

2023年9月13日(水)

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議 幹事会
有識者ヒアリング 東京都市大学 資料

東京都市大学 学生支援部長 住田 暁弘
(日本私立大学協会就職・キャリア支援委員会委員長)



東京都市大学 学部・研究科 構成

(8学部18学科・2研究科)

<世田谷キャンパス・横浜キャンパス>

理工学部

- 機械工学科
- 機械システム工学科
- 電気電子通信工学科
- 医用工学科
- 応用化学科
- 原子力安全工学科
- 自然科学科

建築都市デザイン学部

- 建築学科
- 都市工学科

都市生活学部

- 都市生活学科

情報工学部

- 情報科学科
- 知能情報工学科

人間科学部

- 児童学科

デザイン・データ科学部

- デザイン・データ科学科

環境学部

- 環境創生学科
- 環境マネジメント学科

メディア情報学部

- 社会メディア学科
- 情報システム学科

学生数 7,851名

大学 7,144名

大学院 843名

(2023年5月1日現在)

総合理工学研究科

環境情報学研究科



東京都市大学のキャリア支援体制

キャリア委員会

- ・委員
各学科からの担当教員
+
- キャリア支援センター
役職者

キャリア支援センター

- ・キャリア支援職員
専任職員 10名
キャリアカウンセラー等 12名

+

- ・キャリア授業科目 担当教員
- ・クラス担任教員

- ・学生相談室職員 6名



本日のご説明

オワハラ事例紹介

オワハラに関する周知活動

今後に向けて



オワハラ的事例紹介

キャリアセンターに寄せられた相談内容

- 内々定を出す代わりに他社への就活をやめるよう強要
- 後付け推薦
- 承諾書・誓約書（本人/保証人/担当教員/学長）
- 辞退の際の損害の賠償を求められた 等

※本学学生からの相談事例のほか、日本私立大学協会就職・キャリア支援委員会、大学職業指導研究会、世田谷プラットフォーム等、本学が加盟・参画する団体等を通じて収集した他大学の事例を含む



オワハラに関する周知活動

【学生向け】

●「これから就職活動を行う学生の皆さんに知っておいていただきたいこと」(R5.6.19)を学内ポータルサイト、キャリア支援センター掲示板に掲載

●3年生、修士1年生向けの進路ガイダンス(9~10月開催)で、キャリア支援センター職員・学科担当教員から説明予定

これから就職活動を行う学生の皆さんに知っておいていただきたいこと

1 就活日程のポイントは、「3・6・10」

広報活動開始	卒業・修了前年度(学部3年生等)の3月1日以降
採用選考活動開始	卒業・修了年度(学部4年生等)の6月1日以降
正式な内定日	卒業・修了年度(学部4年生等)の10月1日以降

2 「オワハラ」は一人で悩まず、相談を!

- ✓ 内定を出す条件に、他社の就活を終えるよう強要する、「オワハラ」は、職業選択の自由を妨げる、許されざる行為です。
- ✓ これって「オワハラ」かもと思ったら、一人で抱え込まず、まずは都道府県労働局、新卒応援ハローワーク、大学キャリアセンターに相談を!

- 「オワハラ」に該当する例
 - ・他社の就活が物理的にできないよう研修等への参加を強要
 - ・内々定の段階で、内定承諾書の提出を求められた。
 - ・内々定辞退を申し出たにもかかわらず、何度も説明を受けた。

3 内々定・内定の辞退は、就活生の正当な権利です。

- ✓ 「企業に迷惑をかけるから」などと考える必要はありません。
- ✓ 何かあれば、都道府県労働局や新卒応援ハローワークに相談を!

【都道府県労働局】<https://www.mhlw.go.jp/kouseirodoushou/shozaianna/roudoukyoku/index.html>
【新卒応援ハローワーク】<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184061.html>



オワハラに関する周知活動

【大学間での周知】

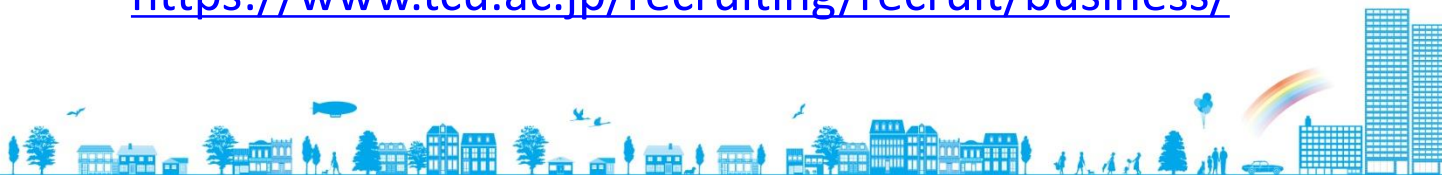
- 「これから就職活動を行う学生の皆さんに知っておいていただきたいこと」(R5.6.19)を日本私立大学協会HPに掲載し、加盟大学を中心に広く周知

<https://www.shidaikyo.or.jp/apuji/news/8509.html>

【企業向け】

- 内閣官房「令和5(2023)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請」のページへのリンクを本学求人受付サイトに掲載

<https://www.tcu.ac.jp/recruiting/recruit/business/>



今後に向けて

●外部機関との連携

- 都道府県労働局・新卒応援ハローワーク 等
- 求人広告会社やその他就職支援サービス会社

●オワハラの構造的問題

- 就職・採用活動の早期化、長期化の影響
⇒ 企業は早期に内々定を出すほど、拘束するためにかかるコストはより大きくなるため、安直にオワハラでコストを抑えようとしている



今後に向けて

●オワハラの問題に対する提案

- ・オワハラの問題を周知し、内定日(10月1日)以前の学生の自由な職業選択の活動を妨げる企業の動きを制限することはできないか。

⇒オワハラの手法が制限され、学生が10月1日まで制限なく活動を行うことが可能になれば、採用にかけたコストに見合うよう各企業は本質的な会社の魅力を高め、その魅力を伝える手法を磨くか、自社の採用力に見合った時期や対象、人数で採用活動を進めるバランスが働く。



今後に向けて

●企業のオワハラを制限する方法

- ①どのような活動がオワハラになるのか、学生、企業、大学関係者に周知する。
- ②企業にオワハラ撲滅に向け努力すると宣言することを求める。
- ③オワハラの事案が起こった際は、都道府県労働局、新卒応援ハローワーク、大学のキャリアセンター等が学生からの相談窓口となって問題事案を共有する。



今後に向けて

- ④悪質な場合には、企業名を含む事案の公表、新卒求人の不受理、求人広告会社やその他就職支援サービス会社への掲載制限依頼などを行うことができるよう、検討する。



今後に向けて

●効果

- 採用力がある優良な企業は、自社に合う学生を焦ることなく採用することが出来る。
 - 学生は、早期に就職活動をしなくても不利にならないならば、正課・正課外活動を通じて、能力開発に注力する時間が増え、キャリア形成の構築が進む。
- ⇒入社後の仕事のミスマッチを防ぐことにつながり、企業にもメリットがある。

