

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会（令和7年度第1回）

- 開催日時：令和7年11月19日（水）14：00～15：00
- 場所：中央合同庁舎第8号館
- 出席者：

議長	成松 英範	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
構成員	三木 文平	内閣官房内閣審議官（内閣官房副長官補付）
同	奥井 雅博	文部科学省高等教育局学生支援課課長補佐（代理）
同	今野 憲太郎	厚生労働省人材開発統括官付参事官
同	今里 和之	経済産業省経済産業政策局産業人材課課長
事務局	後藤 武志	内閣官房内閣事務官（内閣官房副長官補付）
関係者	伊藤 公平	就職問題懇談会座長（慶應義塾長）
同	新田 秀司	一般社団法人日本経済団体連合会労働政策本部長
同	酒向 里枝	一般社団法人日本経済団体連合会教育・自然保護本部長
同	大下 英和	日本商工会議所産業政策第二部長

【議事次第】

1. 開会
2. 議長挨拶
3. 議事
4. 閉会

【資料】

- |     |                                |
|-----|--------------------------------|
| 資料1 | 就職採用活動日程の現行ルールと実態.pdf          |
| 資料2 | R7就職採用に関する調査結果（大学）.pdf         |
| 資料3 | R7就職採用に関する調査結果（企業）.pdf         |
| 資料4 | 就職・採用活動の在り方に関する今後の検討に向けた意見.pdf |

【概要】

- （1）冒頭、議長の成松内閣官房内閣審議官から挨拶。
- （2）内閣官房から資料1について説明。
- （3）文部科学省から資料2，3について説明。
- （4）伊藤就問懇座長から資料4についてご説明。
- （5）このほか出席者からの主な説明・意見は以下の通り。

## 【主な議事内容】

### ○ 内閣府からの発表：

現行の就職・採用活動日程ルールは、広報開始3月1日、採用選考開始6月1日、内定解禁10月1日と定められているが、近年は実態との乖離が大きく進んでいる。内閣府の学生アンケートによれば、インターンシップ等には学生の約8割が参加し、多くは卒業前年度の7月（3年生夏）から開始しており、7～9月時点で約6割が参加している。参加者の7割は企業から早期選考の案内を受け、そのうち6割が説明会・セミナーに参加し、さらにその半数が早期の採用試験・面接を受けている。企業によってはインターン直後から本格的な選考が行われている例もある。

また、3年生の授業が終わる2月以降には実際に面接や内々定を受ける学生が増加し、卒業年度の4月時点で既に9割が面接を経験し、6割が内々定・内定を得ている状況である。こうした実態の早期化を踏まえ、学生の半数近くは「現行ルールは開始時期が遅い」「あるいはルール自体が不要」と考えている。

背景としては、学生が早期に内々定を確保し、学業や本命企業への準備を優先したいという意識がある。また、いわゆるインターンシップ等を実質的な早期選考として運用する企業があるため、採用活動が二分化している。この分かりにくさや不透明さに対して、学生からは不満が多く、「ルールを守る側が不利になる」との声もある。

さらに、早期化に伴い就職活動は長期化し、活動期間が9か月以上の学生は令和2年度の3割から令和6年度には5割に増加している。内定式後の辞退や複数の内定式に参加する事例も増えており、学生は「志望度の高い企業から内々定を得るまで就活は終わらない」と考える傾向が強まっている。企業も内定辞退を恐れ、オワハラやオヤカクといった問題行為が生じる事例がある。

アンケートでは、採用活動が早期化・長期化することにより授業・研究活動が阻害されているとの報告や、就職活動の実態が見えにくいことへの不安、ルール遵守が不利になるという指摘が多く寄せられている。以上が内閣府による説明の概要である。

### ○ 文部科学省からの発表：

大学等と企業を対象に就職・採用活動の実態を把握するため調査を実施している。大学等調査では992校から回答を得ている。広報活動の開始時期については現行維持を望む大学等が多いが、採用選考活動の開始時期については「6月より早いほうがよい」という意見も一定数見られ、高専ではその割合が多い。学業と就職活動の重複については約6割の大学等が学生から相談を受け、授業・ゼミの欠席は約8割の大学等で確認されている。特に、高専では「欠席がしばしばあった」の割合が多い。土日・祝日にも学生が就職活動に参加したと回答した大学等は約9割であった。ハラスメントに関する学生への周知は大学等で進んでおり、相談件数はオワハラが3割弱、セクハラは少数という結果であった。キャリア形成支援に関しては、大学等はタイプ1のオープン・カン

パニーとタイプ3のインターンシップへの企業の取組を望む声が多い。

次に企業調査では1,356社から回答を得ており、大企業と中小企業の構成比も明示されている。広報活動の開始は、日程ルールどおりの3月以降が約4割であり、卒業・修了前年度の10月以前から開始が約4割と多くの企業で早期化が見られる。理由は「他社より早く学生に接触したい」が突出している。採用選考活動の開始も6月以降は3割弱であり、卒業・修了前年度の1月以前から開始している企業もあり、採用選考活動の早期化が顕著である。土日・祝日における実施は全体で半数ほどとなり、中小企業は未実施の割合が多い。秋・冬採用は半数以上が実施または予定しており、企業における採用選考時期が多様化している。

日程ルールに関する課題としては、「ルールを遵守せず、早期に開始する企業の存在」が突出しており、採用コストや事務負担が「増えた」との回答は約8割と企業側の負担もみられる。また、面接等における学生の無断欠席に悩む企業も多い。日程ルールの必要性については半数超が「必要」と回答する一方、現行ルールへの賛成は5割未満であるが、中小企業では賛成が半数を超える。開始時期に関する企業の希望としては、広報・採用選考いずれも「早く開始した方がよい」の割合が最多で、設定不要という意見も一定数存在する。

キャリア形成支援では、企業はタイプ1のオープン・カンパニーに最も力を入れたいと考え、大学にも同取組を求める傾向が見られる。一定の要件を満たすインターンシップを通じて採用選考プロセスに移行できる「採用プロセスの複線化」は実施企業が7%と少なく、導入時期は1月以前が約半数で、早期選考としての運用がうかがえる。セクハラ防止体制を整備した企業は約4割で、今後の改善が期待される。自由記述では、就職・採用活動の早期化・長期化への懸念、学生の学業への影響、学生側の連絡等のマナー不足への指摘など多様な意見が寄せられた。

#### ○ 就職問題懇談会座長のご提案：

就職問題懇談会は、国公私立の大学、短大、高専の各団体が参加し、学生の就職活動の在り方を議論してきた組織である。問題意識は「現行ルールの形骸化」と「就職活動の早期化・長期化」であり、高等教育機関としての反省と、日本社会全体の発展に向けてどう貢献するかという二点を踏まえ、各団体間で一致した提案内容を示したものである。本提案はあくまで高等教育機関からのものであり、関係省庁や経団連、日本商工会議所にも共有し、議論を深めたいという立場である。

現状の最大の課題は少子化であり、社会全体の競争力維持のためには、一人ひとりの能力向上に高等教育が強くコミットする必要がある。少子化による学生の“売り手市場”化の中で採用活動が早期化し、結果として世界の大学と異なり、学期中に就職活動が食い込み、学びの厳しさが十分確保されていないという問題がある。世界では学期中は学業に集中せざるを得ず、インターンシップは長期休暇やカリキュラム内で

行われるため、学生は4年間、または大学院を含むより長い期間で自己形成と専門性を確立し、社会へ円滑に移行している。

一方、日本では学部3年生の早期から就職・採用活動が始まり、学生の半数は「同じ企業で働き続けるつもりがない」とする調査結果もある。そのため企業も長期的な研修計画を組みにくく、日本全体の発展に資する循環がつくれていないという問題が共有された。この状況を踏まえ、高等教育機関として、教育内容・カリキュラムの体系化、授業外学習時間の確保、人間教育・マナー教育の強化、キャンパス課外活動を含めた全人的教育の推進に取り組む決意を示している。課外活動には運動部、サークル、留学、社会連携、企業説明会やインターンシップなども含め、産学連携の強化を図る方向性を示した。

これらの教育改革を進める前提として、学期中は授業と課外活動が密であるため、就職・採用活動は行わないという理解を企業側にお願いしたい。採用選考活動は卒業・修了前年度の春休み以降の長期休業期間に実施することを基本とし、企業には複数の採用トラックを戦略的に設け、学生の学習成果や課外活動を適切に評価してもらいたいというのが就問懇の要望である。広報活動は企業側の一方通行の情報発信であるため、特段の時期設定は必要ないという見解も示されている。

具体的なタイムラインとしては、4年制大学であれば3年生から4年生への春休みを「春トラック」とし、3年生秋学期からのエントリーを経て春休みに採用選考を行う。春トラックで内定を得た学生には、春休み終了時点で内定を確定し、4年生の学業に集中させることが望ましいとしている。未内定者は夏トラックに進み、さらに卒業前の春休みにも最終的な採用機会を設けることで、学生が学業・課外活動と両立しながら就職活動を行える環境を整えたいという提案である。短大・高専・大学院についても、最終の1～2年間で同様の枠組みを想定している。

これらの方針は令和9年度、すなわち現在の学部2年生からの適用を想定した提案であるが、内容や時期は関係省庁・産業界の議論に委ねる部分も大きい。今回の提案は、高等教育機関としての総意と問題意識、そして改善に向けた枠組みを提示したものである。

#### 【質疑応答】

- 本日の議論に先立ち、秋以降、各省庁および関係者の皆様と意見交換を重ねてきたが、就職・採用ルールについては、形骸化および実態との乖離が顕在化しているとの認識が共有されている。学生・企業双方からも、その乖離に起因する課題が指摘されており、現行ルールの見直しを検討すべき段階に至っているのではないかと、取りまとめを担う内閣府として判断している。

特に、広報活動や採用活動が事実上二分化している点、すなわち「3月1日以前に早期選考が開始されている」現実を正確に把握する必要がある。現行では、インター

ンシップ経由のエントリーやプレエントリー等により、学生は3年次4月頃から登録が可能となり、就職情報サイトを通じてその情報が企業に提供される体制が整備されている。こうしたサイトは就職採用活動の媒介者として主要なプレイヤーになっており、早期に登録することが企業・学生双方に有利に働く構造が形成されている。

また、企業側の採用部門からのヒアリングによれば、「他社が前倒しで動いている」「追加費用により情報提供時期を前倒しできる」といった要素が、採用の早期化を促進する一因となっており、企業は前倒し競争から離脱しにくい実情がある。

もっとも、当該実態が学生の本分や学修環境に照らして適切か否かについては、慎重な検討が求められる。就問懇座長からの報告にもあったとおり、学生の学びを確保する観点から、現行の実態に追随するのみではなく、新たな枠組みを検討する必要があると認識している。

- ここでは当該内容への直接的なコメントではなく、現下の企業の採用状況について補足する。現在のキーワードは「採用方法の多様化」である。就職・採用日程に関するルールは、旧来の就職協定から倫理憲章、さらには政府要請へと形を変えてきたが、その間に企業の採用の前提は大きく様変わりしている。

象徴的なのが新卒一括採用の位置づけの変化である。経団連会員企業との意見交換でも、新卒枠の充足率は低下傾向にあり、経験者採用の比重が増大している。全体感としては新卒者と経験者が概ね半々となり、企業によっては経験者採用が過半となる状況も見られる。また、新卒採用においても一括採用中心から通年採用への移行が進むなど、従来の前提条件そのものが大きく変化している。

さらに、大学学部卒の領域においても、文系と理系では採用環境が大きく異なる点に留意すべきであり、この差異を分析対象として扱う必要があると考える。加えて、中小企業の採用状況にも目を向ければ、定期採用ではなく必要時の随時採用や通年採用を行っている企業が多く、人材確保・採用活動の負担は大きい。大企業と中小企業での前提が大きく異なる点も検討要素として扱うべきである。

以上、現状の整理として申し述べたものであり、今後の議論の参考としていただきたい。

- ここまでの説明を踏まえ、中小企業の立場から就問懇意見の受け止めに述べる。学業重視の姿勢は理解し得るが、他方で、中小企業は知名度や待遇面で大企業に劣るため、10月の内定解禁時点で必要人数を満たせる企業は少なく、実態として通年採用が常態化している。

東京商工会議所が年3回実施している学校・企業の面談会でも、直近の10月開催では学校約100校、中小企業約500社が参加し、多くの企業がなお採用に苦慮していた。学校側にも未内定学生を抱える状況があり、双方が接点を求めている実情が確

認できた。

しかし、取りまとめ案にある「学期中は土日を含め選考活動を一切行わない」との提案は、こうした現場の状況を十分踏まえたものとは言い難く、中小企業としては受け入れがたい。加えて、採用活動を春休み・夏休みに集中させる案も、専任人事が限られる中小企業では対応困難な場合が多く、繁忙期と重なる企業では一層負担が大きい。また、期間が限られることで知名度の高い大手に応募者が集中し、中小企業がさらに選ばれにくくなる懸念も強い。

加えて、中小企業は定期採用を行わず必要時採用・通年採用が多く、中途・キャリア採用比率も高い。こうした実態はアンケート結果に必ずしも反映されておらず、地方・中小企業や規模の小さい大学の状況を丁寧に把握した上で議論すべきである。調査で数の少ない側の意見を単に「何%」として扱うのではなく、その背景事情を把握することが不可欠である。

また、形骸化を完全に解消することは、法令ではない以上学校・学生・企業の大半が満足するルールづくりは困難であると考え。重要なのは、現行の採用・就職活動で実際にどの部分に実害が生じているのか、深刻度はどれほどかを精査し、時期の問題に限らず根本的な点から検討することである。

最後に、中小企業団体としては、議論の結果、日程・ルールが中小企業の採用活動に著しい支障をもたらす内容となる場合、従来の要請を受ける立場を維持できない可能性もある。地方を含む実態を十分踏まえ、深い議論を求めたい。

- 頂いたコメントについて、10月末に約100校の大学等が参加して、そのような会を開催したとのことであるが、これは私たちの考えではキャンパス課外活動に相当するものである。そのため、大学側が参加し、大学側が早期から、例えばエッセンシャルワーカーを育成する大学や高専など、各大学・短大・高専が産学連携の取組の一環として、今のような中小企業とのジョブフェアを共同で実施することは、当然ながら課外活動として位置づけられるものである。この点は、エッセンシャルワーカーを育成する大学等の意見も踏まえた上での今回の結果である。今回いただいた意見・コメントについては、私どもとしてもしっかりと受け止め、私から就問懇へ報告する所存である。どうぞよろしくお願いしたい。

(以上)