

令和7年8月

就職採用担当者様 各位

富山高等専門学校

令和8年度本校卒業・修了予定者の就職・採用活動についての御願い

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、平素より本校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、早期化・長期化を是正し、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。

令和8年度卒業・修了予定者の就職・採用活動時期については、学生の学業への配慮を十分に行うことを前提に、昨年同様、広報活動開始時期を3月1日以降、採用選考活動開始時期を6月1日以降とすることになりました。

令和元年度以前の就職・採用活動については一般社団法人日本経済団体連合会（以下、「経団連」）より「採用選考に関する指針」が発表されておりましたが、平成30年10月9日に経団連より、令和2年度以降の卒業・修了予定者については「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示され、これを受け、就職問題懇談会においては、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「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。

また、就職・採用活動の円滑な実施と学生が学業に専念できる環境の確保のためには、経団連加盟企業のみならず、企業側・大学側の足並みそろえた取組が重要であることから、令和7年3月21日に政府関係府省からも経団連会長に対し、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>。

本校は、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、グローバル化をはじめ複雑多様化した社会に送り出す社会的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・採用活動にあっ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。

このため、本校は、就職問題懇談会の「申合せ」に基づき、令和7年度卒業・修了予定者の就職・採用選考活動について、秩序ある対応を行ってまいります。

---

<sup>1</sup> 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

<sup>2</sup> 「2026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」(令和7年3月21日)

内閣官房ホームページ [https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou\\_yousei/2026nendosotu/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2026nendosotu/index.html)

貴社におかれましても、就職・採用活動開始時期の遵守を始めとした秩序ある採用活動を行っていただくことは高等専門学校における優れた人材の養成に御協力いただくことであるという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ひ申し上げます。

## 記

令和8年度卒業・修了予定者の就職・採用活動において特に留意をお願いしたい事項について

### 1. 就職・採用活動の円滑な実施について

#### (1) 就職・採用活動開始時期等について

##### I. 内容

下記の就職・採用活動日程ルールを原則とします。

広 報 活 動 開 始：令和8年3月1日以降

採 用 選 考 活 動 開 始：令和8年6月1日以降

正 式 内 定 日：令和8年10月1日以降

それに加えて、以下のⅡ. の人材については、

(i) 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和4年4月にまとめた タイプ3のうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ

(ii) インターンシップ後の採用選考を経ること

により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととします。

##### Ⅱ. 対象

対象となる人材については、タイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者としてします。

(参考) タイプ3のインターンシップ（就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得）

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

(i) 汎用的能力活用型インターンシップ 実施期間は5日以上

(ii) 専門活用型インターンシップ 実施期間は2週間以上

注) 実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

#### (2) 「企業説明会」の取扱いについて

令和8年2月末日までに実施される「企業説明会」<sup>1</sup>に本校は協力いたしません。

---

<sup>1</sup> 「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等に発信するための説明会を指します。

また、令和8年3月1日以降に広報活動として「企業説明会」を実施する場合であっても、参加の有無がその後の選考に影響しないことを学生に対して明示してください。

### (3) 採用選考活動が学業等の妨げにならないために必要な配慮等について

採用選考活動が学期期間中となりますので、授業、試験、留学、教育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。

### (4) 学生の応募書類及び採用選考活動における評価について

① 学生に提出を求める応募書類には、就職差別につながる恐れのある項目を含んだ「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」等を含めないでください。また、採用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はしないようお願いします。

② 学生の本分を考えれば、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は重要です。少なくとも卒業・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、学生の学業の取組状況を含めて適切に学生を評価してください。

## 2. 就職・採用活動の公平・公正の確保について

### (1) 男女雇用機会均等について

就職・採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針や障害者雇用促進法等に則って行われる旨を徹底してください。特に、総合職採用における女子学生への配慮や、障害のある学生への適切な対応、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、採用活動における適切な対応をお願いします。

### (2) インターンシップについて

インターンシップについては、令和4年6月13日に改正された「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組の推進に当たっての基本的考え方」（以下「三省合意」という）により、次の四つのタイプのうちタイプ3およびタイプ4を指すと定義されました。

#### 【学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の四つの類型】

タイプ1：オープン・カンパニー

タイプ2：キャリア教育

タイプ3：汎用型能力・専門活用型インターンシップ

タイプ4：高度専門型インターンシップ（試行）

その実施にあたっては、「三省合意」<sup>1</sup>及び「留意点について」<sup>2</sup>を踏まえ、以下について、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んでください。特に、実質的に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<sup>34</sup>がないようにしてください。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月以降に行ってください。
- 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、いわゆるタイプ3および4を実施してください。
- 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してください（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ありません）
- ④ インターンシップ等で取得した学生の個人情報、広報活動・採用選考活動に使用しないでください。（ただし、令和7年度以降卒業・修了予定者を対象としたタイプ3のインターンシップに限り、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、この限りではありません。）

### （3）職業の選択の自由を妨げる行為やハラスメント的な行為の自粛について

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

---

<sup>1</sup> 「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組の推進に当たっての基本的考え方」(令和4年6月13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、産学協働による取組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、関わる者それぞれが留意することが、今後のそれらの取組の推進に当たって重要である。

<sup>2</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

③ 6月1日以降の採用選考活動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等の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、当該人事担当者等の適切な労務管理を行ってください。

また、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あらかじめ明示してください。

#### (4) 本校の所在地等への配慮について

本校の所在地や学生の居住地が遠方である場合などは、それが採用選考において不利とならないよう配慮してください。

#### (5) 通信環境への配慮について

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してください。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ください。

### 3. その他の事項について

- ・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。

以上