

平成24年2月27日
グローバル人材育成推進会議申合せ

大学への秋入学の導入等の検討に関する基本的な姿勢

1. 今般の、東京大学をはじめとする大学が秋入学の導入を検討しようとする試みは、グローバル人材の育成の観点から大いに評価でき、官民を挙げて議論していく必要があるものと考えらる。
2. 政府としては、まずは、導入に向けた関係大学や産業界等の自主的・自発的な議論の実りある進展を大いに期待するものである。
3. 同時に、政府部内では、大学や産業界等社会全体の多様性を尊重しつつ、秋入学の導入が具体的・効果的な施策展開につながるよう、国家試験・資格試験や公務員制度との関係、ギャップ期間の取扱い等の環境整備が必要となる課題その他の論点につき、その解決に向けて幅広く検討を開始する。
4. 今後とも、関係府省間で密接に協力しつつ、グローバル人材育成推進会議等の場で議論を深め、上記のほか、国際的に誇れる大学教育システムの確立等を含めた検討の成果を国家戦略会議へ年央までに報告することとし、大学の国際化に向けた取り組みを産学官が連携して力強く後押しする環境の醸成に努める。

平成 24 年 2 月 17 日

大学の秋入学に関する主な課題・論点

今般、東京大学をはじめとする大学が実施を検討している秋入学(「ギャップ期間」の導入等を含む)に関して、現時点で考えられる主な課題その他の論点は以下のとおりである。

1. 大学・大学院等の学校制度上の課題・論点

(1) 基本的な実施形態

- 大学・大学院(国公立、短大を含む)での実施(学年の始期は学長が決定)は一斉か選択的か
- 各省大学校でも同様に実施するのか
- 他の学校種についてはどう考えるか

(2) 入試の実施時期等

- 大学入試・大学院入試の実施時期についてどう考えるか
- 春入学と秋入学が分かれた場合の入試の実施方法(複数回受験の取扱いや募集定員等)の整理

(3) 導入する際の環境整備

- 移行期の大学側の教育研究体制・収支(4～8月の授業料・入学料)等の取扱い
- 学生の修業年限の事実上の長期化(生活面・学業面とも)への対応
- 早期卒業・飛び入学の促進等の修業年限の弾力化・複線化
- 国際的に誇れる大学教育システム(教員・カリキュラム等)の確立

2. 各種の国家試験・資格試験に関する課題・論点

(1) 各種試験の実施時期

- 各種試験の実施時期をどうするか(特に、春卒業と春以外の卒業が混在する場合には、実施時期変更の可否を個別に見きわめる必要)

- 年複数回実施の可能性・困難性(問題作成・採点、会場・監督者確保等)
- 臨床・実務研修の実施時期(医師、司法、公認会計士等)との関係の整理

(2) 受験資格、科目免除等

- 受験資格(例えば「大学3年次以上」)(税理士等)や一部科目免除等の措置(弁理士等)との関係の整理
- 受験資格の起算点(司法)等との関係の整理

(3) 多様な受験者への配慮

- 大学だけでなく専門学校や高校でも養成されている資格(看護師、介護福祉士等)の取扱い
- 現役学生だけでなく既卒受験者との関係をどう考えるか

3. 公務員制度上の課題・論点

(1) 試験や採用等の実施時期

- 国家公務員採用試験の実施時期をどうするか(大学の卒業や民間企業の採用の動向等を踏まえる必要)
- 各府省の採用活動の実施時期をどうするか
- 職務上、資格を要する技官等の一部職種について、資格取得時期と採用時期との関係をどう考えるか
- 採用後の各府省での配属・異動・研修等のスケジュールをどう考えるか

(2) 春以外の採用者の処遇や定員管理等

- 新卒一括採用等の慣行の見直し
- 春卒業と春以外の卒業の混在に対応して採用を年2回実施するとした場合の採用後の人事管理をどうするか
- 現行の定年退職時期が運用上3月31日であることから、春以外の採用者の定年退職時期の定め方
- 現行の定年退職時期が運用上3月31日であることから、春以外の新規採用者が増加した場合の定員管理面での措置(欠員や定員超過への対応)の要否

4. 企業採用上の課題・論点

- 新卒一括採用と「同期」「年次」「昇進・昇格」等の日本型雇用システムの、労働市場の流動性増大への大きな変動要因となる可能性をどう考えるか
- 通年採用等の仕組みを既に有する企業とそれ以外の企業で、採用活動・入社時期や複数回採用等についての対応が事実上分かれる可能性をどう考えるか
- 採用活動の開始時期の早期化の更なる是正(10月→12月→?)に向けた検討との整合性の確保
- 春以外の採用者の生涯賃金や退職金、年金等への将来的な影響をどう考えるか
- 定年退職者の退職時期と新入社員の入社時期のずれに伴う人事管理上の調整の要否

5. 「ギャップ期間」に関する課題・論点

- 体験・ボランティア活動や海外体験・インターンシップ・研修旅行等の促進方策(受入側と学生側のマッチングの仕組みやサポート体制、NPO・企業・地方公共団体等多様な主体の参画・協力体制の構築等)
- ギャップ期間やインターンシップ中の処遇・身分、成果物の帰属、事故への対応等の整理
- ギャップ期間中の活動の評価方策
- ギャップ期間中の各交通機関等の学生割引の取扱いの整理
- ギャップ期間中の国民年金保険料の学生納付特例の適用関係の整理
- 外国人留学生のギャップ期間(高校や日本語学校の卒業後～大学秋入学前)中の在留資格の取扱い

6. その他の課題・論点

- 国際的な競争環境の中での優秀な人材の確保の観点から、我が国の大学や企業の魅力・質を一層向上させていくための方策
- 在学中の夏期休業期間を活用した体験活動・研修旅行等の促進方策

大学秋入学関係の総理及び官房長官 発言概要

◎ 国家戦略会議（1.25（水））総理発言

本日意見交換をしていただいた東京大学秋入学の試みについて、グローバル人材の育成の観点からすると、大変評価できる動きではないかと考えている。グローバル人材育成に関して、これからも官民挙げての議論をしていきたいので、引き続きよろしく願いしたい。

◎ 各府省連絡会議（1.27（金））官房長官発言

報道等でご承知かと思うが、東京大学が秋入学への移行を検討されており、他の大学でも検討する動きがあるとのことである。

こうした試みは、グローバル人材の育成という観点から大いに評価でき、官民を挙げて議論していく必要がある旨、一昨日（25日（水））の国家戦略会議での議論の中でも、総理からご発言があったところ。

我が国の成長の牽引力となるグローバル人材の育成・活用は、「新成長戦略」、また昨年12月に閣議決定した「日本再生の基本戦略」においても、重要な課題と位置づけられているところ。この点について、政府の中では、今後、古川国家戦略担当大臣を中心に検討を進めていただくこととなるが、具体的・効果的な施策展開につなげるべく、各府省においても積極的にご協力をお願いしたい。

中でも、秋入学に関しては、まず、例えば卒業生の雇用や卒業後の期間の取扱い等、環境整備が必要となる課題その他の論点を幅広く点検・洗い出ししていただきたい。

追って、内閣官房の副長官補室から、各府省に連絡やお願いをしようと思うので、ご協力をよろしく願います。