

(別紙)

令和8年3月24日
就職問題懇談会

令和9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 (企業等への要請)

就職問題懇談会は、人材育成の成否が我が国の持続的な発展の基盤形成に強く関わるとい
う視野に立ち、未来を担い拓く学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会
や企業等にとっても重要であり、企業等が学生に対する採用活動について共通認識を持つこ
とが不可欠であると考えます。このため、学生が学業に専念でき、かつ、企業等が学生の学修
成果を適切に評価できるよう、学修環境の確保を前提とした採用活動を実施していただきたく、以下の点を要請する。

(1) 就職・採用活動開始時期の遵守

大学等の学事暦に十分配慮し、以下の就職・採用活動日程を遵守すること。

- ・ 広報活動開始ⁱⁱ : 卒業・修了年度に入る直前の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ⁱⁱⁱ : 卒業・修了年度の6月1日以降

(専門活用型インターンシップ(実施期間2週間以上)に参加した学生の採用選考活動開始の例外については、従前のとおり)

- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

学生の採用選考に当たり、求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用する際も、
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していただきたい。

また、インターンシップを始めとするキャリア形成支援活動を通じて学生の情報を得る
ことにより、「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
や、早期の段階で採用の内々定を出すことは、学生の学修環境に強い影響を及ぼし、学業
に支障をきたすことから、就職・採用活動開始前の実施は厳に慎んでいただきたい。

(2) 採用選考活動における学修成果等の評価

学生の出身学校名や学生時代に力を入れたこと(いわゆる「ガクチカ」)に偏った選考
を行うのではなく、学生が卒業・修了前年度までに専門教育を含め学修した成果や学業へ
の取組状況を表す書類(例えば、成績証明書や履修履歴のほか、学修ポートフォリオ^{iv}、
ディプロマサプリメント^v)を募集段階といった選考の早期の段階で取得し、それらを採
用面接等において積極的に活用することなどにより、学業に取り組む過程で培われた汎用
的な能力や留学経験など意欲的な取組を含む学生の多様な学修成果や取組姿勢等を適切
に確認・評価いただきたい。なお、早期に実施される採用選考の場面においては、学業等
の評価を適切に活用することは難しく、上記(1)の就職・採用活動開始時期を遵守いた

だく必要があることは言うまでもありません。

(3) 学生の学業等への配慮

近年、就職活動が著しく早期化・長期化し、学生が本分である学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なう事象が生じていることから、学生の学業の妨げとなるような採用選考活動を実施しないでいただきたい。特に、学期期間中は学業に専念することが重要であることから、企業等が学期期間中にやむを得ず採用選考活動を実施する場合には、以下の点に配慮いただきたい。

- ① 授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複しないかあらかじめ学生に確認し、学生が授業等を欠席することがないように、必要に応じて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うこと。また、授業が予定されていない土日祝日や平日の夕方以降を活用するほかオンラインも取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないよう極力柔軟に対応すること。
- 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、オンラインを活用して採用選考活動を行うなど、採用選考において不利とならないよう配慮すること。この際、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するなどの工夫をすること。

(4) インターンシップ等の適切な実施

インターンシップ等の実施に当たっては、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる「三省合意」）を踏まえ、適切に実施いただくとともに、特に以下の点について留意いただきたい。

- ① インターンシップ等は原則として、広報活動や採用選考活動そのものではないこと。また、インターンシップ等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とともに、学生情報の取扱いには十分留意すること。
- 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実施すること。
- ③ 学生の学業を妨げることがないように、オープン・カンパニー及びキャリア教育を含むインターンシップ等の実施時期に十分配慮し、原則として春休みや夏休みなどの長期休業期間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、大学等の正規の教育課程としてのインターンシップ等（「キャンパス課外活動」^{VI}に含む）はこの限りではない。
- ④ オープン・カンパニー及びキャリア教育で取得した学生情報については、採用活動に使用しないこと。なお、一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生情報は、原則として、採用活動開始以降（3月以降は広報活動、6月以降は採用選考活動）に使用できること。
- ⑤ インターンシップの実施に当たり、大学等と企業等との間で協定書や覚書等の書類

を要する場合、双方の負担軽減の観点から可能な限り簡略化を図ること。また、学生が自由応募して参加するインターンシップにおいて、企業等が大学等との覚書等を必要とする際には、事前に時間的な余裕をもって大学等と調整・協議すること。

(5) 多様な学生への選考機会の提供

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^{vii}や外国人留学生在が、就職活動で不利とならないよう、各企業等において、上記(1)の就職・採用活動開始時期以降においても通年での採用選考活動を実施したり、日本人海外留学者や外国人留學生のみを対象とする採用選考等の取組を必要に応じて行い、様々な募集の機会について積極的に周知・広報いただきたい。

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、大学等と連携して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、適切に対応いただきたい。

(6) 雇用機会均等、職業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

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨等にとつて採用選考活動を実施いただきたい。なお、その実効性を担保するため、以下に関連して学生が相談できる窓口を設けるなど学生からの苦情・相談を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めていただきたい。

【オワハラ

必要な人材確保に熱心になるあまり、例えば、内々定の段階で内定承諾書、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要求すること、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、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、内々定と引換えに大学教員等からの推薦状の提出を求めたり、保護者の同意を強要することなど、学生の職業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」）は厳に慎んでいただきたい。

また、「就活エージェント」等の名称で職業紹介事業者が提供する職業紹介サービスにおいて、企業等からの内々定と引き換えに、他社への就職活動を取りやめるように強要するといった事例もみられており、これらの行為も厳に慎んでいただきたい。

【セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止】

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、性的な言動や人権を侵害するような行為（セクシャルハラスメントやパワーハラスメント）を行うことはあってはならず、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行っていただきたい。なお、就職の説明会や面接のみならず、企業等での実習やインターン

シップ、SNS 等のオンライン上においても当該行為は行わないでいただきたい。

【公正な採用選考】

採用選考活動等で差別的な取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こと。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しないでいただきたい。

(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場合もあり、学生の健康面にも配慮することが必要であるため、学生のクールビズ等を推奨するとともに、その取扱いを案内等で明示いただきたい。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

大学等の在学期間中は、学業等に専念し、卒業・修了後に就職活動を行うことを選択する学生など個々の学生の置かれた状況は様々である。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^Ⅲの趣旨を踏まえつつ、各企業等の実情や採用方針にのっとり、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募集条件を設定するとともに、通年採用をはじめとした募集機会を積極的に提供するなど、適切な対応に努めていただきたい。

(9) 本要請の周知と対応

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努めていただきたい。