



平成22年9月14日

平成23年度の学生の就職・採用活動（通知）

この度、9月14日付けで、大学側と企業側が平成23年度の学生の就職・採用活動について合意したことを踏まえ、文部科学省としても、学生の就職・採用活動が公平・公正かつ秩序ある形で行われるよう、その趣旨を周知徹底するため、各大学等に対して、通知しましたので、お知らせいたします。（同時発表：日本経済団体連合会）

1. これまでの経緯

学生の就職・採用活動においては、学生の就職機会均等の確保や学校教育を尊重した秩序ある形で行うという観点から、「就職協定」が廃止された平成9年度以降は、大学側（就職問題懇談会）が「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。）を、企業側（日本経済団体連合会）が「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等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。）をそれぞれ定め、相互に尊重して行うという方式が採られています。

2. 検討経過

平成23年度の学生の就職・採用活動については、大学側と企業側において、それぞれ「申合せ」「倫理憲章」が定められ、これらについて、双方がそれぞれ尊重に努めることが9月14日付けで合意され、公表されることとなりました。

文部科学省としても、両者の今回の合意を尊重し、学生の就職・採用活動が公平・公正かつ秩序ある形で行われるよう、その趣旨を周知徹底するため、別紙のとおり各大学等に対し、通知しました。

<担当> 高等教育局学生・留学生課
 課長 松尾 泰樹（内線2514）
 課長補佐（併）就職指導専門官 森山 睦（内線2088）
 厚生係長 黒部 敦之（内線2519）
 電話：03-5253-4111（代表）
 03-6734-2519（直通）

各国公立大学長
各国公立短期大学長 殿
各国公立高等専門学校長

文部科学大臣政務官
高井美穂

(印影印刷)

平成23年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者の
就職・採用活動について（通知）

標記のことについて、大学側及び企業側においてそれぞれ「平成23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）」（別紙1。以下「申合せ」という。）及び「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」（別紙2。以下「倫理憲章」という。）が定められ、これらについて、双方がそれぞれ尊重に努めることが就職採用情報交換連絡会議において確認されました。（別紙3）

また、大学側から企業側に対し、採用活動に当たって、特に理解を求める事柄について「平成23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」（別紙4。以下「要請」という。）を行うこととされました。

については、これらの趣旨を踏まえ、大学等の卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序の確立、正常な学校教育と学生の学習環境の確保及び学生の就職機会の均等を期するとともに、就職・採用活動が早期化することなく、学生が自己の能力、適性に応じて適切に職業を選択できるよう、別記の事項に御留意の上、学生に対する就職指導の一層の充実、強化をお願いします。

なお、平成22年9月6日付け22文科高第531号にて、「新卒者雇用に関する緊急対策」及び「大学の就業力向上プラン」の実施等について通知を行ったところですが、各大学等におかれては、本通知の趣旨を十分に踏まえ、学生の学修環境の確保や就職機会の均等の確保に向けた取組を進めていただくようお願いいたします。

記

- 1 大学側の「申合せ」及び企業側の「倫理憲章」等の趣旨や内容について、教職員はもとより学生（大学院生も含む、以下同様。）に対しても、研修やガイダンスの場など様々な機会や方法を通じて、周知徹底するとともに、その趣旨を踏まえ、企業へ必要な働きかけを行う等十全の措置をとること。
- 2 大学側の「申合せ」及び「要請」において、本人の資質、能力に関係のない形式的理由による差別を受けることのないよう、学生の応募書類については、大学等指定書類とするよう企業側に要請することとしているが、大学等指定書類のうち、履歴書及び自己紹介書については、正課外の多様な活動状況などを記載する欄を設けるなど、必要に応じ工夫を行うこと。
- 3 職業安定法第33条の2の規定に基づき、大学等における就職業務担当者の明確化を図るなど、職業紹介体制を整備すること。また、きめ細やかな学生への就職支援に取り組めるよう、教員を含め全学的な就職指導體制の整備に努めること。
- 4 学生への就職指導に当たっては、必要に応じて、ハローワークやジョブカフェなどの外部関係機関との連携を図ること。また、外国人留学生への就職指導に当たっては、外国人雇用サービスセンターとの連携も図ること。
- 5 企業規模志向や職業志向のミスマッチの解消を含めた職業観・勤労観を醸成するため、インターンシップを積極的に実施するなど、学生の社会的・職業的自立に向けて、入学から卒業までの間を通じた全学的かつ体系的な指導等を実施すること。
- 6 採用内定については、企業等の意思表示が文書によらない等不明確な場合には、採用内定をめぐるトラブルが生じる恐れがあるので、適切な指導等を行うよう努めること。
- 7 卒業・修了の際、未就職や非正規雇用となった既卒者に対し、可能な限り、就職情報の提供や就職相談等の支援を行うよう努めること。

〔 担当：高等教育局 学生・留学生課 厚生係 〕
TEL:03-5253-4111(内線2519)

平成22年 9月14日
就職問題懇談会

平成23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）

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）は、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で卒業生・修了生として社会に送り出すという、本来果たすべき社会的使命と責任を十分に認識し、その責務を果たすため、就職活動の秩序を維持するとともに、正常な学校教育と学生の学習環境を確保することが重要である。

この度、国公立の大学等で構成する就職問題懇談会は、こうした大学等の社会的責任を全うするとともに、学生がその個性や適性ととも大学等で身につけた資質能力を十分に生かして、社会に貢献することのできる適切な職業選択を行う機会を確保するため、また高等学校卒業予定者の就職活動にも配慮し、平成23年度卒業・修了予定者の就職活動について、下記のとおり申し合わせる。各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認する。

記

1. 就職・採用活動の早期化是正について

(1) 就職・採用活動の早期化是正について

学校教育上重要な時期である卒業・修了年次当初及びそれ以前は、学内及び学外で企業が実施する採用選考のための「企業説明会」（名称に関わらず、実質的に採用選考のための説明会を指す。）に対して会場提供や協力を行わない。

一方で、企業が実施する企業情報等の発信を目的とした採用広報のための説明会等を大学等の協力の下に実施する場合は、その後の選考に影響しないことを学生に対して明示する。

また、これら趣旨を踏まえ、学生に対する就職指導を適切に行う。

(2) 学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、原則として7月1日以降とする。

(3) 正式内定開始について

正式内定日は、10月1日以降である旨学生に徹底する。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徹底する。

2. 就職・採用活動の公平・公正の確保について

(1) 学生の応募書類について

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、企業に対して、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要請する。

(2) 男女雇用機会均等について

採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われるべきであり、その旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

3. その他の事項について

(1) 職業観や勤労観の涵養について

学生個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学習意欲を高めるため、学生の職業観や勤労観を涵養することは重要であり、大学等においては教育課程の実施や厚生補導を通じてキャリア教育やインターンシップを推進する。

(2) 「申合せ」の周知について

各大学等は、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図るとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際、この「申合せ」を添付し、その趣旨の理解を図る。

大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章

2009年10月20日改定
(社)日本経済団体連合会

企業は、大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

記

1. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

2. 選考活動早期開始の自粛

卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む。

3. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法に沿った採用選考活動を行うのはもちろんのこと、学生の自由な就職活動を妨げる行為(正式内定日前の誓約書要求など)は一切しない。また大学所在地による不利が生じぬよう留意する。

4. 情報の公開

学生の就職機会の公平・均等を期すとともに、落ち着いて就職準備に臨めるよう、企業情報ならびに採用情報(説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等)については、可能な限り速やかに、適切な方法により詳細に公開する。

5. 広報活動であることの明示

企業情報、採用情報等の発信を目的とした広報活動は、その後の選考に影響しないものであることを学生に明示するよう努める。

6. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、10月1日以降とする。

7. その他

高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

以上

大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する 企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料

(社)日本経済団体連合会
2009年10月20日制定
2010年9月14日改定

日本経団連では、1997年に「採用選考に関する企業の倫理憲章」を定めて以降、毎年、採用選考活動の早期化の自粛を呼びかけてきた。

本資料は、倫理憲章の理解を一層深めていただくために作成したものであり、各社の実情に応じ、選考活動の早期開始の自粛など倫理憲章の遵守への一層のご協力をお願いしたい。

なお、日本経団連は、今後も倫理憲章のさらなる周知徹底をはかり、産業界が一体となった取り組みとなるよう努めていく。

記

1. 広報活動・選考活動とは

企業が行う採用選考活動は、広報活動と選考活動に大別することができる。

広報活動とは、業界情報、企業情報ならびに説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等の採用情報を、学生に対して広く発信していくことを目的とした活動を指す。具体的には、会社説明会、インターンシップなど学生が自主的に参加または不参加を決定することができるものが該当すると考えられ、実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するよう努めることが求められる。こうした、選考活動に影響しない広報活動については、事前に十分な時間をかけて行うことでミスマッチによる早期離職の防止が見込まれる。なお、広報活動を実施する場合は、学事日程に十分配慮して行うことが望まれる。

一方、選考活動とは、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を指す。

2. 早期開始を自粛すべき「実質的な選考活動」とは

選考活動については、倫理憲章の「2. 選考活動早期開始の自粛」で、「卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了学年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」としている。

ここで言う自粛すべき「実質的な選考活動」とは、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものであり、具体的には、①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、②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を言う。

ただし、WEBテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられているものについては、学事日程への影響がない場合もあるため、当該活動が早期開始を自粛すべきか否かの検討を行う際には、倫理憲章の趣旨を十分に踏まえた上で、各企業が活動の実態に合わせて適切に判断することが求められる。

3. 広報活動であることの明示とは

広報活動については、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知した上で実施することが望ましい。具体的には、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、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底するよう努める必要がある。

なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような例が考えられる。

【会社説明会の場合の明示例】

○明示する場面

- ①開催の告知・募集段階
- ②開催当日の案内（口頭、会場における掲示など）

○具体例

例1) 「この説明会は、学生の皆さまに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」

(あるいは、下線部分に替えて)

参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例2) 「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やCSRへの取組みなどについて理解を深めていただくために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことはいたしません」

以 上

平成 23 年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者の就職・採用活動については、企業側の「倫理憲章」と大学側の「申合せ」を双方が遵守し、行動することを期待する。

平成 22 年 9 月 14 日

(社)日本経済団体連合会雇用政策部会部会長

就職問題検討委員会委員長

橋本 浩樹

永井 和之

平成 22 年 9 月 14 日

企業等代表者 各位

就職問題懇談会座長
濱 口 道 成
(名古屋大学長)平成 23 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**－大学の使命と就職・採用活動の「申合せ」－**

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、大学等卒業予定者の就職活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学習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、別添のとおり「申合せ」を行い、全国の大学等に趣旨の徹底を図っております。

大学等は、この「申合せ」を行うに当たり、高い学力と豊かな人間性を有した人材を育成する質の高い教育と研究を展開しなければならない社会的使命と責任があることを十分認識し、その責務を果たすために全教職員が協力してこれを実行することを改めて確認した次第です。

－就職・採用活動の現状－

しかし、我々がこの使命に応えるために、学生に対して様々な教育指導を展開する一方で、誠に残念ながら、学生に対する採用選考活動の早期化とそれに起因する長期化が依然として続いています。

これまで毎年、(社)日本経済団体連合会では、採用活動が学業に影響を及ぼさないよう「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者の採用選考に関する倫理憲章」を定め、その普及が図られてきました。

しかしながら、数多くの企業で早期に採用選考活動が開始されるなど、学生の就職活動の実態は従来に比して大きく是正されることなく、今日に至っている状況です。

－就職・採用活動の早期・長期化における影響－

経済環境の悪化に伴い雇用意欲が低下する一方で、企業間においては、より優秀な学生を他社に先んじて採用しようとする競争が激化しています。その結果、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と採用選考に駆り立て、学業に専念することや海外留学等の幅広い体験をすることを妨げ、事実上学生から学ぶ機会を奪う状況となっています。こうした状況は大学等の高等教育の空洞化を引き起こし、次代を担う能力を備えた人材の育成を著しく困難としています。

今後もこのような営みを積み重ねるならば、将来において国力を損なう結果をもたらすことは避けられず、こうした重大な問題を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者という立場を超えて、真摯に受け止めるべきであると考えます。

－産官学が連携した就職・採用活動の検討－

今や、採用活動の早期化とそれに起因する長期化にがもたらす大学教育への深刻な影

響を、これ以上看過することは忍び難い状況です。我が国の将来を担う、有為な人材を社会に送り出す使命のある高等教育機関として、就職・採用活動の在り方について、産官学連携による検討に速やかに着手すべきであると強く要望する次第です。

－就業機会の確保－

さらに、近年の我が国の経済環境の悪化に基づく厳しい雇用環境により、いかに大学等でキャリア教育や就職指導の徹底をしても、残念ながら多くの有為な学生が卒業後無業の状態に苦しむ生活を強いられる状況が急速に増えています。社会で活躍しようと未来への希望に大きく胸を膨らませている若者の多くが、定職に就くことができないまま失意のもとに日々を送る状況は、一刻も早く改善しなければなりません。

こうした現状については、日本学術会議においても、大学教育の質保証の観点から、強い危機感を示し、本年7月、大学と職業との接続の在り方について異例の提言を行っています。

つきましては、貴職におかれましては、平成23年度大学等卒業・修了予定者の採用活動に当たり、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証するため、上記事情を御賢察の上、私どもの「申合せ」の内容について十分御理解いただきますとともに、特に下記の事項について御配慮くださいますようお願いいたします。

併せて、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新規学校卒業・修了者（以下「新卒者」という。）はもとより諸般の事情により就職未決定のまま卒業・修了した者についても積極的な採用に向けた特段の御配慮をお願いいたします。

記

1. 採用選考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実質的な採用選考活動を厳に慎み、採用選考活動は卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とするとともに、可能な限り休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動に支障を生ずることのない採用選考活動を行うこと。
- (2) 就職情報出版会社が運営する就職活動の支援を目的としたウェブサイト等における採用選考のための学生のエントリー開始については、卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とする等、適切に採用情報を公開するよう努めること。
- (3) 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すること。
- (4) 学生の職業観・勤労観の育成や学習意欲の喚起を促す観点から、重要な意義を有するインターンシップについて、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、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受入れ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. 採用広報活動について

企業の採用広報活動（採用情報など一般的な企業情報を学生に提供する活動）として開催する「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するとともに、これらのイベントの開催趣旨が学生の自己分析や職業研究を深めるものであって、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明確にすること。

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うこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮が行われること。
- (3) 採用情報の提供に当たっては、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、ダイレクトメール等を含む）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ること。

4. 新卒要件の緩和について

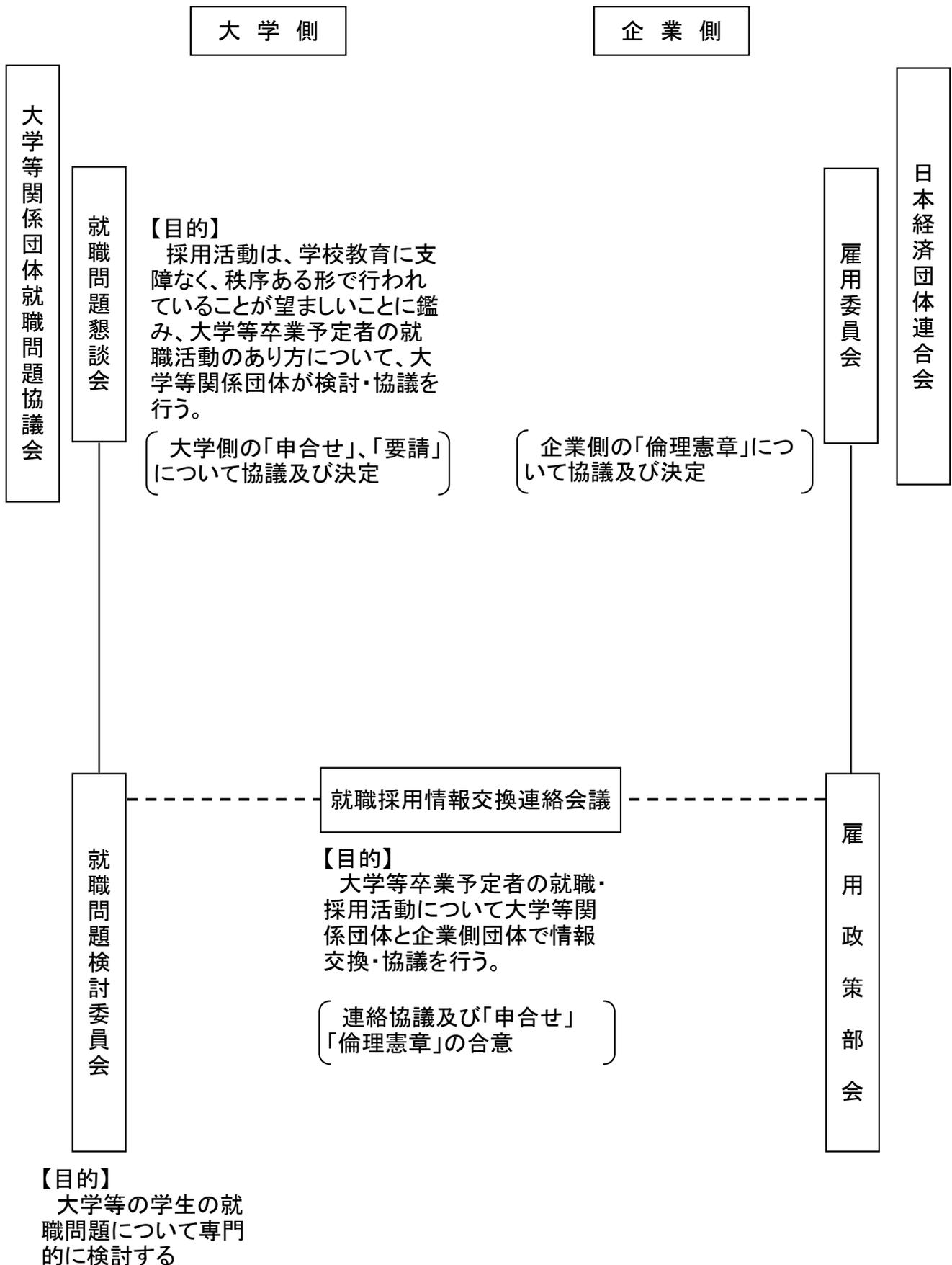
卒業・修了の際に、未就職や非正規雇用となった既卒者が、新たな就職先を求め、再チャレンジできるよう配慮していただきたいこと。その際、新卒者と同じ扱いをするよう配慮し、少なくとも、卒業・修了後3年間は新卒者として扱うなど、新卒要件の緩和に努めていただきたいこと。

5. 雇用問題の解決に向けて

- (1) 学生の就職・採用活動に携わる大学等関係団体、日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会、日本就職情報出版懇話会等の各界関係団体及び文部科学省、厚生労働省を始めとした関係省庁は、我が国の将来を担う学生が大学生活において、専門性と人間力を高めるための時間を尊重し、ともに就職・採用活動の現状を検証し、可能な限り学業に影響が及ばないよう努めること。
- (2) 企業側団体と大学等関係団体は雇用に関する課題の解決に向け、継続的に協議するよう努めること。

(別添省略)

就職問題関係会議組織図



就 職 問 題 懇 談 会 名 簿

平成 22 年 9 月 14 日現在

団 体 名	氏 名	職 名
(社) 国 立 大 学 協 会	濱 口 道 成 五 十 嵐 敦 池 田 輝 司	名古屋大学長 福島大学総合教育センター キャリア開発教育部門教授 千葉大学理事・事務局長
公 立 大 学 協 会	吉 田 俊 幸 渡 邊 聡	高崎経済大学長 静岡県立大学 キャリア支援センター長・教授
日 本 私 立 大 学 団 体 連 合 会	永 井 和 之 中 村 信 博 吉 原 健 二 大 橋 秀 雄 浦 田 雄 司 大 越 孝 己 清 水 克 己	中央大学総長・大学長 福岡大学就職・進路支援センター長 商学部教授 関西大学キャリアセンター事務局長 工学院大学理事長 日本福祉大学キャリア開発部次長 桜美林大学執行役員・副学長・教授 多摩大学湘南キャンパス キャリア支援課長
全 国 公 立 短 期 大 学 協 会	吉 村 恵 美 子	川崎市立看護短期大学長
日 本 私 立 短 期 大 学 協 会	鈴 木 利 定 高 田 茂	群馬医療福祉大学短期大学部学長・ 昌賢学園理事長 千葉敬愛短期大学キャリアセンター長
(独) 国 立 高 等 専 門 学 校 機 構	木 谷 雅 人	国立高等専門学校機構理事
全 国 公 立 高 等 専 門 学 校 協 会	中 島 田 讓	東京都立産業技術高等専門学校 荒川キャンパス学生主事
日 本 私 立 高 等 専 門 学 校 協 会	木 戸 能 史	サレジオ工業高等専門学校事務長・ 学校法人育英学院理事

(2) 男女雇用機会均等について

採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われるべきであり、その旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

3. その他の事項について

(1) 職業観や勤労観の涵養について

学生個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学習意欲を高めるため、学生の職業観や勤労観を涵養することは重要であり、大学等においては教育課程の実施及び厚生補導を通じてキャリア教育やインターンシップを推進する。

(2) 「申合せ」の周知について

各大学等は、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図るとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際、この「申合せ」を添付し、その趣旨の理解を図る。

(3) 男女雇用機会均等について

採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われるべきであり、その旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

3. その他の事項について

(1) 職業観や勤労観の涵養について

学生個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学習意欲を高めるため、学生の職業観や勤労観を涵養することは重要であり、大学等においては正課教育としてのキャリア教育やインターンシップを推進する。

(2) 「申合せ」の周知について

各大学等は、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図るとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際、この「申合せ」を添付し、その趣旨の理解を図る。

平成22年度 9月14日

企業等代表者 各位

就職問題懇談会座長

瀧口道成

(名古屋大学長)

平成23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

一 大学の使命と就職・採用活動の「申合せ」一

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、大学等卒業予定者の就職活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学習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、別添のとおり「申合せ」を行い、全国の大学等に趣旨の徹底を図っております。

大学等は、この「申合せ」を行うに当たり、高い学力と豊かな人間性を有した人材を育成する、質の高い教育と研究を展開しなければならぬ社会的使命と責任があることを十分認識し、その責務を果たすために全教職員が協力してこれを実行することを改めて確認した次第です。

一 就職・採用活動の現状一

しかし、我々がこの使命に応えるために、学生に対して様々な教育指導を展開する一方で、誠に残念ながら、学生に対する採用選考活動の早期化とそれに起因する長期化が依然として続いています。

これまで毎年、(社)日本経済団体連合会では、採用活動が学業に影響を及ぼさないよう「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者の採用選考に関する倫理憲章」を定め、その普及が図られてきました。

しかしながら、数多くの企業で早期に採用選考活動が開始されるなど、学生の就職活動の実態は従来に比して大きく是正されることなく、今日に至っている状況です。

一 就職・採用活動の早期・長期化における影響一

経済環境の悪化に伴い雇用意欲が低下する一方で、企業間においては、より優秀な学生を他社に先んじて採用しようとする競争が激化しています。その結果、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と採用選考に駆り立て、学業に専念することや海外留学等の幅広い体験をすることを妨げ、事実上学生から学ぶ機会を奪う状況となっています。こうした状況は大学等の高等教育の空洞化を引き起こし、次代を担う能力を備えた人材育成を著しく困難としています。

今後このような営みを積み重ねるならば、将来において国力を損なう結果をもたらすことは避けられず、こうした重大な問題を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者という立場を超えて、真摯に受け止めるべきであると考えます。

平成21年10月20日

企業等採用責任者 各位

就職問題協議会座長

白井克彦

(早稲田大学総長)

平成22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

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協議会においては、大学等卒業予定者の就職活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学習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、別添のとおり「申合せ」を行い、全国の大学等に趣旨の徹底を図っております。

大学等は、この「申合せ」を行うに当たり、学生に高い学力と豊かな人間性を身に付けさせた上で卒業生として社会に送り出すという、本来大学等が果たすべき社会的使命と責任を十分認識するとともに、その責務を果たすため、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認したところであります。

採用選考活動の早期化は、大学等の教育機能の低下を招くものであり、十分な教育を受け得なかつた学生を採用することなど、企業にとつても不利益をもたらすことになり、早期離職との関連も危惧されます。さらに、早期化を要因とする長期化は、採用選考活動の複雑化や多重内定など、混乱を引き起こしております。

また、中央教育審議会も、一方で大学自らが、「学主力」等の「学習成果」の達成に向け、教育内容・方法の改善、学修評価の厳格化を徹底して進めるべきことを指摘するとともに、他方では産業界においても、大学教育の成果を適切な時点で評価すべきことや、企業における採用活動の早期化は、企業が大学教育の「学び」を軽視していることを学生に示すことになることを指摘しております。

つきましては、貴職におかれては、平成22年度大学等卒業・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持するため、上記「申合せ」の内容について十分御理解いただくとともに、採用活動に当たっては、(社)日本経済団体連合会で定める「倫理憲章」の趣旨に加えて、特に下記事項について御配慮をいただきますようお願いいたします。

併せて、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新規学校卒業・修了者はもとより内定取消し等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御配慮をお願いいたします。

一 産官学が連携した就職・採用活動の検討一

今や、採用活動の早期化とそれに起因する長期化がもたらす大学教育への深刻な影響を、これ以上看過することは恐ろしい状況です。我が国の将来を担うため、有為な人材を社会に送り出す使命のある高等教育機関として、就職・採用活動の在り方について、産官学連携による検討に速やかに着手すべきであると強く要望する次第です。

一 就業機会の確保一

さらに、近年の我が国の経済環境の悪化に基づく厳しい雇用環境により、いかに大学等でキャリア教育や就職指導の徹底をしても、残念ながらも多くの有為な学生が卒業後無業の状態や辛苦の生活を強いられる状況が急速に増えています。社会で活躍しようとする来への希望に大きく胸を膨らませている若者の多くが、定職に就くことができないうまま失意のもとに日々を送る状況は、一刻も早く改善されなければなりません。

こうした現状については、日本学術会議においても、大学教育の質保証の観点から、強い危機感を示し、本年7月、大学と職業との接続の在り方について異例の提言を行っています。

つきましては、貴職におかれましては、平成23年度大学等卒業・修了予定者の採用活動に当たり、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証するため、上記事情を御賢察の上、私どもの「申合せ」の内容について十分御理解いただきますとともに、特に下記の事項について御配慮くださいますようお願いいたします。

併せて、現下の厳しい雇用情勢を踏まえ、新規学校卒業・修了者（以下「新卒者」という。）はもとより諸般の事情により就職未決定のまま卒業・修了した者についても積極的な採用に向けた特段の御配慮をお願いいたします。

記

1. 採用選考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実質的な採用選考活動を厳に慎み、採用選考活動は卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とするとともに、可能な限り休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動に支障を生ずることのない採用選考活動を行うこと。

(2) 就職情報出版会社が運営する就職活動の支援を目的としたウェブサイト等における採用選考のための学生のエントリー開始については、卒業・修了年次の当初を避け、それ以降とする等、適切に採用情報を公開するよう努めること。

(3) 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すること。

(4) 学生の職業観・勤労観の育成や学習意欲の喚起を促す観点から、重要な意義を有するインターンシップについて、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、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受入れ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。

記

1. 採用選考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実質的な採用選考活動を厳に慎み、採用選考活動は卒業・修了年次の4月以降とするとともに、可能な限り休日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動に支障を生ずることのない採用選考活動を行うこと。

(2) 就職情報出版会社が運営する就職活動の支援を目的としたウェブサイトなどにおける採用選考のための学生のエントリー開始については、卒業・修了年次の4月以降とするなど、適切に採用情報を公開するよう努めること。

(3) 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すること。

(追加) 4. (2) から移動

2. 採用広報活動について

企業の採用広報活動（採用情報など一般的な企業情報を学生に提供する活動）として開催する「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するとともに、これらのイベントの開催趣旨が学生の自己分析や職業研究を深めるものであって、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明確にすること。

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うこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮が行われること。

(3) 採用情報の提供に当たっては、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、ダイレクトメール等を含む）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ること。

4. 新卒要件の緩和について

卒業・修了の際、未就職であったり、非正規雇用となった既卒者が、新たな就職先を求め、再チャレンジしていただくこと。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年間は新卒者として扱うなど、新卒要件の緩和に努めること。

（削除）→ 1. (4)へ移動

5. 雇用問題の解決に向けて

(1) 学生の就職・採用活動に携わる大学等関係団体、日本経済団体連合会、日本商工会議所、経済同友会、全国中小企業団体中央会、日本就職情報出版懇話会等の各界関係団体及び文部科学省、厚生労働省を始めとした関係省庁は、我が国の将来を担う学生が大学生活において、専門性と人間力を高めるための時間を尊重し、ともに就職・採用活動の現状を検証し、可能な限り学業に影響が及ばないよう努めること。

(2) 企業側団体と大学等関係団体は雇用に関する課題の解決に向け、継続的に協議するよう努めること。

(別添省略)

2. 採用広報活動について

企業の採用広報活動（採用情報など一般的な企業情報を学生に提供する活動）として開催する「企業説明会」等の就職支援イベントについては、原則として休日や祝日又は長期休暇期間に行う等、大学等の教育活動を尊重するとともに、これらのイベントの開催趣旨が学生の自己分析や職業研究を深めるものであって、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明確にすること。

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うこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮が行われること。

(3) 採用情報の提供に当たっては、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、ダイレクトメール等を含む）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ること。

4. その他の事項について

(1) 卒業・修了の際、未就職であったり、非正規雇用となった学生が、新たな就職先を求め、再チャレンジしていただくこと。その際、既に大学等を卒業・修了した者であっても、新規学校卒業・修了者と同じ扱いをするよう配慮していただくこと。

(2) 学生の職業観の育成や学習意欲の喚起を促す観点から、重要な意義を有するインターシップについて、積極的に受け入れていただきたいこと。

ただし、インターシップは、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受入れ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くこと。

（追加）

（追加）

(3) 企業側の「倫理憲章」と大学側の「申合せ」を実効あらしめるため具体的方策について、引き続き協議すること。

(別添省略)

大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する
企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料

(社) 日本経済団体連合会
2009年10月20日制定
2010年9月14日改定

日本経団連では、1997年に「採用選考に関する企業の倫理憲章」を定めて以降、毎年、採用選考活動の早期化の自粛を呼びかけてきた。

本資料は、倫理憲章の理解を一層深めていただくために作成したものであり、各社の実情に応じ、選考活動の早期開始の自粛など倫理憲章の遵守への一層のご協力をお願いしたい。

なお、日本経団連は、今後も倫理憲章のさらなる周知徹底をはかり、産業界が一体となった取り組みとなるよう努めていく。

記

1. 広報活動・選考活動とは

企業が行う採用選考活動は、広報活動と選考活動に大別することができる。広報活動とは、業界情報、企業情報ならびに説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等の採用情報をしていくことを目的とした活動を指す。具体的には、会社説明会、インターンシップなど学生が自主的に参加または不参加を決定することができるものが該当すると考えられ、実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するよう努めることが求められる。こうした、選考活動に影響しない広報活動については、事前に十分な時間をかけて行うことでミスマッチによる早期離職の防止が見込まれる。なお、広報活動を実施する場合は、学事日程に十分配慮して行うことが望まれる。

一方、選考活動とは、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を指す。

2. 早期開始を自粛すべき「実質的な選考活動」とは

選考活動については、倫理憲章の「2. 選考活動早期開始の自粛」で、「卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」としている。

ここで言う自粛すべき「実質的な選考活動」とは、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものであり、具体的には、①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、②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を言う。

ただし、WEBテストやテストセンターの受検、エントリーシート¹の提出など、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ものについては、学事日程への影響がない場合もあるため、当該活動が早期開始を自粛すべきか否かの検討を行う際には、倫理憲章の趣旨を十分に踏まえた上で、各企業が活動の実態に合わせて適切に判断することが求められる。

大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考に関する
企業の倫理憲章の理解を深めるための参考資料

2009年10月20日
(社) 日本経済団体連合会

日本経団連では、1997年に「採用選考に関する企業の倫理憲章」を定めて以降、毎年、採用選考活動の早期化の自粛を呼びかけてきた。

今般、倫理憲章の理解を一層深めていただくため、下記の内容をとりまとめたので、各社の実情に応じ、選考活動の早期開始の自粛など倫理憲章の遵守への一層のご協力をお願いしたい。

なお、日本経団連は、今後も倫理憲章のさらなる周知徹底をはかり、産業界が一体となった取り組みとなるよう努めていく。

記

1. 広報活動・選考活動とは

企業が行う採用選考活動は、広報活動と選考活動に大別することができる。

広報活動とは、業界情報、企業情報ならびに説明会日程、採用予定数、選考スケジュール等の採用情報を、学生に対して広く発信していくことを目的とした活動を指す。具体的には、会社説明会、インターンシップなど学生が自主的に参加または不参加を決定することができるものが該当すると考えられ、実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するよう努めることが求められる。こうした活動については、事前に十分な時間をかけて行うことでミスマッチによる早期離職の防止が見込まれる。

一方、選考活動とは、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を指す。

2. 早期開始を自粛すべき「実質的な選考活動」とは

選考活動については、倫理憲章の「2. 選考活動早期開始の自粛」で、「卒業・修了学年の学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、選考活動の早期開始は自粛する。まして卒業・修了年に達しない学生に対して、面接など実質的な選考活動を行うことは厳に慎む」としている。

ここで言う自粛すべき「実質的な選考活動」とは、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものであり、具体的には、①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、②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を言う。

ただし、WEBテストやテストセンターの受検、エントリーシート¹の提出など、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ものについては、学事日程への影響がない場合もあるため、当該活動が早期開始を自粛すべきか否かの検討を行う際には、倫理憲章の趣旨を十分に踏まえた上で、各企業が活動の実態に合わせて適切に判断することが求められる。

3. 広報活動であることの明示とは

広報活動については、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知した上で実施することが望ましい。具体的には、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、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底するよう努める必要がある。

なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような例が考えられる。

【会社説明会の場合の明示例】

○明示する場面

①開催の告知・募集段階

②開催当日の案内（口頭、会場における掲示など）

○具体例

例1)「この説明会は、学生の皆さまに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」

(あるいは、下線部分に替えて)

参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例2)「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やCSRへの取組みなどについて理解を深めていただくために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことはいたしません」

以上

倫理憲章本文については改正なし



22文科高第531号
平成22年9月6日

各 国 公 私 立 大 学 長
独立行政法人大学評価・学位授与機構長
独立行政法人日本学生支援機構理事長
独立行政法人大学入試センター理事長
大学を設置する各地方公共団体の長
各 公 立 大 学 法 人 の 理 事 長
大学を設置する各学校法人の理事長
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役
放 送 大 学 学 園 理 事 長

殿

文部科学大臣政務官
高 井 美



(印影印刷)

「新卒者雇用に関する緊急対策」及び「大学の就業力向上プラン」の実施等について
(通知)

政府においては、本年及び来年以降の大学・高校新卒者を取り巻く厳しい情勢を踏まえ、政府横断的な取組をより強力に推進するため、「新卒者雇用・特命チーム」を設置し、緊急に取り組むべき対策について検討を行ってきました。

このたび、特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する者を主たる対象として緊急に取り組むべき対策として、別添1のとおり「新卒者雇用に関する緊急対策」(平成22年8月30日新卒者雇用・特命チーム決定)を取りまとめました。

また、新成長戦略(平成22年6月18日閣議決定)の実行計画(工程表)では、「大学の就業力向上プラン」を早期実施することとされています。

これらを踏まえ、文部科学省は、緊急対応が必要な施策及び今後取り組む施策を「大学の就業力向上プラン」として別添2のとおりとりまとめました。

各大学におかれては、これらの趣旨について御理解いただき、関係機関との連携を図りつつ、来春卒業の新卒予定者及び未就職卒業者に対する就職支援の充実や、各大学における就業力育成の取組の充実を図っていただくようお願いします。

なお、就職・採用活動の早期化及び長期化など学生の就職・採用活動をめぐる課題については、関係省庁と連携の下、その是正に向けた対応を働きかけることとしています。

就職・採用活動の早期化等の是正については、例年10月に大学側が「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）を、企業側が「大学卒業予定者・大学院修了予定者等の採用選考に関する企業の倫理憲章」（倫理憲章）を合意・策定していましたが、これらについて関係団体間で早急（9月中）に合意・策定がなされるよう取り組むこととしています。各大学におかれては、このことについて御承知おきいただき、学生の学習環境の確保及び学生の就職機会の均等の確保に向けた取組を進めていただくようお願いいたします。

（「大学の就業力向上プラン」担当）

【プラン全体について】

高等教育局大学振興課法規係 電話：03-5253-4111(2493)

【特に就業力育成支援について】

高等教育局専門教育課企画係 電話：03-5253-4111(2504)

【特に就職支援について】

高等教育局学生・留学生課法規係 電話：03-5253-4111(3050)

新卒者雇用に関する緊急対策について

平成22年8月30日
新卒者雇用・特命チーム

I. 新卒者雇用の現状と課題

(今春卒業の新卒者の就職環境)

今春の就職内定率は、新規大学卒業者で91.8%、新規高校卒業者で93.9%となっており、特に大学は前年から大きく減少し、ここ10年来で最も厳しい状況にある。また、未就職卒業者は、大学卒業者で約6.6万人（前年同期2.9万人増）、高校卒業者で約0.9万人（前年同期0.2万人増）となっており、合わせて約7.5万人にのぼっている。

さらに、こうした厳しい就職環境の中、就職をせずに留年等をした大学生は、対前年比で約1.8万人増加した。

(来春卒業の新卒者の就職状況の見込み)

こうした中、来春の新卒予定者の就職環境も厳しいことが見込まれている。来春の新規大学卒業者に対する民間企業の求人総数は、前年比19.8%のマイナスとなっており、新規高校卒業者の求人数についても大幅に減少する見込みである。

さらに、円高・株安などの経済情勢の更なる悪化も相まって、来春の就職内定率は、過去最悪となるおそれもある。

(緊急的対応の必要性)

従業員規模別の求人倍率を見ると、1000人以上企業が0.57倍であるのに対し、1000人未満企業は2.16倍、300人未満の中小企業では4.41倍となるなど、就職市場にはミスマッチが生じている。また、一方で、中小企業は、新卒者採用について、そのコストや短期間に限られた人数を面接採用するリスク等から、求人に積極的になれないという問題を抱えている。

このため、特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する者を主たる対象として、求人意欲のある中小企業との間で、両方に対する支援を行いつつ、きめ細かく、丁寧なマッチングを集中的に実施するため、緊急に取り組むべき対策を次のとおりとりまとめ、9月初旬から直ちに取り組むこととする。

Ⅱ. 新卒者雇用に係る緊急の取組

1. 新卒者等に対する相談支援の強化

～ 大学におけるキャリアカウンセラーの倍増等

就職がうまくいかず、ひきこもり等になってしまう若者達も存在する。こうした若者達を社会的に孤立化させるのではなく、一人ひとりに対して、職業的自立・就職の支援から職場定着に至るまで支援を行っていくことが求められる。

このため、専門家により、カウンセリングや個々の能力や適性に合ったきめ細やかな就職支援を受けることのできる体制を整備する。

【具体策】

○ 面接会・「新卒応援ハローワーク」における臨床心理士等による相談の導入

ハローワークが行う面接会や新卒者等が利用しやすい専門の「新卒応援ハローワーク」において、内定を得られず心理的な問題を抱える新卒者等に対し、臨床心理士等がそのサポートを行う。

○ キャリアカウンセラー等の増員

大学・高等学校におけるキャリアカウンセラー等を増員など、学生の実態に即した就職支援の強化を図る。

○ 学生の就業力を向上させるための支援プログラムの充実

産業界との連携による課題解決型授業など、学生の社会的・職業的自立に向けた就業力育成のための大学の取組を強化する。

2. 求人意欲の高い中小企業と新卒者等の集中的なマッチングの促進

～ ジョブサポーター倍増による2万人のマッチング

～ 中小企業1万社をWeb等を活用してマッチング

求人意欲は強いが、新卒者採用を積極化できない中小企業等について、新卒者等に対して、その魅力を発信し、集中的にマッチングを実施する。

また、多人数の就職説明会だけでなく、個人の状況に応じ、少人数を対象とした丁寧なマッチングを行うことができる体制を整備する。

さらに、中小企業への就職については、保護者が消極的という面もあることから、保護者に対しても働きかけを行う。

【具体策】

○ ジョブサポーターによるきめ細かなマッチング

「大卒・高卒就職ジョブサポーター」を倍増し、雇用情勢の悪い地域を重点に配置する。これにより、1.5万件の求人を開拓し、学校と緊密な連携の下、きめ細かな職業相談・職業紹介により、2万人の正社員就職を実現する。

○ 「中小企業採用力強化事業」の拡充

1万件の求人を開拓し、中小企業と学生のマッチングについて、インターネット求人サイト等を活用して支援する。

○ 「雇用創出企業」の発掘

採用意欲があり人材育成に優れる企業を「雇用創出企業」としてWEBページ等を通じて情報発信する。

○ 「新卒者就職応援プロジェクト」の拡充

中小企業において行う長期間のインターンシップについて拡充する。

○ 保護者への働きかけ

保護者に対し、中小企業への正社員就職の重要性を訴える啓発文書の送付等の働きかけを行う。

3. インターンシップ・トライアル雇用の推進 ～ インターンシップ・トライアル雇用を3倍増

新卒者等が、中小企業やその業務内容への具体的なイメージを持ち、その就職意欲を高めるとともに、中小企業の新卒採用のコストやリスクを軽減するため、体験雇用（トライアル雇用）や職場実習（インターンシップ）の機会を大幅に拡充する。また、従来機会の少なかった留年生や大学4年生等についても、こうした機会を確保する。

【具体策】

○ 卒業後3年以内の既卒者に係るトライアル雇用を行う企業への奨励金の創設

卒業後3年以内の既卒者を正規雇用へ向けて育成するため、有期で雇用し、その後正規雇用へ移行させる事業主に対し、ハローワークにおいて奨励金を支給する。

○ 多様なインターンシップ機会の提供

ハローワークや中小企業団体等において、短期から半年までの多様なインターンシップ機会を提供する

○ 京都ジョブパーク方式の全国的展開

重点分野雇用創造事業を活用し、地方公共団体が主体となって行う京都ジョブパーク方式等による未就職卒業者のトライアル雇用について、全国的に展開する。

○ NPO等による雇用の促進

新卒者等のトライアル雇用やインターンシップにおけるNPO等の社会的企業の活用を促進する。

4. 関係機関の連携による地域の実情に応じた就職支援とワンストップ・サービスの推進

～ 国・地方・労・使・学校による5者協働体制の構築

地域により雇用状況は異なるため、関係機関の連携により、地域の実情に応じた施策を展開するとともに、新たな拠点を設け、新卒者等が的確な情報・支援が得られるワンストップ・サービスを推進する。

また、地域における各種施策に係る情報が新卒者等のみならず、採用意欲のある中小企業等に届くよう積極的な広報の展開を図る。

【具体策】

○ 「新卒者就職応援本部（仮称）」の設置

地域の実情を踏まえた効果的な就職支援を実施するため、ハローワーク、地方公共団体、労働界、産業界、学校等の関係者を構成員とする「新卒者就職応援本部（仮称）」を、全都道府県労働局に設置する。

○ 「新卒応援ハローワーク」を拠点としたワン・ストップ・サービスの推進

全都道府県労働局に新卒者等が利用しやすい専門のハローワークを設置し、関係機関が連携したワン・ストップ・サービスを推進する。

○ 国及び地域における広報の強化

5. 既卒者の新卒枠での採用促進 ～ 新卒枠を卒業後3年間に拡大

新卒採用枠で既卒者を採用した企業は約5割にとどまっている現状を踏まえ、少なくとも卒業後3年間は、新卒一括採用の門戸が開かれよう、緊急に施策を講じる。

【具体策】

○ 「青少年雇用機会確保指針」の改正

雇用対策法に基づく「青少年雇用機会確保指針」を改正し卒業後3年間は新卒として応募できるようにすることを盛り込み、既卒者の新卒枠での採用が促進されるよう経済団体等に要請する。

○ 卒業後3年以内の既卒者を採用する企業への奨励金の創設

卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人を出し、既卒者を正規雇用する事業主に対し、ハローワークにおいて奨励金を支給する。

大学の就業力向上プラン

平成 22 年 9 月
文 部 科 学 省

I. 趣旨

新成長戦略（平成 22 年 6 月 18 日閣議決定）等を踏まえつつ、我が国の大学が、大学本来の教育目的に即して、学生が生涯を通じて自立し、幅広い分野で活躍していくための就業力の育成を図る取組を、総合的かつ計画的に推進し、成長の原動力を産み出すことで、社会の活性化と豊かな国民生活の実現に資することを旨とする。

II. 実施期間

平成 22 年度から 26 年度までの 5 年間

III. 取組内容

1. 教育課程内外を通じた「社会的・職業的自立に関する指導等（キャリアガイダンス）」の制度の実施

「大学設置基準及び短期大学設置基準の一部を改正する省令（平成 22 年 2 月 25 日 文部科学省令第 3 号）」を踏まえ、各大学における教育課程内外を通じた社会的・職業的自立に関する指導等への取組及びそのための実施体制の整備を推進する。その際、大学の取組を画一的なものにとせず、各大学の特色等に応じた多様な取組が推進されるよう留意する。

これにより、すべての大学において、全学的な実施体制の下、学生の就業力育成に係る取組が展開される環境が整備されるようにする（平成 22 年度中に実施）。

大学設置基準（昭和 31 年 文部省令第 28 号）

第 42 条の 2 大学は、当該大学及び学部等の教育上の目的に応じ、学生が卒業後自らの資質を向上させ、社会的及び職業的自立を図るために必要な能力を、教育課程の実施及び厚生補導を通じて培うことができるよう、大学内の組織間の有機的な連携を図り、適切な体制を整えるものとする。

（公布：平成 22 年 2 月 25 日 施行：平成 23 年 4 月 1 日）

* 同趣旨の規定を、短期大学設置基準にも新設。

2. 教育課程内外を通じた学生の就業力育成に向けた取組の充実

大学の機能別分化を踏まえつつ、各大学において、学生の社会的・職業的自立に向けて、入学から卒業までの間を通じた全学的かつ体系的な指導等の取組が総合的に実施されるよう、支援を進める。

(取組例)

- キャリア志向を高めるための体系的な教育課程の編成や授業科目の設定、将来の進路を見通した履修指導等を通じた、学生の社会的・職業的自立に向けた指導等の充実
- インターンシップ、実習、問題解決型学習等の実践的な教育の充実、課外活動等を含め学生生活全体を通じて能力の定着を図る取組の推進
- きめ細かな就職相談や個別カウンセリング、就職情報の提供等の充実
- これらを実施するための全学的な実施体制の整備

これにより、各大学において、教育課程内外を通じた学生の就業力育成に向けた取組の充実が図られるようにする（平成26年度までに実施）。

併せて、インターンシップを実施している大学数及び参加する学生数の増加、企業規模志向や職業志向のミスマッチの解消を含めた職業観・勤労観の醸成、卒業者のうち就職も進学もしない者の就職の促進を図る。

また、大学教育の出発点にあたる初年次教育の充実を図る観点から、各大学による入学者受入れ方針の明確化や入学者選抜（AO入試及び推薦入試を含む）における入学者の状況の適切な把握を推進する。

3. 大学院の人材養成機能の強化

「第2次大学院教育振興施策要綱（仮称）」*に沿って、就業力育成の観点を含め、大学院教育の充実に係る取組への支援方策を体系的に実施するとともに、多様なキャリアパスの構築に向けた産学間のマッチングの促進等を通じ、大学院生の就業を促進する。

※新成長戦略において、平成22年度中に策定することとされている。今後、中央教育審議会での検討等を踏まえ、平成23年度から27年度の大学院教育関係施策の方針として策定する予定。

(取組例)

- 人材養成目的や修得すべき知識・能力の内容の明確化と、これに沿ったコースワークから研究指導へ有機的なつながりを持った体系的な大学院教育の確立

- 大学院教育に関し産学が継続的に協議する機会の充実等を通じた産学連携による博士課程教育の強化と、大学等に加え企業や試験研究機関等の社会の多様な場へのキャリアパスの確立
- 語学・コミュニケーション能力を備え、高い国際感覚を持ったグローバル人材の養成
- 大学院生（特に博士課程学生）への就職支援の強化

これにより、大学院を置く各大学において、大学院生の就業力育成に向けた取組の充実が図られるようにする（「第2次大学院教育振興施策要綱（仮称）」と連携しつつ、平成26年度までに実施）。この中で、新成長戦略に掲げられた「理工系博士課程修了者の完全雇用」の進捗を促す。

4. 就職支援体制の充実

最近の厳しい雇用情勢を受け、各大学における学生の実態に即した就職支援体制の充実を図る観点に立って、就職相談部門の強化や相談・支援スタッフの確保等の取組に係る支援を進める。

（取組例）

- 就職相談員の配置、就職情報ネットワークの強化
- ハローワーク等学外関係機関との連携によるきめ細かな就職情報の提供
- 既卒者・就職留年生等への就職支援体制等の強化（相談員等の増員、地方大学への支援）

これにより、各大学におけるきめ細かな就職支援体制の強化を促進する（平成26年度までに実施）。

5. 就業力育成等に係る産学連携等の推進

関係省庁と連携しつつ、人材育成の強化に向けた産学間の協議を充実し、個人の学修成果が様々な場で適切に評価・活用される仕組みづくりを推進する。

（推進例）

- 人材育成の強化、起業力の育成等に向けた産学間の協議の充実（産学人材育成パートナーシップ*の議論等の成果を踏まえつつ、様々な企業との対話の場を活用）
- 個人の学修成果が様々な場で評価され、活用される仕組みの充実（履修証

明書（サーティフィケート）の制度**を活用しつつ、学校種を超え、産業界・地方公共団体等とも連携した仕組みを推進)

※人材育成に関し大学と産業界の連携・協力を強化するため、産学が連携して双方の対話と取組の場として、平成19年10月より開催。産学の横断的課題や業種・分野的課題等について幅広く議論を行っている。

※※学校教育法の改正により、平成19年12月より新たに制度化(学校教育法第105条)。大学が、社会人など当該大学の学生以外の者を対象とした特別の課程を編成し、修了者に対し履修証明書を交付できることとした。

これにより、学生が身に付けた就業力がより実効性あるものとなる環境の充実を目指す(平成26年度までに実施)。特に、地域の就業構造等を踏まえつつ、産業界・地方公共団体等と連携し、就業やキャリアアップに資する履修証明プログラムの充実を推進する。また、キャリア段位制度(日本版NVQ構想)***と大学等との連携の検討など、大学教育の成果が社会で活かされる仕組みを推進する。

※※※新成長戦略で示された、職業能力を分野・レベル毎に明らかにする新しい枠組み。

加えて、就職環境の改善に向けて、関係省庁や産業界等との連携の下、卒業後3年間は新卒扱いとするなど新卒一括採用等の就職慣行の見直しや、就職・採用活動の早期化・長期化の是正に向けた対応を働きかける。

IV. 取組の評価

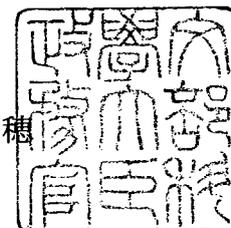
本プラン及び本プランに係る各取組については、進捗状況や社会的・経済的状況の変化等を踏まえて、必要に応じて見直しを行う。



22文科初第870号
平成22年9月6日

各都道府県教育委員会教育長
各指定都市教育委員会教育長 殿
各都道府県知事

文部科学省大臣政務官
高井 美穂



(印影印刷)

「新卒者雇用に関する緊急対策について」を踏まえた就職支援の充実について（通知）

政府においては、本年及び来年以降の大学・高等学校新規卒業者を取り巻く厳しい情勢を踏まえ、政府横断的な取組をより強力に推進するため、「新卒者雇用・特命チーム」を設置し、緊急に取り組むべき対策について検討を行って参りました。

このたび、特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する者を主たる対象として、求人意欲のある中小企業との間で、両方に対する支援を行いつつ、きめ細かく、丁寧なマッチングを集中的に実施するため、緊急に取り組むべき対策として、別添のとおり「新卒者雇用に関する緊急対策について」（平成22年8月30日新卒者雇用・特命チーム決定）を取りまとめました。

関係各位におかれましては、こうした政府の方針を踏まえ、高等学校とハローワーク等の関係機関との連携を促進し、就職を希望する新規高等学校卒業者及び未就職卒業者への支援体制の一層の充実に取り組んでいただきますようお願いいたします。

また、高等学校へのキャリアカウンセラー等については、「緊急雇用創出事業」により都道府県に造成された基金（平成20年度～平成23年度）を活用し配置することが可能ですので、積極的な取組をお願いいたします。

なお、その際には、平成22年2月10日付け21初児生第35号「新規中学校・高等学校等卒業者に対する支援策の周知について（依頼）」及び平成22年7月14日付け22初児生第16号「高等学校とハローワークが連携した新規高等学校卒業者への支

援の強化について（依頼）」の趣旨についても御理解の上、新規卒業者及び未就職卒業者に対する就職支援に取り組んでいただきますようお願いいたします。

(本件連絡先)

文部科学省初等中等教育局

児童生徒課指導調査係

電話：03-5253-4111(内線:3291)

FAX：03-6734-3735

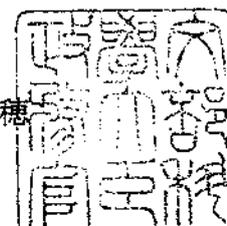
E-Mail：jidou@mext.go.jp



22文科生第447号
平成22年9月6日

各都道府県知事
各都道府県教育委員会教育長 殿
専修学校を置く国立大学法人の長

文部科学大臣政務官
高井 美穂



(印影印刷)

「新卒者雇用に関する緊急対策について」を踏まえた専修学校新卒者への
就職支援の充実について（通知）

政府においては、本年及び来年以降の新卒者を取り巻く厳しい情勢を踏まえ、政府横断的な取組をより強力に推進するため、「新卒者雇用・特命チーム」を設置し、緊急に取り組むべき対策について検討を行って参りました。

このたび、特に支援が必要な未就職卒業者と来春に卒業する者を主たる対象として、求人意欲のある中小企業との間で、両方に対する支援を行いつつ、きめ細かく、丁寧なマッチングを集中的に実施するため、緊急に取り組むべき対策として、別添のとおり「新卒者雇用に関する緊急対策について」（平成22年8月30日新卒者雇用・特命チーム決定）を取りまとめました。

関係各位におかれましては、本対策の趣旨について御理解をいただき、関係機関との連携を図りつつ、専修学校の来年新卒予定者及び未就職卒業者に対する就職支援の充実について、取り組んでいただくようお願いいたします。

【本件担当】

文部科学省生涯学習政策局
生涯学習推進課専修学校教育振興室
専修学校第一係
TEL 03-5253-4111(内線：2939)
E-Mail syosensy@mext.go.jp