

令和8年度教員採用選考試験に関し、令和7年度に実施する第1次選考の日程の目安（標準日）及び令和6年度に大学3年生等を対象として採用選考を行う場合の留意点等について通知します。

6文科教第261号
令和6年4月26日

各都道府県教育委員会教育長
各指定都市教育委員会教育長 殿

文部科学省総合教育政策局
望月 禎

令和8年度教員採用選考試験の実施に関する留意点等について（通知）

平素より教育行政の推進にご尽力いただき、感謝申し上げます。

公立学校教員採用選考については、各教育委員会において、できるだけ多くの教師志願者を確保するために、積極的な工夫改善の取組が広がってきており、文部科学省としても先導的な取組について調査、紹介するなど質の高い教師人材の確保に向けた全国的な動きを支援、促進してまいります。

公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等を含めた在り方については、令和5年5月に文部科学省より各都道府県教育委員会・各指定都市教育委員会に対し、「公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等について 方向性の提示」（別添資料1、以下、「方向性の提示」と呼ぶ。）において改革の方向性を周知しました。本年1月23日には、文部科学大臣からも各都道府県・指定都市教育長に対し、教員採用選考の工夫改善も含め教師人材確保の取組強化について呼びかけを行ったところです。

こうした状況や経緯を踏まえ、今般、令和8年度（令和7年度実施）の教員採用選考試験を見据え、第一次選考の実施日程および、改めて採用選考の早期化・複数回実施等に係る留意点について、以下の通り通知します。

記

1. 令和8年度（令和7年度実施）教員採用選考試験における第一次選考日程について

「方向性の提示」においては、近年の採用倍率の低下や受験者数の減少、民間企業等の就職活動の動向を踏まえ、教師志願者の増加を図り、質の高い教師の確保に繋げる観点から、教員採用選考試験の早期化を進めるという方向性を示したところです。この方向性の下、実行に当たっての各種課題点も踏まえ、まずは第一段階として、令和7年度（令和6年度実施）の教員採用選考試験の第一次選考について、令和6月6月16日を一つの目安（標準日）として、できるだけ前倒しを積極的に検討いただき、あわせて最終合格発表についても前倒しを検討いただきたいことを要請いたしました。

その結果、令和7年度（令和6年度実施）の教員採用選考試験の第一次選考

については、過半数の教育委員会が6月16日か、それより前に実施日を設定している状況となっています。各教育委員会における積極的な検討・対応に感謝いたします。

その上で、依然として教員採用選考における受験者の減少傾向が続いており、特に、民間企業や他の公務員への就職が多い教員養成系以外の学部で多くの学生が教員免許を取得している中学・高等学校の採用選考における新規学卒者の受験動向も踏まえれば、文部科学省としては、もう一段の日程前倒しの検討・対応が必要であると考えております。各教育委員会におかれては、令和8年度（令和7年度実施）の教員採用選考試験の第一次選考については、令和7年5月11日を一つの目安（標準日）として、改めて採用選考の日程についてできるだけ前倒しを検討いただき、併せて最終合格発表についても前倒しを検討いただきますようお願いいたします。

なお、令和7年度に実施する教員資格認定試験については、同じく令和7年5月11日の実施を予定しており、令和6年度と同様、令和7年度の試験実施日を同日に合わせていただける場合には、文部科学省より、教員資格認定試験（小学校）の問題を参考提供することが可能です。

2. 教員採用選考の複数回実施について

「方向性の提示」においては、教師志願者の増加を図り、質の高い教師の確保に繋げていくための方策として、教員採用選考試験の早期化とともに、教員採用選考試験の複数回実施についても取組を進めていただくよう要請したところです。

この一年間で、春期から夏期にかけて実施する教員採用選考試験において筆記試験の一部を大学3年生のうちに受験することができる仕組みや、主に秋期から冬期にかけて追加的に採用選考の機会を設けるなど、教員採用選考試験の複数回実施について取組が拡大しておりますが、各教育委員会におかれては、教師人材の確保の状況を踏まえつつ、引き続き、受験機会の充実について工夫改善に努めていただくようお願いいたします。

その際、教員採用選考試験の複数回実施については、令和6年度においても文部科学省の委託事業により、秋期から冬期に活用することを想定した教養試験問題を作成する予定です。

また、大学3年生等を対象とした採用選考については、文部科学省としては、関係省庁によりとりまとめられた「2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」（別添資料2）の趣旨も踏まえ、学生の大学における学修に支障が生じないことが前提であると考えており、実施に当たっては域内の大学とも十分な調整を行っていただくとともに、大学の推薦等を前提とするなど、各教育委員会における質の高い教師人材確保の必要性と、大学における教育活動の円滑な実施の調和がとれた形で、適正な規模での実施となるようお願いいたします。

3. 教員採用選考試験における特別選考の拡充について

教員採用選考試験における工夫改善として、特別免許状の授与を前提とした民間企業等勤務経験や博士号の取得等を加味した特別な選考、日本人学校等での勤務経験など国際的な活動経験を加味した選考、育児や介護等のため退職し

た者を対象とした選考、採用選考受験後に2年間程度教員免許を取得するための猶予を設けた選考等、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向けた採用選考の工夫に努めてください。

その際、長く教壇を離れていた者や特別免許状の授与を受けた者等の教職経験のない者を対象とした選考を実施するに当たっては、入職者の不安を軽減し、円滑な入職につなげるため、各教育委員会におかれては、最新の教育事情等に関する研修等を適切な時期に実施するよう努めてください。

なお、文部科学省では、今後教職への入職を考えている方（特別免許状の活用や現在教壇には立っていないものの教員免許状を保有する方等）が学習するための研修コンテンツを開発し公開しているほか、本年4月より、大学等が作成した研修動画を、「ゲストアカウント」の取得により視聴可能な「全国教員研修プラットフォーム『Plant：プラント』」の運用を開始しており、これらの活用についてもご検討ください。

(参考)

「教職を目指す社会人向け学習コンテンツ」＜文部科学省サイト＞

https://stg.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00010.html

※一部コンテンツは申込手続きが必要です。

「全国教員研修プラットフォーム『Plant：プラント』」＜教職員支援機構サイト＞

<https://www.nits.go.jp/service/plant/>

※「ゲストユーザー」の登録が必要です。

【別添資料一覧】

別添資料1 公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等について方向性の提示

別添資料2 2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について

【本件連絡先】

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課

電話：03-5253-4111 内線 3970

公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等について 方向性の提示

令和5年5月31日
文部科学省

はじめに

令和4年10月、公立学校教員採用選考に関し全国的な採用倍率の低下が続く中、教育の要である教師に質の高い人材を確保するために、教師志願者の増加が必要であるとの認識のもと、教員採用選考試験の在り方に関して、文部科学省と各都道府県・指定都市教育委員会、大阪府豊能地区教職員人事協議会、日本教育大学協会及び全国私立大学教職課程協会を構成員とし、独立行政法人教職員支援機構、全国連合小学校長会、全日本中学校長会、全国高等学校長協会、全国特別支援学校長会、全国国公立幼稚園・こども園長会、全日本私立幼稚園連合会及び全国知事会をオブザーバーとして協議会を立ち上げ、教員採用選考試験の早期化や複数回の実施を含む改善の在り方について、全8回の議論を行いました。

教員採用選考における採用倍率の低下という状況を受け、質の高い教師を十分に確保できなくなるのではないかという懸念は、一部の地域における問題ではなく、全国的な問題であり、今回の協議会における情報交換や意見交換、文部科学省がこれまでに行った調査等を通じて、いずれの教育委員会においても、危機意識をもって、今後の対応を模索している状況が共有されました。

本文書は、この間の協議を通じて共有された論点、課題点等を踏まえ、文部科学省として、今後の教員採用選考試験の改善の方向性を提示するものです。

公立学校教員の採用選考はもとより任命権者である教育委員会の権限と責任に基づいて実施されるものでありますが、国、教育委員会、大学をはじめ、全ての関係者が連携・協力して、本文書の趣旨を踏まえ、地域の実情に応じ、教員採用選考試験の早期化や複数回実施を含め、質の高い教師を十分に確保するための工夫改善に積極的に取り組んでいただくことを期待します。

I. 近年の教員採用選考試験をめぐる状況

- 公立学校の教員採用選考試験の採用倍率は小学校・中学校・高等学校・特別支援学校等のいずれの区分においても近年低下傾向にあり、令和4年度教員採用選考試験における採用倍率は全学校種総計で3.7倍となっています。このような教員採用選考試験の採用倍率の低下傾向は、大量退職等に伴う採用者数の増加が大きく影響しています。

受験者数も校種を問わず減少傾向にあります。内訳を見ると、大量採用、採用倍率の低下という近年の状況変化を受けて既卒受験者層が減少したことによる影響が大きくなっていますが、教員免許状を取得しながらも教員採用選考を受験することなく、他の職種に流れる層も相当数いるのが現状です。

校種ごとに見ると、小学校については新卒受験者数が横ばいである一方、特に高校については新卒受験者数も減少しています。また、教員として採用された者のうち、特に高校においては、教員養成大学・学部出身者は2割にも満たず、一般大学・学部の出身者が多いことから、他の公務員や民間企業と併願する者が多いことが推測されます。

- 令和4年12月19日の中央教育審議会答申「『令和の日本型学校教育』を担う教師の養成・採用・研修等の在り方について～「新たな教師の学びの姿」の実現と、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の形成」で指摘されているように、現在の教員採用選考試験の実施時期は、4～5月に出願、7月に筆記試験を中心とした1次試験、8月に面接や模擬授業等の実技を中心とした2次試験を実施し、9～10月に合格発表を公表するのが一般的です。少なくとも20年以上このスケジュールに大きな変化は見られません。

- 一方、民間企業の就職・採用活動については、政府から経済団体等に対する要請¹において、広報活動開始は卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降、採用選考活動開始は卒業・修了年度の6月1日以降、正式な内定日は卒業・修了年度の10月1日以降とされているところです。ただし、学生が就職活動を開始する時期、内々定を獲得する時期、就職活動を終了する時期はますます

¹ 「2024（令和6）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」（令和5年4月10日 内閣官房内閣審議官、文部科学省高等教育局長、厚生労働省人材開発統括官、経済産業省経済産業政策局長）

早期化しており、民間企業の選考開始日（6月1日）までに、就職活動を事実上終了している学生も増加しています。

民間企業等の就職活動の早期化により、就職活動を不安に思い、少しでも安定した就職先を早期に決めたいと考える学生は、教師を目指していても先に民間企業に就職先を決めてしまうという指摘もあります。

また、国家公務員総合職春試験の実施時期の前倒しや地方公務員の採用試験の日程についても、早まってきている状況にあります。国家公務員については、従来4月下旬だった第1次試験日を令和5年度試験は4月9日に実施し、さらに令和6年度以降は3月中旬に実施することを予定しています。また、地方公務員上級試験（大卒程度）についても、昭和の時代は7月後半に一斉実施されていましたが、30年程前から徐々に日程が早まってきており、現在では多くの自治体で6月第3日曜日に実施、また一部の自治体では5月に実施している自治体もあります。

- このような状況に鑑み、今回の協議会で、情報交換や意見交換をしている間にも、一部の教育委員会においては危機感をもって、既に、教員採用選考試験の早期化や複数回実施の観点から、一部の対象者について筆記試験の一部を大学3年次に受験することができる取組や、夏期に行う採用選考と別に秋期～冬期に行う採用選考の実施、育児や介護のため退職した者を対象とした選考、教育実習の成果を活用した特別な選考など、教員採用選考をより受験しやすくしながら、質の高い教師を確保するための工夫が打ち出されている状況となっています。

Ⅱ. 教員採用選考試験の早期化等に関する課題点

今回の協議会では、上記のような状況認識のもと、教員採用選考試験の早期化について、文部科学省より、民間企業等の就職活動の状況を踏まえつつ、①地方公務員採用試験日程を目安として1～2カ月程度前倒しする、②国家公務員採用試験日程を目安として3カ月程度前倒しするという2つのパターンも示しつつ議論を行いました。各教育委員会や大学関係者との意見交換を進める中で、教員採用選考試験の早期化や複数回の実施に関して、解決が必要な具体的な課題点が主に以下のように挙げられました。

1. 教員採用選考試験の早期化について

- 試験実施時期を早めるためには、問題作成の作業スケジュールを現在よりも前倒して行わなければならないが、高校入試の実施や人事異動業務など他の業務との関係もあり、負担が重く対応が難しい。
- 現在、最終合格しても辞退する者をできるだけ抑える観点から、教員採用選考試験の日程を地域ブロックで統一しているところがある。その中で一部の教育委員会のみが試験日程を早めた場合、当該教育委員会の教員採用選考の受験者数は大幅に増えると考えられるが、他の教育委員会の採用選考を併願する受験者も多数出てくると考えられ、最終合格者のうち当該教育委員会での採用を辞退する者の数を見込むのが難しくなる。
- 前年度の教員採用選考に不合格となり、臨時講師等をしながら再び教員採用選考試験を目指している者にとっては、試験実施時期が現在よりも早まることは、学校の仕事に対応しつつ、試験対策をする期間が短くなり、新卒受験者等と比べて不利になってしまう。
- 現在、教育実習の実施時期は大学、受入れ先の学校種によって違いはあるものの、5～6月頃や8～10月頃の実施が多くなっている。このため、教員採用選考試験の実施時期を早めた場合、学生の教育実習の時期と重なる可能性がある。
- 上記の点と関連して、学生の教育実習の時期を教員採用選考試験の後ということにした場合、教師になるという意味が固まらない状態での受験につながってしまう可能性がある。

2. 教員採用選考試験の複数回の実施について

- 教員採用選考試験を複数回実施しても、一度不合格となった受験者が繰り返し受験するだけとなることが想定され、実施主体である教育委員会の大きな負担に見合った成果が得られない可能性がある。

- 大人数を収容できる試験会場を別日程で新たに確保しなければならない。また、これまでと比べ、別途、追加で問題作成が必要となるため、教育委員会にとって負担が大きい。
- 教員採用選考試験を複数回実施する場合、大学3年生でも受験できる仕組みとすることも有益と考えられる一方、大学4年生を中心とする受験生を想定した試験問題を課されるのは大学3年生の受験者にとって負担が大きい。

Ⅲ. 課題点に係る関連方策

教員採用選考試験の早期化や複数回の実施に関し、Ⅱ. で挙げられた課題点に係る状況は、実際には地域ごとの実情により様々であると考えられますが、これらの課題点を解決するために考えられる関連方策を以下に示します。

課題点を乗り越えていくためには、以下に示した方策に関して、国、教育委員会、大学それぞれがこれまでの慣例にとらわれず必要な見直し等に柔軟に対応するとともに、相互に連携・協力することが大変重要です。

1. 教員採用選考試験の早期化に関し挙げられた課題点と関連方策

早期化に伴う問題作成に係る負担の増大について

- ➡ 令和6年度実施の教員採用選考試験に関しては、試験実施日（6月16日）を合わせていただける場合には、文部科学省より、教員資格認定試験（小学校）の問題を参考提供することが可能であり、これを利用していただければ、各教育委員会における問題作成に係る負担を一部軽減することができます。

希望する教育委員会における教員資格認定試験（小学校）問題の参考利用に係る留意点は次のとおりです。

- (1) 教員採用選考試験で活用する場合の配点や問題数について
⇒ 教員資格認定試験における配点等に関わらず、教員採用選考試験で活用する場合には、配点や利用問題数等については各教育委員会で自由に決めていただいて結構です。
- (2) 参考提供する試験問題の秘密保持及び保管方法等について
⇒ 具体的な内容は未定ですが、参考提供された試験問題の教育委員会における保管方法や秘密保持義務について、参考利用を希望する教育委員会と文部科学省の間で試験問題の扱いについて協定（取決め）を締結する予定です。
- (3) 教員採用選考試験に参考提供した試験問題を使用し、当該問題に誤りがあった場合の対応について
⇒ 参考提供した問題をそのままの形で利用した場合も、改題として出題した場合も、いずれの場合でも各教育委員会が実施主体として実施した教員採用選考の中で出題された問題となりますので、説明責任等は利用した教育委員会において負っていただくこととなりますので、事前によく問題を確認した上で活用いただくことが必要です。
- (4) 教員資格認定試験（小学校）問題の参考提供を受けて実施する教員採用選考試験は、教員資格認定試験と同日に実施されるため、教員資格認定試験（小学校）の受験者が当該教員採用選考を受験する機会を失うことへの対応について
⇒ 当該受験者については、教員採用選考に出願させた上で、教育委員会において教員採用選考の1次試験を一旦免除とし、2次試験を受験させた後、その結果と、教員資格認定試験の合否（発表は11月頃）を総合的に勘案いただき、教員採用選考の合否を決定する形（合格の場合は「追加合格」のようなイメージ）が考えられます。

地域ブロックで教員採用選考試験の日程を統一している場合の対応について

- ➡ 周辺の教育委員会も含めた教員採用事務に混乱が生じないように、地域ブロックにおいて、教員採用選考試験の実施日の早期化等について協議の上、地域ブロックとして統一的な対応をとっていただくことで懸念を解消することができると考えられます。

臨時講師等をしながら受験する者への配慮について

- ➡ 各教育委員会において、教員採用選考試験の1次試験合格者等については、翌年度の当該試験を免除することにより、臨時講師等をしながら受験する者の試験負担に配慮する工夫が考えられます。
- ➡ 各教育委員会において、教職経験者を対象とした現職教員としての経験を適切に評価する特別選考を導入・活用する等により、臨時講師等をしながら受験する者の試験負担に配慮する工夫が考えられます。

教育実習の実施時期との調整について

- ➡ 大学においては、それぞれの学生の状況に応じた柔軟な実習の履修形式が認められるよう、「学校体験活動」の積極的な活用等も含め、教職課程における教育実習の在り方の柔軟な見直しを検討するべきと考えます。その際、周辺自治体の教員採用選考の実施時期等の動向を把握した上で、適切な実施時期や期間の在り方を検討していただくことが必要です。

具体的には、大学4年生の前半に3～4週間のまとまった期間で一度に教育実習を行うのではなく、例えば、通年で決まった曜日などに実施する教育実習や、1～2年生の早い段階から学校現場の活動を体験させるなど、大学の創意工夫により、学生が教職課程の中で柔軟に教育実習等を履修できる方法等を検討するべきと考えます。

- ➡ 教育委員会においては、所管の公立学校及び域内の私立学校や、教職課程を持つ大学に、教員採用選考試験の時期について早めに情報共有していただきたいと考えます。その際、教員採用選考試験と教育実習の時期の重なりが想定される可能性があることから、学生が適切な時期に教育実習等を行

うことができるよう、管下の市町村教育委員会や学校に柔軟な実習受入れの理解を求めるとともに、協力を依頼することが必要です。

また、受入れ学校の負担を軽減するために、教育委員会が中心となって、地域の周辺大学からの実習受入れの調整的機能を果たすことなども考えられます。

- ➡ 受入れ学校においては、学生や大学から依頼する実習の時間や期間に関し、学校体験のような活動や、教育実習の分割・分散化による短期間の実習についても、学生が児童生徒や学校運営にもたらす良い影響にも目を向け、業務上の支障がない範囲で積極的に受け入れていただきたいと考えます。
- ➡ 教員採用選考試験の合格後の期間を有効に活用して、大学における学修との両立にも配慮しながら、新規採用者の不安を取り除くための採用前研修として学校現場における実習を充実させることも考えられます。

2. 教員採用選考試験の複数回の実施に関し挙げられた課題点と関連方策

教員採用選考試験を複数回実施する負担に見合う成果について

- ➡ 各教育委員会において、追加的に行う教員採用選考試験に関しては、募集する学校種を絞ることや、大学での推薦等を前提とするなど各教育委員会で必要な人材を獲得するために対象を限定して実施することにより、適正な規模で効果的な選考を行うことができると考えられます。

追加的な試験会場の確保、問題作成に係る負担について

- ➡ 上記の通り、追加的に行う教員採用選考試験は対象を限定するなどにより適正な規模で実施することが考えられ、試験会場はそれに見合った規模の会場を各教育委員会において中長期的な見通しを持って計画的に確保していただくべきと考えます。

また、複数回実施に伴い、追加的に必要となる試験問題については、文部科学省の本年度委託事業において、冬期に実施する教養試験問題を作成する予定であり、これを積極的に活用していただくことで、各教育委員会にお

ける問題作成に係る負担軽減を図ることが可能です。

複数回実施に伴い、追加的に行う試験に係る問題の内容について

- ➡ 上述の文部科学省の本年度委託事業により作成予定の教養試験問題は、大学3年生も受験可能な、より一般的な内容の問題とする予定です（専門科目等に係る試験は4年生の時に受験することを想定）。なお、同問題を活用した追加的に行う試験について、大学4年生等も受験可能とすることもあり得ます。

IV. 今後の方向性 ～教師志願者の増加に向けて～

- I. で述べた近年の教員採用選考における採用倍率の低下や受験者数の減少、民間企業等の就職活動の動向を踏まえると、教師志願者の増加を図り、質の高い教師の確保に繋げていくために、教員採用選考試験の実施方法に関し、早期化や複数回の実施等の工夫改善を進めていくという方向性を国・教育委員会（学校現場含む）・大学をはじめ全ての関係者で共有することが重要です。
- 公立学校教員の採用選考の実施主体である各教育委員会においては、まずは、来年度実施の教員採用選考の第1次選考の実施日程について、6月16日を一つの目安（標準日）としてできるだけ前倒しを積極的に検討いただき、また、あわせて最終合格発表についても前倒しを検討いただきたいと考えています。複数回実施についても取組を進めるべきであると考えます。

これを実行するに当たっては、今回の協議会の中で示されたように、様々な課題点がありますが、Ⅲ. で示した方策を踏まえつつ、国・教育委員会・大学それぞれが役割を果たすとともに、相互に連携・協力し、教員採用選考試験の早期化や複数回の実施等に係る課題点を解消していくことが必要です。
- 教師志願者の増加に向けては、今回の協議会で主に議論した早期化や複数回実施だけでなく、文部科学省において整備した教育人材の募集情報を

まとめたポータルサイトや、各教育委員会における教師の仕事に対する関心を高めるイベント等の取組を通じて、高校生段階へのアプローチも含め、教師の仕事の価値ややりがいを実直に発信していくことも重要です。文部科学省としてもこうした取組を支援していきます。

- また、受験者数の増加につなげるためには、教員採用選考試験の早期化や複数回実施等の対応に加え、学校における働き方改革の一層の推進や教師の処遇改善が求められます。

学校における働き方改革は何か一つやれば解決するといったものではなく、国・学校・教育委員会が連携し、それぞれの立場において、教師が教師でなければできないことに全力投球できる環境を整備することが重要です。本年4月に文部科学省において公表した令和4年度実施の勤務実態調査の速報値では、在校等時間は、前回調査（平成28年度）の結果と比べ、平日・土日ともに全ての職種で減少したものの、依然として長時間勤務の教師が多い状況となっています。文部科学省では、今後さらに詳細な分析を行いつつ、中央教育審議会において、働き方改革、処遇の改善、学校の指導・運営体制の充実に関する具体策について一体的に検討していくこととしています。

- 加えて、質の高い教師を確保する観点からは、改正地方公務員法により、令和5年度から教師を含む地方公務員の定年が2年に1歳ずつ65歳まで段階的に引き上げられることへの計画的な対応も重要です。

定年を引き上げる年度においては、退職者数が減少することになりますが、年度によって新規採用数が大きく増減することなく、安定的に教師の新規採用数を確保することができるよう一定期間において採用数を平準化させる等の計画的な教員採用が重要です。その際、各教育委員会の実情に応じて、退職者分の枠とは別に、これまで臨時講師等の非正規教員に活用している枠を、正規教員に置き換えることとする等、正規教員の採用枠を拡大する取組も考えられます。

こうした取組を計画的に進め、可能な範囲で教職員に占める非正規教員の割合を抑制していくことは、現在、全国的な課題となっている「教師不足」の問題が、産休・育休取得者の急増や特別支援学級の見込み以上の増加などによる臨時講師等の需要増加に対する供給不足が主な要因であることを考えれば、中長期的に質の高い教職員集団を形成していくことにつながる重要

な取組であると考えられます。

- 質の高い教師を確保する、そのために教師志願者の増加を図る取組は今回の協議会で議論した範囲のことだけで十分なわけではなく、引き続き、新たな取組を重ねていくことが必要です。

今回、早期化や複数回実施の方向性を示した教員採用選考の工夫改善についての議論もこれで完結ではありません。各教育委員会がそれぞれ試験問題を作成・実施している第1次選考に係る負担の軽減を図り、第2次選考でのより丁寧で人物重視の選考作業や、学校現場の教育課題へのよりきめ細かな支援に注力できるようにする観点からも、文部科学省として、平成30年度に教職員支援機構が実施した調査研究で示された検討課題を踏まえつつ、公立学校教員採用選考に係る第1次選考の全国共同実施の実現可能性について調査・検討を進める必要があると考えています。

令和6年4月16日

経済団体・業界団体等の長 殿

内閣官房内閣審議官
文部科学省高等教育局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省経済産業政策局長

2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、近年、学生の就職活動は、早期化・長期化する傾向にあることに加え、就職・採用活動の開始日より前にインターンシップ等と称して実質的な採用選考活動が実施されるなどの事態が生じているほか、就職活動を行う学生に対するハラスメントが問題となっています。これらは、学生に混乱をもたらすとともに、学業に専念する機会や、安心して就職活動に取り組める環境を大きく損なうものです。

また、採用と大学教育の未来に関する産学協議会の整理に基づいたインターンシップ等が開始されるようになるなど、学生の就職・採用活動に関する新たな取組も進んでいます。

こうした状況を踏まえ、政府として「2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を別紙のとおり取りまとめました。就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のためには、足並みを揃えた取組が必要です。本要請事項の趣旨を御理解いただき、加盟各企業等に対し、周知していただくとともに、本要請への御協力をお願い申し上げます。

（アンケート）

別紙の要請事項の周知状況等を把握するため、本年夏頃、アンケートを別途実施するので、御協力をお願い申し上げます。

2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

就職・採用活動の円滑な実施に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2025(令和7)年度（2026（令和8）年3月）に卒業・修了予定の学生¹を対象とした就職・採用活動について、政府として就職・採用活動を行う主体²に対し、以下の各項目の枠内の事項について、広く要請します。

1. 就職・採用活動の日程

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日（卒業・修了年度に入る直前の3月1日）及び採用選考活動の開始日（卒業・修了年度の6月1日）よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向を示しています³。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、学生が学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なっています。

I. 内容

下記の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動開始 : 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

— 広報活動の開始期日より前に行う活動は、不特定多数に向けた一般的なもの⁴にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報・採用選考活動は行わないこと⁵。

— 広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知⁶すること。

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生はこの限りではありません。

² 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体も含まれます。

³ 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2023（令和5）年12月）

⁴ 例えば、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなどです。

⁵ 広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えありません。

⁶ 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底するなどです。

それに加えて、以下のⅡ. の人材については、

- (i) 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和4(2022)年4月にまとめた学生のキャリア形成支援活動(4類型)のタイプ3のうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ
 - (ii) インターンシップ後の採用選考を経ること
- により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととする。

Ⅱ. 対象

対象となる人材については、産学協議会が令和4(2022)年4月にまとめたタイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

(参考) タイプ3のインターンシップ(就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得)

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

- (i) 汎用的能力活用型インターンシップ 実施期間は5日以上
- (ii) 専門活用型インターンシップ 実施期間は2週間以上

注) 実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

Ⅲ. 留意事項

I及びⅡの実施に当たっては、

(a) 透明性確保のため、Ⅱ. の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。

1) 産学協議会基準に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件

- a. プログラムの趣旨(目的)
- b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- c. 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
- d. 就業体験を行う際に必要な能力
- e. インターンシップにおけるフィードバック

f. 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)

注) ここでいう「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施により6月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。

g. 当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)

h. インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）

i. 採用選考活動等の実績概要

2) その他の開示要件

j. 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)

k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

l. 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)

(b) 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

(c) 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

上記の新しい採用日程を設けた考え方は、次のとおりです。

従来の大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学者や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題があります。

このため、

- ・ 高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正当に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、
- ・ 企業としても、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとします。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待されます。

なお、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことを期待します⁷。

【用語の定義】

- 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社や就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。
- 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動をいう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あ

⁷ 日本経済団体連合会「2024年版経営労働政策特別委員会報告」でも採用方法の多様化が推奨されています。

るいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所（オンラインを含む。）を特定して学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう⁸。

2. 学事日程等への配慮

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与えます。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関して学生に裁量を与えられているものではないため、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する必要があります。

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること⁹。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。
- ③ 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- ④ 学生のクールビズ¹⁰等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- ⑤ 上記①～④のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

3. インターンシップの取扱い

インターンシップについては、産学協議会¹¹における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」¹²における整理を踏まえ、政府においても「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」¹³を改正し、2024年度以降の卒業・修了予定者については、就職・採用活動開始日¹⁴以降に限って、一定の要件を満たした質の高いインターンシップで取得した学生情報を活用できることとなりました。

一方で、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（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請でお願いしている日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることにより、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損な

⁸ エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、上記の採用選考活動とは区別します。

⁹ 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理についても御留意願います。

¹⁰ 政府としては、平成17年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業においては、業界の実態等に照らして、御協力をお願いいたします。

¹¹ 日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」

¹² 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書(2022年4月18日公表)

¹³ 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、平成9年9月18日策定。令和4年6月13日最終改正。

¹⁴ 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日

われる事態も生じています。

こうしたことから、産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要です。

なお、上述の通り、タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施される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こととし、プロセスの複線化をしております。

○ 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」におけるインターンシップ等の類型や「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」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容は下記のとおり。

- ・ キャリア形成支援における産学協働の取組¹⁵のうち、タイプ1（オープン・カンパニー）、タイプ2（キャリア教育）は、「インターンシップ」には該当しないため、インターンシップと称して行ったり情報発信したりしないこと。
- ・ インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であっても、採用選考へのエントリーは可能であることを十分に周知すること。
- ・ 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¹⁶を満たしたタイプ3のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。（別紙2参照）
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。

¹⁵ 以下の4つのタイプに分類。

- ①タイプ1（オープン・カンパニー）：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、セミナー・職場見学会等。
- ②タイプ2（キャリア教育）：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等。
- ③タイプ3（汎用的能力・専門活用型インターンシップ）：一定の期間（汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上）、就業体験を伴うもので、学生にとってはその仕事に就く能力が自らに備わっているか見極め、企業にとっては学生の評価材料を取得するもの。
- ④タイプ4（高度専門型インターンシップ）：就業体験を通じて、学生にとっては実践力を向上させ、企業にとっては学生の評価材料を取得するもので、ジョブ型研究インターンシップ（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（検討中）が該当。

¹⁶ 以下の5つの要件。

- ①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（テレワークが常態化している場合はテレワークも含む。）に充てること
- ②職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
- ③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週間以上をかけて実施すること
- ④学業との両立の観点から、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること（但し、大学正課および大学院博士課程（後期）は長期休暇の限りではありません。）
- ⑤プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力・採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨・採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること

- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2025（令和7）年度卒業・修了予定者を含むインターンシップ等を実施する場合には、広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むことも差し支えないが、その場合は、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。
- ・ インターンシップを実施する場合は、学生の長期休暇を活用し¹⁷、学事日程に十分に配慮すること。

4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

近年は、留学や課外活動など様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も数多くいます。そうした意欲や能力ある有為な若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要です。

- ① 若者雇用促進法に基づく指針¹⁸も踏まえ、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に応募できるようにすること。
- ② 上記①の既卒者について、通年採用など様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その場合には、その旨の情報発信を行うこと。

5. 日本人海外留学生¹⁹や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることがないように、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要です。

- ① 日本人海外留学生や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用、海外や国内で実施されるジョブフェアに参加するなど多様な採用選考機会を設けるなどの取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じた採用選考を行うなどの取組を、各企業の必要に応じて行うこと。
また、そうした取組については、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について政府として策定したチェックリストやベストプラクティス²⁰等を参考に、積極的に周知すること。
- ③ 2026（令和8）年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討すること。

¹⁷ 翌日の学業やレポート作成等に影響がないように配慮するとともに、採用担当者の労務管理についても御留意願います。

¹⁸ 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）

¹⁹ 留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指します。

²⁰ 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局）において「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（令和2年2月）。

と。また、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。

6. オンラインの活用

学生がオンラインであっても対面と同様に不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要です。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないように、配慮する必要があります。

- ① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を積極的に検討し、そうした機会を提供している場合には、積極的に周知すること。
- ② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。
- ③ 通信環境により、音声・映像が途切れる場合には、学生が不安にならないよう対応すること。
- ④ オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。

7. 成績証明等の一層の活用

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが重要です²¹。

- 採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

8. 公平・公正で透明な採用、個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行っていただくことが必要です。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しました。

- 関係法令等²²を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生

²¹ 日本経済団体連合会「2023年版経営労働政策特別委員会報告」では、「学修成果の評価や保有しているスキル・職能に基づいた採用基準による採用枠の拡大を検討する」旨が記載されています。

²² 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）

の個人情報の取扱い等を適切に行うこと。

9. 採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為の防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されています。オワハラは、憲法で保障された職業選択の自由を侵害するおそれがある許されない行為です。

企業の対応が学生にオワハラと受け止められれば、その企業にとって、法違反に問われるおそれがあるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながることも懸念されます。

また、青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号。）第7条の規定に基づく「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号。）では、「採用内定又は採用内々定を行うことと引替えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう強要すること等青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと」とされていることにも留意が必要です。

○ 学生の職業選択の自由を確保するため、新卒等の採用を行う企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者は、オワハラを行わないこと²³。

（参考）オワハラについて

現に採用・就職活動の現場でみられるオワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。

ただし、オワハラは、これらの例に限られるものではない。

- ・ 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに、大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 他社の就活が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要すること

²³ 職業紹介事業者が就活エージェント等の名称で提供する職業紹介サービスを学生が活用し企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例がみられる。大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう環境を整備する。同時に、学生に対して、不必要に複数の内々定を保持する行為などは厳に慎み、節度ある就職活動を行うよう周知徹底する。

また、都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。

<ul style="list-style-type: none"> ・ 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること ・ 内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、引き留めを目的として、内（々）定を辞退した場合において研修費用の返還を求める、あるいは、事前にその誓約書を要求すること

10. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止の徹底

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生に対するセクシュアルハラスメント・パワーハラスメントが確認されています。

<p>○ 採用選考活動やOB・OG訪問対応時、インターンシップ等において、性的な冗談やかからかい、身体に接触するなどセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知をするほか、学生からの相談に対して適切な対応を行う²⁴など、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための対応を徹底すること。</p>

11. 学生からの苦情・相談への対応

上記のようなハラスメント行為への対応も含め、学生が安心して就職活動に取り組めるような環境づくりのため、大学・企業・政府等の関係者が学生からの苦情・相談に対応することが重要であり、企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者の皆様におかれては、下記の対応をお願いします。

<p>○ 若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク等）等と連携を図りつつ、相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。</p>

以 上

²⁴ 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）」等

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

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、各大学等が取り込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つのタイプの基本的考え方や、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>

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)

就職問題懇談会は、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、未来を担い拓く学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会や企業等にとっても重要であり、企業等が学生に対する採用活動について共通認識を持つことが不可欠であると考えます。このため、学生が安心して学業に専念できるよう、学修環境の確保を前提とした採用選考活動を実施いただきたく、以下の点を要請する。

(1) 就職・採用選考活動開始時期の遵守

大学等の学事暦に十分配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守すること。

[就職・採用選考活動日程]

I. 内容

下記の就職・採用日程を原則とする。

- ・ 広報活動開始ⁱ : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動開始ⁱⁱ : 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

それに加えて、以下のII. の人材については、

- (i) 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和4年4月にまとめたタイプ3ⁱⁱⁱのうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ
- (ii) インターンシップ後の採用選考を経ること
により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととする。

II. 対象

対象となる人材については、タイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

(参考) タイプ3のインターンシップ(就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得)

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

(i) 汎用的能力活用型インターンシップ 実施期間は5日以上

(ii) 専門活用型インターンシップ 実施期間は2週間以上

注) 実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

III. 留意事項

I 及び II の実施に当たっては、

- (a) 透明性確保のため、II. の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。

- 1) 産学協議会(令和4年4月))に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件
 - a. プログラムの趣旨(目的)
 - b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
 - c. 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
 - d. 就業体験を行う際に必要な能力
 - e. インターンシップにおけるフィードバック
 - f. 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)

注) ここでいう「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施により6月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。
 - g. 当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
 - h. インターンシップに係る実績概要(過去2～3年程度)
 - i. 採用選考活動等の実績概要

2) その他の開示要件

- j. 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)
 - k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
 - l. 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)
- (b) 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。
- (c) 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

学生の採用選考に当たり、求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用する際も、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。

また、採用選考活動開始前の早期の段階で採用の内々定を出すことや、「早期選考」等と称して採用選考活動開始前に採用選考活動を実施することは学生の学修環境に強い影響を及ぼすこととなるので、実施しないこと。

なお、海外留学する学生もいることから、上記の就職・採用選考開始時期以降に長期にわたって積極的に広報活動及び採用選考活動を実施するとともに、卒業・修了した学生に対しても同様の活動を行うこと。

(2) 学生の学業等への配慮

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、当該活動が学業の妨げとならないよう、以下の点に配慮すること。

- ① 授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複しないかあらかじめ学生に確認し、必要に応じて個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと。また、土日祝日や平日の夕方を活用するほかインターネットなど

の多様な通信手段も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないよう極力柔軟に対応すること。

- ② 大学等の所在地や学生の居住地が遠方である場合などには、多様な通信手段を活用して採用選考活動を行うなど、採用選考において不利とならないよう配慮すること。
- ③ 多様な通信手段を活用した採用選考活動を行う際には、学生の通信環境を考慮した対応として、通信環境が整わない学生が不利益を被らないよう配慮し、音声・映像が途切れた場合の対応をあらかじめ明示すること。また、学生が準備する時間を確保するため、通信手法について余裕をもって連絡すること。

(3) 多様な選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学生^{iv}や外国人留学生在が、就職活動で不利になるとの認識が生じないよう、日本人海外留学生や外国人留學生のみを対象とする採用選考等の取組を各企業等の必要に応じて行い、取組を行っている企業等は、様々な募集の機会についてインターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に周知・広報すること。

(4) 雇用機会均等、職業選択の自由を妨げる行為等の抑制、公平・公正な採用の徹底

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨及び障害者雇用促進法等にのっとり採用選考活動を行うこと。特に、総合職採用における女子学生や、障害のある学生への配慮、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、適切に対応すること。

また、必要な人材確保に熱心になるあまり、例えば

- ① 正式内定開始日前に内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出要求
- ② 6月1日以降の採用選考時期に学生を長時間拘束するような選考会、研修及び行事等の実施
- ③ 自社の内(々)定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ④ 自由応募型の採用選考において、内(々)定と引換えに大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ⑤ 業務性が強い研修について、内定や内々定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること。

など、学生の職業選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為は厳に慎むこと。また、その実効性を担保するため、学生が相談できる窓口を設けるなど学生からの苦情・相談を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

加えて、採用選考活動に携わる人事担当者等が、就職をしたいという学生の弱みに付け込んで、性的な言動や人権を侵害するような行為をすることがないよう、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行うこと。

また、採用選考活動等で差別的な取扱いが行われないよう、学生に対して、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類（エントリーシート等を含む）」、

「戸籍謄（抄）本」、「住民票」等の提出を求めないこと。面接においても同様に就職差別につながる恐れのある内容の質問等をしないこと。

さらに、就職活動において書類を徴収するに際しては、学生の個人情報の取扱い等に留意し、第三者に提供すること等を想定しているのであれば、その用途を明確に事前周知し、学生が同意したくない場合には拒否できるような仕組みを設けるとともに、あらかじめ示された必要書類以外のものを選考の最終段階や内々定後に求めることがないように、必要書類を含む採用選考情報をあらかじめ明示すること。

(5) インターンシップ等の適切な実施

インターンシップとは、「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推進に当たっての基本的考え方」（以下、「三省合意」という。）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」とされており、その実施に当たっては、「三省合意」を踏まえ^v、適切に実施すること。

インターンシップ等の実施に当たり、特に以下の点について留意すること。

- ① インターンシップ等は原則として、広報活動や採用選考活動そのものではない。令和5年度以降に実施するインターンシップには、就業体験要件や指導要件等、一定の要件が定められていることから、既存のプログラムが要件を満たしているかを確認するとともに、要件を満たさない場合には「インターンシップ」と称して実施することは厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっている「ワンデーインターンシップ」などと称した行事は、就業体験要件や実施期間要件を満たしていないことが明らかであるため、見直しを図ること。また、インターンシップ等に参加する学生を求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用して公募する際は、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。
- ② 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教育的効果を高めるため、大学等との連携の下実施すること。
- ③ 学生の学業を妨げることがないようにインターンシップ等の実施時期に十分配慮し、原則として長期休暇の活用など学事日程に十分配慮して実施すること。ただし、大学の正規の教育課程としてのインターンシップはこの限りではない。
- ④ 一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生の個人情報は、原則として、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。なお、令和7年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以降に実施される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で、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ている場合には、この限りではない。
- ⑤ また、令和7年度以降の卒業・修了予定者を対象とし、卒業・修了年次に入る直前の春休み以降に実施されるタイプ3の専門活用型インターンシップについて

は、取得した学生情報を例外的に3月以降の採用選考活動に使用できることに留意する。

(6) 採用選考活動における学業成果等の評価

採用選考において、卒業・修了前年度までの学修成果や学業への取組状況を表す書類(例えば成績証明書や履修履歴等)を選考の早期の段階で取得したり、学生が提出する学修成果等に関する資料(例えばeポートフォリオやディプロマ・サプリメント等)を採用面接等において積極的に活用することにより、学生の学修成果等を適切に評価すること。

(7) 学生の健康状態への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、学生のクールビズ等の取扱いを明示することで、学生の健康面に配慮すること。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

個々の学生の置かれた状況は様々であるため、意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、「若者雇用促進法」に基づく指針^{vi}の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針にのっとり、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めること。

(9) 本要請の周知と対応

企業及び経済団体・業界団体等においても、本要請の周知・理解の促進と、それを踏まえた適切な採用選考活動の実施に努めること。

(用語解説)

- i 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。
開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社やその他就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点（令和7年度卒業・修了予定者は令和7年3月1日）とする。
また、会社説明会などのように、学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントは、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。
開始期日前は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けた情報発信にとどめ、学生情報の取得や学生情報を活用した活動は行わないこと。
（広報活動日程を事前に公表することは差し支えない。）
なお、求人広告会社やその他就職支援サービス会社は、開始期日の前後を問わず大学の授業・試験期間を十分に配慮したサイト等の運営に留意すること。
求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、従来の就職情報会社のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を指す。
- ii 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して行う面接や試験などの活動を指す。
- iii タイプ3とはキャリア形成支援の4つのタイプのうちの一つ。
・タイプ1（オープン・カンパニー）：主に企業・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・説明会を想定。
・タイプ2（キャリア教育）：主に企業がCSRとして実施するプログラムや、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）を想定。
・タイプ3（汎用的能力活用型インターンシップ、専門活用型インターンシップ）：主に企業単独、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を想定。
・タイプ4（高度専門型インターンシップ）：文部科学省を中心に試行的に実施している「ジョブ型研究インターンシップ」や、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で検討している「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」が該当。
このうち、(a)就業体験要件、(b)指導要件、(c)実施期間要件、(d)実施時期要件、(e)情報開示要件の5つを満たすタイプ3及びタイプ4のみをインターンシップと称することとし、令和6年度の卒業・修了予定者から当該インターンシップで得られた学生情報の活用が可能とされた。

- iv 令和6年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。
- v 令和4年4月に一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が四つの類型に整理されたことを踏まえ、令和4年6月に政府の「三省合意」が改正され、インターンシップの定義の見直しが行われている。https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf
- vi 「青少年の雇用機会の確保及び職場への定着に関して事業主、特定地方公共団体、職業紹介事業者等その他の関係者が適切に対処するための指針」（平成27年厚生労働省告示第406号）

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。）を別紙のとおり決めました。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。

については、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>

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、短期大学及び高等専門学校（以下、「大学等」という。）は、経済・社会構造が大きく変化している状況の中で、未来を担い拓く学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、学校教育の充実と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公私立の大学等で構成する就職問題懇談会は、就職・採用活動が多様化している中で、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の検討を行い、政府に対し就職問題懇談会としての考えを伝え、令和5年12月に政府が公表した「2025年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程に関する考え方」にも反映された。

このような流れを踏まえ、就職問題懇談会では、令和7年度の大学等卒業・修了予定者に係る就職・採用活動に関し各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせを定めた。

この申合せを行うに当たり、各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行するよう努める。

なお、就職活動の秩序維持に関して、各大学等が取り組むだけでなく、就職問題懇談会としても企業及び求人広告会社やその他就職支援サービス会社等に対し協力要請を行う。

記

1. 各大学等は、就職・採用選考活動に関する本申合せの大きな目的が、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、各大学等は、学事暦に十分に配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。

なお、海外留学や教育実習に取り組む学生も考慮して、多様性に配慮した広報活動及び採用選考活動を実施することを企業等に要請する。

また、卒業・修了後であっても新卒採用に応募を可能とすることも要請する。

[就職・採用選考活動日程]

I. 内容

下記の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動開始ⁱ : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降
- ・ 採用選考活動開始ⁱⁱ : 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

それに加えて、以下のII. の人材については、

- (i) 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和4年4月にまとめたタイプ3ⁱⁱⁱのうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ
- (ii) インターンシップ後の採用選考を経ること
により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととする。

II. 対象

対象となる人材については、タイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

(参考) タイプ3のインターンシップ（就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得）

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

(i) 汎用的能力活用型インターンシップ 実施期間は5日以上

(ii) 専門活用型インターンシップ 実施期間は2週間以上

注) 実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

2. 各大学等は、就職・採用選考活動に関し、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、企業等に具体的な対応を要請する必要があるか確認するなど、きめ細かな支援を行う。
3. 各大学等は、採用選考において学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請するとともに、学生が自らの学修成果等を企業等に対して容易に説明できるよう、企業等において適切な評価に資する情報・資料を、積極的に提供するように努める。
4. 各大学等は、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本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。特に、インターンシップ実施に当たって要件が定められていることを踏まえ、「企業説明会」等を「ワンデーインターンシップ」などと称して実施することがないよう留意する。なお、一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生情報は、原則として広報活動・採用選考活動開始以降に使用できるが、それ以外は使用できないことを企業等に要請する。なお、令和7年度以降の卒業・修了予定者に関しては、タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施される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場合については、例外的な取扱いとなる場合があることに留意する。
5. 各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用するに当たっては、新卒採用サービスの多様化に伴い、学生がその特徴を十分に理解した上で、業界

- ・企業の十分な研究を通じて、適切な利用方法により、進路を検討するよう学生へ周知
- ・指導する。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意する。

具体的取組

1. 就職・採用選考活動の円滑な実施

(1) 就職・採用選考活動日程に関する留意事項

大学等は、就職・採用選考活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、以下の取扱いを遵守する。

① 「企業説明会」の取扱い

企業等が採用を目的として、事前に採用予定数や選考日程などの採用情報を広く学生に発信する「企業説明会」に対する会場提供や協力については、卒業・修了前年度3月1日以降とする。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、就業体験を伴わず、実態として特定の企業等の説明にとどまるプログラムとならないように留意する。

② 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度の6月1日以降とする。

③ 正式内定に至るまでの対応

学生が正式内定に至るまで、いたずらに複数の内々定を保有した状態を継続することがないように誠意ある対応に努めることを指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束するものではない旨を周知徹底する。

(2) 学生への周知・情報提供

① 就職・採用選考活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用選考活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知する。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であることを周知・指導する。

② 留学や教育実習等を希望する学生への周知

各大学等は、留学や教育実習等を検討している学生には、企業等が様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討するよう依頼しているとともに、そうした機会を提供している場合には、企業等が情報発信するよう求めていること等を周知・指導する。

③ 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は、特定の企業等に偏らない様々な企業等に関する情報や、学部・分野別の就職実績等に関する情報の積極的な提供に努める。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めてい

る大学等は、日本人海外留学者^{iv}や外国人留学生に対し、企業等での採用に関する情報をインターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に提供し、就職活動において不利にならないよう配慮する。

(3) 学修成果等に関する情報の提供

各大学等は、学生の卒業・修了前年度までの学修成果や学業への取組状況を学生が企業等に対して容易に説明ができるよう、企業等にとって確認・閲覧しやすい形（例えばeポートフォリオやディプロマ・サプリメント等）で提供するなど、学修成果等の適切な評価に資する情報・資料の提供に取り組む。

(4) 相談体制の充実

就職活動中の学生には、企業等からなかなか内々定がもらえないといったことや、企業等の職員からのハラスメントなど、あってはならないことが過去に起こっていることから、ガイダンスなどを通じてあらかじめ学生に注意喚起するとともに、これらに学生が巻き込まれた場合に適切な対応ができるよう、既存の就職支援窓口の充実や学生支援担当者の意識啓発を進める。

2. 就職・採用選考活動の公平・公正の確保について

(1) インターンシップに係る大学の関与と学生への周知

インターンシップとは、「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推進に当たっての基本的考え方」（以下、「三省合意」という。）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」とされていることから、大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として、各大学等が積極的に関与する。各大学等が実施に関わる場合は「三省合意」を踏まえ^v、適切な実施を徹底する。

学生に対しては、インターンシップは原則として就職・採用選考活動そのものではないということを周知する。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっているものについては、インターンシップではない旨を周知する。

加えて、実質的に業務説明の場となっているインターンシップと称するものへの参加を理由に授業等を欠席することは認めないことが望ましい。

(2) 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の取扱い

各大学等は、企業等が一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生情報を、原則として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ことを周知する。その際、企業等が一定の要件を満たしていないにもかかわらず「イ

ンターンシップ」と称したプログラムを実施し、取得した学生情報を広報活動・採用選考活動に使用しようとしていないか等について留意する。また、令和7年度の卒業・修了予定者を対象とし、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるタイプ3の専門活用型インターンシップについては、取得した学生情報を例外的に3月以降の採用選考活動に使用できることに留意する。

なお、令和7年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以降に実施される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、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ている場合は、この限りではない。

3. その他の事項について

(1) 求人広告会社やその他就職支援サービス会社の利用

各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用した就職活動を行う際には、それらが本申合せを遵守したサービスであることを確認するとともに、学生がそれぞれのサービスの特徴を十分に理解した上で利用するように指導し、学生が学業と就職活動を両立できる環境の確保に努める。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意する。

(2) 各大学等における職員採用の対応

企業等への就職・採用選考活動のみならず、各大学等における職員採用においても、本申合せを踏まえた対応を行う。

(3) 本申合せの周知と対応

各大学等は、本申合せの内容について、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないよう適切に対応する。

また、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、企業等に対しても、本申合せの内容の周知を図る。各大学等による企業等への直接的な要請は本申合せの趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学等は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努める。

本申合せの内容に関して、企業等や求人広告会社やその他就職支援サービス会社等において不適切な取組が行われていることを各大学等が確認した場合には、必要に応じて、各大学等において、今後の学生に対する指導等の際に、当該企業等に関する情報として共有する。

さらに、悪質と思われる事案については、各大学や関係団体、就職問題懇談会等において情報共有し、課題として検討することなどを通じて、大学等全体として、学生の学修環境の確保と就職活動の秩序維持に努める。

(用語解説)

- i 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。

開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社やその他就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点（令和7年度卒業・修了予定者は令和7年3月1日）とする。

また、会社説明会などのように、学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントは、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。

開始期日前は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けた情報発信にとどめ、学生情報の取得や学生情報を活用した活動は行わないこと。

（広報活動日程を事前に公表することは差し支えない。）

なお、求人広告会社やその他就職支援サービス会社は、開始期日の前後を問わず大学の授業・試験期間を十分に配慮したサイト等の運営に留意すること。

求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、従来の就職情報会社のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を指す。

- ii 採用選考活動とは、一定の基準に照らして学生を選抜することを目的とした活動を指す。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものであり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して行う面接や試験などの活動を指す。

- iii タイプ3とは、キャリア形成支援の4つのタイプのうちの一つ。

- ・タイプ1（オープン・カンパニー）：主に企業・就職情報会社や大学キャリアセンター等が主催するイベント・説明会を想定。
- ・タイプ2（キャリア教育）：主に企業がCSRとして実施するプログラムや、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）を想定。
- ・タイプ3（汎用的能力活用型インターンシップ、専門活用型インターンシップ）：主に企業単独、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を想定。
- ・タイプ4（高度専門型インターンシップ）：文部科学省を中心に試行的に実施している「ジョブ型研究インターンシップ」や、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で検討している「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」が該当。

このうち、(a)就業体験要件、(b)指導要件、(c)実施期間要件、(d)実施時期要件、(e)情報開示要件の5つを満たすタイプ3及びタイプ4のみをインターンシップと称することとし、令和6年度の卒業・修了予定者から当該インターンシップで得られた学生情報の活用が可能とされた。

- iv 令和6年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。
- v 令和4年4月に一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が4つの類型に整理されたことを踏まえ、令和4年6月に政府の「三省合意」が改正され、インターンシップの定義の見直しが行われている。https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf