



事務連絡
平成24年 2月28日

主要経済団体の長 殿

就職問題懇談会事務局

「就職・採用活動の改善に向けて」の送付について

標記のことについて、平成24年2月23日（木）に（公社）経済同友会の就職・採用活動に関する提言を受け、「就職問題懇談会」（座長：濱口道成 名古屋大学学長）より、経済界等に広く社会に対するメッセージがに出されましたのでお知らせいたします。

各経済団体等におかれては、引き続きの御協力を賜りますようお願いいたします。

【添付書類】

- ・「就職・採用活動の改善に向けて」（平成24年2月23日）
- ・（参考）「平成24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（平成23年3月17日）」

【経済同友会提言「新卒採用問題に対する意見」】

※次の URL から御参照ください。

www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2011/pdf/120223a.pdf

[本件担当]

文部科学省高等教育局

学生・留学生課厚生係 黒部・飯塚

電話 03-5253-4111 (内線: 2519)

ファクシミリ 03-6734-3391

就職・採用活動の改善に向けて

～大学側・企業側がともに手を取り合い、より良い就職・採用活動を目指しましょう～

高い能力を持った人材を育成するためには、教育の質向上を図り、学生が学業・課外活動に専念できる環境を整えることが必須です。

この度発表された公益社団法人経済同友会の提言は、早期化・長期化する就職・採用活動を改善し、学生が自己研鑽できる環境を整える着実な一歩として高く評価いたします。

我が国の再生・発展を維持するためには、その担い手となる若者の成長と活力が失われてはなりません。我々大学側は、これまでも繰り返し産業界に対し就職・採用活動に関する要請を行っており、また一昨年の秋以降、産業界諸団体からも早期化・長期化する就職・採用活動の改善のため、多くの提言がなされたことは大いに歓迎いたしますが、全般的には改善がなされたとは認めがたく、依然として大学等の教育に悪影響が生じています。

大学側としては、

- ①早期化・長期化是正のため、採用に関する広報活動の開始時期は卒業前年度の3月以降、選考活動は卒業前年度の成績を適切に評価できる時期以降（望ましくは卒業年度の夏季休暇以降）とすること。
- ②採用基準を明確化し、採用決定プロセスの透明化を図ること。
- ③既卒者が再チャレンジできるよう配慮し、新卒要件の緩和を図ること。

などの点について、全ての産業界が一体となって実現し、大学等が教育の使命を十分に果たすことができるよう、就職・採用活動の改善を図っていただくよう御願いたします。

就職・採用活動の改善には、企業側の御理解が不可欠です。そのためには、大学側・企業側が継続的に協議をしていくことが何よりも重要ですので、引き続きの御協力を賜りますよう御願いたします。

平成24年2月23日

就職問題懇談会座長 濱口道成

平成23年 3月17日

企業等代表者
経済・業界団体代表者 各位

就職問題懇談会座長
濱口道成
(名古屋大学長)

平成24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

—就職・採用活動の現状の再認識—

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懇談会においては、大学等卒業・修了予定者の就職・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るとともに、学生の就職機会の均等を期するため、次の通り要請いたします。

わが国が平和で安定した社会を維持し、厳しい国際競争においてその地位を失することのないようにするために、学士力や社会人基礎力等を担保した豊かな人間性を有する人材を育成することは、我々教育機関に課せられた使命であると認識しています。

しかし、我々がこの使命を達成するために、学生に対し様々な教育指導を展開する一方で、現実には、より優秀な学生を他社に先んじて採用する動きに歯止めがかからず、採用活動の早期化の是正はほとんど進展していません。

—就職・採用活動の早期化・長期化がもたらす影響—

これまでも経済界からは、大学等に対し、十分な学力と国際性やコミュニケーション能力を修得したストレス耐性に優れた学生を育成されたい旨の要望が寄せられています。しかし、早期の就職・採用活動を意識して海外留学を躊躇したり、ボランティア活動等を途中で切り上げる学生が後を絶たないという実態は、一方的に学生のみを責めることはできません。本来ならば、大学等の正課教育とともに、これら課外活動での貴重な体験からもたらされる人間的成長は、経済界がもっとも望むところではないかと考えます。

また、学生の基礎学力の低下が問題視される中、大学等では、グローバルスタンダードに基づく知識基盤社会に向け、各学部・学科等で教育目標を明示して、入学時の学力保証とそれを補完するためのリメディアル教育や初年次教育、1科目あたりの授業時間数の確保や成績評価基準の明示などの総合的な教育改革やキャリア教育等を通じて卒業時の質保証を図る改革をしており、その成果を期するためには学生の健全な学修環境の確保が不可欠となっています。

大学等における教育の到達点から見ると明らかに未成熟な学生を早々に就職・採用活動に導く行為は、事実上学生から学ぶ機会を奪い、大学等の教育の空洞化を引き起こすこととなり、引いては人材育成における負のスパイラルを生み出すものと懸念します。このような営みを積み重ねることは、将来において国力を損なう重大な結果をもたらしてしまうという認識を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者の立場を越えて、真摯に受け止めるべきです。

—倫理憲章見直し内容の問題点—

(社)日本経済団体連合会、(公社)経済同友会、(社)日本貿易会、日本製薬工業協会などの各経済団体・業界団体が、昨年秋から採用活動のあり方について一定の方針等を提案されたことは歓迎いたしますが、内容については協議すべき課題が多く残されています。

特に平成23年3月15日付で公表された(社)日本経済団体連合会の「採用選考に関する企業の倫理憲章」(以下「倫理憲章」という。)では、「広報活動」を「選考活動」と区別し、その開始時期を12月1日以降としています。その内容はインターネット上で学生の登録を受け付けるプレエントリーを起点としており、我々が定義する「採用選考活動」が実質的に行われるものであると認識せざるを得ません。更に、倫理憲章の「広報活動」が本格化する時期が、大学等が実施する後期試験の日程に重なるおそれもあります。

一方で、倫理憲章の「広報活動」の徹底のために、各企業の12月1日以前の大学訪問をも制約されていますが、大学等のキャリア教育において、学生の産業や職業に関する理解を深める取組みの実効性を高めるためには、採用選考と直接結びつかない企業の協力も不可欠です。

また、倫理憲章における「選考活動」については、「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」(平成21年10月20日(社)日本経済団体連合会制定)(以下「倫理憲章参考資料」という。)において、「一定基準に達した学生を選抜することを目的とした活動」と定義し、従来通りの4月1日以降としています。しかし、「選考活動」を4月1日直後から開始した場合には、卒業・修了前年度における学業成績を踏まえた採用選考が困難となります。

—あらためてのお願い—

つきましては、上記事情をご賢察いただき、平成24年度大学等卒業・修了予定者の採用活動にあたり、下記の事項についてあらためてご検討をお願いいたします。

あわせて学生の就職・採用活動の秩序を維持し、未来ある学生の将来を保障するため、新規学校卒業・修了者(以下「新卒者」という。)はもとより、新卒者に限定することなく、諸般の事情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ご配慮を引き続きお願いいたします。

記

1. 採用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「採用選考活動」を厳に慎み、例えば大学の学部学生であれば3年間、大学院修士学生であれば1年間は最低限学修期間を保障するなど、それぞれの教育機関や分野等の学事日程に配慮したスケジュールとしていただきたいこと。また、少なくとも卒業・修了前年度の学業成果(成績)を適切に評価した上で、採用選考を行っていただきたいこと。

(2) 「採用選考活動」は、卒業・修了年次の夏期休暇以降に行う等、大学等の教育活動に支障の生ずることのないように行われることが望まれること。

その際、大学等では概ね7月第2週から8月第1週において前期試験等を実施していること等に特段の配慮をいただきたいこと。

- (3) 「採用広報活動」は、卒業・修了前年度の3月以降とし、「企業説明会」等の就職支援イベントについては、原則として休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動を尊重していただきたいこと。

なお、これらに参加することが、採用選考につながるものではないことを学生に対してしっかりと明示していただきたいこと。

また、一般的な「広報活動」については、時期を制約するものではありませんが、あくまでも学生の勤労観・職業観の育成を図るための情報提供であることを明確にし、後述する大学等のキャリア教育との連携に留意していただきたいこと。

(注) 我々が定義する「採用選考活動」とは、プレエントリーを活用した選考やエントリーシートによる選考、各種検査など実質的な採用選考につながる全活動を指し、倫理憲章参考資料において「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」と定義されている「選考活動」とは異なります。

また、「採用広報活動」とは、説明会日程、採用予定数、選考スケジュールなど採用情報を広く学生等に発信することを目的として行われる活動を指します。

更に、「広報活動」とは、学生の業界研究や企業研究に資する一般的な企業情報や業界情報を提供することを目的として行われる活動を指します。

2. 大学等のキャリア教育への協力について

- (1) 学生の勤労観・職業観の育成や学修意欲の喚起を促すキャリア教育の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は、今後も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、あくまでも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取組みは、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。

- (2) 大学等のキャリア教育は、学生自らが視野を広げて進路を具体化し、社会的・職業的な自立をするために極めて重要であり、そのための大学等の取組みに対しては、厳に採用選考と結びつけることなく特段の配慮をもってご協力をいただきたいこと。

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ようにしていただきたいこと。

- (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っていただきたいこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮をいただきたいこと。

- (3) 採用情報の提供にあたっては、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っていただきたいこと。

- (4) 「採用選考活動」においては、採用基準等の開示を図るなど採用決定プロセスの透明性の向上を図り、大学等での学修歴等を踏まえた人物本位の採用の徹底を図っていただきたいこと。
- (5) 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でいただきたいこと。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していただきたいこと。

4. 新卒要件の緩和について

卒業・修了の際に、未就職や非正規雇用となった既卒者が、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、新卒者と同じ扱いをするよう配慮していただき、少なくとも、卒業・修了後3年程度は新卒者として扱うなど、新卒要件の緩和に引き続き努めていただきたいこと。

5. 就職問題の解決に向けて

我が国が現状から一歩踏み出すには、企業側団体・大学等関係団体及び関係機関等幅広い関係者間の共通認識を深める努力が不可欠であると考えます。このため、昨年11月に新たに発足した「新卒者等の就職採用活動に関する懇話会」を、我が国の将来を担う人材の育成という観点から、今後も継続的に開催するとともに、就職・採用活動の早期化・長期化の是正について、精力的に集中討議するワーキンググループを同懇話会の下に設置し、可能な限り早期に一定の指針を示すべきと考えておりますので、今後ともご理解とご協力をお願いいたします。

以上