

2024 年卒業・修了者

採用担当者の皆さまへ



富山大学就職・キャリア支援センター

企業・団体
採用担当責任者 各位

御 挨拶

謹啓 時下ますます御清祥の段、お慶び申し上げます。

平素は格別の御高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

また、本年度卒業・修了見込みの学生の就職については、新型コロナウイルス感染拡大の中にあっても一方ならぬ御尽力・御高配を賜り、併せて厚く御礼申し上げます。

本学は、地域と世界に向かって開かれた大学として、生命科学、自然科学と人文社会科学を総合した特色ある国際水準の教育及び研究を行い、人間尊重の精神を基本に高い使命感と創造力のある人材の育成に努めております。

このたび、2024年3月卒業・修了予定者の採用に係る担当者様向けの冊子を作成いたしましたので、採用活動の参考としていただければ幸いです。

社会経済情勢が不透明な中、就職・キャリア支援センターでは、これまで以上に就職希望者への情報提供や各企業・団体様とのマッチング機会の確保に注力する所存です。引き続き、本学卒業・修了予定者の就職活動に御力添えを賜りたくお願い申し上げます。

なお、2024年の採用概要がお決まりの節は、富山大学学務部就職支援室までお知らせいただければ幸甚に存じます。

末筆ながら貴社・貴団体のますますの御発展を祈念いたします。

謹 白

富山大学教育・学生支援機構
就職・キャリア支援センター長

中 村 和 之

目次

御挨拶	1	令和5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）	17
求人・インターンシップ情報の受付について	2		
求人活動の御案内	3		
学部紹介	4	令和5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）	20
大学院紹介	6		
2024年卒業・修了予定者数（出身地別）	8	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	23
2022年卒業・修了者の進路状況	9		
外国人留学生	11		
2024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	12	2023年学年暦（予定）	32
		就職指導担当者一覧	33
		キャンパス案内図	34

求人・インターンシップ情報の受付について

本学では、学生への迅速な情報の発信を目的に、株式会社ディスコ提供のキャリア支援クラウドサービス「キャリアタス UC」からの求人、インターンシップ情報の受付を推進しております。下記バナーもしくは URL から、お申し込み願います。



URL : <https://uc.career-tasu.jp/corp/>

キャリアタス UC の ID とパスワードを取得されていない事業者様

ご利用の際には、「キャリアタス UC」の ID とパスワードが必要になります。

取得がお済みでない事業者様におかれましては、上記バナーもしくは URL から発行手続きをお願いいたします。

■登録・操作方法お問い合わせ先

株式会社ディスコキャリアタス UC カスタマーサポート

電話：0120-551-652（フリーダイヤルがご利用不可の場合は、03-6635-6488 まで）

受付時間：平日9:00～17:30

メールアドレス：uc-corp@disc.co.jp

キャリアタス UC をご利用頂けない場合

キャリアタス UC をご利用いただけない場合は、本学指定の「求人票」をダウンロードしていただき、ご送付願います。事業者様におかれまして求人票様式をご準備されている場合は、そちらをご利用いただいても差し支えございません。

キャリアタス UC をご利用されずに印刷物のみでいただきました求人票につきましては、本センター求人票ファイルのみでの公開となり、インターネット上での公開・掲示・配布は行いませんので、ご了承の上ご送付いただきますようお願い申し上げます。

※本学所定の「求人票」は、本学ウェブサイトからダウンロード可能です。

[富山大学トップ](#) > [企業・研究者の方](#) > [就職・キャリア支援](#) >
[採用担当者向け情報](#) > [採用担当者の皆様へ](#)

<https://www.u-toyama.ac.jp/studentsupport/employment/recruiter/recruitment/>

■送付先

富山大学 就職・キャリア支援センター

〒930-8555 富山県富山市五福 3190

TEL：076-445-6086 FAX：076-445-6700

E-mail：employ@u-toyama.ac.jp

求人にあたって

労働基準法・若者雇用促進法等の各種関係法令を遵守願います。

なお、公共職業安定所が求人を不受理とした企業・団体については、企業情報・求人内容等を公開しない場合があります。

■お願い・お知らせ

1 本学が学生に準備させる書類

本学では、就職活動の際に学生が提出する書類を次の5種類としています。

①履歴書（写真、自己紹介書を含む。）

本人の資質・能力と無関係な事項、就職差別につながる「家族」「本籍地」「性別」等の情報欄を設けた会社指定履歴書・エントリーシートや、「戸籍謄（抄）本」、「住民票」等の提出は求めないよう御配慮願います。

②成績証明書

学部3・5年次後学期までの成績証明書：学部4・6年次の4月1日頃に発行します。※大学院もこれに準じます。

③卒業・修了見込証明書の発行

4月の第一週以降の予定。

④健康診断証明書

5月上旬以降の予定。

⑤推薦状

6月1日以降に発行します。

2 外国人留学生の採用

本学には、学部・大学院の正規学生として約270名の外国人留学生が在籍しています。日本での就職を希望する者も増加していますので、外国人留学生の採用につきましても御高配賜りますようお願い申し上げます。

3 既卒者の採用

本学では、既卒者に対する就職支援として、求人票の公開、就職相談等を行っています。既卒者の採用が可能な場合は、求人票にその旨を表記いただきますようお願いいたします。

4 インターンシップの受入れ

本学では、1週間から2週間のインターンシップを正課又は正課外教育として実施しています。本学卒業・修了者の追跡調査において、インターンシップ受講者の卒業・修了後3年以内の離職率は、受講しなかった者より低い数値となっており、インターンシップの有効性を確認しています。

所属、実施時期、要件等の御相談にも応えますので、インターンシップの受入れについて御協力をお願いいたします。

5 学内インターンシップ合同企業説明会・学内合同企業説明会（研究会）

本学では、学生の就職活動支援として、企業のインターンシップ情報や事業内容・求める人材等の情報を得ることを目的に「学内インターンシップ合同企業説明会」及び「学内合同企業説明会（研究会）」を開催していますので、御協力をお願いいたします。（実施時期等が変更になる可能性もございます。）

出展企業の募集方法等、詳細については、本学ウェブサイトにて随時掲載いたします。

（参考）R4年度

○学内インターンシップ合同企業説明会

・5/28（土）オンライン

・5/29（日）対面

募集時期：4月

○学内合同企業研究フェア

・12/3（土）、12/10（土）オンライン

・12/17（土）、12/18（日）対面

募集時期：9月上旬～下旬

[富山大学トップ](#)>[就職・キャリア支援](#)>[採用担当者向け情報](#)>[採用担当者のみさまへ](#)

<https://www.u-toyama.ac.jp/studentsupport/employment/recruiter/recruitment/>

学部

五福キャンパス

人文学部



思想・文化・歴史・言語・社会・心理・文学などに対する多様なアプローチで、人間への理解を深める知的探求の場です。1学科9コースのもとに23の多彩な教育研究分野があり、人間や社会に対する幅広い視野と洞察力、豊かな国際感覚を身につけることができます。日本・中国・ロシア及び朝鮮半島の諸地域について学べるのも本学部の特色です。

<https://www.hmt.u-toyama.ac.jp>

五福キャンパス

人間発達科学部



「発達教育学科」と「人間環境システム学科」の2学科6コースを設けて、学校教員の養成にとどまらず、生涯教育時代にふさわしい教育人材を育てる先進的な教育カリキュラムを提供します。学校教育・生涯教育・社会教育から企業内教育まで、広義の教育の場面で活躍できる持続可能な自己教育力を持った人材の育成を目指しています。(26年3月卒業生より教育学部卒となります。)

<https://www.u-toyama.ac.jp/human-dev>

五福キャンパス

経済学部



経済、経営、法律を横断的に学べる社会科学系総合学部です。昼間主コースには7つの履修コースがあり、将来の職業を意識しながら、明確な目的意識を持って学ぶことができます。また、働きながら学ぶ社会人等を対象とした夜間主コースも設けられ、多様な学生が学んでいることも特徴です。企業のトップをはじめ、社会で活躍中の実務家による特殊講義も数多く用意されています。

<https://www.eco.u-toyama.ac.jp>

五福キャンパス

理学部



自然界を律する基本的な原理や法則の探求を使命とする学部です。最先端の研究を通じて、専門知識と問題解決能力を持った人材の育成を目指しています。また、広い視野から問題解決にあたる応用力を育成するため、専攻分野以外の専門基礎分野の履修が必要なカリキュラムとしています。更に、外国人教師による科学英語の講義やeラーニングなど、時代のニーズに応える教育システムの構築にも力を注いでいます。

<https://www.sci.u-toyama.ac.jp>

五福キャンパス

工学部



近年の社会の変革と急激な技術の革新に合わせて、工学教育も多様化、個性化、専門化へと進んでいます。また、工学倫理や生命倫理に基づき、地域社会や国際社会に貢献できる人が強く求められています。これらの観点から、工学部では、広く深い教養と専門的知識の修得はもとより、それらを諸課題に応用できる独創性教育、地球や人間に優しい環境教育、国際社会に対応できる語学や情報教育を重視し、豊かな人間性をもった優秀な研究者・技術者を育成しています。

http://enghp.eng.u-toyama.ac.jp/course_index/

五福
キャンパス

都市デザイン 学部



都市デザイン学部では、「地球科学」、「都市と交通」、「材料工学」の専門知識を融合させ、安全・安心な都市の創出と、地域創生が可能な人材の育成を目指します。高低差 4000 m という壮大で美しい自然を有し、海外にも知られる国内トップレベルの先進的な都市づくりを推進している富山を実践フィールドとして、都市デザインに必要な知識と技術を習得していきます。

<https://www.sus.u-toyama.ac.jp>

杉谷
キャンパス

医学部



東西医薬学の融合を理念に、慈愛の精神にあふれ高い技術をそなえた医療人の育成を目指しています。医学科と看護学科の 2 学科があり、同じキャンパス内の薬学部とも緊密に連携を図っています。医学科専門課程では臓器別の統合的カリキュラムと少人数問題解決型の教育を導入しています。看護学科では科学と人間性の調和を重視した教育を行い、卒業生は就職先の病院からも高い評価を受けています。

<http://www.med.u-toyama.ac.jp/index.html>

杉谷
キャンパス

薬学部



薬学部は、薬剤師養成の 6 年制課程と創薬研究者養成の 4 年制課程を併設し、一世紀以上の伝統を有する学部です。最新の薬学から伝統医薬まで幅広く学べるのが大きな特長で、薬都ならではの特色ある研究教育は高い評価を受けています。医学部、附属病院、和漢医薬学総合研究所が同じキャンパス内にあるメリットを生かし、薬剤師と研究者の双方を育成しています。

<http://www.pha.u-toyama.ac.jp>

高岡
キャンパス

芸術文化学部



芸術文化学部は 1 学科 4 コース制。芸術文化に対する感性と幅広い分野の知識・技術を活用し、人間と自然や社会との関わりを見つめ、そこに存在する数々の問題を発見し、解決しようと自発的に行動する意欲的な人材の育成を目的としています。各コースの専門領域教育を行う一方で、社会環境の変化や地域からの多様なニーズに柔軟に対応できるよう、幅広い教養が身につくカリキュラムと独自の履修システムによる融合教育を行っています。

<http://www.tad.u-toyama.ac.jp>

大学院

R4年度に大学院が改組され、R6年度に博士課程の改組を予定しています。

五福キャンパス

人文社会芸術 総合研究科



人文社会芸術総合研究科は、人文・社会・芸術に関わる諸分野の視点から「人」と「地」の健康」を実現します。

幅広い分野の基盤的能力を有し、人文、社会、芸術に関わる諸分野についての高度な専門的学識、高い倫理観と豊かな創造力、領域を横断した複眼的視野を備えることにより、新たな価値、文化、社会を創ることができる人材を養成します。

<https://www.has.u-toyama.ac.jp/>

高岡キャンパス

杉谷キャンパス

総合医薬学 研究科



総合医薬学研究科は、医学、薬学及び看護学を総合した特色ある教育と研究を礎とし、幅広い知識を基盤とする高い専門性と人間尊重の精神を基本とする豊かな創造力を培い、学術研究の進歩や社会に積極的に貢献できる総合的な判断力を有する高度医療専門職業人又は教育研究者としての人材を育成することを目的としています。

また総合医薬学研究科は、医学・薬学・看護学分野における基盤的研究の深化とこれら分野間の連携・融合の更なる強化を図り、医学・薬学・看護分野の枠組みを超えて協同するため、医学・薬学・看護学分野を包括する総合医薬学専攻を1専攻として組織し、専門分野（医科学、看護学、薬科学）ごとに学位プログラムを設けます。各プログラムについて詳しくはプログラム紹介ページをご覧ください。

<https://www.mps.u-toyama.ac.jp/>

五福キャンパス

理工学研究科



理工学研究科は、理工学及びその関連分野の学術的な理論及び応用を教授研究し、その深奥を究め、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識、卓越した能力、及び倫理観を培い、自然科学及び科学技術の発展に寄与することを目的としています。

この目的の下、高度専門職業人の養成を目指し、「豊かな学識、英語力、論理的思考力及び様々な課題を多面的な視点で捉える俯瞰力を基盤とし、理工学分野における高度な専門知識と研究能力、高度の専門性を要する職業に必要な実践的能力及び研究倫理に関する規範意識を身に付け、新たな理工学の知を創造し、更なる価値を生み出し、社会が直面する課題に解決策を提示できる能力を備えた人材」を養成します。

<https://www.gsse.u-toyama.ac.jp/>

五福キャンパス

持続可能社会 創成学環



持続可能社会創成学環は、持続可能な社会の構築に必要な理工学及び社会科学の学際的な理論及び学際的応用を教授研究し、その深奥を学び、高度の専門性が求められる職業を担うための深い学識、卓越した能力及び倫理観を培い、持続可能社会の構築に貢献する人材の育成を目的としています。

この目的の下、多岐にわたる複雑化した現代の課題を解決し、「持続可能な社会」を実現するために、「地域」と「地球規模」の両方の視点を持ち、高度な知識・技能を駆使して課題解決できる人材を育成します。

<https://www.ils.u-toyama.ac.jp/>

五福キャンパス

医薬理工学環



医薬理工学環は、医学、薬学、理学及び工学を総合した特色ある教育と研究を礎とし、幅広い知識を基盤とする高い専門性と人間尊重の精神を基本とする豊かな創造力を培い、学術研究の進歩や社会に積極的に貢献できる総合的な判断力を有する専門職業人又は教育研究者としての人材を育成することを目的としています。

医薬理工学環は、医学・薬学・理学・工学共通の大学院共通科目、医薬理工学環共通科目などを開設し、学際的な総合力を育成します。また、融合型・分野横断的教育を目的として、分野を横断した他の研究室での実験・実習指導や他分野の教員を副指導教員とするシステムを導入します。融合型・分野横断的な教育／研究を実施することで学生並びに教員の分野を超えた交流が活発化し、その結果として、多様な環境に身を置くことで学生のモチベーションを高めることができると考えています。

<https://www.gpms.u-toyama.ac.jp/>

杉谷キャンパス

五福キャンパス

生命融合科学教育部



生命融合科学教育部では、脳神経系を中心とした生命システムの解明からヒトの健康維持・障害支援に関わる物質や機能材料及び情報・機械システムの開発までを視野に入れた先端的な知識と技術を教育し、これからの先端生命科学技術、高齢化福祉・高度医療、生命環境などの社会活動分野において、領域横断的に活躍できる人材を養成することを目的としています。医・薬・理・工という4つの大きな学系が生命科学に結集して教育にあたるのは我が国でも初の試みです。また、障害を持つ学生に開かれた大学院教育を目指し、障害者の視点と感性を導入・共有して新しいスタイルの教育・研究を展開します。

<https://www.ils.u-toyama.ac.jp>

杉谷キャンパス

杉谷キャンパス

医学薬学教育部



医学、看護学及び薬学を総合した特色ある教育と研究を礎とし、幅広い知識を基盤とする高い専門性と人間尊重の精神を基本とする豊かな創造力を培い、学術研究の進歩や社会に積極的に貢献できる総合的な判断力を有する高度医療専門職業人又は教育研究者としての人材を育成することを目的としています。

医学系 ▶ <http://www.med.u-toyama.ac.jp/index.html>
薬学系 ▶ <http://www.pha.u-toyama.ac.jp/graduate/>

五福キャンパス

理工学教育部



博士課程においては、理学及び工学分野の積極的融合により新たな学際領域、数理・ヒューマンシステム科学、ナノ新機能物質科学、新エネルギー科学及び地球生命環境科学の分野における科学・技術の高度化に対応でき、独創的な研究能力を有する研究者や地域産業の中核的担い手となる高度技術者を育成しています。

<http://www.gse.u-toyama.ac.jp>

五福キャンパス

教職実践開発研究科



教職実践開発研究科は、富山大学と富山県教育委員会の強い連携・協働体制の下、学校現場が抱える今日的教育課題について深く理解し、高度な専門性と実践力、高い課題解決力を備えた、“チーム学校”の牽引役となるスクールリーダーの養成を目指します。

<http://ttd.edc.u-toyama.ac.jp>

2024年卒業・修了予定者数（出身地別）

2022年10月現在

(単位：人)

学部・研究科等 出身県名	学部										大学院前期課程					大学院後期課程					専門	総計	
	人文学部	人間発達科学部	経済学部	理学部	医学部	薬学部	工学部	芸術文化学部	都市デザイン学部	計	人文社会科学総合研究科(修士課程)	持続可能社会創成学環(修士課程)	理工学研究科(修士課程)	医薬理工学環(修士課程)	総合医薬学研究科(修士課程)	計	医学薬学教育部(博士課程)	医学薬学教育部(博士後期課程)	生命融合科学教育部(博士課程)	理工学教育部(博士課程)	計		教職実践開発研究科(専門職学位課程)
北海道	2	2	1	4	1	7	2		4	23			6	4	10		1				1		34
青森県			1	4		2				7					0						0		7
岩手県		2				2	2	1	2	9					0						0		9
宮城県	3				2		1	2	2	10	1	1	2	1	5						0		15
秋田県			1		1	1	1			4			2		2						0	1	7
山形県	2	2	2	4		1	1	1		13			1	2	3						0		16
福島県	1	1				2				4			1	1	2						0		6
茨城県			1	5	4	2	1	1	1	15			1	2	1	4	1				1		20
栃木県	3	1	1	6	2	4	5	2	3	27	1	1	2	2	6						0		33
群馬県	4	1	6	3	5	7	3	2		31	2		2	3	7						0		38
埼玉県		1	2	1	5		2		6	17			4	2	6						0		23
千葉県	2			6	1	1	4	5	19			5	1	6							0		25
東京都	1	1	2	9	11	3	10	1	5	43	3	1	4	1	9				1	1	1		53
神奈川県				7	8	1	8	2	5	31			3	1	4		2				2		37
新潟県	8	4	13	3	15	6	8	6	2	65	4	8	1	5	18	1					1		84
富山県	55	70	123	46	55	18	95	28	36	526	11	8	81	10	14	124	17	8	4	14	43	11	704
石川県	39	39	75	26	19	6	70	21	30	325	5		38	9	1	53	2			1	3	1	382
福井県	14	11	17	14	3	6	16	7	5	93		1	14	4	2	21				1	1		115
山梨県		1	1	1		1		1	3	8			3		3						0		11
長野県	14	7	27	12	9	8	21	5	4	107	1	3	10	4	1	19		2	1		3		129
岐阜県	8	3	25	17	9	5	23	4	8	102	1		21	3	2	27					0		129
静岡県	4	3	3	3	5	3	12		1	34			10	2	3	15					0		49
愛知県	5	3	22	27	14	3	76	3	20	173			56	4	1	61					0		234
三重県	3	1	8	8	2	5	12		5	44		2	5	2	9	1					1		54
滋賀県	1		2	4	3	3	5	2	2	22			8	2	10				1		1		33
京都府	4	2	4	8	3	1	4	3	1	30	1		4	1	1	7					0		37
大阪府	3	4	3	7	7	3	7	4	5	43	1		3		1	5					0		48
兵庫県	1	5	7	5	4	3	7	2	3	37	2	1	7	1	1	12					0		49
奈良県	1		1	2		2	2	3		11			1		1						0		12
和歌山県		1					1		1	3					0						0		3
鳥取県		1							1	2	1				1						0		3
島根県			1		1					2					0						0		2
岡山県						1			1	2					0						0		2
広島県		1		3		1	1	3	1	10			2		2						0		12
山口県		1		3						4					0						0		4
徳島県		1								1					0						0		1
香川県							1	2		3					0						0	1	4
愛媛県	1	1		2		1			1	6					0						0		6
高知県		1						1		2					0						0		2
福岡県	2			1	1					4			2		2						0		6
佐賀県				1						1					0						0		1
長崎県				1					1	2					0						0		2
大分県	2				1					3					0						0		3
熊本県										0		1			1						0		1
宮崎県	1									1					0						0		1
鹿児島県								1		1			1		1						0		2
沖縄県			2		1		1	1		5		1			1						0		6
外国	1	2					7	1	2	13	8	6	1	2	17		2	2	5		9		39
総計	185	173	351	243	192	109	409	109	167	1,938	38	30	306	55	45	474	21	16	8	22	67	14	2,493

2022年卒業・修了者の進路状況（大学院）

2022年5月現在

大学院（修士課程・博士前期課程・専門職学位課程）

研究科等	人数		進学者数		その他 (注2)
	修了者数	就職者数	進学者数		
			大学院(注1)	その他	
人文科学研究科	9	3	0 (0)	0	6
人間発達科学研究科	14	11	0 (0)	0	3
経済学研究科	21	4	0 (0)	0	17
芸術文化学研究科	4	1	0 (0)	0	3
医学薬学教育部	55	39	11 (11)	0	5
理工学教育部	241	216	17 (14)	1	7
教職実践開発研究科	14	4	0 (0)	0	10
合計	358	278	28 (25)	1	51

大学院（博士課程・博士後期課程）

研究科等	人数		進学者数		その他 (注2)
	修了者数	就職者数	進学者数		
			大学院(注1)	その他	
生命融合科学教育部	7	1	0 (0)	0	6
医学薬学教育部	30	11	0 (0)	0	19
理工学教育部	15	8	0 (0)	0	7
合計	52	20	0 (0)	0	32

(注1) () 内の数字は、富山大学大学院への進学者で内数。

(注2) その他欄には有職者を含む。

地域別就職状況（大学院）

研究科等	都道府県	北海道	宮城県	福島県	茨城県	群馬県	埼玉県	東京都	神奈川県	新潟県	富山県	石川県	福井県	山梨県	長野県	岐阜県	静岡県	愛知県	三重県	滋賀県	京都府	大阪府	兵庫県	奈良県	和歌山県	広島県	山口県	徳島県	香川県	愛媛県	熊本県	外国	総計
		修士課程・博士前期課程	人文科学研究科(修士課程)									2																					1
人間発達科学研究科(修士課程)							1			8				1				1															11
経済学研究科(修士課程)										1																						3	4
芸術文化学研究科(修士課程)							1																									1	
医学薬学教育部(博士前期課程)			1		2	6	1	16	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	39	
理工学教育部(修士課程)		1	4	2	2	1	49	7	47	8	3	2	3	8	11	34	3	3	3	5	11	6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	216	
教職実践開発研究科(専門職学位課程)	1								3																						4		
博士後期課程	生命融合科学教育部(博士課程)																														1	1	
医学薬学教育部(博士課程)								1	5																							6	
医学薬学教育部(博士後期課程)							1	3									1															5	
理工学教育部(博士課程)							2	3													1										2	8	
総計		1	1	1	4	2	4	1	60	8	1	88	9	3	2	5	8	11	36	5	3	7	13	6	1	2	1	1	2	1	1	9	298

業種別就職状況（大学院）

業種	研究科等	修士課程・博士前期課程・専門職学位課程														博士課程・博士後期課程						割合 (%)															
		人文科学研究科		人間発達科学研究科		経済学研究科		芸術文化学研究科		医学薬学教育部		理工学教育部		教職実践開発研究科		生命融合科学教育部		医学薬学教育部		理工学教育部			合計														
		男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女		計	男	女	計											
農業、林業																																	0	0	0	0.0	
漁業												1	1																				1	0	1	0.3	
鉱業、採石業、砂利採取業																																		0	0	0	0.0
建設業													7	1	8																		7	1	8	2.7	
製造業											22	13	35	132	16	148												2	2	154	31	185	62.1				
電気・ガス・熱供給・水道業													11	11																			11	0	11	3.7	
情報通信業				1	1	1	1				1	1	19	3	22											1	1	22	4	26			22	8.7			
運輸業、郵便業													3	3																			3	0	3	1.0	
卸売業、小売業				1	1	1	1						1	1	2																		2	2	4	1.3	
金融業、保険業																																		0	0	0	0.0
不動産業、物品賃貸業																																		0	0	0	0.0
学術研究、専門・技術サービス業						1	1	1	1	2	2	4	1	5					1	1	2												9	2	11	3.7	
宿泊業、飲食サービス業																																		0	0	0	0.0
生活関連サービス業、娯楽業																																		0	0	0	0.0
教育、学習支援業	1	2	3	4	1	5							2	2	1	3	4		1	1	3	1	4	3	2	5	14	10	24			14	10	24	8.1		
医療、福祉				2	2									1	1																			4	4	8	2.7
複合サービス事業																																		0	0	0	0.0
サービス業				2	2					1	1	8	4	12																				11	4	15	5.0
公務													1	1																				1	0	1	0.3
その他							1	1																										0	1	1	0.3
合計		1	2	3	6	5	11	3	1	4	1	0	1	26	13	39	189	27	216	1	3	4	0	1	1	8	3	11	4	4	8	239	59	298	100		

外国人留学生

2024年卒業・修了予定者（国別）

学部・研究科等	学部							大学院前期課程							大学院後期課程				総計	
	人文学部	人間発達科学部	経済学部	工学部	芸術文化学部	都市デザイン学部	和漢医学総合研究所	医学薬学教育部（修士課程）	経済学研究科（修士課程）	持続可能社会創成学環（修士課程）	人間発達科学研究科（修士課程）	人文社会芸術総合研究科（修士課程）	総合医学研究科（修士課程）	理工学教育部（修士課程）	理工学研究科（修士課程）	医学薬学教育部（修士課程）	生命融合科学教育部（修士課程）	医学薬学教育部（博士後期課程）		理工学教育部（博士課程）
国籍																				
イラン																2				2
インド																		1		1
インドネシア							1													1
韓国																		1		1
タイ						1														1
パキスタン																2	1			3
バングラデシュ																	1			1
ブラジル												2								2
ベトナム				3		1									3	4	2			13
マレーシア				3		1				1										5
ミャンマー			1																	1
台湾									1											1
中国	2	2	1	4		1		2	4	1		2	2	3	6		1	2	17	50
その他					1									4						5
総計	2	2	2	10	1	4	1	2	4	2	1	2	4	7	9	8	5	4	17	87

2022年10月現在

2024 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4年11月29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、2023年度（2024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3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

2. 就職・採用活動の現状と分析

(1) 2023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⁴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⁵。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⁶、その理由として「中小企業にとって、人材獲得競争のある程度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必要がある、全ての学生が公平に扱われるべき」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。

(2) また、2022年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、学生⁷、大学等⁸、企業⁹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、企業説明会等が、昨年度と比べて、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が上昇し、早期化がやや進行している動きが

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と定める必要がある。

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 2022年7月～8月に「2023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、379団体から回答（回答率約30%）を得た。

5 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68%であった。「今後周知する予定」とする団体と合わせると、約78%が周知済み又は周知予定であった。

6 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63%、採用選考活動が約61%、正式内定が約63%であった。

7 2022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、5,652名から回答を得た。

8 2022年8月に「令和4年度就職・採用活動に関する調査（大学等）」を実施し、743校から回答を得た。

9 2022年8月に「令和4年度就職・採用活動に関する調査（企業）」を実施し、236社から回答を得た。

みられた¹⁰。また、最初の採用面接を受けた時期については、昨年度と比べ9月以前に参加したとの回答割合や、面接を受けたピークを3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¹¹。

就職・採用活動日程について、学生、大学等、企業向けそれぞれの調査を行った。学生向け調査では、「ルールは必要であり、現在の開始時期が良い」との回答割合が最も高かった（広報活動開始が約36.8%、採用選考活動が約32.1%、正式内定が約43.7%）¹²。大学等向け調査では、「現在の開始時期が良い」との回答割合が最も高かった（50.8%）¹³。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（54.5%）、「現在の就職・採用活動の日程に賛成」とする回答が「反対」を上回った（65.8%）¹⁴。

現在の日程の評価について、学生向け調査では、新型コロナウイルス感染症の影響下でも、「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」（60.9%）、「どの時期にどのような就職活動をするか予定を立てやすく準備・行動ができた」（54.7%）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」（48.0%）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等¹⁵についてもアンケート調査を行った。それによれば、約7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、2日間以上の長期のものにおいて、その傾向が顕著にみられた¹⁶。

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、46.4%のインターンシップ等に実質的な選考を行う活動¹⁷が含まれ、インターンシップ等の参加後、54.3%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50.6%）、42.6%の学生が「エントリーの案内」を受けた（昨年は37.7%）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」であるとする事で昨年4月に産学間の共通認識が得られ、本年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（以下「産学協議会

2021年度報告書」という。）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

10 学生向け調査において、採用を目的とした企業説明会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7.7%で昨年度より約4%ポイント増加した。また、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、3月との回答が約31%と最多である一方、2月以前との回答の累積割合は約52%で昨年度より約5%ポイント増加しており、早期化の傾向がみられた。

11 学生向け調査においては、最初の採用面接を受けた時期を月別にみると、9月以前とした回答割合は9.4%で昨年度より3%ポイント上昇したほか、採用面接を受けたピークの時期を月別にみると、3月以前の割合が上昇した。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約35%と過去最多になっており、早期化する傾向がみられた。さらに、最後に面接を受けた時期が7月との回答が約14%と低下しており、学生の採用選考活動が昨年度よりも短期化した傾向がみられた。

12 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。

13 大学等向け調査は、有効回答699大学等が対象。その他の選択肢は、「どちらともいえない」（27.8%）、「広報活動は自由に開始した方がよい」（7.9%）、「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」（2.4%）、「開始時期の設定は必要ない」（4.6%）。

14 企業向け調査は、有効回答213社が対象。「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」との問いへのその他の回答は、「不要」（11.3%）、「わからない」（28.2%）、「未回答」（6.1%）。また、「現在の就職・採用活動の日程に賛成ですか」との問いへのその他の回答は「反対」（34.2%）。

15 学生向け調査においては、企業が「インターンシップ」や「ワンデー仕事体験」等と称して実施したプログラムをすべて含めて回答を求めた。

16 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」との項目に対する「そう思う」との回答は、「半日又は1日間以下」と「2日間以上」でそれぞれ約47%と約63%、「会社の雰囲気を知ることができた」ではそれぞれ約37%と約57%、「自分の将来設計（キャリアプラン）を考えるのに役立った」ではそれぞれ約24%と約36%であった。

17 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。

合意した¹⁸。これを受け、本年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年度以降から開始される。

- (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（15.6%）」、「ある程度の企業で配慮していた（23.4%）」と4割程度にとどまった。加えて、①国内企業（ベンチャー企業）、②国内企業（ベンチャー企業以外）、③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、ベンチャー企業もそれ以外ともに、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。

3. 基本的考え方

- (1) 2022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の課題がある。
- (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く（73.1%）、そのうち現在の日程でよいとの回答割合が最も高い（43.7%）。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。産学協議会 2021 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。今後は、当該見直しの趣旨・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。

4. 本連絡会議としての結論

- (1) 上記に鑑み、2024年度（2025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。

18 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、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1参照）

- 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、2024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、2023年度卒業・修了予定者と同様、以下のとおりとする。

- ・ 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

その上で、インターンシップ等との関係、学事日程等への配慮、海外留学生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¹⁹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。

- ② 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。

- (2) 2025年度(2026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。

その際は、学生の学修時間の確保に十分留意しつつ、通年採用・経験者採用の拡大など企業における採用・キャリアパスの多様化・複線化の進展、専門性の高い人材や留学生など多様な人材の活躍推進の観点、また、質の高いインターンシップの実施とその活用による、学生のキャリア形成支援の充実や企業とのマッチング促進などに資する観点なども踏まえながら、専門性の高い人材に関する採用日程の弾力化を含め、検討を速やかに進める。

19 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、日本人海外留学生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、インターンシップの取扱い、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。

別紙1（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。	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」	※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。	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。

令和5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)

大学、短期大学及び高等専門学校(以下「大学等」という。)は、経済・社会構造が大きく変化している状況の中で、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で、社会に送り出す社会的使命を負っている。その責務を果たすためには、正常な学校教育と学生の学修環境を確保することが不可欠である。

その理念の下、国公立の大学等で構成する就職問題懇談会は、令和5年度卒業・修了予定者の就職・採用活動が多様化している中で、学生の均等な就職機会を確保するため、各大学等が取り組む事項について下記のとおり申し合わせる。

この申合せを行うに当たり、各大学等においては、全教職員が協力し、全学的にこれを実行するよう努める。

なお、就職活動の秩序維持に関して、各大学等が取り組むだけでなく、就職問題懇談会としても企業等に対し協力要請を行う。

記

1. 各大学等は、就職・採用選考活動に関する本申合せの大きな目的が、学生の学修時間の確保や留学などの多様な経験を得る機会の確保など、学生の学修環境の整備であることを再度認識する。その上で、各大学等は、学事暦に十分に配慮し、以下の就職・採用選考活動の日程を遵守するとともに、企業等に対して、その遵守を要請する。

・ 広報活動開始 ⁱ	：	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 ⁱⁱ	：	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

なお、海外留学や教育実習に取り組む学生も考慮して、多様性に配慮した広報活動及び採用選考活動を実施することを企業等に要請する。

また、卒業・修了後であっても新卒採用に応募を可能とすることも要請する。

2. 各大学等は、就職・採用選考活動に関し、学生に対して、関連情報の周知や情報提供に努めるとともに、個別の相談や指導等を行い、企業等に具体的な対応を要請する必要があるか確認するなど、きめ細かな支援を行う。
3. 各大学等は、採用選考において学生の学業への取組状況を適切に評価するよう企業等に要請するとともに、企業等で適切な評価に資する情報を、積極的に提供し、学生が自らの成果を企業等に対して容易に説明ができるように努める。
4. 各大学等は、インターンシップの本来の趣旨に鑑み、その教育的効果を高めることに努める。また、「企業説明会」については、「ワンデーインターンシップ」などと称して実施することがないよう、特に留意すること。なお、インターンシップ等で取得した学生情報について、広報活動・採用選考活動に使用しないことを、企業等に要請する。
5. 各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用するに当たっては、新卒採用サービスの多様化に伴い、学生がその特徴を十分に理解した上で、業界・企業の十分な研究を通じて、適切な利用方法により、進路を検討するよう学生への周知・指導すること。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意すること。

具体的取組

1. 就職・採用選考活動の円滑な実施

(1) 就職・採用選考活動日程に関する留意事項

大学等は、就職・採用選考活動の日程及びそれに付随して実施される「企業説明会」、「学校推薦」、「正式内定開始日」について、以下の取扱いを遵守すること。

① 「企業説明会」の取扱い

企業等が採用を目的として、事前に採用予定数や選考日程などの採用情報を広く学生に発信する「企業説明会」に対する会場提供や協力については、卒業・修了前年度3月1日以降とすること。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、就業体験を伴わず、実態として特定の企業の説明にとどまるプログラムとならないように留意すること。

② 学校推薦の取扱い

学校推薦は、卒業・修了年度の6月1日以降とすること。

③ 正式内定に至るまでの対応

学生が正式内定に至るまで、いたずらに複数の内々定を保有した状態を継続することがないよう誠意ある対応に努めることを指導するとともに、9月30日以前の内々定は学生を拘束するものではない旨を周知徹底すること。

(2) 学生への周知・情報提供

① 就職・採用選考活動に関して注意すべき点の十分な周知

各大学等は、学生が混乱することのないよう、就職・採用選考活動の時期等について、その趣旨を含めて、学生に対して十分に周知すること。特に、採用選考活動が授業期間と重複するスケジュールであることを踏まえ、学生個々の学業と採用選考関係の日程が重複する場合には、採用選考関係の日程調整に関して企業等に相談することが可能であることを周知・指導すること。

② 留学や教育実習等を希望する学生への周知

各大学等は、留学や教育実習等を検討している学生には、企業等が様々な募集機会を設けることについて、積極的に検討するよう依頼しているとともに、そうした機会を提供している場合には、企業等が情報発信するよう求めていること等を周知・指導すること。

③ 就職関連情報の積極的な提供

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等は、特定の企業に偏らない様々な企業に関する情報や、学部・分野別の就職実績等に関する情報の積極的な提供に努めること。また、海外への留学や外国人留学生の受入れを積極的に進めている大学等は、日本人海外留学生ⁱⁱⁱや外国人留学生に対し、企業での採用に関する情報をインターネットなどの多様な通信手段も活用して積極的に提供し、就職活動において不利にならないよう配慮すること。

(3) 学修成果等に関する情報の公表等の実施

各大学等は、学生の卒業・修了前年度までの学業への取組状況を学生が企業等に対して容易に説明ができるよう、企業等にとって利用しやすい形（eポートフォリオなど）で提供するなど、当該取組状況の適切な評価に資する情報を企業等に積極的に提供すること。

(4) 相談体制の充実

就職活動中の学生には、企業等からなかなか内々定がもらえないといったことや、企業等の職員からのハラスメントなど、あってはならないことが過去に起こっていることから、ガイダンスなどを通じてあらかじめ学生に注意喚起するとともに、これらに学生が巻き込まれた場合に適切な対応ができるよう、既存の就職支援窓口の充実や学生支援担当者の意識啓発を進めること。

2. 就職・採用選考活動の公平・公正の確保について

(1) インターンシップに係る大学の関与と学生への周知

インターンシップとは、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方Ⅳ」(以下、「三省合意」という)では「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」とされていることから、大学教育の一環として位置付けるとともに、各大学等が積極的に関与すること。各大学等が実施に関わる場合は、「三省合意」及び「[「インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ」等を踏まえた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点についてⅤ」を踏まえ、適切な実施を徹底すること。

学生に対しては、インターンシップは原則として就職・採用選考活動そのものではないということを周知すること。また、「ワンデーインターンシップ」などと称して、実質的に就業体験が伴わず業務説明の場となっているものについては、インターンシップではない旨を周知すること。

加えて、実質的に業務説明の場となっているインターンシップと称するものへの参加を理由に授業等を欠席することは認めないことが望ましいこと。

なお、不適切な取組が行われていることを確認した場合には、各大学等において、今後の学生に対する指導等の際、必要に応じて当該企業等に関する情報として共有すること。

(2) 企業がインターンシップ等で取得した学生情報の取扱い

各大学等は、企業等がインターンシップ等で取得した学生情報について、広報活動・採用選考活動に使用しないことを要請すること。ただし、令和5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は、この限りではない。

3. その他の事項について

(1) 求人広告会社やその他就職支援サービス会社の利用

各大学等は、学生が求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用した就職活動を行う際には、それらが本申合せを遵守したサービスであることを確認するとともに、学生がそれぞれのサービスの特徴を十分に理解した上で利用するように指導し、学生が学業と就職活動を両立できる環境の確保に努めること。なお、就職・採用選考活動の早期化を増長させないよう、学内での案内にも十分に留意すること。

(2) 各大学等における職員採用の対応

企業等への就職・採用選考活動のみならず、各大学等における職員採用においても、本申合せを踏まえた対応を行うこと。

(3) 本申合せの周知

各大学等は、本申合せの内容について、学内の教職員はもとより、学生への周知徹底を図り、学生に不安と混乱が生じないように適切に対応すること。

また、企業等に対しても、本申合せの内容の周知を図ること。各大学等による企業等への直接的な要請は本申合せの趣旨の理解促進に極めて重要であるため、各大学は主体的に上記に取り組み、一層の周知徹底に努めること。

令和5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)

就職問題懇談会は、学生が大学等において学問をしっかりと修めることが、社会や企業にとっても有意義であり、企業が学生に対する採用活動について共通認識を持つことが重要であると考えている。このため、学生が安心して学業に専念できるよう、学修環境の確保を前提とした採用選考活動を実施いただきたく、以下の点を要請する。

(1) 就職・採用選考活動開始時期の遵守

大学等の学事暦に十分配慮し、以下の就職・採用選考活動日程を遵守すること。

- ・ 広報活動開始 i : 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 ii : 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

学生の採用選考に当たり、求人広告会社やその他就職支援サービス会社を利用する際も、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。

また、採用選考活動開始前の早期の段階で採用の内々定を出す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、上記日程後長期にわたって積極的に広報活動及び採用選考活動を実施するとともに、卒業・修了した学生に対しても同様の活動を行うこと。

(2) 学生の学業等への配慮

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合には、当該活動が学業の妨げとならないよう、以下の点に配慮すること。

- ① 授業、試験、留学、教育実習等と採用選考活動が重複しないかあらかじめ学生に確認し、必要に応じて個別的な採用選考日時の変更など必要な対応を明示的に行うこと。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極力柔軟に対応すること。
- 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配慮すること。
- 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すること。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すること。

(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^Ⅲや外国人留学生在が、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學生のみ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積極的に周知・広報すること。

(4) 雇用機会均等、職業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

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採用選考活動を行うこと。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、適切に対応すること。

また、必要な人材確保に熱心になるあまり、

- ① 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要求
- ② 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の実施
- ③ 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

など、学生の職業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むこと。

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することがないように、当該人事担当者等への適切な事前指導・教育を行うこと。

また、採用選考活動等で差別的な取扱いが行われないう、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」等の提出を求めないこと。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しないこと。

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、あらかじ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あらかじめ明示すること。

(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、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方^M」（以下、「三省合意」という）では「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」とされており、その実施に当たっては、「三省合意」及び「[[インターンシップの更なる充実に向けて議論の取りまとめ]」等を踏まえた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について^V」を踏まえ、適切に実施すること。

インターンシップの実施に当たり、特に以下の点について留意すること。

① 広報活動や採用選考活動とは異なるものであることを明示すること。また、広報活動開始前に「インターンシップ」と称した会社説明会や実質的な採用選考活動とも捉えられるような行事等は厳に慎むこと。特に、実質的に就業体験を伴わないプログラムを「ワンデーインターンシップ」などと称して情報発信することがないようにすること。なお、当然、それらのプログラムの目的が広報活動であれば3月以降に、採用選考活動であれば6月以降に行うこと。

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 インターンシップの教育的効果を高めるため、大学等との連携の下、可能な限り長期間（正規の教育課程としてのインターンシップであれば5日間以上）のインターンシップを実施すること。

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 インターンシップ等で取得した学生の個人情報は、広報活動・採用選考活動に使用しないこと。ただし、令和5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。

なお、不適切な取組が行われていることを確認した場合には、各大学等において、今後の学生への指導等に使用することとしたい。

(6) 採用選考活動における学業の評価

採用選考において、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、学生の学修成果や学業への取組状況を適切に評価すること。

(7) 学生の健康状態への配慮

学生が新型コロナウイルス感染症による発熱や、濃厚接触者となった場合などやむを得ない理由により、企業説明会はもとより、面接・試験に出席できない場合には、そのことがその後の採用選考に影響を与えることがないように配慮すること。

また、採用選考活動の実施時期が梅雨や夏季に当たるため、学生のクーラビズ等の取扱いを明示することで、学生の健康面に配慮すること。

(8) 卒業・修了後3年以内の既卒者の取扱い

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^{iv}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、適切な対応に努めること。

(用語解説)

ⁱ 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。

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その他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ントリーの開始時点（令和5年度卒業・修了予定者は令和5年3月1日）とする。

また、会社説明会などのように、学生が自主的に参加又は不参加を決定することができるイベントは、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、学事日程に十分配慮すること。

開始期日前は、ホームページにおける文字や写真、動画などを活用した情報発信、文書や冊子等の文字情報によるPRなど、不特定多数に向けた情報発信にとどめ、学生情報の取得や学生情報を活用した活動は行わないこと。

（広報活動日程を事前に公表することは差し支えない。）

なお、求人広告会社やその他就職支援サービス会社は、開始期日の前後を問わず大学の授業・試験期間を十分に配慮したサイト等の運営に留意すること。

求人広告会社やその他就職支援サービス会社とは、従来の就職情報会社のみならず、学生の就職支援サービスに関わるすべての民間企業・団体を指す。

ⁱⁱ 採用選考活動とは、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指す。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行う面接や試験などの活動を指す。

ⁱⁱⁱ 令和4年度卒業・修了予定者のうち、留学期間が就職・採用選考活動の日程と重複する者など。

^{iv} 「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27年12月10日一部改正文部科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）

インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、インターンシップに関わる者それぞれが留意することが、今後のインターンシップの推進に当たって重要である。

^v 「インターンシップの更なる充実に向けて議論のとりまとめ」等を踏まえた「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」に係る留意点について～より教育的効果の高いインターンシップの推進に向けて～（平成29年10月25日文科科学省、厚生労働省、経済産業省）（抜粋）

1. 就業体験を伴わないプログラムをインターンシップと称して行うことは適切ではない。

インターンシップについては、就業体験を伴うことが必要です。一方で、いわゆるワンデーインターンシップなど短期間で実施されるプログラムの中には、就業体験を伴わず、企業等の業務説明の場となっているものが存在することが懸念されます。

インターンシップの信頼性の確保や教育効果の向上のため、こうしたプログラムをインターンシップと称して行うことがないよう御留意ください。また、就業体験を伴わないプログラムについては、インターンシップと称さず、実態に合った別の名称（例：セミナー、企業見学会）を用いてくださいますようよろしくお願いいたします。

2. より教育効果の高いインターンシップの推進を図る

（略）

インターンシップを正規の教育課程に位置付ける場合には、「基本的考え方」にのっとりつつ、インターンシップの実施期間については、より教育効果を高める観点から、5日間以上の実習期間を担保することが望まれます。

地域の事情や企業規模等により、連続した5日間の実習が困難な場合は、事前・事後学習との組合せや、5日間で複数の企業において実習を行う等の形態も可能であると考えられますが、教育プログラムとして単位認定を行うのであれば、可能な限り連続した5日間とするなど、一定期間のまとまりにより職業生活を体験することが有益であると考えられます。

^{vi} 「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）

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

平成9年9月18日
平成26年4月8日一部改正
平成27年12月10日一部改正
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

1 大学等における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について

大学等におけ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産学協働の取組（以下、「キャリア形成支援に係る取組」という。）は、大学等での学修と社会での経験を結びつけることで、学修の深化や学習意欲の喚起、職業意識の醸成などにつながるものであり、その教育的効果や学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援における効果が十分に期待できる重要な取組である。

本年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」（以下、「産学協議会」という。）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」が次の四つの類型に整理され、そのうちタイプ3及びタイプ4がインターンシップであるとされた。

（学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の四つの類型¹）

- タイプ1 オープン・カンパニー
- タイプ2 キャリア教育
- タイプ3 汎用型能力・専門活用型インターンシップ
- タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）

この整理は、産業界と学界で議論された上で決定されたものであることを踏まえ、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推進に当たっては、その整理に基づき、取組を実施すべきである。

タイプ3及びタイプ4の大学等のインターンシップ（以下、「インターンシップ」という。）については、「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）」と定義された。一方、タイプ1及びタイプ2のうち、従来インターンシップと称されていたもので、今回の産学協議会の定義では、インターンシップとは称されないが、教育的効果や学生のキャリア形成への効果が一定程度期待できるものもあることから、それらの取組を含めた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推進に当たっての基本的考え方について改めて示すこととする。

なお、新たな取組として、タイプ4のうち博士課程におけるジョブ型研究インターンシップは、令和3年度より先行的・試行的取組として実施されており、今後の展開が期待されている。タイプ4の修士課程におけるジョブ型研究インターンシップや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（仮称）の実施時期等の詳細については、今後検討されることとされている。

本「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」については、今後の産学協議会における検討状況や新たな整理に基づいたキャリア形成支援に係る取組の実施状況等を踏まえ、必要に応じて見直すこととする。

2 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意義

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は、学生を送り出す大学等、これを体験する学生、受け入れ企業等それぞれにとって様々な意義有ものでありそれぞれの側において積極的に対応していくことが望まれる。

¹ 詳細は別紙1及び以下産学協議会URL参照
(https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_5a793f7f7ec243598da50a98d45771ab.pdfpdf)

① 大学等及び学生にとっての意義

○ キャリア教育・専門教育としての意義

大学等におけるキャリア教育・専門教育を一層推進するとともに、学生のキャリア形成を支援する観点から、有効な取組である。

○ 教育内容・方法の改善・充実

アカデミックな教育研究と社会での実地の体験を結び付けることが可能となり、大学等における教育内容・方法の改善・充実につながる。

また、学生の新たな学習意欲を喚起する契機となることも期待できる。

○ 高い職業意識の育成

学生が自己の職業適性や将来設計について考える機会となり、主体的な職業選択や高い職業意識の育成が図られる。また、これにより、就職後の職場への適応力や定着率の向上にもつながる。

○ 自主性・独創性のある人材の育成

企業等の現場において、企画提案や課題解決の実務を経験したり、就業体験を積み、専門分野における高度な知識・技術に触れながら実務能力を高めることは、課題解決・探求能力、実行力といった「社会人基礎力」や「基礎的・汎用的能力」などの社会人として必要な能力を高め、自主的に考え行動できる人材の育成にもつながる。

また、企業等の現場において独創的な技術やノウハウ等がもたらすダイナミズムを目の当たりにすることにより、Society5.0forSDGs に向けたイノベーションの創出の担い手となる独創性と未知の分野に挑戦する意欲を持った人材の育成にも資する。

② 企業等における意義

○ 実践的な人材の育成

前述1で記載した四つの類型のうちタイプ2、タイプ3及びタイプ4によって学生が得る成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、成果は、就職後の企業等において実践的な能力として発揮されるものであり、その普及は実の普及は実社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。社会への適応能力のより高い実践的な人材の育成につながる。

○ 大学等の教育への産業界等のニーズの反映

取組の実施を通じて大学等と連携を図ることにより、大学等に新たな産業分野の動向を踏まえた産業界等のニーズを伝えることができ、大学等の教育にこれを反映させていくことにつながる。

○ 企業等に対する理解の促進、魅力発信

大学等と企業の接点が増えることにより、相互情報発信・受信の促進につながり、企業等の実態について学生の理解を促す一つの契機になる。これについては、特に中小企業やスタートアップ企業等にとって意義が大きいものと思われ、中小企業等の魅力発信としても有益な取組である。

さらに、取組を通じて学生が各企業等の業態、業種又は業務内容についての理解を深めることによる就業希望の促進が可能となることや、受入企業等において若手人材の育成の効果が認められる。また、学生のアイデアを活かすような企業等以外の人材による新たな視点等の活用は企業等の活動におけるメリットにもつながる。これらの企業等の受入れの意義を大学等及び企業等において共有することが重要である。

○ 採用選考時に参照し得る学生の評価材料の取得

新たに整理されたインターンシップ（タイプ3及びタイプ4）において、学生が実際の現場で就業体験を行うことにより、企業等にとっては、学生の仕事に対する能力を適正に評価するとともに、採用選考活動時における評価材料を取得することができる。

3 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推進の望ましい在り方

当該取組については、大学等の教育・学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の一環として位置付けられるものであることから、大学等が積極的に関与することが必要である。また、学生と企業のマッチングの機会を提供する等のサポート体制を構築することは、そのプログラムの効果を高めるといって有益である。

また、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は、就職・採用活動そのものではないので、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることにより、産学協働による取組全体に対する信頼性を失わせるようなことにならないよう、関わる者それぞれが留意することが、今後のそれらの取組の推進に当たって重要である。

このため、当該取組で取得した学生情報の企業等の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、新しい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定義等を正しく理解し、今回変更となった別紙2の「企業等が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」に基づき、実施時期に応じた取扱いに留意する必要がある。なお、別紙2については、令和5年度の卒業・修了生を対象とした「令和4年度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」と「令和6年度以降の卒業・修了生を対象とした令和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」では取扱いが異なる点に留意が必要である。

(1) 大学等における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についての留意事項

① 大学等における取組の位置付け

上述の四つの類型は、それらの取組を大学等における単位として認め可否関係、タイプ2、タイプ3及びタイプ4のうち、実施期間等の一定の水準を満たした場合には、大学等の教育課程に位置付けられたものとして単位が認定される場合が多いと思われる。

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を大学等の単位に組み込むことは、大学等の教育、特に専門教育とのつながりがより明確になることや、それらの取組のプログラムや事前・事後教育等の体系化及び充実が図られる等、その教育効果を高め、学生が大学等における教育内容をより深く理解できるとともに、自身のキャリア形成が大きく進展するというメリットがあり、望ましいと考えられる。

なお、特に当該単位を学位の構成要件とするに当たっては、教育課程の体系の中に当該単位をどのように位置付けるか十分な検討が必要である。また、単位化を進めんがため、かえって不必要な教育内容を生じさせることのないような工夫が必要である。

一方、タイプ1の形態のものは、原則単位は認定されないものであると思われるが、人材育成の観点から有益と判断されるものについては、授業の一部に取り入れるなど大学等の教育課程の中に位置付けていくことを含め、検討することが必要である。

② 実施体制の整備

企業等との連携を適切に図り、取組を円滑に実施するため、インターンシップを始めとするキャリア形成支援の専任の教職員を配置するなど、大学等の規模に応じた実施体制の充実が重要である。

③ 取組の教育目的の明確化等

取組の実施に際しては、その教育目的を明確化し、これに基づき、必修か選択か、何年生で実施するか、授業期間中に行うか休業期間中に行うか、期間をどれくらいにするかなど様々な点について、どのように行うのが最も効果的かという観点から検討する必要がある。

また、それらの取組は企業等にとっても大きな負担を伴うものであり、こうした点からも、その効果が最大のものとなるよう努力していくことが重要である。

さらに、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は、学生が自らの専攻や将来希望する職業に関連した職場で業務を体験することを通じ、大学等において自らが学んだ内容と社会との関連性を認識し、今後の主体的な学修への動機付けを強め、専門知識の有用性や職業自体について具体的に理解することを促す契機となると考えられる。大学等における教育の推進や学生のインターンシップを始めとするキャリア形成支援の観点からも、能動的な学修を促す学修プログラムとして提供されるそれらの取組の意義が重要である。

④ 取組による学習成果の評価等

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は大学等の外の場所における学習であり、こうした学習成果について企業等と連携した適切な評価方法について検討し、その目的を踏まえながら適切な評価を行っていく必要がある。特に、学生のそれらの取組の成果の評価について、企業等にとって各大学等によって異なる対応が必要な現状を改めるため、大学等からの学生の評価書類における要素等の共通化を図る必要がある。

⑤ 実施時期、期間等

実施時期については、その教育目的、全体の教育課程との関係、企業等の受け入れ可能時期との関係等を検討した上で、適切な時期を選択する必要がある。また、採用・就職活動の秩序の維持にも配慮する必要がある。

ある。

実施期間については、現状においては様々であるが、その教育目的や教育効果などを踏まえながら、学生・企業等の意見を十分に聞き、適切な期間を定める必要がある。

⑥ 形態の多様化

参加の機会提供にあたっては、短期プログラムの内容の充実を図りながら拡大することはもちろんのこと、教育効果の高い中長期インターンシップや、専門教育との関連付けにより一層効果を発揮するコープ教育プログラム（例えば数ヶ月間～数年次にわたり大学等での授業と企等での実践的な就業体験を繰り返す教育プログラム）、学生の責任感を高め、長期の場合には学生の参加を促す効果が考えられる有給インターンシップなど、多様な形態の取組をその目的に合わせて柔軟に取り入れることが重要である。

⑦ 場の多様化

実際に行う場としては、一般的には企業が考えられるが、その目的に応じて、行政機関や公益法人等の団体なども考えられる。また、受入先の企業を選ぶ場合、特定の業種や大企業に偏ることなく、中小企業やスタートアップ企業等を含めバランスが保たれるよう配慮する必要がある。

さらに、職業意識を高める観点からは必ずしも学生の専攻関連す分野だけでなく幅広い分野を対象にしたり、また一つの分野にだけ行くのではなく、複数の分野を体験したりすることも有意義であると考えられる。

また、社会や経済がグローバル化する中、世界で活躍する真のグローバル人材を育成する観点から、日本人学生が海外留学中に行う海外インターンシップを推進することや、我が国の成長につながる優秀な外国人留学生を確保する観点から、日本企業による外国人留学生を対象とした実施を促進することも必要である。

(2) 学生を受け入れる企業等における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についての留意事項

① 取組に対する基本認識

当該取組は、社会・地域・産業界等の要請を踏まえ、将来の社会・地域・産業界等を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要である。また、こうした観点から、長期的な視野に立って継続的にそれらの取組を受け入れていくことが望ましい。

学生を受け入れる企業等において、こうした趣旨を十分理解して対応することが、今後のそれらの取組の推進において極めて重要である。

② 実施体制の整備

インターンシップを始めとしたキャリア形成支援に係る取組は、企業等の場における学生に対する教育活動であり、十分な教育効果をあげるためには、企業等における実施体制の整備が必要である。また、実際のプログラムの目的・方法を明確化するとともに、大学等と連携しながら効果的なプログラムを開発することが重要である。その際には、双方の負担軽減の観点から、大学との協定書や覚書等の書類については可能な限り簡略化を図るべきである。

③ 経費に関する問題

取組に関しては、これに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経費に関する問題がある。

現状においては、こうした経費の扱いに関しては多様な例が見られるとともに、実施の形態には様々なものがあるため、基本的には、個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切であると考えられる。

④ 安全、災害補償の確保、ハラスメントへの対応

実施中の学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方において十分に留意する必要があるが、現場における安全の確保やハラスメントへの対応に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。

また、万一の災害補償の確保に関しても、大学等と事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲における補償の確保を図ることが重要である。

⑤ 労働関係法令の適用

取組の実施にあたり、受け入れる企業等と学生間に使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要がある、その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。

⑥ 適切な運用のためのルールづくり

取組により、企業等と大学等や学生との結び付きが強くなり、採用の早期化、指定校制などにつながるのではないかといった懸念も指摘されている。

このため、その実施に当たっては、学生の受入れの公正性、透明性を確保するための適切な運用のためのルールづくりが必要である。

⑦ タイプ3のインターンシップの実施時期

タイプ3のインターンシップについては、大学等の正課及び大学院博士課程を除き、卒業・修了前年度ないし卒業・修了年度の長期休暇期間中に実施するものであり、学生の学修時間の確保に十分な配慮が必要である。

4 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推進方策の在り方

インターンシップを始めとしたキャリア形成支援に係る取組の円滑な推進のため、文部科学省、厚生労働省、経済産業省が連携しつつ、大学等、企業等の協力を得ながら、以下の施策を積極的に展開することが必要であると考える。

① 情報提供及び調査研究

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意義、メリットなどが十分理解されるよう、様々な広報媒体の活用やシンポジウムの開催などにより、産学協議会が定めた学生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四つの類型、取組推進の望ましい在り方について、関係省庁それぞれより大学等・学生・企業等への周知・普及啓発を図る。

また、文部科学省において、平成9年より「インターンシップ実施状況調査」を全ての大学及び高等専門学校に対して実施し、大学等が単位認定を行っているものについて実施状況を把握しているところである。このほか、関係省庁や民間においても調査等により、それらの取組の実施状況が把握されている。

今後、学生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四類型化や学生情報の取扱いの考え方の変更後の実施状況について把握に努める。

さらに、このような取組の推進のための各種施策の実施や指導・助言等を行うための体制整備を図る。

② 取組推進のための仕組みの整備

上記の情報提供に加え、実際大学等ニーズと企業を効果的結び付け、より多くの学生の参加機会を確保するため、マッチングが円滑に行われるような仕組みを整備することが必要である。このため、例えば、各地域に企業等、大学等、関係する諸々の行政機関からなる産官学による協議会等の場を活用するなどし、情報交換等を図る。

なお、当該仕組みにおける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プログラムの構築の際、大学等の教育目的と企業等が提供可能な教育資源等の調整を行うなど、大学等と企業等との相互理解を前提とすることによって、より教育効果の高い取組が期待される。

③ 専門人材の育成・確保

大学等は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に関する専門的知見を有する教職員の育成を行うとともに、大学等と企業等が協力して、受入れ拡大のためのそれらの取組のプロジェクト設計や、大学側と企業側のニーズのマッチング等を行う専門人材（コーディネーター等）の育成・確保が必要である。

④ 大学等及び受入企業等に対する支援

取組の実施は、大学等、企業等にとって、新たな負担が伴うものであり、その推進のため、これに積極的に取り組む大学等や企業等に対する適切な支援を図る。特に、資金力や情報力等が十分でない中小企業やスタートアップ企業等にもそれらの取組が普及するよう適切な支援を図る。

III. 採用・インターンシップ 学生のキャリア形成支援における産学協働の取組み 各類型の特徴

- (1) タイプ1～4はキャリア形成支援の取組みであって、採用活動ではない。学生は改めて採用選考のためのエントリーが必要
 (2) タイプ1～4からなる学生のキャリア形成支援は、産学が協働しながら、それぞれを推進していくことが重要
 (3) 今回、政府が定める現行の「就職日程ルール」を前提に検討
 (4) インターンシップ(タイプ3・4)に参加できる学生数は、就活予定者の一部(入社就職先でのインターンシップ参加経験がなくても、採用選考へのエントリーは可能)学生等への周知が重要
 (5) タイプ3は、産学協議会が定める基準(下表の★)を満たす場合に、「産学協議会基準に準拠したインターンシップ」と称する(準拠マークを付すこと可)
 (6) 各タイプの活動を通じて取得した学生情報を採用活動に活用することについて、「タイプ1・2は活用不可」「タイプ3・4は採用活動開始以降に限り活用可」

類型	取組みの性質	主な特徴
タイプ1： オープン ・カンパニー <small>※オープン・キャンパス の企業・業界・仕事版</small>	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;"> 個社・業界の 情報提供・PR </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 学生の参加期間（所要日数）は「超短期（単日）」。就業体験は「なし」 ● 実施時期は、時間帯やオンラインの活用など学業両立に配慮し、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ2： キャリア教育	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;"> 教育 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 実施時期は、「学士・修士・博士課程の全期間（年次不問）」。 但し、企業主催の場合は、時間帯やオンラインの活用など、学業両立に配慮 ● 就業体験は「任意」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」
タイプ3： 汎用的能力 ・専門活用型 インターンシップ	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;"> ◆就業体験 ◆自らの能力 の見極め ◆評価材料の 取得 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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 ● 学生の参加期間（所要日数）について、汎用的能力活用型は短期（5日以上）、専門活用型は長期（2週間以上）★ ● 就業体験は「必ず行う（必須）」。学生の参加期間の半分を超える日数を職場で就業体験★ ● 実施場所は、「職場（職場以外との組み合わせも可）」 (テレワークが常態化している場合、テレワークを含む)★ ● 実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）」「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」★ ● 無給が基本。但し、実態として社員と同じ業務・働き方となる場合は、労働関係法令の適用を受け、有給 ● 就業体験を行うにあたり、「職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後にフィードバック」★ ● 募集要項等において、必要な情報開示を行う★ ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」 ● ★の基準を満たすインターンシップは、実施主体（企業または大学）が基準に準拠している旨宣言したうえで、募集要項に産学協議会基準準拠マークを記載可
タイプ4（試行）： 高度専門型 インターンシップ <small>※試行結果を踏まえ、 今後判断</small>	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;"> ◆就業体験 ◆実践力の 向上 ◆評価材料の 取得 </div>	<ul style="list-style-type: none"> ● 該当する「ジョブ型研究インターンシップ（文科省・経団連が共同で試行中）」「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（2022年度にさらに検討）」は、大学と企業が連携して実施するプログラム ● 就業体験は「必ず行う（必須）」 ● 取得した学生情報の採用活動への活用は、「採用活動開始以降に限り、可」

出典：「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」

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
<u>卒業・修了前年次2月末まで</u> 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。	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。
<u>卒業・修了前年次3月～卒業・修了年次5月末まで</u> 広報活動開始時期「後」かつ採用選考活動開始時期「前」	※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。	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。
<u>卒業・修了年次6月以後</u> 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。

(タイプ3 産学協議会基準に準拠したインターンシップの要件)

(1) 〈就業体験要件〉

必ず就業体験を行う。インターンシップ実施期間の半分を超える日数を職場での就業体験に充てる。

※ テレワークが常態化している場合、テレワークを含む

(2) 〈指導要件〉

就業体験では、職場の社員が学生を指導し、インターンシップ終了後、学生に対しフィードバックを行う。

(3) 〈実施期間要件〉

インターンシップの実施期間は、汎用的能力活用型では5日間以上、専門能力活用型では2週間以上。

(4) 〈実施時期要件〉

学業との両立に配慮する観点から、大学の正課および博士課程を除き、学部3年・4年ないし修士1年・2年の長期休暇期間（夏休み、冬休み、入試休み・春休み）に実施する。

(5) 〈情報開示要件〉

募集要項等に、以下の項目に関する情報を記載し、HP等で公表する。

- ①プログラムの趣旨(目的)
- ②実施時期・期間、場所、募集人数、選抜方法、無給/有給等
- ③就業体験の内容(受入れ職場に関する情報を含む)
- ④就業体験を行う際に必要な(求められる)能力
- ⑤インターンシップにおけるフィードバック
- ⑥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)
- ⑦当該年度のインターンシップ実施計画(時期・回数・規模等)
- ⑧インターンシップ実施に係る実績概要(過去2～3年程度)
- ⑨採用選考活動等の実績概要 ※企業による公表のみ

出典：(「採用と大学教育の未来に関する産学協議会 2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」)

※ タイプ3は、大学、大学院、短期大学、高等専門学校、企業、独立行政法人、NPO 法人等が実施主体となるので、本要件の「大学」は「大学等」、「社員」は「社員等」と読み替えるなど、実施主体ごとに適切に解釈するものとする。

企業等が令和4年度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
<p>3 学年次 2 月末まで 広報活動開始時期「前」</p>	<p>学生情報は、広報活動・採用選考活動に使用できない。</p>	<p>広報活動・採用選考活動の趣旨を含むことはできない。</p> <p>※広報活動開始日以前に開始されるタイプ1～4の取組については、終了日が広報活動開始日以降であっても、開始時点では趣旨の明示を行うべきではないため、広報活動・採用選考活動としての取扱いは行わない。</p>
<p>3 学年次 3 月 ～ 4 学年次 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」</p>	<p>※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。</p>	<p>学生情報を広報活動に使用できる。</p>
<p>4 学年次 6 月以後 採用選考活動開始時期「後」</p>	<p>※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。</p>	<p>学生情報を採用選考活動に使用できる。</p>

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5年度の大学、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4年度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。

2023 年学年暦

令和5年度（2023年度）富山大学学年暦

クォーター制①	経済学部・芸術文化学部(R4,R5入学生)・都市デザイン学部の各専門科目、大学院修士課程
セメスター制②	人文学部・理学部・工学部・芸術文化学部(R3以前入学生)の各専門科目、全学部の教養教育科目、大学院<五福キャンパス>(博士課程、専門職学位課程)
セメスター制③	医学部、薬学部、大学院<杉谷キャンパス>(博士課程、博士後期課程)

	五福キャンパス 杉谷キャンパス 高岡キャンパス	五福キャンパス 高岡キャンパス	杉谷キャンパス	教育学部	人間発達科学部	備考
	クォーター制①	セメスター制②	セメスター制③	クォーター制	セメスター制	
入学式(4月期)	4/7(金)					3/27～ 教養教育オリエンテーション (オンライン)
新入生 オリエンテーション	4/4(火), 4/5(水), 4/6(木), 4/10(月)					
前学期授業期間	4/13(木)～6/5(月)	4/13(木)～8/2(水)		1年次 4/13(木)～6/2(金)	4/6(木)～7/31(月), 8/2(水)	
	6/14(水)～8/2(水)	〔 医学部2,3,4年次のみ 4/3(月)～8/9(水) 8/22(火)～9/29(金) 〕		2年次 4/6(木)～5/29(月) 6/12(月)～7/31(月), 8/2(水)		
補講・試験期間 (注1)	6/6(火)～6/12(月)	8/3(木)～8/9(水)	8/3(木)～8/9(水)	1年次 6/8(木)～6/9(金)	8/1(火), 8/3(木)～8/9(水)	
	8/3(木)～8/9(水)		8/30(水)～9/29(金)	2年次 5/30(火)～6/5(月) 8/1(火), 8/3(木)～8/9(水)		
予備・調整日	6/13(火)			2年次のみ 6/6(火)～6/9(金) 7/19(水), 8/8(火)	6/6(火)～6/9(金) 7/19(水), 8/8(火)	
夏季休業期間	8/10(木)～9/30(土)		8/10(木)～8/29(火) 〔 医学部2,3,4年次のみ 8/10(木)～8/21(月) 〕	8/10(木)～9/30(土)		
学位記授与式 (9月期)	9/28(木)					
開学記念日	10/1(日)					
後学期授業期間	10/2(月)～11/20(月)	10/2(月)～12/25(月)		10/2(月)～11/27(月)	10/2(月)～12/27(水)	
	12/4(月)～12/25(月)			12/8(金)～12/27(水)		
冬季休業期間	12/26(火)～1/4(木)			12/28(木)～1/3(水)		
後学期授業期間	1/5(金)～2/2(金)	1/5(金)～2/2(金) 〔 医学部2,3,4年次のみ 1/5(金)～3/15(金) 〕		1/4(木)～2/5(月)		
	11/21(火)～12/1(金) 2/5(月)～2/9(金)	2/5(月)～2/9(金)	2/5(月)～2/14(水)	11/28(火)～12/6(水) 2/6(火)～2/13(火)	2/6(火)～2/13(火)	
補講・試験期間 (注1)	11/21(火)～12/1(金) 2/5(月)～2/9(金)	2/5(月)～2/9(金)	2/5(月)～2/14(水)	11/28(火)～12/6(水) 2/6(火)～2/13(火)	2/6(火)～2/13(火)	
予備・調整日	11/28(火), 11/29(水)			10/25(水), 10/30(月), 10/31(火), 11/29(水), 12/5(火), 12/7(木)		
春季休業期間	2/10(土)～3/31(日)		2/15(木)～3/31(日) 〔 医学部2,3,4年次のみ 3/18(月)～3/31(日) 〕	2/14(水)～3/31(日)		
学位記授与式 (3月期)	3/22(金)					

(注1) クォーター制の補講・試験期間には授業を含む。

就職指導担当者一覧

(令和4年12月1日現在)

キャンパス	部局名	学科・課程等	職名	氏名	五福内線・メールアドレス	備考
五福	学務部	学生支援課 就職支援室	室長	山本 徹	代表 6086	FAX : (076)445-6700
			主任	富川 享平	employ[at]u-toyama.ac.jp	
			主任	島崎 博信		
			事務職員	木倉 麻紗子		
	人文学部	人文学科	事務職員	金山 立典	代表 6138	
			学部長	黒田 廉		
			教授	高橋 浩二		
	教育学部	共同教員養成課程	教授	藤本 武	代表 6258	
			教授	針山 美佳		
			学部長	徳橋 曜		
			教授	石川 秀明		
	経済学部	経済学科	准教授	月僧 秀弥	代表 6410	
			准教授	西館 有沙		
		経営学科	事務職員	堤 洸貴		
			教授	森口 毅彦		
		経営法学科	教授	松井 隆幸		
			准教授	小寺 剛		
	理学部	理工系学務課	教授	岸本 壽生	6562	
			教授	上東 正和		
			教授	青木 一益		
			准教授	八百 章嘉		
			事務職員	石浦 宏樹		
			学部長	若杉 達也		
			教授	山根 宏之		
	工学部	電気電子工学コース	教授	池本 弘之	6587	大学院棟 3 階
			教授	野崎 浩一	6606	
		知能情報工学コース	教授	前川 清人	6629	電気棟 5 階
			教授	田中 大祐	6673	
		機械工学コース	教授	高木 晃	6546	機械棟 2 階
			教授	伊澤 精一郎	6799	
		生命工学コース	教授	篠原 寛明	6832	生物棟 5 階
			教授	遠田 浩司	6864	
応用化学コース	教授	才川 清二	6834	化学棟 3 階		
	教授	才川 清二	6834			
材料機能工学科	教授	才川 清二	6834	材料棟 2 階		
理工系学務課	事務職員	米山 雅也	6701	総合教育研究棟 (工学系) 1 階		
都市デザイン学部	地球システム科学科	学部長	會澤 宣一	6745		
		教授	平田 研二	syuee[at]adm.u-toyama.ac.jp		
	都市・交通デザイン学科	教授	長谷川 英之	6741	電気棟 5 階	
		教授	伊澤 精一郎	6799		
	材料デザイン工学科	教授	篠原 寛明	6832	生物棟 5 階	
		教授	遠田 浩司	6864		
	理工系学務課	教授	才川 清二	6834	化学棟 3 階	
		教授	才川 清二	6834		
	地球システム科学科	教授	田口 文明	6663		
		准教授	安江 健一	6654		
都市・交通デザイン学科	教授	堀 祐治	(076)411-4889			
	准教授	高柳 百合子	(076)411-4887			
材料デザイン工学科	教授	才川 清二	6834			
	准教授	畠山 賢彦	6816			
理工系学務課	事務職員	石黒 美賀	6698			
	事務職員	石黒 美賀	sdesign1[at]adm.u-toyama.ac.jp			
杉谷	医学部・薬学部	医学部	医学部長	関根 道和	杉谷キャンパス	
		薬学部	薬学部長	酒井 秀紀		
			薬学部副学部長	松谷 裕二		
医薬系学務課	課長補佐	畠山 美希	(076)434-7123			
高岡	芸術文化学部	芸術文化学科	学部長	長柄 毅一	代表 (0766)25-9129 tshukatu[at]adm.u-toyama.ac.jp	高岡キャンパス
			教授	内田 和美		
		芸術系総務・学務課	准教授	伊東 多佳子		
			事務職員	荒井 誠一		

* "[at]" を "@" に変換してご入力ください

* 各学部の就職指導担当者との面談を希望される場合は、各学部学務課等担当者または各学科の指導担当教員に連絡をお取り願います。

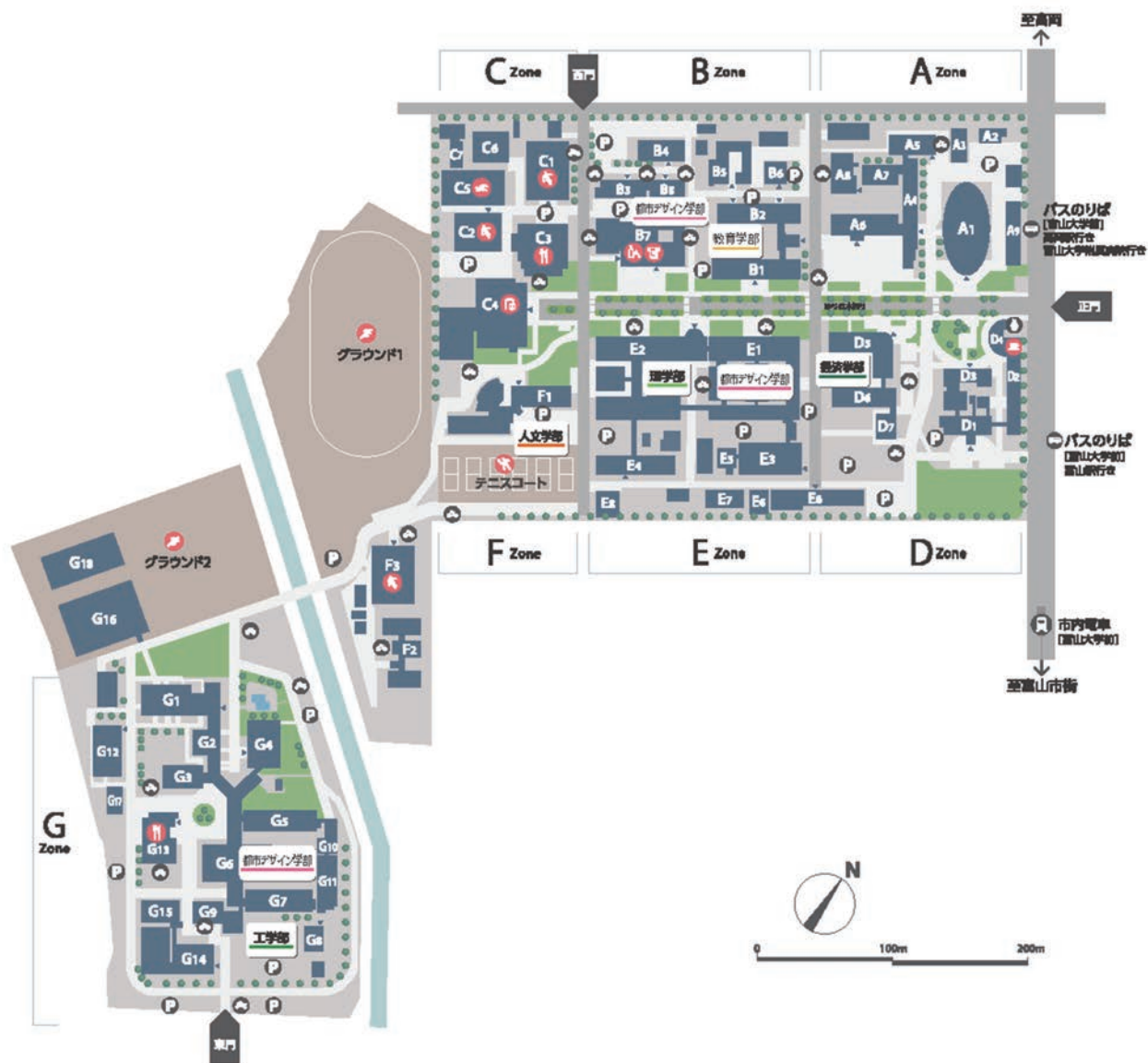
電話はダイヤルインです。五福キャンパスは、076(445) に続いて内線番号をダイヤルしてください。

* 最新の就職指導担当者については、本学ウェブサイトにてご確認ください。

富山大学トップ>教育・学生支援>就職・キャリア支援>
採用担当者向け情報>各学部就職指導担当者

<https://www.u-toyama.ac.jp/student-support/employment/recruiter/assigned/>

五福キャンパス



- F1 人社系学務課 人文学部事務室（人文学部1階）
- B1 人社系学務課 教育学部事務室（教育学部第1棟2階）
- D5 人社系学務課 経済学部事務室（経済学部2階）
- E2 理工系学務課 理学部事務室（理学部2号館1階）
- G16 理工系学務課 工学部・都市デザイン学部事務室（総合教育研究棟（工学系）1階）
- B7 就職・キャリア支援センター（学生会館2階）

キャンパス案内図

杉谷キャンパス



- U9** 医薬学系学務課(医学薬学図書館2階)
- U3** 薬学部棟
- U2** 医学部棟

高岡キャンパス



- A棟** 芸術系総務・学務課(1階)

2024年卒業・修了者 採用担当者の皆さまへ

富山大学就職・キャリア支援センター


〒930-8555 富山市五福 3190

TEL : 076-445-6086 FAX : 076-445-6700

E-mail : employ@u-toyama.ac.jp

ウェブサイト : <https://www.u-toyama.ac.jp/studentsupport/employment/>



リサイクル適性 
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。