

「大学入学時期を考える懇談会」活動結果について

関西経済連合会では、2013年1月に企業・大学をメンバーとする「大学入学時期を考える懇談会」を設置し、秋入学への一斉全面移行の是非とその対応について、7回の懇談会を通じて、議論を行ってまいりました。このたび、懇談会の活動結果について取りまとめましたので、以下のとおり報告いたします。

また、これまでの議論を踏まえ、2014年度から「人材育成に関する関西産学懇談会（仮称）」を設置いたします。関経連では、引き続き、企業と大学の関係者が採用時期も含めた人材育成等について率直に議論できる機会を提供し、企業・大学それぞれが抱える課題の解決に貢献してまいります。

1. 「大学入学時期を考える懇談会」における議論の結果について

- 各企業、各大学それぞれで入学時期の考え方が異なるため、現時点における「秋入学」への一斉全面移行は、不可能であると結論づけた。
- ただし、①企業の「グローバル人材」へのニーズは高く、人材育成が必要である点、②現行制度のもとでは、大学がグローバル人材を育成するには限界がある点については、メンバー全員の意見が一致した。

<懇談会での主な意見>

(1) 「秋入学」が企業の採用活動や大学のカリキュラム等に及ぼす影響について

- ・優秀な人材を確保するためには、フレキシブルに対応していく必要がある（企業）
- ・秋入学がグローバル人材の育成につながり、企業の国際競争力の強化につながれば歓迎（企業）
- ・研修費などの固定費の増大を防ぐためには、春一括採用を維持せざるを得ない（企業）
- ・秋入学の導入だけでは、グローバル人材の育成につながらない（大学）

(2) 秋入学導入によって生じる「ギャップターム」（入学・入社までの期間）について

- ・画一的なものでは意味がなく、学生の自主性に任せ、自立できるものがよい（企業）
- ・学生の自主性に任せるときに学生間の格差が大きくなることを懸念（大学）
- ・大学までの教育体制が変わらなければ、学生やその家庭の負担が大きくなるため、格差が拡大する（大学）

2. 「人材育成に関する関西産学懇談会（仮称）」の設置について

- 目的 各企業・大学が抱える人材育成に関する課題や問題意識を共有する
- 取組概要 ①国の政策や関経連の人材育成事業等についての情報提供
②企業と大学関係者によるグループディスカッションを通じた情報交換
- 開催頻度 2014年度～2016年度の3年間、年2回（6月と12月）の開催を予定
- メンバー 会員企業・大学から募集

【添付資料】 「大学入学時期を考える懇談会」活動結果について（A3）

以上

<お問合せ先> 関西経済連合会 企画広報部 高橋、川本、鍵田
TEL: 06-6441-0105

「大学入学時期を考える懇談会」活動結果について

I. はじめに

(1) 東京大学の秋入学移行に関する検討状況

2012年1月20日

・東京大学が5年後の2017年を目途に春入学を廃止し、秋入学への全面移行を検討することを発表

検討結果

・2015年度までに全学部で4ターム制を導入することを決定
(ただし、秋入学実施についての検討は継続)

(2) 東京大学の課題意識

- ・グローバル人材育成への社会的要請が存在
- ・秋入学が国際標準となる中、現行の学事暦(※)は国際化の制約要因となっている
- ・高校までの受動的な学びからの脱却を促し、学生が主体的・能動的な学びを行える仕組みが必要

関経連として対応を検討

2013年1月

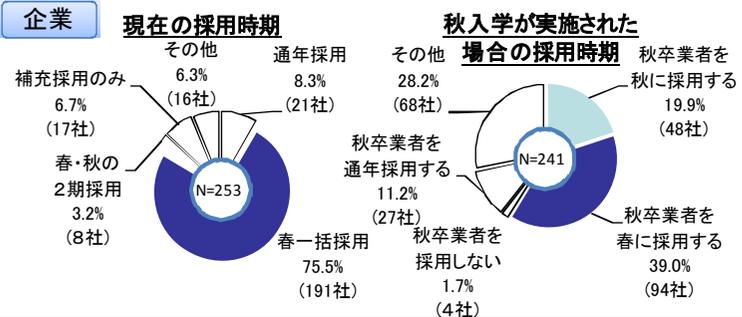
(4) 懇談会の設置(27社・11大学)

・企業と大学が、秋入学について率直な議論を行える機会を提供

(3) 会員企業・大学へのアンケートの実施

実施時期
2012年7月2日～8月24日

・企業、大学ともに対応が分かれ、判断しかねている様子がうかがえた



懇談会での議論(7回開催)

II. 秋入学への一斉全面移行について

⇒現時点において、秋入学への一斉全面移行は、不可能

(1) 秋入学のメリット

- ・外国人留学生の受け入れ拡大や日本人留学生数の増加
- ・ギャップターム期間による主体的な“学び”の機会の提供

(2) 秋入学導入の課題

- ・採用時期や公的資格試験の日程など社会システム全体の見直しの必要性
- ・ギャップターム期間における身分保障や保護者の経済的負担増大の問題

(3) 秋入学への一斉全面移行についての是非

- ・秋入学への一斉全面移行については、対処すべき課題が多く、現時点においては、不可能である

【メンバー内で意見が分かれた点】

- ・秋入学がグローバル人材の育成につながる、それによって企業の国際競争力の強化につながるのであれば歓迎 (企業)
- ・秋入学の導入だけではグローバル人材の育成にはつながらない (大学)
- ・ギャップタームの内容は画一的なものではなく、学生の自主性にまかせ、自立できるようなものがある (企業)
- ・ギャップタームは、問題意識の高い学生については良いが、すべての学生について自主性に任せてしまつてよいのか疑問である (大学)

しかし、企業がグローバル人材を求めていることに変わりはなく、大学が学生をグローバル人材として育成するためには現行制度では限界がある

III. 学事暦の多様化の検討

⇒大学は、学事暦を多様化し、さまざまな“学び”の機会を提供していくことが望ましい
企業も、採用時期や研修方法の見直しなどを検討する必要があり、その際、企業と大学が問題意識を共有しながら取り組むことが重要である

(1) 多様な人材の確保・グローバル化の必要性

- ・主体性や創造性を持つ人材を確保したいという企業ニーズに対しては、大学は何らかの対応策の検討が必要

(2) “学び”の機会の提供を通じた、主体性や創造性を持つ多様な人材の育成

- ・学生が自ら経験を積む機会を提供できるように、大学が4ターム制の導入など学事暦を多様化することは望ましい
- ・企業も秋卒業後から春入社までの期間等において、学生を受け入れることで大学とともに人材育成に取り組んでいく必要がある

(3) 就職・採用時期について

- ・企業は、学事暦の多様化に合わせて、通年採用や春秋2回採用などの検討が必要
- ・入社時期の多様化により、企業は研修方法や人材育成の方針の見直しが必要

【メンバー内で意見が分かれた点】

- ・4ターム制については、すでに一部の大学で取り入れられており、導入は可能である (大学)
- ・ハッピーマンデーにより、月曜日が祝日になることが多く、4ターム制のカリキュラムは組みにくい (大学)
- ・企業と大学で問題とする観点が異なる
- ・企業は、大学側に合わせて柔軟に採用活動時期を変更することができる (企業)
- ・就活時期の変更は、企業にとって負担が大きい (企業)

※学事暦とは、入学や卒業時期、夏休み期間など、大学のカレンダーのこと

IV. 今後の活動について

⇒「人材育成に関する関西産学懇談会(仮称)」を設け、半年に一度の頻度で、国の政策や関経連の人材育成事業等について情報提供し、グループディスカッションを行う場を提供する

(1) 企業と大学が意見交換を行う場の重要性

- ・人材育成に関する問題について、企業と大学が率直に意見交換を行える懇談会は貴重

(2) 関経連の役割と取り組み

- ・大学・企業それぞれが自ら抱えている課題の解決に役立ててもらうことを目的に、2014年度以降の3年間、半年に一度の頻度で「人材育成に関する関西産学懇談会(仮称)」を設ける
- ・産学懇談会は、毎回会員からメンバー募集を行い、国の政策や関経連の人材育成事業等について情報提供し、グループディスカッションを行う