

令和7年3月3日

企業等関係各位

国立大学法人大阪大学

## 2025年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について(要請)

時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。また、平素より本学学生の就職活動にご理解とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

さて、学生の就職活動及び企業等による採用活動については、その秩序を維持し、正常な学校教育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、国公私立大学等の代表から構成される就職問題懇談会により「令和7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)」が定められており、「令和7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)」がまとめられております。

本学では教育目標として、高度な専門性と深い学識、教養・デザイン力・国際性を身につけた知識基盤社会のリーダーとなるべき人材の育成を掲げています。この教育目標に向けた取組を実施する上で、正常な学校教育と学生の学修環境を確保するため、就職・採用活動及び内(々)定後であっても、大学と企業が協力して「学生が学業に専念し、その潜在能力を最大限に発揮できるような環境」を整えることが極めて重要であると考えておりますので、本学として、就職問題懇談会の「申合せ」に基づいた対応を行います。

つきましては、貴社におかれましても、下記事項へのご協力を何卒よろしくお願い申し上げます。

## 記

### (1)就職・採用活動開始時期等の遵守

#### I. 内容

- ・広報活動開始:2025年3月1日以降
- ・採用選考活動開始:2025年6月1日以降
- ・正式内定日:2025年10月1日以降

それに加えて、以下のII.の人材については、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3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、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。

### (参考)タイプ3のインターンシップ

(就業体験、自らの能力の見極め、評価材料の取得)

汎用的能力・専門活用型インターンシップ

(i)汎用的能力活用型インターンシップ 実施期間は5日以上

(ii)専門活用型インターンシップ 実施期間は2週間以上

注)実施期間のうち半分を超える日数は職場での就業体験が必要

## 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。

また、採用選考活動開始時期より前の早期の段階で採用の内々定を出すことや、「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、上記の日程後も長期に亘り積極的に広報活動及び採用選考活動を実施すること。また、卒業・修了後にも同様の活動を行うこと。

## (2)学生の学業への配慮

- ①採用選考活動が学期期間中となり、授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複する場合には、学生からの求めに応じ、個別的な採用選考日時の変更などの対応をお願いします。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に極力柔軟な対応をお願いします。
- 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に配慮をお願いします。
- ③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予め明示いただくようお願いします。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していただくようお願いします。

## (3)多様な選考機会の提供

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<sup>1</sup>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ないよう、日本人海外留学者や外国人留学生を対象とする採用選考等の取組を各企業の必要に応じて行い、取組を行っている企業は、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周知いただくようお願いします。

---

<sup>1</sup> 2025年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用活動の日程と重複する者など。

#### (4)雇用の機会均等、職業の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

就職・採用活動は、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、同法指針の趣旨及び障害者雇用促進法等にのっとり行われる旨徹底してください。特に、総合職採用における女子学生や、障がい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、適切な対応をお願いします。

また、必要な人材確保に熱心になるあまり、

- ① 広報活動開始前又は広報活動期間中に早期に内々定を通知すること
- ② 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を求めること
- ③ 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、行事等を実施すること
- ④ 自社の内(々)定と引き替えに、他社への就職活動を取りやめるよう強要すること
- ⑤ 自由応募型の採用選考において、内(々)定と引き換えに大学等あるいは大学教員等から推薦状の提出を求めること
- ⑥ 内定通知後に過度な課題を課したり、アルバイトや研修と称して学生を拘束したりすること
- ⑦ 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、学生の職業の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は厳に慎んでください。

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行うことがないよう、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行ってください。

また、採用選考活動等で差別的な取り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」等の提出を求めることがないようにしてください。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行わないようにしてください。

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、予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予め明示してください。

## (5) インターンシップの適切な実施

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、その実施にあたっては、「三省合意」を踏まえ<sup>2</sup>、適切に実施してください。

- ① インターンシップは原則として、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にインターンシップ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、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7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、予め広報活動・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

---

<sup>2</sup> 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](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/20220610-mxt_ope01_01.pdf)

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。

#### (6)採用選考活動における学業成果等の評価

採用選考において、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重要であるため、卒業・修了前年度までの学業成果を表す書類(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、採用面接等において積極的に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を適切に評価してください。

#### (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ため、学生のクールビズ等への配慮を明示してください。

#### (8)卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱いについて

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」<sup>3</sup>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、適切な対応をお願いします。

#### (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くようお願いします。

---

<sup>3</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)