

平成23年12月

採用事務担当者 殿

大阪大学学生部

採用関係書類について

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃は、本学学生の採用につきまして、種々御高配をいただきありがとうございます。

平成25年3月卒業・修了予定者に係る採用関係書類を下記のとおりご案内いたしますので、よろしくお取り計らいくださいますよう、お願い申し上げます。

敬 具

記

1. 学生の採用業務についてのお願い
2. 平成24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
3. 平成24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）
4. 採用選考に関する企業の倫理憲章（日本経済団体連合会）
5. 平成24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
6. 大学等卒業予定者の公正な採用に向けたお願い

<お知らせ>

▼大阪大学就職支援システム (<https://cs-web.osaka-u.ac.jp/recruit/kyujin/>) について

本学では、求人情報のご提供については「就職支援システム」をご利用いただき、求人情報を入力していただくことになりました（2010年10月から）。

登録手順等については、こちら (<https://cs-web.osaka-u.ac.jp/recruit/>) をご参照ください。

<お問い合わせ>

■就職支援全般・各種ガイダンスに関すること
〒565-0871 吹田市山田丘1-1（吹田学生センター）
大阪大学 学生部 学生・キャリア支援課
Tel 06 (6879) 7087 Fax 06(6879)7167

■求人票・インターンシップに関すること
〒560-0043 豊中市待兼山1-10（豊中学生会センター）
大阪大学 学生部 学生・キャリア支援課
Tel 06 (6850) 6115 Fax 06(6850)5020

平成23年12月

採用事務担当者 殿

大 阪 大 学

学生の採用業務についてのお願い

拝啓 時下ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

本学学生の就職につきましては、常々格別の御高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、本学では、就職の機会均等を確保するため、文部科学省及び国立大学協会等の指導に基づき、適正な就職事務を行うよう努力いたしております。

平成8年6月には、労働省において、大学等卒業予定者に対する就職差別の解消を図る観点から、応募社用紙の標準的事項・様式の参考例が示され、履歴書から「本籍地」、「戸籍筆頭者との続柄」欄が削除され、自己紹介書から「家族状況」欄が削除されました。本学においても、同趣旨を学生に周知しているところです。

つきましては、貴社におかれましても、卒業予定者の採用業務について、就職の機会均等の確保と本人の能力と適性に基づく公正な採用選考の実施について、ご配慮いただきますようお願い申し上げます。

また、求人情報及び企業等への提出書類は、下記により取り扱うこととしておりますので、ご理解いただきますよう重ねてお願い申し上げます。

敬 具

記

1. 求人情報ご提供は、大阪大学就職支援システムをご利用いただき、求人情報をご入力ください。WEBにて学生に開示いたします。(本システムの閲覧は学内者限定となります。)
(<https://cs-web.osaka-u.ac.jp/recruit/kyujin/>)
なお、本システムのご利用が困難な場合、貴社所定の求人申込書をご提供ください。豊中大学生センターにてファイリングし、学生の閲覧に供します。
2. 企業等への提出書類は、原則として次の書類に限ります。
 - ① 履歴書・自己紹介書（大学指定様式）
 - ② 成績証明書
 - ③ 卒業（見込）証明書
 - ④ 健康診断（証明）書
 - ⑤ 推薦書
3. 戸籍謄本、抄本及び住民票の提出の求めには、応じられません。
4. 学生の身元調査には、応じられません。
5. 提出書類に次のような内容が含まれるときは、記入できません。
 - ① 本籍地を記入すること。
 - ② 戸籍筆頭者との続柄を記入すること。
 - ③ 家族状況を記入すること。
 - ④ 自己紹介書に、宗教、支持政党、思想・信条及び生まれ育った場所等を記入すること。

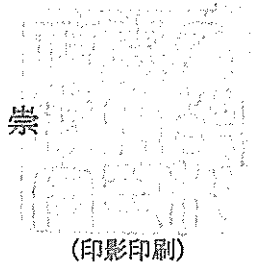


23文科高第612号
平成23年10月7日

各国公私立大学長
各国公私立短期大学長 殿
各国公私立高等専門学校長

文部科学大臣政務官
城 井

崇



(印影印刷)

平成24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、大学側において「平成24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。）、企業側において「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）

なお、平成23年3月17日付けで、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24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」（参考。以下「要請」という。）を行っています。

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修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、下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。

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23年10月7日
就職問題懇談会

平成24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・修了生としてグローバル化をはじめ、複雑多様化した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修環境を確保することが重要である。

この度、国公立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24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、企業の採用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、参加の有無が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。さらに、卒業・修了前年度の3月より前に行う企業の活動については、採用に直結しない、学生の職業観や勤労観の育成を図るための業界研究や企業研究に資する企業の一般的な広報活動であることの確認をすること。

これらの趣旨を踏まえ、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修意欲を高めるため、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。

また、大学等において学生の職業観・勤労観の育成等の取組等を行う場合には、企業の採用活動とは切り離れた形での特段の教育的配慮をもって行う。

(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) 就職・採用活動の改善に向けて

今回の東日本大震災を受け、多くの企業が採用活動について柔軟に対応するなどの措置をとった。その状況等も踏まえ、正常な学校教育と学生の健全な学修環境を確保するため、就職問題懇談会は、大学等が要請する就職・採用活動の改善に向け、引き続き企業側との協議を行うこととする。

採用選考に関する企業の倫理憲章

2011年3月15日改定
(社)日本経済団体連合会

企業は、2013年度入社以降の、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. 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。

2. 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。

3. 採用選考活動早期開始の自粛

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、採用選考活動の早期開始は自粛する。具体的には、広報活動ならびに選考活動について、以下の期日より早期に行うことは厳に慎む。

なお、以下の開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものとする。

(1) 広報活動の開始

インターネット等を通じた不特定多数向けの情報発信以外の広報活動については、卒業・修了学年前年の12月1日以降に開始する。それより前は、大学が行う学内セミナー等への参加も自粛する。また、広報活動の実施にあたっては、学事日程に十分配慮する。

(2) 選考活動の開始

面接等実質的な選考活動については、卒業・修了学年の4月1日以降に開始する。

4. 広報活動であることの明示

12月1日以降の広報活動の実施にあたっては、当該活動への参加の有無が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。

5. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了学年の10月1日以降とする。

6. 多様な採用選考機会の提供

海外留学生や、未就職卒業者への対応を図るため、通年採用や夏季・秋季採用等の実施など、多様な採用選考機会の提供に努める。

7. その他

(1) 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。

(2) インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するために実施するものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動（広報活動・選考活動）とは一切関係ないことを明確にして行うこととする。

※本倫理憲章の内容は、2013年度入社以降の採用選考活動を対象としている。2012年度入社までの採用選考活動については、2009年10月20日改定の「倫理憲章」及び2010年9月14日改定の「参考資料」を参照されたい。

以 上

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

2011年3月15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、2011年3月の倫理憲章改定を踏まえて必要な修正を行った。各社の実情に応じ、採用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。

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. 広報活動について

(1) 広報活動とは

企業が行う採用選考活動は、一般に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、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こういった情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のためにも望ましいものである。しかし、昨今の早期化ゆえの長期化による過熱化が著しいことに鑑み、倫理憲章では、インターネット等を通じた不特定多数向けの情報発信以外の広報活動の開始時期について規定したものである。

一方、こうした広報活動の実施に際しての制約は、それが実質的な選考とならないものとすることである。具体的には、会社説明会などのように、選考活動と異なり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とともに、土日・祝日や平日の夕方開催など、学事日程に十分配慮することが求められる。

(2) 広報活動の開始時期について

倫理憲章では、「3. 採用選考活動早期開始の自粛」において、「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、インターネット等を通じた不特定多数向けの情報発信以外の広報活動については、卒業・修了学年前年の12月1日以降に開始する。」としている。

こ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ントリーの開始時点とする。したがって、12月1日より前には学生の個人情報取得や、それを活用した活動は一切行えない。

また、12月1日より前に行うことができる活動は、HP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、不特定多数に向けたものにとどまる。なお、12月1日以降に実施予定の広報活動のスケジュールを事前に公表することは可能である。

(3) 広報活動であることの明示について

12月1日以降に行う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求められる。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、破線部分に替えて)

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」

2. 選考活動について

(1) 選考活動とは

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) 選考活動の開始時期について

倫理憲章では、「面接等実質的な選考活動については、卒業・修了学年の4月1日以降に開始する。」としている。

ここで言う早期開始を自粛すべき「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. 多様な採用選考機会の提供について

倫理憲章では、海外留学生の帰国後の就職活動への対応が求められていることや、2010年11月に「青少年の雇用機会の確保等に関して事業主が適切に対処するための指針」が改正され、未就職卒業者の新卒採用扱いでの応募機会提供への努力規定が設けられたことを受けて「6. 多様な採用選考機会の提供」の項目を追加している。企業はこれらの対応にあたり、各社の実態に応じた努力を継続していくことが求められる。なお、卒後3年以内の未就業者の取り扱いについても、上記の指針を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応を行うことが望ましい。

4. その他

◇インターンシップについて

倫理憲章では、「7. その他」において、インターンシップについて、「産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するために実施するものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動（広報活動・選考活動）とは一切関係ないことを明確にして行うこととする。」としている。

現状行われているインターンシップをみると、就業体験の提供を行うもののほか、企業の広報が中心になっているものも実施されており、従来の本参考資料では、両者を含めて広報活動の一環であると位置付けていたところである。しかし、今般、就職・採用活動の過熱化の是正に向けて、12月1日より前の広報活動の自粛を倫理憲章上で規定したことに基づき、インターンシップと称して企業広報の一環で行っているものは、12月1日以降に実施するよう求めることとした。したがって、今後は混乱を避けるためにも、12月1日以降に行う企業広報としてのプログラムについては、インターンシップの呼称を使わないことが望ましい。

なお、「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9年9月18日文部省・通商産業省・労働省）」、「インターンシップの導入と運用のための手引き（平成21年7月文科省）」等を踏まえて考えると、本来の趣旨である就業体験として12月1日より前に実施するインターンシップは、以下のような条件を満たしたプログラムであることが求められる。

【就業体験としてのインターンシップの在り方】

学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的とすることに鑑み、当該プログラムは、5日間以上の期間をもって実施され、学生を企業の職場に受け入れるものであること。

加えて、就業体験の提供であることを明確化するために、実施の際には、採用選考活動と関係ない旨をホームページ等で宣言した上で、以下の取り組みを併せて行うことが求められる。

- ・採用選考活動と明確に区別するため、告知・募集のための説明会は開催せず、また、合同説明会等のイベントにも参加しない。また、告知・募集は、ホームページなどWEB上や、大学等を通じて行う。
- ・募集から実施までを通して、当該活動が就業体験の提供であり、採用選考活動とは無関係である旨の周知徹底を図り、参加する学生から活動の趣旨について書面等での了解を得る。
- ・学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的としていることが分かるよう、可能な限り詳細にプログラム内容を一般に公開する。
- ・インターンシップに際して取得した個人情報とその後の採用選考活動で使用しない。
- ・大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部3年／修士1年次の学生に限定しない。

以上

《本件問い合わせ先》

倫理憲章及び参考資料に関するお問い合わせは、以下までご連絡ください。

日本経団連労働政策本部 TEL. 03-6741-0181 FAX. 03-6741-0381

平成24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。

引き続き、正常な学校教育と学生の健全な学修環境を確保するため、大学側、企業側の双方が、就職・採用活動の改善に向けた協議を継続するものとする。

平成23年10月7日

(社)日本経済団体連合会雇用政策部会部会長

橋本 浩樹

就職問題検討委員会委員長

永井 和之

平成23年 3月17日

企業等代表者 各位
経済・業界団体代表者

就職問題懇談会座長
濱口道成
(名古屋大学長)

平成24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

—就職・採用活動の現状の再認識—

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・修了予定者の就職・採用活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修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、次の通り要請いたします。

わが国が平和で安定した社会を維持し、厳しい国際競争においてその地位を失することのないようにするために、学士力や社会人基礎力等を担保した豊かな人間性を有する人材を育成することは、我々教育機関に課せられた使命であると認識しています。

しかし、我々がこの使命を達成するために、学生に対し様々な教育指導を展開する一方で、現実には、より優秀な学生を他社に先んじて採用する動きに歯止めがかからず、採用活動の早期化の是正はほとんど進展していません。

—就職・採用活動の早期化・長期化がもたらす影響—

これまでも経済界からは、大学等に対し、十分な学力と国際性やコミュニケーション能力を修得したストレス耐性に優れた学生を育成されたい旨の要望が寄せられています。しかし、早期の就職・採用活動を意識して海外留学を躊躇したり、ボランティア活動等を途中で切り上げる学生が後を絶たないという実態は、一方的に学生のみを責めることはできません。本来ならば、大学等の正課教育とともに、これら課外活動での貴重な体験からもたらされる人間的成長は、経済界がもっとも望むところではないかと考えます。

また、学生の基礎学力の低下が問題視される中、大学等では、グローバルスタンダードに基づく知識基盤社会に向け、各学部・学科等で教育目標を明示して、入学時の学力保証とそれを補完するためのリメディアル教育や初年次教育、1科目あたりの授業時間数の確保や成績評価基準の明示などの総合的な教育改革やキャリア教育等を通じて卒業時の質保証を図る改革をしており、その成果を期するためには学生の健全な学修環境の確保が不可欠となっています。

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に就職・採用活動に導く行為は、事実上学生から学ぶ機会を奪い、大学等の教育の空洞化を引き起こすこととなり、引いては人材育成における負のスパイラルを生み出すものと懸念します。このような営みを積み重ねることは、将来において国力を損なう重大な結果をもたらしてしまうという認識を、教育に携わる者と学生を人材として選考する者の立場を越えて、真摯に受け止めるべきです。

—倫理憲章見直し内容の問題点—

(社)日本経済団体連合会、(公社)経済同友会、(社)日本貿易会、日本製薬工業協会などの各経済団体・業界団体が、昨年秋から採用活動のあり方について一定の方針等を提案されたことは歓迎いたしますが、内容については協議すべき課題が多く残されています。

特に平成23年3月15日付で公表された(社)日本経済団体連合会の「採用選考に関する企業の倫理憲章」(以下「倫理憲章」という。)では、「広報活動」を「選考活動」と区別し、その開始時期を12月1日以降としています。その内容はインターネット上で学生の登録を受け付けるプレエントリーを起点としており、我々が定義する「採用選考活動」が実質的に行われるものであると認識せざるを得ません。更に、倫理憲章の「広報活動」が本格化する時期が、大学等が実施する後期試験の日程に重なるおそれもあります。

一方で、倫理憲章の「広報活動」の徹底のために、各企業の12月1日以前の大学訪問をも制約されていますが、大学等のキャリア教育において、学生の産業や職業に関する理解を深める取組みの実効性を高めるためには、採用選考と直接結びつかない企業の協力も不可欠です。

また、倫理憲章における「選考活動」については、「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」(平成21年10月20日(社)日本経済団体連合会制定)(以下「倫理憲章参考資料」という。)において、「一定基準に達した学生を選抜することを目的とした活動」と定義し、従来通りの4月1日以降としています。しかし、「選考活動」を4月1日直後から開始した場合には、卒業・修了前年度における学業成績を踏まえた採用選考が困難となります。

—あらためてのお願い—

つきましては、上記事情をご賢察いただき、平成24年度大学等卒業・修了予定者の採用活動にあたり、下記の事項についてあらためてご検討をお願いいたします。

あわせて学生の就職・採用活動の秩序を維持し、未来ある学生の将来を保障するため、新規学校卒業・修了者(以下「新卒者」という。)はもとより、新卒者に限定することなく、諸般の事情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ご配慮を引き続きお願いいたします。

記

1. 採用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「採用選考活動」を厳に慎み、例えば大学の学部学生であれば3年間、大学院修士学生であれば1年間は最低限学修期間を保障するなど、それぞれの教育機関や分野等の学事日程に配慮したスケジュールとしていただきたいこと。また、少なくとも卒業・修了前年度の学業成果(成績)を適切に評価した上で、採用選考を行っていただきたいこと。

(2) 「採用選考活動」は、卒業・修了年次の夏期休暇以降に行う等、大学等の教育活動に支障の生ずることのないように行われることが望まれること。

その際、大学等では概ね7月第2週から8月第1週において前期試験等を実施していること等に特段の配慮をいただきたいこと。

- (3) 「採用広報活動」は、卒業・修了前年度の3月以降とし、「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していただきたいこと。

なお、これらに参加することが、採用選考につながるものではないことを学生に対してしっかりと明示していただきたいこと。

また、一般的な「広報活動」については、時期を制約するものではありませんが、あくまでも学生の勤労観・職業観の育成を図るための情報提供であることを明確にし、後述する大学等のキャリア教育との連携に留意していただきたいこと。

(注) 我々が定義する「採用選考活動」とは、プレエントリーを活用した選考やエントリーシートによる選考、各種検査など実質的な採用選考につながる全活動を指し、倫理憲章参考資料において「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」と定義されている「選考活動」とは異なります。

また、「採用広報活動」とは、説明会日程、採用予定数、選考スケジュールなど採用情報を広く学生等に発信することを目的として行われる活動を指します。

更に、「広報活動」とは、学生の業界研究や企業研究に資する一般的な企業情報や業界情報を提供することを目的として行われる活動を指します。

2. 大学等のキャリア教育への協力について

- (1) 学生の勤労観・職業観の育成や学修意欲の喚起を促すキャリア教育の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は、今後も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、あくまでも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取組みは、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) 大学等のキャリア教育は、学生自らが視野を広げて進路を具体化し、社会的・職業的な自立をするために極めて重要であり、そのための大学等の取組みに対しては、厳に採用選考と結びつけることなく特段の配慮をもってご協力をいただきたいこと。

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ようにしていただきたいこと。

- (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っていただきたいこと。特に、総合職採用において女子学生への特段の配慮をいただきたいこと。

- (3) 採用情報の提供にあたっては、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っていただきたいこと。

- (4) 「採用選考活動」においては、採用基準等の開示を図るなど採用決定プロセスの透明性の向上を図り、大学等での学修歴等を踏まえた人物本位の採用の徹底を図っていただきたいこと。
- (5) 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でいただきたいこと。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していただきたいこと。

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ていただき、少なくとも、卒業・修了後3年程度は新卒者として扱うなど、新卒要件の緩和に引き続き努めていただきたいこと。

5. 就職問題の解決に向けて

我が国が現状から一步踏み出すには、企業側団体・大学等関係団体及び関係機関等幅広い関係者間の共通認識を深める努力が不可欠であると考えます。このため、昨年11月に新たに発足した「新卒者等の就職採用活動に関する懇話会」を、我が国の将来を担う人材の育成という観点から、今後も継続的に開催するとともに、就職・採用活動の早期化・長期化の是正について、精力的に集中討議するワーキンググループを同懇話会の下に設置し、可能な限り早期に一定の指針を示すべきと考えておりますので、今後ともご理解とご協力をお願いいたします。

以上

採用業務責任者 様

大阪府下大学等就職問題連絡協議会
大阪府商工労働部雇用推進室
厚生労働省大阪労働局職業安定部

大学等卒業予定者の公正な採用選考に向けたお願い

拝啓 時下ますます御清祥のこととお慶び申し上げます。

平素は、大学等卒業予定者の採用選考につきまして、格別の御高配を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、大阪府下大学等就職問題連絡協議会（大阪府内の国公私立大学、短期大学、高等専門学校 79 校が加入；略称「大就連」）、大阪府及び厚生労働省大阪労働局では、大学等卒業予定者が差別的な取扱いがされることなく、本人の適性・能力に基づく公正な採用選考により就職されるよう、連携・協力して企業への啓発等に取り組んでいるところです。

特に府内の大学等におきましては、採用応募・選考時での公正な採用選考に反する問題事象を把握するために、就職活動をしている学生等から「就職差別等についての報告書」を大学等への提出を求める取り組みを行っています。

また、報告された問題事象は、大就連等において取りまとめるとともに、問題事象によっては大就連、大阪府及び大阪労働局が連携して、求人企業に対して個別的な啓発等に取り組んでいるところです。

この「報告書」による平成 21 年度問題事象の集計結果によると、面接時における本人の適性・能力に関係のない不適切な質問が 106 件報告され、その内、「家族状況」に関する質問が約 2 分の 1 を占めています。

また、面接時の不適切な質問の他に、インターネットでの資料請求・応募等の際のエントリーシートや会社説明会におけるアンケート等において「本籍」、「帰省先」や「家族欄」等、就職差別につながるおそれのある個人情報の記載を求められる事象も多く報告されています。

こうした事象をなくすため、より一層、各関係行政機関・関係団体等が連携して、企業に対する啓発活動を推進することとしていますが、貴社におかれましても、これまで実施してきた採用選考制度及び求職者の個人情報の取り扱いについて、人権尊重の観点から見直し、「公正な採用選考制度の確立」に向けた取り組みを、よろしくお願い申し上げます。

敬 具

【大就連とは】

大阪府下大学等就職問題連絡協議会（略称；大就連）は、大阪府内の 79 校の大学等が加盟し、これら大学の就職担当部（課）長等をもって構成されています。

<主な取り組み>

- ・求人企業や経済団体に対する公正採用に向けた申し入れ。
- ・学生に対する「公正採用選考」に向けた啓発。
- ・学生からの問題事象報告の集約と、行政関係機関との連携による問題解決に向けた取り組み、等。

職業安定法「求職者等の個人情報の取扱い」について

第5条の4 公共職業安定所等は、それぞれ、その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という。）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない。

ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでない。

「求職者の個人情報の取扱いについて」は次のことに注意して下さい。

○求人企業、職業紹介事業者などが対象となります。

○個人情報の収集の基本は、

- ・ 業務の目的の範囲内で収集すること。
- ・ 収集してはならない個人情報は、

イ 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、家族の職業、収入、本人の資産などの情報、容姿、スリーサイズなど

ロ 人生観、生活信条、支持政党、購読新聞・雑誌、愛読書など

ハ 労働運動、学生運動、消費者運動などに関する事など

○個人情報を収集するには、

- ・ 本人から直接収集すること。
- ・ 本人以外から収集する時は、本人の同意を得たうえで収集すること。

○個人情報の保管、使用は、収集目的の範囲に限られます。

○個人情報の管理は、

- ・ 目的に応じ必要な範囲において正確かつ最新の内容に保つこと。
- ・ 紛失、破壊及び改ざんを防止すること。
- ・ 第三者からのアクセスを防止すること。
- ・ 必要が無くなれば破棄または削除すること。

○違反したときは、改善命令や罰則（6ヶ月以下の懲役又は30万円以下の罰金）が適用されます。

就職差別を未然に防止し、公正な採用選考を図るためには、法律を遵守するだけでよいというものではありません。

従来から、公正な採用選考について、事業主のみなさまにご理解とご協力を要請してきた趣旨を十分にご認識いただき、今後とも、公正な採用選考システムの確立が図られるよう、さらに積極的な取り組みをお願いします。