

教員採用選考試験に関し、令和9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。

8 初 職 第 29 号
令和8年8月10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

文部科学省初等中等教育局教育職員政策課長
大 江 耕 太 郎

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、周知するなど質の高い教師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、令和7年度（令和6年度実施）の教員採用選考試験においては令和6年6月16日、令和8年度（令和7年度実施）の教員採用選考試験においては令和7年5月11日を、それぞれ第一次選考の一つの目安（標準日）としてお示しするなど、最終合格発表の日程も含む採用選考の日程について、その在り方の検討をお願いしてきたところです。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。

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。

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「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確保の必要性と、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、外国人に対する日本語教育に関する学習歴・資格や指導経験を考慮するなど、多様化・複雑化する学校課題へ対応できる能力を加味した選考、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。

併せて、首長部局や地元企業等における免許保有者について、積極的な人事交流や非常勤講師としての登用等、柔軟な任用形態もご検討ください。

なお、「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ているところです。

「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や、教師の年齢構成を平準化する観点も踏まえ、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。

4. 教員採用選考に係る第一次選考の共同実施（以下、「共同実施」という。）について

令和 7 年 7 月に「教員採用選考に係る第一次選考の共同実施に関する自治体協議会」が発足し、文部科学省としても、事務局の補佐として参画しております。現在、令和 9 年度からの共同実施開始に向けた検討が進んでいるところであり、参画自治体の活発な議論に感謝申し上げます。

共同実施は、作問負担の軽減のみならず、複数自治体で協働して作問することによる質の向上、第二次以降の選考における人物重視の選考の充実、自治体における採用選考以外の業務（学校現場への支援等）の充実、学生が併願しやすくなることによる受験者数の増等の観点でメリットがあり、参画自治体が多ければ多いほどその効果も大きくなります。

未参画の自治体におかれても、文部科学省より適切なタイミングで、具体的な実施方法や費用分担等の情報共有に努めてまいりますので、積極的に参画をご検討ください。

5. その他の教師確保に向けた取組等について

（１）教師の需要の推計に基づいた計画的な採用及び養成等

各教育委員会におかれては、中長期的な視野から教師の需要を推計した上での採用計画の策定に努めるようお願いいたします。その際、教師の年齢構成に基づく退職者数や、将来の児童生徒数及び特別支援学級等の推移、学校の統廃合の進展等を考慮に入れて分析を行うことが考えられます。

特に中学校及び高等学校において、特定教科の教師が不足している状況が見られることも踏まえ、教育委員会において適切な需要の推計を行い、それを踏まえた計画的な教員養成を行えるよう、教育公務員特例法（昭和 24 年法律第 1 号）第 22 条の 7 第 1 項に規定する協議会の活用等を通じ、域外も含めた近隣の

教員養成系大学・学部の情報提供しながら協力を求めるなど、教師のなり手の供給側との積極的な連携を行うことが重要です。

また、必要に応じ、隣接校種や複数教科の免許の併有等を促進し、採用区分を含む人事配置の弾力化を図るようお願いします。

（２）正規教員比率の向上等

教師の確保にあたっては、正規教員比率を向上し、安定的な指導体制を確保することが重要です。

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、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 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】

文部科学省初等中等教育局教育職員政策課
企画係

電話：03-5253-4111 内線 3970

令和 8 年 3 月 24 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

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、学生が学業や課外活動に専念するとともに、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、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、学生の就職活動は年々、早期化・長期化がすすみ、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。

こうした状況を踏まえ、政府として、別紙のとおり、「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」を取りまとめました。学生が学業に専念できる環境の確保と就職・採用活動の円滑な実施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。

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¹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²：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³：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⁴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

¹ 日本国内の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・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 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。

³ 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。

⁴ 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⁵。

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⁶。

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⁷等⁸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⁹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

⁵ 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。

⁶ 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。

⁷ 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。

⁸ 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。

⁹ 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¹⁰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¹¹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。

¹⁰ 海外や国内で実施されるジョブフェアへの参加を含む。

¹¹ 「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）

令和8年3月24日

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

(慶應義塾塾長)

「令和9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9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。今後の急速な人口減少や予測不可能な時代に向けて、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、未来を拓く人材育成を企業の皆様をはじめ広く社会全体で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、大学等における専門教育を含めた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が、現在の就職・採用活動の早期化・長期化という問題は、学生の学業や研究活動等に専念する時間を奪い、ひいては我が国の将来にとっても損失になるものと危惧しています。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・御協力が不可欠です。

ついては、学生の就職・採用活動に際して御留意いただきたい事項を別紙「令和9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ので、貴団体におかれては、本趣旨を御勘案いただき、加盟企業等に対し周知いただくとともに、本要請への御理解と御協力をお願いいたします。

なお、就職問題懇談会としては、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会（第9回）ⁱの場で、現状の就職活動の課題や社会事情等を踏まえた今後の就職・採用活動の在り方について、大学等の立場から考え方を説明したところであり、令和10年度以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動については、経済界や大学等とが十分に議論を行い、見直しの検討を進めることが重要と考えております。

(別紙)

令和8年3月24日

就職問題懇談会

令和9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、人材育成の成否が我が国の持続的な発展の基盤形成に強く関わるという視野に立ち、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、学生が学業に専念でき、かつ、企業等が学生の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活動を実施していただきたく、以下の点を要請します。

(1) 就職・採用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・採用活動日程を遵守すること。

・ 広報活動開始ⁱⁱ : 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ⁱⁱⁱ : 卒業・修了年度の6月1日以降

(専門活用型インターンシップ(実施期間2週間以上)に参加した学生の採用選考活動開始の例外については、従前のとおり)

・ 正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

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していただきたい。

また、インターンシップを始めとするキャリア形成支援活動を通じて学生の情報を得ることにより、「早期選考」等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や、早期の段階で採用の内々定を出すことは、学生の学修環境に強い影響を及ぼし、学業に支障をきたすことから、就職・採用活動開始前の実施は厳に慎んでいただきたい。

(2) 採用選考活動における学修成果等の評価

学生の出身学校名や学生時代に力を入れたこと(いわゆる「ガクチカ」)に偏った選考を行うのではなく、学生が卒業・修了前年度までに専門教育を含め学修した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のほか、学修ポートフォリオ^{iv}、ディプロマサプリメント^v)を募集段階といった選考の早期の段階で取得し、それらを採用面接等において積極的に活用することなどにより、学業に取り組む過程で培われた汎用的な能力や留学経験など意欲的な取組を含む学生の多様な学修成果や取組姿勢等を適切に確認・評価いただきたい。なお、早期に実施される採用選考の場面においては、学業等の評価を適切に活用することは難しく、上記(1)の就職・採用活動開始時期を遵守いた

だく必要があることは言うまでもありません。

(3) 学生の学業等への配慮

近年、就職活動が著しく早期化・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でいただきたい。特に、学期期間中は学業に専念することが重要であることから、企業等が学期期間中にやむを得ず採用選考活動を実施する場合には、以下の点に配慮いただきたい。

- 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、学生が授業等を欠席することがないように、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、授業が予定されていない土日祝日や平日の夕方以降を活用するほかオンラインも取り入れるなど、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、オンライン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。この際、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などの工夫をすること。

(4) インターンシップ等の適切な実施

インターンシップ等の実施に当たっては、「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（いわゆる「三省合意」）を踏まえ、適切に実施いただくとともに、特に以下の点について留意いただきたい。

- 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とともに、学生情報の取扱いには十分留意すること。
- 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に、オープン・カンパニー及びキャリア教育を含むインターンシップ等の実施時期に十分配慮し、原則として春休みや夏休みなどの長期休業期間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、大学等の正規の教育課程としてのインターンシップ等（「キャンパス課外活動」^ⅴに含む）はこの限りではない。
- ④ オープン・カンパニー及びキャリア教育で取得した学生情報については、採用活動に使用しないこと。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、採用活動開始以降（3月以降は広報活動、6月以降は採用選考活動）に使用できること。
- ⑤ インターンシップの実施に当たり、大学等と企業等との間で協定書や覚書等の書類

を要する場合、双方の負担軽減の観点から可能な限り簡略化を図ること。また、学生が自由応募して参加するインターンシップにおいて、企業等が大学等との覚書等を必要とする際には、事前に時間的な余裕をもって大学等と調整・協議すること。

(5) 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、日本人海外留学者^{vi}や外国人留学生在が、就職活動で不利とならないよう、各企業等において、上記(1)の就職・採用活動開始時期以降においても通年での採用選考活動を実施したり、日本人海外留学者や外国人留學生のみを対象とする採用選考等の取組を必要に応じて行い、様々な募集の機会について積極的に周知・広報いただきたい。

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、適切に対応いただきたい。

(6) 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ととって採用選考活動を実施いただきたい。なお、その実効性を担保するため、以下に関連して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ていただきたい。

【オワハラ防止】

必要な人材確保に熱心になるあまり、例えば、内々定の段階で内定承諾書、誓約書をはじめとした内定受諾の意思確認書類の提出を要求すること、学生を長時間拘束するような選考会、研修及び行事等を実施すること、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、内々定と引換えに大学教員等からの推薦状の提出を求めたり、保護者の同意を強要することなど、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」）は厳に慎んでいただきたい。

また、「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において、企業等からの内々定と引き換えに、他社への就職活動を取りやめるように強要するといった事例もみられており、これらの行為も厳に慎んでいただきたい。

【セクシャルハラスメント・パワーハラスメントの防止】

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（セクシャルハラスメントやパワーハラスメント）を行うことはあってはならず、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行っていただきたい。なお、就職の説明会や面接のみならず、企業等での実習やインターン

シップ、SNS 等のオンライン上においても当該行為は行わないでいただきたい。

【公正な採用選考】

採用選考活動等で差別的な取扱いが行われないよう、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でいただきたい。

（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場合もあり、学生の健康面にも配慮することが必要であるため、学生のクールビズ等を推奨するとともに、その取扱いを案内等で明示いただきたい。

（８）卒業・修了後３年以内の既卒者の取扱い

大学等の在学期間中は、学業等に専念し、卒業・修了後に就職活動を行うことを選択する学生など個々の学生の置かれた状況は様々である。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^Ⅳの趣旨を踏まえつつ、各企業等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募集条件を設定するとともに、通年採用をはじめとした募集機会を積極的に提供するなど、適切な対応に努めていただきたい。

（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ていただきたい。

(用語解説)

- i 就職問題懇談会において「就職・採用活動の在り方に関する今後の検討に向けた意見のとりまとめ（令和7年8月22日）」を策定し、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会（第9回）（令和7年11月19日開催）の場で考え方を説明した。
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/kanji_dai9/shiryo4.pdf
- ii 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9年度卒業・修了予定者は令和9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、学期期間中の平日・日中の実施は控えるなど学生の学業等との両立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（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・団体をいう。）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。
- iii 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。
- iv 学修ポートフォリオとは、学生が、学修過程ならびに各種の学修成果（例えば、学修目標・学習計画表とチェックシート、課題達成のために収集した資料や遂行状況、レポート、成績単位取得表など）を長期にわたって収集し、記録したもの。それらを必要に応じて系統的に選択し、学修過程を含めて到達度を評価し、次に取り組むべき課題をみつけてステップアップを図るという、学生自身の自己省察を可能とすることにより、自立的な学修をより深化させることを目的とする。従来の到達度評価では測定できない個人能力の質的評価を行うことが意図されているとともに、教員や大学が、組織としての教育の成果を評価する場合にも利用される。
- v ディプロマサプリメントとは、学生が修得した学位の学修内容やその学修成果を示す「学位証書補足資料」である。進学や就職等のモビリティを円滑に進めるため、学生が取得した学位・資格等の情報について国内外において理解を深め、比較可能にすることを目的として

いる。

- vi キャンパス課外活動とは、授業・実習等の科目履修以外の課外活動で大学等が認めるもの。部活動、サークル活動、留学フェア、社会連携活動、就職説明会等で各大学等が課外活動として認める活動を指す。大学等の企画により産業界や地域との連携によるキャンパス課外活動としては、例えば、大学等が地域の産業振興を担う企業をはじめとした様々な企業等と連携・協働し、学生向けの業界研究や企業説明会等を実施することや、産学連携による PBL 型のプロジェクトを実施することなどが考えられる。
- vii 令和 9 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。
- viii 「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）

令和8年3月24日

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
(慶應義塾塾長)

「令和9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）」について

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。今後の急速な人口減少や予測不可能な時代に向けて、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、それを社会全体で支えていくことが必要です。特に、学生の就職・採用活動に当たっては、大学等における専門教育を含めた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、国公私立の大学、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9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・御協力いただきたい事項を「令和9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、政府要請と合わせて、経済団体等に対して要請しています。

加えて、就職問題懇談会として、就職・採用活動の在り方に関する今後の検討に向けた意見をとりまとめ、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会（第9回）の場で、大学等の立場から考え方を説明したところであり、令和10年度以降の卒業・修了予定者の就職・採用活動については、経済界や大学等とが十分に議論を行い、見直しの検討を進めることになりました。

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一層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。

(別紙)

令和8年3月24日

就職問題懇談会

令和9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、急速な人口減少や経済・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、学校教育の一層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・採用活動の早期化・長期化とともに、その在り方が多様化している中で、学生が学業等に専念しつつ、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、就職・採用活動の在り方に関する今後の検討に向けた意見をとりまとめⁱ、政府に対し就職問題懇談会としての考えを伝え、令和7年12月に政府が公表した「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」にも明記された。

令和9年度の卒業・修了予定者の就職・採用活動日程ルールは従前の通りであるが、令和10年度以降については、経済界や大学等と十分に議論を行い、見直しの検討を進めることが示された。このような流れも踏まえ、令和9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合せを定めた。

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ことが求められる。

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・採用活動日程を遵守するとともに、企業等に対しても、その遵守を要請する。また、各大学等は、学生が卒業・修了年度に入るまでは学業等に集中できる環境を整備することに努める。一方で、企業等と連携したキャリア形成支援活動は重要であり、卒業・修了年度に入るまでに行う場合もあるが、就職・採用活動とは切り分けて実施する。

なお、海外留学や教育実習に取り組む学生にも考慮して、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、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などを企業等に要請する。

・ 広報活動開始ⁱⁱ : 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ⁱⁱⁱ : 卒業・修了年度の6月1日以降

(専門活用型インターンシップ(実施期間2週間以上)に参加した学生の採用選考活動開始の例外については、従前のとおり)

・正式な内定日 : 卒業・修了年度の10月1日以降

2. 各大学等は、就職・採用活動に関し、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、採用選考において留学経験など意欲的な取組を含む学生の多様な学修成果や学業への取組状況、学業に取り組む過程で培われた汎用的な能力など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、インターンシップの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、それ以外は使用しないことを企業等に改めて要請する。
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、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。

各大学等における具体的取組

1. 学生の学びを重視した教育等の徹底

大学等の学期期間中は、学生が学業とキャンパス課外活動^{iv}に専念することが不可欠であることについて、企業等から真に理解を得るためには、各大学等において教育の質保証・向上を徹底し、学生自らが学修時間を確保し、学業に専念することを重視する教育環境を実現することが不可欠であり、例えば以下の取組が求められる。

- ✓ 個々の授業科目ごとではないカリキュラムを通じて身に付ける基礎的・汎用的な能力の育成に教育機関としての責任を持って取り組むこと。
- ✓ 学業の修得あるいは学位の取得に向けて学生が達成すべき能力及びその社会的価値を学生や社会に対して明らかにすること。
- ✓ 現行の単位制度の前提である授業時間以外の学修時間も含めた体系的なカリキュラムを構築し、学生の学修時間を確保した授業設計を行うとともに、学生に必要な学修量を明示すること。

- ✓ 学生に対する厳格な成績評価や卒業認定等を実施し、学生が密度の濃い主体的な学修を通じて、卒業認定・学位授与の方針に定める資質・能力を取得するとともに、それらの学修成果等を適切に把握・測定すること。
- ✓ 学生の職業観やキャリアオーナーシップを育むため、「学ぶ」と「働く」の接続を意識した授業等の工夫を図るとともに、企業等とも連携しつつ、低学年次から教育課程の内外でキャリア形成支援活動を実施すること。

2. 就職・採用活動の円滑な実施

(1) 就職・採用活動日程に関する留意事項

大学等は、就職・採用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。

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及び内定を受諾する際の対応

学生が正式内定に至るまで、複数の内々定を保有した状態を継続することは企業や他の学生にとって望ましい行動とは言えないため、大学等においては、希望先の企業を絞り込むことや辞退する場合は連絡することなど誠意ある対応を行う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。また、内定を受諾した後、入社直前になって辞退する事例も見られることから、学生側も節度ある行動をとるよう周知・指導する。

(2) 学生への周知・情報提供

① 就職・採用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・採用活動の開始時期等について、その趣旨、早期化・長期化の実態やそれらが学生に与える影響を含めて、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、企業等に日程の調整を相談することを周知・指導する。また、採用選考に係る面接等を無断で欠席することはあってはならないことであることは当然であるが、そのような事例が一部に生じているとの声が企業から寄せられているため、やむを得ず欠席する場合は必ず連絡を行うことを指導する。

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対して、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要請していること、そうした機会を設けている場合には、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) 学修成果等に関する情報の提供

各大学等は、学生の卒業・修了前年度までの学修成果や学業への取組姿勢、基礎的・汎用的な能力などを学生自ら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、学修ポートフォリオ^Vやディプロマ・サプリメント^{VI}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よう努める。

(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。また、都道府県労働局など学外の相談機関に相談することも可能であることを学生にも周知する。

(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。

3. キャリア形成支援活動の実施

(1) 低学年次からの取組の実施

各大学等において、学生が就職・採用活動を始めるより前に、キャリア観の醸成や職業観の涵養が十分になされるよう、大学等での学びと働くことの関連性を意識した授業内容・方法の工夫・改善を図る。また、企業等とも連携しつつ、オープン・カンパニーやキャリア教育を中心としたキャリア形成支援活動を低学年次から実施することが考えられる。その際、大学等から企業等に対して学生情報を提供することは控えるとともに、実施において学生情報の提供が必要な場合であっても目的外の使用を行わないことを企業等に要請することが必要である。

(2) インターンシップ等に係る大学等の関与と学生への周知

インターンシップ等の実施に当たっては、「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」（いわゆる「三省合意」）を踏まえ、大学等の教育・学生の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とともに適切な実施を徹底する。

また、学生に対しては、インターンシップ等は原則として就職・採用活動そのものではないということを周知するとともに、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。

(3) 企業等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、オープン・カンパニー及びキャリア教育で取得した学生情報については、採用活動に使用しないこと、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のみ、原則として採用活動開始以降（3月以降は広報活動、6月以降は採用選考活動）に使用できることを企業等に周知する。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採用活動に使用することがないように留意する。

4. その他の事項

(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、大学等間で連携し情報共有することが考えられる。また、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ことや、これらのサービス会社の意見の妥当性を確認するように指導し、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。また、本申合せを遵守しない事業者のサービスを学内の広報や業務委託等で活用すること、寄付等による資金提供を受け入れることは控えるべきである。

(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るとともに、説明会や研修等を通じて全ての教職員の理解促進に努め、学生に不安と混乱が生じないように適切に対応する。

また、人材育成の成否が我が国の持続的な発展の基盤形成に強く関わるという視野に立ち、就職問題懇談会から各経済団体等に対して、本申合せの内容の周知・要請を行っているが、各大学等からも企業等へ直接的な要請を行うこと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。

なお、不適切な取組や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 就職問題懇談会において「就職・採用活動の在り方に関する今後の検討に向けた意見のとりまとめ（令和7年8月22日）」を策定し、就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議幹事会（第9回）（令和7年11月19日開催）の場で考え方を説明した。
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/kanji_dai9/shiryo4.pdf
- ii 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ントリーの開始時点（令和9年度卒業・修了予定者は令和9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、学期期間中の平日・日中の実施は控えるなど学生の学業等との両立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（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・団体をいう。）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。
- iii 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。
- iv キャンパス課外活動とは、授業・実習等の科目履修以外の課外活動で大学等が認めるもの。部活動、サークル活動、留学フェア、社会連携活動、就職説明会等で各大学等が課外活動として認める活動を指す。大学等の企画により産業界や地域との連携によるキャンパス課外活動としては、例えば、大学等が地域の産業振興を担う企業をはじめとした様々な企業等と連携・協働し、学生向けの業界研究や企業説明会等を実施することや、産学連携によるPBL型のプロジェクトを実施することなどが考えられる。
- v 学修ポートフォリオとは、学生が、学修過程ならびに各種の学修成果（例えば、学修目標・学習計画表とチェックシート、課題達成のために収集した資料や遂行状況、レポート、成績単位取得表など）を長期にわたって収集し、記録したもの。それらを必要に応じて系統的に選択し、学修過程を含めて到達度を評価し、次に取り組むべき課題をみつけてステップア

ップを図るという、学生自身の自己省察を可能とすることにより、自立的な学修をより深化させることを目的とする。従来の到達度評価では測定できない個人能力の質的評価を行うことが意図されているとともに、教員や大学が、組織としての教育の成果を評価する場合にも利用される。

- Ⅵ ディプロマ・サプリメントとは、学生が修得した学位の学修内容やその学修成果を示す「学位証書補足資料」である。進学や就職等のモビリティを円滑に進めるため、学生が取得した学位・資格等の情報について国内外において理解を深め、比較可能にすることを目的としている。

総行公第 61 号
令和 8 年 7 月 9 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）などにより、就職氷河期世代の積極的な採用に向けた取組についてお願いをしているところです。

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、依然として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、「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。）においては、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。

この基本的な枠組みを踏まえ、本年 4 月に、当面 3 年間程度（2028 年度まで）の集中的な取組の基本方針を定めるものとして、「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」（令和 8 年 4 月 10 日就職氷河期世代等支援に関する関係閣僚会議決定）が決定されました。

本プログラムにおいては、これまで推進してきた「就労・処遇改善に向けた支援」及び「社会参加に向けた段階的支援」に、「高齢期を見据えた支援」を加えた 3 本柱で諸施策に取り組むとともに、「就労・処遇改善に向けた支援」の一つとして、「国家公務員中途採用者選考試験（就職氷河期世代）」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など、国家公務員・地方公務員としての採用拡大に引き続き取り組む」ととされました。

上記の方針も踏まえ、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8年2月24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、上記の方針も踏まえ、引き続き積極的な取組をお願いいたします。

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 地方公務員における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

「新たな就職氷河期世代等支援プログラム」（令和8年4月10日）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_hyogaki_shien/kankeikakuryokaigi/index.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の採用について（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（概要）

別添1

令和2年度～令和7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：**22,581**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7年度に実施した同試験からの採用実績 : **2,896**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7年度に実施した同試験からの採用実績 : **61,799**名を採用、うち就職氷河期世代は**19,685**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～R7年度）

・ 集中取組期間 (R2-R4年度)	都道府県 601 名	政令市 293 名	市区町村 821 名	合計 1,715 名	R2～R7 合計 2,896 名
・ 第二ステージ (R5・R6年度)	都道府県 429 名	政令市 237 名	市区町村 348 名	合計 1,014 名	
・ 新たな プログラム (R7年度)	都道府県 112 名	政令市 7 名 市区町村 48 名	合計 167 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～R7年度）

(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

・ 集中取組期間 (R2-R4年度)	都道府県 2,182 名 (5,098名)	政令市 1,080 名 (2,441名)	市区町村 5,536 名 (16,954名)	合計 8,798 名 (24,493名)	R2～R7 合計 19,685 名 (61,799名)
・ 第二ステージ (R5・R6年度)	都道府県 1,562 名 (4,154名)	政令市 841 名 (2,239名)	市区町村 4,671 名 (17,953名)	合計 7,074 名 (24,346名)	
・ 新たな プログラム (R7年度)	都道府県 1,099 名 (2,772名)	政令市 432 名 (1,147名)	市区町村 2,282 名 (9,041名)	合計 3,813 名 (12,960名)	

※「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7年4月1日時点の年齢が大卒程度で概ね43歳以上54歳以下、高卒程度で概ね39歳以上50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7年4月1日時点の年齢が39歳以上54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

令和 7 年度の就職氷河期世代支援に係る中途採用試験の採用者数と実施団体数

採用者数

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 (39歳～54歳)	
都道府県 (47団体)	採用人数	112 人	2,772 人	1,099 人
	(参考) 令和 6 年度実績	(226 人)	(2,422 人)	(909 人)
指定都市 (20団体)	採用人数	7 人	1,147 人	432 人
	(参考) 令和 6 年度実績	(128 人)	(1,125 人)	(461 人)
市区町村 (1722団体)	採用人数	48 人	9,041 人	2,282 人
	(参考) 令和 6 年度実績	(176 人)	(9,757 人)	(2,402 人)
全団体 (1789団体)	採用人数	167 人	12,960 人	3,813 人
	(参考) 令和 6 年度実績	(530 人)	(13,304 人)	(3,772 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	9 団体	19.1%	47 団体	100.0%
	(参考) 令和 6 年度実績	(28 団体)	59.6%	(46 団体)	97.9%
指定都市 (20団体)	実施団体数	1 団体	5.0%	20 団体	100.0%
	(参考) 令和 6 年度実績	(14 団体)	70.0%	(19 団体)	95.0%
市区町村 (1722団体)	実施団体数	31 団体	1.8%	1,033 団体	60.0%
	(参考) 令和 6 年度実績	(40 団体)	2.3%	(1,076 団体)	62.5%
全団体 (1789団体)	実施団体数	41 団体	2.3%	1,100 団体	61.5%
	(参考) 令和 6 年度実績	(82 団体)	4.6%	(1,141 団体)	63.8%

※「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 7 年 4 月 1 日時点の年齢が大卒程度で概ね43歳以上54歳以下、高卒程度で概ね39歳以上50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 7 年 4 月 1 日時点の年齢が39歳以上54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 7 年 6 月20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 6 年度における採用実績である。