

秋入学最終報告

大学教育改革と入学時期

九州工業大学・教育企画室・秋入学検討作業部会

要約

東京大学を中心として、大学教育改革の一貫として入学時期が議論されるようになった。その状況の中で、九州工業大学における「GlobalKIT」として提言されているグローバル・エンジニアの育成に向けた教育改革を念頭におき、入学時期のあり方について、そのメリット、デメリット、対応案等について検討した報告書である。

入学時期の検討は、学年暦の変更に基づく教育方法の改革を伴うものであり、夏期休業期間の有効利用により、多様な学生のニーズに応え、かつ、グローバル化する産業界に有用な人材・技術者を輩出することを任務とする九州工業大学の教育改革に適した面がある。一方で、移行期において、二つのカリキュラム同時並行することなど、教職員に大きな負担を課すことになる。大学教育改革における「劇薬」である。ステークホルダーとしての学生の不利益がないように、詳細なシミュレーションを実施し、時代の変化に即応できるよう準備しておくことが必須である。

目 次

1. 概要	4
2. 入学時期検討におけるポジショニング	6
2.1. 本学における秋入学の立ち位置	6
2.2. 学部教育	7
2.3. 大学院教育	8
2.4. 研究活動	9
2.5. 大学運営	9
2.6. 社会制度	9
2.7. 他大学の入学時期に関する検討状況	9
2.8. 移行時期	10
3. 秋入学移行に関する調査	11
3.1. 高校生	11
3.2. 予備校生	12
3.3. 高専生	12
3.4. 大学生	12
3.5. 産業界、社会	13
3.6. 教育シンポジウムにおける意見交換	14
3.6.1. 文部科学省の立ち位置	14
3.6.2. 東京大学における秋入学	15
3.6.3. 国際教養大学での秋入学の実践	16
3.6.4. パネルディスカッション	17
4. 秋入学移行に関する検討事項	20
4.1. 学部教育	20
4.2. 学期、授業期間	22
4.3. 大学院教育	24
4.4. 学生の身分	24
4.5. 学生生活・経済的負担	25
4.6. 就職時期	26
4.7. 研究活動	27
4.8. 大学運営・管理	28
5. 入学シミュレーション	30
5.1. 制度設計シミュレーション	30
5.2. 秋入学学期シミュレーション	31

5.3. 段階的措置	34
5.4. 必要となる教育リソース	37
5.5. ロードマップ	42
6. まとめ.....	46
7. 参考資料	47
8. 索引	48

1. 概要

(参考資料 1)

■入学時期検討での本学のポジション

グローバルに活躍できる人材育成のためのツールとして、秋入学の問題点、可能性等を検討した。すなわち、本学において、学部の留学生率を大きく高めることは各種リソースの観点から困難である。主として学部教育においては、日本人学生のグローバル教育の推進、および、オプションな教育の実施に軸足を置くべきであろう。

その上で、東京大学を始めとした大学群が秋入学・秋卒業へ移行した場合に、本学の学生の将来に不利に働かないように配慮する必要がある。

■他大学の入学時期に関する検討状況

東京大学は、H26年度より、春入学・春卒業でありながら、実質カリキュラムを秋入学へ変更（全学年一斉移行）を予定している。移行期間として、実質的な講義の開始を9月とすると共に、4年後期を3ヶ月とすることで、春卒業を実現している。特に、6-8月を休業（講義期間：9-12月期、1-5月期）とし、欧米有力大学等のサマースクールへの日本人学生の参加、サマースクールの開催による留学生と日本人学生の交流、若手研究者等の短期の研究期間として活用することで、グローバル化に対応する事がその骨子である。

このような取り組みは、広島大学、千葉大学を始めとして、いくつかの大学で一部導入を表明している。

国際教養大学など、いくつかの大学ではすでに秋入学を実施しており、成果があがっているものもある。

■秋入学へ移行するメリット

ギャップ期間：現在入学者に対して初年次教育として実施している高校での多様な教育に対応するためのリメディアル教育、導入教育、アカデミックスキルおよび英語教育の取得期間として利用可能である。これにより、9月からの大学の専門教育のスタートを揃えることが可能となる。

教育カリキュラム：夏期の長期休暇を利用し、オプションな教育のサマースクール（夏期の集中講義）、海外留学等との連携した編成が容易である。

入学試験：従来の入学試験に対応しながらも、少数であれば、秋入学向けの試験（留学生、既卒者、社会人等）の実施が検討できる。

卒業時：秋卒業を選択した大学に対して、就職時期、就職活動等に関する差別化されない。

研究：夏期休業期（6-8月）に、国内でも国際会議等の研究活動が集中する可能性があるが、対応できる。欧米等における研究活動の連携は以前よりも容易になる。

事務：実質的に5月以降に入学する場合、入試終了後の混乱なく、かつ、夏期休業を挟んでの卒業となるため、スムーズな入学準備が可能となる。

■秋入学へ移行するデメリット

移行期間：教養部を明確にもたない本学では、移行時における教員への負担が大きく、また、移行時期の教育リソースの重複、不足に問題がある。

学生の経済的負担：就職までに実質5年の可能性があるため、入学前・卒業後各6ヶ月の身分の保障の問題が大きい。

■本学で検討すべき点

秋入学を実施する際には、移行時期に併せて、円滑に秋卒業に移行し、GlobalKIT改革(グローバルに活躍できる人材の基礎を身に付けてもらうための大学教育改革)が可能となるようにカリキュラム、教育時期、教育資源等を変更、増強を検討する必要がある。

特に、学生の春卒業が維持されている間は、就職活動時期が遅れるのみであり、問題がないが、東京大学等が秋卒業に移行する段階で、企業側の対応が一斉に変化する可能性がある。その際、学生に不利益がないように、対応準備が必要である。

2. 入学時期検討におけるポジショニング

2.1. 本学における秋入学の立ち位置

九州工業大学は、「技術に堪能なる士君子」

の養成を建学の理念として、1907年に創設された（参考資料 2）。以来、日本の産業界に有益な人材を輩出する大学として、100年を超えた教育実績をもつ（参考資料 3）。一方で、卒業生が主として活躍する日本企業がグローバル化する中で、大学もその状況に対応するべく新たな道も模索してきた。具体的には、新たな大学としてのミッションを再定義し、「GlobalKIT」と名付けた教育改革（

参考資料 4）を提案し、グローバルに活躍できる人材の育成を目的とした、新たなエンジニア教育を開始した。

今回、東京大学においても、教育改革の一環として、入学時期を秋入学へと移行する提案（参考資料 5）がなされた。これは、東京大学の教育内容及びシステムをグローバル化する事を目的としたものである。この提案は、日本人学生をグローバルに活躍できる人材に教育することを念頭におくことはもちろんであるが、他国からの留学生を獲得し、グローバルな大学へと展開することを意図したものである。

ここに至り、本学の教育企画室（参考資料 6）では、この秋入学の提案を機に、本学としてとるべき対応等に関して諮問する機関として、2012年6月に秋入学検討作業部会（以降「作業部会」という。）を設

置した。以来、7回を超える会合、メール会議と他機関等を含む調査を実施し、本学における教育改革と入学時期に関し、検討を進めた。

さらに、「九州工業大学教育シンポジウム 大学教育のあり方と秋入学―世界で活躍できる人材を育てるために―」と題した教育シンポジウム及びパネルディスカッションを2013年3月7日に開催し、大学外の秋入学に関する考え方、立ち位置に関する意見交換を実施した。その際、文部科学省、東京大学、国際教養大学から秋入学に関する担当者をお呼びした。また、パネルディスカッションにおいては、ベネッセ教育研究開発センター高等教育研究所、及び、株式会社日経ビーピーコンサルティングより高等教育の関係者にご参加頂き、有益、かつ、活発な議論を行った。

ここに、上記シンポジウムでの意見・情報も含め、作業部会における検討・調査事項を最終報告として答申する。

まず、作業部会として、最初に、この答申の立ち位置を、下記2点（教育の対象、入学時期の検討）として、明確化した。

第一に、作業部会の任務は、主として日本人学生を対象とした入学時期の検討を行うこととした。作業部会では、本学の基本理念「九州工業大学は、わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成します。」を確認し、特に、本学の学部教育においては、日本人学生を中心とするわが国の産業発展に通じる人材の教育を中心にすべきであるとした。すなわち、大学教育改革(Global KIT)の方向性を受け、本学学生がグローバルに展開する企業の中で

十分に活躍できる人材となるよう、秋入学を含む入学時期、卒業時期を検討することとした。一方で、本学において、グローバルな学生、すなわち、留学生への教育を主体として考えることは、教育リソース及び本学の学生に対する教育ミッションから、特に学部教育においては困難であることを認識した。学部においても、ある一定以下の割合の受け入れは可能であり、大学院教育では現状でも可能である。

第二に、作業部会の任務は、秋入学への移行を提案するものではないとした。すなわち、作業部会の任務は、入学時期の移行に関わる教育リソースの問題点、大学教育改革(Global KIT)に繋がるメリット、及び、考慮すべきデメリット等を洗い出し、入学時期の移行を円滑に行うことができるために検討しておくこと、もしくは、移行しない場合の問題点等を検討しておく作業部会とすることとした。

上述の2点を意識しながら、最初に、作業部会の答申、調査の前提となる、秋入学に対する本学の全体的な立ち位置を確認することとした。特に、本学の現状を踏まえ、実際に「秋入学」に対応するとともに、「秋卒業」となることへの問題点を明確化しておくことを重要視した。

ここで、教育改革の基礎となっている「グローバル化」に関して、定義しておく。従来議論されてきた、国を単位として意識する国際化(International)や多国籍企業と異なる概念として考える。すなわち、グローバル化(Global)とは、国の垣根を超えたボーダレス社会を意図したものであり、人や企業、その他が世界・地球全体を対象とし

て活動する状態へと移行したことを意味している。この社会の発展段階に至り、本学の卒業生が活躍していくためには、グローバルに通用する専門性とそれを活かすコミュニケーション能力をもつことが必要であるとす。

2.2. 学部教育

作業部会として、議論の前提条件として、本学での学部の状況を確認した。本学における学部での教育目標は、「卒業する日本人学生を中心とするわが国の産業発展に寄与できるよう、本学での教育・留学等を通してコミュニケーション能力と専門能力を高め、グローバルに活躍できる人材へと育てること」であるとした。前述のように、その主たる対象は、一部の日本語が理解できる留学生を除き、日本人学生にある。その上で、現在おかれている問題意識を下記に述べる。

第一に、入学者の知識を含めた学力、コミュニケーション能力の多様化である。そのため、同一の大学教育カリキュラムには困難がある。そこで、現在、入学時の学力の多様化の解消のためのリメディアル教育¹、アカデミックスキル²の取得のためのリテラシー³の教育、英語教育などを目的とした初年次教育が、専門教育と並行して実施されている(参考資料 7)。このことは、対外的にも大きく評価されている。一方で、情

¹リメディアル教育:教育を受けるにあたり不足している学力を補うために行われる教育のこと。

²アカデミックスキル:大学において総合的に学ぶための技術・学び方の技術のこと。

³リテラシー:表現されたものを適切に理解し、分析し、また、記述し、表現する能力のこと。

報工学部における IIF（国際先端情報科学者養成プログラム）⁴を始めとしたグローバルに通用するコミュニケーションを持つための教育プログラムが用意されている（参考資料 8）。それでもなお、入学者の多様化による吹きこぼれ・落ちこぼれの防止や休業期間中の集中講義等の受講負担軽減などのために、教育カリキュラムのさらなる改良が必要となってきた。また、そのことによる教職員への付加も大きい。

第二に、付加的な学習機会の提供の時期の不足である。現在、本学では、従来の学部の卒業要件科目に加え、留学、IIF、インターンシップ、教職課程、大学院におけるICTアーキテクトコース⁵、需要創発コース⁶を始めとするコースワーク（参考資料 9）などの付加的なカリキュラムが提供されている。これらは学び意欲の高い学生にとって吹きこぼれを無くす意味でも重要な取り組みである。一方で、学部教育の保証として、15週の講義＋試験という時間（コンタクトタイム）の保証が厳格化されている。そのため、これらの付加的な学習機会を実施する多くが、長期休暇中の集中講義等でなされているのが実態である。

⁴ IIF: 本学情報工学部に導入されているグローバル技術者向けのコース。各学科の希望者から約25名を選抜して、留学、理系英語、教養教育などを実施。

⁵ ICTアーキテクトコース: ICTアーキテクトを養成するために大学院に設けられたコース。ソフトウェア工学に関するPSP/TSPなどの認定型演習と長期インターンシップなどが特徴的。

⁶ 需要創発コース: 大学院における演習科目の設置を目的とし、設けられたコース。問題を解決する為の問題分析、システム設計、開発、納品までを、実問題をテーマとして、クライアント企業等と連携して演習を行うことが特徴。

2.3. 大学院教育

大学院教育においても、教育目標は共通であり、「わが国の産業の発展に寄与すること」であるが、一方で、大学院教育においては、研究活動のグローバル化、海外への貢献等を含めて、留学生の獲得を含めた大学のグローバル化に対応する事として検討することが可能である。

第一に、入学時期に関して、大学院では、既に一部は秋入学を導入している。加えて、学部教育と同じ人的リソースにより学生は教育されることから、各学期のスタート時期を若干変更する必要があるものの、比較的容易に移行できると考えられる。

第二に、大学院教育においては、海外とのダブルデグリー⁷などの留学を含めた教育、マレーシアのサテライト（MSSC）（参考資料 10）などの海外の研究／教育拠点の形成がなされている。これらの海外の教育期間との取り組みと連動することは興味深い。

一方、学部教育との一貫教育⁸なども議論されている。大学院への飛び級、早期卒業と組み合わせ、グローバル人材教育プランとして、5年半、6年半といったカリキュラムを提案できれば、春卒業・秋卒業のいずれにも対応できる教育カリキュラムの設定が可能でなろう。

⁷ ダブルデグリー: 二つの分野や大学間で、一定の期間の教育の後、複数の学位を同時に取得できる履修形態。本学の場合、典型的には、2.5年で二つの大学での学位を取得することができる。

⁸ 学部教育との一貫教育: 科学技術が進展する中で、学部教育だけでは最先端科学技術に対応することが困難であることから、6年一貫教育の必要性が検討されている。

2.4. 研究活動

本学は教育と研究をともに進めることを任務としている。そこで、グローバルに展開する研究活動を支援するために大学の施策として、秋入学の意味づけを検討することとした。

第一に、入学時期及び学期と欧米の大学との授業期間等が対応する事が重要であるとした。すなわち、国際会議への参加、共同研究や国際会議等の実施が容易となり、研究期間を確保できると考えることである。

第二に、国内においても、東京大学等の国内大学の講義時期と対応する事が重要であるとした。すなわち、講義時期の変更（現在、9月期、1月期、6-8月の夏期休暇）は、国内での学会の時期の変更につながる可能性が高い。また、共同研究の実施等にも有利に働く可能性が高いとした。

以上の点から、研究活動においては、入学時期に関わらず、学期の実施時期を合わせる事が、研究活動の活性化に有効に働くこととなる。

2.5. 大学運営

入学時期、修学時期、会計年度等を考慮しながら、柔軟かつ効率的な運用が可能かどうかを検討し、検討すべき、解決すべき点を列挙することとした。

第一に、入学前後の学務関係の業務の過度の集中である。後期入試の導入、15週の講義運用の厳格化に伴い、3月-4月期の学務業務が集中している。

第二に、施設の運用状況である。夏期及び冬期の施設運用（電力消費等を含む）では、就学上の問題を生じている場合がある。

講義期間を変更し、1, 2月期、7, 8月期に休暇を持つ事でその問題が一部解消する。

第三に、就学上の問題である。現在、入学前講義取得の制度はない。4月入学を秋入学等に変更する場合には、入学前に、科目等履修生として学生を登録するなど、入学料等の納付時期、入学前の事前単位取得（4月-9月）等の新しい制度の設計が必要である。

第四に、教育情報システム⁹等の問題である。教育情報システムなどにおいては、秋入学を意識した改訂の準備が必要で有り、学年進行等、過年度生の卒業要件への対応、科目対応等を含めた柔軟な対応が可能なシステムとする必要がある。

2.6. 社会制度

作業部会の中では、社会に与える影響をできるだけ検討し、大学のみならず、国やその他の団体が対応・改革されるべき内容を列挙することとした。

特に、ギャップタームの存在は、これまでにない50万人を超える18才無職（所属なし）、22才無職（所属なし）という事態を生み出す可能性がある。この点の配慮が必要である。

2.7. 他大学の入学時期に関する検討状況

東京大学の最近の発表では、平成26年度を目処に、春入学ではあるものの、実

⁹ 教育情報システム：本学では全ての教育、カリキュラム、成績等が情報システム上に構築されている。秋入学、及び、二つのカリキュラムへの対応などを検討する上で、この教育情報システムの対応が必要となる。

質的に9月スタートをめざすとする、実質的に秋入学カリキュラムをすすめる方針が進んでいる。この中では、9月スタート、3月修了（最終学期が3ヶ月）となる、9月からの前学期、1月からの後学期の2学期制が提案されている。特に、6-8月期を夏期休業とし、サマースクールによる海外及び国内における集中的な教育期間を設定している。特に、全学年に亘る一斉変更を予定しているため、本格的な秋入学・秋卒業への移行は早い。

報道によれば、東京大学以外の大学の状況（参考資料 11）として、九州大学を始め、いくつかの大学は東大の方針に歩調を合わせることを既に宣言している。

また、千葉大学においては、平成26年度より、飛び級学生のみ秋入学とすることが報道されている。また、広島大学においては、平成28年度より、総合科学部において、一部先行実施（日本人、留学生各15名ずつ）することが報道されている。今後も、他大学が少しずつ対応して行くことが想定される。総合大学においては、教養部もしくはそれに代わる教育組織が未だ存在するため、人的リソースが関わる学年が少ないことから比較的容易な移行が想定される。

一方で、現状では、地方大学や教育系大学においては、秋入学への移行に反対や慎重な声が多い。

2.8. 移行時期

本学が秋入学に移行する場合には、東京大学を始めとする他大学の動きに合わせて、対応する必要がある。そのため、その準備と対応を早期に実施しておくことが肝要で

ある。上述のように、東京大学においては、H26年度入学者から、実質的な秋入学（ただし、春入学、春卒業）へ移行することを予定している。これにより、秋入学へ全面移行できる準備が整うことになるため、外的要因が整えば早期の移行（当初予定は、H29年度位）の可能性のあることを考慮しておく必要がある。

これまでの点から考えると、秋入学が実施される時期に関しては特に揃える必要はないが、秋卒業へと移行する時期と関連し、就職時期への対応を検討する必要がある。従って、企業が秋卒業に対応し始める時期までには、本学においても秋入学・卒業への移行が不可避となるであろう。

3. 秋入学移行に関する調査

第2章では、主として、秋入学等の入学議論を検討する上での前提条件及び本学の現状を中心に述べてきた。この条件は、新聞報道、聞き取り調査等を中心に前提条件等を示したものである。しかし、その多くは本学との関連で調査されたり、報道されたりしたものではない。そこで、本部会では、検討を行う上で、本学への直接のステークホルダーである、高校生、予備校生、高専生、在學生、及び、産業界に対して、本学の秋入学移行への影響に関連したアンケートを実施し、その結果を踏まえて、問題点等を検討することとした。

また、「九州工業大学教育シンポジウム 大学教育のあり方と秋入学―世界で活躍できる人材を育てるために―」における意見交換の結果に関しても概略をまとめておく。ここで、参考資料12～16に個別の調査結果を掲載するとともに、同一の質問事項であった高校生、予備校生、高専生、予備校生に関しては、参考資料17として、比較した資料を添付した。以下の記述の参考としてもらいたい。

3.1. 高校生

高校生は、今回の秋入学移行に関して最も影響を受けるステークホルダーである。本学への進学が期待される高校を対象に、秋入学に関する調査を実施した（参考資料12）。

ギャップタームが有効であると答えた者は、47%、無駄であると答えた者は19%と、比較的好意的に受け入れられている。一方、我々自身の調査ではないが、日経新

聞の報道によれば、秋入学に賛成の学生が37%、反対が19%となっている。

これらの調査結果のいずれもが高校生にとってはギャップタームが有効であり、秋入学に賛成であることがみてとれる。

一方で、高校教員向けの調査報告が「さんぼう」からあり、6割が否定的であることが報告されていることは興味深い。高校での学びの状態から、ギャップタームの有効利用が困難と判断している。このことは、後述する在學生の評価に近い。これまでの大学での学びを受けた者による考え方であるとするならば、大学、社会で必要となる「学びの転換」のためのリテラシー教育、初年次教育が必要であることを示している。

また、導入された場合の一般入試の時期について、これまで通りが41%、卒業してからの6～7月が38%、8月が25%となっている。すなわち、47%がギャップタームの有効性を述べる一方で、高校卒業後の入試を63%が望んでいる。このこともまた、ギャップタームの有り様に「検討が必要」であることを示している。

つぎに、高校生は、ギャップタームの有効利用として、留学等に言われているメリットに注目している（44%）。このことは上述の他の調査でも現れており、グローバル化への対応が必要であることを示している。

しかし、大学生（49%）に比べると低い。更に、留学しやすくなると理解している高校生（30%）も、大学生（33%）に比べて若干低い。また、大学への留学等への支援の期待も40%と、大学生（54%）と比べてかなり低い。この点は、まだ留学

等を含めたグローバルな教育の必要性に対する切実感の不足と、これらの教育に対する大学側のサービスに対する未理解が想定される。

また、経済的負担に関わる、学費を稼ぐという項目に関して、高校生（63%）、予備校生（57%）、高専生（51%）＝大学生（51%）の順に低くなっている。一方で、社会に出るのが半年遅れることが家計の負担に繋がることに関する項目は、それぞれ20%、10%、20%、23%となり、大学生のほうが具体的不安を感じていることが分かる。このことは、現高校生が、大学進学における経済的負担として学費という具体的なもので意識しているのに対して、大学生においては、生活費を含めてトータルに考えていることによるものと考えられる。

いずれにしても、設問として設定したためでもあるが、経済的負担を感じている学生は多く、高校生のみならず、すべてに亘り、この点の配慮が必要であることが明確となった。

3.2. 予備校生

予備校生は、次年度の入学試験を通して、大学へ入学し、本学において学ぶ主たるステークホルダーとなる。そこで、入学試験を現在の活動の主体としている予備校生に対して、調査を実施した（参考資料 13）。

予備校生の場合、入学前の大学の講義の受講（39%）、研究活動への参加（25%）の割合が高校生（各々、30%、19%）に比べて高かったことが注目される。一方で、課外活動への参加（34%）は高校生と変わらなかった。このことは、予備校生

が大学生としての学びに飢えている状況に対応していると考えられる。このことは、秋入学に関わる秋入学試験の実施の配慮も有効であることを示す。

3.3. 高専生

高専生は、編入学入試、大学院入試を通して、編入学、もしくは、大学院入学後、本学において学ぶ事になる主たるステークホルダーとなる。また、入学時期に関する変更は、高校と同じ入学時期である高専生¹⁰に対して、多大な影響を与える。そこで、高専生に対して、調査を実施した（参考資料 14）。

また、入学時期が今のままでよいとする高専生（26%）は、他の分類よりも低い。これは、編入学というキャリアパスの中で、ギャップタームに対するネガティブな意見が少なくなることを示しているとも考えられる。

高専生にとっては、大学での研究活動や課外活動に参加したいという意見（それぞれ、21%程度）は、それほど高くない。また、留学体験の要望も若干高いのみである。この点で、ギャップタームの活かし方としては、高専生は具体的に考えていないか、自ら自由な時間活用をのぞんでいるものと考えられる。

3.4. 大学生

本学の学生（4年生以上）を対象に、秋入学に関する調査を実施した（参考資料

¹⁰ 高専生：高専生の場合、入学時期が高校と同時期であるため、春スタートの学期制を持たざるを得ない。大学の秋入学への移行に際し、もっとも影響をうける。

15)。これは、実際の大学生活を送った学生に対して、大学教育・大学生活のあり方について既に経験済みの観点から、秋入学への移行の問題点を明確化できると考えたためである。

同様のアンケートを行った、高校生、高専生、予備校生では、有効利用できると答えた者が約40%、無駄であると答えた者が20%であったのに対し、有効利用できると答えた学生が26%と低く、無駄であると答えた学生が34%となり、両者が逆転していることは興味深い。

とくに、注目すべき点は、動機付け教育への渴望、必要性である。自由記述に特徴的にみられた「遊んでしまう」というような、この時期の自己管理による学びが困難であることを指摘している点である。

一方で、海外留学等の体験を通して、自分自身の能力を高める時間としたいという学生は、54%ともっとも高い。このことは、大学生活を送り、かつ、就職活動等を実施する中で、グローバルに対応できるコミュニケーション能力の必要性を痛感するに至ったためであろう。

しかしながら、大学において、リメディアル教育を希望する者の割合が19%と、もっとも少ないことにも注目すべき点がある。また、大学での講義等の先行受講への要望や研究活動への参加などの要望もそれぞれ、23%、16%と他の分類に比べて低い。これらのことは、現状のリメディアル教育と大学カリキュラムの並行実施などの影響もある。

上記と組み合わせて考えると、ギャップタームへの期待は、大学の通常の教育活動

以外の活動、例えば、留学等への参加のための時間として考えていると分析できる。

3.5. 産業界、社会

本学の学生が次のステップとなる産業界や社会が今回の入学時期の変更や教育改革についてどのように考えているかを調査した(参考資料16)。これは、本学のキャリアセンター¹¹を訪問する企業に実施したアンケート結果であり、113社からの回答を得た。各企業での検討が始まっていない場合には、回答者個人の意見として回答してもらった。その結果、下記に示した4点(検討の有無、入社時期、本学の卒業時期、ギャップタームでのインターンシップ)があきらかとなった。

第一に、現在、秋卒業への対応に関してはまだ検討していない状況であることが分かった。すなわち、秋入学への産業界においては、対応を検討しているのが、14%であり、そのほとんどが「検討を始めた」に留まっている。また、「判断が出来ない」という立場が68%である。

第二に、入社時期は基本的に春一斉採用の現状を踏襲、もしくは、それぞれの時期での一斉入社と考えている事が分かった。すなわち、春入学・秋入学を新卒者として春に一斉採用するとの答が48%であり、基本的には現在の制度を大きく変えない。また、秋入学・春入学のそれぞれの時期に一斉入社が27%であり、秋期に一斉採用

¹¹ キャリアセンター: 本学に設置された学生の就職活動を支援するセンターである。従来の学科による就職支援の補完機能を担っており、かつ、大学のキャリア教育も支援している。

とする考えはない。

したがって、秋卒業となった場合には、春入社として、半年のギャップが存在する、もしくは、秋入社として一斉入社となることが想定される。一方で、新卒者にこだわらないとする答は7%程度で有り、現状では、一斉入社という日本の文化は変わらない。グローバル化の中で、中途採用の方針が拡がりを見せているかと考えたが必ずしもそうでないことも分かった。

これ以外に、日経ビーピーコンサルティング（株）の関係者への聞き取り調査によれば、企業が春の一斉入社を変えることは困難であろうとの回答を得ている。

第三に、東京大学等が秋入学に移行し、本学が移行しなかった場合にも、本学の学生採用には不利益が生じないと考えていることが分かった。その回答が80%を超えている。ただし、上述の入社時期のうち、春入社で一斉とする回答が48%ではあるものの、秋卒業・春卒業のそれぞれに対応して、採用枠、採用対象が分かれる可能性がある。このことは、東京大学を始めとする秋卒業大学との「差別化」が進む可能性を示す。

第四に、ギャップタームに対して、インターンシップを実施することには消極的であることが分かった。すなわち、長期インターンシップの受け入れに関しては、33%が不可の回答となり、29%が就職内定学生に対してであれば可能との回答だった。現在でも、就職内定者には、在学中に課題が与えられていることから、何らかの教育が卒業後のギャップタームになされる可能性は高い。

一方、入学前におけるインターンシップ

に関しては否定的である。このことは、入学前のギャップタームに対しては、大学が主体的な活動を実施する必要がある。

以上の結果から、次のことが想定される。東京大学を含む一部の大学が秋入学/秋卒業に移行した場合でも、本学の就職に大きな影響を与えることはない。しかし、秋卒業生の一斉入社、及び、長期インターンシップ等が実行されることが検討されている。このことから、秋卒業、春卒業の学生間に差別化がなされることは考慮しなければならない。

ここで調査した以外の外部要因としては、国家試験等の資格試験の時期の問題がある。本学の場合には、公務員試験、教員採用試験がその主たる対象になるが、これらの試験の時期についてはまだ報告されていない。

3.6. 教育シンポジウムにおける意見交換

教育シンポジウムにおいて聴取した意見や議論の結果を以下に記述しておく（参考資料18）。

3.6.1. 文部科学省の立ち位置

文部科学省高等教育局・大学振興課課長補佐白井俊氏からは、「改めて「秋入学」について考える」とした話題の提供を頂いた。その骨子は以下の通りである。

制度上秋入学自体は可能であり、重要な事はなにを目指すかであることが示された。明治以降の日本の近代教育の中で単線型の学校制度として集約されていった歴史的な経緯、また、一方で、昭和51年の学校教育法施行規則改正により、特別な場合の秋入学が認められ、昭和60年代に入り臨教審等では秋入学の意義が謳われるとともに、国民の理解を得るための準備期間が必要で

あるなどが答申されたこと、その後、平成10年の大学審議会答申を通して、平成11年に学校教育法施行規則の改正があり規定の弾力化が図られたこと、そして、最終的に平成12年の教育改革国民会議、平成19年の教育再生会議を経て、平成19年学校教育法施行規則の改正により、学年の始期及び終期は学長が定めるものとなり、学年の始期を4月以外と定めることが可能となったこと等を確認した。

メルクマークとして、「併用型か全面型か」、「秋入学の対象となる学生数、割合」、「ギャップタームの有無、要否」、「高校以下との連動」の4つが挙げられた。それぞれの問題点を確認した。その結果、本学としては、その教育リソースの観点から、併用型は困難であろう、また、ギャップタームを生かした教育が現在の教育改革の方向とマッチしており、そのことが多様な学生をグローバルに対応できる技術者として教育するシステムとしては望ましいと考えられた。

また、この大学改革（秋入学）が、大学発の社会改革として、流動的でダイナミズムのある雇用システムの構築など、日本の総力を挙げて行うべき課題であるとした。その中で、東大内部に留まらないスケール感が期待されていることを示唆された。

これらのことをまとめれば、文部科学省としては、「秋入学の意義」は大学発の社会改革として位置付け、拡がり期待するとともに、制度上は準備したことを示し、「サイは大学側に投げた」との立場であるとの示唆であろう。

3.6.2. 東京大学における秋入学

東京大学大学院工学系研究科教授 堀井秀之氏より、東京大学における「大学改革と入学時期」に関する提言を頂いた。その骨子は以下の通りである。

東大生を巡る現状として、国際流動性の欠如が挙げられ、その原因として、大学の年間スケジュール、大学院入試・就職試験の時期の問題、経済的な問題が挙げられ、最後に語学力の問題が挙げられた。本学とは学生の状況が異なるものの、学年暦が大きな課題となっていること、そのことが大学院生に比して、学部学生の留学意欲を削いでいることを大きな問題として指摘した。

特に、秋入学懇談会では、大学教育の国際化の必要性（大学間の競争、教育理念の実現）、学年暦の問題点（秋期入学が国際標準、学期途中の休業期間の教育の非効率性）、そして、高大接続の問題点（シームレスに繋ぐことが最適化、受動的な学びから、主体的、能動的な学びへの転換の必要性）などが挙げられている。その動きを通して、総合的な大学改革の推進を謳い、その一部として、入学時期の見直しが提言された経緯が示された。

特に、一般の論調としては、「秋入学」に関して退歩した」ともいわれた、平成26年度からの導入をめざす春入学（9月本格講義開始の実質秋入学カリキュラム）は、「1日も早い時期に教育改革、教育のグローバル化を実施する」ための新しい学年暦、すなわち、秋入学移行への前段階であることを示した。その主たる意味は、夏期休業期間の6-8月の実施と、1年生の4-5月期のフレッシュプログラムの実施である。

前者は、サマースクールの東京大学での実施（留学生確保を含む）と学生の海外等でのサマースクールへの参加である。また、若手研究者を始めとする教員の海外研修、研究期間の確保がその目的である。このことは、本学の学生にも同様のチャンスが得られることを示している。また、教員の研究活動、学会活動等の時期が変化していくことも示されている。

後者は、「学びの転換」時期を確保することに対応し、本学の初年次教育と目的を一にするものである。特に、堀井教授の個人的見解の中で示された「タフでグローバルな」学生を育てるために、早期にグローバルな「動機付け」教育、体験の必要性は興味深い。サマープログラムの教育理念として、正規課程（教養教育、専門教育）ではカバーできない、動機付け、スペシャリスト養成、実践力養成教育を行うべきであるという点は、本学でも検討するべき項目である。

実際に、堀井教授が学科の教育の中で取り組んだ実践力教育（国際プロジェクト教育）の報告は、「教育成果がそのまま研究成果にも有機的に結びついていた」点が興味深い。また、i.school ワークショップというイノベーションを作り出す自信をもたせる教育もまた、「新しさを生み出すための実践型教育」として紹介された。

話題提供全体を通して、ベルリン・フンボルトモデルと呼ばれるゼミナール、研究を通して、教育するという教育モデルからのパラダイムシフトが起きていることを示された。従来の教育＋研究に加えて、実践（問題解決力）を踏まえた3つの観点をバランスよく実施するには、学年暦の変更を

実施し、本格的に実践教育を実施する期間としてのサマープログラム期間、夏期休業を設けることとしたことを再認識した。

3.6.3. 国際教養大学での秋入学の実践

国際教養大学入試室長 中津将樹氏から、国際教養大学での秋入学の実践状況を「秋入学とギャップイヤー」と題したご講演を頂いた。その骨子は以下の通りである。

まず、秋入学の現状（併用制、一部秋入学）とギャップイヤーのメリット・デメリットを挙げている。メリットとして、多様な学生が確保できること、学内の学生や教職員に対する刺激、動機付け教育、意欲向上などを挙げた。一方、デメリットとしては、大学の業務負担と学生の経済負担を挙げた。本部会での検討事項と同様の部分があることを再認識した。

また、そのなかで、秋入学にかんする4つの課題と解決方法を示した。

第一に、就職までに時間が掛かることである。これは、学年暦をセメスター制にする事とともに、ギャップイヤー活動をする事で、学生にとって半年間がデメリットでない施策をうつことの必要性を示唆している。また、通年採用の企業が増えていることを挙げている。この点は、本学の調査と異なっている。これは、採用先の企業の業種、職種が異なることから、企業文化の違いが現れている可能性がある。

第二に、費用の点である。これは、奨学金の充実、ギャップイヤー受け入れ機関によるサポートなどを示唆している。今後、本学でも検討するべき項目であろう。

第三に、半年間の学生の過ごし方である。この点に関しては、当面は大学が関与する

こと、ギャップイヤー活動の義務化を示している。特に、高校教員が無駄であると考えているのに対して、高校生は有効に使えると考えている点は興味深い。本学学生自身の調査では、遊ぶと考える学生も一定数いることも懸案事項である。一方で、留学等をふくめた必要性も感じている学生も増えることから、大学の適切な関与によるギャップイヤー等の動機付け教育の有効化を議論するとともに、学生を信頼する姿勢も必要であることも示している。

第四に、大学にとってのコストである。これは教職員個々の意識改革、組織としての意識改革の問題を挙げている。SD, FD研修を始めとして、イベントを実施し、意識を継続的に変えていくことの必要性を挙げている。大学そのものの存在意義を大学教職員が共有することの重要性を述べた。

3.6.4. パネルディスカッション

シンポジウムに引き続き、株式会社日経ビーピーコンサルティングチーフストラテジスト渡部修一氏及び、ベネッセ教育研究開発センター高等教育研究所主席研究員山下仁司氏に加わって頂き、パネルディスカッションを実施した。

それに先立ち、本学から安永が、秋入学検討の中間報告を調査に基づき、話題提供した。その後、「グローバル化した社会と大学の関わり」として、渡部氏、山下氏から、それぞれの立場から話題の提供を頂いた。

渡部氏からは、産業界からみたグローバル人材の必要性という観点から、取材等に基づく業種毎の具体的な人材像を挙げて頂

いた。

まず、世界ランキングの中で、日本の位置付け（IMFで27位、WEFで10位）を確認した。ともに、国家としての競争力（投資、負債等）、生産性の水準を決定する要素による評価である。生産性が低く、その理由が支援体制の不備であることを示した。また、日本は、生産機械（マザーマシン）などにおいてはトップクラスであるが、消費財等での低下がみられていることを示した。

上記の実情を前提に、日本の企業においては、新興国への海外事業が拡大し、全ての業種の中で、新卒採用は増やさず、結果として、日本人の採用枠を減らし、海外からの人材確保（特に、新興国）を実施している現状は衝撃的であった。また、海外赴任も半ば常識化していることも示された。これまでの就職状況とは一変していく状況を示しており、単純な語学教育のみではない、グローバルに活躍できる、「タフな学生」をどう育てるかということにあることを提案された。

山下氏からは、教育産業の立場から、高等教育の調査からのグローバル教育への提言を行って頂いた。

日本、及び、海外の企業CEOへの調査において、「グローバルの視点が、特に日本においては、成熟市場である先進国から、新興市場である新興国へと移っていること」は興味深い。特に、渡部氏と同様に、消費財生産は厳しいが、また、大学に期待する教育として、英語教育よりは、マインドセット、教養教育を必要としており、「主体的

に課題を発見し、解決する力」をもった人材を育成することが必要とされている。知識/技術教授型の教育から「学ぶ力」をもつ人材教育へと移行している。

一方で、実戦的な英語力の獲得、及び、大学側で学生の英語能力の数値目標、到達度管理ができていないことが指摘された。

秋入学で議論の深まった教育のグローバル化、グローバル教育の中で、一部のエリート教育から全学生を対象とした教育をどのように実践するか、とくに、英語教育の目標を再確認することなどが指摘された。秋入学化、ギャップターム、サマースクールなどを通して、もしくは、実施しない場合にも、どのように学年暦を考えるかなど、具体的な実現方法が課題となることを再認識した。

パネルディスカッションでは、「社会から要請される大学改革」「大学改革がもたらす社会変革」をテーマにディスカッションを行った。下記にその骨子をまとめておく。

パネル参加者全体を通して、社会から求められている人材像として、「タフで学習能力の高い」人材であり、異文化への寛容性・対応力をもつことが示された。そのためには、スキルセット、モチベーション（フィロソフィー、チャレンジ型）、マインドセット（グローバル・マインド）をもつ人材の育成が必要であると指摘された。

スキルセットには、コミュニケーション能力などのジェネリックスキル（堀井氏）も含む。一方、英語教育に関しては、入試の有り様との連動が出来ていないことが指摘された（山下氏）。また、大学には、こうした教育に対する達成度に対する評価指標

を明確にもつことが要請されているとの意見があった。

モチベーション、マインドセットに関連して、実践（体験）型の学びのシステムが有効であること（堀井氏）への意見があり、他のパネリストからも理解された。複数の大学で、ギャップイヤー等こうした体験型の教育が行われていることが指摘され（中津氏、山下氏）、本学での取り組みも尾家理事から紹介があった。

ここでも、この実践力等を教育する期間としてのギャップターム（サマープログラム）の在り方が再認識された。イノベーション教育などでの産学連携教育、海外研修教育などが正課の期間と別に継続的に必要であり、そうしたオプションな教育が大学も必要となっていることが示された。参加者からも同様の質問、意見があり、堀井氏が実戦経験を含めて紹介した。

大学としては、白井氏を中心に、知の発信、知の拠点であり、日本を変えていく起爆剤になってもらいたいとの意見があった。一方で、渡部氏の指摘する企業側の変化は日本の大学教育への警笛を鳴らすものであり、その改革の歩みに猶予がないことを示すものであった。前述のように、文部科学省としては制度を整えたので、大学側が積極的に変革することを示された。その中で、東京大学としては、教育改革の障害となる学年暦を、出来ることから出来るだけ早期に変えていくこととしたとしたことが改めて主張された。

国際教養大での成功の中で、教職員への継続的な研修活動などの意識改革が必要であることが改めて指摘される（中津氏）とともに、堀井氏がはからずも漏らした、「一

からつくることに対するうらやましき」は、過去をもつ組織における改革の難しさを滲ませた。

改革する側である大学、教育される学生ともに、「タフネス」が必要であり、これがこれからの生き残り戦略となるとの認識で締めくくった。

4. 秋入学移行に関する検討事項

ここまでの資料、調査結果、シンポジウムに基づいて、本学として秋入学に移行する際に検討しておくべき課題をそれぞれに明確化した。下記にそれを示す。

4.1. 学部教育

まず、学部教育における秋入学に関するメリット・デメリット及び入学卒業時期移行の得失を検討した。

■メリット：秋入学への移行を捉えると、3つのメリット（ギャップタームの利用、夏期休暇の利用、適切な学習時期）が挙げられる。これは、東京大学がH26年度から導入する春入学（9月講義開始）においても同様のメリットがある。

【ギャップターム】 高校卒業時から本格的な講義が開始するまでのギャップタームの有効利用が挙げられる。すなわち、ギャップタームを利用することにより、コミュニケーション能力強化教育（ジェネリックスキル）、リメディアル教育、リテラシー教育、ボランティア等による社会貢献等、従来の大学教育で支援が困難であった人間力の向上等の教育の実施が可能である点である。下記に詳細を述べる。

第一に、コミュニケーション能力強化に関しては、グローバルに通用する人材としてのコミュニケーション能力、すなわち、英語力をつける期間として、高校での教育及び受験と切り分けて、集中的に実施することが可能である。この集中的な実施は、学習者としての学生への動機付けとしても有効であることはIIF等でも示されている

第二に、リメディアル教育等により、大学での学びにおいて、「入口での学力」、少なくとも学んでいる内容に関しては、揃った学生を仮定して、大学の専門内容の講義を実施することが可能である。さらに、学び方などのアカデミック・リテラシーの教育の実施も可能である。多様な学生を受け入れながらも、これらの知識、技術、リテラシーをある一定程度備えた上で、大学の専門教育を受講することができる。

第三に、ボランティア等による社会貢献等、人間力向上に関わる教育の実施である。特に、大学入学前の事前教育のなかで、長期にわたり、学生の資質を教員が把握でき、かつ、学生自身も自身の資質等を見極めることができる。このことにより、入学後、円滑に、大学生活へ接続できる、もしくは、大学教育とのミスマッチを早期に発見できる可能性がある。ポートフォリオ機能の有効利用もあり得るであろう。

これらを通して、「大一ギャップ¹²」が克服できる可能性がある。

上記は、大学が事前教育を実施した場合になりつつあるメリットである。つまり、大学改革の一環としてポジティブに捉え、教育改革を実施した場合である。

一方で、学生の立場からは、ギャップタームでの過ごし方を間違えると、学習意欲の低下をおこす。これは、大学生に対する

¹² 大一ギャップ：大学に入った際に、与えられ、準備される受動的な活動から、自ら獲得する自主的な活動へと、学習方法や生活が大きく変わることにより戸惑い、大学での学びに影響を与えること。小学校から中学校へ入学した際にクラス担任制から、科目担任制に変化することが不登校などに繋がる大一ギャップが同様の現象として知られている。

アンケート結果にも現れている。一方で、留学等の大学に入ってから体験しにくい活動への要望が在学生の調査にも現れており、適切な事前教育（モチベーションの維持）が重要である。

事前教育を実施する上での問題は、学生の身分保障をしないまま、学習への強制力が働くかどうかの問題である。例えば、事前単位取得制度（学部版）などによる、ある一定の強制力が必要である。

平成26年度より東京大学が始める学年歴では、4月当初より一旦入学しており、事前単位取得などの制度は必要ない。

【休業期間の有効利用】 夏期休暇を有効利用することができる点が大きなメリットである。

講義15週＋期末試験という16週を着実に実施することにより、セメスター制¹³で4ヶ月、クォーター制¹⁴では2ヶ月が1学期分に必要である。逆にいえば、1年のうち、8ヶ月が通常の講義期間に必要で有り、4ヶ月は休業期間とできる。したがって、夏期休業及び冬期休業の有効利用は、集中講義等を用いた付加的な学習機会の活用にとって重要である。

ここで、付加的な学習機会とは、サマースクール、留学、各種資格（教員）、インターンシップなどを指す。本学の付加的な学習機会（教員資格、I I F、海外語学研修）もサマースクール、ウィンタースクールと

いう形でパッケージ化することは、対外的にも分かりやすく、学生募集の観点からも有効である。また、社会に開くことで、高校生のみならず、社会人等が本学で学ぶ際の適切なマッチング機会と捉えることができる。

東京大学の現在の案では、このサマースクールをグローバルな学生獲得の機会、また、学生の（教員も含めて）海外での活動の機会と捉えている。本学においては、学部においては、留学生獲得のためというよりも、日本人学生に対して、I I F や語学研修などの機会として明確に位置づけるのがよいだろう。

この点は、シンポジウムにおいても明確に打ち出されており、大学が持つべき教育方法として、通常の演習（短期、正規期間）と比べて、長期にわたる「実践教育」の期間として位置づけることが有効である。

【適切な学習時期】 学期の区分けとして、適切な時期を選択することも可能となる。例えば、前期（第一クォーター、第二クォーター）を9－1月期、後期（第三クォーター、第四クォーター）3－7月期とするならば、7、8月の猛暑時期、1、2月の大寒時期を避けることができ、学生は快適な環境で学ぶことが出来る。

更に、クォーター制と組み合わせることにより、夏休みのみならず、GW、冬休み等の有効利用も可能となる。

■デメリット：一方で、大きく3つのデメリット（移行期のカリキュラムの重複、教育リソースの不足、編入学の問題）が存在

¹³ セメスター制：前期・後期からなる多くの大学で取り入れた制度。

¹⁴ クォーター制：1年間を4期に分ける制度。科目間の関係が容易であり、やり直しが可能であることが特徴的。

する。下記にその詳細を述べる

【移行期のカリキュラムの重複】 移行期において、二つのカリキュラムが、前後期に並列して存在することになるため、移行期の混乱、負担増が想定される。これは単純に、4月スタートのカリキュラムを9月スタートとした場合、ほぼ、半年ずれるため、従来のカリキュラムの後期・前期カリキュラムと新しいカリキュラムの前期・後期カリキュラムが重なることになることを意味する。

【教育リソースの不足】 二つのカリキュラムが動くことによる教育リソース（施設）の不足も想定される。また、事前教育の実施による実質4年半のカリキュラムとなることも検討課題である。

そのいずれの場合にも、この移行期の混乱を避け、円滑に秋入学カリキュラムに移行するためには、カリキュラムの変更を含む相応の事前準備が不可避である。

【編入学の問題】 編入学に関しては、主として高専生を対象とすることもあり、特別に検討しておく必要がある。この際、後期が3月スタート、もしくは、春／秋入学の選択、2年半の卒業選択等を検討しておく必要がある。

■入学卒業時期移行の得失：本学は、その卒業生がわが国の産業発展に寄与することができる人材として教育することが目標である。その上で、卒業生に対して100%に近い就職率と就職の質を維持することが必要である。

現在、就職先としては、大手企業への就職（関連会社含む。）が本学の学生の約75%の学生である。その点においては、東京大学を始めとする大学群と大きく重なっている。したがって、秋入学に対応して実施となる秋卒業において、就職時期の移行が起きる可能性を常に意識しておく必要がある。ただし、現時点の調査によれば、未だ、企業側では秋卒業が考慮されていない。しかし、東京大学を始めとする複数の大学の卒業時期の移行に伴い、何らかの変更がなされる可能性が高い。

以上の点からは、東京大学の秋入学移行に合わせて、秋卒業時期を揃えることにより、学生の就職への影響は軽減できる。平成26年段階で東京大学は実質秋入学学年歴に移行する方針であるため、環境を整えば、一気に移行する可能性が高い。本学においても準備をする必要がある。

一方で、中小企業がどれほど対応できるかには問題が残っており、今後も継続的な調査が必要である。

4.2. 学期、授業期間

学年暦に関しては、5章において、そのシミュレーションを示している。ここでは、その前提となる検討した点を述べる。

第一に、前述のように、学生が比較的快適な環境で学ぶことができる。これは、最適な時期（入学時期として9月を想定）を選べば、7、8月の猛暑時期、1、2月の大寒時期を避けることができることを意味する。現在、省エネの観点から空調を抑制しているので、この点は、検討に値する。クォータ制と適切に組み合わせると、GW、冬休みにおいて、施設（スクーリングや各

種事業)の有効利用も可能となる。

第二に、入試と入学時期がずれることで、無理のない事務的な取り扱いが可能となる。これは、現在、入学試験(特に、後期入試)後から入学までの間に時間的な余裕がない。4月中旬、もしくは、5月以降に入学とすることにより、入試、及び、年度終了、開始前後の繁雑な時期と切り分けられ、事務処理の緩和に繋がる。

すなわち、現在、入試、入学式、オリエンテーション、学期の始まりが半月程度の中に凝縮しており、事務手続きを非常に困難にしている。この時期の事務手続きの煩雑さは、16週の講義・試験期間を設ける必要があること、入試時期との関係で、現在の入学式等の手続きが1週間から10日前倒しになったことに起因している。入学手続きを現在より1〜2週間以上ずらし、本格的な事前教育の開始時期を5月以降とすることにより、円滑な事務手続きとなることが想定される。

ただし、これらを実施するためには入念な事前準備と検討が必要である。

第一に、秋入学及び事前教育を実施するための教育リソース(人的リソース、教育環境リソース、教育情報リソース)と、それを知るための予算措置等に関しては対応が必要である。詳細は、教育リソースの項で述べる。

第二に、移行期の混乱を避けるための事前準備が必要である。移行の開始年度には、半年間1年生が存在せず、3学年分の学生しかいない時期がある。例えば、上級学年のカリキュラムの1ヶ月前倒しについても検討する必要がある。すなわち、移行時期

の上級学年との関係がうまくつくれるかどうかの問題である。

第三に、入学定員の問題を意識する必要がある。合格後から、入学までの期間が空くことで、進路を変更し、大学に入学しない学生が出る可能性がある。これは、ギャップタームの間に多くの経験を積むことで、進路を変更するべきだと考える機会を与えることに対応する。

入学手続きを実施すれば、定員として見なされると考えられるが、ギャップタームでの入学者で定員が不足すれば、2次募集(夏期)を実施する可能性もある。この場合は入試負担が増える。一方で、夏入試(7月、例えば、高校既卒者対象)を実施することも有効かもしれない。

第四に、入試時期である。現在、入試時期は変更がないとされている。しかし、実施後本当に変更がないかは未確定である。例えば、秋入学が本格化すると、全体としての入試の時期が変更となる、もしくは、秋入学大学に関しては異なる時期に実施することになるなどの措置がなされる可能性がある。

第五に、高専からの編入学に関する点である。これは工業系学部、大学に特有の問題である。入学時期等に関して相当の考慮が必要となる。秋入学に移行しない場合でも、3月からの開講期間に移行すれば、高専在籍状態での事前教育が必要となる。その意味では、高専側の対応が重要となる。

また、編入学に関しても秋入学に移行した場合には、高校と同様のギャップタームを設けるかどうかを検討する必要がある。調査によれば高専生は、この時間を無駄と

考える学生も多い。

第六に、高校や高専からの飛び級¹⁵の制度（特に、半年ズレ）等を考える余地があるかを検討する必要がある。例えば、千葉大学では既に平成26年度から、高校からの飛び級に対応した部分のみ、秋入学を取り入れることを表明している。

この秋入学への移行時期の中で、九工大としても、上述の制度を設定するかどうかを含めた検討が必要である。場合によっては、それに対応した推薦入試が可能かもしれない。

4.3. 大学院教育

移行期の混乱は若干あってもそれほどの問題は生じないと考える。特に、2年間なので、あまり問題はない。春入学と秋入学の割合が逆転するだけであろう。

もともと、カリキュラムの自由度が高く、年限が短いため、ほとんど問題がない。

移行期においても、博士前期課程2年次の1ヶ月前倒しの講義はほとんど影響を与えないだろう。ただし、大多数が9月入学となると、修論発表会が7月位に変更する必要が生じる。

大学院ではカリキュラムの自由度が高いため、優秀な学生には1年半の卒業という可能性も十分にある。その場合には、就職時期に自由度がでる。ダブルデグリーを活用すれば、2年半で、複数の修士の学位を獲得することができる。

一方で、学部講義との関係（合同開講科目、担当者の問題）、コースモジュールの展開等において、若干、移行期に問題が生じるかも知れないことは考慮が必要である。

現在、女子学生の大学院への進学率は低い。この理由の一つに、卒業時の年齢の問題がある。更に1年遅くなることにより、更に女子学生の進学率が下がる可能性がある。女子学生に対しては、メリットをどれだけ理解してもらえるかが問題であり、在学生を含めた積極的な広報が必要となる。

前述した博士前期課程での優秀者の1年半での修了、あるいは、現在、3年終了時に実施されている飛び級制度に加えて、3年半での学部からの飛び級制度などがあると、就職時期との関係が柔軟になる。いずれにせよ、卒業年次に関わる制度上の整備が必要である。

4.4. 学生の身分

入学前においては、入学予定者の身分が不確定で有ることは気にとめる必要がある。18才無職、22才無職という存在はこれまで社会的問題とされてきている。したがって、入学前の身分やサービスに対する制度設計が必要である。

このギャップタームは、一部の学生には、留学やインターンシップ、ボランティアといった期間として有効に活かすことができる。一方で、在学生アンケート等にも現れるように、一定の学生には、「遊び」の期間として捉えられている。いずれの場合にも、身分が不安定である。また、入学前の長期インターンシップには、企業側も積極的に無いことは留意すべきであろう。大学がそれに替わる制度を創出する（例えば、小中

¹⁵ 高校飛び級制度：千葉大学等で導入している入学制度であり、高校の中途から大学に進学する。現在、本学では、高校からの飛び級は導入していない。学部から大学院に関しては、早期卒業もしくは飛び級の制度があり、年に数名の学生がこの制度を利用している。

高と連携した社会貢献など) 必要がある。

また、社会制度の問題は考慮する必要がある。例えば、学生であることから免除、特別措置されたりしているものとして、下記のもの挙げられる。

奨学金の開始時期
健康保険の支払い
年金等の支払い
各種学割等の不適用 等

これらのことは、20才を超えると、自動的に課せられるものもあり、家庭としては、大学入学、卒業前後で、本人に収入がない時期に本来以上の負担をかけることになる。

以上のことから、例えば、大学附属予備大学(専門学校)のような形での学生の身分保障も検討が必要である。例えば、学割等が利用できる体制作り、学生控除等が必要となる。

このいずれも、一大学でできることと、国全体が保証すべき事が混在しており、国大協全体として、検討しておく必要がある。すなわち、ギャップタームにおける身分保障に関しては、せめて国立大学法人間で足並みを揃えるべきであろう。制度設計上の雛形を作成してもらうことを、国大協に要望する必要がある。この点は、シンポジウムにおいて文部科学省でも意識していることが明確となったため、国全体としての動きがあると考えられる。

すなわち、**18才人口の50-60%が無職となる事態を受け入れる体制作り**が不可欠である。また、これらの総体を留学やインターンシップ、ボランティアとして受け

入れるには、社会変革が無い限り、現状無理がある。このことは、企業への調査結果によるインターンシップの受け入れ状況からも明らかである。

4.5. 学生生活・経済的負担

秋入学に移行した場合、約半年間のギャップタームが存在する。このギャップタームのメリット・デメリットについて以下に挙げる。

第一に、**大一ギャップの緩和**につながる可能性がある。これは、学生生活に移行する場合、下宿等における親子関係の変化が緩やかになる。俗に、5月病と呼ばれる大学一年生特有の精神状態があるが、これも大一ギャップの一つである。これをギャップターム等により、大学における「自ら学ぶ力」を身につける期間、また、「親から独立する」あるいは「親が子から独立する」期間とし、生活の変化を最小限にすることで、この大一ギャップを乗り越えやすくなることが想定される。

第二に、**最初の半年(ギャップターム)の生活を経済的に支援するための制度**が必要である。例えば、長期履修、3年半(実質)、大学院も視野に入れた5年半(実質)教育などが考えられる。このことは、学生の生活費に関して、家庭に負担を強いることになる。経済的負担増に関しては、少なくとも半年分、場合によっては1年分、余分な生活費が発生するが、この点は、高校生を含め非常に関心が高い。

また、高校生、学生、高専生のアンケートの中で、ギャップタームにおいて、学費を稼ぎ、安定的な生活を送るための期間と

するという意見が強い。上述したような社会的にどれだけの不利益を生じるかについても挙げた。これらのことを含めて、経済的支援を整備しておく必要がある。

海外留学等の費用の負担も増える。また、九州地区は、比較的、低所得の保護者も多い。この点から、保護者の収入による学力格差、学ぶ機会の差別化を起ささないことを、大学として整備せねばならない。

4.6. 就職時期

【就職時期】 大手企業は恐らく東京大学等（九州大学は東京大学に近い対応をすることが報道されている）の秋入学に揃っていくことが想定される。本学の学生の約75%はこれらの大学と同じ企業へ就職している。一方で、企業への調査によれば、春入学を維持したとしても、本学の学生には不利がないとしている。

したがって、春入学・春卒業を維持することで問題はなく、あくまで、教育改革の一環として捉えるべきであることを示している。ただし、秋卒業に併せて、秋一斉入社に移行した企業においては、春卒業のままである場合に、卒業後、空白時期が出来る可能性がある。

一方、秋卒業に移行すれば、学生に差別が無く、対応可能である。これは、上記の秋卒業の大学と別の時期の卒業とした場合には、就職活動時期において差別化される可能性があることを意味する。実際、一定数の会社では秋入社に対応するとしている。この点からは、秋入学へ移行すれば、東大等と同様のグループとして、対外的には、認識される可能性がある。

一方、中小企業の対応はかなり人的に困

難であることが示唆され、春卒業を前提に、春入社として検討されている。

以上の点から、就職に関しては、秋入学・秋卒業へ移行する側、移行しない側のいずれについてとしても、それぞれに対応していく必要がある。その点からは、卒業時期の柔軟化を考えなければならないかもしれない。

【就職活動時期】 企業の就活時期に応じて、大学側の対応は変化せざるをえない。また、現在、就職活動時期に関して、大きな転換期にあることも見逃せない。本学では、その教育目標から、100%に近い就職率と就職の質を維持し、産業界に人材を提供し続けることが、学生への責務である。従って、秋入学実施の有無、入学試験・入学時期を2種実施するのであれば、その定数のバランスに関し対応が必要である。

ここで、企業側が秋卒業に伴った就職活動時期に移行する時期が、いったい何年後となるのかには注意を払う必要がある。東京大学が当初実施を検討していた平成29年度の学生が学部を卒業する時期（5+4年後）か、修士を卒業する時期（5+4+2年後）かで配慮すべき状況が異なる。

ただし、秋卒業への移行に対し、春入学を維持したとしても、就職活動時期に関し問題はない。基本的に、5ヶ月程度、就職活動時期が遅れるだけであり、卒業研究の中間時期に対応し、20年程度前の就職時期にもどるに過ぎない。

更に、企業によって、2期に分かれた就職時期、及び、採用活動時期をとる場合も想定される。この場合には、就職活動の長期化（1年間通した就職活動）に対応する

必要がある。

【秋卒業の問題点】 ここで、一点重要な点に注意すべきである。また、現在、調査によれば、企業側の多くは、秋入社に変更せず、春の新卒者一斉入社として考えている。この場合、秋卒業に移行した場合、22才無職が大量に生じることになる。この点に関しては、現状の大学生に対してもそうであるように、企業側が研修期間として利用する可能性があり、特に問題は無いとも考えられる。

ただし、本採用の前に内定を取り消す可能性があり、その場合、その内定取り消し学生に関して、大学側がサポートしない場合、無職のままとなることが想定される。

4.7. 研究活動

研究活動に関しては、下記の3つの点(海外研究者との連携、国内研究者との連携、研究時間の確保)に秋入学へ移行した場合にメリットがある。

【海外研究者との連携】 欧米の多くの国の大学との研究上の連携が容易となることである。これは、授業期間等が対応する事により、夏期や冬期の学会等の開催時期に参加がしやすくなり、また、国内で開催する場合にも実施時期が先方の研究期間に対応する為である。

また、共同研究、先方の施設の利用等を伴う短期留学に関しても、同様である。例えば、ゴードン会議と呼ばれる米国の学会は6-8月期のカレッジの夏期休暇期間を利用して開催されている。

【国内研究者との連携】 国内においても研究の連携が容易となる。これは、同様の東京大学を含む研究を中心とした大学が秋入学、特に、9月開始に移行することによるものである。

特に、東京大学の平成26年度以降の実質的秋入学カリキュラムでは、6-8月期を長期の夏期休暇としている。教育上はサマースクールや留学の効果を狙ったものであるが、一方で、15回+1回の授業期間を4ヶ月で詰め込むには、それ以外の期間の講義をほとんど、休み無く詰め込む必要がある。このことは、休講等を探りにくくなることも意味している。

さらに、上記のことは、研究上での学会開催時期、共同研究時期に影響を与える。すなわち、若手研究者の海外との共同研究の時期として活性化など第1の観点で意図されているとともに、この6-8月期に国内学会、国内での国際会議などが開催される可能性が高い。これは、現在は、多くの大学で講義が開催されない九月、三月の国内学会が多いことに対応する。

【研究時間の確保】 入学時期や授業時間を最適化し、出来る限り短期に講義期間をまとめることで、まとまった研究期間をとることができる。これは、東京大学がとった方針と同様である。

加えて、クォータ制の導入等により、教育期間をまとめ、研究時間を確保できる。クォータ4期にあたる時期(5-6月)の開講科目を考慮することにより、秋入学移行大学に対応する6-8月期の研究期間を採用することも可能となる。

次に、移行期において、研究活動に障害となる点を3点（移行期の混乱、卒論学生の非存在時期、修論学生の非存在時期）挙げる。

【移行期の混乱】 移行期前の準備、及び移行期の教育活動の負荷により研究活動の時間が削られる可能性がある。

【卒論学生の非存在時期】 移行の最終年度には、卒業研究の開始時期、及び、終了時期が半年遅れる。そのため、半年間、卒業研究の学生がいない期間が存在する。

【修論学生の非存在時期】 同様に、その次年度には、修士1年がない時期が半年存在する。

そのいずれも、移行が終了すれば、現状と同様となり、かつ、研究時期をまとめることができるので、上述のメリットが活かされることになる。

留意すべき点は、会計年度と、4年生、修士の研究時期がずれてしまうことである。研究費等の年度会計制度が変わらない場合には、研究指導等で研究費の利用上で問題が生じる可能性がある。

4.8. 大学運営・管理

現状では、地方大学や教育系大学で反対や慎重な声が多い。学生の就職先、国家試験の時期との関係、また、会計年度との関係などが理由として挙げられている。ここでは、大学運営・管理に関わる秋入学移行に関する検討事項を挙げておくこととする。

【財務上の問題】 財務上の問題としては、次の点がある。

第一に、事前教育を入れると、実施的に4年半（若しくは、5年）の学生に対応する事になる。したがって、交付金等の増額が無い場合には、資金不足となる可能性がある。

また、同様に、5年、少なくとも4年半にあたる学生を受け入れるだけの人的資産、場所等が必要となる点が問題となる。

第二に、現状、会計年度の変更はないと考えられることである。そのため、国立大学法人は、通常の年度会計の考え方から約半年ずれることが望ましい。

このために、予算が交付される前に学生の教育を開始する必要がある。すなわち、入学料等の納付時期、会計年度の問題等から、キャッシュフローが維持できるかどうか問題となる。そのために、弾力的な会計の運用が問題である。

更に、現在の前期・後期での授業料納付時期の問題を考慮しておくべきであろう。特に、春入学で、9月期からの授業開始とする場合には、授業料を月単位で弾力的に取り扱う必要が生じる可能性がある。

これらの点は、一大学で動くには大きい問題であるので、雛形となる制度設計が国大協等で予め必要であろう。国大協からの要望として文部科学省に要望する必要がある。また、今回の措置に関しては、国大協は足並みを揃えることが肝要である。学長間の情報交換・調整が必要である。

【教育制度上の問題】 教育制度上の検討事項としては、次のものがある。まず、メリットを挙げる。

第一に、教務、学務に関わる業務において、4.2章（学期、授業期間）で述べたとおり、年度末から年度初めにかけて、仕事量の過度の集中を避けられる事である。すなわち、入試と入学時の手続きの間に余裕が生じ、卒業時との混乱も避けられることがある。

第二に、夏期、冬期の施設の運用である。これも4.2章（学期、授業期間）で述べたとおりである。ひとつには、電力消費等に余裕をもてることである。

一方、問題となることは次の点である。

第一に、教務情報システム等の変更に関するコストが発生する。これは、運用次第では、教育改革においてはいずれにしても必要となるコストである。また、システム変更を通して、事務の人的コストを減じ、間違いを減らすことにも繋がる可能性がある。

第二に、入学していない学生へのケアを事務的にどのくらい、どのようにして実施するべきかが問題である。特に、事前取得してもらいたい教育内容に対して、単位事前取得などの制度を構築する必要がある。

第三に、事前取得単位等による事前教育への強制がどのくらい働くかについて、教育制度上考慮する必要があることである。入学前教育が困難である場合には、例えば、入学は春とすることも検討する必要がある。その場合、新たな長期履修制度を用いて4年分の学費で、4年半（秋卒業）、5年（春卒業）なども考慮するべきとなろう。

5. 入学シミュレーション

ここでは、秋入学に移行した場合に考えられるカリキュラムとして、現時点でマクロな視点から学年暦をシミュレーションし、その実現可能性と実施の意義を検討した。更に、段階的措置、秋入学大学と連携のためのカリキュラムなども検討した。更に、実施するために必要となる教育リソース（人的、教育環境、教育情報）、そして、実施までのロードマップを作成した。

5.1. 制度設計シミュレーション

制度設計を行う上で、学生の出口、すなわち、就職を意識して、設計することとした。これは、本学の教育目標に関連したものである（表 1）。

まず、就職に関連した就職活動の時期について検討する。現状のアンケート結果によれば、大手企業を中心とした本学の卒業生の就職先に関しては、入社時期は変わらず、春の一斉入社が示唆される。一方、中小企業は恐らくそのまま現状通りであろう。

さて、この場合、現状の就職活動の時期（12月スタート、4月～6月期に大半が内定（工学系の場合））がほとんど変わらない可能性が高い。ただし、この日程は、秋卒業の大学の学生には、在学中に内定しない可能性がある。従って、秋卒業向けに、就職活動時期がずれる可能性が想定される。

一方、大手企業等の採用時期が、秋卒業の大学に対応したとすると、採用時期が秋卒業側にシフトする。その場合、就活の時期は、卒業時期が半年（5ヶ月）遅くなるため、最大で5ヶ月程度、全体として遅くなるのが想定される（4月スタート、9月～11月期に大半が内定）。このとき、本

学が春入学、春卒業を維持した場合には、4年次の卒業研究時に対応する。それほど問題を引きおこさないことが分かる。

これらをまとめたものを以下に表にまとめておく。春一斉入社が維持された場合、春入学・春卒業を維持した大学は、秋入学・秋卒業に変更した大学に対して、半年、もしくは、1年早く就職することになる点に注意が必要である。

	春入学 大学	秋入学 大学	春卒業 就職活動	秋卒業 就職活動
				春入社
+ 5		Gap	秋入社	秋入社
		4年後	春入社	
+ 4	4年後	4年前		内定 時期 (9-11月)
	4年前	3年後	内定 時期 (4-6月)	活動 開始 (4月)
+ 3	3年後	3年前	活動 開始 (12月)	
	3年前	2年後		
+ 2	2年後	2年前		
	2年前	1年後		
+ 1	1年後	1年前		
	1年前	Gap		
高校 卒業				

表 1 秋卒業、春卒業が混在した場合の就職活動時期及び就職時期

ここでは、現在の就職活動時期、活動開始時期を示している。現在、検討されている就職時期の変更が確定した場合には、その時期をずらす必要があるが、春卒業、秋卒業が混在することには変わりがない。

5.2. 秋入学学期シミュレーション

ここでは、秋入学に移行した場合にどのような学年進行を行うかについてシミュレーションし、表2の学年暦を作成した。

前提として、9月入学とし、9-1月期、3-6月期に講義を行うものとした。上級学年も含めて、開講時期として、1ヶ月前倒しし、対応できるものと考えた。ただし、移行期においては、前後期のカリキュラムが重なる可能性があることに注意が必要である。

ここで、高専からの編入学する学生においては、3月の開始であれば、卒業研究が終了した後、対応できるぎりぎりであるとした。この点で、東京大学が示すような1月開始はかなり困難である。ここでも編入に対応して5ヶ月のギャップタームを設けるのであれば問題が少ない。

1月期は冬休み明けに期末試験を実施する事としている。年度末の時期である1月中旬から、2月期は講義をないものとした。この時期は、年度末の各種対応ができる時期として前後期間の休業としている。

	月	講義関連		入試関連	その他	現在 (春入学)
		セメスター	クォータ			
高校生	11			推薦入試	学祭・推薦休暇	推薦入試
	12					
	1			センター入試	冬休み	センター入試
	2			前期入試	会計処理（教員）	前期入試
	3			後期入試	会計処理（事務） 会計年度終了	後期入試
ギャップ プログラム	4	入学手続き・説明会	入学手続き・説明会		会計年度開始	入学・前期開始
	5	研究生	研究生	編入試		編入試
	6	事前学習 科目等履修	事前学習 科目等履修			
	7	夏期休業 サマースクール 留学	夏期休業 サマースクール 留学	大学院入試・口述 大学院入試・一般		大学院入試・口述 前期試験・終了 夏期休暇 大学院入試・一般
1年生	9	入学・前期開始	入学・1期開始			前期補講
	10		1期試験・終了			後期開始
	11		2期開始	推薦入試	学祭・推薦休暇	推薦入試
	12	冬休み				
	1	冬休み 前期試験・終了	2期試験・終了	センター入試	冬休み	センター入試
	2	補講期間		前期入試	会計処理（教員）	卒業研究・修論 前期入試
	3	後期開始	3期開始	後期入試	会計処理（事務） 会計年度終了	後期入試
	4		3期試験・終了		会計年度開始	
	5		GW 4期開始	編入試	GW	編入試
	6					
	7	後期試験・終了	4期試験・終了			
2年生	9	前期開始	1期開始			前期試験・終了 夏期休暇
	10		1期試験・終了			前期補講
	11		2期開始	推薦入試	学祭・推薦休暇	後期開始
	12	冬休み				推薦入試
	1	冬休み 前期試験・終了	2期試験・終了	センター入試	冬休み	センター入試
	2	補講期間		前期入試	会計処理（教員）	卒業研究・修論 前期入試
	3	後期開始	3期開始	後期入試	会計処理（事務） 会計年度終了	後期入試
	4		3期試験・終了		会計年度開始	
	5		GW 4期開始	編入試	GW	編入試
	6					
	7	後期試験・終了	4期試験・終了			
8					前期試験・終了 夏期休暇	

3 年 生	9	前期開始	1期開始			前期補講
	10		1期試験・終了			後期開始
	11		2期開始	推薦入試	学祭・推薦休暇	推薦入試
	12	冬休み				
	1	冬休み 前期試験・終了	2期試験・終了	センター入試	冬休み	センター入試
	2	補講期間		前期入試	会計処理（教員）	卒業研究・修論 前期入試
	3	後期開始	3期開始	後期入試	会計処理（事務） 会計年度終了	後期入試
	4		3期試験・終了		会計年度開始	
	5		GW 4期開始	編入試	GW	編入試
	6					
	7	後期試験・終了	4期試験・終了			
	8					前期試験・終了 夏期休暇
4 年 生	9	前期開始	1期開始			前期補講
	10		1期試験・終了			後期開始
	11		2期開始	推薦入試	学祭・推薦休暇	推薦入試
	12	冬休み				
	1	冬休み 前期試験・終了	2期試験・終了	センター入試	冬休み	センター入試
	2	補講期間		前期入試	会計処理（教員）	卒業研究・修論 前期入試
	3	後期開始	3期開始	後期入試 大学院入試（1次）	会計処理（事務） 会計年度終了	後期入試
	4		3期試験・終了		会計年度開始	
	5		GW 4期開始	編入試	GW	編入試
	6					
	7	後期試験・終了 卒業研究・修論	4期試験・終了 卒業研究・修論	大学院入試（2次）		
	8	卒業	卒業			前期試験・終了 夏期休暇

表 2 秋入学に関する学年暦シミュレーション

5.3. 段階的措置

ここでは、他大学の措置に向けて、本学がとることが可能であろう4つのパターンに関して、段階的措置もしくは対応すべき措置として検討しておく。

第一の措置は、若干名で秋入学を実施・試行し、基本的には春入学を維持することである。現在の国際教養大学（秋田県）が採る方式である。

第二の措置は、秋入学、春入学のいずれかに大きく定員を配分しつつも並列に維持するものである。これは、広島大学が平成28年度より採る施策に近い。

第三の措置は、春入学で留まりつつも、秋卒業へ対応するために、4年半のカリキュラム（4年間での卒業も可とする。）とすることである。これは、国や産業界の対応状況が秋入学に移行した場合にも対応可能である。

第四の措置は、春入学で留まり、9月開始のみに対応することである。これは、現状のカリキュラムに大きな変更を伴わず、時期のみを合わせる方法である。

ここで、そのそれぞれについて、もう少し詳細を述べておく。

【第1措置：若干名の秋入学許可】

これは、冬入試（2，3月期）での合格者に対して、4月入学と9月入学の選択を可能にするものである。冬試験の定員を若干減じ、夏入試（7月期）の入学試験に備える。定員枠を決めて、希望者（成績優先）等に対して実施することとする。この点では、国際教養大学の方針に近い。この方法のメリットは、秋入学の試行が可能であることである。

全学で希望者を募り、成績上位者を選考（例えば～20名）し、対象とする。この秋入学対象者に対しては、留学や他機関でのインターンシップなどを促すと共に支援を行う。この留学等への対応は現状の体制で可能である。その意義は、今後、全体に展開するための試行的要素をもつことである。

春入学者は、4月に入学手続きを行い、入学する。従来よりも、入学時期を遅らせる。秋入学予定者は、同じく4月に入学手続きを行うが、入学そのものは10月期とする。

4—6月には、春入学対象者、秋入学対象者のいずれに対しても、初年次教育として考えられているリメディアル教育などを試行的に導入する。これは、現在、平成26年度より、東京大学で検討されているものに近い。秋入学予定者には、事前単位取得などの制度を設ける。

その上で、7月には、既卒者限定の秋入学のための入試（夏入試）を実施し、秋入学の枠を広げる。

秋入学者は、9月に入学、オリエンテーション、前期補講を受ける。

10月より、秋入学者、春入学者共に、後期（実質的に1年前期）の授業を受けることとする。

メリットとしては、次のものが挙げられる。

第一に、秋入学、秋卒業の先行実施・試行が可能であるが、リスクが比較的少なく、一方で、秋入学としてのアピールは可能である。

また、従来通りの冬入試に加えて、夏試験の実施する体制であることから、入学者

の質を大きく変えるリスクを回避できる。更に、秋入学限定等での冬入試、もしくは、夏入試において、英語入試等の試行的な導入が可能となる。

デメリットとしては、少人数とはいえ、若干の負担増となることである。

さらに、後期のスタートに関しては、10月とした。しかし、上級学年に到るまで、学期の移行に問題がなければ、9月スタートとすることも考慮できよう。

【第2措置：並列実施】

これは、秋入学、春入学のいずれかに大きく配分しつつも並列に運用するものである。第1措置との違いは、学生の選択のみとするものである。また、卒業が選択できることも特徴的である。全体のカリキュラムとしては、東大が提案している方法に近い。

学生は、春入学（4月入学⇒3月卒業）と秋入学（9月入学⇒8月卒業、もしくは、9月入学⇒3月卒業（4年半））が選択できるものとする。実質的な講義は、9月もしくは10月からとする。

4－6月期は、秋入学に移行した際の事前教育を実施する。人数を限って、留学等の特別措置を行い、経済的にもサポートする。

この措置のメリットもまた、全面的な秋入学に先行して、その問題を試行することにある。

4年半の授業料に関しては、次の第3措置でも示すように、新たな長期履修の制度を整えることで、学生への負担を抑えることもできる。

デメリットとしては、学生数の予測が付きづらい点にあり、こちらが準備すべき人的リソースが、入学手続きが終了するまで分からない点に問題がある。

【第3措置：春入学で秋卒業】

この措置は、本学としては、教育効果等の観点から、春入学で留まり、かつ、全国的に、秋卒業がデフォルトになったことに対応するために秋卒業に対応するものである。

国や産業界の対応状況に応じて、全面的な秋入学・秋卒業に移行している場合には、学生の不利益とならないように、秋卒業に対応する必要がある。

そこで、全体として、4年半のカリキュラムとする。場合に寄っては、選択可能とする。授業料の問題とカリキュラムの問題に分けて、下記にて検討する。

第1に、授業料の取り扱いにおいては、次の3つが考えられる。

- ① 最初の半年は、授業料は支払うが、その資金を基に、留学等の措置をする。
- ② 新たな長期履修制度を策定し、4年分の授業料で、4年半のカリキュラムとする。長期履修制度に関しては、学部での執行も設置基準上は問題ない。また、4年から4年半の間で選択可能とすることもできる。
- ③ 授業期間中に休学期間を設け、実質的に授業料を4年間分の支払いとする。

第一措置から第三措置のいずれの場合も、

授業料に関しての負担は問題を回避できるものの4年半の生活費が必要となる。このため、家計の負担増は免れない。入試終了後、実際の入学時期は1ヶ月程度の間を開け、生活費を若干なりと減らすことは可能である。

次に、4年半のカリキュラムの形態について検討した。例えば、下記の3通りが考えられる。

① 1年～1年半の卒業研究という選択が可能な形とし、十分な研究、演習を通したコミュニケーション能力の醸成を図る。問題点は、研究室のリソースである。現状、1年間の卒業研究という形であるため、部屋の広さ、研究費等を含めて不十分と言わざるを得ない。

② (一橋大学提案の方式、東大の現行案に近い)

春入学、4～6月期の導入学期を経て、9月より本格的に講義を開始する、その後、7学期で全ての講義等を終え、最後の半年が修了学期とする(卒論、半年)。

この考え方は、演習を含む講義期間を長くする方法である。導入教育、エンジニアリングデザイン教育など、時間をかけて実施することで、学生の卒業時の学力保証を行うことにメリットがある。この方法は、現在の情報工学部システム創成情報工学科の方式に近い。

デメリットは、教育コストが増え、研究に割ける時間が減ることにある。

また、講義期間が長くなるため、講義室、演習室等のリソースが必要である点にも注

意が必要である。

③ 春入学し、大学(4年間)に在学した後、大学院に進学とする。成績優秀者に対しては、早期修了(博士前期)として、1年半で終了、それ以外の学生には2年半とすることで、秋卒業を実現する。2年での終了も選択できるものとする。

この方式のメリットは、大学院進学を前提とした6年一貫教育が実施できることである。

いずれの場合も、半年前等での申し入れで、長期履修の取り扱いが可能といった、新たな長期履修の制度の弾力的運用ができれば、企業毎の就職時期に合わせて対応する事も可能となる。これは、企業規模等に依りて、就職時期が異なる場合にも有効である。

一方で、モラトリアム化や就職活動時期の長期化などを助長する可能性もあり、運用には注意が必要である。

【第4措置：春入学維持】

この措置は、あくまで春入学・春卒業を維持し、在学生への負担や学年暦等の変更を最小限にしつつ、学生の初年次教育の充実をはかることを目的としたものである。

新入生は、4月に入学した後、手続き等を行い、集中的に事前教育を行った後、5月から、現状の1年前期のカリキュラムをスタートする。

他の学年に関しては、前期3月スタート、後期9月スタートとすることを除いては、変更せず、現状維持とする。

一方で、1年生に関しては、8月まで講

義・試験として継続的に実施し、9月からの後期に繋ぐ。これは入学時の事務的な混乱を減少させ、集中的な事前教育の期間を設定できること、初年次の夏期休暇時の学力低下の問題をクリアできる点にメリットがある。更に、現状のカリキュラムの移行の必要がない。

その上で、②、③のような4年半のカリキュラムとし、卒業研究のみを1年半とすれば、同様の成果が得られる。

一方で、デメリットとして、夏期の研究活動に影響を与えることが挙げられる。これは、場合に寄っては、クォータ制度などにより、継続的なコース制度を導入することで緩和できる可能性もある。

5.4. 必要となる教育リソース

教育リソースとして検討しなければならないことは以下の3点（人的リソース、教育環境リソース、教務情報リソース）である。表3にそのそれぞれについて、必要な条件を示す。

	観点
(1)人的リソース	事前教育 リテラシー強化 リメディアル 留学 外部との連携 移行期 事後教育
(2)教育環境リソース	時間割 講義期間の増大 グループ演習室
(3)教務情報リソース	教務情報システム ポートフォリオ 講義評価システム 遠隔教育支援システム

表 3 教育リソース

教育リソースに関して、検討すべき点を列挙した。

(1)人的リソース 人的リソースとしては3つの点（事前教育、移行期、事後教育）に注目する必要がある。基本的に、本学においては、専門性の高い単科大学であるために、教養部がなく、人的リソースに限りがあること、また、初年次より上級年次に到るまで全ての教育を各学科の教員集団が対応することが特徴である。これは、学生のモチベーションを維持するためには利点（くさび形教育と呼ぶ）でもあり、

常に全体を配慮する教育体系であるため、個別の教科等の改善は盛んであるものの、カリキュラム全体や組織（学科）変更に関しては、保守的になりやすい傾向がある。この点に配慮しながら、検討を実施した。

【事前教育】 事前教育を実施するためには、実質的に4年半の教育期間となる。この事前教育を実施するための人的リソースが問題となる。

第一に、アカデミック・リテラシー、情報リテラシーに関する教育である。これらは各学科で主に専任教員により実施されている。移行時には、春入学学生との間の科目調整が必要となる。ただし、春入学学生と同時期のリテラシー教育時期となるため、比較的容易であるともいえる。

第二に、リメディアル教育である。現在、リメディアル教育は0単位科目として、元高校教員を始めとした客員教員を中心として実施している。また、英語を始めとするコミュニケーション教育は、少人数教育を実施するために多くの客員教員により実施されている。これらのリメディアル教育に関しても、その質を保証するためには、学習教育センター¹⁶等において、人的リソースを管理する必要がある。

第三に、留学である。留学に関しては、IIFを始めとして、英語科教員等の支援の中で、実施されている。現状は、1割以下の学生が留学するに留まっているため対応ができていないが、学生全体に対応する場合

には、現在の支援体制では困難である。国際課¹⁷と連携し、学習教育センター等に学生の留学支援を対象とする部署が必要となる。

最後に、インターンシップ等の外部機関との連携教育である。一般には、インターンシップ、ボランティア等を通してコミュニケーション力、人間力の向上が念頭に置かれている。

インターンシップ等の実施に関しては、企業への調査が示すように、全学生を対象とするには企業側の受け入れが不十分である。キャリアセンター、産学連携研究センターによる受け入れ先の獲得が必要であろう。人間力向上には、企業などでも実施されている自衛隊等での体験なども検討される。

あるいは、ボランティアという点では、理数教育支援センターなどと連携し、小中高校教育の支援なども候補かも知れない。

以上をまとめると、事前教育の質を担保するためには、学習教育センター等を中心として、事前教育のための教員を確保する必要がある。

【移行期】 移行期においては、春入学学生カリキュラムと前期／後期がずれるために、科目の時間割調整、担当教員の調整に問題が生じる。特に、教養部¹⁸の教員集団をもつ大学に比べて、専任教員が、1年次

¹⁶ 学習教育センター：本学における、事前教育、エンジニアリング・デザイン教育、協調教育、遠隔教育などを支援するためのセンター。教育企画室が企画型であるのに対して、センターは実務、実践型のセンターである。

¹⁷ 国際課：海外の大学との交流協定、ダブルデグリー等を推進するために設置された。日本人学生の留学、留学生対応等に対応している。

¹⁸ 教養部：教養部がある場合、最初の1年～2年を担当する教員集団とその後の専門教育を担当する教員集団が異なるので、1～2年分の科目の連携を考えればよい。

から4年次までの全ての学年を対応している本学においては、この調整が困難となる。

まず、学期の時期を揃えるために、春入学学生も、例えば、前期3月開始、後期9月開始といった学年暦の変更が必要である。これに併せて、上級学年との担当者及び担当者に伴う時間割の調整が必要である。

上記の調整を最小限とするためには、秋入学への移行に際して、現状の前期／後期のカリキュラムを見直し、半年遅れ、もしくは、半年前倒しの科目等を通した科目進行を検討することが一つの解である。また、秋入学を契機に、クォータ制を導入し、カリキュラム全体の進行を見直すことも一つの考え方である。

また、カリキュラムの変更等が上級学年まで関連するため、今回の秋入学のみならず、学科編成を始めとするカリキュラムの変更が困難となっている。共通教育などを通して、教員集団による教育とすることで、カリキュラム編成、時間割編成など、今後の教育改革が容易となり、かつ、学生に益がある方法を模索する必要もあるだろう。

【事後教育】 秋卒業ではあるが、春入社を検討している企業が多いことから、大学としては事後教育についても検討する必要がある。

まず、事後教育については、基本的には、内定先企業が主体となると考えられる。実際、内定者に対しては、現在でも在学中に事前教育が実施されている。また、企業への調査においても、内定者に対する長期インターンシップの実施が可能とした企業がある。したがって、内定者に対しては、特

別な配慮は必要ないと考える。

一方で、春入社に向けて、内定時期等が秋卒業に対応せず、春卒業に対応する可能性も有り、ある一定の学生が内定先をもたないまま、卒業する恐れがある。また、卒業後、入社までの期間に内定取り消しとなる学生が生じる可能性もある。

そのために、卒業後も就職支援を実施する仕組みが必要となる。そのためには、キャリアセンター等が中心となる必要があり、卒業生や明専会等との連携を通して、人的なリソースを確保することが必須である。

(2)教育環境リソース ここでは、講義室、演習室、演習のための機器等に関するリソースを指す。2種のカリキュラムを並行して実施するためには、これらの十分な検討が必要である。

第一に、人的リソースでも述べたように、時間割の設定が大きく変更になることが想定される。これは、移行期には二つのカリキュラムを並行に実施するため、特に、講義室の管理／運営が困難となることが理由である。

第二に、講義期間の増加により講義室が足りないことが想定される。これは、秋入学への移行に際し、その中で、現在、ほとんど3年間(実質的には2年半)+1年の卒業研究で修了している講義内容を、3年3ヶ月+9ヶ月のカリキュラムに変更する可能性があるからである。さらに、事前教育を実施することになると、これまでに加えて、半年分の講義時間が増える。すなわち、4年半分の講義を実施する必要が生じることがその理由である。

第三に、グループ学習等のための演習室の不足である。秋入学への移行に関わらず、同時期に、アウトカム保証及びJ A B E Eが要求するエンジニアリングデザイン能力養成に対応した教育改革が不可避である。特に、次回のJ A B E E認定において、それが要求されているため、平成28年度を目処に、演習科目、P B L¹⁹科目、少人数教育などを準備する必要がある。

その際、アクティブラーニングとよばれる学生主導の学び、グループ学習等の教育方法の改革に対応した施設の充実が不可欠である。実際、本学ではMILAiS²⁰といったインタラクティブ学習棟やP B L室といったグループ学習、P B Lのための実験的施設を用意している。一方で、その数は十分とは言えない。

加えて、二つのカリキュラムのそれぞれで対応して行くことが不可避である。そのため、受講する学生にとって適切な時間割として設定するためには、こうしたグループ学習等の演習室の準備が必要である。また、この施設は、移行後は更に少人数でのグループ演習を実施するためにも必須であり、無駄な投資とはならないと考える。

(3)教務情報リソース 二つのカリキュラムを同時並行で実施するために、下記4つの教務情報に関わるシステム（教務情報システム、ポートフォリオシステム、授業評

¹⁹ PBL: Project based Learning / Problem based Learning の事で、問題解決型、課題解決型教育と訳されている。

²⁰ MILAiS : インタラクティブ学習棟に設置された協調学習等のための実験的学習施設。現状、80%程度の講義・演習での利用され、空き時間には、ラーニングコモンズとして学生の学習空間として利用されている。

価、遠隔教育システム)の整備が必須である。

【教務情報システム】 本学では、教務情報システムを独自に開発しながら、発展してきた。平成25年度中に、工学部(工学府)、情報工学部(情報工学府)、生命体工学研究科の教務情報システムが統合することが決定している。

今回の秋入学へ円滑に移行するためには、カリキュラム変更及び、二つのカリキュラムが並列で動いた場合に柔軟に対応できる仕組みに、平成27年度までに対応する必要となる。これは、平成28年度には、実際のカリキュラム、時間割策定の中で十分にシミュレーションを実施する必要があるためである。

第一に、時間割設定支援のシステムである。現在でも時間割の策定がマニュアルに近い状況で有り、多大なる人的コストを払っている。今回、二つのカリキュラムを並行して実施するためには、その人的コストは更に増し、2倍ではない。そのために、学生、教育職員、事務職員、場合によっては保護者を始めとする外部のステークホルダーの観点から、それぞれ問題のない時間割設定となっているかどうかをシミュレーションあるいは可視化できる仕組みをもつ必要がある。更に、クォータ制に移行することも考慮されるべきで有り、その点にも十分に対応できる必要がある。

第二に、学生側、教育職員側、事務職員のそれぞれの立場で、コース修了要件、卒業要件の可視化が容易であるシステムの構築である。事前教育、I I Fを含む特別コース、入学時期、卒業時期の多様化などが

想定される。また、J A B E E 認定等によりアウトカム保証の観点から、各分野、学科の修了要件が複雑になっている。特に、選択必修科目等に対応し、学習教育目標が十分に達成できる時間割となっていることを保証する必要がある。

ここで、特に、問題となるのは、**過年度生²¹への対応**である。変更されるカリキュラム間の科目の対応などにも十分に対応する必要がある。アウトカム保証を実施するためには、過年度生の増加が不可避である。実際、この数年、修了要件の厳格化により、再び、ストレート進学率が低下気味である。二つのカリキュラムの間での科目の対応を明確化しておかないと、過年度生のための特別講義を実施する必要があり、教育職員への負担が増加する。しかし、こうした対応科目の設定は、修了、卒業要件の理解の妨げとなり、修了要件、卒業要件の可視化が困難となることが想定される。

また、**部局を超えた科目連携**にも配慮が必要である。現在、全学での教育リソースの有効利用と学生の学びの拡がりに対応するために、全学を通じた科目履修、大学院におけるコース設定などが検討されている。これらは、更にカリキュラムの設定が一学科に閉じないため、変更が困難が予想される。

更に、**GlobalKIT** に基づく大学教育改革においては、**修士課程も含めた6年一貫教育**も視野に入っている。大学院との合同開

講科目、大学院科目の事前取得、コース・モジュール制²²に基づく認定コース(Certification)など、現在でも事務職員に対して、コース修了認定に、多大な人的コストがかかっている。加えて、現在の教務情報システムでは、学部と大学院が全く別に管理されているため、その連携が不可能である。

【ポートフォリオ】 本学では、学生自身が単位だけではなく、自分自身の学びや生活の状況を把握するために、学修ポートフォリオシステム(学部及び大学院)を構築している。

このシステムにおいても、教務情報システムと同様の配慮が必要である。特に、ポートフォリオは、学生個人の情報を支援していくものであるから、教育改革に従って、本学に所属する期間(学部及び大学院)に対応して、継続的にポートフォリオが維持されることが期待されるべきである。

【講義評価システム】 教育のP D C Aを回すために、各講義の評価を行っているウェブシステムである。現在、工学部、情報工学部それぞれで実施されている。秋入学に関わらず、大きな教育改革が続くため、今後教育改革を進めるためには、ステークホルダーとしての学生から常に評価され続けられる仕組みが必須である。

²¹ 過年度生：登録科目が一度以上不合格となったために、設置した年次以降に登録する学生。異なるカリキュラムに従って教育がなされるため、科目連携等の対応を検討するひつようがある。

²² コース・モジュール制：本学では、大学院博士前期課程の教育の実質化を目的として、キャリアパスを意識した講義・演習科目の体系立てを行った。3-4科目を統合したモジュールと呼ばれる密接に関連した科目群を設定し、更に、出口を意識したコースとして、複数のモジュールを統合する。

【遠隔教育支援システム】 本学では、Moodle システムを基礎とした、遠隔教育支援システムが運用されている。秋入学が実施された場合、学年進行、科目対応等が複雑化することも有る。また、現在では横並びである他大学との間で、教育時期がずれられることも想定される。このため、弾力的な運用が必須である。

総括すると、これらは、秋入学への移行のみに関わるのではない。実際には、J A B E E を始めとした、新学士力の定義におけるアウトカム保証に関わる事案であり、教務情報システム等にとって不可避のシステム変更といえる。

5.5. ロードマップ

ここでは、秋入学を実施することになった場合のロードマップを記す。この前提となるのは、平成 26 年度より、東京大学が春入学（実質、秋入学カリキュラム）となること、また、当初、5 年後（平成 29 年秋）を目処に秋入学に移行するとの提案があったこと、広島大学においては平成 28 年からの一部学部での施行が報道されていることから、平成 29 年秋に秋入学に移行するとした場合に、本学の他の予定と組み合わせ、ロードマップを作成した。

ここで、東京大学が平成 26 年度より、春入学（実質、秋入学カリキュラム）に移行することを示唆している点は注目が必要である。特に、全学年を通して、実施することを検討している。このことは、外的環境が整えば、いつでも、秋入学に移行できる内的環境を整えることを示している。

本学における実際の実施時期に関しては検討が必要であるが、上記の東京大学の状況を念頭におき、本学の対応を検討しておく必要はある。移行期に関しては、前述したように、カリキュラムにおける前後期が逆になるため、ふたつのカリキュラムへの対応の検討が必要である。今回の答申を受け、現実に秋入学へ移行するべきかどうかについて、大学執行部及び関係委員会が検討することが必要である。

そのため、中間報告を平成 24 年 2 月に大学執行部に答申し、シンポジウムの開催を受けて、最終報告を平成 25 年度初頭に行うものとした。

下記の表 4 は、平成 29 年度の導入を前提とした場合のロードマップを記したものである。平成 29 年度に導入する場合には、平成 25 年度中には、大学教育改革の一環として、学内の各関連委員会において、対応方針を検討し、決定する必要がある。

上記を検討する際に、気にしなければならないこととして、平成 27 年度入学試験（センター入試、新指導要領の最初の学年）、工学部・情報工学部の各々の J A B E E 審査時期、中期目標・中期計画期間を挙げた。特に、次回の J A B E E 審査からは、エンジニアリングデザインが学習教育目標として要求される。このことから、入学時期の変更に関わりなく継続的な教育改革が必要で有る。これにも対応し、秋入学への移行が契機となり、進めることも想定される。

下記は、ロードマップの詳細を述べたものである。

平成 26 年度には、秋入学に移行後の教育方針に関して、アドミッションポリシー、カリキュラムポリシー、ディプロマポリシ

一を策定しなければならない。これは、秋入学を実施するとした場合には、GlobalKITを中心とした大学教育改革の一貫としての立場ですすめることになるためである。また、次年度には、第三期中期目標・中期計画を企画し、提案する必要があるためである。

その際、本学及び高校の指導要領変更に伴う平成27年度入試が平成26年度末に実施される予定である。このため、この入試の状況を受け、秋入学への移行に伴い、平成29年度入試より入試制度を変更する場合には、平成26年度末までに周知する必要がある。

平成27年度中には、カリキュラムの全体像を明確化する必要がある。これは、平成27年度は、第二期中期目標・中期計画の終了時期で有り、第三期の中期目標・中期計画を企画し、提案する必要があるためである。

平成28年度中には、シラバスを作成し、具体的な時間割の策定、担当者の決定を、春入学学生カリキュラムと対応させながら、策定する必要がある。円滑な秋入学への移行には、この過程が必須である。

平成 年度	学 期	秋入学関連	春入学学生	本学における状況
34	春	○秋卒業学生の春期就職		
33	秋	○秋卒業学生の秋期就職 ○秋入学：M1	○春入学（M2以上）	○国立大学法人・第3期中期 目標期間の終了
	春	○秋卒業（最初の学年） ○学部就職活動内定		
32	秋	○秋入学：4年	○春入学（M1以上）	
	春	○学部就職活動開始		
31	秋	○秋入学：3年	○学部就職活動内定	
	春		○春入学（4年生以上）	
30	秋	○秋入学：2年	○学部就職活動開始	
	春		○春入学（3年生以上） 3月スタート（例）	
29	秋	○秋入学：1年 （秋入学スタート）	○春入学（2年生以上） 9月後期スタート（例）	
	春	○平成29年秋入学のための 夏期入試の実施 （実施する場合） ○秋入学 事前教育等 の開始	○春入学（2年生以上） 3月前期スタート（例）	
28 （-1年）		○ 平成29年秋入学のための 冬期入試の実施 ○科目担当者の決定 ○シラバスの確定	○二つのカリキュラム間の時 間割の調整 ○春入学者の実施科目との担 当者の摺り合わせ	○情報工学部 JABEE 全学科再 受審 ※ 広島大学、一部学部で秋 入学を導入 ○国立大学法人・第3期中期 目標期間の開始

27 (-2年)	○カリキュラム全体像の確定		○国立大学法人・第2期中期 目標期間の終了
26 (-3年)	○入学方針の検討・決定 ・平成29年度入学試験向 けの受験科目等に関する変更 の周知(26年度終了まで) ・平成27年度入試状況を 受けて検討可能 ○各種ポリシー(AP, CP, DP) の策定	○平成27年度入学者向けの 入学試験の実施 ・センター入試の利用方法 の変更(確定) ・英語入試の導入	○工学部 JABEE 全学科受審 ※ 東京大学、実質秋入学カ リキュラムに移行
25 (-4年)	○平成29年度導入を決定、 公開(以下は、平成29年度 に導入を決定した場合) ○執行部・関係委員会におい て継続的に検討 ○最終報告答申を全学執行部 に提案	○二つのカリキュラム間の時 間割等の整合性の確認	○工学部応用化学 JABEE 中間 診査
24	○執行部・関係委員会におい て検討開始 ○中間報告答申を全学執行部 に提案 ○秋入学検討開始		
23	○東京大学が秋入学を提案		

表4 平成29年度の導入を仮定した場合のロードマップ

紫の行は平成29年度の秋入学導入時期を示す。青の桁は、春入学の学生とカリキュラムが2重になる移行期に対応する。ミドリの桁は最初の秋入学学生に関連した時期を示す。

6. まとめ

作業部会では、秋入学移行に伴い、その作業部会の立ち位置として、グローバルに対応できる人材育成のための教育改革の一環として検討することとした。

その上で、東京大学を始めとする複数大学が秋入学に移行する際に、本学として検討しなければならない事項を挙げた。

また、本学のステークホルダーである学生、高校生、予備校生、高専生及び企業の方にそれぞれアンケートを実施し、秋入学への動向を調査した。また、教育シンポジウムを実施し、文部科学省、東京大学、国際教養大学、ベネッセ、日経 BP などの有識者からの情報を収集し、検討した。

次に、秋入学の移行の可能性、移行した場合、移行しなかった場合それぞれの場合の問題点及び解決方法の有無を各々検討した。

最後に、実際に秋入学に移行したい場合のシミュレーションを行い、ロードマップ

を作成した。

作業部会は、これまでの議論を最終報告書としてまとめ、大学執行部に答申する。秋入学へ移行する場合、移行しない場合、いずれの場合も多くのこれまでの慣習を変更する必要がある。

したがって、不確定要素はある上で、ある一定の負荷が全教職員及び本学への入学等を検討している生徒、卒業後受け入れる企業側にかかる。

したがって、秋入学は、大学改革にとって有効な部分をもつ反面、多大な負担を背負うことになる大学改革の「劇薬」である。その大学の体力と執行部の指導力と強い意志が必要不可欠であり、全ての関係者において、「タフさ」が要求される。

以上、本報告書が、本学で学ぶ学生の力となり、グローバルに活躍できる人材の育成につながる議論と成ることを望む。

7. 参考資料

- 参考資料 1 秋入学最終報告概要・ポンチ絵
- 参考資料 2 九州工業大学の歴史
- 参考資料 3 九州工業大学の教育実績
- 参考資料 4 GlobalKIT の概要
- 参考資料 5 東京大学の秋期入学提言概要
- 参考資料 6 九州工業大学教育企画室内規
- 参考資料 7 九州工業大学における初年次教育資料
- 参考資料 8 九州工業大学情報工学部 I I F 教育に関する資料
- 参考資料 9 大学院コース・モジュールに関する資料
- 参考資料 10 九州工業大学・M S S C に関する資料
- 参考資料 11 他大学の秋入学に関する対応に関する資料
- 参考資料 12 秋入学に関する調査結果（高校生）
- 参考資料 13 秋入学に関する調査結果（予備校生）
- 参考資料 14 秋入学に関する調査結果（高専生）
- 参考資料 15 秋入学に関する調査結果（本学・在学生）
- 参考資料 16 秋入学に関する調査結果（企業）
- 参考資料 17 秋入学に関する調査結果（総合）
- 参考資料 18 シンポジウム資料

参考資料は、「参考資料 1」のみ巻末に掲載しております。

8. 索引

G

GlobalKIT6

P

PBL39

あ

アウトカム保証39,40

アカデミックスキル7

アクティブラーニング39

インターンシップ33

エンジニアリングデザイン37

か

学部での教育目標7

過年度生40

ギャップターム11

クォータ制20

グローバル化7

建学の理念6

ース・モジュール制40

さ

ステークホルダー11

Semester制16

た

大一ギャップ15

ら

リメディアル教育7

ロードマップ41

参考資料 1

秋入学最終報告概要・ポンチ絵



秋入学最終報告 大学教育改革と入学時期

1



概要

【経緯】

- ・ミッション再定義等、**大学の教育力の再点検**が、産業界、社会から要請
 - － 産業界のグローバル化に伴う、グローバル教育の必要性が唱えられる
- ・東京大学を中心に、**大学教育改革(入学時期)**が議論
 - － 従来のゼミ・研究を通して教育するフンボルトモデルからの脱却
 - ＋ 実践力(問題解決力:スキルセット、モチベーション、マインドセット)
 - － グローバルに活躍できる人材育成にとって、従来の学年歴が障害になっている。

【九工大の立ち位置】

- ・GlobalKIT: グローバル・エンジニア育成の教育改革
 - － チャレンジ型の人材養成
 - － 初年次教育(高大接続)、IIF(グローバルエンジニアの養成)、実践力養成
 - 付加的な教育に十分な時間が割けない

【最終報告の内容】

- ・入学時期に関し、メリット、デメリット、対応案等を検討
 - － 学年歴の変更
 - ・ 夏期休業の有効利用: サマースクール、留学、付加的教育(教職等)の実現
 - ・ ギャップタームの利用: リメディアル教育、モチベーション教育、コミュニケーション能力
 - － 秋卒業大学との連携
 - ・ 就職時機、就職活動時期の一致(学生に不利益がない)
 - ・ 研究活動の連携(夏期休業期間等での共同研究、学会活動)

■秋入学は「劇薬」

- ・移行に伴う教職員の負担増、教育資源の不足！
- ・教育改革のメリットを活かし、かつ、学生に不利益が生じない選択！

2



九工大の秋入学検討の立ち位置

基本理念

「九州工業大学は、わが国の産業発展のため、品格と創造性を有する人材を育成します。」

- グローバル化する我が国の企業・産業の中で、有用な人材を輩出
 - Global KIT(グローバル・エンジニアリング教育)のツール
 - 学部教育: **日本人学生**をグローバルエンジニアに
 - 大学院教育: **日本人学生、留学生**を対象に研究／教育を実施する
 - 大学院教育の実質化(コースワークの充実)
- 学生の出口(産業界)と他大学の動き
 - 75%の学生は大企業(秋入学・秋卒業)を検討している大学と重なる
 - 地場／中小企業への人材輩出も念頭に
 - 学生に不利なく、当大学の理念を達成するためにどうするべきかが重要

-
- ※ 秋入学を提言するのではなく、
メリット、デメリット対応すべき点をリストアップ
- ステークホルダーに対する調査
 - シンポジウムによる情報の交換

3



ステークホルダーへの調査結果

問題点、メリット、デメリットを検討するにあたり、
ステークホルダーに調査を実施、解析

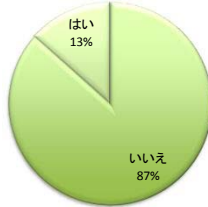
- 対象者
 - 在校生
 - 大学教育の享受者として、大学教育の問題点、現実を理解
 - 企業側
 - 学生の出口として、秋卒業(入学)への対応
 - 大学への入学希望者
 - 高校生(大学に対する意識)
 - 予備校生(受験との関係)
 - 高専生: 編入学(編入学前にギャップ)
- 調査項目
 - 秋入学の是非
 - 秋入学への対応(企業)
 - ギャップタームの利用方法
 - 大学の支援

4

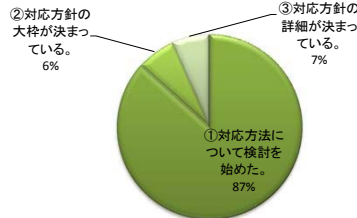
当大学の学生の出口である企業は概ね賛成、検討はこれから



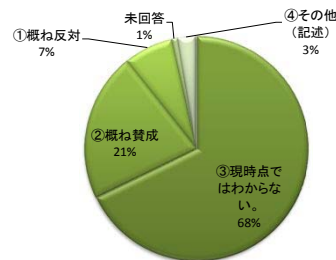
Q1: 東京大学等を中心に検討されている秋入学・秋卒業に関して、御社で対応を検討されていますか。



Q2: Q1で「はい」とお答えされた場合は、東京大学等の複数の大学が秋入学、秋卒業へ移行した場合の対応に関して、下記から選んで下さい。



Q3: 東京大学等を中心に検討されている秋入学・秋卒業に関して、どのようにお考えですか。

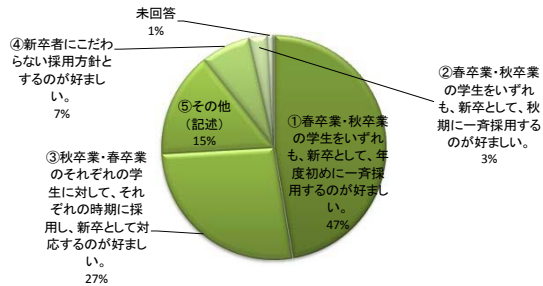


企業アンケート結果(回答者数:112名)

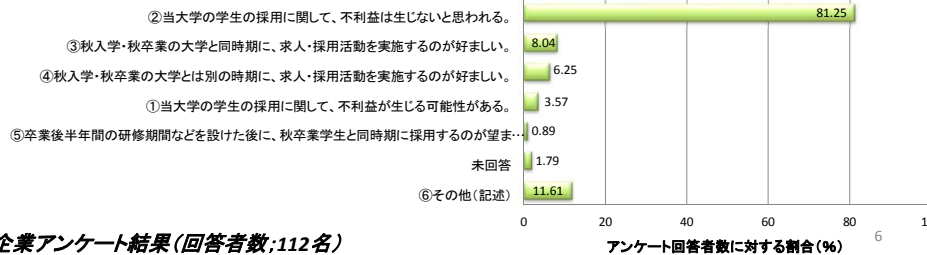
5

一斉入社変わらず。ただし、春秋別々の可能性も。現在、当大学学生採用への影響は少ないとの考え

Q5: 東京大学等の複数大学が秋入学・秋卒業に移行した場合の、学生の採用方針に関してのお考えをお聞かせ下さい。



Q6: 東京大学等の複数大学が秋入学・秋卒業に移行して、当大学が移行しなかった場合、当大学の学生の採用についてのお考えをお聞かせ下さい。(複数回答可)



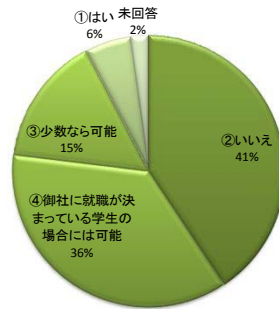
企業アンケート結果(回答者数:112名)

アンケート回答者数に対する割合 (%)

6

在学中の全学生規模のインターンシップ困難 少数対応にとどまる, 卒業後の企業側対応は可能性有り

Q9: 在学中もしくは、卒業後の、半年間の長期インターンシップ等の受け入れが可能ですか。



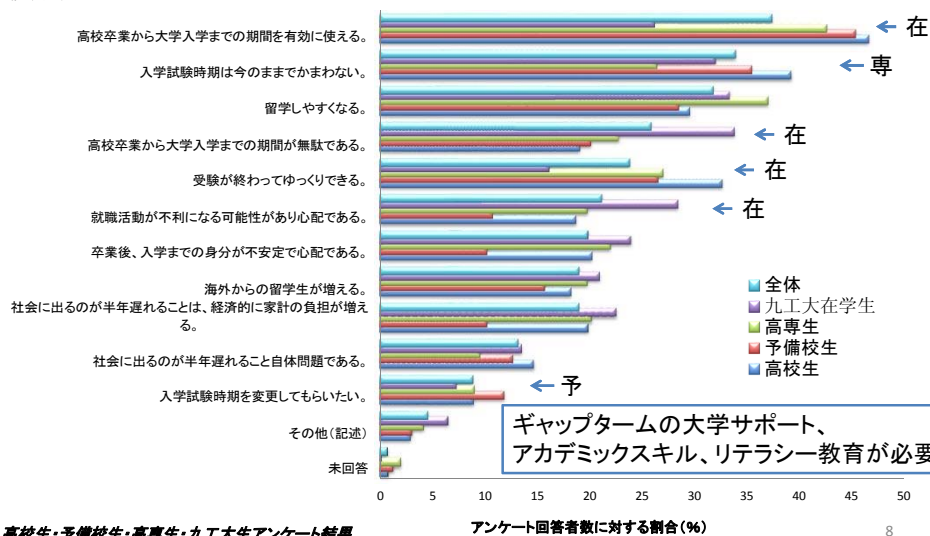
ギャップタームの過ごし方に配慮が必要
海外留学含め、大学側の支援必須

企業アンケート結果(回答者数:112名)

7

在学学生は、ギャップタームの利用が困難と判断！ 就職時期、家計に不安あり → 大学の支援が必須

Q1: 東京大学等を中心に検討されている秋入学・秋卒業(入学試験時期は変更しない)に関して、皆さんの考えを聞かせて下さい。(複数回答可)



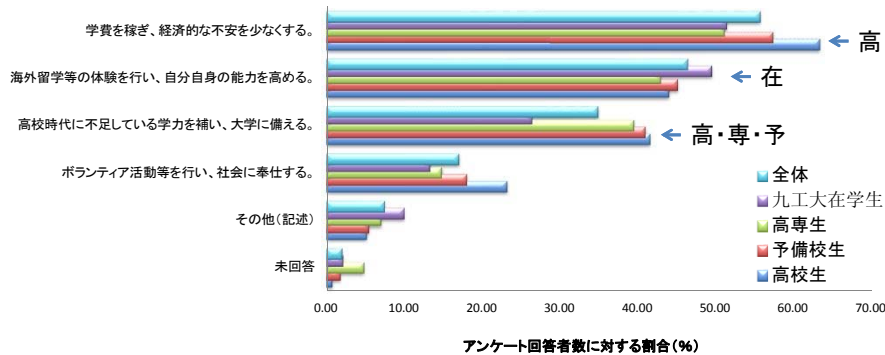
高校生・予備校生・高専生・九工大生アンケート結果
(回答者数:4293名)

8

ギャップタームの過ごし方

高校生は、バイトと補習。家計と学力に不安。
 在學生は、留学。語学力の向上に切実感。

Q2: 現在検討されている案では、高校卒業から大学入学まで約半年間のギャップができることになります。その間に実施したい活動について、下記から選択して下さい。(複数回答可)



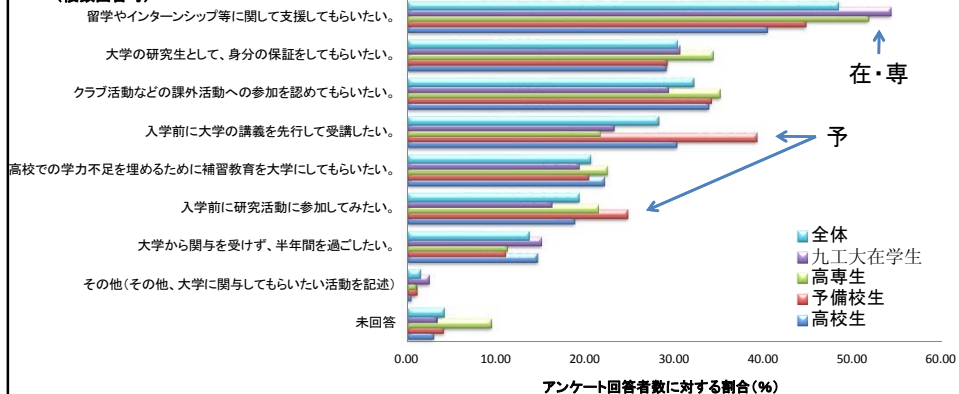
高校生・予備校生・高専生・九工大生アンケート結果(回答者数:4293名)

在學生が、リメディアル教育の切実さを感じていないのは、現状の初年次教育の成功のためであろう

ギャップタームへの関与: 身分保障の必要性

在學生、高専生は留学支援大学に期待
 予備校生は、「大学での学び」に飢餓感
 サークル活動への参加も希望

Q3: 上記の半年の過ごし方について、進学が決まっている大学がどのように関与して欲しいですか。下記の中から選択して下さい。(複数回答可)

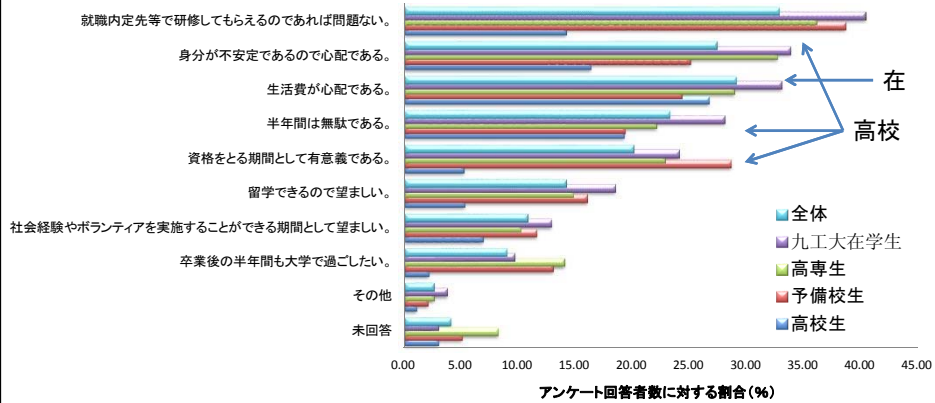


高校生・予備校生・高専生・九工大生アンケート結果(回答者数:4293名)

卒業後の意識

高校生と卒業後におおきな意識の差 在学生は卒業後の生活費不安

Q4: 秋卒業となった場合に、半年間、就職時期が更に遅れる可能性があります。このことについて、どう考えますか。



高校生・予備校生・高専生・九工大生アンケート結果(回答者数:4293名)

11



検討: 入試・教育

- 入学試験
 - 冬試験: 国立大学全体の動きに連動して動かざるを得ない
 - 秋試験: 予備校生からの要望高い試験方式である
 - 推薦入試: 現状でも事前教育実施。入学まで10ヶ月、支援が必要である
 - 編入試: 高専は、高校と同じ学年暦である
 - 3月期からの(実質的)編入も視野にいれる必要がある。
- ギャップタームの利活用
 - 初年次教育(学び方、既習内容の違いの吸収)
 - 多様な入学者への対応: 学び方の多様な層(九工大の受験層)
 - アカデミックスキル、情報リテラシー(学び方を学ぶ)
 - リメディアル教育
 - コミュニケーション能力の向上(まとまった時間の活用)
 - グローバル教育への対応

【問題点】

- 学習モチベーションの維持(不安)
 - ギャップタームの自主的学びの保証
- 教育リソース、支援(不足、負担増)
 - 実質的な4年半から5年の教育リソース、支援が必要

12



検討:教育

- 教育カリキュラム
 - 多様な教育コースへ対応(長期休暇の利用)
 - 留学(グローバル化対応)
 - (海外・長期)インターンシップ、工房での演習(実践的演習)
 - コースワークの増大(大学院:コース・モジュール)
 - 教職(知の拡大)、...
 - クォーター制の導入(短期休暇の有効利用)
 - 短期の積み上げ型(再履修等にも有効)

【問題点】

- 移行期の混乱(教職員の負担、リソースの不足)
 - ふたつのカリキュラムの同時進行
 - 単科大学であること
 - » 教養部が無く、教員が4年間の教育を担当
 - » 人間科学系科目、語学教育(少人数)は非常勤で帯梓として運用
 - 研究中心の大学と比較して、元々、科目負担が多い
 - 実験・演習のための設備の不足

13



検討:学生

- 学生の経済負担
 - 身分保障(学生の不安)
 - 18才、22才の数十万人の無職が生まれる(日本では未体験)
 - どこが身分を保障するかが問題となる。
 - 4年半から5年の生活費(学生の負担増)
 - 長期履修制度、事前単位取得、遠隔講義などの検討
 - 女子学生の進学
- 卒業時・就職
 - 就職活動時期は、春入学にとどまっても問題なし
 - 一斉就活、秋・春就職の差別化、国家試験等(学生への不利益)
 - 新卒・一斉入社日本の制度との齟齬
 - 商習慣の変化があるかどうか予想しづらい:社会の変革が必要
 - 当大学の75%は大手、一方で、地場・中小(秋入社に対応困難か)への人材供給も必要(学生の不安、ギャップへの無駄感)
 - 大学卒業から入社までの支援の必要性

14



検討:研究・事務

- 研究
 - 国内外との共同研究、学会参加が容易
 - 欧米の学会時期等との一致する。
 - 研究中心の大学の移行により、日本国内の研究・学会スケジュールの変化の可能性が高い。
 - 長期休暇時の有効利用が可能
 - 短期遊学、海外研修、共同研究の時期が確保できる。
 - 研究費の利用時期がずれる(年度制との齟齬)
 - 卒研時期と研究費の継続性に問題がある。
- 事務
 - 年度のずれ
 - 年度会計が開始する前に教育を開始する。キャッシュフロー等の問題が残る。
 - 入学卒業時期と長期休暇の関係
 - 入試時期と入学時期が離れる
 - 長期休暇前後での卒業、入学となり、業務の緩和が見込める。
 - 教育情報システムの更新が必須
 - 教務情報、カリキュラム編成支援、ポートフォリオ(学生)、講義評価、部局間連携、学部/大学院連携
 - 各種制度の変更を検討する必要がある
 - 事前単位取得、入学前学生へのケア、長期履修制度などを検討する必要がある。
 - 過年度生への対応が必要。
 - 夏期・冬期の施設の有効運用
 - 貸し出し等を含めた施設の有効利用。電力(省エネ)問題の解消。

15



まとめ

- 秋入学は、大学教育改革の「劇薬」である。
 - 学年歴の変更による大学教育の充実
 - ギャップターム、長期夏期休業期の利用による
 - 移行方法や他の方法も、丁寧に検討する必要がある。
 - 複数大学の移行時には、学生の出口:就職(産業界)の動きに着目すべき。
 - 単科大学の特性(技術系)、地域性(九州、地場産業)に配慮する必要がある。
 - 大学の「体力」と「意思」が試される
 - 移行に伴う教職員の負担増、教育資源の不足は不可避。
 - 各種支援、大学間・大学内の協働した動きが不可欠
 - 教職員の意識の共有が必須。
- ※ 教育改革のメリットを活かし、
かつ、
学生に不利益が生じない選択をすることが望まれる

16