

## 令和7年度の大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者等の就職・採用活動に係る取扱い等について

令和7年4月22日

秋田県学校卒業者就職問題検討会議

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）卒業・修了予定者（以下「大学等卒業予定者」という。）の就職・採用活動については、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づくりを進めるため、経済団体、大学等、関係省庁において議論を行い、関係省庁においては令和6年4月16日に「2025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」（以下「要請」という。）、大学等においては同日に「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。）により、令和6年度と同様、広報活動は卒業・修了年度の直前の年度の3月1日以降に、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日以降に開始されることとなった。この「要請」及び「申合せ」を踏まえ、その取扱い等について厳守し関係者に対し周知を図ることとする。

### 第1 要請の内容について

#### 1 就職・採用活動の日程

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、就職・採用活動の日程については、次のとおりとする。

- ・ 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おける活動は、不特定多数に向けたものにとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報活動は行わないこととする。

また、広報活動の実施に当たっては、それが実質的な選考とならない、またそうした誤解を与えないことに留意し、学生が自主的に参加するかどうかを判断できるものであること、その後の採用選考活動に影響を与えるものでないことを十分に周知することとする。

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であり、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。

## 2 学事日程等への配慮

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く、学事日程等に十分に配慮する必要があるため、以下の事項を遵守すること。

- (1) 面接や試験の実施に際して、土日・祝日や平日の夕方以降の時間帯等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること。また、採用担当者の労務管理についても留意すること。
- (2) 学生の授業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

インターンシップは、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ものであり、長期の就業体験はミスマッチによる離職の防止につながる効果等が期待される。政府においても令和4年6月に「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った。このことを踏まえ、インターンシップの実施に当たっては、以下の事項を遵守すること。

- (1) キャリア形成支援における産学協働の取組のうち、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。
- (2) インターンシップに参加できる学生数は限られているため、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。
- (3) 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、一定の要件を満たしたタイプ3のものに限られること。
- (4) 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。

- (5) 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、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。
- (6) 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、学事日程に十分に配慮すること。
- (7) 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。

#### **4 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い**

意欲や能力を有する若者に応募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とともに、通年採用など様々な募集機会を設ける場合には、その旨の情報発信を行うこと。

#### **5 日本人海外留学者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**

日本人海外留学者や外国人留学生及び何らかの理由により一括採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、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い、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あり、また、大学等の所在地により就職活動に不利が生じないよう配慮する必要があるため、以下の事項を遵守すること。

- (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

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど一層活用すること等により、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

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、若者雇用促進法、障害者雇用促進法等を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の取扱い等を適切に行うこと。

## 9 セクシュアルハラスメントの防止の徹底

採用選考活動や OB・OG 訪問対応時等において、セクシュアル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するほか、学生からの相談に対して適切な対応を行うなど、セクシュアルハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

## 10 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

正式な内定前に他社への就職活動の終了を迫る、誓約書等を要求する、内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、内（々）定辞退後に研修費用の返還を求める、事前にその誓約書を要求するなど、採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為を行わないよう徹底すること。

## 11 学生からの苦情・相談への対応

学生が安心して就職活動に取り組むことができる環境づくりのため、若者雇用促進法に基づく指針も踏まえ、ハローワーク等と連携を図りながら、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。

## 第2 申合せの内容について

### 1 就職・採用選考活動日程に関する留意事項

各大学等は、申合せの目的が学生の学修環境の整備であることを再度認識した上で、以下の就職・採用選考活動の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。

- ・ 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

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こと及び卒業・修了後であっても新卒採用に応募を可能とすることを要請する。

## 《具体的な取組》

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、遵守するよう徹底する。

### (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日以降とすること。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実態として特定の企業の説明にとどまるプログラムとならないよう留意すること。

### (2) 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度の6月1日以降とすることを徹底すること。

### (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こと。

## 2 学生への周知・情報提供

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。

## 《具体的取組》

### (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こと。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・指導すること。

### (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・指導すること。

### (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に偏らない様々な企業に関する情報や、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こと。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、日本人海外留学者や外国人留学生に対し、企業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こと。

#### (4) 相談体制の充実

学生の就職活動中に生じる様々な問題について、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、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こと。

### 3 学修成果等に関する情報の提供

各大学等は、採用選考において学生の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、企業等で適切な評価に資する情報を、積極的に提供し、学生が自らの成果を企業等に対して容易に説明ができるように努める。

### 4 インターンシップに係る取扱い

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、特に留意すること。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。

#### 《具体的取組》

##### (1) インターンシップに係る学生への周知

学生に対しては、インターンシップは原則として就職・採用活動そのものではないということを周知すること。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実質的に就業体験が伴わず業務説明の場に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こと。

##### (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ことを周知すること。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こと。

### 5 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の周知・指導すること。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こと。

### 第3 公共職業安定所における取扱い等について

#### 1 求人票の展示・公開時期等

令和7年度の公共職業安定所（以下「安定所」という。）における取扱いは次のとおりとする。

##### (1) 求人票等の展示・公開等の取扱いについて

令和7年度の大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等は、令和7年4月1日以降に展示・公開する。

これに伴い、当該求人申込みの受理開始は、令和7年2月1日以降とする。また、当該求人者に求人票の展示・公開日について説明をするとともに、安定所では、令和7年度の大学等卒業予定者に対し同年5月31日以前には職業紹介を行わないことから、事業主等も当該求人票による採用選考活動を行わないよう、了解を得るものとする。

同年度の大学等卒業予定者が同年5月31日以前に安定所の職業紹介を経ずにハローワークインターネットサービス経由で応募（オンライン自主応募）をした場合についても同様とする。

##### (2) 求人情報、ガイドブック等の作成について

令和7年度の大学等卒業予定者を対象とした求人要項の記載のある求人情報、ガイドブック等の発行は、令和7年4月1日以降とする。

##### (3) 大学等卒業予定者を対象とした就職面接会について

労働局及び安定所が主催する大学等卒業予定者を対象とした就職面接会は、地域の中小企業等と学生等とのマッチングに大きな効果があるため、採用選考活動開始以降、大学等の学事日程等に最大限配慮しつつ、積極的に開催する。なお、開催に当たっては、幅広い地域からの学生等の参加を促す観点からオンラインも活用しながら、積極的に開催する。

##### (4) 専修学校等卒業予定者等の取扱いについて

要請及び申合せは、専修学校卒業予定者及び公共職業能力開発施設等長期間訓練課程修了予定者を対象とするものではないが、安定所においては、これらの者も大学等卒業予定者と同様の取扱いとする。

#### 2 事業主等に対する指導・援助

安定所は、事業主等に対して、次のとおり指導・援助を行うものとする。

##### (1) 要請及び申合せの周知について

事業主等及び大学等に対する要請及び申合せの周知については、事業主等関係団体及び大学等関係機関を通じて行われるものであるが、労働局及び安定所においても、要請及び申合せの内容並びに労働局及び安定所における日程に係る取扱いについて、事業主・事業主団体との会議等の機会を活用して説明するほか、学卒求人手続の周知のためのパンフレット等を作成する場合にも、その内容等を盛り込む。

##### (2) 公平・公正で透明な採用の確保、ハラスメント防止の徹底について

要請においては、学生が安心して就職活動に取り組めるよう、応募者の

適性・能力に基づいた公正な採用選考活動を行うとともに、学生等の個人情報適切に取り扱うことが必要であることや、ハラスメントや学生の職業選択の自由を妨げるような行為をしないよう事業主等に求めており、これらの理解を促進していくことが重要である。

労働局及び安定所は、事業主等がこれらの点に十分配慮し、性別、出身校等による差別なく大学等卒業予定者等に対して公平・公正に就職機会を提供するよう、次のとおり周知・啓発、指導等を行う。

イ 男女の均等な取扱いについて

男女雇用機会均等法の趣旨・内容等に関する周知を図るとともに、男女別求人を行わないこと等、同法の趣旨に沿った指導を行う。

ロ 学生等の自由な就職活動への配慮について

令和7年10月1日より前に、事業主等が学生等に対して、いわゆるオワハラと呼ばれる、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、学生等の職業選択の自由を妨げる行為又は学生等の意思に反して就職活動の終了を強要する行為は「2025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」においても特に要請されていることから、事業主等に対して理解を促す。

ハ ハラスメントの防止について

「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」等の規定に沿って、就職活動中の学生やインターンシップを行っている者等についても、事業主はハラスメント防止方針の明確化や相談窓口の設置等を行うよう努めることが望ましい旨を事業主に周知し理解を促す。

**(3) 採用内定取消しの防止等について**

新卒者の採用内定取消しの防止等については、職業安定法施行規則等において、安定所による採用内定取消し事案等の一元的把握、事業主が安定所等へ通知すべき事項の明確化を図ることにより、企業に対する指導等内定取消し事案等への迅速な対応を図るとともに、採用内定取消しの内容が厚生労働大臣の定める場合に該当するときは、学生生徒等の適切な職業選択に資するため、その内容を公表することができる。

新卒者の採用内定の取消し等は、社会全体に対しても大きな不安を与えるものであり、その防止を図る観点から、「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」（以下「指針」という。）に定める採用内定に当たって遵守すべき事項等について、事前に事業主の理解を促す。

また、内定取消し等の事態を把握した場合には、当該事態を極力回避するよう事業主に対して強く指導等を行うとともに、当該内定取消し等の対象となった者への支援を行うよう、事業主の理解を促す。

#### **(4) 若者の応募機会の確保について**

指針においては、意欲や能力を有する青少年に応募の機会を広く提供する観点から、卒業・修了後少なくとも3年間は新卒者の採用枠に応募できるものとするよう、引き続き事業主に対して、条件緩和等について積極的に働きかける。

また、通年採用や秋期採用の導入等の個々の学生等の事情に配慮した柔軟な対応や、広域的な事業拠点を有する事業主における、応募時の居住地に関係なく一定の地域において働き続けることができる「地域限定正社員」制度の導入等、多様な選考・採用機会の拡大に向けた取組を促す。

#### **(5) 中学・高等学校卒業予定者の求人の確保について**

大学等卒業予定者を対象とする採用選考活動の開始時期が、中学・高等学校卒業予定者を対象とする採用選考活動の開始時期よりも早いこと等に留意し、中学・高等学校卒業予定者の求人が十分に確保されるよう、事業主等に対して働きかける。