

2022年1月

人事採用ご担当者様

東京薬科大学  
キャリアセンター長  
杉山 利一

2022年度本学卒業・修了予定者（2023年3月卒業・修了予定者）  
の就職・採用活動についてのお願い

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、学生の就職活動及び企業等による採用活動については、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<sup>1</sup>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。

就職問題懇談会は、2021年3月17日、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「2022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、2021年3月30日には、政府からも経済団体・業界団体等の長（1,265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2022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。

本学では、学生に高い学力と広い視野、豊かな心を身につけ、薬学並びに生命科学の領域にて社会に貢献する人材を送り出す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・採用活動にあつ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。

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。

---

1 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

2 「2022年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について」（2021年3月30日）

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

## 2022年度就職・採用活動においてご留意いただきたい事項について

### (1) 就職・採用活動開始時期の遵守

広報活動開始：2022年 3月1日以降

採用選考活動開始：2022年 6月1日以降

正式内定日：2022年10月1日以降

※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、実施しないようお願いします。

※「学校推薦書」は2022年 6月1日以降に発行します。

### (2) 学生の学業への配慮

①採用選考活動が学期期間中となりますので、授業、試験、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。

②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、多様な通信手段を活用して採用選考活動を行うなど、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多様な通信手段を活用した採用選考活動を行う際には、学生の通信環境を考慮した対応として、通信環境が整わない学生が不利益を被らないよう配慮し、音声・映像が途切れた場合の対応をあらかじめ明示いただくようお願いします。また、学生が準備する時間を確保するため、通信手法について余裕をもって連絡していただくようお願いします。

### (3) 多様な選考機会の提供

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<sup>1</sup>や外国人留学生在が、就職活動で不利になるとの認識が生じないよう、日本人海外留学者や外国人留学生在を対象とする採用選考等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) 雇用の機会均等、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

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いただくようお願いします。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、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、

③6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、

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、

⑤内定通知後に過度な課題を課したり、アルバイトや研修と称して学生を拘束したりすること、

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。

加えて、採用選考活動に携わる人事担当者等が、就職をしたいという学生の弱みに付け込んで、性的な言動等により、学生に不快な思いを与えたり、人権を侵害したりするような行為を行うことがないように、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行ってください。

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、就職活動において書類を徴収するに際しては、学生の個人情報の取扱い等に留意し、第三者に提供すること等を想定しているならば、その用途を明確に事前周知し、学生が同意したくない場合には拒否できるような仕組みを設けるとともに、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) インターンシップの適切な実施

インターンシップとは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(以下、「三省合意」という)では「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こと」とされており、あくまでも教育プログラムです。その実施にあたっては、「三省合意」及び「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」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」<sup>3</sup>に係る留意点について<sup>4</sup>を踏まえ、適切に実施してください。

①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示すること。また、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採用選考活動とも捉えられるような行事等は厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わないプログラムを「ワンデーインターンシップ」と称して、情報発信することがないようにすること。なお、当然、それらのプログラムの目的が広報活動であれば3月以降に、採用選考活動であれば6月以降に行うこと。

②インターンシップの教育的効果を高めるため、大学等との連携の下、可能な限り長期間(正規の教育課程としてのインターンシップであれば5日間以上)のインターンシップを実施すること。

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インターンシップ等で取得した学生の個人情報は、広報活動・採用選考活動に使用しないこと。ただし、2022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期日以降に実施されるインターンシップで、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が重要であるため、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、学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価してください。

## (7) 学生の健康状態への配慮

学生が新型コロナウイルス感染症による発熱や、濃厚接触者になった場合などやむを得ない理由により、企業説明会はもとより、面接・試験に出席できないことをもって、その後の採用選考に影響を与えることがないように配慮してください。

また、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。

## (8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱いについて

個々の学生の置かれた状況は様々であるため、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。

---

<sup>1</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>2</sup> 「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>3</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にご留意ください。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よろしくお願いいたします。

2. より教育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より教育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ものであれば、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。