

2025年度(2026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

●2025年度(2026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(※)

○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。

○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、才ワハラ防止の徹底。

○セクハラ・パワハラ防止の徹底。

○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。

※ 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。

リーフレット「産学で変えるこれからのインターンシップ」抜粋

(参考1)
(採用と大学教育の未来に関する産学協議会作成)

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。

	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
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)
 ②実施時期・期間、場所、募集人数、
 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 (過去2～3年程度) 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
 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

