

1 公務員について

公務員は、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、デジタル、工学、数理科学・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、デジタル、工学、数理科学・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、デジタル、電気・電子、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、海上保安官
	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（2023年）

	国家公務員		地方公務員 (都道府県・政令指定都市など)
	総合職	一般職	
3月	受付期間	受付期間	
4月	一次試験		
5月	二次試験		受付期間
6月	最終合格	一次試験	一次試験
7月		二次試験	二次試験
8月		最終合格	最終合格
	↓ ↓		
	官庁訪問		

*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等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等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試験」などにより採用されます。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。

志望する都道府県及び政令指定都市等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、出願手続きなどを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、各自治体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。

これまでは多くの自治体が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・論文文など）を実施していましたが、令和4年12月現在、文部科学省において教員採用選考試験の早期化について検討が行われているところです。申込や試験の時期が前倒しとなる可能性がありますので、常に最新の情報を確認しましょう。

なお、試験内容は筆記試験、論文文、実技試験、面接及び適性検査などが標準的です。

◎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、教育心理、教育法規、教育史、教育時事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・特別支援など）、免許教科別（国、数、英など）に実施されます。

◎論作文

論作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が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）及び英語の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自治体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、協調性・活動性・神経質・劣等感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。

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、自治体により異なりますが、概ね次のとおりです。

【令和5年度富山県公立学校教員採用選考検査】の例（令和4年度実施）

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でダウンロード可能）〕→願書受付（5月上旬～6月上旬）
→第1次検査（7月中旬）→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載」

※教員採用選考試験の早期化について検討が行われているため、最新の情報を確認しましょう。

②公立学校の講師（臨任講師・非常勤講師等）

出身地等の公立学校の講師を希望する場合は、出身地等の教育委員会等に応募する必要があります。

自治体によって、登録の方法や時期が異なるので、早めに各教育委員会のウェブサイト等で確認しましょう。

③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) 各自治体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。

④受験対策等

【情報の収集】

教員採用試験は都道府県・政令指定都市等ごとに行われ、採用予定人数や1次試験・2次試験の内容・傾向等は自治体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、ポイントを絞った対策を立てましょう。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:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	ID: PW:	
	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 :	
／		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
URL:<https://www.lib.u-toyama.ac.jp/chuo>

【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。

2024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 ポイント

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議決定（令和4年11月30日）（内閣官庁・文部科学省・厚生労働省・経済産業省）

● 学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組めることが重要。

● 経済団体及び学生向け調査では、就活ルールが必要との回答が割に上り、就活ルールが一定の役割。

● 今年度末の卒業・修了予定者の就職・採用活動は、企業説明会等の参加のピークを9月以前と回答した者の割合が上昇するなど、早期化がやや進行。外資系企業の内々定は、国内企業に比べて早い傾向。

● 本年4月、日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される産学協議会は、インターンシップ等を類型化し、2024年度末卒業・修了予定者を対象に、一定の条件※を満たしたものについて、採用活動で学生情報を活用できることを公表。それを受け、政府もインターンシップ等の取扱に関する合意（3省合意）を改正。学生のキャリア形成支援の充実を通じて、学生のキャリア形成や企業とのマッチング促進など、学生・企業の双方にメリットのあるインターンシップが行われることを強く期待。

※就業体験要件、指導要件、実施期間要件、情報開示要件の5つを満たすもの

● 2024年度末卒業・修了予定者（現2年生/学部4年生）については、従来と同じ広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月という就活ルールの遵守等を本年度末を目的に要請予定。

● 2025年度末卒業・修了予定者（現1年生/学部3年生）については、引き続き経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において検討。学生の学修時間の確保に十分留意しつつ、通年採用・経験者採用の拡大など企業における採用・キャリアパスの多様化・複線化の進展、専門性の高い人材や留学生など多様な人材の活躍推進の観点、質の高いインターンシップの実施とその活用による、学生のキャリア形成支援の充実や企業とのマッチング促進などに資する観点なども踏まえながら、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化を含め、速やかに検討。

学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査 （学生向けアンケート）

◆ 就職・採用活動時期（就活ルール）に関する認識

	2021年度調査 (n=5,449)	24.7	9.2	27.4	41.6	77.9%
広報活動は 1月1日以前	34.1	24.7	9.2	27.4	41.6	77.9%
採用選考活動 は 1月1日以前	36.8	25.1	8.1	27.4	21.7	70.1%
正式内定は 11月1日以前	32.1	31.6	8.3	24.7	32.7	72.0%
今年度調査 (n=4,609)	43.7	22.2	7.3	24.7	27.3	73.1%

ルールは必要であり、現在の開始時期がよい
ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい
ルールは必要だが、現在の開始時期より遅い方がよい

◆ 採用を目的とした企業説明会等への参加

9月以前をピークとした回答割合 3.6% → 7.7%に増加
2021年 2022年

◆ 内々定を受けた時期（就職予定企業）



令和5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、経済・社会構造が大きく変化している状況の中で、学生に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5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、学生の均等な就職機会を確保するため、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よう努める。

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も企業等に対し協力要請を行う。

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ⁱ : 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ⁱⁱ : 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、海外留学や教育実習に取り組む学生も考慮して、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を企業等に要請する。

また、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、企業等に具体的な対応を要請する必要があるか確認するなど、きめ細かな支援を行う。

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とともに、企業等で適切な評価に資する情報を、積極的に提供し、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に努める。
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、「企業説明会」については、「ワンデーインターンシップ」などと称して実施することがないよう、特に留意すること、なお、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、企業等に要請する。
5. 各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用するに当たっては、新卒採用サービスの多様化に伴い、学生がその特徴を十分に理解した上で、業界・企業の十分な研究を通じて、適切な利用方法により、進路を検討するよう学生への周知・指導すること。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意すること。

具体的取組

1. 就職・採用選考活動の円滑な実施

(1) 就職・採用選考活動日程に関する留意事項

大学等は、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、以下の取扱いを遵守すること。

①「企業説明会」の取扱い

企業等が採用を目的として、事前に採用予定数や選考日程などの採用情報を広く学生に発信する「企業説明会」に対する会場提供や協力については、卒業・修了前年度3月1日以降とすること。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、就業体験を伴わず、実態として特定の企業の説明にとどまるプログラムとならないように留意すること。

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。

③正式内定に至るまでの対応

学生が正式内定に至るまで、いたずらに複数の内々定を保有した状態を継続することがないよう誠意ある対応に努めることを指導するとともに、9月

30日以内の内々定は学生を拘束するものではない旨を周知徹底すること。

(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を周知・指導すること。

②留学や教育実習等を希望する学生への周知

各大学等は、留学や教育実習等を検討している学生には、企業等が様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討するよう依頼しているとともに、そうした機会を提供している場合には、企業等が情報発信するよう求めていること等を周知・指導すること。

③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に関する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入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学生^Ⅲや外国人留学生に対し、企業での採用に関する情報をインターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に提供し、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

各大学等は、学生の卒業・修了前年度までの学業への取組状況を学生が企業等に対して容易に説明ができるよう、企業等にとって利用しやすい形（eポートフォリオなど）で提供するなど、当該取組状況の適切な評価に資する情報を企業等に積極的に提供すること。

(4) 相談体制の充実

就職活動中の学生には、企業等からなかなか内々定がもらえないといったことや、企業等の職員からのハラスメントなど、あってはならないことが過去に起こっていることから、ガイダンスなどを通じてあらかじめ学生に注意喚起するとともに、これらに学生が巻き込まれた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、今後の学生に対する指導等の際、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

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5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) 求人広告会社やその他就職支援サービス会社の利用

各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用した就職活動を行う際には、それらが本申合せを遵守したサービスであることを確認するとともに、学生がそれぞれのサービスの特徴を十分に理解した上で利用するように指導し、学生が学業と就職活動を両立できる環境の確保に努めること。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内

での案内にも十分に留意すること。

(2) 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。

(3) 本申合せの周知

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。

令和5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 (企業等への要請)

就職問題懇談会は、学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会や企業にとっても有意義であり、企業が学生に対する採用活動について共通認識を持つことが重要であると考えている。このため、学生が安心して学業に専念できるよう、学修環境の確保を前提とした採用選考活動を実施いただきたく、以下の点を要請する。

(1) 就職・採用選考活動開始時期の遵守

大学等の学事暦に十分配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守すること。

- ・ 広報活動開始ⁱ : 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ⁱⁱ : 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

学生の採用選考に当たり、求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用する際も、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。

また、採用選考活動開始前の早期の段階で採用の内々定を出すことは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、海外留学する学生もいることから、上記日程後長期にわたって積極的に広報活動及び採用選考活動を実施するとともに、卒業・修了した学生に対しても同様の活動を行うこと。

(2) 学生の学業等への配慮

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、当該活動が学業の妨げとならないよう、以下の点に配慮すること。

- ① 授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複しないかあらかじめ学生に確認し、必要に応じて個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと。また、土日祝日や平日の夕方を活用するほかインターネットなどの多様な通信手段も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないよう極力柔軟に対応すること。
- 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配慮すること。

- 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すること。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すること。

(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、日本人海外留学生ⁱⁱⁱ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、日本人海外留学生や外国人留學生のみ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インターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に周知・広報すること。

(4) 雇用機会均等、職業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

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨及び障害者雇用促進法等にのっとり採用選考活動を行うこと。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、適切に対応すること。

また、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要求
- ② 6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の実施
- 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むこと。

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、性的な言動や人権を侵害するような行為をすることがないように、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行うこと。

また、採用選考活動等で差別的な取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」等の提出を求めないこと。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しないこと。

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のであれば、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、あらかじ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すること。

(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」とされており、その実施に当たっては、「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』に係る留意点についてⅤ」を踏まえ、適切に実施すること。

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すること。

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」など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。

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、令和5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。

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に使用することとしたい。

(6) 採用選考活動における学業の評価

採用選考において、卒業・修了前年度までの学修成果を表す書類（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すること。

(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、濃厚接触者と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場合には、そのことがその後の採用選考に影響を与えないよう配慮すること。

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の取扱いを明示することで、学生の健康面に配慮すること。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

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^{vi}の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針にのっとり、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、適切な対応に努めること。

(用語解説)

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。

開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社やその他就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点（令和5年度卒業・修了予定者は令和5年3月1日）とする。

また、会社説明会などのように、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。

開始期日前は、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、学生情報の取得や学生情報を活用した活動は行わないこと。

(広報活動日程を事前に公表することは差し支えない。)

なお、求人広告会社やその他就職支援サービス会社は、開始期日の前後を問わず大学の授業・試験期間を十分に配慮したサイト等の運営に留意すること。

求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、従来の就職情報会社のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を指す。

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又は選抜を行うもの、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御留意ください。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」にのっとりつつ、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・事後学習との組合せや、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。





- ^{vi} 「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9月30日 厚生労働省）

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り組みの推進についての基本的考え方（抜粋）

III. 採用・インターンシップ 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み 各類型の特徴

- (1) タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用活動のためのエントリーが必要
 (2) タイプ1～4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、それぞれを推進していくことが重要
 (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
 (4) インターンシップ(タイプ1～4)に参加できる学生数は、就活予定者の一部(入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能) 学生への周知が重要
 (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準(下表の★)を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すこと可)
 (6) 各タイプの活動を通じて取得した学生情報は採用活動に活用することとして、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降にのみ活用可」

類型	取組みの性質	主な特徴
タイプ1： オープン ・カンパニー <small>※オープン・キャンパス の企業・業界・仕事場</small>		<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定 ● 学生の参加期間（所要日数）は「超短期（単日）」。就業体験は「なし」 ● 実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ2： キャリア教育		<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）を想定 ● 実施時期は、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」。 但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ		<ul style="list-style-type: none"> ● 主に、企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを想定 ● 学生の参加期間（所要日数）について、汎用的能力活用型は短期（5日間以上）、専門活用型は長期（2週間以上）★ ● 就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分以上の日数を職場で就業体験★ ● 実施場所は、「職場（職場以外との組み合わせ可）」 （テレワークが実施されている場合、テレワークも含む）★ ● 実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」★ ● 無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 ● 就業体験を行うにあたり、「職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ● ★の基準を満たすインターンシップは、実施主体（企業または大学）が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ4（試行）： 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、 今後判断</small>		<ul style="list-style-type: none"> ● 該当する「ジョブ型研究インターンシップ（文科省・経団連が共同で試行中）」「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ（2022年度にさらに検討）」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ● 就業体験は「必ず行う（必須）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

出典：「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」

企業等が令和5年度以降のインターンシップを始めとする
キャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の
広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の実施（開始）時期	基本的な取扱い	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た場合の取扱い
卒業・修了前年次2月末まで 広報活動開始時期「前」	学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。	タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を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。
卒業・修了前年次3月～卒業・修了年次5月末まで 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」	※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。	学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を、6月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了年次6月以後 採用選考活動開始時期「後」		学生情報を使用できる。

注1) 広報活動 : 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。

採用のための実質的な選考とならない活動。

採用選考活動 : 採用のための実質的な選考を行う活動。

採用のために参加が必須となる活動。

注2) 本表は、令和6年度以降の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者を対象として実施する令和5年度以降のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の取扱いである。

注3) タイプ3は次表の要件を満たす必要がある。

(タイプ3 産学協議会基準に準拠したインターンシップの要件)

- (1) 〈就業体験要件〉
必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる。
※ テレワークが常態化している場合、テレワークを含む
- (2) 〈指導要件〉
就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う。
- (3) 〈実施期間要件〉
インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上。
- (4) 〈実施時期要件〉
学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する。
- (5) 〈情報開示要件〉
募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する。
 - ①プログラムの趣旨(目的)
 - ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
 - ③就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
 - ④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力
 - ⑤インターンシップにおけるフィードバック
 - ⑥採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨
(活用内容の記載は任意)
 - ⑦当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
 - ⑧インターンシップ実施に係る実績概要(過去2～3年程度)
 - ⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

出典：「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」

※ タイプ3は、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、企業、独立行政法人、NPO 法人等が実施主体となるので、本要件の「大学」は「大学等」、「社員」は「社員等」と読み替えるなど、実施主体ごとに適切に解釈するものとする。

企業等が令和4年度のインターンシップを始めとする
キャリア形成支援に係る取組で取得した学生情報の
広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の実施（開始）時期	基本的な取扱い	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た場合の取扱い
<p><u>3学年次2月末まで</u> 広報活動開始時期「前」</p>	<p>学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。</p>	<p>広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことはできない。</p> <p>※広報活動開始日以前に開始されるタイプ1～4の取組については、終了日が広報活動開始日以降であっても、開始時点では趣旨の明示を行うべきではないため、広報活動・採用選考活動としての取扱いは行わない。</p>
<p><u>3学年次3月～4学年次5月末まで</u> 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」</p>	<p>※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。</p>	<p>学生情報を広報活動に使用できる。</p>
<p><u>4学年次6月以後</u> 採用選考活動開始時期「後」</p>	<p>（この行は上記の注釈と重複するため、内容は省略）</p>	<p>学生情報を採用選考活動に使用できる。</p>

注1) 広報活動 : 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。

採用のための実質的な選考とならない活動。

採用選考活動 : 採用のための実質的な選考を行う活動。

採用のために参加が必須となる活動。

注2) 本表は、令和5年度の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者を対象として実施する令和4年度のインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の取扱いである。