2021 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項のポイント

2021 年度（2022 年３月）に卒業・修了予定の学生を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項のポイントは、以下のとおりです。

〈今回の要請事項のポイント〉

１．就職・採用活動日程を以下のとおり、遵守すること。
- 広報活動開始：　卒業・修了年度に入る直前の３月１日以降
- 採用選考活動開始：卒業・修了年度の６月１日以降
- 正式な内定日：　卒業・修了年度の 10 月１日以降

２．学事日程等に十分配慮すること。
- 採用選考活動は、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯などを活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること。
- 遠隔地の学生に対し、多様な通信手段などを活用すること。

３．日本人海外留学者・外国人留学生などに対し、多様な採用選考機会を積極的に周知・提供すること。

４．学生の個人情報の取扱い等について、法令を遵守すること。

５．セクシュアルハラスメント等の防止を徹底すること。

６．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ったり、情報発信することがないようにするとともに、学生の長期休暇の活用など学事日程に十分配慮すること。

７．採用選考に当たり、成績証明等を一層活用し、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

８．卒業・修了後少なくとも３年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠への応募を可能とすること。

※要請事項の周知状況等を把握するため、経済団体等へアンケート調査を別途実施。

（別紙２）

2021 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のため、2021 年度（2022 年３月）に卒業・修了予定の学生[1]（以下「新卒学生」という。）を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体に広く要請する事項は、以下のとおりです。

１．就職・採用活動の日程

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、近年、通常の学事日程に配慮し定められた広報活動の開始日（卒業・修了年度に入る直前の３月１日）及び採用選考活動の開始日（卒業・修了年度の６月１日）より前にそれらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動の時期は早期化する傾向にあり、それに伴い学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しています[2]。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

①　就職・採用活動の日程

- **広報活動開始：　卒業・修了年度に入る直前の３月１日以降**
- **採用選考活動開始：　卒業・修了年度の６月１日以降**
- **正式な内定日：　卒業・修了年度の 10 月１日以降**

②　広報活動の開始期日より前における活動は、不特定多数に向けたもの[3]にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報活動は行わないこと[4]。

③　広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知[5]すること。

【用語の定義】

○　広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイト

[1] 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生はこの限りではありません。

[2] 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2019 年 11 月）

[3] 例えば、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などです。

[4] 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ありません。

[5] 例えば、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、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。

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エントリーの開始時点とする。

○　採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動をいう。具体的には、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、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であり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう[6]。

２．学事日程等への配慮

近年、学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しており、こうした事態は、学生による学修時間等の確保に影響を与えています。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量が与えられているものではないため、学生が学修時間等を確保できるよう、学事日程等に十分に配慮する必要があります。

また、学生が在学する大学等の所在地により不利が生じないよう、対応する必要もあります。

このため、以下の事項を遵守してください。

①　面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯等を活用するするとともに、学生の健康状態に配慮すること[7]。

②　学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。

③　採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。

④　遠隔地の学生に対して、多様な通信手段などを活用すること。

⑤　学生のクールビズ[8]等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。

⑥　上記①～⑤のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

３．日本人海外留学者[9]や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学者や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることがないよう、多様な採用選考の機会を提供することが重要です。

このため、以下の事項を遵守してください。

---

[6] エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングについては、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられていることから、上記の開始時期を卒業・修了年度の６月１日以降とする採用選考活動とは区別します。

[7] 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についてもご留意願います。

[8] 政府としては、2005 年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業におかれましては、業界の実態等に照らして、ご協力をお願いいたします。

[9] 新卒学生のうち、留学期間が１．の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。

① 日本人海外留学者に対して、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。
また、そうした取組を自社の採用ホームページ等で積極的に周知すること。

② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じた採用選考を行うなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。
また、そうした取組については、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について政府として策定したチェックリストやベストプラクティス[10]等を参考に、自社の採用ホームページ等で積極的に周知すること。

③ 2022 年３月とは卒業・修了の時期が異なるなど何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入をはじめとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討すること。
また、そうした機会を提供している場合には、学生に対し、情報発信をすること。

４．公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

学生が安心して就職活動に取り組むためには、公平・公正で透明な採用選考活動を行っていただくことが必要です。しかしながら、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しています。

こうした事態は、学生が安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

○ 関係法令等[11]を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の取扱い等を適切に行うこと。

５．セクシュアルハラスメント等の防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込むような、学生に対するセクシュアルハラスメントや、学生の職業選択の自由を妨げる行為が確認されています[12]。

こうした事態は、学生が安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

---

[10] 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の３省共同事務局）において「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（令和２年２月）。

[11] 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和 41 年法律第 132 号）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和 47 年法律第 113 号）、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和 45 年法律第 98 号）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和 35 年法律第 123 号）、「職業安定法」（昭和 22 年法律第 141 号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成 11 年労働省告示第 141 号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成 15 年法律第 57 号）

[12] 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2019 年 11 月）

① 採用選考活動やOB・OG訪問対応時等において、性的な冗談やからかい、身体に接触するなどセクシュアルハラスメント等を行ってはならない旨を社員に対して周知をするほか、学生からの相談に対して適切な対応を行う[13]など、セクシュアルハラスメント等の防止のための対応を徹底すること。

② 正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫る、誓約書等を要求するといった採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為を行わないよう徹底すること。

６．インターンシップの取扱い[14]

インターンシップについては、インターンシップと称することで、広報活動及び採用選考活動の開始日より前に、実質的にそれらの活動が行われるといった事態が生じています。

また、インターンシップは、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ものであり、長期の就業体験はミスマッチによる離職の防止につながる効果等が期待されますが、短期間で実施されるプログラムなどの中には、就業体験を伴わないものがインターンシップと称して行われたり、そのような情報発信もなされています。

さらに、インターンシップの実施時期が学生の長期休暇などに限られないため、学事日程等への影響も生じています。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

このため、以下の事項を遵守してください。

① インターンシップの実施に当たり、広報活動や採用選考活動とは異なるものであることを明確にすること。

② 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たり、情報発信することがないようにすること。

③ 学生の長期休暇の活用など[15]学事日程に十分に配慮すること。

④ 募集対象を卒業・修了年度に入る直前の学年に在籍する学生に限定しないこと。

⑤ 2021年度卒業・修了予定者を対象に広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むインターンシップを実施する場合には、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。

---

[13] 「事業主が職場における性的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」（令和２年厚生労働省告示第６号による改正後（令和２年６月１日適用））等

[14] このほか、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名で作成・公表された「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27年12月10日改定）及びその留意点（平成29年10月25日）についても留意いただくようお願いいたします。

[15] 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についてもご留意願います。

７．成績証明等の一層の活用

採用選考活動においては、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが重要です。このため、以下の事項を遵守してください。

○　採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

８．卒業・修了後３年以内の既卒者の取扱い

意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供することが重要です。このため、以下の事項を遵守してください。

①　若者雇用促進法に基づく指針[16]も踏まえ、卒業・修了後少なくとも３年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにすること。 ②　上記①の既卒者について、通年採用など様々な募集機会を設けることを積極的に検討すること。 　また、そうした機会を提供している場合には、情報発信を行うこと。

以　上

[16] 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 406 号）