

1 公務員について

公務員には、国の機関に勤務する国家公務員と地方公共団体に勤務する地方公務員の二種類に分けられます。また、独立行政法人等の公的機関からの募集もあります。

国家公務員及び地方公務員は、それぞれの勤務の内容等により、試験の種類や試験問題、難易度、出題科目が異なります。仕事の内容と試験の内容を十分に研究し、受験する試験区分を決めましょう。

①公務員採用試験の種類

公務員採用試験の種類は、概ね次の表のとおりです。これ以外の試験種もあります。

区 分		試 験 の 区 分
国 家 公 務 員	総 合 職	院卒者試験 行政、人間科学、工学、数理学・物理・地球科学、化学・生物・薬学、農業科学・水産、農業農村工学、森林・自然環境、法務（新司法試験合格者対象）
		大卒程度試験 政治・国際、法律、経済、人間科学、工学、数理学・物理・地球科学、化学・生物・薬学、農業科学・水産、農業農村工学、森林・自然環境、教養
	一 般 職 試 験 大 卒 程 度 試 験	行政、電気・電子・情報、機械、土木、建築、物理、化学、農学、農業農村工学、林学
	専 門 職	皇宮護衛官（大卒程度試験）、法務省専門職員（人間科学）、外務省専門職員、財務専門官、国税専門官、食品衛生監視員、労働基準監督官、航空管制官
	特 別 職	参議院・衆議院事務局職員、裁判所職員、防衛省専門職員、自衛隊幹部候補生など
地 方 公 務 員	上 級	（各地方団体によって異なる。）行政・学校事務、警察事務、機械、電気、化学、薬剤師など
	中 級	一般事務、保育士、司書、栄養士、学校事務、農業土木、臨床検査技師など
	初 級	行政事務、学校事務など
	そ の 他	警察官など

②採用試験の流れ

公務員として採用されるには、採用試験に合格しなくてはなりません、民間企業の就職試験と違うのは「試験合格」＝「採用」とならない点です。試験に合格すると「採用候補者名簿」に登載され、公務員として採用される資格を得たのであって、採用されたことにはならない点に注意が必要です。

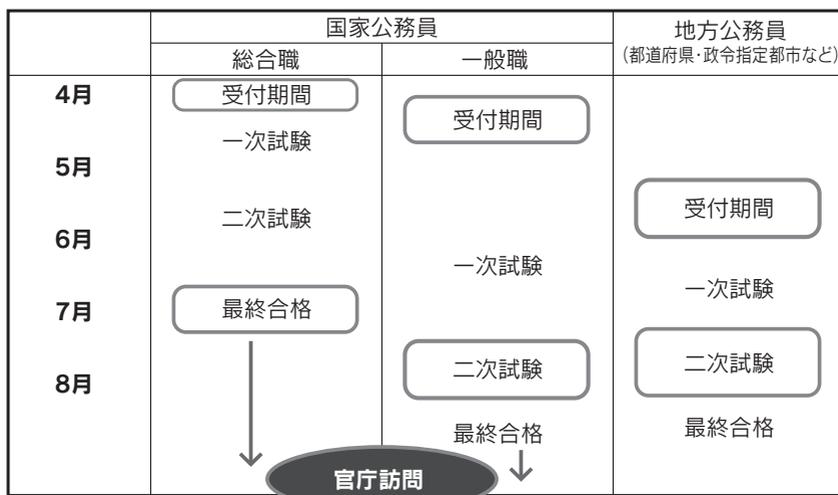
各官庁は、「採用候補者名簿」から採用者を選び決定するというのが、公務員採用試験の原則的なシステムです。

【採用内定】

国家公務員の場合は、各官庁からの面接等を経て、採用内定をいただくことが必要です。

地方公務員の場合は、採用予定者数に合わせて合格者を出すので、最終合格＝採用内定となる場合がほとんどです。

参考：公務員採用試験の大まかな流れ（2021年）



*各試験職種によって、スケジュールが異なります。必ず各自で確認してください。

④受験対策等

公務員試験は、年々厳しさが増す傾向です。この難関を突破するためには、人より早く勉強を始めることが大切です。できるだけ早く次のことに取りかかりましょう。

- ・まずは、各種の試験の受験資格や試験科目を知らなければなりません。公務員試験雑誌や当該（最新）年度の受験ガイドに目を通しましょう。複数の公務員試験を併願する場合が一般的です。最初から受験科目を絞り込むと、併願先が狭くなります。
- ・自分の目指す試験が定まったら、過去の問題に目を通し、その試験の出題傾向を分析することが大切です。関係の出版社等の「合格情報」シリーズなどに過去の問題が出ています。「～の傾向と対策」というシリーズもよいでしょう。傾向を分析して出題の難易度を知ることができます。
- ・教材として、基本書、過去の問題集等はそろえておきたいものです。合格者の平均勉強期間は7～8ヶ月、1日の平均勉強時間は3～4時間といえます。自分の得意分野とそうでない分野を知ったら、長期用の科目と短期用の科目に分けて、計画的に着実に進めていきましょう。自分の到達点を知るため、また、試験の雰囲気慣れるためにも、模擬試験を積極的に受けた方が良いでしょう。
- ・教養試験の一般知能分野は時間をかけて勉強し、一般知識分野は短期集中型の学習が合っているとされています。一般知能分野は、出題パターンを理解して解答のコツをつかむのに時間がかかります。一般知識分野で選択解答制が採用されている試験では、ますます一般知能分野のウェイトが高まってきていて、落とすことはできません。暗記科目が多い一般知識分野は短期集中といっても、中盤に何度も基礎固めをしておきましょう。
- ・新しい法律や法制度ができたり、重要な裁判例（最高裁大法廷判決）が出たときは、その都度きっちりと内容を理解しておきましょう。また、時事に関する諸問題には、新聞を読むなどして、常に新しい情報に敏感であることが大切です。地方公務員の場合には、特にその地域、自治体に係る課題が出されています。

- ・教養、専門の択一式の解答に慣れておくことも必要です。選択には技術的な側面もあります。短時間で正確に答えられるよう選択のパターンにも慣れておきましょう。
- ・論文、小論文、作文など記述式の試験には十分な備えが必要です。短いテーマについて普段から書く練習をしましょう。構成の仕方や表現の仕方など十分な訓練が必要です。また、誤字・脱字にも注意しましょう。
- ・近年、人物重視の傾向が高まっています。個別面接や集団討論などの対策をしっかりと立てておきましょう。
- ・常日頃から社会の事象について考え、自分の意見をもつよう心がけておきましょう。

◎独立行政法人・特殊法人等職員の採用

独立行政法人・特殊法人等はそれぞれの根拠法に基づき設置されています。採用方法は機関により様々であり、企業等と同様に就職情報サイトやウェブサイト上で応募を受け付けている機関もあれば、国家公務員試験1次試験合格者からのみ採用している機関もあります。採用試験の内容も各機関により様々ですので各機関のウェブサイトなどで採用情報をこまめにチェックしましょう。

◎国立大学法人等職員の採用

国立大学法人等職員は独自の試験により採用されます。全国を7地区に分け、各地区ごとに一次試験（筆記）が行われ、二次試験（面接等）は各地区の国立大学法人等が個別で実施しています。また、独自の試験を実施して採用を行っている大学もあります。

<ご案内>

公務員試験対策講座（有料）も開講していますので、必要に応じてご活用下さい。
（主催：就職・キャリア支援センター / 富山大学生生活協同組合）



2 教員について

①公立学校の教員

公立学校の教員は、各都道府県及び政令指定都市の教育委員会が行う「教員採用選考検査」又は「教員採用候補者選考」などに基づいて採用されます。したがって、志望者はすべてこの教員採用選考試験を受けることが必要です。

(ア) 教員採用試験受験の流れ

◎募集要項等の配布

例年早いところでは、3月下旬頃から募集要項等が公表されます。

希望者は、志望する都道府県及び政令指定都市の教育委員会のウェブサイト等をこまめに確認し、受験資格、募集校種、試験日程、試験内容、出願手続きなど早めに確かめておきましょう。

◎試験日と試験内容

試験方法は、各都道府県・市によって異なりますが、ごく一部の県を除きほとんどが1次・2次による選考方法をとっています。

多くの都道府県・市が7月を中心に1次試験（筆記・実技など）を行い、後日、1次試験の合格者に対して8月から9月を中心に2次試験（面接・論作文など）を実施しています。

なお、試験内容は主に筆記試験、実技試験、面接及び適性試験などが標準的です。

◎筆記試験

筆記試験は一般教養、教職教養（教職専門）、専門教科、論作文などが行われるのが一般的です。

- 1) 一般教養は人文科学、社会科学、自然科学の領域にわたって出題されます。
- 2) 教職教養は、教育原理（教育法規、教育史、生徒指導、学習指導要領、同和教育など）、教育心理（発達、学習、教育評価、精神衛生など）などから出題されます。
- 3) 専門教科は、受験する学校種（小・中・高など）、免許教科別（国、数、英など）に実施されます。

◎論文

論文は人物重視の傾向が強まる中、面接試験とともに評価のウェイトも高くなってきています。

◎実技試験

実技試験の実施方法は様々ですが、内容は体育実技と各専門教科実技（音楽、美術、家庭、英語など）に大別されます。

小学校では、体育実技（水泳など）や音楽（課題曲の演奏など）及び図画工作の3教科が多く、中学校・高等学校では各専門教科について行われます。

なお、実技試験が廃止されている都道府県もあるので注意が必要です。

◎面接－口頭試問

面接はますます重要視されており、筆記試験重視から人物重視へと移っています。形式は、個人面接、集団面接、集団討論、模擬授業などで、最近の傾向として集団討論を課すところが増えています。面接では明るくハキハキとした態度で臨みましょう。

◎適性検査

適性検査は、クレペリン検査及びYG検査の実施が多いようです。

クレペリン検査（作業検査法）は、一定時間、連続的な加算作業を課し、作業経過と結果から性格適性を見る方法です。YG検査（質問紙法）は、質問項目に答えさせ、神経質・劣等感・協調性・活動性などの性格特性を見る方法です。

（イ）合格から採用まで

2次試験の合格者には、教員候補者の選考に関する最終判定が下されます。判定は書類審査と試験結果などを総合判断して、合格、補欠、不合格などの決定がなされます。合格者は、採用に対しての一定の基準に達したとみなされ、「公立学校教員採用候補（予定）者名簿」に登録されます。

なお、一部の県によっては、合格者をAランク（正規任用）、Bランク（非常勤任用）などのランクに分けて名簿に登録するところもあり、各都道府県・市の教育委員会がそれぞれ独自の方法で実施しています。注意したいのは、名簿登載者が即採用とはならない点です。また、名簿登載の有効期限は通常1年間なので、この期間内に採用通知がなければ、自動的に候補者としての資格を失うことになり、再度選考試験の受験が必要となります。

(ウ) 教員採用の流れ

教員採用の流れは、各都道府県・市により異なりますが、概ね次のとおりです。

【令和3年度富山県公立学校教員採用選考検査】の例

- 実施要項・願書を配布〔5月上旬から（願書等は、富山県教育委員会ウェブサイトダウンロード可能）〕→願書受付（5月中旬～6月上旬）
- 第1次検査（7月下旬）→第1次検査結果の通知（8月中旬まで）
- 第2次検査（8月下旬）→第2次検査結果の通知（9月中旬）
- 「任用候補者名簿に登録」

(エ) 公立学校の「非常勤講師」

出身地等の公立学校の非常勤講師を希望する場合は、出身地等の教育委員会等に「非常勤講師」希望の登録を行うことを勧めます。

都道府県によって、登録の方法や時期が異なるので、早めに教育委員会等の採用担当部署に確認しましょう。

②私立学校の教員

私立学校の教員採用は、次のようなルートがあります。

(ア) 大学等への求人

(イ) 各県の私学協会への登録

- ・(ア) の場合は、それに基づいて応募し、その学校の行う採用試験を受けることとなります。
- ・(イ) の場合は、各県の私学協会が「私立学校教員適性検査」を行いますので、それを受験すると登録されます。

いずれにしても、私立学校の教員採用への道も選択できるよう自分で情報収集や就職活動をする必要があります。

③受験対策等

【情報の収集】

教員採用試験は都道府県・政令指定都市ごとに行われ、採用予定人数や1次試験・2次試験の内容・傾向等は都道府県ごとに異なる点も多々あります。

自分が受験する自治体の特徴をしっかりと把握し、ポイントを絞った学習計画を立てましょう。それらについての情報を的確に収集するために、専門の試験雑誌や情報誌（協同出版「教職課程」や時事通信社「教員養成セミナー」など）を参考に傾向等の分析を行うことを勧めます。

3 就職活動管理シート

就職情報サイトID・パスワード管理表

就職情報サイト	ID/パスワード	備考
	ID: PW:	

企業エントリー管理シート

日付	企業名	企業マイページID/パスワード	備考
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	
／		ID : PW :	

4 その他

◎データベースの利用について

学内のネットワークから利用できるデータベースで、過去の新聞・雑誌等の情報収集が可能です。

トップページ>学部・大学院・施設>附属図書館>中央図書館
>よく使うデータベース

URL:http://www.lib.u-toyama.ac.jp/chuo/datebase.html#datebase_1

【学内で利用できる主なデータベース】

- ・日経 BP 記事検索サービス

日経 BP 社が発行する雑誌のバックナンバー記事を閲覧できます。

- ・日経テレコン

日本経済新聞社が提供する情報検索サービスです。日経4誌（「日本経済新聞」、「日経産業新聞」、「日経流通新聞 MJ」、「日経金融新聞」）の全文記事検索のほか、企業検索、人事検索、きょうの新聞の閲覧などが可能です。

- ・聞蔵Ⅱ ビジュアル for Libraries

朝日新聞社のオンライン記事データベースです。「朝日新聞」、「週刊朝日」、「AERA」、「朝日新聞縮刷版」、「明治・大正期の紙面データベース」、「知恵蔵」、「人物データベース」、「朝日新聞歴史写真アーカイブ」が利用可能です。

- ・JapanKnowledge + NR (ジャパンナレッジプラス NR)

百科事典をはじめとする、日本有数の辞書・事典を中心に構築された知識データベースです。『週刊エコノミスト』（毎日新聞社）、『会社四季報』（東洋経済新報社）などのコンテンツも利用できます。

◎卒業・修了者に対する支援

就職・キャリア支援センターでは、卒業・修了者からの相談も受け付けていますので、気軽に来訪してください。

また、遠方にお住まいで来学が困難な場合は、地元の新卒応援ハローワークやジョブカフェの利用をお勧めします。

◎参考資料

2022 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方

令和 2 年 10 月 29 日

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

1. 経緯

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が必要不可欠であり、学生が学業に専念し、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ある。

学生の就職・採用活動日程については、2017 年まで①日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）による「採用選考に関する指針」の策定、②就職問題懇談会による「申合せ」、③関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省）による経済団体等への「要請」というプロセスにより毎年度定められてきたが、2018 年 10 月、経団連は今後「採用選考に関する指針」を策定しない方針を表明した。

以来、政府において、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むことができるよう、毎年度、関係省庁連絡会議を開催し、当該年度の大学 2 年次に属する学生等の「就職・採用活動日程に関する考え方」をとりまとめ、就活・採用活動日程を決定することとした。

昨年 10 月には、本連絡会議において、2021 年度（2022 年 3 月）に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程を次のとおりとりまとめ、本年 3 月、関係省庁より経済団体等に対しその遵守等を要請した。

- ・ 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. 要請のフォローアップの結果

(1) 2021 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請の周知状況等について、経済団体に対するフォローアップのためのアンケート調査¹を実施した。その結果、就職・採用活動に関する要請の周知状況については、回答があった団体の中では、加盟企業等に周知を行った団体が多数を占めた²。また、就職・採用活動日程については、回答があった団体の中では、就職・採用活動日程の「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」とする団体が多数を占めた³。さらに、経済団体等からは、就職・採用活動日程のルールが必ずしも遵守されないことへの懸念や、「新卒一括採用」を

¹ 2020 年 7 月～8 月に「2021 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動等に関するアンケート調査」を実施し、311 団体から回答（回答率約 25%）を得た。

² 回答があった団体のうち、加盟企業等へ要請事項を「周知した」とする団体は約 72%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約 82%が周知済み又は周知予定であった。

³ 回答があった団体のうち、就職・採用活動日程の「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」とする団体は約 60%であった。

中心とした我が国の採用活動の在り方を見直すべきといった指摘もみられた。

(2) また、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生⁴・大学等⁵・企業⁶向けのアンケート調査を実施し、直近の就職・採用活動の実態把握を行った。なお、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業説明会や採用面接等の延期・中止がみられ、例年とは異なる就職・採用活動のプロセスを経たことから、学生・大学等・企業向け調査の結果については留意が必要である。

就職・採用活動の時期については、学生向け調査において、企業説明会等は、例年と比べて、2月以前に参加したとする回答割合が上昇し、更に早期化する傾向がみられた⁷。採用面接も、例年と比べて、3月以前に受けたとする回答割合が上昇し、更に早期化する傾向がみられた。ただし、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業説明会等へ参加した又は採用面接を受けたとする回答割合は、例年と比べ、3月から5月ごろに低下傾向を示し、逆に6月以降はやや上昇した⁸。

就職・採用活動日程については、学生・大学等・企業向け調査において、回答があったものの中では、現在のままでよいとの回答が最も多くの割合（約4割弱～7割）を占めた⁹。現在の日程の評価については、学生向け調査では、新型コロナウイルス感染症の影響下でも、「先輩の体験など昨年の就職活動の情報を参考にすることができた」、「どの時期にどのような就職活動をするか予定を立てやすく準備・行動ができた」など、プラス面の効果がみられた。他方、「面接などの選考活動を早期に開始する企業があり混乱した」との指摘もみられた。また、新型コロナウイルス感染症の影響については、企業説明会が延期・中止になるなど、「企業や仕事に関する情報収集が十分にできなかった」、「移動で公共交通機関を利用することに関し不安が大きかった」

⁴ 2020年7月～8月に「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」を実施し、7,322名から回答を得た。

⁵ 2020年10月に「2020年度就職・採用活動に関する調査（大学等）」を実施し、886大学等から回答を得た。

⁶ 2020年10月に「2020年度就職・採用活動に関する調査（企業）」を実施し、274社から回答を得た。

⁷ 学生向け調査においては、企業説明会やセミナー等に参加したピークの時期を月別にみると、3月との回答が約32%と最多であるが、2016年度以降を経年比較すると、2月以前がピークとの累積割合が約52%と過去最多になっており、早期化の傾向がみられた。

⁸ 学生向け調査においては、採用面接を受けたピークの時期を月別にみると、3月以前の割合が上昇した一方、4・5月の割合は低下した。また、2016年度以降を経年比較すると、3月以前がピークとの累積割合が約27%と過去最多になっており、早期化する傾向がみられた。さらに、最後に面接を受けた時期が7月との回答が約24%と上昇しており、学生の採用選考活動が例年よりも長期化する傾向がみられた。

⁹ 学生向け調査においては、就活ルールへの考えに対する質問に回答のあった6,055人の学生の約67%が「ルールは必要」と回答し、「ルールは必要であり、現在の開始時期が良い」との回答が当該回答者全体の約36%と最多であった。

¹⁰ 大学等向け調査においては、有効回答があった856大学等のうち、就職・採用活動日程について、「現在の開始時期が良い」との回答が約57%と最多であった。

¹¹ 企業向け調査においては、有効回答があった171社のうち、就職・採用活動日程が設定されていることについて、「現在の開始時期に賛同」との回答が約69%と最多であった。

との指摘もあり、感染症の状況を踏まえた就職・採用活動の在り方についての課題もみられた。

さらに、インターンシップの効果については、学生向け調査において、「仕事の内容を具体的に知ることができた」等のよい影響が確認され、特に2日間以上のインターンシップにおいて、その傾向がみられた¹²。

3. 基本的考え方

(1) 2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前においては、企業説明会や採用面接等の時期が更に早期化しており、就職・採用活動日程のルールへの遵守に課題が認められる。このため、当該ルールの有効性の向上やルール自体の在り方について、改めて検討が必要である。

一方で、こうした状況は、景気回復が続いてきた中で、企業の採用意欲の高まりを受け、就職・採用活動の早期化が進行した一時的な動きとも考えられる。このため、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係を十分見極める必要がある。

(2) 経済団体等向け調査及び学生・大学等・企業向け調査においては、就職・採用活動日程のルールが必要であり、現在の日程でよいとの回答が最多であり、就職・採用活動に一定の役割を果たしているものと考えられる。

(3) また、「新卒一括採用」を中心とした我が国の採用活動の在り方については、我が国の雇用の在り方全体に係る中長期的な課題である。経団連と大学関係団体の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下「産学協議会」という。）が本年3月に公表した「Society5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」においては、「新卒一括採用（メンバーシップ型採用）に加え、ジョブ型雇用を念頭に置いた採用（ジョブ型採用）も含め、学生個人の意志を尊重した複線的で多様な採用形態に秩序をもって移行することが必要」とされている。

政府が本年7月に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」においては、学生の学修環境の確保を前提に、産学協議会の提言及びその進捗や長期インターンシップの効果に係る調査結果等を踏まえ、今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用活動の在り方について、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」の見直しも含め、着実に対応の方向性を検討するとしている。

他方で、就職・採用活動に関するルールが急激に変更されることに対しては、大学側や中小企業等から、学生の混乱を生じさせるおそれがあること、就職活動の早期化・長期化が進み学生の学修時間が確保されないこと、中小企業の採用選考活動の負担が

¹² 学生向け調査においては、2日以上インターンシップに参加経験があると回答があった2,713人のうち、「2日以上インターンシップに参加して感じた効果」について、「仕事の内容を具体的に知ることができた」との回答が約64%であった。

増大すること等への懸念が示されているところである。また、企業における新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要するとみられる。さらに、新卒一括採用は、我が国の若年失業率が、他のOECD諸国と比較して低いことに寄与していると考えられる。

- (4) あわせて、本年3月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、多数の学生が集まる企業説明会等の延期・中止や一部の企業による採用選考活動の取りやめなど学生の就職活動への影響が生じているところであり、今後の感染症の状況を踏まえ、学生が安心して就職活動に取り組める環境を整えていく必要もある。

4. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、2022年度(2023年3月)卒業・修了予定者の就職・採用活動について、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むことができるよう、以下の措置をとる。

- ① 政府としては、これまでと同様、今年度末を目的に、経済団体等に対して、2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請を行う。

その際、就職・採用活動日程については、2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動と同様に、以下の日程を遵守するよう要請する。なお、インターンシップの取扱い、学事日程等への配慮などその他の論点を含む要請内容の詳細¹³については、経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において引き続き検討を行う。経済団体等への要請、就職・採用活動日程のルールの広報についても、関係省庁において引き続き取り組む。

- ・ 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 また、新型コロナウイルス感染症の影響を見極めつつ、以上の日程を遵守することを前提として、多様な通信手段を活用した企業説明会・面接等の実施、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職水河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう、必要に応じて要請を行う。

¹³ 政府が経済団体等に対して行っている要請の中では、就職・採用活動日程以外にも、学事日程等への配慮、日本人海外留学生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、公平・公正で透明な採用の徹底、インターンシップの取扱い、成績証明等の一層の活用、クールビズ等への配慮、卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い、といった事項を要請している。このほか、インターンシップについては、政府として、「インターンシップの推進に当たった基本的考え方」(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)を示しているところである。

- ③ 引き続き、こうした要請内容の周知状況について、経済団体等を通じたフォローアップを行うとともに、毎年度の就職・採用活動の状況について、学生・大学等・企業向けのアンケート調査等を実施することによって実態把握に努める。

(2) 2023年度(2024年3月)の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、従来、就職・採用活動に関する政府からの要請は年度ごとに行っていること等を踏まえ、来年度に改めて検討を行うこととする。

あわせて、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた要請についても、来年度に必要な応じて検討を行うこととする。

なお、現時点においては、急激なルールの変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、また、企業における雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、少なくとも2023年度(2024年3月)卒業・修了予定者の就職・採用活動については、現行の就職・採用活動日程を変更する必要性が生ずる可能性は高くないであろうという認識を共有した。

また、2024年度(2025年3月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係等を見極め、在り方を含め検討を行う。

令和4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)

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）は、グローバル化や情報通信技術の急激な進展に加え、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、経済・社会構造が大きく変化している状況の中で、学生にこのような社会に対応し、未来を切り拓いていけるような高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公私立の大学等で構成する就職問題懇談会は、令和4年度卒業・修了予定者の就職・採用活動が多様化している中で、学生の就職機会の均等を期するため、各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせる。

この申合せを行うに当たり、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、就職活動の秩序維持に関して、各大学等が取り組むだけでなく、就職問題懇談会として企業等に対し別紙の通り協力要請を行う。

記

1. 各大学等は、就職・採用選考活動に関する本申合せの大きな目的が、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の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、各大学等は、学事暦に十分に配慮し、以下の就職・採用選考活動の日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。

- ・ 広報活動開始¹⁾ : 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²⁾ : 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

なお、海外留学する学生もいることから、上記日程後長期に亘って積極的に広報活動及び採用選考活動を実施することを企業等に要請する。また、卒業・修了後にも同様の活動を行うことを要請する。

2. 各大学等は、就職・採用選考活動に関し、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、場合によっては企業等に具体的な対応を要請するなど、きめ細やかな支援を行う。
3. 各大学等は、採用選考において学生の学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請する。

その際、企業等による当該取組状況の適切な評価に資する情報を、企業等にとって利用しやすい形（eポートフォリオなど）で提供できる大学等にあつては、学生が自らの成果を企業等に対して容易に説明ができるよう、当該情報を積極的に提供する。

4. 各大学等は、インターンシップの本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。また、就職活動の秩序維持のため、「ワンデーインターンシップ」などと称した会社説明会や採用選考活動と捉えられる行事等を原則として行わないこと、またインターンシップ等の採用選考活動の目的以外で取得した学生情報について、広報活動・採用選考活動に使用しないことを、企業等に要請する。

具体的取組

1. 就職・採用選考活動の円滑な実施

(1) 就職・採用選考活動スケジュールに関する留意事項

就職・採用選考活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、大学等として遵守するよう徹底すること。

① 「企業説明会」の取扱い

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」に対して会場提供や協力を行わないこと。

(なお、「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に発信するための説明会を指す。)

この点、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実態が特定の企業の説明とにならないよう、特に留意すること。

② 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度の6月1日以降とすることを徹底すること。

③ 正式内定開始日の周知

正式内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降である旨を学生に周知徹底すること。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するものではない旨を徹底すること。

(2) 学生への周知・情報提供

① 就職・採用選考活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用選考活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知すること。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であること、また、企業等に対して、様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討するとともに、そうした機会を提供している場合には、情報発信することについて求めているところだが、留学や教育実習等を希望する学生は、この点十分な注意が必要であること等を周知・指導すること。

② 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は特定の企業に偏らない様々な企業に関する情報や、学部・分野別の就職実績等の情報の積極的な提供に努めること。また、海外への留学や外国人留学生の受け入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学生³や外国人留学生に対し、企業での採用に関する情報提供を積極的に行い、就職活動において不利にならないよう配慮すること。

(3) 学修成果等に関する情報の公表等の実施

採用選考において学生の学業への取組状況を評価しようとする企業等に対し、当該取組状況の適切な評価に資する情報を、企業等にとって利用しやすい形（eポートフォリオなど）で提供できる大学等にあっては、学生が自らの成果を企業等に対して容易に説明ができるよう、当該情報を積極的に提供すること。

(4) 相談体制の充実

就職活動中には、企業等からなかなか内々定がもらえないことや、企業等の職員からのセクシュアルハラスメントなど、学生にとって様々な辛い出来事が生じることが過去に起こっているため、そのような場合に適切な対応ができるよう、既存の就職支援窓口の充実や学生支援担当者の意識啓発を進めること。

2. 就職・採用選考活動の公平・公正の確保について

(1) インターンシップに係る大学の関与と学生への周知

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」^(iv)

(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」とされていることから、大学教育の一環として位置付けるとともに、各大学等が積極的に関与すること。各大学等が実施に関わる場合は、「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」に係る留意点について^(v)」を踏まえ、適切な実施を徹底すること。

学生に対しては、インターンシップは原則として就職・採用選考活動そのものではないということを周知すること。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実質的に就業体験が伴わず業務説明の場となっているものについては、インターンシップではない旨を周知すること。加えて、実質的に業務説明の場となっているインターンシップと称するものへの参加を理由に授業等を欠席することは認めないことが望ましいこと。

なお、不適切な取組が行われていることを確認した場合には、各大学等において、今後の学生への指導等の際、必要に応じて当該企業等に関する情報として共有すること。

(2) 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の取扱いについて

各大学等は、企業等がインターンシップ等で取得した学生情報について、広報活動・採用選考活動に使用しないことを要請すること。ただし、令和4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は、この限りではない。

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

企業等への就職・採用選考活動のみならず、各大学等における職員採用においても、本「申合せ」を踏まえた対応を行うこと。

(2) 「申合せ」の内容の周知

各大学等は、本「申合せ」の内容について、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に適切に対応すること。

また、企業等に対しても、本「申合せ」の内容の周知を図ること。各大学等による企業等への直接的な要請は本「申合せ」の趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努めること。

- Ⅰ 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。そ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エントリーの開始時点とする。（令和4年度卒業・修了予定者は令和4年3月1日とする。）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又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当たっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。開始時点より前には、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情報発信にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は行わないこと。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。
- Ⅱ 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指す。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行う面接や試験などの活動を指す。
- Ⅲ 令和4年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。
- Ⅳ 「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。
- Ⅴ 「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さず、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は、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。