

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)