

就職・採用活動に関する政府要請について

令和7年6月

内閣官房

2026年度(2027年3月)卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請 ポイント

●**2026年度(2027年3月)** 卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請をとりまとめ。関係省庁(内閣官房、文部科学省、厚生労働省、経済産業省)の連名により広く経済団体等へ要請。

○就職・採用活動日程について、従来と同様、下記の日程を原則とし、学事日程等に十分配慮すること

広報活動 (説明会等) 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 (面接等) 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

○その上で、タイプ3のうち専門活用型(2週間以上)かつ春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる。

※なお、上記の専門活用型インターンシップについては、追加的に、新卒一括採用に係る全体の採用計画、学生に求める学修成果水準・専門的能力を公表することを求める。

卒業時期	広報活動 (卒業前年度)	採用選考活動 (卒業年度)
2014年度(2015年3月)	12月	4月
2015年度(2016年3月)	3月	8月
2016年度(2017年3月)～		6月
2025年度(2026年3月)～	3月	6月(※)

※ 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学生に限り、3月。

○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、一定の要件を満たしたタイプ3のもの(産学協議会基準準拠マークの記載が可能)に限られること。

○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への応募を可能とすること。

○日本人海外留学生、外国人留学生への多様な選考機会を設けること、オンラインを活用すること。

○大学等と連携して、障害のある学生向けに募集・採用情報の公表を積極的に行うこと。

○学修成果や学業への取組状況の適切な評価。

○学生の個人情報の取扱い等における法令順守。

○学生の職業選択の自由を確保するため、オワハラの防止の徹底。

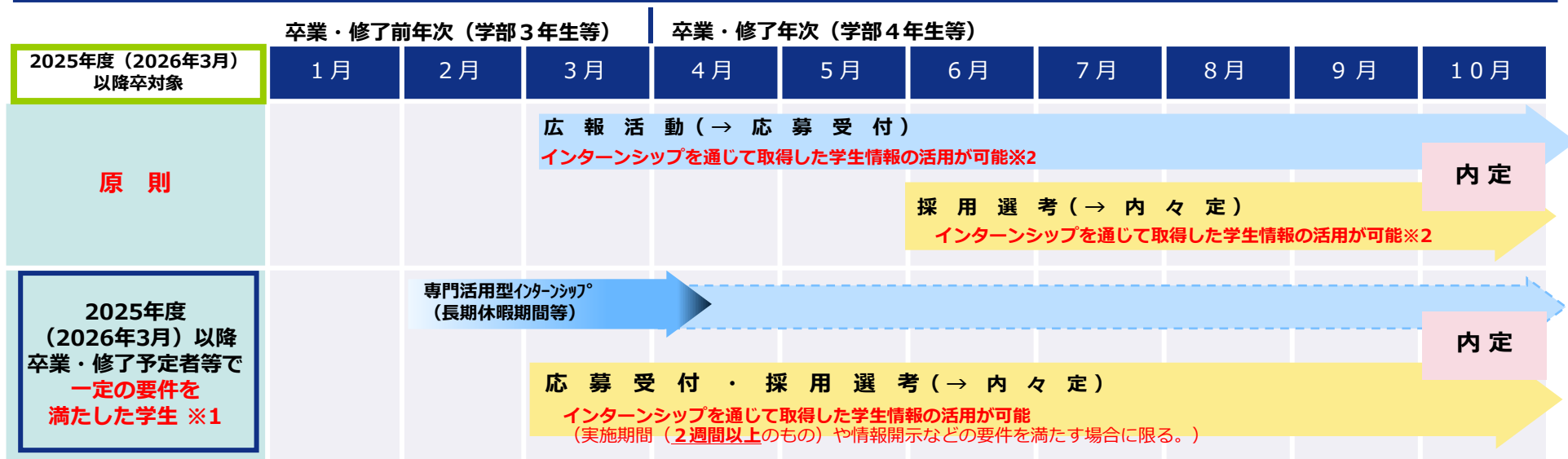
※オワハラの類型に、「内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することについて、保護者の同意を強要すること」を追加。

○セクハラ・パワハラの防止の徹底。

○相談窓口の設置など、学生からの苦情・相談を処理するための体制整備・改善向上に努めること。

就職・採用活動日程の概要

- 2026年度卒について、2025年度卒と同様、
 - ・ **広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月**の日程を原則とする。
 - ・ その上で、**タイプ3のうち専門活用型（2週間以上）かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるもの**を通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、**6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる（プロセスの複線化）**。
- 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。（上述のプロセスの複線化の場合、情報開示要件や実施時期要件などを満たす場合に限り、6月より前に採用選考活動に活用できる。）**
- **「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**。



※1 2週間以上のインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生

※2 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。

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
	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：２週間以上
	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 |

丁寧な
情報発信
が大事！



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

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

2025年度（2026年3月）以降卒対象就職・採用活動日程のプロセスの複線化

【要件】

○従来と同様、広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月の日程を原則

○その上で、

- ・卒業・修了年度直前の学生（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**を通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、**6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる。**

対象となるインターンシップ

実施期間2週間以上の半分を超える日数の就業体験等の要件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

- i 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）
- ii 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**
- iii 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。
- ・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。

専門性の高い学生を対象とした採用日程の設定関係Q & A（1）

Q 1 新しい採用日程を設けたのはなぜですか。

A 従来の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、そのような学生を適切に採用・活用できていないという課題があります。

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、正當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、
- ・ 企業としても、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ため、

従来のルールは維持した上で、そうした学生の評価・採用にふさわしい新たなルートを設定することとしました。

専門活用型インターンシップは、学事日程に配慮し、春休みを活用して行われるため、インターンシップと連携する形で、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できることとしました。

専門性の高い学生を対象とした採用日程の設定関係Q & A（2）

Q 2 専門活用型インターンシップの「専門」とはどのような分野や技能ですか。

A 専門活用型インターンシップに求められる「特定の専門知識・専門能力」は、企業や就業体験する実務によって異なります。

特定の分野や技能に限定されませんので、インターンシップの実施主体となる各企業において、適切に判断してください。

なお、専門的な知識や能力は、2週間以上のインターンシップの期間で判断していただくこととしています。

Q 3 学生に求められる大学の学修成果水準(GPA等)や専門的能力についての基準はありますか。

A 企業の業種・業態やインターンシップ時に設けられる就業体験の内容によって、求められる学生の能力は異なります。

国において、画一的な基準は設けていませんので、インターンシップの実施主体となる各企業が、以下の項目について、情報公開してください。

- ・ 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）
- ・ 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

Q 4 専門性の高い学生を対象とした採用日程の要件となるインターンシップの募集に当たって留意すべき事項は何ですか。

A インターンシップの募集は、本採用の募集ではありません。本採用の選考の募集とは、明確に切り離して実施してください。

インターンシップの募集要項には、本採用に係る「労働者の募集」に該当するような、本採用後の労働条件は記載しないでください。

インターンシップの募集に当たっては、以下の内容を含む事項をHP等で公表してください。

1) 産学協議会に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件

- ・ プログラムの趣旨
- ・ 実施時期・期間、募集人数、選抜方法、無給／有給等
- ・ 就業体験の内容
- ・ 就業体験を行う際に必要な能力
- ・ インターンシップにおけるフィードバック
- ・ 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
- ・ 当該年度のインターンシップ実施計画
- ・ 過去2～3年程度の実績概要
- ・ 採用選考活動等の実績概要

2) 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、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）

専門性の高い学生を対象とした採用日程の設定関係Q & A（4）

Q 5 専門性の高い学生を対象とした採用日程の要件となるインターンシップ参加者を対象とする採用選考活動を実施するに当たって、具体的な労働条件等の提示はどの時点で実施すべきですか。

A 具体的な労働条件の提示は、「広報活動」（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していく活動）に該当します。広報活動開始（※）以降に行ってください。

※ 広報活動開始：2026（令和8）年度卒業・修了予定者等の場合、卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

Q 6 学生の受け入れの公正性・透明性を確保する観点から留意すべき事項はありますか。

A 採用時の差別的な取扱い（性別、年齢、障害の有無による差別）は、法律で禁止されています。インターンシップの参加者の決定に当たっても、差別的な取扱いは行わないでください。

その上で、学生の参加機会が不合理な理由で制限されることのないよう、厚生労働省が公表している「就職差別につながるおそれがある14事項」（※）についても、配慮してください。

※ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html>

詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。

Q 7 インターンシップ参加者に対して、報酬を支払う必要がありますか。

A 一般に、インターンシップ参加者への報酬の支払いは、禁止されていません。
インターンシップに参加する学生とその実施主体となる企業の間の契約において、労働関係法令に則り、適切に決定してください。
詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。

Q 8 工場や店舗等実業務に従事させる際に留意すべき事項はありますか。

A インターンシップにおける実習内容が、見学や体験的なものにとどまらず、例えば、その企業の工場の生産ラインに参加し、従業員と同様にそのラインの責任者の指揮命令に従って作業を行う場合には、インターンシップに参加する学生も、労働基準法第9条で定義する「労働者」に該当します。
この場合、そのインターンシップの実施主体となる企業は、賃金の支払いや、労働時間・休憩・休日等に関し、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令を遵守する必要があります。
詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。

インターンシップの取扱い

- 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っても、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。
- ・ 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^{（注）}は行わないこと。

（注）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。

オワハラ防止の徹底（１）

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。

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。

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。

オワハラ防止の徹底（２）

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。

（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

これから就職活動を行う学生の皆さんに 知っておいていただきたいこと（2026年度卒用）

1 就活日程のポイントは、「3・6・10」

- ✓ 政府は、経済団体等に対し、下記の日程の遵守を要請しています。

広報活動開始	卒業・修了前年度（学部3年生等）の3月1日以降
採用選考活動開始	卒業・修了年度（学部4年生等）の6月1日以降 ※
正式な内定日	卒業・修了年度（学部4年生等）の10月1日以降

※ 2025年度卒以降の学生については、専門活用型インターンシップ（2週間以上）で卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、3月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できます。

2 「オワハラ」は一人で悩まず、相談を！

- ✓ 内定を出す条件に、他社の就活を終えるよう強要する、「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す。
- ✓ これって「オワハラ」かもと思ったら、一人で抱え込まず、まずは都道府県労働局、新卒応援ハローワーク、大学キャリアセンターに相談を！

○ 「オワハラ」に該当し得る例（ただし、オワハラはこれらの例に限られません。）

- ・ 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

3 「内々定・内定の辞退は、就活生の正当な権利です」

- ✓ 「企業に迷惑をかけるから」などと考える必要はありません。
- ✓ 他方、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いましょう。
- ✓ 何かあれば、都道府県労働局、新卒応援ハローワーク、大学キャリアセンターに相談を！

【都道府県労働局】 <https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>

【新卒応援ハローワーク】 <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000184061.html>