2025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５年12月８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[1]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11月には、本連絡会議において、2024年度（2025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４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[2]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[3]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

これと併せ、「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）において、2025年度（2026年３月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、タイプ３[4]のうち専門活用型（２週間以上）かつ卒業・修了年度に

---

[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るが、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していく活動をいう。その開始期日の起点は、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。広報活動の開始期日より前に行う活動は、不特定多数に向けた一般的なものにとどめる必要がある。

[3] 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。

[4] 以下の４つのタイプに分類。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・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

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学生については、そのことに着目し、３月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、６月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる旨を示した。

このような新しい採用日程を設けた考え方は、次のとおりである。

従来の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、正当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、
- 企業としても、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。

２．就職・採用活動の現状と分析

（１）2024 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[5]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[6]。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ており[7]、その理由として「ある程度早期化の歯止めとなる手段が必要」、「学生の学修時間を確保するよう配慮することが必要」といった趣旨の意見がみられ、ルールには一定の意義があると考えられる。

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、2024 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。（別紙参照）

[5] 2023 年７月～８月に「2024 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、387 団体から回答（回答率約 31%）を得た。

[6] 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 62%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約 77%が周知済み又は周知予定であった。

[7] 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」とする団体は広報活動開始が約 59%、採用選考活動が約 59%、正式内定が約 61%であった。

（２）また、2023 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生[8]、大学等[9]、企業[10]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。

就職・採用活動の時期については、学生向け調査において、企業説明会等への参加のピークを卒業・修了年度に入る前年の９月以前と回答した者の割合は昨年とほぼ同様であった[11]。また、採用面接を受けたピークを１－２月とする回答割合がやや上昇し、ルールを逸脱した採用活動の早期化が進展する動きがみられた[12]。

就職・採用活動日程について、学生向け調査では、広報活動、採用選考活動、正式内定のいずれの段階においても、「ルールは必要」との回答割合は約７割となった。「現在の開始時期が良い」との回答割合は、広報活動開始が 34.4%、採用選考活動が 30.9%、正式内定が 47.5%となった[13]。大学等向け調査では、「現在の開始時期で良い」との回答割合が最も高かった（54.9%）[14]。企業向け調査では、「就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要」とする回答割合が最も高く（58.0%）、「現在の就職・採用活動の日程に賛成」とする回答（57.8%）が「反対」を上回った[15]。

現在の日程の評価について、学生向け調査では、「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」（56.0%）、「どの時期にどのような就職活動をするか予定をたてやすく、準備・行動ができた」（52.0%）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」（48.1%）との指摘もみられた。

（３）また、学生向けに、近年学生の積極的な参加がみられる「インターンシップと呼称されるもの」（以下「インターンシップ等」という。）[16]についてもアンケート調査を行った。それによれば、約８割の学生がインターンシップ等に参加していた。その効果については、「仕事の内容を具体的に知ることができた」、「会社の雰囲気を理解するこ

---

[8] 2023 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、4,965 名から回答を得た。

[9] 2023 年７月に「令和５年度就職・採用活動に関する調査（大学等）」を実施し、869 校から回答を得た。

[10] 2023 年９月～10 月に「令和５年度就職・採用活動に関する調査（企業）」を実施し、1,160 社から回答を得た。

[11] 学生向け調査において、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、９月以前とした回答割合は 21.2%（昨年度は 20.5%）

[12] 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、１月 4.6%（昨年度 2.7%）、２月 8.5%（昨年度 6.4%）と割合が上昇した。また、2018 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 40.7%と過去最多になっており、早期化する傾向がみられた。

[13] 学生向け調査は、就活ルールへの考えに対する質問に回答のあった 4,609 人の学生が対象。

[14] 大学等向け調査は、有効回答 869 大学等が対象。その他の選択肢は、「どちらともいえない」（25.9%）、「広報活動は自由に開始した方がよい」（6.4%）、「開始時期を変更した方がよい」（6.6%）、「採用選考は自由に開始した方がよい」（2.8%）、「開始時期の設定は必要ない」（3.4%）。

[15] 企業向け調査は、「就職・採用活動の日程について、何らかのルールは必要だと思いますか」（有効回答 977 社）との問いに対するその他の回答は、「不要」（13.9%）、「わからない」（28.0%）。また、「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」（有効回答 567 社）との問いに対するその他の回答は「反対」（42.2%）。

[16] 学生向け調査においては、「インターンシップと呼称されるもの」を対象として回答を求めた。

とができた」等の良い影響が確認され、特に、半日又は１日以下の短期で実施しているものよりも、５日以上の長期のものにおいて、その傾向が顕著にみられた[17]。

インターンシップ等と実質的な採用選考との関係については、52.0%のインターンシップ等に実質的な選考を行う活動[18]が含まれ、インターンシップ等の参加後、65.2%の学生が「インターンシップ参加者を対象とした早期選考の案内」を受け（昨年は54.3%）、48.0%の学生が「採用試験、面接等」を受けた（昨年は 34.0%）と回答した。それぞれ昨年よりも高まっており、インターンシップ等が就職・採用活動と関連付けられている可能性がうかがえる。

経団連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」（以下「産学協議会」という。）は、企業による採用形態の多様化・グローバル化の推進を念頭に中長期的に見た日本の新たなインターンシップのあり方をゼロベースで定義しようと意見交換を重ね、新たなインターンシップの定義として、「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（企業の実務を体験すること）を行う活動」であるとすることで一昨年４月に産学間の共通認識が得られ、昨年４月には、「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」報告書を公表した。その中で、質の高いインターンシップの普及・定着及び産学連携による学生のキャリア形成支援の充実に向け、新たなインターンシップが満たすべき５つの要件を示し、インターンシップを含む学生のキャリア形成支援活動の類型化を行うとともに、いわゆる「ワンデーインターンシップ」と呼称されてきたものに代表される、就業体験を伴わないプログラムをインターンシップに含めないことや、採用活動開始以降に限って、インターンシップで得た学生情報を活用できることで合意した。これを受け、昨年６月には、政府は、「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９年９月 18 日）（文部省・通商産業省・労働省による３省合意）を改正し、質の高いインターンシップと就職・採用活動が行われるよう公表し、経済団体等に改正内容の周知を要請した。

上記の新たな類型によるインターンシップは、周知期間（2022 年度中）を経て、2023 年度から開始された。

また、前述の通り、「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）において、2025 年度（2026 年３月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、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

[17] 学生向け調査においては、インターンシップの効果として「仕事の内容を具体的に知ることができた」と回答した割合は、「５日以上」では 68.3%、「半日又は１日以下」では 44.9%、「会社の雰囲気を理解することができた」と回答した割合は、「５日以上」では 69.1%、「半日又は１日以下」では 37.2%であった。

[18] 実質的な選考を行う活動とは、インターンシップの参加が採用面接等を受けるための必須条件になっているもの、インターンシップ終了後に参加者を対象とした採用説明会・採用面接・試験の案内があったもの、インターンシップの結果が内々定の獲得に影響するものが含まれる。

識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、３月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、６月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる旨を示した。

（４）さらに、学生向けのアンケートにおいて、留学経験者向けの配慮について調査を行ったところ、「多くの企業で配慮していた（24.6%）」、「ある程度の企業で配慮していた（34.2%）」と約６割となった[19]。

加えて、国内企業、外資系企業それぞれの内々定時期についても調査を行った。就職予定企業の内々定については、国内企業では６月が最も高い。一方、外資系企業では、２月以前の割合が４割に上り、国内企業と比べて早い傾向が見られた。

（５）また、学生向けのアンケートにおいて、「オワハラ[20]を受けたことがある」とした者は 9.4%となっており、過年度調査と比べ、わずかではあるが減少傾向となっている。このうち、オワハラの内容については、「内々定を出す代わりに他社への就職活動をやめるよう強要された」が約７割となっている。

３．基本的考え方

（１）2023 年度卒業・修了予定者の就職・採用活動については、例年と比較して、就職・採用活動全体としてルールを逸脱した早期化が進んでおり、来年度以降の状況を注視していく必要がある。また、就職・採用活動日程のルールの遵守には引き続き周知等を行っていく必要がある。

（２）学生、大学等、企業向け調査及び経済団体等向け調査においては、就職・採用活動日程のルールが必要との回答割合が高い。就職・採用活動の時期の早期化に対する一定の抑止効果や、学生の就職活動やその準備にあたっての予定の立てやすさの面から、日程ルールは就職・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）「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。「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2022 年度報告書」においても、企業は、多様な人材を求める観点から、採用の多様化・複線化、専門人材の採用・育成を重視する傾向があり、学生と仕事・職場のマッチングが重要である旨が記載されている。

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

---

19 就職を希望した企業において、留学経験者が不利にならないよう留学経験者向けスケジュールや情報を別途示すなど配慮があったかについて、「わからない」と回答したものは除いて集計した。

20 学生向けのアンケートにおいては、「企業等から、あなたの意思に反して他の企業等への就職活動の終了を強要するようなハラスメント行為」を対象として回答を求めた。

与していると考えられる。この他、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、学生に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増大すること等への懸念が示されているところである。

（４）インターンシップ等の在り方については、前述のとおり、産学協議会における類型化や、学生情報の取扱い等について見直しが行われ、政府側も３省合意を改正した。また、「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）において、2025 年度（2026 年３月）以降に卒業・修了予定の学生に関して、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学生については、そのことに着目し、３月から行われる広報活動の周知期間を短縮して、６月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる旨を示した。これらの趣旨・内容が十分に周知徹底され、学生のキャリア形成支援を充実させることを通じて、学生のキャリア形成や企業とのマッチング促進など、学生・企業の双方にメリットのあるインターンシップが行われることを強く期待する。

（５）学生の職業選択の自由を妨げる行為（いわゆる「オワハラ」）の防止を引き続き徹底する。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許されざる行為である。

企業にとっては、学生にオワハラと受け止められれば、法違反に問われる可能性があるほか、社会的信用の失墜や企業イメージの低下にもつながり、採用活動の妨げになり得るものである。

また、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。」と規定されている。

４．本連絡会議としての結論

（１）上記に鑑み、2025 年度（2026 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、2025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。その日程については、「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）において示した通り、以下のとおりとする。

その上で、学事日程等への配慮、海外留学者等の多様な採用選考機会の提供等の論点を含む要請内容の詳細[21]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。

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　　：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

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(2022)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

（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、産学協議会が令和４(2022)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

[21] 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、日本人海外留学者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、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日改定）を示しているところである。

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(2022)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。

②　学生の職業選択の自由の確保のため、新卒等の採用を行う企業に対し、学生の幅広い就職活動を認め、オワハラは行わないこと及びその実効性の担保のため、学生が相談できる窓口を設けることを要請する。また、学生と企業のマッチング

機能を担う職業紹介事業者に対しても、オワハラを行わないこと[22]及び学生が相談できる窓口を設けることを要請する。

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、学生に対して、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。

また、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。

（参考）オワハラについて

現に採用・就職活動の現場でみられる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
- 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
- 他社の就活が物理的にできないよう研修等への参加を求めること
- 内定承諾書等の早期提出を強要すること
- 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、引き留めを目的として、内（々）定を辞退した場合は研修費用の返還を求めることとしていたり、事前にその誓約書を要求したりすること

③　引き続き、就職・採用活動日程の周知徹底、広報、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。

[22] 職業紹介事業者が就活エージェント等の名称で提供する職業紹介サービスを学生が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。

（２）2026 年度（2027 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、引き続き、経済界や大学側とも対話しながら、関係省庁において検討を行うこととする。

別紙（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（文部科学省、厚生労働省、経済産業省合意 令和４年６月 13 日付一部改正）から抜粋）

企業等が令和５年度以降の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取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いの考え方について

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の実施（開始）時期	基本的な取扱い	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た場合の取扱い
卒業・修了前年次２月末まで 広報活動開始時期「前」	学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。 ※広報活動・採用選考活動において、学生が企業に対し自ら提出したエントリーシート、成績表等にタイプ１～４の取組への参加事実、フィードバック結果等が記載されている場合は、他の成績書類と同様に、これを広報活動・採用選考活動に使用することは差し支えない。	タイプ３のインターンシップに限り、取得した学生情報を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。
卒業・修了前年次３月 ～卒業・修了年次５月末まで 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」		学生情報を広報活動に使用できる。 タイプ３のインターンシップに限り、取得した学生情報を、６月以降は採用選考活動に使用できる。
卒業・修了年次６月以後 採用選考活動開始時期「後」		学生情報を使用できる。

注１）広報活動　　：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。
　　採用のための実質的な選考とならない活動。
　　採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。
　　採用のために参加が必須となる活動。

注２）本表は、令和６年度以降の大学、大学院修士課程、短期大学、高等専門学校の卒業・修了予定者を対象として実施する令和５年度以降の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の取扱いである。

注３）タイプ３は次表の要件を満たす必要がある。