

企業等採用御担当者 各位

新潟大学

2026年度本学卒業・修了予定者（2027年3月卒業・修了予定者）の
就職・採用活動についてのお願い

各位におかれましては、ますます御健勝のことと御慶び申し上げます。また、平素より本学
学生の就職に関して御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、学生の就職活動及び企業等による採用活動につきましては、大学等における学生の学
修環境を確保することで社会に貢献できる人材を育成する観点から、大学等関係団体の代表で構
成される就職問題懇談会（※1）が、経済団体、関係府省と議論を重ね、秩序ある就職・採用活
動の実現に取り組んでいるところです。

就職問題懇談会は、2025年3月21日、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「令和8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）」（※2）を策定し
ました。さらに、同日付で、政府からも経済団体・業界団体等の長（1,310団体）に対し、就
職・採用活動時期等を遵守するよう要請がなされています。

このような状況にあつて、本学においても、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べく、就職問題懇談会の「申合せ」に基づいて2026年度卒業・修
了予定者の就職・採用活動への対応を行ってまいります。

つきましては、各位におかれましても、就職・採用活動時期の遵守や適切なインターンシッ
プの実施等、秩序ある活動が大学における優れた人材の育成につながることを十分にご理解いた
だき、下記事項への積極的なご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

※1 国公立の大学、短期大学及び高等専門学校関係団体の代表から構成される組織であり、大学等卒業予定者の
就職活動の在り方について検討・協議を行っています。昭和28年から設置されており、文部科学省が事務局をし
ています。

（構成団体）一般社団法人 国立大学協会、一般社団法人 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、独立行政法人 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

※2 「2026（令和8）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」（2025年3月21日）
内閣官房ホームページ

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2026nendosotu/index.html

2026年度就職・採用活動において特に留意をお願いしたい事項について

(1) 就職・採用活動開始時期等の遵守について

広報活動開始：2026年3月1日以降

(ここでいう広報活動とは、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)

採用選考活動開始：2026年6月1日以降

正式内定日：2026年10月1日以降

また、採用選考活動開始時期より前に採用の内々定を出すことや、「早期選考」等と称して採用選考活動開始前に採用選考活動を実施することは学生の学修環境に強い影響を及ぼすこととなるので、実施しないでください。

なお、海外留学する学生もいることから、上記の日程後も長期に亘り積極的に広報活動及び採用選考活動を実施してください。学生の卒業・修了後にも同様の活動を行ってください。

○「企業説明会」の取扱いについて

2026年2月末日までに実施される「企業説明会」(※1)に本学は協力をいたしません。

また、3月1日以降に広報活動として「企業説明会」を実施する場合であっても、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してください。

○本学学部等の「学校推薦書」は2026年6月1日以降に発行します。

(2) 学生の学業への配慮について

採用選考活動が学期期間中となりますので、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には、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の対応をお願いします。

また、土日祝日や平日の夕方を活用するほかインターネットなど多様な通信手段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に極力柔軟な対応をお願いします。

大学の所在地や学生の居住地が遠方である場合などには、多様な通信手段を活用して選考活動を行なうなど、採用選考において不利とならないように配慮をお願いします。

多様な通信手段を活用した採用選考活動を行う際には、学生の通信環境を考慮した対応として、通信環境が整わない学生が不利益を被らないよう配慮し、音声・映像が途切れた場合の対応をあらかじめ明示いただくようお願いいたします。また、学生が準備する時間を確保するため、通信手法について余裕をもって連絡していただくようお願いいたします。

(3) 多様な選考機会の提供について

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学者(※2)や外国人留学生在が、就職活動で不利になるとの認識が生じないよう、日本人海外留学者や外国人留学生在を対象とする採用選考等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インターネットなどの多様な通信手段も活用して周知いただくようお願いいたします。

また、障害のある学生の就職希望者数が増加する中で、障害のある学生が就職活動で不当な差別的取扱いとならないよう、障害学生向け求人情報を提供する等、募集及び採用に関する情報の公表を積極的に行うとともに、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえ、障害のある学生からの申出により、過重な負担にならない範囲で障害の特性に配慮した必要な措置を講じる等、適切に対応していただくようお願いいたします。

(4) 雇用の機会均等、職業の選択の自由を妨げる行為等の抑制、公平・公正な採用の徹底について

就職・採用活動は、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行われる旨徹底してください。特に、総合職採用における女子学生や、障がいのある学生への配慮、また、各学生の多様性を尊重して、適切な対応をお願いします。

さらに、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。
- ② 6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、研修、及び行事等を実施すること。
- ③ 自社の内(々)定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること。
- ④ 自由応募型の採用選考において、内(々)定と引換えに大学等または大学教員等から推薦状の提出を求めること。
- ⑤ 内(々)定通知後に過度な課題を課したり、アルバイトや研修と称して学生を拘束したりすること。
- ⑥ 業務性が強い研修について、内(々)定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること。

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（いわゆる「オワハラ」）は厳に慎んでください。

加えて、採用選考活動に携わる人事担当者等が、就職をしたいという学生の弱みに付け込んで、性的な言動等により、学生に不快な思いを与えたり、人権を侵害するような行為を行ったりすることがないように、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行ってください。

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」等の提出を求めることがないようにしてください。

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行うことがないようにしてください。

さらに、就職活動において書類を徴収するに際しては、学生の個人情報の取扱い等に留意し、第三者に提供すること等を想定しているならば、その用途を明確に事前周知し、学生が同意したくない場合には拒否できるような仕組みを設けるとともに、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してください。

(5) インターンシップの適切な実施について

インターンシップとは、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（※3）（以下、「三省合意」という）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」とされており、あくまでも教育プログラムです。その実施にあたっては、「三省合意」を踏まえ、適切に実施してください。

そのため、インターンシップ等の実施にあたり、以下の点に留意してください。

- ① 広報活動や採用選考活動とは異なるものであることを明示すること。令和5年度以降に実施するインターンシップには、就業体験要件や指導要件等、一定の要件が定められていることから、既存のプログラムが要件を満たしているかを確認するとともに、要件を満たさない場合には「インターンシップ」と称して実施することは厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっている「ワンデーインターンシップ」などと称した行事は、就業体験要件や実施期間要件を満たしていないことが明らかであるため、見直しを図ること。なお、当然ながら、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月以降に行うこと。
また、インターンシップに参加する学生を求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用して公募する際は、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。
- ② インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組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。
- ③ 学生の学業を妨げることがないようにインターンシップ等の実施時期に十分配慮し、原則として長期休暇の活用など学事日程に十分配慮して実施すること。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。
- ④ インターンシップで取得した学生の個人情報、広報活動・採用選考活動に使用しないこと。ただし、2026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降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、もしくは一定の要件を満たしたインターンシップに限り、取得した学生の個人情報を、3月以降は広報活動に、6月以降は採用活動に使用する場合（※4）には、この限りではない。

（6）採用選考活動における学業成果等の評価について

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、留学経験等を適切に評価してください。

（7）学生の健康状態への配慮について

学生が学校感染症に罹患した場合など、やむを得ない理由により、企業説明会や面接・試験等に出席できないことをもって、その後の採用選考に影響を与えることがないように配慮してください。

また、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してください。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱いについて

個々の学生の置かれた状況は様々であるため、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(※5)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、適切な対応をお願いします。

(9) 本要請の周知と対応について

企業及び経済団体・業界団体等においても、本要請の周知・理解の促進と、それを踏まえた適切な採用選考活動の実施に務めていただくようお願いいたします。

[本件に関するお問合せ先]

新潟大学学務部キャリア支援課

電話：025-262-7889

Mail：shushoku@adm.niigata-u.ac.jp

※1 「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等に発信するための説明会を指します。

※2 「日本人海外留学生」とは、2026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を指します。

※3 「インターンシップ等を始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」
(令和4年6月13日一部改正 文部科学省、厚生労働省、経済産業省)

令和4年4月に一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が四つの類型に整理されたことを踏まえ、令和4年6月に政府の「三省合意」が改正され、インターンシップの定義の見直しが行われている。

文部科学省ホームページ

https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf

※4 具体的な条件については、三省合意の別紙2「企業等が令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について」を参照のこと。

※5 「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9月30日厚生労働省)