

令和6年度「全国キャリア教育・就職ガイダンス」

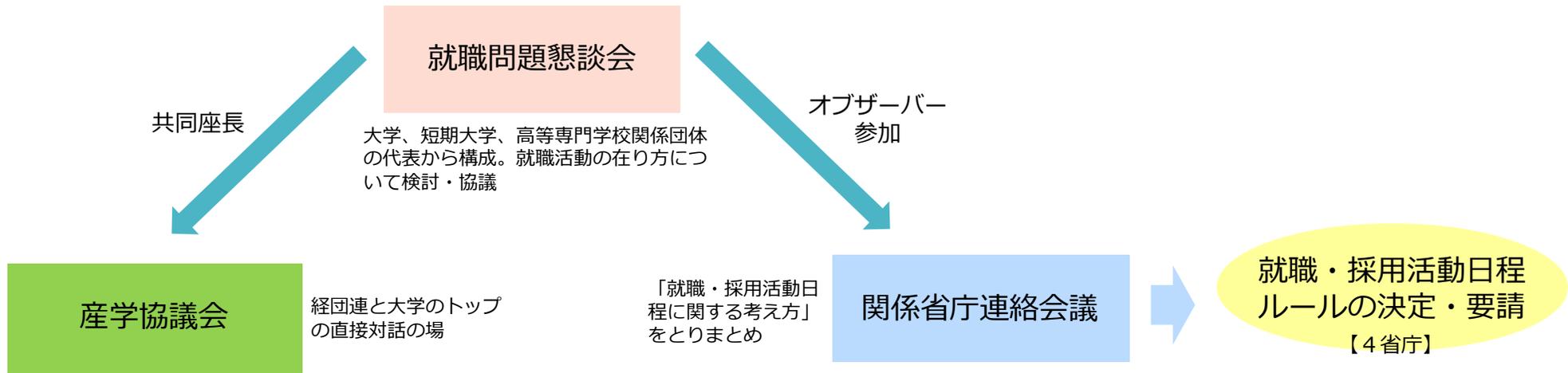
＜就職問題懇談会 講演＞

講演者：就職問題懇談会座長

慶應義塾大学塾長 伊藤 公平

# 就職に係る各種会議について

## 各会議の関係性



## 各会議の概要

**関係省庁連絡会議**

- 正式名称「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」
- 経団連の「採用選考に関する指針」の廃止方針、就問懇の「座長声明」等を踏まえ、**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むことができるよう検討**（その上で4省庁により就職・採用活動日程ルールを決定し、経済団体等の長宛に要請）。
- 設立：2018（平成30）年10月
- メンバー 議長：内閣官房副長官補（内政担当）  
構成員：内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）  
文科省、厚労省、経産省の局長級  
オブザーバー：経団連事務総長、**就職問題懇談会座長**

**産学協議会**

- 正式名称「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」
- 経団連による「採用選考に関する指針」策定の取りやめ（廃止）方針を契機に、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**経団連と大学のトップが直接対話**する目的で設置。
- 設立：2019（平成31）年1月
- メンバー 座長：日本経済団体連合会会長（産業界側）、**就職問題懇談会座長**（大学側）  
構成員：経団連役員（副会長、審議委員会議長・同副議長）、教育・大学改革推進委員長（産業界側）、国立大学協会会長、日本私立大学団体連合会会長・副会長、公立大学協会会長他（大学側）

**就職問題懇談会**

- 大学、短期大学、高等専門学校関係団体の代表から構成される組織で、**大学等卒業予定者の就職活動の在り方について検討・協議**
- 設立：1953（昭和28）年1月
- メンバー 構成員：大学、短期大学、高等専門学校の国公私各団体を代表する委員計17名

## これまでの経緯

**1953～1996年** 大学側と企業側による就職協定協議会において「**就職協定**」が締結。就活ルールが初めて取り決められた。

**1997～2013年** 経団連は「**倫理憲章**」、大学側は「**申合せ**」を相互に策定し、尊重する形に移行。

**2013～2018年** 経団連が「**倫理憲章**」に代わる「**採用選考に関する指針**」を策定。→**2018年指針廃止**（2019年度卒業予定者まで指針策定済）

**2018年～** 指針の廃止を受け、就職問題懇談会が「**座長声明**」を政府宛に発表。政府は「**関係省庁連絡会議**」を設置。政府が**経済団体等へ「要請」**を发出する形へ移行。

**2019年** 経団連は大学と経済界との継続的対話の枠組みとして「**産学協議会**」を設置。政府は**経済団体等に2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請**を发出。

# 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  
(東北大学前総長/総長特別顧問)

【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

## 2023年度における主な検討項目

### 産学連携推進分科会

#### 経団連

- 2023年度、高度専門人材（博士人材・女性理工系人材）の育成活躍について、経団連として初めて真正面から取り上げて検討。あわせて、産業界の実態把握のため、「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に関するアンケート」を実施
- 2024年2月、「博士人材と女性理工系人材の育成・活躍に向けた提言」を公表

並行

#### 産学協議会

- 日本の国内外の社会課題解決とわが国の国際競争力強化の観点から、産学協働による高度専門人材の育成にフォーカスして検討・対話
- 博士人材に対する産業界のニーズの特定のみならず、高度専門人材の育成機能を担う大学院教育に対する理解も深めるといった双方向での検討を意識

博士（前期・後期）課程の人材の活躍と大学院教育の充実

### 採用・インターンシップ分科会

<2022年度に提起された今後の課題>

- ① 質の高い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（4類型）普及・定着に向けたフォローアップ
- ② 就職・採用活動のあり方について、産学で本質的な意見交換・対話の必要性

経団連会員企業を対象とした、質の高いインターンシップに関するアンケートの実施

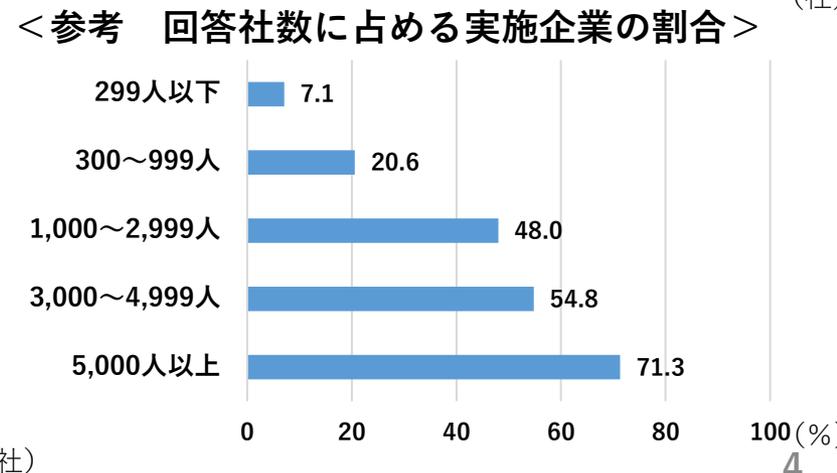
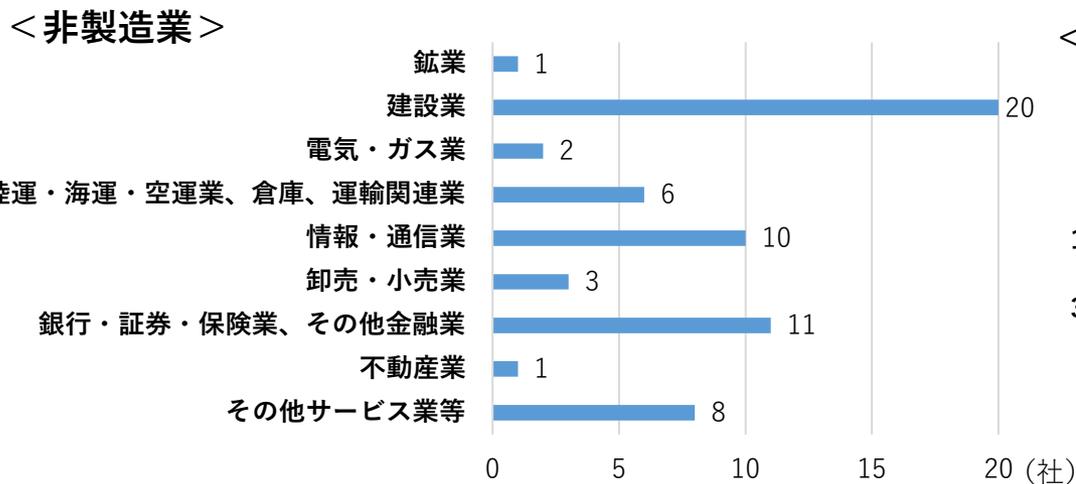
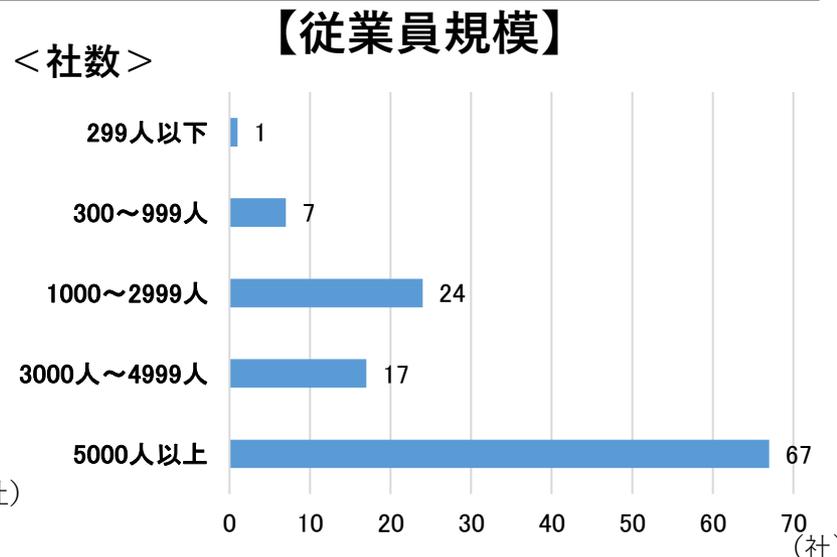
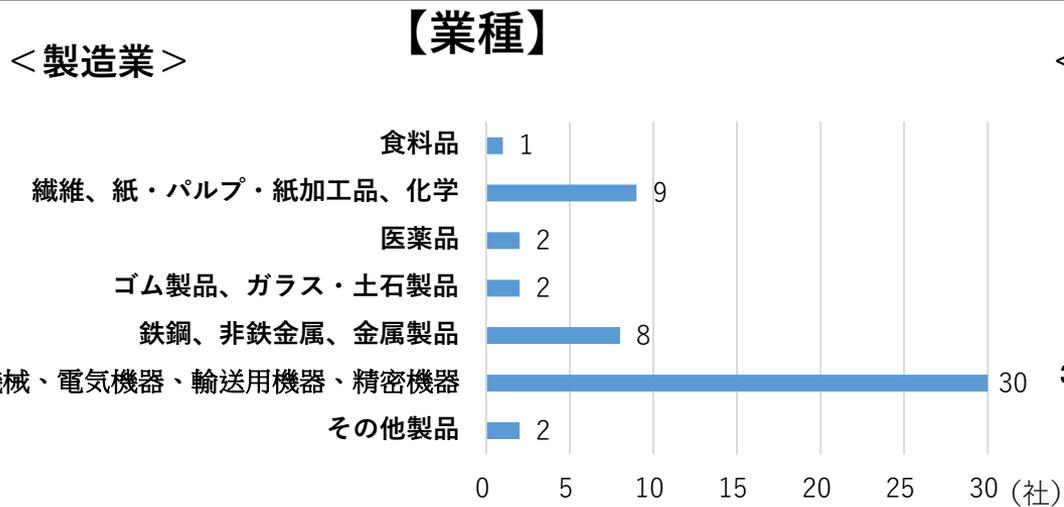
「2030年に向けた採用のあり方」をめぐる対話

## 2023年度夏休みにおけるタイプ3のインターンシップの実施状況

■ **2023年度、夏休みまでにタイプ3のインターンシッププログラムを実施した企業は116社。**

**116社から138件の個別事例が寄せられた**（1社最大5件まで回答可）。

- 実施件数が多い業種は、製造業では「機械、電気機器、輸送用機器、精密機器」、非製造業では「建設業」
- 従業員規模別では、「5,000人以上」が最多で67社

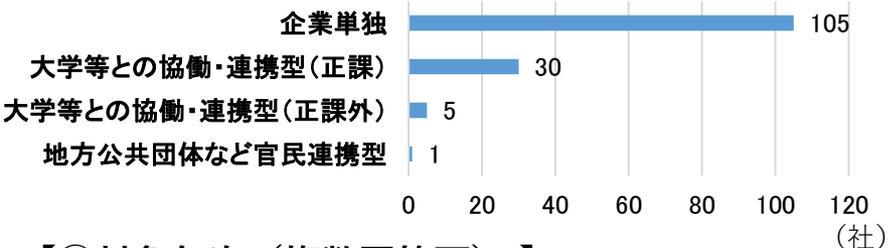


### Ⅲ. 質の高いインターンシップの推進状況

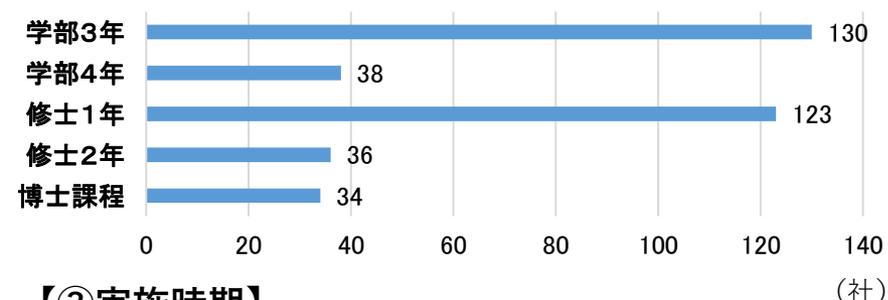
## 2023年夏休みまでに実施したタイプ3のインターンシップ・プログラム〔個別事例の分析〕

- ① 実施形態：「企業単独型」が105件で最多。次いで「大学との協働・連携型（正課）」が30件
- ② 対象年次：学部3年（130件）と修士1年（123件）が中心
- ③ 実施時期：「夏休み」が132件で最多。その他（大学正課のみ）が6件
- ④ 実施日数：「5日～2週間未満」が最多(112件)で、「2週間以上」は26件
- ⑤ 受け入れた学生数：「50人以上」が54件で最多。「10～49名」が41件、「1～9名」が42件
- ⑥ 対象分野：「理系」が最多で79件、次いで「文理不問」が55件。「文系」は4件
- ⑦ 重視する能力・適性：「汎用能力・適性」が108件で最多。次いで「専門性（専門知識や専門能力）」が60件。「特になし」が34件。「専門性」の内容として、当該プログラムの内容に関連する学部・学科生を対象とするものや、プログラミング経験の有無を問うものがあつた

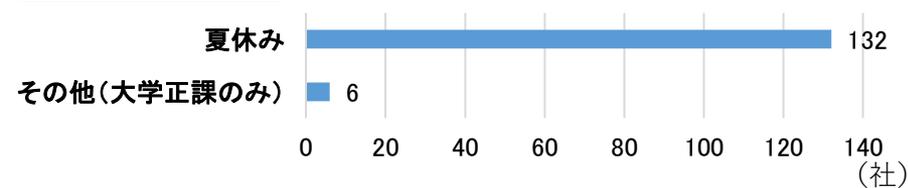
#### 【①実施形態（複数回答有）】



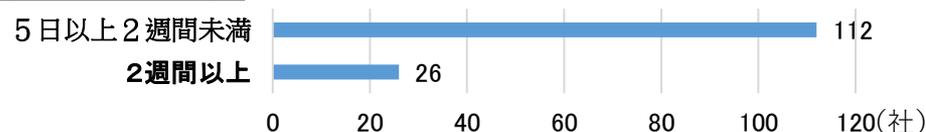
#### 【②対象年次（複数回答可）】



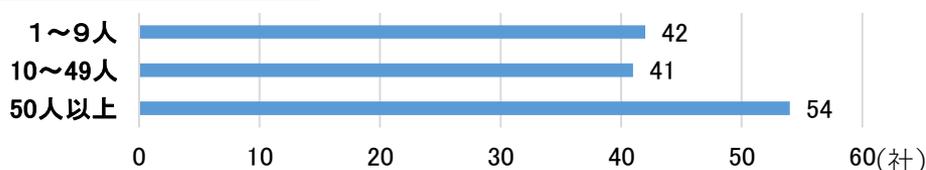
#### 【③実施時期】



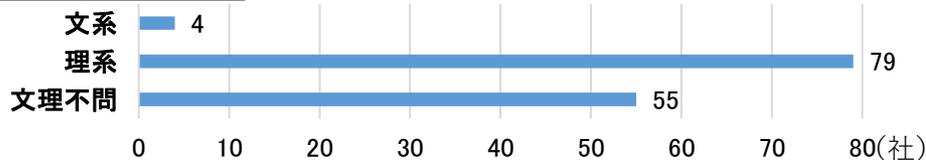
#### 【④実施日数】



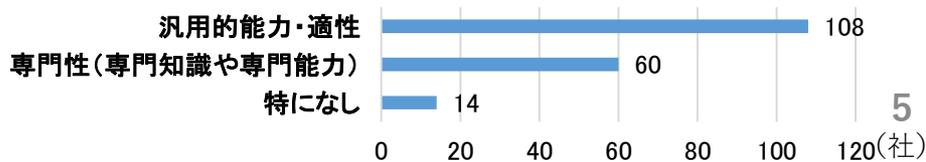
#### 【⑤受け入れ人数】



#### 【⑥対象分野】



#### 【⑦重視する能力・適性（複数回答可）】



## タイプ3のインターンシップ実施企業から寄せられた意見（指摘事項）

### （1）インターンシップ実施による成果（プラスの効果）

- ①社内にもたらした効果・社内での評価  
社員のエンゲージメント向上、社員の育成・成長、学生目線の取り入れ（多くの企業がこの3点を指摘）
- ②採用活動関連  
採用活動に向けた母集団形成やマッチングの向上・自社の認知度向上
- ③インターンシップに参加した学生からの評価  
働くイメージやキャリア観の醸成、学習意欲の向上
- ④大学からの評価  
大学の授業では教えることができないスキルの習得／大学で学んだ技術の活用事例等を知る機会

### （2）インターンシップ実施にあたっての課題

- ①受入れ職場に過大な負担がかかるため、実施規模の拡大が困難
- ②コスト面の負担・費用対効果の面で検証の必要性
- ③業種・職種特有の課題  
現場での安全対策の必要性、情報の守秘義務とプログラムの両立の難しさ
- ④実施形態  
対面とオンラインの割合、遠方からの参加学生への対応
- ⑤プログラムの内容面の充実
- ⑥実施期間  
学生は長期プログラムを避ける傾向。実施日程の一部を欠席する学生の増加や応募者数の減少に至った事例も
- ⑦その他  
学生を受け入れる職場・現場の選定に苦戦／学生が希望するコースの人気の偏り  
採用・選考活動時期まで学生をつなぎ留めるための工夫／インターンシップ参加者選考の不合格者への対応

## 「2030年に向けた採用のあり方」検討の経緯

- 2022年度における検討の最終段階で、「学生のキャリア形成支援活動を巡る議論を通じて、産学の間構築された信頼関係をベースとして、今後の就職・採用活動のあり方について産学で議論すべき」との（主に大学側からの）強い意見  
⇒多様な要素を考慮しながら、人材力を含む日本の国力向上の観点から、今後のわが国における就職・採用活動のあり方について、産学で本質的な意見交換・対話を行っていくこととした

### 【今後の課題（産学協議会2022年度報告書掲載）】

- ①質の高い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（4類型）の普及・定着
- ②政府における検討結果を踏まえた対応

### ③就職・採用のあり方



- 産学協議会において、多様な要素（※）を含め、人材力を含む日本の国力向上の観点から、就職・採用活動のあり方について、産学で本質的な意見交換・対話を実施  
※グローバル化の進展と国際的な人材獲得競争の激化、わが国の人材・企業・大学の国際競争力強化、わが国企業における採用・雇用形態の多様化、Z世代と言われる学生の意識の変化等
- 現行の政府の就職・採用日程ルールは、実態と乖離しているとの指摘がある。政府は、多様な要素（※）を考慮しつつ、学業との両立に配慮することを前提に、就職・採用活動日程ルールについて、見直しに向けた検討が必要

## 対話の進め方（基本方針）

- 産学協議会で2019年度に産学で整理した「2030年の採用・雇用の姿」をスタートラインに置き、2023年度における現実や見通しとの比較検討を実施
- 昨今の環境変化を踏まえた「2030年の採用・雇用・大学教育の姿」について、改めて産学間で意見交換し、共通認識の醸成を目指す。そのうえで、今後の就職・採用活動のあり方に関する議論を実施する
- 2024年度中に一定の結論を出すことを目指す

## 【A】 「2030年に向けた採用のあり方」の検討にあたり、考慮すべき背景

## 【社会の変化】

グローバル化

DXの進展

人口減少

国際競争力の低下

雇用の流動化

若年層のマインド変化

Well-beingの追求

主体的なキャリア形成

## 【学生】

採用日程ルールへの不信感

学業との両立に対する不安

内定獲得後の進路選択に対する不安 (迷い)

卒後の就職活動 (就職活動の失敗) に対する不安

学生の主体性の尊重

## 【大学・企業共通】

学生の学業充実への期待

採用活動における学修成果の活用不足

- ・ 企業による学生の能力評価軸の曖昧さ
- ・ 大学による学生の能力評価に関する解釈不足

学修とキャリア形成支援活動の連携不足

就職活動の早期化への懸念

就職活動の長期化への懸念

## 【企業】

人材獲得競争の激化

多様な人材ニーズの高まり

ジョブ型雇用の増加

経験者採用の増加

画一的な採用フローによる弊害

- ・ 就活日程ルールに則った新卒採用時期と人員計画との整合性不足
- ・ マッチング精度の低下 (若年層の離職率増加)

採用担当者の負担増

経済活動の自由

## 【大学】

教学マネジメント下での適切な学位授与

現場での学業と就職支援両立の難しさ

卒後の採用活動への期待

## 【B】 【2030年に向けた「採用」のあり方】

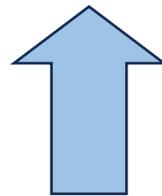
## 様々な選択に対応可能な採用の実現

－各主体の多様性を踏まえて、学生の主体性の発揮を起点とした複線化の進展－

各人が望むタイミングで、多様なチャンス・選択肢に挑戦できるよう、  
多様な選択肢の共存を追求

学生	大学	企業
<ul style="list-style-type: none"> <li>● ライフスタイル</li> <li>● 考え方</li> <li>● 就職・就職活動時期 (在学中・卒業後で各自が希望する時期) 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 各学生の末長い貢献につながるカリキュラム</li> <li>● 入学時期</li> <li>● 卒業時期</li> </ul> <p>等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 重視する能力等（ポテンシャル、専門性）</li> <li>● 採用・雇用形態 (ジョブ型・メンバーシップ型の組合せ)</li> <li>● 採用方法（エージェント利用、リファラル等）</li> <li>● 採用時期（通年・一括、新卒・経験者採用）</li> </ul> <p>等</p>

【A】 考慮すべき背景  
(スライド17)



【C】 取り組むべき課題  
(スライド19)

【現状】

新卒一括採用中心からの複線化・採用日程ルールの形骸化による採用現場の混乱

【C】 「2030年に向けた採用のあり方」の実現にあたり、取り組むべき課題

社会全体

主体的なキャリア形成の一層の推進

多様な採用フローに対する理解増進

学部教育・大学院教育に対する意識改革

卒後の採用活動においては格差・若年失業率の増加への配慮

大学	学生	企業
<p>日本人学生の留学・外国人留学生の受入れ促進</p> <p>グローバルな教育・研究連携の強化</p> <p>学生のキャリア形成に対する多様なニーズに対応したカリキュラムの見直し</p> <p>卒業要件の厳格化</p> <p>入学・卒業時期の柔軟化</p>	<p>国内外における活躍促進</p> <p>主体的なキャリア形成に対する意識改革（大学入学に対する意義の再確認）</p> <p>自らのキャリアを踏まえた学修の充実</p> <p>学業とキャリア形成支援活動・課外活動の両立に向けた工夫の共有</p>	<p>国際競争力の強化</p> <p>必要な人材の獲得</p> <p>大量採用から能力を重視した採用の推進</p> <p>求める人材・能力の明確化・情報開示の推進</p> <p>採用フローの効率化・採用チームの増強</p>
<p>採用選考における学生の学修成果に対する評価の推進</p>		
<p>学業とキャリア形成支援活動の一体的推進・キャリア教育の拡充</p>		
<p>人材ごとに適切な時期で就職活動・採用活動を実施することについて、産学の理解促進</p>		

## 【C】「2030年に向けた採用のあり方」の実現にあたり、取り組むべき課題

- 前頁の課題について議論を深める過程で、産学双方から特に意見が集中したのは以下の3点  
(いずれも結論ではないことに留意)

### ①就職・採用活動の早期化・長期化

#### <大学>



- ✓ 学部の低学年次での就職活動には総じて否定的
- ✓ 学業に支障が出ることを問題視
- ✓ 長期化も問題だが、あくまでも早期化の副産物との認識

#### <企業>



- ✓ 企業の採用・雇用に関するニーズ・事情のみならず、学生自身のキャリアやライフスタイル等に対するニーズの多様化・意識の変化を受けて、早期化を受容しつつある学生も存在。こうした現状を踏まえると、早期化の流れを大きく変えることは難しい
- ✓ 学生本人の責任の下、早期の就職活動実施も多様な選択肢のひとつ
- ✓ **自分が何をしたいか、わからないまま就職活動を始めた学生は、自分の軸が不明確であるため採用に至らず、就職活動が長期化する傾向**

#### <産学共通>

- ✓ 主体性があり意識の高い学生については一定程度の柔軟性を容認する意見も散見
- ✓ 一方で、就職活動に主体性をもって取り組むことができない学生への対応が議論の焦点

## 【C】「2030年に向けた採用のあり方」の実現にあたり、取り組むべき課題

### ②新卒採用日程ルール



#### <大学>

- ✓ キャリア形成に対する取組みの度合いは、学生によって差が大きいと考えられることから、**無秩序な多様化・完全自由化には反対**
- ✓ **一律に日程ルールを撤廃することには極めて慎重な姿勢**



#### <企業>

- ✓ **ルールで就職・採用活動を縛るという現行の方式は限界**
- ✓ 就活に関して「『特定の動き方が最も有利』というインセンティブを働かせないこと」が不可欠
- ✓ 何らかのルールを設ければ、自ずと当該ルールの中で最適化を導いてしまうのではないかと懸念

### ③卒後の就職活動



#### <大学>

- ✓ **学生が大学卒業まで学業に専念し、企業がその学修成果を十分に評価したうえで採用することを最も重視。卒後の就職活動(以下、卒後就活)拡大の可能性について大学側から問題提起**
- ✓ グローバルでは卒後就活が一般的
- ✓ 卒後就活が敬遠される要因は、**卒業まで就職先が決まっていない状況は社会から「失敗」と見なされる傾向があるから**
- ✓ 卒後就活推進のため、**在籍延長制度等の積極的活用**や**非正規雇用から正規雇用への転換を促進する制度の導入**等も一案



#### <企業>

- ✓ 卒後就活自体について一定の理解を示す発言も
- ✓ 卒後の学生全員が十分な学修成果をもって就活に臨んでいるわけではないという意見も
- ✓ 企業での就業経験のない人を採用する場合の処遇の問題

## 【D】「2030年に向けた採用のあり方」実現に向けて産学が取り組むこと

■ 2030年に向けた採用のあり方を実現するために、産学それぞれが取り組むべきこと、さらに産学が連携して取り組むことが望まれる内容についても意見交換し、以下のような指摘があった

### ①キャリア教育



<産学>

- 学生のキャリア観を醸成するため、**産学連携によるキャリア教育の推進・拡充が重要**
- **学部の低学年次、さらには中学生・高校生の段階からキャリア教育に取り組む必要性**
- **各教育段階の接続部分や「就職」という企業との接続部分をいかにシームレスにするか**という点が重要

### ②採用活動における大学の学びに対する評価



<大学>

#### 【企業側の課題】

- 採用活動やインターンシップと称するプログラムに授業時間中であっても学生の参加を促す企業が未だに後を絶たない状況。**学業の尊重が重要**
- 採用活動における**人材の評価軸や求めるスキルを各社が提示する必要**
- 企業による学生の評価軸はポテンシャルに寄りすぎている
- 学生の学びに対する意識や大学での学びについて企業の採用担当者の認識をアップデートする必要

#### 【大学側の課題】

- GPAだけでなく、**企業が求める学生の能力に関する評価等もあわせて提示できれば**、マッチングの効率化や精度向上により、就職活動の長期化解消の可能性に資する



<企業>

- 企業が、**学生に対しきちんと学業に励む重要性を発信することが必要**
- 学生は、主専攻について学ぶのはもちろんのこと、**リベラルアーツも学ぶことも重要**

# 令和7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)

## 大学等向け申合せ

令和6年4月16日

各 国 公 私 立 大 学 長  
各 公 私 立 短 期 大 学 長 殿  
各 国 公 私 立 高 等 専 門 学 校 長

就職問題懇談会座長  
大野英男  
(東北大学前総長)

令和7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)

我が国の持続的な発展の基盤となる人材の育成のためには、未来を担う学生の学びの充実がなければなりません。学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境が大学等にあり、それを社会全体が支えることが必要です。特に、学生の就職・採用活動に当たっては、学びの適切な評価とともに、その活動が学生の学業に支障をきたさないよう、企業等の理解・協力を得ながら、円滑に実施することが重要です。

このような考えの下、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7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。)を別紙のとおり定めました。申合せでは、学校教育の充実と学生の学修環境を確保するとともに、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするため、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・採用活動が混乱なく実施されるようにするため、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7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、加盟企業への周知徹底を要請します。

ついては、申合せの内容に御留意の上、各大学等におかれては、キャリア教育を含む学校教育の充実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」のウェブサイトでは、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4つの類型の基本的考え方や、その実施に向けた周知活動等を行っています。今後の実践に向けてぜひ一度ご覧ください。

○産学協議会ウェブサイト

<https://www.sangakukyogikai.org/activities>

## 企業等への要請

令和6年4月16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  
(東北大学前総長)

「令和7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7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。)を定めました。

我が国の持続的な発展の基盤となる人材の育成のためには、未来を担う学生の学びの充実がなければなりません。学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境が大学等にあり、それを企業の皆様をはじめ広く社会で支えることが必要であり、未来を拓く人材育成を社会全体で実現するためには皆様の協力が欠かせません。

特に学生の就職・採用活動に当たっては、学びの適切な評価とともに、その活動が学業に支障をきたさないよう円滑に実施することが重要です。大学等は、学校教育の充実と学生の学修環境の確保の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、併せて、各企業等及び求人広告会社やその他就職支援サービス会社の皆様の御理解・御協力は不可欠です。

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を定めていますが、この申合せをもとに、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7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、加盟企業等に対する周知徹底を要請いたします。

なお、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」のウェブサイトでは、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4つの類型の基本的考え方や、その実施に向けた周知活動等を行っています。今後の実践に向けてぜひ一度ご覧ください。

○産学協議会ウェブサイト

<https://www.sangakukyogikai.org/activities>

# 就職・採用活動日程ルールの見直しの概要

- 2025年度卒について、
  - ・ 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（プロセスの複線化）**。
- 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。**（上述の2025年度卒のプロセスの複線化の場合、情報開示要件や実施時期要件などを満たす場合に限り、6月より前に採用選考活動に活用できる。）
- 「**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。



※1 2週間以上の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      ※2 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り。

# 就職・採用活動日程ルールの見直しの概要

2025年度（2026年3月）以降卒対象就職・採用活動日程のプロセスの複線化

## 【要件】

- 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
- その上で、
  - ・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。**

## 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

- i 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)
- ii 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**
- iii 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。
- ・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。