２０２６（令和８）年１０月２７日

企業等関係各位

東　京　大　学

# ２０２７年度本学卒業・修了予定者（２０２８年３月卒業・修了予定者）の就職・採用活動について（要請）

貴社におかれましては、ますます御健勝のことと御慶び申し上げます。また、平素より本学学生の就職に関して御協力を賜り、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、大学等における学生の学修環境を確保することで社会に貢献できる人材を育成する観点から、大学等関係団体の代表で構成される就職問題懇談会[1]が、経済団体、関係府省と議論を重ね、秩序ある就職・採用活動の実現に取り組んでいるところです。

就職問題懇談会は、2026 年 3 月 24 日、全ての大学等が留意すべき点をまとめた「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）」を策定しました。さらに、同日付けで、政府からも経済団体・業界団体等の長に対し、就職・採用活動時期等を遵守するよう要請がなされています[2]。

このような状況にあって、本学においても、就職・採用活動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べく、就職問題懇談会の「申合せ」に基づいて２０２７年度卒業・修了予定者の就職・採用活動への対応を行ってまいります。

本学では、本学の教育理念である「世界的視野をもった市民的エリート」（東京大学憲章）の養成を基本としつつ、公共的な視点から主体的に行動し新たな価値創造に挑む「知のプロフェッショナル」の育成をはかり、卓越した専門性をそなえると同時に、多様な視点から自らの位置づけや役割を相対化することができ、謙虚でありながらも毅然として誇りに満ちた人間を社会に送り出す社会的使命を担っています。この本来果たすべき使命と責任を十分に認識し、その責務を果たすためには、就職・採用活動及び内定後にあってもその秩序を維持し、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが極めて重要であると考えています。

---

1 国公私立の大学、短期大学及び高等専門学校関係団体の代表から構成される組織であり、大学等卒業予定者の就職活動の在り方について検討・協議を行っています。昭和 28 年から設置されており、文部科学省が事務局をしています。
（構成団体） 一般社団法人 国立大学協会、 一般社団法人 公立大学協会、 日本私立大学団体連合会、 全国公立短期大学協会、
日本私立短期大学協会、 独立行政法人 国立高等専門学校機構、 全国公立高等専門学校協会、 日本私立高等専門学校協会

2 「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について」(2026 年 3 月 24 日)
内閣官房ホームページ https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2027nendosotu/index.html

つきましては、貴社におかれましても、就職・採用活動時期の遵守や適切なインターンシップの実施等、秩序ある活動が大学における優れた人材の育成につながることを十分に御理解いただき、下記事項への積極的な御協力を何卒よろしく御願い申し上げます。

記

## ２０２７年度就職・採用活動において特に留意をお願いしたい事項について

### （１）就職・採用活動開始時期等の遵守

Ⅰ．内容

・広 報 活 動 開 始：２０２７年　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：２０２７年　６月１日以降

・正　式　内　定　日：２０２７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 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

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。

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。

**〇「企業説明会」の取扱い**

２０２７年２月末日までに実施される「企業説明会」[1]に本学は協力いたしません。

また、３月１日以降に広報活動として「企業説明会」を実施する場合であっても、参加の有無がその後の選考に影響しないことを学生に対して明示してください。

**〇「学校推薦書」は２０２７年６月１日以降に発行します。**

**（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ますので、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の活用も取り入れるなど、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あらかじ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[2]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。

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、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、適切に対応していただくようにお願いします。

### （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及び男女雇用機会均等法、その指針の趣旨や障害者雇用促進法等に則って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や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（いわゆる「オワハラ」）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、性的な言動等により、学生に不快な思いを与えたり、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することが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、その使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）[3]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、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に限り、取得した学生の個人情報を、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。なお、令和９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９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。

**（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修成果を表す書類(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、留学経験を含む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」[4]の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則って、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務めていただくようお願いします。

〔本件に関するお問合せ先〕
東京大学本部学生相談支援課
Mail：career.adm@gs.mail.u-tokyo.ac.jp

---

[1] 「企業説明会」とは「会社説明会」、「学内セミナー」等の名称に関わらず、採用を目的として事前に採用予定数や選考スケジュールなどの採用情報を広く学生等に発信するための説明会を指します。

[2] 2027 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。

[3] 「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　文部科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）
　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

[4] 「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 9 月 30 日厚生労働省）