

Ⅲ 求人活動について

—公正な求人活動をお願いします—

過大な求人活動による弊害を未然に防止し、求人秩序を確立するため、次のような規制措置がありますのでご留意の上、公正な求人活動をお願いします。

特に、新規学校卒業者を対象とする求人活動については、ここに掲げる「3 新規中学校・高等学校卒業者を対象とする求人活動」(P13～P15)及び「4 令和9年3月高等学校卒業者の就職問題に関する申し合わせ(佐賀県高等学校就職問題検討会議)」(P15～P22)、「5 令和8年度大学等卒業予定者の就職・採用活動に係る取扱い等について」(P23～P40)の厳守をお願いします。

1 募集の方法

(1) 文書募集(職業安定法第37条第1項、第42条関係等)

新聞や雑誌に求人広告の掲載、チラシの配布、ラジオ・テレビ・インターネットパソコン通信等により、労働者を募集することは自由ですが、厚生労働大臣又は公共職業安定所長は労働力の需要供給を調整するため、特に必要があるときは、文書募集又は直接募集に関して、募集時期、募集人員、募集地域、その他募集方法について理由を付して制限することができます。

また、労働者の募集を行おうとする場合は、通常通勤することができる地域から募集し、それが困難なときはその地域に近接する地域から募集するように努めなければならないことになっています。

(2) 直接募集

労働者を雇用しようとする事業主、又は募集主の被用者が募集主の指示で、直接労働者に働きかけ勧誘する方法です。

(3) 委託募集(職業安定法第36条第1項、第3項)

労働者を雇用しようとする事業主が、その被用者以外の者をして労働者の募集を行わせる方法です。委託募集は募集地域のいかんにかかわらず厚生労働大臣の許可又は届け出が必要です。

2 募集の原則

労働者の募集にあたっては、基本的人権並びに労働者保護の立法趣旨にもとづき、あらゆる弊害を排除し、秩序ある募集活動が公正に行われるよう、必要な規制と指導監督を加えています。

先にのべた募集における事前通報及び許可制度についても、その一つです。

(1) 報酬受領の禁止（職業安定法第39条）

募集主又は募集従事者は、募集に応じた労働者からその募集に関していかなる名義でも報酬を受けてはなりません。

(2) 報酬の供与の禁止（職業安定法第40条）

募集主は、募集従事者に対して、賃金、給与その他これに準ずるもの、及び実費弁償以外の報酬を与えてはなりません。（職業安定法第36条第2項の許可に係る報酬を与える場合を除く。）

(3) 労働者の帰郷の措置（職業安定法施行規則第31条）

許可を受け、又は届け出て労働者の募集を行う者は

- ア 雇用契約の内容が募集条件と異なったとき
- イ 募集主の都合により応募者を採用しなかったとき

等の場合には、応募者に対して帰郷に要する費用の支給又はその他必要な措置を講じなければなりません。

(4) 労働条件の明示（職業安定法第5条の3・同法第42条）

ア 文書募集の場合、事業主は募集文書にその従事すべき業務の内容、賃金、労働時間、その他労働条件を明示しなければなりません。

イ 直接（委託）募集の場合、事業主及び募集に従事する被用者等は、募集に応ずる労働者に対してその従事すべき業務の内容、賃金、労働時間、その他の労働条件を明示しなければなりません。

3 新規中学校・高等学校卒業者を対象とする求人活動

新規中学校・高等学校卒業者については、社会的経験も少なく職業経験のない年少者のため、ハローワークは学校と協力し在学中から継続して職業指導を行い、生徒が適性と能力に適合した職業を選択することができるよう計画的に指導援助を進めてお

ります。そのため事業所が独自に行う求人活動についても一定の制約を設けていますので、これらの趣旨に沿った活動をお願いします。

(1) 家庭訪問の禁止

求人者又は求人者から委託を受けた者が生徒の家庭を訪問することは、中学、高校とも禁止されています。

(2) 学校訪問の規制

求人活動のための学校訪問は、原則としてハローワークにおいて確認を受けた求人票により学校に求人申込みを行った日以降（学校の了解の下に、ハローワークに求人申込みを行った日以降）行うことができます。

学校教育に支障をきたさないよう訪問時間、回数などを配慮して実施してください。学校により訪問時間などを定めているところがありますので、あらかじめ学校の管轄の安定所で指示をうけてください。

(3) 文書募集の規制

新聞広告等による文書募集は、新規学校卒業者が職業生活に対する知識、職業選択についての判断力が十分でなく、初めて職業に就くにあたって特別の指導を行う必要がありますので、中学校は一切禁止され、高校については7月1日以降、次の条件により行うことができます。

- ① ハローワークにおいて確認を受けた求人であること。
- ② 広告等掲載に当たっては、事業所を管轄する安定所名及び求人の求人番号を掲載すること。
- ③ 求人票記載内容と異なるものでないこと。
- ④ 募集（応募）の受付は学校又は安定所を通じて行うこと。

(4) 求人要項（募集用パンフレット）の作成と配布

新規学校卒業者の求人活動は、ハローワークへの申込みにより交付を受けた求人票が基本となります。各事業所が独自に作成する会社案内、求人要項等は、求人票を補足説明する補助資料です。

したがって、会社案内、求人要項等に記載される内容と求人票の内容が一致していなければなりません。この両者の内容が一致しないと、就職希望者を混乱させることとなりますので十分注意してください。

ア 求人要項の内容は、求人票を補足説明するものですから、会社案内・会社概要を中心に記入してください。なお、求人条件の説明は次の項目の範囲（求人票の内容を掲載のこと）にとどめ、「詳細は求人票をみること」と付記してください。

◆職種別求人数 ◆就業時間 ◆休日・休暇

◆賃金（求人票による求人申込み時の現行賃金） ◆昇給・給与

イ 会社案内、求人要項等のなかに求人票に全くふれられていない採用条件（「応募資格」「当社の求める人」等）がある場合には、ハローワークへの求人申込みの際、お尋ねすることがあります。

会社案内、求人要項等に「環境良好な方」や「定時制卒を除く」「障害者不可」「思想穏健」などの事項が記載されている場合、職業安定法の均等待遇の原則から求人受理ができません。また、**身体に関する採用条件**については、募集する職種の作業遂行の困難性等を改めて点検してください。

ウ 求人要項を作成された場合は、管轄のハローワークへ2部提出していただくようお願いします。

エ 会社案内、求人要項等を中学、高校、大学等に共通して作成するときは、条件の異なる事項について明確に区別してください。

(5) 出版社等で編集発行する企業案内書（就職ガイドブック）について

出版社等が各事業所から希望を募って編集、発行する企業案内書については、文書募集と認められる項目（採用予定人員、採用予定者に係る初任給その他の労働条件、採用方法、担当部課名）が記載される場合があります。

文書募集が禁止されている中学、又7月1日以降条件付きで募集が認められている高校については、これら採用・募集に関する項目は、企業案内書の掲載から削除し、会社の概要説明（会社案内）のみにしてください。

4 令和9年3月高等学校卒業者の就職問題に関する申し合わせ

本県では、求人秩序の確立と公正な採用選考を確保するために、労働行政機関、教育関係機関、事業主団体等の14団体から構成される佐賀県高等学校就職問題検討会議において、次のとおり「令和9年3月高等学校卒業者の就職問題に関する申し合わせ」（P16～P18）がなされておりますので、趣旨をご理解のうえ、厳守されますようお願いいたします。

また、応募前職場見学（P19～P22）についてもご配慮をお願いします。

令和9年3月高等学校卒業者の就職問題に関する申し合わせ

佐賀県高等学校就職問題検討会議

新規高等学校卒業者の就職問題に関して協議した結果、採用選考に際して就職差別を排除し、就職の機会均等を保障するとともに、学校教育の充実と就職希望者の適切な職業選択を確保し、あわせて求人秩序の確立、適正な職業紹介の円滑な推進をはかるため、文部科学、厚生労働両省の通達の趣旨にそって、下記事項を厳守することを申し合わせる。

記

1 応募書類について

求人者の行う採用のための選考は、応募者本人の有する適性・能力を引き出し、これを有効に発揮させるという観点に立って行われるべきであるので、不合理な差別を排除するため、学校及び求人者は次の事項を遵守することとする。

- (1) 学校は、生徒の推薦に際し、厚生労働省、文部科学省及び全国高等学校長協会の協議のもとに定められた全国高等学校統一応募書類（様式その1、2）及び紹介書を使用し、それ以外は提出しないこととする。
- (2) 求人者は統一応募書類及び紹介書以外の書類の提出を求めないこととする。

2 採用選考について

職業選択の自由を保障し、就職の機会均等を確保するため、採用選考に当たっては、本人の適性・能力と直接関係のない事項を採否決定の判断の資料とすることなく、応募者の基本的人権を尊重した公平かつ公正な選考が実施されるよう、特に次の事項を遵守することとする。

- (1) 統一応募書類の使用の趣旨にそい、出身地、家族の職業、家庭環境、家庭の経済的条件等、就職差別につながるおそれのある質問（社用紙の提出を含む）や作文、家庭調査等を行わないこととする。
- (2) 採用選考に当たっては、障がい者、定時制・通信制課程、外国籍者等についても公正な選考を行うこととする。
- (3) 採用選考時にいわゆる「血液検査」等の健康診断を実施する場合には、その健康診断が職務遂行上、真に必要なかどうか、産業医等の医師と慎重に検討することとする。

3 推薦・選考開始期日等について

- (1) 推薦開始 9月5日（文書到達主義）以降とする。
- (2) 選考開始 9月16日以降とする。

4 就職慣行（複数応募・推薦）について

高校生の就職にかかる応募・推薦は、9月30日までに入社試験が行われる企業等については一人1社の応募・推薦とするが、10月1日以降に入社試験が行われる企業等については求人者の承諾を得た場合に限り一人2社までの応募、推薦を可能とする。

5 求人申込みの手続き等について

(1) 求人申込書の受付は、求人事業所を管轄する公共職業安定所において6月1日以降開始するものとする。

なお、安定所が確認した求人票の求人者への返戻は、7月1日から開始するものとする。

(2) 求人事業所は、当該事業所を管轄する公共職業安定所に求人申込書を提出し、求人内容、選考期日等について適正であることの安定所の確認印を受けた後、当該求人票（写）により学校に求人申込みを行うものとする。

したがって、この手続きによらない求人申込みがあった場合には、学校は生徒の推薦を行わず、確認印の押印のある求人票の提出を求め、その提出をまって推薦を行うこととする。

(3) 求人者が行う求人活動のための学校訪問については、管轄公共職業安定所に求人申込書を提出し、確認を受けた日以降とする。

(4) 求人者が行う求人申込みのための学校訪問については、7月1日以降とする。

ただし、学校訪問は学校教育に支障のないように配慮し、事前に学校へ連絡し、その了解を得たうえ、訪問することとする。

(5) 求人者が求人申込み後、当該求人の取消し又は求人数を減じようとするときは、管轄安定所へ通知後、求人票送付（推薦依頼）を行った高等学校へ連絡することとする。

6 家庭訪問について

求人者又はその委託を受けた者が、直接家庭を訪問し、新規学校卒業者を対象とする求人活動を行うことがないようにすることとする。

また、採用内定後といえども家庭訪問は行わないこととする。

7 利益供与について

求人者またはその委託を受けた者が、新規学校卒業者、その保護者、その他の関係者に対し、金品または利便の供与により、新規学校卒業者の求人活動を行うことがないようにすることとする。

8 文書募集等について

求人者は、新規学校卒業者を対象とした新聞広告等（テレビ・ラジオ含む）の文書募集を行わないこととする。

ただし、次の条件を満たす場合については、7月1日以降文書募集を実施しても差し支えないものとする。

- (1) 安定所の確認を受けた求人であること。
- (2) 文書に求人者管轄安定所名、求人番号を記載すること。
- (3) 求人票記載内容と異なる内容でないこと。
- (4) 募集の受付は、学校または安定所を通じて行うこと。

9 採用試験及び採用結果の通知について

求人者は、採用試験日、場所、採否結果等を決定次第直ちに、学校及び学校を通じて応募者に、文書をもって通知することとする。

なお、不採用者があった場合には、その者の応募書類を学校に必ず返却し、その理由についても併せて通知または連絡することとする。

10 採用内定後の取扱いについて

- (1) 求人者は、入社日までは就職承諾書以外の書類の提出を求めないこととする。
(ただし、入社日以前に真に必要な書類・写真等を除く。)
- (2) 求人者は、赴任等に関し連絡を行う際は、学校を通じて本人及び学校に対して行うこととする。
- (3) 求人者は、採用内定取消し又は入職時期の繰下げを行おうとするときは、管轄安定所へ通知後、連絡先安定所及び高等学校へ連絡することとする。
なお、対象となる生徒及び学校等に対し、経緯・理由を含め、その旨を明確かつ詳細に説明し、対象者の円滑な就職等に協力することとする。

11 採用（内定）生徒の使用開始の時期及び研修等について

- (1) 採用内定者の使用開始は卒業認定日以降を原則とするが、学校長が学校教育に支障がないものと判断した場合については、卒業認定日以前に研修または、入社式を行うことができる。その場合は次による。
 - ① 研修開始日または入社式については卒業式の次の日以降とする。
 - ② 当該企業は、研修開始後または入社後より卒業認定日までの間において、企業活動により生じた事故等についての責任を持つこと。（例、各種保険等）
- (2) 採用内定者に対する会社見学・懇談会・内定式等は、授業及び学校行事に支障のある場合は行わないこととする。

令和8年3月10日

佐賀県高等学校就職問題検討会議構成団体

佐賀県経営者協会
佐賀県商工会議所連合会
佐賀県商工会連合会
佐賀県中小企業団体中央会
佐賀県高等学校長協会
佐賀県私立中学高等学校協会
佐賀県高等学校教育研究会進路指導部会
佐賀県人権・同和教育研究協議会
佐賀県県民環境部人権・同和対策課
佐賀県産業労働部産業人材課
佐賀県総務部法務私学課
佐賀県教育委員会事務局学校教育課
佐賀労働局雇用環境・均等室
佐賀労働局職業安定部

【参考】 高等学校卒業予定者の応募前職場見学について

もっと知りたい『仕事のこと』

私たちに職場を見せてください！！

来春就職する高校生の職場見学の受入れに御協力ください

◎ 高校生の声

私たちは、職場を実際に見て、就職先を決めたい！！

◎ 経営者の声

うちの職場を見て、うちに惚れて、就職して欲しい！！

◎ 人事担当者の声

仕事や職場が自分にあっているのか判断して、応募して欲しい！！



このような声に応えるため、就職を希望する新規高等学校卒業予定者の職場見学を行います。

実際に職場を見学して仕事内容や職場への理解を深め、適切な職業選択を行うために実施します。これは、進路指導の一環として行います。

詳しくはハローワーク、又は県内の高等学校にお尋ねください。

佐賀県高等学校就職問題検討会議

事務局：佐賀県教育庁学校教育課
佐賀労働局職業安定部職業安定課

応募前職場見学実施予定表

事業所名 _____
 連絡先担当部署 _____
 連絡先担当者 _____
 電話番号 _____ FAX _____

1. 7月～8月の職場見学実施予定日

(該当する項目を○印で囲んでください。)

- 1 予定なし
- 2 随時
- 3 特定予定日



7月～8月までの実施予定日全てに○印をつけてください。

7月						
日	月	火	水	木	金	土
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

8月						
日	月	火	水	木	金	土
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

※「2 随時」又は「3 特定予定日」の場合は、次にもご記入ください。

- ◎最大受入れ可能人員 1回あたり最大 _____ 人まで
 ◎開始及び終了時刻 開始 _____ : _____ ~ 終了 _____ : _____
 ◎学校からの報告期日 _____ 日前までに報告してほしい

2. 9月以降の実施予定日（応募書類提出後は実施できません）

(該当する項目を○印で囲んでください。)

- 1 予定なし
- 2 随時
- 3 特定予定日 (_____)

※「2 随時」又は「3 特定予定日」の場合は、次にもご記入ください。

- ◎最大受入れ可能人員 1回あたり最大 _____ 人まで
 ◎開始及び終了時刻 開始 _____ : _____ ~ 終了 _____ : _____
 ◎学校からの報告期日 _____ 日前までに報告してほしい

3. 備考

※ 安定所記入欄：求人番号

令和 年 月 日

事業所名 _____

人事担当者 様

学校名
 学校長
 連絡先電話番号
 連絡先教諭名

職 場 見 学 の お 願 い

この度、下記の生徒が、貴社の見学を希望しています。
 生徒の就職に際しては、十分希望を生かしたいと考えていますので、格段のご配慮を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

見学希望日 令和 年 月 日 開始時間 (: ~)

生 徒 氏 名			

職場見学は、生徒が応募先を決定するのに先立って、実際の仕事や職場への理解を深めるために、あくまで見学として実施するものです。

そのため、職場見学の受入れに当たっては、採用選考開始期日（9月16日）前の採用選考とならないよう次についてご留意いただくようお願いいたします。

- 職場見学にあたっては、学校が提出する書類以外の提出を求めないでください。
- 応募の意思など採用選考に直接つながるような質問や行為はしないでください。
- 生徒に内定と受け取られるような話をしないでください。
- 生徒の住所・電話番号等の個々の情報を聴取したり、家族構成や思想信条などについての質問は行わないでください。

《お願い》

職場見学は、学校行事の一環として実施しておりますので、誠に恐縮ですが、以下の「職場見学確認書」に人事担当者（応対者）が署名され、見学参加生徒（複数見学の場合はいずれか1人）にお渡しくださるようお願いいたします。

職 場 見 学 確 認 書

生徒氏名	参加状況	生徒氏名	参加状況	生徒氏名	参加状況	生徒氏名	参加状況
	参加・不参		参加・不参		参加・不参		参加・不参
	参加・不参		参加・不参		参加・不参		参加・不参
	参加・不参		参加・不参		参加・不参		参加・不参

生徒の出欠状況について、上記のとおり確認しました。

担当者の役職名・氏名		連絡先電話番号	
学校への連絡 学校へ伝えたい事項がある場合のみご記入ください			

【生徒から学校へ提出する書類】

令和 年 月 日

職場見学報告書

課程・科 _____

氏 名 _____

◇ 見学事業所名 _____

◇ 見学日 令和 年 月 日 _____

◇ 見学時間 _____ : _____ ~ _____ :

主な見学内容	
雰囲気・環境	
感 想	
応募の意思	1 応募希望あり 2 応募希望なし 3 未定 (いずれかに○)

◇ 次のようなことがあった場合は、下の枠内に書いてください。

- ・学校が提出する書類以外の書類の提出を求められた。
- ・応募の意思を聞かれる、内定と言われるなど採用選考に関することがあった。
- ・家族構成や住居、電話番号、思想信条などについての質問があった。

5 令和8年度大学等卒業予定者の就職・採用活動に係る取扱い等について

令和8年度の大学等卒業予定者の就職・採用活動については、経済団体、関係府省、大学等において議論され、令和7年度と同様に、企業等においては、令和7年3月21日に政府（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）から経済団体等に対して「2026（令和8）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について」により要請が行われ、また大学等（大学等関係団体で構成される就職問題懇談会）においては、同年3月21日に「令和8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）」が定められたところです。

これを受けて、厚生労働省では、令和8年度の大学等卒業予定者の適正な就職・採用活動が行われるよう、採用維持・促進、求人・求職の秩序の維持、公平・公正で透明な採用の確保、採用内定取消しの防止等に努めていく方針であり、この「要請」及び「申合せ」を踏まえ、公共職業安定機関においては、次の（1）及び（2）のとおり取り扱うことといたしました。

つきましては、この趣旨をご理解いただき、大学等卒業予定者等の就職・採用活動が円滑に行われるよう格段のご協力をお願いいたします。

（1）公共職業安定機関における取扱い

- ① 令和8年度大学等卒業予定者に係る求人票、求人要項等は令和8年4月1日以降に展示・公開します。
- ② 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8年4月1日以降とします。
- ③ 公共職業安定機関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、採用選考活動開始以降、大学等の学事日程にも配慮しつつ、求人状況等地域の実情に応じて開催します。
- ④ 専修学校等卒業予定者の取扱いについては、公共職業安定機関において、これらも大学等卒業予定者と同様の取扱いとします。

（2）公平・公正な採用の確保等

公共職業安定機関としては、事業主に対し、公平・公正な採用が確保されるよう、次の点について理解の促進を図ります。

- ① 高校卒業予定者等の安定的な採用の確保を図ること。
- ② 男女雇用機会均等法の趣旨に沿った採用活動を行うこと。
- ③ 学生の自由な就職活動を妨げないようにすること。
- ④ 募集の中止及び募集人員の削減、採用内定取消し並びに入職時期繰下げが生じないよう、的確な採用計画に基づいて採用内定を行うこと。
- ⑤ 卒業後3年間は、新卒として応募できるようにするとした指針を踏まえ、未就職卒業生及び既卒者を始めとして、可能な限り多くの若年者が応募できるよう、応募機会の確保に努めること。

(3) 2026(令和8)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

就職・採用活動の円滑な実施に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2026(令和8)年度(2027(令和9)年3月)に卒業・修了予定の学生¹を対象とした就職・採用活動について、政府として、就職・採用活動を行う主体²に対し、以下の各項目の事項について、広く要請する。

1. 就職・採用活動の日程

【背景・考え方】

我が国経済の持続的な成長を支える若年人材を育成するためには、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境をつくる必要がある。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日(卒業・修了年度に入る直前の3月1日)及び採用選考活動の開始日(卒業・修了年度の6月1日)よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向が見られる³。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、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める環境を損なっている。

2025年度(2026年3月)以降に卒業・修了予定の学生に関して、新しい採用日程を設けたところであるが、その考え方は、次のとおり。

従来的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、企業が、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、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことも期待される⁴。

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程(後期)に在籍している院生は、この限りではない。

² 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を含む。

³ 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」(2024(令和6)年12月)

⁴ 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」でも、採用方法の多様化が推奨されている。

【要請事項】

(1) 内容

以下の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動⁵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⁶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

広報活動の開始期日より前に行う活動は、広報活動のスケジュールを事前に公表することを含め、不特定多数に向けた一般的なもの⁷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・採用選考活動は行わないこと。広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知⁸すること。

ただし、2022(令和4)年4月に産学協議会⁹がまとめた学生のキャリア形成支援活動(4類型)のタイプ3のうち、専門活用型インターンシップに参加する者については、①卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで当該専門活用型インターンシップを活用すること、かつ、②インターンシップ後の採用選考を経ることにより、6月からの採用選考開始時期にとらわれないこととする。

(2) 留意事項

- ① 専門活用型インターンシップの実施を通じて、6月より前に採用選考を開始する企業は、透明性確保のため、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
 - ・ 産学協議会基準に準拠したタイプ3のインターンシップの開示要件
 - a. プログラムの趣旨(目的)
 - b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
 - c. 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
 - d. 就業体験を行う際に必要な能力

⁵ 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する活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイト、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等で、学生の登録を受け付けるエントリーの開始時点とする。

⁶ 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をいう。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(オンラインを含む。)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。エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、採用選考活動とは区別する。

⁷ 例えば、ホームページでの文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど。

⁸ 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底することなど。

⁹ 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」

- e. インターンシップにおけるフィードバック
- f. 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）
 - 「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施によって、6月より前に採用選考を開始する場合には、そのときからとする。
- g. 当該年度のインターンシップ実施計画（時期、回数、規模等）
- h. インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）
- i. 採用選考活動等の実績概要
- ・ その他の開示要件
 - j. 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（GPA等）
 - k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
 - l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）

② 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生などの多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

③ 実施企業は、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。

2. 学事日程等への配慮

【背景・考え方】

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与える。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学生に裁量を与えられているものではないため、学生の負担軽減、学修時間の確保、学事日程等に十分配慮する必要がある。

【要請事項】

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること¹⁰。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習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。

¹⁰ 翌日の学業やレポートの作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理に留意することが求められる。

- 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¹¹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 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

【背景・考え方】

インターンシップについては、産学協議会における2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」¹²における整理を踏まえ、政府において、「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」¹³を改正した。2024（令和6）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¹⁴以降に限って、一定の要件を満たす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。

一方で、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請の日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることによって、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損なわれる事態も生じている。産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要である。

【要請事項】

- ① 産学協議会2021年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」におけるインターンシップ等の類型や「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」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容は、以下のとおり。
 - ・ 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、それらをインターンシップと称して行わないこと。
 - ・ インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であつ

¹¹ 政府は、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業においては、業界の実態等に応じた対応が期待される。

¹² 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書(2022年4月18日公表)

¹³ 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、2022年6月13日最終改正。

¹⁴ 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日。

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。

- ・ 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¹⁵を満たしたタイプ3のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。
(別紙2参照)
- ・ 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。
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2026(令和8)年度卒業・修了予定者を含む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。
- ・ 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、学事日程に十分配慮すること。

② インターンシップについても、その参加の辞退について、インターンシップの円滑な運営のために必要となる合理的な範囲を超えて、学生の選択の自由を損なうような行為¹⁶は行わないこと。

4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

【背景・考え方】

近年は、留学や課外活動など、様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も多数存在する。そうした意欲や能力のある若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要である。

【要請事項】

- ① 若者雇用促進法に基づく指針¹⁷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こと。
- ② 既卒者について、通年採用など、様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その

¹⁵ 以下の5つの要件。

- ① インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験(テレワークが常態化している場合は、テレワークを含む。)に充てること
- ② 職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
- ③ 汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上をかけて実施すること
- ④ 学業との両立の観点から、学部3年・4年又は修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること(ただし、大学正課及び大学院博士課程(後期)は、長期休暇の限りでない。)
- ⑤ プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力、採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨、採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること

¹⁶ これに該当し得る例としては、自由応募型のインターンシップの選考において、インターンシップの参加を学生が辞退しないよう、大学との協定等を条件とすることが挙げられる。

¹⁷ 「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」(平成27年厚生労働省告示第406号)

場合には、その旨の情報発信を行うこと。

5. 日本人海外留学生¹⁸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

【背景・考え方】

国際的な人材獲得競争が展開される中、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることのないよう、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要である。

【要請事項】

- ① 日本人海外留学生や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用、海外や国内で実施されるジョブフェアへの参加など、多様な採用選考機会を設ける取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、その旨を積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じて採用選考する取組を、各企業の必要に応じて行うこと。また、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について、政府が策定したチェックリストやベストプラクティス¹⁹等を参考に、積極的に周知すること。
- ③ 2027（令和9）年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、検討すること。また、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。

6. 障害のある学生の採用選考

【背景・考え方】

障害のある学生の就職希望者数が増加する中、障害のある学生が、就職活動で不当な差別的取扱いを受けることのないよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえて、採用選考活動を実施することが重要である。

【要請事項】

- ① 大学等と連携して障害のある学生向けに求人情報を提供するなど、募集及び採用に

¹⁸ 留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指す。

¹⁹ 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局）において、「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（2020年2月）。

関する情報の公表を積極的に行うこと。

- ② 募集及び採用に当たり、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保にとって支障となる事情がある場合は、障害のある学生からの申出を受け、過重な負担にならない範囲で、障害の特性に配慮した必要な措置を講じること。

7. オンラインの活用

【背景・考え方】

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る。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないように、配慮することが求められる。

【要請事項】

- 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検討し、そうした機会を提供する場合には、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。

8. 成績証明等の一層の活用

【背景・考え方】

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが求められる。

【要請事項】

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一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）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。

9. 公平・公正で透明な採用及び個人情報への不適切な取扱いの防止の徹底

【背景・考え方】

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行うことが求められる。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しており、そうした事態を防止することが求められる。

【要請事項】

関係法令等²⁰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、学生の個人情報の適切な取扱いに万全を期すること。

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

【背景・考え方】

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されている。

「オワハラ」は、憲法で保障された職業選択の自由を侵害するおそれがある許されない行為である。企業の対応が学生に「オワハラ」と受け止められれば、その企業は法令違反に問われるおそれがあるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながることも懸念される²¹。

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年法律第98号）第7条の規定に基づく「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」（平成27年厚生労働省告示第406号）において、「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青少年の職業選択の自由を妨げる行為又は青少年の意思に反して就職活動の終了を強要する行為については、青少年に対する公平かつ公正な就職機会の提供の観点から行わないこと」とされていることを認識する必要がある。

²⁰ 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）、「青少年の雇用の促進等に関する法律」（昭和45年法律第98号）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業者を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）

²¹ 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」では、「企業には、オワハラ未然防止に向けた研修等を実施するなど、社内での啓発の強化・徹底が望まれる」旨が記載されている。

企業が内（々）定を出した学生の保護者に対し、学生の内定承諾の意思の確認等を行う、いわゆる「オヤカク」と称されるものについては、例えば、企業が保護者にも企業情報を提供するなど、入社に際しての保護者の不安を解消し、企業に対する理解を深めることを目的とするケースがある一方で、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することに保護者の同意を強要するといったケースもあると指摘されている。そうした行為は、学生の職業選択の自由を妨げるものとして、「オワハラ」に該当し得ることに留意が必要である。

【要請事項】

学生の職業選択の自由を確保するため、新卒等の採用を行う企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者は、「オワハラ」を行わないこと²²。

(参考) オワハラについて

オワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。ただし、オワハラは、これらの例に限られるものではない。

- ・ 自社の内（々）定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう、強要すること
- ・ 他社の就職活動が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに、大学等又は大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要することや、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することについて、保護者の同意を強要すること
- ・ 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること
- ・ 内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、内定辞退の防止を目的として、内（々）定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること又は事前にその誓約書を要求すること

11. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止の徹底

【背景・考え方】

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメントが確認されており、それらを防止することが必要である。

【要請事項】

²² 学生が、就活エージェント等の名称で職業紹介事業者が提供する職業紹介サービスを活用し、企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例がみられる。大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き、就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に、不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう、環境を整備する。同時に、大学は、学生に対し、不必要に複数の内々定を保持する行為などは厳に慎み、節度ある就職活動を行うよう、周知徹底する。都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。

採用選考活動、OB・OG 訪問への対応、インターンシップの実施等において、性的な冗談やからかいの発言を行う、身体に接触するなどのセクシュアルハラスメントや、面接時に人格を否定するような暴言を吐くなどのパワー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をすること。また、学生からの相談に対して適切な対応を行う²³など、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

12. 学生からの苦情・相談への対応

【背景・考え方】

ハラスメント行為への対応を含め、学生が安心して就職活動に取り組める環境づくりのためには、大学、企業、政府等の関係者が学生からの苦情・相談に適切に対応することが重要である。企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者においても、そうした取組への協力を行うことが求められる。

【要請事項】

若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク）等と連携を図りつつ、相談窓口を設置するなど、学生からの苦情・相談を迅速かつ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。

以 上

²³ 「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（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」

(4) 令和8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（企業等への要請）

令和7年3月21日
就職問題懇談会

就職問題懇談会は、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、未来を担い拓く学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会や企業等にとっても重要であり、企業等が学生に対する採用活動について共通認識を持つことが不可欠であると考え。このため、学生が安心して学業に専念でき、かつ、企業等が学修成果を適切に評価できるよう、学修環境の確保を前提とした採用選考活動を実施していただきたく、以下の点を要請する。

(1) 就職・採用選考活動開始時期の遵守

大学等の学事暦に十分配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守すること。

[就職・採用選考活動日程]

I. 内容

下記の就職・採用日程を原則とする。

- ・ 広報活動開始ⁱ : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

(ここでいう広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す)

- ・ 採用選考活動開始ⁱⁱ : 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

それに加えて、以下のII. の人材については、

- (i) 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3ⁱⁱⁱ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
- (ii) インターンシップ後の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。

II. 対象

対象となる人材については、タイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

III. 留意事項

I 及び II の実施に当たっては、

- (a) 透明性確保のため、II. の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
 - 1) 産学協議会(令和4年4月))に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件
 - a. プログラムの趣旨(目的)
 - b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等

- c. 就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）
- d. 就業体験を行う際に必要な能力
- e. インターンシップにおけるフィードバック
- f. 採用活動開始以降に限り、インターンシップを通じて取得した学生情報を活用する旨（活用内容の記載は任意）

注）ここでいう「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施により6月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。

- g. 当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
- h. インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）
- i. 採用選考活動等の実績概要

2) その他の開示要件

- j. 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（GPA 等）
 - k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
 - l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）
- (b) 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。
- (c) 実施企業は、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。

学生の採用選考に当たり、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際も、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。

また、採用選考活動開始前の早期の段階で採用の内々定を出すことや、「早期選考」等と称して採用選考活動開始前に採用選考活動を実施することは学生の学修環境に強い影響を及ぼすこととなるので、実施しないこと。

なお、海外留学する学生もいることから、上記の就職・採用選考開始時期以降に長期にわたって積極的に広報活動及び採用選考活動を実施するとともに、卒業・修了した学生に対しても同様の活動を行うこと。

(2) 採用選考活動における学業成果等の評価

卒業・修了前年度までの学修成果や学業への取組状況を表す書類(例えば成績証明書や履修履歴等)を選考の早期の段階で取得したり、学生が提出する学修成果等に関する資料(例えばeポートフォリオやディプロマ・サプリメント等)を採用面接等において積極的に活用することにより、留学経験を含む学生の学修成果等を適切に評価すること。

(3) 学生の学業等への配慮

就職活動が一部で早期化、長期化し、学生が本分である学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なう事象が生じていることから、学生の学業

の妨げとなるような採用選考活動を実施しないこと。企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、以下の点に配慮すること。

① 授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複しないかあらかじめ学生に確認し、必要に応じて個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと。また、土日祝日や平日の夕方を活用するほかインターネットなどの多様な通信手段も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないよう極力柔軟に対応すること。

② 大学等の所在地や学生の居住地が遠方である場合などには、多様な通信手段を活用して採用選考活動を行うなど、採用選考において不利とならないよう配慮すること。

多様な通信手段を活用した採用選考活動を行う際には、学生の通信環境を考慮した対応として、通信環境が整わない学生が不利益を被らないよう配慮し、音声・映像が途切れた場合の対応をあらかじめ明示すること。また、学生が準備する時間を確保するため、通信手法について余裕をもって連絡すること。

(4) 多様な学生への選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学生^{iv}や外国人留学生在が、就職活動で不利になるとの認識が生じないよう、日本人海外留学生や外国人留学生のみを対象とする採用選考等の取組を各企業等の必要に応じて行い、取組を行っている企業等は、様々な募集の機会について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周知・広報すること。

また、障害のある学生の就職希望者数が増加する中で、障害のある学生が就職活動で不当な差別的取扱いとならないよう、大学等と連携して障害学生向け求人情報を提供する等、募集及び採用に関する情報の公表を積極的に行うとともに、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえ、障害のある学生からの申出により、過重な負担にならない範囲で障害の特性に配慮した必要な措置を講じる等、適切に対応すること。

(5) 雇用機会均等、職業選択の自由を妨げる行為等の抑制、公平・公正な採用の徹底
労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨等にのっとり採用選考活動を行うこと。特に、総合職採用における女子学生や、前述の障害のある学生への配慮、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、適切に対応すること。

また、必要な人材確保に熱心になるあまり、例えば

- ① 正式内定開始日前に内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出要求
- ② 6月1日以降の採用選考時期に学生を長時間拘束するような選考会、研修及び行事等の実施
- ③ 自社の内(々)定と引換えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ④ 自由応募型の採用選考において、内(々)定と引換えに大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること

⑤ 業務性が強い研修について、内定や内々定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること。

など、学生の職業選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為（いわゆる「オワハラ」）は厳に慎むこと。

また、その実効性を担保するため、学生が相談できる窓口を設ける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。

加えて、採用選考活動に携わる人事担当者等が、就職をしたいという学生の弱みに付け込んで、性的な言動や人権を侵害するような行為をすることがないように、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行うこと。

また、採用選考活動等で差別的な取扱いが行われないよう、学生に対して、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類（エントリーシート等を含む）」、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」等の提出を求めないこと。面接においても同様に就職差別につながる恐れのある内容の質問等をしないこと。

さらに、就職活動において書類を徴収するに際しては、学生の個人情報の取扱い等に留意し、第三者に提供すること等を想定しているのであれば、その用途を明確に事前周知し、学生が同意したくない場合には拒否できるような仕組みを設けるとともに、あらかじめ示された必要書類以外のものを選考の最終段階や内々定後に求めることがないように、必要書類を含む採用選考情報をあらかじめ明示すること。

（6）インターンシップ等の適切な実施

インターンシップとは、「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推進に当たっての基本的考え方」（以下、「三省合意」という。）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」とされており、その実施に当たっては、「三省合意」を踏まえ、適切に実施すること。

インターンシップ等の実施に当たり、特に以下の点について留意すること。

- ① インターンシップ等は原則として、広報活動や採用選考活動そのものではない。令和5年度以降に実施するインターンシップには、就業体験要件や指導要件等、一定の要件が定められていることから、既存のプログラムが要件を満たしているかを確認するとともに、要件を満たさない場合には「インターンシップ」と称して実施することは厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっている「ワンデーインターンシップ」などと称した行事は、就業体験要件や実施期間要件を満たしていないことが明らかであるため、見直しを図ること。また、インターンシップ等に参加する学生を求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用して公募する際は、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用すること。
- ② 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教育的効果を高めるため、大学等との連携の下実施すること。

- ③ 学生の学業を妨げることがないようインターンシップ等の実施時期に十分配慮し、原則として長期休暇の活用など学事日程に十分配慮して実施すること。ただし、大学の正規の教育課程としてのインターンシップはこの限りではない。
- ④ 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の個人情報、原則として、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。なお、令和8年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以降に実施される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で、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合には、この限りではない。
- ⑤ また、令和7年度以降の卒業・修了予定者を対象とし、卒業・修了年次に入る直前の春休み以降に実施されるタイプ3の専門活用型インターンシップについては、取得した学生情報を例外的に3月以降の採用選考活動に使用できることに留意する。

(7) 学生の健康状態への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、学生のクールビズ等の取扱いを明示することで、学生の健康面に配慮すること。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

個々の学生の置かれた状況は様々であるため、意欲や能力を有する若者に応募の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^{vi}の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針にのっとり、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めること。

(9) 本要請の周知と対応

企業及び経済団体・業界団体等においても、本要請の周知・理解の促進と、それを踏まえた適切な採用選考活動の実施に努めること。

(用語解説)

- i 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。
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その他就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点（令和8年度卒業・修了予定者は令和8年3月1日）とする。
また、会社説明会などのように、学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントは、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。
開始期日前は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けた情報発信にとどめ、学生情報の取得や学生情報を活用した活動は行わないこと。
（広報活動日程を事前に公表することは差し支えない。）
なお、求人広告会社やその他就職支援サービス会社は、開始期日の前後を問わず大学の授業・試験期間を十分に配慮したサイト等の運営に留意すること。
求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、従来の就職情報会社のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を指す。
- ii 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を指す。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行う面接や試験などの活動を指す。
- iii タイプ3とはキャリア形成支援の4つのタイプのうちの一つ。
・タイプ1（オープン・カンパニー）：主に企業・就職情報会社や大学キャリアセンターが主催するイベント・説明会を想定。
・タイプ2（キャリア教育）：主に企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）を想定。
・タイプ3（汎用的能力活用型インターンシップ、専門活用型インターンシップ）：主に企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを想定。
・タイプ4（高度専門型インターンシップ）：文部科学省を中心に試行的に実施している「ジョブ型研究インターンシップ」や、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で検討している「高度な専門性を重視した修士課程学生向けインターンシップ」が該当。
このうち、(a)就業体験要件、(b)指導要件、(c)実施期間要件、(d)実施時期要件、(e)情報開示要件の5つを満たすタイプ3及びタイプ4のみをインターンシップと称することとし、令和6年度の卒業・修了予定者から当該インターンシップで得られた学生情報の活用が可能とされた。

- iv 令和8年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。
- v 令和4年4月に一般社団法人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」において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が四つの類型に整理されたことを踏まえ、令和4年6月に政府の「三省合意」が改正され、インターンシップの定義の見直しが行われている。https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf
- vi 「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」（平成27年厚生労働省告示第406号）