

令和7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

慶應義塾長 伊藤 公平



文部科学省

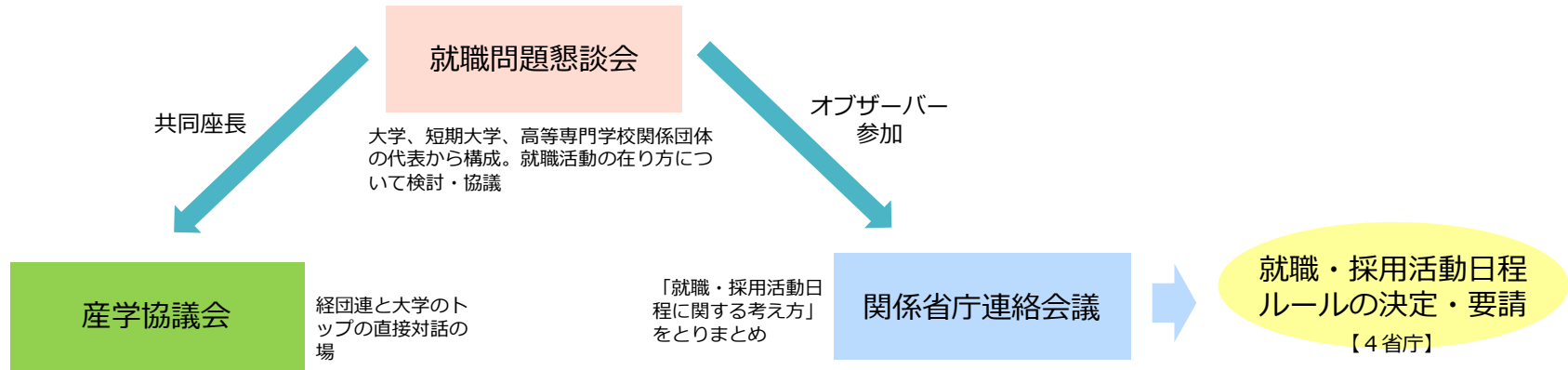
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN



独立行政法人
日本学生支援機構
JASSO Japan Student Services Organization

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 」を発出する形へ移行。
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 を発出。

令和8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7年3月21日

各国公立大学長
各公立短期大学長 殿
各国公立高等専門学校長

就職問題懇談会座長
伊藤 公平
(慶應義塾長)

令和8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8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8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、就職問題懇談会としては、現状の就職活動の課題や社会事情等を踏まえ、就職活動の在り方について、今後具体的に議論を行ってまいります。

また、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7年3月21日

経済団体・業界団体等の長 殿

就職問題懇談会座長
伊藤 公平
(慶應義塾長)

「令和8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8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項を「令和8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、就職問題懇談会としては、現状の就職活動の課題や社会事情等を踏まえた就職活動の在り方について、今後具体的に議論を行ってまいります。

また、「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>

※本文は文部科学省のHPに掲載済：https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/gakuseishien/1422040_00009.htm

就職・採用活動日程の概要

- 2026年度卒について、2025年度卒と同様、
 - ・ **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）かつ卒業・修了年次に入る直前の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る。

【別紙】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週間以上の半分を超える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。

採用と大学教育の未来に関する産学協議会 活動総括 全体像

- 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】※役職は当時のもの

(2018-19年度)	中西宏明 山口宏樹	経団連会長（日立製作所会長） 就職問題懇談会座長（埼玉大学学長）
(2020年度)	中西宏明 大野英男	経団連会長（日立製作所会長） 就職問題懇談会座長（東北大学総長）
(2021-23年度)	十倉雅和 大野英男	経団連会長（住友化学会長） 就職問題懇談会座長（東北大学総長）
(2024年度)	十倉雅和 伊藤公平	経団連会長（住友化学会長） 就職問題懇談会座長（慶應義塾長）

【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

テーマ別分科会

これまでの活動

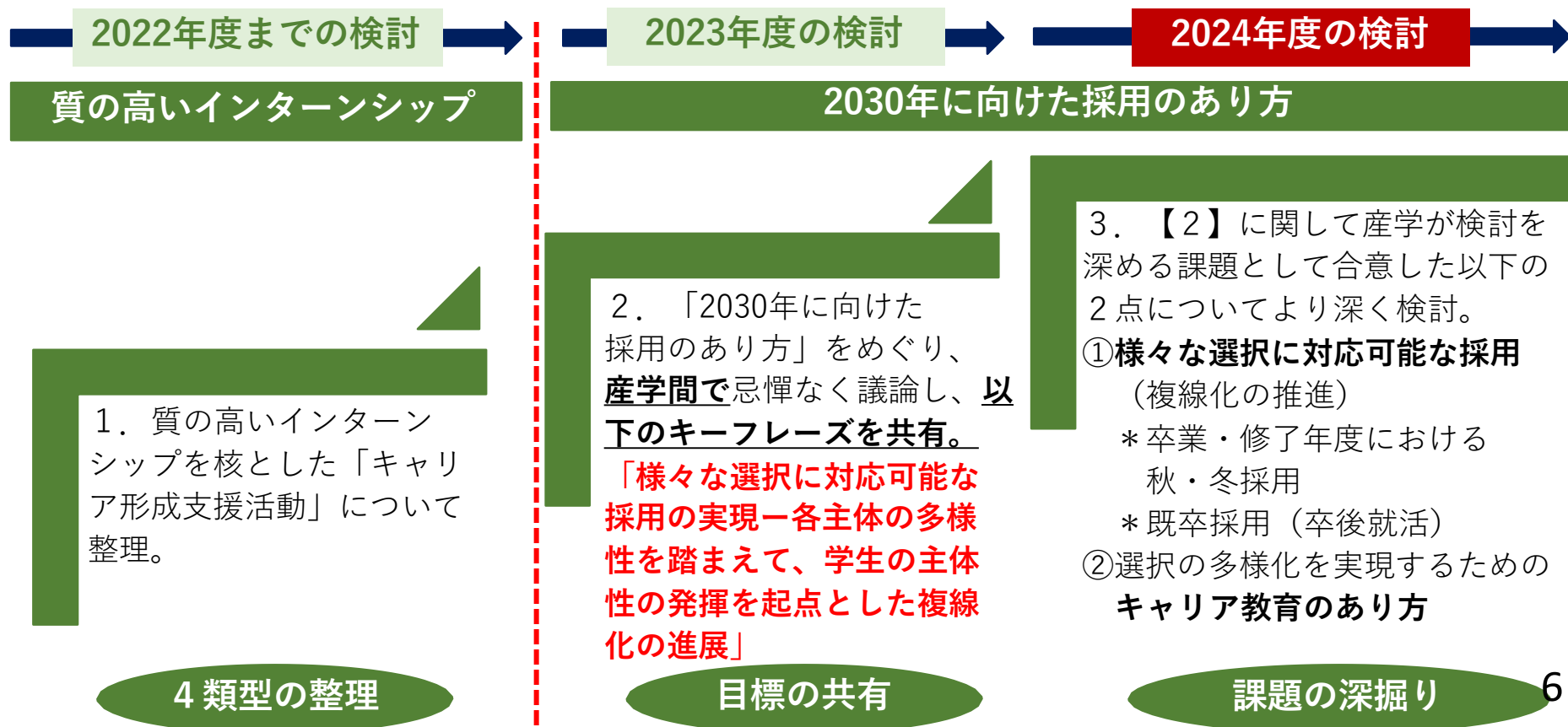
2019年 4 月22日	「中間とりまとめと共同提言」公表
2019年 6 月25日	「Society 5.0時代の大学教育と採用のあり方に関するシンポジウム」開催
2020年 3 月31日	報告書「Society 5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」、「新型コロナウイルス感染症に伴う2021年度採用選考活動への対応について」公表
2020年 5 月29日	「9 月入学移行に関する考え方」、「現在、就職活動をしている学生の皆さんへ」公表
2020年8月1-2日	「産学共同ジョブ・フェア」（オンラインでの合同企業説明会）開催、約2,500名の学生が参加
2021年 1 月22日	産学協議会ウェブサイトを開設
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
2024年 4 月23日	2023年度報告書「産学連携による高度専門人材育成と、未来志向の採用を目指して」公表

採用のあり方に関するこれまでの検討状況と2024年度の検討方針

- 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、産学間に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、2023・24年度に、産学で本質的な意見交換・対話を実施。

⇒ 具体的には、現行の採用日程ルールや足元の就職活動（早期化・長期化）を含め、産学が多岐にわたる観点から議論。そのうえで産学が検討を深める課題として合意した①卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）、②キャリア教育のあり方について議論を深掘り。



卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）①

- 「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」に対する、学生・社会の認識が総じて否定的（就職内定率重視、卒業即就職の風潮）、企業も採用・研修・配属等の実務の効率性を重視する傾向。
 - ✓ 学生：無所属であることへの不安
 - ✓ 大学：在学中の内定獲得を促す傾向
 - ✓ 企業：秋・冬採用を実施しているが、春・夏採用に比して規模は限定的
- 「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」を現状よりも拡大し、「やみくもに就活を急ぐ必要はない」との認識を高めることが必須。
 - * 「秋・冬」「既卒」採用で、学生・企業共に満足のいくマッチングが成立している例も少なくない。

【現状・課題】



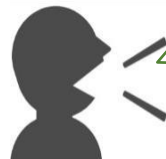
就職内定率
を重視し
大学を評価

【保護者/受験生】



【大学】

在学中の内定獲得を
促す傾向



卒業・修了年度の10月1日
までには内定を得て、進路
が決まっていることが当然

【社会】

「大学卒業後、即、就職」
を求める風潮



秋・冬採用の場合、
4月の入社までに
配属決定、内定者研
修の実施が困難

【企業】

- ✓ 卒業・修了年度における秋・冬採用や既卒採用の実施規模は限定的
- ✓ 業種・職種によっては、修士・博士学生を学部生と同じ枠で採用

【学生】

- 無所属状態は不安
- 既卒就活の進め方が分からない



卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）②

- 大学での学びの充実、自らのキャリアプランニング等を踏まえ、「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」を前向きに活用してもらいたい、との思いを産学の間で共有。
- 学生・社会に対するメッセージとして、産学が以下の点を積極的に発信していくことが重要との認識で一致。

【学生・社会に対するメッセージ】

①企業は「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用（卒後就活）」にも門戸を開放。

- 多くの企業は卒業・修了年度における秋・冬採用や既卒採用を実施。春夏以外の時期に就職活動を行う学生にも門戸を開いている。また、既卒者も新卒者・第二新卒者と同じ「新卒採用」として採用。
- 採用予定数を充足している場合でも門戸を開いている企業も存在。何かをやり遂げ、将来にも挑戦意欲のある学生の応募を歓迎。
- 人材育成や企業活力向上の観点から、採用選考が有する機能のうち、「多様な人材を受け入れるためのマッチングの機会」としての重要性が増している。さらに、「多様な人材」という点においては、「卒業・修了年度における秋・冬採用」「既卒採用」を実施する意義も高まっている。

②「卒業＝即就職」の固定観念を見直すことが必要。

- 「在学中に就職活動を終えなければならない」という固定観念や「大学の就職内定率の高さ」が過度に重視される風潮を見直し、卒業後の就職活動（卒後就活）も主要な選択肢と認める社会的意識の醸成（卒後就活も十分受け入れられる社会の実現）が求められる。
- 企業の採用スケジュールに学生生活を合わせるのではなく、学生自身の学業や挑戦に応じた就職活動のタイミングを尊重すべき。自分のキャリアをじっくり考えた上で、「やり切ってから就職活動に臨む」のも、自律的なキャリア形成の一環として選択肢のひとつ。
- 既卒者については、学生時代に力を入れて取り組んだことや、卒後就活を選んだ理由を自分の言葉で主体的に説明できる力が重要。企業は、そうした経験や思考を通じて成長してきた人材を評価する。

卒業・修了年度における秋・冬採用、既卒採用（卒後就活）③

■ 産学の間で忌憚なく議論した結果、以下の点で合意。

①卒業・修了年度における秋・冬採用／既卒採用（卒後就活）の拡大、②採用をめぐり現在生じている弊害の最小化、に向けて、各主体が取り組めることから着手推進することに意義がある。

【産学官による取組み】

取組み主体	取り組むことが期待される内容
企業 	➤ 秋・冬採用／既卒採用を実施している企業は、引き続き門戸を開いている旨を自社のウェブサイト・SNSをはじめ様々なルートで積極的に発信するなど、採用選考活動における透明性の向上。 ※過去の採用実績や今期の採用予定数の残数等、定量的な情報（選考過程で明示することで学生に与える印象・心理的影響や企業における実務の観点から対応困難との企業側意見多数）でなく、定性的なメッセージの発信であっても、学生に分かりやすく明示すること自体に一定の意義あり。 ➤ 学生の負担軽減・学修時間の確保・学事日程等に十分に配慮した時期での採用活動の実施。具体的な選考日程等を学生と調整する際には、企業側から学生に対して学事日程等への支障がないかを積極的に確認し、必要に応じて柔軟に対応。 ➤ 求める人材の一層の明確化。 ➤ 長期インターンシップから採用する方式（非正規雇用から正社員化）の普及・定着。 ➤ 主に修士・博士課程学生の応募を念頭に置いた、専門性・総合知を重視した採用方式の拡大（ジョブ型採用、オファー型採用の推進を含む）。 ➤ 短期間で採用活動を終えようとする企業姿勢、短期的スケジューリングからの脱却。 ➤ 初等中等教育段階から探究学習やキャリア教育が実施されていることなど、教育課程における昨今の取組みを考慮に入れつつ、選考時に学生を評価する方法や基準を検討。

【産学官による取組み】（続き）

取組み主体	取り組むことが期待される内容
大学 	➤ キャリアセンターによる既卒者向け支援策の拡充。 ➤ 学生に卒業・修了年度における秋・冬採用／既卒採用を積極的に活用するよう呼びかけ。 ➤ 「戦略的休学」（留学や起業をはじめ自らが取り組みたいことに挑戦するために敢えて休学を選択するケース）に対する学内環境整備の推進（休学制度・支援策の拡充）。 ➤ 修士課程進学予定者を対象とした学部4年（例えば、卒業前の春休みの時期等）での産学連携インターンシップの拡充。 ➤ 就職先決定後の学生の行動に関するデータの収集（就職先をいつまでも決定しない学生が一定数存在する中で、学生の就職先決定時期と学業への取組み姿勢の関係について把握する必要）。
政府	➤ 新卒者の就職率だけでなく、既卒者の就職率やマッチングに関する多様なデータ（統計）の公表。
就職情報会社	➤ 卒業・修了年度における秋・冬採用／既卒採用に関する情報発信の強化。

キャリア教育①

- 産学は、キャリア教育の重要性を再確認し、キャリア教育を一層推進する必要性で一致。
- そのうえで、現状認識・課題として、以下の点を指摘。腰を据えた取組みが求められる。

【現状・課題】

<キャリア教育の重要性の高まり（背景と課題）>

- コロナ禍以降、企業を取り巻く内外環境は著しく変化。企業は働き手に自律的なキャリア形成を期待する傾向。
- しかし、大半の学生は就職活動に向けた準備を意識した頃から、自らのキャリアについて本格的に考え始めるため、**学生が自らを見つめ直し、キャリア意識を醸成する機会が不足。そのため、学生の就職活動に対する焦り・不安や内定後・入社後の自らのキャリア選択に対する不安が増大。**仮に、採用計画と達成状況を示すなど企業側が採用活動の透明性を高めても、学生の不安解消の根本的解決にはつながりにくい。

<学生自身のキャリア教育に対する誤解>

- 学生は就職活動に直接的に役立つノウハウや就職に直結する能力やスキルが高まるプログラムへの参加を希望する傾向。**結果としてキャリア意識の醸成に焦点を当てたプログラムが不足。**

<学生と社会人との接点：変化への対応の遅れ>

- 社会人、特に、すでに社会で活躍している大学の先輩からのアドバイスは、学生のキャリア意識醸成・キャリア設計の検討に大きく寄与。
- しかし、コロナ禍以降、オンラインやSNSを活用した情報収集が急速に進んだことで、学生が得る情報が表面的・断片的なものに偏りがちになり、学生と社会人がじっくりと対話をする場面は相対的に減少。その結果、学生が社会人の経験や価値観に触れ、自己理解を深める機会が不足。実感を伴ったキャリア意識形成プロセスが希薄に。

<仕事と学業・学ぶことの関係性に対する理解不足>

- 仕事に直接役立つ知識の習得以外で、それぞれの学問分野が、長い目で見て社会でどのように結びつき活かされているかという点について、学生の意識が希薄（学業と仕事が結びついていない）。
- 大学で学ぶことにより培われる総合知やトランスファラブルスキルに対する学生の理解不足に対して産学が有効な手を打てていないことが、学生の学業軽視の一因とも考えられる。

<企業がキャリア教育を目的としたプログラムを企画・運営する難しさ>

- 一企業が単独でキャリア教育を実施すると、学生が採用と関連したイベントであると認識してしまう可能性が高く、採用色を完全に排除することが困難。

キャリア教育②

- 産学が、「キャリア教育＝就職ノウハウ」と誤解している学生に対して、その本来の意義（自己理解、将来設計、学びと仕事のつながりなど）を丁寧に伝え、納得・共感してもらうことが重要、という点で一致。
- 加えて、大学以前の教育課程におけるキャリア教育の重要性についても認識を共有。

【学生・社会に対するメッセージ】

①キャリア教育は、社会人になっても必要不可欠。

- キャリア意識の醸成は、就職活動のみならず、就職後の自律的なキャリア形成にも極めて重要。学生はキャリア教育プログラムに積極的に参加すべき。
- 学ぶことと働くことの重要性に対する理解醸成を含め、小学校・中学校・高等学校・大学すべての教育課程で一貫したキャリア教育を推進すべき。

②就職活動の早期化・長期化に歯止めをかけるためにもキャリア教育は重要。

- キャリア教育の不足は、学生の迷いや不安を助長し、結果として就職活動の早期化・長期化を招いている側面がある。キャリア教育の不足は、就職活動の早期化・長期化を助長する一因として無視できない。
- 学生本人のキャリア意識に照らして納得感のある就職活動を実現するためのキャリア教育を目指すべき。

③就活対策用の自己分析ではなく、自身のキャリア意識を深めるために、キャリア教育を活用。

- 企業や業界を知ることも重要だが、まずは自分の強み・自分らしさを、学生生活全般を通じて内省言語化していくこと、つまり「自己探索」から始めることが必要。
- 就職活動を攻略するためのテクニックを磨く意味での「自己分析」ではなく、自分自身を見つめ直し、キャリア意識を醸成する機会としてキャリア教育を活用していくことが重要。

④学び続ける姿勢・能力は、社会人になっても必要不可欠。

- キャリア教育は、こうした「学び続ける力」の土台を育む点でも、重要な役割を果たす。

キャリア教育③

■ 産学から指摘された以下の点を参考に、従来のキャリア教育を見直し、拡充することが重要。

【産学官による取組み】

取組み主体	取り組むことが期待される内容
産学官 	➤ 就職活動を控えた学生が、周囲の動きに煽られることなく、専門性を高めながら、自己と向き合える環境をつくる。 ➤ 産学官が連携し、業界ごと・職種ごとに「働く」ことについて伝えるプログラムを実施。これにより学生は仕事に対する視野を広げることが可能。 ➤ 学びを活かした就職の事例を積極的に紹介。 ➤ 大学のみならず、小中高から継続したキャリア教育の実施。大学までのキャリア教育を経て、働き始めてからも仕事と学びの好循環の形成。
大学 	➤ 大学主催でディプロマ・ポリシーに基づいた産学連携によるキャリア教育プログラムの拡充（大学間での好事例の共有、産学協働でのキャリア教育用教材の制作等を含む）。 ➤ 学生に自らの学びと仕事との関係を分析する能力を高める機会を提供。 ➤ 専攻した学問分野の内容と共に、当該学問分野の社会的意義（経済社会活動におけるインパクト）について、深い理解を涵養する機会の積極的創出（講義とは限らない）。 ➤ 社会人と学生が共に学ぶ機会の拡充（例えば、大学のリカレント教育への取組みとの効果的な連携を図る）。 ➤ キャリア教育の重要性について、教員の理解促進。
企業 	➤ 大学・学会等が主催するキャリア教育プログラムへの協力。 ➤ 社員をキャリア教育の講師として大学に派遣しやすくなるよう、必要な社内制度・環境の整備。

就職問題懇談会における現在の就職・採用活動に関する主な議論

- 学生の学修時間を確保し、学業に専念できるようにすることが重要ではないか。
- キャリア形成支援活動を含め、低学年の段階からキャリア教育を充実し、職業観や勤労観を養うことも重要ではないか。
- 各大学等においても、学生の学びを担保した教育・研究活動に取り組むことが重要ではないか。
- 留学を経験した学生や9月卒業者にとっても有意義な在り方を考えられないか。
- 例えば、授業期間中に実施せず、最終学年の直前の春休み以降の長期休暇期間中に就職・採用活動を実施すること、この際、春と夏の2回というように複数回の機会を設けるといった考え方もあるのではないか。
- 新卒一括採用ではなく、卒業後に就職活動を行うことを良しとする考え方に変えていくことも重要ではないか。



就職問題懇談会としては、現状の就職活動の課題や社会情勢等を踏まえ、就職・採用活動の在り方について具体的に議論を進める予定。