

活水女子大学では、就職・採用活動の秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するため、国公私立の大学等で構成する「就職問題懇談会」の申合せに基づき就職活動支援を行っております。また、政府からも経済団体等へ就職・採用活動に関する要請がなされているところです。

つきましては、新規学卒者の採用活動において、何卒ご配慮賜りますようお願い申し上げます。

<参考>

就職問題懇談会

- ・2023（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・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

- ・2023（令和5）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
- ・2024（令和6）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4年3月28日

経済団体・業界団体等の長 殿

就職問題懇談会座長
大野 英 男
(東北大学総長)「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）」について

この度、国公立の大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）関係団体の代表で構成する就職問題懇談会では、「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）」（以下「申合せ」という。）を参考のとおり定めました。

「申合せ」では、就職活動の秩序を維持し、学生の就職機会の均等のため、各大学等が取り組む事項についてまとめています。

大学等は、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するために全教職員が協力し、全学的に「申合せ」を実行する所存ですが、学生が混乱することなく就職・採用選考活動を円滑に実施するためには、各企業の皆様の御理解・御協力が不可欠であるため、学生の就職・採用選考活動に際し留意いただきたい事柄を「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）」として、別紙のとおりまとめました。

貴団体におかれては、本趣旨を御勘案いただき、加盟企業に対して周知徹底を要請します。

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、多様な経験ができる環境づくりを進めることが重要であると考えています。大学等の活動に御理解・御協力のほどよろしくお願ひします。

なお、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、Society5.0において新たな領域に挑戦し、社会に付加価値をもたらすことのできる人材を産学がいかに協働して育成していくか活発な意見交換を行っています。本年度開催した「全国キャリア教育・就職ガイダンス」では、その議論の状況についても御案内しました。以下URLにてオンデマンド配信していますので、共通認識を深めるためにも御覧いただければと思います。

○令和3年度全国キャリア教育・就職ガイダンス

<https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/2021.html>

○令和3年度全国キャリア教育・就職ガイダンスにおける講演動画

https://www.youtube.com/watch?v=8-nel2pdWOM&list=PL7Lk551lwvena9JvUS_0wrZGcx0N0aS75&index=3

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ます。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や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じないように、日本人海外留学生や外国人留学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、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）

令和4年3月28日

各国公立大学長
各公立短期大学長 殿
各国公立高等専門学校長

就職問題懇談会座長
大野英男
(東北大学総長)

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）について

この度、国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）関係団体の代表で構成する就職問題懇談会では、「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）」（以下「申合せ」という。）を別紙のとおり決めました。

申合せでは、就職活動の秩序を維持し、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まとめています。

また、学生の学修環境を確保し、就職・採用活動を円滑に実施するため、就職問題懇談会として各企業に御理解・御協力を要請したい事項を「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）」としてまとめ、経済団体等に対し、加盟企業に周知徹底を要請します。

ついては、別紙の「申合せ」の内容に御留意の上、各大学等におかれては、正常な学校教育と学生の学修環境が確保されるよう全教職員が連携・協力し、全学一丸となった対応をお願いします。

なお、日本経済団体連合会が主催する「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」では、Society5.0において新たな領域に挑戦し、社会に付加価値をもたらすことのできる人材を、産学がいかに協働して、育成していくかについて活発な意見交換を行っています。本年度開催した「全国キャリア教育・就職ガイダンス」では、その議論の状況についても御案内しました。以下 URL にてオンデマンド配信していますので、共通認識を深めるためにも御覧いただければと思います。

○令和3年度全国キャリア教育・就職ガイダンス

<https://www.jasso.go.jp/gakusei/career/event/guidance/2021.html>

○令和3年度全国キャリア教育・就職ガイダンスにおける講演動画

https://www.youtube.com/watch?v=8-nel2pdWOM&list=PL7Lk551lwvna9JvUS_0wrZGcxON0aS75&index=3

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日以前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、日本人海外留学者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。

2023 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3年11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、2022年度（2023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. 就職・採用活動の現状と分析

- (1) 2022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ており³、その理由として「早期化に対

¹ 2021年7月～8月に「2022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、395団体から回答（回答率約31%）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64%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約77%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62%であった。

する一定の抑止効果が期待できる」、「大企業の後に採用活動が本格化する中小企業にとっては、ルールにより採用活動の長期化が防止されている」といった趣旨の意見がみられ、ルールには一定の意義があると考えられている。

(2) また、2021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。2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動は、2020年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中での活動となり、対面ではなく、ウェブを活用したオンラインでの企業説明会や採用面接等が実施されている⁷。ウェブの活用は、学生の費用・時間・心身面での負担が軽減されるほか、地方在住の学生も説明会・採用面接等に参加しやすくなり、学生間における機会の均等が図られるなどのメリットがある一方で、通信回線が不安定で、説明会や面接の途中で音声・映像が途切れるなどの課題もみられた。全体としては、ウェブの活用の定着もあり、新型コロナウイルス感染症の影響による就職・採用活動の大きな混乱はみられなかったと考えられる⁸。

就職・採用活動の時期については、学生向け調査において、企業説明会等が、昨年度と比べて、参加のピークを2月と回答した者の割合が低下し、早期化が抑制されている動きがみられた⁹。また、最初の採用面接を受けた時期については、昨年度と同様との回答が多くあった一方、面接を受けたピークが3月とする回答割合はやや上昇し、若干早期化が進展する動きがみられた¹⁰。これらのことから、就職・採用活動全体では、引き続きルールよりも早期に就職・採用活動を行う例が一定数あるものの、昨年と比べて更なる早期化の進行はみられない。

就職・採用活動日程について、学生、大学等、企業向けそれぞれの調査を行った。学生向け調査では、「ルールは必要であり、現在の開始時期が良い」との回答割合が最

⁴ 2021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、6,591名から回答を得た。

⁵ 2021年8月に「令和3年度就職・採用活動に関する調査（大学等）」を実施し、1,012校から回答を得た。

⁶ 2021年8月に「令和3年度就職・採用活動に関する調査（企業）」を実施し、684社から回答を得た。

⁷ 学生向け調査においては、「ウェブ等のみでの参加」及び「対面とウェブ等の両方での参加」の合計が、企業説明会・セミナー等では88.5%、採用面接では87.2%となっている。

⁸ 学生向け調査において、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響でエントリーシートの受付が中止になった企業が1社以上あったと回答した者は6.5%（昨年度調査では24.6%）、採用面接が中止になった企業が1社以上あったと回答した者は2.7%（同19.2%）であった。

⁹ 学生向け調査において、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36%と最多である一方、2月以前との回答の累積割合は約46%で昨年より約5%ポイント減少しており、早期化の傾向に一定の抑制がみられた。

¹⁰ 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。また、2017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31%と過去最多になっており、採用面接に限ってみれば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15%と低下しており、学生の採用選考活動が昨年度よりも短期化した傾向がみられた。

も高かった(34.1%)¹¹。大学等向け調査では、「現在の開始時期が良い」との回答割合が最も高かった(52.1%)¹²。企業向け調査では「就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要だと思いますか」との問いに「必要」とする回答が最も高く(55.9%)、そのうち「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」との問いに「賛成」とする回答が最も高かった(59.5%)¹³。

現在の日程の評価について、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」(53.5%)、「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」(52.6%)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」(60.0%)との指摘もみられた。

(3) また、学生向け調査では、近年学生の積極的な参加がみられるインターンシップ¹⁴について、その詳細を把握するため、重点的に取り上げた。それによれば、約7割の学生がインターンシップに参加しており、学生に広く浸透していることが確認された。その効果については、「仕事の内容を具体的に知ることができた」、「会社の雰囲気を理解することができた」等の良い影響が確認され、特に、半日又は1日以下の短期で実施しているものよりも、2日間以上の長期のものにおいて、その傾向が顕著にみられた¹⁵。他方、その実施期間・内容をみると、その多くは半日又は1日以下のものであり、その割合は年々高まっている¹⁶。特に半日又は1日以下で実施されているもののうち、約7割が就業体験を伴わないものであり、本来「インターンシップ」と称するには相応しくないと考えられるものが実施されていることが確認された¹⁷。

¹¹ 学生向け調査は、就活ルールへの考えに対する質問に回答のあった5,449人の学生が対象。その他の選択肢は、「ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい」(24.7%)、「ルールは必要だが、現在の開始時期より遅い方がよい」(9.2%)、ルールは必要ない(27.4%)、その他(4.6%)だった。

¹² 大学等向け調査は、有効回答978大学等が対象。その他の選択肢は、「どちらともいえない」(22.5%)、「広報活動は自由に開始した方がよい」(9.8%)、「開始時期を変更した方がよい」(5.3%)、「採用選考は自由に開始した方がよい」(4.4%)、「開始時期の設定は必要ない」(3.7%)。

¹³ 企業向け調査は、有効回答622社が対象。「就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要だと思いますか」との問いへのその他の回答は、「不要」(14.6%)、「わからない」(28.8%)、「未回答」(0.6%)。また、その中で「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」との問いへのその他の回答は「不要」(40.5%)。

¹⁴ 学生向け調査においては、企業が「インターンシップ」や「ワンデー仕事体験」等と称して実施したプログラムをすべて含めて回答を求めた。

¹⁵ 学生向け調査においては、インターンシップの効果として「仕事の内容を具体的に知ることができた」との項目に対する「そう思う」との回答は、「半日又は1日間以下」と「2日間以上」でそれぞれ約33%と約60%、「会社の雰囲気を理解することができた」ではそれぞれ約27%と約53%、「自分の将来設計(キャリアプラン)を考えるのに役だった」ではそれぞれ約17%と約36%であった。

¹⁶ 学生向け調査においては、インターンシップに参加した最長の日数として、1日又は半日と回答した学生は約47%であり、全てのインターンシップの参加回数を累計したところ、1日又は半日と回答した割合は全体の83%を占めた。

¹⁷ 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」(文部科学省、厚生労働省、経済産業省による合意)においては、インターンシップについて「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」と定義している。

インターンシップと実質的な採用選考との関係については、約3割のインターンシップに実質的な選考を行う活動¹⁸が含まれていたほか、インターンシップ参加後に、約6割の学生が広報活動開始前の採用説明会の案内を、約4割の学生が採用選考活動開始前の面接等の案内を受けており、インターンシップを一つの契機として、ルールで定められた期間外で就職・採用活動が行われている場合が一定程度あると考えられる。

また、経団連と大学関係団体等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。）は、本年4月に「ポスト・コロナを見据えた新たな大学教育と産学連携の推進」を公表し、その中で、産学連携による学生のキャリア形成支援の充実に向け、新たなインターンシップの定義や、インターンシップを含む学生のキャリア形成支援活動の類型化を行い、今後更に議論を進めるとしている¹⁹。

さらに、インターンシップの在り方については、政府が本年6月に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」において、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考え方」（平成27年12月10日改定）（文部科学省・厚生労働省・経済産業省による3省合意）の見直しも含め、対応の方向性について、着実に検討するとしている。

3. 基本的考え方

- (1) 2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、例年と比較して、就職・採用活動全体としては更なる早期化の進行はみられないものの、来年度以降の状況を注視していく必要がある。また、就職・採用活動日程のルールの遵守には課題が認められる。
- (2) 学生、大学等、企業向け調査及び経済団体等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・採用活動の時期の早期化に対する一定の抑止効果や、学生の就職活動やその準備にあたっての予定の立てやすさの面から、現在のルールは就職・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

¹⁸ 実質的な選考を行う活動とは、インターンシップの参加が採用面接等を受けるための必須条件になっているもの、インターンシップ終了後に参加者を対象とした採用説明会・採用面接・試験の案内があったもの、インターンシップの結果が内々定の獲得に影響するものが含まれる。

¹⁹ 一例として、博士課程の学生を対象としたジョブ型採用の適用を見据え、本年度から、文部科学省と経団連が「ジョブ型研究インターンシップ」の試行的実施に取り組んでいる。

の雇用の在り方全体に係る中長期的な課題である。産学協議会が昨年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」とされた。他方、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。また、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、学生に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増大すること等への懸念が示されているところである。

- (4) インターンシップが広く活用されている一方で、就業体験を伴わないものも多く実施されている実態を踏まえ、インターンシップの枠組みをしっかりと整理した上で、就職・採用活動のルールとの関係で学生と企業の双方にメリットがあるインターンシップの在り方を検討する必要がある。インターンシップの在り方については、産学協議会において、学生のキャリア形成支援活動の各類型の違いや、企業がインターンシップで取得した学生情報の採用活動に対する取扱い等について議論が行われているところであり、今後十分な議論を経た上で早期に結論を得ることを期待する。

4. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、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、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、今年度末を目途に、経済団体等に対して、2023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、2022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²⁰、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²¹について

²⁰ 産学協議会では「ワンデーインターンシップ」については、インターンシップの目的である「就業体験」を1日限りのプログラムでは十分に確保できないことから、今後はこの名称は使用しない（1日限りの説明会・セミナーや工場見学、職場体験ワークショップなどのワンデー・プログラムには、「インターンシップ」の名称は使わない）ことで合意した。（「採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書」（2020年3月31日））

²¹ 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

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、第二の就職氷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。

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) 2024年度(2025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、必要に応じて検討を行うこととする。

なお、本連絡会議及び幹事会は、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2024年度(2025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があるとの強い意見はなかったという認識を共有した。

また、2025年度(2026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や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、その在り方を含め検討を行う。

て、「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。

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

令和4年11月30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¹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11月には、本連絡会議において、2023年度（2024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²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³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. 就職・採用活動の現状と分析

（1）2023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⁴を実施した。その結果、

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象であるが、大学院博士課程（後期）に在籍している院生はこの限りではない。

² 採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動をいう。その開始期日の起点は、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とする。広報活動の開始期日より前に行う活動は、不特定多数に向けた一般的なものととどめる必要がある。

³ 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いう。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学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう。

⁴ 2022年7月～8月に「2023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、379団体から回答（回答率約30%）を得た。

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⁵。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ており⁶、その理由として「中小企業にとって、人材獲得競争のある程度の歯止めとなる手段が必要」、「学生の学修時間を確保するよう配慮する必要がある、全ての学生が公平に扱われるべき」といった趣旨の意見がみられ、ルールには一定の意義があると考えられる。

(2) また、2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生⁷、大学等⁸、企業⁹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。

就職・採用活動の時期については、学生向け調査において、企業説明会等が、昨年度と比べて、参加のピークを卒業・修了年度に入る前年の9月以前と回答した者の割合が上昇し、早期化がやや進行している動きがみられた¹⁰。また、最初の採用面接を受けた時期については、昨年度と比べ9月以前に参加したとの回答割合や、面接を受けたピークを3月とする回答割合がやや上昇し、ルールを逸脱した採用活動の早期化が進展する動きがみられた¹¹。

就職・採用活動日程について、学生、大学等、企業向けそれぞれの調査を行った。学生向け調査では、「ルールは必要であり、現在の開始時期が良い」との回答割合が最も高かった(広報活動開始が約36.8%、採用選考活動が約32.1%、正式内定が約43.7%)¹²。大学等向け調査では、「現在の開始時期が良い」との回答割合が最も高かった(50.8%)¹³。企業向け調査では、「就職・採用活動の日程について、何らかのルール

⁵ 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68%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約78%が周知済み又は周知予定であった。

⁶ 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」とする団体は広報活動開始が約63%、採用選考活動が約61%、正式内定が約63%であった。

⁷ 2022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、5,652名から回答を得た。

⁸ 2022年8月に「令和4年度就職・採用活動に関する調査(大学等)」を実施し、743校から回答を得た。

⁹ 2022年8月に「令和4年度就職・採用活動に関する調査(企業)」を実施し、236社から回答を得た。

¹⁰ 学生向け調査において、採用を目的とした企業説明会等に参加したピークの時期を月別にみると、9月以前とした回答割合は7.7%で昨年度より約4%ポイント増加した。また、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31%と最多である一方、2月以前との回答の累積割合は約52%で昨年より約5%ポイント増加しており、早期化の傾向がみられた。

¹¹ 学生向け調査においては、最初の採用面接を受けた時期を月別にみると、9月以前とした回答割合は9.4%で昨年度より3%ポイント上昇したほか、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。また、2018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35%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14%と低下しており、学生の採用選考活動が昨年度よりも短期化した傾向がみられた。

¹² 学生向け調査は、就活ルールへの考えに対する質問に回答のあった4,609人の学生が対象。

¹³ 大学等向け調査は、有効回答699大学等が対象。その他の選択肢は、「どちらともいえない」(27.8%)、「広報活動は自由に開始した方がよい」(7.9%)、「開始時期を変更した方がよい」(6.6%)、「採用選考は自由に開始した方がよい」(2.4%)、「開始時期の設定は必要ない」(4.6%)。

は必要」とする回答割合が最も高く(54.5%)、「現在の就職・採用活動の日程に賛成」とする回答が「反対」を上回った(65.8%)¹⁴。

現在の日程の評価について、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」(60.9%)、「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」(54.7%)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」(48.0%)との指摘もみられた。

(3) また、学生向けに、近年学生の積極的な参加がみられるインターンシップ等¹⁵についてもアンケート調査を行った。それによれば、約7割の学生がインターンシップ等に参加していた。その効果については、「仕事の内容を具体的に知ることができた」、「会社の雰囲気を理解することができた」等の良い影響が確認され、特に、半日又は1日以下の短期で実施しているものよりも、2日間以上の長期のものにおいて、その傾向が顕著にみられた¹⁶。

インターンシップ等と実質的な採用選考との関係については、46.4%のインターンシップ等に実質的な選考を行う活動¹⁷が含まれ、インターンシップ等の参加後、54.3%の学生が「インターンシップ参加者を対象とした早期選考の案内」を受け(昨年は50.6%)、42.6%の学生が「エントリーの案内」を受けた(昨年は37.7%)と回答した。それぞれ昨年よりも高まっており、インターンシップ等が就職・採用活動と関連付けられている可能性がうかがえる。

経団連と大学関係団体等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。)は、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に中長期的に見た日本の新たなインターンシップのあり方をゼロベースで定義しようと意見交換を重ね、新たなインターンシップの定義として、「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を体験すること)を行う活動」であるとするこ

¹⁴ 企業向け調査は、有効回答213社が対象。「就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要だと思いますか」との問いへのその他の回答は、「不要」(11.3%)、「わからない」(28.2%)、「未回答」(6.1%)。また、「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」との問いへのその他の回答は「反対」(34.2%)。

¹⁵ 学生向け調査においては、企業が「インターンシップ」や「ワンデー仕事体験」等と称して実施したプログラムをすべて含めて回答を求めた。

¹⁶ 学生向け調査においては、インターンシップの効果として「仕事の内容を具体的に知ることができた」との項目に対する「そう思う」との回答は、「半日又は1日間以下」と「2日間以上」でそれぞれ約47%と約63%、「会社の雰囲気を理解することができた」ではそれぞれ約37%と約57%、「自分の将来設計(キャリアプラン)を考えるのに役だった」ではそれぞれ約24%と約36%であった。

¹⁷ 実質的な選考を行う活動とは、インターンシップの参加が採用面接等を受けるための必須条件になっているもの、インターンシップ終了後に参加者を対象とした採用説明会・採用面接・試験の案内があったもの、インターンシップの結果が内々定の獲得に影響するものが含まれる。

とで昨年4月に産学間の共通認識が得られ、本年4月には、「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」報告書（以下「産学協議会2021年度報告書」という。）を公表した。その中で、質の高いインターンシップの普及・定着及び産学連携による学生のキャリア形成支援の充実に向け、新たなインターンシップが満たすべき5つの要件を示し、インターンシップを含む学生のキャリア形成支援活動の類型化を行うとともに、いわゆる「ワンデーインターンシップ」と呼称されてきたものに代表される、就業体験を伴わないプログラムをインターンシップに含めないことや、採用活動開始以降に限って、インターンシップで得た学生情報を活用できることで合意した¹⁸。これを受け、本年6月には、政府は、「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9年9月18日）（文部省・通商産業省・労働省による3省合意）を改正し、質の高いインターンシップと就職・採用活動が行われるよう公表し、経済団体等に改正内容の周知を要請した。

上記の新たな類型によるインターンシップは、周知期間（2022年度中）を経て、2023年度以降から開始される。

（4）さらに、学生向けのアンケートにおいて、留学経験者向けの配慮について調査を行ったところ、「多くの企業で配慮していた（15.6%）」、「ある程度の企業で配慮していた（23.4%）」と4割程度にとどまった。

加えて、①国内企業（ベンチャー企業）、②国内企業（ベンチャー企業以外）、③外資系企業、それぞれの内々定時期についても調査を行った。就職予定企業の内々定については、「国内企業」では、ベンチャー企業もそれ以外ともに、6月が最も高い。一方、「外資系企業」では、2月以前の割合が4割に上り、「国内企業」と比べて早い傾向が見られた。

3. 基本的考え方

（1）2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、例年と比較して、就職・採用活動全体としてルールを逸脱した早期化が進んでおり、来年度以降の状況を注視していく必要がある。また、就職・採用活動日程のルールの遵守には引き続き周知等の課題がある。

¹⁸ 以下の4つのタイプに分類。タイプ1（オープン・カンパニー）：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。タイプ2（キャリア教育）：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。タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）：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。タイプ4（高度専門型インターンシップ）：文部科学省を中心に試行的に実施している「ジョブ型研究インターンシップ」や、産学協議会で検討している「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」が該当。このうち、(a)就業体験要件、(b)指導要件、(c)実施期間要件、(d)実施時期要件、(e)情報開示要件の5つを満たすタイプ3及びタイプ4のみをインターンシップと称することとし、2024年度の卒業・修了予定者から当該インターンシップで得られた学生情報の活用が可能とされた。（別紙1参照）

(2) 学生、大学等、企業向け調査及び経済団体等向け調査においては、就職・採用活動日程のルールが必要との回答割合が高く(73.1%)、そのうち現在の日程でよいとの回答割合が最も高い(43.7%)。就職・採用活動の時期の早期化に対する一定の抑止効果や、学生の就職活動やその準備にあたっての予定の立てやすさの面から、日程ルールは就職・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) 「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。産学協議会 2021 年度報告書においても、企業は、多様な人材を求める観点から、採用の多様化・複線化、専門人材の採用・育成を重視する傾向があり、学生と仕事・職場のマッチングが重要である旨が記載されている。

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。この他、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、学生に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増大すること等への懸念が示されているところである。

(4) インターンシップ等の在り方については、前述のとおり、産学協議会における類型化や、学生情報の取扱い等について見直しが行われ、政府側も3省合意を改正した。今後は、当該見直しの趣旨・内容が十分に周知徹底され、学生のキャリア形成支援を充実させることを通じて、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する。

4. 本連絡会議としての結論

(1) 上記に鑑み、2024 年度(2025 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、今年度末を目途に、経済団体等に対して、2024 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。その日程については、2023 年度卒業・修了予定者と同様、以下のとおりとする。

その上で、インターンシップ等との関係、学事日程等への配慮、海外留学生等の多様な採用選考機会の提供等の論点を含む要請内容の詳細¹⁹については、経済界や

¹⁹ 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

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。

- ・ 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 引き続き、就職・採用活動日程の周知徹底、広報、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) 2025年度(2026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、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を行うこととする。

その際は、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、また、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、検討を速やかに進める。

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日改定)を示しているところである。

別紙1（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（文部科学省、厚生労働省、経済産業省合意 令和4年6月13日付一部改正）から抜粋）

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
<p style="text-align: center;"><u>卒業・修了前年次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>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。</p>
<p style="text-align: center;"><u>卒業・修了前年次3月～卒業・修了年次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>学生情報を広報活動に使用できる。</p> <p>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。</p>
<p style="text-align: center;"><u>卒業・修了年次6月以後</u> 採用選考活動開始時期「後」</p>		<p>学生情報を使用できる。</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、高等専門学校の卒業・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。