

専門性の高い学生を対象とした採用日程の設定関係 Q & A

Q 1 新しい採用日程を設けたのはなぜですか。

A 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、そのような学生を適切に採用・活用できていないという課題があります。

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、正當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ため、

従来のルールは維持した上で、そうした学生の評価・採用にふさわしい新たなルートを設けることとしました。

専門活用型インターンシップは、学事日程に配慮し、春休みを活用して行われるため、インターンシップと連携する形で、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しました。

Q 2 専門活用型インターンシップの「専門」とはどのような分野や技能ですか。

A 専門活用型インターンシップに求められる「特定の専門知識・専門能力」は、企業や就業体験する実務によって異なります。

特定の分野や技能に限定されませんので、インターンシップの実施主体となる各企業において、適切に判断してください。

なお、専門的な知識や能力は、2週間以上のインターンシップの期間で判断していただくこととしています。

Q 3 学生に求められる大学の学修成果水準 (GPA 等) や専門的能力についての基準はありますか。

A 企業の業種・業態やインターンシップ時に設けられる就業体験の内容によって、求められる学生の能力は異なります。

国において、画一的な基準は設けていませんので、インターンシップの実施主体となる各企業が、以下の項目について、情報公開してください。

- ・ 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)
- ・ 就業体験を行う際に学生に求める専門的能力

Q 4 専門性の高い学生を対象とした採用日程の要件となるインターンシップの募集に当たって留意すべき事項は何ですか。

A インターンシップの募集は、本採用の募集ではありません。本採用の選考の募集とは、明確に切り離して実施してください。

インターンシップの募集要項には、本採用に係る「労働者の募集」に該当するような、本採用後の労働条件は記載しないでください。

インターンシップの募集に当たっては、以下の内容を含む事項を HP 等で公表してください。

1) 産学協議会に準拠したタイプ3のインターンシップの情報開示要件

- ・ プログラムの趣旨
- ・ 実施時期・期間、募集人数、選抜方法、無給／有給等
- ・ 就業体験の内容
- ・ 就業体験を行う際に必要な能力
- ・ インターンシップにおけるフィードバック
- ・ 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
- ・ 当該年度のインターンシップ実施計画
- ・ 過去2～3年程度の実績概要
- ・ 採用選考活動等の実績概要

2) 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) や専門的能力、新卒一括採用に係る採用計画 (採用人数等)

Q5 専門性の高い学生を対象とした採用日程の要件となるインターンシップ参加者を対象とする採用選考活動を実施するに当たって、具体的な労働条件等の提示はどの時点で実施すべきですか。

A 具体的な労働条件の提示は、「広報活動」（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）に該当します。広報活動開始（※）以降に行ってください。

※広報活動開始：2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の場合、卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

Q6 学生の受け入れの公正性・透明性を確保する観点から留意すべき事項はありますか。

A 採用時の差別的な取扱い（性別、年齢、障害の有無による差別）は、法律で禁止されています。インターンシップの参加者の決定に当たっても、差別的な取扱いは行わないでください。

その上で、学生の参加機会が不合理な理由で制限されることのないよう、厚生労働省が公表している「就職差別につながるおそれがある14事項」（※）についても、配慮してください。※ <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html>

詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。

Q7 インターンシップ参加者に対して、報酬を支払う必要がありますか。

A 一般に、インターンシップ参加者への報酬の支払いは、禁止されていません。インターンシップに参加する学生とその実施主体となる企業との契約において、労働関係法令に則り、適切に決定してください。

詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。

Q 8 工場や店舗等実業務に従事させる際に留意すべき事項はありますか。

A インターンシップにおける実習内容が、見学や体験的なものにとどまらず、例えば、その企業の工場の生産ラインに参加し、従業員と同様にそのラインの責任者の指揮命令に従って作業を行う場合には、インターンシップに参加する学生も、労働基準法第9条で定義する「労働者」に該当します。

この場合、そのインターンシップの実施主体となる企業は、賃金の支払いや、労働時間・休憩・休日等に関し、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令を遵守する必要があります。

詳しくは、厚生労働省にお問い合わせください。