

平成21年10月20日
就職問題協議会

平成22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）

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協議会は、平成22年度卒業・修了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、高等学校卒業予定者の就職活動にも配慮し、下記のとおり申し合わせる。

なお、この申合せを行うに当たり、大学等は、学生に高い学力と豊かな人間性を身に付けさせた上で卒業・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認識するとともに、その責務を果たすため、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」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、この趣旨を踏まえ、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) 採用情報の開示について

インターネットによる採用情報の公開や通年採用の拡大等に鑑み、求人依頼文書の発送、求人票の受理及び公示の時期は、各大学等の自主的判断によって行う。

(2) 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。

(3) 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、大学等においては正課教育としての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

2009年10月20日

(社)日本経済団体連合会

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。

今般、倫理憲章の理解を一層深めていただくため、下記の内容をとりまとめたので、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。

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。

以 上

平成 22 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 21 年 10 月 20 日

(社)日本経済団体連合会雇用政策部会部会長

就職問題検討委員会委員長

橋本 浩樹

永井 和之

平成21年10月20日

企業等採用責任者 各位

就職問題協議会座長
白井克彦
(早稲田大学総長)平成22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

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協議会においては、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、学生に高い学力と豊かな人間性を身に付けさせた上で卒業生として社会に送り出すという、本来大学等が果たすべき社会的使命と責任を十分認識するとともに、その責務を果たすため、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認したところであります。

採用選考活動の早期化は、大学等の教育機能の低下を招くものであり、十分な教育を受け得なかった学生を採用することなど、企業にとっても不利益をもたらすことになり、早期離職との関連も危惧されます。さらに、早期化を要因とする長期化は、採用選考活動の複雑化や多重内定など、混乱を引き起こしております。

また、中央教育審議会も、一方で大学自らが、「学士力」等の「学習成果」の達成に向け、教育内容・方法の改善、学修評価の厳格化を徹底して進めるべきことを指摘するとともに、他方では産業界においても、大学教育の成果を適切な時点で評価すべきことや、企業における採用活動の早期化は、企業が大学教育の「学び」を軽視していることを学生に示すことになることを指摘しております。

つきましては、貴職におかれては、平成22年度大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持するため、上記「申合せ」の内容について十分御理解いただくとともに、採用活動に当たっては、(社)日本経済団体連合会で定める「倫理憲章」の趣旨に加えて、特に下記事項について御配慮をいただき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・修了者はもとより内定取消し等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4月以降とするとともに、可能な限り休日祝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など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4月以降とするなど、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。

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、原則として休日や祝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。

3. その他の事項について

(1) 卒業・修了の際、未就職であったり、非正規雇用となった学生が、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、既に大学等を卒業・修了した者であっても、能力があれば新規学校卒業・修了者と同じ扱いをするよう配慮していただきたいこと。

(2) 学生の職業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。

(別添省略)