

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議（第6回）

議事要旨

1. 開催日時：令和3年11月29日（月）16:00～17:00
2. 場 所：中央合同庁舎第8号館5階A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	北波 孝	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
同	里見 朋香	文部科学省大臣官房審議官
	（増子 宏	文部科学省高等教育局長代理）
同	小林 洋司	厚生労働省人材開発統括官
同	平井 裕秀	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
同	大野 英男	就職問題懇談会座長（東北大学総長）

【議事次第】

1. 開会
2. 藤井内閣官房副長官補挨拶
3. 議事
2023年度卒業・修了予定者の就職・採用活動日程について
4. 閉会

【資料】

- | | |
|--------|---|
| 資料 | 2023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） |
| 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の開催について |
| 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構成員名簿 |
| 参考資料3 | 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議の運営について |
| 参考資料4 | 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会の構成員の官職の指定について |
| 参考資料5 | 就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会出席者名簿 |
| 参考資料6 | 日本経済団体連合会提出資料 |
| 参考資料7 | 就職問題懇談会提出資料 |
| 参考資料8 | 日本商工会議所提出資料 |
| 参考資料9 | 経済団体等へのフォローアップ調査結果 |
| 参考資料10 | 内閣府調査結果（学生）（速報版） |
| 参考資料11 | 文部科学省調査結果（大学等）（速報版） |
| 参考資料12 | 文部科学省調査結果（企業等）（速報版） |
| 参考資料13 | 新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた2021年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請について（令和3年2月19日） |

【概要】

（藤井 内閣官房副長官補）

学生の就職・採用活動については、学業との両立、採用活動の長期化の防止、機会の均等などを考慮することが重要である。このため、日程について一定のルールを設け、学生が就職・採用活動にできる限り安心して取り組めるようにしたいと考えている。内閣府のアンケート調査の結果でも、学生、経済団体ともに、約7割が「ルールは必要」と回答されている。一方で、2021年度卒業・修了予定者の7割を上回る学生がインターンシップに参加した経験を有し、就職・採用活動ルールの外で、実質的な採用・選考がなされてきたことが指摘されている。

現在、産学協議会において、学生の就職・採用活動とインターンシップとの関係について、議論を進めていると承知している。我が国企業の採用活動がますます多様化していく中、一定のルールに基づき、学生と企業の双方にメリットがあるインターンシップの在り方について、時代に即した、積極的な検討をお願いしたい。

本日は、経団連、大学、関係省庁のみなさまから、学生の就職・採用活動の在り方も含めた忌憚のない意見をいただき、本連絡会議として、2023年度卒業予定である大学2年生の就職・採用活動日程の「考え方」の取りまとめをお願いしたい。

（北波 内閣官房内閣審議官）

資料「2023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」案について、ポイントを説明申し上げます。

「考え方（案）」の構成は、「1. 経緯」「2. 就職・採用活動の現状と分析」、「3. 基本的考え方」、「4. 本連絡会議としての結論」の4つの柱で構成されている。

「2. 就職・採用活動の現状と分析」をご覧いただきたい。経済団体等・学生・大学・企業向けのアンケート調査の結果を記述している。

（2）の学生向け調査によると、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中での就職活動になったが、ウェブを活用したオンラインでの企業説明会や採用面接等が実施されたことにより、大きな混乱は見られなかったと考える。

就職・採用活動全体では、ルールよりも早期に就職・採用活動を行う例が一定数あるものの、昨年と比べてさらなる早期化の進行は見られなかった。

日程ルールについては、経済団体等向け及び学生向けの調査において、何らかのルールが必要との回答が約7割を占める結果となっている。

（3）は、インターンシップについて記載している。約7割の学生がインタ

ーンシップに参加し、広く浸透していることが確認されたものの、このうち「半日又は1日以下」の短期で実施され、就業体験を伴わない、本来「インターンシップ」と称するにはふさわしくないと考えられるものも確認された。

また、インターンシップを一つの契機として、ルールで定められた期間外で就職・採用活動が行われている場合が一定程度あると考えられる。

「3. 基本的考え方」では、2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動において、例年と比較し、就職・採用活動全体としてはさらなる早期化の進行は見られない一方、就職・採用活動日程のルールの遵守には課題が認められるとしている。

また、アンケート調査の結果に基づくと、就活ルールが必要でありルールが一定の役割を果たしているとしている。

(3)の今後の我が国の採用活動の在り方については、産学協議会の報告書で言及されているところではあるが、一方で、ルールの急激な変更は、学生の混乱を生じさせるおそれがあること、雇用慣行の見直しには一定の時間を要すると見られること、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ことなどを記述している。

(4)はインターンシップの在り方についての記述である。産学協議会では、学生のキャリア形成支援活動の各類型の違いや、企業がインターンシップで取得した学生情報の採用活動に対する取扱い等について議論が行われているところであり、今後十分な議論を経た上で早期に結論を得ることを期待すると記載した。

「4. 本連絡会議としての結論」の(1)の①は、現在の大学2年生である、2023年度に卒業予定の学生の就職・採用活動について記載している。政府としては、今年度末を目途に、経済団体等に対して要請を行うこととし、日程については、2022年度卒業・修了予定者と同じ、広報活動3月、採用選考活動6月、正式内定10月としている。

(1)の②は、新型コロナウイルス感染症の影響について記載している。感染症の影響を見極めつつ、日程ルールの遵守を前提に、秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供や、中長期的視点に立った採用の推進などを必要に応じ要請することとしている。

(1)の③では、要請に関し、経済団体等を通じたフォローアップや、学生・大学等・企業向けのアンケート調査などにより、実態把握に努めることとしている。

(2)は、現在の大学1年生、2024年度に卒業予定の学生の日程について記載している。これまで同様、来年度以降に改めて検討を行うこととしているが、学生の混乱を避けるなどの観点から、ある程度事前にメッセージを発信するこ

とが必要と考える。そのため、少なくとも2024年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、現行日程を変更する必要があるとの強い意見はなかったとの認識を共有したと記載している。

最後のパラグラフに、現在の高校3年生、2025年度以降に卒業予定の学生の日程については、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や、産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、その在り方を含め検討を行うとしている。

(久保田 日本経済団体連合会副会長・事務総長)

政府においては、就職・採用活動日程に関するルールが当面必要といった認識の下、関係省庁連絡会議において毎年考え方を取りまとめ、年度末に経団連を含めて1,200を超える経済団体・業界団体に対して要請がなされている。それを受け、経団連は毎年会員企業に周知しているところである。

2023年度卒業・修了予定者の就職採用日程についても、これまでと同様に経団連としても政府決定の周知を図ってまいりたい。

当面の間は就職・採用活動日程に何らかのルールが必要であり、2024年度まで現行の就職・採用活動日程で進める方向性には異論はない。将来的には廃止を含めた見直しが必要ではないかという問題意識が経済界にあることから、2025年度以降の在り方については、しかるべきタイミングで検討がなされることを期待する。

インターンシップの在り方については、経団連と国公私立大学のトップが参加する「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で議論しており、今後、十分な議論を経た上で早期に結論づけることについて、関係省庁からの期待が示されている。

産学協議会では、Society 5.0人材の育成といった観点から、中長期的な視点に立ったインターンシップの在り方について検討を行っており、昨年度までに、新たなインターンシップの定義、産学協働によるキャリア形成支援の取組みについて、経済界と大学との間でおおむね合意したところであるが、まだ詰めるべき課題が残っているのが現状である。

大学のみなさまと真摯かつ精力的に議論を重ね、学生・大学・企業がウィン・ウィンの関係となるように、より意義のあるインターンシップの実現を目指していきたい。政府には、こういった産学の取組への一層の支援に引き続き力添えをいただきたい。

(大野 就職問題懇談会座長)

今回の「考え方」の取りまとめに感謝申し上げたい。

就職問題懇談会としての意見は、参考資料7に取りまとめている。今回の枠組みは、学生の混乱を最小限に抑制する上で非常に効果的であると考え。3月広報開始・6月採用選考開始を含めた現行の枠組みを維持することを、就職問題懇談会として求める。

日本人海外留学者などを念頭に、多様な採用選考の機会を設けることを積極的に検討していただきたい。

インターンシップを使った早期化の動きも見られる。就業体験を伴わないワンデープログラムはインターンシップではないと産学協議会で合意している。企業に十分浸透するよう、これからも活動していく。また、政府の理解と協力をお願いしたい。

産学協議会では、今後、複線的な採用形態を導入することについても意見が出されており、検討している。就職問題懇談会は、これらの情勢を適切に大学に共有していく。また、学生が身につけたスキルや資質、能力の明確化など、今後も、大学等の質保証の取組みを続けていく。

以上、まとめとしては、是非この枠組みを継続していただきたい。その中で、学生が十分に学修時間を確保しながら、安心して就職活動を行える環境整備に御留意いただけるよう、是非ともよろしくお願い申し上げる。

(事務局)

参考資料8、日本商工会議所からの意見書について概略を申し上げる。

2021年11月29日、日本商工会議所・東京商工会議所。

2023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ついて。

採用選考ルールの必要性。採用選考ルールに関しては、一部にルールで定めた日程の前から採用に係る活動が行われているなど形骸化の指摘もあるが、就職・採用活動の早期化・長期化の抑止により、学生の学修時間の確保に資するものであり、また、採用に携わるマンパワーが限られる中小企業にとっても、予定の立てやすさといった面で有益である。

採用・就職に関する環境や意識の変化を捉えつつ、官民を挙げて幅広く周知していくとともに、企業においては、将来を担う学生の学修時間の確保という本ルールの主旨を十分に理解し、遵守することが求められる。

採用選考ルールの策定主体。関係省庁連絡会議で検討し、策定することが望ましい。

広報・選考活動の開始時期。現行の日程は、学生の学修時間の確保という本旨や、大学の学事日程、企業における採用選考活動に照らして、特段の問題は生じていないと認識している。

インターンシップに対する考え。約7割の学生がインターンシップに参加し

ているなど、インターンシップは学生に広く浸透しており、多くの学生が業界・業種や仕事内容、会社の雰囲気に対する理解促進等の効果を実感している。

一方、企業にとってインターンシップは、学生の就労意識の向上やミスマッチによる離職防止への効果が期待されるとともに、中小企業にとっては自社の魅力を学生に伝える貴重な機会となり得るものである。

政府は、学生の就業体験という本旨に即したインターンシップの普及促進を図るとともに、マンパワーやノウハウが限られる中小企業に対して、プログラムの企画・立案に関する助言・指導や、大学との連携・交流機会の提供等の支援策を講じていただきたい。

なお、インターンシップが広く活用される一方で、就業体験を伴わないものも多く実施されている実態を踏まえ、学生と企業の双方にメリットがあるインターンシップの在り方を検討していくことが望ましい。

その他。当所は、採用選考ルールの意義や重要性に鑑み、全国の商工会議所及び会員企業に対して、本ルールを幅広く周知していく。

（里見 文部科学省大臣官房審議官）

就職・採用活動の開始時期等について、文部科学省と就職問題懇談会で調査した資料が参考資料11と12である。大学に対する調査では、現在の開始時期でよいという回答が半数を超えている状況。また、企業等に対する調査では、半数以上が就職・採用活動の日程について何らかのルールが必要という回答であった。

就職・採用活動の日程が急激に変更されることは、学生に無用な混乱を生じさせるおそれもあるため、本日、示された考え方案の中で、現行の日程を維持するとされたことを歓迎する。

学生が安心して就職活動に臨むためには、産学が連携して学生の学修時間の確保に取り組むことが何よりも重要である。企業には、就職・採用活動の開始時期の遵守について、是非ご協力をお願いしたい。大学に対しては、就職問題懇談会で取りまとめた申合せを企業側に一層周知啓発していただきたい。

（小林 厚生労働省人材開発統括官）

就職・採用活動日程に関する「考え方」については、学生が安心して就職活動に取り組める環境を整えるといった観点から、厚生労働省としても妥当なものとする。この考え方を踏まえ、来年3月に関係省庁と共に経済団体等に対して要請することになるが、厚生労働省としては、都道府県労働局やハローワークを通じて地域の経済団体等への説明を行うなど、就職・採用活動日程ルールの実効性が確保されるよう、しっかりと対応していく。

(平井 経済産業省経済産業政策局長)

今回、ここで示された「考え方」に異論はない。

一方で、いつまでもこのままを続けることが良いとは思っておらず、その点は関係者の皆様方にも浸透してきているのではないかと。今、新しい資本主義が議論される中、世界を見ると、価値創造の中心はより一層、人というところに着目され、動き始めていると認識している。この点については、先日、萩生田大臣と十倉経団連会長との懇談会でも共有したところとなっている。

企業経営者が感じている経営課題解決の障壁として、新型コロナウイルスの影響よりも、優秀な人材の不足が上位に挙げられている。我が国も長期的には若者人口の激減を迎える時代環境の中で、さらにデジタル、グリーンという、世界各国が抱える大規模、ドラスティックな変化も迫られている状況である。

こうした中で、我が国のみが新卒一括採用という、世界の中ではユニークなシステムを取り続けていくこと、これが徐々に相対化されていく流れにあるのではないかと考えている。通年採用やジョブ型雇用が徐々に広がりを見せつつある中、日本の教育を受けた学生だけが政府の日程ルールに過度に縛られたことが原因となり、社会人として出発するタイミングで資質そして能力がグローバル水準において見劣りする結果になっていないのかというところは、もう一度我々も注意して見ていく必要があると考えている。

その意味において、産学協議会で学生と企業の双方にメリットがあるインターンシップの在り方を精力的に議論いただき、関係者の尽力に改めて御礼を申し上げます。「考え方」に記載があるように、早期に結論を出していただくことを期待する。

経済産業省において、今月から未来人材会議という有識者会議を立ち上げることを萩生田大臣のイニシアチブとして決めた。2030年、2050年という未来を見据える中で、産学官が目指すべき人材像はいかなるものなのか、どのような時代環境の中で我々は身構えていかなければいけないのかということビジョンとして提示することを考えている。その中では、就職・採用活動の在り方も長期トレンドに立った上で、どのような形が考えられるのかも議論の大きなテーマになると思う。本日の会議に出席している方々はもちろんのこと、関係者の皆様とよく勉強させていただきたい。

中小企業については、先ほどの日商・東商からの意見書の紹介にもあったとおり、採用やインターンシップに投じるリソースが限られていることも我々としては認識している。地域には魅力ある中小企業が大変多くある。経済産業省としても、既にこうした企業の魅力発信の機会の確保、学生とのマッチング促進を支援しており、引き続きサポートしてまいりたい。

(北波 内閣官房内閣審議官)

参考資料10の内閣府のアンケート調査では、就職活動のルールが学生や経済団体等にとって一定の役割を果たしている一方、ルールの外で早期に就職・採用活動を行う例が一定数あると見受けられ、ルールにのっとった日程遵守には課題があると考えている。

また、インターンシップが就職・採用活動と結びついた形で行われているとの指摘がある。インターンシップと就職・採用活動の在り方については、今後の日本経済を担う学生のことを第一に考えながら、学生の学修時間の確保に留意しつつ、どのように企業とのマッチング精度を向上させ、採用後のミスマッチを減らすかという視点が、学生と企業双方にとって重要だと考えている。

産学協議会では、インターンシップの在り方について議論が進められていると承知している。できる限り早期に結論を得るよう、検討をお願いしたい。政府としてもできる限りの協力をしていく。

2025年度以降の卒業・修了予定者、すなわち現在の高校3年生の日程ルールについては、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係や産学協議会で検討されているインターンシップの見直しの動き等を見極め、在り方を含め検討を行う必要があると考えており、この場にいる皆様との意見交換を実りあるものにしていきたい。

(藤井 内閣官房副長官補)

先ほど経団連から、将来的にはルールの廃止も含めた議論があると話があったが、どのような議論が出ていて、今後どのように進められる予定か。

(久保田 日本経済団体連合会副会長・事務総長)

経済界の中で随分意見が分かれている。例えばベンチャー企業からは、新卒一括採用は日本だけであり、すぐに廃止すべきという話がある。他方、一定のルールが必要ではないかという議論もある。中途採用、通年採用、ジョブ型採用もあり、実態はかなり複線化が進んできている中で、ルールについては少し時間をかけて考える必要がある。ルールが全くなくなるのはいかがなものかという議論もあり、ノールールになると昔の青田買いのような懸念がある。

そういう中で、まずはインターンシップについて産学協議会で議論していることから、ワンデーインターンシップといった形でない、実のあるインターンシップの結果や経験を採用に活かし、それを入口にルールの位置付けに関する議論に入っていくというのが比較的進めやすいと考えている。つまり、2段階で考えていくということである。結論は出ていないが、経団連の中でもそうい

う議論がある。また、雇用の流動化、人材の育成などとの関係で、関心が大きくなってきている。

（藤井 内閣官房副長官補）

12月には総理主宰の教育に関する新たな会議が創設される。高等教育にフォーカスしつつ、学び直しなども含め、高等教育と産業界との関係の未来を見据えた議論がなされることになる。青田買いなど日本の新卒就職市場の動向については、企業が学位をどう評価しているのか、正当な評価をしているのかという疑問があり、その一方で、大学も自信を持って全ての学生を送り出しているかどうかは必ずしもよく分からないところもあるのではないか。結局は、大学側、産業界側の双方が改革の必要性を認識することが必要だと思う。

（久保田 日本経済団体連合会副会長・事務総長）

学位にあまり期待していないとの指摘に対しては、企業も徐々に変わってきている。今までは大学を出たあとに企業で教育するという考えだったが、こういう時代になってくると、大学できちんと勉強してもらい、企業側もその成績をより重視する方向に変わってきている。

労働政策全般を考える中で、雇用の流動化は重要なテーマとなっており、その中で採用をどう位置づけるか、その中で、このルールをどう当てはめるかが課題となる。

（大野 就職問題懇談会座長）

産学協議会では、リカレント教育のプログラムを企業と一緒に作る動きになっている。また、社員が個人的にリカレント教育を受けるのではなく、企業に対してもある種のインセンティブがあると、リカレント教育ないしはリスクリングが今よりも一層進むのではないかという議論が行われている。

インターンシップに関しては、文科省が中心となり、博士課程学生の3か月のインターンシップを試行的に始めている。ドクターを採用したことがない企業も多数あるので、インターンシップを通じてマッチングができれば、そこに就職しても良いという仕組みとなっている。従来は、それはできないことになっていたのので、一つの新しい道を開くのではないかと期待している。

また、文系の修士に対しても先ほど申し上げた博士課程を対象として行っているような長期のインターンシップの提案が出されている。

学部生に関しては、学生数の非常に多い大学からは、今ある3月広報開始、6月採用選考開始という就活日程ルールがあって初めて学生も学習に集中できるので、当面これは維持してほしいという意見が多い。

(平井 経済産業省経済産業政策局長)

経団連からも話があったように、様々な時代環境の変化の中でこの問題を考えると、産業界の国際競争力の変化の中で、人材という問題が占める意味合いは非常に大きいと考える。データが示しているところは、日本において、企業の中での人材投資に対する割合は低下し、なおかつ、従業員の自己啓発の実施も各国に比べて格段に低い状況であり、双方から相当由々しき状況にある。

そのような中で、会社の中での教育と、大学が果たすリスクリテラシーやリカレントの在り方まで含め、全体として我が国の産業競争力をどう再び高めていくのかということからすると、入口である就活ルールも含めた大きな見直しが必要なのではないかと思う。これからみなさんとの議論をどのように進めていくのかも課題ではあると思うが、いずれかのタイミングで一旦、具体的な期限を明示することも含めて議論できればと考えている。

(北波 内閣官房内閣審議官)

産学協議会に対しては、まずはインターンシップについての結論を期待すると記載しているが、もっと幅広く、平井局長からの話にあったようなトレンドの中でどうするかという観点も、経団連と就職問題懇談会双方のご発言を聞く限りは、検討されていると思う。

今後の部分について、具体的な考えや、方向性等についても、できる限り政府にも共有いただき、また、政府からも情報提供をさせていただきたい。今年度末に向け、協力、支援、そして可能であればさまざまところで説明をさせていただきたいと考えており、是非とも共に検討を進めさせていただきたい。

(藤井 内閣官房副長官補)

教育に係る新会議では、来年の初夏を目途として第一次提言のとりまとめを行うことを予定しており、そこでの議論も踏まえて、2025年度の卒業・修了予定者の就職・採用活動について、産学で精力的に検討させていただきたい。

(小林 厚生労働省人材開発統括官)

変化が起きている時代の中で、採用慣行や雇用慣行に問題があるのではないかという指摘があり、それをあえて否定するつもりはないが、合わせて大事なことが幾つかあるのではないか。

1つ目は、学びというものを企業、大学の双方が共通の認識を持って評価するようにしないと、そこが空回りしてしまうのではないか。

2つ目は、企業の採用だけではなく、人材のマネジメントも本当に機能して

いるのかどうかということである。労働者の力を本当に引き出せているかというところに問題があるのではないか。これからは個々人の自律的な学びや行動がベースとなり、それを関係者がどうやって一緒にうまく盛り上げていけるか、そういう社会をどうつくれるかということが一番大きな課題だと思う。そうしたことを前提に、企業も大学も労働者自身も変わっていけるか。それにふさわしい採用ルールあるいはインターンシップをつくっていく必要があると思う。

（里見 文部科学省大臣官房審議官）

学部生の場合には1学年約50万人の影響を考えながらやらなければいけない。一方、修士、博士になると、人数も規模も変わる。学部の場合は4年であるが、修士は2年であり、早期化すると、修士の学びそのものが非常に厳しくなるのが現実である。まずは博士課程のインターンシップの成果をしっかりと見ながら、さらにどのレベルに入れていくのかということも一緒に議論させていただきたい。

学生の学びの評価が非常に重要と考えている。欧米では、卒業後に就職が決まっていくが、日本の場合は卒業前に就職先が決まっていくので、この点も大きな問題と感じている。いずれにしても大学で学んだ上で、リカレントといった、学部の後、修士、あるいは修士の後、博士課程に戻れるような仕組みをどのようにつくっていくのかということも、非常に重要だと思っており、引き続き協力させていただきたい

（北波 内閣官房内閣審議官）

中長期的な将来のことも含め議論いただき感謝申し上げます。

本日の議論を踏まえると、お示しした「考え方（案）」につきましては特段の異論はないものと考えておりますので、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。

【一同異議なし】

（北波 内閣官房内閣審議官）

それでは、「2023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。

（藤井 内閣官房副長官補）

本日は「考え方」の取りまとめに協力いただき感謝申し上げます。

この「考え方」にも記載しているが、就職・採用活動の日程ルール以外の論

点につきましては、今後、さらに検討していくことになる。とりわけ、就職・採用活動におけるインターンシップの在り方については、政府としても産学協議会の議論にできる限りの協力をしたいと考えている。

来年3月の年度末を目途に、政府として、経済団体等に対して、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おこなう。

関係省庁におかれては、学生が学業と両立させること、採用活動の長期化を防ぐこと、機会の均等を図ることなど、学生が安心して就職活動を行うことのできる環境整備に努めていただくようお願いしたい。

経済団体、大学においても、産学連携をいただきながら、ルールに基づいた就職・採用活動が行われるよう、配慮、対応をお願いしたい。

本日は、この他に中期的な課題について議論があった。就職・採用活動におけるインターンシップの在り方について、時代に即した適切な枠組みが設けられるよう、検討し、方向性を出していただくようお願いしたい。

先ほど文科省から言及があった博士の長期インターンシップや、文系修士のインターンシップも就職活動に埋め込んでいくに値するアイデアだと思われ、そういうものも含めて検討いただきたい。これについては、現在の大学1年生以降の就職・採用活動に反映できればと思う。

さらに先のこととして、採用あるいは就職後の人材の在り方が、複線化・多様化し、グローバル人材という観点から流動化もしていくと思われ、それに合わせた就職・採用活動の変化が不可避だと考える。

インターンシップの在り方について、昨年、私も検討すべきとの問題提起をしたが、複線化させるにはそういうツールが要るのではないかという問題意識があった。

環境は大きく変わっていき、また、変えていかなければ、経済産業省から問題提起があったとおり、日本経済の先行きはあやしくなってしまう。そう遠くない将来のこととして、具体的な採用活動・就職活動のルールの見直しに着手し、成果を得ていければと思う。当面、各組織での様々な議論をよろしく願いしたい。

年度末の要請に向け、引き続きご協力をお願いしたい。

(以上)