

企業のみなさまへ

香川大学キャリア支援センター

令和4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6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<sup>1</sup>は、令和3年3月17日、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「令和4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、令和3年3月31日には、政府からも経済団体・業界団体等の長（1,265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<sup>2</sup>。

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」に基づいて令和4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。

## 記

---

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 「2022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」(2021年3月30日)  
内閣官房ホームページ [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou\\_yousei/2022nendosotu/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2022nendosotu/index.html)

## 令和4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

広報活動開始<sup>i</sup>：卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

採用選考活動開始<sup>ii</sup>：卒業・修了年度の6月1日以降

正式内定日：卒業・修了年度の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、助記日程後長期に亘って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・終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

令和4年2月末日までに実施される「企業説明会」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。

#### ○「学校推薦書」は令和4年6月1日以降に発行します。

### (2) 学生の学業等への配慮等について

学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、当該活動が学業の妨げとならないように、以下の点に配慮をお願いします。

①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必要な対応を明示的に行ってください。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。

②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、多様な通信手段を活用して採用選考活動を行うなど、選考採用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してください。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ください。

### (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、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じないよう、日本人海外留学生<sup>iii</sup>や外国人留学生のみ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・広報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

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨及び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がないよう、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するようにしないでください。

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いただくようお願いします。

## (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」（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」としされており、その実施にあたっては、「三省合意」<sup>14</sup>及び「インターンシップのさらなる充実に向けて 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<sup>15</sup>を踏まえ、適切に実施してください。

実施に当たり、特に以下の点について留意してください。

- ①広報活動や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。

特に実質的就業体験を伴わないプログラムを「ワンデーインターンシップ」な

どと称して、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そ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、令和4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。

なお、不適切な取組が行われていることを確認した場合には、本学において、今後学生への指導等に使用することとします。

#### **（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**

学生が新型コロナウイルス感染症による発熱や、濃厚接触者になった場合などやむを得ない理由により、企業説明会はもとより、面接・試験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ないよう配慮をお願いします。

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<sup>vi</sup>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。

以上

i 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します。その開始日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレントリーの開始時点とします。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントなどの実施に当たっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮願います。開始時点より前には、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けた情報発信にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は行わないでください。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えありません。

ii 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指します。具体的には、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、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であり、こうした活動のうち、時間と場所を指定して行う面接や試験などの活動を指します。

iii 令和4年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。

iv 「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。

v 「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。

「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留意ください。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. より教育的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。

vi 「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）