

令和3年2月1日

採用御担当者様

新潟大学教育・学生支援機構キャンパスライフ支援センター

2021年度本学卒業・修了予定者の就職・採用活動についての御願い

貴社におかれましては、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、就職・採用活動につきましては、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まいりました。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5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、現行の日程と同じ枠組みを維持するべく、大学等関係団体の代表で構成される就職問題懇談会（※1）は、2020年3月27日、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「2021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）」を策定しました。さらに、2020年3月31日には、政府からも経済団体・業界団体等の長（1,254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（※2）。

このような状況にあって、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2021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、貴社におかれましても、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御理解いただき、下記事項への積極的な御協力を何卒よろしく御願い申し上げます。

※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 「2021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」（2020年3月31日）

内閣官房ホームページ

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2021nendosotu/index.html

2021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について

広報活動開始：2021年 3月1日以降

採用選考活動開始：2021年 6月1日以降

正式内定日：2021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。また、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

2021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2021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に配慮をお願いします。

(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周知いただくようお願いします。

(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、適切な対応をお願いします。

また、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うことがないように、当該人事担当者等の適切な労務管理を行ってください。

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する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」及び「「インターンシップの更なる充実に向けて 議論の取りまとめ」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」(※4) を踏まえ、適切に実施してください。

そのため、

- 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。

また、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。

特に、実質的に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たり、情報発信することがないようにすること。なお、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月以降に行うこと。

- ②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。

- 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インターンシップ等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、2021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には、この限りではない。をお願いします。

(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してください。

(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) 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う就職活動への配慮について

新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえて、採用選考日程を後倒しにするなど柔軟な日程の設定や秋採用・通年採用などによる一層の募集機会の提供を行ってください。また、学生の意向にも配慮しつつ、インターネットをはじめ多様な通信手段を活用した面接や試験を実施してください。

※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 2021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。

※3 「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。

※4 「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。