

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議（第11回）

議事次第

1. 開催日時：令和5年12月8日（金）17：00～17：30

2. 場所：中央合同庁舎第8号館818会議室

3. 出席者：

議長	藤井 健志	内閣官房副長官補（内政担当）
構成員	木村 聡	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
	江浪 武志	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
	西條 正明	文部科学省大臣官房審議官
	（池田 貴城	文部科学省高等教育局長代理）
	岸本 武史	厚生労働省人材開発統括官
	山下 隆一	経済産業省経済産業政策局長
オブザーバー	久保田 政一	一般社団法人日本経済団体連合会 副会長・事務総長
	大野 英男	就職問題懇談会座長（東北大学総長）
	伊藤 公平	就職問題懇談会副座長（慶應義塾塾長）

〔議題〕

2025年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程について

〔配付資料〕

資料1 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（案）

資料2 Q&A

〔参考資料〕

参考資料1 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議構成員名簿

参考資料2 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議の開催について

参考資料3 日本商工会議所提出資料

参考資料4 内閣府調査結果（学生）

参考資料5 経済団体・業界団体等へのフォローアップ調査結果

参考資料6 文部科学省調査結果（大学等）

参考資料7 文部科学省調査結果（企業等）

(藤井 内閣官房副長官補)

就職・採用活動の日程ルールに関しては、皆様から多大な御協力をいただいていることに感謝申し上げます。

本日は、主に現在の大学2年生、すなわち2025年度、令和7年度卒業予定の学生を対象にした就職・採用活動日程の考え方について、取りまとめを行いたい。

本年4月、令和7年度卒業以降の学生については、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、6月より以前のタイミングから選考採用プロセスに移行できるという方針を公表している。

本日お示しする考え方の案には、この方針を盛り込んでいる。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、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、そのような学生を適切に採用・活用できていないのではないかと、といった課題がある。

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、学部生が、正當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必要があると考える。

このことが、今般新たに採用日程を設定し、プロセスの複線化を図ることとした理由である。

経団連、大学、関係省庁の皆様からは、時代に即した学生の就職・採用活動の日程ルールについて、忌憚のない御意見をいただくよう、お願い申し上げます。

(江浪 内閣官房内閣審議官)

それでは、議事に入らせていただきたい。

まず、資料の「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（案）」の概要について、私のほうから簡単に御説明を申し上げたい。

お手元の資料1-1がポイントであり、資料1-2が考え方（案）本体となる。資料2はQ&Aということで、併せて作成したものだが、説明に関しては資料1-2を基に簡単に御説明させていただく。

資料1-2の縦書きの資料「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（案）」を御覧いただきたい。

1ページ目、「経緯」について、まず、我が国の持続的な発展のために、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とした上で、経緯を記載している。その中で、1ページ目の真ん中について、昨年11月に本会議において2024年度の日程を取りまとめ、今年4月に関係省

庁から遵守を要請している。また、4月10日に「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて」の中で、2025年度以降に卒業・修了予定の学生に関して、タイプ3のうち専門活用型かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実際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、そのことに着目して、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という旨を示している。

また、ここにこの採用日程を設けた考え方についても述べている。

「2. 就職・採用活動の現状と分析」について、各種アンケート結果などについて述べた上で、5ページ目に「基本的考え方」を記載している。その上で、最終的な結論として6ページ目に「本連絡会議としての結論」、2025年度の卒業・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、以下の措置を取るということで、7ページ目からは、まず、日程ルールに関して、従来の就職・採用活動日程ルールを原則とするとした上で、「Ⅱ. 対象」の人材に関しては、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、インターンシップ後も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ということを述べている。

次の8ページ目に「留意事項」ということで、透明性の確保のために、ホームページ等で公表する内容について記載をしておき、②として、学生の職業選択の自由の確保のため、新卒等の採用を行う企業等に対して、学生の幅広い就職活動を認め、オワハラは行わないこと及びその実効性の担保のため、学生が相談できる窓口を設けることを要請することなどを記載している。

9ページ目に、オワハラの関係ではどういったものがそれに該当するのかという例を参考として示した上で、③は、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ということ。

また、10ページ目の2026年度の卒業・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、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ということを述べている。

それでは、本考え方（案）について意見交換を行いたい。

（久保田 日本経済団体連合会副会長・事務総長）

ただいま御説明のあった「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」の案については、原則、現行の就職・採用活動日程を維持するものと理解している。来年の春に政府要請としてまとめ次第、会員企業等に周知を図っていきたいと考えてい

る。

また、採用と大学教育の未来に関する産学協議会で推進しているタイプ3に該当する質の高いインターンシップについては、経団連加盟の大手企業を中心に徐々に理解が広がりつつある。経団連が先般、タイプ3の実施状況の調査を行ったところ、今年の夏に実施した企業は100社を超えており、好事例を着実に積み上げていくことが重要だと考えている。

今後、2025年度卒業・修了予定の学生からインターシップを活用した採用日程ルールの弾力化が図られることになった。その対象となる専門活用型インターンシップには高い要件が課されているが、実施の目的・意義に合致する企業や職場において積極的に活用されることを期待している。

他方、本日配付されている各種アンケート結果を拝見すると、人手不足等を背景とした就職・採用活動の早期化、通年採用など採用方法の多様化により、日程ルールの形骸化・柔軟化がさらに進んでいるように思う。人口減少による労働力不足が深刻さを増していく中で、各企業が、自社に必要な人材確保に向けた採用活動により注力していくことは人事戦略上、必然だと考えている。

産学協議会においても、今年度、2030年に向けた採用の在り方について意見交換を開始している。企業側、大学側双方に様々な考え方があるため、引き続き、議論を深めていきたいと思っている。

政府においても、学生の就職活動に関する様々なニーズ、就職・採用活動の実態の把握に引き続き努めながら、中期的な観点から、日程ルール自体の是非も含めた抜本的な検討を丁寧に行っていただきたい。

(大野 就職問題懇談会座長)

大学側としては、学生が学業と両立した就職活動を行えるようにすることが何より重要だと考え、就職問題懇談会でもそのような形で議論を進めてきた。

その上で、今回お示しいただいた考え方については、異論はない。特にオワハラについて記述いただいたこと、そして留意事項に、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の開示が要件としてあること、これらは大学側としても大変歓迎すべきことだと思っている。大学全体としても、様々な場合分けが今回できたので、それらの考え方、ここに記載されている内容の周知徹底に努めていきたい。

今回の考え方、そして今後についても、これからも議論させていただくわけですが、我が国の将来のため、社会全体として人材育成というものをきちんとできる、そういう社会、環境をつくるのが極めて重要という共通認識を持つことによって、初めてこのような考え方やルールを皆さんに守ってもらえる、あるいは守らなければいけない社会環境がつけられると思うので、そういう形で議論を行っていきたいと考えている。

(伊藤 就職問題懇談会副座長)

今、大野座長がおっしゃったことが全てだと思っている。加えて、先ほども経団連の久保田事務総長からもあったが、産学協議会のほうでは、経団連、そして大学併せて、2030年に向けて、2030年というのは10年以内にどのような方向になっていくかということに関して、大学側と産業界側と忌憚のない意見の交換をしながら、着地点を見いだそうというよりは、どういうことがこれから日本のために必要になるだろうかということを経験する場ということで、活発な議論を行っている。

それは遠い、少し中長期的な方向性ということであり、今回に関しては産学協議会も含めて行ってきたタイプ3、タイプ4というしっかりとした枠組みを周知徹底する中において、タイプ3のうち専門活用型というものが出てき、その専門活用型をどのように使っていくのかということをしつかりと周知していくということだと思うので、その枠組みができるようにということで、我々としても何の異存もなく、その枠組みの中でしっかりとした広報ができていければと思っているので、どうぞよろしくお願ひしたい。

(江浪 内閣官房内閣審議官)

お手元の資料の参考資料3ですが、日本商工会議所から、本連絡会議のオブザーバーではございませんが、中小企業の立場として、意見書の提出をされておりますので、御参照いただきたい。

それでは、関係省庁から御発言をいただきたい。

(池田 文部科学省高等教育局長)

本日、お手元に参考資料6、7という形で配らせていただいているが、今年度、文部科学省が大学等に行った調査が参考資料6になるが、就職・採用活動の開始時期については、「現在の開始時期で良い」との回答が半数以上、54.9%となっている。「どちらともいえない」までを含めると80.8%。また、参考資料7になるが、企業に対して行った調査においても、就職・採用活動の日程につきましては、半数以上である58.0%が何らかのルールが必要であるという回答をいただいている。

こういった調査結果も踏まえると、文部科学省としても、2025年度の考え方(案)に示されている就職・採用活動の日程で進めていくことについて、異論はない。

文部科学省としては、特に今回新たに示されたインターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールは、学生のほうで新たな取組でもあるので、混乱が生じないように、円滑な就職・採用活動が行われますよう、関係省庁と連携してしっかりと周知してまいりたい。

(岸本 厚生労働省人材開発統括官)

本日お示しいただいた案において、従来の日程を原則としつつ、採用選考プロセスの複線化を図ったことは、学生が安心して就職活動に取り組める環境を整えながら、高い専門

的知識や能力を持った学生と、そうした学生を求める企業とのよりよいマッチングを促進するものであり、厚生労働省としても妥当な内容だと思う。この考え方を踏まえて、年度末には、経済団体や業界団体に対して、日程ルールの遵守等について、関係省庁と共に要請をさせていただくことになる。

また、厚生労働省としても、各都道府県に労働局やハローワークといった地方支分部局を有する立場から、労働局やハローワークの幹部による地域の事業主団体等への説明、地方労働審議会をはじめとする事業主団体等が参加する各種会議での説明、新規学卒求人説明会等の機会を捉まえた事業主への説明、新卒求人受理時における求人事業所に対するオワハラ防止リーフレットの配布などの機会を通じて、周知広報に努めてまいりたい。

(山下 経済産業省経済産業政策局長)

今回お示しいただいた考え方の案については、異論はない。一般に、出身学問分野と現在従事している仕事の関連度が高いほど、仕事のやりがいが高いという傾向にあるので、今後は、学びと仕事の関連度をより一層高めていく必要があると考えている。したがって、大学での学修は、産業界で生きる能力が身につくものへと、企業の採用は、大学で何を学んできたかを評価する仕組みへと、双方の歩み寄りが必要ではないかと考えている。

今回の考え方の案で明記された、インターンシップを活用した就職・採用活動日程の複線化によって、学生はインターンシップを活用することで、在学中に就業観を醸成して、自分の専門性と企業での業務とのマッチングの度合いを見極める機会をより多く持てるようになるのではないかと考えている。

加えて、今回の考え方の案で、オワハラを行わないことを企業に要請することが明記されたが、学生と企業との間のマッチングの機会を損なうオワハラの防止は非常に重要であると考えている。このため、経済産業省としても、この考え方の案について、中小企業を含む産業界等への周知や広報をしっかりと進め、引き続き関係省庁と連携して、学生がより自分の希望に添った形での就職活動に取り組める環境の整備に努めてまいりたい。

また、経済産業省としては、人的資本経営の推進にも取り組んでいるところ。今年是有価証券報告書での人的資本に関する情報開示が義務化されるなど、大きな変化があった。こうした中で、これからの時代に必要な能力や専門性について、採用時に評価する企業も着実に増えてきており、特に人的資本経営の実践と開示が進んでいる50弱の企業を10月に事例集として公表した。

さらに、補助金による支援策として、企業が大学や高等専門学校に共同講座を設置して、自社で必要となる専門性を学び直しさせる企業を支援している。特に学び直しの成果をその後の社内の処遇に反映する場合は、補助率を引き上げる工夫も始めている。

こうした措置を活用しながら、経済産業省としても、学びと仕事の関連度をより一層高めていけるよう、貢献してまいりたい。

(江浪 内閣官房内閣審議官)

関係省庁から御発言いただき、感謝申し上げます。

参考資料4として、内閣府のアンケート調査もお配りしている。

新たなプロセスの複線化についてしっかりと取り組みながら、皆様の御意見をいただきながら、学生が学業に打ち込めて、また、企業にとってもよい人材を獲得できるよう、引き続き取り組んでまいりたい。

一通り御意見、御発言をいただいたが、そのほかに何か御発言、追加などあるか。

それでは、本日の御議論を踏まえ、お示しした考え方(案)につきましては、特段の異論はないということと思うので、案のとおり本連絡会議における考え方として取りまとめてよろしいか。

(「異議なし」と声あり)

(江浪 内閣官房内閣審議官)

御異議ないということで、感謝申し上げます。

それでは、「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」を本連絡会議における取りまとめとする。

最後に、藤井内閣官房副長官補より締めくくりの御発言をお願いする。

(藤井 内閣官房副長官補)

本日は、考え方の取りまとめに御協力いただき、感謝申し上げます。

この取りまとめを踏まえ、政府は来年3月を目途に、経済団体等に対して、日程ルールの遵守の周知徹底をはじめ、就職・採用活動に関する要請を行う。今後は、年度末に向けて、そのための準備を進めてまいる所存。引き続き、御協力をよろしくお願いしたい。

今回の決定内容を含め、学生に混乱を与えないようにするため、大学、経済団体の皆様におかれては、改めて日程ルールの企業や学生への周知徹底をお願いする。インターンシップの適切な実施、学生からの相談窓口の設置をはじめとした体制の整備など、学生が安心して学習と就活に取り組める環境整備に一層の御協力をお願いする。