

平成24年11月1日

全国中小企業団体中央会会長  
鶴田 欣也 殿

就職問題懇談会座長

濱口 道成  
(名古屋大学長)

大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る  
就職に関する要請について

平素より、大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者の就職については、格別の御配慮をいただいているところではありますが、この度、大学等関係団体で構成される就職問題懇談会は、学生の就職・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、学生の就職機会の均等を期するため、主要経済団体をはじめ各企業に対し、学生の就職に関する要請を行うことといたしました。

つきましては、別添の要請書を御高覧いただき、引き続き、学生の就職・採用活動の改善に向け、御高配を賜りますようよろしくお願いいたします。

なお、貴団体におかれましては、この度の要請に御理解を賜るとともに、傘下の団体及び事業主の皆様に対する本要請の周知に御協力くださるよう、よろしくお願いいたします。



【本件担当】

就職問題懇談会事務局(文部科学省 高等教育局 学生・留学生課)

TEL:03-5253-4111 (内線:2519)

平成24年 11月 1日

企業等代表者  
経済・業界団体代表者 各位

就職問題懇談会座長  
濱口道成  
(名古屋大学長)

### 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

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・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、次の通り要請いたします。

#### —就職・採用活動の現状の再認識—

わが国が平和で安定した社会を維持し、厳しい国際競争においてその地位を失することのないようにするために、学士力や社会人基礎力等を担保した豊かな人間性を有する人材を育成することは、我々教育機関に課せられた使命であると認識しています。

しかし、我々がこの使命を達成するために、学生に対し様々な教育指導を展開する一方で、現実には、採用活動の早期化・長期化により、学生が学業に専念できない等、学生生活や学事日程への影響が生じています。

また、中央教育審議会答申「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて」（平成24年8月28日）においても、学生が十分な学修時間を確保し、主体的に学修する力を確実に身につけさせるために、企業には、大学における学修を尊重する立場から、大学側との協議によって採用活動の開始時期を更に見直すなど、就職活動の早期化・長期化の是正を図ることが求められる、としています。

#### —就職・採用活動の早期化・長期化がもたらす影響—

大学等では、学生の基礎学力の低下が問題視される中、グローバルスタンダードに基づく知識基盤社会に向け、教育の質保証のため様々な改革をしており、その成果を期するためには学生の健全な学修環境の確保が不可欠となっています。

また、これまでも経済界からは、大学等に対し、十分な学力と国際性やコミュニケーション能力を修得したストレス耐性に優れた学生を育成されたい旨の要望が寄せられています。しかし、早期の就職・採用活動の影響から十分な学業の成果をあげられないばかりでなく、海外留学を躊躇したり、クラブ活動やボランティア活動等を途中で切り上げる学生が後を絶たないという実態は、一方的に学生のみを責めることはできません。本来ならば、大学等の正課教育とともに、課外活動等を含めた、在学期間を通じた貴重な体験からもたらされる人間的成長は、経済界がもっとも望むところではないかと考えます。

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に就職・採用活動

に導く行為は、事実上学生から学ぶ機会を奪い、大学等の教育の空洞化を引き起こすこととなり、ひいては人材育成における負のスパイラルを生み出すものと懸念します。このような営みを積み重ねることは、将来において国力を損なう重大な結果をもたらしてしまうという認識を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者の立場を越えて、真摯に受け止めるべきです。

#### —倫理憲章見直し内容の問題点—

近時、各経済団体・業界団体が、採用活動のあり方について一定の方針等を提案されたことは歓迎いたしますが、その内容はいまだ、大学等の学事日程や学生の就職活動における問題点などに対し十分な配慮がなされていないところがあり、協議すべき課題が多く残されています。

とりわけ平成23年3月に公表された(社)日本経済団体連合会(現:(一社)日本経済団体連合会)の「採用選考に関する企業の倫理憲章」(以下「倫理憲章」という。)に対しては、大学等としての問題点を指摘し、改善の検討を要請していたにもかかわらず、大学等と協議もなく平成24年7月に見直しを行わないことを表明したことは誠に残念でなりません。

また、現行の「倫理憲章」では「広報活動」を「選考活動」と区別し、その開始時期を12月1日以降としています。その内容はインターネット上で学生の登録を受け付けるプレエントリーを起点としており、我々が定義する「採用選考活動」が実質的に行われるものであると認識せざるを得ません。更に、倫理憲章の「広報活動」が本格化する時期が、大学等が実施する後期試験の日程に重なっていることも事実です。

一方で、倫理憲章の「広報活動」の徹底のために、各企業の12月1日より前の大学訪問をも制約されていますが、大学等のキャリア教育において、学生の産業や職業に関する理解を深める取組みの実効性を高めるためには、採用選考と直接結びつかない企業の協力も不可欠です。

また、倫理憲章における「選考活動」については、「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」(平成23年3月15日(社)日本経済団体連合会(現:(一社)日本経済団体連合会)改定)(以下「倫理憲章参考資料」という。)において、「一定基準に達した学生を選抜することを目的とした活動」と定義し、従来通りの4月1日以降としています。しかし、「選考活動」を4月1日直後から開始した場合には、卒業・修了前年度における学業成績を踏まえた採用選考が困難となります。

倫理憲章について検証をしていただくことは重要ですが、今後とも大学等の意見を十分にお汲み取りいただき、就職・採用活動の改善に資する改定を切にお願いいたします。

#### —あらためてのお願い—

つきましては、上記事情をご賢察いただき、平成24年度大学等卒業・修了予定者の採用活動にあたり、下記の事項についてあらためてご検討をお願いいたします。

あわせて学生の就職・採用活動の秩序を維持し、未来ある学生の将来を保障するため、新規学校卒業・修了者(以下「新卒者」という。)はもとより、新卒者に限定することなく、諸般の事情により就職未決定のまま卒業・修了した者の採用枠の拡大など積極的な採用に向けた特段のご配慮を引き続きお願いいたします。

## 記

### 1. 採用活動の早期化・長期化の是正について

(1) 卒業・修了年次に達しない学生に対する「採用選考活動」を厳に慎み、それぞれの教育機関や分野等の学事日程に配慮したスケジュールとしていただきたいこと。

また、少なくとも卒業・修了前年度の学業成果（成績）を適切に評価した上で、採用選考を行っていただきたいこと。

(2) 「採用選考活動」は、卒業・修了年次の夏期休暇以降に行う等、大学等の教育活動に支障の生ずることのないように行われることが望まれること。

その際、大学等では概ね7月第2週から8月第1週において前期試験等を実施していること等に特段の配慮をいただきたいこと。

(3) 「採用広報活動」は、卒業・修了前年度の3月以降とし、「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していただきたいこと。

なお、これらに参加することが、採用選考につながるものではないことを学生に対してしっかりと明示していただきたいこと。特に近時、ソーシャルメディアを利用した活動が増加しているが、これについても、同様の慎重な配慮がなされるよう注意いただきたいこと。

また、一般的な「広報活動」については、時期を制約するものではありませんが、あくまでも学生の勤労観・職業観の育成を図るための情報提供であることを明確にし、後述する大学等のキャリア教育との連携に留意していただきたいこと。

(注) 我々が定義する「採用選考活動」とは、プレエントリーやソーシャルメディアを活用した選考、エントリーシートによる選考、各種検査など実質的な採用選考につながる全活動を指し、倫理憲章参考資料において「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」と定義されている「選考活動」とは異なります。

また、「採用広報活動」とは、説明会日程、採用予定数、選考スケジュールなど採用情報を広く学生等に発信することを目的として行われる活動を指します。

更に、「広報活動」とは、学生の業界研究や企業研究に資する一般的な企業情報や業界情報を提供することを目的として行われる活動を指します。

### 2. 大学等のキャリア教育への協力について

(1) 学生の勤労観・職業観の育成や学修意欲の喚起を促すキャリア教育の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は、今後も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、あくまでも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取組みは、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) 大学等のキャリア教育は、学生自らが視野を広げて進路を具体化し、社会的・職業的な自立をするために極めて重要ですので、大学等が取り組む「次代を創造する礎と

なる業界研究」については、厳に採用選考と結びつけることなく特段の配慮をもってご協力をいただきたいこと。

### 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ようにしていただきたいこと。
- (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っていただきたいこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮をいただきたいこと。
- (3) 採用情報の提供にあたっては、求める人材の能力や資質を大学等の教育において修得した専門性や成果等に基づき具体的に示し、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っていただきたいこと。
- (4) 「採用選考活動」においては、採用基準等の開示を図るなど採用決定プロセスの透明性の向上を図り、大学等での学修歴等を踏まえた人物本位の採用の徹底を図っていただきたいこと。
- (5) 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でいただきたいこと。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していただきたいこと。

### 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ていただき、少なくとも、卒業・修了後3年程度は新卒者として扱うなど、新卒要件の緩和に引き続き努めていただきたいこと。

### 5. 就職問題の解決に向けて

学生等の就職問題を抜本的に解決していくためには、企業側団体・大学等関係団体及び関係機関等幅広い関係者間の共通認識を深める努力が不可欠であると考えます。このため、平成22年に設置された「新卒者等の就職採用活動に関する懇話会」をより積極的に活用し、可能な限り早期に一定の指針を示すべきであると考えておりますので、今後ともご理解とご協力をお願いいたします。

以 上

(参考)

## 就職問題懇談会について

学生の就職活動のあり方について検討・協議を行う、大学等関係  
団体で構成される組織。

### 【構成団体】

(一社) 国立大学協会

(一社) 公立大学協会

日本私立大学団体連合会

全国公立短期大学協会

日本私立短期大学協会

(独) 国立高等専門学校機構

全国公立高等専門学校協会

日本私立高等専門学校協会