

就活・採用活動に関する政府要請について

令和5年6月

内閣官房

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。

学生のキャリア形成支援活動（4類型）— 特徴の比較 —

以下の表は、学生のキャリア形成支援活動（4類型）の主な特徴を一覧表にまとめたものです。

各タイプの特徴に関するより詳しい内容については、産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」の33～45ページをご覧ください。

	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： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
①目的	個社や業界に関する情報提供・PR	働くことへの理解を深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、企業にとっては学生の評価材料の取得
②代表的ケース (主に想定されるもの)	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	<ul style="list-style-type: none"> ●大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない） ●企業がCSRとして実施するプログラム 	企業単独、大学等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	<ul style="list-style-type: none"> ●ジョブ型研究インターンシップ（博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中） ●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(仮称)(産学協議会で検討中)
③就業体験	なし	任意	<p>必須</p> <p>★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分以上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は、テレワークも「職場」)</p> <p>★(b) 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</p>	必須
④参加期間 (所要日数)	超短期（単日）	授業・プログラムによって異なる	<p>★(c) 実施期間要件 (i) 汎用的能力活用型は短期（5日間以上） (ii) 専門活用型は長期（2週間以上）</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●ジョブ型研究インターンシップ：長期（2カ月以上） ●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(仮称)：検討中
⑤実施時期	時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮し、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）	学士・修士・博士課程の全期間(年次不問)。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮	<p>★(d) 実施時期要件 学業との両立の観点から、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)但し、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない</p>	—
⑥取得した学生情報の採用活動への活用	不可	不可	採用活動開始以降に限り、可	採用活動開始以降に限り、可

丁寧な
情報発信
が大事!

★(e) 情報開示要件：タイプ3の実施にあたり、募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、ホームページ等で公表してください。

- | | | | |
|----------------------------------|--------------------------|---|------------------------------|
| ①プログラムの趣旨（目的）、 | ③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む） | 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） | 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） |
| ②実施時期・期間、場所、募集人数、
選抜方法、無給/有給等 | ④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力 | 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） | ⑨採用選考活動等の実績概要※企業による公表のみ |



産学協議会基準準拠マーク



質の高いインターンシップの普及に向けて、産学協議会が合意した5つの要件（就業体験、実施期間等）を満たすプログラムには、本マークの使用が可能。
※2023年の夏休み以降に実施するプログラムから適用

「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」抜粋

(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)

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
卒業・修了前年次2月末まで (広報活動開始時期「前」)	学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。	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。
卒業・修了前年次3月 ～卒業・修了年次5月末まで (広報活動開始時期「後」かつ 採用選考活動開始時期「前」)	※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。	学生情報を広報活動に使用できる。 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。
卒業・修了年次6月以後 (採用選考活動開始時期「後」)		学生情報を使用できる。

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「参考1」の要件を満たす必要がある。

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/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

【新卒応援ハローワーク】 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184061.html>