

## 2020 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

平成 30 年 10 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

(1) 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、多様な経験ができる環境づくりを進めることが重要である。こうした観点から、2013 年、政府は経済界に対し、学生の就職・採用活動時期について、広報活動及び採用選考活動の開始時期の後ろ倒しを要請した。

以降、学生の就職・採用活動日程については、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、就職問題懇談会による「申合せ」、関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省）による経済団体・業界団体等に対する遵守等の要請、というプロセスによって、毎年度決定されてきたところ。現時点では、2019 年度（2020 年 3 月）までに卒業・修了予定の学生の就職・採用活動の日程が、次のとおり決定されている。

- ・ 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

(2) こうした就職・採用活動日程のルールについては、我が国で定着してきたいわゆる「新卒一括採用」の下で、学生が学業に専念しやすくなった、学生や大学が計画的に就職活動に対応できるようになった、といったプラス面が指摘されている。

他方で、グローバル化や IT 化が進展する中において、ルールが必ずしも遵守されていないとの指摘もある。

(3) こうした中、本年 10 月 9 日、経団連から、中長期的な観点から我が国の採用活動の在り方を議論すべき、大学の教育と企業の姿勢がどうあるべきかを議論すべきといった問題提起と併せて、経団連としては、2020 年度（2021 年 3 月）以降に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動からは「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示されたところ。

## 2. 基本的考え方

(1) グローバル化や IT 化が進展し、「人生 100 年時代」が到来する中において、「新卒一括採用」を中心とした我が国の採用活動の在り方を議論すべきといった問題提起は、終身雇用や年功賃金等も含め、我が国の雇用の在り方全体に係るものであり、今後、

未来投資会議において十分に議論をしていくべき課題である。

(2) 他方で、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、学生の混乱を招くこと、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。さらに、学生の中には、自分たちがいつから就職活動に取り組みばよいのかと不安に感じている者も少なくない。

重要なことは、学生がしっかりと学業に専念した上で円滑に就職活動を行うことができる環境を整えることであり、就職・採用活動のルールが急激に変更されることによって、学生が安心して学業に取り組みなくなるといった事態が生じることは望ましくない。この点、大学側のみならず、経団連や日本商工会議所からも、当面は何らかのルールが必要であるとの認識が示されている。

### 3. 本連絡会議としての結論

(1) 上記に鑑み、2020年度卒業・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。

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・業界団体に対して、2020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、2019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、その他の論点を含む要請内容の詳細<sup>1</sup>については、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。

- ・ 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

また、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・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。

<sup>1</sup> 政府が毎年度、経済団体や業界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、学事日程への配慮、留学経験者に対する配慮、公平・公正で透明な採用の徹底、広報活動・採用選考活動の開始前にインターンシップと称して当該活動を行わないこと、採用選考にあたっての成績証明等の一層の活用、クールビズ等への配慮、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り、現状、こうした基本的な考え方については変わるものではない。

( 2 ) 2021 年度( 2022 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、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、来年度以降に改めて検討を行うこととする。

なお、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こと等を踏まえると、当面は現行の就職・採用活動日程を変更する必要が生ずる可能性は高くないであろうという認識を共有した。

( 3 ) 本連絡会議においては、就職・採用活動日程に射程をおいて議論を行ったものの、もとより、学生が在学中にしっかりと学業に専念し、その成果が企業の採用活動において十分に活用されていくという環境が、就職・採用活動日程だけで整うものではない。

このため、今後、大学側においては、単位取得要件や成績・卒業要件の厳格化などの教育の質の保証、学生が在学中に得た能力やスキルに見える化についてこれまで以上に取り組むことが重要であり、また、企業側においては、そうした大学側から得られる情報を採用活動における学生の評価の際に十分に活用していくことや、企業側が求める人材像や入社後のキャリアパス等をこれまで以上に示していくことが重要である、との認識を共有した。

なお、これらの内容については、我が国の雇用の在り方全体の議論を行っている未来投資会議にも報告を行うこととする。