

教員採用選考試験に関し、令和8年度以降に実施する第1次選考の日程及び大学3年生等を対象として採用選考を行う場合の留意点等について通知します。

7 教教人第 12 号
令和 7 年 6 月 24 日

各都道府県教育委員会教職員人事主管課長 殿
各指定都市教育委員会教職員人事主管課長

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課長
後 藤 教 至

教員採用選考試験の実施に関する留意点等について（通知）

平素より教育行政の推進にご尽力いただき、感謝申し上げます。

公立学校教員採用選考については、各教育委員会において、できるだけ多くの教師志願者を確保するために、積極的な工夫改善の取組が広がってきており、文部科学省としても先導的な取組について調査、紹介するなど質の高い教師人材の確保に向けた全国的な動きを支援、促進しているところです。

公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等を含めた在り方については、令和5年5月に文部科学省より各都道府県教育委員会・各指定都市教育委員会に対し、「公立学校教員採用選考試験の早期化・複数回実施等について 方向性の提示」（以下、「方向性の提示」という。）において改革の方向性を周知しました。また、第217回国会で可決・成立した「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律」に関する附帯決議の中でも、教員採用選考に関し、実施時期及び回数等について工夫改善を促進することとされています。

こうした状況や経緯を踏まえ、第一次選考の実施日程および、改めて採用選考の早期化・複数回実施に係る留意点等について、以下のとおり通知します。

記

1. 教員採用選考試験における第一次選考日程について

「方向性の提示」においては、近年の採用倍率の低下や受験者数の減少、民間企業等の就職活動の動向を踏まえ、教師志願者の増加を図り、質の高い教師の確保に繋げる観点から、教員採用選考試験の早期化を進めるという方向性を示したところです。この方向性の下、実行に当たっての各種課題点も踏まえ、まずは第一段階として、令和7年度（令和6年度実施）の教員採用選考試験の第一次選考について、令和6月6月16日を一つの目安（標準日）とし、あわせて最終合格発表についても前倒しを検討いただきたいことを要請しました。また、令和8年度（令和7年度実施）の教員採用選考試験の第一次選考については令和7年5月11日を一つの目安（標準日）として、改めて採用選考の日程についてできるだけ前倒しを検討いただいたところです。この間における各教育委員会の積極的な検討・対応に感謝いたします。

その上で、依然として教員採用選考における受験者の減少傾向が続いており、特に、民間企業や他の公務員への就職が多い教員養成系以外の学部で多くの学生が教員免許を取得している中学校・高等学校の採用選考における新規学卒者の受験動向も踏まえ、引き続き、採用選考の実施日程、最終合格発表の日程の在り方について検討いただきますようお願いいたします。

また実施日程の検討に当たっては、令和6年10月8日に実施した「教員採用改革に係る全国教育委員会連絡会」でも示したとおり、他自治体との日程の競合等により受験者確保に困難が生じない方策を検討するとともに、教育実習の実施時期を柔軟化するなど、域内の各大学等の関係機関と連携を図るようお願いいたします。

なお、教員資格認定試験については、令和8年5月10日の実施を予定しており、令和7年度と同様、令和8年度の試験実施日を同日に合わせていただける場合には、文部科学省より、教員資格認定試験（小学校）の問題を参考提供することが可能です。

2. 教員採用選考の複数回実施について

「方向性の提示」においては、教師志願者の増加を図り、質の高い教師の確保に繋げていくための方策として、教員採用選考試験の複数回実施についても取組を進めていただくよう要請したところです。

春期から夏期にかけて実施する教員採用選考試験において筆記試験の一部を大学3年生のうちに受験することができる仕組みや、主に秋期から冬期にかけて追加的に採用選考の機会を設けるなど、教員採用選考試験の複数回実施について取組が拡大しておりますが、各教育委員会におかれては、教師人材の確保の状況を踏まえつつ、引き続き、受験機会の充実について工夫改善に努めていただくようお願いいたします。

その際、教員採用選考試験の複数回実施については、令和7年度においても、文部科学省の委託事業において秋期から冬期に活用することを想定した教養試験問題を作成する予定です。

また、大学3年生等を対象とした採用選考については、文部科学省としては、関係省庁によりとりまとめられた「2026（令和8）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」（別添資料1）の趣旨も踏まえ、学生の大学における学修に支障が生じないことが前提であるため、実施に当たっては受験者が在籍する大学の学事日程等に配慮し、十分な調整を行っていただくとともに、大学の推薦等を前提とするなど、各教育委員会における質の高い教師人材確保の必要性和、大学における教育活動の円滑な実施の調和がとれた形で、適正な規模での実施となるようお願いいたします。

3. 教員採用等に関する取組について

教員採用選考試験における工夫改善として、特別免許状の授与を前提とした民間企業等勤務経験や博士号の取得等を加味した特別な選考、日本人学校等での勤務経験など国際的な活動経験を加味した選考、育児や介護等のため退職した者を対象とした選考、採用選考受験後に2年間程度教員免許を取得するための猶予を設けた選考等、多様な専門性を有する質の高い教職員集団の構築に向けた採用選考の工夫に努めてください。その際、長く教壇を離れていた者や特別免許状の授与を受けた者等の教職経験のない者を対象とした選考を実施する

際には、入職者の不安を軽減し、円滑な入職につなげるため、各教育委員会におかれては、最新の教育事情等に関する研修等を適切な時期に実施するよう努めてください。

特に今般「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」（令和 7 年 6 月 3 日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定。以下「基本的な枠組み」という。）において、就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、引き続き、正規雇用化や継続就労、社会参加など、個々人のニーズに応じたきめ細かな支援を効果的に実施していく必要があるとされたところです。

「基本的な枠組み」においては、「就労・処遇改善に向けた支援」の一つとして「公務員・教員としての採用拡大」に取り組むこととされ、国家公務員については、令和 8 年度から「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」を実施するとともに、当該試験及び経験者採用等により就職氷河期世代の積極的な採用を行うこと等の方針が示されたほか、地方公務員についても別添のとおり、積極的な取組が自治体に求められているところです。上記の国家公務員及び地方公務員に係る方針も踏まえ、各教育委員会におかれては就職氷河期世代を含めた教職経験のない者の採用選考試験について、一部試験免除や加点措置などを積極的に検討いただきますようお願いいたします。

また、義務教育費国庫負担法第二条ただし書及び第三条ただし書の規定に基づき教職員の給与及び報酬等に要する経費の国庫負担額の最高限度を定める政令の一部を改正する政令（令和 6 年政令第 387 号）が、昨年 12 月 20 日に公布され、令和 7 年 4 月 1 日から施行されています。本改正は、「義務教育費国庫負担法第二条ただし書及び第三条ただし書の規定に基づき教職員の給与及び報酬等に要する経費の国庫負担額の最高限度を定める政令の一部を改正する政令の公布について（通知）」（令和 6 年 12 月 20 日付け 6 文科初第 1836 号）においてお知らせしているとおり、各都道府県教育委員会及び指定都市教育委員会において、育児休業等を取得する教職員の業務を代替する教職員（以下「代替教職員」という。）の安定的な確保に資するよう、義務教育費国庫負担法第二条ただし書及び第三条ただし書の規定に基づき教職員の給与及び報酬等に要する経費の国庫負担額の最高限度を定める政令（平成 16 年政令第 157 号。以下「限度政令」という。）第 1 条に規定する都道府県教員算定基礎定数等の算定方法を変更し、代替教職員が正規の教職員である場合を含め、その任用形態にかかわらず、当該代替教職員の給与費を国庫負担額の最高限度額の算定の対象とするものです。改正前の限度政令の規定においては、都道府県教員算定基礎定数等に含まれる代替教職員は、任期を定めて採用された教職員又は臨時的に任用された教職員に限られていましたが、正規の教職員が代替教職員となる場合も含め、代替教職員の任用形態にかかわらず都道府県教員算定基礎定数等に含まれることができるよう、都道府県教員算定基礎定数等の算定方法を改正しました。本改正の趣旨を踏まえ、育児休業等を取得する教職員数をこれまでの実績を踏まえながら推計するなどして、計画的な正規職員採用を一層進めていた

だきますようお願いします。

加えて、文部科学省では、教員採用情報や教職の魅力を発信するコンテンツなどを集約したポータルサイトを開設しているほか、今後教職への入職を考えている方（特別免許状を取得した方や現在教壇には立っていないものの教員免許状を保有する方等）が学習するための研修コンテンツの公開、大学等が作成した研修動画を、「ゲストアカウント」の取得により視聴可能な「全国教員研修プラットフォーム『Plant：プラント』」を整備しています。これらの活用についてもご検討ください。

(参考)

「教育人材総合支援ポータル」＜文部科学省サイト＞

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/sougoushien/index.htm

「教職を目指す社会人向け学習コンテンツ」＜文部科学省サイト＞

https://stg.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mext_00010.html

※一部コンテンツは申込手続きが必要です。

「全国教員研修プラットフォーム『Plant：プラント』」＜教職員支援機構サイト＞

<https://www.nits.go.jp/service/plant/>

※「ゲストユーザー」の登録が必要です。

独立行政法人教職員支援機構「基礎的研修シリーズ（教職スタート講座 小学校編）」

<https://www.nits.go.jp/materials/basic/>

【別添資料一覧】

別添資料 1 2026（令和8）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

別添資料 2 「地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用の一層の推進について」（令和7年6月20日付け総行公第76号）

【本件連絡先】

文部科学省総合教育政策局教育人材政策課
企画係

電話：03-5253-4111 内線 3970

令和 7 年 3 月 21 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

2026（令和 8）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す。

しかしながら、近年、学生の就職活動は、早期化・長期化する傾向にあることに加え、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るなどの事態が生じているほか、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。

一方、採用と大学教育の未来に関する産学協議会の整理に基づいたインターンシップが開始されるなど、学生の就職・採用活動に関する新たな取組も進められています。

こうした状況を踏まえ、政府として、別紙のとおり、「2026（令和 8）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。就職・採用活動の円滑な実施及び学生が学業に専念できる環境の確保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。

（アンケート）

別紙の要請事項の周知状況等を把握するため、本年夏頃、アンケートを別途実施する予定ですので、御協力をお願い申し上げます。

2026（令和 8）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

就職・採用活動の円滑な実施に加え、学生が学業に専念できる環境を確保するため、2026(令和 8)年度(2027(令和 9)年 3 月)に卒業・修了予定の学生¹を対象とした就職・採用活動について、政府として、就職・採用活動を行う主体²に対し、以下の各項目の事項について、広く要請する。

1. 就職・採用活動の日程

【背景・考え方】

我が国経済の持続的な成長を支える若年人材を育成するためには、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つくる必要がある。

しかしながら、通常の学事日程に配慮して定められた広報活動の開始日（卒業・修了年度に入る直前の 3 月 1 日）及び採用選考活動の開始日（卒業・修了年度の 6 月 1 日）よりも前に、それらの活動が行われることで、広報活動及び採用選考活動が一部で早期化し、学生の就職活動期間は長期化する傾向が見られる³。

こうした事態は、学生に混乱をもたらすとともに、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める環境を損なっている。

2025 年度（2026 年 3 月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、新しい採用日程を設けたところであるが、その考え方は、次のとおり。

従来的大量一括採用の仕組みの中では、高い専門的知識や能力を持った大学院生、日本人海外留学者や外国人留学生や学部生の専門性が十分に評価されず、また、企業にとっても、そうした学生を適切に採用・活用できていないという課題がある。

このため、高い専門的知識や能力を持った大学院生、留学生や学部生が、正當に評価される形で就職活動を行えるようにするとともに、企業が、学生の希望に応える形で、高い専門的知識や能力を持つ人材を確保できるようにすることとする。

その上で、実施企業には、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行うことが期待される。

なお、多様な人材の活躍を促進する観点から、通年採用や経験者採用の導入・拡大など、採用方法の多様化を一層推進していくことも期待される⁴。

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 採用を予定する企業のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を含む。

³ 内閣府「学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査」（2024（令和 6）年 12 月）

⁴ 日本経済団体連合会「2025 年版経営労働政策特別委員会報告」でも、採用方法の多様化が推奨されている。

【要請事項】

(1) 内容

以下の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動⁵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⁶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

広報活動の開始期日より前に行う活動は、広報活動のスケジュールを事前に公表することを含め、不特定多数に向けた一般的なもの⁷にとどめ、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した広報・採用選考活動は行わないこと。広報活動の実施に当たっては、その後の採用選考活動に影響を与えるものではないことを十分に周知⁸すること。

ただし、2022(令和4)年4月に産学協議会⁹がまとめた学生のキャリア形成支援活動(4類型)のタイプ3のうち、専門活用型インターンシップに参加する者については、①卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで当該専門活用型インターンシップを活用すること、かつ、②インターンシップ後の採用選考を経ることにより、6月からの採用選考開始時期にとらわれないこととする。

(2) 留意事項

- ① 専門活用型インターンシップの実施を通じて、6月より前に採用選考を開始する企業は、透明性確保のため、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。
 - ・ 産学協議会基準に準拠したタイプ3のインターンシップの開示要件
 - a. プログラムの趣旨(目的)
 - b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給／有給等
 - c. 就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
 - d. 就業体験を行う際に必要な能力

⁵ 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、学生の登録を受け付けるプレエントリーの開始時点とする。

⁶ 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。

⁷ 例えば、ホームページでの文字や写真、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。

⁸ 例えば、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示、口頭による説明などの方法によって、学生に周知徹底することなど。

⁹ 日本経済団体連合会と大学関係団体等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」

- e. インターンシップにおけるフィードバック
- f. 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を活用する旨（活用内容の記載は任意）

「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施によって、6月より前に採用選考を開始する場合には、そのときからとする。

- g. 当該年度のインターンシップ実施計画（時期、回数、規模等）
- h. インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）
- i. 採用選考活動等の実績概要
- ・ その他の開示要件
- j. 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準（GPA等）
- k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
- l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）

② 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生などの多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。

③ 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

2. 学事日程等への配慮

【背景・考え方】

学生の就職活動期間が長期化すると、学修時間等の確保に影響を与える。採用選考活動は、広報活動とは異なり、日程や場所等の決定に関し学生に裁量を与えられているものではないため、学生の負担軽減、学修時間の確保、学事日程等に十分配慮する必要がある。

【要請事項】

- ① 面接や試験の実施に際して、土日・祝日、平日の夕方以降の時間帯、長期休暇期間等を活用するとともに、学生の健康状態に配慮すること¹⁰。
- ② 学生の授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないよう、採用選考活動の日時を設定すること。

¹⁰ 翌日の学業やレポートの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。

- ③ 採用選考活動の対象となる学生に対して、事前に余裕をもって連絡を行うこと。
- ④ 学生のクールビズ¹¹等への配慮を行うとともに、その旨を積極的に学生に対して周知すること。
- ⑤ ①～④のほか、学生から個別事情の申し出がある場合、それらに十分配慮しながら採用選考活動を実施すること。

3. インターンシップの取扱い

【背景・考え方】

インターンシップについては、産学協議会における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」¹²における整理を踏まえ、政府において、「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」¹³を改正した。2024（令和6）年度以降の卒業・修了予定者については、就職・採用活動開始日¹⁴以降に限って、一定の要件を満たす質の高いインターンシップで取得した学生情報を活用できることとなった。

一方で、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組（以下、「インターンシップ等」という。）を契機として、本要請の日程より前に実質的な採用選考活動が行われる事例、通常の学事日程を考慮しないインターンシップ等が実施されることによって、学生が学修時間等を確保しながら就職活動に取り組める環境が損なわれる事態も生じている。産学の共通理解に基づくインターンシップ等を実施することが重要である。

【要請事項】

- ① 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」におけるインターンシップ等の類型や「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」を踏まえ、適切なインターンシップ等を行うこと。主な内容は、以下のとおり。
- ・ キャリア形成支援における産学協働の取組のうち、タイプ1（オープン・カンパニー）、タイプ2（キャリア教育）は、「インターンシップ」には該当しないため、それらをインターンシップと称して行わないこと。
 - ・ インターンシップに参加できる学生数は限られており、就職活動予定者の一部しか参加できないことが想定されるため、インターンシップ参加経験のない者であつ

¹¹ 政府は、2005年からクールビズ（冷房温度の適正化とその温度に適した軽装や取組など）を推進しており、各企業においては、業界の実態等に応じた対応が期待される。

¹² 採用と大学教育の未来に関する産学協議会2021年度報告書(2022年4月18日公表)

¹³ 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。

¹⁴ 広報活動は卒業・修了年度に入る直前の3月1日、採用選考活動は卒業・修了年度の6月1日。

ても、採用選考へのエントリーは可能であることを十分に周知すること。

- ・ 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¹⁵を満たしたタイプ3のものに限られ、そのようなインターンシップには、募集要項等に「産学協議会基準準拠マーク」の記載が可能になることに留意すること。（別紙2参照）
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日より前に行うインターンシップ等については、広報活動や採用選考活動と異なるものであることを明確にすること。
- ・ 広報活動又は採用選考活動の開始日以後に、2026（令和8）年度卒業・修了予定者を含むインターンシップ等を実施する場合には、広報活動又は採用選考活動の趣旨を含むことも差し支えないが、その場合は、あらかじめ当該活動の趣旨を含むことを明示すること。
- ・ インターンシップを実施する場合は、学生の長期休暇を活用し、学事日程に十分配慮すること。

- ② インターンシップについても、その参加の辞退について、インターンシップの円滑な運営のために必要となる合理的な範囲を超えて、学生の選択の自由を損なうような行為¹⁶は行わないこと。

4. 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

【背景・考え方】

近年は、留学や課外活動など、様々な活動に意欲的に取り組む様々な学生も多数存在する。そうした意欲や能力のある若者に、応募の機会を幅広く提供することが重要である。

【要請事項】

- ① 若者雇用促進法に基づく指針¹⁷も踏まえ、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に応募できるようにすること。
- ② 既卒者について、通年採用など、様々な募集機会を積極的に提供するとともに、その

¹⁵ 以下の5つの要件。

- ① インターンシップ実施期間の半分以上の日数を職場での就業体験（テレワークが常態化している場合は、テレワークを含む。）に充てること
- ② 職場の社員が学生を指導し、終了後にフィードバックを行うこと
- ③ 汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上をかけて実施すること
- ④ 学業との両立の観点から、学部3年・4年又は修士1年・2年の長期休暇期間に実施すること（ただし、大学正課及び大学院博士課程（後期）は、長期休暇の限りでない。）
- ⑤ プログラムの趣旨・内容・就業体験を行う際に必要な能力、採用選考活動等開始日以降に学生情報を活用する旨、採用選考活動等の実績概要など、産学協議会が設けた項目をHP等で公表すること

¹⁶ これに該当し得る例としては、自由応募型のインターンシップの選考において、インターンシップの参加を学生が辞退しないよう、大学との協定等を条件とすることが挙げられる。

¹⁷ 「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）

場合には、その旨の情報発信を行うこと。

5. 日本人海外留学生¹⁸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

【背景・考え方】

国際的な人材獲得競争が展開される中、日本人海外留学生や外国人留学生が、就職活動で不利になるとの認識が生じることのないよう、多様で公平・公正な採用選考の機会を提供することが重要である。

【要請事項】

- ① 日本人海外留学生や外国人留学生に対して、一括採用のほか、通年採用、海外や国内で実施されるジョブフェアへの参加など、多様な採用選考機会を設ける取組を、各企業の必要に応じて行うとともに、その旨を積極的に周知すること。
- ② 外国人留学生に対して、業種や職種等によって求められる日本語能力が多様であること等も踏まえ、選考時点での一律の日本語能力ではなく、業務で求められる日本語能力や専門性に応じて採用選考する取組を、各企業の必要に応じて行うこと。また、外国人留学生の多様性に応じた採用選考や採用後の柔軟な人材育成・処遇等について、政府が策定したチェックリストやベストプラクティス¹⁹等を参考に、積極的に周知すること。
- ③ 2027（令和9）年3月とは卒業・修了の時期が異なるなど、何らかの理由により一括採用の採用選考時期に就職活動を行わなかった学生に対して、通年採用や秋季採用の導入を始めとした様々な募集機会を設けることについて、検討すること。また、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。

6. 障害のある学生の採用選考

【背景・考え方】

障害のある学生の就職希望者数が増加する中、障害のある学生が、就職活動で不当な差別的取扱いを受けることのないよう、障害者の雇用の促進等に関する法律の趣旨を踏まえて、採用選考活動を実施することが重要である。

【要請事項】

- ① 大学等と連携して障害のある学生向けに求人情報を提供するなど、募集及び採用に

¹⁸ 留学期間が1. の就職・採用活動の日程と重複する者などを指す。

¹⁹ 外国人留学生の就職や採用後の活躍に向けたプロジェクトチーム（文部科学省、厚生労働省、経済産業省の3省共同事務局）において、「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定（2020年2月）。

関する情報の公表を積極的に行うこと。

- ② 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は、障害のある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じること。

7. オンラインの活用

【背景・考え方】

学生が、オンラインであっても対面と同様に、不公平・不公正な扱いを受けることなく、安心して就職活動に取り組める環境を整えることが重要である。また、大学等の所在地により、学生の就職活動に不利が生じないよう、配慮することが求められる。

【要請事項】

- ① オンラインによる企業説明会や面接・試験を実施する場合には、その旨を積極的に情報発信すること。特に、遠隔地の学生に対して、オンラインでの実施を検討し、そうした機会を提供する場合には、積極的に周知すること。
- ② 通信手段や使用ツールなど、どのような条件で実施するかについて、事前に明示し、学生が準備する時間を確保すること。
- ③ 通信環境により、音声・映像が途切れる場合には、学生が不安にならないよう対応すること。
- ④ オンライン環境にアクセスすることが困難な学生に対しては、対面や他の通信手段による企業説明会や面接・試験等も併せて実施すること。

8. 成績証明等の一層の活用

【背景・考え方】

採用選考活動では、学生の学業に対する取組状況が適切に評価されることが求められる。

【要請事項】

採用選考活動に当たっては、大学等における成績証明等を取得して一層活用すること（例えば、面接時にそれらに基づいた質問を行うなど）等により、学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

9. 公平・公正で透明な採用及び個人情報の不適切な取扱いの防止の徹底

【背景・考え方】

学生が安心して就職活動に取り組むためには、応募者に広く門戸を開き、応募者の適性・能力に基づいた公平・公正で透明な採用選考を行うことが求められる。また、学生の個人情報の不適切な取扱いにより、就職活動に不利に働くようなサービスが提供され、利用される事案などが発生しており、そうした事態を防止することが求められる。

【要請事項】

関係法令等²⁰を踏まえ、公平・公正で透明な採用選考活動を行うとともに、学生の個人情報の適切な取扱いに万全を期すること。

10. 採用選考における学生の職業選択の自由を妨げる行為の防止の徹底

【背景・考え方】

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）が確認されている。

「オワハラ」は、憲法で保障された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る。企業の対応が学生に「オワハラ」と受け止められれば、その企業は法令違反に問われるおそれがあるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下につながることも懸念される²¹。

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替えに、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」とされていることを認識する必要がある。

²⁰ 「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」（昭和41年法律第132号）、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（昭和47年法律第113号）、「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）、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（昭和35年法律第123号）、「職業安定法」（昭和22年法律第141号）、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等が均等待遇、労働条件等の明示、求職者等の個人情報の取扱い、職業紹介事業者の責務、募集内容の的確な表示、労働者の募集を行う者等の責務、労働者供給事業者の責務等に関して適切に対処するための指針」（平成11年労働省告示第141号）及び「個人情報の保護に関する法律」（平成15年法律第57号）

²¹ 日本経済団体連合会「2025年版経営労働政策特別委員会報告」では、「企業には、オワハラ未然防止に向けた研修等を実施するなど、社内での啓発の強化・徹底が望まれる」旨が記載されている。

企業が内（々）定を出した学生の保護者に対し、学生の内定承諾の意思の確認等を行う、いわゆる「オヤカク」と称されるものについては、例えば、企業が保護者にも企業情報を提供するなど、入社に際しての保護者の不安を解消し、企業に対する理解を深めることを目的とするケースがある一方で、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といったケースもあると指摘されている。そうした行為は、学生の職業選択の自由を妨げるものとして、「オワハラ」に該当し得ることに留意が必要である。

【要請事項】

学生の職業選択の自由を確保するため、新卒等の採用を行う企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者は、「オワハラ」を行わないこと²²。

（参考）オワハラについて

オワハラに該当し得る例としては、次のようなものが挙げられる。ただし、オワハラは、これらの例に限られるものではない。

- ・ 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
- ・ 他社の就職活動が物理的にできないよう、研修等への参加を求めること
- ・ 自由応募型の採用選考において、内（々）定と引換えに、大学等又は大学教員等からの推薦状の提出を求めること
- ・ 内定承諾書等の早期提出を強要することや、内定辞退の防止を目的として、内定を承諾することについて、保護者の同意を強要すること
- ・ 内（々）定辞退を申し出たにもかかわらず、引き留めるために、何度も話し合いを求めること
- ・ 内（々）定期間中に行われた業務性が強い研修について、内定辞退の防止を目的として、内（々）定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること又は事前にその誓約書を要求すること

11. セクシュアルハラスメント・パワーハラスメントの防止の徹底

【背景・考え方】

就職をしたいという学生の弱みに付け込んだ、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が確認されており、それらを防止することが必要である。

【要請事項】

²² 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がみられる。大学は、学生に対し、内々定を受けた後であっても、引き続き、就職活動ができる旨を周知徹底する。仮に、不当な行為等があった場合には、キャリアセンター等の窓口で相談や企業に対する申し入れができるよう、環境を整備する。同時に、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。

採用選考活動、OB・OG 訪問への対応、インターンシップの実施等において、性的な冗談やからかいの発言を行う、身体に接触するなどのセクシュアルハラスメントや、面接時に人格を否定するような暴言を吐くなどのパワーハラスメントを行ってはならない旨を社員に対して周知をすること。また、学生からの相談に対して適切な対応を行う²³など、セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントの防止のための対応を徹底すること。

12. 学生からの苦情・相談への対応

【背景・考え方】

ハラスメント行為への対応を含め、学生が安心して就職活動に取り組める環境づくりのためには、大学、企業、政府等の関係者が学生からの苦情・相談に適切に対応することが重要である。企業及び学生と企業のマッチング機能を担う職業紹介事業者においても、そうした取組への協力を行うことが求められる。

【要請事項】

若者雇用促進法に基づく指針等も踏まえ、職業安定機関（ハローワーク）等と連携を図りつつ、相談窓口を設置するなど、学生からの苦情・相談を迅速かつ適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めること。

以 上

²³ 「事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成 18 年厚生労働省告示第 615 号）」

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

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

(慶應義塾長)

「令和8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8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。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、それを企業の皆様をはじめ広く社会で支えることが必要であり、未来を拓く人材育成を社会全体で実現するためには皆様の協力が欠かせません。

特に学生の就職・採用活動に当たっては、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。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教職員が協力し、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・御協力は不可欠です。

申合せでは、就職活動の秩序を維持し、学生の就職機会の均等のため、各大学等が取り組む事項を定めていますが、この申合せをもとに、学生の就職・採用選考活動に際し留意いただきたい事柄を「令和8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。

貴団体におかれては、本趣旨を御勘案いただき、加盟企業等に対する周知徹底を要請いたします。

なお、就職問題懇談会としては、現状の就職活動の課題や社会事情等を踏まえた就職活動の在り方について、今後具体的に議論を行ってまいります。

また、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」のウェブサイトでは、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4つのタイプの基本的考え方や、その実施に向けた周知活動等を行っています。今後の実践に向けてぜひ一度ご覧ください。

○産学協議会ウェブサイト

<https://www.sangakukyogikai.org/activities>

令和8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、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、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、学生が安心して学業に専念でき、かつ、企業等が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選考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・採用選考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・採用選考活動日程を遵守すること。

[就職・採用選考活動日程]

I. 内容

下記の就職・採用日程を原則とする。

- ・ 広報活動開始ⁱ : 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ⁱⁱ : 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

それに加えて、以下のII. の人材については、

- (i) 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和4年4月にまとめたタイプ3ⁱⁱⁱのうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ
- (ii) インターンシップ後の採用選考を経ること
により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととする。

II. 対象

対象となる人材については、タイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

III. 留意事項

I 及び II の実施に当たっては、

- (a) 透明性確保のため、II. の人材を求めるためにインターンシップを実施する企業は、以下の内容を含む事項をHP等で公表する。

- 1) 産学協議会(令和4年4月))に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件

- a. プログラムの趣旨(目的)

- b. 実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等

- c. 就業体験の内容（受入れ職場に関する情報を含む）
- d. 就業体験を行う際に必要な能力
- e. インターンシップにおけるフィードバック
- f. 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を活用する旨（活用内容の記載は任意）

注）ここでいう「採用活動開始」の時期については、専門活用型インターンシップの実施により6月より前に採用選考を開始する場合には、その時からとする。

- g. 当該年度のインターンシップ実施計画（時期・回数・規模等）
- h. インターンシップに係る実績概要（過去2～3年程度）
- i. 採用選考活動等の実績概要

2) その他の開示要件

- j. 就業体験を行う際に学生に求める大学における学修成果水準（GPA 等）
 - k. 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力
 - l. 参考情報として、新卒一括採用に係る採用計画（採用人数等）
- (b) 多様な人材の活躍を促すため、実施企業は、新卒学生のみならず、博士課程学生、既卒学生、海外からの日本人及び外国人留学生など多様な人材にも、同様のインターンシップ、採用選考の機会を設ける。
- (c) 実施企業は、学生の専門性や能力に応じ、就業後におけるその学生のキャリアパスが適切に形成されることに配慮して、採用を行う。

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すること。

また、採用選考活動開始前の早期の段階で採用の内々定を出すことや、「早期選考」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は学生の学修環境に強い影響を及ぼすこととなるので、実施しないこと。

なお、海外留学する学生もいることから、上記の就職・採用選考開始時期以降に長期にわたって積極的に広報活動及び採用選考活動を実施するとともに、卒業・修了した学生に対しても同様の活動を行うこと。

(2) 採用選考活動における学業成果等の評価

卒業・修了前年度までの学修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等）を選考の早期の段階で取得したり、学生が提出する学修成果等に関する資料（例えばeポートフォリオやディプロマ・サプリメント等）を採用面接等において積極的に活用することにより、留学経験を含む学生の学修成果等を適切に評価すること。

(3) 学生の学業等への配慮

就職活動が一部で早期化、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こと。企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、以下の点に配慮すること。

- 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、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、土日祝日や平日の夕方を活用するほかインターネットなどの多様な通信手段も取り入れるなど、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、多様な通信手段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。

多様な通信手段を活用した採用選考活動を行う際には、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こと。また、学生が準備する時間を確保するため、通信手法について余裕をもって連絡すること。

(4) 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、日本人海外留学生^{iv}や外国人留学生在が、就職活動で不利になるとの認識が生じないよう、日本人海外留学生や外国人留学生のみを対象とする採用選考等の取組を各企業等の必要に応じて行い、取組を行っている企業等は、様々な募集の機会についてインターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に周知・広報すること。

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、適切に対応すること。

(5) 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のっとり採用選考活動を行うこと。特に、総合職採用における女子学生や、前述の障害のある学生への配慮、あるいは学生が持つ多様性の尊重など、適切に対応すること。

また、必要な人材確保に熱心になるあまり、例えば

- ① 正式内定開始日前に内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出要求
- ② 6月1日以降の採用選考時期に学生を長時間拘束するような選考会、研修及び行事等の実施
- ③ 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
- ④ 自由応募型の採用選考において、内(々)定と引換えに大学等あるいは大学教員等からの推薦状の提出を求めること

- ⑤ 業務性が強い研修について、内定や内々定を辞退した場合に研修費用の返還を求めること。

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」）は厳に慎むこと。

また、その実効性を担保するため、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ること。

加えて、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をすることがないよう、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行うこと。

また、採用選考活動等で差別的な取扱いが行われないう、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こと。

さらに、就職活動において書類を徴収するに際しては、学生の個人情報の取扱い等に留意し、第三者に提供すること等を想定しているのであれば、その用途を明確に事前周知し、学生が同意したくない場合には拒否できるような仕組みを設けるとともに、あらかじめ示された必要書類以外のものを選考の最終段階や内々定後に求めることがないように、必要書類を含む採用選考情報をあらかじめ明示すること。

（６）インターンシップ等の適切な実施

インターンシップとは、「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」（以下、「三省合意」という。）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」とされており、その実施に当たっては、「三省合意」を踏まえ^ⅴ、適切に実施すること。

インターンシップ等の実施に当たり、特に以下の点について留意すること。

- 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。
令和５年度以降に実施するインターンシップには、就業体験要件や指導要件等、一定の要件が定められていることから、既存のプログラムが要件を満たしているかを確認するとともに、要件を満たさない場合には「インターンシップ」と称して実施することは厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっている「ワンデーインターンシップ」などと称した行事は、就業体験要件や実施期間要件を満たしていないことが明らかであるため、見直しを図ること。
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、原則として長期休暇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、大学の正規の教育課程としてのインターンシップはこの限りではない。
- ④ 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の個人情報は、原則として、3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できる。なお、令和8年度卒業・修了予定者を対象とし、広報活動・採用選考活動の開始期日以降に実施される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で、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合には、この限りではない。
- ⑤ また、令和7年度以降の卒業・修了予定者を対象とし、卒業・修了年次に入る直前の春休み以降に実施されるタイプ3の専門活用型インターンシップについては、取得した学生情報を例外的に3月以降の採用選考活動に使用できることに留意する。

(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ため、学生のクールビズ等の取扱いを明示することで、学生の健康面に配慮すること。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

個々の学生の置かれた状況は様々であるため、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^{vi}の趣旨を踏まえつつ、自社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ような募集条件を設定するなど、適切な対応に努めること。

(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ること。

(用語解説)

- i 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エントリーの開始時点（令和8年度卒業・修了予定者は令和8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、学事日程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。

求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、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・団体を指す。

- ii 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。

- iii タイプ3とはキャリア形成支援の4つのタイプのうちの一つ。

- ・タイプ1（オープン・カンパニー）：主に企業・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・説明会を想定。
- ・タイプ2（キャリア教育）：主に企業がCSRとして実施するプログラムや、大学が主導する授業・産学協働プログラム（正課・正課外を問わない）を想定。
- ・タイプ3（汎用的能力活用型インターンシップ、専門活用型インターンシップ）：主に企業単独、大学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を想定。
- ・タイプ4（高度専門型インターンシップ）：文部科学省を中心に試行的に実施している「ジョブ型研究インターンシップ」や、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で検討している「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」が該当。

このうち、(a)就業体験要件、(b)指導要件、(c)実施期間要件、(d)実施時期要件、(e)情報開示要件の5つを満たすタイプ3及びタイプ4のみをインターンシップと称することとし、令和6年度の卒業・修了予定者から当該インターンシップで得られた学生情報の活用が可能とされた。

- iv 令和 8 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。
- v 令和 4 年 4 月に一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等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」において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が四つの類型に整理されたことを踏まえ、令和 4 年 6 月に政府の「三省合意」が改正され、インターンシップの定義の見直しが行われている。https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf
- vi 「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）

各 国 公 私 立 大 学 長
各 公 私 立 短 期 大 学 長 殿
各国公私立高等専門学校長

就職問題懇談会座長
伊 藤 公 平
(慶應義塾長)

令和8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）

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。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、それを社会全体が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、学びの適切な評価とともに、その活動が学生の学業に支障をきたさないよう、企業等の理解・協力を得ながら、円滑に実施することが重要です。

このような考えの下、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8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。）を別紙のとおり定めました。申合せでは、学校教育の充実と学生の学修環境を確保するとともに、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするため、各大学等が取り組む事項についてまとめています。

また、学生の学修環境を確保し、就職・採用活動が混乱なく実施されるようにするため、就職問題懇談会として各企業に御理解・御協力を要請したい事項を「令和8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、経済団体等に対し、加盟企業への周知徹底を要請します。

ついては、申合せの内容に御留意の上、各大学等におかれては、キャリア教育を含む学校教育の充実と学生の学修環境が確保されるよう全教職員が連携・協力し、全学一丸となった対応をお願いします。

なお、就職問題懇談会としては、現状の就職活動の課題や社会事情等を踏まえ、就職活動の在り方について、今後具体的に議論を行ってまいります。

また、日本経済団体連合会が主催する「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」のウェブサイトでは、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4つのタイプの基本的考え方や、その実施に向けた周知活動等を行っています。今後の実践に向けてぜひ一度ご覧ください。

○産学協議会ウェブサイト

<https://www.sangakukyogikai.org/activities>

令和 8 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)

大学、短期大学及び高等専門学校（以下、「大学等」という。）は、経済・社会構造が大きく変化している状況の中で、未来を担い拓く学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、学校教育の充実と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公立の大学等で構成する就職問題懇談会は、就職・採用活動が多様化している中で、学生が自己の能力や適性に応じて適切に職業を選択できるようにするための検討を行い、政府に対し就職問題懇談会としての考えを伝え、令和 6 年 12 月に政府が公表した「2026 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」にも反映された。

このような流れを踏まえ、就職問題懇談会では、令和 8 年度の大学等卒業・修了予定者に係る就職・採用活動に関し各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせを定めた。

この申合せを行うに当たり、各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行するよう努める。

なお、就職活動の秩序維持に関して、各大学等が取り組むだけでなく、就職問題懇談会としても企業及び求人広告会社やその他就職支援サービス会社等に対し協力要請を行う。

記

1. 各大学等は、就職・採用選考活動に関する本申合せの大きな目的が、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、各大学等は、学事暦に十分に配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。

なお、海外留学や教育実習に取り組む学生も考慮して、多様性に配慮した広報活動及び採用選考活動を実施することを企業等に要請する。

また、卒業・修了後であっても新卒採用に応募を可能とすることも要請する。

[就職・採用選考活動日程]

I. 内容

下記の就職・採用活動日程ルールを原則とする。

- ・ 広報活動開始ⁱ : 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ⁱⁱ : 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

それに加えて、以下のⅡ．の人材については、

- (i) 卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで、産学協議会が令和4年4月にまとめた学生のキャリア形成支援活動(4類型)のタイプ3ⁱⁱⁱのうち専門活用型インターンシップを活用すること、かつ
- (ii) インターンシップ後の採用選考を経ること
により、6月の採用選考開始時期にとらわれないこととする。

Ⅱ．対象

対象となる人材については、タイプ3のうち専門活用型インターンシップを通じて判断される者とする。

2. 各大学等は、就職・採用選考活動に関し、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、企業等に具体的な対応を要請する必要があるか確認するなど、きめ細かな支援を行う。
3. 各大学等は、採用選考において学生の留学経験を含めた学修成果や学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請するとともに、学生が自らの学修成果等を企業等に対して容易に説明できるよう、企業等において適切な評価に資する情報・資料を、積極的に提供するように努める。
4. 各大学等は、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本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。特に、インターンシップ実施に当たって要件が定められていることを踏まえ、「企業説明会」等を「ワンデーインターンシップ」などと称して実施することがないように留意する。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、原則として広報活動・採用選考活動開始以降に使用できるが、それ以外は使用できないことを企業等に要請する。なお、令和7年度以降の卒業・修了予定者に関しては、タイプ3のうち専門活用型(2週間以上)かつ卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるインターンシップを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された場合については、例外的な取扱いとなる場合があることに留意する。
5. 各大学等は、学生が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に当たっては、新卒採用サービスの多様化に伴い、学生がその特徴を十分に理解した上で、業界・企業の十分な研究を通じて、適切な利用方法により、進路を検討するよう学生へ周知・指導する。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないように、学内での案内にも十分に留意する。

1. 就職・採用選考活動の円滑な実施

(1) 就職・採用選考活動日程に関する留意事項

大学等は、就職・採用選考活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、以下の取扱いを遵守する。

① 「企業説明会」の取扱い

企業等が採用を目的として、事前に採用予定数や選考日程などの採用情報を広く学生に発信する「企業説明会」に対する会場提供や協力については、卒業・修了前年度3月1日以降とする。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、就業体験を伴わず、実態として特定の企業等の説明にとどまるプログラムとならないように留意する。

② 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度の6月1日以降とする。

③ 正式内定に至るまでの対応

学生が正式内定に至るまで、いたずらに複数の内々定を保有した状態を継続することがないように誠意ある対応に努めることを指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束するものではない旨を周知徹底する。

(2) 学生への周知・情報提供

① 就職・採用選考活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用選考活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知する。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であることを周知・指導する。

② 留学や教育実習等を希望する学生への周知

各大学等は、留学や教育実習等を検討している学生には、企業等が様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討するよう依頼するとともに、そうした機会を提供している場合には、企業等が情報発信するよう求めていること等を周知・指導する。

③ 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は、特定の企業等に偏らない様々な企業等に関する情報や、学部・分野別の就職実績等に関する情報の積極的な提供に努める。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学者^{iv}や外国人留学生に対し、企業等での採用に関する情報をインターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に提供し、就職活動において不利にならないよう配慮する。

(3) 学修成果等に関する情報の提供

各大学等は、学生の卒業・修了前年度までの留学経験を含めた学修成果や学業への取組状況を学生が企業等に対して容易に説明ができるよう、企業等にとって確認・閲覧しやすい形（例えばeポートフォリオやディプロマ・サプリメント等）で提供するなど、学修成果等の適切な評価に資する情報・資料の提供に取り組む。

(4) 相談体制の充実

就職活動中の学生には、企業等からなかなか内々定がもらえないといったことや、企業等の職員からのハラスメントなど、あってはならないことが過去に起こっていることから、ガイダンスなどを通じてあらかじめ学生に注意喚起するとともに、これらに学生が巻き込まれた場合に適切な対応ができるよう、既存の就職支援窓口の充実や学生支援担当者の意識啓発を進める。

(5) 障害のある学生への対応

各大学等は、障害のある学生に対して、福祉的支援も含めた就職における多数の選択肢の存在や社会資源に関する情報を効果的に収集・提供するとともに、企業や学外機関と連携し、就職先の開拓や障害学生向け求人情報の提供などの募集及び採用に関する情報を積極的に提供する。また、スムーズな就職活動の実施につなげるため、障害学生支援の担当部署とキャリアセンター等が有機的に連携することが望まれる。

2. 就職・採用選考活動の公平・公正の確保について

(1) インターンシップに係る大学の関与と学生への周知

インターンシップとは、「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」（以下、「三省合意」という。）では「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や、将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（但し、学生の学修段階に応じて具体的内容は異なる）」とされていることから、大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として、各大学等が積極的に関与する。各大学等が実施に関わる場合は「三省合意」を踏まえ、適切な実施を徹底する。

学生に対しては、インターンシップは原則として就職・採用選考活動そのものではないということを周知する。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実質的に就業体験を伴わず業務説明の場となっているものについては、インターンシップではない旨を周知する。

加えて、実質的に業務説明の場となっているインターンシップと称するものへの参加を理由に授業等を欠席することは認めないことが望ましい。

(2) 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の取扱い

各大学等は、企業等が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を、原則として3月以降は広報活動に、6月以降は採用選考活動に使用できることを周知する。その際、企業等が一定の要件を満たしていないにもかかわらず「インターンシップ」と称したプログラムを実施し、取得した学生情報を広報活動・採用選考活動に使用しようとしていないか等について留意する。また、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降に実施されるタイプ3の専門活用型インターンシップについては、取得した学生情報を例外的に3月以降の採用選考活動に使用できることに留意する。

なお、広報活動・採用選考活動の開始期日以降に実施されるインターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組で、あらかじめ広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことが示されている場合は、この限りではない。

3. その他の事項について

(1) 求人広告会社やその他就職支援サービス会社の利用

各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用した就職活動を行う際には、それらが本申合せを遵守したサービスであることを確認するとともに、学生がそれぞれのサービスの特徴を十分に理解した上で利用するように指導し、学生が学業と就職活動を両立できる環境の確保に努める。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意する。

(2) 各大学等における職員採用の対応

企業等への就職・採用選考活動のみならず、各大学等における職員採用においても、本申合せを踏まえた対応を行う。

(3) 本申合せの周知と対応

各大学等は、本申合せの内容について、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないよう適切に対応する。

また、我が国の持続的な発展の基盤となる人材育成という視野に立ち、企業等に対しても、本申合せの内容の周知を図る。各大学等による企業等への直接的な要請は本申合せの趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学等は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努める。

本申合せの内容に関して、企業等や求人広告会社やその他就職支援サービス会社等において不適切な取組が行われていることを各大学等が確認した場合には、必要に応じて、各大学等において、今後の学生に対する指導等の際に、当該企業等に関する情報として共有する。

さらに、悪質と思われる事案については、各大学や関係団体、就職問題懇談会等において情報共有し、課題として検討することなどを通じて、大学等全体として、学生の学修環境の確保と就職活動の秩序維持に努める。

(用語解説)

- i 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エントリーの開始時点（令和8年度卒業・修了予定者は令和8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、学事日程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。

求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、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・団体を指す。

- ii 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。

- iii タイプ3とは、キャリア形成支援の4つのタイプのうちの一つ。

- ・タイプ1（オープン・カンパニー）：主に企業・就職情報会社や大学キャリアセンター等が主催するイベント・説明会を想定。
- ・タイプ2（キャリア教育）：主に企業がCSRとして実施するプログラムや、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）を想定。
- ・タイプ3（汎用的能力活用型インターンシップ、専門活用型インターンシップ）：主に企業単独、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を想定。
- ・タイプ4（高度専門型インターンシップ）：文部科学省を中心に試行的に実施している「ジョブ型研究インターンシップ」や、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」で検討している「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」が該当。

このうち、(a)就業体験要件、(b)指導要件、(c)実施期間要件、(d)実施時期要件、(e)情報開示要件の5つを満たすタイプ3及びタイプ4のみをインターンシップと称することとし、令和6年度の卒業・修了予定者から当該インターンシップで得られた学生情報の活用が可能とされた。

- iv 令和 8 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。
- v 令和 4 年 4 月に一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等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」において「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が 4 つの類型に整理されたことを踏まえ、令和 4 年 6 月に政府の「三省合意」が改正され、インターンシップの定義の見直しが行われている。https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf

総行公第 76 号

令和 7 年 6 月 20 日

各 都 道 府 県 総 務 部 長
（人事担当課、市町村担当課、区政課扱い）
各 指 定 都 市 総 務 局 長
（人事担当課扱い）
各 人 事 委 員 会 事 務 局 長

} 殿

総務省自治行政局公務員部公務員課長

（ 公 印 省 略 ）

地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用の一層の推進について

地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用については、「地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用の方針について」（令和 6 年 9 月 30 日付け総行公第 82 号）により、既存の中途採用試験等における就職氷河期世代の採用等の積極的な取組についてお願いをしたところです。

就職氷河期世代については、令和 2 年度からの 3 年間を集中取組期間、令和 5 年度からの 2 年間を「第二ステージ」として効果的・効率的な支援を進めてきましたが、現在も不本意非正規雇用や無業者が多く存在するなど様々な課題に直面している方が含まれています。

こうした実態を踏まえ、今般「新たな就職氷河期世代等支援プログラムの基本的な枠組み」（令和 7 年 6 月 3 日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定。以下「基本的な枠組み」という。）において、就職氷河期世代に対して、その周辺の世代と合わせ、引き続き、正規雇用化や継続就労、社会参加など、個々人のニーズに応じたきめ細かな支援を効果的に実施していく必要があるとされたところです。また、「経済財政運営と改革の基本方針 2025」（令和 7 年 6 月 13 日閣議決定）においても、「基本的な枠組み」に基づき、「就労・処遇改善に向けた支援」、「社会参加に向けた段階的支援」及び「高齢期を見据えた支援」の 3 本柱に沿って、「従前からの取組を強化する」こととされました。

「基本的な枠組み」においては、「就労・処遇改善に向けた支援」の一つとして「公務員・教員としての採用拡大」に取り組むこととされ、国家公務員については、令和 8 年度から「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」を実施するとともに、当該試験及び経験者採用等により就職氷河期世代の積極的な採用を行うこと等の方針が示されたほか、地方公務員についても就職氷河期世代の積極的な採用が求められているところです。

上記の国家公務員に係る方針も踏まえ、地方公共団体においては、就職氷河期世代が受

験可能な中途採用試験や就職氷河期世代に限定した採用試験等の実施に加え、受験資格の上限年齢の引上げなどの応募機会の拡大、採用情報等の一層の周知などを含め、就職氷河期世代の積極的な採用に向けた取組をお願いいたします。

また、地方公共団体における就職氷河期世代の採用実績等に関し、令和7年2月14日付け事務連絡により調査を行ったところですが、その結果について別添のとおり取りまとめましたので通知します。（別添1「概要」及び別添2「調査結果」参照）

各団体の着実な取組により、多くの就職氷河期世代を地方公務員として採用いただいておりますが、上記の趣旨を踏まえ、引き続き積極的な取組をお願いいたします。

なお、地方公共団体における就職氷河期世代支援のための採用試験情報については、各団体から御提供いただいた情報に基づき、総務省ホームページにおいても公開しておりますので、引き続き、積極的な情報提供を併せてお願いいたします。

各都道府県におかれては、貴都道府県内の市区町村に対してもこれらを周知していただくほか、各市区町村においてもより積極的な取組が行われるよう、助言方お願いします。

なお、地域の元気創造プラットフォームにおける調査・照会システムを通じて、各市区町村に対して、本件について情報提供を行っていることを申し添えます。

本通知は、地方公務員法（昭和25年法律第261号）第59条（技術的助言）及び地方自治法（昭和22年法律第67号）第245条の4（技術的な助言）に基づくものです。

別添1 地方公務員中途採用の取組について（概要）

別添2 地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用に関する調査の結果

（参考情報）

○就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/kankeikakuryokaigi/index.html

○「経済財政運営と改革の基本方針2025」（令和7年6月13日閣議決定）

<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/honebuto/2025/decision0613.html>

○内閣官房就職氷河期世代支援推進室ホームページ

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/index.html

○地方公共団体における就職氷河期世代支援を目的とした職員採用試験の実施状況
（総務省ホームページ）

https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/koumuin_seido/shushoku_hyogaki_shien.html

連絡先	総務省自治行政局公務員部公務員課 公務員第四係
電話	03-5253-5544（直通）

地方公務員における中途採用の取組について

別添1

令和2年度～令和6年度に実施した中途採用試験での就職氷河期世代の採用者数：**18,601名**

- 就職氷河期世代に限定した中途採用試験の採用実績
 - ・ 令和2年度～令和6年度に実施した同試験からの採用実績： **2,729名**を採用
- 就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験の採用実績
 - ・ 令和2年度～令和6年度に実施した同試験からの採用実績： 48,839名を採用、うち就職氷河期世代は**15,872名**

就職氷河期世代に限定した中途採用試験の採用実績（R2～R6年度）

集中取組期間 (R2-R4年度)	都道府県	政令市	市区町村	合計
	601名	293名	821名	1,715名
第二ステージ (R5・R6年度)	都道府県	政令市	市区町村	合計
	429名	237名	348名	1,014名

R2～R6
合計
2,729名

就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験の採用実績（R2～R6年度）

集中取組期間 (R2-R4年度)	都道府県	政令市	市区町村	合計
	2,182名 (5,098名)	1,080名 (2,441名)	5,536名 (16,954名)	8,798名 (24,493名)
第二ステージ (R5・R6年度)	都道府県	政令市	市区町村	合計
	1,562名 (4,154名)	841名 (2,239名)	4,671名 (17,953名)	7,074名 (24,346名)

R2～R6
合計
15,872名
(48,839名)

(注)括弧書きは、就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験により採用された全採用者数実績

※ 「就職氷河期世代に限定した中途採用試験」は、首長部局における、令和6年4月1日時点の年齢が大卒程度で概ね42歳以上53歳以下、高卒程度で概ね38歳以上49歳以下の者を対象として就職氷河期世代の支援を目的とすることを明示の上、実施する職員採用試験。
「就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験」は、首長部局における、上記に該当する採用試験及び「主に新規学卒者を対象とした採用試験」を除く採用試験で、令和6年4月1日時点の年齢が38歳以上53歳以下の者の一部又は全部が受験可能な職員採用試験。

○ 地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用に関する調査の結果

1. 令和6年度の就職氷河期世代支援に係る中途採用試験の採用户数と実施団体数

採用户数

団体区分	A 就職氷河期世代に 限定した中途採用試験	B 就職氷河期世代が 受験可能な中途採用試験	
			うち就職氷河期世代 (38歳～53歳)
都道府県 (47団体)	採用人数 (参考) 令和5年度実績 226 人 (203 人)	2,422 人 (1,732 人)	909 人 (653 人)
指定都市 (20団体)	採用人数 (参考) 令和5年度実績 128 人 (109 人)	1,125 人 (1,114 人)	461 人 (380 人)
市区町村 (1722団体)	採用人数 (参考) 令和5年度実績 176 人 (172 人)	9,757 人 (8,196 人)	2,402 人 (2,269 人)
全国体 (1789団体)	採用人数 (参考) 令和5年度実績 530 人 (484 人)	13,304 人 (11,042 人)	3,772 人 (3,302 人)

実施団体数

団体区分	A 就職氷河期世代に 限定した中途採用試験		B 就職氷河期世代が 受験可能な中途採用試験	
	団体数	実施率	団体数	実施率
都道府県 (47団体)	実施団体数 (参考) 令和5年度実績 28 団体 (29 団体)	59.6% 61.7%	46 団体 (43 団体)	97.9% 91.5%
指定都市 (20団体)	実施団体数 (参考) 令和5年度実績 14 団体 (16 団体)	70.0% 80.0%	19 団体 (19 団体)	95.0% 95.0%
市区町村 (1722団体)	実施団体数 (参考) 令和5年度実績 40 団体 (50 団体)	2.3% 2.9%	1,076 団体 (1,014 団体)	62.5% 58.9%
全国体 (1789団体)	実施団体数 (参考) 令和5年度実績 82 団体 (95 団体)	4.6% 5.3%	1,141 団体 (1,076 団体)	63.8% 60.1%

※「A 就職氷河期世代に限定した中途採用試験」とは、主として、令和6年4月1日時点の年齢が大卒程度で概ね42歳以下、高卒程度で概ね38歳以上49歳以下の者を対象として就職氷河期世代の支援を目的とすることを明示の上、実施する職員採用試験をいう。

※「B 就職氷河期世代が受験可能な中途採用試験」とは、上記Aに該当する採用試験及び「主に新規学卒者を対象とした採用試験」を除く採用試験で、令和6年4月1日時点の年齢が38歳以上53歳以下の者の一部又は全部が受験可能な職員採用試験をいう。

※（ ）内の数字は令和6年5月28日付け「地方公共団体における就職氷河期世代支援に係る中途採用の一層の推進について（通知）」にて公表を行った令和5年度における採用実績である。