

平成26年10月17日

主要経済・業界団体の長 殿

就職問題懇談会座長
濱 口 道 成
(名古屋大学長)

企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての
学内行事実施に関する申合せについて

平素より、大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業・修了予定者の就職に関し、格別の御配慮を賜り感謝申し上げます。

また、現在の大学3年生が就職活動を開始する来年（平成27年）春から摘要される就職活動時期の後ろ倒し（広報活動：3月開始、採用選考活動：8月開始）についても、御理解と御協力を賜り重ねて感謝いたします。

さて、就職問題懇談会では、平成25年9月27日付け「大学、短期大学およ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）」において定義したように、学生の職業観や勤労観を涵養し、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、初年次からのキャリア教育・職業教育の充実を図ることは大学等の教育活動において非常に重要であり、学生の産業や職業に関する理解を深める取組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等の皆様のご協力が不可欠であると考えています。

これらを踏まえ、就職問題懇談会として、先般、平成26年9月16日付けで、各大学等が企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事（以下「学内セミナー」という。）実施について、採用を目的とした広報活動としての「企業説明会」とは明確に区分して行うため「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ」を取りまとめ、各大学等へ周知いたしました。

この取組については、（一社）日本経済団体連合会におかれても御賛同いただき、同団体の「採用選考に関する指針の手引き」が同日付で改定されたところです。

つきましては、貴団体におかれましては、別添の申合せを御高覧いただき、御理解を賜るとともに、各大学等から学内セミナーへの協力の依頼があった場合には、積極的に御協力くださるよう御配慮のほどお願い申し上げます。また、傘下の団体及び事業主の皆様に対する本申合せの周知に御協力くださるよう併せてお願ひ申し上げます。

<担当> 就職問題懇談会事務局
文部科学省高等教育局学生・留学生課
就職指導係 山本、庄司
電話：03-5253-4111（内線2522）

平成26年9月16日
就職問題懇談会

企業等の協力を得て取り組むキャリア教育 としての学内行事実施に関する申合せ

大学、短期大学及び高等専門学校は、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけた上で卒業生・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社会的使命を負っている。

また、就職問題懇談会が、平成25年9月27日付け「大学、短期大学およ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）」において定義したとおり、学生の職業観や勤労観を涵養し、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、初年次からのキャリア教育ⁱ・職業教育ⁱⁱの充実を図ることは大学等の教育活動において非常に重要なことである。

他方、キャリア教育の一環として、企業等の協力を得て取り組む学内行事（以下「学内セミナーⁱⁱⁱ」という。）については、今般の平成28年3月卒業・修了予定者から就職・採用活動時期を後ろ倒しする趣旨を損なわないように、いわゆる採用を目的とした広報活動としての「企業説明会」とは明確に区分して行う等の十分な配慮が必要である。

このため就職問題懇談会として、学内セミナー実施に際しては、下記の要領に基づくことを申し合わせる。

記

1 大学等の責任関与

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）が主催する学内セミナーについては、大学の教育活動の一環として位置付けて実施されるよう、大学等が企画し運営する。なお、学内セミナー実施に当たり企業等に協力依頼をする際には、学内におけるキャリア教育の責任者（副学長やキャリアセンター長）等の名義による文書にて行うものとする。

2 参加対象

入学後早期の段階から学生の職業観や勤労観を涵養するためにも、学内セミナーの参加対象者は就職活動該当年次に限定せず全学年を対象とする。

3 個人情報利用の制限

学内セミナー参加者リスト等の個人情報は、企業等側に提供しない。

4 地域企業等の参加機会の確保

キャリア教育の趣旨に則り、大学等は地域企業又は中小企業に対しても学内セミナーに参加するよう呼びかけ、知名度のある企業や特定の業種に偏らないよう学生の産業構造等に対する理解を促進し、職業選択に当たり幅広い視野を持つための機会の確保に努める。

5 企業等への講師派遣依頼

学内セミナー実施に当たって企業等に講師の派遣を依頼する際は、採用に関する広報（採用予定数、選考スケジュール、採用募集告知等）は一切行わない旨を合意のう

え、教育目的及び協力を求める内容を明記した文書（電子メール等を含む。）により依頼する。

6 趣旨の明示

学内セミナーは、本申合せに基づきキャリア教育の一環として開催するものであり、参加の有無が採用選考のプロセスに影響しない旨を文書、ポスター等に明示し、周知する。

7 発表内容の制限

今般の就職・採用活動時期の後ろ倒しの趣旨に則り、学内セミナーにおいては企業等の採用に関する広報（採用予定数、選考スケジュール、採用募集告知等）を厳に禁止する旨、講師に明示するとともに、実施時においてもその運用を徹底する。

8 使用資料の制限

学内セミナーにおいては、当該会場にて企業等の採用に関する広報のために作成したパンフレット等ではなく、企業等の活動を紹介する一般的な資料の配布は可能とする。

9 個別企業等と学生の接触の制限

学内セミナーは、必ず教職員の立会いの下で実施する。

以上

i 一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して、キャリア（※）発達を促す教育。（中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成23年1月31日））

（※）「キャリア」とは、「人が生涯の中で様々な役割を果たす過程で、自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ね」のことである。

ii 「一定又は特定の職業に従事するために必要な知識、技能、能力や態度を育てる教育」であり「仕事に就くために、社会的・職業的自立に向けて必要な基盤となる能力や態度だけではなく、それぞれに必要な専門性や専門的な知識・技能を身に付けること」。（中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」（平成23年1月31日））

iii 学内セミナーの例：学生の業界研究等に資するため、OB、OGなどを含む企業関係者の協力を得て、通常講義が行われる時間帯に大学構内で実施するセミナー形式のもの。（但し、採用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生に発信するための説明会等を除く。）

【参考】

○「就職問題懇談会」について

大学等卒業予定者の就職活動の在り方について検討・協議を行う、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校関係団体で構成される組織。昭和28年度から設置。（事務局：文部科学省高等教育局学生・留学生課）

（構成団体）

一般社団法人 国立大学協会、一般社団法人 公立大学協会、日本私立大学団体連合会、

全国公立短期大学協会、日本私立短期大学協会、

独立行政法人 国立高等専門学校機構、全国公立高等専門学校協会、日本私立高等専門学校協会

就職・採用活動に関する以下の資料を同封させていただきますので、ご確認いただきますようお願いいたします。

[同封資料]

- ・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）
【就職問題懇談会】
- ・「採用選考に関する指針」及び「手引き」対比表
【一般社団法人日本経済団体連合会】
- ・就職・採用活動開始時期の変更について 【内閣府】
- ・3年以内既卒者の新卒枠での応募受付について 【厚生労働省】
- ・インターンシップ普及促進シンポジウム 【経済産業省】
- ・第5回キャリア教育アワード 【経済産業省】

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社会的使命を負っている。この本来果たすべき使命と責任を十分に認識し、その責務を果たすため、就職・採用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。

特に、学生の就職・採用活動の早期化・長期化の是正については、これまで、国公立大学等で構成する就職問題懇談会においても、大学等関係団体の総意として、経済団体等に対し要請を行ってきたところであるが、平成25年4月19日に内閣総理大臣より経済団体に対し、平成27年度卒業・修了予定者から、広報活動の開始時期は卒業・修了前年度3月、採用選考活動の開始時期は卒業・修了年度の8月に変更するよう要請（以下「総理要請」という。）された。

また、大学等に対しては、平成25年4月22日に文部科学大臣より、大学改革の着実な実行とともに、今般の就職・採用活動開始時期の変更の円滑な実施に向け、学生に不安と混乱が生じないよう、きめ細かく丁寧な対応を行うよう要請されたところである。

我々大学等は、これらの要請の趣旨を踏まえ、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会を確保するとともに、学生が大学等で身に付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ことを責務の一つとして取り組む必要がある。

この度、就職問題懇談会は、その責務を果たすため、平成27年度以降卒業・修了予定者の就職・採用活動について、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。

なお、平成26年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、従前の申合せのとおりとすることを確認する。

1. 就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施について

(1) 初年次からのキャリア教育・職業教育の充実について

学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に応じた職業を選択できる能力の育成や学修意欲を高めるため、初年次からのキャリア教育・職業教育の充実を図る。

キャリア教育の実施に当たっては、後述の「企業説明会」とは明確に区分した上で、幅広く企業等の協力を得つつ、積極的な取組を行う。

(2) 「企業説明会」の取扱いについて

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」（「企業説明会」「会社説明会」「学内セミナー」等の名称に限らず、採

用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生等に発信する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。

卒業・修了前年度3月1日以降、「企業説明会」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。また、実施に当たっては、土日祝日や平日の夕方以降の実施など、可能な限り学事日程に配慮する。

(3) 学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、原則として卒業・修了年度8月1日以降とする。

(4) 正式内定開始について

正式内定日は、卒業・修了年度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。

(5) 就職関連情報の積極的な提供について

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等の学部・分野別の就職実績等や各大学等の職員採用についての採用方針や採用実績等の就職関連情報の積極的な提供に努める。

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

就職・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) 各大学等における職員採用の対応について

企業等への就職・採用活動のみならず、各大学等における職員採用においても、総理要請の趣旨に沿った対応を行う。

(2) 学生の健康状態への配慮について

夏季に選考活動が開始することに鑑み、学生の健康状態に留意するとともに、企業等に対し、クールビズなど必要な配慮を行うよう求める。

(3) 「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り、学生に不安と混乱が生じないよう適切に対応するとともに、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。

また、企業等に対し、総理要請の趣旨を遵守するよう求める。

「採用選考に関する指針」及び「手引き」【対比表】※改定内容に關し、改定後では網掛け部分（改定前では下線部分）

改定後	改定前								
<p>採用選考に関する指針</p> <p>一般社団法人 日本経済団体連合会 2014年9月16日改定</p> <p>企業は、2016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。なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。</p> <p>記</p> <p>1. 公平・公正な採用の徹底</p> <p>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や雇用対策法に沿った採用選考活動を行ない、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ないよう留意する。</p> <p>2. 正常な学校教育と学習環境の確保</p> <p>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。</p> <p>3. 採用選考活動早期開始の自粛</p> <p>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を自粛する。具体的には、政府が閣議決定（平成25年6月14日）した「日本再興戦略」において示されている開始時期より早期に行うことは厳に慎む。</p> <table border="1"> <tr> <td>広報活動</td> <td>卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降</td> </tr> <tr> <td>選考活動</td> <td>卒業・修了年度の8月1日以降</td> </tr> </table> <p>なお、これら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規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍するものとする。</p> <p>4. 採用内定日の遵守</p> <p>正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。</p> <p>5. 多様な採用選考機会の提供</p> <p>未就職卒業者への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（通年採用等の実施）に努める。</p> <p>※本指針の内容は、2016年度入社以降の採用選考活動を対象としている。2015年度入社までの採用選考活動については、2011年3月15日改定の「倫理憲章」及び「参考資料」を参照されたい。</p> <p>以上</p>	広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降	選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降	<p>採用選考に関する指針</p> <p>一般社団法人 日本経済団体連合会 2013年9月13日改定</p> <p>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。なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。</p> <p>記</p> <p>1. 公平・公正な採用の徹底</p> <p>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や雇用対策法に沿った採用選考活動を行ない、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ないよう留意する。</p> <p>2. 正常な学校教育と学習環境の確保</p> <p>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。</p> <p>3. 採用選考活動早期開始の自粛</p> <p>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を自粛する。具体的には、政府が閣議決定（平成25年6月14日）した「日本再興戦略」において示されている開始時期より早期に行うことは厳に慎む。</p> <table border="1"> <tr> <td>広報活動</td> <td>卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降</td> </tr> <tr> <td>選考活動</td> <td>卒業・修了年度の8月1日以降</td> </tr> </table> <p>なお、これら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規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍するものとする。</p> <p>4. 採用内定日の遵守</p> <p>正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。</p> <p>5. 多様な採用選考機会の提供</p> <p>未就職卒業者への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（通年採用等の実施）に努める。</p> <p>※本指針の内容は、2016年度入社以降の採用選考活動を対象としている。2015年度入社までの採用選考活動については、2011年3月15日改定の「倫理憲章」及び「参考資料」を参照されたい。</p> <p>以上</p>	広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降	選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降
広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降								
選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降								
広報活動	卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降								
選考活動	卒業・修了年度の8月1日以降								

「採用選考に関する指針」の手引き

（後略）
（後略）
（後略）
（後略）

一般社団法人 日本経済団体連合会

改定するで開示書類原稿 一般社団法人 日本経済団体連合会
2014年9月16日改定

1. 広報活動について

（1）広報活動とは、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。広報活動は、企業が行う採用選考活動は、企業情報など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、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自肅する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとする。また、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イベントなどの実施にあたっては、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に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

（2）広報活動の開始時期について
広報活動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。それ以前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととする。
また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、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、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、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ない。

（3）広報活動であることの明示について
広報活動の実施にあたっては、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する。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。
なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のようない例が考えられる。

【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
○具体例

例1) 「この説明会は、学生の皆さんに今後の就職活動を行うまでの参考として、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)
に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

2. 広報活動について

改定するで開示書類原稿 一般社団法人 日本経済団体連合会
2013年9月13日改定

（1）広報活動とは、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、採用選考活動は、企業情報など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、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自肅する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとする。また、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イベントなどの実施にあたっては、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に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

（2）広報活動の開始時期について
広報活動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。それ以前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととし、大学が行う学内セミナー等への参加も自肅する。
また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、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、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、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ない。

（3）広報活動であることの明示について
広報活動の実施にあたっては、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する。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。
なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のようない例が考えられる。

【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
○具体例

例1) 「この説明会は、学生の皆さんに今後の就職活動を行うまでの参考として、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)
に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

3. 広報活動について

改定するで開示書類原稿 一般社団法人 日本経済団体連合会
2013年9月13日改定

（1）広報活動とは、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、採用選考活動は、企業情報など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、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自肅する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとする。また、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イベントなどの実施にあたっては、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に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

（2）広報活動の開始時期について
広報活動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。それ以前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととし、大学が行う学内セミナー等への参加も自肅する。
また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、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、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、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ない。

（3）広報活動であることの明示について
広報活動の実施にあたっては、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する。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。
なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のようない例が考えられる。

【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
○具体例

例1) 「この説明会は、学生の皆さんに今後の就職活動を行うまでの参考として、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)
に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

4. 広報活動について

改定するで開示書類原稿 一般社団法人 日本経済団体連合会
2013年9月13日改定

（1）広報活動とは、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、採用選考活動は、企業情報など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、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自肅する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとする。また、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イベントなどの実施にあたっては、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に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

（2）広報活動の開始時期について
広報活動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。それ以前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととし、大学が行う学内セミナー等への参加も自肅する。
また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、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、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、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ない。

（3）広報活動であることの明示について
広報活動の実施にあたっては、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する。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。
なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のようない例が考えられる。

【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
○具体例

例1) 「この説明会は、学生の皆さんに今後の就職活動を行うまでの参考として、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)
に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への取り組みなどについて理解を深めていただきたい行うものです。説明会への参加は任意であり、参加の方々を対象に選考を行なうこととは致しません」

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

選考活動は、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る。具体的には、①選考の意思をもつ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。こうした活動は、時間と場所を特定して学生を拘束して行なう面接や試験などの「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。
このうち、ウェブテストやテストセンターの受験、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関する学生に大幅な負担が与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すこととは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないことを考慮すると適切ではない。そこで、開始時期（卒業・修了年度の8月1日）より前に自らすべき活動は、面接と試験のみとする。

3. 広報活動の開始日により前に実施するインターンシップについて

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ものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。
企業の広報を含むプログラムを行う場合は、広報活動の開始日以降に実施すべきであり、混乱を避けるためにも、プログラム名として「インターンシップ」の呼称を使わないことが望ましい。
広報活動の開始日より前に実施するインターンシップは、「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26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）」「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月文部科学省）」等を踏まえ、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つて実施され、学生を企業の職場に受け入れるものとする。
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な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、ホームページなどウェブ上や、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。

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きたい行うものです。説明会への参加は任意であり、参加の方々を対象に選考を行なうこととはいたしません」

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

選考活動は、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る。具体的には、①選考の意思をもつて学生の順位付けまたは選抜を行うものの、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。こうした活動は、時間と場所を特定して学生を拘束して行なう面接や試験などの「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。
このうち、ウェブテストやテストセンターの受験、エントリーシートの提出など、日程・場所等に關して学生に大幅な負担が与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないとなどを考慮すると適切ではない。そこで、開始時期（卒業・修了年度の8月1日）より前に自らすべき活動は、面接と試験のみとする。

3. インターンシップについて

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ものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。
企業の広報を含むプログラムを行う場合は、広報活動の開始日以降に実施すべきであり、混乱を避けるためにも、プログラム名として「インターンシップ」の呼称を使わないことが望ましい。
広報活動の開始日より前に実施するインターンシップは、「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26年4月18日文部省・通商産業省・労働省）」「インカ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、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つて実施され、学生を企業の職場に受け入れるものとする。
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な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、ホームページなどウェブ上や、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を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。

4. 広報活動開始前に行われる学内セミナーについて

広報活動開始前に行われる学内セミナーは、学生の職業観を醸成し、職業適性や学生自身のキャリアについて考える機会を提供するものでなければならず、参加対象を特定年次の学生に限定しないプログラムであることが望ましい。したがって、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信する広報活動との区別が曖昧なものについては、採用選考活動の早期化・長期化につながることが懸念されるため、参加を自粛する。

ただし、以下に掲げる条件をすべて満たす場合に限り、大学が行うキャリア教育に協力していく観点から参加することができる。

【広報活動開始前に行われる学内セミナーへの参加条件】

- ①「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ（平成26年9月16日就職問題懇談会）」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の点が明記されていること。

・大学が責任をもつて主催（企画・運営）すること。

・大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。

・明示していること。

②参加にあたっては、自社の採用選考活動に関する説明や資料の配付等を厳に慎む。また、学生の個人情報を一切取得しない。

③「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ（平成26年9月16日就職問題懇談会）」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の点が明記されていること。

・大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。

5. その他

- (1) 夏季における服装について
採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

- (2) 卒後3年以内の未就業者について
卒後3年以内の未就業者の取り扱いについては、2010年11月に改正された「青少年の雇用機会の確保等に関する事業主が適切に対処するための指針」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

- (3) 高校卒業予定者について
卒後3年以内の未就業者の取り扱いについては、2010年11月に改正された「青少年の雇用機会の確保等に関する事業主が適切に対処するための指針」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

- (4) 指針及び手引きの見直しについて
採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

- 以上

- ・インターンシップに際して取得した個人情報を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。

4. その他

- (1) 夏季における服装について
採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

- (2) 卒後3年以内の未就業者について
卒後3年以内の未就業者の取り扱いについては、2010年11月に改正された「青少年の雇用機会の確保等に関する事業主が適切に対処するための指針」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

- (3) 高校卒業予定者について
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。
採用選考に関する指針及び手引きは、以下までご連絡ください。
経団連労働政策本部
TEL:03-6741-0181 FAX:03-6741-0381 E-mail:kyouyou@keidanren.or.jp

- (4) 指針及び手引きの見直しについて
採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

《本件問い合わせ先》

採用選考に関する指針及び手引きに関するお問い合わせは、以下までご連絡ください。
経団連労働政策本部

TEL:03-6741-0181 FAX:03-6741-0381 E-mail:koyou@keidanren.or.jp

就職・採用活動開始時期の変更について

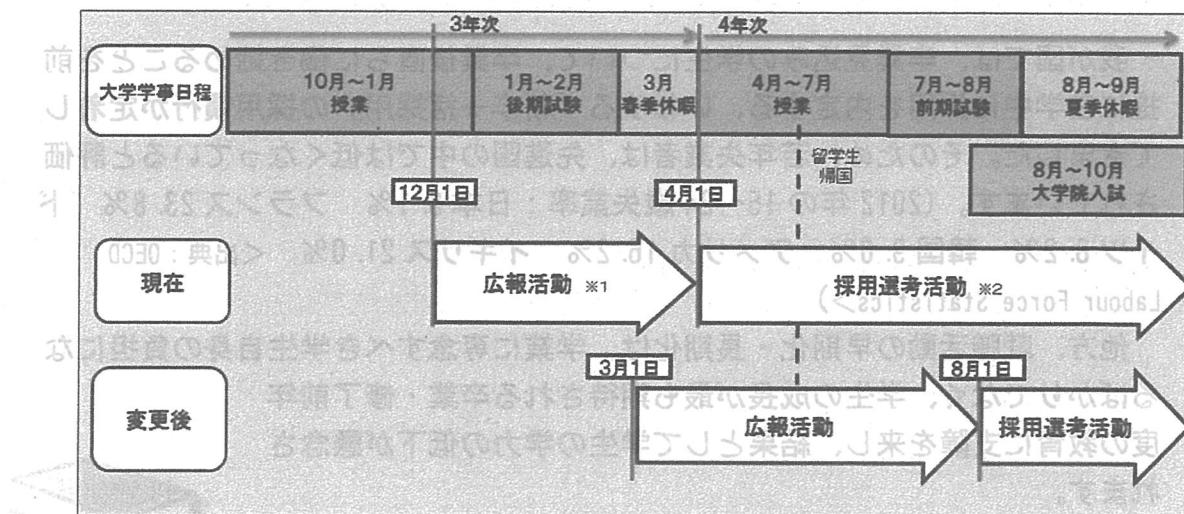
平成 27（2015）年度卒業・修了予定者（現在の大学3年生等）から就職・採用活動開始時期が変更になります

平成 25 年 4 月 19 日に開催された「経済界との意見交換会」において、安倍総理から経済界に対し、平成 27 年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更を要請されました。

この要請は、平成 27 年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動のスケジュールを以下のように変更することを求めたもので、その後、「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）において政府方針として決定されました。

就職・採用活動開始時期変更後のスケジュール（総理要請及び「日本再興戦略」の内容）

平成27年度卒業・修了予定者（現在の大学3年生等）から、広報活動は、卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始、その後の採用選考活動は、卒業・修了年度の8月1日以降に開始となります。



※1 広報活動: 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。
※2 採用選考活動: 採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

「日本再興戦略」(平成25年6月14日閣議決定)抜粋

第II. 3つのアクションプラン

- 一. 日本産業再興プラン
- 2. 雇用制度改革・人材力の強化

⑤若者・高齢者等の活躍推進

○若者の活躍推進

・学修時間の確保、留学等促進のため、2015年度卒業・修了予定者からの就職・採用活動開始時期変更（広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降に開始し、その後の採用選考活動については、卒業・修了年度の8月1日以降に開始）について、中小企業の魅力発信等、円滑な実施に向けた取組を行う。

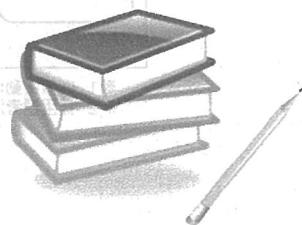
就職・採用活動時期変更要請の趣旨・目的

①学修時間の確保

我が国では、卒業見込みの学生について、卒業後直ちに働き始めるのを前提に在学中に採用を内定する、いわゆる「新卒一括採用」の採用慣行が定着してきました。そのため、若年失業者は、先進国の中では低くなっていると評価されています。(2012年の15~24歳失業率：日本8.1% フランス23.8% ドイツ8.2% 韓国9.0% アメリカ16.2% イギリス21.0% <出典：OECD Labour Force Statistics>)

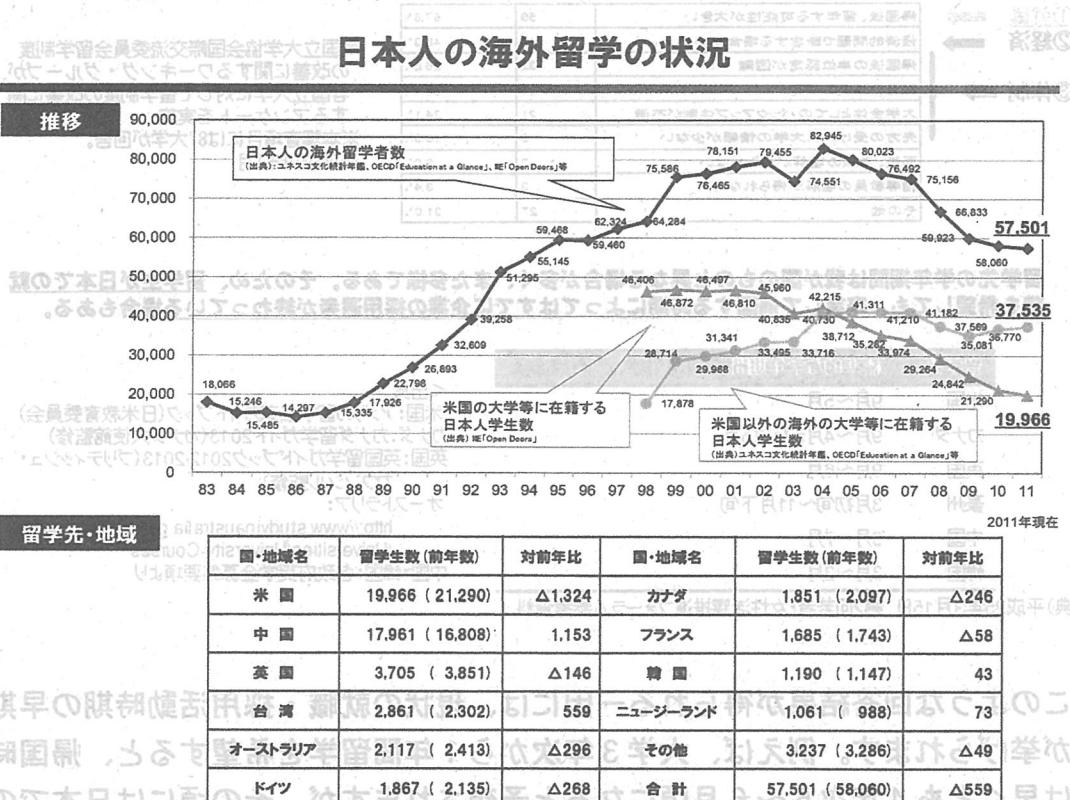
他方、就職活動の早期化・長期化は、学業に専念すべき学生自身の負担になるばかりでなく、学生の成長が最も期待される卒業・修了前年度の教育に支障を来し、結果として学生の学力の低下が懸念されます。

就職・採用活動開始時期を変更することで、学生が落ち着いて学業等に専念できる環境が整備されることが期待されます。



②留学等の促進

下図にあるとおり、日本人の海外留学者数は、平成 16 年（2004）年に約 8 万 3 千人を記録したのを最後に減少し続け、平成 23（2011）年時点では 6 万人を下回るまで落ち込んでいます。



また、留学に関する障害について、平成 19 年に国立大学協会が国立大学に対して実施したアンケート調査結果をみると、「帰国後、留年する可能性が大きい」と 7 割弱が回答しています。

日本人の海外留学の減少に係る阻害要因について^{参考学留⑤}

- 日本人学生の留学に関する主な障害として、①就職、②経済、③大学の体制、④語学力に関することが挙げられており、中でも就職等のために留年する可能性を懸念する学生の割合が顕著。

○留学に関する主な障害

①就職	→	帰国後、留年する可能性が大きい	59	67.8%
②経済	→	経済的問題で断念する場合が多い	42	48.3%
		帰国後の単位認定が困難	32	36.8%
③体制	→	助言教職員の不足	23	26.4%
		大学全体としてのバックアップ体制が不備	21	24.1%
		先方の受け入れ大学の情報が少ない	9	10.3%
		両親、家族の理解が得られない	7	8.0%
		指導教員の理解が得られない	3	3.4%
		その他	27	31.0%

*国立大学協会国際交流委員会留学制度の改善に関するワーキング・グループが、各国立大学に対して留学制度の改善に関するアンケートを実施。
※本調査項目には87大学が回答。

*平成19年1月

- 留学先の学年期間は我が国のものと異なる場合が多く、また多様である。そのため、留学生が日本での就職を希望しても、卒業して帰国する時期によってはすでに企業の採用選考が終わっている場合もある。

留学先	標準的な学年期間	出典
米国	9月～5月	米国:アメリカ留学公式ガイドブック(日本教育委員会)
カナダ	9月～4月または5月	カナダ:カナダ留学ガイド2013(カナダ大使館監修)
英国	9月～6月	英国:英国留学ガイドブック2012/2013(ブリティッシュ・カウンシル監修)
豪州	3月初旬～11月下旬	オーストラリア: http://www.studyinaustralia.gov.au/ja/Courses/Universities/University-Courses
中国	9月～7月	中国:各政府奨学金募集要項より
韓国	3月～2月	韓国:各政府奨学金募集要項より

(出典)平成25年3月15日 第2回若者・女性活躍推進フォーラム参考資料

このような回答結果が得られる一因には、現状の就職・採用活動時期の早期化が挙げられます。例えば、大学3年次から1年間留学を希望すると、帰国時期は早くとも4年次5～6月頃になると予想されますが、その頃には日本での採用選考活動はすでに始まっている、採用選考が既にほぼ終わっている企業も少なくないと考えられます。

以下の図にあるようにグローバル人材の不足が顕在化しているにも関わらず、就職活動時期の早期化を一因として、海外で学ぶ学生が減少の一途をたどっている中、採用選考活動が4年次の8月から始まることとなれば、このような理由で留学を諦めていた学生が留学することにつながり、帰国後は選考活動にも乗りおくれることなく対応することができます。

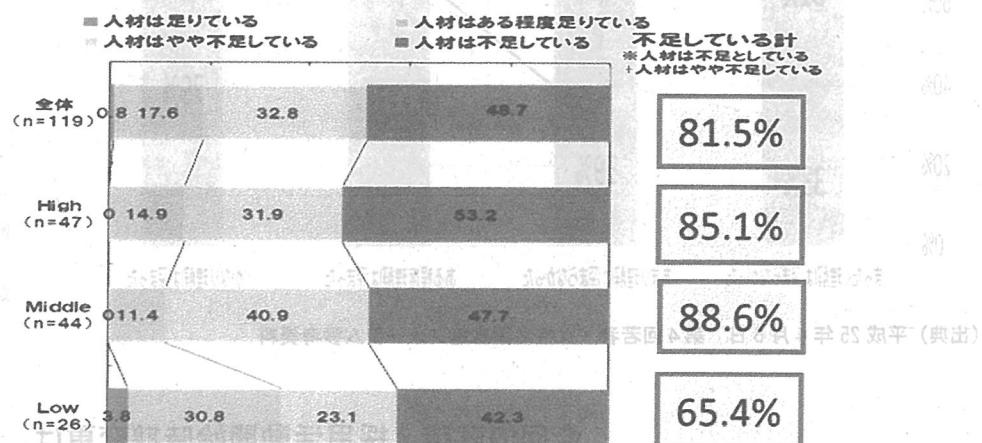
また、留学だけでなく、ボランティア活動等の参加促進に良い影響を及ぼすことも期待されます。

経済のうち実現する可能性と実現度の変遷の中間調査結果

(出典) 平成25年2月13日 第1回若者・女性活躍推進フォーラム資料

日本人の若手グローバル人材の充足状況

※ベース: 海外既出/新規進出予定ありn=119



※売上規模分類 High: 2,000億円以上 Middle: 300億円～2,000億円未満 Low: 300億円未満

(出典) 経済産業省「グローバル人材に関する調査」(2011年1月～2月実施)

平成25年2月13日 第1回若者・女性活躍推進フォーラム資料

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

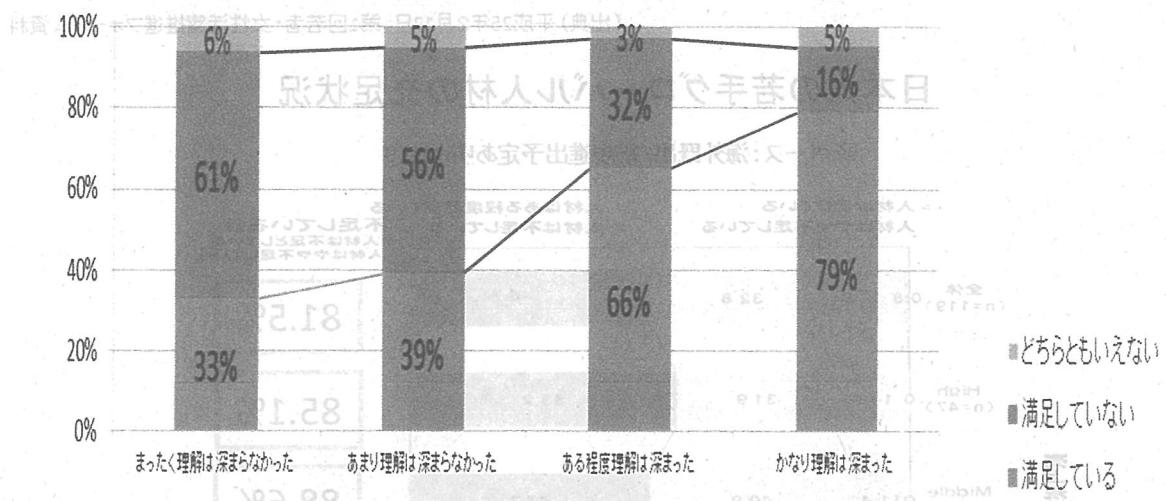
81.5%

85.1%

88.6%

65.4%

就職活動期間中の現在の勤務先への理解度と勤務先に対する満足度との関係



(出典) 平成 25 年 4 月 6 日 第 4 回若者・女性活躍推進フォーラム参考資料



今回の就職・採用活動開始時期変更は、企業の広報活動を大学 3 年次の 3 月以降に開始することを要請するものであつて、学生が自己の興味や適性を考え、就職に向けた企業・業界理解や職業意識の醸成のための教育を早くから進めることに何ら制限をかけるものではありません。

大学 1 年次から自分の適性をみるために興味のある業界のインターンシップに参加したり、まずは働くとはどんなものなのか、社会とは何なのかを知るためにインターンシップや職場体験などに積極的に参加したりすることを奨励します。

就職・採用活動開始時期変更を円滑に実現するための政府の取組

今回の就職・採用活動開始時期の変更を円滑に実現するため、政府は以下の取組を進めていきます。(平成 25 年 4 月 22 日 第 9 回経済財政諮問会議資料「我が国の人材育成強化に関する対応方針（大学生等の就職・採用活動問題を中心に）」から抜粋)

① 在学生に対するキャリア教育・就職支援機能の強化

- インターンシップに参加する学生の数の目標設定を行った上で、大学等と地域産業界との調整を行う仕組みを構築し、学生に対して、卒業・修了前年

度の夏季・春季休暇中に行うインターンシップ、地元企業の研究やマッチングの機会の拡充をはじめ、キャリア教育から就職まで一貫して支援する体制を強化します。

(株資転関)

(関連資料)

<附 備考主事>イセキテーイ【言宣業企懸交音苦】①

- ①産業界のニーズに対応した教育改善・充実体制整備事業【テーマB】インターンシップ等の取組拡大 (PDF)
- ②成長する企業のためのインターンシップ活用ガイド<経済産業省 HP>
- ③教育的効果の高いインターンシップ実践のためのコーディネーターガイドブック (PDF)
- ④インターンシップ標準帳票集 (Word)

○ 教育効果の高い比較的長期のインターンシップの有用性や中小企業の魅力発信としての活用の重要性を示すこと等について、関係団体等の意見を踏まえつつ、「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)」について、関係省庁間で見直しを行い、平成26年4月8日に、関連資料のとおり一部改正したところです。

(関連資料)

(株資転関)

- ・「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26年4月8日一部改正、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)<文部科学省 HP>

②中小企業への就職支援策の充実・強化

○ 地域の中小企業と大学等が連携し、経営者による出前講座等を通じて中小企業と学生が日常的に顔の見える関係を構築するとともに、合同説明会等によるマッチング支援を全国的に展開しています。

(関連資料)

<附 備考: Aモードで並ぶ説明会・音苦回 S 番>

- ・地域中小企業の人材確保・定着支援事業<事業 HP>

○ 新卒者や既卒3年以内の未就職者に対して、中小企業の事業現場で働く上で必要な技能・技術・ノウハウを習得するための職場実習を全国2万人規模で実施しています。

(関連資料)(省業基音登、省備考主事、省学科暗文、研闘内) (コ心中あ)

- ①新卒者就職応援プロジェクト<中小企業庁 HP>

- ②大学生等対象就職面接会、企業説明会等開催予定<厚生労働省 HP>

○ 詳細な企業情報・採用情報を公開し積極的に若者を採用・育成する中小企業を「若者応援企業」として位置付け、その情報発信を強化とともに、

新卒応援ハローワーク等を活用して学生と中小企業とのマッチングを推進すること、②等の施策を展開していきます。

(関連資料)

- ①「若者応援企業宣言」リーフレット<厚生労働省 HP> (株資本関)
- ②新卒応援ハローワーク<厚生労働省 HP>

○ 大学等や各地域の経済団体、地方公共団体等においても、前記施策の展開を十分に活用されるとともに、独自の事業として、地域の企業を対象とした合同就職説明会の開催等に、積極的に取り組むことを求めます。

③学卒未就職者への支援の拡充

○ 学卒未就職者に対しては、新卒応援ハローワーク等のジョブセンターを通じた支援の実施とともに、紹介予定派遣（派遣先企業への職業紹介を予定して行われる派遣）の活用により、正社員就職を促進します。

(関連資料)

- ・ジョブセンターを通じた支援<厚生労働省 HP>

参考：就職・採用活動開始時期変更に係る関連資料

○ 第2回及び第4回若者・女性活躍推進フォーラムにおける検討（平成25年3月15日、同4月16日）
<第2回若者・女性活躍推進フォーラム：官邸HP>
<第4回若者・女性活躍推進フォーラム：官邸HP> (株資本関)

○ 「経済界との意見交換会」における総理要請（平成25年4月19日）

<官邸HP> (株資本関)

○ 「我が国の人材育成強化に関する対応方針（大学生等の就職・採用活動問題を中心に）」（内閣府、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）の発表（平成25年4月22日 第9回経済財政諮問会議）<第9回経済財政諮問会議：内閣府 HP>

○ 「我が国の若者・女性の活躍推進のための提言」の取りまとめ（平成25年5月19日 第8回若者・女性活躍推進フォーラム）<第8回若者・女性活躍推進フォーラム：官邸HP>

- 「日本再興戦略」（平成 25 年 6 月 14 日閣議決定）（PDF）<官邸 HP>（PDF）
- 一般社団法人 日本経済団体連合会 「採用選考に関する指針」（平成 25 年 9 月 13 日）<一般社団法人 日本経済団体連合会 HP>
- 就職問題懇談会「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）」（平成 25 年 9 月 27 日）<文部科学省 HP>
- 稻田大臣インタビュー～就職・採用活動開始時期の変更に向けて（平成 25 年 10 月 10 日）<政府インターネットテレビ>
- 主要経済・業界団体への就職・採用活動開始時期変更に係る 4 大臣要請について（平成 25 年 11 月 22 日）<官邸 HP>
- 学生の就職・採用活動時期の変更に関する担当者説明会（平成 25 年 12 月 19 日）<文部科学省 HP>
- 平成 27 年度における国家公務員採用試験日程の後ろ倒し等について<人事院 HP>（PDF）
- 平成 27 年度における総合職試験受験者の官庁訪問について<人事院 HP>（PDF）
- 就職問題懇談会「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ」（平成 26 年 9 月 16 日）<文部科学省 HP>
- 一般社団法人 日本経済団体連合会 「採用選考に関する指針」の手引きの改定について（平成 26 年 9 月 16 日）<一般社団法人 日本経済団体連合会 HP>



(309) <内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] ○

【連絡先】内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)

内閣府政策統括官(経済財政運営担当) (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 ○

〒100-8914 東京都千代田区永田町1-6-1 <内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

TEL 03-5253-2111

ひそひよ宝子丁翁・業卒交学門專著高ひ弘學大棋戦・学大】企画懸闘問題○

<内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

平成25年6月1日 (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

<内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

ひそひよ宝子丁翁・業卒交学門專著高ひ弘學大棋戦・学大】企画懸闘問題○

<内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

01月21日 (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

<内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

ひそひよ宝子丁翁・業卒交学門專著高ひ弘學大棋戦・学大】企画懸闘問題○

<内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

(309) <内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

ひそひよ宝子丁翁・業卒交学門專著高ひ弘學大棋戦・学大】企画懸闘問題○

<内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)

姫の弓臣手の [怪譲るを聞かせた] 会合裏本因斎登本日 人志園井鷹一 ○

<内閣官房内閣参事官(再チャレンジ担当)> (309) (宝塚舞闘日AI月6日平) [翻訳興奮本日] 人志園井鷹一 → (日8月9)



平成26年10月17日

主要経済団体・業界団体の長 殿

3年以内既卒者の新卒枠での応募受付について

日頃より、若年者の雇用に関し、多大なる御理解と御協力を賜り感謝申し上げます。

標記については、平成22年11月に、リーマンショック後の厳しい就職環境を踏まえ、青少年雇用機会確保指針を改正し、学校等の卒業者が卒業後3年間は新規学校卒業予定者の採用枠に応募できる取り扱いをするよう、事業主の皆様にお願いしてきたところです。

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため在学中に就職が決まらず学校を卒業された方、卒業時に家庭の事情等により就職することができなかつた方は、依然として多くいらっしゃいます。こうした人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失となります。

また、昨今は人手不足、企業の採用難などの報道が多くなされているところですが、既卒者にも門戸を広げることにより、採用の可能性も高まるものと思います。

別添のリーフレット（<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/11a.pdf>に掲載しています）により、以前より周知させていただいているところですが、改めて送付させていただきますので、貴団体におかれましては、なにとぞ深い御理解を賜り、傘下団体及び事業主の皆様に周知いただきたく、御協力をお願い申し上げます。

末尾ながら、貴団体の益々のご発展をお祈り申し上げます。

厚生労働省 職業安定局派遣・有期労働対策部
企画課 若年者雇用対策室

募集・採用に当たって

事業主の
皆さんへ

3年以内既卒者は 新卒枠で応募受付を!!

「青少年雇用機会確保指針」のご案内

新卒者の就職環境は、大変厳しい状況になっています。

意欲・能力があるにもかかわらず、厳しい就職環境の時期に当たったため、在学中に就職が決まらず就職浪人する既卒者が数多い中、こうした人たちに新卒採用の門戸を閉ざすことは、企業にとっても大きな損失です。

このため、雇用対策法第7条および第9条に基づき、厚生労働大臣が定めた「青少年の雇用機会の確保等に関する事業主が適切に対処するための指針」※に、新卒採用に当たって、少なくとも卒業後3年間は応募できるようにすることが定められています。

【事業主が青少年の募集及び採用に当たって講すべき措置】

- 二 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、
 - ・学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業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こと。
 - ・当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

※ この指針は、事業主の皆さまが適切に青少年の募集及び採用を行うことができるよう、厚生労働大臣が定めたものです。

本指針に沿って、学校等を卒業後 少なくとも3年以内の方 は新卒枠での応募受付を行うなど、若者の雇用機会の拡大にご協力お願いいたします。

(指針の詳細は次ページ以降をご覧ください)

厚生労働省・都道府県労働局・公共職業安定所



青少年の雇用機会の確保等に関する指針 事業主が適切に対処するための指針

(平成十九年厚生労働省告示第二百七十五号)

1 趣旨

この指針は、雇用対策法第七条に定める事項に関し、事業主が適切に対処することができるよう、我が国の雇用慣行、近年における青少年の雇用失業情勢等を考慮して、事業主が青少年の有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために講すべき措置について定めたものである。

なお、中学校、高等学校又は中等教育学校の新規卒業予定者については、経済団体、学校及び行政機関による就職に関する申合せ等がある場合には、それに留意すること。

2 事業主が青少年の募集及び採用に当たって講すべき措置

事業主は、青少年の募集及び採用に当たり、就業等を通じて培われた能力や経験について、過去の就業形態や離職状況、学校等の卒業時期等にとらわれることなく、人物本位による正当な評価を行うべく、次に掲げる措置を講ずるように努めること。

一 ミスマッチ防止の観点から、募集及び採用の時点において、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

二 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、学校等の卒業者についても、学校等の新規卒業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こと。当該条件の設定に当たっては、学校等の卒業者が学校等の卒業後少なくとも三年間は応募できるものとすること。

また、学校等の新規卒業予定者等を募集するに当たっては、できる限り年齢の上限を設けないようにするとともに、上限を設ける場合には、青少年が広く応募することができるよう検討すること。

三 学校等の新規卒業予定者等の採用時期については、春季の一括採用が雇用慣行として定着しているところであるが、何らかの理由により当該時期を逸した青少年に対しても応募の機会を提供する観点から、通年採用や秋期採用の導入等を積極的に検討すること。

四 職業経験が少ないと等により、青少年を雇入れの当初から正社員として採用することが困難な場合には、若年者トライアル雇用等の積極的な活用により、当該青少年の適性や能力等についての理解を深めることを通じて、青少年に安定した職業に就く機会を提供すること。また、青少年がジョブ・カード制度を活用して職業能力の開発及び向上を図る場合には、安定した職業に就く機会を提供すること。

なお、青少年の募集に当たっては、企業の求める人材像や採用選考に当たって重視する点等を明示し、いわゆるフリーター等についても、その有する適性や能力等を正当に評価するとともに、応募時点における職業経験のみならず、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、その将来性も含めて長期的な視点に立って判断することが望ましい。

また、採用内定を行うに当たっては、採否の結果を明確に伝えるとともに、確実な採用の見通しに基づいて行うものとすること。採用内定者に対しては、文書により、採用の時期、採用条件及び内定の取消し事由等を明示するとともに、採用内定者が学校等を卒業することを採用の条件としている場合についても、内定時にその旨を明示するよう留意すること。

さらに、採用内定者について労働契約が成立したと認められる場合には、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない採用内定取消しは無効とされることについて十分に留意し、採用内定取消しを防止するため、最大限の経営努力を行う等あらゆる手段を講ずること。また、やむを得ない事情により採用内定取消しの対象となった学校等の新規卒業予定者の就職先の確保について最大限の努力を行うとともに、これらの者からの補償等の要求には誠意を持って対応すること。

3 事業主が定着促進のために講すべき措置

一 雇用管理の改善に係る措置

事業主は、青少年について、早期に離職する者の割合が高いことを踏まえ、職場への定着を図る観点から、次に掲げる措置を講ずるよう努めなければならない。

(一) 青少年が、採用後の職場の実態と入社前の情報に格差を感じることのないよう、業務内容、勤務条件、職場で求められる能力・資質、キャリア形成等についての情報を明示すること。

(二) 意欲や能力を有する青少年に安定した雇用機会を提供するため、期間を定めて雇用されていること等により不安定な雇用状態にある青少年が希望した場合に、正社員への登用の可能性が与えられるような仕組みを検討すること。

二 実践的な職業能力の開発及び向上に係る措置

事業主は、青少年の職場への定着を図る観点から、職業に必要な実践的な職業能力の開発及び向上を図ることが重要であることにかんがみ、次に掲げる措置を講ずるよう努めること。

(一) OJT（業務の遂行の過程内において行う職業訓練）及びOFF-JT（業務の遂行の過程外において行う職業訓練）を計画的に実施すること。

(二) 職業能力開発促進法（昭和四十四年法律第六十四号）第十条の二第二項に規定する実習併用職業訓練を必要に応じ実施すること。

(三) 青少年の希望等に応じ、青少年が自ら職業能力の開発及び向上に関する目標を定めるために必要な情報の提供、職業生活設計及び職業訓練の受講等を容易にするための相談機会の確保その他の援助を行うこと。その際には、青少年自らの取組を容易にするため、職業能力評価基準等を活用すること。

Q.

新卒に限定せず、既卒者の応募も受け付ける
ことで、感じているメリットはありますか？

「幅広く、多様な人材から
応募が期待できる」

「卒業後1～2年経過し、
自分の適性を見直して応募する
ため、就労意識が高い」

A.

「自己研鑽をしている人や
資格を保有している人を
採用できる」

「社会の厳しさを知っている分、
入社後の辞退が少ない」

※全国のハローワークで既卒者を新卒扱いで採用した事業主の皆さまからいただいたご意見です。

グローバル人材の育成や
多様な経験の評価にご協力ください！

- ・ 学生が安心して留学し、国際経験を積めるよう、通年採用や
秋季採用を積極的にご検討ください。 (指針 第2の三)
- ・ 採用にあたり、ボランティア活動の実績等を考慮するなど、
将来性も含めた長期的な視点で判断をお願いします。

(の元の事業) TL-T40 (新規事業) (内訳の事業) (の元の事業) (指針 第2の四)

■雇用対策法(昭和41年法律第132号)

第7条 事業主は、青少年が将来の産業及び社会を担う者であることにかんがみ、その有する能力を正当に評価するための募集及び採用の方法の改善その他の雇用管理の改善並びに実践的な職業能力の開発及び向上を図るために必要な措置を講ずることにより、その雇用機会の確保等が図られるように努めなければならぬ。

第9条 厚生労働大臣は、前二条に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定め、これを公表するものとする。

共育型 インターンシップで企業は成長できる!

—成功事例から学ぶ人材戦略の鍵—

受講料
無料

経済産業省は産学連携によるインターンシップの普及促進に取り組んでいます。これまでの調査結果によると、就職を控えた学生の為と思われるがちなインターンシップは、企業側も戦略的に取組むことで大きなメリットを享受できることが分かってきました。基幹業務の体験、新規事業の創発機会への参画など、工夫次第では企業規模や認知度を超えて、人材の諸課題を解決していく様子です。人材の育成を通じた企業の成長の在り方を、最新の具体事例を交えて掘り下げます。

- 主催…経済産業省
- 協力…日経 BP ビジョナリー経営研究所
- 受講料…**無料**：事前登録制
- 対象…経営層・総務・人事・教育・CSR部門等の在籍者、インターンシップに関心のあるビジネスパーソン、ならびに教育機関関係者、自治体関係者

東京 2014年10月29日(水) 13:00~17:00 会場…秋葉原コンベンションホール
開場12:30(予定) 東京都千代田区外神田1-18-13 秋葉原ダイビル2F JR秋葉原駅 徒歩1分

13:00~13:15	オープニング「経済産業省による趣旨説明、政策紹介」
13:15~14:00 [基調講演]	「人が育つ経営とは」 ライフネット生命保険株式会社 代表取締役会長兼CEO 出口 治明 氏
14:00~14:30 [特別講演]	「今必要なキャリア開発とインターンシップ」 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任教授 高橋 俊介 氏
14:30~15:10 [事例講演]	「若者が育つ！企業が伸びる！人材育成の成功例」 株式会社フランチャイズアドバンテージ 代表取締役社長 田嶋 雅美 氏 NPO法人ETIC. チャレンジ・コミュニティ・プロジェクト事務局 マネージャー 伊藤 淳司 氏
15:20~16:40 [パネルディスカッション]	「インターンシップ活用術～企業と教育の現場から見えるコツ～」
16:40~16:50	クロージング



ライフネット生命保険株式会社
代表取締役会長兼CEO
出口 治明 氏

公式サイトURL…<http://ac.nikkeibp.co.jp/nb/is20141029tokyo/>

大阪 2014年11月5日(水) 13:00~17:00 会場…TKP大阪心斎橋カンファレンスセンター ホール7A
開場12:30(予定) 大阪市中央区南船場4-3-2 御堂筋MIDビル7F 地下鉄御堂筋線 心斎橋駅 徒歩2分

13:00~13:15	オープニング「経済産業省による趣旨説明、政策紹介」
13:15~14:00 [基調講演]	「人が育つ経営とは」 株式会社ガリバーアンターナショナル 代表取締役会長 羽鳥 兼市 氏
14:00~14:30 [特別講演]	「今必要なキャリア開発とインターンシップ」 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任教授 高橋 俊介 氏
14:30~15:10 [事例講演]	「若者が育つ！企業が伸びる！人材育成の成功例」 NPO法人JAE 代表理事 坂野 充 氏 (ほか、講演者調整中)
15:20~16:40 [パネルディスカッション]	「インターンシップ活用術～企業と教育の現場から見えるコツ～」
16:40~16:50	クロージング



株式会社ガリバーアンターナショナル
代表取締役会長
羽鳥 兼市 氏

公式サイトURL…<http://ac.nikkeibp.co.jp/nb/is20141105osaka/>

福岡 2014年11月12日(水) 13:00~17:00 会場…TKPガーデンシティ博多 アネックス ネプチューン
開場12:30(予定) 福岡市博多区博多駅前4-11-18 ホテルサンライン福岡博多駅前 2F JR博多駅 徒歩5分

13:00~13:15	オープニング「経済産業省による趣旨説明、政策紹介」
13:15~14:00 [基調講演]	「人が育つ経営とは」 本多機工株式会社 代表取締役社長 龍造寺 健介 氏
14:00~14:30 [特別講演]	「今必要なキャリア開発とインターンシップ」 慶應義塾大学大学院 政策・メディア研究科 特任教授 高橋 俊介 氏
14:30~15:10 [事例講演]	「若者が育つ！企業が伸びる！人材育成の成功例」 株式会社ハウインターナショナル 代表取締役会長 正田 英樹 氏 九州インターンシップ推進協議会 理事 事務局長 古賀 正博 氏
15:20~16:40 [パネルディスカッション]	「インターンシップ活用術～企業と教育の現場から見えるコツ～」
16:40~16:50	クロージング



本多機工株式会社
代表取締役社長
龍造寺 健介 氏

公式サイトURL…<http://ac.nikkeibp.co.jp/nb/is20141112fukuoka/>

※講演者や講演時間など、プログラムは変更になる場合がございます。予めご了承ください。

第5回キャリア教育アワード 経済産業大臣賞

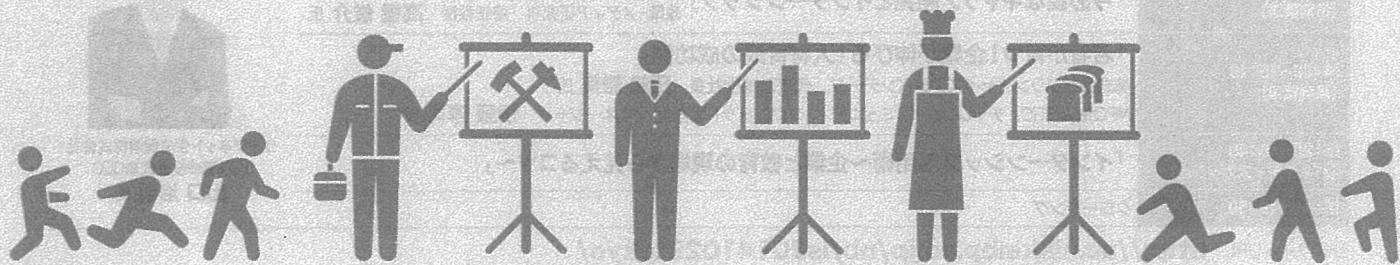
応募受付期間 2014年7月1日(火)～11月10日(月)

締切り迫る!

キャリア教育アワードとは



産業界による優れた教育支援活動の取組とその効果を広く社会で共有し、こうした活動を奨励・普及・促進することを目的として、企業や経済団体による教育支援の取組を公募し、優秀と認められる事例を表彰するものです。



応募対象

- ・小学校から大学・大学院までの子ども・若者を対象に「キャリア教育」に取り組む企業・団体等
- ・専門的な知識、経験に基づいたキャリア教育プログラムやマッチングサービス等を提供するコーディネート機関

①大企業の部



キャリア教育に取り組む大企業・団体
(従業員数が300人超の企業または団体)

②中小企業第1部(単独の部)



キャリア教育に取り組む中小企業・団体
(従業員数300人以下の企業または団体)

③中小企業第2部(協働の部)



3社以上で協力してキャリア教育に取り組む
中小企業・団体

新設④コーディネーターの部



専門的知識・経験に基づいたプログラム作成
やマッチングサービス等を提供することで
キャリア教育を支援するコーディネート機関

審査のポイント

子供・若者たちが働くことの意義や重要性を感じることのできる、効果的なキャリア教育支援の取り組みを実施しているか。
継続して実施しているか。等

詳細はホームページに掲載しております。



昨年度大賞：岩村田本町商店街振興組合

スケジュール(予定)

応募受付：2014年7月1日(火)
～11月10日(月)必着

審査結果通知：2014年12月下旬

表彰式：2015年1月21日(水)

ご応募
受付中!!

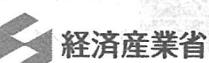
応募書類送付・問い合わせ先 キャリア教育アワード2014事務局(株式会社リベルタス・コンサルティング)

〒102-0085 東京都千代田区六番町2-14 東越六番町ビル2階 担当：武石・菊池・上條

TEL 0120-575-334 (平日10:00-17:00) FAX 03-3511-2162

E-mail career2014@libertas.co.jp

後援：一般社団法人日本経済団体連合会、公益社団法人経済同友会、日本商工会議所



キャリア教育アワード 検索

