

2022 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 2 年 10 月 29 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、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ある。

学生の就職・採用活動日程については、2017 年まで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）による経済団体等への「要請」というプロセスにより毎年度定められてきたが、2018 年 10 月、経団連は今後「採用選考に関する指針」を策定しない方針を表明した。

以来、政府において、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、毎年度、関係省庁連絡会議を開催し、当該年度の大学 2 年次に属する学生等の「就職・採用活動日程に関する考え方」をとりまとめ、就活・採用活動日程を決定することとした。

昨年 10 月には、本連絡会議において、2021 年度（2022 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の結果

(1) 2021 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、経済団体に対するフォローアップのためのアンケート調査¹を実施した。その結果、就職・採用活動に関する要請の周知状況については、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²。また、就職・採用活動日程については、回答があった団体の中では、就職・採用活動日程の「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」とする団体が多数を占めた³。さらに、経済団体等からは、就職・採用活動日程の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

¹ 2020 年 7 月～8 月に「2021 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、311 団体から回答（回答率約 25%）を得た。

² 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 72%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。

³ 回答があった団体のうち、就職・採用活動日程の「ルールは必要であり、現在の開始時期がよい」とする団体は約 60%であった。

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みられた。

(2) また、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生⁴・大学等⁵・企業⁶向けのアンケート調査を実施し、直近の就職・採用活動の実態把握を行った。なお、2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業説明会や採用面接等の延期・中止がみられ、例年とは異なる就職・採用活動のプロセスを経たことから、学生・大学等・企業向け調査の結果については留意が必要である。

就職・採用活動の時期については、学生向け調査において、企業説明会等は、例年と比べて、2月以前に参加したとする回答割合が上昇し、更に早期化する傾向がみられた⁷。採用面接も、例年と比べて、3月以前に受けたとする回答割合が上昇し、更に早期化する傾向がみられた。ただし、新型コロナウイルス感染症の影響により、企業説明会等へ参加した又は採用面接を受けたとする回答割合は、例年と比べ、3月から5月ごろに低下傾向を示し、逆に6月以降はやや上昇した⁸。

就職・採用活動日程については、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、現在のままでよいとの回答が最も多くの割合(約4割弱~7割)を占めた⁹¹⁰¹¹。現在の日程の評価については、学生向け調査では、新型コロナウイルス感染症の影響下でも、「先輩の体験など昨年の就職活動の情報を参考にすることができた」、「どの時期にどのような就職活動をするか予定を立てやすく準備・行動ができた」など、プラス面の効果がみられた。他方、「面接などの選考活動を早期に開始する企業があり混乱した」との指摘もみられた。また、新型コロナウイルス感染症の影響については、企業説明会が延期・中止になるなど、「企業や仕事に関する情報収集が十分にできなかった」、「移動で公共交通機関を利用することに関し不安が大きかった」

⁴ 2020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、7,322名から回答を得た。

⁵ 2020年10月に「2020年度就職・採用活動に関する調査(大学等)」を実施し、886大学等から回答を得た。

⁶ 2020年10月に「2020年度就職・採用活動に関する調査(企業)」を実施し、274社から回答を得た。

⁷ 学生向け調査においては、企業説明会やセミナー等に参加したピークの時期を月別にみると、3月との回答が約32%と最多であるが、2016年度以降を経年比較すると、2月以前がピークとの累積割合が約52%と過去最多になっており、早期化の傾向がみられた。

⁸ 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、3月以前の割合が上昇した一方、4・5月の割合は低下した。また、2016年度以降を経年比較すると、3月以前がピークとの累積割合が約27%と過去最多になっており、早期化する傾向がみられた。さらに、最後に面接を受けた時期が7月との回答が約24%と上昇しており、学生の採用選考活動が例年よりも長期化する傾向がみられた。

⁹ 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6,055人の学生の約67%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36%と最多であった。

¹⁰ 大学等向け調査においては、有効回答があった856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57%と最多であった。

¹¹ 企業向け調査においては、有効回答があった171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、「現在の開始時期に賛同」との回答が約69%と最多であった。

との指摘もあり、感染症の状況を踏まえた就職・採用活動の在り方についての課題もみられた。

さらに、インターンシップの効果については、学生向け調査において、「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¹²。

3. 基本的考え方

(1) 2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、新型コロナウイルス感染症の影響を受ける前においては、企業説明会や採用面接等の時期が更に早期化しており、就職・採用活動日程のルールへの遵守に課題が認められる。このため、当該ルールの有効性の向上やルール自体の在り方について、改めて検討が必要である。

一方で、こうした状況は、景気回復が続いてきた中で、企業の採用意欲の高まりを受け、就職・採用活動の早期化が進行した一時的な動きとも考えられる。このため、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係を十分見極める必要がある。

(2) 経済団体等向け調査及び学生・大学等・企業向け調査においては、就職・採用活動日程のルールが必要であり、現在の日程でよいとの回答が最多であり、就職・採用活動に一定の役割を果たしているものと考えられる。

(3) また、「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、我が国の雇用の在り方全体に係る中長期的な課題である。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3月に公表した「Society5.0に向けた大学教育と採用に関する考え方」においては、「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（ジョブ型採用）も含め、学生個人の意志を尊重した複線的で多様な採用形態に秩序をもって移行することが必要」とされている。

政府が本年7月に閣議決定した「成長戦略フォローアップ」においては、学生の学修環境の確保を前提に、産学協議会の提言及びその進捗や長期インターンシップの効果に係る調査結果等を踏まえ、今後の時代にふさわしい学生と企業の就職・採用活動の在り方について、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」の見直しも含め、着実に対応の方向性を検討するとしている。

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、学生の混乱を生じさせるおそれがあること、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

¹² 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2,713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64%であった。

増大すること等への懸念が示されているところである。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とみられる。さらに、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。

- (4) あわせて、本年3月以降、新型コロナウイルス感染症の影響により、多数の学生が集まる企業説明会等の延期・中止や一部の企業による採用選考活動の取りやめなど学生の就職活動への影響が生じているところであり、今後の感染症の状況を踏まえ、学生が安心して就職活動に取り組める環境を整えていく必要もある。

4. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、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、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、経済団体等に対して、2022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、2021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¹³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。経済団体等への要請、就職・採用活動日程のルールの広報についても、関係省庁において引き続き取り組む。

- ・ 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、新型コロナウイルス感染症の影響を見極めつつ、以上の日程を遵守することを前提として、多様な通信手段を活用した企業説明会・面接等の実施、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう、必要に応じて要請を行う。

¹³ 政府が経済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。

③ 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。

(2) 2023 年度(2024 年3月)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、来年度に改めて検討を行うこととする。

あわせて、新型コロナウイルス感染症の状況を踏まえた要請についても、来年度に必要なに応じて検討を行うこととする。

なお、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 2023 年度(2024 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。

また、2024 年度(2025 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、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係等を見極め、在り方を含め検討を行う。

2022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 ポイント

- 学生の就職・採用活動日程（いわゆる「就活ルール」）については、学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組めることが重要。
- 2020年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、当初、企業説明会や採用面接等の時期が更に早期化。2020年3月以降、新型コロナウイルス感染症により企業説明会等の延期・中止等の影響。一方で、経済団体等向け調査及び学生・大学等・企業向け調査では現行の就活ルールが必要との回答が最多であり、就活ルールが一定の役割。
- 就活ルールの急激な変更は学生に混乱を生じさせるおそれ。「新卒一括採用」を中心とした採用活動の在り方は雇用全体に係る中長期的な課題であり、雇用慣行の見直しには一定の時間が必要。
- このため、政府としては、2022年度（2023年3月）に卒業予定の学生について、現行と同じ広報活動3月・採用選考活動6月という就活ルールの遵守等を2020年度末を目途に要請。
- また、感染症の影響を見極めつつ、就活ルールの遵守を前提に、柔軟な日程設定や秋採用・通年採用等による一層の募集機会の提供に加え、第二の就職氷河期世代を生まないとの観点から、中長期的視点に立った採用を進めるよう、必要に応じて要請。

※ 2023年度(2024年3月)に卒業予定の学生の取扱いは、来年度に改めて検討(これまでも就活ルールは毎年度決定)。なお、現時点においては、少なくとも現行の日程を変更する必要が生ずる可能性は高くないであろうとの認識を共有。また、2024年度(2025年3月)以降の卒業予定の学生の取扱いは、今後の経済情勢と企業の採用活動の関係等を見極め、在り方を含め検討を行うことで認識を共有。

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議

第5回：令和2年10月29日

※ 第1回及び第2回は、2020年度卒の就職・採用活動について開催。
第4回は「新卒者等の採用維持・促進に向けた取組」をとりまとめ。

議長	内閣官房副長官補
構成員	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
オブザーバー	日本経済団体連合会事務総長 就職問題懇談会座長

<就職・採用活動日程のルール>

2019年度卒までは、①経団連が「指針」を策定し、②大学側（就職問題懇談会）が「申合せ」を行い、③関係省庁（内閣官房、文科省、厚労省、経産省）が連名で経済団体等に対して遵守等を要請、というプロセスで策定されてきた。2020年度卒から、就職・採用活動の日程を関係省庁連絡会議において検討。

卒業時期	広報活動 (卒業前年度)	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）～ 2020年度（2021年3月）現4年生 2021年度（2022年3月）現3年生	3月	6月
2022年度（2023年3月）現2年生	3月	6月
2023年度（2024年3月）現1年生	来年度に検討	