

**東京大学の「秋入学へ全面移行」に関する  
緊急企業アンケート調査**  
(2012年1月23日～25日)

HR総合調査研究所(HRプロ)

2012年1月20日(金) 東京大学は国際化への対応のために「秋入学へ全面移行」すべきとする懇談会の素案を正式に発表いたしました。東京大学では、今後、学内の意見を集めた上で3月中に正式報告を発表し、その後1～2年で大学としての最終決定を行い、3年程度の告知期間を経た上で、秋入学を正式導入することを想定しているとのこと。

今年4月には、北海道、東北、筑波、東京工業、一橋、名古屋、京都、大阪、九州、早稲田、慶応義塾の11大学との意見交換の場を立ち上げるほか、立命館大学や金沢大学など、その他の大学でも「秋入学」検討への動きが広がっています。

秋入学は、学生に与える影響はもちろんのこと、卒業生を採用する企業に与える影響も大きく、HRプロでは、今回の報道が企業の採用担当者にどう受け止められているのか、また仮にそうなった場合、企業はどう対応することになると考えているのか、緊急アンケート調査を実施いたしました。

「秋入学」に関する議論の材料にしていただければ幸いです。

## ■調査概要

調査期間	2012年1月23日(月)～25日(水)
調査対象	上場・未上場企業の新卒採用担当者
調査方法	WEBアンケート
有効回答数	195名
	従業員規模別回答数
	1～300名:95名(48.7%)、301～1000名:62名(31.8%)、1001名以上:38名(18.5%)

## <本件に関する問い合わせ先>

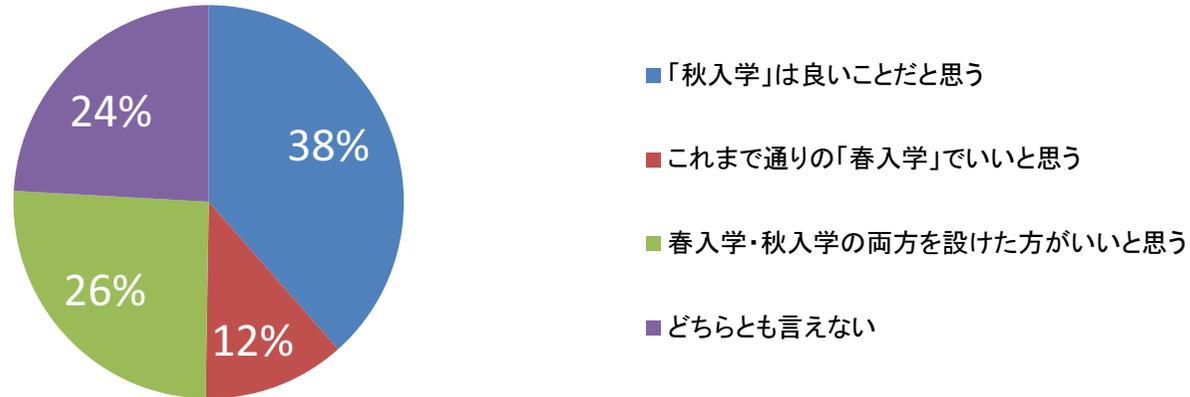
HR総合調査研究所(HRプロ)

TEL:03-3287-7322

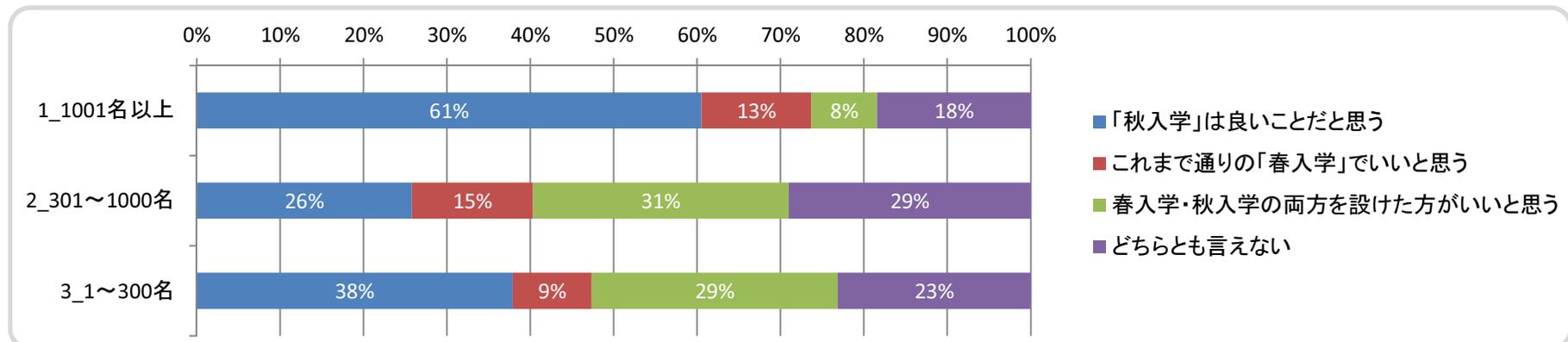
E-Mail: [contact@hrpro.co.jp](mailto:contact@hrpro.co.jp)

東京大学の「秋入学へ全面移行」検討の動きをどう思われますか。

## ■ 全体



## ■ 事業規模による内訳



大手企業では、6割以上の企業が「秋入学を評価」しているのに対して、中堅・中小企業では「春入学・秋入学の両方」を支持する声も多くなっています。大手企業で「春入学・秋入学の両方」を支持するのは8%と少数派。大手企業ほど、日本の大学の国際化への対応が急務であるとの認識が強いと言えます。「これまで通りの春入学」を支持するのは、9%~15%とすべての企業規模でそれほど多くはありません。現状のままではいけないという点では、認識は一致していると言えます。

評価	理由	従業員規模
「秋入学」は良いこと だと思う	現在の新卒採用の制度もそろそろ端境期を迎えており、グローバルの制度に乗っかるには、良い機会だと感じます。人材の出入りが活発になり、ガラパゴス化の元凶である新卒制度を払拭できるのではないかと思います。	1_1001名以上
	海外に留学している日本人留学生の採用をしているが、国内との時期のずれがあり入社月をそろえるのに苦労しているから。	1_1001名以上
	春入学の必要性について明確な根拠が無く、慣習上の問題であるならば、変更することに問題はなく、世界基準から考えても秋入学でよいと思う。	1_1001名以上
	もともと語学の点で不利(インセンティブ)であることに加えて、入学時期が欧米と異なることは、益々海外から優秀な学生を呼ぶことが出来ない。今後の大学も含めた日本の競争力強化のためには、日本人だけの競争ではなく、広く海外から優秀な頭脳を招いてダイバーシティ(多様性)のもとで切磋琢磨する環境が不可欠である。	1_1001名以上
	今の大学教育はなんらかのショック療法が必要かと思います。横並びでない考え方には賛成します。学生も考えると思います。	1_1001名以上
	様々な価値観を養う時間が出来、新たな感性を持った人材が増えると思うから	2_301~1000名
	大学独自の入試方法で良いと思う	2_301~1000名
	国際化への対応という観点から見れば、秋入学は良いと思う。多くの日本学生のためには春入学と併用の方が良いかもしれないが、混乱を避けるためには秋で統一すべきだと思う。	2_301~1000名
	東大レベルであれば、空いた半年を有効に活用できると考えるため	2_301~1000名
	企業自体も、春採用という限定的な採用では、グローバル化推進を行う上では弊害になる場合もありえるため。	3_1~300名
これまで通りの「春入学」でいいと思う	グローバル基準に合わせ、日本の大学の競争力を高めていくことと、新卒一括採用が見直される契機になるため	3_1~300名
	いわゆる上位校は国際競争力を考えると、留学生の受入れ、もしくは日本からの留学がしやすい秋入学の検討は妥当。	3_1~300名
	秋入学へ全面移行は、そのためのコスト等、リスクが大きすぎる。その割にはプラスになるものは少ないのでは？ また、それが学生にとって本当に良いことなのか…必ずしもそうとは言えないと思う。	1_1001名以上
	倫理憲章の変更の際もそうだったが、結局混乱を招き、一番被害をこうむるのは学生であるから。	1_1001名以上

## ■評価の理由(2)

評価	理由	従業員規模
これまで通りの「春入学」でいいと思う	日本の高校までと、各企業は4月スタートが大半である。1つの大学だけが、入学時期をずらすと、学生にとっても空白の半年ができてしまいますため。その半年間も大学が面倒を見るという条件付きならば、賛成である。	2_301～1000名
	企業の新卒採用時期とマッチしない為	2_301～1000名
	他校と差異が生まれ、センター試験、1次、2次試験、就職活動にも影響し、さらに小、中学校にも対応が迫られる。学生が混乱するだけでなく、教育業界全体に問題が発生する。	2_301～1000名
	日本のトップの大学の動向に他の大学が“右へならえ”する可能性があるから。	3_1～300名
	入学前や卒業後の半年がもったいない	3_1～300名
春入学・秋入学の両方を設けた方がいいと思う	秋入学だけにすると、国際化には対応可能だが、現状の日本の制度である3月卒業の高校生に対しては、ブランク期間が出てしまう。今回を機に、全ての学校教育に対しての秋入学への変更を検討するべきではないか？	1_1001名以上
	全てを秋入学にすることにより、日本の高校生が海外に留学し国際化に対応できるのでは・・・	1_1001名以上
	広く社会で問われる問題であり、早急には結論つけるべきではないが、最終的には通年採用といった形で自由度の高い採用活動・就職活動になれば良いと思う。	1_1001名以上
	春入学・秋入学の両方を設けることで、就職時、市場への新卒社員流入が分散されるので秋にも卒業したての人材を獲得できる。	2_301～1000名
	国内の学生のみを対象にするのではなく、海外で過ごした学生にも柔軟に対応するため	2_301～1000名
	国際化の視点も必要だとは思いますが、全面移行となると大学が単独で行えることではない。企業、その他の教育機関など、社会全体を巻き込む動きが必要。	2_301～1000名
	基本的に、世界標準の大学教育・研究体制の整備という観点からすれば、秋入学は悪いものではない。しかしながら、社会全体の教育システムの中で、大学だけが突然秋入学になれるものではないため、十分な移行・準備期間を設ける必要がある。そのために、相当程度の期間、春・秋入学の併用が望ましい。	3_1～300名
事実上、秋入学にしても優秀な学生が集まるとは思えない。	3_1～300名	
どちらとも言えない	グローバルの視点で考えた時、やるべきだと思いますが、ただ実際対応していくとなると、大変な作業となりそうなので。	1_1001名以上
	中学校、高校の入学卒業時期や大学卒業時の就職活動にも配慮が必要となってくること。魅力のある大学なら入学時期が異なっても世界中から入学希望者は集まってくると思います。	2_301～1000名

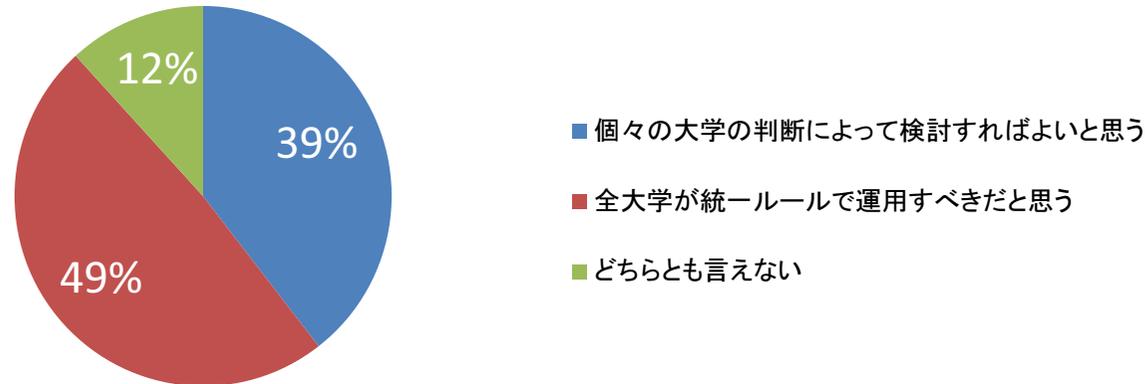
## ■評価の理由(3)

評価	理由	従業員規模
どちらとも言えない	一部の学校ではなく、日本全体としての取り組みが必要。また、入学まであいてる期間の身分も問題。就職に関しては、秋に入学しても、春卒業にすれば、学ぶ期間が長くなるのでは。就職活動で、勉学の時間がさかれているとの声もあるので。。。検討してはいかがでしょうか？	2_301~1000名
	「欧米にあわせた秋入学」とだけ聞けば学生にとってはいいように見えるし、『年度』が4月始まりという強い概念を持った日本国内では高校から大学の入学時と大学卒から就職にかけての空白期間をどう考えてよいのか私自身の中には明確な是非がない。	2_301~1000名
	メリットとデメリットが、功罪半ばするため。 【メリット】留学生や帰国子女の受入れ等の対処が取りやすく、国際競争力が強化できる。 【デメリット】全ての大学の足なみが揃わない限り、企業側の告知・選考に関わるコストと手間が、倍加する。	2_301~1000名
	留学生や帰国子女に半年遊ばせるのは無駄である一方、中小企業にとって採用時期が年2回となるのは負担感が大きい。	3_1~300名
	1大学だけ秋入学にしてもあまり意味が無いと思う。秋入学にするならば、幼稚園(保育園含む)から全て、秋スタート、年度も4月では無く9月スタートしないと、なじまないと思う。	3_1~300名

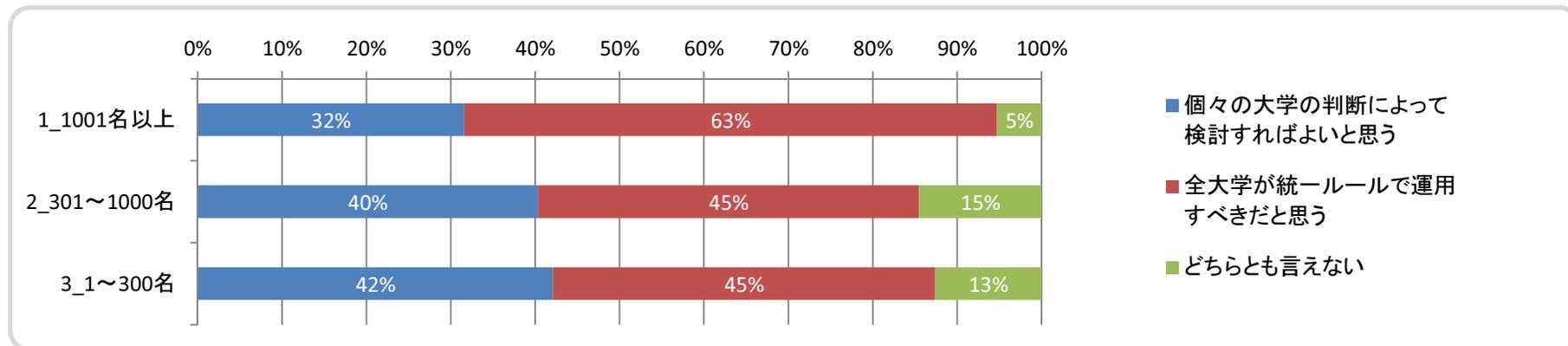
# ■秋入学を統一ルールにするべきか

「秋入学への移行」は東大だけでなく、一部の大学で検討が始まる動きが出ていますが、合うものをお選びください。

## ■ 全体



## ■ 事業規模による内訳



「秋入学への移行」を個々の大学の判断に委ねていいのか、全大学統一のルールとするべきかを問うたところ、中堅・中小企業では双方の意見が拮抗したのに対し、大手企業では「統一ルール」派が圧倒的に多い結果となりました。「秋入学への移行」はよしとしながらも、採用や入社時の対応を考えると個々の大学によりバラバラでは混乱は必至となりますし、コスト・労力的負荷が高まることを懸念しているようです。

# ■個々の判断/統一ルール理由(1)

回答	理由	従業員規模
個々の大学の判断によって検討すればよいと思う	なんでも横並びで進める必要はない。チャレンジしてみたい企業、大学などがまずトライしてみればよい。	1_1001名以上
	個別、大学独自の方針だと思うから。強制するとおかしくなると思う。 ただ、秋入学になれば、学生も企業も多様性を受容して行動しなければならない。 その変化に対応できる意思決定者がいるか不安。	1_1001名以上
	大学だけの問題ではなく、一方的に統一できるような問題ではない	1_1001名以上
	現在、移行表明している大学は、いわゆる有力校ばかり。 これらの学生が、半年遅れで卒業するとすれば、企業側もそれだけ採用のチャンスが増えるわけで、そういう意味ではWIN-WINの状態になると思える。	1_1001名以上
	偏差値のみで大学を選ぶことがなくなることがメリットのように思います。国公立大学も選ばれる理由を作り出していく必要性を感じていただきたいと思うから。	2_301~1000名
	留学生受入や国際化を目指す大学であれば問題ないが、そうじゃない大学もあると思うので、個々に対応すればよいと思います。	2_301~1000名
	国立は統一すべきだし、私学は自由だと考える。	2_301~1000名
	採用する側としては、人材の質向上につながるのであれば、対応することにやぶさかではない。	3_1~300名
	全大学が統一で動くのであれば、国家戦略として国主導で行うべきである。大学連携で行うのであれば、個々の大学が個別の事情を考慮しながら進めれば良い。	3_1~300名
	大学の規模による格差が助長される懸念はあるが、全大学統一を強制することで学校側に負担が大きくなると考えられるため。	3_1~300名
	全大学が統一のルールで運用するには時間が必要であり、動きが鈍くなる可能性が高い。個々の大学でルールが違うのは煩雑だが、柔軟な対応はしやすいのではないか。 世界レベルで競いたい大学は検討すれば良いと思う。	3_1~300名
	全大学が統一ルールで運用すべきだと思う	入学する学生にとっては、大学在学期間の差による同級生との差異が気になるだろうし、採用する企業にとっては、採用活動の時期をいつ設けたら良いかという点で気を揉んだり、通年採用にせざるを得ないなど一部大企業以外には負担が大きいため。
急激なグローバル化の進展から、当然秋入学へ全面移行すべきです。グローバルビジネスを進めている人にとっては、出身大学名はそれほど大きな問題ではありません。本人の実力次第で評価されます。東大に限らず、すべての日本の大学が世界標準の秋入学に移行すべきだと思います。同じ土俵に立って、勝負すべきです。		1_1001名以上

# ■個々の判断/統一ルールの理由(2)

回答	理由	従業員規模
全大学が統一ルールで運用すべきだと思う	たとえば春入学で進学した者が、秋入学の大学に合格して退学等の動きが出たり、秋入学と春入学の併願ができなくなるから。はっきり言ってややこしい。	1_1001名以上
	個別対応だと、なかなか前に進まないことが予想されます。制度導入に関しては、一気に進める必要があるので、全大学で結束して取り組むことが望まれます。	1_1001名以上
	日本の若年層の就業率の高さは、一括採用の文化に後押しされていることは間違いない事実。 全てグローバル化、欧米化といった海外の基準やルール、手法を取り入れたとしてもその国の文化、国民性にマッチするとは限らない。 (※ユーロ圏は破綻する国がでてきたのか？アメリカの格付けは下がっているのか？全てグローバルスタンダードがベストな方法ではないことを表しているのではないか？)	1_1001名以上
	個々の大学で判断することでも良いのだが、おそらく多くの大学がさみだれ式に秋入学へ以降していくであろうから、さすれば、一斉に秋入学へ変更し、企業への入社時期も秋に揃えることは、経済効果が大きくなる。	1_1001名以上
	大学毎にばらつきがでると、学生・企業とも対応が難しい。	1_1001名以上
	入学時期、卒業時期を統一しないと、就職活動における学校間の公平さが保てない。	2_301~1000名
	大学職員、教授、学生、ひいては企業の採用担当者が混乱する。	2_301~1000名
	選考時期や入社日が、出身校によって異なると、(同じフローを2回繰返すことになり)企業側に負担が大きいため。	2_301~1000名
	東洋大学が失敗したのが良い例です。統一ルールが望ましい。	2_301~1000名
	会社の採用担当者から見た場合、採用活動時期・入社時期は同一のほうが採用活動はしやすい。 個々の大学の判断で卒業時期が決定すると、入社時期の調整が必要になる。 (入社時期を10月にすると、3月卒業者は半年間の体験入社 または 採用前教育を実施しなければならない。)	2_301~1000名
	企業は、外圧によってどんどん国際化している(せざるを得なくなっている) 一方、学校(特に公立)はそういった外圧がないだけに、学校単位で任せていたら進まない。 ここは、国の権限でやってもいいと感じる。	3_1~300名
	大学全体で導入しないと企業も対応出来ない。	3_1~300名

# ■個々の判断/統一ルール理由(3)

回答	理由	従業員規模
全大学が統一ルールで運用すべきだと思う	全大学というよりも、日本の年度の考え制度自体を含めないと意味が無い	3_1~300名
	「いずれは」という前提付で。入学時期を異なるまま放置しておくにメリットは無いと思います。	3_1~300名
どちらとも言えない	大学間でルールが異なると、受け入れ企業の立場では対応に混乱しますので、出来れば統一ルールで動いていただければありがたいのは事実です。とは言え、現実的には東京大学を初め一部の大学が先行することは止むを得ないと考えます。	1_1001名以上
	大学は義務教育ではないため、個々の大学のよって運用が違うことも個性となるだろうし、スタイルによって学生の入学志望動機にもなると思う。かといって「大賛成！」とも思えない。	2_301~1000名
	各大学の特色による事だと思うので、一概に善し悪しとは言えない。但し、高校卒業からのブランク、卒業後の就業移行については単に大学だけの問題ではなく、高校までの教育システム、企業の採用システム、そして何よりその大学に進学する学生自身がそれぞれの立場で善後策を検討すべきであると考えます。	2_301~1000名
	日本全体(国、地方公共団体、企業それぞれ)が柔軟性を持つことのコンセンサスを取れないと、入学した学生が就職する際に何を調べばよいか混乱すると思うため、まずは国としてどのような方針で行くのか、有識者を含めた検討をした上で判断した方が良いと思う	3_1~300名
	高校までの全学校が、4月~3月のサイクルになっているので、ギャップタームの問題は簡単にクリアできるとは思えない。 もはや4月=期首が文化として刷り込まれているので、制度を作れば良いというレベルでは無いように思う。	3_1~300名
	欧米では秋入学ということで、グローバル化対応ということで秋入学と言っているようですが、変更することによる不都合が生じないかどうか、先ずは社会的問題点の抽出が大切だと感じます。	3_1~300名

# ■「秋入学」の採用に関する問題点(1)

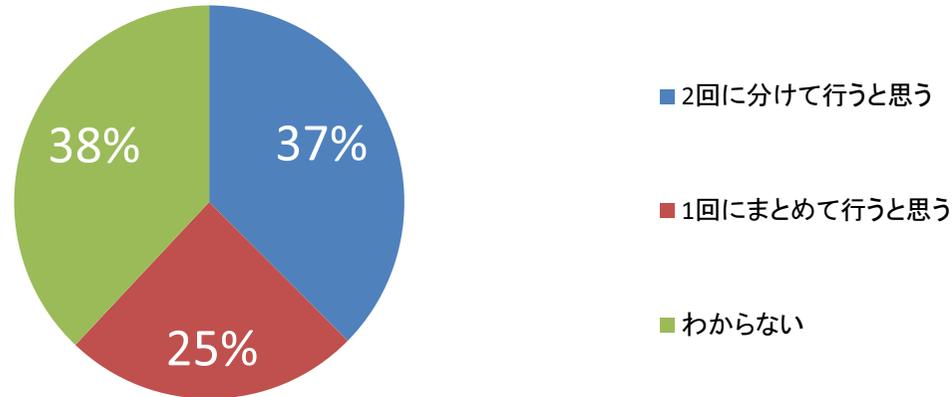
問題点	従業員規模
選考や入社スケジュールを再構築しなければならなくなる。	1_1001名以上
採用期間の設定が出来ないので、通年採用に近くなる。最終学年の春に一括採用という現行の方法より良いとは思いますが、負担を考えると一部大企業しか通年採用はできないと推測される。	1_1001名以上
導入当初は多少の混乱はあるかもしれませんが、長い目で見れば大きな問題ではありません。	1_1001名以上
高卒者との採用時期のギャップが生じることなど	1_1001名以上
採用活動時期の明確化および入社後の研修実施ならびに大学以外の学歴からの採用(高卒等)との統一性	1_1001名以上
全ての大学が秋卒業とするのであれば、それに合わせたスケジュールにするだけ。 大学によりバラバラなのであれば、従来通りのスケジュールのまま。	1_1001名以上
直接的には、新卒採用選考および新卒受け入れ体制が、当面の間の移行期間として、春・秋2回必要になることですが、ある時期で全面的に秋統一になるのであれば、整理はされると思います。ただ全大学が移行されるのかどうかという疑問は持っています。	1_1001名以上
大手企業と中小企業との内定充足率での差が拡大。上位校・下位校・首都圏大学・地方大学での内定充足率の差が拡大。年内から未だ採用活動をしている企業群とスケジュール調整を行う企業との格差拡大。(外資系企業(外資コンサル系)など日本のルール化にとらわれない企業と果たして多くの企業が勝負できるのかが不明)	1_1001名以上
秋と春、どちらに合わせて採用活動をおこなうのかなど。	1_1001名以上
統一化されるなら特に問題点はない。春と秋に分かれた場合は6ヶ月間の研修費用が倍額になることだけが悩み。	1_1001名以上
通年採用になる可能性が高いが、多くの企業が移行しない限り大幅にデメリットが発生することは無いように思う。	2_301~1000名
現在のところ、名前のあがっている大学は当社の新卒採用のターゲットではないので、あまり影響がないと思うが、制度が他大学に広がると、採用活動自体を年中おこなわなければいけなくなり、現在の採用活動の全面的見直しが必要となる。	2_301~1000名
今まで通りの一括採用は通用しなくなるだろう。ただ、いわゆる「青田買い」の抑制にはつながらない。いや、一層傾向が強まるだろう。	2_301~1000名
卒業してからの半年間をただ遊ばせてしまうことになる。 現状では、秋入社はまったく考えられないので。	2_301~1000名
1) 全ての大学が統一ルールで秋入学・卒業にならない限り、(極端に言うと)半年毎に告知活動や選考活動を行なうことになり、採用に関する企業側のコストと手間が2倍になる。また、春入社と秋入社が混在すると、昇進・昇格等の処遇に関する履歴管理も煩雑になる。 2) 秋入社の受け皿を企業側が作らない限り、卒業後も半年間の「ギャップターム」が生じてしまう。	2_301~1000名
通年採用化することで、採用担当者および採用コスト増が企業にとっては大きく負担になる。	2_301~1000名
卒業後すぐに働きたいという学生のニーズがあった場合、入社後の教育コストが膨らむ。	3_1~300名

## ■「秋入学」の採用に関する問題点(2)

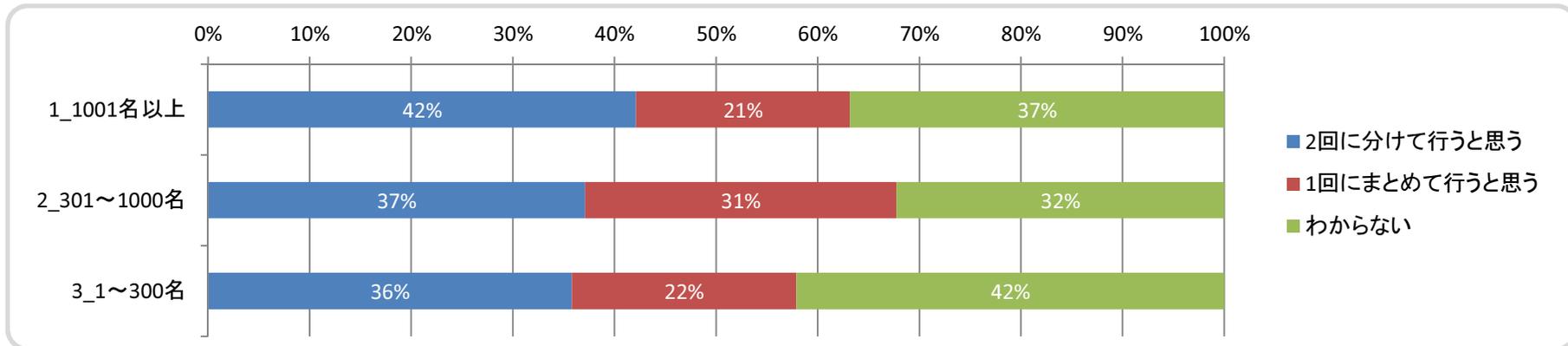
問題点	従業員規模
春・秋と2回新卒採用をする場合、各社の人事部戦略を大きく変更する必要がある	3_1~300名
春と秋の卒業者を確保する為に、企業の採用活動が通年化する事による、人事セクションの負担増。 また、秋口入社者の為に春先に実施した教育を再度実施する必要があるので、教育へも時間が係り受入部門でも、二度手間となる事が懸念される。	3_1~300名
新卒入社時期の複線化が必要になる。その場合、基礎研修等を含めた導入教育の複線化等も発生する。結果として、新卒一括採用が崩れるかもしれない。	3_1~300名
全大学同一で移行するのであれば、入社式から一連のプログラムが半年だけズレるだけではないか。 通年採用がスタンダードになる	3_1~300名

貴社では、春入学者と秋入学者に分かれた場合、選考試験を2回に分けて行うと思いますか。

## ■ 全体



## ■ 事業規模による内訳



新卒採用選考を2回に分けて行うかどうかを問うたところ、「わからない」が最も多かったものの、「2回」と「1回」では「2回」の方が多数を占めました。今回の報道では、「秋入学への移行」を検討している大学が上位校に集中しており、企業としては対応せざるを得ないというのが本音ではないでしょうか。

# ■選考時期の理由(1)

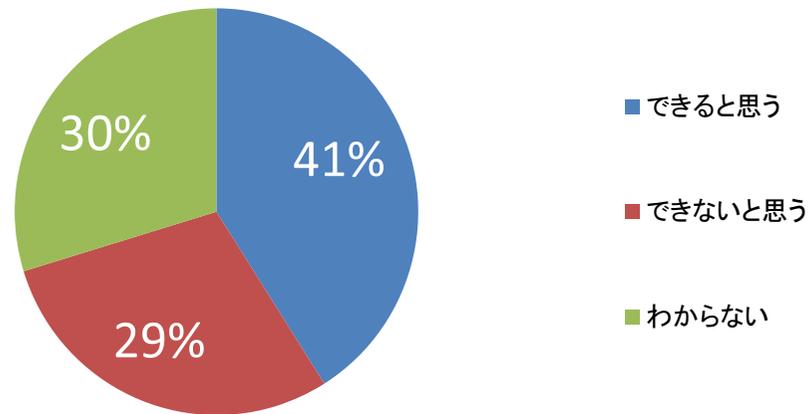
回答	理由	従業員規模
2回に分けて行うと思う	移行期についてはやむを得ないと思います。ただし、これからの検討課題ですが、ギャップイヤー制度を評価する、すなわち、たとえ半年の経験でもギャップイヤーを経験した人を優遇して1回にまとめて行う、ということも考えられなくもありません。	1_1001名以上
	優秀な学生の確保のためには、卒業時期に合わせたタイムリーな対応が必要なため	1_1001名以上
	1回では対応できないと思います。2回に分けて行うことにより、1年中採用を行っているような形になるので、採用コストが高くてついてしまうことが懸念されます。	1_1001名以上
	現時点では、対応未定ですが、選考試験を2回に分けることは必要になると思います。	1_1001名以上
	内定した学生を適正にフォローできるかどうか不安	1_1001名以上
	平等なチャンスを考えて2回にせざる得ない。1回だと、大学側からも学生側からも悪いイメージで見られそうでリスクが大きい。	2_301~1000名
	関東・関西ともに上位校が秋入学(秋卒業)に移行する以上、それに合わせて対応する必要があるため。	2_301~1000名
	卒業時期が半年ずれるので、1回でまとめるのは難しいと思う。	2_301~1000名
	優秀な学生の厳選採用を行うため	2_301~1000名
	2回に分けないと学生に対して不公平になるため。	3_1~300名
	たまたしこの制度によって、企業が春だけ、秋だけ採用と絞るようでは学生も困惑してしまうので、大学側と企業側での話し合いが必要である。	
	学生へのチャンスは減らしたくない。	3_1~300名
学生は、早く内定をもらいたいと思うと考えますので、適切な時期に採用試験をすると予想します。	3_1~300名	
今までも中途採用を比較的多くしているので、選考が複数回になることに違和感はない。	3_1~300名	
1回にまとめて行うと思う	2回に分けて行うほどのコストがかけられない。	1_1001名以上
	採用のコストを掛けられないから。	1_1001名以上
	弊社では入社後の新入社員教育に力を入れているが、年に2回行うことはできないので。	1_1001名以上
	採用にかけるマンパワーにも限りがあり、時期が分散することで負担が大きくなるから。本来業務への影響が大きいことが予想される。	1_1001名以上
	新入社員に格差を設けず、研修や教育の統一と、全員のつながり強化を図るため	2_301~1000名
	採用人数が少数であるため。何よりマンパワー不足。	2_301~1000名
	採用期間の長期化を避けるため。	3_1~300名
	秋入学の大学が多くなるまでは変更の可能性は低い。	3_1~300名

## ■選考時期の理由(2)

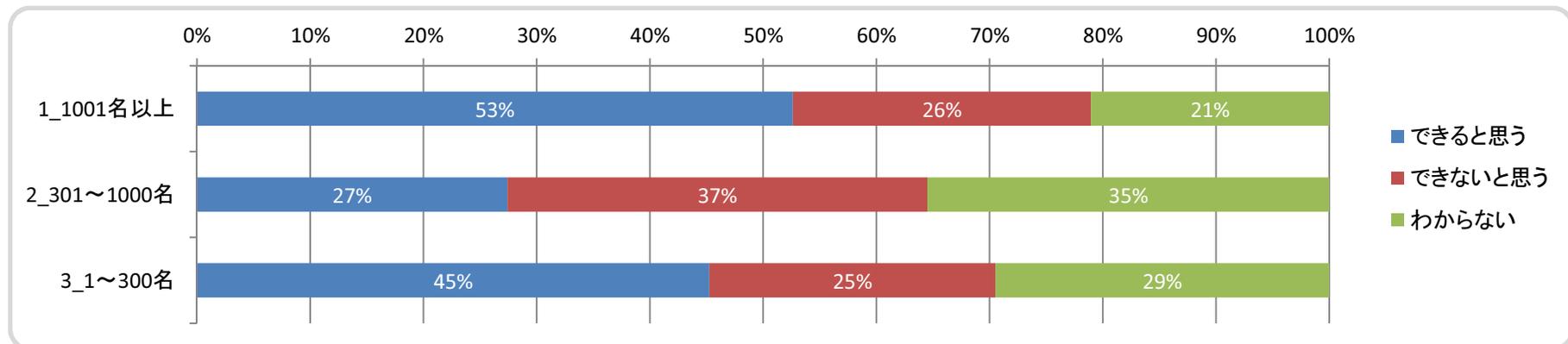
回答	理由	従業員規模
わからない	通年採用で実際はよいと思っているので、特に一回、二回ということではない。	1_1001名以上
	通常、東大や上位校の学生から当社は志望企業となることは少ないので、特に東大に合わせてどう対応しないと思う。 全大学が秋入学になったら、それに合わせて採用をします。	1_1001名以上
	これまでも2回以上に分けて行っています。	2_301~1000名
	対象者がどちらに多くいるかによって検討が必要。	3_1~300名
	現状として、春・秋両方に時間を割くことは厳しい。	3_1~300名

貴社では、入社時期を2回に分けて新入社員を受け入れることはできると思いますか。

## ■ 全体



## ■ 事業規模による内訳



入社時期を分けることが可能かを聞いてみたところ、大手企業では、過半数の企業が「できると思う」と回答。中堅企業では、「できない(と思う)」37%が「できる(と思う)」(27%)を上回りました。

# ■入社時期の理由(1)

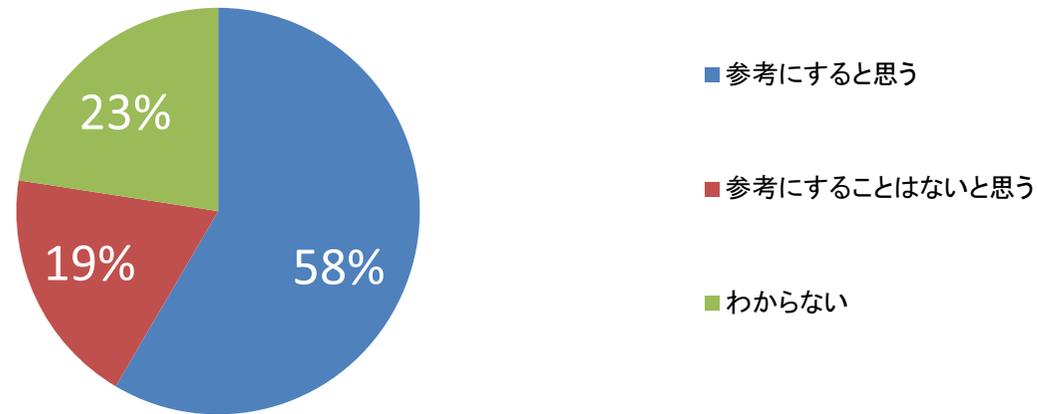
回答	理由	従業員規模
できると思う	移行期にはやむを得ないと思います。かえって、分散されることによって、新入社員導入研修が効率的に進むかもしれません(現在、採用数が余りにも多いので、研修施設や研修効率に頭を痛めておりますので)。	1_1001名以上
	新人教育など2度手間がかかるが、特に不可能というわけではないため	1_1001名以上
	現行においても転職者を毎月採用しており、これを定期化することについては、社内でも同意は得られ易いと考えます。	1_1001名以上
	過去に第2新卒を秋に入社させて新卒同様の受け入れ研修を行った実績があるため。	1_1001名以上
	要員計画上、今でも2回に分けたいくらいである。	1_1001名以上
	既に実施しており、秋入社規模の拡大だけであり、問題ない。	1_1001名以上
	春・秋入社は東大の動きが出る前からここ1年間で検討していたから。	1_1001名以上
	優秀な社員を採用するのであれば止むを得ない	2_301~1000名
	半期タームでスケジュールリングすればいいだけのこと	2_301~1000名
	採用人数が少ないため、柔軟に対応ができると考える。また、近年採用難から採用活動が長期化しており、影響は少ない。	3_1~300名
	2011は震災の影響により、2回実施しました。	3_1~300名
	弊社は、入社人数が少ないので、対応は可能と考えています。	3_1~300名
現在も通年で受け入れているため	3_1~300名	
できないと思う	若年層においては、等格や年齢など比較的年功要素があるので、1年区切りで入社することになるから。入社を半年まっもらうと思う。	1_1001名以上
	OJTや現場研修などの調整が難しくなります。やはり、既存の制度を再構築するには、数年掛かるので実施する年が決定したら前倒しで企業に連絡が欲しいところです。	1_1001名以上
	現状の雇用体系を変革する必要がある、そこまで一足飛びにできるかどうか疑問	1_1001名以上
	現状の育成システムでは難しいが、社会の変化に合わせることは可能だと思う	2_301~1000名
	現状の社内の状況では難しい、賃金制度、評価制度、等の整備を前提にすれば可能だと思う。	2_301~1000名
	入社は同時にしておかないと、給与などでバランスが取れなくなる恐れがあるから。	2_301~1000名
	当社では新入社員は一年間掛けて人事がフォローをして行く(仕事は各セクションで行うが)。少ない担当者で平行して行くとゆくのは無理がある。	2_301~1000名
	中小企業の場合、採用に投入する工数は限られているから。	3_1~300名
長期の新人研修を自社で行っていますので、マンパワー的にきついです。	3_1~300名	

## ■入社時期の理由(2)

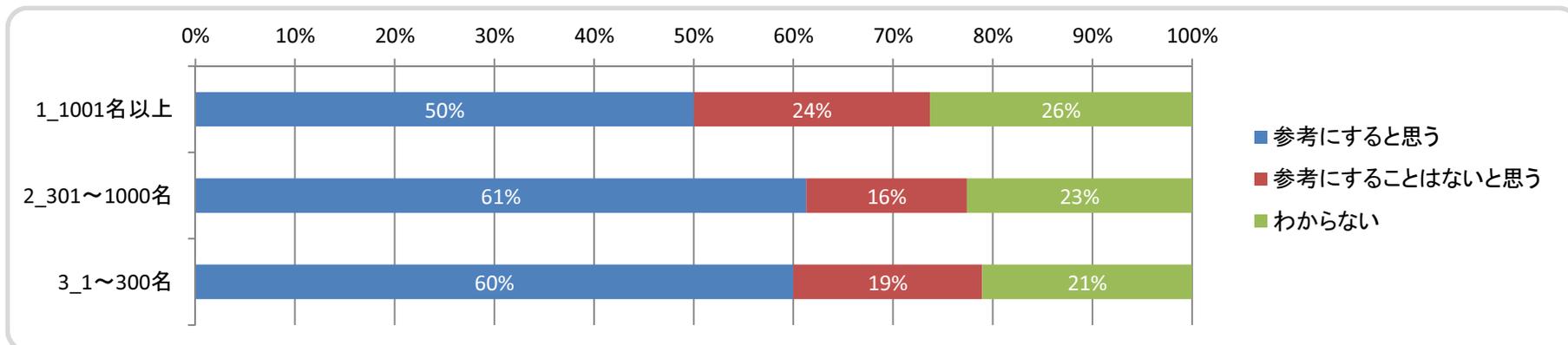
回答	理由	従業員規模
わからない	工場での研修を6ヶ月間設けている。年2回の受け入れとなると年中研修が行われていることになり、現場が負担に感じる可能性が高い。	1_1001名以上
	新卒採用と中途採用の垣根がまだまだ大きくある。 ※社内の研修体制など、受け入れ側と運用の問題。 2つのグループが動くということは手間が2倍に膨れ上がるといった事象が発生するのは間違いない。	1_1001名以上
	新卒の受入れは可能だと思うが、新卒の入社時教育を2回することになる為、教育コストが増加しそうなのでできるかどうかは分からない。	2_301~1000名
	業務の流れが1年サイクルであること。現場が忙しすぎて、負担がさらに増すこと。	2_301~1000名
	弊社の場合、新入社員への対応が、入社年によって異なる(その時の業務状況の差)ため、指導対応に差が出、不満の要因となりそう。	3_1~300名
	本来は学生を採用する以上はするべきであり、実行するのが担当者の役割だと思う。ただし、移行初期は社内の理解・協力がままならない可能性もあり、従来どおりの可能性は高いと思う。	3_1~300名
	入社後、半年間の新人研修を行う当社にとって、教育にあたるマンパワーの不足が懸念されるから。	3_1~300名

ギャップターム(高校卒業から秋入学までの期間)の活動履歴は、採用選考時に参考にすると思いますか。

## ■ 全体



## ■ 事業規模による内訳



ギャップタームの活動履歴を採用選考時に「参考にする」と回答した企業が6割。企業規模による極端な差異は見られないが、大手企業は「参考にする」派が最も少なく50%に止まりました。一方、「参考にしない」派は最も多くなっています。(24%)

# ■ギャップタームにふさわしい活動(1)

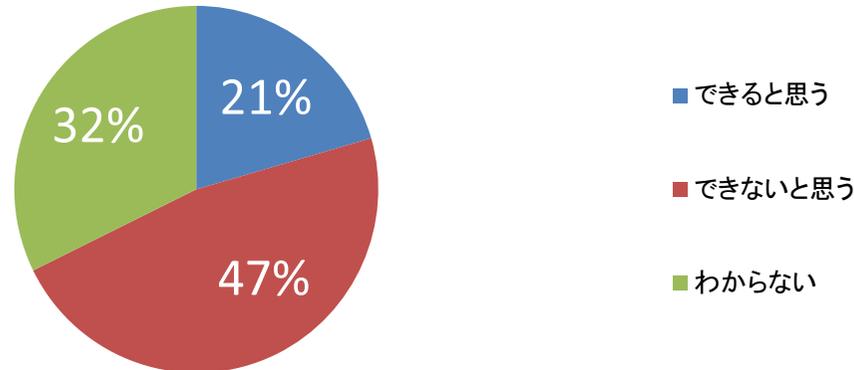
活動内容	従業員規模
「ギャップイヤー」が語源と聞いているが… 日本の大学生という環境では普段味わえないことを直に経験し、いろいろな見方(特に働く意義)を身につけてもらえればと思う。	1_1001名以上
自分の好きなことを何か考えて、計画をたて、実践すればよいと思います。	1_1001名以上
大学入学に向けた自己学習や出身校での部活支援	1_1001名以上
ギャップタームの過ごし方も様々で、引き続き勉強に励む学生もいれば、息抜きする学生もいるかと思う。ギャップタームがまた評価の対象となってしまうと、学生の首を絞めてしまうことになるかもしれないので、その辺りは少々不安です。	1_1001名以上
ギャップタームは、学生にとって人生にまたとない期間として、是非有効活用されることが望ましいと考えます。	1_1001名以上
入学先の大学が指導する、斡旋する短期留学やインターンシップなど自由に任せるのは如何なものか？未成年者が活動することになるため、そのあたりの配慮もしておかないと、単なるアルバイト要員として扱われるといった事象も起こってくると思われる。	1_1001名以上
大学が予習プログラムのようなものを準備してはどうか。	1_1001名以上
留学、ボランティア、資格取得、アルバイトなど、自分が一生懸命打ち込めるもの	2_301~1000名
たとえば「インターンシップをしなければならぬ」とか、「ボランティア必須」とか、一辺倒の過ごし方だけが評価されるべきではない。「半年間思いっきり遊びました」でも、そこで学ぶものがあれば良いと思う。	2_301~1000名
思いつかないが、単に旅行などでは過ごして欲しくない。少なくとも、スキルアップや人間力アップの目的をもった行動をして欲しい。(インターンもあり)	2_301~1000名
学校に通いながらではできないアルバイトや海外旅行等かなと思います。自分で稼いで自分で使うということを6ヶ月で経験して欲しい。	2_301~1000名
社会人としてこれから活躍していく上での意識醸成にあてる。たとえば、ボランティアへの参加などを義務付けるとか。	2_301~1000名
4年も前のこと(特に10代の若者)をとやかく言っても仕方がない。そのことは基本的に4年間どれだけ努力をしたかが問題	2_301~1000名
中途半端な期間であり、無理やり与えられた期間の為、家庭状況、貧富の差などの格差を生むと思われる為、参考にならない。	2_301~1000名
若いんだから、世間と身内に迷惑掛けない範囲で好きなようにやりたいんじゃないかと思うが、制度として何かやるというのなら、人間としての視野が広がるような異種体験をさせるべきかと思う。	2_301~1000名
やりたいことをやれば良いと思います。こういうことを発信すると、学生を誤った方向へ導くことになります。	3_1~300名
海外留学やボランティア活動、アルバイトなど社会環境 特に就労について考える時間として欲しい。	3_1~300名
高校も秋入学にするべきだと思います。ギャップタームを置かない。	3_1~300名

## ■ギャップタームにふさわしい活動(2)

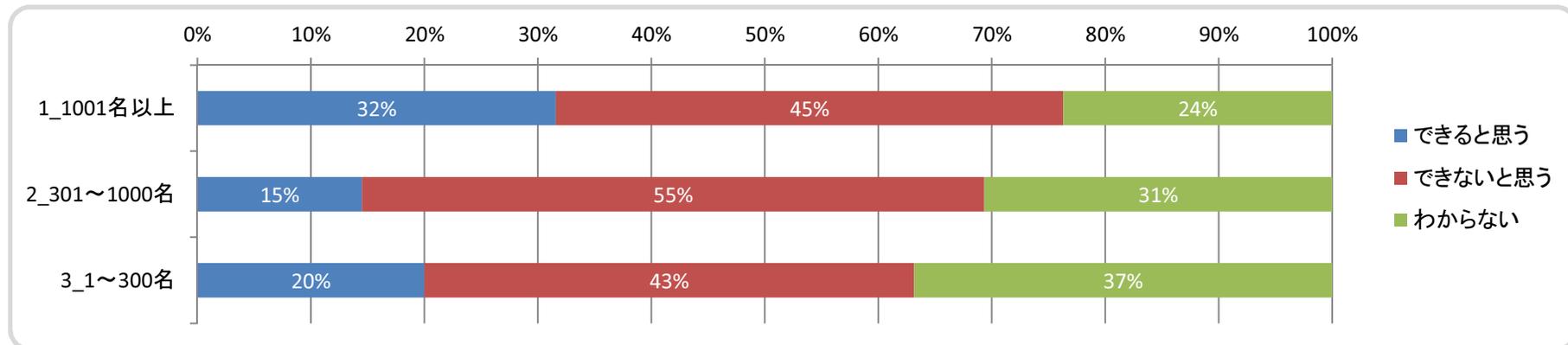
活動内容	従業員規模
学生自身が自らの進むべき方向性を今一度確認する時間に充てるのが望ましいと思います。	3_1~300名
大学生の学力の低下が激しいので、高校までの教育の補強に努めて欲しい。と考えています。半年あれば、かなりの勉強が出来ると思います。大卒の低学力者は、社会では通用しませんので、今のように低学力のまま、社会に出される大学生は気の毒です。	3_1~300名
インターンシップなどの就業体験や、人としての視野・見識を広げるための活動。学費調達が必要な生徒は別として、単なるアルバイトは望ましくない。	3_1~300名
今後の人生観、自分自身を見つめなおしたり、世界中を旅をして世界観を広げたりすること。	3_1~300名

ギャップタームに、大学入学予定者をインターンシップとして受け入れることはできると思いますか。

## ■ 全体



## ■ 事業規模による内訳



ギャップタームにふさわしい活動として「インターンシップ」を挙げる企業も多かったが、自社で受け入れられるかとなると話は別ということでしょうか。「受け入れられる」とする企業は、大手企業でも32%に止まり、中堅・中小企業に至っては15~20%という状況。「わからない」との回答が3割以上もあり単純に比較はできないものの、弊社が昨年12月に採用担当者を対象に実施した別の調査では、昨夏に大学生のインターンシップを受け入れた企業は、大手企業で5割超、中堅・中小企業でも3割あったことを考えると、低い数字であるといえます。

# ■その他、秋入学検討について(1)

意見	従業員規模
大学の国際力の強化に必要なならば秋入学を行えばよいと思う。企業は春であろうが、秋であろうが、「優秀な人材の確保」を行いたいためなので、企業にとってはあまり大きな問題ではないかもしれない。	1_1001名以上
「秋入試」という話題から、現状の就職「システム」の見直しが入ること、大歓迎です。納得できるメリットがあると判断したら、デメリットあってもトライする方向で、何校かで先行して進めればよいと思います。横並びを意識して、何も進まないのは反対です。	1_1001名以上
大学に限らず、小学校から秋入学にしなければ、いずれ衰退すると思う。	1_1001名以上
大学の秋入学について、内容を深くは理解していないが、慎重な議論を期待したいです。過渡期の学生にとって不安なことが多いと思います。大学は本来何をすることが求められているのかを考えて方が良い。決して入学時期ではないと思うが。	1_1001名以上
スピード感を持って対応すべき。この対応だけでなく、日本全体が世界のスピードに追いついていない。	1_1001名以上
今後の日本のためになる施策ならば、導入すべきだと思います。ギャップタームや入社試験の問題など目先のことよりも長期の視野で考え導入を検討してほしいと思います。	1_1001名以上
本当に実施するのであれば、一斉に全大学で実施していただきたいです。	1_1001名以上
新聞やネット上に掲載された意見では、賛成する人(学生も企業も)は、マクロ的な視点から賛成理由を述べているのに対して、反対する人(学生も企業も)は、自分や自社の状況等のミクロな視点から反対理由を述べており、その答えから、今後のグローバルな変化に対処できる人や企業であるかどうかを判断できるような気がする。そのような意味で、今年の採用面接において、秋入学への意見を聞いてみるのもおもしろいと感じている。	1_1001名以上
正直、倫理憲章の問題でかなり懲り懲りといった雰囲気があります。一部の大きな、もしくは優秀な層だけで勝手にやっていて、その他大勢は無視されているような気すらする。	1_1001名以上
グローバル化に資する施策であると考えますが、優秀層大学以外の意見が蔑ろにされている傾向にあり、強いては学生にしわ寄せがくるのではと危惧する面もございます。	1_1001名以上
まず、秋入学を検討すること自体は問題ないのですが、それを実行した後のことにもっとフォーカスしてほしいです。大学が秋採用を取り入れることは、ステークホルダーの一部である企業、高校、家庭、社会に大きな変化を求めることとなります。大変難しい取り組みになるでしょうが、大学が先行して進めるのではなく、ステークホルダーとともに進め、実現し、グローバルに開かれた大学を築き上げてもらえればよろしいかと思います。	1_1001名以上
企業側の移行期間の受け入れ工数面等は大変になりますが、日本人の国際競争力をつけていくことは必須であり、国際標準化によって世界と同じ土俵に乗ることがまず重要と考えます。	1_1001名以上
東京大学の勇気に拍手です。いろいろあっていいと思います。	1_1001名以上
秋入学に合わせて、倫理憲章は廃止すべき。	1_1001名以上
秋入学の目的がいまひとつ理解できない点があります。日本人が日本オリジナルの教育プログラムのなかで世界で活躍することができる人材を育てることが大切なのは、もっと検討する課題は別にあるかとも思います。	2_301~1000名

## ■その他、秋入学検討について(2)

意見	従業員規模
大学の秋入学を検討するとなれば、国の教育年数(6・3・3・4)も検討する必要があるのではないかと考える。また大学だけでなく小中高の入学時期も秋にすべきであると考えます。	2_301~1000名
諸外国が採用している制度だからという理由での実施は辞めていただきたい。ポリシーを持った変革でないと、振り回される学生がかわいそうです。	2_301~1000名
入学時期だけがクローズアップされているが、大学入学の目的は何で、どう過ごすのかという視点が欠落しているような気がする。入学時期を変更することだけが国際化ではなく、進学を明確にさせて教育しないと、優秀な学生は育たないと思う。	2_301~1000名
世界標準に合わせる意図であるが、このアンケートの設問に相当する大学以外の社会体制の世界標準はよく分からない。大学や国が一握りの優秀な人材を作る(得る)ためであり、大手以外の企業には関心はないのではないかと。	3_1~300名
国公私立の連携により、大々的な刷新を行なう事が重要で、それが叶わないのであれば、正直あまり意味を感じない。	3_1~300名
政界と産業界と学会の全てが一致して、方向性を見出さないと上手くは行かない施策だと思う。構想は良いものだと思う。	3_1~300名
とにかく秋入学は実施すべきでない。現在の春入学、卒業および就職が日本のスタンダードなので、その良さを再認識して継続すべきだと思う。国際化に対しては、その方面への就職を目指す人が自身で流れに合わせる様にしてほしい。	3_1~300名
大学だけを「秋入学」にするのではなく、義務教育や高校も秋入学を検討してはどうでしょうか。留学は大学生だけではないので、高校生も留学の機会を増やして、若者が海外に行く機会を増やして国際化を推進してはいかがでしょうか。	3_1~300名
今後の日本の在り方を大きな視点で考え、みんなで協力して問題点を解決していけばいいと思う。	3_1~300名
全面移行ではなく春・秋両方入学させれば良い。	3_1~300名
個人的には「やっとか・・」と感じる。いつまでも検討していないで、さっさと移行すべき。	3_1~300名
少子高齢化で人的資本が減少していくわが国にとっては避けられないことの一つではないかと思っています。	3_1~300名

その他、過去の各種調査結果は下記にてご覧いただけます。

**[https://www.hrpro.co.jp/report\\_top.php](https://www.hrpro.co.jp/report_top.php)**

## ■お問合せ

TEL. 03-3287-7322

MAIL: [contact@hrpro.co.jp](mailto:contact@hrpro.co.jp)

HR総合調査研究所(HRプロ)

**<http://corp.hrpro.co.jp>**

〒100-6510 東京都千代田区丸の内1-5-1  
新丸の内ビルディング10F 日本創生ビレッジオフィス5  
TEL: 03-3287-7322 FAX: 03-3287-7325