

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 ポイント

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議決定（令和3年11月29日）

〔内閣官房・文部科学省
厚生労働省・経済産業省〕

- 学生の就職・採用活動日程（「就活ルール」）については、学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組めることが重要。
- 2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響による大きな混乱は見られず。また、就活ルールの遵守には課題が認められるものの、昨年と比べて、就職・採用活動全体として更なる早期化の進行はみられず。
- 経済団体等向け調査及び学生向け調査では、就活ルールが必要との回答が7割に上り、就活ルールが一定の役割。
- 就活ルールの急激な変更は学生に混乱を生じさせるおそれ。「新卒一括採用」を中心とした採用活動の在り方は雇用全体に係る中長期的な課題であり、雇用慣行の見直しには一定の時間が必要。見直しに向けた動きとして、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」（以下「産学協議会」という。）では、新たなインターンシップの定義、その類型化に向け学生情報の採用活動に対する取扱い等の検討やジョブ型研究インターンシップの試行的実施に取り組んでいる。
- インターンシップが広く活用されている一方で、就業体験を伴わないものも多く実施。就職・採用活動のルールとの関係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の検討が必要。インターンシップの在り方については、産学協議会において検討が進められており、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。
- 政府としては、2023年度（2024年3月）に卒業予定の学生について、現行と同じ広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月という就活ルールの遵守等を2021年度末を目途に要請。
- 就活ルールの遵守を前提に、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう、必要に応じて要請。

※ 2024年度（2025年3月）に卒業予定の学生の取扱いは、来年度に改めて検討（これまでも就活ルールは毎年度決定）。なお、現時点においては、少なくとも現行の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。

※ また、2025年度（2026年3月）以降の卒業予定の学生の取扱いは、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ことで認識を共有。

<参考：就職・採用活動日程のルール>

2019年度卒業・修了予定者までは、①経団連が「指針」を策定し、②大学側（就職問題懇談会）が「申合せ」を行い、③関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）が連名で経済団体等に対して遵守等を要請するというプロセスで策定されてきた。

2020年度卒から、経団連が「指針」を策定しない方針を表明したことを受け、就職・採用活動の日程を関係省庁連絡会議において検討。

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

令和 3 年 11 月 29 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 10 月には、本連絡会議において、2022 年度（2023 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. 就職・採用活動の現状と分析

(1) 2022 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¹を実施した。その結果、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²。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³、その理由として「早期化に対

¹ 2021 年 7 月～8 月に「2022 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、395 団体から回答（回答率約 31%）を得た。

² 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 64%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約 77%が周知済み又は周知予定であった。

³ 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」とする団体は約 62%であった。

する一定の抑止効果が期待できる」、「大企業の後に採用活動が本格化する中小企業にとっては、ルールにより採用活動の長期化が防止されている」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ている。

(2) また、2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生⁴、大学等⁵、企業⁶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。2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動は、2020年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける中での活動となり、対面ではなく、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ている⁷。ウェブの活用は、学生の費用・時間・心身面での負担が軽減されるほか、地方在住の学生も説明会・採用面接等に参加しやすくなり、学生間における機会の均等が図られるなどのメリットがある一方で、通信回線が不安定で、説明会や面接の途中で音声・映像が途切れるなどの課題もみられた。全体としては、ウェブの活用の定着もあり、新型コロナウイルス感染症の影響による就職・採用活動の大きな混乱はみられなかったと考えられる⁸。

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2月と回答した者の割合が低下し、早期化が抑制されている動きがみられた⁹。また、最初の採用面接を受けた時期については、昨年度と同様との回答が多くあった一方、面接を受けたピークが3月とする回答割合はやや上昇し、若干早期化が進展する動きがみられた¹⁰。これらのことから、就職・採用活動全体では、引き続き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、昨年と比べて更なる早期化の進行はみられない。

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

⁴ 2021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、6,591名から回答を得た。

⁵ 2021年8月に「令和3年度就職・採用活動に関する調査（大学等）」を実施し、1,012校から回答を得た。

⁶ 2021年8月に「令和3年度就職・採用活動に関する調査（企業）」を実施し、684社から回答を得た。

⁷ 学生向け調査においては、「ウェブ等のみでの参加」及び「対面とウェブ等の両方での参加」の合計が、企業説明会・セミナー等では88.5%、採用面接では87.2%となっている。

⁸ 学生向け調査において、新型コロナウイルス感染症の拡大の影響でエントリーシートの受付が中止になった企業が1社以上あったと回答した者は6.5%（昨年度調査では24.6%）、採用面接が中止になった企業が1社以上あったと回答した者は2.7%（同19.2%）であった。

⁹ 学生向け調査において、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36%と最多である一方、2月以前との回答の累積割合は約46%で昨年より約5%ポイント減少しており、早期化の傾向に一定の抑制がみられた。

¹⁰ 学生向け調査においては、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、2017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31%と過去最多になっており、採用面接に限ってみれば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15%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。

も高かった(34.1%)¹¹。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(52.1%)¹²。企業向け調査では「就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要だと思いますか」との問いに「必要」とする回答が最も高く(55.9%)、そのうち「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」との問いに「賛成」とする回答が最も高かった(59.5%)¹³。

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」(53.5%)、「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」(52.6%)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」(60.0%)との指摘もみられた。

(3) また、学生向け調査では、近年学生の積極的な参加がみられるインターンシップ¹⁴について、その詳細を把握するため、重点的に取り上げた。それによれば、約7割の学生がインターンシップに参加しており、学生に広く浸透していることが確認された。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¹⁵。他方、その実施期間・内容をみると、その多くは半日又は1日以下のものであり、その割合は年々高まっている¹⁶。特に半日又は1日以下で実施されているもののうち、約7割が就業体験を伴わないものであり、本来「インターンシップ」と称するには相応しくないと考えられるものが実施されていることが確認された¹⁷。

¹¹ 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5,449人の学生が対象。その他の選択肢は、「ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい」(24.7%)、「ルールは必要だが、現在の開始時期より遅い方がよい」(9.2%)、ルールは必要ない(27.4%)、その他(4.6%)だった。

¹² 大学等向け調査は、有効回答978大学等が対象。その他の選択肢は、「どちらともいえない」(22.5%)、「広報活動は自由に開始した方がよい」(9.8%)、「開始時期を変更した方がよい」(5.3%)、「採用選考は自由に開始した方がよい」(4.4%)、「開始時期の設定は必要ない」(3.7%)。

¹³ 企業向け調査は、有効回答622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」(14.6%)、「わからない」(28.8%)、「未回答」(0.6%)。また、その中で「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「不要」(40.5%)。

¹⁴ 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。

¹⁵ 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33%と約60%、「会社の雰囲気を理解することができた」ではそれぞれ約27%と約53%、「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17%と約36%であった。

¹⁶ 学生向け調査においては、インターンシップに参加した最長の日数として、1日又は半日と回答した学生は約47%であり、全てのインターンシップの参加回数を累計したところ、1日又は半日と回答した割合は全体の83%を占めた。

¹⁷ 「インターンシップ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、経済産業省による合意)においては、インターンシップについて「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義している。

インターンシップと実質的な採用選考との関係については、約3割のインターンシップに実質的な選考を行う活動¹⁸が含まれていたほか、インターンシップ参加後に、約6割の学生が広報活動開始前の採用説明会の案内を、約4割の学生が採用選考活動開始前の面接等の案内を受けており、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。

また、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、本年4月に「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」を公表し、その中で、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の定義や、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い、今後更に議論を進めるとしている¹⁹。

さらに、インターンシップの在り方については、政府が本年6月に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」において、学生の学修環境の確保を前提に、産学協議会の提言及びその進捗等を踏まえ、今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用活動の在り方について、「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27年12月10日改定）（文部科学省・厚生労働省・経済産業省による3省合意）の見直しも含め、対応の方向性について、着実に検討するとしている。

3. 基本的考え方

- (1) 2021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は更なる早期化の進行はみられないものの、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課題が認められる。
- (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であり、現在の日程でよいとの回答が最多であり、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、現在のルールは就職・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) また、「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

¹⁸ 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。

¹⁹ 一例として、博士課程の学生を対象としたジョブ型採用の適用を見据え、本年度から、文部科学省と経団連が「ジョブ型研究インターンシップ」の試行的実施に取り組んでいる。

の雇用の在り方全体に係る中長期的な課題である。産学協議会が昨年3月に公表した「Society5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」においては、「新卒一括採用（メンバーシップ型採用）に加え、ジョブ型雇用を念頭に置いた採用（ジョブ型採用）も含め、学生個人の意志を尊重した複線的で多様な採用形態に秩序をもって移行することが必要」とされた。他方、企業における新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要するとみられる。さらに、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。また、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) インターンシップが広く活用されている一方で、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、インターンシップの枠組みをしっかりと整理した上で、就職・採用活動のルールとの関係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検討する必要がある。インターンシップの在り方については、産学協議会において、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。

4. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、2023年度（2024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、2023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。

その際、就職・採用活動日程については、2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動と同様に、以下の日程を遵守するよう要請する。なお、インターンシップの取扱い²⁰、学事日程等への配慮などその他の論点を含む要請内容の詳細²¹について

²⁰ 産学協議会では「ワンデーインターンシップ」については、インターンシップの目的である「就業体験」を1日限りのプログラムでは十分に確保できないことから、今後はこの名称は使用しない（1日限りの説明会・セミナーや工場見学、職場体験ワークショップなどのワンデー・プログラムには、「インターンシップ」の名称は使わない）ことで合意した。（「採用と大学教育の未来に関する産学協議会・報告書」（2020年3月31日））

²¹ 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

は、経済界や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。経済団体等への要請、就職・採用活動日程のルールの広報についても、関係省庁において引き続き取り組む。

- ・ 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 また、新型コロナウイルス感染症の影響を見極めつつ、以上の日程を遵守することを前提として、多様な通信手段を活用した企業説明会・面接等の実施、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう、必要に応じて要請を行う。

③ 引き続き、こうした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) 2024年度(2025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、従来、就職・採用活動に関する政府からの要請は年度ごとに行っていること等を踏まえ、来年度に改めて検討を行うこととする。

あわせて、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた要請についても、必要に応じて検討を行うこととする。

なお、本連絡会議及び幹事会は、現時点においては、急激なルールの変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、また、企業における雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、少なくとも2024年度(2025年3月)卒業・修了予定者の就職・採用活動については、現行の就職・採用活動日程を変更する必要があるとの強い意見はなかったという認識を共有した。

また、2025年度(2026年3月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、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。

て、「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27年12月10日改定)及びその留意点(平成29年10月25日)を示しているところである。