

2025 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 5 年 12 月 8 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、2024 年度（2025 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 4 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

これと併せ、「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」（令和 5 年 4 月 10 日）において、2025 年度（2026 年 3 月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、タイプ 3⁴のうち専門活用型（2 週間以上）かつ卒業・修了年度に

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 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

入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる旨を示した。

このような新しい採用日程を設けた考え方は、次のとおりである。

従来的大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学生や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題がある。

このため、

- ・ 高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正當に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、
- ・ 企業としても、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとする。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待される。

2. 就職・採用活動の現状と分析

- (1) 2024 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⁵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⁶。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⁷、その理由として「ある程度早期化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ことが必要」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。

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、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」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。(別紙参照)

⁵ 2023年7月～8月に「2024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、387団体から回答(回答率約31%)を得た。

⁶ 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62%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。

⁷ 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59%、採用選考活動が約59%、正式内定が約61%であった。

(2) また、2023 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生⁸、大学等⁹、企業¹⁰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、企業説明会等への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は昨年とほぼ同様であった¹¹。また、採用面接を受けたピークを1-2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¹²。

就職・採用活動日程について、学生向け調査では、広報活動、採用選考活動、正式内定のいずれの段階においても、「ルールは必要」との回答割合は約7割となった。「現在の開始時期が良い」との回答割合は、広報活動開始が34.4%、採用選考活動が30.9%、正式内定が47.5%となった¹³。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(54.9%)¹⁴。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」とする回答割合が最も高く(58.0%)、「現在の就職・採用活動の日程に賛成」とする回答(57.8%)が「反対」を上回った¹⁵。

現在の日程の評価について、学生向け調査では、「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」(56.0%)、「どの時期にどのような就職活動をするか予定をたてやすく、準備・行動ができた」(52.0%)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」(48.1%)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「インターンシップと称されるもの」(以下「インターンシップ等」という。)¹⁶についてもアンケート調査を行った。それによれば、約8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

⁸ 2023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、4,965名から回答を得た。

⁹ 2023年7月に「令和5年度就職・採用活動に関する調査(大学等)」を実施し、869校から回答を得た。

¹⁰ 2023年9月～10月に「令和5年度就職・採用活動に関する調査(企業)」を実施し、1,160社から回答を得た。

¹¹ 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、9月以前とした回答割合は21.2%(昨年度は20.5%)

¹² 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、1月4.6%(昨年度2.7%)、2月8.5%(昨年度6.4%)と割合が上昇した。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40.7%と過去最多になっており、早期化する傾向がみられた。

¹³ 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。

¹⁴ 大学等向け調査は、有効回答869大学等が対象。その他の選択肢は、「どちらともいえない」(25.9%)、「広報活動は自由に開始した方がよい」(6.4%)、「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」(2.8%)、「開始時期の設定は必要ない」(3.4%)。

¹⁵ 企業向け調査は、「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」(有効回答977社)との問いに対するその他の回答は、「不要」(13.9%)、「わからない」(28.0%)。また、「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」(有効回答567社)との問いに対するその他の回答は「反対」(42.2%)。

¹⁶ 学生向け調査においては、「インターンシップと称されるもの」を対象として回答を求めた。

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、5日以上 of 長期のものにおいて、その傾向が顕著にみられた¹⁷。

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、52.0%のインターンシップ等に実質的な選考を行う活動¹⁸が含まれ、インターンシップ等の参加後、65.2%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54.3%）、48.0%の学生が「採用試験、面接等」を受けた（昨年は34.0%）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」であるとして、昨年4月に産学間の共通認識が得られ、昨年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。これを受け、昨年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年度から開始された。

また、前述の通り、「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」（令和5年4月10日）において、2025年度（2026年3月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知

¹⁷ 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」と回答した割合は、「5日以上」では68.3%、「半日又は1日以下」では44.9%、「会社の雰囲気を理解することができた」と回答した割合は、「5日以上」では69.1%、「半日又は1日以下」では37.2%であった。

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。

識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる旨を示した。

- (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(24.6%)」、「ある程度の企業で配慮していた(34.2%)」と約6割となった¹⁹。

加えて、国内企業、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。

- (5) また、学生向けのアンケートにおいて、「オワハラ²⁰を受けたことがある」とした者は9.4%となっており、過年度調査と比べ、わずかではあるが減少傾向となっている。このうち、オワハラの内容については、「内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるよう強要された」が約7割となっている。

3. 基本的考え方

- (1) 2023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を行っていく必要がある。
- (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との回答割合が高い。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。「採用と大学教育の未来に関する産学協議会2022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

¹⁹ 就職を希望した企業において、留学経験者が不利にならないよう留学経験者向けスケジュールや情報を別途示すなど配慮があったかについて、「わからない」と回答したものは除いて集計した。

²⁰ 学生向けのアンケートにおいては、「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」を対象として回答を求めた。

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。また、「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」(令和5年4月10日)において、2025年度(2026年3月)以降に卒業・修了予定の学生に関して、タイプ3のうち専門活用型(2週間以上)かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる旨を示した。これらの趣旨・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。

(5) 学生の職業選択の自由を妨げる行為(いわゆる「オワハラ」)の防止を引き続き徹底する。オワハラは、憲法で保障された職業選択の自由を侵害する許されざる行為である。

企業にとっては、学生にオワハラと受け止められれば、法違反に問われる可能性があるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下にもつながり、採用活動の妨げになり得るものである。

また、青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号。)第7条の規定に基づく「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年厚生労働省告示第406号。)において、「採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと。」と規定されている。

4. 本連絡会議としての結論

(1) 上記に鑑み、2025年度(2026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、2025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、「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」（令和5年4月10日）において示した通り、以下のとおりとする。

その上で、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²¹については、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。

I. 内容

下記の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 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

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(2022)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する。

II. 対象

対象となる人材については、産学協議会が令和4(2022)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通じて判断される者とする。

(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

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、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。

Ⅲ. 留意事項

I 及び II の実施に当たっては、

(a) 透明性確保のため、II. の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。

1) 産学協議会(令和4(2022)年4月))に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件

a. プログラムの趣旨(目的)

b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等

c. 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)

d. 就業体験を行う際に必要な能力

e. インターンシップにおけるフィードバック

f. 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)

注) ここでいう「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施により6月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。

g. 当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)

h. インターンシップに係る実績概要(過去2~3年程度)

i. 採用選考活動等の実績概要

2) その他の開示要件

j. 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準(GPA等)

k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画(採用人数等)

(b) 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

(c) 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

② 学生の職業選択の自由の確保のため、新卒等の採用を行う企業に対し、学生の幅広い就職活動を認め、オワハラは行わないこと及びその実効性の担保のため、学生が相談できる窓口を設けることを要請する。また、学生と企業のマッチング

機能を担う職業紹介事業者に対しても、オワハラを行わないこと²²及び学生が相談できる窓口を設けることを要請する。

大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう環境を整備する。同時に、学生に対して、不必要に複数の内々定を保持する行為などは厳に慎み、節度ある就職活動を行うよう周知徹底する。

また、都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。

(参考) オワハラについて

現に採用・就職活動の現場でみられるオワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。

ただし、オワハラはこれらの例に限られるものではない。

- ・ 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 他社の就活が物理的にできないよう研修等への参加を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要すること
- ・ 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために何度も話し合いを求めること
- ・ 内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、引き留めを目的として、内（々）定を辞退した場合は研修費用の返還を求めることとしていたり、事前にその誓約書を要求したりすること

- ③ 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。

²² 職業紹介事業者が就活エージェント等の名称で提供する職業紹介サービスを学生が活用し企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例がみられる。

(2) 2026年度(2027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。

別紙（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><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><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><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。

2025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5年12月8日）
 内閣官房・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7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、採用面接への参加のピークを1～2月と回答した者の割合がやや上昇するなど、**早期化が進行**。外資系企業の内々定は、国内企業に比べて早い傾向。
- **2025年度末卒業・修了予定者（現2年生/学部4年生）**については、本年4月に示した通り、下記の内容の就活ルールの遵守等を本年度末を目途に要請予定。

- **従来と同様、広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月**の日程を原則とする。
- その上で、**タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生**については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、**6月より以前**のタイミングから**採用選考プロセスに移行**できる。

（考え方）

従来の大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学生や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題がある。

このため、

- ・高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正当に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、
- ・企業としても、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとする。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待される。

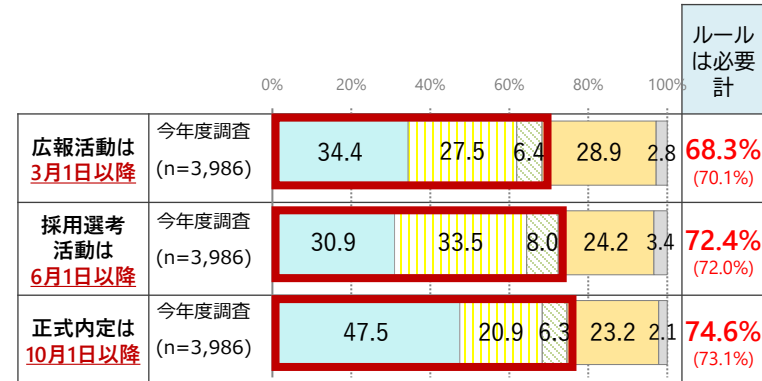
- ※ なお、上記の専門活用型インターンシップについては、追加的に、**新卒一括採用に係る全体の採用計画、学生に求める学修成果水準・専門的能力を公表**することを要件

- 学生の職業選択の自由の確保のため、**オワハラは行わないこと**及びその実効性の担保のため、**相談窓口の設置を要請**する。（*）

- * 後付け推薦状を含め、オワハラに該当し得る例を整理
- * 職業紹介事業者にもオワハラの防止を要請
- * 労働局・ハローワークと大学のキャリアセンターの連携

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

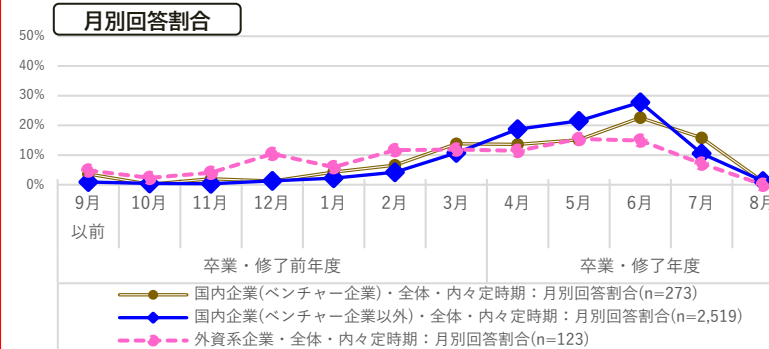


- ルールは必要であり、現在の開始時期がよい
- ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい
- ルールは必要だが、現在の開始時期より遅い方がよい
- ルールは必要ない

◆採用面接を受けた時期（ピーク）

2022年度 2023年度
 1～2月をピークとした回答割合 **9.1%** → **13.1%**に増加

◆内々定を受けた時期（就職予定企業）



◆オワハラ経験の有無

2022年度 2023年度
 「オワハラを受けた」と回答した割合 **10.9%** → **9.4%**

専門性の高い学生を対象とした採用日程の設定関係 Q & A

Q 1 新しい採用日程を設けたのはなぜですか。

A 従来の大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学者や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そのような学生を適切に採用・活用できていないという課題があります。

このため、

- ・ 高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正當に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、
- ・ 企業としても、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにするため、

従来のルールは維持した上で、そうした学生の評価・採用にふさわしい新たなルートを設けることとしました。

専門活用型インターンシップは、学事日程に配慮し、春休みを活用して行われるため、インターンシップと連携する形で、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できることとしました。

Q 2 専門活用型インターンシップの「専門」とはどのような分野や技能ですか。

A 専門活用型インターンシップに求められる「特定の専門知識・専門能力」は、企業や就業体験する実務によって異なります。

特定の分野や技能に限定されませんので、インターンシップの実施主体となる各企業において、適切に判断してください。

なお、専門的な知識や能力は、2週間以上のインターンシップの期間で判断していただくこととしています。

Q 3 学生に求められる大学の学修成果水準 (GPA 等) や専門的能力についての基準はありますか。

A 企業の業種・業態やインターンシップ時に設けられる就業体験の内容によって、求められる学生の能力は異なります。

国において、画一的な基準は設けていませんので、インターンシップの実施主体となる各企業が、以下の項目について、情報公開してください。

- ・ 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準 (GPA 等)
- ・ 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

Q 4 専門性の高い学生を対象とした採用日程の要件となるインターンシップの募集に当たって留意すべき事項は何ですか。

A インターンシップの募集は、本採用の募集ではありません。本採用の選考の募集とは、明確に切り離して実施してください。

インターンシップの募集要項には、本採用に係る「労働者の募集」に該当するような、本採用後の労働条件は記載しないでください。

インターンシップの募集に当たっては、以下の内容を含む事項を HP 等で公表してください。

1) 産学協議会に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件

- ・ プログラムの趣旨
- ・ 実施時期・期間、募集人数、選抜方法、無給／有給等
- ・ 就業体験の内容
- ・ 就業体験を行う際に必要な能力
- ・ インターンシップにおけるフィードバック
- ・ 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
- ・ 当該年度のインターンシップ実施計画
- ・ 過去2～3年程度の実績概要
- ・ 採用選考活動等の実績概要

2) 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準 (GPA 等) や専門的能力、新卒一括採用に係る採用計画 (採用人数等)

Q 5 専門性の高い学生を対象とした採用日程の要件となるインターンシップ参加者を対象とする採用選考活動を実施するに当たって、具体的な労働条件等の提示はどの時点で実施すべきですか。

A 具体的な労働条件の提示は、「広報活動」（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）に該当します。広報活動開始（※）以降に行ってください。

※広報活動開始：2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の場合、卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

Q 6 学生の受け入れの公正性・透明性を確保する観点から留意すべき事項はありますか。

A 採用時の差別的な取扱い（性別、年齢、障害の有無による差別）は、法律で禁止されています。インターンシップの参加者の決定に当たっても、差別的な取扱いは行わないでください。

その上で、学生の参加機会が不合理な理由で制限されることのないよう、厚生労働省が公表している「就職差別につながるおそれがある14事項」（※）についても、配慮してください。※ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html>

詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。

Q 7 インターンシップ参加者に対して、報酬を支払う必要がありますか。

A 一般に、インターンシップ参加者への報酬の支払いは、禁止されていません。インターンシップに参加する学生とその実施主体となる企業との契約において、労働関係法令に則り、適切に決定してください。

詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。

Q 8 工場や店舗等実業務に従事させる際に留意すべき事項はありますか。

A インターンシップにおける実習内容が、見学や体験的なものにとどまらず、例えば、その企業の工場の生産ラインに参加し、従業員と同様にそのラインの責任者の指揮命令に従って作業を行う場合には、インターンシップに参加する学生も、労働基準法第9条で定義する「労働者」に該当します。

この場合、そのインターンシップの実施主体となる企業は、賃金の支払いや、労働時間・休憩・休日等に関し、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令を遵守する必要があります。

詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。