

# 2024 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

令和 4 年 11 月 30 日

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

## 1. 経緯

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が必要不可欠であり、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ある。

学生の就職・採用活動日程については、2017 年まで①日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）による「採用選考に関する指針」の策定、②就職問題懇談会による「申合せ」、③関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省）による経済団体等への「要請」というプロセスにより毎年度定められてきたが、2018 年 10 月、経団連は今後「採用選考に関する指針」を策定しない方針を表明した。

以来、政府において、学生<sup>1</sup>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むことができるよう、毎年度、関係省庁連絡会議を開催し、当該年度の大学 2 年次に属する学生等の「就職・採用活動日程に関する考え方」をとりまとめ、就活・採用活動日程を決定することとした。

昨年 11 月には、本連絡会議において、2023 年度（2024 年 3 月）に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程を次のとおりとりまとめ、本年 3 月、関係省庁より経済団体等に対しその遵守等を要請した。

- ・ 広報活動<sup>2</sup>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<sup>3</sup>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

## 2. 就職・採用活動の現状と分析

(1) 2023 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請の周知状況等について、経済団体に対するフォローアップのためのアンケート調査<sup>4</sup>を実施した。その結果、

<sup>1</sup> 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校<sup>1</sup>の卒業・修了予定者が対象であるが、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ない。

<sup>2</sup> 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。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ととどめる必要がある。

<sup>3</sup> 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学生を拘束して行う面接や試験などの活動をいう。

<sup>4</sup> 2022 年 7 月～8 月に「2023 年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動等に関するアンケート調査」を実施し、379 団体から回答（回答率約 30%）を得た。

就職・採用活動に関する要請の周知状況については、回答があった団体の中では、加盟企業等に周知を行った団体が多数を占めた<sup>5</sup>。また、就職・採用活動日程については、回答があった団体の中では、就職・採用活動日程の「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」とする団体が多数を占めており<sup>6</sup>、その理由として「中小企業にとって、人材獲得競争のある程度の歯止めとなる手段が必要」、「学生の学修時間を確保するよう配慮する必要がある、全ての学生が公平に扱われるべき」といった趣旨の意見がみられ、ルールには一定の意義があると考えられる。

(2) また、2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生<sup>7</sup>、大学等<sup>8</sup>、企業<sup>9</sup>向けのアンケート調査を実施し、直近の就職・採用活動の実態把握を行った。

就職・採用活動の時期については、学生向け調査において、企業説明会等が、昨年度と比べて、参加のピークを卒業・修了年度に入る前年の9月以前と回答した者の割合が上昇し、早期化がやや進行している動きがみられた<sup>10</sup>。また、最初の採用面接を受けた時期については、昨年度と比べ9月以前に参加したとの回答割合や、面接を受けたピークを3月とする回答割合がやや上昇し、ルールを逸脱した採用活動の早期化が進展する動きがみられた<sup>11</sup>。

就職・採用活動日程について、学生、大学等、企業向けそれぞれの調査を行った。学生向け調査では、「ルールは必要であり、現在の開始時期が良い」との回答割合が最も高かった(広報活動開始が約36.8%、採用選考活動が約32.1%、正式内定が約43.7%)<sup>12</sup>。大学等向け調査では、「現在の開始時期が良い」との回答割合が最も高かった(50.8%)<sup>13</sup>。企業向け調査では、「就職・採用活動の日程について、何らかのルール

<sup>5</sup> 回答があった団体のうち、加盟企業等へ要請事項を「周知した」とする団体は約68%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約78%が周知済み又は周知予定であった。

<sup>6</sup> 回答があった団体のうち、就職・採用活動日程の「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」とする団体は広報活動開始が約63%、採用選考活動が約61%、正式内定が約63%であった。

<sup>7</sup> 2022年7月～8月に「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」を実施し、5,652名から回答を得た。

<sup>8</sup> 2022年8月に「令和4年度就職・採用活動に関する調査(大学等)」を実施し、743校から回答を得た。

<sup>9</sup> 2022年8月に「令和4年度就職・採用活動に関する調査(企業)」を実施し、236社から回答を得た。

<sup>10</sup> 学生向け調査において、採用を目的とした企業説明会等に参加したピークの時期を月別にみると、9月以前とした回答割合は7.7%で昨年度より約4%ポイント増加した。また、企業説明会やセミナー等に参加したピークの時期を月別にみると、3月との回答が約31%と最多である一方、2月以前との回答の累積割合は約52%で昨年より約5%ポイント増加しており、早期化の傾向がみられた。

<sup>11</sup> 学生向け調査においては、最初の採用面接を受けた時期を月別にみると、9月以前とした回答割合は9.4%で昨年度より3%ポイント上昇したほか、採用面接を受けたピークの時期を月別にみると、3月以前の割合が上昇した。また、2018年度以降を経年比較すると、3月以前がピークとの累積割合が約35%と過去最多になっており、早期化する傾向がみられた。さらに、最後に面接を受けた時期が7月との回答が約14%と低下しており、学生の採用選考活動が昨年度よりも短期化した傾向がみられた。

<sup>12</sup> 学生向け調査は、就活ルールへの考えに対する質問に回答のあった4,609人の学生が対象。

<sup>13</sup> 大学等向け調査は、有効回答699大学等が対象。その他の選択肢は、「どちらともいえない」(27.8%)、「広報活動は自由に開始した方がよい」(7.9%)、「開始時期を変更した方がよい」(6.6%)、「採用選考は自由に開始した方がよい」(2.4%)、「開始時期の設定は必要ない」(4.6%)。

は必要」とする回答割合が最も高く（54.5%）、「現在の就職・採用活動の日程に賛成」とする回答が「反対」を上回った（65.8%）<sup>14</sup>。

現在の日程の評価について、学生向け調査では、新型コロナウイルス感染症の影響下でも、「先輩の体験など昨年の就職活動の情報を参考にすることができた」（60.9%）、「どの時期にどのような就職活動をするか予定を立てやすく準備・行動ができた」（54.7%）など、プラス面の効果がみられた。他方、「面接などの選考活動を早期に開始する企業があり混乱した」（48.0%）との指摘もみられた。

(3) また、学生向けに、近年学生の積極的な参加がみられるインターンシップ等<sup>15</sup>についてもアンケート調査を行った。それによれば、約7割の学生がインターンシップ等に参加していた。その効果については、「仕事の内容を具体的に知ることができた」、「会社の雰囲気を理解することができた」等の良い影響が確認され、特に、半日又は1日以下の短期で実施しているものよりも、2日間以上の長期のものにおいて、その傾向が顕著にみられた<sup>16</sup>。

インターンシップ等と実質的な採用選考との関係については、46.4%のインターンシップ等に実質的な選考を行う活動<sup>17</sup>が含まれ、インターンシップ等の参加後、54.3%の学生が「インターンシップ参加者を対象とした早期選考の案内」を受け（昨年は50.6%）、42.6%の学生が「エントリーの案内」を受けた（昨年は37.7%）と回答した。それぞれ昨年よりも高まっており、インターンシップ等が就職・採用活動と関連付けられている可能性がうかがえる。

経団連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」（以下「産学協議会」という。）は、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に中長期的に見た日本の新たなインターンシップのあり方をゼロベースで定義しようと意見交換を重ね、新たなインターンシップの定義として、「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（企業の実務を体験すること）を行う活動」であるとするこ

<sup>14</sup> 企業向け調査は、有効回答 213 社が対象。「就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要だと思いますか」との問いへのその他の回答は、「不要」（11.3%）、「わからない」（28.2%）、「未回答」（6.1%）。また、「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」との問いへのその他の回答は「反対」（34.2%）。

<sup>15</sup> 学生向け調査においては、企業が「インターンシップ」や「ワンデー仕事体験」等と称して実施したプログラムをすべて含めて回答を求めた。

<sup>16</sup> 学生向け調査においては、インターンシップの効果として「仕事の内容を具体的に知ることができた」との項目に対する「そう思う」との回答は、「半日又は1日間以下」と「2日間以上」でそれぞれ約47%と約63%、「会社の雰囲気を理解することができた」ではそれぞれ約37%と約57%、「自分の将来設計（キャリアプラン）を考えるのに役だった」ではそれぞれ約24%と約36%であった。

<sup>17</sup> 実質的な選考を行う活動とは、インターンシップの参加が採用面接等を受けるための必須条件になっているもの、インターンシップ終了後に参加者を対象とした採用説明会・採用面接・試験の案内があったもの、インターンシップの結果が内々定の獲得に影響するものが含まれる。

とで昨年4月に産学間の共通認識が得られ、本年4月には、「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」報告書（以下「産学協議会2021年度報告書」という。）を公表した。その中で、質の高いインターンシップの普及・定着及び産学連携による学生のキャリア形成支援の充実に向け、新たなインターンシップが満たすべき5つの要件を示し、インターンシップを含む学生のキャリア形成支援活動の類型化を行うとともに、いわゆる「ワンデーインターンシップ」と呼称されてきたものに代表される、就業体験を伴わないプログラムをインターンシップに含めないことや、採用活動開始以降に限って、インターンシップで得た学生情報を活用できることで合意した<sup>18</sup>。これを受け、本年6月には、政府は、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（平成9年9月18日）（文部省・通商産業省・労働省による3省合意）を改正し、質の高いインターンシップと就職・採用活動が行われるよう公表し、経済団体等に改正内容の周知を要請した。

上記の新たな類型によるインターンシップは、周知期間（2022年度中）を経て、2023年度以降から開始される。

（4）さらに、学生向けのアンケートにおいて、留学経験者向けの配慮について調査を行ったところ、「多くの企業で配慮していた（15.6%）」、「ある程度の企業で配慮していた（23.4%）」と4割程度にとどまった。

加えて、①国内企業（ベンチャー企業）、②国内企業（ベンチャー企業以外）、③外資系企業、それぞれの内々定時期についても調査を行った。就職予定企業の内々定については、「国内企業」では、ベンチャー企業もそれ以外ともに、6月が最も高い。一方、「外資系企業」では、2月以前の割合が4割に上り、「国内企業」と比べて早い傾向が見られた。

### 3. 基本的考え方

（1）2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、例年と比較して、就職・採用活動全体としてルールを逸脱した早期化が進んでおり、来年度以降の状況を注視していく必要がある。また、就職・採用活動日程のルールの遵守には引き続き周知等の課題がある。

<sup>18</sup> 以下の4つのタイプに分類。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・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、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、2024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。（別紙1参照）

(2) 学生、大学等、企業向け調査及び経済団体等向け調査においては、就職・採用活動日程のルールが必要との回答割合が高く(73.1%)、そのうち現在の日程でよいとの回答割合が最も高い(43.7%)。就職・採用活動の時期の早期化に対する一定の抑止効果や、学生の就職活動やその準備にあたっての予定の立てやすさの面から、日程ルールは就職・採用活動に一定の役割を果たしているものと考えられる。

(3) 「新卒一括採用」を中心とした我が国の採用活動の在り方については、我が国の雇用の在り方全体に係る中長期的な課題である。産学協議会 2021 年度報告書においても、企業は、多様な人材を求める観点から、採用の多様化・複線化、専門人材の採用・育成を重視する傾向があり、学生と仕事・職場のマッチングが重要である旨が記載されている。

新卒一括採用は、我が国の若年失業率が、他のOECD諸国と比較して低いことに寄与していると考えられる。この他、就職・採用活動に関するルールが急激に変更されることに対しては、大学側や中小企業等から、学生に混乱を生じさせるおそれがあること、就職活動の早期化・長期化が進み学生の学修時間が確保されないこと、中小企業の採用選考活動の負担が増大すること等への懸念が示されているところである。

(4) インターンシップ等の在り方については、前述のとおり、産学協議会における類型化や、学生情報の取扱い等について見直しが行われ、政府側も3省合意を改正した。今後は、当該見直しの趣旨・内容が十分に周知徹底され、学生のキャリア形成支援を充実させることを通じて、学生のキャリア形成や企業とのマッチング促進など、学生・企業の双方にメリットのあるインターンシップが行われることを強く期待する。

#### 4. 本連絡会議としての結論

(1) 上記に鑑み、2024 年度(2025 年 3 月)卒業・修了予定者の就職・採用活動について、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むことができるよう、以下の措置をとる。

- ① 政府としては、これまでと同様、今年度末を目途に、経済団体等に対して、2024 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請を行う。その日程については、2023 年度卒業・修了予定者と同様、以下のとおりとする。

その上で、インターンシップ等との関係、学事日程等への配慮、海外留学生等の多様な採用選考機会の提供等の論点を含む要請内容の詳細<sup>19</sup>については、経済界や

<sup>19</sup> 政府が経済団体等に対して行っている要請の中では、就職・採用活動日程以外にも、学事日程等への配慮、日本人海外留学生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、公平・公正で透明な採用の

大学側とも対話しながら、関係省庁において引き続き検討を行う。

- ・ 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

- ② 引き続き、就職・採用活動日程の周知徹底、広報、要請内容の周知状況について、経済団体等を通じたフォローアップを行うとともに、毎年度の就職・採用活動の状況について、学生・大学等・企業向けのアンケート調査等を実施することによって実態把握に努める。

- (2) 2025年度(2026年3月)の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、引き続き、経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において検討を行うこととする。

その際は、学生の学修時間の確保に十分留意しつつ、通年採用・経験者採用の拡大など企業における採用・キャリアパスの多様化・複線化の進展、専門性の高い人材や留学生など多様な人材の活躍推進の観点、また、質の高いインターンシップの実施とその活用による、学生のキャリア形成支援の充実や企業とのマッチング促進などに資する観点なども踏まえながら、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化を含め、検討を速やかに進める。

---

徹底、インターンシップの取扱い、成績証明等の一層の活用、クールビズ等への配慮、卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い、といった事項を要請している。このほか、インターンシップについては、政府として、「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」(令和4年6月13日改定)を示しているところである。

別紙1（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（文部科学省、厚生労働省、経済産業省合意 令和4年6月13日付一部改正）から抜粋）

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

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は次表の要件を満たす必要がある。