

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 ポイント

就職・採用活動日程に関する関係省庁連絡会議決定（令和6年12月5日）
 [内閣官房・文部科学省] [厚生労働省・経済産業省]

- **学生が学修時間を確保しながら安心して就職活動に取り組めることが重要。**
- 経済団体及び学生向け調査では、**就活ルールが必要との回答が約7～8割となり、就活ルールが一定の役割。**
- **今年度末**の卒業・修了予定者の就職・採用活動は、採用面接への参加のピークを1～2月とする回答割合がやや上昇するなど、**早期化の動き**。外資系企業の内々定は、国内企業に比べて早い傾向。
- **2026年度末卒業・修了予定者（現2年生/学部4年生）**については、下記の内容の遵守等を本年度末を目途に要請予定。

○ 2026年度卒の就職・採用活動日程は、2025年度卒と同様、

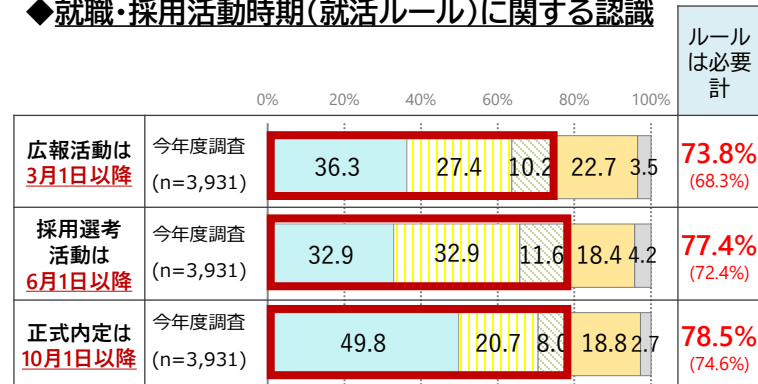
- － **広報活動3月・採用選考活動6月・正式内定10月の日程を原則**とすること。
- － その上で、**専門活用型インターンシップ**（2週間以上）で春休み以降に実施されるものを通じて高い専門的知識や能力を有すると判断された学生については、そのことに着目し、**3月から行われる広報活動の周知期間を短縮**して、**6月より以前のタイミングから採用選考プロセスに移行できる**こととすること。

○ 学生の職業選択の自由を確保するため、**オワハラ**の**防止を徹底**すること。

※ オワハラの類型に、「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」を追加。

学生の就職・採用活動開始時期等に関する調査（学生向けアンケート）

◆就職・採用活動時期(就活ルール)に関する認識

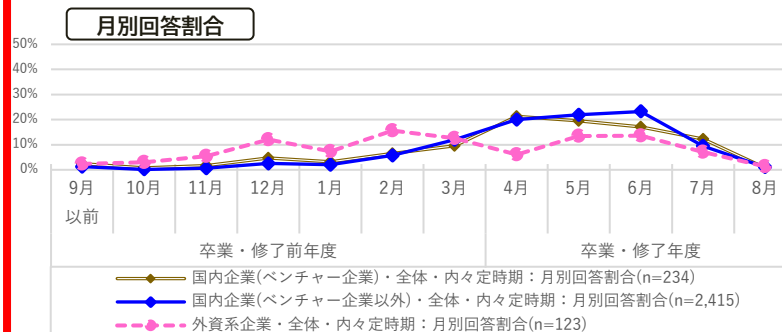


■ ルールは必要であり、現在の開始時期がよい
 ■ ルールは必要だが、現在の開始時期より早い方がよい
 ■ ルールは必要だが、現在の開始時期より遅い方がよい
 ■ ルールは必要ない

◆採用面接を受けた時期(ピーク)

2023年度 2024年度
 1～2月をピークとした回答割合 **13.1%** → **16.7%**に増加

◆内々定を受けた時期(就職予定企業)



◆オワハラ経験の有無

2023年度 2024年度
 「オワハラを受けた」と回答した割合 **9.4%** → **9.4%**