

別紙 1

平成22年9月14日
就職問題懇談会

平成23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、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・修了生として社会に送り出すという、本来果たすべき社会的使命と責任を十分に認識し、その責務を果たすため、就職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習環境を確保することが重要である。

この度、国公立の大学等で構成する就職問題懇談会は、こうした大学等の社会的責任を全うするとともに、学生がその個性や適性ととともに大学等で身につ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ため、また高等学校卒業予定者の就職活動にも配慮し、平成23年度卒業・修了予定者の就職活動について、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。

記

1. 就職・採用活動の早期化是正について

(1) 就職・採用活動の早期化是正について

学校教育上重要な時期である卒業・修了年次当初及びそれ以前は、学内及び学外で企業が実施する採用選考のための「企業説明会」（名称に関わらず、実質的に採用選考の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。

一方で、企業が実施する企業情報等の発信を目的とした採用広報のための説明会等を大学等の協力の下に実施する場合は、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、これら趣旨を踏まえ、学生に対する就職指導を適切に行う。

(2) 学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、原則として7月1日以降とする。

(3) 正式内定開始について

正式内定日は、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。

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

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) 職業観や勤労観の涵養について

学生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習意欲を高めるため、学生の職業観や勤労観を涵養することは重要であり、大学等においては教育課程の実施及び厚生補導を通じてキャリア教育やインターンシップを推進する。

(2) 「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。

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関する企業の倫理憲章

2009年10月20日改定
(社)日本経済団体連合会

企業は、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。

記

1. 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。

2. 選考活動早期開始の自粛

卒業・修了学年の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、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。

3. 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に沿った採用選考活動を行うのはもちろんのこと、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ぬよう留意する。

4. 情報の公開

学生の就職機会の公平・均等を期すとともに、落ち着いて就職準備に臨めるよう、企業情報ならびに採用情報(説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等)については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。

5. 広報活動であることの明示

企業情報、採用情報等の発信を目的とした広報活動は、その後の選考に影響しないものであることを学生に明示するよう努める。

6. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、10月1日以降とする。

7. その他

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。

以上

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関する
企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料

(社) 日本経済団体連合会
2009年10月20日制定
2010年9月14日改定

日本経団連では、1997年に「採用選考に関する企業の倫理憲章」を定めて以降、毎年、採用選考活動の早期化の自粛を呼びかけてきた。

本資料は、倫理憲章の理解を一層深めていただくために作成したものであり、各社の実情に応じ、選考活動の早期開始の自粛など倫理憲章の遵守への一層のご協力をお願いしたい。

なお、日本経団連は、今後も倫理憲章のさらなる周知徹底をはかり、産業界が一体となった取り組みとなるよう努めていく。

記

1. 広報活動・選考活動とは

企業が行う採用選考活動は、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、業界情報、企業情報ならびに説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等の採用情報を、学生に対して広く発信していくことを目的とした活動を指す。具体的には、会社説明会、インターンシップなど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ものが該当すると考えられ、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よう努めることが求められる。こうした、選考活動に影響しない広報活動については、事前に十分な時間をかけて行うことでミスマッチによる早期離職の防止が見込まれる。なお、広報活動を実施する場合は、学事日程に十分配慮して行うことが望まれる。

一方、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. 早期開始を自粛すべき「実質的な選考活動」とは

選考活動については、倫理憲章の「2. 選考活動早期開始の自粛」で、「卒業・修了学年の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、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」としている。

ここで言う自粛すべき「実質的な選考活動」とは、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り、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。

ただし、WEB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を与えられているものについては、学事日程への影響がない場合もあるため、当該活動が早期開始を自粛すべきか否かの検討を行う際には、倫理憲章の趣旨を十分に踏まえた上で、各企業が活動の実態に合わせて適切に判断することが求められる。

3. 広報活動であることの明示とは

広報活動については、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した上で実施することが望ましい。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よう努める必要がある。

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、下線部分に替えて)

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いたしません」

以上

平成23年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者の就職・採用活動については、企業側の「倫理憲章」と大学側の「申合せ」を双方が遵守し、行動することを期待する。

平成22年 9月14日

(社)日本経済団体連合会雇用政策部会部会長

橋本 浩樹

就職問題検討委員会委員長

永井 和之

平成22年9月14日

企業等代表者 各位

就職問題懇談会座長
濱口道成
(名古屋大学長)平成23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
就職に関する要請

－大学の使命と就職・採用活動の「申合せ」－

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においては、大学等卒業予定者の就職活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学習環境を確保するとともに、学生の就職機会の均等を期するため、別添のとおり「申合せ」を行い、全国の大学等に趣旨の徹底を図っております。

大学等は、この「申合せ」を行うに当たり、高い学力と豊かな人間性を有した人材を育成する質の高い教育と研究を展開しなければならない社会的使命と責任があることを十分認識し、その責務を果たすために全教職員が協力してこれを実行することを改めて確認した次第です。

－就職・採用活動の現状－

しかし、我々がこの使命に応えるために、学生に対して様々な教育指導を展開する一方で、誠に残念ながら、学生に対する採用選考活動の早期化とそれに起因する長期化が依然として続いています。

これまで毎年、(社)日本経済団体連合会では、採用活動が学業に影響を及ぼさないよう「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者の採用選考に関する倫理憲章」を定め、その普及が図られてきました。

しかしながら、数多くの企業で早期に採用選考活動が開始されるなど、学生の就職活動の実態は従来に比して大きく是正されることなく、今日に至っている状況です。

－就職・採用活動の早期・長期化における影響－

経済環境の悪化に伴い雇用意欲が低下する一方で、企業間においては、より優秀な学生を他社に先んじて採用しようとする競争が激化しています。その結果、大学等における教育の到達点から見ると、明らかに未成熟な学生を早々と採用選考に駆り立て、学業に専念することや海外留学等の幅広い体験をすることを妨げ、事実上学生から学ぶ機会を奪う状況となっています。こうした状況は大学等の高等教育の空洞化を引き起こし、次代を担う能力を備えた人材の育成を著しく困難としています。

今後もこのような営みを積み重ねるならば、将来において国力を損なう結果をもたらすことは避けられず、こうした重大な問題を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者という立場を超えて、真摯に受け止めるべきであると考えます。

－産官学が連携した就職・採用活動の検討－

今や、採用活動の早期化とそれに起因する長期化にがもたらす大学教育への深刻な影

響を、これ以上看過することは忍び難い状況です。我が国の将来を担う、有為な人材を社会に送り出す使命のある高等教育機関として、就職・採用活動の在り方について、産官学連携による検討に速やかに着手すべきであると強く要望する次第です。

－就業機会の確保－

さらに、近年の我が国の経済環境の悪化に基づく厳しい雇用環境により、いかに大学等でキャリア教育や就職指導の徹底をしても、残念ながら多くの有為な学生が卒業後無業の状態で辛苦の生活を強いられる状況が急速に増えています。社会で活躍しようと未来への希望に大きく胸を膨らませている若者の多くが、定職に就くことができないまま失意のもとに日々を送る状況は、一刻も早く改善しなければなりません。

こうした現状については、日本学術会議においても、大学教育の質保証の観点から、強い危機感を示し、本年7月、大学と職業との接続の在り方について異例の提言を行っています。

つきましては、貴職におかれましては、平成23年度大学等卒業・修了予定者の採用活動に当たり、学生の就職・採用活動の秩序を維持し、未来ある学生の将来を保証するため、上記事情を御賢察の上、私どもの「申合せ」の内容について十分御理解いただきますとともに、特に下記の事項について御配慮くださいますようお願いいたします。

併せて、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新規学校卒業・修了者（以下「新卒者」という。）はもとより諸般の事情により就職未決定のまま卒業・修了した者についても積極的な採用に向けた特段の御配慮をお願いいたします。

記

1. 採用選考活動の早期化是正について

- (1) 卒業・修了年次に達しない学生に対する実質的な採用選考活動を厳に慎み、採用選考活動は卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とするとともに、可能な限り休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動に支障を生ずることのない採用選考活動を行うこと。
- (2) 就職情報出版会社が運営する就職活動の支援を目的としたウェブサイト等における採用選考のための学生のエントリー開始については、卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とする等、適切に採用情報を公開するよう努めること。
- (3) 正式内定開始前の9月30日以前に内定承諾書、誓約書、連帯保証書の提出を求める等、学生の自由な就職活動を妨げ、心理的な負担となる拘束を行わないこと。また、内定後に内定式や入社前研修等を行う場合には、学生の学修に支障がないよう配慮すること。
- (4) 学生の職業観・勤労観の育成や学習意欲の喚起を促す観点から、重要な意義を有するインターンシップについて、積極的に受け入れていただきたいこと。
ただし、インターンシップは、教育の一環として位置付けられた就業体験であり、採用選考と直結した受入れは本来の趣旨にそぐわないものであることに留意していただきたいこと。

2. 採用広報活動について

企業の採用広報活動（採用情報など一般的な企業情報を学生に提供する活動）として開催する「企業説明会」等の就職支援イベントについては、原則として休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動を尊重するとともに、これらのイベントの開催趣旨が学生の自己分析や職業研究を深めるものであって、参加することが採用選考につながるものではないことを学生に対して明確にすること。

3. 採用活動の公平・公正の確保について

(1) 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、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。

(2) 男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則った採用活動を行うこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮が行われること。

(3) 採用情報の提供に当たっては、求める人材の能力や資質を具体的に示し、公平・公正な公開を徹底するとともに、学校名、学部・学科、地域により就職情報（情報誌、ダイレクトメール等を含む）の提供や採用選考に差異を設けない等、就職の機会均等について一層の改善を図ること。

4. 新卒要件の緩和について

卒業・修了の際に、未就職や非正規雇用となった既卒者が、新たな就職先を求め、再チャレンジできるよう配慮していただきたいこと。その際、新卒者と同じ扱いをするよう配慮し、少なくとも、卒業・修了後3年間は新卒者として扱うなど、新卒要件の緩和に努めていただきたいこと。

5. 雇用問題の解決に向けて

(1) 学生の就職・採用活動に携わる大学等関係団体、日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会、日本就職情報出版懇話会等の各界関係団体及び文部科学省、厚生労働省を始めとした関係省庁は、我が国の将来を担う学生が大学生活において、専門性と人間力を高めるための時間を尊重し、ともに就職・採用活動の現状を検証し、可能な限り学業に影響が及ばないよう努めること。

(2) 企業側団体と大学等関係団体は雇用に関する課題の解決に向け、継続的に協議するよう努めること。

(別添省略)