

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 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5年12月8日）
〔内閣官房・文部科学省〕
〔厚生労働省・経済産業省〕

- **学生が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。**
- 経済団体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。**
- **今年度末の卒業・修了予定者の就職・採用活動は、採用面接への参加のピークを1～2月と回答した者の割合がやや上昇するなど、早期化が進行。**外資系企業の内々定は、国内企業に比べて早い傾向。
- **2025年度末卒業・修了予定者（現2年生/学部4年生）**については、本年4月に示した通り、下記の内容の就活ルールの遵守等を本年度末を目途に要請予定。

- **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。**

（考え方）

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、日本人海外留学生や外国人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、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題がある。

このため、

- ・高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正当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こととする。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待される。

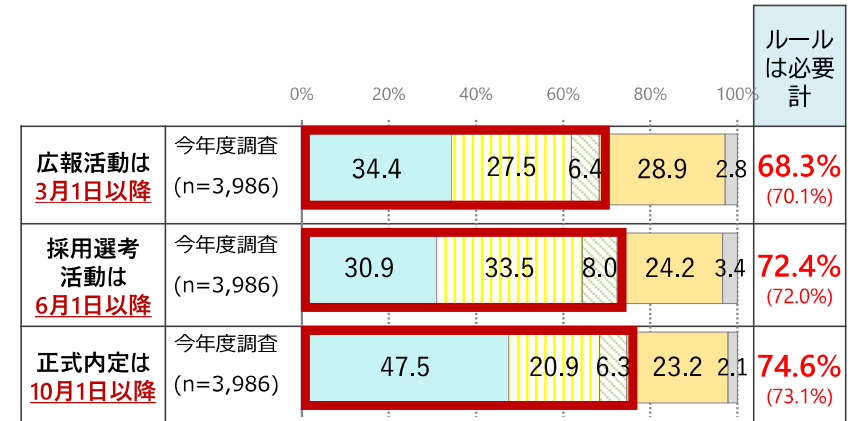
- ※ なお、上記の専門活用型インターンシップについては、追加的に、**新卒一括採用に係る全体の採用計画、学生に求める学修成果水準・専門的能力を公表**することを要件

- 学生の職業選択の自由の確保のため、**オワハラは行わないこと及びその実効性の担保のため、相談窓口の設置を要請する。**（*）

- * 後付け推薦状を含め、オワハラに該当し得る例を整理
- * 職業紹介事業者にもオワハラの防止を要請
- * 労働局・ハローワークと大学のキャリアセンターの連携

学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（学生向けアンケート）

◆就職・採用活動時期（就活ルール）に関する認識

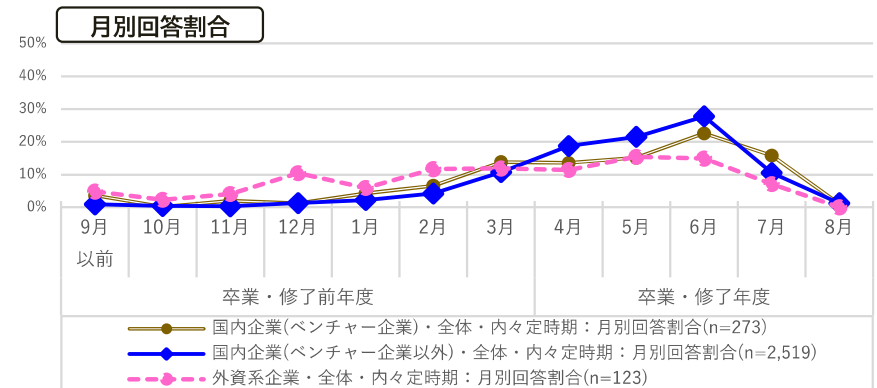


- ルールは必要であり、現在の開始時期がよい
- ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい
- ルールは必要だが、現在の開始時期より遅い方がよい
- ルールは必要ない

◆採用面接を受けた時期（ピーク）

2022年度 2023年度
 1～2月をピークとした回答割合 **9.1%** → **13.1%**に増加

◆内々定を受けた時期（就職予定企業）



◆オワハラ経験の有無

2022年度 2023年度
 「オワハラを受けた」と回答した割合 **10.9%** → **9.4%**