

令和5年5月1日

株式会社等人事ご担当者様

電気通信大学  
(担当:就職支援部門)

2024年度本学卒業・修了予定者(2025年3月卒業・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、ますます御健勝のことと御慶び申し上げます。また、平素より本学学生の就職に関して御協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、就職・採用活動につきましては、学生の学修環境の確保を図るため、大学側と企業側で長年にわたり、活動の早期化・長期化の是正について議論を行ってまいりました。現行の就職・採用活動の枠組みで示される就職・採用活動開始時期(広報活動3月・採用選考活動6月)については、就職活動の極端な早期化・長期化を抑制し、秩序ある就職活動に貢献するとともに、学生の学修環境確保への良い影響が確認されているところです。これらのことから、無用な混乱を避けるためにも、現行の日程と同じ枠組みを維持するべく、大学等関係団体の代表で構成される就職問題懇談会<sup>1</sup>は、2023年4月10日、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「令和6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。さらに、2023年4月10日には、政府からも経済団体・業界団体等の長(1,267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<sup>2</sup>。

このような状況にあつて、本学においても、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べく、就職問題懇談会の「申合せ」に基づいて2024年度卒業・修了予定者の就職・採用活動への対応を行ってまいります。

つきましては、貴社におかれましても、就職・採用活動時期の遵守や適切なインターンシップの実施等、秩序ある活動が大学における優れた人材の育成につながることを十分に御理解いただき、下記事項への積極的な御協力を何卒よろしく御願い申し上げます。

## 記

### 2024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:2024年 3月1日以降

採用選考活動開始:2024年 6月1日以降

正式内定日:2024年10月1日以降

<sup>1</sup> 国公立の大学、短期大学及び高等専門学校関係団体の代表から構成される組織であり、大学等卒業予定者の就職活動の在り方について検討・協議を行っています。昭和28年から設置されており、文部科学省が事務局をしています。

(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

<sup>2</sup> 「2024(令和6)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請」(2023年4月10日)

内閣官房ホームページ [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou\\_yousei/2024nendosotu/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2024nendosotu/index.html)

また、採用選考活動開始時期より前に採用の内々定を出すことも学生の学修環境に強い影響を及ぼすこととなるので、実施しないこと。

なお、海外留学や教育実習に取り組む学生や卒業・修了後であっても新卒採用に応募を可能とすることも考慮して、多様性に配慮した広報活動及び採用選考活動を実施すること。

#### ○「企業説明会」の取扱いについて

2024年2月末日までに実施される「企業説明会」<sup>1</sup>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。

#### ○「学校推薦書」は2024年6月1日以降に発行します。

### (2) 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。

大学等の所在地や学生の居住地が遠方である場合などには、それが採用選考において不利とならないように配慮をお願いします。

### (3) 雇用の機会均等、多様な選考機会の提供について

就職・採用活動は、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法、その指針の趣旨や障害者雇用促進法等に則って行われる旨徹底してください。特に、総合職採用における女子学生や、障害のある学生への配慮、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、適切な対応をお願いします。また、日本人海外留学生<sup>2</sup>や外国人留学生向けの取組を各企業の必要に応じて行い、取組を行っている企業は、様々な募集の機会について周知いただくようお願いします。

### (4) 職業の選択の自由を妨げる行為等の抑制、公平・公正な採用の徹底について

必要な人材確保に熱心になるあまり、

①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、

②6月1日以降の採用選考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、

③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など、学生の職業の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、採用選考活動等で差別的な取り扱いが行われないよう、学生に対して、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」等の提出を求めることがないようにしてください。

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を行うことがないようにしてください。

さらに、応募条件が自由応募なのに「推薦書」を提出することを内々定の条件にする等、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予め明示してください。

## (5) インターンシップ

インターンシップとは、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」<sup>3</sup>（以下、「三省合意」という）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」と定義されており、その実施に当たっては、「「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～」<sup>4</sup>を踏まえ、適切に実施してください。

インターンシップの実施に当たり、特に以下の点について留意してください。

- ①インターンシップは原則として、広報活動や採用選考活動そのものでない。令和5年度以降に実施するインターンシップには、就業体験要件や指導要件等、一定の要件が定められていることから、既存のプログラムが要件を満たしているかを確認するとともに、要件を満たさない場合には「インターンシップ」と称して実施することは厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっている「ワンデーインターンシップ」などと称した行事は、就業体験要件や実施期間要件を満たしていないことが明らかであるため、見直しを図ること。また、インターンシップに参加する学生を求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用して公募する際は、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。
- ②インターンシップをはじめとする学生のキャリア形成支援に係る取組の教育的効果を高めるため、大学等との連携の下実施すること。
- ③学生の学業を妨げることがないようにインターンシップの実施時期に十分配慮し、原則として長期休暇の活用など学事日程に十分配慮して実施すること。ただし、大学の正規の教育課程としてのインターンシップはこの限りではない。
- ④一定の要件を満たしたインターンシップに限り、取得した学生の個人情報を3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できる。なお、令和6年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始日以降に実施されるインターンシップをはじめとする学生のキャリア形成支援に係る取組で、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合にはこの限りではない。

## (6) 採用選考活動における学業成果等の評価

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あるため、卒業・修了前年度までの学業成果等を表す書類（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たり、学生が提出する学修成果等に関する資料(例えばeポートフォリオやデュプロマ・サプリメント等)を採用面接等において積極的に活用することにより、学生の学修成果等を適切に評価してください。

#### (7) 学生の健康状態への配慮

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の取扱いを明示することで、学生の健康面に配慮してください。

#### (8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱いについて

意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、「若者雇用促進法」に基づく指針の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則って、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了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など、適切な対応をお願いします。

以上

---

<sup>1</sup> 「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。

<sup>2</sup> 2022年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用活動の日程と重複する者など。

<sup>3</sup> 「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」(令和4年6月13日一部改正 文部科学省、厚生労働省、経済産業省)(抜粋)

インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。

<sup>4</sup> 「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」等を踏まえた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～(平成29年10月25日 文部科学省、厚生労働省、経済産業省)(抜粋)

1. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない

インターンシップについては、就業体験を伴うことが必要です。一方で、いわゆるワンデーインターンシップなど短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されます。

インターンシップの信頼性の確保や教育効果の向上のため、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないようご留意ください。また、就業体験を伴わないプログラムについては、インターンシップと称せず、実態に合った別の名称(例:セミナー、企業見学会)を用いてくださいますようお願いいたします。

2. より教育的効果の高いインターンシップの推進を図る

(略)

インターンシップを正規の教育課程に位置付ける場合には、「基本的考え方」に則りつつ、インターンシップの実施期間については、より教育的効果を高める観点から、5日間以上の実習期間を担保することが望まれます。

地域の事情や企業規模等により、連続した5日間の実習が困難な場合は、事前・事後学習との組み合わせや、5日間で複数の企業において実習を行う等の形態も可能であると考えられますが、教育プログラムとして単位認定を行うのであれば、可能な限り連続した5日間とするなど、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と考えられます。