

千葉大生求人企業 様

国立大学法人
千葉大学キャリアセンター
(担当：学務部就職支援課)

平成30年度 本学卒業・修了予定者の就職・採用活動についての御願い

貴社におかれましては、本学学生の就職に関し、平素より御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、学生の就職活動及び企業等による採用活動については、早期化・長期化を是正し、大学等における学生の学修環境を確保することで社会に貢献できる人材を育成する観点から、大学等関係団体の代表で構成される就職問題懇談会が、経済団体、関係府省と議論を重ね、秩序ある就職・採用活動の実現に取り組んでいるところです。

平成30年度卒業・修了予定者の就職・採用活動時期については、学生の学業への配慮を十分に行うことを前提に、昨年同様、広報活動開始時期を3月1日以降、採用選考活動開始時期を6月1日以降とすることになりました。

そして、平成29年4月10日に一般社団法人日本経済団体連合会（以下、「経団連」）が「採用選考に関する指針」を改定し、昨年度の対応を維持することを発表したことを踏まえ、5月11日、就職問題懇談会は、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「平成30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）」を策定しました。

また、就職・採用活動の円滑な実施と学生が学業に専念できる環境の確保のためには、経団連加盟企業のみならず、企業側・大学側の足並みそろえた取組が重要であることから、5月16日に政府からも経済団体・業界団体の長（443団体）に対し、就職・採用活動時期等を遵守するよう要請がなされています。

本学は、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、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担っています。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には、就職・採用活動にあってもその秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが極めて重要であると考えています。

このため、本学は、就職問題懇談会の「申合せ」に基づき、平成30年度卒業・修了予定者の就職・採用選考活動について、秩序ある対応を行ってまいります。

貴社におかれましても、就職・採用活動開始時期の遵守を始めとした秩序ある採用活動を行っていただくことは大学における優れた人材の養成に御協力いただくことであるということ十分に御理解いただき、下記の事項への積極的な御協力を賜りたく、御願いたします。

記

1. 平成30年度就職・採用活動において特に留意をお願いしたい事項について

(1) 就職・採用活動開始時期等について

広報活動開始：平成30年3月1日以降

採用選考活動開始：平成30年6月1日以降

正式内定日：平成30年10月1日以降

※本学の「学校推薦書」は平成30年6月1日以降に発行します。

(2) 「企業説明会」の取扱いについて

平成30年2月末日までに実施される「企業説明会」*に本学は協力いたしません。
また、3月1日以降に広報活動として「企業説明会」を実施する場合であっても、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してください。

※「企業説明会」とは「会社説明会」、「学内セミナー」等の名称に関わらず、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します。

(3) 採用選考活動が学業等の妨げにならないために必要な配慮等について

採用選考活動が学期期間中となりますので、授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複する場合には、学生からの求めに応じ、個別的な採用選考日時の変更などの対応をお願いします。

また、土日祝日や平日の夕方の活用も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないように極力柔軟な対応をお願いします。

(4) 学生の応募書類及び採用選考活動における評価について

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でください。また、採用面接においても同様に就職差別につながる恐れのある内容の質問等はしないよう御願います。

② 学生の本分を考えれば、採用選考において学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることは重要です。少なくとも卒業・修了前年度までの学業成果を表す書類（例えば、成績証明書や履修履歴等）を選考の早期の段階で取得し、採用面接等において積極的に活用することにより、学生の学業の取組状況を含めて適切に学生を評価してください。

(5) 職業の選択の自由を妨げる行為やハラスメント的な行為の自粛について

必要な人材確保に熱心になるあまり、

- ① 広報活動開始前又は広報活動期間中に早期に内々定を通知すること
- ② 正式内定開始日前に内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出を求めること
- ③ 6月1日以降の採用選考活動時期に学生を長時間拘束するような選考会や行事等を実施すること
- ④ 自社の内々定と引き替えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること

等の学生の職業選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為は厳に慎んでください。

また、予め示された必要書類以外のものを選考の最終段階や内々定後に求めることがないように、必要書類を含む採用選考情報をあらかじめ明示してください。

2. 就職・採用活動の公平・公正の確保への配慮等について

(1) 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や障害者雇用促進法等に則って行われる旨を徹底してください。特に、総合職採用における女子学生への配慮や、障害のある学生への適切な対応、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、採用活動における適切な対応をお願いします。

(2) インターンシップについて

インターンシップとは、一般に「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こと」と捉えられており、あくまでも教育プログラムです。その実施にあたっては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」や「インターンシップの更なる充実に向けて 議論のとりまとめ」を踏まえた、適切な内容にしてください。

そのため、

- ① 広報活動開始前に「インターンシップ」と称した会社説明会や実質的な選考活動とも捉えられるような行事等は慎むこと、
- ② そもそも、インターンシップは、「就業体験を伴うこと」が必要であるが、現在、インターンシップとして行われているプログラムには、1日限りで就業体験を伴わないもの（いわゆる「ワンデーインターンシップ」など）もあることから、これがインターンシップと称して行われることがないようにすること、
- ③ インターンシップの本来の趣旨を踏まえ、その教育的効果を高めるためには、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益である。大学等との連携の下、可能な限り長期間のインターンシップを実施すること、

をお願いします。

(3) 大学等の所在地等への配慮について

大学等の所在地や学生の居住地が遠方である場合などは、それが採用選考において不利とならないよう配慮してください。

(4) 学生の健康状態への配慮について

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、学生のクールビズ等への配慮を明示してください。

以上