

新規大学卒業予定者等の就職・採用活動の開始時期について

2019年度までの卒業・修了予定者については、日本経済団体連合会においては、「採用に関する指針」、大学等においては、「平成31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（申し合わせ）」により、広報活動開始時期については3月1日以降、採用選考活動開始時期については6月1日以降となっていました。

2020年度以降の卒業・修了予定者については「採用選考に関する指針」を策定しない方針が日本経済団体連合会より示されたことを踏まえ、内閣官房が主体となった関係省庁連絡会議において、「2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に対する考え方」が取りまとめられました。

一方、大学等においても、平成31年3月25日、就職問題懇談会により「2020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）」が定められたところです。

上記の状況を踏まえ、政府として、「2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を別紙のとおりとりまとめたものです。

就職・採用活動開始時期は現行と変わりませんが、求人者の皆様におかれましては、引き続きの配慮をお願いします。

（別紙）

2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、2020年度（2021年3月）に卒業・修了予定の学生¹（以下「新卒学生」という。）を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項及びこのことに関する留意点等は、以下のとおりです。

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、次のとおりとしていただくようお願いいたします。

- 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指します。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します。上記の開始期日より前における活動は不特定多数に向けたもの²にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生はこの限りではありません。

² 例えば、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などです。

活用した広報活動は行わないようお願いいたします³。

また、広報活動の実施に当たっては、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ることのないよう留意していただき、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はないことを十分周知⁴していただくようお願いいたします。

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、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動を指します⁵。

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を与えられているものではないため、学事日程等に十分に配慮していただき、また、大学等の所在地による不利が生じないように対応していただくようお願いいたします。

例えば、面接や試験の実施に際して、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や、授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう設定すること、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用などを含めた工夫を行うこと等が考えられます。また、学生から個別に申し出がある場合、それらの事情に十分に配慮しながら対応していただくようお願いいたします。

特に、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や、面接や試験の予定日が学生ボランティアの研修日程等と重複すること等の事態も想定されます。このため、採用選考活動の実施に当たっては、こうした学生個々の事情に十分に配慮していただくようお願いいたします。

3. 日本人海外留学生⁶や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

留学すると就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、日本人海外留学生向けの取組（例えば、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなど）を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

また、日本での就職を希望する外国人留学生についても、就職活動で不利になるとの認識が学生に生じることのないよう、外国人留学生向けの取組（例えば、業種や職種等によって求められる日本語能力が様々であること等も踏まえて多様かつ柔軟な採用選考を行うなど）を、各企業の必要に応じて行っていただくようお願いいたします。また、そうした取組を行っている企業は、自社の採用ホームページ等で積極的に周知していただくようお願いいたします。

さらに、日本人海外留学生や外国人留学生に限らず、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋季採用の導入をはじめとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討していただくようお願いいたします。

³ 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。

⁴ 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。

⁵ エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングについては、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、上記の開始時期を卒業・修了年度の6月1日以降とする採用選考活動とは区別します。

⁶ 新卒学生のうち、留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。

4. 公平・公正で透明な採用の徹底

労働施策総合推進法⁷、男女雇用機会均等法⁸、若者雇用促進法⁹、障害者雇用促進法¹⁰等を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行っていただくようお願いいたします。また、採用選考においてハラスメントや学生の職業選択の自由を妨げる行為（正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫ったり、誓約書等を要求したりする行為等）を行わないよう徹底していただくようお願いいたします。

5. 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場であり、大学等の教育の一環として位置づけられるものです。この趣旨を踏まえ、インターンシップの実施に当たっては、募集対象を学士課程3年次及び修士課程1年次の学生に限定せず、また、広報活動や採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行っていただくようお願いいたします¹¹。

また、上記の広報活動及び採用選考活動の開始日より前において、インターンシップと称した広報活動及び採用選考活動そのものを行うなど、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることのないようにしていただくようお願いいたします。特に、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ることから、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にしていただくようお願いいたします¹²。

6. 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、学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価していただくようお願いいたします。

7. クールビズ等への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たることから、学生のクールビズ¹³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していただくようお願いいたします。

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¹⁴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、適切な対応に努めていただくようお願いいたします。

⁷ 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）

⁸ 「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）

⁹ 「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）

¹⁰ 「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）

¹¹ 2020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期日以後に実施されるインターンシップであり、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ついては、この限りではありません。

¹² 上記のほか、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で作成・公表された「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日改定）及びその留意点（平成29年10月25日）についても留意いただくようお願いいたします。

¹³ 政府としては、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業におかれましては、業界の実態等に照らして、ご協力をお願いいたします。

¹⁴ 「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年厚生労働省告示第406号）

ジョブ・カードを使って必要な人材を確保しましょう！ ～個々人の職業能力やキャリア志向が詳しく分かります～

■ ジョブ・カードとは？

ジョブ・カードは、学生・求職者・従業員の方々が、過去の経験や学びを振り返るとともに、これからのキャリアを考え、実現していくために作成するものです。

■ ジョブ・カードの作成は、キャリアコンサルタント（国家資格）等が支援します！

- ジョブ・カードの作成にあたっては、キャリアコンサルタント等が支援することによって、これまでのような活動（職務）を行い、目標達成のためにどう対応し、その経験によって何を学んだかなど、心理面の変化も含めて細かく振り返りながら、記載を進めます。
- 作成の過程で、本人だけでは気づけなかった内面の強みや仕事に関する価値観なども明確になり、自己理解が深まるため、よりの確かなキャリア・プラン（適性・能力を踏まえた職業上の目標を達成するための具体的な行動計画）を立てることができるようになります。



■ 応募書類としてジョブ・カードを使うメリットは？

■ 本人の価値観や具体的なスキルが明確なため、就職後のミスマッチを防止します！

- 「職務経歴書」の場合は、どちらかという客観的かつ簡潔に経歴や業績が記載されますが、ジョブ・カードには、それらの職務のなかで個人としてどのような役割を担い、貢献し、どんなスキルを得たかという、より実践的で具体的な記述がなされています。
- ジョブ・カードを作成した人が、どのような仕事に関する価値観や能力をもち、将来どのようなキャリアを歩んでいきたいのかが明確になっていて、面接時にもその点が確認できるため、就職後のミスマッチを防止することができます。



■ 応募書類以外にもこんな活用がされています！

▶ 採用後も定期的にジョブ・カードを見直す → 人材の定着率向上!!

ジョブ・カードは、従業員の方々が自分自身のキャリアを見つめ直し、職業人として成長することを手助けするツールでもあります。採用後も定期的にこれまでの仕事を振り返り、ジョブ・カードを見直すことで、より適した仕事や能力開発に目的意識をもって取り組むことができるようになり、職場への定着率の向上も期待できます。その結果、組織全体の活性化も期待されます。

▶ 人材開発支援助成金（雇用型訓練）の申請に！

自社の従業員に対してジョブ・カードを活用した人材育成（雇用型訓練）を実施する事業主は、「人材開発支援助成金」を受給できる場合があります。この助成金は、職業訓練を実施する事業主等に対して訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する等により、企業内の人材育成を支援する制度です。

▶ 専門実践教育訓練給付金の申請に！

専門実践教育訓練給付金は、一定の要件を満たす方が厚生労働大臣の指定する教育訓練を受講し修了した場合に、教育訓練経費の50%（一定の要件により20%上乗せ）を支給するものです。当給付金を利用する場合、ジョブ・カードの事前作成が必要です。



ジョブ・カードの活用について、詳しくは、お近くの都道府県労働局にお問い合わせください。



「ジョブ・カード制度総合サイト」 <https://jobcard.mhlw.go.jp>

ジョブ・カード制度総合サイト

検索



あしたを拓く人を創る
厚生労働省 人材開発統括官

ジョブ・カード様式(学生用応募書類)の内容

学生時代に何を学び、周囲との関係や自らの力でどのように成長してきたかが整理されており、面接だけでは十分に分からない学生たちの強みや内面、潜在力を把握することができます。

【第1面】

(ジョブ・カード準拠様式)
(第1面)
※ 応募書類として提出する場合は、別途提供される電子ファイルを使って作成してください。

ジョブ・カード(エントリーシート)

年 月 日現在

ふりがな			
氏名			
生年月日	年	月	日生(満歳)
ふりがな			
連絡先	〒		
電話		e-mail	

写真をはる位置

写真をはる必要がある場合

1. 縦 40mm
- 横 30mm
2. 本人半身胸から上
3. 写真裏面に氏名を記入

在学期間	学歴(高校、専門学校、大学、大学院)		
年 月 ~ 年 月			
年 月 ~ 年 月			
年 月 ~ 年 月			

学校の課程で関心を持って取り組んだこと・取り組んでいること

学校名	関心を持った理由、学んだこと・得られたこと
科目名、テーマ、論文等	
学びの記録	

学校の課程以外で取り組んだこと・取り組んでいること
(サークル、ボランティア活動、正課外のインターンシップ、留学、アルバイト、その他の活動)

年 月 ~ 年 月	学んだこと、果たした役割、貢献したこと等
内容	
成長の記録	

※様式の幅等は本パンフレット掲載用に一部修正しています。

学生が学校の課程で関心を持って取り組んだことや得られたことが記載されています。

学生が特にどんなことに関心を持ち、知識を深めてきたかを知ることで、企業の求める人材を探ることができます。

学生がサークル、ボランティア活動、留学、アルバイト等、学校課程以外の活動の中で得られたことが記載されています。

社会人として求められる、人との関わり方や人間性について知る手がかりになります。

【第2面】

(第2面)

価値観、興味、関心事項等
(大事にしたい仕事に関する価値観、趣味、特技、興味・関心を持っていることなどを記入)

強み等
(自分の強み、困難な出来事に対してどう工夫・克服したかなどを記入)

将来取り組みたい仕事や働き方等
(今後やってみたい仕事(職種)や働き方、仕事で達成したいことなどを記入)

キャリア・プラン

これから取り組むこと等
(今後向上・習得すべき職業能力や、その方法などを記入)

自己PR
(仕事に活かせる自分の強みや、裏付けするエピソードなどの自己PRを記入)

志望動機
(仕事によって達成したい目標や、企業を選んだ理由などの志望動機を記入)

学生が自身の興味・関心・強みなどについて深く考えた上作成されたキャリア・プランです。

学生が考えているキャリアの方向性や、力を発揮すると思われる分野まで確認できるため、就職後のミスマッチ防止に繋がります。

6 ハローワークにおける求人不受理について

新卒一括採用の慣行の中で、新卒採用時のトラブルは、職業生活に長期的な影響を及ぼす恐れがあります。

そこで、ハローワークでは、一定の労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介することのないよう、こうした事業所の新卒求人を一定期間受け付けません（以下、「不受理」という）。

不受理となる対象と不受理期間

下表1・2のように、労働基準法などの労働関係法令の規定に違反し、是正勧告を受けたり、公表されたりした場合に、新卒者等（※1）であることを条件とした求人が不受理の対象となります。不受理の期間は、AまたはBの2通り（※2）があります。

1. 労働基準法と最低賃金法に関する規定（対象条項は71ページを参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 1年間に2回以上同一条項（※3）の違反について是正勧告を受けている場合	A
(2) 違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合	A
(3) 対象条項違反により送検され、公表された場合	B

2. 職業安定法、男女雇用機会均等法及び育児介護休業法に関する規定（対象条項は71ページを参照）

不受理となる対象	不受理期間
(1) 法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合	A

（※1）新卒者等の範囲は以下の通りです。

- ① 学校(小学校及び幼稚園を除く)、専修学校、各種学校、外国の教育施設に在学する者で、卒業することが見込まれる者
- ② 公共職業能力開発施設や職業能力開発総合大学の職業訓練を受ける者で、修了することが見込まれる者
- ③ 上記新卒求人に応募できる①、②の卒業生及び修了者

（※2）不受理期間A・Bは、それぞれ下の期間です。

不受理期間 A 法違反が是正されるまで + 是正後6カ月経過するまで	不受理期間 B 送検された日から1年経過するまで (是正後6カ月経過するまでは、 不受理期間を延長)
--	--

詳しくは、
次のページを
ご覧ください。

（※3）同一条項とは項レベルまで同一のものをいいます。

例えば、労働基準法第37条第1項を1年に2回以上違反している場合 など

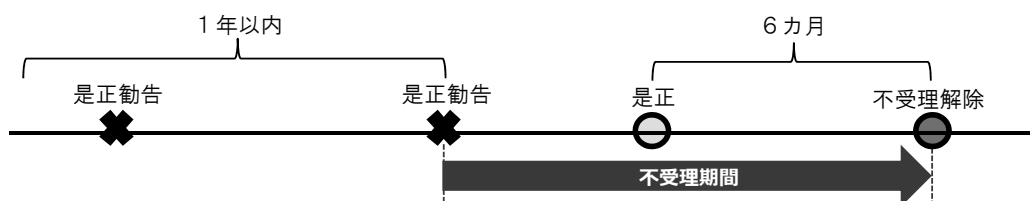
不受理期間について

不受理期間は、以下の「不受理期間A」「不受理期間B」「不受理期間Bの特例」のとおり、違反の程度や内容によって定められています。

なお、事業主からハローワークへ既に提出済みの求人についても、不受理期間中は、ハローワークから求職者へ職業紹介を行いません。

◆ 不受理期間 A ◆ 法違反が是正されるまでの期間に加え、是正後6カ月経過するまでの期間

不受理となる対象1-(1)：1年間に2回以上の同一条項違反については是正勧告を受けた場合

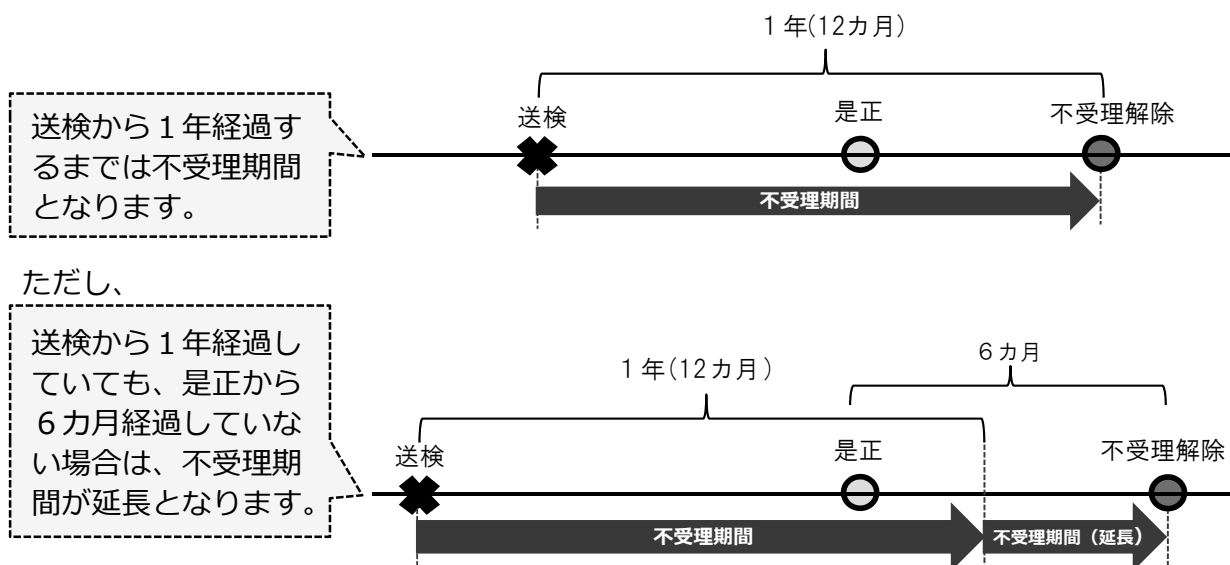


不受理となる対象1-(2)：違法な長時間労働を繰り返している企業として公表された場合
不受理となる対象2-(1)：法違反の是正を求める勧告に従わず公表された場合



◆ 不受理期間 B ◆ 送検された日から1年経過するまでの期間 (ただし、是正後6カ月経過するまでは、不受理期間を延長)

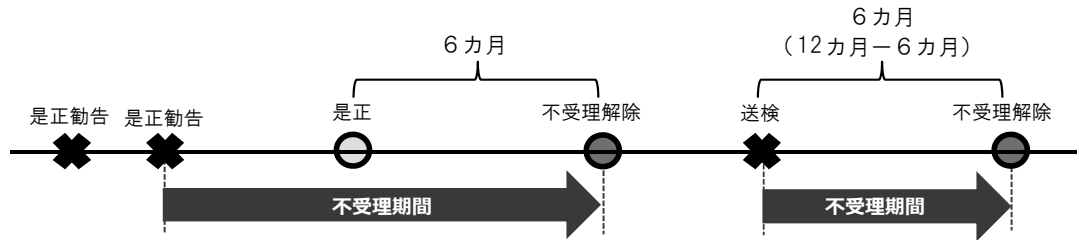
不受理となる対象1-(3)：対象条項違反で送検され、公表された場合



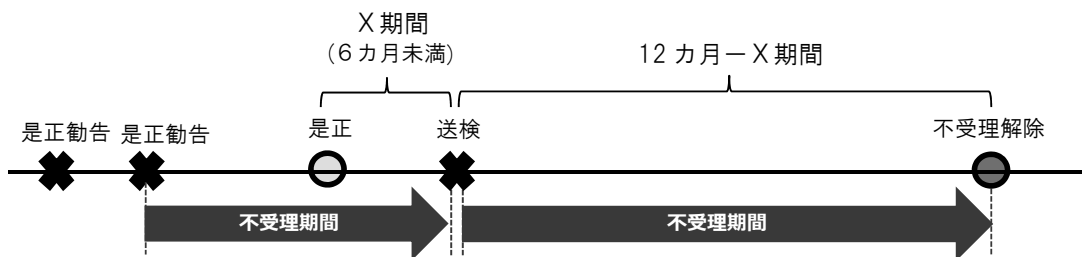
◆ 不受理期間 B の特例 ◆

既に求人不受理となった事案について、後日送検され公表された場合で、かつ、送検前までに当該法違反が是正されている場合
是正から送検までの期間（上限6カ月）を1年（12カ月）から減じた期間

パターン1：既に是正してから6カ月経過し、不受理解除となっているので、送検された場合の不受理期間である1年（12カ月）から是正後の6カ月を差し引きます。



パターン2：1年（12カ月）から是正後の期間であるX期間を差し引きます。



職業紹介事業者における不受理の取扱い

職業紹介事業者（大学や特定地方公共団体などを含む。以下同じ）は、届出によって取り扱う業務の範囲を定めることが可能です。

ただし、大卒者の就職活動は、ハローワーク以外を活用するケースが多いため、不受理の取扱いに関しては、職業紹介事業者もハローワークに準じた取組を行っていただくよう願っています。

※職業紹介事業者から、求人提出の際に、厚生労働省のリーフレット『労働関係法令違反があった事業所を新卒者などに紹介しないでください』（LL310401首02裏面の自己申告書(チェックシート)などの提出を求められた場合は、ご協力をお願いします。

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年厚生労働省告示第406号)

学校卒業見込者等の適職選択の観点から、特定地方公共団体及び職業紹介事業者においても、若者雇用促進法第11条に規定する公共職業安定所における求人の不受理に準じた取組を進めるため、職業安定法第5条の5の規定の趣旨及び求職者の職業機会の確保に留意しつつ、若者雇用促進法第11条に基づき公共職業安定所が不受理とすることができる求人者からの学校卒業見込者等求人は取り扱わないよう、職業安定法第29条第3項、第32条の12第1項（同法第33条第4項及び第33条の3第2項において準用する場合を含む）又は第33条の2第5項に規定する職業紹介事業の取扱職種等の届出を行うことが望ましいこと。