

**平成28年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者  
に係る就職について(申合せ)**

**1. 就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施について**

(1) 学生に対する十分な周知

各大学等は、採用選考活動の開始時期の変更により、学生が混乱することのないよう十分に留意すること。そのため、ア. 学生に日程変更を十分に周知すること、イ. 各大学等で実施されている説明会など就職関係行事の開催時期を必要に応じて適切に見直すこと、などについて配慮すること。

(2) 初年次からのキャリア教育・職業教育の充実について

学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に合った職業を学生自ら選択できる能力の育成や学修意欲を高めるため、初年次からのキャリア教育・職業教育の充実を図る。

キャリア教育の実施に当たっては、後述の「企業説明会」とは明確に区分した上で、幅広く企業等の協力を得つつ、積極的な取組を行う。

(3) 「企業説明会」の取扱いについて

卒業・修了前年度3月1日より前は、学内及び学外で企業等が実施する「企業説明会」に対して会場提供や協力を行わない。なお、「企業説明会」とは「会社説明会」、「学内セミナー」等の名称に関わらず、採用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生に発信するための説明会を指す。

卒業・修了前年度3月1日以降、「企業説明会」を大学等の協力の下に実施する場合は、参加の有無がその後の選考に影響しないことを学生に対して明示する。また、実施に当たっては、土日祝日や平日の夕方以降の実施など、可能な限り学事日程に配慮する。

(4) 学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、卒業・修了年度6月1日以降とすることを徹底する。

## (5) 正式内定開始について

正式内定日は、卒業・修了年度10月1日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨徹底する。

## (6) 就職関連情報の積極的な提供について

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等の学部・分野別の就職実績等や各大学等の職員採用についての採用方針や採用実績等の就職関連情報の積極的な提供に努める。

## (7) 採用選考活動が学業等の妨げにならないために必要な配慮等について

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合に以下の配慮を求める。

### ア. 学生の学修に十分配慮した形での採用選考活動の実施

授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複する場合は、学生からの求めに応じ、個別的な採用選考日時の変更など必要な対応が明示的に行われること。また、土日祝日や平日の夕方の活用も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないように極力柔軟な対応が行われること。

イ. 採用選考開始日より前に採用選考活動を実施しないよう徹底すること。

## 2. 就職・採用活動の公平・公正の確保について

### (1) 学生の応募書類について

学生の応募書類は、「大学等指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込証明書を含む》』）」とし、企業に対して、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類」《エントリーシート等を含む》、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」等の提出を求めないよう要請する。

### (2) 男女雇用機会均等について

就職・採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われる旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

### (3) 職業の選択の自由を妨げる行為やハラスメント的な行為について

必要な人材確保に熱心になるあまり、

ア. 広報活動開始前又は広報活動期間中に早期に内々定を行うこと

イ. 正式内定開始日前に内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出を求めること

ウ. 6月1日以降の採用選考時期に学生を長時間拘束するような選考会や行事等を実施すること

エ. 自社の内々定と引き替えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること

等の学生の職業の選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為は厳に慎むよう要請する。

### (4) インターンシップについて

インターンシップとは、一般に「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と捉えられており、その実施にあたっては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」[1]を踏まえ、適切に実施するよう要請する。

そのため、広報活動開始前に「インターンシップ」と称した会社説明会や実質的な採用選考活動とも捉えられるような行事等は慎むよう要請する。

### (5) 大学等の所在地等への配慮について

大学等の所在地や学生の居住地が遠方である場合などには、それが採用選考において不利とならないよう配慮することを要請する。

## 3. その他の事項について

### (1) 各大学等における職員採用の対応について

企業等への就職・採用活動のみならず、各大学等における職員採用においても、今般の就職・採用時期の変更を踏まえた対応を行う。

### (2) 採用選考活動における評価について

就職・採用活動時期の変更の趣旨を踏まえ、企業等に対し、少なくとも卒業・修了前年度までの学業成果（成績や履修履歴等）を採用面接において活用するなど適切に学生を評価することを求める。

### (3) 学生の健康状態への配慮について

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、学生のクールビズ等への配慮を明示するよう求める。

### (4) 「申合せ」の内容の周知について

各大学等は、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないよう適切に対応するとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際はこの「申合せ」又は「申合せ」の内容をまとめた文書を添付し、若しくは、直接求人依頼を行う際や学内での企業説明会を実施する際に手交するなど、その趣旨の理解を図る。

[1] 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成 26 年 4 月 8 日一部改正 文部科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）

インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。