

2021 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

令和元年 10 月 30 日
就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

1. 経緯

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観点から、2013 年、政府は経済界に対し、学生の就職・採用活動時期の後ろ倒しを要請した。

以降、学生の就職・採用活動日程については、①日本経済団体連合会（以下「経団連」という。）による「採用選考に関する指針」の策定、②就職問題懇談会による「申合せ」、③関係省庁（内閣官房、文部科学省、厚生労働省及び経済産業省）による経済団体・業界団体等に対する遵守等の要請、というプロセスによって、毎年度決定されてきたが、昨年 10 月、経団連から、中長期的な観点から我が国の採用活動の在り方を議論すべき、大学の教育と企業の姿勢がどうあるべきかを議論すべきといった問題提起と併せて、2020 年度（2021 年 3 月）以降に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動からは「採用選考に関する指針」を策定しない方針が示された。

これに対し、学生が学修時間等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にする必要があること、大学側のみならず経団連等からも当面は何らかのルールが必要であるとの認識が示されたこと等に鑑み、昨年 10 月、本連絡会議において、2020 年度（2021 年 3 月）に卒業・修了予定の学生の就職・採用活動日程を次のとおりとりまとめ、本年 3 月、関係省庁より経済団体・業界団体等に対しその遵守等を要請した。

- ・ 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. 要請のフォローアップ等の結果

2020 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請の周知状況等について、経済団体・業界団体等を通じたフォローアップのためのアンケート調査¹及び学生²・大学等³・企業⁴向けのアンケート調査を実施した。その結果をみると、以下のとおりであった。

就職・採用活動に関する要請の周知状況については、経済団体・業界団体等向け調査において、回答があった団体の中では、加盟企業等に周知を行った団体が多数を占めた⁵。一方、企業向けの調査において、回答があった企業の中では、経済団体等から就職・採用活動日程について周知があった企業は半数に満たなかった⁶。

就職・採用活動日程については、経済団体・業界団体等向け調査において、周知を行い、就職・採用活動日程のルールが必要とする団体からは、就職・採用日程は現在のままでよいとの見解が最多であった⁷。学生・大学等・企業向け調査において、回答があったものの中では、就職・採用活動日程は現在のままでよいとの見解が最も多くの割合（約 3 割～5 割弱）を占めた^{8,9,10}。

就職・採用活動の状況については、経済団体・業界団体等向け調査において、ルールが必ずしも遵守されないことへの懸念や、「新卒一括採用」を中心とした我が国の採用活動の在り方を見直すべきといった指摘もあった。また、学生向け調査におけるインターンシップについて、「仕事の内容を具体的に知ることができた」等のよい影響が確認され、特に 2 日間以上のインターンシップにおいて、その傾向がみられた¹¹。さらに、学生向け調査において、就職・採用活動日程のルールにより、学生が学業に専念しやすくなった、計画的に就職・採用活動に対応できるようになった、といったプラス面の効果がみられた一方、選考活動を早期に開始する企業がみられたとの指摘もあった。また、採用面接の時期等について、学生向け調査等において、回答があったものの中では、徐々に早期化する傾向がみられた¹²。

3. 基本的考え方

- (1) 「新卒一括採用」を中心とした我が国の採用活動の在り方については、経団連と大学関係団体の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下「産学協議会」という。）が本年4月に公表した「中間とりまとめと共同提言」において、「新卒一括採用（メンバーシップ型採用）に加え、ジョブ型雇用を念頭に置いた採用（中略）も含め、学生個人の意思に応じた、複線的で多様な採用形態に、秩序をもって移行すべき」とされている。

また、政府が本年6月に閣議決定した「成長戦略実行計画」においては、人生100年時代を踏まえ、働く意欲がある労働者がその能力を十分に発揮できるよう、新卒一括採用中心の採用制度の必要な見直しを図ると同時に、通年採用による中途採用・経験者採用の拡大を図る必要があるとしている。

「新卒一括採用」は、我が国の若年失業率が、他のOECD諸国と比較して低いことに寄与していると考えられるが、一方で、就職活動の機会が新卒時に偏ることで、雇用環境が厳しい時期に就職活動を行う場合には、希望する就職ができない状態が長期間続くこともある。そのため、多様な採用選考機会が学生に提供されることが重要である。そうした機会を提供している企業においては、学生に対し、その積極的な情報公開を行うことが望まれる。

こうした我が国の採用活動の在り方については、終身雇用や年功賃金等も含め、我が国の雇用の在り方全体に係るものであり、引き続き、未来投資会議において十分に議論を進めていくべき課題である。

- (2) 他方で、就職・採用活動に関するルールが急激に変更されることに対しては、大学側や中小企業等から、学生の混乱を招くこと、就職活動の早期化・長期化が進み学生の学修時間が確保されないこと、中小企業の採用選考活動の負担が増大すること等への懸念が示されているところである。

重要なことは、学生がしっかりと学業に専念した上で円滑に就職活動を行うことができる環境を整えることであり、就職・採用活動のルールが急激に変更されることによって、学生が安心して学業に取り組めなくなるといった事態が生じることは望ましくない¹³。

4. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生が学修時間等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、以下の措置をとる。

- ① 政府としては、これまでと同様、今年度末を目途に、経済団体・業界団体等に対して、2021年度卒業・修了予定者の就職・採用活動に関する要請を行う。

その際、就職・採用活動日程については、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動と同様に、以下の日程を遵守するよう要請する。なお、インターンシップの取扱い、学事日程等への配慮などその他の論点を含む要請内容の詳細¹⁴については、経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において引き続き検討を行う。採用活動の開始時期等が徐々に早期化する傾向を示していることから、産業界への要請・日程ルールの広報の強化についても、関係省庁において引き続き検討を行う。

- ・ 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 また、引き続き、こうした要請内容の周知状況について、経済団体・業界団体等を通じたフォローアップを行うとともに、毎年度の就職・採用活動の状況について、学生・大学等・企業向けのアンケート調査等を実施することによって実態把握に努める。

1 2019年7月に「2020年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動等に関するアンケート調査」を実施し、360団体から回答（回答率約32%）を得た。

2 2019年7月～8月に「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」を実施し、6,986名から回答を得た。

3 2019年7月～8月に「2019年度就職・採用活動に関する調査（大学等）」を実施し、1,106大学等から回答（回答率94%）を得た。

4 2019年7月～8月に「2019年度就職・採用活動に関する調査（企業）」を実施し、980社から回答（回答率約39%）を得た。

5 回答があった団体のうち、加盟企業等へ要請事項を「周知した」とする団体は約73%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約82%が周知済み又は周知予定であった。

(2) 2022年度(2023年3月)以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程については、従来、就職・採用活動に関する政府からの要請は年度ごとに行っていること等を踏まえ、来年度以降に改めて検討を行うこととする。

なお、新卒一括採用の在り方の見直しが進められているが、現時点においては、急激なルールの変更は学生に混乱を生じさせるおそれがあること、また、企業における新卒一括採用を基本とした雇用慣行の見直しには一定の時間を要すること等を踏まえると、少なくとも2022年度(2023年3月)卒業・修了予定者の就職・採用活動については、現行の就職・採用活動日程を変更する必要性が生ずる可能性は高くないであろうという認識を共有した。

(3) 本連絡会議は、就職・採用活動日程に射程をおいているものの、もとより、学生が在学中にしっかりと学業に専念し、その成果が企業の採用活動において十分に活用されていくという環境が、就職・採用活動日程だけで整うものではない。

このため、産学協議会の議論等を踏まえ、今後、産学が連携して、Society5.0時代に求められる人材の育成を図ることが重要である。大学側においては、Society5.0時代に対応し、社会のニーズに応じた大学教育改革を進めるほか、単位取得要件や成績・卒業要件の厳格化の徹底などによる教育の質の保証や学生が在学中に得た能力やスキルの見える化についてこれまで以上に取り組むことが重要であり、また、企業側においては、そうした大学側から得られる卒業論文・卒業研究の成果を含む学位取得に至る学修全体の成果を採用活動における学生の評価の際に十分に活用していくことや、企業側が求める人材像や能力に応じた処遇や採用、入社後のキャリアパス等をこれまで以上に示していくことが重要である、との認識を共有した。政府においても、「経済財政運営と改革の基本方針2019」において、大学改革等を進めることとしており、今後の産学協議会における議論の進捗を注視していくこととした。

(4) また、学生が安心して就職活動に取り組むことができるよう、就職・採用活動に関わる就職支援事業者、企業等は、学生の個人情報の取扱い等について、関係法令を遵守し、適切に対応すべきであるとの認識を共有した。

6 回答があった企業のうち、経済団体等から就職・採用活動日程について「周知があった」とする企業は約42%であった。

7 「周知した」団体で、就職・採用活動日程のルールが「必要」とする団体のうち、約81%が現在のルール(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)に「賛成」との回答であった。

8 学生向け調査においては、就活ルールへの考えに対する質問に回答のあった5,811人の学生の約74%が「ルールは必要」と回答し、「ルールは必要であり、現在の開始時期が良い」との回答が当該回答者全体の約45%と最多であった。

9 大学等向け調査においては、回答があった1,106大学等のうち、就職・採用活動日程について、「現在の開始時期が良い」との回答が約46%と最多であった。

10 企業向け調査においては、回答があった980社のうち、就職・採用活動日程が設定されていることについて、「現在の開始時期が良い」との回答が約32%と最多であった。

11 学生向け調査においては、2日以上インターンシップに参加経験があると回答があった2,419人のうち、「2日以上インターンシップに参加して感じた効果」について、「仕事の内容を具体的に知ることができた」との回答が約60%であった。

12 学生向け調査においては、採用面接を受けたピークの時期を月別にみると、4月との回答が約39%と最多であり、2016年度以降を経年比較すると、4月がピークとの回答割合が上昇しており、徐々に早期化する傾向がみられた。

13 現行においても、必ずしも学生が学業に専念できている状況とは言えない。

14 政府が経済団体や業界団体等に対して行っている要請の中では、就職・採用活動日程以外にも、学事日程等への配慮、日本人海外留学生や外国人留学生などに対する多様な採用選考機会の提供、公平・公正で透明な採用の徹底、インターンシップの取扱い、成績証明等の一層の活用、クールビズ等への配慮、卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い、といった事項を要請している。このほか、インターンシップについては、政府として、「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27年12月10日改定)及びその留意点(平成29年10月25日)を示しているところである。「成長戦略フォローアップ」(令和元年6月21日閣議決定)において、「学生の学修環境の確保を前提に、就職・採用活動の実態等も踏まえ、例えば長期インターンシップの方向性等を中心に今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用の在り方について、2019年度中に検討を開始する」とされている。