

# 令和5年度全国キャリア教育・就職ガイダンス ＜行政説明＞（就職指導）

令和5年6月19日（月）  
文部科学省高等教育局学生支援課

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 2023年度就職・採用活動に関する調査（大学等）の  
お願い

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 2023年度就職・採用活動に関する調査（大学等）の  
お願い

# 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

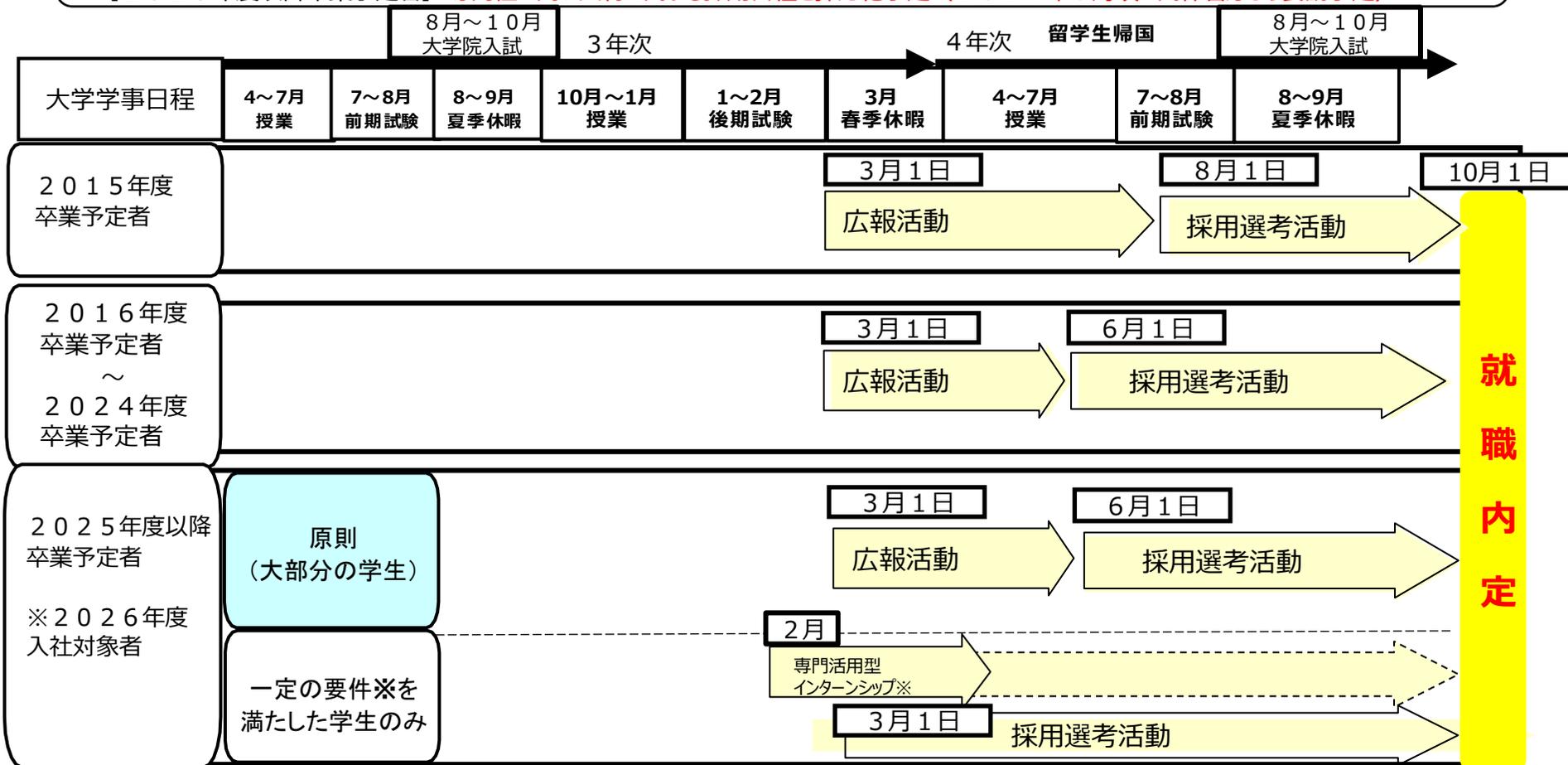
（※）4年生大学のほか、大学院（修士）、短期大学、高等専門学校を含む

## 就職・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。

- 【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～2024年度卒業予定者】前年度の日程を維持
- 【2025年度以降卒業予定者】専門性の高い人材に関する採用日程を弾力化予定（2024年3月頃に関係省庁より要請予定）



※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

※専門活用型インターンシップについては、学修時間の確保の観点から、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降の長期休暇期間等に実施。

※2025年度以降卒業・修了予定者の採用日程ルールにおける一定の要件とは、専門活用型インターンシップにおいて専門性を判断された学生。

# 就職・採用活動日程ルールの見直しの概要

- 実施期間や情報開示など、**一定の要件を満たすタイプ3のインターンシップ**（産学協議会基準準拠マークの記載が可能）で取得した学生情報は、**広報活動（3月以降）、採用選考活動（6月以降）に活用できる。**
- 「**オワハラ**」の防止を徹底すること、相談窓口の設置など**学生からの苦情・相談処理体制の整備や改善向上**に努めることを**要請**。

	卒業・修了前年次（学部3年生等）			卒業・修了年次（学部4年生等）							
2024年度（2025年3月） 卒対象	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
2024年度 （2025年3月） 卒業・修了予定者等				<b>広報活動（→応募受付）</b> ※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能							内定
				<b>採用選考（→内々定）</b> ※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能							

※実施期間（**5日間以上**のもの）や情報開示などの要件を満たす場合に限る。

	卒業・修了前年次（学部3年生等）			卒業・修了年次（学部4年生等）							
2025年度（2026年3月） 卒対象	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	
<b>原則</b> <b>（大部分の学生）</b>				<b>広報活動（→応募受付）</b> ※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能							内定
				<b>採用選考（→内々定）</b> ※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能							
2025年度 （2026年3月）以降 卒業・修了予定者等で <b>一定の要件を 満たした学生※のみ</b> 別紙参照				<b>専門活用型インターンシップ<sup>○</sup></b> （長期休暇期間等）							内定
			<b>応募受付・採用選考（→内々定）</b>								

※**2週間以上**のインターンシップを通じて専門性を判断された人材

## 2025年度（2026年3月）以降卒対象就職・採用活動日程の弾力化

### 【要件】

- 現行の就職・採用活動日程を原則
- 加えて、
  - ・卒業・修了年次直前の学生（学部生なら4年生直前）で、
  - ・春休み以降に、
  - ・**専門活用型インターンシップ**を通じて専門性を判断された者は、原則にとらわれず、3月以降であれば、その後の**応募受付を経て、6月より前の採用選考活動**を可能とする。

### 対象となるインターンシップ

**実施期間2週間以上の半分を超える日数の就業体験等の要件**（別添参照）  
**を満たした専門活用型インターンシップ**（産学協議会基準準拠マークの記載が可能）

### インターンシップ実施企業は以下の情報を開示

- インターンシップ情報**(就業体験の内容、フィードバック、実施期間等)(別添参照)
- 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**
- 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)

### ○留意事項

- ・既卒学生、日本人・外国人留学生など、多様な人材に、同様のインターンシップ・採用選考の機会を設けること。
- ・就業後のキャリアパスの多様化に資するため、企業等は、採用時に、学生の専門性・能力を活かすことを考慮すること。
- ・企業等による**学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆるオワハラ※等）の防止を徹底**するとともに、実効性の担保のため、企業は、**学生の相談窓口の設置**など**体制整備・改善向上**に努めること。  
大学、ハローワークにおいても、**学生からの相談に適切に対応**すること。

#### ※「オワハラ」に該当しうる事例

内々定を与える条件として他社の就職活動をやめることを強要したり、他社の就活が物理的に行えないよう、イベントへの参加を強要すること。

○産学協議会がまとめたインターンシップの要件を満たさないものは、「インターンシップ」と呼ばないこと。

○就職・採用活動日程の弾力化は、令和7（2025）年度以降の卒業・修了生を対象とすることとして、令和5（2023）年秋に開催予定の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、一般の採用日程と併せ、**考え方として示す**。

## (1)〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる。

※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

## (2)〈指導要件〉

就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う。

## (3)〈実施期間要件〉

インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上。

## (4)〈実施時期要件〉

学業との両立に配慮する観点から、

学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間※(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)に実施する。

※ 但し、大学の正課の授業科目として実施するインターンシップについては、長期休暇期間以外での実施が可能。

## (5)〈情報開示要件〉

募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する。

- ①プログラムの趣旨(目的)
- ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- ③就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
- ④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック
- ⑥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)
- ⑦当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
- ⑧インターンシップ実施に係る実績概要(過去2～3年程度)
- ⑨採用選考活動等の実績概要

# 2024年度(2025年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等 ポイント

- **2024年度(2025年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請をとりまとめ。** 関係省庁(内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)の連名により広く経済団体等へ要請。
- **さらに1年後の2025年度(2026年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動について、政府・経済界・大学において、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化を検討。** その結果について、十分な周知・準備期間が必要となることから、今般お知らせする。(正式には2024年3月頃に要請予定)

## 2024年度(2025年3月)卒対象 要請内容のポイント

- 就職・採用活動日程を以下のとおりとし、学事日程等に十分配慮すること

広報活動(説明会等)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(面接等)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

- インターンシップで取得した学生情報を就職・採用活動に活用できるのは、一定の要件を満たしたタイプ3のもの(産学協議会基準準拠マークの記載が可能)に限られること。
- 卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者は、新規卒業・修了予定者の採用枠への応募を可能とすること。
- 日本人海外留学者、外国人留学生などへの多様な選考機会を設けること、オンラインを活用すること。
- 学修成果や学業への取組状況の適切な評価。
- 学生の個人情報等の取扱い等における法令順守、ハラスメント(セクハラ、オワハラ)の防止の徹底。
- 相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を処理するための体制整備・改善向上に努めること。

## 2025年度(2026年3月)卒対象 就職・採用活動日程の弾力化

- 現行の日程を原則とする。
- 加えて、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施するタイプ3のインターンシップのうち専門活用型インターンシップを通じて専門性を判断された学生は、3月の広報活動開始以降であれば、6月より前の採用選考活動を可能とする。
- タイプ3のインターンシップの情報開示項目に加え、学生に求める学修成果水準・専門的能力、新卒一括採用に係る採用計画を公表することを要件とする。

卒業時期	広報活動(卒業前年度)	採用選考活動(卒業年度)
2014年度(2015年3月)	12月	4月
2015年度(2016年3月)	3月	8月
2016年度(2017年3月)~		6月
2024年度(2025年3月)	3月	6月
2025年度(2026年3月)	3月	6月(※)

※ 専門活用型インターンシップを通じて専門性を判断された学生に限り、3月。

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 2023年度就職・採用活動に関する調査（大学等）の  
お願い

# 大学等卒業者の就職状況調査について

## 概要

調査内容：学校種毎の学生・生徒の就職状況

調査実施主体：文部科学省、厚生労働省

統計調査区分：統計法による一般統計調査（抽出）（総務省承認）

調査開始年度：平成8年度

調査時期：年4回（10月、12月、2月、4月）※各翌月に公表

※各調査実施の翌月に公表。年度途中に実施する調査は就職内定率として公表

調査対象：大学（学部）、短期大学、高等専門学校及び専修学校（専門課程）

調査対象数：112校 6,250人（※回収率100%）

公表データ：就職希望者に占める就職者数の割合

## 令和4年度調査結果（令和5年4月1日現在）※令和5年5月26日公表

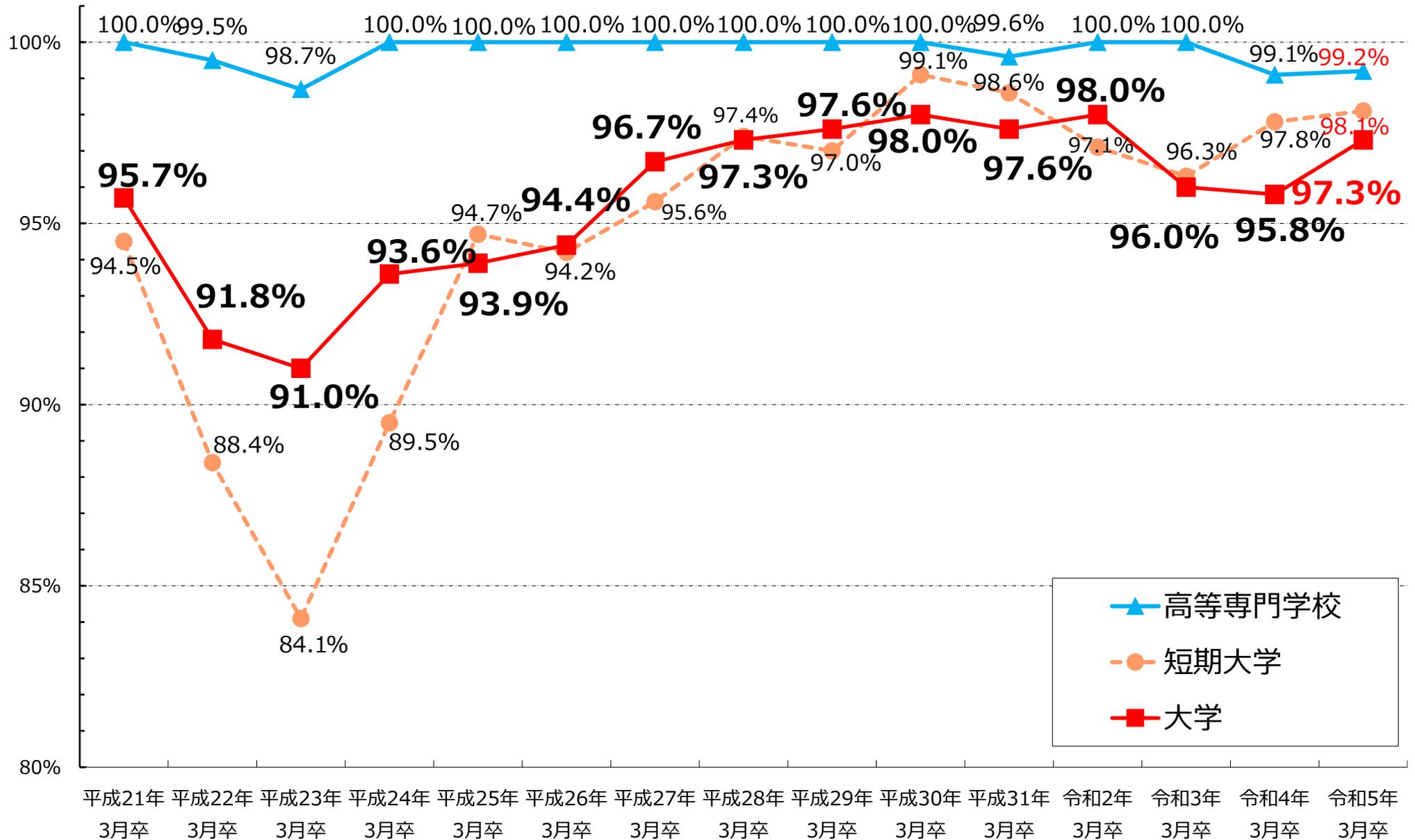
区分	就職希望率	就職率	<参考>
			前年度の就職率 (R4.4.1現在)
大学（学部）	75.1%(▲1.0)	97.3%( 1.5)	95.8%
うち	国公立	97.4%( 1.3)	96.1%
	私立	97.2%( 1.6)	95.6%
短期大学	81.0%( 2.0)	98.1%( 0.3)	97.8%
高等専門学校	59.3%( 5.3)	99.2%( 0.1)	99.1%
計	74.5%(▲0.4)	97.5%( 1.4)	96.1%

学生の就職率は前年度に比べ

**1.4ポイント上昇**

引き続き注視が必要。

# 【参考】学生の就職率の推移（就職状況調査の結果より）



- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 2023年度就職・採用活動に関する調査（大学等）の  
お願い

# 学生の職業選択を妨げる行為—いわゆる「オワハラ」について—

## 概要

- 企業が人材確保に熱心になるあまり、就活中の学生に対して、次のような行う行為を行うことがあります。
  - ・自社の内々定と引き替えに就職活動の終了を強要するなど、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ハラスメント的な行為  
⇒正式な内定日は10月以降とすることを要請しているため、正式な内定前に内定承諾書や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要求することなどは控える必要があります。

## 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。
- ◆内定を受諾する書類の提出を求められ、すぐに提出しないと内々定を取り消すと言われた。
- ◆内々定後に学生の意志に反して学校からの推薦書を正式な内定日より前に求められた。
- ◆内々定後、懇親会や研修会などが頻繁に開催され、必ず出席するよう求められた。 など

## 大学等に求められる取組

- 学生から相談があった際に適切な対応ができるよう、学内外の相談窓口の周知などが必要。
- また、学生が安易に複数社に応募したり、いたずらに複数の内々定を保有し続けたりすることがないよう誠意ある対応に努め、節度ある就職活動を実施する事が求められるため、適切な指導をお願いします。

# 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

## 概要

- セクハラ防止指針は、令和元年6月5日に公布された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法律第24号。以下「改正法」という。）に伴い改正されました。
- 改正法により事業主が職場におけるセクシュアルハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、就職活動中の学生についても同様の方針を併せて示すことが望ましいこと。
- また、職場におけるセクシュアルハラスメントに類すると考えられる相談があった場合には、必要に応じて適切な対応を行うように努めることが望ましいこと等が規定されました。  
⇒未だに悪質な就活セクハラ事案が見受けられるため、就活セクハラ防止を徹底する必要があります。

## 大学等で行われている取組の例

- ◆就活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は、大学から企業へ申し入れを行う。
- ◆ハラスメントに遭わないよう十分注意して就活を行うよう、学生に対して一斉にメールを送信するなど、学生に対して注意喚起を行う。
- ◆OB訪問は、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に伝える。
- ◆学生からの相談を受けた場合には、同じ企業の選考を受けている学生に対し注意喚起を行うことで未然に被害を防止する。
- ◆学生から相談を受けた場合には、カウンセラーによる学生の心のケアを実施する。 など

## 厚生労働省と文部科学省の取組

（厚生労働省） [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24824.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24824.html)

- 就活ハラスメント防止対策関係セミナー（出前講座）の実施  
⇒大学等に雇用機会均等課職員を派遣(オンラインも可)し、就活中にハラスメントにあわないため（あってしまったとき）にどうすればよいか、法令、対応のポイントや相談先等について解説
- 就活ハラスメントの被害にあった学生へのヒアリングの実施  
⇒今後の行政における相談対応、企業指導に活かしていくことため、非公表で就活生の抱える悩みや行政への希望などをヒアリング  
（文部科学省） <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000826838.pdf>
- 学生に対する就活ハラスメント関係の周知啓発  
⇒厚生労働省と連携し、SNS等での情報発信

学生に対し学内の相談部署の周知、学生からの相談への適切な対応をお願いします。

また、都道府県労働局等に設置されている「**総合労働相談コーナー**」も適宜活用・連携し対応をお願いします。

【厚生労働省HP「総合労働相談コーナー」】

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

# 企業等の学生に対するハラスメントでお困りの際には



## 就職活動やインターンシップ中の ハラスメントに関するお悩みは 都道府県労働局にぜひご相談ください！

**就職活動中等のハラスメントに関するお悩みは、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）にご相談ください**(大学のキャリアセンターの担当者と一緒にご相談いただくことも可能です)。

相談内容等に応じて雇用環境・均等部（室）では以下の対応を行います。

- 就職活動中の学生等へのハラスメント防止のための事業主への助言
- 就活セクハラ等についてのトラブルの解決援助 等

～就職活動におけるハラスメントにあわないために、知っておきたい2つのポイント～

### ①採用担当者との食事や飲酒、密室での面談、個人携帯メール等でのやりとりは避ける。

過去の就活セクハラ的事件では、採用担当者が、食事や飲酒の強要、個室での1対1の面談を求める行為、個人の携帯メールやLINE等で連絡を入れてくるといったことがありました。こういった不適切な要求等に応じる必要はありません。(多くの企業では、1人の社員が就活生の合否判定を決定するのではなく、複数の担当者が採用面接等に対応しています。)

### ②早い段階で相談を！

OB・OG訪問を含めて、就職活動の際に、これはハラスメントではないかと思ったら、自身の安全を守るためにも1人で抱え込まず、所属大学のキャリアセンター、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）などに早い段階で相談することをお勧めします。

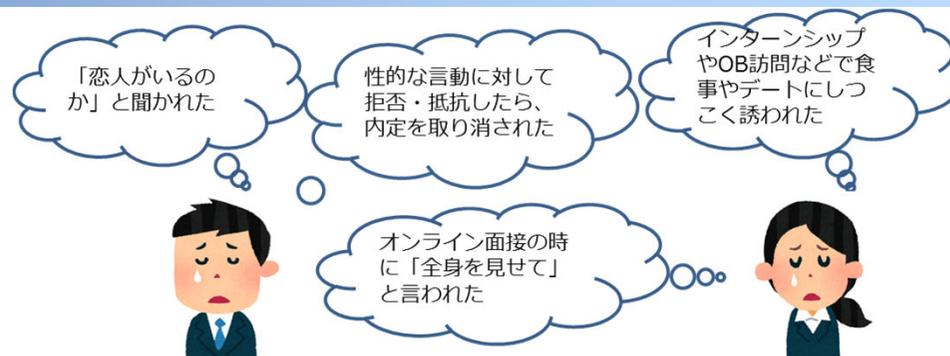
### ▶▶ 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	東京	03-3512-1611	滋賀	077-523-1190	香川	087-811-8924
青森	017-734-4211	神奈川	045-211-7380	京都	075-241-0504	愛媛	089-935-5222
岩手	019-604-3010	新潟	025-288-3511	大阪	06-6941-8940	高知	088-885-6027
宮城	022-299-8844	富山	076-432-2740	兵庫	078-367-0820	福岡	092-411-4894
秋田	018-862-6684	石川	076-265-4429	奈良	0742-32-0210	佐賀	0952-32-7218
山形	023-624-8228	福井	0776-22-3947	和歌山	073-488-1170	長崎	095-801-0050
福島	024-536-4609	山梨	055-225-2851	鳥取	0857-29-1709	熊本	096-352-3865
茨城	029-277-8295	長野	026-223-0551	島根	0852-31-1161	大分	097-532-4025
栃木	028-633-2795	岐阜	058-245-1550	岡山	086-225-2017	宮崎	0985-38-8821
群馬	027-896-4739	静岡	054-252-5310	広島	082-221-9247	鹿児島	099-223-8239
埼玉	048-600-6210	愛知	052-857-0312	山口	083-995-0390	沖縄	098-868-4380
千葉	043-221-2307	三重	059-226-2318	徳島	088-652-2718		

相談は無料です。匿名でも大丈夫です。プライバシーは厳守されるのでご安心ください。

受付時間 8時30分～17時15分(土・日・祝日・年末年始を除く)

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



- ★ 「これってハラスメントかも？」と思ったらどんなことでもご相談ください。
- ★ プライバシーは厳守いたします。
- ★ ご希望がない限り、相談があったことを企業には伝えません。



**都道府県労働局  
雇用環境・均等部（室）**  
※新卒応援ハローワークでも相談可能です。

制度の説明

防止に向けた事業主への助言等  
(※)

トラブルの解決援助

### (※) 助言内容(例)

- 事業主自らと労働者も、就活生等に対する言動について、セクハラ等が起きないように、必要な注意を払うよう努めること。
- 職場において就活生等に対する言動についても、セクハラ等を行ってはならない方針を明確に示すこと。
- セクハラ等に類する相談があった場合には、雇用する労働者への措置を参考に、必要に応じて適切に対応すること。等

- ・ 大学のキャリアセンター、都道府県労働局（雇用環境・均等部（室））、新卒応援ハローワークのいずれでも相談可能です。
- ・ 事業主への助言等は都道府県労働局雇用環境・均等部（室）で行いますので、大学のキャリアセンター、新卒応援ハローワークに相談をした場合は、相談内容によっては雇用環境・均等部（室）に相談内容を共有して、対応することになります。

セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントなどについては、法律等に基づき、行ってはならない旨の方針の明確化や相談窓口の設置など雇用管理上の防止措置義務が事業主に課されています。

指針においては就職活動中の学生やインターンシップを行っている方に関しても、同様の方針の明確化や、相談があった場合の適切な対応等を行うことが望ましいとされています。

些細なことでも結構です。

就職活動中等のハラスメントに関するお悩みがある方は、ご相談を！

- 1 就職・採用活動開始時期等について
- 2 大学等卒業者の就職状況調査について
- 3 就活ハラスメントについて
- 4 2023年度就職・採用活動に関する調査（大学等）の  
お願い

# 2023年度就職・採用活動に関する調査（大学等）のお願い



## 趣旨

- 現在、就職・採用活動開始時期については、学生の就職・採用活動の早期化・長期化の是正の趣旨から、広報活動を「卒業・修了前年度の3月1日以降」、採用選考活動を「卒業・修了年度の6月1日以降」として実施されており、学生の学修時間の確保の観点からここ数年堅持しているところ。
- 文部科学省としては、学生の不安を解消する観点から、引き続き学生の就職活動の状況を十分に把握した上で、大学等関係団体と経済団体等が今後の就職・採用活動の在り方についてともに議論し、改善していくことが重要であると考えていることから、本年度卒業・修了予定者の就職・採用活動の実態把握、今後の就職・採用活動の円滑な実施の検討のため実施。

## 調査時期等（予定）

- ◆依頼時期：8月下旬
- ◆調査期限：9月中旬
- ◆調査方法：8月1日時点の状況について、質問項目にウェブサイトを通じ回答
  - ※大学等の関係団体の代表で構成する就職問題懇談会の協力を得て実施。
  - ※大学等で特色ある取組が行われているなど、関係者に広く共有すべき内容である場合には、公表について別途相談させていただく予定。
  - ※本調査結果については、取りまとめ次第公表するが、個人が特定できるような情報については一切公開しない。
  - ※就職問題懇談会における議論や、経済団体との意見交換を行う際に取りまとめ結果を活用予定。

（参考）就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/index.html)