

就職・採用活動日程ルールの見直しの概要

- 実施期間や情報開示など、**一定の要件を満たすタイプ3のインターンシップ**（産学協議会基準準拠マークの記載が可能）で取得した学生情報は、**広報活動（3月以降）、採用選考活動（6月以降）**に活用できる。
- **「オワハラ」の防止を徹底**すること、相談窓口の設置など**学生からの苦情・相談処理体制の整備や改善向上**に努めることを**要請**。

卒業・修了前年次（学部3年生等）

卒業・修了年次（学部4年生等）

2024年度（2025年3月）
卒対象

1月

2月

3月

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

2024年度
（2025年3月）
卒業・修了予定者等

広報活動（→ 応募受付）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

内定

採用選考（→ 内々定）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

※実施期間（**5日間以上**のもの）や情報開示などの要件を満たす場合に限る。

卒業・修了前年次（学部3年生等）

卒業・修了年次（学部4年生等）

2025年度（2026年3月）
卒対象

1月

2月

3月

4月

5月

6月

7月

8月

9月

10月

原則
（大部分の学生）

広報活動（→ 応募受付）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

内定

採用選考（→ 内々定）

※インターンシップを通じて取得した学生情報の活用が可能

2025年度
（2026年3月）以降
卒業・修了予定者等で
**一定の要件を
満たした学生※のみ**

別紙参照

専門活用型インターンシップ[○]
（長期休暇期間等）

応募受付・採用選考（→ 内々定）

内定

※**2週間以上**のインターンシップを通じて専門性を判断された人材

就職・採用活動日程ルールの見直しの概要

2025年度（2026年3月）以降卒対象就職・採用活動日程の弾力化

【要件】

- 現行の就職・採用活動日程を原則
- 加えて、
 - ・卒業・修了年次直前の学生（学部生なら4年生直前）で、
 - ・春休み以降に、
 - ・**専門活用型インターンシップ**を通じて専門性を判断された者は、原則にとらわれず、3月以降であれば、その後の**応募受付を経て、6月より前の採用選考活動**を可能とする。

対象となるインターンシップ

実施期間2週間以上の半分以上の日数の就業体験等の要件（別添参照）
を満たした専門活用型インターンシップ（産学協議会基準準拠マークの記載が可能）

インターンシップ実施企業は以下の情報を開示

- インターンシップ情報(就業体験の内容、フィードバック、実施期間等)(別添参照)
- 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）や専門的能力**
- 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)

○留意事項

- ・既卒学生、日本人・外国人留学生など、多様な人材に、同様のインターンシップ・採用選考の機会を設けること。
- ・就業後のキャリアパスの多様化に資するため、企業等は、採用時に、学生の専門性・能力を活かすことを考慮すること。
- ・企業等による**学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆるオワハラ※等）の防止を徹底**するとともに、実効性の担保のため、企業は、**学生の相談窓口の設置**など**体制整備・改善向上**に努めること。
大学、ハローワークにおいても、学生からの相談に適切に対応すること。

※「オワハラ」に該当しうる事例

内々定を与える条件として他社の就職活動をやめることを強要したり、他社の就活が物理的に行えないよう、イベントへの参加を強要すること。

○産学協議会がまとめたインターンシップの要件を満たさないものは、「インターンシップ」と呼ばないこと。

○就職・採用活動日程の弾力化は、令和7（2025）年度以降の卒業・修了生を対象とすることとして、令和5（2023）年秋に開催予定の「就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議」において、一般の採用日程と併せ、考え方として示す。

産学協議会がまとめたインターンシップ（タイプ3）の基準

（1）〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。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に充てる。

※テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

（2）〈指導要件〉

就業体験では、職場の**社員が学生を指導**し、インターンシップ終了後、**学生に対しフィードバック**を行う。

（3）〈実施期間要件〉

インターンシップの実施期間は、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**。

（4）〈実施時期要件〉

学業との両立に配慮する観点から、

学部3年・4年ないし修士1年・2年の**長期休暇期間※（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施**する。

※ 但し、大学の正課の授業科目として実施するインターンシップについては、長期休暇期間以外での実施が可能。

（5）〈情報開示要件〉

募集要項等に、**以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表**する。

- ①プログラムの趣旨(目的)
- ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- ③就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
- ④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック
- ⑥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)
- ⑦当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
- ⑧インターンシップ実施に係る実績概要(過去2～3年程度)
- ⑨採用選考活動等の実績概要

学生のキャリア形成支援活動（4 類型） — 特徴の比較 —

以下の表は、学生のキャリア形成支援活動（4 類型）の主な特徴を一覧表にまとめたものです。

各タイプの特徴に関するより詳しい内容については、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」の33～45ページをご覧ください。

		類型			
		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： 汎用的能力・専門活用型インターンシップ	タイプ4（試行）： 高度専門型インターンシップ
主な特徴	①目的	個社や業界に関する情報提供・PR	働くことへの理解を深めるための教育	就業体験を通じて、学生にとっては自らの能力の見極め、企業にとっては学生の評価材料の取得	就業体験を通じて、学生にとっては実践力の向上、企業にとっては学生の評価材料の取得
	②代表的ケース(主に想定されるもの)	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	●大学等が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない） ●企業がCSRとして実施するプログラム	企業単独、大学等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	●ジョブ型研究インターンシップ（博士課程学生を対象に文科省・経団連が共同で試行中） ●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(仮称)(産学協議会で検討中)
	③就業体験	なし	任意	必須 ★(a) 就業体験要件 学生の参加期間の半分以上の日数を職場での就業体験に充てる (テレワークが常態化している場合は、テレワークも「職場」) ★(b) 指導要件 就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う	必須
	④参加期間(所要日数)	超短期（単日）	授業・プログラムによって異なる	★(c) 実施期間要件 (i) 汎用的能力活用型は短期（5日間以上） (ii) 専門活用型は長期（2週間以上）	●ジョブ型研究インターンシップ：長期（2カ月以上） ●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（仮称）：検討中
	⑤実施時期	時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮し、学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）	学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）。但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用等、学業両立に配慮	★(d) 実施時期要件 学業との両立の観点から、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)但し、大学正課および博士課程は、長期休暇に限定されない	—
	⑥取得した学生情報の採用活動への活用	不可	不可	採用活動開始以降に限り、可	採用活動開始以降に限り、可

★(e) 情報開示要件：タイプ3の実施にあたり、募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、ホームページ等で公表してください。

- | | | | |
|------------------------------|--------------------------|---|------------------------------|
| ①プログラムの趣旨（目的）、 | ③就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む） | ⑥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） | ⑧インターンシップ実施に係る実績概要（過去2～3年程度） |
| ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等 | ④就業体験を行う際に必要な（求められる）能力 | ⑦当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等） | ⑨採用選考活動等の実績概要※企業による公表のみ |
| | ⑤インターンシップにおけるフィードバック | | |

丁寧な
情報発信
が大事！



産学協議会基準準拠マーク



質の高いインターンシップの普及に向けて、産学協議会が合意した5つの要件
（就業体験、実施期間等）を満たすプログラムには、本マークの使用が可能。
※2023年の夏休み以降に実施するプログラムから適用

「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」抜粋

(令和4年6月13日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省)

企業等が令和5年度以降の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で取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について		
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の実施（開始）時期	基本的な取扱い	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た場合の取扱い
<u>卒業・修了前年次2月末まで</u> (広報活動開始時期「前」)	学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。 ※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ1～4の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。	<u>タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を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。</u>
<u>卒業・修了前年次3月～卒業・修了年次5月末まで</u> 〔 広報活動開始時期「後」かつ 採用選考活動開始時期「前」 〕		学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ3のインターンシップに限り、取得した学生情報を、 <u>6月以降は採用選考活動に使用できる。</u>
<u>卒業・修了年次6月以後</u> (採用選考活動開始時期「後」)		<u>学生情報を使用できる。</u>

注1) 広報活動 : 採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。

採用選考活動: 採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須となる活動。

注2) 本表は、令和6年度以降の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者を対象として実施する令和5年度以降の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の取扱いである。

注3) タイプ3は「参考1」の要件を満たす必要がある。