

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）

平成 25 年 9 月 27 日

このたび、9月27日付けで、国公立の大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）で構成する就職問題懇談会が、大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するとともに、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするため、「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）」を定めましたのでお知らせいたします。

（申合せについて）

1. 学生の就職・採用活動においては、学生の就職機会均等の確保や学校教育を尊重した秩序ある形で行うという観点から、「就職協定」が廃止された平成9年度以降は、大学側（就職問題懇談会）が「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）」（以下「申合せ」という。）を、企業側（一般社団法人日本経済団体連合会）が「採用選考に関する企業の倫理憲章」をそれぞれ定め、相互に尊重して行うという方式が採られていました。
2. 平成25年4月19日に内閣総理大臣より経済団体に対し、平成27年度卒業・修了予定者から、広報活動の開始時期は卒業・修了前年度3月、採用選考活動の開始時期は卒業・修了年度の8月に変更するよう要請され、今般、一般社団法人日本経済団体連合会がその趣旨にのっとり形で就職・採用活動時期について変更し、「採用選考に関する指針」を策定、公表したところです。
3. また、大学等に対しては、平成25年4月22日に文部科学大臣より、大学改革の着実な実行とともに、今般の就職・採用活動開始時期の変更の円滑な実施に向け、学生に不安と混乱が生じないよう、きめ細かく丁寧な対応を行うよう要請されたところです。
4. このため、就職問題懇談会では、大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するとともに、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするため、「申合せ」（別紙）を定め、各大学等において全教職員が協力し、全学的にこれを実行していただくとともに大学改革を着実に実行し、今般の就職・採用活動開始時期の変更の円滑な実施に向け、学生に不安と混乱が生じないようきめ細かく丁寧な対応を求めていくものです。

(別紙) 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)

平成 25 年 9 月 27 日

就職問題懇談会

大学、短期大学及び高等専門学校(以下「大学等」という。)は、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で卒業生・修了生として、グローバル化を始め複雑多様化した社会に送り出す社会的使命を負っている。この本来果たすべき使命と責任を十分に認識し、その責務を果たすため、就職・採用活動の秩序を維持するとともに、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが重要である。

特に、学生の就職・採用活動の早期化・長期化の是正については、これまで、国公立大学等で構成する就職問題懇談会においても、大学等関係団体の総意として、経済団体等に対し要請を行ってきたところであるが、平成 25 年 4 月 19 日に内閣総理大臣より経済団体に対し、平成 27 年度卒業・修了予定者から、広報活動の開始時期は卒業・修了前年度 3 月、採用選考活動の開始時期は卒業・修了年度の 8 月に変更するよう要請(以下「総理要請」という。)された。

また、大学等に対しては、平成 25 年 4 月 22 日に文部科学大臣より、大学改革の着実な実行とともに、今般の就職・採用活動開始時期の変更の円滑な実施に向け、学生に不安と混乱が生じないように、きめ細かく丁寧な対応を行うよう要請されたところである。

我々大学等は、これらの要請の趣旨を踏まえ、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会を確保するとともに、学生が大学等で身に付けた資質能力を十分に生かして、社会に貢献することのできる適切な職業選択を行う機会を確保することを責務の一つとして取り組む必要がある。

このたび、就職問題懇談会は、その責務を果たすため、平成 27 年度以降卒業・修了予定者の就職・採用活動について、下記のとおり申し合わせる。各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認する。

なお、平成 26 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、従前の申合せのとおりとすることを確認する。

## 1. 就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施について

### (1) 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(かんよう)し、個々人の個性や適性に応じ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。

(2) 「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」（「企業説明会」「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等に発信するための説明会を指す。）に対して会場提供や協力を行わない。

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。

(3) 学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、原則として卒業・修了年度8月1日以降とする。

(4) 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。

(5) 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。

## 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（卒業見込み証明書を含む）』）」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のっとり行われるべきであり、その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.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、総理要請の趣旨に添った対応を行う。

#### (2) 学生の健康状態への配慮について

夏季に選考活動が開始することに鑑み、学生の健康状態に留意するとともに、企業等に対し、クールビズなど必要な配慮を行うよう求める。

#### (3) 「申合せ」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、この「申合せ」を添付し、その趣旨の理解を図る。

また、企業等に対し、総理要請の趣旨を遵守するよう求める。

お問合せ先

高等教育局学生・留学生課

(高等教育局学生・留学生課)

## 採用選考に関する指針

一般社団法人 日本経済団体連合会  
2014年9月16日改定

企業は、2016年度入社以降の、大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。

### 記

#### 1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法や雇用対策法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

#### 2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

#### 3. 採用選考活動早期開始の自粛

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動の早期開始を自粛する。

具体的には、政府が閣議決定（平成25年6月14日）した「日本再興戦略」において示されている開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降

なお、これらの開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものとする。

#### 4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

#### 5. 多様な採用選考機会の提供

未就職卒業生への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（通年採用等の実施）に努める。

以上

## 「採用選考に関する指針」の手引き

一般社団法人 日本経済団体連合会  
2014年9月16日改定

### 1. 広報活動について

#### (1) 広報活動とは

企業が行う採用選考活動は、一般に広報活動と選考活動に大別することができる。

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こういった情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のためにも望ましいものである。しかし、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期以前においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自粛する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとするところである。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加または不参加を決定することができるイベントなどの実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土日・祝日や平日の夕方開催に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

#### (2) 広報活動の開始時期について

広報活動の開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。それより前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととする。

また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えない。

#### (3) 広報活動であることの明示について

広報活動の実施にあたっては、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知する。具体的には、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底する。

なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような例が考えられる。

### 【会社説明会の場合の明示例】

#### ○明示する場面

- ①開催の告知・募集段階
- ②開催当日の案内（口頭、会場における掲示など）

#### ○具体例

例1)「この説明会は、学生の皆さまに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」

（あるいは、破線部分に替えて）

に参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例2)「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やCSRへの取り組みなどについて理解を深めていただくために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことは致しません」

## 2. 選考活動について

### (1) 選考活動とは

選考活動とは、一定の基準に達した学生を選抜することを目的とした活動を指す。

### (2) 選考活動の開始時期について

選考活動は、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものである。具体的には、①選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、②当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものを言う。こうした活動は、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。

このうち、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないことなどを考慮すると適当ではない。そこで、開始時期（卒業・修了年度の8月1日）より前に自粛すべき活動は、面接と試験のみとする。

### 3. 広報活動の開始日より前に実施するインターンシップについて

インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。

企業の広報を含むプログラムを行う場合は、広報活動の開始日以降に実施すべきであり、混乱を避けるためにも、プログラム名としてインターンシップの呼称を使わないことが望ましい。

広報活動の開始日より前に実施するインターンシップは、「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）」、「インターンシップの導入と運用のための手引き（平成21年7月文部科学省）」等を踏まえ、以下のような条件を満たしたプログラムであることが求められる。

#### 【就業体験としてのインターンシップの在り方】

学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的とすることに鑑み、当該プログラムは、5日間以上の期間をもって実施され、学生を企業の職場に受け入れるものとする。

就業体験の提供であることを明確化するために、実施の際には、採用選考活動と関係ない旨をホームページ等で宣言した上で、以下の取り組みを併せて行うことが求められる。

- ・採用選考活動と明確に区別するため、告知・募集のための説明会は開催せず、また、合同説明会等のイベントにも参加しない。また、告知・募集は、ホームページなどウェブ上や、大学等を通じて行う。
- ・募集から実施までを通して、当該活動が就業体験の提供であり、採用選考活動とは無関係である旨の周知徹底を図り、参加する学生から活動の趣旨について書面等での了解を得る。
- ・学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的としていることが分かるよう、可能な限り詳細にプログラム内容を一般に公開する。
- ・インターンシップに際して取得した個人情報をその後の採用選考活動で使用しない。
- ・大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部3年／修士1年次の学生に限定しない。



#### 4. 広報活動開始前に行われる学内セミナーについて

広報活動開始前に行われる学内セミナーは、学生の職業観を醸成し、職業適性や学生自身のキャリアについて考える機会を提供するものでなければならず、参加対象を特定年次の学生に限定しないプログラムであることが望ましい。したがって、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信する広報活動との区別が曖昧なものについては、採用選考活動の早期化・長期化につながるものが懸念されるため、参加を自粛する。

ただし、以下に掲げる条件をすべて満たす場合に限り、大学が行うキャリア教育に協力していく観点から参加することができる。

##### 【広報活動開始前に行われる学内セミナーへの参加条件】

- ①「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ（平成26年9月16日就職問題懇談会）」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の点が明記されていること。
  - ・大学が責任をもって主催（企画・運営）すること。
  - ・大学が参加する学生に対し、キャリア教育の一環であり、採用選考活動とは一切関係ないことを明示していること。
  - ・大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。
- ②参加にあたっては、自社の採用選考活動に関する説明や資料の配付等を厳に慎む。また、学生の個人情報を一切取得しない。

#### 5. その他

##### (1) 夏季における服装について

採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

##### (2) 卒後3年以内の未就業者について

卒後3年以内の未就業者の取り扱いについては、2010年11月に改正された「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

##### (3) 高校卒業予定者について

高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

##### (4) 指針及び手引きの見直しについて

採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

以上

《本件問い合わせ先》

採用選考に関する指針及び手引きに関するお問い合わせは、以下までご連絡  
ください。

経団連労働政策本部

TEL:03-6741-0181 FAX:03-6741-0381 E-mail:koyou@keidanren.or.jp