

## 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<sup>1</sup>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<sup>2</sup>：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<sup>3</sup>：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<sup>4</sup>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

---

<sup>1</sup> 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。

<sup>2</sup> 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。

<sup>3</sup> 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。

<sup>4</sup> 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<sup>5</sup>。

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<sup>6</sup>。

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<sup>7</sup>等<sup>8</sup>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<sup>9</sup>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

---

<sup>5</sup> 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。

<sup>6</sup> 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の周知・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。

<sup>7</sup> 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。

<sup>8</sup> 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。

<sup>9</sup> 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<sup>10</sup>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<sup>11</sup>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。

---

<sup>10</sup> 海外や国内で実施されるジョブフェアへの参加を含む。

<sup>11</sup> 「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）