

## 就職問題懇談会（令和7年8月22日）

## 社会の変化

- 世界：環境問題、市場の国際競争、AI進展 等
- 国内：急速な少子化、労働供給不足 等

18歳人口 249万人 ▶ 106万人 ▶ **69万人**  
 (1966) (2024) (2042)

現状と課題  
高等教育の変化

- 学修者本位の教育への転換
- 大学等での学びにより、学生一人一人の能力を高める（「知の総和」（数×能力）の向上） 等

## 就職・採用活動

- 就職・採用活動の早期化・長期化
- 学生の職業観、学修が不十分なまま卒業・社会へ 等

企業の採用選考 16.5% ▶ 44.2% ▶ **53.7%**  
 開始（3月以前） (2016) (2023) (2024)

↓  
**学生が学業・研究活動等に専念することが困難**

## 目指すべき将来像

世界では高等教育の学修成果を基に就職を行うことが一般的。よって少子化が進む我が国の国際競争力の向上には、高等教育における一人一人のさらなる能力の向上、すなわち学生の学びを重視した就職活動への転換が必須。

- ✓ 学生を就職活動の早期化・長期化にかき立てる現状を改善。
- ✓ 学生が自身の志や人生の目標を醸成した上で就職も含めた今後のキャリアを柔軟に選択。
- ✓ 学生が学業・研究・キャンパス課外活動に没頭する時間の確保。
- ✓ 大学等での学びを通じて、学生一人一人が成長し、社会で活躍。（我が国の産業・社会の発展に貢献）
- ✓ 志や目標を高めるため、産学協同で学生を育てる正課・課外活動を活性化。

## 今後の検討の方向性



## 大学等における取組

- ✓ 学業・学位取得に向けて学生が達成すべき能力及びその社会的価値を社会に対して明らかにする。
- ✓ 授業時間以外の学修時間も含めた体系的なカリキュラムを構築、学生の学修時間を確保。学生が密度の濃い主体的な学修を通じて成長し、その学修成果を適切に把握・測定。
- ✓ キャンパス課外活動※の教育的位置付けを明らかにし、学業とのバランスを図る。

※授業・実習等の科目履修以外の課外活動で大学等が認めるもの。運動部、サークル活動、留学フェア、社会連携、就職説明会等で大学が課外活動として認めるものを指す。

- ✓ 低学年次から教育課程の内外でキャリア形成支援活動を実施、学生の職業観やキャリアオーナーシップを育む。

- 現状の就職・採用活動の早期化・長期化の問題に対して強い危機感、学生の学びを尊重・重視する観点から、歯止めが必要と認識。
- 産学官が現状を共有した上でしっかりと連携し、より良い方向性に向けて意見交換と検討を行うことが必要。



## 就職・採用活動の在り方

- ✓ 学期（授業）期間中は土日を含め一切の採用選考活動（企業主導のオープンカンパニー、キャリア教育、インターンシップ含む）を行わない。
- ✓ 学生が卒業・修了年次に入る直前の春休み以降の長期休業期間中に採用選考活動（面接等の個々の学生と企業との双方向の活動）を行う。
- ✓ 複数回のトラック（春・夏休み）を活用して戦略的（複数の際は採用予定枠分散・目安等の情報提供等）に行う。
- ✓ 企業は、大学等における学生の学修成果等を適切に評価。

# 就職問題懇談会の意見を踏まえたイメージ（令和7年8月22日）

## 【採用・選考活動の在り方】

・企業は、学生の卒業・修了前年度の春休み以降の長期休業期間（3年生春休み、4年生夏休み、4年生春休み）に採用選考活動を実施する（学期期間中は土日を含め採用選考活動は行わない）。

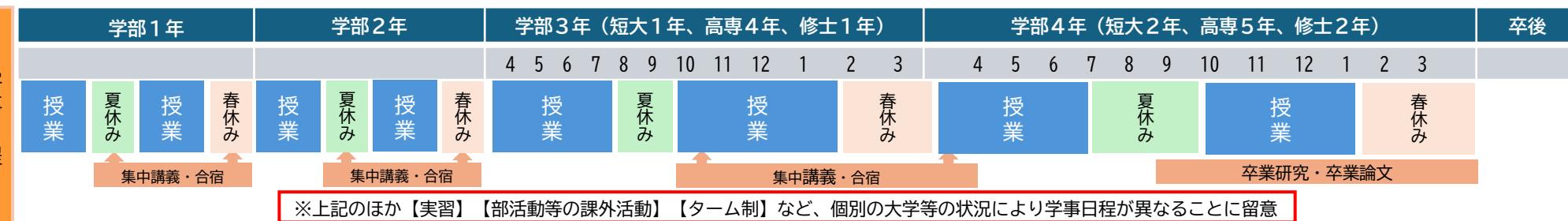
・企業が独自に実施する、タイプ1（オープンカンパニー）、タイプ2（キャリア教育）、タイプ3（インターンシップ）は、長期休業期間中に実施する。

## 【学生・大学等が取り組むこと】

・学生は学期（授業）期間中は学業に専念する。

・大学等は学修を通じて育成しようとする人材像（資質・能力等）を可視化し、学生が達成すべき能力及びその社会的価値を社会に対して明らかにする。

・大学等は学生に対して低学年次から企業等と連携したキャリア形成支援活動を実施。



## キャリア観、職業観、キャリアオーナーシップの涵養

例外的に以下の活動は学期期間中も可能

- ・エントリーシート提出
- ・適性検査の受検
- ・（企業からの）面接日程通知
- ・インターンシップ準備

- ・企業は面接等の学生と双方向のやりとりを伴う活動は長期休業期間のみに実施
- ・企業は各トラックでの採用選考実施の有無や採用予定枠を設定

タイプ1・2

タイプ1・2

タイプ1・2

タイプ1・2

タイプ1・2  
インターンシップ

エントリー

採用選考  
春トラック

募集

タイプ1・2  
インターンシップ

内定

タイプ1・2  
インターンシップ

募集

エントリー

採用選考  
夏トラック

タイプ1・2  
インターンシップ

内定

募集

エントリー

採用選考  
春トラック

タイプ1・2  
インターンシップ

募集

内定

タイプ1・2  
インターンシップ

募集

エントリー

採用選考  
春トラック

タイプ1・2  
インターンシップ

募集

入社

通年採用

例外的にキャンパス課外活動は時期によらず実施可能

- ・企業は各トラックでの選考ごとに内定を出す
- ・学生は内定を1つまで保持した状態で次トラックの採用選考活動に参加可能

タイプ1・2：企業と大学等が連携したプログラム、就職情報会社や地域社会等が主体となって実施する取組（キャンパス課外活動）

タイプ3・4：インターンシップ（企業と大学が連携して正課の授業科目として実施する取組）

キャリア形成支援活動により早期から学生のキャリア観、職業観、キャリアオーナーシップを育む

卒業生への情報提供

# 就職・採用活動の在り方に関する今後の検討に向けた 意見のとりまとめ

令和7年8月22日  
就職問題懇談会

## 1. はじめに

### (1) 大学等における学びの重要性

- 我が国が最も重要な課題の一つは少子化である。18歳人口が昭和41年の249万人をピークに減少を続けており、令和6年の出生数は初めて70万人を下回った。少子化と同時に高齢化も進むことから、我が国の労働市場は大きく変化することが見込まれ、生産労働人口（15～64歳）が急激に減少し、2040年に約1,100万人の労働供給不足が発生すると言われている<sup>1</sup>。
- 今後の急激な人口減少や予測不可能な時代に向けて、未来を担う学生の学びを更に充実させ、学生一人一人の能力を最大限に高めていくことが今以上に必要となる。各大学、短期大学、高等専門学校（以下「大学等」という。）においては、学生の学びの質を高める教育内容・方法の不断の改善、一人一人の学生が深い学修成果を得られる授業設計を行うとともに、必要な学修量を明示するなどの質的・量的な充実を果たすことが求められている<sup>2</sup>。
- 我が国が将来のためにも、学生時代に様々な経験（海外留学など）をしながら、学業や課外活動に励むための時間を十分に確保することが重要であり、そのような経験を経て学びを深めた学生が大学等を卒業・修了後に社会に出ていくことは、長期的には企業等にとっても有益であると考える。
- 大学等は、学生や社会に対して学びの有用性を示すとともに、社会との接続も意識した教育課程を編成し、学生自身の成長や付加価値を可視化させるなど、学生自らが学修時間を確保し、学業に専念することを重視する教育環境へと変革していく覚悟が問われている。
- 一方、学生一人一人の成長を実現し、「知の総和」（数×能力）を向上させることは大学等の責務であるが、我が国が持続的な発展の基盤となる人材育成とともに、「知の総和」を社会へと実装していくためには、大学等で学ぶ全ての学生が学期期間中は学業とキャンパス課外活動<sup>3</sup>に専念したうえで、春夏冬休みといった長期休業期間において多様な経験を育むことができる環境となるよう、企業をはじめ社会全体で支えていく時期にきており、就職・採用活動の在り方についても併せて見直すことが必要である。

<sup>1</sup> 未来予想 2040 労働供給制約社会がやってくる（リクルートワークス研究所）

<sup>2</sup> 我が国が「知の総和」向上の未来像～高等教育システムの再構築～（令和7年2月21日中央教育審議会答申）

<sup>3</sup> 授業・実習等の科目履修以外の課外活動で大学等が認めるもの。運動部、サークル活動、留学フェア、社会連携、就職説明会等で大学等が課外活動として認めるものを指す。

## (2) 就職・採用活動における現状と課題

- 学生の学業と就職活動を両立させるため、政府は経済団体等に対し「就職・採用活動日程」の遵守を要請してきており、現行日程が導入された当初（平成28年度卒業・修了者以降）は一定程度遵守されていたが、近年は特に早期化・長期化が顕著<sup>4</sup>であり、形骸化が放置されていることは非常に問題である。特に修業年限が2年課程の短期大学及び大学院修士課程にとっては、学業・研究活動への影響が深刻である。
- 特に、一部の企業が日程を無視した採用選考活動を行うことで、新卒採用を行う多くの企業が、優秀な人材獲得競争で危機感を抱き、やむを得ず早期の採用選考を行うといった悪循環が生じている。また、学生も早く就職先を決めたいという焦りも相まって、結果として、職業観や大学等での学びが深まる前から学生が就職活動を行わざるを得ない状況に陥っている。
- 早期化は、学生のキャリア観の醸成や職業観の涵養が十分になされることのないままに就職活動に取り組むことになり、結果的に就職先を安易に決めることが懸念され、将来的なミスマッチにつながるおそれが指摘されている。
- いずれにしても、現在の就職・採用活動の早期化・長期化という問題は、学生が学業や研究活動等に専念する時間を奪い、学生の成長を妨げ、ひいては我が国の将来にとっても損失になるのではないかと危惧しており、学生にとっても、企業にとっても望ましい姿とは言い難い。
- このほか、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」）、性的な冗談やからかいの発言や身体に接触するなどのセクシャルハラスメントなど、あってはならないことが過去に起こっており、防止対策が求められている<sup>5</sup>。

## 2. 今後の検討の方向性について

- こうした状況を踏まえ、就職問題懇談会としては、学生の学びと成長を第一に考え、大学等の立場から「就職・採用活動の在り方」について議論を行い、検討の方向性をとりまとめて提案するものであり、今後、産学官の間においても十分な議論が行われることを期待する。

## (1) 目指すべき姿

- 学生が学業と就職活動を両立するため、中長期的に以下のような方向性を目

<sup>4</sup> 「就職・採用活動に関する調査（企業向け）」（文部科学省）によると、採用選考活動を3月以前に実施の割合が16.5%（2016年）→53.7%（2024年）、特に大企業では18.8%→71.0%となっている。

<sup>5</sup> 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の一部改正（令和7年6月11日公布）で、求者等に対するセクシャルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け。

指していくことが必要と考える。

- ✓ 大学等での学びを通じて、学生一人一人が成長を実現し、社会で活躍する。
- ✓ 学生の就職活動の早期化・長期化の現状を改善する。
- ✓ 学生が学業や研究活動に専念（学修時間の確保）する。
- ✓ 学生が自身の将来やキャリアを熟考した上で就職活動の時期を柔軟に選択する。
- ✓ 学生の就職活動におけるミスマッチを解消する。
- ✓ 就職活動の前に、キャリア観を育むことができるように教育を行う。

## （2）大学等における取組

○ 「目指すべき姿」を実現し、学期（授業）期間中は、学生が学業とキャンパス課外活動に専念することが不可欠であるといった企業・社会からの理解を得るため、全ての大学等において、以下のような学生の学びを重視した教育・研究指導を徹底することが必要である。

- ✓ 大学等は、学業の修得あるいは学位の取得に向けて学生が達成すべき能力及びその社会的価値を学生や社会に対して明らかにする。
- ✓ 大学等は、現行の単位制度の前提である授業時間以外の学修時間も含めた体系的なカリキュラムを構築し、学生の学修時間を確保し、一人一人の学生が深い学修成果を得られる授業設計を行うとともに、授業設計の段階で学生に必要な学修量を明示する。
- ✓ 大学等は、「出口における質保証」の観点から、学生に対する厳格な成績評価や卒業認定等を実施し、一人一人の学生が密度の濃い主体的な学修を通じて「卒業認定・学位授与の方針」に定める資質・能力を身に付けられるよう学生の成長を促すとともに、それらの学修成果等を適切に把握・測定する。
- ✓ 大学等はキャンパス課外活動の教育的位置付けを社会に対して明らかにして、学期（授業）期間中の学業と課外活動のバランスの取れたキャンパスライフを用意する。
- ✓ 大学等は、学生の職業観やキャリアオーナーシップ<sup>6</sup>を育むため、「学ぶ」と「働く」の接続（学問と仕事の関係性等）を意識した工夫を図るとともに、企業等とも連携しつつ、低学年次から教育課程の内外でキャリア形成支援活動を実施<sup>7</sup>する。

## （3）就職・採用活動の在り方

○ 上記（2）で述べた大学等における取組の実現が一義的に重要であるが、学生が学期（授業）期間中は学業等に専念できるよう、広報活動及び採用選考活動を行う企業の理解と協力を得て、例えば、以下のような在り方を検討することが考えられる。

<sup>6</sup> 個人一人ひとりが「自らのキャリアはどうありたいか、如何に自己実現したいか」を意識し、納得のいくキャリアを築くための行動をとっていくこと（出典「我が国産業における人材力強化に向けた研究会報告書」平成30年3月経済産業省中小企業庁）

<sup>7</sup> 大学等と企業が連携し、タイプ1（オープンカンパニー）及びタイプ2（キャリア教育）を効果的に実施することが想定される。企業が実施する場合は、学生の学業に支障がない範囲で行うことが必要である。

- ✓ 企業は、学期（授業）期間中は土日を含め一切の採用選考活動<sup>8</sup>を行わないこととし、学生が卒業・修了年次に入る直前の春休み以降の長期休業期間中に採用選考活動を行う。なお、学生に対して採用に関する情報等をメディアや電子媒体等を通して広く発信していく活動はこの限りではない。
- ✓ 学生の学びの多様性に応じた柔軟な就職活動の選択機会を確保するため、企業は、複数回のトラック（機会）<sup>9</sup>を活用して戦略的に採用選考活動を行う。なお、複数回で行う場合は、各回の採用予定枠を分散し、学生に対して情報（目安又は過去の実績等）を提供することが望ましい。
- ✓ 大学等は、企業・社会に対して長期休業期間中のスケジュール等を早めに公開する。
- ✓ 企業は、大学等における学生の学修成果等を適切に評価する。
- ✓ 学生、企業、大学等は、在学中に就職活動を終えなければならないという固定観念を払拭し、卒業後の就職活動も主要な選択肢の一つと認める社会的意識を醸成する<sup>10</sup>。

- なお、就職・採用活動の早期化・長期化は喫緊の課題であり、学生の学びを重視する観点から、上記の検討に先立ち、これまでの政府の要請等を踏まえた適切な対応を取ることが望まれる。

- ✓ 大学等は、速やかに上記（2）の取組を実現すること。
- ✓ 学生は、いたずらに複数の内々定を保有した状態を継続するようないようにすること。大学等は、学生に対して、誠意ある対応に努めるよう指導助言すること。
- ✓ 企業は、就職・採用活動日程ルールを遵守し、広報活動・採用選考活動を行うこと。
- ✓ 企業は、インターンシップ（タイプ3）は原則として採用選考活動そのものではないことを十分に理解した対応をとること。また、オープンカンパニー（タイプ1）及びキャリア教育（タイプ2）については、そこで得た学生情報を企業が採用選考活動に使用しないことを前提に、より一層の充実を図る取組を進めること。

### 3. おわりに

- 就職問題懇談会として、現状の就職・採用活動の早期化・長期化の問題に対して強い危機感を抱いており、学生の学びを尊重・重視する観点から、歯止めをかけることが必要と考えている。
- 引き続き、就職問題懇談会においても必要な議論を行うことになるが、これまでも、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議において、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むことができるよう検討が行われているところであり、産学官が現状を共有した上でしっかり連携し、より良い方向性に向けて意見交換と検討を行っていくことを期待している。

<sup>8</sup> 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、個々の学生と企業との間で双方向に行われる活動であり、例えば、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。

<sup>9</sup> 例えば、学部であれば、学部3年の春休み、学部4年の夏休み、学部4年（卒業直前）の春休みの3回の選択肢があるということ。

<sup>10</sup> 採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2024年度報告書（2025年5月9日）

- 最後に、高等教育で学ぶ学生の本分は、社会で活躍するための教養と専門性を習得し、また、生涯にわたり学び続ける実力を身につけることであり、その営みは中核を成す学業とキャンパスでの課外活動から構成される。少子化に向かう現代においては能動的な学び、すなわち学修者本位という考え方方が重要であり、知の総和を増やすための学生たちの独立と発展という考え方方は、社会人としての専門性と志と責任感として受け継がれるものであり、決して企業等への就職活動がゴールではないことを強調したい。
- 学生が大学等での学びに専念できるよう、全ての大学等が学生・社会の期待に応える教育研究活動、そして学生支援に取り組み、それらの活動の成果が就職においても十分に活用されるという、本来の姿となるよう真摯な議論を行うことが大切である。