

令和5年度全国キャリア教育・就職ガイダンス

<就職問題懇談会 講演>

講演者：就職問題懇談会座長

東北大学総長 大野英男 氏

令和5年6月19日

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 概要

- 経団連では2018年10月、2021年度以降入社対象の「採用選考に関する指針」を策定しないことを決定
- これを契機に、**Society 5.0人材の育成**に向けて、**産業界が求める人材像や採用のあり方、大学教育への期待等について、大学と経団連の代表との間で率直な意見交換を行うための継続的な対話の場**として、2019年1月に設置

組織図

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 (略称：産学協議会)

【座長】 十倉雅和 経団連会長（住友化学会長）
大野英男 就職問題懇談会座長（東北大学総長）

【委員】 経団連側：副会長、審議員会議長・同副議長、
教育・大学改革推進委員長
大 学 側：国立大学協会、日本私立大学団体連合会、
公立大学協会の各団体長ら、国公立大学の
学長約10名

幹 事 会

産学連携推進分科会

採用・インターンシップ分科会

これまでの活動

- | | |
|-------------|---|
| 2019年4月22日 | 「中間とりまとめと共同提言」公表 |
| 2019年6月25日 | 「Society 5.0時代の大学教育と採用のあり方に関するシンポジウム」開催 |
| 2020年3月31日 | 報告書「Society 5.0に向けた大学教育と
考
採用に関する考え方」、「新型コロナウイルス感染症に伴う2021年度採用選
考
活動への対応について」公表 |
| 2020年5月29日 | 「9月入学移行に関する考え方」、「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」公表 |
| 2020年8月1-2日 | 「産学共同ジョブ・フェア」（オンラインでの合同企業説明会）開催、約2,500名の学生が参加 |
| 2021年1月22日 | 産学協議会ウェブサイト（※）開設 |
| 2021年4月19日 | 2020年度報告書「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」公表 |
| 2022年4月18日 | 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」公表 |
| 2023年4月26日 | 2022年度報告書「産学協働で取り組む人材育成としての『人への投資』」公表 |

2021年度までの検討結果

➤ インターンシップを核とした「学生のキャリア形成支援活動」を4つに類型化し、2023年度から、産学が連携・協働して、学生のキャリア形成支援活動を行っていくことについて、産学で合意（2022年4月）

< 4 類型の前提となる重要な共通認識 >

- (1) **タイプ1～4** はキャリア形成支援の取組みであって、**採用活動ではない**。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
- (2) タイプ1～4 からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、**それぞれを推進していく**ことが重要
- (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
- (4) インターンシップ（タイプ3・4）に参加できる学生数は、就活予定者の一部であると（入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能）学生等への周知が重要
- (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準を満たす場合に、募集要項等に「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称し、「産学協議会基準準拠マーク」を付すことが可能
- (6) **各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用[※]することについて、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」**
 ※例：採用活動へのエントリーに関する案内の送付、採用選考プロセスの一部免除等

	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（自然科学分野の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	必須 ★(a) 就業体験要件 学生の参加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は、テレワークも「職場」） ★(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	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	★(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）	<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	★(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	—
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

★(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

- 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※企業による公表のみ

学生のキャリア形成支援活動（4類型）の周知活動等 ①

① 3省合意改正に向けた政府への働きかけ

- 産学協議会は、2021年度活動報告書での産学合意を受けて、**インターンシップ**で取得した学生情報を広報活動や採用選考活動に使用してはならないとしている「**3省合意**」の速やかな改正を要望
- これを受け、**文部科学省・厚生労働省・経済産業省は、産学協議会2021年度報告書の内容を全面的に採用する形で、2022年6月13日、3省合意を改正**。名称も「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」と見直し

② 周知活動

【メッセージおよび解説動画】

第1弾
(2022年6月22日公開)

1. 産学協議会座長によるメッセージ

- (1) 大学側座長：東北大学 大野総長 (<https://www.youtube.com/watch?v=ALhBhz1qKAs>)
- (2) 経団連側座長：経団連 十倉会長 (<https://www.youtube.com/watch?v=8dTcGc3izg4>)

2. 4類型解説動画

- (1) 4類型の基本的な考え方やタイプ別の特徴等
(<https://www.youtube.com/watch?v=TqfHF0lgtA>)

第2弾
(2022年9月15日公開)

1. 産学合意とりまとめ当時の採用・インターンシップ分科会長によるメッセージ

- (1) 田中 愛治 日本私立大学団体連合会会長／(一社)日本私立大学連盟会長／早稲田大学総長によるメッセージ
(<https://www.youtube.com/watch?v=Nsj6BOICMME>)
- (2) 山本 夏樹 (株)日立製作所 前人財統括本部人事勤労本部長によるメッセージ
(<https://www.youtube.com/watch?v=VVhtvOLfXIQ>)

2. 新たなインターンシップをはじめとした4類型の概要説明

- (1) 産学協議会事務局による解説動画Ver. 2
(<https://www.youtube.com/watch?v=yv9eAwO7EKA>)
- (2) 産学合意とりまとめ当時の採用・インターンシップ分科会委員
(佐藤 和 慶應義塾大学就職部長)によるコメント
(<https://www.youtube.com/watch?v=wH4pUHC1f6c>)

学生のキャリア形成支援活動（4類型）の周知活動等 ②

【リーフレット】

- 2022年8月、今回の産学合意の趣旨と内容について簡潔にまとめた企業・大学向けリーフレットを作成・公表し、11月に一部改訂
- 2023年3月、学生用リーフレットを作成・公表

<企業・大学向け>



(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet.pdf)

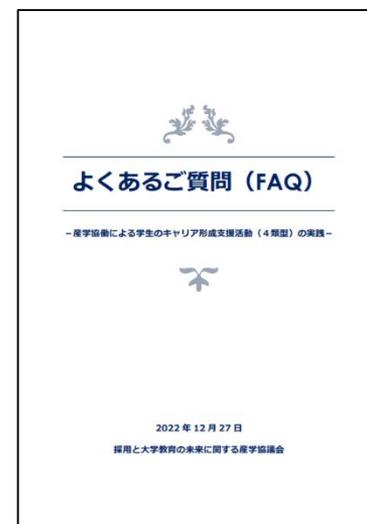
<学生向け>



(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet2.pdf)

【FAQ集】

- 産学協議会に寄せられた質問をもとに、2022年12月にFAQ集を公表



(https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_faq.pdf)

【産学協議会基準準拠マーク】

- 産学協議会が示す5つの基準に準拠するインターンシップを実施する場合、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能
- 2022年11月30日、「第9回就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、産学協議会基準準拠マークを決定した旨を正式に報告
- 2022年12月2日、小倉内閣府特命担当大臣が閣議後記者会見にて、マークについて周知
- 本マークの具体的な取得方法については、2023年3月、産学協議会・経団連ホームページにおいて案内を開始

<産学協議会基準準拠マーク>



2024年度（2025年3月）の卒業・修了予定者等の 就職・採用活動日程ルールについて

2024年度卒就職・採用活動日程ルールの概要

	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）							
	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				広報活動（→応募受付） ※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
				採用選考（→内々定） ※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。

【留意事項（本留意事項は2024年度及び2025年度以降共通）】

- 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。**
- 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。

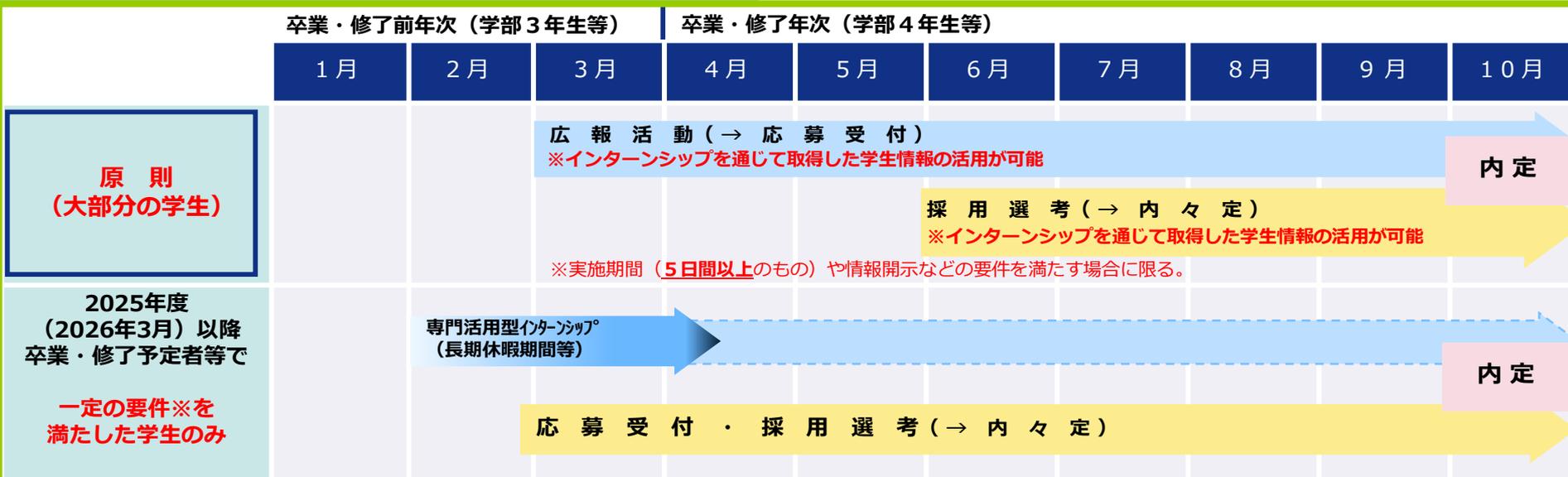
※「オワハラ」に該当しうる事例

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。

2025年度（2026年3月）以降の卒業・修了予定者等の 就職・採用活動日程ルールについて

2025年度以降卒就職・採用活動日程ルールの見直しの概要



【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週間以上の半分以上の日数の就業体験等の要件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）
- 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）

【新たな留意事項】

- 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。**