

令和8年3月24日

経済団体・業界団体等の長 殿

内閣官房内閣審議官
文部科学省高等教育局長
厚生労働省人材開発統括官
経済産業省経済産業政策局長

2027（令和9）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請等について

我が国の持続的な発展のためには、若者の人材育成が不可欠であり、学生が学業や課外活動に専念するとともに、安心して就職活動に取り組める環境をつくることが重要です。

しかしながら、就職・採用活動の開始日より前に実質的な採用選考活動が実施され、学生の就職活動は年々、早期化・長期化がすすみ、就職活動を行う学生に対するハラスメントも指摘されています。これらによって、学生が混乱し、学業に専念する機会や安心して就職活動に取り組める環境が損なわれることが懸念されます。

こうした状況を踏まえ、政府として、別紙のとおり、「2027（令和9）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項」を取りまとめました。学生が学業に専念できる環境の確保と就職・採用活動の円滑な実施という本要請の趣旨を御理解いただき、加盟各企業等に対し、周知していただくとともに、本要請への御協力をお願い申し上げます。

2027（令和9）年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請事項

1. 就職採用活動の日程

2027年度の卒業・修了予定者¹の就職・採用活動日程については、下記の日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動開始²：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³：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

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議「2027年度卒業・修了予定者の就職採用活動日程に関する考え方（令和7年12月26日）」で示された最近の就職・採用活動の実態にあるように、インターシップ等や広報活動を通じた早期選考が、就職・採用活動の早期化と長期化につながり、学生の学業と就職活動の両立に支障を及ぼしていることを踏まえ、上記の日程ルールを遵守するよう改めて要請する。

その上で、インターンシップを実施する場合には、「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（令和4年6月13日一部改正）」等⁴を踏まえつつ、前年度の要請における取扱いと同様、学生の長期休暇を活用し、学事日程に十分配慮するとともに、学生情報の利用を含めて適切に実施することを要請する。

2. 採用選考における学事日程等への配慮

本要請は、学生が学業等に専念し、安心して就職活動に取り組める環境を作る観点から行うものであり、採用活動の実施に際しては、学生の学修時間の確保をはじめ学事日程等に十分配慮する必要がある。具体的には、学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習等の時間と重なることのないよう、土日、祝日、平日夕方以降の時間帯、長

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校卒業・修了予定者が対象であり、大学院博士課程（後期）に在籍している院生は、この限りではない。

² 広報活動とは、採用選考活動を目的として、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する活動をいう。その開始期日の起点は、自社の採用サイト、求人広告会社や就職支援サービス会社の運営するサイト等で、学生の登録受付を開始する時点とする。

³ 採用選考活動とは、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いう。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、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であり、こうした活動のうち、時間と場所（オンラインを含む。）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。エントリーシートの提出、ウェブテストやテストセンターの受検などによる事前スクリーニングは、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられていることから、採用選考活動とは区別する。

⁴ 文部科学省・厚生労働省・経済産業省の連名、2022年6月13日最終改正。その他、「インターンシップを活用した就職・採用活動日程ルールの見直しについて（令和5年4月10日）」を含む。

期休暇期間等に面接や試験を実施するよう要請する⁵。

また、面接等を含め採用選考に際しては、大学等における成績証明等を基礎資料として活用することにより、学生の学修成果や学業への取組状況、学業を通じて培われた汎用的な能力等を適切に評価することを要請する。

さらに、遠隔地の学生に対するオンラインでの説明会や試験・面接の実施、エントリー等における学生情報の平等かつ適切な取扱いなど、公平・公正で透明性の高い採用選考活動を行うことを要請する。

3. 採用選考時のハラスメント等の防止、多様で公平・公正な採用選考機会の提供

学生が安心して就職活動に取り組める環境を作る観点から、採用選考時やインターンシップの実施時等において、学生に対するセクシュアルハラスメントや、パワーハラスメントに類する行為等が発生することが決してないよう、採用選考等に関わる社員に対して周知徹底を図ることを要請する⁶。

また、内定や内々定を引き換えに、他の事業主に対する就職活動を取りやめるよう学生に強要する、いわゆるオワハラ⁷等⁸の行為は、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り、そうした行為を行うことのないよう⁹要請する。

さらに、ハラスメントへの対応を含め、職業安定機関（ハローワーク）と連携し、学生からの苦情・相談を迅速かつ適切に処理する体制を整備することを要請する。

本要請が前提としている「新卒一括採用」では、上記の日程ルールのもとで就職・採用活動を行うことから、学生の学業・課外活動と就職・採用活動のタイミングがず

⁵ 翌日の学業やレポート作成等に影響がないように配慮するとともに、働き方改革の観点から、採用担当者の労務管理に留意することが求められる。

⁶ 特にセクシュアルハラスメントについては、令和8年10月1日より改正男女雇用機会均等法が施行され、全ての事業主に対し、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置を講ずることが義務付けられることを踏まえ、採用選考等に関わる社員や学生に対する求職活動等に関するルール周知・啓発をはじめ、雇用管理上の措置の適切な実施等を図り、必要に応じて教育機関が設置する相談窓口とも連携し、学生からの相談に対して適切な対応を行うことが求められる。

⁷ 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換えに、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。

⁸ 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等、いわゆる「オヤカク」には学生の職業選択の自由を妨げる「オワハラ」に該当し得るケースがあることに留意が必要である。

⁹ 学生が、就活エージェント等の名称で職業紹介事業者が提供する職業紹介サービスを活用し、企業から内々定を受けた際、当該就活エージェント等から、他企業への就職活動の終了を迫られる等の事例もみられる。大学は、学生に対し、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うよう、周知徹底する。都道府県労働局・ハローワークにおいても、学生からの相談を受けつけ、相談者の意向も踏まえつつ、事実確認の上で、適切に対処する。都道府県労働局・ハローワークと大学のキャリアセンター等の窓口は、事例の共有等の連携を行う。

れること等により、留学や課外活動等の多様な経験や専門的な知識をもった人材の就職・採用が不利又は困難になるおそれがある。このため、日本人海外留学者や既卒者等については、通年採用も含め様々な採用選考機会¹⁰を積極的に提供するとともに、特に卒業・修了後少なくとも3年以内の既卒者については、若者雇用促進法に基づく指針¹¹も踏まえ、新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できるようにし、その機会を広く周知することを要請する。

また、障害のある学生が、就職・採用活動において不当な差別的取扱いを受けることがないようにするとともに、障害のある学生向けの募集及び採用に関する情報の公表を積極的に行い、募集及び採用に当たり、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保にとって支障となる事情がある場合には、学生からの申出を受け、過重な負担にならない範囲で、障害の特性に配慮した必要な措置を講ずるよう要請する。

¹⁰ 海外や国内で実施されるジョブフェアへの参加を含む。

¹¹ 「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）

令和8年3月24日

経済団体・業界団体等の長 殿

就職問題懇談会座長

伊藤公平

(慶應義塾塾長)

「令和9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（企業等への要請）」について

この度、国公立の大学、短期大学及び高等専門学校（以下、「大学等」という。）関係団体の代表で構成する就職問題懇談会では、「令和9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）」（以下、「申合せ」という。）を定めました。

我が国の持続的な発展の基盤となる人材の育成のためには、未来を担う学生の学びの充実がなければなりません。今後の急速な人口減少や予測不可能な時代に向けて、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境が大学等にあり、未来を拓く人材育成を企業の皆様をはじめ広く社会全体で支えることが必要です。

特に学生の就職・採用活動に当たっては、大学等における専門教育を含めた学びの適切な評価とともに、その活動が学業に支障をきたさないよう円滑に実施することが重要ですが、現在の就職・採用活動の早期化・長期化という問題は、学生の学業や研究活動等に専念する時間を奪い、ひいては我が国の将来にとっても損失になるものと危惧しています。大学等は、学校教育の充実と学生の学修環境の確保のために、全学的に申合せを実行する所存ですが、併せて、各企業等及び求人広告会社やその他就職支援サービス会社の皆様の御理解・御協力が不可欠です。

ついては、学生の就職・採用活動に際して御留意いただきたい事項を別紙「令和9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（企業等への要請）」としてまとめましたので、貴団体におかれては、本趣旨を御勘案いただき、加盟企業等に対し周知いただくとともに、本要請への御理解と御協力をお願いいたします。

なお、就職問題懇談会としては、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会（第9回）¹の場で、現状の就職活動の課題や社会事情等を踏まえた今後の就職・採用活動の在り方について、大学等の立場から考え方を説明したところであり、令和10年度以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動については、経済界や大学等とが十分に議論を行い、見直しの検討を進めることが重要と考えております。

(別紙)

令和8年3月24日

就職問題懇談会

令和9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 (企業等への要請)

就職問題懇談会は、人材育成の成否が我が国の持続的な発展の基盤形成に強く関わるとい
う視野に立ち、未来を担い拓く学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会
や企業等にとっても重要であり、企業等が学生に対する採用活動について共通認識を持つこ
とが不可欠であると考えます。このため、学生が学業に専念でき、かつ、企業等が学生の学修
成果を適切に評価できるよう、学修環境の確保を前提とした採用活動を実施していただきたく、以下の点を要請する。

(1) 就職・採用活動開始時期の遵守

大学等の学事暦に十分配慮し、以下の就職・採用活動日程を遵守すること。

・ 広報活動開始ⁱⁱ : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

(ここでいう広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す)

・ 採用選考活動開始ⁱⁱⁱ : 卒業・修了年度の6月1日以降

(専門活用型インターンシップ(実施期間2週間以上)に参加した学生の採用選考活動開始の例外については、従前のとおり)

・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

学生の採用選考に当たり、求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用する際も、
本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用していただきたい。

また、インターンシップを始めとするキャリア形成支援活動を通じて学生の情報を得る
ことにより、「早期選考」等と称して採用選考活動開始前に採用選考活動を実施すること
や、早期の段階で採用の内々定を出すことは、学生の学修環境に強い影響を及ぼし、学業
に支障をきたすことから、就職・採用活動開始前の実施は厳に慎んでいただきたい。

(2) 採用選考活動における学修成果等の評価

学生の出身学校名や学生時代に力を入れたこと(いわゆる「ガクチカ」)に偏った選考
を行うのではなく、学生が卒業・修了前年度までに専門教育を含め学修した成果や学業へ
の取組状況を表す書類(例えば、成績証明書や履修履歴のほか、学修ポートフォリオ^{iv}、
ディプロマサプリメント^v)を募集段階といった選考の早期の段階で取得し、それらを採
用面接等において積極的に活用することなどにより、学業に取り組む過程で培われた汎用
的な能力や留学経験など意欲的な取組を含む学生の多様な学修成果や取組姿勢等を適切
に確認・評価いただきたい。なお、早期に実施される採用選考の場面においては、学業等
の評価を適切に活用することは難しく、上記(1)の就職・採用活動開始時期を遵守いた

だく必要があることは言うまでもありません。

(3) 学生の学業等への配慮

近年、就職活動が著しく早期化・長期化し、学生が本分である学修時間等を確保しながら安心して就職活動に取り組める環境を損なう事象が生じていることから、学生の学業の妨げとなるような採用選考活動を実施しないいただきたい。特に、学期期間中は学業に専念することが重要であることから、企業等が学期期間中にやむを得ず採用選考活動を実施する場合には、以下の点に配慮いただきたい。

- ① 授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複しないかあらかじめ学生に確認し、学生が授業等を欠席することがないように、必要に応じて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、授業が予定されていない土日祝日や平日の夕方以降を活用するほかオンラインも取り入れるなど、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 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、オンラインを活用して採用選考活動を行うなど、採用選考において不利とならないよう配慮すること。この際、学生の通信環境を考慮した対応として、通信環境が整わない学生が不利益を被らないよう配慮し、音声・映像が途切れた場合の対応をあらかじめ明示するなどの工夫をすること。

(4) インターンシップ等の適切な実施

インターンシップ等の実施に当たっては、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる「三省合意」）を踏まえ、適切に実施いただくとともに、特に以下の点について留意いただきたい。

- ① インターンシップ等は原則として、広報活動や採用選考活動そのものではないこと。また、インターンシップ等に参加する学生を求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用して公募する際は、本要請を遵守したサービスであることを確認した上で利用するとともに、学生情報の取扱いには十分留意すること。
- ② 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教育的効果を高めるため、大学等との連携の下実施すること。
- ③ 学生の学業を妨げることがないように、オープン・カンパニー及びキャリア教育を含むインターンシップ等の実施時期に十分配慮し、原則として春休みや夏休みなどの長期休業期間の活用など学事日程に十分配慮して実施すること。ただし、大学等の正規の教育課程としてのインターンシップ等（「キャンパス課外活動」^{VI}に含む）はこの限りではない。
- ④ オープン・カンパニー及びキャリア教育で取得した学生情報については、採用活動に使用しないこと。なお、一定の要件を満たしたインターンシップで取得した学生情報は、原則として、採用活動開始以降（3月以降は広報活動、6月以降は採用選考活動）に使用できること。
- ⑤ インターンシップの実施に当たり、大学等と企業等との間で協定書や覚書等の書類

を要する場合、双方の負担軽減の観点から可能な限り簡略化を図ること。また、学生が自由応募して参加するインターンシップにおいて、企業等が大学等との覚書等を必要とする際には、事前に時間的な余裕をもって大学等と調整・協議すること。

(5) 多様な学生への選考機会の提供

国際的な人材獲得競争が展開される中で、日本人海外留学者^{vii}や外国人留学生在が、就職活動で不利とならないよう、各企業等において、上記(1)の就職・採用活動開始時期以降においても通年での採用選考活動を実施したり、日本人海外留学者や外国人留學生のみを対象とする採用選考等の取組を必要に応じて行い、様々な募集の機会について積極的に周知・広報いただきたい。

また、障害のある学生の就職希望者数が増加する中で、障害のある学生が就職活動で不当な差別的取扱いとならないよう、大学等と連携して障害学生向け求人情報を提供する等、募集及び採用に関する情報の公表を積極的に行うとともに、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨等を踏まえ、障害のある学生からの申出により、過重な負担にならない範囲で障害の特性に配慮した必要な措置を講じる等、適切に対応いただきたい。

(6) 雇用機会均等、職業選択の自由を妨げる行為等の抑制、公平・公正な採用の徹底

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨等にとつて採用選考活動を実施いただきたい。なお、その実効性を担保するため、以下に関連して学生が相談できる窓口を設けるなど学生からの苦情・相談を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めていただきたい。

【オワハラ防止】

必要な人材確保に熱心になるあまり、例えば、内々定の段階で内定承諾書、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要求すること、学生を長時間拘束するような選考会、研修及び行事等を実施すること、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、内々定と引換えに大学教員等からの推薦状の提出を求めたり、保護者の同意を強要することなど、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」）は厳に慎んでいただきたい。

また、「就活エージェント」等の名称で職業紹介事業者が提供する職業紹介サービスにおいて、企業等からの内々定と引き換えに、他社への就職活動を取りやめるように強要するといった事例もみられており、これらの行為も厳に慎んでいただきたい。

【セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止】

採用選考活動に携わる人事担当者等が、就職をしたいという学生の弱みに付け込んで、性的な言動や人権を侵害するような行為（セクシャルハラスメントやパワーハラスメント）を行うことはあってはならず、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行っていただきたい。なお、就職の説明会や面接のみならず、企業等での実習やインターン

シップ、SNS 等のオンライン上においても当該行為は行わないでいただきたい。

【公正な採用選考】

採用選考活動等で差別的な取扱いが行われないよう、学生に対して、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こと。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でいただきたい。

(7) 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場合もあり、学生の健康面にも配慮することが必要であるため、学生のクールビズ等を推奨するとともに、その取扱いを案内等で明示いただきたい。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

大学等の在学期間中は、学業等に専念し、卒業・修了後に就職活動を行うことを選択する学生など個々の学生の置かれた状況は様々である。意欲や能力を有する若者に応募の機会を広く提供する観点から、「若者雇用促進法」に基づく指針^Ⅲの趣旨を踏まえつつ、各企業等の実情や採用方針にのっとり、大学等の卒業・修了者が、卒業・修了後少なくとも3年間は新規卒業・修了予定者の採用枠に応募できる募集条件を設定するとともに、通年採用をはじめとした募集機会を積極的に提供するなど、適切な対応に努めていただきたい。

(9) 本要請の周知と対応

企業及び経済団体・業界団体等においても、本要請の周知・理解の促進と、それを踏まえた適切な採用選考活動の実施に努めていただきたい。

(用語解説)

- i 就職問題懇談会において「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）」を策定し、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会（第9回）（令和7年11月19日開催）の場で考え方を説明した。
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/kanji_dai9/shiryo4.pdf
- ii 広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。
開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは求人広告会社やその他就職支援サービス会社の運営するサイト等で学生の登録を受け付けるプレントリーの開始時点（令和9年度卒業・修了予定者は令和9年3月1日）とする。
また、会社説明会などのように、学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントは、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学期期間中の平日・日中の実施は控えるなど学生の学業等との両立に十分配慮すること。
開始期日前は、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情報発信にとどめ、学生情報の取得や学生情報を活用した活動は行わないこと。（広報活動日程を事前に公表することは差し支えない。）
なお、求人広告会社やその他就職支援サービス会社（従来の就職情報会社のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体をいう。）は、開始期日の前後を問わず大学の授業・試験期間を十分に配慮したサイト等の運営に留意すること。
- iii 採用選考活動とは、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。具体的には、選考の意思をもって学生の順位付け又は選抜を行うもの、あるいは、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であり、こうした活動のうち、時間と場所を特定して行う面接や試験などの活動を指す。
- iv 学修ポートフォリオとは、学生が、学修過程ならびに各種の学修成果（例えば、学修目標・学習計画表とチェックシート、課題達成のために収集した資料や遂行状況、レポート、成績単位取得表など）を長期にわたって収集し、記録したもの。それらを必要に応じて系統的に選択し、学修過程を含めて到達度を評価し、次に取り組むべき課題をみつけてステップアップを図るといふ、学生自身の自己省察を可能とすることにより、自立的な学修をより深化させることを目的とする。従来の到達度評価では測定できない個人能力の質的評価を行うことが意図されているとともに、教員や大学が、組織としての教育の成果を評価する場合にも利用される。
- v ディプロマサプリメントとは、学生が修得した学位の学修内容やその学修成果を示す「学位証書補足資料」である。進学や就職等のモビリティを円滑に進めるため、学生が取得した学位・資格等の情報について国内外において理解を深め、比較可能にすることを目的として

いる。

- vi キャンパス課外活動とは、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。部活動、サークル活動、留学フェア、社会連携活動、就職説明会等で各大学等が課外活動として認める活動を指す。大学等の企画により産業界や地域との連携によるキャンパス課外活動としては、例えば、大学等が地域の産業振興を担う企業をはじめとした様々な企業等と連携・協働し、学生向けの業界研究や企業説明会等を実施することや、産学連携によるPBL型のプロジェクトを実施することなどが考えられる。
- vii 令和9年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。
- viii 「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）