

大学アドミッション専門職の職務領域と職能開発に関する韓日比較：職務能力，職務遂行要因，資格制度との関連

鄭，廣姫
韓国教育開発院：碩座研究員

山本，以和子
京都工芸繊維大学工芸科学部：教授

木村，拓也
九州大学人間環境学研究院教育学部門教育社会計画学講座：教授

<https://doi.org/10.15017/7173470>

出版情報：大学院教育学研究紀要. 26, pp.63-100, 2024-03-25. Faculty of Human-Environment Studies, Kyushu University

バージョン：

権利関係：



大学アドミッション専門職の職務領域と職能開発に関する韓日比較

— 職務能力, 職務遂行要因, 資格制度との関連 —

鄭 廣 姫 山本 以和子 木 村 拓 也

1. 研究目的及び方法

本研究は, 韓日の大学アドミッション専門職の職務と職能開発の状況を確認し, 韓日における将来の職務能力開発の方向性に示唆を与える目的のもとに実施された。この研究目的のために, 両国の大学アドミッション専門職を対象に自由記述中心の質問紙調査と聞き取り調査を実施し, 大学アドミッション専門職の職務状況を分析した。韓日関係者の質問紙調査と聞き取り調査の結果を比較分析することで, 将来, 体系的で持続可能な大学アドミッション専門職の職務能力開発の方向性を検討することを目的としている。ここで, 大学アドミッション専門職とは, 大学入試の総合的で多面的な評価を行う評価専門家を指し, 韓国では入学査定官, 日本ではアドミッションセンター・入試課に所属する教職員である。

本研究が大学アドミッション専門職の職務能力開発に特に焦点を当てる理由は, 文部科学省が志向する学力の3要素 (①知識・技能, ②思考力・判断力・表現力, ③主体性をもって多様な人々と協働して学ぶ態度) に基づいて行われている, 高大接続改革や大学入試で総合的な多面的評価の視点と方法の改善, 調査書の作成の改善等が, 大学アドミッション専門職の職務能力開発を前提とする必要があると考えるからである。大学アドミッション専門職の養成・研修が課題となっている日本においては, 「入学査定官」という新しい職業・大学アドミッション専門職を採用し, 総合的・多面的な評価を促進している韓国の事例との比較が, 先行経験の共有, 成果と課題等から示唆を得る点で重要な意味を持つと考えられる。

大学入試が学力テストで一発勝負である場合, その出題や大学入試の実施は大学の研究者の職務範囲に収束されるかもしれない。しかし, 調査書, 高校時代の正課内や正課外活動の成果を総合的に評価したり, 学生と大学の専門分野のミスマッチングを防いだり, これを防ぐために大学で学ぶ内容等の宣伝に注力する等の, 大学アドミッション専門職の職務にまで大学入試業務が拡大されるや否や, 大学研究者教員の職務範囲の限度を超えることは容易に想像がつく。現在, 韓国と日本で進行中の総合的・多面的な評価に基づく大学入試改革の実現には, 大学アドミッション専門職の職務能力開発とその質保証システムの構築が必須要件になることは過言ではない。

アドミッションオフィサー養成については, これまで, 日本 (木村編, 2024), 韓国 (山本, 2019), 米国 (中世古・山本・西郡・木村, 2019), イギリス (花井, 2020) の事例が紹介されてきた。日本

においては、大阪大学（川嶋，2019）、名古屋大学（夏目，2019）、九州大学（木村，2019、木村他，2021）、独立行政法人 大学入試センター（大学入試センター研究開発部，2021・2022a・2022b・2023）のそれぞれの事例報告もある。アメリカのアドミッションオフィサーの紹介については、大場（2004）、松井（2009）、出光（2015）等に詳しいが、全米入試カウンセリング協議会（The National Association for College Admission Counseling: NACAC）のキャリア調査結果でも言及されているように、大学アドミッション専門職が待遇に課題を抱えていることは世界共通であるとも言える。日本でも、永野（2016）で任期付の問題が、山本・木村・立脇・西郡（2019）でキャリアの不安が紹介されている。ただ、それぞれの国における大学アドミッション専門職の実情や課題を紹介した研究はあるが、同一項目による比較をおこなった研究は管見の限り皆無である。ここに本研究のオリジナリティが主張できる。

本研究では、両国の大学アドミッション専門職の職務と職務能力開発に関する自由記述を中心とした質問紙と聞き取り調査を実施した。質問紙調査と聞き取り調査の結果を比較分析のうえ、両国の独自文脈と個別事情に適合した入試実務の望ましいあり方を設定するための示唆を得ることを目的とした。特に、日本においては、大学アドミッション専門職協会を中心に資格制度が計画⁽¹⁾されており、韓国においては、入学査定官の資格制度化を目指して数年前から議論されている。このような共通の関心と課題の確認等、研究の成果を共有することで将来的な大学アドミッション専門職の質保証のための制度づくりに役立つことが期待される。

2. 調査概要

本研究では韓日両国の大学アドミッション専門職の聞き取り調査と質問紙調査の分析を行った。調査対象者としては、日本については、大学アドミッション専門職協会の設立メンバーである大学入試業務の最前線に立っている教職員を中心に行った。日本の大学アドミッション専門職については、事前の自由記述を中心とした質問紙調査と聞き取り調査を行った。韓国の大学アドミッション専門職については、入学査定官⁽²⁾を対象に自由記述を中心とした質問紙調査を実施した。その上で、大学アドミッション専門職の職能についての現状分析を踏まえたうえで、両国の調査結果に現れた特徴や強調点の差異、これからの課題等を比較した。

調査内容は1)大学アドミッション専門職の職務領域、2)職務能力、3)職務能力開発（研修）、4)職務遂行に与える影響要因、5)資格制度を中心に構成した。先に実施した韓国における調査では、5段階評価と自由記述の構成を採用したが、日本における調査は、韓日における大学アドミッション専門職への認識や入試実施における文脈の差等を勘案し、5段階評価に代えて、調査内容別に自由記述の方式で回答を得た。

韓国の場合、大学アドミッション専門職である正規の入学査定官を対象に、電子メール調査を行い、15人から回答を得た。日本の場合、基本的には、大学アドミッション専門職であるアドミッションセンターや入試課の教職員を主な調査対象とし、大学入試の実務に直接関与している事務職員を

少数加え、12人から回答を得た。調査方法はメールによる質問紙調査であったが、一部、聞き取り調査も同時に行った。

調査対象の属性は、所属大学については、国立・公立：日本6人／韓国6人、私立：日本6人／韓国9人、性別については、男性：日本8人／韓国7人、女性：日本4人／韓国8人。平均年齢については、日本約46歳／韓国約45歳、入試業務経験年数の平均については、日本約9.8年／韓国約10.8年であった。調査期間は、韓国が2022年7月～8月、日本が2022年9月～11月と、2023年2～3月であった。

3. 日本における大学アドミッション専門職に対する調査結果

3.1. 大学アドミッション専門職の職務領域に対する認識

調査結果から見ると事務職を除くほとんどの回答者が、専門職としての認識を持っていることが分かった。大学アドミッション専門職の職務領域に関しては、個人によっては多少異なる場合や、領域間の境界が曖昧な場合も見られたが、大まかに分類してみると、1)入試企画、2)試験・評価、3)大学紹介・マーケティング（広報・相談）、4)高大接続、5)データ分析、研究と教育（志願者の動向分析、入試成績分析、追跡調査等）等の順になる。

まず、1)「入試企画」の職務領域には、入試制度の実施案や改革案の企画や提案、学内委員会での審議、実施計画の連絡・調整、入試問題作成の企画・依頼、危機管理等が含まれる。

2)「試験・評価」の職務領域では、問題の作成から分析、統計等試験の全過程にわたっており、主な内容はテスト／評価に関する質的分析と量的分析である。入試の運営・実施、また、評価分析も含まれており、実際には、1)入試企画の領域、5)のデータ分析・研究の領域と部分的に重なるところがある。

3)「大学紹介・マーケティング（広報・相談）」の職務領域では、マーケティングの要素が含まれることもあり、やや複合的である。大学の広報、紹介、説明会、進路相談等、学生募集活動全般に関与する職務が含まれている。これを「マーケティング」と表現する場合もあるが、ほとんどの場合、内容的に異なる領域にまたがっていると考えられる。例えば、大学紹介・広報等の職務ではマーケティングが重要な位置を占めており、前述の2)の領域、つまり入試改善、戦略的な入試設計にも関わっている。優秀な人材選抜を目指す入試改革の企画・立案、入試志願者の大幅な増加を目指した広報リーチの拡大やインパクトの増大を目指す、入試広報案の企画・立案等が絡んで、「入試設計」と「マーケティング」の領域間の曖昧さを示していると考えられる。大学の危機的な現実が入試設計に志願者確保の形で反映されている例と言える。

4)「高大接続」の職務領域には、高校訪問、説明会、相談会、オープンキャンパス、大学紹介、シンポジウム等、幅広い内容が含まれている。前述の大学紹介・相談との重複はもちろん、高校と大学に関する政策、カリキュラム、制度の理解等に関連している。「高大接続」はマーケティングと同様に、他の領域と内容的に関連性が深い、重要な職務領域の一つとして取り上げられている。

応答の中には高校教育の制度・カリキュラム・進学傾向等の分析と学内構成員との共有，高校側への大学情報の提供等を特に強調したの見える。

5)「データ分析，研究と教育」の職務領域では，選抜と直接関連する統計的なものはもちろん，追跡調査，広報の効果測定，入試 IR 分析等，より研究的な傾向が強調されている。また，「学部への支援，及び，教育」領域等が挙げられている。まず，学部への支援・教育を挙げている意見については，入試に対する教員の無関心，理解の不足等に由来する大学アドミッション専門職の職務であり，作題，面接等でのノウハウ，注意すべき点等，入試実施全般にわたって必要な教育とサポートがこれに該当する。

この他に，「入学前・後の教育」は職務としてみる見解も少数あったが，大学側が要求している大学アドミッション専門職の職務の一つとみなされ，これは学部や大学が対応する必要があるという反対意見がより強いと想定され，意見が分かれている。提示された意見の中で興味深いのは，「大学経営」（入試〔志願者募集〕の視点に立つ）を職務領域として提示したのもある。これは大学の未来とビジョンに入試の関連性を強調したことで，大学執行部と大学教授が理解し，さらには入試関係者が大学執行部の会議等に参加する必要があるという意見であった。

表 1. 日本の大学アドミッション専門職から見た職務領域

区分	職務領域（内容重複表記）
入試企画	・入試戦略・設計（マーケティング企画等） ・選抜方式等の入試設計 ・大学入学者選抜の戦略的設計 ・入試の企画（制度設計，入試改革対応，全学的委員会の運営，学内調整） ・入試実施に関すること（日程・実施形態・運営） ・大学入学者選抜の戦略的設計（入試データや広報データを活用した IR データ分析も含む） ・入試の改善・企画立案 ・選抜方式等の入試設計，入試運営戦略・設計（マーケティング企画等） ・入試制度設計・入試の企画（制度設計，入試改革対応，全学的委員会の運営，学内調整） ・入試企画および実施（入試制度の実施案や改変案の策定，学内協議の設定，実施計画の連絡・調整，入試問題作成の企画・依頼等） ・選抜方式等の入試設計 ・選抜方式等の入試設計，入試運営戦略・設計（マーケティング企画等） ・選抜方式等の入試設計，AP の策定提案 ・入試運営戦略・設計（マーケティング企画，コンテンツ作成） ・選抜に関すること（入試問題・選抜方法・入試分析） ・入学者選抜に関すること（教育制度・新しい選抜開発） ・入試制度設計
試験・評価	・入試の実施運営（実施本部・危機管理等） ・試験・評価（テスト・評価・分析・統計等） ・統計・テスト ・質的・量的評価 ・入試の運営・実施 ・入試の実施 ・作題・採点 ・試験運営

大学アドミッション専門職の職務領域と職能開発に関する韓日比較

区分	職務領域（内容重複表記）
試験・評価	・評価 ・試験・評価（テスト・評価・分析・統計等） ・試験・評価（テスト・評価・分析・統計等） ・評価 ・入試実施に関すること（日程・実施形態・運営）
大学紹介・マーケティング（広報・相談）	・入試広報（広報、説明・相談） ・大学入試案内（広報・マーケティング、説明・相談） ・大学入試案内（高校側への大学入試制度や入試結果等の情報提供、受験希望生徒や保護者との相談対応や情報提供） ・大学広報戦略の計画（年間の広報計画や予算計画等） ・大学入試案内（広報・マーケティング、説明・相談） ・入試広報・戦略・設計 ・学生募集活動全般（広報・マーケティング、説明会・相談会） ・大学広報 ・広報 ・マーケティング ・マーケティング
高大接続	・中等・高等教育接続（教育制度・カリキュラム・高校生理解等） ・中等・高等教育接続（高校教育の制度・カリキュラム・進学傾向等の分析と学内共有、高校側への大学情報の提供等） ・中等・高等教育接続（教育制度・カリキュラム・高校生理解、入学前教育） ・受験生受入れのために、中等・高等教育制度（教育制度・カリキュラム）や環境等のハード面の理解、高校生や保護者、社会状況等（生まれた環境等も含め）ソフト面の理解 ・高大接続に関わる企画・立案及び実施に関すること ・「高校生の」進路指導（マッチング、高大接続、大学教育の説明）、 ・高大連携活動、 ・高大接続活動（高校訪問、高校教員向け説明会、高校生向け相談会、オープンキャンパス、大学案内、シンポジウム） ・将来の志願者育成（高校教員向けの研修や探究支援、出前講義） ・入学前教育の企画・運営 ・入学前教育 ・入学前教育に関すること ・教育プログラムの企画・運営
データ分析、研究と教育、その他	・受験生や高校、入学者の調査・分析 ・入学者選抜方法の調査研究に関すること ・入試の評価（志願者動向分析、試験成績分析、追跡調査） ・入試研究 ・入試方法の検証、 ・入試に関する調査研究 ・入学者追跡・教育 IR ・入試 IR（AP のアセスメント、学修成果との関係調査） ・大学広報及び入学者選抜関連の IR データ分析（教務部門や学生支援部門、就職支援部門の IR データ活用や広報戦略への展開等も含む） ・学生の追跡調査 ・アドミッション領域の研究 ・学部支援（FD、コンサルティング） ・入試に携わる教員対象 FD ・アドミッション担当者の育成及び職能向上 ・大学経営（入試経営の視点）

3.2. 大学アドミSSION専門職の職務能力に対する認識

ここでいう「職務能力」とは、大学アドミSSION専門職が職務を遂行するのに必要とされる知識やスキル等を意味しており、大学アドミSSION専門職の基礎的なリテラシーや基礎的な資質・素養ともいえる。この職務能力は、前述の職務領域ごとに関わる知識やスキル等の職務能力になると思われる。実際に業務分担に応じて必要な能力が異なり、職務能力は領域ごとに要求されることを前提に、共通の基本的な知識・スキルに焦点を当てて職務能力を提示した回答もある。表2にその結果をまとめてある。

以下で、調査結果から提示の頻度順位別に整理している。職務能力に対する調査結果を前述の職務領域に基づいて分類し、重要度から見ると、1)教育制度、及び政策理解力、2)評価、及びデータ等の理論と分析力、3)コミュニケーション力、4)大学紹介・広報（マーケティング）力、5)管理運営力・その他の順になる。

まず、「教育制度、及び政策理解力」は、高校、及び大学の教育に対する理解、関連する教育制度や教育政策に対する理解、将来の教育と展望等、教育全般と政策への理解能力に含んでいる。ただし、内容の範囲を狭め、強調ポイントをより絞ると、「高大接続の企画力」を別途区分することが可能となる。つまり、「教育制度、及び政策理解力」と「高大接続の企画力」との区別である。実際、1位の重要度で提示された内容を見ると、高校と大学の接続に必要な様々な能力が先に目立つ。すなわち、「中等・高等教育接続（教育制度・カリキュラム・高校生理解、高校生の進路指導（マッチング、高大接続、大学教育の説明）、高大連携活動を企画推進するための知識及びスキル」等がそれに該当する。

その次に重視された職務能力は「評価、及びデータ等の理論と分析力」である。このカテゴリには、多面的で総合的な評価等に必要な評価理論と方法に関する知識、実務能力（問題作成、書類評価、面接等）、データ分析能力（合否判定、追跡分析）等が含まれる。ここでは、単なる統計学に関する知識・スキルではなく、学力や主体性等の構成概念を量的・質的に捉える知識・スキルを指している。データ分析能力（合否判定、追跡分析）には、統計理論等の関連知識と分析技術等を含む。

次に挙げられているのが、3)「コミュニケーション力」と4)「大学紹介・広報（マーケティング）力」である。「コミュニケーション力」は、回答者によって強調されるポイントが異なる。すなわち、コミュニケーションの対象によって受験生、高校関係者、または大学構成員とのコミュニケーション能力とされている。受験生やその保護者、高校とのコミュニケーション能力は公共的な責務を伴った進路相談であり、生徒指導や進路指導等での知識とスキルを指し、自学の理念や特色、入試の特長や狙い等を伝達できる広報ないしマーケティングとも関連するコミュニケーション能力を指すことがある。一方で、一部の回答者は大学内部の構成員とのコミュニケーション能力を強調している。この場合、主に大学内の入試業務関係者同士とのコミュニケーション等、関係性能力に関わる。具体的には、円滑な入試運営のための関係者同士との協働力、大学内でコンセンサスを形成するための提案力やコミュニケーション能力、説得力等がこれに当たる。

以下は、コミュニケーション能力を特に強調した回答の一例である。

まず、第一に必要なのは、「対人能力（コミュニケーション能力）」。異業種も経験した上で、これは第一に必要。この能力が低いと、学内でも学外でも仕事が成り立たなくなる。大学で勤務して痛感した。（強調は回答者による）

次に多くの人が重視している職務能力は、「大学紹介、及び広報（マーケティング）力」である。これには高校や高校生、保護者に対する大学紹介、情報発信能力、広報戦略の策定、説明スキル等

表2. 大学アドミッション専門職から見た職務能力重要性ランキング

区分	1 位	2 位	3 位
教育制度、及び政策理解力	- 高校と大学の教育制度・政策に関する知識 - 幅広い知識（様々な研究分野、社会状況、国の教育政策、国際情勢） - 高校及び大学の教育・制度・政策知識 - 高大接続関連能力・スキル：高校及び大学の教育・制度・政策理解力等 - 大学入試の原理（公正性・公平性等）に関する知識	- 教育学の知識（教育社会学、教育評価、カリキュラム）	- 高校及び大学の教育・制度・政策知識等
評価、及びデータ等の理論と分析力	- 選抜方法及び選抜企画、評価方法の知識・スキル等 - 情報収集・分析力や組織運営力	- 合否評価結果分析、出願分析、追跡研究等、データ分析能力 - 統計／テスト理論 - 試験・評価関連能力・スキル - 試験・評価関連能力・スキル：試験結果の検証スキル（統計や測定に関する知識）等	- 分析力（統計） - 入試実施・運営（入試課職員の職務）に関する基本知識
コミュニケーション力	- コミュニケーション能力 - 「対人能力（コミュニケーション能力）」	- 自校（大学）の理念や特色あるいは入試の特長や狙い等を伝達できるコミュニケーション力、	- 言語スキル：複数の言語の理解と運用 - 大学内様々な教職員との交渉や説得に当たることのできる交渉力や忍耐力
大学紹介・広報（マーケティング）力	- 入試広報・マーケティング関連能力・スキル：入試広報・戦略・設計	- 自大学の教育プログラム・これによる成果に関する知識	- 大学広報を企画、実践するためのスキル：マーケティング、プレゼンテーションスキル - 広報に関わる実務全般に関する知識と実践スキル
管理運営力、その他	- 進路についての選択軸を作ってあげられること - 組織運営力	- 大学入試に関わる実務全般に関する知識と実践スキル - 大学アドミッション担当者の職務領域の知識	- 入試制度設計・企画力 - ①俯瞰力②気づきを促す能力③バランス力

が含まれている。強調の焦点は異なるが、前述の「コミュニケーション力」と内容的に重なっている側面を持つ。この能力に含まれている内容的意味から、「大学紹介・相談力」と「広報・マーケティング力」という2つの能力に分けて考えることができる。ただし、少子化社会の進展とともに新入生の確保は多くの大学にとって喫緊の課題であることを考慮すると、大学紹介、相談能力を入試企画力、マーケティング力等と明確に区別することは難しいと考えられる。

他に挙げられているものとしては、入試設計、及び実施運営能力、全学委員会の運営力・調整力、学部に対するサポート力、問題設定、その解決策を検討する専門性、追跡研究、教職員を入試・面接要員として育成できる教育力、入試に携わる教員対象のFD、教育IR能力、個々の職務能力の研鑽や大学存続と社会的な役割等を大学全体の視点から検討する組織運営力等が挙げられている。

上記の表2から、大学アドミッション専門職の個々人により、職務能力の重要性が異なることが分かる。それは、日本の大学アドミッション専門職が、研究者、高校教員、教育産業出身等、出自やスキルが異なる人たちから成ることに由来するのかもしれない。同時に、1位と2位の職務能力に関してはある程度のコンセンサスが形成されていることが読み取れる。これは3位から個人の意見の差がより確実に見えるからである。このように「教育制度、及び、政策理解力」と、選抜と直接関係する「評価、及びデータ等の理論と分析力」に多くの意見が集まっていることは、大学アドミッション専門職の基本的な資質が何かを示唆しており、今後の研修の内容構成に示唆点を与えている。

3.3. 大学アドミッション専門職の職務能力開発（研修）

日本では、大学アドミッション専門職に一定時間の研修の受講が課される、といった何らかの義務が規定されておらず、一般的には不定期で自発的な参加が主流である。そのため、研修の経験が全くない回答者もいれば、いろいろな研修に参加した経験豊富な回答者もあり、研修経験に濃淡がある。

回答内容を中心に研修の効果や運営の改善に関する意見を整理すると、まず、研修の運営は1)大学アドミッション専門職協会、2)アドミッションセンターを中心とした研修が代表的であり(年1-2回)、国立大学を中心にした九州大学のアドミッションオフィサー養成プログラム(アドミッションスペシャリスト能力開発研修)、大学コンソーシアム京都アドミッション専門人材育成講座、大阪大学アドミッションオフィサー育成プログラム等が挙げられている。大学によってはFD研修(教員)・SD研修(職員)等が一環として実施されている研修もある。

主に参加した研修は、独立行政法人大学入試センター主催のアドミッション・リーダー研修、九州大学次世代型大学教育開発センター主催のアドミッションスペシャリスト能力開発研修、大阪大学スチューデント・ライフサイクルサポートセンター主催の研修、一般社団法人大学アドミッション専門職協会主催の研修、全国大学入学者選抜研究連絡協議会大会等があり、職務関連のテーマまたは通常の興味に基づいてテーマを選択しているようである。直接アドミッションオフィサー向きの研修ではないが、日本私立大学連盟主催の経験年数や役職に応じた研修、カトリック大学連盟主

催の事務職員研修等があり、特定の宗教系大学であれば学生選抜に必要な基本的な知識が得られる。ここから既存の研修の利用や範囲、対象の拡大に関するヒントが得られる。

参加のきっかけや動機は、任された職務遂行に直接必要な知識や技術を獲得するためであり、個人の興味に基づいて特定のテーマを選択していることが示唆されている。

- 第1回の開催の時期にA大学で六大学連携入試コーディネーターに内定したため、第1回に参加。入試に関する知識が全くなかったため、基礎知識を得るために参加した。
- 全国大学入学選抜研究連絡協議会大会（入試部の担当として参加、テーマは複数からの選択制なのでその時に気になっているテーマに参加する。
- 「入試におけるCBTの活用について」研修を受けたが、CBTの難しさを理解した。
- 入試データの統計解析の典型的な手法を知りたかった
- 基礎知識から、マーケティング、高校とのコミュニケーション等、即業務に役立つ知識だけではなく、アドミッション担当者とのつながりを持てたことが大変ありがたかった。

引用した回答には積極的に研修に参加した人もいれば、まだ研修経験が全くない人もいる。後者の理由として、「あまり研修に参加する機会や時間がないのが現状」、「勤務や経費の関係で、希望者や適任者の全員が受講するのは難しい。研修の回数を増やすと共に、何らかの補助等があればよいのでは」と述べている。この記述は研修に参加するには、個人の都合よりも、むしろ、時間、経費、研修の回数等の環境的要因が参加により影響を及ぼしていることを示している。

経験した研修内容を見ると、各大学における入試検証の工夫、学内での議論の進め方、広報活動の工夫等、「アドミッションリーダー研修」、入試データの統計解析（5分位図等）等、現場で活用できる「生きた情報」等である。回答者たちは研修の開催に関して、「定期的な継続開催が必要」、「より回数の多い年間プログラム化が求められる」、「回数が少ない」、「大学の現状やニーズに合致した研修内容とは限らなかった」、等と述べている。このことは今後の研修運営に示唆を与えている。すなわち、研修の運営回数の増加（持続的な運営と回数の増加）、テーマの多様化、オンデマンド形式の研修運営等がそれである。また、「このような研修があることを大学執行部や経営層に目が届くように広報してほしい（大学経営陣は研修に後ろ向き）」「入試担当者の質向上も重要であるが、開発された専門能力が現実で発揮されるためには、大学執行部等のリーダーシップも意識の変革が必要である」という指摘もあった。選抜と教育は相互に連携されるべきであり、これに対する理解と、組織全体や部門間の協力が一層強調されている提案と思われる。

表3は研修の運営方法の改善に関する意見である。これを見ると、オンライン及びオフラインの両方を組み合わせた研修運営が望ましいとの意見が多くあることが分かる。内容的には専門分野や経験に応じて補完が必要な場合、または個別の要求に合わせて多様で専門的な研修プログラムが運営されることが望まれている。いわゆる、「オンデマンド研修」、つまり需要に合わせた研修への要望になる。特にオンライン運営は、大学ごとに研修に対する理解や経費、時間等への現実的なサポー

トが異なっており、個別のスケジュールにも制約が多いという障壁に対処する提案と考えられる。

運営方法としては、直接参加可能な研修はもちろん、時間的、地域的な個人の状況に対応可能なオンライン上の研修を併行することが主に提案され、経歴や内容に応じて研修の運営方法を異なる形で実施するという提案が多い。例えば、初任者に対しては、より多様で拡充された内容のオンライン上の集合型研修を実施するのが望ましいとされている。これは講義形式、研修教材、問題提供等を通じて入試関連の知識や技術等基本的な能力を開発し、ネットワークを拡大するといった意見である。これを実現するために、Webを通じてブラウザからのリクエストを受け、オンデマンドなサービスでいつでも学び直せる方法が示されている。研修参加を積極的にさせるには、デジタルバッジの授与、勤務や経費の支援（希望者や適任者の全員が受講するのは難しいのが現実）、研修の回数を増やす、という勧め方も提案している。4年以上の経験者に対する研修は、実習を含む集合的な研修を行い、高校生との面談や高校訪問等、テーマごとのディスカッションや情報共有、ケーススタディ等を含み、面談、実習、ディスカッション等、オンラインだけではなく参加型の研修を並行して実施することがあげられている。管理者（または管理的なポジションの経験者）向けの研修に

表3. 大学アドミッション専門職のキャリア別の研修の運営方法に対する諸意見

区分	研修方法
初任者向け（～3年以内）	・オンラインを活用した研修（E-learning も） ・ネットワーク拡大のための集合型の研修 ・ディスカッション形式 ・オンデマンドでいつでも学び直せるようにする ・オンラインあるいはオンサイト ・講義形式 ・適切なテキストの提供、問題演習
4年以上経歴者向け	・実習を含む集合型の研修 ・ディスカッション形式 ・高校生の面談 ・高校訪問 ・オンラインあるいはオンサイト ・テーマごとのディスカッション（情報共有） ・ケースメソッド
管理者向け	・オンラインを活用した研修 ・対面での研修 ・審議会等のチェック ・ディスカッション形式 ・フィードバック ・アドバイス ・オンラインあるいはオンサイト ・テーマごとのディスカッション（情報共有） ・ケースメソッド

対しては、オンライン・対面の両方での運営、フィードバック、アドバイス、テーマごとのディスカッションや事例分析の方法等、オンラインだけでなく参加型の研修が並行して実施されることが提案されている。

表4は、大学アドミッション専門職のキャリアに応じた研修を実施するにはどのような内容と方法が適しているかについての意見をまとめたものである。まず、初任者に対しては、教育全般や関連する制度等の内容、入試関連の基礎知識と実務関連の研修が主になるべきであり、4年以上の経験者に対しては、入試設計、データ分析等、より専門的な内容が望ましく、そして、キャリアの長いベテランのアドミッション専門職または管理職向けの研修では、教育の展望と大学全体を視野に入れた拡大された視点、経営・財務に関連する内容、入試関係者への教育等が主要な内容として適している、との意見である。次の表4は、研修の内容構成に関する記述内容を総合的に整理したものである。

3.4. 大学アドミッション専門職の職務遂行に与える影響要因

回答結果から、日本の大学アドミッション専門職の地位や職務遂行に影響を及ぼしているのは様々な要因があることが分かった。特に内部要因は大学の状況によって異なる状況的要因が多くみられた。

まず、内部要因を記述した内容面から、大学アドミッション専門職の1)資質と職務能力（関連知識、スキル、信念等）、2)大学執行部の経営マインド（偏差値中心、学生確保、教育先見のガバナンス等）、3)大学組織体制（情報共有と協力関係：部局との関係、教員と職員の分離体制の問題等）、4)雇用形態と地位等に分類してみたい。

ここでの大学アドミッション専門職の「資質と職務能力」は、職務遂行に関連する知識や入試業務の実践力、実務的スキル、適切な人材採用、学内外の関係者を説得するに必要なデータ分析とその言語化能力等が含まれる。これは一番多くの回答があった要因である。

2番目に多い内部要因は「大学執行部の経営マインド」である。大学執行部が持つ経営マインドが大学アドミッション専門職の職務に相当な影響を与えるとされている点である。回答者が述べたのは大学の偏差値重視、経営陣の受験料収入への依存、経営陣の志願者数増に対する執着、法人または大学当局（幹部）の先見性、及びガバナンス等である。

「大学組織体制（情報共有や協力関係）」の要因は大学によって異なる内容で記述されていることがわかる。回答の中には、大学内の教員と異なる地位や、正規、臨時等大学組織内での大学アドミッション専門職の位置づけ、裁量の範囲、大学運営の過程において部局との情報共有、協力関係等が挙げられた。

「雇用形態と地位」の要因は、前述の「大学組織体制（情報共有や協力関係）」要因とも関連があり、大学によって大きな違いがあるようである。大学アドミッション専門職のアイデンティティが学内で確立しているかどうか、任期のない教員ポストが少ないこと、適切な業績評価基準が確立されておらず、昇任等で学部教員と同じ基準が適用されること等の回答がこれに該当する。特に、日

表4. 大学アドミッション専門職のキャリアに応じた研修内容の構成への意見

研修区分	研修内容
①初任者向け（～3年以内）	・ アドミッション担当者としてのマインド醸成 ・ 基本的なデータ分析 ・ 入試制度 ・ 学生募集活動，マーケティングの基本 ・ 高校進路指導室や予備校との付き合い方 ・ 統計スキル ・ 入学者選抜についての国内の現状 ・ 入試実施と運営に関する研修 ・ 日本の教育の現状や課題，文部科学省の施策 ・ 教育とは何か ・ 大学アドミッション担当の役割（国立・私立では全く違うので，幅広く） ・ 面談力向上 ・ 私立大学の組織構成や法人との関係，事務職員の職務一般について ・ アドミッション業務の概要 ・ 入試制度の仕組み ・ 進路指導現場の実情把握 ・ 大学入試の基礎原理
②4年以上担当者向け	・ 入試制度設計の考え方や事例紹介 ・ 入試問題の分析方法（テスト理論等含む） ・ 入学者追跡調査のためのデータ分析 ・ 学生募集活動やマーケティングの事例紹介 ・ 海外動向の紹介 ・ 入試広報・戦略・設計に関する研修 ・ 選抜方法や評価方法，中等教育・高等教育の知識，進路指導の知識 ・ 高等学校と大学をつなぐために必要な実践力 ・ 普及活動の目的と拡大方法 ・ 大学入学者選抜，及び中等教育・高等教育の現状と課題 ・ 入試広報，面接や選抜の在り方や留意点等 ・ 入試，広報，高大連携等に関する具体的な企画，提案力 ・ 入試ミスの防止と対応 ・ 学部支援の方法と実際
③管理者向け	・ 各大学の各種取り組み事例 ・ 問題作問・評価方法に関する研修 ・ 国際的な教育に関する情報や施策，日本の教育の現状や課題 ・ 後進の育成 ・ 大学の経営，財務や人事あるいは認証評価等の現状と課題について ・ 文部科学省や関係機関の現状と課題について ・ 予算獲得の工夫 ・ 国の方針への対応

本の大学は、「教員＞職員」の意識が残っており、専門職としての知識やスキルがあるにも関わらず各学部の問題作成や入試判定等に意見や修正を申し入れにくい。大学アドミッション専門職にどれほどの権限を与えるかが重要であり、大学アドミッション専門職の地位が職務遂行に影響力を及ぼす要因の一つであることがわかる。

この地位や雇用の不安定は離職を呼び、そして新たな採用の困難の要因になる悪循環のサイクルを作っていて、これは多くの大学が直面している現実の問題でもある。次の回答ではこのような現実の問題を述べている。

ーアドミッション職務全体的には、任期付き雇用、かつ、その後の雇用延長は約束されていない場合も多いため、他業種からの転職や人材の定着が難しく、職務能力の向上を難しくする要因となることもある。安定したポストでの雇用枠が増えていくためには、職務の重要性が認知される必要がある。このために、現職の大学アドミッション専門職やアドミッション担当部局が大学からの信頼を得て、実績を積み上げていくことも重要になる。

一方、外部影響要因に対しては、まだまだ残る偏差値偏重、受験産業が作った偏差値によるヒエラルキーとそれに踊らされる高等学校、文部科学省、国立大学協会、職位・雇用形態（任期付き、或いは、任期無し）、大学執行部や教職員からの信任・協力、高校教員や他大学担当者、関連企業担当者とのネットワーク等を挙げている。ほかにもアドミッションを基礎づける学問分野が未整理・未確立であること、質の高い学会がないこと等がある。要するに、重要な外部要因とみなされているのは、偏差値社会、アドミッション関連の政策や方針、地位やアイデンティティ等である。

以上の内部要因と外部要因を整理したのが表5である。

3.5. 大学アドミッション専門職に関する資格制度

韓国では大学アドミッション専門職である入学査定官の公正性・専門性が問われており、その資格制度の必要性に関する意見や議論が出されている。日本の大学アドミッション専門職にこの資格制度化に対して意見を聞いたところ、意見が分かれていることがわかった。必要だという肯定的な意見もあれば、多少否定的な意見もみられた。必要だと思う側でもそのためには前提条件を整備する必要がある、また慎重な検討が必要と回答していた。つまり、資格制度導入前に改善・整備すべき条件として、国の機関（文部科学省等）が公的に認定する資格、偏差値主義の改善、資格取得が大学アドミッション専門職の地位や給与、待遇向上につながるような制度設計の必要性、責任に見合った処遇、資格授与だけでなく定期的な改善や研修等包括的な制度設計の必要性、入試手続きの根本的な改善策として裁量権付与等が挙げられた。これらの条件は政府や大学の認識と意欲によって実現可能なものもあるが、偏差値主義の改善等社会的な意識変革を伴う課題もあり、相当な時間がかかる課題だという指摘もあった。一方、消極的で多少の否定的な意見から懸念されるのは、資格化が大学の独自性の喪失を招く可能性、過度な責任の負担、環境の急激な変化により、資格を取

表5. 大学アドミッション専門職の業務遂行における内部・外部要因

区分	下位区分	影響要因
内部要因	資質と職務能力（関連知識・スキル、信念）	・入試業務・入試制度に対する専門知識の量 ・中等・高等教育に対する理解や知識の量 ・学内情報、学部や学科に関する理解や知識の量 ・「入試制度」に対する信念 ・業務（事務作業等）のキャパシティ ・企画提案力（表現力）（学内外を説得するためのデータ分析、図示や言語化） ・適切な人材が採用されていないこと ・アドミッション組織の「長」が必ずしも入試についての造詣が深いこと
	大学執行部の経営マインド（偏差値中心、学生確保、教育先見のガバナンス等）	・経営陣の受験料収入への依存、経営陣の志願者数増に対する執着 ・志願者獲得に目が行きすぎ、自学内で閉鎖的となっており、他大学等で連携して入試のあり方を考える姿勢となっていない ・法人あるいは大学当局（幹部）の先見性、ガバナンス
	大学組織体制（情報共有や協力関係）	・大学執行部、各部局（妨害にも強化にもなりえる） ・学内事情（部局との関係性） ・部局単位での入試のため、部外者的な立場だと感じている。そのため、入試の情報共有も難しい ・大学執行部や教職員からの信任・協力
	雇用形態と地位	・事務職員は、日々の事務作業及び業務。教員は授業遂行や会議等の運営等に追われ、大学アドミッション専門職を研鑽する機会がない現状。 ・大学アドミッション専門職の立場（大学経営幹部の一員としての立場か否か） ・大学アドミッション専門職のアイデンティティが学内で確立しているかどうか。 ・任期のない教員ポストが少ないこと ・適切な業績評価基準が確立されておらず、昇任等で学部教員と同じ基準が適用されること ・大学組織内での大学アドミッション専門職の位置づけ（裁量の範囲）
	その他	・学部教員や高校教員への自己開示
外部要因	学歴・偏差値重視社会	・まだまだ残る偏差値への偏重 ・受験産業が作った偏差値によるヒエラルキーとそれに踊らされる高等学校 ・学歴重視型の入学選抜
	政策・方針	・文部科学省、国立大学協会（的を外れているようなことを言っている時があるように思う）
	雇用形態と需要変化	・雇用形態（任期付き、或いは、任期無し） ・大学アドミッション専門職の需要があるのか不明
	その他	・高校教員や他大学担当者、関連企業担当者とのネットワーク ・アドミッションを基礎づける学問分野が未整理・未確立であること ・質の高い学会がないこと等

得するためには何をどれくらい修得すべきかの設定が難しいこと、新規参入の障壁が高まり、人材確保が難しくなること等が挙げられている。

最近、日本の大学アドミッション専門職協会を中心に資格制度⁽¹⁾に対する議論が行われており、調査から見えた課題を中心にいくつかの意見を紹介したい。まず、資格制度導入が大学の独自性の喪失を招く可能性についての意見がある。

- 資格制度化されると大学の独自性が失われると思います。大学入試は大学経営に直結するものであり、各大学の自由な戦略が教育の特色にも繋がります。各大学の戦略で、大学アドミッション専門職をどのように獲得、あるいは養成するのも自由である必要があると思います。
- また、公正公平に入試を行うことは大学の責務であり、不正が行われた場合、アドミッション担当者個人の責任だけではなく、大学として（執行部）の責任だと思います。そのため大学入試の不正防止に関して、大学アドミッション専門職の資格制度化で対応する問題ではないと思います。

次には資格制度の導入に伴う身分や給与保証等の問題に対してどのように担保するかに関する懸念とともに、公正性と資格制度との関連性に対する疑問を出している意見である。

- 韓国のように、どの大学に入学したかでその後の人生がほぼ決まってしまうような社会システムで、大学アドミッション専門職が入学可否の決定権を持つということになると、公正性・専門性の証明として資格制度が必要と考えられることは十分理解できる。資格制度を考えた場合、日本での資格を例に挙げれば、キャリアコンサルタントと同じように研修+試験によって取得し、税理士や公認会計士のように資格維持のための研修受講を義務付ける、という方式も考えられるかもしれない。しかし、資格が必要となると、難易度にもよるが、資格取得のコストに見合った身分や給与保証も必要なので、これをどう担保していくかが公正性にも関連して課題になりそうに思う。また、専門性はともかくとして、公正性については、資格制度で解決できることなのか疑問に感じる。

参考までに、大学アドミッション専門職の資格化に対する他の意見を整理すると次の通りである。日本で文部科学省が認めるような資格制度が成立できるかという論点ではあるが、上記の懸念や課題も、国レベルの支援や位置づけが欲しいという大学アドミッション専門職からの切実な意見の裏返しとも言える。

- 国の機関（文部科学省等）が認める資格にしないと、大学アドミッション専門職の質が保てないと思う。
- 資格制度そのものについては、反対ではない。但し、資格を付与して終わりではなく、定期的に見直しや研修等包括的な制度設計を望みます。
- 現時点の日本でアドミッション業務への従事のために資格制度が求められようになると、新規参入の

障壁が高くなり、人材確保が更に難しくなる

- 日本の入試制度では、合否決定権を主に学部が持っているため、資格化しても十分に活躍できるか不明である。仮に、資格化するのであれば、合否決定の裁量について大学アドミッション専門職にもっと委譲する等、入試手続きにおける抜本的な見直しが必要になると考える。
- 本人の立場以上の責任を持たせられているように見える。責任に見合った処遇が必要だと思う。
- 目まぐるしく取り巻く環境も変わるため、資格化するには、「何を（質）」「どのくらい（量）」修得すべきか設定することが難しいと考える。
- 大学によって状況や求められる事項は異なりますが、大学アドミッション専門職としての最低限の知識と資質・能力は必要であり、また特にコンプライアンスは重要と思われるので、資格認定制度は必要と思う。

4. 韓国における大学アドミッション専門職・入学査定官に対する調査結果

4.1. 大学アドミッション専門職の職務領域に対する認識

韓国の大学アドミッション専門職である入学査定官に、「専門職としての地位がどの程度か」を尋ねた結果、調査対象15人のうち11人が4段階（5段階評価尺度）にあると答え、専門職として比較的に高く認識されていた。ただし、4人が「そう（専門職）ではない」と回答しており、大学によっては専門職としての地位が不安定な状況であることが示唆される。また、「将来的にどの程度の地位になるのが妥当だと思うのか」については、15人中14人が「5段階の水準」と回答し、入学査定官が他の専門職レベルと同じく、より確実に安定したポジションを確立すべきという要望や期待が示された。

次に、入学査定官の職務領域としては、「大学の入試開発と設計（内容、方法、基準等を含む）」と「選抜資料（出願時も含む）の評価」を優先的に挙げている。その次に、「入試関連のデータベースの構築と管理、分析、結果の活用」、「入学査定官教育・研修（職務能力向上のための研修プログラム）」、そして「入試資料、及び方針の開発・作成（要項、指針等）」、「選抜資料の収集と構造化（信頼性検証を含む）」、「教育貢献（入学査定官教育、情報共有、相談等）」の順となっている。他の職務領域と比較して、「広報、及び相談」の職務領域はその妥当性が低く認識されていることがわかる。

一部の職務領域は、個々の視点によって意見が分かれた。例えば、「作題」、「面接・実技・その他の提出書類以外の評価」、「新入生教育プログラムの開発・運営」、「修能得点処理、結果の判定」等である。つまり、「作題」や「面接・実技・その他の提出書類以外への評価」については、教育機関である大学の領域であると明確に区別する意見もあれば、将来的には入学査定官が担当すべき職務とすべきという意見もある。同じく「修能得点処理、結果判定」や「新入生教育プログラムの開発、運営」についても、概ね、入学査定官の仕事には当たらないという回答であったが、一部の回答者からは成果分析やフィードバックという観点から重要な職務領域の一つと見なされていた。

参考として、職務領域に関連して、追加で自由に記述された内容の一部を紹介すると、以下の通りである。

- 論述等の大学ごとの試験問題の出題は、入学査定官ではなく、教員の領域である。ただし、面接の質問等は入学査定官も関与している。「作題等のガイドラインの策定と企画管理」は職務の一つとも思われる。
- 当然、「作題」は入学査定官の職務ではなく、教育機関である大学自体の業務領域と考えるのが自然である。したがって、入学査定官の職務能力とは独立して考えるべきだと考える。
- 「修能得点処理、結果判定」や「入学生教育プログラムの開発、運営」等は、入学査定官の職務と直接関連がないと考える。まず、「学生簿総合銓衡」の運營業務の最終段階と見なせる。
- 「修能得点処理、結果判定」については、入学査定官の固有の業務領域とは思わない。この業務は通常、大学の情報処理部門または入試課の情報処理担当者が担当し、学生簿総合銓衡の業務担当者が最終的な検証段階を経るプロセスと見なすべきである。このようなプロセスは学生簿総合銓衡以外の選抜にも同様に適用される。
- 「入学生教育プログラムの開発、運営」は入学査定官の職務とは全く関係のない領域である。学生簿総合銓衡が主要な選考となり、大学自体の業務領域に属するものと考えられる。
- 職務領域を（選抜関連）「大学入試の設計」、「大学入試の評価」、「大学入試の運営」、「大学入試の案内」、「大学入試関連研究」と分類するのが妥当である。
- 入学生の学業、生活適応等の調査研究、選抜効果の分析とフィードバック、新入生教育プログラムの開発、運営（大学への提案）を含む職務領域の設定が必要と思う。

4.2. 入学査定官の職務能力に対する認識

これは上記の「職務領域」と関連があるものの、調査結果によれば、回答者ごとに具体的な内容や重要度に差が見られた。回答者15人全員が重要だと見なしている職務能力は、「選考への企画・開発力」と「評価力（定性／定量評価）」である。これは入学査定官の主な業務が「選抜」であるという点から予測できる結果と言える。ここでの「評価力」とは、評価資料の収集、資料に対する理解・解釈能力、評価基準等、入学者選抜方法の開発能力から合格判定に影響を与える分析能力まで、選抜全般にわたる能力である。

次に、重要度が高かった能力は、「職業倫理意識・実践」、「研究・教育力」、「教育理解力」の順である。これらの諸能力は、入学査定官に共通に必要とされる基本的な能力ともいえる。特に、「職業倫理意識・実践」が高い重視度を示している点が目立った。これは特に公正の選考に対する社会的な説明責任（アカウンタビリティ）に当たることで、大学入試の公正性を入学査定官の公正性と連動して理解している韓国社会の入試文化の特徴を如実に反映している結果だと考えられる。

「研究・教育力」においては、新入生の学修成果と大学生活への適応力の分析と、改善策（学業適応不足、中途退学者への対応策等を含む）の開発や提案に関わることである。また、ここには入学

査定官への教育・研修を実施する能力も含まれている。「教育理解力」は、高校と大学の教育全般にわたる理解力に加えて、将来の教育に対する展望、高校の教育課程と評価方法に対する理解と解釈能力等も含む。

回答者が答えた職務能力に対する重要度認識を整理したのが次の表6である。

表6. 入学査定官の職務能力の重要度への認識（単位：人）

能力	内容	重要度				
		5	4	3	2	1
選抜の企画・開発力	－全入学者選抜の開発、計画、運営の能力 ...	15	-	-	-	-
評価力	－定性・定量的評価遂行力、評価基準 / 方法	15	-	-	-	-
教育理解力	－高校教育、大学教育、未来の教育 / 人材像の展望力 ...	10	5	1	-	-
コミュニケーション力	－コミュニケーション（言語、文）、相談力	7	7	1	-	-
協調力	－協働、関係構築力	7	6	2	-	-
研究・教育力	－データ、及び成果の分析、調査分析、教育・研修、	11	3	1	-	-
職業倫理意識・実践	－職業倫理理解・実践力（使命・責任・公正・奉仕 ...）	12	3	-	-	-
管理運営力・その他	－データベース構築、及び活用 / 管理力、行政業務力	6	8	1	-	-

4.3. 入学査定官の職務能力開発（研修）

韓国の入学査定官に対する研修は、韓国大学教育協議会の高等教育研修院と韓国大学入学査定官協議会が主導し、毎年オンライン、及びオフラインの形式で集中プログラムが同時並行で運営されている。

個別大学により多少の差異があるものの、多くの大学では毎年一定時間以上（上記の二つの研修機関）での職務研修を義務付けている。同時に大学自体でも短期（入試期間のみの臨時職）または契約職に対する研修が行われている。したがって、回答者全員が毎年研修を受けているのはもちろん、キャリアに応じた研修プログラムへの参加経験を持っている。また、キャリアの長い入学査定官は、大学内での研修だけでなく、外部研修機関、つまり韓国大学入学査定官協議会や韓国大学教育協議会が主導している研修プログラムの運営や講義等に直接参加した経験を持つものが多い。

職務能力の向上を目指す研修は、基本的には上記の「職務能力」（表6）ごとの内容に基づいて構成・運営することになる。そしてここでは研修の運営や方法に関する意見を中心に述べられている内容を紹介したい。最も多く出された意見は、経験や職務に応じたカスタマイズされたオンデマンド型研修への改善である。比較的詳細に提案された、いくつかの意見を紹介すると、以下の通りである。

- － 1-2年目の新人に対しては、共通の基本的なスキル（コミュニケーション力、関係構築力、教育、及び関連政策の理解力、職業倫理への理解と実践力、情報管理等）と、基本的な職務トレーニングを

提供する。一例として量的、及び質的評価方法、書類面接評価の模擬演習、様々なプログラム（事業）の運営に必要な行政能力等があげられる。

- 法的義務の教育プログラムとして、入学査定官の倫理（公正な評価等の公共の責務性、実践力）等を内容とする基礎的な資質・素養の教育プログラムを開講し、常時運営する必要がある。
- 3-5年目の経験を持つ入学査定官には、評価に関する情報や事例分析等、蓄積された経験に基づく専門的なトレーニングプログラムを提供する。一例として、入試設計、入学政策研究、評価結果分析、関連する学会活動の研究等があげられる。
- 5年以上の多年の経験者に対しては、入試全般に関する管理運営場面でのリーダーシップ等、よりアドバンスドな専門コースの運営が望ましい。
- 公認された専門性を備えるため、より教育プログラムの構造化と体系化が必要である。
- 経験豊富な者の場合、理論や単純なディスカッションよりもケース分析や学術研究が重要だが、そういった研修が不足している。評価者の経験の上で、研修によって、職務領域ごとに基本レベルの研修と専門レベルの研修に分け、多様で豊かな内容の研修が提供されるのを願う。

特に、多くの回答者が強調した改善点として、研修の義務化による無理矢理コマを詰め込むような時間数詰め込み型の研修であるとか、大学内外で内容が重複した研修が行われている副作用等に対する改善の必要性が挙げられた。これは「研修の内実化」課題に関わることである。提案の中で、研修の構造化問題は実際には職務と関連しているものなので、まず職務構造化の作業を先行し、研修と連携する必要があるという「事前の職務の構造化と事後に研修を構造化すること」への提案や、高校生や受験志願者の視線でのコミュニケーション力向上のための研修プログラムの開発への提案が目立っている。これらの意見の一部を紹介すると次の通りである。

- 時間数詰め込み型の研修や大学内外での内容が重複した研修等を減らすために、質重視の研修が重要であり、これを実現するためには大学と関連機関の有機的で体系的な運営が必要である。
- 約10年の経験も持つ者なのに新人と同じ職務が任せられ、その上に高度な業務をも遂行するような大学内の職務構造の中で勤務している。この点で、職務の構造化の後に、職務研修を連携するのが望ましいと思う。
- 大学間の交流を通じた評価実務プロセスに関する交流と議論する研修が欲しい。
- 入学査定官が専門性を持つほど高齢化の傾向もあるが、入学希望者は10代後半から20代初頭であるので、この年齢の若い世代の文化を理解し、同じ視点でコミュニケーションができる能力開発の研修が必要となる。

運営主体について、「国家レベルの運営」の意見が最も多く、大学間での有機的で体系的な共同運営方法も提案された。特に国家レベルの運営は、持続的な研修運営と体系化、そしてこれを基盤とした資格制度化への提案を含んでいる。具体的な運営方法については、国家レベルでの委託または

支援，現在の研修運営機関間での役割分担による運営，または大学間での共同研修プログラムの運営等が提案されている。

- 教育部（日本の文部科学省に当たる）から委託を受け，韓国大学教育協議会が主導の機関となり，韓国大学入学査定官協議会が体系的な職務研修を開発・運営することが望ましい（資格制度化への基盤づくり）。
- 外部連携講座等一定期間（4週以上）の専門教育プログラムの編成と運営が必要とされる。入学査定官制度の初導入段階で行われた地域ごと，拠点大学（ソウル大学，忠北大学等）の教育大学または教育研修院で1か月または3か月にわたり週2～3回，集中的に運営されていた教育プログラムが開講されると，初めて入学査定官に参入する場合に効果的に専門性を高めるのに役立つでしょう。
- 韓国大学教育協議会内の高等教育研修院で専門性の強化のための基本教育を実施し，韓国大学入学査定官協議会で補修教育を実施する。
- 個別大学自体で新初任者と経験者を区別してそれに応じる教育プログラムを開発し，トレーニングすることは簡単ではない。経験者向けの研修プログラムの運営は特に難しい。外部機関の研修以外にも大学間の共同研修プログラムを企画し，運営することも一つの選択肢となるでしょう。

方法的には，多くの回答者が「オン・オフライン」研修運営の併用方法を提案しているが，経験者に応じて区別された方法も必要とされた。例えば，経験者向けの研修では，ケース分析等の体験型研修，またはシンポジウムや学協会等の専門的な情報交換の場の運営がその一つである。以下は上記の回答と関連した内容である。

- オン・オフ運営のオンデマンド型
- マイクロステップのラーニングプロセス
- ケース分析，実習，ディスカッション等の参加型
- 経験者同士の専門的な情報共有，交流の場（学術ワークショップ，シンポジウム，学協会等）
- 専門資格等の資格制度導入

以上，研修運営に関する諸意見を総合すると次のようにまとめることができる。まず，第一に，経験者別の運営，特に入学査定官のアドバンスド・プログラム等の研修体系化が重要であり，これは資格化に向けて必要な先行条件でもある。第二に，持続的で体系的な運営のためには国家的なリーダーシップが必要であり，韓国大学教育協議会と韓国大学入学査定官協議会との役割分担，連携された研修運営が望ましい。この際，従来の拠点大学中心の研修運営方式をも改めて検討することを望む。第三に，量よりも質を重視する研修の内実化が課題で，大学と運営機関間の連携を通じて重複的な運営を避けるようにすることが必要になる。第四に，オンラインとオフラインの研修を併用することで実効性を高める。第五に，基本的な共通コースは定期的に運営し，アドバンスド専門コー

スはディスカッション、実習、ケース分析等の参加型で運営することが望ましい。ワークショップ、セミナー、学協会等の定期的な関連情報共有の場を設け、持続的な専門性の深化を図るべきである。

上記の内容と関連して興味深いのは、各自提案する内容は多少異なるものの、最終的には専門資格の導入等、入学査定官の資格化を強く主張している点である。

4.4. 入学査定官の職務遂行に与える影響要因

調査結果を見ると、大学内または大学外からの入学査定官のポジションや業務遂行に影響を与える要因はさまざまである。

まず、内部要因として挙げられた内容の頻度から見ると、大まかに、1)「関連規定、及び組織体制の問題」、2)「不安定な身分と地位」、3)「資質と認識」等に分けてみることができる。

回答者たちが最も内部要因として多く挙げたのは、1)関連規定、及び組織体制（言及頻度10回）に関わっていること、入学査定官の職階、待遇、採用、業務分掌等である。つまり、適切な報酬体系や組織内業務分担等業務規定の不備による役割の混乱等があげられた。

次に、2)不安定な身分と地位という要因は回答の頻度（9回）から見ると、上記の「関連規定と組織体制」要因と大きな差はないものの、内容的にも相互に関連している。主に述べられているのは、不安定な身分と専門職と異なる職階制度による低い待遇等である。これは上記の1)の要因にもかかっていることであるが、ここでは身分上の問題に焦点があたっている。各大学の入学査定官のポジションを見ると、採用の段階から教員、事務行政職、別定職⁽³⁾等異なっており、そのうえ、雇用形態も正規、臨時の契約に分かれている。さらに、臨時の契約職も短期、長期、無期等さまざまである。このような不安定な身分は大学内の構成員との関係や認識に影響を及ぼすのはもちろん、社会的認識にも連動する外部要因として作用していくと言える。

また、個人能力、認識、態度等も内部要因として挙げられており、一応、これらの要因をの3)「資質と認識」と分類した。この要因は主に入学査定官の業務に対する認識や理解の不足による業務遂行の難しさの問題である。従って、入学査定官個人レベルの要因とみなされており、大学内の教育や外部機関の研修等を通じる専門性の確保が課題となっている。

以上のように内部の影響要因を内容別に分類してみたが、実際には相互に関連する構造でもある。入学査定官の「不安定な身分と地位」の問題は、大学の「関連規定、及び組織体制」の問題にも関連しており、区別の境界が曖昧になる点がある。また、不安定な身分や合理的でない組織体系の中で不満足な待遇を受けると、最終的には転職につながりやすく、人材確保が困難になると資質の問題が生じ、いわゆる悪循環を作る構造になりやすい。

以下の表7で、調査で提示された入学査定官の職務遂行に内部から与える影響要因を中心に整理した。

次に、入学査定官の職務遂行に外部から与える影響要因では、「身分や地位」、「入試制度、及び入試政策の変化」、「高校教育課程の改訂」、「政府の支援プログラム」、「その他（学齢人口減少等）」等が挙げられている。これを内容別に分けてみると、1)身分や地位（待遇、認識等）（言及数10回）、

表 7. 入学査定官の職務遂行に対する内部からの影響要因（内容の重複を含む）

区分	影響要因
関連規定, 及び組織体制	・ 行政の効果の低さ：給与、採用、運営等全般にわたる入学査定官制度の非合理性 ・ 適切な報酬体系の不備、組織内業務分担等業務規定の不備による役割の混乱 ・ 適切な報酬が必要（入学査定官の専門的な業務の制度整備、昇進制度の整備等） ・ 適切な報酬体系 ・ 正規の場合、学校内の職員給与と職階制度の適用 ・ 一般の行政と異なる業務定義、職階制度、給与体系（臨時職等） ・ 研究、及びサポートプロジェクトに対する適切な目標と報酬体系 ・ 職階制度（昇進の機会がなく低い職階を維持） ・ 内部メンバーの入学業務の理解が低く、協力が難しい ・ 正規の入学課関連業務を専任できる構造
不安定な身分と地位	・ 身分の不安定さ ・ 頻繁な転職、離職等 ・ 学内事情による入学課の人員削減に伴う業務増加 ・ 入学課の行政職員の一部と配置され、専門の人材ではなく、国費プロジェクトの人件費が確保できるという認識 ・ 身分の不安定さ（正規雇用化） ・ 正規の専門職の身分：非正規雇用、契約雇用等主に行政業務を担当する事務職と分離され異質感（大学の内部所属感、及び団結性等）が発生し、大学に対する提言権も制限されている ・ 大学内部メンバーの理解不足 ・ 組織内のダイナミック構造の違い：組織のチームリーダー、部長としての全体のチームの運営、行政事務職の指示のもとで業務遂行
資質と認識	・ 入学査定官の職務に対する認識不足、理解度不足 ・ 大学内での教育強化等で専門性の確保 ・ 研修等を通じた専門家としての立場の確保 ・ 心構えと倫理性、教育訓練への参加、職務遂行の意欲と態度

2)入試制度、及び入試政策の変化（7回）、3)社会からの不信（7回）、4)高校教育課程の改訂（4回）、5)政府の支援プログラム（3回）、6)その他（学齢人口減少等）に分けることができる。

最も頻繁に言及された影響要因は「身分と地位」である。これは内部的な影響要因としても大きく言及されたことである。内部的な要因では、主にメンバー間の理解の不足、業務の混乱、待遇等との関連で言及されたが、外部的な要因での「身分や地位」の問題は、「社会からの不信」へとつながり、入学査定官を主に非専門家とみなす社会からの見方の問題で、例えば、大学入試の時期に何らかの問題が発生するたびに社会的に不信感を抱く立場に入学査定官が置かれることにフォーカスされる。これは、身分の不安定性とそれに伴う信頼の不足から入学査定官の士気や意欲低下につながっていく。このような社会からの否定的な見方は、入試の公正性の問題が発生するたびに制度の非難や入学査定官への責任転嫁を刺激する挑発的な報道の問題もある。不安定な身分、業務の多忙

さ、入学査定官に対する否定的な社会的認識等は、転職・離職等を増加させる要因になっているのが現実である。ある回答には入学査定官の多忙さを次のよう語っている。

- 現在の韓国の入学査定官は、2022年時点で非常に厳しい状況に直面しています。その理由は、主に大学が入学査定官を契約雇用していることがらです。事業申請書の作成、広報参加、選考プロセスの運営、結果報告書の作成等、1年中忙しいパターンが続きます。現在の基準での待遇を重要視しているワークライフバランスの世代（ミレニアム世代、若しくは、Z世代）の観点からすると、入学査定官の誇りを持って仕事に取り組む職業とは思えないように見えます。

各大学ごとに、未だに契約職採用が多いのは事実であり、身分の安定化や学歴、経験に基づく適切な報酬制度が整っていないため、同じ年齢層の他の専門職に比べて低い給与が設定されている場合が多い、と指摘している回答が多い。その上、厳しい業務の環境なので、転職率が高く、各大学の入学査定官全員が安定して選考業務を進めるのには困難があるようだ。

その他の意見としては、採用プロセスの問題が指摘されている。特に入学査定官の採用段階での専門に関する制限がないことへの問題を指摘している回答も存在した。この回答では、大学アドミッション専門職である入学査定官を「専門職」とみなすには、何かの基準が必要では、という問題提起もあった。即ち、採用の段階から専攻分野の制限がなく、どんな専門分野出身の人でも応募が制限されておらず、逆に言えば、どんな専門分野の人でも応募することができ、どんな人でも資格を得ることができるようなイメージになっているため、誰でもがこなせる業務・職種であるかのようなイメージを作っていると回答していたのが印象的であった。

次に、頻繁な入学制度変更や政策変更の問題が挙げられる等、「入試制度、及び入試政策の変化」が多く言及された。これは韓国においては大きな社会問題でもある。一貫性のない入試制度や頻繁な入試政策の変化が、現場の入学査定官に混乱や業務の過重、業務性質の変化等相当な影響を与えているようである。以下の回答においても、入試制度や方針の変更が現場に影響を及ぼしていることがよく読み取れる。

- 入試の変更、評価基準のガイドラインの変化、入試運営の公正性を確保するための一連の政府政策が変化されるたび、これは入試に適用されるための業務上の負担を増加させているのである。
- 社会的指導者の子弟子女たちの入試問題が発生した場合、教育部も問題が発生した場合の対処方法を異なるものにすべきだと考える。制度が間違っただけでもないのに、入試政策の頻繁な変更（以前の入試制度はまるで絶対的な悪であるかのようなフレームを形成する）は、入学査定官の専門的な業務遂行を妨げる外部要因と思われる。
- 教育部の公平性強化策に伴うブラインド評価、学校生活記録簿の記載事項の縮小により、学生簿総合銓衡の趣旨が薄れ、逆に公平な評価が難しくなっています（学生簿総合銓衡の運営危機→入学査定官への影響）、教育部、韓国大学教育協議会等が賃金や待遇、業務環境に関して基本的な運営枠組みを

提供することがいいのでは、と思う。

一方、ある入試関連政策は否定的な影響だけでなく、肯定的な影響にも及んでいる、という意見も存在した。これは政府が財政的に支援するプロジェクトに対する肯定的な評価で、これを通じて、入学査定官制度の安定化を促進し、特に入学査定官の採用を安定的に持続させることへの希望が含まれている。

三番目は「高校教育課程の改訂」における要因である。これを重要な要因としているのは、この入学査定官制度を導入した当初の趣旨でもあるのだが、「大学修学能力試験」（日本の大学入学共通テストに当たる）の点数だけではなく、高校での学習達成やその過程をも含んだ多面的・総合的な評価を目指したので、それを専門的に評価する入学査定官が登場した政策背景がある。そして入学査定官が主に評価して大きな役割を果たしている銓衡では、高校での学校生活記録簿（日本の調査書に当たる）が重要な選考資料になるのである。従って、高校の教育課程が新しく改定されるとそれに応じる理解や評価方法も変わるしかない。実際に、最近、高校の教育課程が改定され、評価方法の面でも新しい評価観を適用した「絶対評価」への転換が図られている。その上、「高校学点制」（日本の高校単位制に類似）⁽⁴⁾ が新しく導入されることになっており、高校教育における大きな変化が予想されているのである。これらの高校教育の変化に合わせる政府レベルでの大学入試制度の改善案も議論中である。入学査定官の業務に直接影響を及ぼすというのは当然起きてしまうのが現実である。

これら以外にも、学齢期人口の減少から始まる大学の危機意識から、入学査定官の需要変化への予想、すでに直面されている定員割れの大学の増加から大学広報等マーケティングへの要求が増えているのもう一つの影響要因となっているようである。

次の表8は、回答者が示した入学査定官の職務遂行に外部からあたえる影響要因を内容別に整理したものである。

5. まとめ：大学アドミッション専門職の韓日比較

5.1. 大学アドミッション専門職の職務に対する韓日の認識

本研究の調査結果からみると、まず、韓国と日本の大学アドミッション専門職は、一応正規職の身分を持っている立場であって、ある程度「専門職」とされているという認識を持っているといえる。とはいえ、「それではない」、と回答している事例も散見されるし、何よりも、調査対象が正規職に限っていたことを勘案すると、大学ごとに採用状況が異なっており、非正規職も多い現実を反映すると、本調査結果を単純に一般化するには一定の限界があると言わざるを得ない。

一方で、こうした調査は、全米入試カウンセリング協議会（NACAC）の調査（NACAC, 2014）以外には類をみないことから、その結果の含意することを読み解くことは重要であろう。大学アドミッション専門職の職務領域として考えているのは個人差が見えたり、領域の境界が曖昧だったりとい

表8. 回答が見た職務遂行への外部からの影響要因（重複記述）

区分	内容
身分や地位	・ 学生選抜に関する研究者と入学行政事務職間での曖昧な位置付けと認識 ・ 入学査定官に関連する法的制限 ・ 入学査定官の不安定な身分と厳しい業務環境 ・ 大学入学者選抜の専門家としての公認された資格や役割の付与 ・ 専門職としての社会的な認識：教育とトレーニングを通じた資格化 ・ 身分保障の基準の必要性：教育部、韓国大学教育協議会等が給与や処遇、業務環境に関する基本的な運営フレームワークを提示 ・ 処遇等の最低基準の確立の必要性 ・ 大学内のポジション（職種、身分等）、職業の標準化と身分 ・ 身分、学位、経歴に応じる報酬制度等の不十分さは転職率の増加の原因 ・ 採用段階から専門職の基本要件の必要
入試制度、及び入試政策の変化	・ 政権または政策によって一貫性なく継続的に変化する入試制度 ・ 高校教育課程、及び大学入試制度の継続的な変化、社会・政治的な問題による入試制度への影響（選考資料としての自己紹介書利用の禁止、ブラインド評価等） ・ 教育部の公正性強化策によるブラインド評価、学校生活記録簿の記載事項の縮小により、学生簿に対する総合的な評価の趣旨が薄れ、逆に公正な評価が難しくなっていること ・ 入試制度の変化 ・ 入試方式の変更、評価資料に関するガイドラインの作成、入試運営の公正性を確保するために進められる一連の施策を実施することで生じる業務上の負担 ・ 問題発生ごとに制度改善に向かうことより、異なる対応が必要
社会からの不信	・ 学生簿総合銓衡の危機 ・ 入学査定官に対する確立されていない概念、刺激的な言論報道 ・ 入学査定官の専門性の不足に関する刺激的な言論報道 ・ 入学査定官の背景、年齢、学歴に対する偏見と否定的な認識 ・ 安定していない職業という否定的な認識 ・ 学生簿総合銓衡への不信感 ・ 入学査定官の不正行為への不信感
高校教育課程の改訂	・ 教育課程変革に伴う定性的評価要素の拡充 ・ 高校教育課程と大学入試との関連性の強化 ・ 高校単位制等高校教育課程の変革
政府支援プログラム	・ 高校教育正常化への寄与大学支援事業の存在 ・ 入学査定官制度の安定化のための財政支援事業等 ・ 財政支援事業等を通じた入学査定官採用の確保と支援
その他	・ 学齢期人口の減少に伴う入学査定官の需要（必要性）に対する疑問 ・ 学齢期人口の減少に伴う学生誘致活動（広報等）の増加 ・ 大学入試制度改革の議論に実務専門家の参加・協力体制の不足

う場合もあったが、日本の調査では、主に1)入試企画、2)試験・評価、3)大学紹介・マーケティング（広報・相談）、4)高大接続、5)データ分析、研究と教育（志願者の動向分析、入試成績分析、追跡調査等）が挙げられた。ここでは、大学紹介・マーケティング（広報、相談）の領域を言及した回答が多かったことと、高大接続が職務領域の一つと見なされた点が注目される。部局支援と入学前後の教育を職務領域の一つと見る視点もあったが、比較的少なかったと言える。

一方、韓国では、大学アドミッション専門職・入学査定官の職務領域として、「大学の入試開発と設計（内容、方法、基準等を含む）」と「選抜資料（出願時も含む）の評価」を優先的に挙げている。次に、「入試関連のデータベースの構築と管理、分析、結果の活用」、及び「入学査定官教育・研修（職務能力向上のための研修プログラム）」、そして「選抜資料、及び方針の開発・作成（要項、指針等）」、「選抜資料の収集と構造化（信頼性検証を含む）」、「教育貢献（入学査定官教育、情報共有、相談等）」順で認識していることが知見である。「広報、及び相談」の職務領域に関しては、他の職務領域と比べてその該当性を低くみなしていたことも付記しておく。

以上の韓日の結果から、多少の内容的な違いがあるものの、学生を選抜する領域、つまり「入試企画」、「試験評価」の職務領域が優先的に挙げられている共通性が見える。ただし、「試験評価」の職務領域は直接大学入試で受験する制度を持つ日本と、個別大学の選抜試験ではなく、学校生活記録簿（日本の調査書に当たる）や全国共通試験である「大学修学能力試験」（日本の「大学入学共通テスト」に当たる）が主たる銓衡資料として活用している韓国とは意味と実際の内容面で異なる点を持っていると思われる。もう一つ、「大学紹介・広報」を職務領域と見なす回答者が多い日本とは対照的に、韓国では他の職務領域に比べてその該当性を低く見積もっていた。その代わりに、韓国の調査では「入学査定官教育と研修」を主要な領域の一つと見なしていたことに大きな違いがある。これは少数の回答者だけが部局支援や教育の領域を言及している日本に比べると際立った彼我の違いであった。このような差異は、韓国の場合、毎年一定時間の研修が義務付けられていることからもたらされる認識であるように思われる。

5.2. 大学アドミッション専門職の職務能力に対する韓日の認識

ここでいう「職務能力」とは、大学アドミッション担当者（職務職）が職務遂行するに必要とされる知識やスキル等を意味しており、大学アドミッション専門職の基礎的なリテラシーないし基礎となる資質や素養ともいえる。

日本の調査結果を見ると、大学アドミッション専門職に求められる職務能力は、1)教育制度、及び政策理解力、2)評価、及びデータ等の理論と分析力、3)コミュニケーション力、4)大学紹介・広報（マーケティング）力、5)管理運営力・その他、という順に重要度が示されていた。ここでいう1)の「教育制度、及び政策理解力」は高校教育や大学教育に対する理解、関連法令や政策の理解、将来の教育と展望等、教育全般と政策の理解能力を含んでいる。なので、内容の範囲を狭め、強調点をより絞ってみると、先述したように、教育制度や教育政策、将来展望等の教育全般にかけた教育学的基礎に当たる「教育制度、及び政策理解力」と、高校教育制度やカリキュラム・高校生

への理解、高校生への進路指導（マッチング、高大接続、大学紹介）等、高大連携活動を企画・推進するに必要とされる知識やスキル等を含んだ「高大接続力」に分けてみることもできそうだ。

一方、韓国の調査において職務能力は「選抜の企画・開発力」と「評価力」（定性・定量評価）、「職業倫理意識・実践」、「研究・教育力」、「教育理解力」の順に現れ、日本の結果とは多少の差異があった。特に、共通の基礎的な資質・素養に当たる能力に焦点を当ててみると、重要度は「職業倫理意識・実践」「教育理解力」「コミュニケーション力」の順になる。

以上の韓日の結果を比較的にみると、職務能力に対する韓日の認識にいくつかの違いがあることが分かる。その一つとして、韓国において「職業倫理意識、及び実践」力への重視が挙げられる。これは韓日の大学入試の実施運営の違い、それに伴う入学査定官への社会的期待等に起因すると思われる。個別大学で入学者選抜を行っている日本とは異なり、韓国では個別大学からの筆記試験を禁止し、その代わりに全国共通試験である「大学修学能力試験」の成績と高校の「学校生活記録簿」（以下「学生簿」と表記）等を主たる銓衡資料として活用している。これらを評価する専門家として新しく採用されたものがいわゆる韓国の大学アドミッション専門職である「入学査定官」であるのだ。特に、学生簿中心の入試の割合が高いのが現状であり、入試時期にはこの評価を担当している入学査定官が非常に注目の対象となる。韓国で「職業倫理意識・実践」力が重要視されている背景にはこのような韓国特有の入試文化の特徴が作用したと思われる。

一方、日本では「教育制度、及び政策理解力」や「コミュニケーション力」がより重要な能力とみなされていることが分かる。これらの能力は大学アドミッション専門職に必要とされる基礎的なリテラシー、資質・素養ともいえよう。韓国に比べて日本では基本的な教育学的な素養や所属大学の入試改革の企画立案等により目を向けているように見える。

他に、本研究の調査外のことはあるが、「大学紹介と広報（マーケティング）力」においての用語の使い方が目立つ。日本では「広報」と「マーケティング」が混用されているし、「マーケティング」用語を拒否感を抱かずに使用していることが韓日の違いとして大変興味深い。韓国の回答にはこの「マーケティング」という言葉は一切見られなかった。これは基本的には社会での言葉遣いの違いかもしれないが、大学が大学アドミッション専門職に期待する役割に何らかの差があるとも思われた。

5.3. 大学アドミッション専門職の職務能力の向上システム・研修に対する韓日の認識

日本の調査結果をみると、まず受講経験があると答えた研修機関やプログラムは、1)大学アドミッション専門職協会、2)国立大学のアドミッションセンターを中心にしたアドミッションオフィサー養成講座等である。このほかに、個別の大学レベルで行われている教員向けのFD研修や職員向けのSD研修等があり、対象と性格が異なる例外とえば、日本私立大学連盟主催の経験年数や役職に応じた研修、カトリック大学連盟主催の事務職員研修等であった。参加動機や背景に関しては、担当業務に直接必要な知識や技術を獲得するためであり、個人の興味に応じて特定のテーマを選択したものが多い。

今後の運営に関しては、多くの回答から専門分野や経験に応じて能力補完が必要である場合や、個々の要求に適合する多様な専門的な研修プログラムの運営、いわゆるオンデマンド型研修（カスタマイズ型研修）が挙げられた。方法としてはオンライン・オフラインの併用運営が望ましいとの回答であった。特にオンライン運営は、大学ごとに研修への理解や経費、時間等実際のサポートが異なっていること、個別のスケジュールにも制限が多い等の現実的な難しさに対応できる代案とされた。

研修の内容構成の面では、初任者の場合、教育一般や関連する教育政策への理解を高める内容、入試関連の基礎知識、及び実務関連の研修が、4年以上の経験者に対しては、入試設計、データ分析等より専門的な内容が、そして、ベテランクラスの入試専門職または管理職向けの研修では、教育の展望や大学全体を見据え拡大された視点、経営・財務関連、入試関係者向けの教育等が挙げられた。

一方で、韓国の多くの大学では毎年一定の時間以上の研修受講を義務付けている。そして大学内外で運営している研修の参加はほぼすべての入学査定官に割り当てられることであり、キャリアの長いベテランの入学査定官は研修の教育者にもなるのが現状である。各大学内で研修が行われている他にも、定期的に外部機関の研修が行われている。代表的な外部研修は、韓国大学教育協議会の高等教育研修院と韓国大学入学査定官協議会が主導することで、毎年オンライン、及びオフライン（宿泊の集中研修を含む）の形式で集中プログラムを並行して運営している。

研修運営に対しては、1) キャリアや個人の多様な関心に対応したオンデマンド型（カスタマイズ型）研修、2) 国家的な次元の運営（主導）とサポート、持続的かつ体系的な運営、資格制度化の推進、3) 研修運営機関間の連携と役割分担による運営の内実化、4) ベーシック共通コースとアドバンスド専門コースの内容、及び方法の差別化等の提案が見られた。4) のキャリア別研修運営に関しては、基本的な共通コースは定期的に運営すること、アドバンスド専門コースはディスカッション、実習、ケース分析等の参加型での運営を提案していた。他にもワークショップ、セミナー、学協会等の定期的な関連情報共有の場を設け、持続的な専門性の深める機会を望んでいた⁽⁵⁾。

韓国の場合、特に目を引いたのは、提案のほとんどが資格制度化に向けており、意見もその基盤づくりにつながっていることである。

以上、韓日の調査結果を総合的に比較してみると、いくつかの共通点と相違点が読み取れる。まず、注目された共通点としては、両国ともにオンデマンド型の研修、オンライン、及びオフラインの併用運営、アドバンスド専門コースでの参加型研修を提案している点、また、将来的にはシンポジウムや専門職協会、全国大学入学者選抜研究連絡協議会等での学術的なイベントを通じて専門的な情報交換を望んでいること等が挙げられたことである。

一方、研修の運営の内容や開設数等の相違、社会的な大学入試文化の相違に由来することも少なくないようである。まず、研修参加の動機と大学側の支援の違いである。日本の研修受講の経験を見ると、行われている多数の研修に参加した事例もあれば、少ない、あるいは全然ない、という回答もある等、さまざまである。これは研修受講への義務付けもなければ、大学の認識、つまり研修

に対する理解やサポートが異なっていることにも関係があるように思われる。一方、韓国では毎年一定時間の研修受講を義務付けており、キャリアが長くなると研修参加の経験もキャリアの年数の分だけに多くなる。研修内容の重複や反復の問題、オンデマンド型の研修への要求、運営の体系化等をより強く望んでいるのもその理由の一つといえよう。

もう一つは、日本では教育全般に対する理解等基本的な教育学的な基礎素養からの研修が優先的に挙げられたが、韓国ではキャリア別オンデマンド型の研修への要求がより強く出されている点である。特に、韓国において入学査定官制度導入の前後に採用されたキャリアの長い入学査定官からの問題提起とともにアドバンスド専門コース開発への要求が高かった。

三つ目に、韓国では国家レベルでの運営と支援、研修機関間の共同運営と役割分担等の提案が相当数あったが、日本ではこのような意見はほぼ存在しなかった。これは研修に対する大学側の認識、現在行われている研修運営機関、研修運営の開設の数、受講経験数等様々な大学アドミッション専門職を取り巻く環境の差に由来することだと思われる。特に、大学アドミッション専門職の採用や資質・素養の問題を基本的に個別大学の事とみなしている日本に比べ、韓国は入学査定官制度を国レベルで導入したわけで、この制度の成功のキーとされる入学査定官資質確保のための様々な国レベルの支援が行われていることが大きな違いである。一定の研修義務付けもこのような事情からできたことで、それが故に、無理矢理コマを詰め込むような研修のあり方に対する問題や研修内容が重複している問題等はその副作用といえよう。

5.4. 大学アドミッション専門職の職務遂行に与える影響要因

回答の結果から見ると、アドミッション担当者の地位や業務遂行に影響を及ぼしている要因は非常に多岐にわたっていることが分かる。特に内部要因は個別の大学固有の要因が多く、外部要因は社会的な特徴を反映している。

まず、日本の場合、内部からの影響要因は、大学アドミッション専門職の1)資質と職務能力(関連知識・スキル・信念等)、2)大学執行部の経営マインド(偏差値中心、学生確保、教育先見のガバナンス等)、3)大学組織体制(情報共有や協力関係;学部との関係、教員と職員の分離体制等)、4)雇用形態と地位等が挙げられた。外部からの影響要因では、1)学歴・偏差値重視社会(依然として残る偏差値重視、受験産業が作り出した偏差値によるヒエラルキーとそれに翻弄される高等学校)、2)政策・方針(文部科学省、国立大学協会による)、3)雇用形態と需要変化(任期付き、或いは、任期無し)等が挙げられており、他にも大学執行部や教職員からの信任、相互協力、高校教員や他大学関係者、関連企業担当者とのネットワーク、アドミッションを基礎づける学問分野が整理・確立されていない、質の高い学協会等、さまざまな要因があげられた。

一方、韓国の場合、内部要因としては、1)関連規定及び組織体制に関連することが最も大きな要因とされた。続いて、2)不安定な身分と地位の問題、3)個人の資質と認識の問題の順になっている。外部的な要因としては、1)身分と地位、2)入試制度、及び入試政策の変化、3)社会からの不信の順にあげられた。これらの中で「入試制度、及び入試政策の変化」の要因には、高校教育課程

の改定や高校学点制等，高校教育における各種の変化が含まれていた。ここで強調された内容を勘案すると，「入試制度と入試政策の要因」と「高校教育課程の要因」に分ける見方もできよう。

上記の韓日の調査結果からいくつかの注目される点がある。一つは，日本の調査では内部要因として「大学アドミッション専門職の資質と職務能力」，「大学執行部の経営マインド」を重視し，外部的な要因としては「学歴・偏差値重視社会」や「文部科学省・国立大学協会の政策・方針」等を優先的に挙げている反面，韓国は内部要因として「関連規定及び組織体制」，「不安定な身分と地位」の要因を重視し，外部要因として「身分と地位」，「入試制度，及び入試政策の変化」等を優先的に挙げている。特に「身分と地位」の問題はよく扱われ，内部の要因だけではなく外部要因にもなる特徴が読み取れた。韓日両国で正規の大学アドミッション専門職だけを対象にした本調査の設計を踏まえても，目を引く結果であると思われる。もちろん，日本でも「関連規定及び組織体制」の要因の中身を見ると，「任期のない教員ポストが少ないこと」等が挙げられていたが，これは主に内部の要因と見なされている点が異なっている。韓国でこれを内部，及び外部の要因として見なしていることは，入学査定官制度導入初期からの国家レベルの財政支援事業等が影響を与えている可能性が高い。

もう一つ，興味深いのは，日本では内部の要因として個人の資質や大学執行部の経営マインド（偏差値中心，学生確保，教育先見のガバナンス等）を挙げている点である。特に目を引くのは教育先見のカバナンス要因である。これは資質向上の対象がアドミッション担当者だけではないことを示唆している。偏差値社会からくる教育における諸問題が高校と大学教育全般に及ぼす影響力，また少子化社会の進展からの大学危機の問題等に対する教育観の再定立はもちろん，選抜と教育との関係への認識の必要性を語っている。

5.5. 大学入試の質保証としての大学アドミッション専門職養成制度の構築に向けた議論

本研究は，大学アドミッション専門職という観点から職務能力の向上，質保証システムの構築に資する議論の手がかりを提供することを目的として行った。以下では，本研究から得られた示唆点を整理し，今後の議論の手がかりにしたい。

第一に，大学アドミッション専門職の職務の領域は，日本と韓国との差があるとは言え，概ね次のような領域が考えられる。内容によっては下位の区分が必要になるし，領域によっては統合あるいは分別も可能であろう。

1)「評価」領域；資料収集から分析，定性・定量評価等全評価過程にわたる。2)「入試設計」領域；入試方式，基準，選抜資料等，選抜要項に含まれる諸要素への開発・企画，改善や改革的設計を含む。3)「大学紹介・相談・広報」領域；大学教育関連の各種情報発信と紹介，高校関係者・高校生・受験生向けの進路・進学相談，広報的活動等。4)「高大接続」領域；大学によっては別の部署にもなっているようだが，広義の観点から取り上げる。5)「データ分析，研究と教育」領域；データ収集と整理・分析，データの構造化，統計分析，追跡調査等。6)「教育」領域；韓国で特に強調されている「入学査定官教育（職業倫理，職務能力の向上のための諸研修の受講・講義）」領域であ

るが、日本では一つの領域としてみなす意見は少数だけであった。しかし、大学内において部署間の理解・協力のための入試方針や実施運営に関する説明、作題、面接等へのガイドライン案内等が行われていることから一つの領域として設定することにした。

第二に、大学アドミッション専門職の職務能力は、上記の職務領域に関わることであり、韓日の見方にもやや違い点がある。しかし、韓日両方から共通に挙げられている職務能力に踏まえて、職務能力を大きく「基礎的な資質・素養」、「専門的職務力」に分けることもできるが、ここでは1)「入試（選考）企画・運営力」（どの選考資料を、どのように収集し、だれが、どのように分析・評価して、結果を判別するか等、入試改善につながる選考方式の開発等）、2)評価力（評価知識・スキル等、多面的・総合的観点の評価知識・スキルを含む）、3)コミュニケーション力（説明、相談、紹介、説得等）、4)教育制度及び入試政策への理解力（高校のカリキュラムと評価方法、学校生活と調査書、制度と政策関連、高大接続等に関連する理解力）、5)分析・研究・教育力（統計分析・効果測定、教育等）、6)行政・管理力（予算執行、入試運営管理等）、7)職業倫理意識と実践力等に分けてみたい。もちろん、これらの職務能力をアドミッション担当者一人がすべて身に着けるべき、という意味ではない。とはいえ、主に担当している業務外の能力も基本的な初級レベルの習得が最低限望ましい。

注目すべきは、2)コミュニケーション力であり、これは日本で特に強調された能力の一つであった。その中の「相談力」は、高校生向きの進学相談だけでなく、進路相談対応能力を含んでいる。「説明力」の場合、高校関係者（高校生、教師、保護者等）等外向きだけではなく、大学内の入試に関わる構成員（教授、事務職、経営陣等）対象の内向き、例えば、入試改善、選考企画・開発案に対する大学執行部への説明・説得、関係者間の協力と理解を求める入試運営の案内、説明等に関わるコミュニケーション力である。このコミュニケーション力への強調とは対照的に「教育力」は日本ではほぼ職務能力としてみなされなかったが、「専門職」という位相から見ると、この能力は新任の大学アドミッション専門職向きの教育、入試に関わる教授ら、事務職向きの教育者としての役割が必要とされる。

また、「評価力」は大学アドミッション専門職の主たる職務に必要とされることで、評価関連の理論と知識、現場で適用できる実践力を習得することが重要である。韓日両国で、総合的な観点からの評価が重視されていることから考えると、総合的評価関連の知識はもちろん点数では見えない潜在力への評価力、多様な要因から生じている教育ギャップ等を考慮しながら公平・公正に評価できる実践できる評価力を習得することが必要になる。

「職業倫理意識と実践力」は、特に韓国で強調されている能力であるが、「大学アドミッション専門職」という視点から考えると、韓日両国で基礎的資質・素養として必須である。ただし、その詳しい内容は社会的な特徴を踏まえて設定することができよう。

調査には表れず、能力の点で多少論じるレベルが異なるかもしれないが、ここでもう一つの職務能力を加えたい。それは、「将来の教育環境の変化に対応できる能力」である。この能力は上記の能力とは少し性格やレベルが違う面を持っていると考えられるが、高校教育や大学教育をめぐる教育

環境が急に変化する時代に直面しており、将来には誰も予想もできない状況に置かれる可能性がある。人口構造の変化、デジタル教育環境の変化、最近のコロナウィルスの発生の教育への影響等がその一例であろう。このような変化や危機状況にも対応できる能力は、選考の企画や設計の能力とともに、あるいはその能力の下位レベルで必要とされる能力だと思う。これは主に、これまでの選抜データを元に入試戦略を立案するだけでなく、将来的な人材育成ビジョン、自大学の立ち位置の急激な変化に合わせて、適切な入試戦略を立案できる能力とも言える。

第三に、これからの大学アドミッション専門職の質向上のためのシステムをどのように作るかに関しては、日本と韓国の現状の特徴や課題に踏まえてシステム作りを考える必要がある。

日本の研修は、現在、国立大学（九州大学、大阪大学）と他に、大学アドミッション専門職協会、独立行政法人大学入試センター、大学コンソーシアム京都が一定の役割を果たしている。開催時期やプログラムは各研修機関により年1回、2～3日にかけて運営されるが、全国の大学アドミッション専門職の需要を全て担うには足りないようにも思われる。調査からわかった諸課題、即ち、個人の業務の多忙さと日程に合わない研修日程、そのうえ、大学側の理解や支援の不十分さ等を含めてこれからの研修運営を考えると、研修機会数のできるだけ増やし、多様な選択肢のオンデマンド型の研修運営（経歴や経験年数別、カスタマイズ型の多様なプログラム開発・運営、他大学の同僚間の関連知識や情報共有の場づくり、オンライン研修運営等方法的改善）、大学側の認識の変化（選抜と教育との関係理解と支援等）等がまず挙げられるだろう⁽⁶⁾。

一方、韓国の場合、繰り返し指摘しているように、一定の研修時間が義務づけられていたのが日本との大きな相違点であった。また、韓国において入学査定官は「専任入学査定官」と「委嘱入学査定官」に大きく分かれて、各々全国の入学査定官に対する研修が行われている。主たる主催機関は、韓国大学教育協議会・高等教育研修院と韓国大学入学査定官協議会である。他に、地域の入学査定官協議会主催の該当地域大学中心の研修、各大学が開催するセミナーやシンポジウム等もある。全国レベルの集中研修の場合、2泊3日、3泊4日、4泊5日等、受講者数や開設のプログラム等の事情による。

また、日本と異なる点は、政府の主導の入学査定官制度の導入、日本とは異なる個別大学試験への制限（筆記試験禁止）、総合的観点の評価専門家への期待、大学の認識と対応（政府政策に応じる入学査定官の採用、教育・研修への支援）、社会からの期待（大学の公正の選抜とそれを担う入学査定官の責務）等がある。国レベルで政策が推進されたので、入学査定官制度の導入時点から入学査定官の専門家的資質の確保が最優先課題として認識され、さまざまな形態の研修が行われた。国からの財政支援の一部が入学査定官の専門性を高めるための教育に割り当てられたにも研修を盛り上げることに影響を及ぼしたと言える。

このように国レベルの努力があった結果、韓国では、非常に短期間に、基礎的な資質・素養を持った入学査定官を確保することができた。日本でも選抜力が急速に低下している中、育成型入試に見られるような大学入学を支援するアドミッション・オフィサーや丁寧な選抜を行うために膨大になった選抜業務を、教員に替わって行う業務移行の議論が必要になってくるそう遠くはない未来である

う。その際に、韓国の入学査定官の研修や養成プロセス、そして国の関与のあり方は大いに参考になるだろう。

とはいえ、韓国において、トップダウン式の入学査定官研修システムが急に作られた副作用も当然のことであるが存在する。新任の入学査定官の最小限の専門性への確保が優先課題だった事情から早急に運営され、体系的な制度設計にはやはり限界があったといえる。調査で研修の「質」より「量」、研修の重複的運営問題等が指摘されたのはこういった事情がある。入学査定官制度の導入から十数年経っている韓国において、入学査定官が实际的意味の「大学アドミッション専門職」として役割を担うようになるのは今後、大学入試文化を発展的に安定させるための必要な要件であり、このためにはまず研修システムを再構築するのが重要な課題になっていることは追記しておきたい。

以上の韓日それぞれの事情的特徴と諸課題を踏まえたうえで、これからの研修運営の方向と改善方策を考えてみたい。

1)大学アドミッション専門職の職務能力を高めるための研修システムをより体系的に発展させる必要がある。これが持続可能なものになるために、国レベルの計画と財政支援が考えられるが、重要なことは、日本の大学アドミッション専門職も指摘していた通り、大学入試は大学の自主性を重んじなければならない要素もあり、専門職養成の自律性を妨げることは避けるべきである。すなわち、「支援するが、干渉はしない」原則が重要である。研修運営機関としては既存の研修運営機関を中心とする組織的システムづくり、加えて、新しく地域の拠点大学中心の研修機関の指定と連携等が考えられる。この際、今のような大学間の競争的構造ではなく、ともに発展していく観点からの大学間協力的選抜体制への改善が必要である。ここで必要になるのが、国レベルの認識変化、各大学の執行部の経営マインドの変化である。特に、偏差値中心の人材選抜、入学生確保、各大学の利害の観点ではなく、教育への先見に基づいた観点、次代に向けた未来の大学教育の観点から「教育と選抜」の関係認識を持つのが重要である。

2)大学アドミッション専門職としての立場と専門性を強化するには、採用の段階からある程度の専門分野の制限ないし、基礎的な資質・素養（関連教育の受講時間等を含める）への条件付ける等を工夫することが重要である。また、これからの研修は、キャリアと担当役割に応じるスマートな「オンデマンド型」にすることが望ましい。もちろん、内容だけではなく、方法的な側面も含める。例えば、時間の都合により受講できるオンライン上の研修から、参与型研修（AR, VR 体験的研修を含む）、集中研修（宿泊型）等が考えられる。特に韓日両国からの出た要求の中には、専門家同僚との交流の場（オン・オフの情報共有の場、討論、Q & A、相談とアドバイス、国内外の情報の共有等）づくりを始め、セミナー、定期的な学術シンポジウム、ひいては大学アドミッション専門職等の専門職団体の発展等、多様な方向から研修運営を発展的に体系化していくことであった。

3)大学アドミッション「専門職」という観点から考えると、一定の資格要件が必要となる。しかし、これからの大学教育の変化と、それに伴う大学アドミッション専門職の役割の変化、各大学別の事情等を考えると、また、他の専門職種に比べると厳格な基準の資格制度は限界があるかもしれない。この点では、「専門職」概念を多少開かれた観点からとらえて、大学アドミッション専門職を

厳しい基準の公認資格制から議論することより、緩めで広義的に捉える視点で議論を進めることも考えられる。例えば、日本の場合では、公認資格制度への議論に直接進むより、一定の研修受講を要件とすることから始まる。また、韓国の場合、定員割れの大学が増え、大学入試の変化（入学査定官の主担当の「学生簿総合選考」の減少等）が予想される中、現場から入学査定官のアイデンティティーの混乱、採用募集への志願者減少現象等の問題が出ている。この時点で厳格な基準の入学査定官の資格化への推進は副作用を呼ぶ恐れがあるかもしれない。厳しい資格で入学査定官という専門職のイメージを閉ざさせるより、今の入学査定官の質保証システムを一層組織的に体系化する基盤づくりが先に必要な作業だと思われる。このための職務領域の組織化、そして、それに必要とされる諸能力への構造化・体系化を図るべきである。

註

- (1) 大学アドミッション専門職協会が構想している資格表彰制度については、以下の HP (<https://www.jacuap.org/services-1>) で公開している。また、木村編（2024）にも詳しい。
- (2) 韓国において大学アドミッション担当者（専門職）は入学査定官と称されている。以下では「入学査定官」と表記する。
- (3) 韓国語で「別途正社員」を短縮して「別定職」という。これは、一般的に企業や組織で使用され、特定の条件や事情により、正社員・正規職員とは異なる形態の雇用関係を持つ職員を指す。また、一般的に「別定職」は正社員・正規職員と比較される概念として使用されている。正社員・正規職員は一定の労働契約とともに労働者に一定の利益を提供する雇用形態を表すが、「別定職」はそれとは異なり、特定の規模や期間、業務の特殊性等によって一部の規定や利益が変わることがある雇用関係を意味する。
- (4) 学点制とは、高校生が希望する進路によって必要な科目を選択し、予め決められた学点（単位）を取得すれば、高等学校の卒業が認められる制度であり、2022年から実施されている。
- (5) 一例として、韓国大学教育協議会の高等研修院が2016年に実施した新任入試査定官のための研修の場合、4泊5日、2018年には3泊4日の日程で行われた。研修は1回でとどまる場合もあるが、2～3次にわけて行う事もある。新任者向けの場合、アドミッション全体への理解を求めているので、全領域にわたる多様な内容構成になる。例えば、「入試査定官の職業倫理」「大学入試政策と制度の理解」「大学入学銓衡要素、及び評価の理解」「高校のカリキュラムの理解」「高大連携の理解」「大学入試銓衡相談と広報」「書類評価の理解と実際」「大学入試の公正性の確保」「大学入試志願システムの理解」「事業予算運営の理解」「面接評価の理解と実際」「入試査定官研究能力及び資料管理能力の培養」等になっている。これらはまた詳しいテーマに分けて行われる。例えば、1次では、「効果的なコミュニケーション戦略」「大学入試の理解」「文書作成・編集実務」「青少年期の発達の特性の理解」「高校のカリキュラム及び学校生活記録簿の理解」「銓衡資料の理解」「模擬評価」「専門家としての入学査定官の倫理」等である。二次に

は、「統計分析法」「データタイプによる表及び図作成」「統計的推論」「自己紹介書」評価練習、等が含まれている（韓国大学教育協議会，2018）。

（6）こうした大学アドミッション専門職の意見を反映したのが，大学アドミッション専門職協会である。その設立の趣旨は，木村編（2024）に詳しい。

附記

本研究は，日本学術振興会外国人招へい研究者（長期）〔令和4年度〕「大学アドミッション専門職の職能開発と専門職資格に関する日韓比較研究」（招聘者：韓国教育開発院 碩座研究員 鄭廣姫，受入研究者：九州大学教授 木村拓也），及び日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究（B）〔令和4年度から8年度〕「大学入学者選抜統一試験における制度変容と公正知覚に関する国際比較研究」（研究代表者：九州大学人間環境学研究院教授 木村拓也，研究課題番号：22H00978）の成果の一部である。

引用・参考文献

- 大学入試センター研究開発部，2021，『2018（平成30）年度～2020（令和2）年度独立行政法人アドミッション・リーダー研修（第1回～第4回）実施報告書』，pp.1-296.
- 大学入試センター研究開発部，2022a，『2021（令和3）年度独立行政法人アドミッション・リーダー研修（第5回）実施報告書』，Report2022-2，pp.1-57.
- 大学入試センター研究開発部，2022a，『2022（令和4）年度独立行政法人アドミッション・リーダー研修（第6回）実施報告書』，Report2022-5，pp.1-63.
- 大学入試センター研究開発部，2023，『2023（令和5）年度独立行政法人アドミッション・リーダー研修（第7回）実施報告書』，Report2023-1，pp.1-96.
- 花井渉，2020，「イギリスにおける専門的等ミッション・オフィサーの養成・研修に関する研究——アドミッションにおける専門性開発支援（SPA）に着目して——」『大学入試センター研究紀要』，47，pp.1-12.
- 出光直樹，2015，「アメリカの入学者選抜の本質は専門職の合議による多面的視点」『Between』2015年6-7月号，pp.11-13.
- 韓国大学教育協議会，2018，『新任入学査定官研修パンフレット』.
- 川嶋太津夫，2019，「阪大アドミッションオフィサー養成プログラム——背景・現状・課題」『大学入試研究の動向』36，pp.20-35.
- 木村拓也，2019，「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会——その狙いとプログラム評価」『大学入試研究の動向』36，pp.36-55.
- 木村拓也編，2024，『大学アドミッション専門職の役割と使命』，花書院，pp.1-194.
- 木村拓也・山本以和子・井隼経子・立脇洋介・西郡大・中世古貴彦・翁文靜，2021，「九州大学アド

- ミッション・オフィサー養成プログラムにおける大学アドミッション専門職の人材養成の意義と効果」『基幹教育紀要』 7, pp.85-104.
- 松井範惇, 2009, 「アメリカの大学アドミッションとアドミッション・オフィサーの新しい課題」『大学評価・学位研究』 10, pp.3-23.
- NACAC, 2014, *Career Paths for Admission Officers: A Survey Report*, NACAC.
- 永野拓矢, 2016, 「国立大学アドミッションオフィサーの任期制に関する考察」『大学入試研究ジャーナル』 16, 141-146.
- 中世古貴彦・山本以和子・西郡大・木村拓也, 2018, 「米国におけるアドミッション・オフィサーの養成講座と職務——カリフォルニア大学の事例」全国大学入学者選抜連絡協議会編『大学入試研究ジャーナル』 28, pp.193-200.
- 夏目達也, 2019, 「アドミッション担当教職員支援セミナー」『大学入試研究の動向』 36, pp.56-62.
- 大場淳, 2004, 「米国の大学における入学審査職員に求められる能力とその開発」『大学行政管理学会誌』 8, pp.55-61.
- 山本以和子, 2019, 「韓国のアドミッション専門家養成・能力開発システム——日本におけるアドミッション専門人材の養成と能力開発の意義の探究——」『大学入試研究ジャーナル』, 29, pp.155-161.
- 山本以和子・木村拓也・立脇洋介・西郡大, 2019, 「アドミッション人材の専門性強化とキャリア開発(1)——能力開発研修会参加状況と課題」全国大学入学者選抜連絡協議会編『大学入試研究ジャーナル』 29号, pp.285-290.

**A Korea-Japan Comparison of the Duties and Professional Development of College
and University Admissions Profession
—Related to job competencies, job performance factors, and qualification systems.**

CHUNG Kwang hee Iwako YAMAMOTO Takuya KIMURA

This study was conducted with the purpose of confirming the status of profession and professional development of University Admissions Professions in Korea and Japan, and to provide suggestions for the future direction of professional development in Korea and Japan. For this purpose, an open-ended questionnaire survey and interviews were conducted with University Admission Professions in both countries to analyze the job status of University Admission Professions.

The survey consisted mainly of 1) job domains of University Admission Professions, 2) job competencies, 3) job development (training), 4) factors influencing job performance, and 5) qualification systems.

First, although there are differences between Korea and Japan, the job domains of University Admission Professions are generally considered to be as follows.

1) “Evaluation” domain: covering the entire evaluation process from data collection to analysis, qualitative and quantitative evaluation, etc. 2) “Admission design” domain: including development, planning, improvement, and reformative design of selection methods, criteria, selection materials, and other elements included in selection guidelines. 3) “University introduction, consultation, and public relations” domain: including the dissemination and introduction of various information related to university education, and the provision of information for high school students, high school students, and prospective students. 4) “High school-university articulation” domain; some universities have a separate department, but this area is discussed from a broad perspective. 5) “Data analysis, research and education” domain; data collection, organization and analysis, data structuring, statistical analysis, follow-up surveys, etc. 6) “Education” domain; this area is particularly emphasized in Korea. The domain of “Education”; “education for admission assessors (professional ethics, attendance of various training courses and lectures to improve professional skills),” which is particularly emphasized in Korea, was considered as one area by only a few respondents in Japan. However, even in Japan, we decided to set it as one area because explanations of admissions policies and practices, guidelines for essay writing and interviews, etc. are provided within universities to promote understanding and cooperation among departments.

Second, the job competencies of University Admission Professions may be broadly divided into “basic qualities and abilities” and “professional job competencies,” but the following areas are generally considered.

1) “Admission (selection) planning and management” (development of selection methods that lead to

improvement of Entrance Examinations, such as which selection materials are collected, how they are collected, who analyzes and evaluates them, and how the results are determined), 2) Evaluation (including evaluation knowledge and skills from multiple and comprehensive perspectives), 3) Communication (explanation, consultation, referral, persuasion, etc.) 4) Understanding of the education system and admissions policies (understanding related to high school curriculum and evaluation methods, school life and school script, systems and policies, high school-university articulation, etc.), 5) Analysis, research, and education skills (statistical analysis, effectiveness measurement, education, etc.), 6) Administrative and management skills (budget execution, admissions administration management, etc.), 7) Professions ethics and practical skills. Of course, this does not mean that all of these job skills should be acquired by a single person in charge of admission.

Based on the above job domains and job competencies of university admissions specialists, I would like to discuss the future development of university admissions.

As a result of efforts at the national level, Korea was able to secure University Admission Professions with basic qualities and backgrounds in a very short period of time. With the rapid decline of 18-years-old student body in Japan, it will be necessary in the not-so-distant future to discuss the transfer of roles of University Admission Professions who support University Admissions, as in the case of Student's nurturing-typed admissions, and who will replace faculty members in the selection process, which has grown to a huge task due to careful selection. In such a case, the training and development process for University Admission Professions in Korea and the involvement of the Korean government will be very helpful.