

平成 27 年 12 月 10 日

全国中小企業団体中央会

会長 大村 功作 様

内閣官房内閣審議官(再チャレンジ担当)

(内閣府政策統括官(経済財政運営))

文部科学省 高等教育局長

厚生労働省 職業安定局長

経済産業省 経済産業政策局長

新規大学卒業予定者等の就職・採用活動開始時期について（要請）

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、大学改革の取組に加えて、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境を整えるとともに、海外留学からの帰国者の就職環境の改善を図ることが重要です。

こうした観点から、就職・採用活動の開始時期について見直しを行い、取組を進めてきたところ、本年が時期変更の初年度であり、広報活動開始時期を3月1日以降としたことについては多くの企業に御協力いただき、大半の大学生等が、卒業・修了の前年度において、学修時間を確保することができたと評価されています。一方で、採用選考活動開始時期を8月1日以降としたことについては、多くの企業において8月1日より前に選考活動等が行われたこと等により、学生にとって就職活動が3月から8月まで継続するなど長期化し、その時期の学業への妨げになった、早期に就職活動を行った中堅企業等において、内々定の辞退が多くあった等の課題が指摘されました。

こうした課題に対応し、就職活動時期の変更の趣旨である、学生が学業に専念し、多様な経験ができる環境づくり等をさらに進めるため、企業側、大学側、関係府省において議論を行い、平成 28 年度卒業等予定者について、学生の学業への配慮を十分に行いながら、採用選考活動開始を平成 28 年 6 月 1 日以降に変更することになりました。

平成 27 年 12 月 7 日には、一般社団法人日本経済団体連合会において、「採用選考に関する指針」(別添 1) 及び「採用選考に関する指針」の手引き」(別添 2) を改定するとともに、翌 8 日には大学等(就職問題懇談会)においても、「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)」(別添 3) を改定したところです。

また、政府においては、経済界及び教育界の取組を支援するため、キャリア教育・就職支援機能の強化、中小企業への就職支援策及び学卒未就職者への就職支援の実施について、引き続き、重点的に取り組んでいくこととしています。

学生が学業と就職活動を両立できる環境を整え、人材を育て、活躍を促進していくためには、就職・採用活動において、企業側・大学側において足並みをそろえた取組が重要です。ついては、以下の点に関して各企業の御理解と御協力を要請いたしたく、各団体から加盟各企業に対して周知いただきますよう、お願いいたします。

- ① 就職・採用活動の日程について、
 - ・ 広報活動開始：卒業年度に入る直前の3月1日以降
 - ・ 採用選考活動開始：卒業年度の6月1日以降
 - ・ 正式な内定日：卒業年度の10月1日以降としていただくようお願いいたします。
- ② 採用選考活動の実施に当たっては、授業、試験、留学、教育実習等、学生の学修や学事日程に十分に配慮しながら、また、大学所在地による不利が生じないように留意しながら行っていただくようお願いいたします。具体的には、面接や試験の実施に際して学生の事情を十分に勘案しながら、例えば、授業、ゼミ、実験、試験、教育実習などの時間と重ならないような設定とすることのほか、事前連絡について余裕をもって行うことや、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用なども含めた工夫を行うことが考えられます。
- ③ 留学中の者あるいは留学希望者において、留学により就職活動で不利になるとの認識が生じることがないように、一括採用とは別に採用選考機会を設けるなどの留学経験者向けの取組を行っている企業は、自社の採用ホームページなどで積極的に周知していただくようお願いいたします。
- ④ 学生等の職業選択の自由を妨げる行為（学生等に対して、内々定を出す代わりに他社への就職活動の終了を迫ったり、内々定段階で誓約書等を要求したりするなど）を行わないなど、公平・公正で透明な採用を徹底いただくようお願いいたします。
- ⑤ インターンシップは就業体験の場であることを踏まえ、インターンシップと称して、広報活動・採用選考活動開始前に、広報活動・採用選考活動そのものが行われることのないようにし、インターンシップ全体に対する信頼性を失わせることのないよう留意いただくようお願いいたします。
- ⑥ 面接などの採用選考に当たり、大学等における成績証明等を一層活用いただくようお願いいたします。
- ⑦ 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行うとともに、その旨を積極的に学生等に示していただくようお願いいたします。

貴団体におかれましては、何とぞ深い御理解を賜り、加盟各企業の皆様に、上記の趣旨・内容を周知いただき、これらを十分に踏まえた就職・採用活動が行われるよう徹底いただきたく、御協力をお願い申し上げます。

(参考)

○広報活動とは

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指します。広報活動の実施に際しては、それが実質的な選考とならないものとするに留意いただく必要があります。

○採用選考活動とは

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します。採用選考活動は、広報活動と異なり、学生が自主的に参加不参加を決定することができるものではないため、学事日程に留意いただく必要があります。

採用選考に関する指針

一般社団法人 日本経済団体連合会
2015年12月7日改定

企業は、2017年度入社 of 大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者等の採用選考にあたり、下記の点に十分配慮しつつ自己責任原則に基づいて行動する。

なお、具体的に取り組む際は、本指針の手引きを踏まえて対応する。

記

1. 公平・公正な採用の徹底

公平・公正で透明な採用の徹底に努め、男女雇用機会均等法、雇用対策法及び若者雇用促進法に沿った採用選考活動を行い、学生の自由な就職活動を妨げる行為(正式内定日前の誓約書要求など)は一切しない。また、大学所在地による不利が生じないように留意する。

2. 正常な学校教育と学習環境の確保

在学全期間を通して知性、能力と人格を磨き、社会に貢献できる人材を育成、輩出する高等教育の趣旨を踏まえ、採用選考活動にあたっては、正常な学校教育と学習環境の確保に協力し、大学等の学事日程を尊重する。

3. 採用選考活動開始時期

学生が本分である学業に専念する十分な時間を確保するため、採用選考活動については、以下で示す開始時期より早期に行うことは厳に慎む。

広報活動 : 卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

選考活動 : 卒業・修了年度の6月1日以降

なお、活動にあたっては、学生の事情に配慮して行うように努める。

4. 採用内定日の遵守

正式な内定日は、卒業・修了年度の10月1日以降とする。

5. 多様な採用選考機会の提供

留学経験者に対して配慮するように努める。また、卒業時期の異なる学生や未就職卒業生等への対応を図るため、多様な採用選考機会の提供(秋季採用、通年採用等の実施)に努める。

以上

「採用選考に関する指針」の手引き

一般社団法人 日本経済団体連合会
2015年12月7日改定

1. 本指針の適用対象者について

指針では、「大学卒業予定者・大学院修士課程修了予定者」が対象となることを明記しているが、その他対象となるのは、短期大学及び高等専門学校卒業予定者である。したがって、大学院博士課程（後期）に在籍している大学院生は対象とはならない。

また、指針の開始時期に関する規定は、日本国内の大学・大学院等に在籍する学生を対象とするものである。

2. 広報活動について

(1) 広報活動とは

企業が行う採用選考活動は、一般に広報活動と選考活動に大別することができる。

広報活動とは、採用を目的として、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信していく活動を指す。本来、こういった情報は可能な限り速やかに、適切な方法により提供していくことが、ミスマッチによる早期離職の防止のためにも望ましいものである。しかし、早期化ゆえの長期化の問題に鑑み、開始時期以前においては、不特定多数向けの情報発信以外の広報活動を自粛する。

広報活動の実施に際して留意すべきことは、それが実質的な選考とならないものとすることである。また、会社説明会などのように、選考活動と異なり学生が自主的に参加または不参加を決定することができるイベントなどの実施にあたっては、その後の選考活動に影響しない旨を明示するとともに、土日・祝日や平日の夕方開催に努めるなど、学事日程に十分配慮する。

(2) 広報活動の開始時期について

広報活動の開始期日の起点は、自社の採用サイトあるいは就職情報会社の運営するサイト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。それより前には、学生の個人情報の取得や個人情報を活用した活動は一切行わないこととする。

また、広報活動の開始日より前に行うことができる活動は、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ものにとどめる。なお、広報活動のスケジュールを事前に公表することは差し支えない。

(3) 広報活動であることの明示について

広報活動の実施にあたっては、学生が自主的に参加の可否を判断できるよう、その後の選考活動に影響を与えるものではないことを十分周知する。具体的には、広報活動を行う際の告知・募集の段階と実施時の段階の双方において、当該活動が広報活動として行われる旨を、ホームページや印刷物への明記、会場での掲示や、口頭による説明などの形で学生に周知徹底する。

なお、広報活動であることを示す場合の内容としては、以下のような例が考えられる。

【会社説明会の場合の明示例】

○明示する場面

- ①開催の告知・募集段階
- ②開催当日の案内（口頭、会場における掲示など）

○具体例

例1)「この説明会は、学生の皆さまに今後の就職活動を行う上での参考として、当社や業界の状況をご理解いただくための広報活動の一環として開催するものであり、本説明会への参加の有無が今後の採用選考のプロセスに影響するものではありません」

(あるいは、破線部分に替えて)

に参加しなかったからといって、今後の採用選考上不利に働くことはありません

例2)「この説明会は、広報活動の一環として、当社の事業やCSRへの取り組みなどについて理解を深めていただくために行うものです。説明会への参加は任意であり、参加者の方々を対象に選考を行うことは致しません」

3. 選考活動について

(1) 選考活動とは

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。

(2) 選考活動の開始時期について

選考活動は、活動の名称や形式等を問わず、実態で判断すべきものである。具体的には、①選考の意思をもって学生の順位付けまたは選抜を行うもの、あるいは、②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を言う。こうした活動は、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「狭義の選考活動」と、エントリーシートによる事前スクリーニングなど多様な方法を含む「広義の選考活動」に分類することができる。

このうち、ウェブテストやテストセンターの受検、エントリーシートの提出

など、日程・場所等に関して学生に大幅な裁量を与えられている「広義の選考活動」に開始時期の制限を課すことは、効率的な選考に支障が生じることや、学事日程への影響も少ないことなどを考慮すると適当ではない。そこで、開始時期（卒業・修了年度の6月1日）より前に自粛すべき活動は、面接と試験のみとする。

（3）選考活動における留意点

選考活動は、広報活動と異なり、学生が自主的に参加不参加を決定することができるものではないため、今般の開始時期の変更に伴い、学事日程に一層配慮していくことが求められる。

具体的には、面接や試験の実施に際し、対象となる学生から申し出があるケースも想定されるため、事前連絡についても余裕をもって行うほか、当該学生の事情を十分勘案しながら、例えば授業やゼミ、実験、教育実習などの時間と重ならないような設定とすることや、土日・祝日、夕方以降の時間帯の活用なども含めた工夫を行うことが考えられる。

また、大学等の履修履歴（成績証明書等）について一層の活用を検討することが望ましい。

4. 広報活動の開始日より前に実施するインターンシップについて

インターンシップは、産学連携による人材育成の観点から、学生の就業体験の機会を提供するものであり、社会貢献活動の一環と位置付けられるものである。したがって、その実施にあたっては、採用選考活動とは一切関係ないことを明確にして行う必要がある。

企業の広報を含むプログラムを行う場合は、広報活動の開始日以降に実施すべきであり、混乱を避けるためにも、プログラム名としてインターンシップの呼称を使わないことが望ましい。

広報活動の開始日より前に実施するインターンシップは、「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26年4月8日一部改正 文部科学省・厚生労働省・経済産業省）」、「インターンシップの導入と運用のための手引き（平成21年7月文部科学省）」等を踏まえ、以下のような条件を満たしたプログラムであることが求められる。

【就業体験としてのインターンシップの在り方】

学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的とすることに鑑み、当該プログラムは、5日間以上の期間をもって実施され、学生を企業の職場に受け入れるものとする。

就業体験の提供であることを明確化するために、実施の際には、採用選考活動と関係ない旨をホームページ等で宣言した上で、以下の取り組みを併せて行うことが求められる。

- ・採用選考活動と明確に区別するため、告知・募集のための説明会は開催せず、また、合同説明会等のイベントにも参加しない。また、告知・募集は、ホームページなどウェブ上や、大学等を通じて行う。
- ・募集から実施までを通して、当該活動が就業体験の提供であり、採用選考活動とは無関係である旨の周知徹底を図り、参加する学生から活動の趣旨について書面等での了解を得る。
- ・学生の就業体験の提供を通じた産学連携による人材育成を目的としていることが分かるよう、可能な限り詳細にプログラム内容を一般に公開する。
- ・インターンシップに際して取得した個人情報とその後の採用選考活動で使用しない。
- ・大学等のカリキュラム上、特定の年次に行う必要がある場合を除き、募集対象を学部3年／修士1年次の学生に限定しない。

なお、広報活動開始後に実施するプログラムの場合は、上記の要件を必ずしも満たす必要はない。

5. 広報活動開始前に行われる学内セミナーについて

広報活動開始前に行われる学内セミナーは、学生の職業観を醸成し、職業適性や学生自身のキャリアについて考える機会を提供するものでなければならず、参加対象を特定年次の学生に限定しないプログラムであることが望ましい。したがって、業界情報、企業情報などを学生に対して広く発信する広報活動との区別が曖昧なものについては、採用選考活動の早期化・長期化につながるものが懸念されるため、参加を自粛する。

ただし、以下に掲げる条件をすべて満たす場合に限り、大学が行うキャリア教育に協力していく観点から参加することができる。

【広報活動開始前に行われる学内セミナーへの参加条件】

- ①「企業等の協力を得て取り組むキャリア教育としての学内行事実施に関する申合せ（平成26年9月16日就職問題懇談会）」に基づき、大学が企業に参加協力を求める内容を記した文書等に以下の点が明記されていること。
 - ・大学が責任をもって主催（企画・運営）すること。
 - ・大学が参加する学生に対し、キャリア教育の一環であり、採用選考活動とは一切関係ないことを明示していること。
 - ・大学が参加企業に対し、学生の個人情報を提供しないこと。
- ②参加にあたっては、自社の採用選考活動に関する説明や資料の配付等を厳に慎む。また、学生の個人情報を一切取得しない。

6. 留学経験者などに対する多様な採用選考機会の提供

近年ではグローバル人材を求める観点から、留学経験者を対象に、一括採用とは別に採用選考機会を設けることも少なくない。今般の選考活動開始時期の見直しにあたって、留学すると不利になるといった認識が学生に生じることのないようにする観点から、別途の採用選考機会の設定をはじめ、留学経験者向けの様々な取組みを行っている企業は、自社の採用HPなどを活用しながら積極的な周知を行うことが求められる。

また、最近ではセメスター制からクォーター制に移行する大学があるほか、ギャップイヤーを導入する動きもある。今後とも多様な経験を経た学生が企業社会で活躍する道を開くため、一括採用のほかに夏季・秋季採用をはじめ、様々な募集機会を設けていくことが望ましい。

7. その他

(1) 夏季における服装について

採用選考活動の実施期間において、クールビズ等の取り組みを実施している場合、学生に対して服装の取り扱いを周知する。

(2) 卒後3年以内の未就業者について

卒後3年以内の未就業者の取り扱いについては、2015年10月1日から適用された「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、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」の趣旨を踏まえつつ、自社の実情や採用方針に則り、適切な対応に努める。

(3) 高校卒業予定者について

高校卒業予定者については教育上の配慮を最優先とし、安定的な採用の確保に努める。

(4) 指針及び手引きの見直しについて

採用選考に関する指針及び手引きは、活動の実態や、取り巻く環境の変化等を踏まえて、適宜、必要な見直しを行う。

以 上

《本件問い合わせ先》

採用選考に関する指針及び手引きに関するお問い合わせは、以下までご連絡ください。

経団連労働政策本部

TEL:03-6741-0181 FAX:03-6741-0381 E-mail:koyou@keidanren.or.jp

平成27年12月8日
就職問題懇談会

平成28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、学生に高い学力と豊かな人間性を身につけさせた上で卒業生・修了生として、グローバル化をはじめ複雑多様化した社会に送り出す社会的使命を負っている。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、就職・採用活動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重要である。

特に、学生の就職・採用活動の早期化・長期化の是正については、これまで、国公立大学等で構成する就職問題懇談会において、大学等関係団体の総意として、経済団体等に対し要請を行い、意見交換を重ねた結果、平成27年度卒業・修了予定者から、広報活動の開始時期を卒業・修了前年度3月に、採用選考活動の開始時期を卒業・修了年度の8月に変更することが合意された。

しかし、平成27年度の就職・採用活動が実施され、その検証を行ったところ、就職・採用活動が結果としてなお長期にわたり、特に卒業・修了年度の1学期における学生の学修時間の確保に支障が生じている実態が伺われたため、経済界から採用選考活動開始時期の見直しを求める声が出てきた。そこで、一般社団法人日本経済団体連合会は、大学側の意見も踏まえて学生の学業への妨げにならないよう配慮した上で、平成28年度卒業・修了予定者については、採用選考活動の開始時期を2ヶ月早め、卒業・修了年度の6月とすることを決定した。大学等は、時期変更の本来の趣旨を踏まえ、経済界との協力の下、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を確保するとともに、学生が適切な職業選択を行う機会を確保することを責務の一つとして取り組む必要がある。

以上のことから、就職問題懇談会は平成28年度卒業・修了予定者の就職・採用活動について、下記のとおり申し合わせる。また、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ことを確認する。

なお、平成29年度以降卒業・修了予定者の就職・採用活動については、今後、経済団体等と意見交換を重ね、議論を積み上げていくこととする。

記

1. 就職・採用活動開始時期変更の円滑な実施について

(1) 学生に対する十分な周知

各大学等は、採用選考活動の開始時期の変更により、学生が混乱することのないよう十分に留意すること。そのため、①学生に日程変更を十分に周知すること、②各大学等で実施されている説明会など就職関係行事の開催時期を必要に応じて適切に見直すこと、などについて配慮すること。

(2) 初年次からのキャリア教育・職業教育の充実について

学生の職業観や勤労観を涵養し、個々人の個性や適性に合った職業を学生自ら選択できる能力の育成や学修意欲を高めるため、初年次からのキャリア教育・職業教育の充実を図る。

キャリア教育の実施に当たっては、後述の「企業説明会」とは明確に区分した上で、幅広く企業等の協力を得つつ、積極的な取組を行う。

(3) 「企業説明会」の取扱いについて

卒業・修了前年度3月1日より前は、学内及び学外で企業等が実施する「企業説明会」に対して会場提供や協力を行わない。なお、「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に発信するための説明会を指す。

卒業・修了前年度3月1日以降、「企業説明会」を大学等の協力の下に実施する場合は、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する。また、実施に当たっては、土日祝日や平日の夕方以降の実施など、可能な限り学事日程に配慮する。

(4) 学校推薦の取扱いについて

学校推薦は、卒業・修了年度6月1日以降とすることを徹底する。

(5) 正式内定開始について

正式内定日は、卒業・修了年度10月1日以降である旨学生に徹底する。正式内定に至るまでの間においては、複数の内々定の状態が継続しないよう、学生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しないものである旨徹底する。

(6) 就職関連情報の積極的な提供について

学生が進路選択する際の検討に資するため、各大学等の学部・分野別の就職実績等や各大学等の職員採用についての採用方針や採用実績等の就職関連情報の積極的な提供に努める。

(7) 採用選考活動が学業等の妨げにならないために必要な配慮等について

企業等が学期期間中に採用選考活動を実施する場合に以下の配慮を求める。

① 学生の学修に十分配慮した形での採用選考活動の実施

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必要な対応が明示的に行われること。また、土日祝日や平日の夕方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が行われること。

② 採用選考開始日より前に採用選考活動を実施しないよう徹底すること。

2. 就職・採用活動の公平・公正の確保について

(1) 学生の応募書類について

学生の応募書類は、「大学等指定書類（『履歴書・写真・自己紹介書』、『成績証明書《卒業見込証明書を含む》』）」とし、企業に対して、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よう要請する。

(2) 男女雇用機会均等について

就職・採用活動は、男女雇用機会均等法及びその指針の趣旨に則って行われる旨を企業側に徹底するよう要請する。特に、総合職採用における女子学生への配慮を要請する。

(3) 職業の選択の自由を妨げる行為やハラスメント的な行為について

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行うこと
- 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等の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は厳に慎むよう要請する。

(4) インターンシップについて

インターンシップとは、一般に「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」と捉えられており、その実施にあたっては、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」¹を踏まえ、適切に実施するよう要請する。

そのため、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慎むよう要請する。

(5) 大学等の所在地等への配慮について

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、それが採用選考において不利とならないよう配慮することを要請する。

3. その他の事項について

(1) 各大学等における職員採用の対応について

企業等への就職・採用活動のみならず、各大学等における職員採用においても、一般の就職・採用時期の変更を踏まえた対応を行う。

(2) 採用選考活動における評価について

就職・採用活動時期の変更の趣旨を踏まえ、企業等に対し、少なくとも卒業・修了前年度までの学業成果（成績や履修履歴等）を採用面接において活用するなど適切に学生を評価することを求める。

(3) 学生の健康状態への配慮について

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するよう求める。

(4) 「申合せ」の内容の周知について

各大学等は、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適切に対応するとともに、企業等に求人依頼文書を発送する際はこの「申合せ」又は「申合せ」の内容をまとめた文書を添付し、若しくは、直接求人依頼を行う際や学内での企業説明会を実施する際に手交するなど、その趣旨の理解を図る。

¹ 「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 26 年 4 月 8 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。