望する生徒を選考するため	22
前回複数応募を利用したが、応募者が増えなかったため	13
制度をよく知らなかった、理解が十分できていなかった	5
その他、未回答	3

（その他の主な意見）

他県の求人と合わせたため

<複数応募否>

【社】

指定校求人のため	47
内定辞退の可能性を考慮したため	45
自社のみを希望する生徒を選考するため	38
前回複数応募を利用したが、応募者が増えなかったため	4
制度をよく知らなかった、理解が十分できていなかった	2
その他、未回答	2

（その他の主な意見）

生徒が安心して応募できるため／親会社からの指示により複数応募を「否」とした

質問2：本年度の選考に係る応募状況等について（複数回答可）

【社】

回答項目	合計	当初から 複数応募可	10月以降 複数応募可	複数応募は否
応募者が増えた	45	30	5	10
応募者が減った	122	80	13	29
学校から求人内容等の問い合わせが増えた	14	8	2	4
職場見学希望者が増えた	60	40	5	15
推薦数の変更について学校から連絡があった	7	6	1	0
応募辞退・内定辞退があった	17	17	0	0
支障が生じた・対応に苦慮したことがあった	7	4	0	3
例年と変わらなかった	259	201	24	34
その他・未回答	89	63	7	19

（支障が生じた・対応に苦慮した主な意見）

- * 今年には特に生徒数及び就職希望者数が減り苦慮した。大手企業の採用枠が広がっているため尚更である。
- * 土木・基礎土木は職業選択として避けられる職業であり、また、土木建築科を卒業しても大手企業を希望する生徒がほとんどである。地方の中小企業への希望が皆無である現状の中、従業員の平均年齢も上がっているため、何とか新卒者に来てもらいたいが、今のところ手立てがない状態である。
- * 今年もまだ一人の応募もなく、どうしたら興味・関心を持ってもらえるのか頭を悩ませている。職人は高齢化が進むばかりで、仕事はあっても手が回らない。

（その他の主な意見（複数応募、推薦数上限の撤廃、その他））

○複数応募

- * 複数応募「可」としたため内定辞退は1名あったが、生徒にとってはミスマッチの回避やキャリアについて考える良い機会だと思う。
- * 複数応募に関しては、企業や学校側の手間は増えるが、学生にとっては比較して考えることで就職意識向上にも繋がるので、良い取組ではないかと思う。今後は高校生も大学生と同様に自分で応募し選択すべきだと思う。ただ、複数応募制になったから応募数が増えたとは考えていない。
- * 応募の減少は複数応募とは関係なく介護業界全体の問題だと感じている。より多くの可能性を残すためにはこの制度自体は良いものだと考えている。また採用においても「行くところがないから介護の仕事」というような就職の仕方では正直続かないので、自ら選択して入職してもらえる観点からも良い制度である。
- * 大学生と違い高校生には就職活動への時間、ノウハウも少なく、複数応募制は今のところ十分に機能していないと思われる。就職活動のあり方（ノウハウ、会社訪問機会、考え方等）に今以上に時間をかける必要があると考える。
- * 事務職については求人数に見合う応募があったが、技術職・現業職については応募がなく、採用に苦慮している。そもそも応募が少ないため、複数応募の是非について判断すべき材料を持ち合わせていない。

- * 今年から高卒採用を始めた。多くの企業が採用に苦労しているとニュース等で見えており、「複数応募」という取組は大変不安だったが、実際は内定辞退者が出なかったこともあり、目標の求人数を採用することができた。今後複数応募が定着し内定辞退が当たり前の時代になれば、採用の難易度も少し変わってくるのではないかと不安がある。
- * 複数応募制導入に関わらず新卒者数や企業環境が大きく様変わりしたことで、応募解禁時点で指定校から応募なしとの回答が届いた。今後は外国人募集へシフトせざるを得ないと考えている。
- * 職場見学の案内等も学校に持参し周知をお願いするも、見学に繋げることができず苦労した。医療（病院）という業種のため集まりにくい傾向にあるかと思うが、複数応募制の効果の実感はない。
- * 現状、あまり以前と変化ないと感じている。
- * 複数応募の効果はまったく感じられない。
- * 学校訪問の際、複数応募する生徒はまだまだ少ないと聞いている。
- * 応募・問い合わせがなかった。（８０社）
- * 初めて（久しぶりに）出したため比較できず。（３社）

○推薦数上限の撤廃

- * 推薦数上限の撤廃により企業側の推薦依頼機会が増加するが、必要採用者数に応じた求人申込先選定、内定辞退リスクを考えると採用担当者の業務負担は高まる。当社としては今後も複数応募を継続するため対応していきたい。