平成29年5月16日

経済団体・業界団体の長　殿

内閣官房内閣審議官（再チャレンジ担当）
文部科学省高等教育局長
厚生労働省職業安定局長
経済産業省経済産業政策局長

新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について（要請）

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す。

平成30年度卒業・修了予定者（2019年度入社予定者）の就職・採用活動の開始時期については、経済団体、大学等、関係府省において議論を行い、前年度に引き続き、学生の学業への配慮を十分に行いながら、広報活動開始時期については３月１日以降、採用選考活動開始時期については６月１日以降とすることになりました。

平成29年４月10日には、一般社団法人日本経済団体連合会が「採用選考に関する指針」及び「「採用選考に関する指針」の手引き」を改定し（参考資料１及び参考資料２参照）、同年５月11日には、大学等（就職問題懇談会）において、「平成30年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）」（参考資料３）を定めたところです。

就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保のためには、日本経済団体連合会加盟企業のみならず、企業側・大学側の足並みをそろえた取組が重要です。

このため、平成30年度卒業・修了予定者の就職・採用活動開始時期の遵守等について、各企業の御理解・御協力を要請いたしたく、別添「新規大学卒業予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」の趣旨・内容について、貴団体から加盟各企業に対して、周知徹底をいただきますようお願い申し上げます。

受付
29. 5. 17
一般社団法人
日本電設工業協会

別　添

新規大学卒業予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

① 就職・採用活動の日程について、以下のとおりとしていただくようお願いいたします。

・広報活動開始　　：　卒業年度に入る直前の３月１日以降
・採用選考活動開始　：　卒業年度の６月１日以降
・正式な内定日　　：　卒業年度の10月１日以降

② 採用選考活動の実施に当たっては、授業、試験、留学、教育実習等、学生の学修や学事日程に十分に配慮しながら、また、大学所在地による不利が生じないよう留意しながら行っていただくようお願いいたします。具体的には、面接や試験の実施に際して学生の事情を十分に勘案しながら、例えば、授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないような設定とすることのほか、事前連絡について余裕をもって行うことや、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用なども含めた工夫を行うことが考えられます。

③ 留学中の者あるいは留学希望者において、留学により就職活動で不利になるとの認識が生じることがないよう、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなどの留学経験者向けの取組を行っている企業は、自社の採用ホームページなどで積極的に周知していただくようお願いいたします。

④ 学生等の職業選択の自由を妨げる行為（学生等に対して、内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を迫ったり、内々定段階で誓約書等を要求したりするなど）を行わないなど、公平・公正で透明な採用を徹底いただくようお願いいたします。

⑤ インターンシップは就業体験の場であることを踏まえ、インターンシップと称して、広報活動・採用選考活動開始前に、広報活動・採用選考活動そのものが行われることのないようにし、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることのないよう留意いただくようお願いいたします。

⑥ 面接などの採用選考に当たり、大学等における成績証明等を一層活用いただくようお願いいたします。

⑦ 採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、学生のクールビズ等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生等に示していただくようお願いいたします。

○広報活動…採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指します。広報活動の実施に際しては、それが実質的な選考とならないものとすることに留意いただく必要があります。

○採用選考活動…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活動を指します。採用選考活動は、広報活動と異なり、学生が自主的に参加不参加を決定することができるものではないため、学事日程に留意いただく必要があります。

参考資料１

採用選考に関する指針

一般社団法人 日本経済団体連合会
2017年４月10日改定

企業は、2019年度の大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。
なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。

記

１．公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法、雇用対策法及び若者雇用促進法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為（正式内定日前の誓約書要求など）は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないよう留意する。

２．正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

３．採用選考活動開始時期

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動　：　卒業・修了年度に入る直前の３月１日以降
選考活動　：　卒業・修了年度の６月１日以降

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行うように努める。

４．採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月１日以降とする。

５．多様な採用選考機会の提供

留学経験者に対して配慮するように努める。また、卒業時期の異なる学生や未就職卒業者等への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供（秋季採用、通年採用等の実施）に努める。

以　上

参考資料２

「採用選考に関する指針」の手引き

一般社団法人 日本経済団体連合会
2017年４月10日改定

１．本指針の適用対象者について

指針の規定は、日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者が対象となる。大学院博士課程（後期）に在籍している院生は対象とならない。

２．広報活動について

企業が行う採用選考活動は、一般に広報活動と選考活動に大別することができる。

（１）広報活動とは

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こうした情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のために望ましいものである。しかし、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期以前においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自粛する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとすることである。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加または不参加を決定することができるイベントなどの実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土日・祝日や平日の夕方開催に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

（２）広報活動の開始時期について

広報活動の開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイトで学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。それより前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は行わないこととする。

また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるＰＲなど、不特定多数に向けたものにとどめる。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えない。

（３）広報活動であることの明示について

広報活動の実施にあたっては、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、

その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知する。具体的には、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底する。

なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような例が考えられる。

【会社説明会の場合の明示例】

○明示する場面

①開催の告知・募集段階

②開催当日の案内（口頭、会場における掲示など）

○具体例

例１）「この説明会は、学生の皆さまに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」

（あるいは、破線部分に替えて）

に参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例２）「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やＣＳＲへの取り組みなどについて理解を深めていただくために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことは致しません」

３．選考活動について

（１）選考活動とは

選考活動とは、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活動を指す。

（２）選考活動の開始時期について

選考活動は、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものである。具体的には、①選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、②当該活動に参加しないと選考のための次のステップに進めないものを言う。こうした活動は、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「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。

このうち、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量が与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、

学事日程への影響も少ないことなどを考慮すると適当ではない。そこで、開始時期（卒業・修了年度の６月１日）より前に自粛すべき活動は、面接と試験のみとする。

（３）選考活動における留意点

選考活動は、広報活動と異なり、学生が自主的に参加不参加を決定することができるものではないため、学事日程に配慮していくことが求められる。

具体的には、面接や試験の実施に際し、対象となる学生から申し出があるケースも想定されるため、事前連絡についても余裕をもって行うほか、当該学生の事情を十分勘案しながら、例えば授業やゼミ、実験、教育実習などの時間と重ならないような設定とすることや、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用なども含めた工夫を行うことが考えられる。

また、大学等の履修履歴（成績証明書等）について一層の活用を検討することが望ましい。

４．広報活動の開始日より前に実施するインターンシップについて

インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部３年／修士１年次の学生に限定せず、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。

また、教育的観点から、募集段階において詳しいプログラム内容を学生に公開するとともに、職場への受入れや仕事経験の付与、インターンシップの受入れ後の学生へのフィードバックなどを行うことが望ましい。

なお、インターンシップ本来の趣旨を踏まえ、教育的効果が乏しく、企業の広報活動や、その後の選考活動につながるような１日限りのプログラムは実施しない。

５．広報活動開始前に行われる学内セミナーについて

広報活動開始前に行われる学内セミナーについては、以下に掲げる条件を満たす場合に、キャリア教育に積極的に協力していく観点から参加することができる。

【広報活動開始前に行われる学内セミナーへの参加条件】

①「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ（平成26年９月16日就職問題懇談会）」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の要件を満たしている点が明記されていること。

・大学が責任をもって主催すること。
・大学が参加する学生に対し、キャリア教育の一環であり、採用選考活動とは一切関係ないことを明示していること。
・大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。

②参加にあたっては、学生の個人情報を取得しない。

６．留学経験者などに対する多様な採用選考機会の提供

近年ではグローバル人材を求める観点から、留学経験者を対象に、一括採用とは別に採用選考機会を設けることも少なくない。留学すると不利になるといった認識が学生に生じることのないようにする観点から、別途の採用選考機会の設定をはじめ、留学経験者向けの様々な取組みを行っている企業は、自社の採用HPなどを活用しながら積極的な周知を行うことが求められる。

また、最近はセメスター制からクォーター制に移行する大学があるほか、ギャップイヤーを導入する動きもある。今後とも多様な経験を経た学生が企業社会で活躍する道を開くため、一括採用のほかに夏季・秋季採用をはじめ、様々な募集機会を設けていくことが望ましい。

７．その他

（１）夏季における服装について

採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

（２）卒後３年以内の未就業者について

卒後３年以内の未就業者の取り扱いについては、2015年10月１日から適用された「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、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」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

（３）指針及び手引きの見直しについて

採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

以　上

≪本件問い合わせ先≫

採用選考に関する指針及び手引きに関するお問い合わせは、以下までご連絡ください。

経団連労働政策本部
TEL:03-6741-0181　　FAX:03-6741-0381　E-mail:koyou@keidanren.or.jp

参考資料３

平成２９年５月１１日
就 職 問 題 懇 談 会

平成３０年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業・修了予定者に係る就職について（申合せ）

大学、短期大学及び高等専門学校（以下「大学等」という。）は、グローバル化や情報通信技術の急激な進展により、社会構造が大きく変化している状況の中で、学生にこのような社会に対応し、未来を切り拓いていけるような高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公私立の大学等で構成する就職問題懇談会は、平成３０年度卒業・修了予定者の就職活動の秩序を維持し、学生の就職機会の均等を期するため、各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせる。

なお、この申合せを行うに当たり、各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行することを確認する。

記

１．大学等は、以下の就職・採用活動の日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。

・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．大学等は、就職・採用活動に関する本申合せの大きな目的の一つが、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、場合によっては企業に具体的な対応を要請するなど、きめ細やかな支援を行う。

３．大学等は、インターンシップの本来の趣旨に鑑み、その教育効果を高めることに努める。また、「インターンシップ」と称した会社説明会や採用選考活動と捉えられる行事等を行わないよう、企業等に要請する。

４．大学等は、採用選考において学生の学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請する。

具体的取組

１．就職・採用活動の円滑な実施について

【大学等における取組】

（１）学生への周知・情報提供

① 就職・採用活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用活動時期について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知する。採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することも可能であること、留学や教育実習等を希望する際は注意が必要であること等を特に周知し、就職活動が学業を妨げないよう指導する。

また、就職活動に関して不都合が懸念される場合には、できるだけ早期に企業等に申し入れたり、大学等の就職担当者に相談したりすることが重要であることも、合わせて周知する。

② 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は学部・分野別の就職実績や、各大学等の職員採用についての採用方針・採用実績等の情報の積極的な提供に努める。

（２）就職・採用活動スケジュールに関する留意事項

①「企業説明会」の取扱い

卒業・修了前年度３月１日より前は、学内及び学外で企業等が実施する「企業説明会」に対して会場提供や協力を行わない。なお、「企業説明会」とは「会社説明会」、「学内セミナー」等の名称に関わらず、採用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生に発信するための説明会を指す。

卒業・修了前年度３月１日以降、「企業説明会」を大学等の協力の下に実施する場合は、参加の有無がその後の選考に影響しないことを学生に対して明示する。また、実施に当たっては、土日祝日や平日の夕方以降の実施など、可能な限り学事日程に配慮する。

② 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度６月１日以降とすることを徹底する。

③ 正式内定開始日

正式内定日は、卒業・修了年度１０月１日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生を指導するとともに、９月３０日以前の内々定は学生を拘束しないものである旨徹底する。

（３）初年次からのキャリア教育・職業教育の充実

キャリア教育・職業教育は、就職活動に関する指導とは異なるものである。しかし、学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に応じた職業を学生自ら選択できる能力の育成や学修意欲を高めるために極めて重要であることを踏まえ、初年次からのキャリア教育・職業教育の充実を図る。

キャリア教育の実施に当たっては、前述の「企業説明会」とは明確に区分した上で、幅広く企業等の協力を得つつ、積極的な取組を行う。

【企業等への要請事項】

（１）就職・採用活動開始時期の遵守

以下の就職・採用活動日程の遵守を、企業等に対して要請する。

・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）学生の学業への配慮

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、当該活動が学業の妨げとならないよう、以下の配慮を企業等に対して強く求める。

①学生の学修に十分配慮した形での採用選考活動の実施

授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複する場合は、学生からの求めに応じ、個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと。また、土日祝日や平日の夕方の活用も取り入れるなど、学生の学修環境を損なうことのないよう極力柔軟に対応すること。

②採用選考開始日より前に採用選考活動を実施しないことの徹底

（３）採用選考活動における評価

学生の本分を考えれば、採用選考において学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることは重要である。

このため、企業等に対し、少なくとも卒業・修了前年度までの学業成果を表す書類(例えば成績証明書や履修履歴等)を選考の早期の段階で取得し、採用面接等において積極的に活用することにより、学生の学業への取組状況を含めて適切に学生を評価することを求める。

２．就職・採用活動の公平・公正の確保について

【大学等における取組】

（１）情報の収集と学生へのケア

就職・採用活動が学生の学業を妨げることのないよう、開始時期の実態、職業の選択の自由を妨げる行為やハラスメント的な行為の有無等について、情報を収集するとともに、学生へのケアに関する組織的な取組を行う。

（２）インターンシップ

インターンシップとは、一般に、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と捉えられており、あくまでも教育プログラムである旨を、学生に対して周知する。また、大学等が実施に関わる場合は、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」[1]を踏まえ、適切に実施することを徹底する。

【企業等への要請事項】

（１）学生の応募書類等

学生の応募書類は、「大学等指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込証明書を含む》』）」とし、企業等に対して、就職差別につながる恐れのある項目を含む「会社指定書類」《エントリーシート等を含む》、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」等の提出を求めないよう要請する。

また、面接においても同様に就職差別につながる恐れのある内容の質問等をしないよう要請する。

（２）雇用の機会均等

就職・採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨や障害者雇用促進法等に則って行われるよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮や、障害のある学生への適切な対応、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、採用活動における適切な対応を要請する。

（３）職業の選択の自由を妨げる行為やハラスメント的な行為

必要な人材確保に熱心になるあまり、

① 広報活動開始前又は広報活動期間中に早期に採用の内々定を通知すること

② 正式内定開始日前に内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出を求めること

③ ６月１日以降の採用選考時期に学生を長時間拘束するような選考会や行事等を実施すること

④ 自社の内々定と引き替えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること

等の学生の職業の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は厳に慎むよう企業等に対して要請する。

また、予め示された必要書類以外のものを選考の最終段階や内々定後に求めることがないように、必要書類を含む採用選考情報をあらかじめ明示することも要請する。

（４）インターンシップ

インターンシップとは、一般に「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と捉えられており、あくまでも教育プログラムである。したがって、その実施にあたっては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を踏まえ、適切に実施するよう要請する。

そのため、

①広報活動開始前に「インターンシップ」と称した会社説明会や実質的な採用選

考活動とも捉えられるような行事等は慎むこと、

②そもそも、インターンシップは、「就業体験を伴うこと」が必要であるが、現在、インターンシップとして行われているプログラムには、１日限りで就業体験を伴わないもの（いわゆる「ワンデーインターンシップ」など）もあることから、これがインターンシップと称して行われることがないようにすること、

③インターンシップの本来の趣旨を踏まえ、その教育的効果を高めるためには、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益である。大学等との連携の下、可能な限り長期間のインターンシップを実施すること、

を要請する。

なお、インターンシップの在り方については、今後取りまとめられる予定のインターンシップの推進等に関する調査研究協力者会議での議論を十分に踏まえるものとする。

（５）大学等の所在地等への配慮

大学等の所在地や学生の居住地が遠方である場合などには、それが採用選考において不利とならないよう配慮することを要請する。

３．その他の事項について

【大学等における取組】

（１）各大学等における職員採用の対応

企業等への就職・採用活動のみならず、各大学等における職員採用においても、本申合せを踏まえた対応を行う。

（２）「申合せ」の内容の周知

各大学等は、「申合せ」の内容について、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないよう適切に対応する。

また、企業等に対しても、以下の手段等により、「申合せ」の内容の周知を図る。

①学内で企業説明会を実施する企業等への要請内容の手交

②企業等に求人依頼文書を発送する際、「申合せ」又は「申合せ」の内容をまとめた文書の添付

③その他、メール等による企業等への「申合せ」の内容の遵守に関する直接的依頼

各大学等による企業等への直接的な要請は「申合せ」の趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努める。

【企業等への要請事項】

（１）学生の健康状態への配慮

採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、企業等に対して、学生のクールビズ等への配慮を明示するよう求める。

就職・採用時期の変更に関する背景と今後の方針について

学生の就職・採用活動の早期化・長期化の是正について、これまで、国公私立大学等で構成する就職問題懇談会が、大学等関係団体の総意として、経済団体等に対し長年にわたり要請を行い、意見交換を重ねてきた歴史的経緯がある。現在の就職・採用活動スケジュールは、平成２７年度卒業・修了予定者から、広報活動の開始時期を卒業・修了前年度３月に、採用選考活動の開始時期を卒業・修了年度の８月に変更することが、平成２５年に合意されたことが基本になっている。

・平成２８年度卒業・修了予定者からは、学生の学修時間確保の観点等から採用選考活動の開始時期を卒業・修了年度の６月とすることに変更されたが、あくまでも就職・採用活動の早期化・長期化を是正するとの趣旨は堅持したものとなっており、平成２９年度卒業・修了予定者についても同じスケジュールを適用した。そして先月、一般社団法人日本経済団体連合会は、現行の就職活動の実態を踏まえ、平成３０年度卒業・修了予定者についても同じスケジュールを維持することを決定した。

学生の学修環境の確保を考えた場合、現行日程が必ずしも最良のものとは言い切れないが、現行日程において、①学部３年次の授業への出席状況が改善していること、②日程が維持され定着に向かうことにより、学生・大学は計画的に就職活動に対応できるようになること、といったプラス面が確認されているところである。

平成３１年度以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動については、安定的な就職・採用活動が行われることを前提とし、頻繁な日程変更は避け、学生が学業及び就職活動の両方により安心して取り組むことができる環境整備を目指し、経済団体等と意見交換を重ね、議論を積み上げていくこととする。

---

[1] 「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 26 年 4 月 8 日一部改正　文部科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）

インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。