

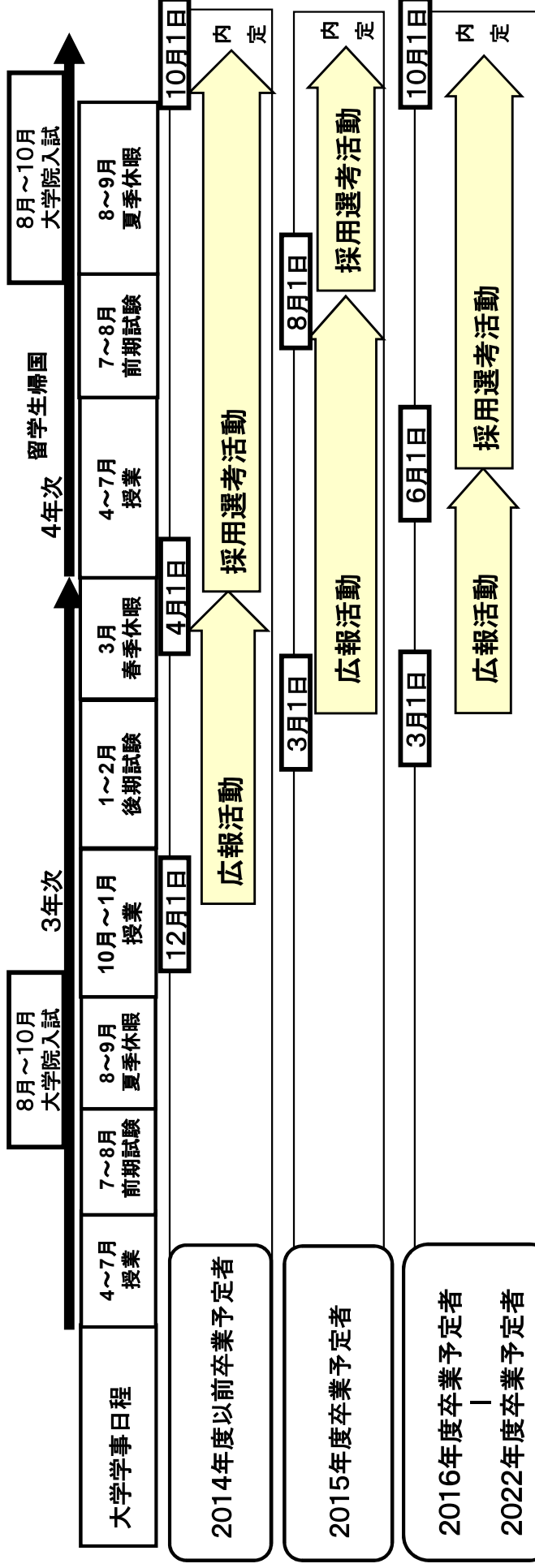
新規大学等卒業予定者(※)の就職・採用活動開始時期について

就職・採用活動と学業を巡る問題

- 就職活動が大学の授業・試験期間と重複 ⇒ 学生の成長が最も期待される3年次の教育に支障。
- 海外留学する学生が減少 ⇒ 就職活動の時期を逸する可能性があることが阻害要因の一つとして挙げられている。

学生の学修時間や留学等の多様な経験を得る機会を確保し、大学等において社会の求める人材を育成するための環境を整備。

- 【2015年度卒業予定者】 **就職・採用活動時期を後ろ倒し**（広報活動開始3月1日以降、採用選考活動開始8月1日以降）
- 【2016年度卒業予定者】 **採用選考活動開始時期を微調整**（広報活動開始3月1日以降、採用選考活動開始6月1日以降）
- 【2017年度～2022年度卒業予定者】 **前年度の日程を維持**



来年度改めて検討（これまでもルールは毎年度決定）

※なお、2020年10月に開催された「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、「現時点において、2023年度（2024年3月）に卒業予定の学生の取扱いは、現時点においては、少なくとも現行の日程を変更する必要が生ずる可能性は高くはないであろうとの認識を共有。また、2024年度（2025年3月）以降の卒業予定の学生の取扱いは今後の経済情勢と企業の採用活動の関係を巡る見極め、在り方を含め検討を行うことで認識を共有。

- ※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。（例）会社説明会
- ※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。（例）採用面接

(※)4年生大学のほか、大学院(修士)、短期大学、高等専門学校を含む

就職活動中の学生に対するセクシュアル・ハラスメントについて

事例

- ・食事やデートに執拗に誘われる。
- ・OB訪問等において性的な関係をもちかけられる。
- ・性的な冗談を言われる／性的なからかいを受ける。
- ・個人的連絡先を聞かれる。
- ・社外での面談、社外での待ち合わせを要求される。
- ・異性との交友関係について質問を受ける。
- ・結婚の予定、結婚観について質問を受ける。
- ・身体を触られる。

大学における取組事例

- ◆ 就職活動に関するガイダンスやインターンシップに行く前のガイダンス等において、ハラスメントにあった場合は大学へ相談するように伝え、実際に相談があった場合には、大学から企業へ申し入れを行っている。
- ◆ ハラスメントに遭わないよう十分注意して就職活動を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意を呼び掛けている。
- ◆ OB訪問に関して、ある程度の距離を持つように学生にアドバイスし、不安があるときは大学に連絡するよう伝えている。
- ◆ 学生からの相談を受けて、同じ企業の選考を受けている学生に対して注意喚起を行い、未然に被害を防いだ。
- ◆ 学生の希望に沿って企業の問合せ先を紹介し、学生から企業に対し抗議を行った。
- ◆ 企業に申し立てたところ、企業側でも事情を把握し、謝罪の連絡があった。
- ◆ 面接官の発言にセクハラ的な言葉があり不快に感じたということで学生が相談に来られたので、カウンセラーが学生の心のケアを行った。

学生の就職選択を妨げる行為—いわゆる「オワハラ」について—

企業が人材確保に熱心になるあまり、就職活動中の学生に対して、次のような行為を行うことがあります。

- 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などの職業選択の自由を妨げる行為
- 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

具体的な事例

- ◆ 面接担当者の目の前で、他社に就職活動の辞退を電話させたり、メールを送るよう強要された。
- ◆ 内定承諾書（誓約書）などの提出を求められ、すぐに提出しないと内々定を取り消すと言われた。
- ◆ 内々定後、懇親会が頻繁に開催され、必ず出席するよう求められた。