

全建労発第2号  
平成31年4月1日

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人 全国建設業協会  
会長 近藤晴貞  
〔公印省略〕

## 2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について

時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

さて、この度、内閣官房内閣審議官、文部科学省高等教育局長、厚生労働省人材開発統括官及び経済産業省経済産業政策局長より、別添のとおり「2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動日程に関する要請事項」について周知徹底依頼がありました。

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、政府として就職・採用活動の日程、学事日程等の配慮、公平・公正で透明な採用の徹底等、就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項・留意点等が示されたところです。

つきましては、趣旨をご理解のうえ、就職・採用活動が円滑に実施され学生の就業環境が確保されますよう、貴会会員企業の皆様に対し、ご協力いただきますよう周知方よろしくお願い申し上げます。

また、就職問題懇談会より同内容について、周知依頼がありましたので、別添に参考として添付しております。

以上

担当：労働部 又木

平成 31 年 3 月 26 日

一般社団法人 全国建設業協会 会長 殿

内閣官房内閣審議官  
文部科学省高等教育局長  
厚生労働省人材開発統括官  
経済産業省経済産業政策局長

2020 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について

(要請内容)

2020 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動についての要請事項を、別紙のとおりとりまとめましたので、加盟各企業等への周知徹底をいただきますようお願い申し上げます。

(背景等)

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が必要不可欠であり、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境づくりを進めることが重要です。

これまで、日本経済団体連合会（以下「経団連」）による「採用選考に関する指針」の策定、就職問題懇談会による「申合せ」、関係省庁による経済団体等への要請、というプロセスによって、就職・採用活動の日程等に関するルールが毎年度定められてきたところです。このルールについては、我が国で定着してきたいわゆる「新卒一括採用」の下で、学生が学業に専念しやすくなった、学生や大学が計画的に就職活動に対応できるようになった、といったプラス面が指摘されている一方、グローバル化や IT 化が進展する中においてルールが必ずしも遵守されていないとの指摘もあります。こうした中、昨年 10 月 9 日、経団連は今後「採用選考に関する指針」を策定しない方針を示しました。

これに対し、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるようにする必要があること、大学側のみならず経団連等からも当面は何らかの

ルールが必要であるとの認識が示されたこと等に鑑み、経団連及び就職問題懇談会のオブザーバー参加のもと、「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」が開催され、「2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」（以下「考え方」）が昨年10月29日にとりまとめられました。「考え方」では、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程について、2019年度卒業・修了予定者と同様の日程を遵守するよう経済団体等に対して要請を行うことなどが決定されました。

一方、大学等においても、本年3月25日、就職問題懇談会により「2020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）」（参考資料）が定められたところです。

上記の状況を踏まえ、政府として、「2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を別紙のとおりとりまとめたものです。

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のためには、企業側・大学側の足並みをそろえた取組が必要であり、各経済団体等に要請する次第です。

#### （アンケート調査）

別紙の要請事項の周知状況等を把握するため、アンケート調査を別途実施するので、御協力をお願い申し上げます。

## 2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、2020年度(2021年3月)に卒業・修了予定の学生<sup>1</sup>(以下「新卒学生」という。)を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項及びこのことに関する留意点等は、以下のとおりです。

## 1. 就職・採用活動の日程

学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう、就職・採用活動の日程については、次のとおりとしていただくようお願いいたします。

- 広報活動開始 : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- 採用選考活動開始 : 卒業・修了年度の6月1日以降
- 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動を指します。そ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します。上記の開始期日より前における活動は不特定多数に向けたもの<sup>2</sup>にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報活動は行わないようお願いいたします<sup>3</sup>。

また、広報活動の実施に当たっては、それが実質的な選考とならない、またそうした誤解を与えることのないよう留意していただき、学生が自主的に参加するかどうかを判断できるものであること、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知<sup>4</sup>していただくようお願いいたします。

採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指します。具体的には、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、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であり、こうした活動のうち、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活動を指します<sup>5</sup>。

## 2. 学事日程等への配慮

採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量が与

<sup>1</sup> 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校<sup>1</sup>の卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程(後期)に在籍している院生はこの限りではありません。

<sup>2</sup> 例えば、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などです。

<sup>3</sup> 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ありません。

<sup>4</sup> 例えば、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、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。

<sup>5</sup> エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングについては、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ことから、上記の開始時期を卒業・修了年度の6月1日以降とする採用選考活動とは区別します。

えられているものではないため、学事日程等に十分に配慮していただき、また、大学等の所在地による不利が生じないように対応していただくようお願いいたします。

例えば、面接や試験の実施に際して、対象となる学生に対して事前に余裕をもって連絡を行うことや、授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう設定すること、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用などを含めた工夫を行うこと等が考えられます。また、学生から個別に申し出がある場合、それらの事情に十分配慮しながら対応していただくようお願いいたします。

特に、2020年度は東京オリンピック・パラリンピックの開催が予定されているため、面接や試験の実施に際して、地方の学生が宿泊施設を手配する際に困難を伴うことや、面接や試験の予定日が学生ボランティアの研修日程等と重複すること等の事態も想定されます。このため、採用選考活動の実施に当たっては、こうした学生個々の事情に十分に配慮していただくようお願いいたします。

### 3. 日本人海外留学生<sup>6</sup>や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

留学すると就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、日本人海外留学生向けの取組（例えば、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなど）を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

また、日本での就職を希望する外国人留学生についても、就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、外国人留学生向けの取組（例えば、業種や職種等によって求められる日本語能力が様々であること等も踏まえて多様かつ柔軟な採用選考を行うなど）を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

さらに、日本人海外留学生や外国人留学生に限らず、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入をはじめとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討していただくようお願いいたします。

### 4. 公平・公正で透明な採用の徹底

労働施策総合推進法<sup>7</sup>、男女雇用機会均等法<sup>8</sup>、若者雇用促進法<sup>9</sup>、障害者雇用促進法<sup>10</sup>等を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行っていただくようお願いいたします。また、採用選考においてハラスメントや学生の職業選択の自由を妨げる行為（正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫ったり、誓約書等を要求したりする行為等）を行わないよう徹底していただくようお願いいたします。

<sup>6</sup> 新卒学生のうち、留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。

<sup>7</sup> 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）

<sup>8</sup> 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）

<sup>9</sup> 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）

<sup>10</sup> 「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）

## 5. インターンシップの取扱い

インターンシップは、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場であり、大学等の教育の一環として位置づけられるものです。この趣旨を踏まえ、インターンシップの実施に当たっては、募集対象を学士課程3年次及び修士課程1年次の学生に限定せず、また、広報活動や採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行っていただくようお願いいたします<sup>11</sup>。

また、上記の広報活動及び採用選考活動の開始日より前において、インターンシップと称した広報活動及び採用選考活動そのものを行うなど、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることのないようにしていただくようお願いいたします。特に、いわゆる「ワンデーインターンシップ」など短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されることから、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないようにしていただくようお願いいたします<sup>12</sup>。

## 6. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価していただくようお願いいたします。

## 7. クールビズ等への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たることから、学生のクールビズ<sup>13</sup>等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知していただくようお願いいたします。

## 8. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、若者雇用促進法に基づく指針<sup>14</sup>の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則って、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めていただくようお願いいたします。

以上

<sup>11</sup> 2020年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以後に実施されるインターンシップであり、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合については、この限りではありません。

<sup>12</sup> 上記のほか、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で作成・公表された「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27年12月10日改定）及びその留意点（平成29年10月25日）についても留意いただくようお願いいたします。

<sup>13</sup> 政府としては、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業におかれましては、業界の実態等に照らして、ご協力をお願いいたします。

<sup>14</sup> 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）

2019年3月25日

就 職 問 題 懇 談 会

2020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）

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）は、グローバル化や情報通信技術の急激な進展により、社会構造が大きく変化している状況の中で、学生にこのような社会に対応し、未来を切り拓いていけるような高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公私立の大学等で構成する就職問題懇談会は、2020年度卒業・修了予定者の就職活動の秩序を維持し、学生の就職機会の均等を期するため、各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせる。

この申合せを行うに当たり、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、就職活動の秩序維持に関して、各大学等が取り組むだけでなく、就職問題懇談会として企業に対し別紙の通り協力要請を行う。その際、大学側、企業側双方において申合せに沿って対応がなされているかについて、確認を行う。

#### 記

1. 各大学等は、以下の就職・採用活動の日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。
  - ・ 広報活動開始<sup>i</sup> : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
  - ・ 採用選考活動開始<sup>ii</sup> : 卒業・修了年度の6月1日以降
  - ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降
  
2. 各大学等は、就職・採用活動に関する本申合せの大きな目的の一つが、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の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、場合によっては企業に具体的な対応を要請するなど、きめ細やかな支援を行う。
  
3. 各大学等は、インターンシップの本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。また、「インターンシップ」と称した会社説明会や採用選考活動と捉えられる行事等を行わないよう、企業等に要請する。
  
4. 各大学等は、採用選考において学生の学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請する。

## 具体的取組

### 1. 就職・採用活動の円滑な実施

#### (1) 学生への周知・情報提供

##### ① 就職・採用活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知すること。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であること、留学や教育実習等を希望する際は注意が必要であること等を周知・指導すること。

##### ② 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は学部・分野別の就職実績等の情報の積極的な提供に努めること。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学者<sup>iii</sup>や外国人留学生に対し、企業での採用に関する情報提供を積極的に行い、就職活動において不利にならないよう配慮すること。

#### (2) 就職・採用活動スケジュールに関する留意事項

就職・採用活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、大学等として遵守するよう徹底すること。

##### ① 「企業説明会」の取扱い

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こと。（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。）この点、キャリア教育と称して、実態が特定の企業の説明とならないよう、特に留意すること。

##### ② 学校推薦の取扱い

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こと。

##### ③ 正式内定開始日の周知

正式内定日は、卒業・修了年度の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こと。

## 2. 就職・採用活動の公平・公正の確保について

### (1) インターンシップ

インターンシップとは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（以下、「三省合意」という）では「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」としており、あくまでも教育プログラムであり、原則、就職・採用活動そのものではないということを学生に対して周知すること。また、大学等が実施に関わる場合は、「三省合意」<sup>iv</sup>及び「留意点について」<sup>v</sup>を踏まえ、適切に実施することを徹底する。インターンシップと称するが、実質的に就業体験が伴わず業務説明の場となっているものについては、学生に対してインターンシップではない旨を周知するとともに、これを理由に授業等を欠席することは認めないことが望ましい。

また、不適切な取組が行われていることを確認した場合には、各大学等において、今後の学生への指導等に使用すること。

なお、2020年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以後に実施されるインターンシップで、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合には、この限りではない。

## 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

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、本申合せを踏まえた対応を行うこと。

### (2) 「申合せ」の内容の周知

各大学等は、「申合せ」の内容について、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こと。

また、企業等に対しても、「申合せ」の内容の周知を図ること。各大学等による企業等への直接的な要請は「申合せ」の趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努めること。

- i 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。そ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。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又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当たっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。開始時点より前には、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情報発信にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は行わないこと。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。
- ii 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。具体的には、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、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であり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して行う面接や試験などの活動を指す。
- iii 2020年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用活動の日程と重複する者など。
- iv 「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27年12月10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。
- v 「インターンシップの更なる充実に向けて 議論のとりまとめ」等を踏まえた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～（平成29年10月25日 文部科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）
1. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない  
インターンシップについては、就業体験を伴うことが必要です。一方で、いわゆるワンデーインターンシップなど短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されます。  
インターンシップの信頼性の確保や教育効果の向上のため、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないようご注意ください。また、就業体験を伴わないプログラムについては、インターンシップと称さず、実態に合った別の名称（例：セミナー、企業見学会）を用いてくださいますようお願いいたします。
  2. より教育的効果の高いインターンシップの推進を図る  
(略)  
インターンシップを正規の教育課程に位置付ける場合には、「基本的考え方」に則りつつ、インターンシップの実施期間については、より教育効果を高める観点から、5日間以上の実習期間を担保することが望まれます。  
地域の事情や企業規模等により、連続した5日間の実習が困難な場合は、事前・事後学習との組み合わせや、5日間で複数の企業において実習を行う等の形態も可能であると考えられますが、教育プログラムとして単位認定を行うものであれば、可能な限り連続した5日間とするなど、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益であると考えられます。

2019年3月25日

経済団体・業界団体の長 殿

就職問題懇談会座長

山口宏樹

(埼玉大学学長)

「2020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）」について

標記のことについて、我々国公立の大学、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、大学等が取り組むべき内容をまとめた「2020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）」（別紙。以下「申合せ」という。）を定めました。

就職・採用活動については、学生の学修環境の確保を図るため、大学側と企業側で長年にわたり、活動の早期化・長期化の是正について議論を行ってきました。現行の就職・採用活動の枠組みで示される就職・採用活動開始時期（広報活動3月・採用選考活動6月）については、就職活動の極端な早期化・長期化を抑制し、秩序ある就職活動に貢献するとともに、学生の学修環境確保への良い影響が確認されているところです。また、日程を含めた現行の枠組みは4年連続で維持されており、学生・大学・企業の間でおおむね共有されているところでもあります。

これらのことから、無用な混乱を避けるためにも、現行の日程と枠組みを維持するべく、本申合せを策定しました。

このことから、学生の学修環境を確保し、就職・採用活動を円滑に実施するため、就職問題懇談会として各企業に御理解・御協力を要請したい事柄を、別紙「2020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（企業等への要請事項）」のとおり、まとめました。

各大学等においては、全教職員が協力し、全学的に申合せを実行する所存ですので、各企業にも御理解・御協力を御願いたしたく、貴団体から加盟企業に対して、周知徹底いただきますようお願い申し上げます。

<本件問合せ先>

文部科学省高等教育局学生・留学生課就職指導係

住所：東京都千代田区霞が関3-2-2

電話：03-5253-4111（内線3354）

2020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（企業等への要請事項）

就職問題懇談会は、学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会や企業にとっても有意義であると考えている。このため、学生が安心して学業に専念できるよう、学修環境の確保を前提とした採用選考活動を実施いただきたく、以下の点を要請する。

なお、要請に沿わない事例を把握した大学等においては事例の収集に努め、就職問題懇談会として、必要に応じて改善を要請する場合もある。

(1) 就職・採用活動開始時期の遵守

以下の就職・採用活動日程を遵守すること。

- ・ 広報活動開始<sup>Ⅰ</sup> : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動開始<sup>Ⅱ</sup> : 卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

また、採用選考活動開始前に早期の採用の内々定を出すことも学生の学修環境に強い影響を及ぼすこととなるので、実施しないこと。

(2) 学生の学業への配慮

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、当該活動が学業の妨げとならないよう、以下の点に配慮すること。

- ① 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を明示的に行うこと。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極力柔軟に対応すること。
- ② 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。
- ③ 2020年度は東京オリンピック・パラリンピックの開催が予定されているため、面接や試験の実施に際して、地方の学生が宿泊施設を手配する際に困難を伴うことや、面接や試験の予定日が学生ボランティアの研修日程等と重複すること等の事態も想定される。については、学生個々の事情に十分配慮して、採用選考に柔軟な対応を行うこと。

### (3) 雇用の機会均等、多様な選考機会の提供

労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法、その指針の趣旨や障害者雇用促進法等に則って採用選考活動を行うこと。特に、総合職採用における女子学生や、障害のある学生への配慮、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、適切に対応すること。

また、日本人海外留学者<sup>III</sup>や外国人留学生向けの取組を各企業の必要に応じて行い、取組を行っている企業は、様々な募集の機会について周知すること。

### (4) 職業の選択の自由を妨げる行為等の抑制、公平・公正な採用の徹底

必要な人材確保に熱心になるあまり、

- ①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、
- ②6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、
- ③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

など、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こと。

また、採用選考活動等で差別的な取り扱いが行われないよう、学生に対して、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こと。

面接においても同様に就職差別につながる恐れのある内容の質問等をしないこと。

さらに、予め示された必要書類以外のものを選考の最終段階や内々定後に求めることがないように、必要書類を含む採用選考情報を予め明示すること。

### (5) インターンシップ

インターンシップとは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(以下、「三省合意」という)では「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」としており、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」<sup>IV</sup>及び「留意点について」<sup>V</sup>を踏まえ、適切に実施すること。

実施に当たり、特に以下の点について留意すること。

- ①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厳に慎むこと、
- ②現在、インターンシップとして行われているプログラムの中には、1日限りで実質的に就業体験を伴わず企業説明の場となっているものもあること

から、このようなプログラムはインターンシップと称さず、実態にあった別の名称を用いること（当然、それらのプログラムの目的が広報活動であれば3月以降に、採用選考活動であれば6月以降に行うべきこと。）、

- ③インターンシップの教育的効果を高めるため、大学等との連携の下、可能な限り長期間（正規の教育課程としてのインターンシップであれば5日間以上）のインターンシップを実施すること、
- ④学生の学業を妨げることがないようにその実施時期に十分配慮し、原則として夏休み、冬休み、春休みなど授業のない時期、曜日、時間帯で実施すること（ただし、大学の正規の教育課程としてのインターンシップはこの限りではない）、
- ⑤原則、インターンシップの募集等で得られた学生の属性などの個人情報を採用選考目的に利用しないこと。

また、不適切な取組が行われていることを確認した場合には、各大学等において、今後の学生への指導等に使用することとしたい。

なお、2020年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以後に実施されるインターンシップで、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合には、この限りではない。

#### （6）採用選考活動における評価

採用選考において、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることは重要であるため、卒業・修了前年度までの学業成果を表す書類（例えば成績証明書や履修履歴等）を選考の早期の段階で取得し、採用面接等において積極的に活用することにより、学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

#### （7）学生の健康状態への配慮

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こと。

#### （8）卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱いについて

意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、若者雇用促進法に基づく指針の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則って、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めること。

- i 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。そ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。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又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当たっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。開始時点より前には、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情報発信にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は行わないこと。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。
- ii 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。具体的には、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、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であり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して行う面接や試験などの活動を指す。
- iii 2020年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用活動の日程と重複する者など。
- iv 「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27年12月10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。
- v 「インターンシップの更なる充実に向けて 議論のとりまとめ」等を踏まえた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～(平成29年10月25日 文部科学省、厚生労働省、経済産業省)(抜粋)
1. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない  
インターンシップについては、就業体験を伴うことが必要です。一方で、いわゆるワンデーインターンシップなど短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されます。  
インターンシップの信頼性の確保や教育効果の向上のため、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないようご留意ください。また、就業体験を伴わないプログラムについては、インターンシップと称さず、実態に合った別の名称(例:セミナー、企業見学会)を用いてくださいますようよろしくお願いいたします。
  2. より教育効果の高いインターンシップの推進を図る  
(略)  
インターンシップを正規の教育課程に位置付ける場合には、「基本的考え方」に則りつつ、インターンシップの実施期間については、より教育効果を高める観点から、5日間以上の実習期間を担保することが望まれます。  
地域の事情や企業規模等により、連続した5日間の実習が困難な場合は、事前・事後学習との組み合わせや、5日間で複数の企業において実習を行う等の形態も可能であると考えられますが、教育プログラムとして単位認定を行うものであれば、可能な限り連続した5日間とするなど、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益であると考えられます。