

## 令和3年度の大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者の就職・採用活動に係る取扱い等について

令和3年4月28日

秋田県学校卒業生就職問題検討会議

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業・修了予定者（以下「大学等卒業予定者」という。）の就職・採用活動については、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境づくりを進めるため、経済団体、大学等、関係府省において議論を行い、政府においては令和2年3月31日に「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」（以下「要請」という。）、大学等においては同年3月16日に「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）」（以下「申合せ」という。）により、令和2年度と同様、広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日以降に開始されることとなった。この「要請」及び「申合せ」を踏まえ、その厳守について関係者に対し周知を図るほか、この取扱い等について厳守することとする。

### 第1 要請の内容について

#### 1 就職・採用活動の日程

学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組むことができるよう、就職・採用活動の日程については、次のとおりとする。

- ・ 広報活動開始 : 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 : 卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動をいう。その開始期日の起点は、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エントリーの開始時点とする。上記の開始期日より前における広報活動は、不特定多数に向けたものにとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報活動は行わないこととする。

また、広報活動の実施にあたっては、それが実質的な選考とならない、またそうした誤解を与えないことに留意し、学生が自主的に参加するか

どうかを判断できるものであること、その後の採用選考活動に影響を与えるものでないことを十分周知することとする。

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であり、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、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう。

## 2 学事日程等への配慮

採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量が与えられているものではなく、学事日程等に十分に配慮し、また、大学等の所在地による不利が生じないよう対応する必要があるため、以下の事項を遵守すること。

- (1) 面接や試験の実施に際して、土日祝日や平日の夕方以降の時間帯等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること。また、採用担当者の労務管理についても留意すること。
- (2) 学生の授業などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。
- (3) 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- (4) 遠隔地の学生に対して、多様な通信手段などを活用すること。
- (5) 学生のクールビズ等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- (6) 上記(1)～(5)のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

## 3 日本人海外留学者や外国人留学生等に対する多様な採用機会の提供

日本人海外留学者や外国人留学生及び何らかの理由により一括採用時期に就職活動を行わなかった学生に対して、多様な採用選考機会を設けるなどの取組を各企業の必要に応じて行うこと。

また、そうした取組を行っている企業は、自社のホームページ等で積極的に周知すること。

## 4 公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、若者雇用促進法、障害者雇用促進法等を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに

に、学生の個人情報の取り扱いを適切に行うこと。

#### 5 セクシュアルハラスメント等の防止の徹底

採用選考活動等において、セクシュアルハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知するほか、学生からの相談に対して適切な対応を行うなど、セクシュアルハラスメント等の防止のための対応を徹底すること。

また、正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫るといった採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為を行わないよう徹底すること。

#### 6 インターンシップの取扱い

インターンシップは、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ものであり、長期の就業体験はミスマッチによる離職の防止につながる効果等が期待される。このことを踏まえ、インターンシップの実施に当たっては、以下の事項を遵守すること。

- (1) インターンシップは、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確にすること。
- (2) 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。
- (3) 学生の長期休暇の活用など学事日程に十分に配慮するとともに、採用担当者の労務管理についても留意すること。
- (4) 募集対象を卒業・修了年度に入る直前の学年に在籍する学生に限定しないこと。
- (5) 令和3年度卒業・修了予定者を対象に広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むインターンシップを実施する場合には、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。

#### 7 成績証明等の一層の活用

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

#### 8 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

意欲や能力を有する若者に応募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、卒業・修了後少なくとも3

年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにするとともに、通年採用など様々な募集機会を設けることを積極的に検討すること。

## 第2 申合せの内容について

1 各大学等は、申合せの目的が学生の学修環境の整備であることを再度認識した上で、以下の就職・採用選考活動の日程を遵守するとともに、企業等に対してその遵守を要請する。

- ・ 広報活動開始 : 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 : 卒業・修了年度の6月1日以降
- ・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

なお、海外留学する学生もいることから、上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すること及び卒業・修了後にも同様の活動を行うことを要請する。

### 《具体的な取組》

就職・採用活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、大学等として遵守するよう徹底する。

#### (1) 「企業説明会」の取扱い

卒業・修了前年度3月1日より前は、学内及び学外で企業等が実施する「企業説明会」に対して会場提供や協力を行わないこと。この点、キャリア教育と称して、実態が特定の企業の説明とならないよう、特に留意すること。

#### (2) 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度6月1日以降とすることを徹底すること。

#### (3) 正式内定開始日の周知

正式内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降である旨を学生に周知徹底すること。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨を徹底すること。

2 各大学等は、就職・採用選考活動に関し、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、場合によっては企業等に具体的な対応を要請するなど、きめ細やかな支援を行

う。

#### 《具体的取組》

##### (1) 就職・採用選考活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用選考活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知すること。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であること、留学や教育実習等を希望する際は注意が必要であること等を周知・指導すること。

##### (2) 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は特定の企業に偏らない様々な企業に関する情報や、学部・分野別の就職実績等の情報の積極的な提供に努めること。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学生や外国人留学生に対し、企業での採用に関する情報提供を積極的に行い、就職活動において不利にならないよう配慮すること。

##### (3) 相談体制の充実

学生の就職活動中に生じる様々な問題に適切な対応ができるよう、既存の就職支援窓口の充実や学生支援担当者の意識啓発を進めること。

3 各大学等は、採用選考において学生の学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請する。その際、企業等による当該取組状況の適切な評価に資する情報を、企業等にとって利用しやすい形（eポートフォリオなど）で提供できる大学等にあつては、学生が自らの成果を企業等に対して容易に説明ができるよう、当該情報を積極的に提供する。

4 各大学等は、インターンシップの本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。また、就職活動の秩序維持のため、「インターンシップ」と称した会社説明会や採用選考活動と捉えられる行事等を原則として行わないように、企業等に要請する。

### 第3 公共職業安定所における取扱い等について

#### 1 求人票の展示・公開時期等

令和3年度の公共職業安定所（以下「安定所」という。）における取扱

いは次のとおりとする。

(1) 求人票等の展示・公開等の取扱いについて

令和3年度の大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等は、令和3年4月1日以降に展示・公開する。

これに伴い、当該求人申込みの受理開始は、令和3年2月1日以降とする。また、当該求人者に求人票の展示・公開日について説明をするとともに、安定所では同年5月31日以前には職業紹介を行わないことから、事業主等も当該求人票による採用選考活動を行わないよう、了解を得る。

(2) 求人情報、ガイドブック等の作成について

大学等卒業予定者を対象とした求人要項の記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、令和3年4月1日以降とする。

(3) 大学等卒業予定者を対象とした就職面接会について

労働局及び安定所が主催する大学等卒業予定者を対象とした就職面接会は、地域の中小企業等と学生等とのマッチングに大きな効果があるため、採用選考活動開始以降、大学等の学事日程等に最大限配慮しつつ、積極的に開催する。なお、開催に当たっては新型コロナウイルス感染症の感染防止策を徹底するとともに、必要に応じてオンラインを活用する。

(4) 専修学校等卒業予定者等の取扱いについて

要請及び申合せは、令和3年度の専修学校卒業予定者及び公共職業能力開発施設等長期間訓練課程修了予定者を対象とするものでないが、安定所においては、これらも大学等卒業予定者と同様の取扱いとする。

2 事業主等に対する指導・援助

安定所は、事業主等に対して、次のとおり指導・援助を行うものとする。

(1) 要請及び申合せの周知について

事業主等及び大学等に対する要請及び申合せの周知については、事業主等関係団体及び大学等関係機関を通じて行われるものであるが、労働局、安定所においても、要請及び申合せの内容並びに労働局及び安定所における日程に係る取扱いについて、事業主・事業主団体との会議等の機会を活用して説明するほか、学卒求人手続きの周知のためのパンフレット等を作成する場合にも、その内容等を盛り込む。

(2) 公平・公正で透明な採用の確保等について

令和3年度に大学等が行う求人票の受理及び展示等について、公

平・公正で透明な採用が確保されるためには、事業主等及び大学等における理解の促進が必要である。

要請においても、関係法令等を踏まえた公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の取扱い等を適切に行うこと、ハラスメントや学生の自由な就職活動を妨げる行為を行わないこととされている。

労働局及び安定所は、事業主等がこれらの点に十分配慮し、性別、出身校等による差別なく大学等卒業予定者等に対して公平・公正に就職機会を提供するよう、次のとおり指導する。

イ 男女の均等な取扱いについて

男女雇用機会均等法の趣旨・内容等に関する周知を図るとともに、男女別求人を行わないこと等、同法の趣旨に沿った指導を行う。

ロ 学生等の自由な就職活動への配慮について

事業主等が学生等に対し、正式内定日前に誓約書を要求したり、他社の内定を断るよう強制する等、学生等の自由な就職活動を妨げたりすることのないよう事業主等の理解を促す。

(3) 採用内定取消しの防止等について

新卒者の採用内定取消しの防止等については、職業安定法施行規則等において、安定所による採用内定取消し事案等の一元的把握、事業主が安定所等に通知すべき事項の明確化を図ることにより、企業に対する指導等内定取消し事案等への迅速な対応を図るとともに、採用内定取消しの内容が厚生労働大臣の定める場合に該当するときは、学生・生徒等の適切な職業選択に資するため、その内容を公表することができることとされている。

こうした取組に加えて、「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」（以下「指針」という。）や新規学卒者職業紹介業務取扱要領に基づき、事業主等に対しては、募集の中止、募集人員の削減、採用内定取消し及び入職時期繰下げが生じないように、適切な採用計画に基づいて採用内定を行うよう指導し、採用内定取消し及び入職時期繰下げ等の事態が発生した場合には、その撤回を強く指導する。

(4) 若者の応募機会の確保について

指針においては、意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、卒業・修了後少なくとも3年間は新卒者の採用枠に応募できるものとするよう、引き続き事業主等に対して、条件緩和等

について積極的に働きかける。

また、通年採用や秋期採用の導入等の個々の学生等の事情に配慮した柔軟な対応や、広域的な事業拠点を有する事業主等における、応募時の居住地に関係なく一定の地域において働き続けることができる「地域限定正社員」制度の導入等、多様な選考・採用機会の拡大に向けた取組を促していく。

(5) 中学・高等学校卒業予定者の求人の確保について

大学等卒業予定者を対象とする採用選考活動の開始時期が、中学・高等学校卒業予定者を対象とする採用選考活動の開始時期よりも早いこと等に留意し、中学・高等学校卒業予定者の求人が十分に確保されるよう、事業主等に対して働きかける。