

2020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：2020年 3月1日以降

採用選考活動開始：2020年 6月1日以降

正式内定日：2020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、実施しないこと。

○「企業説明会」の取扱いについて

2020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。

○「学校推薦書」は2020年6月1日以降に発行します。

(2) 採用選考活動が学業等の妨げにならないために必要な配慮等について

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。

さらに、2020年度は東京オリンピック・パラリンピックの開催が予定されているため、面接や試験の実施に際して、地方の学生が宿泊施設を手配する際に困難を伴うことなどが想定されますので、学生個々の事情に配慮いただき、柔軟な対応をお願いします。

(3) 雇用の機会均等、多様な選考機会の提供について

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、日本人海外留学者²や外国人留学生向け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) 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

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。

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」等の提出を求めないようしてください。

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のがないようにしてください。

さらに、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のがないように、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

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、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」³及び「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、

② 現在、インターンシップとして行われているプログラムの中には、1日限りで実質的に就業体験を伴わず企業説明の場となっているものもあることから、このようなプログラムはインターンシップと称さず、実態にあった別の名称を用いること（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月以降に行うべきこと。）、

③ 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、

④ 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、原則として夏休み、冬休み、春休みなど授業のない時期、曜日、時間帯で実施すること（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）、

⑤ 原則、インターンシップの募集等で得られた学生の属性などの個人情報を採用選考目的に利用しないこと。

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

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。

以上

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 2020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。