

大学アドミッション専門職の役割と使命

木村, 拓也
九州大学大学院人間環境学研究院 : 教授

池田, 輝政
U&Cストラテジー : 代表

志村, 知美
岡山大学教育推進機構 : 講師

一ノ瀬, 大一
九州産業大学学生部学生課 : 課長

他

<https://hdl.handle.net/2324/7174502>

出版情報 : pp.2-194, 2024-03-20. 花書院
バージョン :
権利関係 :

Mission and Role of the College and University Admissions Profession

大学アドミッション専門職の 役割と使命

一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 監修

木村拓也 編著

花書院

大学アドミッション専門職の 役割と使命

一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 監修

木村拓也 編著

目次

序章 大学アドミッション専門職の使命

—入試課、アドミッションセンターの系譜と専門職養成の必要性—

木村 拓也 2

第一部 大学アドミッション専門職とは何か？

1章 大学アドミッション専門職が向き合う入試と

高大接続の課題

池田 輝政 18

2章 アドミッション・オフィサーの業務と役割

木村 拓也 28

3章 これからの入試関係職員の業務と役割

志村 知美 38

4章 入試における事務職員の専門性向上

—育成型入試における教職協働の事例—

一ノ瀬 大一 48

第二部 大学アドミッション専門職養成の状況—諸外国と日本

5章 アメリカにおける大学アドミッション専門職養成の状況

—カリフォルニア大学の事例—

中世古 貴彦 70

6章 韓国における大学アドミッション専門職養成の状況

山本 以和子 80

7章 イギリスにおける大学アドミッション専門職養成の状況

花井 渉 100

8章 日本における大学アドミッション専門職養成の状況

—九州大学の事例—

木村 拓也 112

第三部 大学アドミッション専門職の実務知

9章 入試広報と大学広報の連携と果たすべき役割

—来たるべき高大接続広報に向けて—

新藤 洋一 130

10章 大学入試業務のリスクマネジメント

木村 拓也 152

終章 大学アドミッション専門職の今後の未来

福島 一政 170

あとがき

木村 拓也 176

付録 一般社団法人 大学アドミッション専門職協会の概要

..... 184

序章

大学アドミッション専門職の使命 —入試課、アドミッションセンターの 系譜と専門職養成の必要性—

木村 拓也

1 大学アドミッション専門職の使命を論じる意義

大学アドミッション専門職はどういう経緯で必要とされてきたのか。まずは、我が国における入試課及びアドミッションセンターの歴史的経緯を振り返りながら、大学アドミッション専門職の使命について論じたい。

見落とされがちな事実ではあるが、我が国の大学入試制度は、旧制高等学校と旧制大学を合わせて新制大学としたからこそ成立し得た、と言っても過言ではない。大学入試は、戦後大学改革の賜物であると言える。そうした制度的背景のない諸外国では、我が国のように各大学で個別学力検査の問題を作るというような大学入学者選抜制度を持ち合わせてはいない。アメリカも然りである。中国や韓国も共通試験でのほぼ一発勝負だからこそ、大学入試は、国家をあげての一大行事になっている。

旧制高等学校を母体とした教養部が1991（平成3）年に解体されるまで、教養部の長が各大学の入試責任者の役を務め、多くの教養部所属教員が入試に携わってきた。教養部には、人文、社会、自然の各系があり、それぞれに物理学教室や数学教室のような基礎学問系統の研究室が存在していた。そうした研究室が学力選抜を支えていた。社会のニーズに応じた大学改革が進み、作題を得意としない実学系や応用学問系の教員が増えた一方で、教養部出身の「アイテムライター」がかろうじて個人伝承の秘技として作題ノウハウを繋いでいたのが大学入試の「リアル」であったとも言える。1991（平成3）年に仮に30歳だった助手が、65歳で定年を迎えるのが2026（令和8）年。教養部の廃止が、大学が「従来の」学力選抜を維持しづらい内的要因を引き起こしてしまった事実は抑えておく必要があるだろう。

大学入試問題の作題は学習指導要領の理解や教科書の読み込みが必要とされる。予備校文化が全盛の時代には、大学院生やオーバードクターが多く予備校で模試問題作成に関わったり補助をしてそうしたスキルを習得していた時代があった。そうした研究者がやがて大学に戻り、

入試問題の作題を支えていた面もある。最近では、そうした「アイテムライター」供給ルートも、量・質ともに細くなりつつある。

教養部解体から30年ほど経ち、アドミッションセンターが国立大学に設置されてはや25年ほどが経過した。高等教育の大衆化と18歳人口の急激な減少により、それぞれの大学で学生募集に力を入れる体制になって久しい。大学アドミッション専門職に求められる期待の大きさと種類は日ごとに増している。そうした中で、大学アドミッション専門職の使命を論じる意義は大きい。

2

入試業務関連部署が整備された歴史的経緯 — 国立大学の状況を中心として

入試業務関連部署の整備が文部省にとって、1954（昭和29）年に進学適性検査が終了して以降、約70年にわたる永年の「悲願」であったことは、入試関係者でもあまり遍く知られた事実ではない。

まず、文部省（当時）が取り掛かったのが、追跡調査などの入試研究を可能にする組織や委員会を国立大学内に整備することであった。このことは、我が国における大学入学者選抜のための共通テストの二つの失敗（進学適性検査 [1947（昭和22）年～1954（昭和29）年] と能研テスト [1963（昭和38）年～1968（昭和43）年]）が大きく関係している。文部省は、これら二つのテストの失敗をその有用性を立証する科学的検証研究の不在に求めている。そのため、各大学の総長・学長直下のもとに、入学試験委員会を置き、その下部組織として毎年度の入学者選抜の実施業務を担う入学試験実委員会と、追跡調査や選抜方法研究業務を担う入学者選抜方法研究委員会を設置することを試みたのである。この整備は、文部省の予算措置をもって行われたものであり、表0-1にあるように共通第1次試験が始まる1979（昭和54）年頃までには、ほとんどの国立大学内に入学者選抜方法研究委員会が設置された。また、その全国組織として、1980（昭和55）年6月に国立大学入学者選抜研究連絡協議会（入研協）が設置され、その後、公立・私大にも参加を募る形で現在に至っている。

次に、文部省が整備を行ったのが事務体制であり、1970（昭和45）年12月に上梓された『大学入学者選抜方法の改善について』において、「入学者選抜に関する専門的な知識を有する職員を責任者」とし、『入学事務部（仮称）』のような組織を大学に設けることが望ましい（文部省，1971，p.21）と述べられた¹⁾のち、1972（昭和47）年度から着手している。まず、文部省が試みたのが、それまで学生課の教務担当係等の所掌であり、「季節的業務」とみなされていた「入試事務」を専門に担当する「課長級の入学主幹や入学試験係長を設置」（鳴野，2003，p.307）することであった（表0-2）。その後、1986（昭和61）年度からは、「入学者選抜について専門に担当する組織である入試課」を整備していくことになる（表0-3）。後者の事務組織の整備について、鳴野（2003）は、臨時教育審議会答申との関連を指摘している（鳴野，

表0-1 入学者選抜方法研究委員会の設置状況
(鳴野, 2003, p.304の表1から作成, 木村, 2016, p.47の表4-2より再掲)

区分	設置数	新規数	設置大学
1966(昭和41)年度	1	1	弘前大
1967(昭和42)年度	8	7	室工大、東北大、東工大、名大、鳥取大、広大、長崎大
1968(昭和43)年度	11	3	帯畜大、神戸大、九大
1970(昭和45)年度	17	6	北大、小樽商大、北見工大、秋田大、千葉大、岐阜大
1971(昭和46)年度	26	9	岩手大、山形大、東京水産大、三重大、京大、京都教大、阪大、岡山大、九州芸工大
1972(昭和47)年度	36	10	茨城大、群馬大、東京外大、電通大、新潟大、奈良教大、奈良女大、島根大、香川大、高知大
1973(昭和48)年度	48	12	宇都宮大、東大、東京医歯大、東京商船大、お茶大、一橋大、山梨大、滋賀大、大教大、福教大、熊大、琉球大
1974(昭和49)年度	58	10	旭川医大、宮教大、横国大、金沢大、滋賀医大、京都工繊大、大阪外大、神戸商船大、徳島大、鹿児島大
1975(昭和50)年度	64	6	北教大、静岡大、浜松医大、和歌山大、愛媛大、大分大
1976(昭和51)年度	76	12	福島大、埼玉大、東京農工大、福井大、愛教大、名工大、島根医大、山口大、九工大、佐賀大、宮崎大、宮崎医大
1977(昭和52)年度	80	4	東京芸大、信州大、富山大、富山医薬大
1979(昭和54)年度	87	7	筑波大、東京学芸大、長岡科技大、豊橋技科大、高知医大、佐賀医大、大分医大
1980(昭和55)年度	93	6	図書館情報大、上越教大、山梨医大、福井医大、兵庫教大、香川医大
1987(昭和62)年度	94	1	鹿屋体育大
1989(平成元)年度	95	1	鳴門教大

表0-2 入学者選抜事務組織の整備状況（入試主幹等）
(鳴野, 2003, p.307の表2から作成, 木村, 2016, p.48の表4-3より再掲)

区分	入学主幹（及び入学試験係長）	入学試験係長
1972(昭和47)年度	東北大、一橋大、大阪大、長崎大	奈良女大
1973(昭和48)年度	北大、東大、京大、広島大、九大	お茶女大
1974(昭和49)年度	名大、岡山大、熊本大	小樽商大、室蘭工大、奈良教大
1975(昭和50)年度	千葉大、お茶大（入学主幹のみ）	東京商船大、電通大
1976(昭和51)年度	弘前大、神戸大、香川大	帯畜大、東京医歯大、神戸商船大
1977(昭和52)年度	(以下、入学主幹のみ) 横国大、新潟大、金沢大、静岡大、鳥取大、琉球大	北見工大、岩手大、秋田大、東京外大、東京学芸大、山梨大、岐阜大、名工大、京都工繊大、大阪外大、大教大、高知大
1978(昭和53)年度	山形大、埼玉大、信州大、三重大、鹿児島大	旭川医大、福島大、和歌山大、山口大、宮崎医大
1979(昭和54)年度	北教大、茨城大、群馬大、愛媛大	宇都宮大、東京農工大、東京芸大、東工大、富山大、佐賀大
1980(昭和55)年度	福井大、滋賀大、徳島大	宮城教大、東京水産大
1981(昭和56)年度		愛知教大、京都教大、大分大
1982(昭和57)年度		島根大、福岡教大、宮崎大
1983(昭和58)年度		浜松医大、九州芸工大、九工大
1984(昭和59)年度		滋賀医大
1985(昭和60)年度		横浜国大

表0-3 入学者選抜事務組織の整備状況（入試課）
（嶋野，2003，p.308の表3から作成，木村，2016，p.49の表4-4より再掲）

区分	入試課長	入学主幹	入学試験係長
1986(昭和61)年度	北大、東北大、東大、名大、京大、阪大、九大		富山医薬大、福井医大、山梨医大、島根医大、香川医大、高知医大、佐賀医大、大分医大
1987(昭和62)年度	千葉大、神戸大、広島大	岩手大、東京学芸大、富山大、岐阜大、愛知教大、山口大	
1988(昭和63)年度	長崎大、熊本大	宇都宮大、東工大、名工大、大阪教大、島根大、佐賀大	
1989(平成元)年度	岡山大	秋田大、福島大、東京農工大、電通大、高知大、大分大	
1990(平成2)年度	名工大	大阪外大、奈良女大、九工大、宮崎医大	新潟大、金沢大
1991(平成3)年度	富山大、山口大	室蘭工大、東京医歯大、宮崎大	埼玉大、信州大
1992(平成4)年度	新潟大、金沢大	北見工大、水産大、京都工繊大	群馬大、徳島大
1993(平成5)年度	東工大、一橋大	帯畜大、東京外大、福教大	山形大、愛媛大
1994(平成6)年度	埼玉大、信州大、愛媛大	小樽商大、和歌山大、高知医大	北教大、鳥取大
1995(平成7)年度	弘前大、群馬大、横国大、九工大	富山医薬大、山梨大	静岡大、鹿児島大
1996(平成8)年度	宇都宮大、電通大、愛知教大、香川大、佐賀大、鹿児島大	奈良教大、九州芸工大	三重大、滋賀大
1997(平成9)年度	岩手大、山形大、福島大、茨城大、東京学芸大、静岡大、三重大、鳥取大、徳島大、大分大、琉球大		茨城大、琉球大
1998(平成10)年度	北教大、秋田大、東京農工大、福井大、岐阜大、大教大、島根大		福井大
1999(平成11)年度	山梨大、滋賀大、宮崎大	滋賀医大、島根医大、佐賀医大	
2000(平成12)年度	東京外大、お茶女大、京都工繊大、大阪外大、奈良女大、和歌山大、高知大	福井医大、山梨医大、浜松医大、神戸商船大、香川医大、大分医大	

表0-4 入試広報に関する委員会の設置有無，及び，入試広報担当部課や大学広報担当部課と入学者選抜担当部課との異同³⁾（大学入試センター，1989，p.8の表Ⅱ-1，及び，p.10の表Ⅲ-1より作成，木村，2016，p.50の表4-5より再掲）

全学レベルでの状況		国立	公立	私立	計
入学広報に関する委員会の設置状況	設置している	61(64.2%)	16(44.4%)	232(65.2%)	309(63.4%)
	設置していない	34(35.8%)	20(55.6%)	124(34.8%)	178(36.6%)
入学者選抜の担当部課との異動	同じ	92(96.8%)	36(100.0%)	232(65.2%)	360(73.9%)
	異なる	3(3.2%)	0(0.0%)	120(33.7%)	123(25.3%)
大学広報の担当部課との異動	同じ	17(17.9%)	15(41.7%)	183(51.4%)	215(44.1%)
	異なる	78(82.1%)	21(58.3%)	169(47.5%)	268(55.0%)
計		95(100.0%)	36(100.0%)	356(100.0%)	487(100.0%)

2003, pp.307-308)。つまり、1985（昭和60）年6月に上梓された臨時教育審議会第1次答申で、共通第1次試験の廃止と現行の大学入試センター試験の開始（1990〔平成2〕年）が謳われるのであるが、「偏差値偏重の受験競争の弊害を是正するために、各大学がそれぞれ自由にして個性的な入学者選抜を行うよう入試改革に取り組むことを要請」し、「アドミッション・オフィス（入試担当部門）の設置または強化」（臨時教育審議会，1985，pp.28-29）を試みたことが背景にあり、結局は、「アドミッション・オフィス」の整備が叶わなかったために、先ず「1986（昭和61）年度から各国立大学に入学者選抜を担当する組織である入試課を整備することにより、事務処理面から国立大学の入試担当の機能強化を図ろうとした」（鳴野，2003，p.308）との見解を示している。

臨教審以後、大学情報提供とそれを活用した偏差値によらない進路選択が目指されたのであるが、当時の入試担当部局と入試広報の関係を調査した結果（表0-4）によれば、国立大学に比べ私立大学の方が、入試広報と入学者選抜試験担当部課が完全に一致（232/232=100.0%）し、大学広報とも一致する場合（183/232=78.9%）が多いことが分かる。

3 アドミッションセンター設置を巡る政策展開

前節までで見てきたように、学生募集戦略の策定拠点となるべき入試関連業務部署は、文部省が我が国の大学入試制度の多様化、評価尺度の多元化を図る政策展開の中で、1966（昭和41）年から研究組織と事務組織の両面にわたって一步ずつ着実に組織強化してきた。しばしば、1997（平成9）年6月に上梓された中央教育審議会答申（以下、「中教審」と略記）『21世紀を展望した我が国における教育のあり方について（第二次答申）』での「アドミッション・オフィスの整備」がアドミッションセンターの淵源として理解されがちであるが、表0-1、0-2、0-3、0-5をみれば、その施策の連続性を理解できるだろう²⁾。国立大学においては、上記の中教審答申を受けて、1999（平成11）年に東北大、筑波大、九州大の3大学にアドミッションセンターが設置されて初めて専任教員が配置されることとなるが、このことは、入学者選抜研究委員会が学内の兼任教員で組織され、しかも任期が2-3年であったという組織の非継続性・脆弱性を初めて解決する目処がたったことを意味した。そして各大学のアドミッションセンター規程の中の多くで入試広報が位置付けられるなど、アドミッションに求められる役割も、初発の追跡調査に留まらず多様化していく。特に、2014（平成26）年12月22日に上梓された中央教育審議会答申『新しい時代にふさわしい高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』において、多面的な評価に基づく大学入試制度の実施に関連し、「アドミッション・オフィスの強化や、評価の専門的人材の育成、教職員の評価力向上に対する支援を行うことが急務」（中央教育審議会，2014，p.14）と謳われるなど、追跡調査や入試広報だけでなく、実際の評価基準作成等の入試開発にまでその役割が及んでいるのが現状であろう。

2014（平成26）年中央教育審議会答申『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた

表0-5 国立大学におけるアドミッションセンター等の設置状況（国立大学アドミッションセンター連絡会議，2013，及び，各国立大学のHP〔沿革など〕より作成、木村，2016，p.51の図4-6より再掲）

1999(平成11)年度：東北大、筑波大、九州大
2001(平成13)年度：京都工芸繊維大、広島大、山口大
2002(平成14)年度：旭川医科大、福井大、鳥取大、高知医科大、長崎大
2003(平成15)年度：横浜国立大、新潟大、静岡大、鹿屋体育大
2004(平成16)年度：山形大、東京農工大、信州大、岡山大、島根大
2005(平成17)年度：北海道大、富山大、電気通信大、香川大、愛媛大
2006(平成18)年度：岩手大、茨城大、高知大、琉球大
2007(平成19)年度：佐賀大
2011(平成23)年度：東京工業大
2013(平成25)年度：鹿児島大、(四国地区国立大学連合アドミッションセンター)
2014(平成26)年度：大阪大、徳島大、鹿児島大学
2015(平成27)年度：弘前大

『高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』で「各大学におけるアドミッション・オフィスの強化や、評価の専門的人材の育成、教職員の評価力向上に対する支援を行うことが急務」（中央教育審議会，2014，p.14）と謳われたことにより、2016（平成28）年度に概算要求の共通政策課題（入学者選抜改革分）により、多くの国立大学に新規にアドミッション・オフィサーが配置された。

そこで、各大学で活躍しておられるアドミッション・オフィサーの事例から振り返れば、大学入試政策を読み解き、自大学の立ち位置を見定め、実務をこなし、さらに、高大連携・高大接続・大学入試からなる「大学アドミッション」に関する企画を新規に立案できる職能を持った人材であると認められて初めて、「大学アドミッション専門職」として学内外で認知されていることに気づく。つまり、与えられたルーティーンの入試業務をただこなすだけではなく、自ら積極的に提案し、入試広報や新たな入試区分の設定、歩留まり率の勘案から、追跡調査、作題管理、入学前教育のプランニングや、初年次教育との接続、はたまた海外との高大接続まで、学内でマルチに業務をこなしていく必要があるだろう。

また、上記のような業務で求められる職能は多岐にわたるので1人で全部を担いきれる訳でもない。九州大学で実施してきたFDなどの初級・中級レベルの研修に参加し基礎知識を身につけたところで、早晚行き詰まるため、より上級のレベルに到達するための、ノウハウやきっかけが必要であることは容易に想像がつく。つまり、「大学アドミッション」の専門業務を行う際に、どうやって学内でコネクションやネットワークを作り、どういう考えに基づいて、「大学アドミッション」の専門業務を進めていけばいいのかである。こうした業務の方向性は、8章でも言及するように、参加者アンケートの自由記述欄にあった「相談相手への不安」にも表れている（山本・木村・立脇・西郡，2019）。

ただ、多くの教職員は任期付きの処遇に置かれており、学内でネットワークの元に行う必要

のある業務との関係を考えれば、業務と処遇がアンビバレントな関係にあることもわかる。これは、現在、大学アドミッション専門職が抱えるジレンマであると言っても過言ではないだろう。

4 海外における大学アドミッション専門職団体の状況

「大学アドミッション」に関する研修については、我が国でもアメリカの状況を紹介した5章（中世古・山本・西郡・木村 [2018]）、韓国の状況を説明した6章（山本 [2017・2019]）、イギリスの状況を紹介した7章（花井 [2020]）、が存在している。専門職団体の概要については、アメリカの状況を紹介した中島（1988）がある。中島は、米国大学教務部長・入学審査部長協会（American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers : AACRAO）を、1910年に「レジスタラー（入学登録管理職）15人と会計担当者9人計24人の会員で結成された」（中島，1988，p.53）と紹介している。1988年の東工大による文部省委託研究報告書に掲載された段階ですでに「A.O.（アドミッションズ・オフィサー）が専門職性を高め職能成長するために、研修すなわち現職教育はかなり重視されている。職能団体として発達してきたAACRAOやNACAC、またCEEb等は、毎年数回のワークショップを開催し、研修の機会を提供している。また、研修用のテキストが出版され、ワークショップにも、自学自習用や自己評価のためにも利用されている」（中島，1988，p.59）と述べている。

また、こうした「大学アドミッション」業界にとって重要な専門職団体の機能として、専門職の就業環境に関する調査を行なっていることであることも我が国で紹介されている。古くは、荒井（1988）で、AACRAOが1985年に行なった入学者選抜状況の調査や、アドミッションズ・オフィスの組織と役割、給与や経験年数に関する調査の報告が紹介されている。1985年の調査は、1979年にも同種の調査が行われており、データが比較できるが、こうした専門職に関する継続的な調査が行われることは、専門職の就業環境の向上を図る意味において重要であろう。

最近では、米国大学入学相談活動協会（National Association for College Admission Counseling : NACAC）が、キャリアパスに関する報告書を2014年に上梓している。注目すべきは、「大学アドミッション専門職」の歩留まり率（retention）について調査していることであり、「回答者の55%が2～3年以内に新たなキャリアの機会を求める予定であると回答した。そのうち、15%はアドミッション業界以外の機会を求めている、または求める予定であり、39%はこの業界に留まるか、別の業界に入るかはわからないと答えている」（NACAC，2014：13）と報告していることである。こうした業界への歩留まり率を高めるために、「忍耐と助け合いが重要な役割を果たす」（NACAC，2014，p.13）としている言及からも、「大学アドミッション専門職」としての相互研修などの互助の大切さと業務を専門的に理解し実践に至るまでにかかる時間の大切さが窺える。

我が国でも、こうしたキャリア調査の萌芽として、九州大学アドミッション・オフィサー養

成講座で行なった「大学アドミッション専門職」のキャリア調査がある（山本・木村・立脇・西郡，2019）。我が国の「大学アドミッション専門職」が抱える問題として、教職員の任期付の問題やそれごとにキャリアプランニングの展望とその弊害を調査している。加えて、年代や職別の受講目的を尋ねた結果、2つの目的、つまり、「(大学) アドミッション業務に興味・関心があり、転身を希望する人対象のプログラム（初任者研修を含む）」（括弧内は筆者の加筆注、以下、同じ）と「(大学) アドミッション業務の中での役割やこれまでの業務歴や熟練度に応じた業務知識やスキルアップを目的とした能力開発」（山本・木村・立脇・西郡，2019，p.289）が存在していることを明らかにした。

5 我が国における大学アドミッション専門職養成の必要性

我が国の「大学アドミッション」の関係者が置かれた状況を省みると、アメリカのように業界の関係者の地位向上やキャリアパスの明確化を図る機能や団体がないことに気づかされる。専門職としての初任者研修や上級者研修、及び、キャリア調査などは、まさにそうした目的に位置付けられるものであると考えて良いだろう。つまり、業界への歩留まりや上級者のスキルアップを図るための研修による互助であったり、業界が置かれている状況の可視化に役立つのがキャリアパスに関する調査である。

もちろん、我が国には、全国大学入学者選抜研究連絡協議会や国立大学アドミッションセンター連絡協議会があり、活発に活動している。その性格上、前者は、各大学の入学者選抜研究委員会等での研究成果の発表が中心であり、後者は、国立大学アドミッションセンターに限定された組織である。我が国における「大学アドミッション」の関係者は、国立大学は教員で、私立大学は職員であることが多い。研究発表は業績上必須であるために比較的多くの教員が行うが、職員の場合は必ずしも教員と同様ではない。また、我が国の大学セクターは、圧倒的に私学が占めており、国立大学のための組織のレンジもさほど大きいわけではない。その意味で、上記の2つの組織とは別に、研究ベースではない、ネットワークづくりを主とした研修機能を持ち、業界の社会的地位の向上を目指した、設置者の別を超えた、専門職団体についても設置の必要性が浮かび上がってくるだろう。

ここで、「大学アドミッション」業務に関する整理も、一旦、必要になってくるだろう。木村（2008，2014）で言及してきたように、1967（昭和42）年に国立8大学（室蘭工大、東北大、東京工業大、名古屋大、広島大、九州大、長崎大、宮崎大）に、入学者等の追跡調査を任務とする入学者選抜方法に関する研究委員会⁴⁾を設けた大学に予算をつけたことを皮切りに組織整備を始めたことからわかるように、我が国では、追跡調査をベースとした組織づくりを入試整備の柱としてきた経緯がある。ただ、近年アメリカのカリフォルニア大学の入試改革の事例を見ても、追跡調査の結果を重視しない改革方針が出されたり（木村，2021）、入学者の予測的妥当性に基づくロジックの限界も露呈しつつある。一方、図1で表したようなルーティーン

としての入試業務のみだけでは、任期を外す根拠になりにくかったり、大学にとって替えの効かない必要な人材とみなされることも難しい現実もあるだろう。

少子化の時代を迎え、選抜機能が年々落ち行く中で、志願者を集め、優秀な入学者を確保するという立ち位置に立てば、学生募集戦略の策定と、学生募集計画の実施において、新規の企画を立てることができるプランナーとしての要素も必要になってくるだろう。そう考えると、新たな入試戦略や入試設計が最も上位の職能になってくると考えられる。先の経緯で確認したような追跡調査を柱とした職能というよりは、新たな入試戦略や入試設計を実行するために、追跡調査や広報調査のスキルも付随してくる、という構造だと考えられる。ここに「大学アドミッション」に関する大きな組織理念の転換が起こっているのではないだろうか。そうした職能の概念図を示したのが、図0-1である。九州大学アドミッション・オフィサー養成講座を構想した際、「中等教育・高等教育論（高大接続論）」「テスト・教育評価論」「アドミッション論」「入試戦略・設計論」と大きく4つの領域を策定した（木村ほか，2021，pp.91-92）。当然のことながら、この全てを1人で職能としてカバーする人材は、ほぼ存在しない。となれば、互いの職能の理解も含めて、互助会的に相互研修を行う必要があり、その延長線上に、「大学アドミッション」の専門業務を協働して行うことも可能になる、といった職能構造である、と考えた。「大学アドミッション」の専門知の理念モデルとしては、「中等教育」や「高等教育」、それをつなぐ「高大接続」についての「現状の理解」があり、別の次元で、「測定評価論」や「進路指導論」の理論の理解があり、それらを総合した上で、新たな「入試戦略・設計」といった「価値創造」の次元に至ると想定することができる。

こうした中で、我が国特有の状況に応じた対応も必要になってくる。上述したように、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座に参加した参加者の不安の中で、「評価されないことへの不安」、「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」、

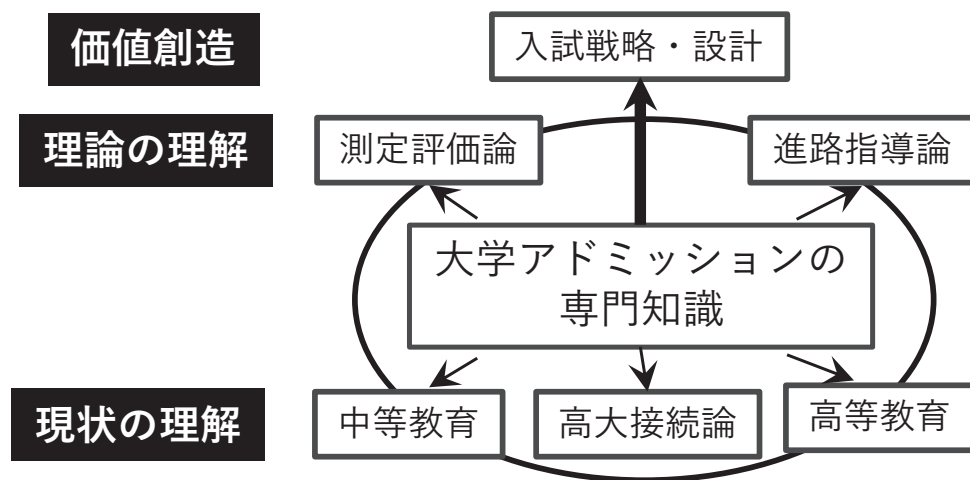


図0-1 新たな高大接続システムの価値創造を担う専門職の概念図
（木村ほか，2022，p.223の図2より作成）

「周りからの専門職員としての理解の無さ」、「職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安」が挙げられていたことに注目すると、彼らの業績や職能を評価する機能が必要とされていることに気づく。つまり、「大学アドミSSION専門職」の職能を構造化し、それに応じた研修を行うだけでは不十分であり、職能の獲得を奨励し、評価する機能が必要となってくる。採用や昇進に関しては学内の部局教員などによって行われることが多く、また、学内委員会での説明の必要もあり、他分野を専門とする学内関係者にも分かりやすい指標として、専門職団体における職業資格と業務に対する表彰が必要となるだろう。また、「相談相手の不足への不安」は、入試業務ゆえに秘匿事項が多く、気軽に話せないということはもちろんだが、こうしたネットワークを形成するには、専門職団体としての守秘義務とメンバーシップの厳格さ・明確さが必要になってくる。純粋に、大学に所属する「大学アドミSSION関係者」というカテゴリーの厳格な順守は必須であろう。そこが担保されて初めて、業務上の悩みの相談やノウハウ・情報の交換を行う上級研修の開催が可能となる。これも、九州大学アドミSSION・オフィサー養成講座を実施して得られた経験でもあった。加えて、先般の大学入試改革に際し、「大学入試のあり方に関する会議」の最終提言の中で、「幅広い関係者、当事者の意見に耳を傾ける」（文部科学省，2021，p.5）とされたが、そうした関係者の意見として、声明を今後表明していくことも大事になってこよう。また、海外の同種の専門職団体との交流や、専門職団体が取り上げるグッドプラクティスの紹介も、関係者の意思表示としては大事になってくる。

以上を踏まえると、我が国における大学アドミSSION業界として、必要とされる専門職団体の機能としては、以下の3点にまとめることができる。①研修機能（研修の実施と職能の理論化、テキストの出版など）、②奨励機能（学内での昇進や採用に関わる専門職の職能を証明する資格や賞の創設）、③価値創出機能（入試関係者の相互研修を通じた人的ネットワーク構築の機能や、声明・提言の発表、及び、専門職調査を通じた専門職としての社会的地位の向上機能、海外との連携、先進事例の発信機能）である。

6 大学入試アドミSSION専門職の使命

文部科学省がまとめている「大学における教育内容等の改革状況」によれば、「入学者受け入れに関する専門家の属性」は、総数で、121%増加している（2014年175人→2021年211人）。図0-2で内訳をみると、国立大学では、「教員」配置が148%増加しており（2014年23人→2021年34人）、私立大学では、「その他」配置が133%増加（2014年75人→2021年100人）していることがわかる（文部科学省，2016，p.53，2023b，p.49）。大学アドミSSION専門職は数自体として、急速に拡大しつつある。

一方、課題もある。図0-3は、2021（令和3）年4月25日に開催された大学アドミSSION専門職協会の設立シンポジウムに参加者の属性である。これを見ると、大学アドミSSION専門職の構成としては、多くが、私立大学職員（43%）、次に、国立大学教員（23%）であり、

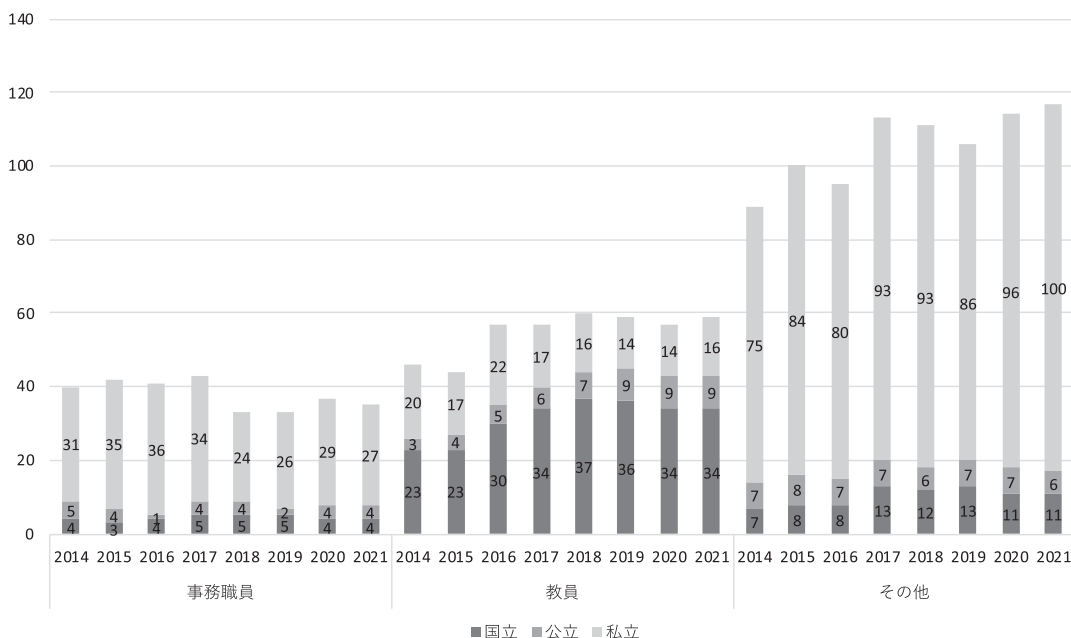


図0-2 入学者受け入れに関する専門家の属性の推移（2014-2021）
 （文部科学省，2016，p.53，2017，p.54，2019，p.54，2020a，p.58，2020b，p.46，
 2021，p.46，2023a，p.58，2023b，p.49より作成）

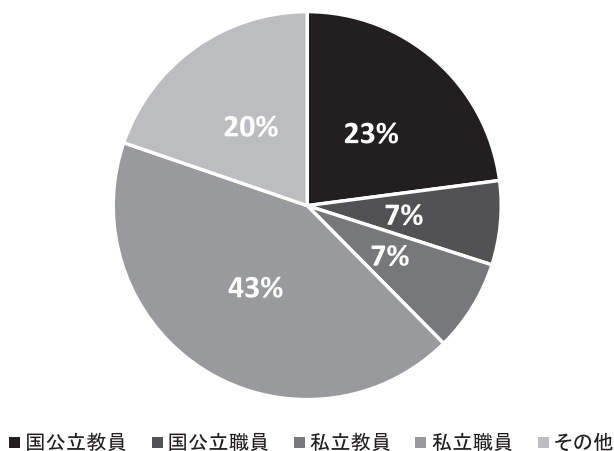


図0-3 大学アドミッション専門職協会設立シンポジウムの参加者の属性

そのねじれ現象は、お互いのコミュニケーションを取るにあたり課題と言えるだろう⁵⁾。

ただ、確実に大学アドミッション専門職の実務知やノウハウは、これまで明文化されなかったにせよ、確立しつつある。例えば、大学アドミッション専門職協会の会員に、大学アドミッション専門職の職業倫理や心構えについて尋ねたところ、「嘘は言わない。事実に基づく情報を相手に伝えること。情報を伝えるときは、相手を考慮しわかりやすさを心掛けている」「関係者が十分に言葉にできていない本質的な課題を認識する事が大切」「公平、公正、中立と責

任感が必須と考える」「個人情報守秘義務といった常識的なものだけでなく、そもそも大学関係者の一部として社会的な責任と求められる臨沂が重いことの認識が大変に重要」「全ての受験者・受験候補者に対して公平・公正な態度で接することは言うまでもないですが、「受験」というプロセスを通して子どもたちの人生がより良くなるものにはどうしたらよいのか、どんな入試制度が良いのか、入試が若者が自ら命を絶つことの原因にもなりうるものであるということの認識と覚悟を持つことも必要」という回答であった。

また、入試チームの構築のコツについては、「作問者への情報提供（高校教育など）とコミュニケーションの取り方」「信頼とともに、ミスする事もあり得るというダブルチェックの関係性」「入試関連部門においては、教員と職員の機能分担を明確にすることが第一。入試課とアドミッション部門で屋上屋を重ねていることも多々あるように感じ、お互いストレスフリーに連携するためには明確な機能分担が必要。学部選出の入試委員らとのチームワーク。それぞれが学部（利権）代弁者なので合意形成は至難の業」「役割分担を明確にする。人任せにしない。ひとりで抱え込まない。」「学内外の関係者との信頼関係構築」という回答であった。

加えて、入試業務の発想法のコツについては、「ある時点での評価だけではなく、プロセスの中で受験生・高校生がどのように行動するかを考える事」「APとDPを確認し、必要に応じてCPや実際のカリキュラムを確認して、どのような人材を取るか、そのために何を重視したらよいかを考えるのが開発にあたってのポイント」「通常の入学者選抜をミスなく実施するためのルーティンの重要性」「業務の振り返りをする。他大学の例を聞く」「企業での取り組みも含めて様々なことにアンテナを立てておく」という回答であった。

いずれの指摘も大学アドミッション専門職としての的確なものであり、入試関係者の実践知、ノウハウが詰まったものとして紹介しておきたい。

大学入試が変わらないと、高校教育が変わらない、と言われてきたが、まずは、入試を企画する「大学アドミッション」に関する専門人材を育成することが、高大接続改革の重要な一手にもなりうる。大学入試改革には、学内の説得が必要となる。そのために必要な人脈、信頼、実績、知識が必要になってくるだろう。そもそも、「大学アドミッション」の専門業務は、学内外で継続的な業務をしてこそ、力が発揮できるものであり、所属大学への愛校心も必要とされる。そのためには、冒頭で指摘したように、任期付きの身分では力が発揮でないことも多い。また、アメリカでは離職率が高いことからわかるように、職務への適応まで難易度が高く、周囲のサポートが欠かせない職業でもある。そうした状況の解消のために、専門職団体の中で、相互に研鑽し合い、専門職としての社会的認知を高めていくことが、「大学アドミッション」に関する業界の長年の課題でもある処遇問題を解決することに繋がっていくだろうし、それが、大学アドミッション専門職に求められる使命である。

注釈

- 1) 当時、「入学事務部（仮称）」で想定されていた職務は、「ア．高等学校および社会一般に対して、大学の内容や選抜方法を周知させるための広報活動、入学相談等に関する事務、

イ、入学者選抜の準備および実施に関する事務、ウ、高等学校成績、入学試験成績、大学学業成績等を通ずる追跡調査研究と妥当な選択方法の開発研究、およびこれらに関する諸資料の収集整理に関する事務、エ、大学における教育評価方法、教育効果測定等に関する調査研究、およびこれらに関する諸資料の収集整理に関する事務」(文部省, 1971, p.22)である。

- 2) 例えば、1970(昭和45)年10月13日に出された『全国高等学校長協会第23回総会 要望書』において、「複雑ばう大な入学者選抜事務を担当するために、大学にアドミッションオフィス設けることも望みたい」(全国高等学校長協会, 1971, p.27)という表現がでてくるなど、その呼称自体は意外に早くからある。
- 3) 「入学広報」とは、受験生及び高等学校等を対象のものを指し、「大学広報」とは、学内及び社会一般等を対象とするものを指す。調査において区別して質問されている。
- 4) その委員会の全国組織を1971年に第1回入学者選抜方法研究委員会設置大学連絡会議(現在の「全国大学入学者選抜研究連絡協議会」)を設置した。
- 5) そのねじれ現象が何故生じたのかについては2章で解説を加えている。

Ⅰ 附記

本章は、木村(2008)、木村(2016)、木村ほか(2022)を本書の趣旨に合わせて、一部加筆修正したものである。

参考・引用文献

- ・荒井克弘, 1988, 「アドミッションズ・オフィスの現状」東京工業大学編『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告』(文部省委託研究報告書), pp.52-62.
- ・大学入試センター編, 1998, 『入学広報に関する実態調査報告書』pp.1-25.
- ・花井渉, 2020, 「イギリスにおける専門的なアドミッション・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」『大学入試センター紀要』47, pp.1-12.
- ・木村拓也, 2008, 「アドミッションセンターの系譜学—何故、そしてどのような大学入試「研究」が求められたのか?」日本テスト学会編『日本テスト学会第6回大会発表論文抄録集』pp.88-91.
- ・木村拓也, 2014, 「大学入試の歴史と展望」繁榊算男編『新しい時代の大学入試』金子書房, pp.1-35.
- ・木村拓也, 2016, 「学生募集戦略」岩崎保道編『大学の戦略的経営手法』, 大学教育出版, pp.44-59.
- ・木村拓也, 2021, 「米国大学入学者選抜における大規模標準化テストSAT/ACTからの離脱決定の論理構造—カリフォルニア大学における標準化テスト・タスクフォース(STTF)報告書の分析」『九州教育学会紀要』48, pp.25-32.

- ・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・翁文静, 2022, 「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, 85-104.
- ・木村拓也・山本以和子・西郡大・立脇洋介・植野美彦・池田輝政, 2022, 「我が国における大学入試に関する専門職団体の必要性和その展望——一般社団法人 大学アドミッション専門職協会の設立背景を中心に」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』 32号, pp.220-227.
- ・国立大学アドミッションセンター連絡会議編, 2013, 『国立大学アドミッションセンター連絡会議10周年記念誌』 pp.1-68.
- ・文部省・大学入学者選抜方法の改善に関する会議, 1971, 「大学入学者選抜方法の改善について（中間まとめ）」大学問題資料調査会編『大学問題総資料集IV 入試制度および教育・研究』有信堂, pp.17-23.
- ・文部科学省, 2016, 『平成26年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-66. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1380019.htm（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・文部科学省, 2017, 『平成27年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-72. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1398426.htm（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・文部科学省, 2019, 『平成28年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-71. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336.htm（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・文部科学省, 2020a, 『平成29年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-66. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1380019.htm（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・文部科学省, 2020b, 『平成30年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-74. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00007.htm（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・文部科学省, 2021, 『令和元年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-74. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00008.htm（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・文部科学省, 2023a, 『令和2年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-74. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00009.htm（最終閲覧日：2023年12月1日）
- ・文部科学省, 2023b, 『令和3年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』 pp.1-74. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00010.htm（最終閲覧日：2023年12月1日）

- ・ NACAC, 2014, *Career Paths for Admission Officers: A Survey Report*, pp.1-55. <https://www.nacacnet.org/globalassets/documents/publications/research/careerpaths2014.pdf>, 最終閲覧日：2021年8月27日.
- ・ 中島直忠, 1988, 「専門職としてのアドミSSIONズ・オフィサー」東京工業大学編『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告』(文部省委託研究報告書)、52-62.
- ・ 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SSION・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」『大学入試研究ジャーナル』28、pp.193-200.
- ・ 臨時教育審議会, 1985, 『教育改革に関する第1次答申』総教第200号, pp.1-35.
- ・ 嶋野英彦, 2003, 「国立大学におけるアドミSSION・オフィスの系譜」夏目達也編『高校と大学のアーティキュレーションに寄与する新しい大学入試についての実践的研究(平成12-14年度日本学術振興会科学研究費補助金(基盤研究A)研究成果報告書)』pp.301-313.
- ・ 東京工業大学編, 1988, 『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告書』pp.1-98.
- ・ 中央教育審議会, 1997, 『21世紀を展望した我が国における教育のあり方について(第二次答申)』, http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/970606.htm (最終閲覧日：2021年12月1日)
- ・ 中央教育審議会, 2014, 『新しい時代にふさわしい高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』, https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1354191.htm (最終閲覧日：2021年12月1日)
- ・ 全国高等学校長協会, 1971, 「全国高等学校長協会第23会総会 要望書」大学問題資料調査会編『大学問題総資料集IV 入試制度および教育・研究』有信堂, pp.26-27.
- ・ 山本以和子・木村拓也・立脇洋介・西郡大, 2019, 「アドミSSION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」『大学入試研究ジャーナル』29、pp.285-290.
- ・ 山本以和子, 2017, 「韓国の入学査定官制度から見たアドミSSIONオフィサーと入試研究」大学入試センター『大学入試研究の動向』34, pp.83-89.
- ・ 山本以和子, 2019, 「韓国のアドミSSION専門家養成・能力開発システム—日本におけるアドミSSION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.

第一部

////////////////////

大学アドミッション専門職 とは何か？

大学アドミッション専門職が向き合う 入試と高大接続の課題

池田 輝政

1 入学者選抜から高大接続の枠組み転換を問い直す

大学アドミッション専門職協会の設立にかかわって専門職のあり方を考える機会を与えられた。その2021（令和3）年4月25日の設立大会シンポジウムでは、「なぜ、どのようなアドミッション専門職が必要となるか？」のテーマで話題提供を行った。話題の主たる材料としたのは、筆者が大学入試センターで企画・実施に携わった国際シンポジウム「21世紀に向けての大学入試」の報告書の内容であった。

1995（平成7）年7月の2日間にわたって開催された国際シンポジウムは、当時の大学入試センターが組織の総力を挙げて開催したものであった。これは日本で初めて大学入試に関する本格的な国際シンポジウムであったが、そこにはアジア・オセアニア、北アメリカ、欧州、中東、そして日本を含む世界12カ国の専門家が一堂に会した。会場で繰り広げられた議論の成果は英文と和文の二つの報告書（大学入試センター，1995，及び，The National Center for University Entrance Examination, 1995）にまとめられた。筆者はこの二つの報告書の編集に参画したのち、同年には別の機関に異動したこともあり、成果を広く社会に提供する責務を果たすことはできなかった。しかし、学術と実践とを交差させて語ることができる専門家が世界各国から集まり、高大接続と大学入試のあり方という共通テーマを議論して得られた知見は、今後においても共有すべき知恵ではないかと考える。

現在、2014（平成26）年の中教審「高大接続」答申とその後に続く「高大接続改革実行プラン」が進展中である。高校教育と入学者選抜と大学教育の三つのプロセスを一体的に視野におさめる答申の高大接続枠組みは、1995（平成7）年の国際シンポジウムで議論されたテーマと連続している。しかし、この国際シンポジウムで共有された専門知からみたとき、高大接続答申の基本的な考え方のなかに一つだけ不連続な論理に目が向けられる。それは改革の方向性を明記した以下の部分である。

接続段階での評価の在り方が変われば、それを梃子（てこ）の一つとして、高等学校教育及び

大学教育の在り方も大きく転換すると考えられる。高等学校教育改革、大学教育改革の実効性を高めるためにも、大学入学者選抜の改革に社会全体で取り組む必要がある（中央教育審議会答申、2014, p.10）。

前後の文脈にそって上記の文章を理解すると、「接続段階での評価のあり方」は、例えば具体的に、2021（令和3）年度入試から実施された大学入学共通テストの「数学と国語の記述式問題」や「英語民間試験」の導入計画と対応している。そして、これらの計画が「梔子」として使われることで高校教育及び大学教育の転換が促されるとする方向性が表明されている。答申の斬新さは三者一体の新たな接続枠組みを提起した点にあるが、にもかかわらず、方向性のなかに明記された「梔子」の言葉は、「大学入試が変わらないと高校教育は変わらない」とする20世紀の入試選抜枠組みを関係者に想起させてしまったと筆者は考える。記述式問題や民間試験の計画はさまざまな方面からの批判や問題点が指摘され、途中で中止を余儀なくされたが、すべては入試を変えて高校教育を変えろという前世紀の選抜枠組みを捨象できていなかったことから発した問題ではないかというのがここでの仮説である。したがって、ここでは高校と大学の関係者やアドミッションに携わる人々を念頭におきながら、入学者選抜枠組みから高大接続枠組みへの転換がいかに難しい課題であるかについて、1995（平成7）年開催の国際シンポジウムの知見に基づいて明らかにしてみたい。

2

国際シンポジウムでの天野氏のメッセージ —『神話』＝『伝統』の見直し

海外から参加した大学入試の研究者・実務者に対して、天野郁夫氏（当時、東京大学教授）の基調講演のテーマは「日本の大学入学者選抜－神話と現実－」であった。講演では、欧米の教育制度や文化と比較しながら、入学試験を重視してきた日本の教育制度の歴史と文化の特徴について話された。国外の参加者にも心に響く内容であった。講演の最後の結びでは、今後直面しつつある日本の入学者選抜の改革に及ぼす問題が3点にまとめられた。3つの問題は、①これまでの大学受験層とは異なる「非伝統的」なタイプの学生の出現、②1990年代に入ってから始まった高校と大学の教育課程の改革、③18歳人口の急減期を迎えたことによる受験競争の全体的な緩和と局所的な激化、が挙げられた。これらの問題は、2014（平成26）年の高大接続答申の背景にある問題とも重なり、天野氏の先見性の高さを改めて知ることとなった。

さらに、これら問題の整理に続くのが天野氏の以下のメッセージであった。この内容は大変奥が深く、学識の知恵として私たちが今後も受け継ぐべきものであると考える。

日本の大学入学者選抜制度は約1世紀あまりの間、入学試験重視の選抜方法を一貫して守り続けてきました。いろいろな改革の試みが行われましたが、それもこの選抜制度の基本的な構造、

性格を変えるには至りませんでした。それは入学者選抜制度が単に技術的な問題ではなくて、その社会の支配的な価値体系に根差した問題ではないかということの意味しているのではないか。その例として、努力信仰の問題や公平性の問題についてお話しいたしました。

入学者選抜の方法は、教育問題であるだけでなく、文化や社会、さらには政治や経済に深く根差した問題です。このことは逆にいえば、政治や経済、さらには社会や文化、あるいは教育のあり方が変化する時には、入学者選抜の方法や過程にもその影響がさまざまな形で及んでいくことを意味しています。そして、日本の入学者選抜制度は、今まさに教育、さらには社会や経済の大きな変動のなかで、この一世紀あまりもちつづけてきた『伝統』の問い直しを迫られているというのが、私の今日の話しの結論であります（大学入試センター，1995，p.16）。

天野氏が私たちに提起した問い直すべき『神話』＝『伝統』とは、日本の大学の関係者が疑うことなく持ち続けてきた大学入試の観念や認識、あるいはイメージである。同じ人々の間で経験的に共有された事実や現実が同じであっても、個々人の認識や解釈の違いによって異なる「現実」が生まれる。その多様な「現実」が時間の経過とともに固有の価値観に収れんし、『神話』＝『伝統』が形成され、文化として継承される。日本の社会には1世紀余りの間に守り続けられた入学試験の文化が強固に存在するので、これを問い直す行為はいわば村の掟破りのそれに似て、変化の声を上げるには相当な勇気がある。高大接続の新たな認識枠組みを形成する改革では、関係者にはこの困難な問題に向き合う覚悟が問われる。これが天野氏のメッセージを重く受けとめた筆者の認識である。

このようにみると、2014（平成26）年の高大接続答申は20世紀の『神話』＝『伝統』に果敢に挑んだものと筆者は評価したい。しかし、入学試験を重視する枠組みから以下に述べるような高大接続の枠組みに認識を転換するには、向き合うべき課題を共有し解決していく必要がある。

3 各国の専門家にみる高大接続枠組みとその後の改革動向

高大接続と大学入試の関係はどのようにあるべきか。これらの関係のあり方をどのように捉えて改革を進めてきたのか。1995（平成7）年の国際シンポジウムにおいて各国から招聘された専門家にはこの共通の問いをめぐって自国の改革の現状を詳しく紹介してもらい、参加者との議論を深めてもらった。以下では、まず各国の発表者の高大接続の考え方の核になると判断した部分を抄出し紹介することから始める。つぎに最近の関連文献・資料を検索し参考としながら、その後の改革の動きについてフォローしながら筆者のコメントを加えることとした。

なお、紙幅の関係もあり、ここで紹介する国としては日本との共通性と多様性に配慮の上、韓国、台湾、イスラエル、オーストラリア、アメリカ、カナダ、ドイツの7か国を選択した。

3.1 キム・サンキル氏（韓国教育評価院、韓国）の報告

韓国のキム氏は『中等教育に望ましい影響を与える大学入学者選抜の方法』をテーマに発表を行った。この時点での入試と高大接続の考え方は、抄出部分から明らかなように、大学入試選抜の内容と方法を変えることで高校以下の教え方や学び方や、知識再生力ではなく思考力の育成により影響を及ぼす効果に主眼があった。この意味では日本と同様に入学者選抜の認識枠組みに近い文化を韓国は持続させてきたと考える。

1994年から3年間実施してきた新しい大学入試制度は、目に見える形で、韓国の中高等教育に変化をもたらしています。これは教師の教え方、生徒の学び方に影響を及ぼしています。高校の先生達は学校の中で、単なる記憶を中心とした断片的知識ではなく、創造的な思考力を用いて深く試験を行うようになってきました。高校の生徒たちは、塾に通うのではなく、自学自習を行うようになってきました。そういった現象は、高校のみならず、中学校や小学校でさえみられるようになってきています（大学入試センター、1995、p.26）。

改革のその後をフォローすると、韓国では、大胆にも個別大学の試験をやめている。また共通テストを用いた多面的・総合的な選抜方法を導入し、高大の教育接続を順機能させる入学専門官を導入するなど、高大接続の課題に向けた入試制度改革を独自に進めている。

当時のキム・サンキル氏は「中等教育への望ましい影響」の問題についてはやや楽観的な語りであったが、この問題がその後も重要な解決課題であり続けることは念頭においていたと思われる。そして、政権によって大きく変わる教育政策のなかで、改革を持続的に進める関係者の間では、入試改革の課題解決への一貫性を保つ努力は続いていると筆者は判断する。また、テストではなく入試専門スタッフによって高校教育の改善を目指す方向が生まれたことは、この国における今後の注目すべき点だと考える。

3.2 ホアン・ピンホアン氏（台湾大学入試センター、台湾）の報告

台湾のホアン氏からは『台湾における入試改革の現状』と題する報告があった。抄出した以下の内容をみると、選抜の方法には、①社会的には公平・公正・オープンであること、そして②教育的には高校生の能力・関心や学ぶ意欲や学力の達成度を尊重すること、さらに③高校教育の健全化と大学の求める学生とのマッチングを促すこと、の多面的な役割があることを示している。

私たち台湾大学入試センターは、より良い大学入試制度とは、公平、公正、オープンであることだけだと考えてはいません。それは、生徒たちの特別の能力や興味を大切に、生徒たちの意欲を高め、学力の達成度を正確に反映できるものでなくてはなりません。さらに、高校教育をより健全なものにすると同時に、大学が本当に望んでいる最適の学生を入学させる独自の方法を、大学自身に提供するものでなくてはならないのです（大学入試センター、1995、p.37）。

台湾のその後の入試改革では、大学共通の統一試験、大学独自の推薦選抜、そして大学独自の特別選抜という、3様の選抜方法が工夫され、いままこのラインで進展している。最近の入試改革の動きを調べながら、台湾では政権によって改革が大きく左右される韓国のような問題が憂慮されるというより、むしろ当時のホアン氏が語ったように、将来の展望ができる改革の原則と一貫性にこだわる考え方が根づいているように思われる。

3.3 ミハル・ベラ氏（放送大学、イスラエル）の報告

イスラエルのベラ氏からは『イスラエルにおける大学入学と中等教育との相互利益について』と題する報告があった。以下に抄出した内容に示されるように、イスラエルは、フランスのバカロレアやドイツのアビトゥアと同じように、高校生は個別の大学が実施する入学試験ではなく入学資格（バグルート）の取得によって大学への入学が許可される。したがって、高大接続の考え方は、①カリキュラム決定・編成の高校の自由と高校成績を尊重すること、②高校教育に影響を及ぼさない内容の心理適性テストを活用すること、そして③この二つの成績基準の組合せで大学の1年次での学修力の予測妥当性と専攻分野へのマッチング力を高めること、の3原則から認識されていることがわかる。

高校生は卒業資格試験を受けて、合格すればBagrut（バグルート）と呼ばれる大学入学資格を取得し、いずれかの大学に入学することができます。専攻分野の選抜と入学許可は、基本は資格試験と心理適性テストの合成得点で行われます。心理適性テストは、入学後の1年次成績を予測する妥当性と・信頼性を高め、中等学校にカリキュラム決定・編成の自由を与え、学力以外の能力基準と評価を加える効果をもたらしました（大学入試センター，1995，pp.64-65）。

イスラエルでは1970年代には、言語・数理・外国語（英語）の心理適性テストが導入されている。心理テストの意味づけは専門家のベラ氏の話しでは、このタイプのテストは高校でのカリキュラムに自由度を与えるとともに、高校での学力（資格試験の成績）を評価する能力観に偏重しない別の能力価値を併存させる効果をもつとされた。大学入学への競争激化の問題はイスラエルにも存在するが、弊害や課題の解決に科学的ツールを用いて挑戦し続けるイスラエルの改革を知ると、進学適性検査や能研テストの導入を試みた日本の入試改革の不連続性が際立つように思われる。

3.4 ジョン・ピットマン氏（クィーンズランド州高校教育委員会、オーストラリア）の報告

オーストラリアのピットマン氏は『大学入学：意味ある選抜情報を可能にするカリキュラム』を話題として提供した。抄出した内容に示されるように、クィーンズランド州では現在も継続している第三段階教育入学センター（QTAC、Queensland Tertiary Admissions Center）の仕組みを通して、志願者のための高大接続を実現している。高校から大学への接続をスムーズに

する責任は高校側にあるとピットマン氏は明快に語った。個別大学の入学試験の責任を重視する日本の関係者には驚きの報告であったが、ある意味では新鮮でもあった。

クィーンズランド州では、高校教育委員会が高校のカリキュラムや評価について最終的な権限をもち、入学者選抜のためのデータを大学に提供する仕組みがつくられました。5年ほど前までは、個々の大学が独自に入学者を選抜していましたが、新しいモデルは、中等教育側と大学側が共同して第三段階教育入学センターを設立し、志願者の学業成績のプロフィールをベースに進路選択と選抜を可能にするシステムです（大学入試センター、1995、pp.89-94）。

中等教育のカリキュラムの多様性と成績は大学入学者選抜だけでなく、社会人としての人生のニーズにも合致する必要がある、という中等教育側の基本スタンスをピットマン氏は強調した。さらに続けて、クィーンズランド流の高大接続のシステムが成功する基準を、①適切な学生を選抜する、②中等教育への逆流機能を最小限にとどめる、③選抜のプロセスを公平で責任あるやり方とする、の3点を指摘した。大学本位ではなく、学習者本位の高大接続を模索する現在の日本の改革にとって示唆に富む考え方と仕組みがここにはあると考える。

3.5 デビット・コンリー氏（オレゴン州立大学機構、アメリカ）の報告

アメリカのコンリー氏のテーマとなる『オレゴン州の新しい大学入学基準（PASS）：高校と大学への今後の影響』は、抄出した内容のように、高校、州教育局、大学の三者が連携して高大接続の入学基準を創り出す挑戦に関する報告であった。この挑戦は日本の関係者からも大きな関心が寄せられ、学術的な成果（荒井・橋本、2005）としては、入試選抜から教育接続の転換を促すメッセージとして社会に還元された。また2014年の高大接続答申にも少なからぬ影響を及ぼしていると思われる。

オレゴン州ではいま、21世紀に向けて生徒がどのような知識、技能を必要とされているかを特定しようとしています。これは大きなチャレンジで、高校教育は大きく急激に変化するという困難さに直面しています。私たちは、すべての高校生に与えられる卒業資格の修了情報以外に、大学への準備状況を知るための付加的な情報を高校教育から得るために、学修成果の目標をベースにした入学基準（PASS, Proficiency-based Admission Standards）の仕組みを創ろうとしています（大学入試センター、1995、p.104）。

オレゴン州ではこのPASS（パスと呼ぶ）の制度化を2003年には断念したが、この挑戦は米国の他州にも波及効果をもたらしている。改革に参画したコンリー氏はその後も高校教育の変容とその学修成果を可視化し活用する高大接続の仕組みづくりのオピニオン・リーダーとして専門家の役割を続けている。息の長い改革戦略には使命感をもつコンリー氏のような専門家のネットワークが求められると考える。

3.6 グレゴリー・マルコット氏（オンタリオ州大学志願センター、カナダ）の報告

『オンタリオ州における中等教育と大学の新しい接続関係について：大学志願センターの役割』の題名が示すように、カナダのマルコット氏からは、高校と大学の間に介在するオンタリオ州の電子的な共通出願システムについて、高大接続における役割と意味づけを報告してもらった。そのなかで共通の出願システム（集中志願制度）の利点が多く挙げたが、筆者が抄出した以下の内容には4点に整理して要約した。それらが、①高校と大学の協調、②志願者の不安感緩和、③大学の選抜担当者間の相互協力、④進学準備科目にかかわる高校と大学との一貫性保証、である。

志願センターは、共通の願書による出願データと高校・教育委員会からの成績データを集め、志願者が選択した高等教育機関に電子的に情報提供する集中志願制度を支えています。集中志願制度の利点は、①高校と大学の間で合意の形成と協調が醸成される、②出願方式共通化で志願者の不安感が取りのぞかれる、③大学の選抜担当者間で相互協力が生まれる、④高校の進学準備科目と大学1年次科目の間での入学要件の一貫性が保たれる、など中等教育機関と高等教育機関の間の連携と接続が高まることです（大学入試センター，1995，pp.116-120）。

マルコット氏は、集中志願制度の価値を、志願者、高校、大学の三者にとって平等で、管理しやすく、かつ効率的な点にあると述べ、高大の連携や接続の捉え方の視野を広げる効果をもたらしてくれた。カナダではオンタリオ州だけが大学などへの集中志願制度を導入していて、現在でも継続させている。日本では、多くの大学は募集・出願・入試・合否判定・入学許可の選抜プロセスに力を注いでいる。しかしながら、高大接続や連携の考え方を高校生の志願・選択のプロセス支援にまで拡張しようとする大学は少ないのが現状である。入学選抜に携わる専門家はおそらくその重要性や効果について気づいていると思われるが、選抜重視の文化をもつ大学側からその方向への改革戦略が生まれるにはかなり時間がかかると思われる。

3.7 ギュンター・トロスト氏（能力測定研究所、ドイツ）の報告

報告者の最後に登壇したドイツのトロスト氏は各国の専門家とネットワークを形成し、比較の視点に立つ国際的な視野の広さをもっていた。国際シンポジウムのテーマの適時性や招聘者の陣容についても事前に相談させてもらった人である。その意味では、招聘者のなかのキーパーソンの一人であった。トロスト氏は、私たちのシンポジウムの意図をよく理解して、自国の報告に加えてテーマの全体を俯瞰する結びの話を準備してくれた。『大学入試：中等教育及び教育制度全般への影響をいかに最適にするか』という題目はそのことが端的に反映されていた。

高校に対する大学入試の逆流機能をいかに少なくするかというのが、シンポジウムを企画した日本の私たち関係者が提起した高大接続テーマであった。日本の文教政策では「高校教育の正常な発展の障害とならない」¹⁾とする考え方がこれに当たる。トロスト氏はこの考え方を受

けとめ、そして以下のように発展させてくれた。

大学入試の高校への逆流機能効果には良い影響と好ましくない影響があります。例えば、入学要件は志願者の科目選択に方向づけを与える点で好ましい影響です。高校の特定科目だけを学ばせたり、科目数を多くして詰め込みを余儀なくさせたり、テスト勉強にエネルギーを割かせるのは好ましくない影響です。この効果を減らすには、①高校からの成績証明書を活用する、②高校のカリキュラム全体を通して習得される基本技能テストを用いる、③問題解決の適性検査を組み合わせる、という方法です。最適化の方法は、①入学後の勉学・専攻に予測妥当性のある基準を用いる、②志願者に進路の方向づけとなり準備度・適性を知らせる入試情報をフィードバックする、の二つです（大学入試センター、1995、pp.130-135）。

トロスト氏は逆流機能が働くことと、そのことの是非を議論することは別の課題であることを明確にしてくれた。さらには課題解決の知恵として、逆流機能には好ましいものと好ましくないものの二つの側面があるとする複眼の視点を踏まえて、双方の効果のバランスをとりつつ最適化する方法を二つの原理を使って提案してくれた。原理的な考え方は、①入学後の勉学・専攻の科学的な根拠に寄与する選抜基準を選択すること、そして②志願者に進路レディネスと適性にかかわる情報を大学から提供すること、であった。すなわち、好ましくない逆流効果を減らす選抜基準の問題には、高校成績証明書と基本技能テストと問題解決型適性検査を科学的な根拠に基づき組み合わせる知恵を推奨した。好ましい逆流機能を考慮した大学からの情報提供問題には、進路レディネス・適性を志願者に伝える知恵を示唆してくれた。

トロスト氏の示唆に照らしてシンポジウムから25年余を経た日本の入試論議を概観する限り、入学試験重視の考え方がいまだ支配的であり、『伝統＝神話』の問い直しはいまだ途上にあると筆者は判断する。

その一例を挙げると、個別大学の入学試験問題や大学入試センターの共通テストに、総合的あるいは基礎的な学力の判定以外に、思考力・表現力・判断力、そして適性などのより高度な能力の判定を個々に求める。これは日本的な独自の構成概念で自己満足する試験の文化であり、国際的・科学的な観点の根拠と論議として発信できないように思われる。

さらに、選抜基準を設定する目的や原則は、①客観性・信頼性・妥当性、②透明性と公平性、③経済性、④逆流機能効果による高校への好ましくない効果、⑤生徒・高校教師や大学教師や社会一般の受容問題などによって、あちらを立てるとこちらは立たずの多様で競合的なトレードオフの関係にある。これを踏まえると、他の国々・地域を広く見渡し、実証性を尊重する経験・データから学び、自国の改善に工夫を加える努力を惜しまない人々の存在がなければ、閉塞感を打ち破る創意的な改革は不可能であることも、筆者はここで改めて認識しておきたい。

4 大学入試と高大接続の最適化を問い直す専門知のあり方

筆者が高大接続の研究テーマを始めたのは40年余り前の大学院生の頃に、共同研究に参加できたことがきっかけである。このテーマは16年間お世話になった大学入試センターで継続し、その後も関心を保ち、いまに至るライフワークの一つとなった。

この機会に、「進路研究会」と称する共同研究グループが当時に探求した高大接続の基本問題を少し振り返ってみた。そこでは、「高校教育と大学教育との接続の最適化はいかにすれば可能か」と「多様な生徒一人ひとりの必要に応じた教育・指導はいかにして可能であろうか」の二つの交差する問い（高浦・池田・中島，1975，pp.71-88）を設定していた。当時の研究の時代背景には、進学率90%以上の高校教育ユニバーサル段階と進学率40%に迫る高等教育大衆化の進行があった。そのなかで、高校の進学指導の適切なあり方に焦点をあて、いわば手探りで「高大接続の最適化」の方法を探求した共同研究であった。そのアプローチの一步は、学力レベルで層別した国公私の大学生に高校・浪人時代の認識を尋ねるアンケート調査から始めた。結果を再読すると、大学合格を優先する高校の進学指導の現実が普通・職業課程にわたって一様化する傾向、その指導の傾向に対しては少なからぬ大学生の批判的な目が確認できた。進路指導や高大接続の現実に異議申し立てを行っていた志願者集団の存在を可視化できていたが、課題解決の知恵を社会に発信するまでは至らなかった。

大学院時代の高大接続研究はその後に勤務した大学入試センターでも継続したが、冒頭に述べたように、その機縁により筆者は2021（令和3）年設立シンポジウムで講演を依頼された。大学入試センターの1995（平成7）年国際シンポジウムの成果を社会還元できていなかった思いを残してきたので、この機会に現在の問題状況を認識しつつ再分析し大切なメッセージを取り出してみた。

報告書を紹介し終えて筆者がいま思うことは、国際シンポジウムで報告された改革の現実には1995（平成7）年の時代の制約をもつが、当時の学識の知と実践に裏づく入試と高大接続の認識枠組みは『神話』＝『伝統』を問い直す戦略的な知恵であり、長期にわたって今後も決して色あせることはないという確信である。本論考を通してこの確信が多くの関係者に少しでも伝わることを期待したい。

最後に、大学アドミッション専門職のネットワークに対する期待を述べて結びとする。専門知は常にオープンであること、その任務は「入試と高大接続の最適化」のあり方を問い直し、科学的根拠にそって創意ある解決策の探求と実験と提言を行うことである。専門知の価値は教える教えられる、与える与えられるという上下の関係でないフラットな形の学びから生まれる。このことの検証も併せてお願いしたい。

注釈

1) 文部科学省の毎年度の大学入試選抜実施要項はこの考え方が通知されている。

参考・引用文献

- ・荒井克弘・橋本昭彦編著，2005，『高校と大学の接続』玉川大学出版部。
- ・大学入試センター，1995，「21世紀に向けての大学入試」国際シンポジウム報告書、pp.1-161.
- ・高浦勝義・池田輝政・中島直忠，1975，「高校・予備校における教育・進学指導に関する調査研究」『中村学園研究紀要』、第8号、pp.71-88.
- ・The National Center for University Entrance Examination, 1995,. *Proceedings of the International Conference on University Admissions for the 21st Century*, pp.1-172.
- ・中央教育審議会答申，2014，『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた 高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』。

アドミッション・オフィサーの業務と役割

木村 拓也

1 学生募集戦略の策定拠点としてのアドミッションセンター

そもそも、大学は学生に入学してもらわない限り、収入の柱である「授業料収入」が得られない。そのため、各大学とも学生募集戦略には、相応の資金と学内の精鋭人材を投入する。それだけ大学経営において学生募集戦略の占める位置は大きいと言えるだろう。学生募集戦略というものの、通常の入試関連業務は、入試実施に関する業務から可否に関するデータ処理、広報・リクルート活動に至るまで多岐にわたる。表2-1は、1988（昭和63）年に刊行された文部省委託研究で示された入試関連業務のリストであるが、このリストは現在でも大筋で通用する。強いて変化を上げれば、近年の大学のグローバル化に関連して、ここに「留学生募集業務」が加わっていることであろう。通常、ここであげた入試関連業務だけでも相応の事務が発生し、その対応で手一杯の状況に陥るのが関の山であり、各大学とも学生募集戦略の重要性を認識しながらも、なかなかその立案まではたどり着きにくいのが大方の現状ではなかろうか。入試広報に関するアンケートなどをしてデータは得たものの、それをどう「学生募集戦略」にまで昇華させていけばいいのか、その方法論が分からない。多くの大学で直面しているのはそんな課題状況であるようにも思われる。

表2-1 入試関連業務の一覧

（東京工業大学，1988，p.10の表IIIより作成，木村，2016，p.44の表1を再掲）

-
- | |
|--|
| (1) 入学選抜に関する事務：入試委員会の事務、募集要項の作成、試験場設営や監督者の割り当てなど入学試験実施上の事務、出題・採点に関する事務、推薦入学、帰国子女や外国人留学生等特別選抜のための事務等。 |
| (2) 各種調査：入学試験に関する各種統計資料の作成、入学者選抜に関する各種調査や資料の収集、高等学校調査書に関する調査や入学後の成績等の追跡調査、入学者選抜方法研究委員会等調査研究委員会の事務等 |
| (3) 情報処理：電算機による（1）や（2）の業務の支援、入試成績等のデータベース作成・維持・管理等。 |
| (4) 広報・リクルート：大学案内、PR誌、ビデオ等の作成、高等学校との懇談会や説明会の開催、大学公開や後援会の開催、高等学校訪問等。 |
-

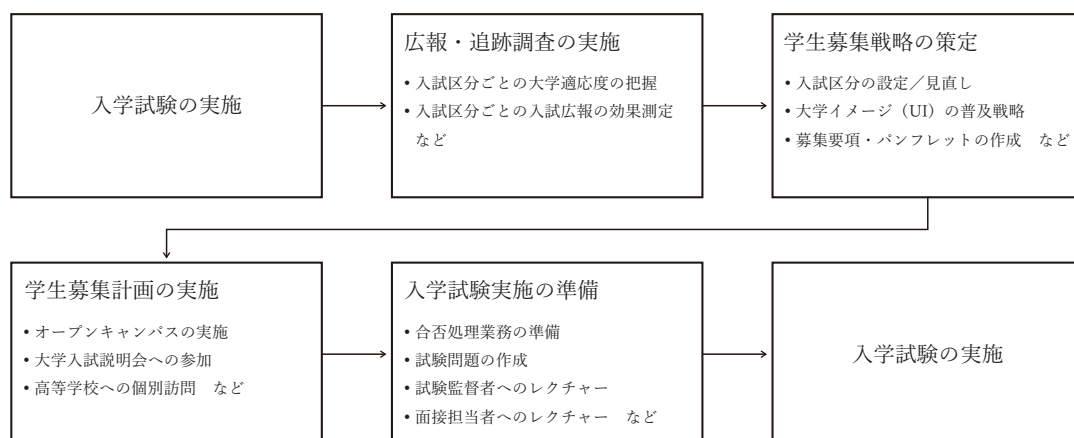


図2-1 入試関連業務のサイクル（木村，2016，p.45の図1より作成）

一方、今後の18歳人口の減少や「学力の3要素」を選抜の柱とする高大接続改革に代表されるように、近年、学生募集の状況が目まぐるしく変化している状況の中で、自大学に入学しない学生に対しても自大学が魅力的に映り、自大学に入学する学生に対してはより自大学への適応力が高まり、卒業後の成果があがり、結果、自大学の社会的プレゼンスが高まるような学生募集戦略が打てなければ、ただオープンキャンパスを行い、業者主催の大学説明会に参加し、大学パンフレットを作成して、入学試験を行っただけになってしまう。目指すべきは、図2-1に示したように、入学試験の実施後に、各種調査から学生募集戦略を策定し、それに応じた学生募集計画を実施して、次年度の入学試験の実施に備えるというサイクルである。

2 アドミッションオフィスに何が求められてきたのか？

アドミッション・オフィサーの業務と役割を論じるために、入試専門部局の変遷について述べてみたい。アドミッションセンターと言えば、1997（平成9）年の中央教育審議会答申『21世紀を展望した我が国の教育の在り方について』で「アドミッション・オフィスの整備」が謳われ、1999（平成11）年に国立3大学（東北・筑波・九州）に設置されたことを開始とするのが世間一般での受け止められ方と言っても過言ではない。更に、センター設置と同時に、2000（平成12）年度入試よりAO入試が開始されたことから、「アドミッションセンター＝AO入試の実施機関」として大学内外で広く受容されている。ただ、鳴野（2003）でも既に指摘されたように、そもそもアメリカのアドミッション・オフィスの導入構想は、1967（昭和42）年度に始まる入学者選抜方法研究委員会設置に端を発する。更に、その設置が何故求められたのかという理由にまで視野に入れば、その淵源は入試研究の文脈と共に記述される必要がある。その際、ポイントとなるのは、アメリカのアドミッション・オフィスのどの機能にいつの時点で注目し、導入してきたのか、という整理である。それは、学生募集戦略をアドミッショ

ンセンターの主任務にするというロジックの導入契機を探ることでもある。

そもそも、日本における入試研究の始まりは、1924（大正13）年に出された田中寛一・榎崎浅太郎らによる東京高等師範附属中学の入試改革に伴う研究である。当時、東京高等師範附属中学の入学試験に、田中らの指導によって、学科試験と素質試験が3：1の割合で導入されたことがその契機である（榎崎，1924）。榎崎の著書『選抜法概論』（1924）の「豫知的効果より見たる知的素質検査と学科試験」という章タイトルが示すように、伝統的な妥当性の枠組みで言うところの予測的妥当性によって、選抜方法の吟味を行うことが入試研究の出発点であり、入学後1年後・2年後の成績について順位相関係数が算出されている。

そうした入学者選抜方法の「吟味」から、実施側の「リスク管理」のための入試研究へと、ある種、政治的な意味を帯び始めるきっかけとなったのが、先述の進学適性検査の失敗であった。国立大学協会から1953（昭和28）年11月30日付で、「進学適性検査について速やかにその調査研究の結論を出されるよう要望したにも拘わらず、いまだにその提出をみない」（国立大学協会，1953=1961，p.327）といった意見が出されるなど、実施に際しての「科学的根拠」が突きつけられていた。が、実施側としては、「従来の関係者は、人手不足のせいで問題作成と集計整理だけに追われ十分な追跡調査を行って進学適性検査の妥当性の検討をなす余裕を持っていなかったのが実状」（進学適性検査問題作成委員会，1953=1961，p.323）であり、その期待に応えることが叶わず、例えば、日本応用心理学会は、「文部省は進学適性検査の実施に関する恒常機関（例えば、アメリカのCollege Entrance Examination Boardのごとき）を設け、継続的に問題の作成、実施結果の検討、フォローアップ研究などに当たること」（日本応用心理学会，1953，p.326）などの要望を出している。文部省は、この進適廃止に至った経緯にほぼ応えたのか、先述のように、後に、「進適の科学的検討の資料が当時発表されていなかったこと」（文部省，1958，p.42）を廃止の理由の1つに挙げ、この文言は、共通第1次学力試験開始前の『昭和51年度大学入学者選抜実施要項について』に付せられた、共通テストに関する情報提供資料として、能研テストや諸外国の共通テストに関する事情とともに、進学適性検査の項で再掲された（文部省大学局，1975，p.42）。進学適性検査の廃止以後、入試研究による妥当性の証明は、共通テスト実施時の必須事項として文部省や大学側が神経をとがらせなければならないものになったのである。

共通テストなき受験競争の激化は、選抜のために難問奇問の出題を数多く行うという意味で、それを実施する大学側、実際に受験する高校生、それを指導する高校側に多大なる負担となり、社会全体の浪費を招いているとされ、そうした浪費回避・負担緩和を目的に構想されたのが能研テスト実施の狙いの1つであった。当時、東工大の教務課長であった斎藤寛治郎は、先述のように、「各大学特に各学部がそれぞれ別に入試を実施することは果たして意味があるのか」と試験実施の負担について問題提起をし、その影響として「大学教官の研究活動の障害」や、「実施に伴う関係職員の精神的負担も実に大きく、更に実施関係費用が莫大である」（斎藤，1961，p.11）と指摘し、東大教養学部教授（当時）でETSやアメリカの各大学のアドミッション・オフィスに視察に訪れた朱牟田夏雄が感銘を受けたと語ったのが、「選考事務の面倒さは誰もが認め

ているから、教授会でそれを引き受けようなどという酔狂なことは誰しも絶対に言い出さない、あるいは考えつきもしないだろう」（朱牟田，1964，p.6）というアメリカのアドミッション・オフィサーの言であった。

文部省柴田企画課長（当時）の言に、「能力研究開発研究所の構想は、現在、アメリカの多くの大学がその入学選抜に参加しているCEEB、ETSが参考にされた」（Y.T，1963）とあるように、能研設立の狙いは、日本版ETSの設立であった。期待されていたのは、「問題の作成、試験の実施、採点、受験生との連絡、受験料の徴収などいっさいを引き受けるばかりではなく、進んで試験問題、方法の適否、試験成績の追跡調査などさまざまな調査、研究を行い、高度に機械化された設備によって能率的に仕事」（天城，1963）をこなす役割であり、各大学で個別に実施されている設問が多くの受験生を選抜する必要から難問奇問に陥っていることをふまえ、ETSの設立時に謳われた「重複しているテストを取り纏めなければテストそのものの科学的発展が阻害される」（宮本，1963）という文言も幾度と無く引用された。

1963（昭和38）年の中央教育審議会答申『大学教育の改善についての答申』で謳われた「テストの研究、実施のための機関の設置」により、財団法人能力開発研究所が設立されたが、答申で定められた役割は、①入試成績と大学入学後の成績との比較研究、②学習到達度と進学適性検査の的確な判定が可能な問題の開発、③入試成績と進路指導及び調査書との関連についての研究、④進路指導の制度と機能、大学における入学指導の制度と機能の関連の研究、と定められており、ここに学生募集を巡る広報の記述は一切入ることはなかったことは注目に値する。ETSの紹介とセットで、学生募集に奔走するアドミッション・オフィス（「入試事務局」と訳出された）の機能も紹介されたりした（但し、進学適性を巡るカウンセラー的な意味合いが強い）が、「種々の事情により、この制度を一挙に我が国の大学に取り入れることは困難であった。そこで文部省としては、アドミッション・オフィスのテスト・ケースとして、アドミッション・オフィスの重要な任務の1つとされている入学者等の追跡調査研究を任務とする入学者選抜方法に関する研究委員会を設けようとする大学に対し、必要な経費を支出する」（大学学術局大学課，1971，p.30）とした（表2-2）。

表2-2 入学者選抜方法に関する研究委員会の各国立大学での設立時期と予算措置
（大学学術局大学課，1971，p.31，木村，2014，p.26の表1-2を再掲）

年度	設置大学数*	予算額(千円)	設置大学名**
42年度	8	2,042	室蘭工業大、東北大、東京工業大、名古屋大、広島大、九州大、長崎大、宮崎大、
43年度	11(3)	2,117	帯広畜産大、弘前大、神戸大
44年度	11(0)	4,649	
45年度	15(4)	5,271	北海道大、小樽商科大、北見工業大、秋田大
46年度	25(10)	24,901	山形大、千葉大、岐阜大、三重大、京都大、大阪大、鳥取大、岡山大学、九州芸工大、熊本大、

*括弧内は、増加数 **新たに設置した大学のみ記載

このように、アメリカのアドミッション・オフィスを参考に、入試専門部局の研究機能についてのみが日本への移入されたのである。このことは、各国立大学における入学者選抜方法研究委員会という形で早い段階から結実した。1971（昭和46）年7月には、文部省主催で、第1回入学者選抜方法研究委員会設置大学連絡会議が開催、各大学の研究内容が報告書としてまとめられるなど全国組織化していくこととなる。一方、能研という全国レベルの入学者選抜実施・研究機関の設立運営には失敗したことを受け、1971（昭和46）年2月には、国大協入試調査特別委員会を設けて共通1次の研究を開始、1972（昭和47）年9月に「全国共通1次試験に関するまとめ」がだされて、1973（昭和48）年度より共通1次の試行試験が開始される。その後、「国立大学の入学者選抜に対し、共通第1次学力試験の問題の作成・採点などを一括して処理することが適当な業務を行うとともに、大学の入学者選抜方法の改善に関する調査研究を行うこととする」（文部省大学局大学課、1977、p.2）とされた大学入試センターが1977（昭和52）年5月に設置されることとなるが、センター設立後の1979（昭和54）年11月には、それまで文部省主催であった国立大学入学者選抜方法研究連絡協議会を大学側が主体となることが提案され、設立準備委員会が設置、1979（昭和54）年12月には、国大協第2常置委員会で国立大学入学者選抜研究連絡協議会の設置が了承され、各国立大学の入学者選抜方法研究委員会と大学入試センター研究開発部を会員として設立総会が開催されたのは、1980（昭和55）年6月のことであった。

当時、国立大学入学者選抜研究連絡協議会の機関誌『大学入試研究の動向』の創刊号で、各国立大学の入学者選抜方法研究委員会や大学入試センター研究開発部で行われている入試研究の主なテーマとして挙げられたのは、①共通1次試験と第2次試験、②選抜試験と高校調査書、③実技試験・面接・小論文、④選抜方式、⑤受験者・合格者の属性、⑥入試の成績と入学後の成績、⑦進路選択、⑧入試制度、⑨その他であり、この時点でも、まだ学生募集戦略や広報活動の類が入っていない。また、この入研協では、設立当初、多くのプロジェクト研究が遂行され、各入学者選抜方法研究委員会の文字通り「^{センター}中心」としての位置を、大学入試センターが担っていたことが伺え、能研時に構想された、中央組織と各国立大学の委員会との有機的な組織が実現されたのであるが、これらは学内委員の任期交代制の事情と常に入試業務に携わる大学入試センター教員という待遇の相違ゆえに、主に、各大学の委員会メンバーに対する啓蒙的な役割を帯びていた。具体的には、1980（昭和55）年度から5年間の文部省特定研究経費による「教育制度における大学入学試験の位置づけに関する調査研究」（代表：中島直忠）では、推薦入学などの選抜方法の歴史的変遷、米英の大学入学者選抜制度の研究、理工系の入学者選抜、職業高校生対象の入学者選抜の研究が進められたり、1981（昭和56）年度から3年間の科研費（総合研究A、広領域）による「高校調査書・共通1次学力試験・2次試験・入学後の成績間の相関分析の方法論的研究」（代表：肥田野直）では、入試センターを中心に25もの国立大学を集めて、竹内啓東大教授（当時）「相関係数の前提条件と解釈について」や奥野忠一（同）「探索的データ解析について」など、大学入学後の成績の評価方法や追跡調査の対象となる学内成績の算出方法などをレクチャーしたり、1982（昭和57）年度からは、21世紀文化学術財団が予備

研究費が認められ、国立大学入学者選抜研究連絡協議会の幹事・専門委員、大学入試センター研究開発部の教員に私立の学長などを加えて入試改革に関する情報交換を行ったりしている（国立大学入学者選抜研究連絡協議会，1983）。

1972（昭和47）年以降、学生課の中に入学主幹や入学試験係の整備が行われたが、大学の事務は数年置きに交替になったり、学内委員も任期が終われば次々と交替していったり、何より、伝統的に学部教授会主導で入試事項が扱われたりする現状では、折角行っている入試専門部局の整備も形骸化してしまっていた。そこで、「現在、各大学の入学者選抜体制は概して脆弱である。各大学でのアドミッション・オフィス（入試担当部門）の設置または強化を図る必要がある、その推進に必要な措置を講ずるべきである」（臨時教育審議会，1985，p.29）と、更なる整備を謳った臨時教育審議会第1次答申が1985（昭和60）年6月26日に出ると、それを受け1985（昭和61）年度から各大学で入試課の設立が行われるようになる（鳴野，2003）。更に、答申より1年後の1986（昭和61）年7月より開始されたのが、そうした状況の打開を狙って行われた東工大による文部省委託研究「大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査検討会」である¹⁾。

この委託研究では、単にアメリカの紹介・導入を謳うのではなく、「入学者選抜に関する基本的な考え方、教授会の関わり方に日本の大学と大きな差がある現状では、直ちに日本の大学に取り入れることには慎重にならざるを得ない」（東京工業大学，1988，p.6）と述べるなど、かなり禁欲的に記述が行われており、「専門職の在り方や役割、学内組織としての形態、高等学校への広報活動などのなかには、大いに参考とすべき点も多い」と、アメリカのアドミッション・オフィスについてかなり限定的な受容を狙っている。学長直属組織としてのアドミッションセンターや、後に、ハートシステムに繋がる大学入試情報に関する広報の在り方など、現在に繋がる提案が数多く見られるが、この報告書の中で最もクローズアップされるべきは、入試専門教員の配置であった。具体的には、「入学者選抜に関する研究、高等学校等への進学ガイダンス、各学部教授会又は入学試験委員会のための入学試験に関する調査・分析、追跡調査。センター内の事務職員の業務に関する指導助言」（東京工業大学，1988，p.12）を本務とする専任教員が配置された「学内入試センター」を設置する案である。それとは別に、個別に「学内入試センター」を設立することが困難な場合に複数大学で共同設立する「広域入試センター」といった案や、複数大学の広報を一括で引き受ける「大学進学ガイダンス・センター」の設立案、「専門職養成のための大学院の関連研究科又は専攻の設置」が提案されたりもしているが、これらの案の真の狙いは、「大学の執行部局の責任者や一般教員は、入学試験に関して常に正確できめの細かい情報の提供を受け、入学者選抜の将来計画や入学試験問題の作成・採点等に活かすことができ」、「一般教員は、情報処理、調査・分析、広報活動などかなりの部分を専門の教員や事務職員に任せて、これらの業務から解放され」（東京工業大学，1988，p.14）ることと、入試改革の継続性にある。このことは、国立大学側の「事情」が先の能研時の状況と変化してないことを意味する。

一方、私立大学の側はというと、少子化をにらみ経営に不安を覚え始めた経営陣・事務職員

を中心に、教授会中心の入学者「選抜」の在り方に限界を感じ、マーケティングを中心とする「学生募集」の転換を図る方便としてアドミッションセンターやAO入試という概念を利用したと言える。例えば、足立（2002）は、「ユニバーサル時代に向け、従来の入試広報業務から大きく踏み出した組織が必要だ」という考えに立ち、それをここでは『アドミッションズ・オフィス』と呼ぶ」と定義するなど、これまで国立を中心に議論されてきたアドミッション・オフィスの文脈とは全くかけ離れた「イメージ」でアドミッションセンターが語られており、「これまで教授会の専権事項とされてきた教学システムにもマネージメントを導入しないと、学生に選ばれる大学から失墜する可能性」があり、「教授会の厚い壁を切り崩すことと、専門職員の選別登用と育成」がアドミッションセンターの成立要件であると述べ、「基本的なマーケティング活動と戦略的な広報活動戦略」が重要な任務だという認識を明文化している大学もある（野沢，2002）。これらのアドミッションセンターを巡るアメリカでの「イメージ」は、日本からアメリカへの職員研修によって我が国にももたらされ、従来あった日本型の「入試研究を主導する組織」とは完全に別文脈となっていたのである（例えば、上田，2002）。

実際に、我が国の私立大学における入学センター／入試センターなどには専任教員が在籍する事例は皆無に等しく、ACTが提供するマーケティング中心のデータ提供サービス（表2-3）が、我が国の私立大学の学生募集の命運を握る鍵と紹介されたりもした（Muston, 1985及び山田，1993）。こうした「イメージ」が、私立大学を中心とした入試課・アドミッションセンターの根源にはある。これ以後、東京工業大学の調査結果とは全く異にする文脈の中で、入試研究がクローズアップされず、それでいて、職員中心に学生募集と入試実施を主任務とする私立大学を中心とする入試課・アドミッションセンターの初期「イメージ」が形成されていくこととなる（3章・4章で近年の実態が詳述される）。このことが序章でみたように大学アドミッション専門職が国公立教員、私立大学職員が主でることの要因であると考えられる。

更に、1997（平成9）年の中央教育審議会答申や1999（平成11）年の大学審答申で謳われ

表2-3 ACTのデータサービス
(Muston,1985=1991:4, 木村, 2014, p.29の表1-3を再掲)

1. 進学を志望する高校生の基本的市場
2. 地域、高校、生徒の偏差値、主要な専攻分野およびその他の大学独自に設定した要因別の学生市場の細分化
3. 進学を希望する高校生の試験成績の分布、関心のある専攻分野および特別に興味のある領域の変化
4. 主要地域の進学志望の高校生が選択できる本学と他大学との競合関係
5. 進学志望の高校生が他大学と比べ本学をどう思っているかの大学イメージの分析
6. 進学志望の高校生の間における本学のポジショニングの時系列変化の分析
7. 進学志望の高校生の間で認められている本学の「強み」
8. 学部学生が本学に在籍し続けることに貢献する要因
9. 高校生とコミュニケーションする最適時期を発見するための、進学志望者からの最初の問い合わせから入学許可を与えて実際に入学するまでのエンロールメント・プロセスの分析
10. 高校生が様々な教育機関を選択するのに関係のある情報源とその要因

たアドミッション・オフィスの表現が、それまでのものと全く異なり、「丁寧で手間暇掛けた選抜」と喧伝されたAO入試の実施部局として表現されたことも一層アドミッションセンターの役割を混乱させる結果となり現在に至っている。

3

学生募集戦略の策定拠点となるためのアドミッションセンターの組織論

前節まで述べたような学生募集戦略の策定に資する調査研究を可能にするには、データ分析やテスト理論などの確固たる学問分野^{ディシプリン}にもった「大学入試の専門家」であるのみならず、少子化を背景に大学を高校生にアピールする広報家の側面も必要であるし、高校生に対峙するという意味で、アドミッション・カウンセラーの役割も求められている。そして、そうした専任教職員の各種スキルを活かす組織作りがもっとも肝心であると言える。以下、アドミッションセンター教職員に必要とされる職務スキルとアドミッションセンターの組織作りにおいて重要なポイントを箇条書きで記しておく（図2-2）。

アドミッションセンター教職員に必要とされる職務スキル

- ・ 大学入試制度、及び、教育測定評価に関係する専門知識
- ・ テストデータに関する分析スキル
- ・ 社会調査に関する分析スキル（データ解析、及び、質問紙作成のスキル）
- ・ 高等学校サイドとの関係づくりを円滑に進める行動力と人間性

アドミッションセンターの組織づくりにおいて重要なポイント

- ・ 総長・学長等の執行部直下、教育・入試・広報担当理事・副学長の直下に設置
- ・ 初年次教育の講義科目の担当（自大学に入学した学生の様子を毎年知ることが可能）
- ・ 教職課程の講義科目の担当（自大学出身の将来の高校教員候補と早期の接触が可能）
- ・ 全学広報担当部署の業務を兼務（学生募集戦略の策定、大学広報との連携が容易）
- ・ IR関係部署の業務を兼務（追跡調査の実施が容易）

図2-2 アドミッションセンター教員と組織作りに求められるもの
(木村, 2014, p.56より作成)

また個人的な経験ではあるが、九州大学ではアドミッションセンターの専任教員は、初年次教育担当部局である基幹教育院に所属し、教育学の大学院教育も担当していた。筆者の前任校である長崎大学では、専任教員が広報戦略本部の職を兼任し、教職課程科目を担当していた。また、他大学の事例で言えば、管見の限り、佐賀大学では、専任教員がかつてIR室長を兼務していた等、既に上記の組織論が実践されている組織も存在する。また、多くの私立大学がこれ

までそうであって来たように、大学広報との接続は今後もますます重要になってくるであろう。

文部省が1986（昭和61）年に、東京工業大学に委託した調査研究の報告書『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告』では、「専門職養成のための大学院の関連研究科又は専攻の設置」（東京工業大，p.15，1988）が提案されていた。だが、その後40年経った今でもその種の試みがなされたとは聞き及ばない。学生募集戦略は、今後の入試改革を控える中、ますます専門的になってくることが予想され、アドミッションセンターの組織作りがその策定の成否の鍵を握るといっても過言ではない。

注釈

- 1）この意味でもアドミッション・オフィスの日本への移入は、慶應大のAO入試開始〔1990（平成2）年〕よりも早い。

Ⅰ 附記

本章は、木村（2008）、及び、木村（2014）、木村（2016）を本書の趣旨に合わせ、一部加筆修正を行ったものである。

参考・引用文献

- ・ 足立寛，2002，「スキルに裏打ちされた専門家集団に」『Between』，2002年7・8月号
<https://berd.benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2002/0708/bet18625.html>，（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・ 朱牟田夏雄，1964，「大学入試制度の問題とその改善について」『文部時報』1040，pp.2-9.
- ・ 天城勲，1963，「能力開発研究所の構想」『文部時報』1028，pp.8-19.
- ・ 木村拓也，2008，「アドミッションセンターの系譜学——何故，そしてどのような大学入試『研究』が求められたのか？」『日本テスト学会第6回大会発表論文抄録集』，pp.88-91.
- ・ 木村拓也，2014，「大学入試の歴史と展望」繁榊算男編『新しい時代の大学入試』金子書房，pp.1-35.
- ・ 木村拓也，2016，「学生募集戦略」岩崎保道編『大学の戦略的経営手法』，大学教育出版，pp.44-59.
- ・ 国立大学協会，1953，「国立大学協会要望書（抜粋）」増田幸一他，1961，『入学試験制度史研究』，東洋館出版 pp.327-8.
- ・ 国立大学入学者選抜研究連絡協議会，1983，『大学入試研究の動向』，1，pp.1-40.
- ・ 宮本繁雄，1963，「アメリカのテスト・サービスについて」『文部時報』，1963.4月号.
- ・ Muston, R. A., 1985, *Marketing and Enrollment Management in State Universities* = 山田達雄訳，1991，『個性的大学になる学生獲得戦略——エンロールメント・マネージメントのすすめ』，CSL学生評価研究所.
- ・ 文部省，1958，『大学入学試験に関する調査』，大蔵省印刷局.

- ・文部省大学学術局大学課，1971，「昭和47年度大学入学者選抜実施要項（文大大第388号），『大学資料』，40/41合併号 pp.109-118.
- ・文部省大学局，1975，「昭和51年度大学入学者選抜実施要項について」『大学資料』，54，pp.31-60.
- ・文部省大学局大学課，1977，「昭和54年度以降の国・公立大学の新しい入学者選抜方法について」『大学資料』，64/65合併号 pp.1-6.
- ・檜崎浅太郎，1924，『選抜法概論』，中文館.
- ・日本応用心理学会，1953，「進学適性検査に関する意見書」＝増田幸一他，1961，『入学試験制度史研究』，東洋館出版，pp.325-6.
- ・野沢和範，2002，「我が国でのアドミSSIONズ・オフィスの成立の可能性を考える」『Between』，2002年7・8月号. <https://berd.benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2002/0708/bet18611.html>，（最終閲覧日：2021年11月1日）
- ・臨時教育審議会，1985，『教育改革に関する第1次答申』総教第200号，pp.1-35.
- ・斎藤寛治郎，1961，「大学入学試験の現状と問題点」『大学資料』，18，pp.10-14.
- ・嶋野英彦，2003，「国立大学におけるアドミSSION・オフィスの系譜」夏目達也編『高校と大学のアーティキュレーションに寄与する新しい大学入試についての実践的研究（平成12-14年度日本学術振興会科学研究費補助金（基盤研究A）研究成果報告書）』pp.301-313.
- ・進学適性検査問題作成委員会，1953，「進学適性検査について考えられる非難とそれに対する進学適性検査問題作成委員会の所見」＝増田幸一他，1961，『入学試験制度史研究』，東洋館出版，pp.323-4.
- ・東京工業大学編，1988，『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告書』pp.1-98.
- ・中央教育審議会答申，1997，『21世紀を展望した我が国における教育のあり方について（第二次答申）』，https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chuuou/toushin/970606.htm（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・上田千尋，2002，「決定権がスタッフの意欲を支えるアメリカのアドミSSIONズ・オフィス——現地カレッジでの実務研修を体験して」『Between』，2002年7・8月号. <https://berd.benesse.jp/berd/center/open/dai/between/2002/0708/bet18618.html>，（最終閲覧日：2021年12月1日）
- ・山田達雄，1993，『大学の学生募集戦略』，学校法人経理研究会.
- ・Y.T.，1963，「人間開発」の遠大な構想〔解説〕能力開発研究所は何をする『内外教育』，2月22日版.

これからの入試関係職員の業務と役割

志村 知美

1 学生募集と大学経営

筆者はこれまで5つの私立大学で入試業務の仕事に携わってきたが、大学入試の主な業務は、大きく分けると入試実施と学生募集と捉えてきた。入試実施は大学への入り口として入学後の教育や学習の内容・水準に関わる入学許可の可否を中心とする業務である。学生募集は大学の持続的な経営に直結する意味でも重要な役割を担う業務である。入試実施・学生募集の部署や責任者は受験者数や入学者数の数字で評価されるのが宿命の業務である。毎年の入学定員を確保するには、高校や受験生の進学指導に影響を及ぼしている偏差値や、入学後の進学率・卒業生の就職率など入り口と出口の数字までを念頭に入れておかなければならず、当該年度の結果が次年度の入学定員を確保する勢いや難しさとして跳ね返ってくる。

これからも18歳人口の急減期が続く。例えば、リクルート進学総研によると、18歳人口は2021（令和3）年には114万人だったが、2022（令和4）年には112万人、その後毎年2～3万人減少し、2032（令和14）年には102万人と予測されている（リクルート進学総研，2020）。一方、入学者市場の縮小傾向に対応する大学の入学定員充足状況は、日本私立学校振興・共済事業団の『令和3（2021）年度私立大学・短期大学等入学志願動向調査』によれば、2021年の入学定員充足率は99.8%、入学定員未充足の私立大学は46.4%（277校）に達している（日本私立学校振興・共済事業団，2021）。最近10年間だけでも毎年1,800人～10,000人の入学定員が増加し続けてきたが、入学定員順守の厳格化やコロナ禍の影響もあって、入学定員未充足校は一気に増加している。

国・公立大学と比較して収入源に占める学生納付金の割合が大きいのが私立大学である。私立大学の入試実施・学生募集の部署はこうした財務の特徴を常に意識させられるが、その状況においては「経営」と「教育」の絶妙なバランス感覚を育んでいくことが望まれる。このバランス感覚とは、例えば、入学定員の未充足に伴う学費のロス問題として説明する。図3-1に示すように、入学定員1,000人の新設文系私立大学の年間学費を100万円と設定して、全学で1割の定員割れが4年間続く場合、トータルで10億円の収入減と見込むことができる。これを逸失される10億円とみなし、教育環境の整備や質向上の財源にもなり得ると考えるのが入試実施・学生募集の担当者の「経営」と「教育」のバランス感覚である、と筆者は考える。

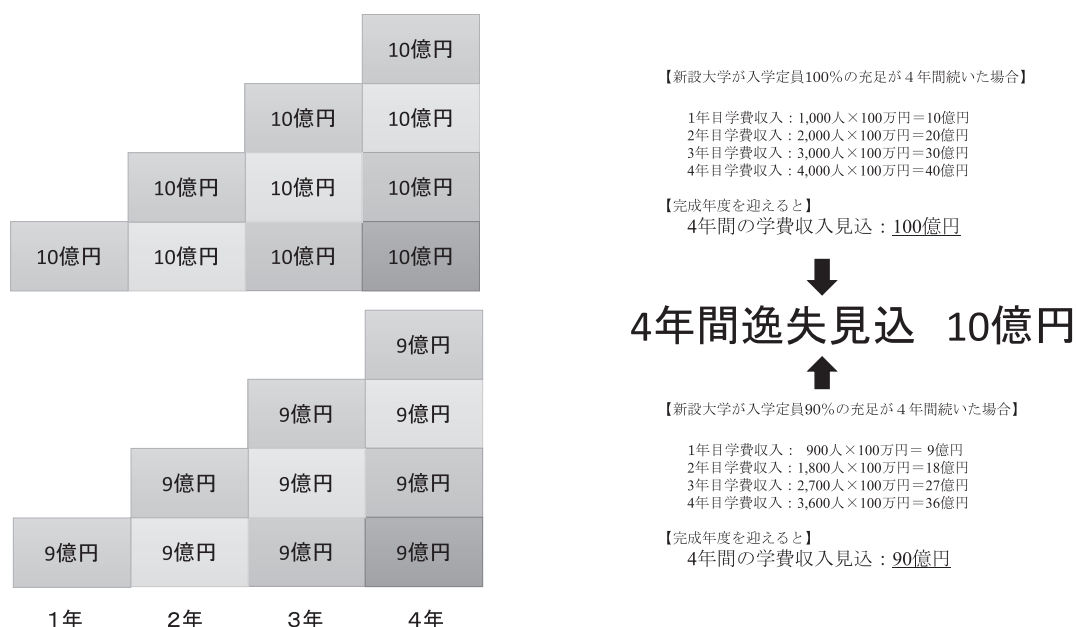


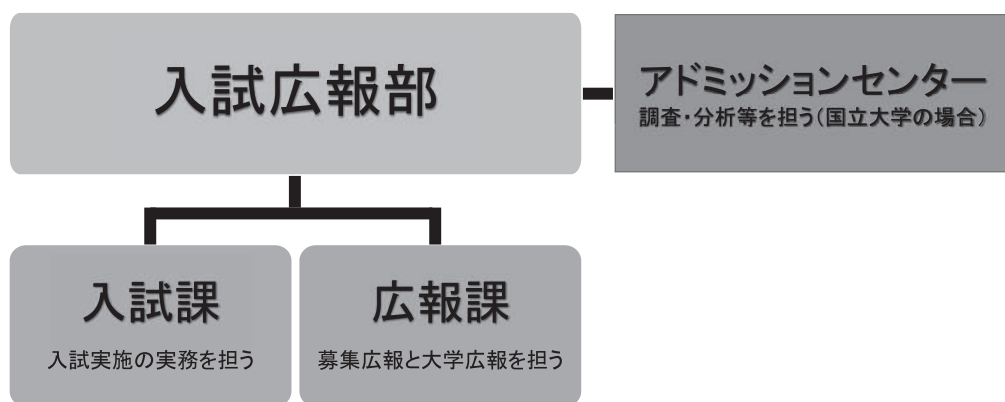
図3-1 学費ロスにみる「経営」＆「教育」のバランス感覚（筆者作成）

2 入試関係組織の実務と責任の範囲の現状

入試実施・学生募集の部署に対する筆者の認識や課題を念頭に置きながら、以下では、入試関係組織（入試課と広報課）の主な実務と責任の範囲について他大学との交流のなかで把握してきた私立大学の現状を整理してみる。

ところで、1997（平成9）年の中教審答申では、総合的かつ多面的な評価を重視する丁寧な入学者選抜を実現するために、研究開発や実施体制の構築とアドミッション・オフィスの整備が提言された（中央教育審議会、1997）。この施策を受けて多くの国立大学にはアドミッションセンターが設置されてきた。いくつかの事例を見る限り、その業務内容は各大学で異なるが、共通的な要素としては、アドミッションセンターが「入試」「募集広報」「高大接続」の調査・分析・企画・立案・実施を担当し、入試課はアドミッションセンターの支援を行い、入試広報は大学広報として総務部広報課や広報室が所掌する、という事例が多いように思われる。

私立大学においても入試関係の業務を担う部署名や所管、また組織上の考え方により様々な組織配置、部署名となっている。したがって、私立大学の入試関係組織（入試課と広報課）の主な実務と責任についても一般的に説明することは難しい。したがって、筆者が経験した複数の大学の組織事例をベースにして図2のように私立大学中心の組織図を構成してみた。



注1) 学生募集と大学広報の所管を分けている私立大学もある

図3-2 入試関係組織の全体図（筆者作成）

図3-2の組織概念図にそって、部署ごとの実務と責任の範囲についてポイントとなる事項をまとめてみた。

Ⅰ 入試課

①各種の入学試験及び大学入学共通テスト（実施校のみ）の準備・入試実施に携わる者は、毎年度6月に文部科学省から通知される『大学入学者選抜実施要項』の基本ルールを理解しなければならない。受験生の将来に大きく影響するかもしれない大学入試業務は、公平・公正・ミスのないことが大前提である。文部科学省は、毎年度12月頃に、大学入学者選抜における出題・合否判定ミス等の防止について通知している。一つのミスが受験生と大学の将来に何らかの影響を及ぼすかもしれないことを常に意識し、業務に当たることが求められる。

②合否判定・合否通知・入学手続き

各種の入学試験の業務を終えると、大学全体の入学定員と入試種別ごとの定員を念頭に、志願者状況や得点などを整理した合否判定資料を作成する業務が続く。「経営」と「教育」の観点からボーダーを見極めた合否判定が行われる。合格者の選択・決定の傾向を読むためには、過去及び前年の歩留まり率や他大学の受験状況などの幅広い情報が欠かせない。合格者の入学手続きでは、教務課や学生課など学内他部署への引継ぎと連携が重要となる。

Ⅰ 広報課

①大学広報

私立大学は建学の精神が広報の原点に位置づけられる。教育・研究・社会貢献の3つを使命とする大学広報は、内容もターゲットも幅広い。私立大学の場合は、卒業生や在学生の親（ステークホルダー）をターゲットとして強く意識する傾向がある。広報のターゲットのなかには受験生も含まれるが、受験生が求める細やかなデータや情報の提供より、当該大学のブランドづくりがメインになると思われる。

②募集広報

入学者を確保するための募集広報は、高校生に志望先として認知してもらい、受験対象校として選択してもらうことが目的となる。大学広報と重なる部分もあるが、受験以外にも、奨学金など学生生活の内容を含む情報の提供、そして大学案内や募集要項の制作、オープンキャンパスの運営など、いわば「接客業」の最前線に立つ業務といっても過言ではない。受験生や親・保護者との対面での対応、電話対応も含め、相手の意識に合わせた正しい情報発信ができるのかという緊張感が常につきまとう。見方を変えれば、高校生や受験生の意識や行動の実態を肌身で感じられる最前線の業務でもある。

Ⅰ 入試広報部

①入試結果・募集広報の調査・分析

受験生を理解するためには、定量的な調査・分析だけでなく、定性的な分析をすることも大変重要である。自学のデータは、単年度だけではなく、経年での作成が基本の仕事である。ここで述べる自学データ作成とは、個人情報を読み取れる「生データ」から目的と必要に応じて適切に加工・編集した集合データである。自学データは予備校や業者が作成した資料と照らし合わせ、客観的に比較・検討を行うことになる。

②戦略的な入試方法・募集方法の見直し・企画・提案

2020（令和2）年度から義務化された私立大学の中期計画策定の今後を見通すと、中長期の戦略的な入試方法・募集方法の計画・策定と実行・点検する業務が比重として重たくなる。学生募集に関わる戦略の策定が執行部・役職者間で協議され、戦術の実行・点検が現場の業務にゆだねられる組織の現実を多く目にしてきた。また、現場の業務は前例踏襲になるのが組織の現実である。これを打破するためには、戦略と戦術を現場から切り離す分担体制ではなく、部署の一人一人が企画・提案に加わり、日常業務に展開する業務体制を大切にする姿勢が組織には求められる。自学の学生募集に適した企画・立案ができること、すなわち「経営」と「教育」の視点をバランスよくさせるには、部署の中に自発性・自主性をもつスタッフを育むという大きな課題も存在する。

以上、部署の実務と責任の範囲に関わる業務のポイントを整理してみた。やや細かい話になるが、大学によっては入試実施の業務の大部分を委託しているケースもあるが、そのやり方であれば、入試課には業務の責任者（課長）と専任1名程度の人事配置が可能となり、さらに大学広報・募集広報業務に専任配置を増やすことも実現可能である。このように、私立大学で採用される外部委託方式では、専任として内製化すべき業務に集中でき、業務の効率化につながる経営上のメリットが期待できる。

3 AO入試の業務経験から見る入試の戦略対応と組織づくり

2013（平成25）年、前々職の追手門学院大学で、高校生や受験生に大学で学ぶ目的を考えさせ、大学で学ぶ姿勢と意欲を持つことができるように育てるアサーティブプログラムとアサーティブ入試を企画・実施した。前節で説明した「図3-2 入試関係組織の全体図」にそって述べると、筆者は入試広報部に位置づく部署において戦略的な「AO入試」業務を担当する機会を与えられたのである。

しかし、組織改編に伴い2020（令和2）年8月末をもってアサーティブプログラム・アサーティブ入試の戦略的業務とこの実施を可能にした部署は閉鎖となった。大学の経営戦略が変わり組織改編が行われる中では、一部署の業務が持続的である保証はない。専門職として確立された業務でない限りは、大学組織の中の一員として配置転換の人事のサイクルに入ることは避けられない。それゆえに、入試実施・学生募集業務の戦略・戦術の展開と適切な組織づくりに一貫して参画し従事できた経験の希少性を改めて実感できる。ここでは、入試の戦略と組織の問題を内なる他者の目をもって語るために、アサーティブプログラム・アサーティブ入試の業務に携わった当事者として、新たな「AO」入試に向き合って得られた諸々の事柄を紹介してみよう。

①コアバリューとしての「一人ひとりの個性への対峙」

2008（平成20）年5月、日本福祉大学でAO入試の業務担当になった時に出会った言葉がこの「一人ひとりの個性への対峙」である。この言葉がなぜか心に刺さった。業務を進めながらAO入試についての研究活動¹⁾を深める中で、いつしかAO入試の将来性に魅了され、この入試方法には未知なる可能性が秘められているのではないかという想いを抱き始めた。それから5年後に追手門学院大学に移ることになり、「一人ひとりの個性への対峙」をコアバリューと自覚するAO入試の一つの可能性を形にする機会に参画できた。

②アサーティブプログラム・アサーティブ入試の特徴

追手門学院大学の入試改革として取り組んだアサーティブプログラム・アサーティブ入試は、2014（平成26）年度から実施された。文部科学省の「大学教育再生加速プログラム」のテーマⅢ（入試改革）に私立大学で唯一採択されたことで、業務に対する学内の認知は高くなった。アサーティブプログラム・アサーティブ入試の業務に伴う効果検証はすでに社会発信されている（池田・松本、2016、及び、追手門学院大学アサーティブ研究センター、2021）ので、ここでは詳細な紹介は割愛して、その4つの特徴を図3-3の形に要約しておく。

アサーティブプログラム・アサーティブ入試の最大の目的は、第一志望の入学を増やすことであった。事前のアサーティブプログラムでは、高校生の受験に対する考え（目的意識のない進学や偏差値偏重、自己卑下感情の高さなど）を変容させることを意識し、「ガイダンス」→「個別面談」→「基礎学力向上のMANABOSS（マナボス）」の3つのサービスを用意した。この取り組みの結果、当時の目的であった第一志望の入学者を12.7%（2011

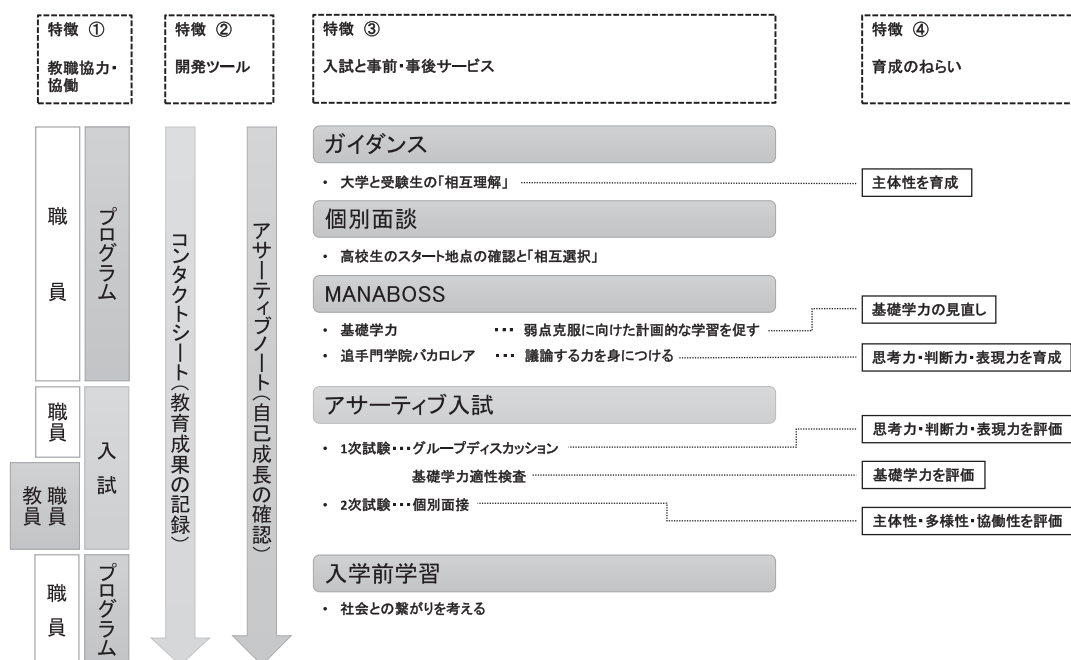


図3-3 アサーティブプログラム・アサーティブ入試の4つの特徴（筆者作成）

[平成23] 年調査) から52.5% (2019 [平成31] 年調査) まで増やすことができた。追手門学院大学を第一志望とする受験者は、アサーティブ入試を受ける覚悟（レディネス）をもつことになる。一般入学者より早期に合格が決まった後には、事後のアサーティブプログラムを用意し、「入学前学習」を通してキャリア意識を含むレディネスの強化を図ることにした。志願者には成長を確認する「アサーティブノート」を自己管理と振り返りを促すツールとして開発し、配布した。これは「一人ひとりの個性への対峙」を具現化することでもあったと考える。また小さな部署がこうした仕組みを運営できるための工夫も考案した。具体的には、アサーティブプログラムの個別面談の面談職員には全学の職員に協力・協働を依頼した。全学から有志の職員を募り、教員と職員が協力したアサーティブ入試が実際に可能となったのは、教職協働の組織文化が追手門学院大学の組織の強みとして存在していたからだと思う。

4 高校生と向き合う入試実施・学生募集業務の基本姿勢

アサーティブプログラム・アサーティブ入試の業務戦略と戦術を一貫して担当する中で、戦術面においては、入試スタッフには大学全入時代の高校生と向き合う基本姿勢がまず必要になることに気が付いた。これらを以下の3点にまとめた。

①「高校生を知る」

入試改革の戦略・戦術に従事する業務担当者の基本の「き」は、目の前の高校生を知るこ

とだと確信する。決して上から目線にならない。「自分の時代は・・・」と勝手に比較しない。現実に関に目にする高校生の立場になり、「今」の高校生を知り・理解することである。こうして出会った高校生が入学後に成長する姿も自ずと視野に入り、喜びの実感を味わうことができる。その実感を次に会合する高校生との関わり方に活かしていくことになる。

②「大学人としての自分を知る」

高校生に大学の教育内容と入試動向を具体的に説明し理解を促すには、社会と高等教育政策の動向を把握することは欠かせない。また、自大学を他大学と相対化し、他大学の状況も押さえておくことで、高校生に幅広い進路選択の大切さを助言できる。これは自大学の業務改善・改革につなげるヒントを得ることにもつながる。さらに、自大学の現状を相対化することを思考の習慣にできれば、自大学の目指す中期の戦略に自ずと関心が向き、現場の実態を分析して戦略・戦術を業務部署から提案する可能性が高くなるはずである。

③「言語を使い分けるコミュニケーション力の必要を知る」

学生募集の担当者として高校生と関わる時、相手にさまざまなことを勝手に期待し、その反応を自分の既存の認識枠組みで解釈し予測することが多い。そのギャップが大きいと、「いまどきの子は理解できないことが多い」などと批判に転じて、徒労感が滲んだ受験生対応になりがちである。そうした対応の一つに、高校生に通じる言語でのコミュニケーションの必要性を感じたのは、業務担当者が無自覚に大学内でしか通じない、いわゆるローカルな用語をそのまま使って対応する事例を多く目にしたからである。高校生の理解を促すコミュニケーションの基本姿勢は、例えば、シラバス・単位・履修登録・履修ガイドなどの用語を補足もなく説明をするのではなく、「シラバス」は「自分が学ぶ科目のトリセツのようなもの」、「履修登録」は「いわゆる自分で時間割を作ること」、「履修ガイド」は「大学で学ぶときに知っておくルールが書いてあるもの」など、表現の工夫を楽しむことである。

5 入試実施・学生募集の組織づくり

これまでの入試・募集業務の組織ゴールは、入試の円滑な実施と一定の学力水準を有する志願者数・入学者数の確保に重点が置かれていた。そのために、入試方法を小分けに分割して年間を通して取り組まれる入試実施・募集の業務が多くの大学で共通となっている。大学経営を直撃する18歳人口の減少動向の中では、今後、多くの大学が総合選抜型入試の導入に力をいれ、戦略的に受験生の早期確保に舵を切ると思われる。AO入試が特別の入試方法ではなくなる日も近い。しかし、過去には一部のAO入試が「青田刈り」「ALL OK入試」と社会的に揶揄されたことを忘れてはならない。

文部科学省が戦略誘導する入試実施・学生募集の方向は、高等学校での学びと教育の変革を妨げず、大学が学修目標と成果を根拠とするアドミッション・ポリシーを提示し、大学で能動的に学ぶ意欲やそれを支える基礎学力を重視する多面的な選抜方法の工夫である。アサーティ

プログラム・アサーティブ入試の業務を企画・実施してきた筆者は、この方向性を選抜型入試から育成型入試へのコンセプト転換だと捉えている。その上で大きな課題と捉えるのが、育成型入試に関わる実施・募集の部署づくりの問題である。その延長線上には、私立大学の経営におけるシステムとしての「入試広報部」のあり方である。

育成型入試業務のコンセプトは、大学へのレディネスの育成サービスを高校生・志願者と入学前の合格者をターゲットにすることである。この場合には、高等学校との信頼関係の構築と連携の仕組みづくりを伴う必要がある。さらには、入学後の最低限1年次終了までは学生の成長を見守り、そのデータを入試の改革戦略・戦術にフィードバックすることも含まれる。関連する組織化の課題としては、業務担当者の専門職化とチーム協働の体制づくりである。これに連動するのが「入試広報部」の再編である。これまでの経験から判断しても、この課題には、経営陣にリーダーシップと戦略判断、そして相応の組織資源の投下が求められるので、実現や普及には時間がかかる。

6 第三の職種としての大学アドミッション専門職の可能性

筆者は、アサーティブプログラム・アサーティブ入試に携わり、私立大学においても、現状の組織構造や部署・業務に制約を受けにくい、教員でも職員でもない「第三の職種」と言われる大学アドミッション専門職の普及と組織的認知を切望するようになった。大学アドミッション専門職協会が創立された2020（令和3）年、筆者は私立大学の職員として会員になり、大学アドミッション専門職をもっと身近に感じてほしいと願った。大学アドミッション専門職の魅力は、高校から大学への接続に携わり、入学後の成長を見守りながら、高校生を大学生へと育てる仕組み作りを提案できることである。アドミッション・ポリシーを策定する責任を有し、可否決定権を委任されたアメリカのアドミッション・オフィサーに近づくことは遠い将来の目標にして、近い将来には、高校生・志願者から入学前の段階までのレディネス育成に責任を持ち、根拠のあるアドミッション・ポリシーの策定、そして合格者の可否の判断にも業務として参画する専門職が増えていくことを望む。

注釈

1) 志村知美, 2013, 『育てるAO入試の可能性』名城大学大学院学校づくり研究科修士論文。

参考・引用文献

- ・池田輝政・松本浩司編, 2016, 『アクティブラーニングを創るまなびのコミュニティ』, ナカニシヤ出版。
- ・追手門学院大学アサーティブ研究センター編, 2021, 『多面的な入試と学修成果の可視化』, 追手門学院大学出版会。

-
- ・日本私立学校振興・共済事業団，2021，『令和3（2021）年度私立大学・短期大学等入学志願動向』，pp.1-117.
 - ・リクルート進学総研，2020，「18歳人口推移、大学・短大・専門学校進学率、地元残留率の動向2020」（最終閲覧日2022年1月3日）<http://souken.shingakunet.com/research/2021/03/182020-ea11.html>
 - ・中央教育審議会，1997，『21世紀を展望した我が国の教育の在り方について』（第二次答申）

入試における事務職員の専門性向上 —育成型入試における教職協働の事例—

一ノ瀬 大一

1

なぜ、入試において事務職員の専門性向上が必要とされるのか？

大学入学者選抜改革については、2014（平成26）年の中央教育審議会「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）」において、教育改革最大の課題であった高等学校教育、大学教育及びその両者を接続する大学入学者選抜の抜本的かつ一体的改革が提言された。そして、具体的な施策を展開していくために、2015（平成27）年1月16日、重点施策とスケジュールを示した文部科学大臣決定の高大接続改革実行プラン、2016（平成28）年3月、「高大接続システム改革会議」の最終報告、2017（平成29）年7月の「高大接続改革の実施方針等」へと続いた。こういった改革は、戦後最大級の入試改革とも言われたが、現状としては、2021（令和3）年の「大学入試のあり方に関する検討会議（提言）」において、2025（令和7）年以降の大学入学共通テストでの英語民間試験の活用と記述式問題の導入について、実現は困難と提言されるなど、今となっては「混迷」と言わざるを得ない。とはいえ、同検討会議の提言は、大学アドミッション専門職協会が提供するアドミッションオフィサー育成プログラムとの連携の重要性や、強い目的意識や高い志を持った受験生の選抜をより一層重視する観点から、個別大学における総合型選抜改革推進の必要性が記述されるなど、今後の大学入学者選抜の在り方について具体的に提言している。

加えて、文部科学省高等教育局長通知の2021（令和3）年度大学入学者選抜実施要項では、総合型選抜は、詳細な書類審査と時間をかけた丁寧な面接等を組み合わせることによって、入学志願者の能力・適性や学習に対する意欲、目的意識等を総合的に評価・判定する入試方法であるとその在り方について謳っている。大学側の視点で言えば、少しでも学力や学ぶ意欲が高く、入学後に伸びる可能性が高い学生、とりわけ自大学における学びに関して深く理解している学生を獲得することは自明の理であろう。一方、こうした丁寧で時間をかけた総合型選抜は、自ずと教育職員だけで入学者選抜を実施しては途端にマンパワー不足になることが予想される。

つまり、丁寧に時間をかけた入試というコンセプトそのものが、教育職員だけの入試というスキームの中では、教育職員が持つ、研究、教育、管理運営のエフォート管理の中を越え出る矛盾を抱えてしまうことになる。高等教育が大衆化を迎え、大量に選抜する時代から、一人一人を丁寧に育てる入試へと転換する際に、大学入学選抜は、教職協働を必要とする体制を必然的に要請する、と考えられる。そのためには、教育職員と同程度、あるいは、それ以上の知識と経験を事務職員も持つ必要があり、入試において、事務職員の専門性向上が必要とされる。

2 大学入試の問題点としての進学ミスマッチ

高等学校側の視点における進学ミスマッチに関して、倉部（2018）は、現在多くの高等学校で行われている進路指導が進学ミスマッチを十分に抑制できていない原因として、進学ミスマッチが高校現場で十分に認知されていない点、進学ミスマッチの抑制が進路指導の評価に繋がらない点、進路指導部の方針を高等学校内で徹底して実現させることが難しい点を指摘している。その上で、進学ミスマッチの抑制のためには、アドボカシー活動¹⁾等の進学ミスマッチを進路指導現場で認知させるための施策、進学ミスマッチの抑制状況を校内外で認知させる施策、教員の関係性や力量に過度に依存せず、あらゆる高校生が進学先の研究を進められる環境の構築が重要だと論じている（倉部，2018）。

進路指導の現場では、生徒の希望する大学・学部・学科への合格者の増加を第一義としながらも、高校教諭を対象に実施した進路指導成果の評価に関する質問では、「国公立大学への合格実績が増えた」が34.9%、「入試難易度の高い大学への合格実績が増えた」が32.2%の順で高く、「四年制大学への進学者が増えた」も18.8%となっている。さらに、卒業生の追跡調査を過去10年以内に調査を行った記録がない高等学校が過半数となり、「出口」以降を高等学校側が把握できていない現状を示す結果となった（NPO法人NEWVERY，2017）。進路指導の現場では、進学先や就職先だけに関心を持ち、その後の生徒のキャリアを重視しない指導を「出口指導」と揶揄されてはいるが、実際はこのような状況が見られる。

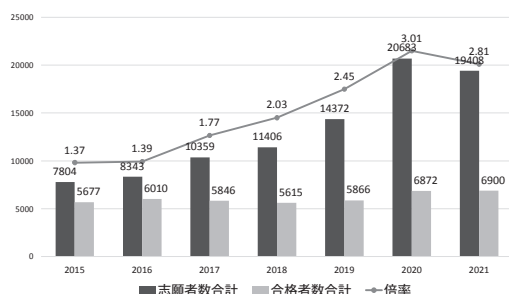


図4-1 九州産業大学の入試状況
（筆者作成）

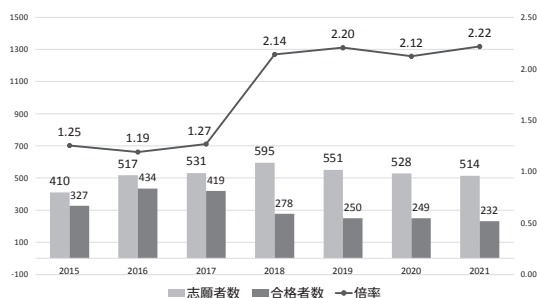


図4-2 九州産業大学総合型選抜の入試状況
（筆者作成）

表 4-1 総合型選抜の修学状況及び入試状況（一ノ瀬，2021，p.12の図表3より作成）

項目	2015年度	2016年度	2017年度
①中退率	9.11%	8.21%	7.56%
②中退者数	96名	101名	103名
③入学者数	325名	429名	419名
④1年次の中退率	2.8%	5.1%	6.4%
⑤入試倍率	1.25	1.19	1.26

表 4-2 2017年度成績不良学生の主な要因（一ノ瀬，2021，p.15の図表4より作成）

中退理由	主な項目	割合
①学修意欲の低下・欠如	ミスマッチ・さぼり癖	41%
②アルバイト/生活習慣	朝起きが苦手・昼夜逆転・アルバイト過多	31%
③基礎学力不足	英語等の特定の科目が苦手（複数の場合もあり）	9%
④学習習慣	宿題・課題・予習・復習ができていない	9%
⑤その他	疾病・怪我・友人関係・課外活動過多・家族関係	10%

表 4-3 成績不良学生が学修意欲の低下（ミスマッチ等）による入試区分別の割合
（一ノ瀬，2021，p.15の図表5より作成）

入試区分	成績不良学生数	在籍者数	割合
AO入試	73名	1,363名	5.36%
一般入試（センター入試含む）	183名	5,231名	3.50%
推薦入試	127名	3,659名	3.47%
その他	2名	606名	0.33%

他方、株式会社リクルートマーケティングパートナーズ（2017）によると、高校教諭への進路指導に関する質問に関して、91.9%が進路指導を難しいと回答しており、その主な要因としては入試の多様化と教員の指導時間不足が挙げられている。大学への期待に関しては、1位「入試種類の抑制」及び2位「わかりやすい学部・学科名称」は前回同様の結果となっているが、3位「実際の講義・研究に高校生が触れる機会の増加」が前回調査より5.3ポイント増加している。結局のところ、難関大学への合格実績や大学進学者数の増加のために合格する可能性の高い大学への進路希望先を念頭に置いた進路指導・支援が行われていることにより、大学入学後のミスマッチが至るところで生じている可能性があると言わざるを得ないであろう。

一方、大学側の視点における進学ミスマッチに関して、九州産業大学を例に考察する。図 4-1 は2015（平成27）年から2021（令和3）年の志願者数、合格者数、受験倍率を示しているが、2015（平成27）年や2016（平成28）年は、志願者数や倍率を見ても下げ止まりとも言える状況であった。図 4-2 で確認できるが、特に総合型選抜（旧名称：AO入試）は、志願

者数や受験倍率からもわかるように、ALL-OK（AO）入試と揶揄されるほど、大学入学者選抜の機能は果たしていなかった。とりわけ、表4-1、表4-2及び表4-3のとおり、総合型選抜（旧名称：AO入試）の入学者は、中退率及び成績不良学生数の割合が非常に高い状況であり、ミスマッチが成績不良要因になることが多く、総合型選抜の本来の目的である高い学習意欲、大学・学部・学科とのマッチング、個性や能力、主体性などを評価することについても課題が山積している状況であった。それゆえに、本学では、総合型選抜改革が急務であった。

3

大学入学者選抜改革における事務職員の専門性向上と教職協働の重要性を巡る政策動向

事務職員の専門性向上に関して、教職協働や個別大学における大学入学者選抜、アドミッションオフィサーの必要性に関して、中央教育審議会大学分科会審議まとめ「大学のガバナンス改革の推進について」（文部科学省，2014）では、学長がリーダーシップを発揮していくためには、事務職員の高度化による教職協働の実現、すなわち事務職員が教育職員と対等な立場での「教職協働」によって大学運営に参画することに加えて、高度の専門性を有するアドミッションオフィサーの育成や事務職員等の経営参画能力を向上させるためにSDを実施することも重要であると論じている。高大接続システム改革会議「最終報告」（文部科学省，2016）では、個別大学における入学者選抜改革を推進するため、各大学において、アドミッションオフィスの整備・強化やアドミッションオフィサーなど、多面的、総合的評価による入学者選抜を支える専門人材の職務の確立、育成、配置等に取り組むことが必要であり、このような専門的な組織や人員配置等を行うことは、従来、入学者選抜の業務を担ってきた個々の教員の負担軽減にも資するものであると指摘している。

この他の中央教育審議会答申等にも、事務職員の専門性向上及び教職協働についての記述があるなど、一過性の必要性を論じているのではなく、継続的かつ中長期的な視点で重要視していることは周知の事実である。

4

教職協働による大学入学者選抜改革やアドミッションオフィサー等の専門性向上

教職協働による大学入学者選抜改革や事務職員の専門性向上の観点におけるアドミッションオフィサーの配置から言えば、まず、追手門学院大学のアサーティブプログラムとアサーティブ入試が挙げられる。福島・志村（2016）によれば、総合型選抜であるアサーティブ入試を受験したい高校生は、アサーティブプログラムにおいて、ガイダンス、専任職員50名程度が携わっているアサーティブオフィサーとの面談、MANABOSSという基礎学力向上プログラムの受講後、

アサーティブ入試においてグループディスカッションと個別面接、基礎学力適性検査で合否判定を行うことになる」と論じている。その中でもアサーティブオフィサーとの面談は、何度でも可能とし、アサーティブプログラムを受けた高校生は必ずしもアサーティブ入試を受験する必要はない。アサーティブ入試の個別面接は教育職員と事務職員の各1名で行っており、アドミッションオフィサー導入を含めた教職協働における大学入学者選抜改革の一事例となっている。

木村他（2018）によると、総合型選抜改革の代表例とも言える「九州大学21世紀プログラム」は、総合的かつ多面的な評価に基づく入学者選抜として、17年間、「専門性の高いジェネラリスト」の名に負けず劣らない、アドミッションポリシーに合致した優秀な学生を全国から集めることができた入試であったと総括し、学内の賞や留学率などの成果も大きな存在感を示したことを明らかにした。その上で、アドミッションセンター教員2名に加えて、学内の30名を超える教員が協力するなど、非常に高コストな入試であったことは否めない事実であったと指摘している。

事務職員におけるアドミッションオフィサー等の専門職化を踏まえた入試業務の専門性や教職協働の在り方に着目した武藤（2018）によれば、教職協働とは各々の目的意識と職務意欲の理解により業務改善と職能開発に係る自主性、自律性に基づき進められるのであれば有効であろうが、決して、つながりのないもの同士を強制的につなぎ合わせるものではないことに留意する必要があると指摘した上で、大学で専門的職員の位置づけが明確でなく、教育職員と事務職員という大学人材の二重構造から脱せず、新たな大学経営スタッフとしての存在意義や特異性が示せていないという人事制度上の問題点が見えること、すなわち、現在のところ、政府の議論・検討の結果と大学側の実態との間には乖離があると言わざるを得ないと論じている。

事務職員の専門性向上に着目した大場（2009）は、教育職員と事務職員の境界の不明瞭化が日本でも進展し、両者に属さない身分や職種などが制度化されるのであれば自然に解消される可能性があることを指摘した上で、今後、大学職員の専門職化の進展を見極めつつ、大学の人事制度全体を検討する中でセンター等の教育職員の身分についても再考するか、あるいは事務職員からの登用の道を開く、それには大学院教育が有効であると思われることを踏まえて、今日、センター等で行われている業務においては、教務から分離した入試業務があるように、従来から事務職員が担当していた業務に関しては、大学内部から専門職を育成することが望まれると論じている。

これを踏まえて、本稿では、事務職員の専門性向上によるKSUアドミッションオフィサーの導入を踏まえた教職協働による総合型選抜改革である「九州産業大学育成型入試」²⁾の導入事例を紹介する。また、事例として取り扱ったアサーティブプログラムでは、高校生の行動変革、学力や意欲の高い学生を獲得できると考えられるが、高校生に対するアプローチのみであるため、進路指導の現場で発している進学ミスマッチを抑制することは難しいと考えられる。本学の育成型入試では、その点を課題と捉え、高校生との面談を行い、その結果については、高等学校教諭にフィードバックし、その内容を状況に応じて、本人、進路指導教諭、担任、保護者などと共有してもらい、進路決定に生かしてもらっている。面談を担当するKSUアドミッショ

ンオフィサーは、面談の質を担保するために、コーチング³⁾・トレーニングを必須にして、実技と小論文の試験を受け、コーチング専門の機関（外部評価）で合格した者のみが高校生との面談や高校教諭へのフィードバックを担当できるようになっている。

5

教職協働によるWCV（Weekday Campus Visit） —進学ミスマッチ防止

九州産業大学では、進学ミスマッチ防止（大学・学部・学科とのマッチング）を推進するため、2014（平成26）年に九州で初めて「WCV（Weekday Campus Visit）」⁴⁾を導入した。図4-3のとおり、2016（平成28）年から年間の参加者数が1,000名以上になるなど、参加者数が2016（平成28）年から2019（平成31）年までの4年間に於いて日本一となっている。また、志願者数も、WCV参加者数の傾向と同様に増加している。この取組の運営を教育職員、事務職員の役割を分け、教職協働で効率的・効果的に行うことにより、近年では高等学校の総合的学習の時間を使って、学年全員参加したいとの申し出が増えてきていることもあり、図4-4のとおり、導入当初は、3年生の参加率が高いが、年々、1年生の参加率が高くなるなど、高等学校も早い段階からキャリア教育に力を入れ、進学ミスマッチの抑制策を展開していることが読み取れる。

高校生が受講できる授業科目については、表4-4のとおり、受講できる授業科目の一例を記載している。全学共通の基礎教育科目から専門科目まで、配当年次も1年次から3年次まで

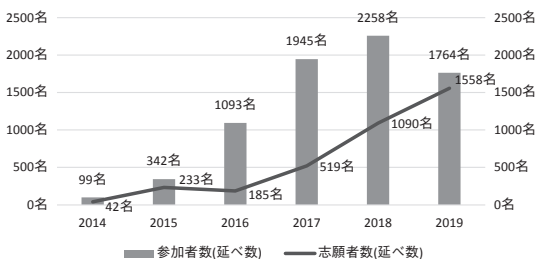


図4-3 WCV参加者数及び志願者数（筆者作成）

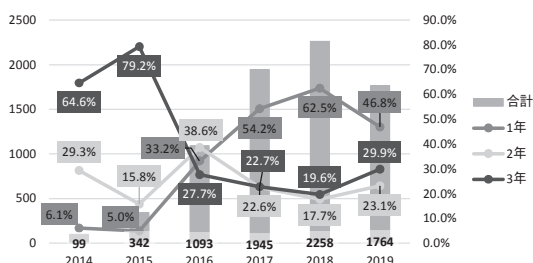


図4-4 WCV学年別参加者の推移（筆者作成）

表4-4 受講できる授業科目の一例

学部等	学科	科目名	配当年次
基礎教育	全学共通	実践力育成演習A	1年次
	全学共通	課題解決演習	1年次
経済	経済	ミクロ経済学Ⅱ	1年次
	情報科	線形代数Ⅱ	1年次
理工	機械工	熱力学演習	2年次
	電気工	電力発生変換工学Ⅱ	3年次
生命科	生命科	食品分析学	2年次
建築都市工	建築	建築設備計画	2年次
	都市デザイン工	測量学実習	1年次
芸術	4学科合同	プロダクトデザイン基礎演習	3年次
	芸術表現	キャラクターオブジェ実習	2年次
国際文化	写真・映像メディア	写真基礎演習Ⅱ	1年次
	国際文化科	コミュニケーション英語入門Ⅱ	1年次
人間科学	スポーツ科	スポーツマーケティング論	2年次

表4-5 WCVに参加した高校生からの声（抜粋）

- ・ 普段通りの授業に参加させてもらうことで、実際の大学生活をイメージすることができてとてもよかった。受験勉強以外にも、自分が面白いと思ったら積極的に調べようと思いました。
- ・ イメージで決めることは絶対によくないこと。何もやりたいことが見つからなかったら、まず行動することが大切だと分かりました。
- ・ もう少し進路の幅を広げてみようと思った。
- ・ 自己決定ができるように、たくさんの情報を知ろうと思った。自分で動ける人になりたい。

表4-6 WCVに参加した高校教諭からのコメント（抜粋）

- ・ オープンキャンパスで多くの情報を入手することも必要ですが、WCVでは単に講義を受けるだけではなく、参加者一人ひとりの個性を大切にするため、オープンキャンパスに比べて参加した高校生が主人公になれるのではないかと思います。
- ・ 本校には指定校推薦入試受験希望者が多く、大学の中身・学問の中身を知ろうとせずに、与えられた選択肢の中から安易に決めようとする生徒がいます。そのような生徒たちに「大学の学問とはどのようなものか」「大学生活とはどういうものか」を実体験させたいと思い、導入しました。
- ・ 大学を希望する生徒が増えたのはもちろんですが、就職希望者・専門学校進学規模者も貴学で学んだことを生かし、大学進学・就職・専門学校進学を比較して自身の将来を考えるようになった、などといった話を、学級担任から聞いております。
- ・ WCVでの体験をきっかけに、自分自身の将来のことや、家族が高校卒業後にどのような人生を送ってきたのかなど、家族の会話が増えたという報告を保護者から頂いております。

幅広くリストアップ及び受講できる準備を行っている。

表4-5の参加した高校生の声の抜粋のとおり、参加した高校生からは「普段通りの授業に参加させてもらうことで、実際の大学をイメージすることができ、とてもよかった」「イメージで決めることは絶対によくない」など、授業への参加が学部・学科のマッチングを意識づけたことが読み取れる。表4-6の高校教諭からのコメントの抜粋のとおり、「オープンキャンパスに比べて参加した高校生が主人公になれる」「生徒が大学進学・就職・専門学校進学を比較して自身の将来を考えるようになった」など、生徒の進路選択のために必要なことや主体的な行動の契機になったとの声が見受けられる。

6 育成型入試の導入事例—教職協働による総合型選抜改革

育成型入試の開発に関しては、学長直轄の学部・部署横断型組織であるWGの一課題として検討した。学長を主査とするWGは、副学長、常務理事、教務部長、入試部長、事務局長、総

企画部長等の役員、教育職員、事務職員の13名で構成しており、主管部署を設けず、全学横断テーマを各部署の業務範疇ではなく、全学的な視点で検討したことで議論は加速し、「学ぶ意欲、基礎学力、進学マッチング」を、時間をかけて総合的、多面的に評価する事務職員参加型の「育成型入試」の開発につながった。

6.1 大学入試の制度設計

大学入試改革を論じた木村（2021）によれば、テストは、そもそも粗い精度でしかなく様々な制度的制約があり、高校教育を劇的に変えるものであると考える「楽観的なテスト万能論」が根底あるという考え方が大学入試改革失敗の要因であり、一方でテストが高等学校に及ぼす影響力があることも否定しがたく、受験対策がその最たる例で良くも悪くも影響力をもってしまいうことも指摘している。これに関連して、受験対策が必要のないテスト設計の可能性について触れられているが、現実的ではないため、究極的にはという表現で受験対策一辺倒にならない、かといって受験対策の必要がなくなるわけでもなく、この両者が微妙な形で成立するところに大学入試は制度設計されなければならないと論じている。

育成型入試は、進学ミスマッチ防止、入学後に少しでも学ぶ意欲の高い学生の獲得することの方針とした上で、受験対策一辺倒にはならないが、かといって受験対策が必要なくなるわけでもない、バランスの良い関係性の中で成立することを念頭に置いた制度設計にしている。

6.2 育成型入試の全体像（フローチャート）

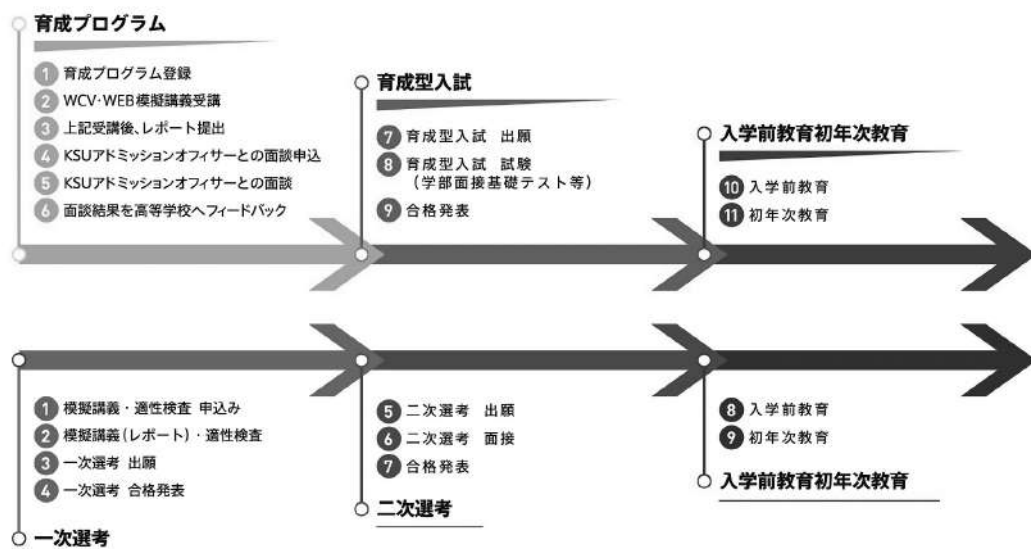
本学における従来の総合型選抜は、大学入学希望理由書、面接、小論文、学部学科独自の課題、基礎学力などで総合的に評価を行う入試である「課題解決型」と一部の学部において、外国語における面接やプレゼンテーションを行う「外国語型」の2種類であった。

これらに加え、WCVが定着した2018（平成30）年に「育成型入試」を新設した。以前の総合型選抜では、一次選考から二次選考終了後の合格発表までは、1ヶ月程度の期間であったものに対し、育成型入試では、「育成プログラム」と「育成型入試」に区分し、育成プログラムから育成型入試、合格発表まで3か月以上の期間を要する。

高校生は、まず育成プログラムに登録した後、実際の講義・研究に高校生が触れる機会をつくるために、WCV（Weekday Campus Visit）へ参加し、レポートを提出するか、もしくはWEB模擬授業を受講し、受講後にレポートを提出することを必須としている。次に、KSUアドミッションオフィサーとの「面談」である。その後、面談結果を高等学校教諭へフィードバックする。面談結果の内容については、高等学校教諭が進路指導に役立てていただくことになる。ここまでの育成プログラムになる。育成プログラムを踏まえて、高校生は育成型入試に出願するか否か、出願するのであれば、学部学科を選択することになる。

出願後は、大学入学希望理由書、学部学科独自の選抜方法である面接やプレゼンテーション等に加えて、基礎学力テストを行う。総合的・多面的な評価を実施している。

2018年度 育成型入試



2017 年 AO 入試

図 4-5 育成型入試の導入前と導入後のフローチャート
(一ノ瀬, 2021, p.18の図表6より作成)

6.3 主な特徴

- ①事務職員が入試制度への参画する。
- ②コーチングスキルなどの専門トレーニングを受けたKSUアドミッションオフィサーと呼ばれる教職員が出願前に高校生と面談し、進学ミスマッチの防止及び学ぶ意欲を確認する。
- ③KSUアドミッションオフィサーが高校生との面談結果を高等学校へフィードバックする。
- ④育成プログラムと育成型入試に区分しており、「選抜」よりも「育成」に重点を置いた入試制度としている。

6.4 KSUアドミッションオフィサーの役割と所属部署

KSUアドミッションオフィサーは、図 4-5 上図①から⑥の育成プログラムの実施を通して、高校生の想いや考えを引き出し、本学で学ぶ意欲の可視化及び学部学科とのマッチングを図り、受験生（入学者）の育成に寄与することが任務である。特に、面談の実施及び面談結果を高等学校にフィードバックすることが主な業務となる。KSUアドミッションオフィサーは、現在、法人や教学にかかわらず、自ら希望した意欲の高い教育職員 1 名及び事務職員 13 名の合計 14 名が資格を取得している。

表 4-7 のとおり、KSUアドミッションオフィサーの所属部署は、広範多岐に亘っている。

表4-7 KSUアドミッションオフィサーの所属や役職等（令和3年7月末現在）

区 分	所 属	役 職	性 別
教育職員	基礎教育センター	准教授	女性
事務職員	学生部学生課	係長	男性
事務職員	入試部入試課	係長	男性
事務職員	人事部人事課	係長	男性
事務職員	総合情報基盤センター	係長	男性
事務職員	国際文化学部事務室	主任	男性
事務職員	キャリア支援センター	主任	男性
事務職員	教務部教務課	職員	女性
事務職員	教務部教務課	職員	女性
事務職員	教務部教務課	職員	男性
事務職員	学生部厚生課	職員	女性
事務職員	総務部学外連携課	職員	男性
事務職員	総合企画部広報課	職員	女性
事務職員	健康・スポーツ科学センター	職員	男性

全14名中、性別で見ると男性9名、女性5名、職種別で見ると教育職員1名、事務職員13名となっている。教育職員1名は、学部学科の所属ではなく、基礎教育センター（全学組織）の専任教員である。事務職員13名は、学生部や教務部から総合情報基盤センターなどの教学組織の事務職員が10名、法人組織の人事部、総務部や総合企画部の事務職員が3名いる。入試業務に関しては、事務分掌の関係から入試部に所属している事務職員のみが入試業務に携わるべきという議論もあるが、育成プログラムに携わる事務職員は、単に入試部所属だからという理由ではなく、育成プログラムや育成型入試に共感し、高校生との面談や高等学校へのフィードバックといった業務に携わりたいと考える意欲の高い事務職員に参画していただければ、進学ミスマッチ防止等の目的達成は困難であると考えた。そして、例えば各部署の所属長の推薦や各部署の割り当てといった従来の方法ではなく、率直にこの業務に携わりたい者が法人組織や教学組織問わず、意欲の高い教育職員及び事務職員が参画できる（所属長の許可はあるが）ように改革したことが、このプログラムの土台を支えている。

あくまでも向き不向きといった推奨レベルのものにはなるが、KSUアドミッションオフィサーは、意欲の高い事務職員か、全学組織所属の教育職員が役割を果たしていくことが望ましい。その理由は、学部学科に所属している教育職員は、当該学部学科のカリキュラムには詳しいが、当該学部学科以外のカリキュラムの理解度は低い。また、自学部・自学科への思いが強いほど、公平性、客観性の観点から、このプログラムの運営には適していないと言わざるを得ない。そういった意味では、育成プログラムと育成型入試に分けて、育成プログラムをKSUアドミッションオフィサーが担当し、育成型入試を学部学科の教育職員が担当することによる教職協働の運営であると言える。

6.5 KSUアドミッションオフィサーの資格要件及びカリキュラム

KSUアドミッションオフィサーは、①WCVコーディネーター、②KSU認定コーチの2つの資格取得と、③学長主催の学部学科のカリキュラムに関する研修を受講した教職員のみ担当することができ、学内資格として認定している。①WCVコーディネーターは、2日間の養成講座を受講する必要がある、③学長主催の学部・学科のカリキュラムに関する研修は、1日間の研修となっている。特筆すべきは②KSU認定コーチであるが、コーチ・コントリビューション株式会社⁵⁾と九州産業大学で共同開発したコーチング研修プログラムをもとに外部評価を導入している。以前に、成績不良学生への対応に関して、同社と本学において共同開発したプログラムを導入した結果、単位修得を含めた修学に一定の成果をあげたことがコーチング・プログラム導入の追い風になった（一ノ瀬・植村，2020）。同社と共同で開発したプログラムを3か月程度かけて受講した上で、筆記試験と実技試験等を受験し、外部評価をもって認定される資格である。このプログラムは、事務職員の専門性向上を念頭に置いて、高校生との面談や高等学校教諭へのフィードバックに必要なコーチングスキルを向上させる。概要は表4-8のとおりである。

研修プログラムでコーチングスキルアップのために徹底的にトレーニングを行った後、表4-9に基づき、実技試験を行い、すべての項目でレベル4以上を達成することによって合格となる。このように、厳しい基準を設けることで、高校生との面談における信頼関係構築や

表4-8 KSU認定コーチのコーチング研修プログラム

コーチングスキル等	トレーニング内容	時間
コーチングの基本	・コーチングとは ・コーチングとティーチングの使い分け ・コーチングアップ ・コーチング型リーダーの目的	180分
聞くスキル	・異文化に適應する能力 ・聞くスキル調査 ・組織のパフォーマンスを高める	120分
承認スキル	・承認の3つのスキル ・承認の種類、ペーシング ・相手の強みを知る	120分
質問スキル	・質問の種類 ・効果的な質問 ・考えさせ成長を促す質問	180分
セルフコーチング	・セルフコーチングとは ・セルフコーチングを実践する ・自分の強みを知る	60分
情報提供	・相手にとって重要な情報を提供する	60分
コーチング実践	・5人以上のコーチング実践	150分以上 (1人30分以上を5回)

表 4-9 KSU認定コーチに関するルーブリック

	レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	レベル5	点数
聞く	相手の話を、最後まで、聞くことができず、途中で口をはさんでしまう	相手の話を、途中で、遮らずに最後まで、聞くことができる	相手の話に、興味関心を持って一生懸命聞くことができる	相手の言葉をよく聞くだけでなく、話のスピードや声のトーンまで含めて聞いている	相手の言葉をよく聞くと同時に、言葉になっていない感情や意図を受け取って聞いている	
承認	うなづきや相槌がない	うなづきや相槌ができています	相手のペースに合わせて、適切なうなづきや相槌ができています	うなづきや相槌に加え、「素晴らしい」「がんばりましたね」等の言葉を伝え、誰にでも同じ言葉をかけている	相手にしかない個性や強みを見つけ、それを言葉にして伝えている	
質問	コーチが聞きたいことを質問し、相手は質問された事を答える問答の形になっている	コーチが聞きたい質問ではあるが、相手にとっても有効な質問をすることができる	相手の視野を広げ、視点を変える質問ができる	相手がセッション後も考え続けるような後に残る質問ができる	相手が自分で考え自分で選択していく方向に向けた質問ができる	
セルフ・コーチング	自分の頭の中で湧き上がってくる言葉や質問に自覚がない	自分の頭の中の言葉に気づき、自分に何らかの質問をしている	ネガティブな言葉や質問を、ポジティブな視点に変えることができる	自分が他責になっていることに気づき、自分ができることに引き寄せることができる	自分に対して、前向きに進むためのビジョン、アイデア、行動を描く問いを常に行っている	
情報提供	相手に「こうしたほうがいい」とアドバイスをしている	相手に限られた情報を提供し、選択の余地を与えていない	相手が選ぶことができる情報を複数提供している	コーチからの情報提供に加え、相手が自ら情報を集められるように促している	コーチからの情報提供がなくても、相手が自ら情報を集め選択していけるように促している	
合 計						

質問の豊富なバリエーションなど、KSUアドミッションオフィサーとしての専門性を担保することができる。

育成型入試導入以前の総合型選抜については、基本的に当該学部学科の教育職員と入試部が低コスト、低負担で運営しており、育成型入試がスムーズに導入されるためには、教育職員や入試部にとって高コスト、高負担にならないよう効率的、効果的視点における入試制度を構築する必要があり、事務職員や全学組織の教育職員を参画させた教職協働による入試制度の開発が重要であった。また、教職協働による入試制度を実践することや育成プログラムと育成型入試の接続をスムーズに行うためには、事務職員の専門性向上（スキルアップ）やKSUアドミッションオフィサーとしての質保証が急務であった。

KSUアドミッションオフィサーと高校生との面談は、高校生から事前提出されたレポートを踏まえて、進学意欲、自分自身の興味関心と希望する学部・学科の教育内容がマッチングしているかなどを可視化するため、約30分かけて10から15個余りの質問を踏まえた対話を行う。例えば、「4年間の学生生活においてどのような能力を身につけたい?」「他大学や他学部は調べてみた?」「〇〇学部で4年間学んでどのような能力を身につけることができると思う?」などに加えて、学習意欲や将来の進路などを引き出し、時には気づかせる質問やアドバイスを行うため、面接ではなく面談であり、評価するのではなく、あくまでも生徒の想いや考えを可視化するのが役目である。すでに実施した面談結果を振り返ると、大学名や学部名で大学や学部、学科を決めていると判断せざるを得ない生徒が多くいるのが現状である。大学入学後にミスマッチが生じないようにするためにも、大学、学部学科の教育内容を深く広く確認してほ

しいと感じることがしばしばある。

6.6 高等学校教諭へのフィードバック

「育成プログラム」において、もう一つ特筆すべき点は、KSUアドミッションオフィサーが高等学校現場を訪れて、高校生との面談結果をレポートにまとめ、面談時の様子を高等学校教諭に語る「フィードバック」である。フィードバックでは、進路指導部長や担任の先生が同席し、当該生徒の面談結果や現状、志望学部学科のカリキュラム内容や学生支援など、内容は多岐に亘る。KSUアドミッションオフィサーは進学ミスマッチを抑制するなどの目的で活動し、入試を担当することはないため、中立的な立場でフィードバックすることができる。入試部が行っている高校訪問のように無分別に「九州産業大学をぜひ受験してください。」とは決して言わない。以下は、学部学科とのマッチングの可能性が高い生徒へのフィードバックコメント例である。（※個人を特定できるような文言については〇〇と表現するなど、省略している。）

本人は、「将来、アパレル系、高級ブランドではなくカジュアルブランドの商品企画に携わりたい。例えば、〇〇のコロナ禍に対応したルームウェア開発のように社会変化に対応した商品企画ができるよう学びたい。そのために、商学部経営・流通学科流通マーケティング学系マーケティングコースに所属し、マーケティングの基礎、市場調査や消費者行動などを学び、プロジェクトに積極的に参加し、コミュニケーション力や課題解決力を養いたい。」との説明に加えて、オンラインにおける相談会に2回参加、商学部の教育職員との個別面談にも積極的に参加するなど、進学意欲や大学理解度は高いと感じました。

また、日々の学習に関しても学習計画を立てて、毎日コツコツと学習することを通して、学年で一番の成績になるなど、学習意欲も高いと思いました。

KSUアドミッションオフィサーの多くは、学内で実際に様々な学生と接している経験豊富な教職員であり、受験時の学部学科とのマッチングや志望動機で、その後どのような学生生活になるかを予見する目を持っている。そこでミスマッチになる可能性の高い生徒には、例えば、以下のようにフィードバックする。

本人は、「将来、通信業に就職したい。」と述べており、将来のことについて考えてはいるものの、志望している学系名やコース名が言えず、商学部経営・流通学科で学びたいことや学べることについての質問には、不明瞭な回答が多々あり『大学で学べることなどは全然調べることができていない』と回答があるなど、進学意欲や大学理解度は低いと言わざるを得ませんでした。本人が面談後に話してくれたとおり、商学部の教育内容（カリキュラム）が理解できていないと状況でしたので、再度、自分に合っているかどうかの視点で確認していただき、最終的な出願先を決めていただきたいと思います。

以上のような率直なコメントに、高校教諭からは「短期間でよくそこまで把握されましたね」「進路指導に有益な資料となった」「高校教諭が知らない生徒の一面を引き出してくれた」「学部学科の学びの特徴を理解することができた」などの声も聞かれる。

ひとりの生徒に向き合い、進路決定に向けて高校教諭とKSUアドミッションオフィサーがコミュニケーションする場こそ、まさに進学ミスマッチ防止策の中核だと考えている。それゆえに、面談時点では評価を行わず、あくまでも面談結果を高等学校にフィードバックすることによって進路指導に活かしていただく。そのため、フィードバックから出願まで一定期間を定め、出願するか否か、学部学科の変更を含めて高等学校側に指導、支援をお任せしている。

最後に、育成型入試はコーチングスキルや意欲の高い事務職員を最大限に活かした設計が特長であり、コーチングスキル等の向上を踏まえて事務職員の専門性を向上させることを通して、面談及びフィードバックのみならず、後述する生徒の行動変革や高校教諭との信頼関係構築にもつながっている特有のプログラムである。

7 育成型入試導入の成果

7.1 育成型入試の志願・合格・受験倍率及び受験地域の広がり

先述したとおり、育成型入試導入前の総合型選抜（旧名称：AO入試）の受験倍率は1.2倍前後であった。ここで注目すべき点は受験倍率であり、同入試導入後は、表4-10及び図4-6のとおり、2018（平成30）年度が2.67倍、2021（令和3）年度には3.21倍となっている。加えて、出願先変更者数も一定数いることで、以前と比較して安易な進路決定ではなく、生徒自身の興味関心と学部学科の教育内容等とのマッチングの視点における進路決定につながっていると考えられる。

さらに、表4-11で示しているように、受験者の出身都府県については、福岡県のみならず、熊本県や大分県からの出身者が増加し、岡山県、島根県、茨城県や東京都からの受験者もいるなど、受験地域も少しずつ広がってきた。

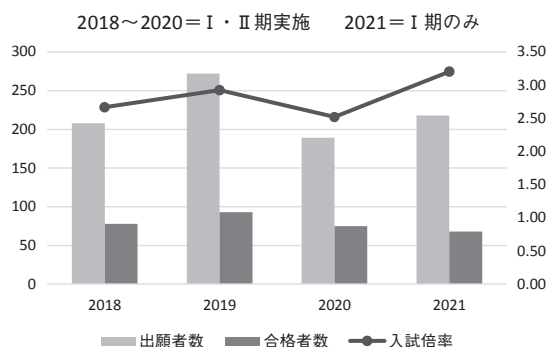


図4-6 育成型入試導入後の状況をまとめたグラフ
（一ノ瀬，2021，p.20の図表9より作成）

表4-10 育成型入試導入後の状況
（一ノ瀬，2021，p.20の図表8より作成）

項目	2018	2019	2020	2021
面談登録者数	239	321	243	237
面談出席者数	235	306	234	237
FB高校数	99	115	128	103
出願者数	208	272	189	218
出願先変更者数	24	29	31	16
合格者数	78	93	75	68
入試倍率	2.67	2.92	2.52	3.21

※2018～2020は、I期及びII期の2回実施の合計である。
※2021は、I期のみの実施である。（II期は実施せず。）

表 4-11 育成型入試受験者の出身都府県

都道府県	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
福岡	201	257	185	181
佐賀	4	3	3	5
長崎	3	5	12	2
熊本	1	5	2	10
大分	2	2	3	7
宮崎	3	5	1	5
鹿児島	6	3	10	6
沖縄	7	9	1	4
愛媛	1	0	2	1
高知	0	0	0	1
山口	4	11	9	2
広島	1	0	3	3
岡山	0	1	0	3
島根	0	0	0	2
鳥取	0	0	0	2
兵庫	0	0	1	0
大阪	0	2	1	0
三重	1	0	0	1
愛知	0	0	1	0
石川	0	1	0	0
東京	0	2	0	1
茨城	0	0	0	1

7.2 KSUアドミッションオフィサーとの面談出席者（生徒）へのアンケート結果

図 4-7 のとおり、進学についてもう一度調べ直さないといけないと思ったと答えた生徒が 83.5%、教職員と面談出来てよかったと答えた生徒が 100%、教職員のアドバイスが参考になったと答えた生徒が 99.1%、大学で学びたいことが明確になったと答えた生徒が 96.2% となっている。この結果からも、生徒を育成プログラムから育成型入試等の一連の流れで「育成」する、すなわち、進路決定に向けて進学意欲や学習意欲を高め、行動変革につなげることに寄与していることがわかる。

7.3 高等学校へのフィードバックの際の高校教諭アンケート結果

図 4-8 のとおり、フィードバック内容を、面談を受けた生徒の進路指導に積極的に利用すると答えた高校教諭が 99.1%、フィードバック内容を学校内（先生間）で共有すると答えた高校教諭が 100%、今回のフィードバックで九州産業大学の学部学科や学びの特徴が理解できたと答えた高校教諭が 96.7% となっている。この結果から、学部学科とのマッチングを念頭に置いた進路決定に向けて高校教諭の進路指導支援及び本学の学びの特徴に対する理解促進につな

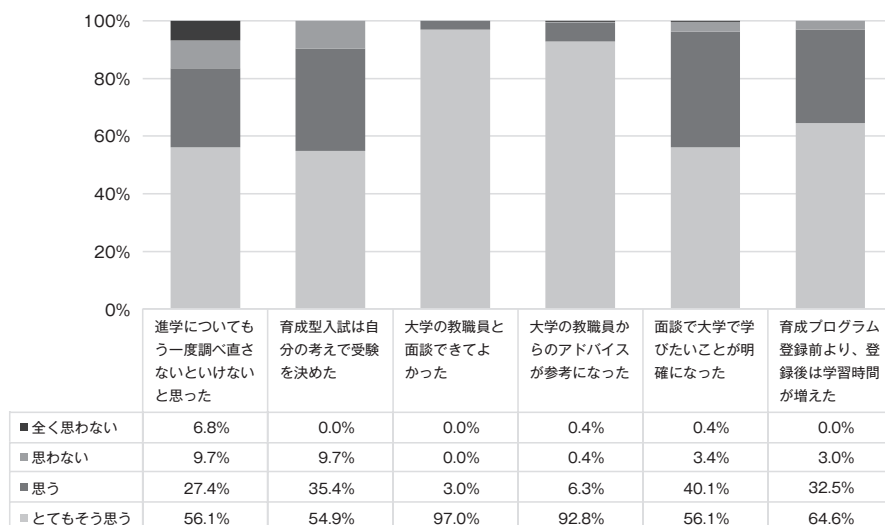


図4-7 育成型プログラム面談生徒へのアンケート結果
(一ノ瀬, 2021, p.21の図表10より作成)

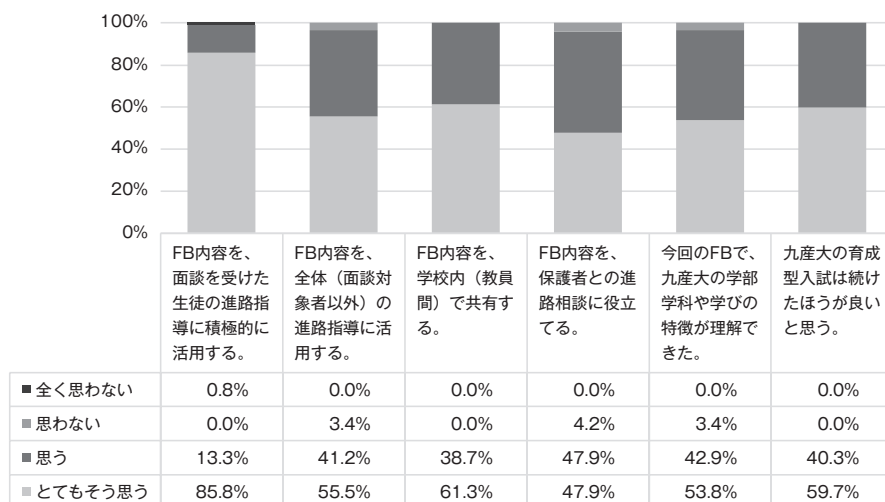


図4-8 高等学校へのフィードバックの際の高校教諭アンケート結果
(一ノ瀬, 2021, p.21の図表11より作成)

がっていることがわかる。

このことから、高等学校教諭に対するフィードバックが進学ミスマッチを防ぐ役割に一定の貢献を果たしている。KSUアドミッションオフィサーによる高等学校教諭へのフィードバックにより、生徒の大学に対する理解度や希望学部学科で学びたいことや学べることなどの認識のズレを事前に指摘することが可能となり、高校側は、大学の情報収集や進路の再検討を行う機会が生まれ、大学、学部学科とのミスマッチを早い段階で発見することができる育成型入試は、一定の評価を得ていると言えるだろう。

8 育成型入試の成果を踏まえた入試における教職協働の課題

2018（平成30）年度に導入した育成型入試結果を踏まえると、大学入学者選抜が機能しているか否かを占める一つの指標である受験倍率に関して、導入前の1.2倍前後から、2018（平成30）年度2.67倍、2019（平成31）年度2.92倍、2020（令和2）年度2.52倍、2021（令和3）年度3.21倍になるなど、導入前と比較すると、大学入学者選抜が機能していると言える。とりわけ、出願先変更者数が一定数いることから、安易な進路決定ではなく生徒自身の興味関心と学部学科の教育内容等とのマッチングの視点における進路決定につながっていると示唆された。

加えて、KSUアドミッションオフィサーとの面談を受けた生徒へのアンケート結果を見ても、生徒を育成プログラムから育成型入試等の一連の流れで「育成」する、すなわち、この制度が進路決定に向けて進学意欲や学習意欲を高め、行動変革につなげることに寄与していることがわかる。

また、高等学校へのフィードバックにおける高校教諭へのアンケート結果を見ても、進学マッチングを念頭に置いた進路決定に向けて高校教諭の進路指導支援及び本学の学びの特徴に対する理解促進につながっていることも確認できた。

こうした育成型入試の成果を踏まえて、入試における教職協働の課題について、最後述べてみたい。本取組に関する課題としては、KSUアドミッションオフィサーと育成型入試入学者との入学後の面談指導・支援といった支援体制が制度化できていない点である。多くの教職員が育成型入試に関わっていくことで、情報を共有し学内の協働に繋がることで、制度化につながるなどの解決の可能性も示唆されるだろう。育成型入試元年である2018（平成30）年度入学生が2022（令和4）年3月に卒業を迎えると、受験時から大学卒業時までの詳細なデータが獲得できる。そのデータを分析し、この課題解決につなげていきたい。そのためには様々な部署から意欲が高く、コーチングの資格などの一定の基準を満たしている教職員に事務分掌などの規則やルールを超えて、入学後に定期的に指導支援する体制を構築することは急務であろう。事務職員の専門性向上という面では、データリテラシーの観点も必要になってくる。どういうデータが学内外で必要とされるか、どういう取り組みをしておけば、そうしたデータの構築に繋がるのかのイメージが最も大切である。大学の専門的職員の特異性が見出せていないという指摘や教職協働の困難さがあるからこそ、メンバーが部署の垣根を越えて継続的な学生指導支援を行うことができる体制を構築する必要がある。つまり、部署の垣根をとった体制の構築がポイントになる。

最後に、KSUアドミッションオフィサーの視点においても、部署を越えて業務遂行することによって、視野を広げ、日々の業務では学べないことを学び、成長できる大きなチャンスになることは言うまでもない。

Ⅰ 謝辞

育成型入試のような大胆な改革の推進を加速させ、追い風としての役割を担ってくださっている本学の北島学長、この寄稿におけるデータ分析やアンケート集計のサポート、日頃の活動でも重要な役割を担ってくれている入試部の松本孝徳氏、総合情報基盤センター武谷信吾氏、教務部植村浩太郎氏、健康・スポーツ科学センター池永有輝氏、何よりこういった活動をいつも応援してくださる学生部事務部長堀内公代氏、学生課長堺照美氏に感謝を申し上げる。今後、チームでのプロジェクト推進、協働することを忘れず、学生本位の教育改革、学生支援、高大接続改革に邁進したい。

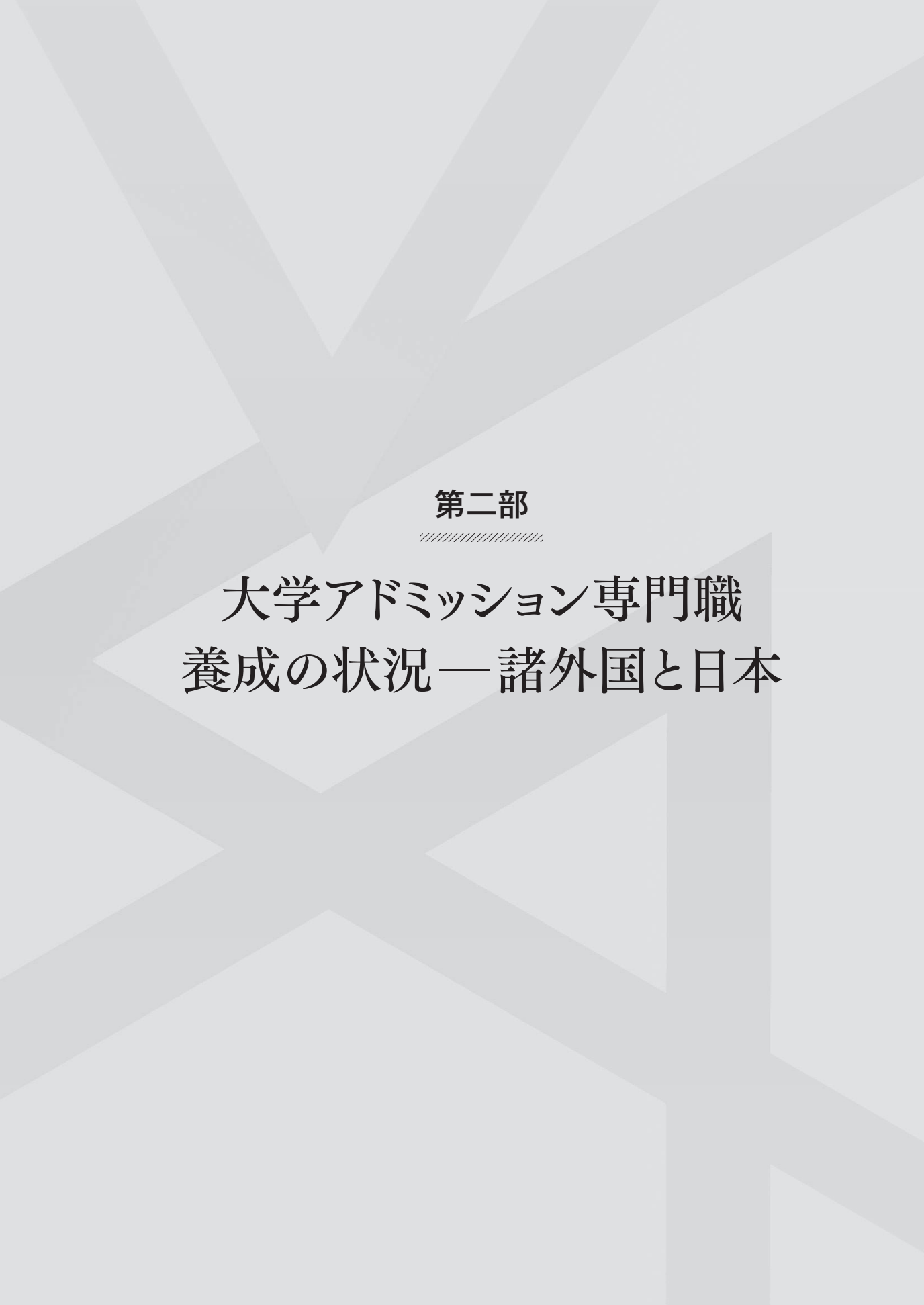
注釈

- 1) 一人ひとりが問題について知り、その原因について声をあげ、解決のためにできることを訴えていくことを指す。
- 2) 九州産業大学の総合型選抜であり、アドミッションポリシーに基づき、「学力の3要素」を多面的・総合的に評価し、特に本学のことを深く理解している学生及び入学後に伸びる可能性が高い学生の獲得を目的としていることに加えて、「育成」をキーワードとして、学生募集→育成プログラム→出願→受験→合格→入学前教育→初年次教育までを一つのプログラムとして捉え、高等学校教育→大学入学者選抜→大学教育に円滑に接続できるように設計した入試制度である。
- 3) コーチングとは、人材開発の技法の一つであり、対話によって相手の自己実現や目標達成を図るスキルである。相手の話をよく聴き（傾聴）、感じたことを伝えて承認し、質問することで、自発的な行動を促すとするコミュニケーション技法でもある。
- 4) NPO法人NEWVERYと共同で実施しているWCVとは、高校生が1日大学生を体験する教育プログラムであり、高校生が大学の通常の授業を受講し、学んだことを可視化することなどを通して、進学ミスマッチを防止する取り組みである。参加した高校生は、ガイダンス、午前の授業受講、学食において昼食、午後の授業受講、大学生との座談会、振り返りワークといったプログラムを体験する。授業に関しては、通常授業の担当教員の協力のもと高校生を受け入れてもらい、大学生との座談会では、事務職員が進行のもと高校生の質問を大学生が回答するスタイルで行う。それをつなぐガイダンスと振り返りワークは、WCVファシリテーターの資格を取得した事務職員が担当する。特定の学部・学科に所属していない事務職員がファシリテーターを行うことで、どの学部・学科希望であってもフラットな状況で対応することが可能となり、高校生から多く質問のある「学部・学科の学びの比較」や「入試制度の詳細」「卒業後の進路」などについても、事前研修や打合せ、部署間の連携によりインプットしているため、柔軟に対応することが可能である。
- 5) コーチ・コントリビューション株式会社は、組織的なコーチング導入による組織改革に長けている企業で、国際コーチ連盟（ICF）プロフェッショナル認定コーチであり、教育機関や民間企業など、300組織以上のクライアントを持つコーチング専門の会社である。

参考・引用文献

- ・大学入試のあり方に関する検討会議，2021，「大学入試のあり方に関する検討会議 提言」，https://www.mext.go.jp/content/20210707-mxt_daigakuc02-000016687_13.pdf.（最終閲覧日2021年9月3日）
- ・福島一政・志村知美，2016，「アサーティブプログラム・アサーティブ入試と新たな高大接続の可能性～追手門学院大学～」，公益社団法人私立大学情報教育協会『大学教育と情報』154（1），pp.22-25.
- ・一ノ瀬大一・植村浩太郎，2020，「中退予防の効果的施策に関する研究」，『大学行政管理学会誌』24，pp.127-137.
- ・一ノ瀬大一，2021，「主体性を育む総合型選抜—九州産業大学育成型入試」『私学経営』，556，pp.10-24.
- ・木村拓也・田尾周一郎・林篤裕・副島雄児，2018，「総合的且つ多面的な評価に基づく入学者選抜とその学修成果の可視化—九州大学21世紀プログラムの事例—」，『名古屋高等教育研究』18，pp.177-198.
- ・木村拓也，2021，「大学入試改革—それで高校教育は本当に変わるのか？」石井英真編『流行に踊る日本の教育』東洋館出版社，pp.199-230.
- ・高大接続システム改革会議，2016，「高大接続システム改革会議（最終報告）」，https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1369232_01_2.pdf.（最終閲覧日2021年9月3日）.
- ・倉部史記，2018，「『進路指導白書』実態調査から見る、高校側の課題」追手門学院大学アサーティブ研究センター紀要編集委員会編『アサーティブ学習高大接続研究』，2，pp.46-55.
- ・文部科学省，2020，「令和3年度大学入学者選抜実施要項」『文部科学省高等教育局長通知（2文科高第281号）』，pp.1-2.
- ・武藤英幸，2018，「国立大学入試担当課職員の汎用性と専門性—法人化と高大接続改革に伴う職能開発—」，『名古屋高等教育研究』18，pp.71-86.
- ・NPO法人NEWVERY，2017，「全国高等学校への調査結果」『進路指導白書2017』，pp.21-48.
- ・大場淳，2009，「日本における大学職員専門職化」，広島大学高等教育研究開発センター『大学職員の開発—専門職化をめぐる—』2，pp.13-23.
- ・リクルートマーケティングパートナーズ，2017，「高校の進路指導・キャリア教育に関する調査2016—進路指導編—」，http://www.recruit-mp.co.jp/news/pdf/20170130_01.pdf.（最終閲覧日2021年9月3日）.
- ・中央教育審議会，2012，「新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～」，https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2012/10/04/1325048_1.pdf.（最終閲覧日2021年9月3日）
- ・中央教育審議会大学分科会，2014，「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」，https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2014/02/18/

1344349_1_1.pdf. (最終閲覧日2021年9月3日)



第二部

////////////////////

大学アドミッション専門職 養成の状況—諸外国と日本

アメリカにおける 大学アドミッション専門職養成の状況 —カリフォルニア大学の事例—

中世古 貴彦

1 入試改革、大学改革とアドミッション・オフィサー

「高大接続システム改革会議『最終報告』」（高大接続システム改革会議，2016）は、「『学力の3要素』を多面的・総合的に評価する入学者選抜への改善」（高大接続システム改革会議，2016，p.42）、「多様な背景を持つ受験者の選抜」（高大接続システム改革会議，2016，p.43）、「入学者選抜で学力の評価が十分に行われていない大学における入学者選抜の改善等」（高大接続システム改革会議，2016，p.44）といった「個別大学における入学者選抜改革を推進するため、各大学において、アドミッション・オフィスの整備・強化やアドミッション・オフィサーなど多面的・総合的評価による入学者選抜を支える専門人材の職務の確立・育成・配置等に取り組むことが必要」であり、「国においても、効果的な財政支援等を通じて、各大学の入学者選抜改革を促す」（高大接続システム改革会議，2016，p.50）べきという見解を示した。

また、2017（平成29）年度からのSDの義務化（文部科学省，2016）に先立ち、大学執行部のリーダーシップを支えるための「高度専門職」の充実を説いた「審議まとめ」（文部科学省中央教育審議会大学分科会，2014，p.18）は、アメリカの大学に倣いアドミッション・オフィサー等を日本の大学でも養成・配置することを掲げた。

しかし、「雇用慣行や入学審査における裁量の低さと相俟って、これまで入学審査担当者の専門職化を進めるには至らなかった」（大場，2005，p.9）と言われるように、日米の大学入試を取り巻く状況は大きく違う。例えばアドミッションセンターについては、本来は入試研究専門部門という役割を与えられていたが、安易にアメリカの情報・制度を取り入れた結果、マーケティングやAO入試の実施部隊というイメージが強調され、役割の混乱が見られると言う（木村，2008，p.91）。日本における養成・配置の議論を深めるためには、アメリカのアドミッション・オフィサーの職務、求められる資質、養成の実態を十分に理解しておく必要がある。

2 アメリカにおける大学アドミッション専門職としての特徴

2.1 キャリアパスの不透明さ

1960～70年代のアメリカ内の文献を主に参照しつつ「入学審査職員」のキャリアや職能開発について整理した大場（2005）は、「他の領域には存在しないような専門性が明確に存在する職務領域ではなく、入学審査以外の入学者管理業務をはじめとした他の職務領域との間に、少なからぬ職員の移動が認められる」（大場，2005，p.4）という事情を紹介した。だが、専門職団体である米国大学入学相談活動協会（National Association of College Admissions Counselors, 以下、NACAC）の最近の調査によると、最近の実態はもっと悲観的であるらしい。アドミッション・オフィサーは専門職として適切に定義されておらずキャリアパスが不明瞭で、24%は他の職域に移りたいと考え、43%は現在の職域で働き続けるか迷っている（NACAC, 2014, p.5）。また、業務は増加するが予算やポストは減少し、離職する者が多い（NACAC, 2014, p.6）。加えて、昇給の見込みが少なく、大学外もさることながら大学業界内の他の職域に人材を奪われてきた（NACAC, 2014, p.43）という、日本の大学事務組織ではあまり想定できない問題も存在する。アドミッション・オフィサー等を弁護士や税理士のように確立された「高度専門職」と並置して論じた「審議まとめ」（中央教育審議会大学分科会，2014，p.18）は、こうした課題を完全に見過ごしていた。

2.2 職務の複雑化と裁量

松井（2009）は、アメリカ大学入試における標準テストの重要性の低下傾向と、アドミッション・オフィサーの役割の複雑化、重要化、多様化を指摘した。実際、NACAC（2014）によれば、アドミッション・オフィサーの職務は、奨学金、広報・マーケティング、学籍管理などの多様な職務領域と益々重なり合い、複雑かつ広範になっており、例えばアドミッション部門の最高責任者の72%はプロヴォストまたは学長に直接報告するという（NACAC, 2014, p.6）。

他方、「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」（出光，2015）と言われる。山形・繁樹（2014）によると、出願者の上位／下位の何割かは明らかに合格／不合格と判断できるので評価にあまり時間をかけず、残る半数程度の中間層についてのみ比較的時間をかけて合議を行うとされる。ただし、そもそも多様な背景を持つ担当者が心理測定の専門性を備えているわけでもなく、「評価の信頼性は高くないことが推察される」（山形・繁樹，2014，p.174）。

3 養成と職務の関係

以上のように、アメリカのアドミッション・オフィサーを取り巻く状況はあまり楽観的ではないが、その職務は複雑度を増している。また、日本の政策文書で特に期待されている入学者

選抜業務に関しては、評価者としての専門性について懸念がないわけではないが、相当の裁量を与えられている。

では、複雑化、多様化していると言われる職務の実態はどのようなものなのか。また、それに対応してどのような養成方法がとられているのか。

そこで本稿は、カリフォルニア大学（以下、UC）を事例として取り上げ、実際の職務や必要な資質等を踏まえてアドミッション・オフィサーの養成方法について検討する。UCの複数のキャンパスはExtension（公開講座）としてアドミッション・オフィサーの職域に対応したcertificate programを提供している。その内、比較的ウェブサイトの充実したロサンゼルス校（以下、UCLA）とバークレー校（以下、UCB）のプログラムを取り上げる。また、実際の職務等はUC各キャンパスの求人情報を用いる。

4 UCの養成講座と職務等

4.1 UCLA Extensionの養成講座

UCLA Extensionは、College Counselingと言うプログラムを提供している。表5-1の10コースのうち、必修6つと、選択1つを20クォーター（5年）以内に履修する必要がある。Practicum in College Counselingでは65時間の進路相談の実習を行うが、他はすべてオンライン講義で、職務に関連する個別のトピックを修得する。総勢21人の講師の保持する学位は、Ph.D. 3人、Ed.D. 2人、修士号12人等で、大学での関連業務経験者は7人、高校での進路相談経験者は12人である。プログラムの名称が表すとおり、特に進学相談に関する専門性の習得を主眼としている。主な対象として、大学の入試担当職員だけでなく、高校等の進学相談員も例示されている。必要なコースを履修するだけで\$5,297を要する（教科書代や登録料等が別途必要）。

4.2 UCBの養成講座

UCB Extensionは、College Admissions and Career Planningというプログラムを提供している。表5-2の5つのコース全てを5年以内に履修し、GPA3.0以上を修める必要がある。授業は基本的に平日夜間や週末に全て対面で開講されるが、40時間の進路指導実習も行われる。総勢6人の講師の保持する学位は、Ph.D. 3人、修士3人で、大学での関連業務経験者が3人、高校の進路相談経験者が5人いる。講師のうち2人はUCLAの講師と同一人物で、1人は長年高校の進路相談に当たってきたカウンセラーで、もう1人は全国・地方の専門職団体の要職を務めてきた人物である。プログラムはNACACのadvising standardsに準拠し、UCLAと同様に進路相談を中心に構成されている。受講者像は具体的に示されていないが、「高校から大学、また大学から職業への学生の移行を助けるために必要な奥の深い知識や技術」を授けるプログラムとされ、例えばCounseling Techniques for Educatorsのコースでは初中等学校や大学の教職員が使える手法を学ぶとされる。授業料は合計で\$3,905となる（教科書代や登録料等は別途必要）。

表5-1 UCLA Extension, College Counseling のカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Counseling the College Bound Student	college counselorの職責、業務の流れ、仕事上の資源、オフィス運営、プログラムの企画方法などを学ぶ。	4.5	\$792
The College Admissions Process	出願日程、大学選び、公私立大学の選抜基準などを学ぶ。	4.5	\$792
Financial Aid Fundamentals	奨学金の歴史、類型、応募方法、受給資格、決定方法、検索サービスなどを学ぶ	4.5	\$792
Testing/Career Assessment	各種標準テストの測定内容、妥当性、問題点、受験指導の影響などと、キャリア指導の方法を学ぶ。	4.5	\$792
Special Issues in College Counseling	学習障害、不法滞在、第一世代、性的マイノリティ、編入学などの学生集団に関して学ぶ。	4.5	\$792
Practicum in College Counseling	指導の下での65時間（又は35時間＋研究課題）のフィールドワーク。オンラインで経験をシェア。	6.0	\$545
The Business of Educational Consulting	教育コンサルタント業を始めるための事業計画、料金設定、契約、ソーシャルメディアの利用等を学ぶ。	4.5 選択	\$792
College Counseling for International Students	奨学金、ビザ、（ランキングより）自分に合う大学選びの重要性を理解させるなどの留学生支援を学ぶ。	4.5 選択	\$792
Higher Education in the Public Interest	入学者選抜や奨学金政策への理解を深めるための高等教育論を学ぶ。	4.5 選択	\$792
Finalizing the College Counseling Process	他のコースで学んだ理論や情報を応用し、生徒や家族が最終的に大学を決定する支援をPBLで学ぶ。	4.5 選択	\$792

(UCB Extension, 2016, を基に筆者作成)

表5-2 UCB Extension, College Admissions and Career Planningのカリキュラム

コース名	概要	単位	価格
Career Planning for College Admissions	専攻と職業の選択を支援する方法、ツール等を学ぶ。 日曜終日、8回、68時間。	4	\$995
College Admissions Advising A	進学の実現性の評価、資金計画、選択肢の検討などを学ぶ。 土曜終日と火曜日夜、10回、60時間。	4	\$1,005
College Admissions Advising B	上記Aの続きで、選抜過程、テスト、エッセイ、奨学金、特殊なニーズ（アスリート、障害、再入学、外国人、過少代表）などを学ぶ。60.5時間	4	\$1,005
Counseling Techniques for Educators	カウンセラー、教員、管理者が教育現場で利用できるカウンセリング手法を学ぶ。土曜終日、4回、32時間。	2	\$495
Practicum in College Admission Advising	メンター役と共に高校やNPOで40時間の実習。 木曜夜に3回の講義、9時間。	1	\$405

(UCB Extension, 2016, を基に筆者作成)

4.3 カリフォルニア大学の求人

表5-3は、先述したUC各校の求人情報16件の一覧である。職名は必ずしもアドミッション・オフィサーとは限らない。繁忙期に願書処理する採点員（例えば通番3、4等）、国際プログラムの調整や国際入試の担当者（通番5、13）、運転免許が必要で残業や週末勤務も多いリクルーター（例えば通番7）など、様々なタイプがあることがわかる。勤務先は本部の入試部等とは限らず、季節労働的なポストも多く、給与はそれほど高くない。

表5-3 UCのアドミッション・オフィサーの求人

通番	大学	職名	概要	勤務部局	任期(月)	給与
1	UCB	Admissions Coordinator	教育学大学院で、学生学習支援ディレクターや教員の指揮下で、学生募集活動全般とデータ管理を行う初級のパートタイム職。	Graduate School of Education	12	\$32,486
2	UCB	Admissions Specialist	大手老舗ビジネススクールで、実務経験を生かし出願処理、採点員訓練、ウェビナー等のイベント対応等を行う。判定に直結する評価はしない。	Haas Core Programs	不明	\$47,750
3	UCB	Undergraduate Admissions Reader	大手老舗ビジネススクールの学部プログラムへの出願を毎週約75件処理する採点員。判定に直結する評価も。実務経験や上級学位を要するが、11週間のパートタイム。	Haas Core Programs	3	\$28,800
4	UCB	Admissions Reader	大手老舗ビジネススクールの出願を毎週30~40件処理する採点員。当該分野の教育に精通し、判定に直結する評価も。任期9ヶ月のフルタイム。	Haas Core Programs	9	不明
5	UCB	Communications and Recruitment Specialist	エクステンションの国際プログラムの海外代理人等との連絡調整、卒業式仕切、広報戦略、問合せDB管理、出願者追跡等、運営全般を監督。マーケ系の豊富な経験が必要。	UNEX (エクステンション)	24	\$51,850
6	UCB	Admissions Specialist	大手老舗ビジネススクールの出願処理の準備や採点員の訓練、進学相談、ウェビナー等のイベント対応等を行う任期8か月のポスト。	Haas Core Programs	8	\$42,403
7	UCD	Admission Analyst & Advisor	学部入試部勤務で、州内外でリクルート活動。残業、週末勤務、出張も多い。代替プラン提案等の経験が必要で、条件付き合格や不合格者とも面談。	Undergraduate Admissions	9	\$51,744
8	UCR	High School Advisor	社会的に不利な家庭の生徒の進学支援のための、外部資金による5年間のプロジェクトを補佐する、9~12か月のポスト。	Office of Trio Programs	9	\$36,225
9	UCR	Admissions Diversity and Recruitment Specialist	学部入試部で、特に過小代表マイノリティや編入学生の増加のため、高校訪問、出願書類の確認、市場調査などを行う任期12か月のポスト。	the Office of Undergraduate Admissions	12	\$48,350
10	UCR	Admissions Recruitment Specialist	学部入試部で編入学の選抜全体に関与し、コミカレ訪問、情報提供、進学相談、出願処理、データ分析、戦略立案等を行う。	the Office of Undergraduate Admissions	不明	\$48,350
11	UCR	Articulation Specialist	Articulation Officerを補佐し、その監督の下で、編入学協定の更新や学生情報システムへのデータ移行、進学情報の提供などを行う初級の職。	the Office of Undergraduate Admissions	36	\$44,050
12	UCR	Admissions Recruitment Specialist	学部入試部で、優秀な高校生をリクルートするプログラムの出願資格評価全般に関わる。編入学処理も。一定の経験必要。	the Office of Undergraduate Admissions	不明	\$48,350
13	UCR	International Admissions Specialist	学部入試課で、国際入試対応。海外学校訪問、広報資料作成、海外制度研究等を行う。単独で出願を評価し、入学要件の例外を認める権限もある。	the Office of Undergraduate Admissions	不明	\$53,400
14	UCSC	UC-Wide College Facilitator	社会的に不利な家庭の生徒の進学を支援するプログラム実施を補佐する。アウトリーチ、活動記録作成、出欠管理、追跡調査、予算管理等幅広く担当。	Educational Partnership Center	12	\$41,472
15	UCSC	Transfer Preparation Program Outreach Representative	入試部で、州内コミカレ向け編入学準備プログラムに携わる。海外含む複雑な出願や特例について判断する権限有り。最大週4日出張。	Admissions Office	不明	\$41,472
16	UCSC	Admissions Freshman Reviewer	入試部で、事前に研修を受けた上で方針に基づき出願処理やデータ管理を行うパートタイム職。	Admissions Office	不明	\$28,137

2016年11月1日に大学求人サイトHigher Ed Jobs (<https://www.higheredjobs.com/>)にて、「Admin - Admissions and Enrollment」の区分でUC各校が掲出していた求人19件のうち、学籍管理等を主とした求人3件を除外し、残る16件について集計。給与が範囲の場合は階級値。時給の場合フルタイムなら一日8時間労働、週5日、月4週、12か月の労働を行ったものとして年額換算。パートタイムなら提示されている所定の時間に基づき年額換算。UCD=UCデイビス校、UCR=UCリバーサイド校、UCSC=UCサンタクルーズ校。

表5-4は、表5-3の求人の応募要件や職務内容の集計結果である。まず応募要件としては、犯罪歴等のチェック（11件）や、運転免許証の保持（8件）と言った条件が付くことが多い。また、学生の多様性への理解（16件）、学務や奨学金に関する知識（14件）、入試業務や学籍管理用のソフトウェア等の使用経験（11件）等が求められることが多い。統計や調査の知識や経験（6件）が求められたり、個人情報などの機密を適切に取り扱う能力（5件）、データの入力・管理に必要な細心の注意力（4件）が要求されたりするポストも比較的多い。

次に職務に関しては、学生の募集に関わる業務だと、説明会等のイベント企画・対応（11件）、学校訪問（8件）、それらに付随する個別面談（11件）等を行うことが多い。

選抜に関する業務では、大半のポストが応募書類や出願資格の確認・処理（13件）を行うが、複雑なケースでは上司や教員に相談する（6件）、最終判定に直結する評価まで行う（8件）、意欲、社会経済的状況、進学の高難度等を評価する（5件）、出願要件等の特例について判断する（3件）等の違いがある。

データ・管理系の業務では、判定結果のデータベースへの入力や学籍管理システムへの橋渡し（7件）や、それらのデータの分析・報告（7件）が多い。

新たな手法等を開発するような業務では、スタッフ（学生を含む）の訓練、監督（6件）や、市場調査や戦略立案（7件）を行うポストが多い。

図5-1は、これらの求人の要件や職務内容について多重対応分析を行い、求人の通番（1～16）を事後的にプロットした結果であ

表5-4 UCの求人の応募要件／職務内容

	応募要件／職務内容	該当数
応募要件	犯罪歴、身元確認	11
	運転免許証	8
	事前研修受講	2
	多様な学生の理解・経験	16
	学務や奨学金の知識	14
	ソフト、システム使用経験	11
	統計・調査の知識・経験	6
	機密取扱い能力	5
	細部への注意	4
	教育一般の知識	3
	不利な学生向け支援の経験	3
	顧客対応技術	3
	英語以外の外国語力	3
募集系	国際系業務経験	2
	広報の専門知識・経験	2
	デザイン能力・経験	2
	説明会等イベント	11
	学校訪問	8
	個別面談	11
	問い合わせ対応	5
	キャンパス訪問対応	4
	家庭・地域・部局等と連携	7
	広報の企画・作成・配布	6
	大学を代表し発信・会議参加	5
	不利な学生の進学支援	4
	入試対策、進学指導等の支援	2
選抜系	合格者への入学前対応	3
	協定の管理	2
	書類、資格の確認・処理	13
	複雑な件は上司や教員に相談	6
	最終判定のための評価	8
	意欲、社会経済的状況、困難度等の評価	5
	特例の判断	3
	外国からの出願処理	7
データ・管理系	編入学の単位互換確認	4
	DB入力・管理等	7
	データ分析・報告	7
	プログラム参加者の追跡調査	2
	トラブル発生時の対応	4
	予算管理	2
	活動報告書作成	2
	上司等の補佐	3
開発系	選抜・募集手法の開発	5
	スタッフ訓練、監督	6
	改善提案	3
	市場調査、戦略立案	7

非常に一般的な要件（コミュニケーション力、問題解決力、積極性等）は割愛。「学校訪問」は、国内の高校のみならず、コミュニティ・カレッジや外国の学校への訪問も含む。

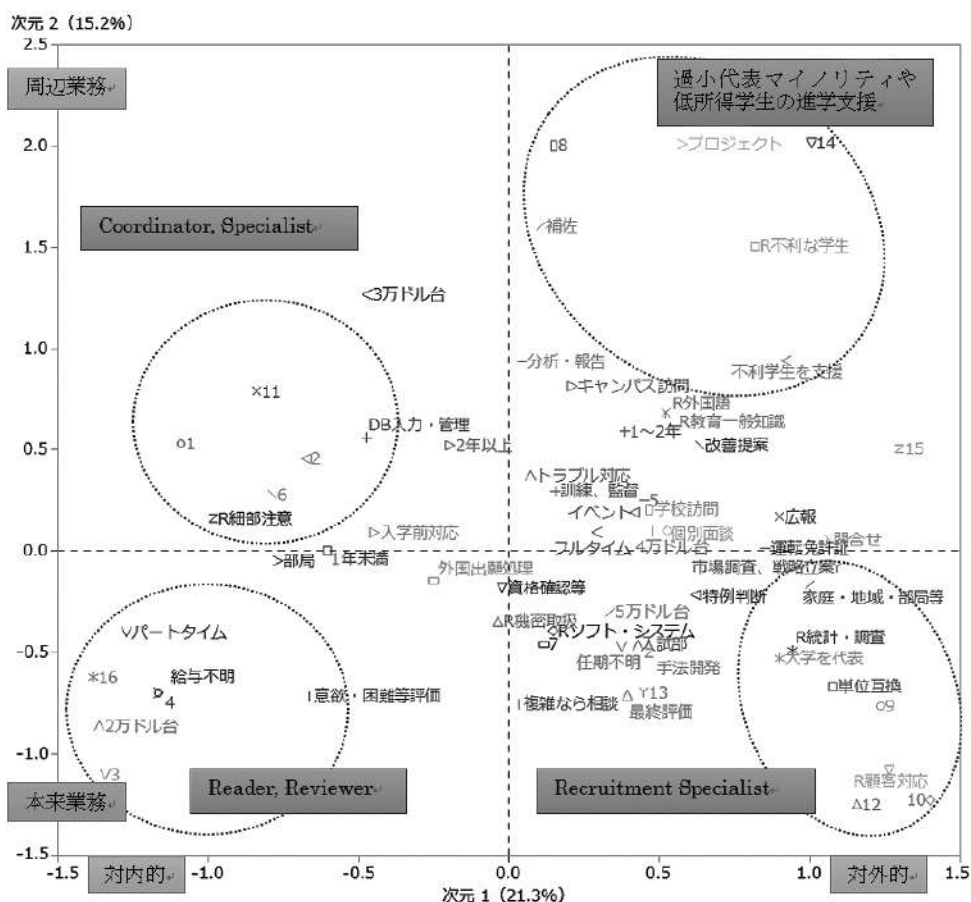


図5-1 多重対応分析の結果（筆者作成）

該当数が2件以下や、「不明」が多い応募要件、職務内容は分析に含めなかった。また、ほぼ全件が該当する「多様な学生の理解・経験」「学務や奨学金の知識」と、単にキャンパス間で書式が違うために該当/非該当が分かれていると思われる「犯罪歴・身元確認」も除外した。変数名の前に「R」とあるのは応募要件 (Requirements) を意味する。

る。横軸である次元1は、右側に「運転免許」「学校訪問」「大学を代表」等の学外業務に関するものがあり、左側に「DB管理」「意欲・困難等評価」等の学内業務があることから、対外的か対内的かを示す軸と解釈できる。縦軸である次元2は、上側に（低所得者などの進学に不利な学生を支援する）「プロジェクト」「分析・報告」「DB入力・管理」等の入学者選抜に付随する業務があり、下側に「意欲・困難等評価」「複雑なら相談」「最終評価」等の選抜業務自体あることから、入学者選抜の周辺業務か本来業務かを示す軸と考えられる。

第1象限には、過小代表マイノリティや低所得学生の進学支援を行うプロジェクトに従事する求人が集まった（通番8, 14）。

第2象限にはCoordinatorやSpecialistと呼ばれる、「細部への注意（力）」が応募要件であるデータ管理を中心とする求人（通番1, 2, 6, 11）が集まった。

第3象限には、ReaderやReviewerと呼ばれる、出願書類の処理を中心に担当する、パートタイムや薄給の求人（通番3, 4, 16）が集まった。

第4象限には、Recruitment Specialistと呼ばれる、統計や調査のスキルを使いながら戦略を立案し、大学を代表して家庭・地域・各局と連携して学生を募集する求人（通番9, 10, 12）が集まった。

編入学リクルーターである通番15、国際対応を主に担当する通番5, 13、リクルーター兼採点員のような通番7は、今回の分析では他の求人とやや離れた位置にプロットされた。

5 進路相談の実習を重視する大学アドミッション専門職

本章が取り扱ったのはアメリカの大学アドミッション専門職養成講座や求人情報のごく一部であることに留意すべきであり、特に求人情報による職務や応募要件は、比較的初級ないし短期のポストのものに集中していたおそれがある。一般化には慎重が必要だが、アドミッション・オフィサーについて以下のような知見が得られたと言えよう。

第1に、一口にアドミッション・オフィサーと言っても、実際の職務内容や応募要件の違いによる下位分類がいくつか存在する。本稿は、この職種の具体像をある程度描き出したと思われる。

第2に、進路相談の実習を重視するカリキュラムや講師陣の経歴等からは、養成段階では高校との連携が特に重視されていると言える。本稿の知見は、出光（2015）の「高大接続の場面で、大学と高校の当事者同士が同じコミュニティを形成し、相互理解を深めながら倫理規定を整備したり、それぞれの力量を高める研修を行ったりしているからこそ、成績証明書や推薦書の信頼性も向上する」（出光，2015，p.13）という指摘とも整合的であると考えられる。

養成方法や具体的な職務がある程度把握されたとしても、問題はこうした特徴が日本のモデルとなり得るかであろう。アメリカの大学の「支援専門職」や「非教員専門職」の中でも、アドミッションをはじめとする教育サービス職はここ数十年で最も急速に拡大している専門職だと言われる（Rhoades, 2007 金井訳, 2015, p.173）。日本でも相当する専門職が今後増加していくとすれば、養成方法等について更なる検討が必要となるだろう。

Ⅰ 附記

本研究は、平成28年度に認定された教育関係共同利用拠点「大学の教職員の組織的な研修等の実施機関」における「次世代型大学教育開発拠点」（九州大学、平成28～30年度）の研究成果の一部である。

参考・引用文献

- ・出光直樹，2015，「アメリカの入学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。
- ・木村拓也，2008，「アドミッションセンターの系譜学——何故、そして、どのような入試研

- 究が求められてきたのか? ——」『日本テスト学会第6回大会発表論文集』, pp.88-91.
- ・ 高大接続システム改革会議, 2016, 「高大接続システム改革会議『最終報告』」. http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1369232_01_2.pdf. (最終確認日: 2016年12月1日)
 - ・ 松井範惇, 2009, 「アメリカの大学アドミSSIONとアドミSSION・オフィサーの新しい課題」『大学評価・学位研究』10, pp.3-23.
 - ・ 文部科学省, 2016, 「大学設置基準等の一部を改正する省令の公布について(通知)(27文科高第1186号)」. http://www.mext.go.jp/b_menu/hakusho/nc/1369942.htm. (最終確認日: 2016年12月1日)
 - ・ NACAC, 2014, *Career Paths for Admission Officers: A Survey Report*, NACAC.
 - ・ 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.
 - ・ Rhoades, Gary, 2007, "The Study of Academic Profession," in Gumpert, Patricia, eds., *Sociology of Higher Education: Contributions and Their Contexts*, Johns Hopkins University Press. (=2015, 金井徹訳, 「大学教授職」『高等教育の社会学』玉川大学出版部, pp.155-194.)
 - ・ 中央教育審議会大学分科会, 2014, 「大学のガバナンス改革の推進について(審議まとめ)」. http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1344348.htm. (最終確認日: 2016年12月1日)
 - ・ UCB Extension, 2016, "Certificate Program in College Admissions and Career Planning," UCB Extension. <http://extension.berkeley.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=17128&selectedProgramAreaId=11464&selectedProgramStreamId=15585> (最終確認日: 2016年12月1日)
 - ・ UCLA Extension, 2016, "College Counseling," UCLA Extension. <https://www.uclaextension.edu/public/category/courseCategoryCertificateProfile.do?method=load&certificateId=1061730>. (最終確認日: 2016年12月1日)
 - ・ 山形伸二・繁榊算男, 2014, 「米国の競争性の高い大学におけるアドミSSIONズ・オフィスの機能」繁榊算男編『新しい時代の大学入試』金子書房, pp.153-179.

韓国における 大学アドミッション専門職養成の状況

山本 以和子

1 大学アドミッション専門職における専門性向上の観点

日本国内では、韓国の大学入試は非常に熾烈で激しい競争だと認識されている。報道では、深夜まで学校や塾に居残って受験勉強に勤しむ姿や、大学入試本番朝の受験場である学校の校門前に保護者が祈りを捧げる姿、後輩たちが横断幕を持って受験する先輩にエールを送っている姿が映し出される。韓国は、学閥・学歴重視社会と、言われている。そのため、地方の国立大学よりソウル市内の有名な大学に入学することが人生の成功につながると考え、受験生はソウルの大学を目指す。

このフローが、教育上の弊害を生み出しているのも周知の通りである。個別大学の独自試験が禁止されている韓国では、ほぼ大学修学能力試験だけで合否が決まり、それは無限に広がる点数獲得競争となっていた。そのため、塾や予備校の拡大や高校教育が受験対策授業と化し、階層間の教育格差が深更していった。これらは、韓国の近代化以降において、国民の重大関心事となっており、政権への大学入試システムに対する改善要求も多い。

日本と韓国とは異なるという論調もあるが、大学入試が関わる教育の課題は似ている。韓国における入試対策型学習のための民間教育産業の学校教育介入や大学入試で課す教科・科目に偏った教育設計による学習の不履行の状況、韓国の学校外教育機関への依存による高校教育の弱体化や家庭の経済格差が教育格差と連繋している様子は、日本でも見受けられる状況である。また、「予測できない時代」や少子高齢化時代の到来も同様の状況であり、知識基盤社会や高度情報技術に呼応する人材育成が求められている。この将来の見通しについても韓国と日本はよく似ている。

一方、日本は、高校の学習歴多様化に対応させるべく高校生・大学生の自己理解と主体性低下の状況から主体性・課題探究能力育成への転換を図る教育課程に合わせて、AO入試を韓国より早く導入した。しかし、その新しい入試と既存入試の機能や役割が、受験市場からの観点で一般的に語られ、人間発達の教育的視点による入試の役割や機能を確認しないまま大括りで入試としてとらわれていることを猛省しなければならない。

韓国は、次代の人材育成と現状の受験競争が及ぼす種々の社会課題からの脱却を目指し、入学査定官制の整備が行われていた時、制度を磐石なものにするために6つの研究の必要性を挙げている。その6つ必要性とは、

1. 創意的人間性教育のための高校・大学連携型入試制度構想
2. 社会的共感と一貫性をもった中長期の大学入試制度
3. 高校教育課程と連携した大学入試制度
4. 大学入学選抜での国家の責任と役目の明瞭化
5. 初等・中等・高等教育までの全体構造の中での大学入試制度の位置づけの明確化
6. 高校—大学連携と最近の国際動向

を指す¹⁾。また、その中の6つ目である高校—大学連携と最近の国際動向において、アメリカと日本の事例を中心に調査が行われた。特に日本のAO入試については、国内の数大学を訪問して分析をしている。その結果、韓国が注目したグッド・プラクティスが2つあった。1つ目は、AO入試の選考方法を各大学が自由に設定できる多様性と自立があること、2つ目は高校と大学の教育連携であった。これらは、入学査定官制導入期より大学入学選抜の自立化政策として拡大し、2つ目は高校教育情報のデータベース化に結びついている。一方、そこでは、日本のAO入試の主な限界を、以下のように捉えている。

1. 学力低下問題に対する入試方法が課題となっている
2. 学部教員による合否判定の既得権が維持されている
3. アドミッション・オフィサーの制限された役割→専門性の向上の必要性がない状況である
4. 日本のAO入試が相変わらず学業成績を中心とした選抜基準と資格・業績主義の選抜となっている

韓国が入学査定官制を導入する目的により、入学選抜を入学査定官に委ねるためには、日本におけるこれらの限界を避けるよう、彼らの専門性の向上という方針による入学査定官制の制度構築がおこなわれた。

アドミッションの領域は、高大接続（Articulation）や高大移行（Transition）であるという原点に立つと、入学査定の担当者は、高校と大学の教育や学校、社会や制度、テストや評価、市場や広報などの分野に業務遂行スキルが必要となる。教育制度に適応しながら、新たな人材育成に向けたアドミッションを展開するためには、広範囲かつ高度なレベルの専門性がなければ務まらないと考え、大学アドミッション専門職人材を養成する指針が成立したのである。

2 入学査定官制の導入背景と経緯

韓国の近代化以降の大学入学試験政策は政権の入れ替えに伴い頻繁な変化をしている。大学入試の競争について政治的社会的課題として国民の関心も高い。学歴主義と学力主義も一緒に堅固化されており、これによって、入試が主となった画一的な公教育、個人負担教育費増加、大学の学生選抜自立権侵害、公教育の弱体化ならびに高校と大学の教育機能の倦怠化が及ぼす学力低下などの諸般の問題が発生した。

また、近代以降の高度情報化社会や環境資源問題、人口増加や技術革新など、その変化に応じた未来型人材育成に足る教育の創出の必要性により、画一化された部分に自由権を付与すること（学校自由化、大学入試の自由化）で具現化された。特に高等学校は、学校教育の多様化を推進し、学校形態および教育プログラムの特例を認めた。この学校自由化を通じて学校教育の多様性を追求し、教育を受ける側の選択権を拡大し、学校間の健全な競争を誘導して、学校教育の機能強化、質向上を画策している。

韓国において、大学修学能力試験のような単純な教科成績合算による選抜ではなく、多様な選考²⁾要素に対する総合的かつ専門的な選抜評価という概念は、表6-1のように盧武鉉^{ノ・ムヒョン}政府2004年の教育革新委員会大学入試特別委員会で、初めて議論されている。公式的な文書で登場したのは、2004年に発表した「学校教育正常化のための2008学年度以降大学入学制度改善案」である。その後、教育革新委員会と韓国教育開発院で議論され始めた入学査定官制は、2006年12月に20億ウォンの予算が配分された。2007年、盧武鉉政府は個人負担教育費軽減のため学校教育の機能強化、大学間の選抜競争から教育競争への転換、画一的選抜から大学適格者選抜、および多面的評価への転換などを目的に高等学校教科、非教科領域の全てを大学入学試験に反映するため「入学査定官制」を計画した。

入学査定官制は、学校教育の正常化（学校外教育機関に行かなくても大学に進学できる学力および人材の養成を教育プログラムで展開すること）を目指して、大学入試の消耗的な選抜競争状況から「教育競争」に転換を図っている。それまでの大学修学能力試験による得点中心の画一的選抜から、適性と創造力など学生の潜在能力を総合的に評価する選抜方式へ改編した。2007年度の試行を経て、2008年度に10大学で350人が選抜された。その後、政権が移行してもこの多面的評価入試の募集人員は表6-2のように拡大している。

一方、入学査定官の専門性確保のために、入学査定官養成・訓練プログラム運営機関5大学（慶北大、高麗大、ソウル大、梨花女子大、全南大）を選定し、当初390人に対して養成訓練を開始した。

表6-1 入学査定官制導入前後の事業支援経緯³⁾

年度・月	政府支援
2004.1	入学査定官制導入提案
2006.12	国会予算20億ウォン配当
2007.9	10大学入学査定官制 示範施行
2008.9	継続大学と新規大学選定
2009.3	40大学に236億ウォンの支援計画発表
2009.6	先導大学、継続大学、新規大学発表 入学査定官養成機関発表（5大学）
2009.12	350億ウォンの支援計画及び長期支援発表
2010.6	入学査定官制 支援大学発表 入学査定官養成機関発表（7大学）
2011.5	支援大学60大学:先導（30）、優秀（20）、特性化募集運営（10） 入学査定官養成機関の選定（追加2大学、総9大学）

表6-2 入学査定官制の事業規模と入学査定官の判定による入試の募集人員の推移⁴⁾

(単位：校数、億ウォン、名)

区分	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
事業名	入学査定官制運営事業 (入学査定官制力量強化支援事業)					高校教育正常化寄与大学支援事業				
支援大学数	47	60	60	66	66	65	60	60	62	68
支援額	236	350	351	391	395	610	510	459	544	559
学生簿総合の 募集人員数	4,476	24,696	35,421	42,762	43,138	46,932	58,879	67,631	72,101	83,231
定員比率(%)	1.2	6.5	10.1	11.2	11.5	12.4	15.5	18.5	20.3	23.6

3 韓国の大学入試

韓国の大学入試は、2つに大別できる。出願を大学修学能力試験前に行う「随時募集」型と、出願を大学修学能力試験後に行う「定時募集」型である。随時募集型には、学校生活記録簿というわが国でいうところの調査書を中心に評価する「学生簿選考」がある。

この学生簿選考は、教科選考と総合選考に分かれており、前者は学生簿の教科の成績を中心に評価する選考である。後者は学生簿の教科に加えて非教科といわれる学習活動や態度、ポテンシャルや意欲、主体性などを自己紹介書や推薦書、面接などを活用して判定する選考で入学査定官が参与して評価を行う。

また、それらとは別に論述選考といわれる小論文や口述試験を行う選考や体育や美術・音楽だけでなく語学や科学実験といった実技選考と呼ばれる選考を行っている。これらはいずれも

大学修学能力試験の結果による大学修学最低基準段階が設けられており、そこで教科学力の担保が成されているのが随時募集型の大きな特徴である。

一方、定時募集は、随時募集で不合格となった受験生が対象となる。そのため、学生簿選考の比率が小さく、大学修学能力試験の点数を重視した選考の比率が高くなっている。全国的には、随時募集の学生簿教科選考の募集比率が高いが、ソウル中心部にある有名大学は、随時募集の学生簿総合選考および論述選考の募集割合が多いことが特徴である。

表 6-3 入試類型別募集人員割合⁵⁾

区分	選考類型	2021年度 募集比率 (%)	主要選考要素
随時	学生簿（教科）	42.3	学生簿の教科成績
	学生簿（総合）	24.8	学生簿・非教科、教科面接等 自己紹介書、推薦書
	論述中心	3.2	論述、学生簿
	実技中心	5.4	実技、学生簿、（面接）
	その他	1.3	特技（資格証）、面接
	小計	77	主要選考要素
定時	修能中心	20.4	修能のみ or 修能、学生簿
	実技中心	2.4	実技、学生簿
	学生簿（教科）	0.1	学生簿の教科成績
	学生簿（総合）	0.1	学生簿・非教科、教科面接等 自己紹介書、推薦書
	その他	0	特技（資格証）、面接
	小計	23	
	計	100	

表 6-4 随時募集の選考別募集人員割合（全国vsソウル15大学）⁶⁾

入試類型	大学 （全国）	大学 （ソウル15大学）
随時学生簿（教科）	57%	17%
随時学生簿（総合）	29%	50%
随時論述中心	6%	27%
随時実技中心	7%	11%
随時その他	1%	0%

4 入学査定官制の進化

入学査定官が選考に参加するのは、画一的な大学修学能力試験の得点という数値による選抜の限界を克服し、学生の学業能力、学業への努力や意志、熱意、主体性や挑戦意欲、発展可能性などを総合的に評価するためである。また、それは、充実した高校生活を送る生徒であれば、学校外教育機関に頼らなくても大学進学が可能となることによって公教育を正常化にすること、さらに大学の設立理念、人材像、各学問系統や入試の募集単位の特性（アドミッションポリシー）に適合している者を選抜することを目的としている。

設置当初の入学査定官制では、大学修学能力試験を利用せずに学校生活記録簿、および推薦書、自己紹介書、個人活動および実績証明といった出願資料を参考に選考を行ってきた。選考の中心は成長潜在力を測ることであったが、学業成績を補充するために学校外で華やかな活躍を

表6-5 入学査定官制運営共通基準 共通選考要素⁷⁾

評価要素	評価基準	総合評価
<教科関連要素> 教科成績 学年別成績推移 学業関連探求活動 教科関連校内受賞実績 放課後学校活動 等	学業意志および 専攻適合性	総合評価による 最終等級評価 ↓ 可否判定
<創意的体験活動> 読書活動 目標達成証（認可証） 進路探索・体験活動 クラブ活動 ボランティア活動 放課後学校活動 等	創意性	
<学校生活充実度、人的適性> 共同体意識 リーダーシップ 学業意志 特別活動 出欠状況 教師の評価 交友関係 等	言動・態度 ・協働性	
<学習環境> 家庭環境 学校の教育課程 地方の教育環境 学業遂行における障害克服 等	学業成就度	
	成長潜在力および 発展可能性	

する生徒または校外実施の資格取得の内容や量によって生徒を選抜してきた。わが国でも、推薦入試などで資格を点数化する状況が90年代後半から始まっており、語学検定などは入試で点数化している大学一覧を、業者が広告に掲載しているのを見かける。韓国でも入学査定官制の試験対策として、学校外活動を挙挙できるように校外活動のコースや、他人と異なる稀少な体験ができるコース、検定や資格取得の対策コースを設立する学校外教育機関が発生した。これにより、教科偏重型とは違った意味で学校活動が疎かになり、本来の意味（高校教育平準化）がなくなりつつあった。そのために、学校での学習活動を中心にして教育課程に則った正常な高校教育が運営できるよう、2010年に韓国大学教育協議会は、入学査定官制運営の共通基準を発表している。その内容を整理したのが、表6-5である。

入学査定官制での選考では、共通の選考要素を反映することになっている。選考評価要素の内容は、教科関連と創意的体験活動、学校生活充実度や人的適性、そして学習環境である。学校での教育活動で、教科学習および能力を育成する活動、さらに学校全般活動の姿勢や行動力を判定し、そこに背景となる学習環境を配慮して、大学での成長潜在力を測る基準となっている。その評価基準は、「学業意志及び専攻の適合性はどうか」、「創意的学習活動がおくれるかどうか」、「自分や周囲との向き合い方やバランスなどの人間性はどうか」、「学業の成就や達成状況はどうか」、さらに当該大学に進学してからの「成長潜在力や発展可能性はあるか」を、多様な資料から多面的に評価している。また、同時にこの評価基準を貫くために追加公告もしている。その内容が、次の表6-6である。

そこには、校外の実績および個別で対処可能な稀少な体験に関して排除し、受験生が学校という環境の中でいかにして活動を充実させ、自分の能力を伸ばすことができたかという点で評価しようとしていることがわかる。これは、高校という公正性の高い環境の中で成果が出てい

表6-6 入学査定官制運営の共通基準⁸⁾

公教育活性化を阻害する選考要素（例示）

TOEIC・TOFLE・TIMSS・JLPT（日本語能力試験）・HSK（中国語検定）など公認語学試験成績、教科関連校外受賞実績、口述英語面接など選考要素活用
海外奉仕実績など校外教育機関の依存可能性が高い体験活動活用
自己紹介書および証拠書類など必ず英語技術

入学査定官制主旨に査定が合わない受験資格制限（例示）

TOEIC・TOFLE・JLPT・HSKなど公認語学試験成績
特別目的高校卒業（予定）者または海外高校卒業（予定）者
数学・物理・化学など教科関連オリンピック入賞成績
論述大会・音楽コンクール・美術大会など校外入賞成績
一般高校に開設されにくい専門教科履修または履修単位
該当の大学が開設した教科関連特別教育プログラム履修

る生徒は、大学でも成果を出すことができるという考えから来ている。家庭の経済力に左右される業績や実績といったスペックではなく、学校生活を主体的な学習体験の場としてどのように創出して、自分自身を伸ばしてきたかというストーリーが求められる評価となっており、その結果、高校教育も強化される仕組みとなっていることが特徴である。

5 入学査定官の区分と人材・雇用

入学査定官は、表6-7のように大きく「専任査定官」と「委嘱査定官」に分かれる。大学で査定官として専任かつ常勤で雇用されているのか、または大学入試の時期だけの非常勤で雇用されているかという違いがある。「専任査定官」は、さらに「採用査定官」「転換査定官」「教授査定官」に分かれる。「採用査定官」は、大学が専任の査定官として新規に採用した査定官を指す。この人たちは、入学査定官になるための養成コースを受講した、もしくは採用後に新任査定官研修の受講対象者である。「転換査定官」は、大学の教職員の中で査定官の異動発令を受けた人である。大学入試の時期に短期的に入学査定官となる場合は、これに該当しない。「採用査定官」は、国庫からの支援金（事業費）で入学査定官を雇うことができるが、「転換査定官」は、大学教職員の人件費を充当する。また、入学査定官は、大学の一般職員とは異なる倫理意識・専門性が必要であるという認識より、入学査定官を専門職業群として人材採用するよう誘導している。そのため、「採用査定官」と「転換査定官」を区別している。また、この専門性を育成・維持するため、採用査定官の任用は修士以上の学位保持者を受け入れるよう教育部（わが国の文部科学省にあたる）は勧奨している。

この「採用査定官」および「転換査定官」は職員であるが、「教授査定官」は教員である。「教授査定官」は、入学査定官業務遂行に必要な教育訓練を受けて、日常的に学生選抜関連業務を担当し、大学が入学査定官という職務を付与し、かつ授業数を減免して、役職手当などを支給する教員を指している。基本的に大学で学生を教育するために教員として採用しているので、査定官業務だけを担うということはない。教員として採用された中で入学査定官業務を受け持つように発令を出しており、フルタイムでこの業務だけを担う場合は職員を採用している。

「委嘱査定官」は大きく2つに分かれる。「内部委嘱査定官」と「外部委嘱査定官」である。前者は、学内の教職員のうち、大学入試期間を含めて一定の期間、委嘱査定官に任命された人を指す。後者は、地域社会の有識者、退職した教員など学外の人材のうち、大学入試期間を含めて一定の期間、委嘱査定官として任命された人たちを指す。

ソウル市内にある大学の例によると、実際の合否判定は92名で実施している。その大学の入学査定官は、随時募集志願者約20,000名もの規模の志願者の合否評価を担当している。92名のうち専任査定官が22名、委嘱査定官が70名である。専任査定官の経歴は、大学関係者9名（内、教員5名）、元高校教諭5名、公的な教育関係研究所など5名、民間企業3名であり、博士学位取得者が6名、修士学位取得者が16名であった。

表6-7 入学査定官の区分

区分		内容
専任査定官 (フルタイム)	採用査定官	新規採用
	転換査定官	大学職員から異動発令により専任査定官
	教授査定官	大学教員＋専任査定官（所属は入学査定官かつ講義も行う）
委嘱査定官 (パートタイム)	内部 委嘱査定官	教職員のうち、委嘱査定官に任命
	外部 委嘱査定官	地域社会の有識者のうち、委嘱査定官に任命

6 大学入試関係の組織体制と研究・業務

韓国⁹⁾では、一般的に大学入試に関する組織の内部は大きく2つに分かれる。1つは従来の行政的な入試業務を担当する「入学チーム」である。この「入学チーム」は、職員で構成されており、入試企画、選考管理、入試広報といった業務領域に分かれているのが通例である。

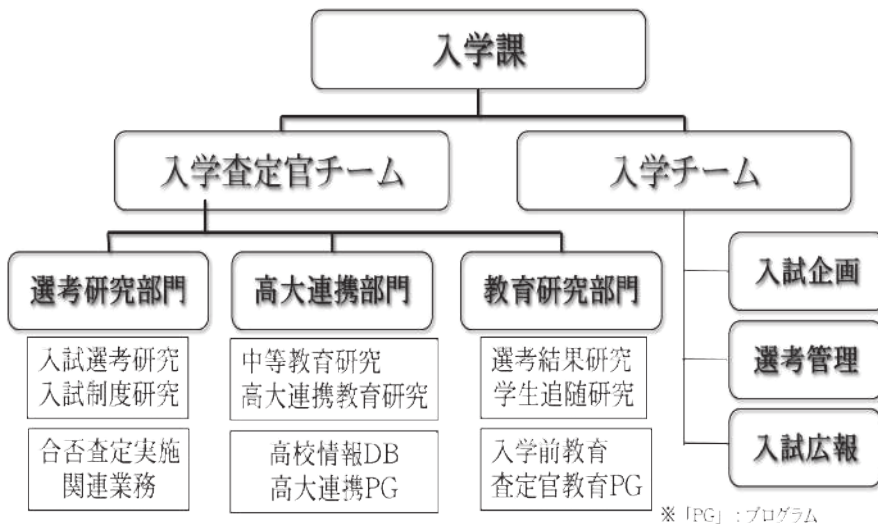


図6-1 韓国における大学入試課の組織構成（筆者作成）

「入学チーム」の具体的な担当業務は、次のようになっている。

①入試企画担当

- ・新入学、編入学等の入学選考開発
- ・入学選考施行計画および指針策定
- ・入学奨学支給案の策定
- ・部署別分担 入学業務細部計画及び指針策定
- ・入学案内・募集要項・願書様式の作成
- ・入試管理委員会入試計画案審議
- ・入試関連の数値集計・統計作成

②選考管理担当

- ・ 新入生、編入生の入試選抜
- ・ 入試願書の管理、保存
- ・ 入試関連各種様式の開発と製作
- ・ 合格者発表
- ・ 入試予算編成・管理
- ・ 入試問題作成進行
- ・ 入試資料、成績電算処理
- ・ 合格者審議（電算及び査定監査）
- ・ 入学手続き登録案内および追加合格

③入試広報担当

- ・ 広告・広報計画策定
- ・ 各種広報物製作
- ・ 対外広報活動（入学説明会、資料集配布等）
- ・ 広報結果分析及びフィードバック

このチームは、大学修学能力試験をはじめとした定量的な評価の入試が主な業務で、さらに学生募集と入試企画の遂行を担当していることがわかる。

もう1つは、「入学査定官チーム」である。このチームは、入学査定官で構成されている。入学チームと入学査定官チームが別になっているのは、入学査定官は評価の専門家であり、評価の公正性を堅持し、他のコントロールを排除して独立性を保障するという理由からである。「入学査定官チーム」は学生簿総合選考のような書類や面接評価といった定性的な評価を実践しているが、他にも、入学者選考、高大連携、教育研究の研究開発を担当している。「入学査定官チーム」の具体的な担当業務は、次のようになっている。

①選考研究パート

- ・ 国内外入試制度研究
- ・ 入試選考開発計画策定
- ・ 入学査定官選考の学生選抜（可否評価）の手続きの開発及び運用
- ・ 選抜管理システム研究開発

②高校連携パート

- ・ 高大連携プログラム開発及び運用
- ・ 入試説明会等運営
- ・ 高校DB調査及び管理
- ・ 中等教育政策分析及び研究

③教育研究パート

- ・ 入学査定官教育プログラム及び運用
- ・ 入学生分析及び成果検証
- ・ 入学生追跡管理プログラム開発及び運用
- ・ 入学前教育
- ・ 選考結果分析

選考研究パートでは、よりよい入学者選抜のための国内外のベンチマーク調査や新たな選考、入試システムの研究・開発計画、学生簿総合選考における評価設定や引用、それに関連する管

理システムの研究や開発などを担っている。また高校連携パートでは、高校教育に関する分析や研究、評価で利用する高校情報DB調査や収集、管理、さらに高大連携プログラムの開発などを担当している。教育研究パートでは、大学入学後の追跡調査や選考結果分析及びそれらのシステム開発、ならびに評価者の能力開発研修プログラムの開発、実施や入学前教育の開発・実施などを担当している。このように、入学査定官チームは、高校教育から入試、大学教育へのスムーズなトランジションの達成を図るために、研究開発から実施検証、計画・運用まで広く携わっていることがわかる。

7 入学査定官の専門家養成と能力開発システム

入学査定官の定性的な評価による入学者選抜を可能とするためには、入学査定官の専門的知識・スキルを育成し、確保することが肝要である。また、制度の拡大も図らなければならない。この入学査定官制の質的な拡大施策に対して人材の確保と能力開発のために、韓国教育部は、制度導入の早期段階で入学査定官の専門性スキルを確保することを目的とした養成機関5大学を指定した。さらなる入学査定官制の拡大を目指す李明博政権の教育部は、入学査定官研修訓練プログラム運営機関を増やして支援し、その後韓国大学教育協議会を中心として入学査定官の標準教育課程を開発し、指定の機関で職務研修プログラムを運営するようになった。

2009年に指定された養成機関は、先述のとおり、慶北大、高麗大、ソウル大、梨花女子大、全南大の5大学であった。教育時間数は年間135－144時間であり、専ら入学査定官の養成プログラムを実施していた。その後、入学査定官制の拡大期にあたる2011年には養成機関が9大学に増加し、すでに査定官として稼働している人材を対象としたプログラムが組まれた。専任の現職査定官の場合は年間100－135時間、委嘱査定官は年間30－60時間の教育訓練の受講が求められ、入学査定官の職に就きたい人材には年間135時間の教育養成プログラムの受講が必要であった。

2013年には朴槿恵政権となり、入学査定官制事業を「高校教育正常化寄与大学支援事業」として位置づけている。大量に創出しなければならなかった入学査定官の養成期間が終了したということで、入学査定官養成指定機関の支援が打ち切れ、以降は韓国大学教育協議会を中心として、連携大学・個別大学において教育訓練の研修が設けられている。韓国大学教育協議会は、訓練プログラムのガイドラインを提示し、それに合わせた研修プログラムの開催・運営も行っている。韓国大学教育協議会の連携大学、個別大学においては、このガイドラインに則った研修プログラムを開発し、教育を実施している。研修の講師は、その講義内容と研究領域に合わせて、全国の大学から教授査定官を任用している。入学査定官制を導入して、研修時間数は減少してきている¹⁰⁾が、2016年時点でも年間の研修時間数は基準があり、専任で新任の入学査定官は年間120時間、専任で現職の入学査定官は年間80時間、委嘱で新任の入学査定官は年間30時間、委嘱で再任（経歴）の入学査定官は年間15時間の教育訓練研修受講が求められている。

表6-8 入学査定官養成・訓練機関と教育時間の変化¹¹⁾

	李明博政権		朴槿惠政権
	2009年 スタート期	2011年 拡大期	2016年 定着期
養成・訓練機関 5年間運営	5 機関 (慶北大・高麗大・ソウル 大・梨花女子大・全南大)	9 機関 (ソウル大・梨花女子大・全南大・ 釜山大・慶尚大・東国大・成均 館大・忠北大・韓国外大)	韓国大学教育協議会を中心に 各校で実施 (元養成機関・連携・個別大学)
教育時間数	135-144時間	査定官志望者：135時間 現職査定官：100-135時間 委嘱査定官：30-60時間	新任(専任)査定官：120時間 現職(専任)査定官：80時間 新任(委嘱)査定官：30時間 経歴(委嘱)査定官：15時間

この入学査定官に向けた教育訓練のための研修時間は、毎年韓国大学教育協議会に提出をすることになっており、この時間数が「高校教育正常化寄与大学支援事業」の財政支援を受けられる条件の1つとなっていた¹²⁾。その財政支援の事例は表6-2にあるように多額の支援額であった。また、大学規模に比例した支援額ではなく高校教育正常化にどれだけ寄与しているかにより配分されていた。

教育訓練の方法は、理論教育、ワークショップ、セミナー、模擬評価・面接などの実習などで実施している。入学査定官の教育に関しては、教育体系があり、受講者にとって入学査定官に必要な知識・技能は何なのか非常にわかりやすく、獲得目標が立てやすく、ステップアップもしやすい構造になっている。表6-9は、入学査定官の教育訓練研修の教育内容である。これを見ると、入学査定官の教育訓練の要素には、「基本素養」「実務能力」「専門スキル」の3分野が設定されている。「基本素養」には入学査定官制の概説、社会的責務や職業倫理、学生理解と高校教育課程の現況と大学入試政策と制度への理解を獲得する科目がある。「実務能力」には入試における評価指標の開発のための実習と、進学や入試内容などの相談、入試広報や面接に関わる理解や技法の獲得、大学行政実務、大学入試の模擬選考演習などが科目に含まれている。「専門スキル」には可否評価の能力開発のための知識、定量的・定性的な選考要素に関する知識とその分析の知見や技法の獲得、統計処理やデータベースの知識と資料管理、進路・進学・入試の相談や面接技法におけるコミュニケーション力の開発があり、日常の業務スキルから専門的知識と技術にわたって教育が展開され、修了者は即戦力として稼働できるような設計となっている。

次に、現在個別大学で実施されている教育研修プログラムについて調査した。入学査定官の教育・訓練は、高校や高校生への広報・進路進学相談と選抜評価の実施前に行われている。主に4～6月に実務スキル、7～10月に評価スキル、11～12月に問題解決スキル、1～3月に情報探索スキルの強化を狙ったスケジュールとなっている。

表6-9 入学査定官 教育訓練研修の教育課程詳細内容¹³⁾

	教育内容	
入試専門家基本素養	入学査定官制の概観	入学査定官制 運営現状 外国の大学の入学査定官選考 入学査定官の業務
	入学査定官の社会的責務及び職業倫理	入学査定官の職業倫理意識及び社会的責務 入学査定官制度関連の法律と倫理綱領
	学生の理解および 高校教育課程の平常化の実践	高等学校教育課程平常化運営 学生生活記録部の理解 創意的体験活動の理解 高校と大学間の教育課程連携
	大学入学政策や制度の 全般的理解	大学入学関連の政策と制度 大学入試の類型と特徴
入試専門家実務能力	大学入学試験評価指標の 開発実習	定性的評価指標の開発と実習 定量的評価技法の開発と実習
	入学選考関連の相談および 広報の技法実習	進学相談技法及び実習 入試広報技法及び実習 大学の理念と人材像についての理解 専攻別専門スキルおよび人材像の理解 専攻別教育目的／課程の理解 専攻別将来進路の理解 ・模擬面接および模擬相談実習 ・受験生対象 学内キャンプ運営技法
	大学行政実務実習	大学行政の理解 入学査定官の行政業務 学内総合情報システムの理解 大学の奨学制度および全般的な学士課程運営制度の理解
	大学入試模擬選考実習	模擬選考
	ワークショップおよび チーム課題遂行	入学査定官との対話 チーム 課題研究及び発表
入試専門家専門スキル	入学査定関連の 評価能力の開発	評価の概要および類型 妥当性と信頼性 学生評価の理解
	大学入学選考要素分析 (定量的要素)	大学修学能力試験 学校生活記録簿 評価マニュアル熟知訓練 選考資料別 評価技法（自己紹介書、推薦書、学生提出書類）
	大学入学選考要素分析 (定性的要素)	自己紹介書及び推薦書 人間性・適性検査 評価マニュアル熟知訓練 選考資料別 評価技法（自己紹介書、推薦書、学生選択書類）
	入学査定関連資料の 管理能力の育成	統計処理および高校DB構築 研究方法論、収入および入学関連DB構築方法・学生関連の資料
	入学選考関連の 意志疎通能力の育成	プレゼンテーション技法 コミュニケーション技法 面接の類型および技法

業務領域		3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
選考研究 パート	入学者選抜	[随時]募集要項準備			[随時]選考準備			[随時]願書受付
高校連携 パート	広報・ コンサルティング	高校訪問入学説明会				[随時]入学博覧会/説明会		－
教育研究 パート	入学査定官教育	選考結果 共有	基礎素養・実務能力分野教育			随時書類評価教育		面接の評価、 事前教育
		外部のワークショップを通じた大学間の研究課題の共有、外部教育参加						

業務領域		10月		11月	12月	1月	2月
選考研究 パート	入学者選抜	[随時]書類：面接評価 [提示]募集要項準備			[随時]合格者発表 [提示]願書受付	[定時]書類審査 合格者発表	[定時]追加合格者 発表
高校連携 パート	広報・ コンサルティング	[定時] 入学博覧会/説明会				－	－
教育研究 パート	入学査定官教育	面接の評価、 事前教育	定時書類評価教育		問題解決スキル		情報探索スキル
		外部のワークショップを通じた大学間の研究課題の共有、外部教育参加					

図6-2 入試広報，選抜評価業務と入学査定官教育のスケジュール¹⁴⁾

現在、入学査定官の教育研修は、大学ごとに研修対象の入学査定官、研修目標時間が異なる。調査した大学はソウル市内の複数の大学と連合しており、また入学査定官の人材開発システムのスタンダードを他大学に提供している。その大学の場合、専任の現職入学査定官は60時間、専任の新任入学査定官は120時間、経験のある委嘱入学査定官は30時間、新任の委嘱入学査定官は40時間の研修時間目標が掲げられている。例えば、専任で新任の採用査定官は、表6-10のとおり、すべての教育内容を受講するよう推奨されている。また、委嘱で新任の場合も、「大学入学試験評価指標の開発実習」「入学者選考関連の相談および広報技法実習」「大学行政実務実習」以外の教育内容が受講対象となっている。

専任で現職の入学査定官は、専任かつ新任の採用査定官と比べて基礎基本的な教育内容が受講対象から外されている。具体的には、「入学査定官制の概観」「入学査定官の社会的責務や職業倫理」「大学入学政策や制度の全般的な理解」「大学行政実務実習」「入学査定関連資料の管理能力と育成」である。また、委嘱の入学査定官で、かつ経験者に対しては、さらに教育内容が少なく、選抜評価に直接かわる項目に絞られている。それらは、「学生の理解および高校教育課程の平常化の実際」「大学入試模擬選考実習」「ワークショップおよびチームの課題遂行」「入学査定関連の評価能力の開発」「入学査定関連資料の管理能力の育成」「入学者選抜関連の意思疎通能力の育成」が該当する。

実務スキルで取り上げられている教育内容は、現職の場合、高校の現況（教育課程や進路指導など）であり、新任の入学査定官の場合、大学基本素養と倫理教育、入学査定官職務の研修が主に行われている。評価スキルは、現職の入学査定官の場合、評価事例研究（これは合宿形式）、模擬的な書類及び面接評価実習であり、新任の入学査定官の場合、模擬評価の集中的な

表6-10 職種別の研修内容¹⁵⁾

教科領域	教育内容	専任 (新任)	専任 (現職)	委嘱 (新任)	委嘱 (経験)
入試 専門家 基本素養	入学査定官制の概観	○		○	
	入学査定官の社会的責務及び職業倫理	○		○	
	学生の理解および高校教育課程の平常化の実際	○	○	○	○
	大学入学政策や制度の全般的な理解	○		○	
入試 専門家 実務能力	大学入学試験評価指標の開発実習	○	○		
	入学選考関連の相談および広報の技法実習	○	○		
	大学行政実務実習	○			
	大学入試模擬選考実習	○	○	○	○
	ワークショップおよびチームの課題遂行	○	○	○	○
入試 専門家 専門 スキル	入学査定関連の評価能力の開発	○	○	○	○
	大学入学選考要素分析（定量的な要素）	○	○	○	
	大学入学選考要素分析（定性的要素）	○	○	○	
	入学査定関連資料の管理能力の育成	○		○	○
	入学者選抜関連の意思疎通能力の育成	○	○	○	○

教育とオンライン評価システムの理解に向けた研修を主に実施している。問題解決スキルは、現職・新任の入学査定官ともに随時募集実施後の評価に関するリフレクションセミナー、今後の評価に有効な事例共有セミナーを主に実施している。最後に情報探索スキルは、現職の入学査定官の場合、研究課題の共有と外部ワークショップやセミナーの参加、新任の入学査定官は入学査定官専門家養成研修の履修となっている。

8 入学査定官のキャリア形成

大学アドミッション専門職の大学における身分の不安定性については、多くの側面から課題があろう。その1つとして、大学入学者選抜にかかわる個人情報、評価基準、さらには、入試実施や募集広報にかかわる大学経営戦略を知る人材が、短期間の雇用契約のために大学を離れ、教育産業へ流出してしまう危険性が挙げられる。個人的にも組織経営的にも非常に秘匿性の高い情報を入手し、活用する人材に対しての大学側の管理、担当者のキャリアロールの調整について、わが国は未着手である。

韓国では、高等教育法¹⁶⁾第三十四条の三（入学査定官の就業等制限）に、「入学査定官は、退職した日以後三年間、学習塾（教育機関）の設立・運営及び課外教習に関する法律第二条第一号の規定による塾（教育機関）を設立し、又はこれに就業することはできない」とある。法令により、退職後は学習塾や予備校のような民間の教育機関への就業ができないため、この業種に対する身分保障については、制度導入当初から考慮されていた。

表6-11のとおり、多くの大学では、入学査定官のキャリアモデルを設計している。専門性の高度化と合わせてスキル体系を構築し、レベルごとの内容を示している。例えば、入学査定官を、初級（2年未満）、中級（2～5年未満）、上級（5年以上）の3段階に区分けして、評価能力、研究能力、実務能力、倫理観の体系を設定している。

初級には、基本業務能力が求められ、カウンセリングスキルや行政業務能力を発揮するための最低限の業務知識の取得が求められている。中級は、知識のさらなる詳細と深化が求められ、上級になると分析及び評価能力が求められ、入試システムおよび評価知識と分析、選考結果分析と設計および書類・面接の評価知識とスキルがその内容となっている。表にはないが、上級の中でも「リーダー」は、入学査定官組織のマネージャーや教授査定官を対象としており、統率・コンサルタント、ビジョン提示能力が求められ、入試政策の立案やビジョンを提示することや入学査定官の教育や研究がその内容になっている。このように入学査定官のキャリアモデルを設計することで、教育研修プログラムが設定でき、大学の組織人事では、昇給昇格の人事考課が適用できるはずである。また、個人においてもキャリアロールと人生設計を描くことが可能である。

表6-11 大学アドミッション専門職のキャリア開発モデル¹⁷⁾

	初級 2年未満	中級 2～5年未満	上級 5年以上
評価能力	模擬評価1 高校類型別学校生活記録簿	模擬評価2 書類評価	模擬評価3 選考別評価準拠体系理解 面接評価
研究能力	教育課程、学校生活記録簿 大学専門教育課程 卒業後進路理解	地域別高校現況 地域別特性理解 学科別の人材像理解	学校生活活動理解 発展学習活動理解 学科別秀越性 人材像理解
実務能力	本学の学生簿総合選考および他の選考理解 カウンセリングスキル 行政業務スキル	大学入学政策理解 他大学の選考理解 高校教育課程理解	本学および他大学の関連研究結果の共有
倫理観	倫理綱領、職務理解	倫理綱領、研究倫理、責務性	倫理綱領、研究倫理、交渉力、協業強化

9 なぜ、入学査定官のような大学アドミッション専門職が必要なのか

表題の問いに答える前に、まず韓国は、入学査定官による入学者選抜を実施し、どのような成果をあげているのかを見てみたい。資料¹⁸⁾によると、この制度を導入したことにより2つの側面から成果が得られたと述べている。1つは、高校教育が正常化したという側面である。冒頭に述べたように、学校外教育への依存度が高く、高校でも入試対策学習が通常だったが、それがこの選抜の普及と拡大により、高校授業の重要度が増し、授業方式が変化したこと、創意的体験活動が授業の中で実質的な運営となっていったこと、進路プログラムが拡大し、キャリア教育が活性化したこと、教育課程が多様化したという成果に繋がっている。

もう1つは、大学入学者選抜の側面である。学生簿総合選考により学習・学校活動全般にわたっての優秀な学生が選抜できるようになったこと、募集単位の特性に応じた適格者選抜が可能になったこと、大学内の学生の構成が多様化したことが挙げられている。このように、大学の入学者選抜の内容や制度が変わることで、高校教育やその施策および大学のミッションやビジョンに関わる近未来の人材育成に寄与しているのかの検証視点を持つことが肝要である。

わが国でいう大学進学の場合評価に関わる段階では、制度に偏りがあると、高校現場をはじめ大学の人材育成にも影響を及ぼす。どのようなアドミッションが生徒の成長、人間発達に適うものとなるのかは、アドミッション関係者の永遠の問いであり、その広範性と専門性の高さをわれわれは認識しなければならない。

チョン（2004）¹⁹⁾は、「特に現政権は大学自律化政策を取り、これで大学入試政策の基本方向が示された。ここに要求されていることは大学の責務性と専門性であり、その中でも選抜の専門性確保は大学入試政策の成否を左右する最も基本的案件と認識された。これに伴い入学査定官制は大学の選抜専門性確保が重要な条件になりながら大学入試政策の中心に位置することになった」と、入学査定官の専門性の重要性を強調している。大学が独自に入試設計できるからこそ、大学の責務と専門性は重要である。特に高校教育と大学教育における教育の継続性・関連性により、大学入学者選抜は高校教育及び大学入試の仕組み（制度や作問・評価等）の専門性を確保する必要がある。韓国では、この専門性確保の観点が大学入試政策の成否を左右する最重要かつ基本的な条件と認識されている。

韓国の入学査定官教育研修では、その基本的な条件に含まれるであろう「入学査定官がこころがけること」の項目²⁰⁾があるが、それを参考に日本風に以下のようにアレンジしてみた。

Ⅰ 大学アドミッション専門職が知っていること（高校関連）

1. 出願資料を解説する専門家である

（教職員の誰もが評価が可能ではない。教育発達科学分野はもちろんのこと、社会分析、所属大学の科学分野の理解と高校に関する全般の理解という高度な専門性が必要である。）

2. 高校の教育環境は同一でない（大都市／地方、国公立／私立、寮制など）

3. 高校の教育課程運営が同一ではない

(中等学校、単位制、総合学科、職業学科、SSH等の指定校、高大連携運営など)

4. 資格や受賞実績の基準が多様である(規模、内容、対象、レベルなど)
5. 教科成績は学校内の相対的序列であり、他学校との比較指標ではない
(相対評価、絶対評価の導入実態、通信制高校や海外学校の成績評価など)

大学アドミッション専門職ができること(入試制度・大学)

1. 本学の入試(募集要項)計画を説明できる
2. 本学の入試結果を数値、資料を通して因果関係を明確に説明できる
3. 本学の全体のアドミッションポリシーと入試類型ごとのAPを説明できる
4. 大学入試用語の意味を説明できる
5. わが国の人材育成や高等教育政策の方向を理解し、新しい環境に敏感に対応できる
6. 海外大学入試制度、高大接続のシステムについてもよく知っている
7. 他大学の入試制度を説明できる
8. 大学入試の関連情報を常時に検索、収集する
9. 大学入試に対する高校教員、生徒、保護者の要求を知っている

これらを見てわかるように、時代の教育や人材育成の方向性を展望し、現場との調整を通した高大接続計画や実施は、教育研修をもって共通した知識とスキルを有する専門人材でなければ果たし得ないことがわかるだろう。

注釈

- 1) 韓国教育開発院, 2011, 「高大連携型入試選考制度の中長期総合方案8」より引用
- 2) 韓国語の表現では「銓衡」の意味であるが、ここではわかりやすいように「選考」という表現を利用する。
- 3) アンホギョン, 2012, 「入学査定官制導入背景」より引用
- 4) 教育部・韓国大学教育協議会, 各年度別, 「支援事業選定結果発表資料」、チャチョンミン, 2016, 「学生簿総合選考の現況と改善方案」、韓国大学教育協議会, 各年度別, 「大学入試情報」より作表
- 5) 韓国大学教育協議会, 2020, 「大学入試情報119(2021年度版)」より抜粋して作表
- 6) 全国大学は、韓国大学教育協議会, 2016, 「大学入試情報119」より作表。ソウル15大学は、私教育の心配ない世界, 2016, 「教育統計」より作表
- 7) 韓国大学教育協議会, 2010, 「入学査定官制運営共通基準(共通選考要素)」より整理・作表
- 8) 韓国大学教育協議会, 2010, 「入学査定官制運営共通基準(共通選考要素)」より整理・作表
- 9) 第6章は、K大学入学管理部, 2012, 「入学査定官制運営支援事業事業報告書」を参考に

執筆、作図。

- 10) 韓国大学教育協議会, 2011, によると, 2009年は, 査定官志望者に対して135-144時間, 2011年は査定官志望者が135時間, 現職査定官が100-135時間, 委嘱査定官は30-60時間の教育時間基準が設定されていた。
- 11) 教育部/韓国大学教育協議会, 2016, 「2016年度高校教育正常化寄与大学支援事業」より引用
- 12) 入学査定官は採用されてからその個人の所属, 経歴, 研究時間などの業務経歴情報を入力するシステムを教育部が作成している。財政事業支援を受けるためには, この入力と更新が必要である。ちなみに「高校教育正常化寄与大学支援事業」の運営は韓国大学教育協議会であり, 支援大学の選定から支援金配分まで行う。
- 13) 入学査定官の教育訓練課程のうち, 新任入学査定官の教育時間が一番長かった2012年度の韓国大学教育協議会作成の標準教育課程(ガイドライン)での教育詳細内容を利用して, 作表している。
- 14) K大学入学管理部, 2012, 「入学査定官制運営支援事業事業報告書」より整理・作表
- 15) K大学入学管理部, 2012, 「入学査定官制運営支援事業事業報告書」より整理・作表
- 16) 韓国高等教育法, <https://www.law.go.kr/> (20210804参照) より抜粋
- 17) K大学入学管理部, 2012, 「入学査定官制運営支援事業事業報告書」より整理・作表
- 18) チョンクワンヒ, 2016, 「韓国における入学査定官教育」九州大学基幹教育院主催アドミッション・オフィサー養成プログラムセミナー配布資料
- 19) チョンクワンヒ, 2009, 「入学査定官制成功的定着のための方策探索」, 5, 韓国教育開発院, より引用
- 20) イムジンテク, 2016, 「入学査定官実務工程」入学査定官養成研修資料

参考・引用文献

- ・韓国大学教育協議会, 2010, 「入学査定官制運営共通基準(共通選考要素)」
- ・韓国大学教育協議会, 2011, 「入学査定官制の成果と発展方向」
- ・韓国大学教育協議会, 2012, 「2013大学入試準備方法」「2013年度大学入試選考基本計画説明会資料」
- ・韓国大学教育協議会, 2016, 「入学査定官制の運営」
- ・韓国大学教育協議会, 2012-2013, 「入学査定官研修・訓練プログラム管理・運営計画」
- ・韓国大学教育協議会, 2013-2015, 「大学入試専門家スキル強化のための職務研修結果報告」
- ・韓国大学教育協議会, 2015-2016, 「大学の学生選抜スキル教科のための職務研修およびワークショップ開催計画」
- ・韓国大学教育協議会, 2008-2017, 「大学入試情報119」
- ・韓国大学教育協議会, 2020「大学入試情報119(2021年度版)」
- ・韓国教育開発院, 2009, 「入学査定官制の成功的定着方案探索」

- ・韓国教育開発院, 2011, 「高大連携型入試選考制度の中長期総合方案 8」
- ・教育部・韓国大学教育協議会, 2009－2018 「支援事業選定結果発表資料」
- ・教育部・韓国大学教育協議会, 2016, 「2016年度高校教育正常化寄与大学支援事業」
- ・私教育の心配ない世界, 2016、教育統計
- ・アンホギョン, 2012, 「入学査定官制導入背景」
- ・イムジンテク, 2012, 「高校と大学の連携強化方案」慶熙大学研究資料
- ・イムジンテク, 2016, 「入学査定官実務工程」入学査定官養成研修資料
- ・キムヒョナ, 2016, 「大学入試専門家のスキル教科に向けた研修プログラム開発」ソウル市立大学
- ・キムヨンボム・チョデヨン・ノヒョンジョン, 2010, 「入学査定官制の職務スキルと未来運営ビジョンについての研究」大統領直属未来企画委員会
- ・チャチョンミン, 2016, 「学生簿総合選考の現況と改善方案」
- ・チョンクワンヒ, 2016, 「韓国における入学査定官教育」九州大学基幹教育院主催アドミッション・オフィサー養成プログラムセミナー配布資料
- ・チョンクワンヒ, 2009, 「入学査定官制成功的定着のための方策探索」, 5, 韓国教育開発院
- ・ユンソンイ, 2011, 「入学査定官選考学生成果研究」慶熙大学研究資料
- ・K大学入学管理部, 2012, 「入学査定官制運営支援事業事業報告書」
- ・S大学, 2012, 「入学査定官専門養成訓練プログラム募集案内」
- ・T大学, 2012, 「新規・現職入学査定官研修プログラム標準教育課程資料」
- ・山本以和子, 2012, 「日本AO入試の運営と課題」韓国教育開発院研究資料RRM2011-3-4
- ・山本以和子, 2014, 「韓国大学入学者選抜の変容－入学査定官制導入後の展開状況－」『大学入試研究ジャーナル』, 24, pp.105-112.
- ・山本以和子, 2016, 「多面的・総合的評価入試の判定資料に関する日韓比較調査」『大学入試研究ジャーナル』, 26, pp.29-36.
- ・山本以和子, 2016, 「韓国の入学査定官制度から見たアドミッション・オフィサーと入試研究」『大学入試研究の動向』, 34, pp.83-90.
- ・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, 2021, 「韓国の大学入試制度の状況と課題－今後の日本の大学入試制度施策に向けた考察」, 大学入試センター研究開発部編『多面的・総合的な評価に基づく大学入学者選抜に関する海外調査報告書』, pp.29-47.

イギリスにおける 大学アドミッション専門職養成の状況

花井 渉

1

イギリスにおける専門的なアドミッション・オフィサーの 養成・研修に関わる政策背景

1.1 資格試験制度改革をめぐるこれまでの議論

イギリスにおける大学入学者選抜制度は、20世紀初頭までは、大学別の「大学入学資格試験」(University Matriculation Examination)により行なわれていたものの、それ以降は個別の大学・学科ごとになされてきた点が特徴としてあげられる(中島, 1986)。

その後、教育の大衆化、特に16歳後教育(post-16 education)において生徒が選択する資格やその試験制度の多様化・複雑化に伴い、それら多様な資格の認証評価は、イギリスの高大接続における課題となっていく。

特に、イギリスの資格試験制度においては、長らくアカデミックな教育資格としてのGCE Aレベル(General Certificate of Education Advanced Level, 以下:Aレベル)が、大学進学のための「黄金のスタンダード」(the golden standard)として社会的に広く認識されてきた。その一方で、職業資格がアカデミックな資格と比べて低位に位置づけられる、すなわちレベルが低い資格として見られる「アカデミック-職業ディバイド」も社会的な問題として表面化することとなった¹⁾。

そこで、イギリスではこれまで度々資格試験制度改革が繰り返されてきた。特に、大きな改革として、16歳～19歳段階の資格試験制度の改善に関する諮問を受け、1996年に出された「デアリング報告」(Dearing Report)の勧告に基づく、2000年9月より実施された「カリキュラム2000」改革があげられる(山村, 2008)。この改革の背景には、主に4つの課題が指摘されている。すなわち、「人材の浪費」、「資格に対する社会的評価の問題」、「学習内容の専門化と幅の広さの問題」及び「共通的なキー・スキル(コア・スキル)の問題」である。それぞれの課題についてここでは詳しく検討しないが、これまでAレベルを中心とした資格試験制度においては、エリート偏向やドロップアウト、低学力者層の問題により、大量の人材が教育や訓練を十分に受けないまま、資格をもたずに社会に出てしまう状況、先述の「アカデミック-職業ディ

バイド」、16歳の段階で3科目程度に特化した学習（早期の専門化）に対する疑問や16-19歳段階で共通して獲得すべきキー・スキル²⁾がAレベルには定められてこなかった点等を改善するための改革であるという点で、このカリキュラム2000改革は非常に重要な改革であったといえる。

しかし、その直後の2002年に発覚した資格試験団体によるAレベルの成績改ざん問題（Aレベルスキャンダル）によって、新たな制度に対する十分な信頼が得られなかった。そこで、政府はカリキュラム2000改革の見直しに着手し、2003年にAレベルを含めた14～19歳の教育制度全体の改革方針を明らかにした（DfES, 2003）。そこでは、アカデミックな資格と職業資格を統合し、複数の領域・科目にわたって包括的に資格認定を行なうバカロレア方式への改革が提案されたのである（山村, 2008）。

このバカロレア方式の資格は、「統合的な資格」（Unified Qualification）として注目され、その後も多様なバカロレアの名を冠した資格の開発が進められている³⁾。これらバカロレア方式の資格の特徴としては、その多くが共通してすべての生徒が履修する「コア学習」（core studies）が含まれており、それを通じてキー・スキルを育成する点にある。例えば、イギリス独自のバカロレア型資格である「ナショナル・バカロレア」の開発案として、コア学習、個別プロジェクトや個人開発プログラム（社会奉仕活動等）が含まれており、キー・スキルの育成が図られている⁴⁾。

以上のように、イギリスの高大接続においては、これまで学力・知識による選抜が重視され、主に伝統的なアカデミックな資格であるAレベル取得がその前提条件であった。しかし、2001年時点において、高等教育進学者の16%（高卒, 18歳時）及び71%（社会人, 21歳以上）が伝統的なAレベルを取得しておらず、それ以外の資格で出願している点、2002/03年にはイギリスの学部新入生人口全体の約60%が社会人学生（mature students, 21歳以上の学生, フルタイム・パートタイムを含む）が占めている点等（Admission to Higher Education Steering Group, 2004, p.16）、大学入学資格の多様化・複雑化が進んでいることが分かる。また、人材育成のあり方、Aレベルの見直しの必要性やコア学習を通じたキー・スキルの育成への注目等に伴い、それらの適切な認証評価を行ない、公平なアドミッション・システムを実現する必要性が高まっていったといえる。

1.2 公平なアドミッションとは何か？

このような社会的な要請を受け、教育技能省のチャールズ・クラーク大臣（当時）は、ブルーネル大学のスティーブン・シュワルツ（Steven Schwartz）氏を代表とする調査グループに対し、イギリスの高等教育機関が選抜の際に考慮すべき点や選択肢に関するレビューを進めるよう要請した。これを受け、2003年6月より総合的なレビューが行なわれている。このレビューでは、主に以下の5点について検証することを目的としている（Admission to Higher Education Steering Group, 2004, p.2）。

- ・「メリット」と「公平なアドミSSION」とは何か？
- ・生徒を選抜する際に、社会的な背景はどこまで考慮されるべきか？
- ・「入学基準とプロセスの透明性」とは何か？
- ・他の方法よりも信頼性及び妥当性が高い効果的な評価方法は存在するのか？
- ・予測される成績（predicted grade）によって大量の入学許可が行なわれている現行のシステムは果たして公平なシステムといえるのか？

以上の検討課題に基づき、複数回のコンサルテーションや議論が行なわれ、2004年9月に、「高等教育への公平なアドミSSION：グッド・プラクティスのすすめ」（‘Fair admission to higher education: recommendations for good practice’, 通称：シュワルツ報告）としてその成果がまとめられたのである。

シュワルツ報告では、公平なアドミSSIONを推進するための5つの原則を提案している。それらは、以下のとおりである（Admission to Higher Education Steering Group, 2004, pp.33-43）。

原則1：公平なアドミSSION・システムは、透明性が確保される必要がある

大学やカレッジは、志願者が確かな情報に基づいて進路選択ができるよう、必要なニーズへの対応や適切なメカニズムを通じた一貫性と効率性を提供する必要がある。これには、各高等教育機関のアドミSSION・ポリシー、詳細な入学要件やアドミSSION・プロセスの説明が必要である。さらに、各学部やコースへ入学した学生がどの大学入学資格を利用したのかをはじめとする各機関による入学者選抜に関する最新の分析データや試験に関する問い合わせ窓口等の情報を明確に示すことが求められる。

原則2：公平なアドミSSION・システムは、各高等教育機関が志願者の学業成績と潜在能力の評価を通じて選抜される必要がある

入学者選抜において、志願者が各学部やコースを修了するための能力があるかを判断することは、最も重要な評価基準である。各志願者の教育実績や能力を評価する際、各機関は資格試験やこれまでの学業成績のみならず、各志願者がこれまで学んできた学習内容（各資格や教育プログラムにおいて提供される教育内容）、非学術的な能力やスキル、各志願者の経験、スキルと視点が高等教育段階における学習環境に貢献するか等、その他の多様な要素も考慮に入れる必要がある。その際、各志願者は出自に関わりなく、すべて平等に評価される機会を与えられる必要がある。

原則3：公平なアドミSSION・システムは、信頼性と妥当性の高い評価方法を開発される必要がある

アドミSSION・ポリシーや入学者選抜のプロセスは、常に最新の研究とグッド・プラクティスに基づいて設定、推進されるべきである。入学者選抜において定量化可能な指標を活用する

大学やカレッジ⁵⁾は、可能な限り資格試験等、すでに学部レベルでの能力やスキルを証明し得る指標を利用すべきである。しかし、その指標では判断が困難な場合は、新たな指標を開発する必要があるが、その際は、この新たな指標の信頼性と妥当性を確保する必要がある。各大学やカレッジは、それぞれのアドミッション・ポリシーと入学者の学習パフォーマンス間の関連性のモニタリング・点検・評価を行ない、課題を明らかにすることで、アドミッション・ポリシーの改善を行なう必要がある。

原則4：公平なアドミッション・システムは、志願者にとっての障壁を最小限にする必要がある

公平なアドミッション・プロセスは、志願者が入学要件を満たすのにあたり、それとは無関係のあらゆる障壁を最小限にする必要がある。これは、例えば選抜方法、障がいの有無、志願者が取得した大学入学資格の種類（アカデミックな資格や職業資格等）等があげられる。

原則5：公平なアドミッション・システムは、すべて専門家によって行なわれる必要があり、適切な組織構造とプロセスを基盤とするものでなければならない

高等教育機関の組織構造とプロセスは、高品質であり、効果的なアドミッション・システムや志願者への専門的なサービスを提供しなければならない。その構造とプロセスは、例えば一貫性を確保するために、責任の所在を明確にすること、適切な資源配分、明確な人事規定や採用方針、アドミッションに関わるすべてのスタッフへの研修等の実施が必要である。これを効果的に推進するためには、各学部・学科のアドミッション業務を統合し、中央アドミッション・オフィスを設置し、専門的なスタッフを配置することを提言する（傍線：筆者）。

このように、シュワルツ報告は、公平なアドミッションを推進するための原則を定義することで、「制度面」にとどまらず、それを担う専門的なAOの配置の必要性という「実施面」についても言及している点で、これまで個別の学科・カレッジによって行なわれてきたイギリスの高等教育アドミッション・システムに対して、全国統一の指針を示すものであったといえる。特に、公平なアドミッションを実現するためには、アドミッション業務を中央アドミッション・オフィスに統合し、専門的なスタッフ（AO）を配置する必要性を示しており（傍線部分）、専門的なAOの養成・研修機関の設置を勧告している（Admission to Higher Education Steering Group, 2004, p.52）。この勧告によれば、当該機関は、高等教育セクター主導で、高等教育機関内に設置されるべきであるとしている。さらに、その専門機関の設置は、HEFCEを中心に、「イギリス大学協会」（Universities UK, 以下：UUK）、「独立校長会議」（Standing Conference of Principals (SCOP)、現高等教育ギルド（Guild HE））とUCASとの連携で進めるよう奨励している。また、これらの機関に対し、高等教育アドミッションに係る継続的な調査研究を進めるよう指示している。そして、シュワルツ報告では、進路指導の重要性も指摘しており、進路指導を担当する教員に対する研修については、UCASが新たに提供する‘ucas plus’がそれを担うとされている。

アドミッションにおける専門性開発支援（Supporting Professionalism in Admissions: SPA）の組織と機能

このシュワルツ報告の勧告を受け、2006年に高等教育進学手続きを仲介する、UCAS内にSPAが設置されている。SPAは、イギリスの高等教育段階へのアドミッションに対する独立かつ客観的な立場から支援を行なう組織である⁶⁾。SPAは、学生のリクルーティングや選抜におけるエビデンスに基づいた実践の開発を推進することで、高等教育段階への公平なアクセスやアドミッション、そして専門職としてのAOの専門性を開発することを目的として設置された組織である。これらの達成は、全国規模の独立した運営委員会（steering group）によって設定された「戦略目標と目的」を通じて推進されることになっている。

SPAの運営委員会は、全国の高等教育機関や教育セクターの代表者によって構成されており⁷⁾、SPAの戦略目標や計画を策定することが主な役割となっている。この運営委員会は、年に3回開催され、高等教育や中等教育政策の動向やそれに伴う高大接続の課題について議論され、SPAの方針や計画、その計画に対するSPAの取り組みのモニタリングや評価等を行なうことになっている。

また、SPAの財政基盤については、HEFCEが最大の拠出機関であり、それに次いでUCASやUUKが財政支援を行っていた（例えば、2015年度のSPAの運営費は年間約41万ポンド（約6,000万円）かかっている）（Higham et al., 2015）。さらに、SPAの理事長は、「ウェールズ高等教育財政審議会」（Higher Education Funding Council for Wales, 以下：HEFCW）にも財政支援を要請し、2013/14年度以外、毎年財政支援を受けている。このように、SPAはそれ自体では運営が成り立つ組織ではなく、全国の高等教育関係機関からの財政支援を基に運営されている組織であることが分かる。

SPAは、大学入学者選抜における「グッド・プラクティス」（good practice）の開発を通じて、イギリスの高等教育へのアクセスと公平なアドミッションを奨励することを目的に設置された組織である。SPAは、それを達成するために、全国で各種イベントを開催するとともに、「グッド・プラクティス・ツールキット」（Good Practice Toolkit）を開発し、それをSPAのウェブサイトで公開・提供している。

この「グッド・プラクティス・ツールキット」は、9つのテーマ別のモジュールに分かれており、それぞれにさらに詳細なテキストが含まれている、いわば優れたアドミッション業務を推進するためのテキストのようなものである。

9つのテーマ別のモジュールは、「アドミッション・ポリシー」、「志願者の経験」、「カレッジ・高等教育」、「文脈に適したアドミッション」、「入学要件と可否の判断」、「平等と多様性」、「公平なアドミッション」、「法的コンプライアンス」、そして「計画とマネジメント」である⁸⁾。例えば、「志願者の経験」（applicant experience）では、効果的な広報戦略の立て方、出願前・中・後に志願者がどのような経験を経て高等教育へとアクセスしてくるのかをAOが理解することで、出願プロセスにおける困難や改善点、志願者のニーズ等を把握することができるモ

ジュールである。また、「文脈に適したアドミッション」(contextualised admissions)では、入学要件の設定や可否の判定方法、面接の方法、合理的な配慮が必要な志願者への対応等、多様な選抜や評価手法に関するテキストが準備されている。

このように、SPAは公平なアドミッション・システムの推進やAOの専門性を高めるためのテキストを公開・提供し、それに基づいて各個別大学のAOがそれぞれの大学におけるアドミッションの方針、戦略、研修に生かすために活用できるようにしている。

そして、AOに求められる職能としては、「データ分析力」、「追跡調査」、「各学問分野やそれに基づく進路やキャリアに関する知識」、「イギリスの資格試験制度やUCASによる評価システムへの深い理解」、「保護者、学校等からの問い合わせに対応するためのコミュニケーション力」、「ウェブサイトの運用やIT技術」等が求められるとしている(SPA, 2012, p.18)。しかし、SPAによって提供されているこれらのテキストは、あくまで自学習用であり、研修会や講義のような座学の機会は基本的には提供されていない。つまり、SPAによって提供されるテキストは、共有リソースであり、Higham et al. (2015)によれば、そのアプローチは「中立的」であるため、各大学が抱えるアドミッションに関する課題を直接的な解決策を提供するものではなく、あくまでグッド・プラクティス事例の紹介を行なっているだけであると批評している。そのため、SPAの提供するテキストは、法的拘束力があるものではなく、あくまでグッド・プラクティスや公平なアドミッションを推進するための参考資料を提供するものであるといえる。

一方で、SPAが各個別大学における大学入学者選抜に与えた影響について、Higham et al. (2015)の24大学に対する調査によれば、94%の大学がアドミッション・ポリシーに変化が見られ、98%がアドミッション手続きに変化が見られ、86%がアドミッション組織に変化が見られたと回答していることを明らかにしている(Higham et al., 2015)。また、その回答の多くはSPAによって提供されていた「グッド・プラクティス・ツールキット」は、これまで進まなかった学内のアドミッション改革を進めるきっかけになったとして、高く評価していることが分かった。

3 SPAの解体とその機能のUCASへの移行

しかし、これまでSPA最大の財政支援機関であったHEFCEは、2015年にSPAへの財政支援を打ち切ることを表明した。その背景には、2010年の政権交代により、当時のキャメロン保守・自民党連立政権が推し進めた高等教育の市場化によって、より効果的に利益を出すため、高等教育分野全体の財政の見直しと規制強化が進められたことがあげられる(Brown and Bekhradnia, 2014)。その後、HEFCEは2013年に新たな「業務枠組み」(operating framework)を設定し、規制基準に基づき、財政支援を行なう機関の選別を行なったのである。そのような流れの中でSPAもその対象になったと考えられる。確かに、2010年の政権交代以降、保守党政権による規制強化は、高等教育分野以外にも、資格試験制度において、それまでの「資格単位枠組み」

（Qualification and Credit Framework）から2015年には「規制資格枠組み」（Regulated Qualification Framework）への再編が行われたり、外国から流入する資格付与団体の審査を行なう「資格試験規制局」（Office of Qualifications and Examinations Regulations, 以下：Ofqual）に対する権限拡大を認める「2011年教育法」を成立させる等⁹⁾、あらゆる政策や施策に見られる政府の方針であることが分かる。

HEFCEからの財政支援が絶たれて以降、SPAに対する財政支援は、UCASがカバーしていた。しかし、その2年後の2017年7月に、UCASはSPAへの財政支援を取り止めると同時に、SPAを解体し、その機能をすべてUCASに吸収することを表明したのである。その背景として、UCASの説明では、利益を最大限に活用し、これまで以上に効率的かつ充実したアドミッション・システムを構築するために、SPAの機能をUCASに移すことが最善の策であると判断したとしている。さらに、SPAが設置されて以降、高等教育セクターは拡大し、市場原理に基づくシステムへと移行したことも理由としてあげている。これは、先述のHEFCEが2015年にSPAへの財政支援を打ち切った理由とも通じていることが分かる。

さらに、Higham et al. (2015) の研究においても、SPAの提供するグッド・プラクティスを推進するためのテキストは、あくまで優れたアドミッションの実践の参考資料であり、法的拘束力もなければ、強制されるものでもないため、それを活用するか否かは各大学に委ねられている点をあげている。他にも、SPAが提供する「グッド・プラクティス・ツールキット」が選抜性の高い大学や多くの志願者を集めている大学を基準に作成されており、地方の中小規模大学や学生が集まりにくい、いわゆるリクルーティング大学の状況は反映されていないため、これらの大学ではあまり役に立たない、アドミッション・オフィスのマネジメントに対する直接的な関与が欠如している（アドミッション・オフィスのシニア・マネージャーへの助言）等の課題を指摘している（Higman et al., 2015）。

このように、SPAによるAOの養成・研修については、「グッド・プラクティス」事例をテキストとしてまとめ、公開することで、これまで学内のアドミッション・システムの改革を進めたくてもなかなか方針が決められなかった大学に対して、一つの改革のきっかけを与える上で効果的であり、多くの大学が評価していたことが分かる。

その一方で、SPAのサービスが一方的に資料を提供するものであり、ワークショップやフォーラムといった個々の大学のAOが直接的にアドミッション・ポリシーや実践について議論する場が設けられなかった点、合否判定に関するオンライン研修が実施されなかった点等（Higham et al., 2015）といったAOが抱える課題やニーズに対応しきれていなかったという機関レベルの要因と2010年の政権交代以降の高等教育の市場化に伴って導入された自律的な経営を行なってこなかったという制度・政策レベルの要因によって解体に追い込まれることになったといえる。

その後、2018年より、UCASでは、全国のアドミッション関係者が集まり、実践報告や交流の場として、「全国アドミッション年次大会」（Annual Admissions Conference）を開催している。この年次大会では、「アドミッション」、「マーケティング（広報）」、「情報技術」等のセッション

ンが設けられ、実践報告が行われている。さらに、UCASのウェブサイト上では、有料のAO研修プログラムを提供しており、自律的なAO養成・研修システムを整備し始めている。

4

公平なアドミッションシステムを構築するための AO研修の展開

以上のように、イギリスでは2004年に公平なアドミッションの推進し、高等教育へのアクセスを拡大することを勧告した「シュワルツ報告」が出されて以降、各大学ではそれまで学部・カレッジレベルで行われていた大学入学者選抜から中央アドミッション・オフィスの設置や専門的なAOの配置等が全国的に進められている。そのプロセスの支援機関として、UCAS内に設置されたSPAによって「グッド・プラクティス・ツールキット」と呼ばれるテキストが提供されている。このSPAによるテキストは、その後全国の多くの大学によって参考にされ、アドミッション・オフィスが設置されていった点やAOの職能・職務の明確化が行なわれた点において大きなインパクトがあったと高く評価されている。すなわち、イギリスにおけるAOの養成・研修方法として、SPAによってテキストが開発・提供されており、これが全国の大学におけるアドミッション・オフィスの整備やAOの配置を進める上で効果的なツールであったといえる。

また、AOに求められる職能として、「データ分析力」、「追跡調査」、「各学問分野やそれに基づく進路やキャリアに関する知識」、「イギリスの資格試験制度やUCASによる評価システムへの深い理解」、「保護者、学校等からの問い合わせに対応するためのコミュニケーション力」、「ウェブサイトの運用やIT技術」等があげられており、これは先行研究においても示されている資質や職能とも共通していることが確認できる。

さらに、「公平なアドミッション」について、SPAではそれを実現するための「5つの原則」を定義し、明文化することで、全国の大学が参考にすることができる方針を示したといえる。

しかし、AOの養成・研修の課題としては、SPAは優れた大学入学者選抜業務の実践を行なっている大学や多くのリソースを有する大学での実践に基づくテキストの提供を中心に行なっていたが、各大学ではアドミッション・オフィスの設置、AOの配置やその後の実践を展開していく各段階において、様々な課題に直面しており、その情報共有・交流や相談を行なうためのワークショップやフォーラム等のニーズに対応する必要がある点があげられる。また、他機関からの財政支援に頼るのではなく、各大学のAOのニーズを掴み、迅速に対応するために継続的な追跡調査を通じて、改善策を提供することができるコンサルティング機能を有する自律的な経営に基づく機関が必要であるといえる。

しかし、武藤（2018）が指摘するように、日本の大学において同様の仕組みを導入しようとする場合、大学特有の歴史や組織文化があることに留意し、さらには入学者受け入れに関する業務を担当する教員、専門的職員、事務職員それぞれの機能分担を明確にできるかどうかにも留意すべきである。

現在、イギリスにおけるAOの養成・研修機能の一部は、UCASへと移行している。また、近年では民間企業であるEcctisも、AOの研修やシンポジウムを企画・開催するなど、官民によるAOの養成・研修が進められている。そのため今後UCASやEcctisがどのようにしてSPAの経験を生かし、各大学のAOのニーズに対応していき、公平なアドミッション・システムを構築していくのかについて継続的に調査研究を進めていくことでAOの養成・研修及びそれを担う機関が果たすべき役割や機能を明らかにしていきたい。

注釈

- 1) 詳しくは、飯田（2010）参照。
- 2) キー・スキル（Key Skills）とは、OECDによるキー・コンピテンシーと類似した概念である。イギリスの文脈においては、コミュニケーション力、数の応用、情報処理能力、他者と協働する力、自らの学習やパフォーマンスを向上する力、課題解決力の6つの能力であると定義されている。
<http://www.bbc.co.uk/keyskills/aboutindex.shtml>（最終閲覧日2021年9月30日）。
- 3) 例えば、花井渉（2016）,「イギリスにおける国際バカロレア認証に伴う資格試験制度変容に関する研究」,『比較教育学研究』,52号,東信堂,pp.104-105では、当時の保守・自民党連立政権下において開発が計画されていた「アドバンスト・バカロレア」(ABacc)について言及している。
- 4) 花井渉（2017）,「イギリスにおける国際バカロレアをめぐる資格認証制度に関する研究」,九州大学大学院人間環境学府博士学位論文, p.173.
- 5) カレッジとは、主に18歳以上の学生が進学する高等教育カレッジや継続教育カレッジを指す。
- 6) SPAウェブサイト、<https://www.spa.ac.uk/about-us>（最終閲覧日2019年2月8日）。
- 7) 運営委員会の構成メンバーは、次のとおりである；Steven Schwartz（ブルーネル大学副総長）Colin Campbell卿・教授（ノッティンガム大学副総長）、Pauline Davies（Wycombe Abbey School校長）、John Gardiner（TESCO公開有限会社元取締役会長）、Janet Graham（ケンブリッジ大学アドミッション・オフィス長）、Howard Newby卿・教授（イギリス高等教育財政審議会（HEFCE）最高責任者）、Peter Lampl卿（サットン・トラスト代表）、Anthony McClaran（UCAS最高責任者）、John Morgan（Conyers School校長）、Bernadette Porter博士（ローハンプトン大学前学長）、Alan Stanhope博士（Cornwall College of Further Education学長）である（Admission to Higher Education Steering Group, 2004, p.64）。
- 8) SPAウェブサイト、<https://www.spa.ac.uk/>（最終閲覧日2019年3月30日）。
- 9) 詳しくは、花井（2017）参照。

参考・引用文献

- ・ Admission to Higher Education Steering Group. 2004, *Fair admissions to higher education:*

recommendations for good practice, <https://dera.ioe.ac.uk/5284/1/finalreport.pdf>. (最終閲覧日 2019年9月30日).

- Brown, Roger and Bekhradnia, Bahram. 2014, *The Future Regulation of Higher Education in England*, Higher Education Policy Institute.
- 中央教育審議会, 2008, 「学士課程教育の構築に向けて (答申)」.
- 中央教育審議会, 2014, 「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育, 大学教育, 大学入学者選抜の一体的改革について～すべての若者が夢や目標を芽吹かせ, 未来に花開かせるために～」.
- Department for Education and Skills, 2003, *14-19: Opportunity and Excellence*, DfES.
- 花井渉, 2016, 「イギリスにおける国際バカロレア認証に伴う資格試験制度変容に関する研究」, 『比較教育学研究』, 52, pp.90-112.
- 花井渉, 2017, 「イギリスにおける国際バカロレアをめぐる資格認証制度に関する研究」, 九州大学大学院人間環境学府博士学位論文.
- Higham Louise, Moore Joanne and Mountford-Zimdars Anna. 2015, *Review of Supporting Professionalism in Admissions (SPA) Programme from 2012 and proposals for the future*, Aimhigher Research and Consultancy Network.
- 飯田直弘, 2010, 「イギリスの資格制度改革における「アカデミック－職業ディバイド」の実態－「学力」と「地域性」に焦点を当てた事例分析を中心に」, 『比較教育学研究』, 40, pp.66-83.
- 一般社団法人日本私立大学連盟, 2015, 「高等学校教育, 大学教育及び大学入学者選抜の今後のあり方について」, <https://www.shidairen.or.jp/about/id=590>. (最終閲覧日2019年2月22日).
- 教育再生実行会議, 2013, 「高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について (第四次提言)」, https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaiei/pdf/dai4_1.pdf. (最終閲覧日2021年9月30日).
- 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』, 独立行政法人大学評価・学位授与機構, 10, pp.3-23.
- 文部科学省, 2015, 「高大接続改革実行プラン」, https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo12/sonota/_icsFiles/afieldfile/2015/01/23/1354545.pdf. (最終閲覧日2021年9月30日).
- 文部科学省, 2015, 「国立大学経営力戦略について」, https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2015/06/24/1359095_02.pdf. (最終閲覧日2021年9月30日).
- 文部科学省, 2016, 「最終報告」高大接続システム改革会議, https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2016/06/02/1369232_01_2.pdf. (最終閲覧日2021年9月30日)

- ////////////////////////////////////
- ・ 武藤英幸, 2018, 「国立大学入試担当課職員の汎用性と専門性－法人化と高大接続改革に伴う職能開発」, 『名古屋高等教育研究』, 18, pp.71-86.
 - ・ 永野拓矢, 2018, 「アドミSSION教員に課された入試業務における「三つのミッション」の意義」, 『名古屋高等教育研究』, 18, pp.55-70.
 - ・ 中島直忠編, 1986, 「世界の大学入試」, 時事通信社.
 - ・ 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.
 - ・ 大場淳, 2009, 「大学職員の開発－専門職化をめぐる」, 『高等教育研究叢書』, 広島大学高等教育研究開発センター, 105, pp.13-23.
 - ・ 大谷尚・依田理恵子, 2018, 「高大接続型選抜を担うアドミSSIONオフィサー養成プログラムの構築に関する研究に関する調査報告」, 名古屋大学大学院教育発達科学研究科附属高大接続研究センター, pp.3-19.
 - ・ SPA, 2012, *What makes an effective admissions operation, SPA good practice guidance.*
 - ・ 山村滋, 2008, 「イギリスにおける接続改革－「カリキュラム2000」の検討」, 荒井克弘・橋本昭彦編, 2008, 『高校と大学の接続－入試選抜から教育接続へ－』, 玉川大学出版部, pp.255-276.

日本における大学アドミッション専門職 養成の状況—九州大学の事例—

木村 拓也

1 九州大学アドミッション・オフィサー養成講座の概要

九州大学では、2014（平成26）年中央教育審議会答申『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』の「評価の専門的人材の育成、教職員の評価力向上に対する支援」の在り方の1つとして、2016（平成28）年度から、文部科学省教育共同利用拠点である九州大学次世代型大学教育関係拠点の専門的職員養成モジュールにおいて、アドミッション・オフィサー養成プログラムを実施してきた¹⁾。

1.1 アドミッション・オフィサー養成講座における研修ループリックの構成

本書5章6章で紹介した、韓国とアメリカの先行事例を踏まえ、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座を実施するにあたり、まず研修の学習・研修目標の内容と水準を示す研修プログラムを作成することにした。この研修プログラムは2016（平成28）年12月8日に作成し、2016（平成28）年12月22日に出された2016（平成28）年度の第1回研修会の案内の中に掲載した。検討に際し、アメリカと韓国のアドミッション・オフィサー養成コースのカリキュラムを参考に、大学入学者選抜の研究・実務の両方に10年以上携わってきた担当者である、木村拓也（九州大学）・山本以和子（京都工芸繊維大学）・西郡大（佐賀大学）で協議し、作成した。大学入学者選抜の業務に伴う、教育学・心理学・数理統計・社会学・経営学などの学問背景やわが国特有の入試文化に即した内容・仕様にアレンジした、研修プログラムである。

表8-1は、アメリカ・韓国のアドミッション・オフィサーの職務に関する知識・スキルを抽出したものである。このように、入学者選抜に関わる政策や法の理解、選考に関する理解や評価業務遂行および入学者選抜に関わるその他業務の能力開発が、大学アドミッション専門職に求められていることがわかる。これを参考に、大学アドミッション専門職の業務に必要な知識・能力・態度を、①基礎素養、②専門知識・専門スキル、③実務・企画能力の開発に大別した。

①基礎素養には、入試制度・政策、社会的責務・倫理、高校生・高校教育、大学生・大学教

表 8-1 入学業務担当者の力量と資質（韓国とアメリカの比較表）

区分	韓国：業務内容（大教協2009）	アメリカ：募集公告の資格要件（UCバークレー）
入学者選抜の制度	①入学査定官制の政策的背景	①入学要件、政策、選抜手続きに対する知識
選考開発	②高校の現場に対する理解 ③入試全般に対する理解	②バークレーキャンパスの専攻科教育課程に対する知識
評価実際	④評価のための選考資料に対する理解 ⑤評価方法（書類評価、深層面接スキル） ⑥入試結果分析（統計）	③分析手法と組織技術 ④職務に対する高い水準の繊細さと正確性
基本業務	⑦広報・相談 ⑧行政業務及び倫理綱領	⑤文書と口頭の優れたコミュニケーション技術 ⑥顧客に複雑な入試政策を説明できる能力 ⑦優秀な顧客サービス技術 ⑧基本的なコンピュータ利用技術 ⑨巡回（学外）勤務、時間外の超過勤務

育を置いた。②専門知識・スキルには、統計・テスト理論、評価技法、追跡調査技法、社会調査技法、（広報）コミュニケーション・進学相談を置いた。③実務・企画能力には、入試企画（設計・作問・評価採点含む）、入試戦略・マーケティング企画、高大連携・高大移行企画、グローバル戦略企画を置いた。

我が国のアドミッション担当者の現状は、教員も職員もいること、任期制・テニユア、様々な学術背景や前職を所持していることから、非常に多様な人材が着任している。よって、個人により知識・スキルの領域およびレベルが異なる現実があり、この養成講座では教育カリキュラムを体系化する必要があった。さらに、アドミッション業務は、特殊な知識と技能であるため、業務によって遂行能力のレベルが異なってくる。そのため、策定する教育カリキュラムの実効性を保持するために、遂行レベルとアドミッション担当者のキャリアロールに整合性を持たせた教育カリキュラムを検討した。初級は、アドミッション業務に初めて就任した者から3年目程度を想定し、中級は、3年目以降の中間キャリアを想定し、上級は、アドミッション組織の中でリーダーや指導者の立場のキャリアを想定して構築した。表 8-2 は、その構築した資質能力一覧である。なお、網掛け部分は、すでに研修で実施した分野とレベルである。2024（令和6）年3月27日までに、34設定した分類レベルのうち、85.2%に当たる29の講座コンテンツの作成を終えることができた²⁾。追跡調査技法以外は、すべて上級のスキルにあたり、こうした研修は、少人数のリーダー研修として実施することが今後望ましいと考え、一般社団法人大学アドミッション専門職協会において、上級のリーダー研修を実施している。

表8-2 研修プログラムで設定した領域と資質能力
(網力ケ部分は、研修会等において2023年度までに実施済)

講座名	分類	Level	達成目標	講演番号
中等教育・高等教育論 (高大接続論)	入試制度・政策	初級	日本における大学入試に関わる制度や政策に関する基本事項を理解できる。	1、22
		中級	国外の大学入試に関わる制度や政策の特徴を理解し、日本の制度と比較して理解できる。	16、17、18、38
	高校生・高校教育	初級	中等教育の仕組みや高校生の基本的な行動を理解できる。	15、34
		中級	高等学校のカリキュラムや高校生の進路選択の傾向について理解できる。	15、34
		上級	高等学校の進路指導の考え方や特徴を理解し、高校生の進路選択や受験行動を考察することができる。	10
	大学生・大学教育	初級	高等教育の仕組みや大学生の実態を理解する。	2、28、33
		中級	中等教育と高等教育の教育的な接続についての意義や課題点を理解できる。	2、28、33
テスト・教育評価論	統計・テスト理論	初級	統計やテスト理論に関する基本的な事項を理解できる。	3
		中級	分析ソフトを利用して統計的な処理や分析結果の解釈ができる。	9
		上級	多変量解析や項目反応理論など高度な統計手法を用いたデータの分析ができる。	
	評価技法	初級	大学入試における基本的な評価技法の特徴を理解し、実際の適用場面を想定できる。	4、23
		中級	各評価技法の効果検証に関する方法を理解し、実践できる。	4、23
		上級	複数の評価技法を組み合わせることで多面的な評価を行うための具体的な提案ができる。	11、14
アドミッション論	社会的責務・倫理	初級	アドミッションオフィサーとしての社会的責務や倫理に関する基本事項を理解し、実践することができる。	5、27、29、30、35
	コミュニケーション・進学相談	初級	アドミッション業務において重要なコミュニケーション場面を想定することができる。	7
		中級	アドミッション業務の各場面において、適切なコミュニケーションを行うことができる。	7
		上級	広報活動において、相手を惹きつけることができるような魅力的なコミュニケーションを展開できる。	31
	高大連携・高大移行企画	初級	高大連携活動の目的や種類、その特徴を理解できる。	13、36
		中級	高大連携活動プログラムの具体的な企画ができる。	13、36
		上級	高大連携・移行に関する企画を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	37
入試戦略・設計論	入試企画	初級	企画立案のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。	19、26
		中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。	5、20、21、24
		上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	5、20、21、24
	入試戦略・マーケティング企画	初級	戦略策定のために必要な情報を収集し、課題点を整理することができる。	6
		中級	整理した情報をもとに、具体案を策定することができる。	6
		上級	策定案を実現するために必要な体制を整えたり、建設的な議論を展開できるような提案ができる。	
	グローバル戦略企画	初級	海外からの学生獲得に関する基本的な仕組みを理解できる。	12
		中級	大学におけるグローバル戦略の事例を知っている。	
	追跡調査技法	初級	追跡調査の意義と基本的な考え方を理解できる。	32
		中級	追跡調査の基本的な技法の理解と実践ができる。	32
		上級	具体的な事例に対して、最適な追跡調査を選択し、分析結果の解釈と具体的な提案ができる。	
	社会調査技法	初級	社会調査の基本的な技法を理解することができる。	8、25
		中級	質問紙調査や聞き取り調査などの具体的な技法を活用することができる。	8、25
		上級	調査によって得られたデータを分析し、報告書としてまとめることができる。	

1.2 九州大学アドミッション・オフィサー養成講座の実施状況

九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センターが主催した研修会は、「アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回～8回）」（表8-3）、「アドミッション・オフィサー養成プログラム」（表8-4）、「アドミッション・オフィサー養成セミナー」（表8-5）、「国際シンポジウム」（表8-6）の4つである。一方、同センターの共催として、「高大連携教育フォーラム特別分科会」（表8-7）、「大学入試センター・アドミッションリーダー研修」（表8-8）を実施した。

2019（令和元）年までの研修会の参加者の属性を集計した結果を表8-9（主催した研修会）と表8-10（共催した研修会）に示す。主催した研修会（表8-9）には、のべ378名が参加した。その後、2020（令和2）年度の第5回が参加者72名、2021（令和3）年度の第6回の参加者が86名、2022（令和4）年度の第7回の参加者が107名、2023（令和5）年の国際シンポジウム48名と計313名の参加者があり、総計すると約691名という多くの方が研修に参加した。第3回までの参加者の属性を見ると、大学関係者が8割と最も多く（アドミッション教員15.6%、アドミッション職員29.6%、アドミッション以外33.6%）、高校関係者が7.1%、その他が14.0%であった。共催した研修会（表8-10）には、のべ231名が参加した。参加者の属性は、大学関係者が7割と最も多く（アドミッション教員22.8%、アドミッション職員36.8%、アドミッション以外18.6%）、高校関係者が12.6%、その他が8.2%であった。共催も併せると、参加者はのべ922名であり、研修参加のニーズが広く、アドミッション教員だけではなく、アドミッション職員やアドミッション以外の教職員の参加が予想外に多かった。持ち回りや異動によって経験し、大学の基幹業務であるアドミッション業務への研修の関心の高さが窺える参加者の属性であった。

表8-3 九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会*

年	回	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	第1回	3月22日	西郡大	佐賀大学	アドミッション・オフィサー入門	1
			山本以和子	京都工芸繊維大学	高大接続概論	2
			井隼経子 佐藤喜一	九州大学	初等統計学-Excelでやる入試データ分析	3
		3月23日	木村拓也	九州大学	総合的・多面的な評価の理論と実践	4
			立脇洋介	大学入試センター	大学入試における障害学生支援	5
2018	第2回	3月22日	山本以和子	京都工芸繊維大学	戦略的アドミッション・マーケティング入門	6
			永野拓矢	名古屋大学	高校訪問における戦略的な入試広報について	7
			木村拓也	九州大学	アドミッション・アンケート設計	8
		3月23日	佐藤喜一	九州大学	アドミッション・オフィサーのための記述統計学	9
			内田照久	大学入試センター	センター試験の受験者動向を探ろう！	10

年	回	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2019	第3回	3月22日	植野美彦	徳島大学	アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当官の養成と選抜実施運営について	11
			花井渉	大学入試センター	多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計～イギリスのGCE Aレベルと国際バカロレアを事例に～	12
			森川修	鳥取大学	入学前教育の実施運営について	13
		3月23日	西郡大	佐賀大学	主体性等評価へのアプローチ～制度設計と環境構築に向けて～	14
			荒瀬克己	大谷大学	高大接続改革の中の高校教育	15
2021	第5回	3月25日	木村拓也	九州大学	大学入試業務とリスクマネジメントー入試ミス対策研修体験	30
			一ノ瀬大一	九州産業大学	総合型選抜における主体性を育むコーチング活用ーKSUアドミッションオフィサー養成研修体験	31
2022	第6回	3月26日	脇田貴文	関西大学	私大におけるアドミッションーIR・入試・高校におけるデータの連携と分析	32
			大谷奨	筑波大学	アドミッション・オフィサーと大学史	33
2022	第7回	4月17日	喜村仁詞 岡本崇宅 門馬甲兒 竹内正興 永野拓矢	岡山県立大学 香川大学 山形大学 香川大学 名古屋大学	『学生募集広報の戦略と実践』を深堀りする	34
2024	第8回	3月26日	福島一政	東京家政学院	大学アドミッション専門職の今後の未来	35
		3月27日	山下貴弘	金沢大学	高大連携・探究支援のリアルー文理融合・分野を横断した学びと地域連携で取り組む現状と課題	36
			高原幸治	桜美林大学	桜美林大学発・ディスカバの取り組みの意義と狙いー入学部長の目線から	37

*2020年の第4回はコロナ禍のため、中止となった。肩書きは全て当時のものである。

表8-4 九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラム、
アドミッション・スペシャリスト養成講座の現在

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	12月17日	鄭 廣姫	韓国教育開発院	韓国における入学査定官養成・開発講座の設計及び成果と現状課題	16
		木村拓也 中世古貴彦	九州大学	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	17
		山本以和子	京都工芸繊維大学	日本におけるアドミッション・スペシャリスト養成講座の現在、未来	18

表8-5 九州大学アドミッション・オフィサー養成セミナー、アドミッション・オフィサーはなぜ必要とされるのか？～育成型入試におけるアドミッション・オフィサーの役割～

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2018	6月17日	池田輝政	追手門学院大学	生き抜く力を接続する大学入試再考	19
		志村知美	追手門学院大学	一緒に育てます！～アサーティブ プログラム・アサーティブ入試	20
		一ノ瀬太一	九州産業大学	KSUアドミッションオフィサーが 中退を予防するKSU育成型入試	21

表8-6 九州大学アドミッション・オフィサー養成セミナー、国際シンポジウム

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2023	4月8日	鄭 廣姫	韓国教育開発院	韓国の大学入試の公平性	38

表8-7 高大連携教育フォーラム特別分科会

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	12月9日	西郡大	佐賀大学	アドミッション・オフィサー入門	22
		木村拓也	九州大学	総合的・多面的な評価の理論と実践	23
2018	12月8日	立脇洋介	九州大学	大学入試における障害学生支援	24
		木村拓也	九州大学	アドミッション・アンケート設計	25
2019	12月8日	立脇洋介	九州大学	国公立大学における特別入試の現状	26
		木村拓也	九州大学	大学入試のリスクマネジメント	27

表8-8 大学入試センター・アドミッションリーダー研修

年	実施日	講師	所属	タイトル	講演番号
2017	4月19日	山本以和子	京都工芸繊維大学	高大接続と入試設計	28
2019	8月1日	木村拓也	九州大学	大学入試業務のリスクマネジメント	29

表8-9 九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センターが主催した研修会の参加者属性（木村編 [2020b] のp.12-14の表より作成）

括弧内の%表示は行%	大学・アドミ ッション教員	大学・アドミ ッション職員	大学・アドミ ッション以外	高校	その他	全体
アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会（2017）	15 (21.4%)	20 (28.6%)	15 (21.4%)	8 (11.5%)	12 (17.1%)	70 (100%)
アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会（2018）	13 (13.8%)	30 (31.9%)	36 (38.3%)	9 (9.6%)	6 (6.4%)	94 (100%)
アドミッション・スペシャリスト 能力開発研修会（2019）	20 (19.0%)	31 (29.5%)	32 (30.5%)	6 (5.7%)	16 (15.2%)	105 (100%)
アドミッション・オフィサー 養成プログラム（2017）	6 (14.0%)	13 (30.2%)	13 (30.2%)	1 (2.3%)	10 (23.3%)	43 (100%)
アドミッション・オフィサー 養成セミナー（2018）	5 (7.6%)	18 (27.3%)	31 (47.0%)	3 (4.5%)	9 (13.6%)	66 (100%)
合計（%）	59 (15.6%)	112 (29.6%)	127 (33.6%)	27 (7.1%)	53 (14.0%)	378 (100%)

表8-10 九州大学基幹教育院次世代型大学教育開発センターが共催した研修会の参加者属性
(木村編「2020b」のp.15-17の表より作成)

括弧内の%表示は行%	大学・アドミ ッション教員	大学・アドミ ッション職員	大学・アドミ ッション以外	高校	その他	全体
高大連携教育フォーラム 特別分科会 (2017)	9 (22.5%)	14 (35.0%)	2 (5.0%)	7 (17.5%)	8 (20.0%)	40 (100%)
高大連携教育フォーラム 特別分科会 (2018)	3 (8.3%)	9 (25.0%)	9 (25.0%)	10 (27.8%)	5 (13.9%)	36 (100%)
高大連携教育フォーラム 特別分科会 (2019)	4 (8.9%)	13 (28.9%)	12 (26.7%)	12 (26.7%)	4 (8.9%)	45 (100%)
大学入試センター・アドミ ッションリーダー研修 (2017)	24 (46.2%)	16 (30.8%)	11 (21.2%)	0 (0.0%)	1 (1.9%)	52 (100%)
大学入試センター・アドミ ッションリーダー研修 (2019)	15 (25.9%)	33 (56.9%)	9 (15.5%)	0 (0.0%)	1 (1.7%)	58 (100%)
合計 (%)	55 (23.8%)	85 (36.8%)	43 (18.6%)	29 (12.6%)	2 (8.2%)	231 (100%)

2 九州大学アドミッションオフィサー養成講座の計量分析

2.1 分析データの概要

本節では、主催・共催で実施した養成講座において収集した参加者のアンケートを分析する。アンケートの回収率は、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回，2017）が51名/70名（回収率72.8%）、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第2回，2018）が60名/94名（回収率64.9%）、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第3回，2019）が66名/105名（回収率62.9%）、アドミッション・オフィサー養成プログラム（2017）が21名/39名（回収率53.8%）、アドミッション・オフィサー養成セミナー（2018）が22名/66名（回収率33.3%）であった。なお、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（2018）と高大連携教育フォーラム特別分科会（2017）においては、支出可能な研修費用やキャリアについてのアンケートを別途行っており²⁾、その回収率は、それぞれ31名/40名（回収率77.5%）、53名/94名（回収率56.4%）であった。

講座自体の満足度は、アドミッション・オフィサー養成プログラム（2017）が、「満足」13名（56.5%）、「概ね満足」が10名（43.5%）の計100%が満足傾向と回答し、アドミッション・オフィサー養成セミナー（2018）が、「満足」が9名（40.9%）、「概ね満足」が11名（50.0%）の計91%が満足傾向と回答した（木村編2020b，p.31，p.50）。研修会における専門知識の習得は、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（2017）では45名（88.2%）、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（2018）では52名（86.6%）、アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（2019）では60名（90.9%）が習得した、と回答した（木村編2020b，p.24，p.41，p.57）。また、研修会参加者の入試業務経験期間をまとめたのが、表8-11であるが、入試業務の経験が浅い大学教職員が主な研修参加者であったことが分かる。

表8-11 第1-3回のアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会参加者の入試業務経験期間
(木村編, 2020bのp.20のtable1, p.37のtable1, p.53のtable1より作成)

期間 人数(列%)	第1回研修会(2017)	第2回研修会(2018)	第3回研修会(2019)	合計
1年未満	21名(41.2%)	14名(23.3%)	10名(15.2%)	45名(25.4%)
1年から5年未満	16名(31.4%)	26名(43.3%)	29名(43.9%)	71名(40.1%)
5年から10年未満	7名(13.7%)	11名(18.3%)	16名(24.2%)	34名(19.2%)
10年から15年未満	5名(9.8%)	6名(10.0%)	10名(15.2%)	21名(11.9%)
15年以上	2名(3.9%)	3名(5.0%)	1名(1.5%)	6名(3.4%)
計	51名(100%)	60名(100%)	66名(100%)	177名(100%)

2.2 アドミッション・オフィサー養成講座の役立ち度に関する分析

本項では、研修会の各講義と研修会全体の「役立ち」について検討する。本書で繰り返し述べたように、大学アドミッション専門職の育成は喫緊の課題ではあるが、そのためのカリキュラムや養成課程がなく、現在各所でさまざまな研修会が行われている。2017（平成29）年から九州大学で開講されているアドミッションオフィサー養成講座では、韓国やアメリカの事例を参考にしながら専門的な知識やスキルの提供を行っており、日本版アドミッション・オフィサー養成プログラムを確立するためには未だ手探りの状態である。そこで、これらのプログラムに対し、参加者がそれぞれの講義内容が実際に役立つと思ったかどうか、また、職員や教員といった職種により役に立った内容は違うかどうかを知るために、研修会で実施したアンケート結果を分析した。1回から3回の研修会では各講義と研修会全体の最後にアンケートが実施され、参加者は任意で講義や研修会全体の「役立ち」について4件法（1. 全く役立ちそうにない、2. あまり役立ちそうにない、3. まあまあ役立ちそうである、4. かなり役立ちそうである）で回答した。また、その他に自由記述で感想や気づいた点を記述した。ここでは、上記「役立ち度」のみの分析結果を記載する。分析にはjamovi ver 1.6.3を使用した。

2017（平成29）年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回）では、5つの講座が開講された。アンケート回答者51名のうち、各講義の役立ち度に対し無回答の者をそれぞれの分析から除外した。また、職種の「民間」については1名であったため分析から除外した。「その他」の研究者と回答した者については、業務の内容から教員に含めた。各講義の「役立ち」について、参加者間2要因分散分析（新人度合い（経験年数2年未満・2年以上）×職種（大学職員・大学教員・高校教員））を行った。以下に結果を示す。

「アドミッション・オフィサー入門」では、有意な職種の主効果（ $F(2,41) = 9.219, p < .001, \eta_p^2 = .041$ ）がみられた。新人度合いの主効果（ $F(1,41) = 1.731, p = .196, \eta_p^2 = .310$ ）、及び交互作用（ $F(2,41) = .589, p = .559, \eta_p^2 = .028$ ）については有意ではなかった。職種の有意な主効果に基づいてHolmの方法で多重比較を行ったところ、高校教員よりも大学教員のほうが有意に役に立つと回答し（ $t(41) = 3.16, p = .006, \text{Cohen's } d = 1.542$ ）、また、高校教員よりも大学職員のほうが有意に役に立つと回答した（ $t(41) = 4.28, p < .001, \text{Cohen's } d = 2.088$ ）。

「高大接続概論」では、新人度合い ($F(1,40) = .001, p = .981, \eta_p^2 = .000$)、職種 ($F(2,40) = 1.413, p = .255, \eta_p^2 = .066$) の主効果及び交互作用 ($F(2,40) = .315, p = .732, \eta_p^2 = .015$) についてはいずれも有意ではなかった。「初等統計学」も「高大接続概論」と同様、新人度合い ($F(1,33) = .049, p = .826, \eta_p^2 = .001$)、職種 ($F(2,33) = .581, p = .565, \eta_p^2 = .034$) の主効果及び交互作用 ($F(2,33) = 1.252, p = .299, \eta_p^2 = .071$) についてはいずれも有意ではなかった。「総合的・多面的な評価の理論と実際」でも新人度合い ($F(1,33) = .094, p = .761, \eta_p^2 = .003$)、職種 ($F(2,33) = 1.067, p = .356, \eta_p^2 = .061$) の主効果及び交互作用 ($F(2,33) = .408, p = .668, \eta_p^2 = .024$) についてはいずれも有意ではなかった。「大学入試における障害学生支援」でも新人度合い ($F(1,25) = .133, p = .719, \eta_p^2 = .005$)、職種 ($F(2,25) = 1.415, p = .262, \eta_p^2 = .102$) の主効果及び交互作用 ($F(2,25) = 1.139, p = .336, \eta_p^2 = .083$) についてはいずれも有意ではなかった。研修会(第1回)全体の役立ち度においても、新人度合い ($F(1,41) = 1.029, p = .316, \eta_p^2 = .024$)、職種 ($F(2,41) = .616, p = .545, \eta_p^2 = .029$) の主効果及び交互作用 ($F(2,41) = 2.605, p = .086, \eta_p^2 = .113$) についてはいずれも有意ではなかった。5つの講義の中で、「アドミッション・オフィサー入門」は経験年数によらず特に大学教員、大学職員から役立つと回答された。実際に業務に携わる大学教員や大学職員はアドミッション業務についての知識が高校教員よりも必要であるが、これまでアドミッション・オフィサーの活動やアドミッションの業務自体を体系的に学ぶ機会がなく、本講座でアドミッション・オフィサーの全体的な概要を知ることができたためであると考えられる。本講座は研修会の入門的な内容であり、自由記述からも職員、教員によらず「アドミッションオフィサー」とは何をしている存在なのか、また自分自身がこれからどのような業務が必要なのかを知ることができたという感想が見られた。

2018(平成30)年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会(第2回)でも5つの講座が開講された。第2回の研修会の講義は2017(平成29)年の第1回よりも実践的な内容で構成され、より具体的な知識や技術について学ぶことができた。その後実施したアンケートへの回答者は60名であった。アンケートの回答のうち、第1回と同様に各講義への回答がなかった者はその講義の分析から除外した。また、職種の「民間 ($n = 0$)」、「高校教員 ($n = 4$)」は極端に数が少なかったため分析から除外した。「その他」と回答した2名のうち、特任助教と研究員は教員に、嘱託職員は職員に含めた。さらに、所属が記載されていない者2名については分析から除外した。第1回と同様に参加者間2要因分散分析(新人度合い(経験年数2年未満・2年以上)×職種(大学教員・大学職員))を行った。

「戦略的アドミッション・マーケティング入門」では、新人度合い ($F(1,48) = .387, p = .537, \eta_p^2 = .008$)、職種 ($F(1,48) = 3.134, p = .083, \eta_p^2 = .061$) の主効果及び交互作用 ($F(1,48) = .662, p = .420, \eta_p^2 = .014$) いずれも有意ではなかった。「高校訪問における戦略的な入試広報について」では、職種の有意な主効果 ($F(1,49) = 6.396, p = .015, \eta_p^2 = .115$) がみられた。新人度合いの主効果 ($F(1,49) = .592, p = .445, \eta_p^2 = .012$) と交互作用 ($F(1,49) = .746, p = .392, \eta_p^2 = .015$) はどちらも有意ではなかった。「アドミッション・アンケートの設計」では、

新人度合い ($F(1,47) = .250, p = .619, \eta_p^2 = .005$)、職種 ($F(1,47) = .012, p = .913, \eta_p^2 = .000$) の主効果及び交互作用 ($F(1,47) = .120, p = .913, \eta_p^2 = .000$) についてはいずれも有意ではなかった。「アドミッション・オフィサーのための記述統計学」でも、新人度合い ($F(1,42) = 3.256, p = .078, \eta_p^2 = .072$)、職種 ($F(1,42) = .687, p = .412, \eta_p^2 = .016$) の主効果及び交互作用 ($F(1,42) = .402, p = .530, \eta_p^2 = .009$) についてはいずれも有意ではなかった。「センター試験の受験者動向を探ろう！」では、職種の有意な主効果 ($F(1,42) = 8.199, p = .007, \eta_p^2 = .163$) がみられた。新人度合いの主効果 ($F(1,42) = .068, p = .795, \eta_p^2 = .001$) と交互作用 ($F(1,42) = .009, p = .925, \eta_p^2 = .000$) はどちらも有意ではなかった。「第2回研修会全体の役立ち」では、新人度合い ($F(1,48) = 671, p = .417, \eta_p^2 = .014$)、職種 ($F(1,48) = 2.428, p = .126, \eta_p^2 = .048$) の主効果及び交互作用 ($F(1,48) = .002, p = .966, \eta_p^2 = .000$) についてはいずれも有意ではなかった。第2回の研修会では、大学職員よりも大学教員の方が入試広報やセンター試験の動向についての講義の役立ちの平均値でより高い値であった。本講座は教員による高校訪問の手法や高校側とのコミュニケーションのポイントが詳しく述べられており、実際に高校訪問を行う教員にとってより実践的で専門的な内容が役立つと評価されたためだと考えられる。

2019（平成31）年に行われたアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第3回）でもこれまでと同様に5つの講座が開講された。アンケートの回答者は66名だった。そのうち、高校教員1名とその他で教員、職員、高校教員等の種別が不明な1名を分析から除外した。また、各講義の役立ち度に関回答の者はそれぞれの分析から除外した。第1回、2回と同様、各講義及び研修会全体の「役立ち」について参加者間2要因分散分析（新人度合い（経験年数2年未満・2年以上）×職種（大学教員・大学職員））を行った。

「アドミッション・スペシャリストによる書類選考・面接担当間の養成と選抜実施運営について」では、新人度合い ($F(1,55) = .544, p = .464, \eta_p^2 = .010$)、職種 ($F(1,55) = 3.134, p = .082, \eta_p^2 = .054$) の主効果及び交互作用 ($F(1,55) = .544, p = .464, \eta_p^2 = .010$) についてはいずれも有意ではなかった。「多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計」でも新人度合い ($F(1,58) = .276, p = .602, \eta_p^2 = .005$)、職種 ($F(1,58) = 2.507, p = .119, \eta_p^2 = .041$) の主効果及び交互作用 ($F(1,58) = .001, p = .971, \eta_p^2 = .000$) についてはいずれも有意ではなかった。「入学前教育の実施運営について」では、職種の有意な主効果 ($F(1,54) = 4.171, p = .046, \eta_p^2 = .072$) がみられた。新人度合いの主効果 ($F(1,54) = .014, p = .905, \eta_p^2 = .000$) と交互作用 ($F(1,54) = 2.439, p = .124, \eta_p^2 = .043$) はどちらも有意ではなかった。次に「主体性等評価へのアプローチ」の講義の役立ちでも職種の有意な主効果 ($F(1,57) = 6.070, p = .017, \eta_p^2 = .096$) がみられた。新人度合いの主効果 ($F(1,57) = 1.14, p = .290, \eta_p^2 = .020$) と交互作用 ($F(1,57) = 3.690, p = .060, \eta_p^2 = .061$) はどちらも有意ではなかった。最後に「高大接続改革の中の高校教育」の講義の分析を行ったところ、職種の有意な主効果があった ($F(1,44) = 6.838, p = .012, \eta_p^2 = .135$)。新人度合いの主効果 ($F(1,44) = .228, p = .636, \eta_p^2 = .005$) は有意ではなかった。また、交互作用が有意だった ($F(1,44) = 8.307, p = .006, \eta_p^2 = .159$)。

第3回の研修会では、2回同様入試の評価や教育に関する専門的で実践的な知識や技術を伝える講義が多かったことから、入試業務にあたる大学教員からの役立ち度評価が高かった。

過去3年間の研修会の内容について分析を行ったところ、ほとんどは有意な主効果、交互作用ともに認められなかった。各講義や研修会全体の役立ち度の基礎統計量を見ると（表8-12～14）、経験年数、職種によらずほぼすべての講義で評価の平均値が3.00～4.00の間に分布している。つまり、いずれの講義も役に立つと高く評価されており、アドミッション・スペシャリストを養成するための効果的な知識・技術を提供できたと考えられる。一部、職種において有意な主効果がみられた講義があった。回を重ねるごとに講座の内容が専門的・実践的になってきたことから、特に評価・制度設計に直接関わる大学教員からの評価が高かったのだと考えられる。今後この結果から、アドミッション・オフィサーを目指す職員向け講座、教員向け講座といった対象ごとに内容を見直し、求められる知識を提供できるよう、カリキュラムの見直しを行っていく予定である。

表8-12 2017年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第1回）役立ち度の平均値・標準偏差（木村ほか，2021，p.99の表4.2より作成）

	平均値（標準偏差）					
	アドミッション・ オフィサー 入門	高大接続概論	初等統計学	総合的・多面的な評価の 理論と実践	大学入試に おける 障害学生支援	第1回全体の 役立ち度
全体	3.85 (.360)	3.39 (.614)	3.21 (.570)	3.87 (.522)	3.61 (.495)	3.74 (.441)
経験年数2年未満：大学教員	3.92 (.277)	3.31 (.630)	3.18 (.751)	3.92 (.289)	3.75 (.452)	3.79 (.426)
：大学職員	4.00 (.000)	3.67 (.500)	3.13 (.354)	3.83 (.408)	3.40 (.548)	3.63 (.518)
：高校教員	3.50 (.707)	3.00 (.000)	3.33 (.577)	4.00 (.000)	3.50 (.707)	4.00 (.000)
経験年数2年以上：大学教員	3.75 (.463)	3.29 (.756)	3.00 (.632)	4.00 (.000)	3.67 (.516)	3.88 (.354)
：大学職員	4.00 (.000)	3.45 (.688)	3.50 (.535)	3.57 (1.13)	3.75 (.500)	3.82 (.405)
：高校教員	3.25 (.500)	3.25 (.500)	3.00 (.000)	4.00 (.000)	3.00 (.000)	3.25 (.500)

表8-13 2018年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第2回）役立ち度の平均値・標準偏差（木村ほか，2021，p.99の表4.3より作成）

	平均値（標準偏差）					
	戦略的アドミッ ション・マーケ ティング入門	高校訪問に おける戦略的 な入試広報に ついて	アドミッション・ アンケートの 設計	アドミッション・ オフィサー のための 記述統計学	センター試験 の受験動向を 探ろう!	第2回全体の 役立ち度
全体	3.44 (.539)	3.58 (.570)	3.75 (.483)	3.52 (.586)	3.54 (.585)	3.65 (.480)
経験年数2年未満：大学教員	3.57 (.514)	3.79 (.426)	3.71 (.611)	3.50 (.674)	3.79 (.426)	3.71 (.469)
：大学職員	3.43 (.514)	3.53 (.640)	3.71 (.469)	3.25 (.622)	3.30 (.675)	3.50 (.519)
経験年数2年以上：大学教員	3.60 (.516)	3.80 (.422)	3.80 (.422)	3.70 (.483)	3.73 (.467)	3.82 (.405)
：大学職員	3.21 (.579)	3.29 (.611)	3.77 (.439)	3.67 (.492)	3.27 (.647)	3.62 (.506)

表8-14 2019年アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（第3回）役立ち度の
 平均値・標準偏差（木村ほか，2021，p.99の表4.4より作成）

	平均値（標準偏差）					
	書類選考・面接担当官の養成と選抜実施運営について	多様な学修歴・資格を活用した国際入試の設計	入学前教育の実施運営について	主体性等評価へのアプローチ	高大接続改革の中での高校教育	第3回全体の役立ち度
全体	3.80 (.406)	2.98 (.799)	3.55 (.597)	3.87 (.340)	3.46 (.617)	3.75 (.439)
経験年数2年未満：大学教員	3.88 (.354)	3.26 (.886)	3.88 (.354)	4.00 (.000)	4.00 (.000)	3.88 (.354)
：大学職員	3.57 (.535)	2.88 (1.13)	3.25 (.886)	3.57 (.535)	3.00 (.632)	3.43 (.535)
経験年数2年以上：大学教員	3.88 (.338)	3.12 (.781)	3.58 (.504)	3.92 (.282)	3.39 (.698)	3.88 (.338)
：大学職員	3.75 (.444)	2.76 (.625)	3.50 (.618)	3.86 (.351)	3.44 (.512)	3.65 (.489)

2.3 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の職務に関する自由記述分析

アンケートでは、参加者のキャリアプランの弊害・不安要素についても自由記述にて回答を得た。この自由記述をKHCoder（樋口，2014）を用いて分析した。最初に、自由記述について自己組織化マップ（SOM: Self-Organizing Map, [Kohonen 1982]）を作製した（図8-1）。自己組織化マップにおいては、高次元データの中にある出現頻度に関する近似関係を2次元のマップ空間上でも保ちながら学習し、配置することで、得られた図からは、どのような語彙が回答中に多く見られたのかということや、似通った文脈で使われている語彙を確認することができる。自己組織化マップの配列上の入力ベクトルの像は、入力ベクトルと最整合する配列要素（モデル）として定義される。入力ベクトルからの距離が最小となる点を学習の回数分更新し続けることで、入力ベクトルはある一点に回帰していく。その為、各語彙間の距離は似通った文脈で使われているか否かを示すことになる。また、回帰によって形成されるクラスターに対して、図中では各クラスターの境界を黒線で表している。

その上で図8-1に現れている5つのクラスターを実際の回答も参考にしながら以下のよう
 にまとめた。また、各クラスターにおける具体的な例を2つほど併記した。

①評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安

学位取得のための時間確保が困難（大学職員）、職場に評価制度がないこと（大学職員）

②業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害

人員削減で職員数は減っているが、業務量は増え、業務内容も高度化、複雑化する方向になっていること（大学職員）、個人研究・共同研究とAC業務とのバランス（大学教員）

③単調な入試事務の仕事が中心であること

学部教員の役に立ちたい。単なる入試事務で精一杯で現業務のオーバーフローにさえ対応措置への理解を得られない（大学職員）、事業の事務処理で日常が終わってしまうこと（大学教員）

④周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安

自分が専門職にと考えるが、学内では相談しづらく、職員間でも理解を得がたい（大学職員）
相談相手の不足（入試データ等の機密性の高い情報は共有しにくい）（大学職員）

⑤職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安

アドミッションセンターやIR（評価・分析）等の必要性について、学内できちんと理解されていないところがある（大学職員）、「大学自体が専門職（教員）に対する必要度・緊急度」があまり高まっておらず、あくまでも文科省等からの補助金・政策誘導に乗っているという風潮。このことにより、専門職（URA等）は任期制であったり、成果を求められる待遇となっていることは、目指す者たちにとって希望を与えてもらいにくい状況だと思われる（大学職員）

次に、上記のような意見について、職種・雇用形態ごとに見た時に、どのような人がどのような弊害・不安を感じているのかを確認した。方法としては、上記の自己組織化マップに出現した名詞をクラスターごとにコーディングし（図8-2）、各属性別にそれら語彙の出現回数を集計した。

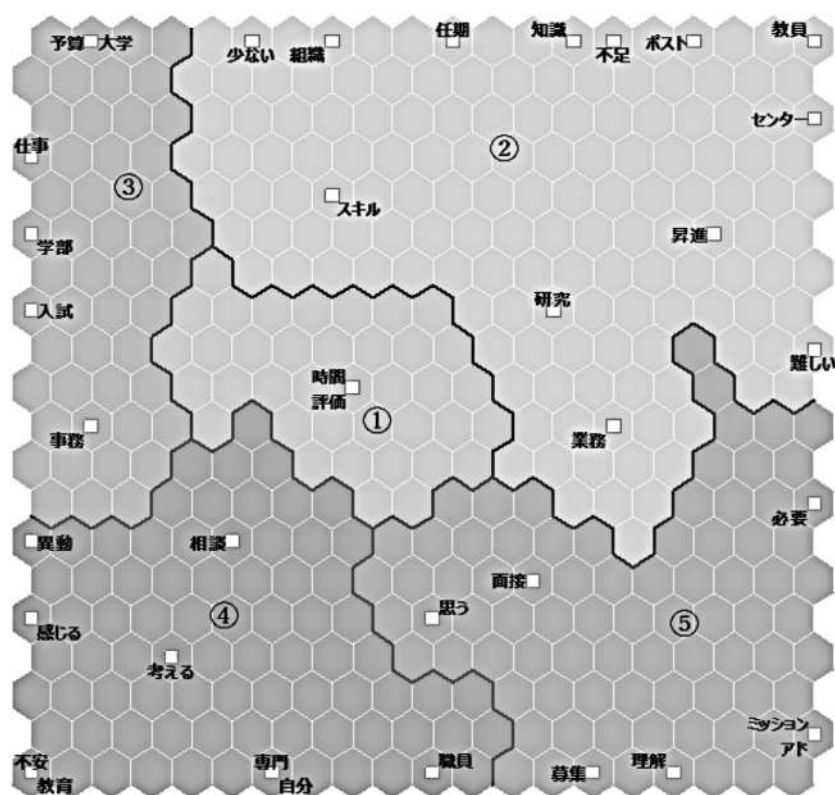


図8-1 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の職務不安の自己組織化マップ
（木村編，2020b，p.63のFigure1より作成）

- ①評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安
評価・時間
- ②業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害
組織・任期・知識・不足・ポスト・教員・センター・昇進・研究・業務
- ③単調な入試事務の仕事が中心であること
予算・大学・仕事・学部・入試・事務
- ④周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安
相談・異動・不安・教育・専門・自分・職員
- ⑤職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安
面接・募集・理解・アドミッション・必要

図8-2 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の職務不安の出現語に対するコーディング
(木村編, 2020b, p.65のFigure2より作成)

表8-15 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の職種×弊害・不安要素のクロス表
(木村編, 2020b, p.65のTable4より作成)

出現頻度 (行%)	①評価されない ことへの不安、 学習に時間が かかることへの 不安	②業務量に 対するセンター のポストの 少なさやそれに 伴う研究者昇進 への弊害	③単調な入試 事務の仕事が 中心であること	④周りからの専 門職員としての 理解の無さや、 異動の少なさ、 相談相手の不足 への不安	⑤職に対する 理解・必要性の 得られなさ に対する不安	計
教員	0 (0%)	13 (54.2%)	6 (25.0%)	4 (16.7%)	1 (4.2%)	24 (100%)
職員	7 (10.4%)	20 (29.9%)	15 (22.4%)	15 (22.4%)	10 (14.9%)	67 (100%)
合計	7 (7.7%)	33 (36.3%)	21 (23.1%)	19 (20.9%)	11 (12.1%)	91 (100%)

コーディングでは、例えば、①「評価されないことへの不安、学習に時間がかかることへの不安」では「評価」「時間」という語が含まれており、これらの語が文中に現れると①にカウントされる。以下ではこのキャリアプランの弊害・不安要素と、属性間の関係を検討した。

表8-15から、教員・職員ともに②「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」に関し、弊害であると考えている・不安要素を抱えている割合が高いことが示唆される。また、教員は②「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」に54.2%と集中しているが、職員に関しては不安が幅広く分布している。職員では、④「周りからの専門職員としての理解の無さや、異動の少なさ、相談相手の不足への不安」が22.4%、⑤「職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安」が14.9%と教員よりも高く、職務において相談できない、理解が得られにくいなどの職務への不安を抱えていることが読み取れる。

次に、表8-16より、教員・職員ともに1万円以上の受講料を払っても良いとする結果が読み取れる。特に、職員(71.4%)の方が教員(57.1%)よりも「1万円以上」支出しても構わないと回答した割合が高くなっている。特に、終身雇用の職員で「1万円以上」と答えている

表8-16 アドミッション・オフィサー養成講座参加者の支出可能受講料×職種×雇用形態のクロス表（木村編，2020b，p.62のtable1及び3より作成）

職（行%）	雇用形態	1万円未満	1万円以上	計
教員	任期制	8名 (50.0%)	8名 (50.0%)	16名 (100%)
	終身雇用制	4名 (33.3%)	8名 (66.7%)	12名 (100%)
	小計	12名 (42.9%)	16名 (57.1%)	28名 (100%)
職員	任期制	2名 (33.3%)	4名 (66.7%)	6名 (100%)
	終身雇用制	6名 (27.3%)	16名 (72.7%)	22名 (100%)
	小計	8名 (28.6 %)	20名 (71.4%)	28名 (100%)
合計		20名 (35.7%)	36名 (64.3%)	56名 (100%)

割合が最も高いことが確認できる。即ち一つ目に「終身雇用の職員にとって非常に意義のあるイベントであると考えられている為に「1万円以上」払ってもよいとしている可能性」である。そしてもう一つが「任期制と終身雇用制による金銭的な余裕による差を反映した可能性」である。この2つのどちらが適切な理由かということは表からはわからないが、今後の研修会等の方向性を考える際の一指針となりうるのではないだろうか。しかしながら、サンプルサイズが小さいため、引き続きアンケート調査を実施し、その傾向を追っていく必要があるだろう。

3 アドミッション・オフィサー養成講座の意義

総括すれば、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座の特徴として、参加者の属性がアドミッション業務経験年数が5年未満の者が65.5%を占めたこと、参加者の満足度や知識の習得度が9割近く高かったこと、この内容であれば、1万円以上払ってでも受講する価値があると受け止められたこと、が挙げられる。同時に収集したアンケートの分析結果も踏まえれば、アドミッション業務のキャリアの不安はもちろんのこと、相談相手の少なさや、専門的且つ秘匿業務ゆえの周囲の理解が得られないことへの不安などがあり、そうした不安を解消する手段として、こうした養成講座が機能したことが考えられ、このアドミッション・オフィサー養成講座の意義が、業務に対する経験が浅い教職員も含めた、貴重なFDネットワーク創出の機会となっていることが伺えた。アドミッション・オフィサーを巡る日本国内の議論では、例えば、大学執行部のリーダーシップを支えるための「高度専門職」の充実を説いた中教審の「審議まとめ」（中央教育審議会大学分科会，2014，p.18）のように、アメリカの大学に倣いアドミッション・オフィサー等を日本の大学でも養成・配置すべきという提言が行われることがあるが、まずは、大学アドミッション専門職の職能を互いに理解し、相互に研修する機会を生むことがまず第一歩であるように思われる。

大学入試の守秘義務の関係上、大学アドミッション専門職は些細な情報交換でさえ容易では

ない現状である。そのため、大学アドミッション専門職の知識・スキルを得たり、経験を交換する機会が少なくなる現状があり、FD互助会的な機能を併せ持った人的ネットワークの構築が急務である。大学アドミッション専門職が、我が国に定着しない限り、真の高大接続・トランジション改革は成り立ち得ない。こうした人的ネットワーク機能を持たせた養成講座の需要はますます高まってくると思われる。

注釈

- 1) 同様に、名古屋大学、大阪大学でも同様の取り組みが見られる（夏目2019，川嶋2019）。2018年に電気通信大学で開催された平成30年度全国大学入学選抜研究連絡協議会大会（第13回）の全体会1において「入試担当者（アドミッション・オフィサー）の育成課題」というタイトルでシンポジウムが開催された。九州大学の報告は、木村（2019）にある。その様子は、『大学入試研究の動向』36号に掲載されている。
- 2) 本稿に掲載している以外の分析結果については、山本・木村・立脇・西郡（2019）に掲載している。

附記

本章は、木村ほか（2021）を本書の趣旨に合わせて、一部加筆修正したものである。

謝辞

計量分析に際し、九州大学アドミッションセンター准教授（当時）井隼経子先生、及び、九州大学教育学部3年陣内未来さんの協力を得た。

引用・参考文献

- ・樋口耕一，2014，『社会調査のための計量テキスト分析：内容分析の継承と発展を目指して』ナカニシヤ出版。
- ・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，2020a，『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2016（平成28）年度-2019（令和元）年度 講義録編』，pp.1-406。
- ・木村拓也編，2020b，『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2016（平成28）年度-2019（令和元）年度 資料編』，pp.1-164。
- ・木村拓也編，2021，『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2016（平成28）年度-2019（令和元）年度 資料編改訂増補版』，pp.1-181。
- ・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・翁文静，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号, pp.85-104.

- Kohonen T., 1982, Self-organizing formation of topologically correct feature maps. *Biology Cybermetrics*, 43, pp.59-69.
- 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.
- 中央教育審議会答申, 2014, 『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育, 大学教育, 大学入学者選抜の一体的改革について』, https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1354191.htm, 最終閲覧日: 2020年10月31日
- 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.

第三部

////////////////////

大学アドミッション専門職の 実務知

入試広報と大学広報の連携と 果たすべき役割 — 来たるべき高大接続広報に向けて —

新藤 洋一

1 入試広報と大学広報を連動させる新しい広報の可能性

2023（令和5）年8月に日本私立学校振興・共済事業団が公表した調査結果によれば、2023（令和5）年度入試で入学定員充足率が100%未満となった大学は320校となっており、4年制大学全体の53.3%を占めている（日本私立学校振興・共済事業団，2023，p.2）。

中でも地方部の中小規模私立大学で充足率の悪化が目立つ状況となっており、18歳人口の減少が最大の要因と考えられる。また、私立大学・短期大学等の入学定員充足率は前年度比1.26ポイント減の99.59%となり、再び充足率は100%を下回ることとなった。いよいよ「大学を選ばなければ全入」という事態が現実となっている。

このように大学を取り巻く募集環境はますます厳しさを増していくと想定される中で、高校生に届く大学情報は、依然として大学の概観や受験情報誌・Webなどでのイメージ広告が大半を占めており、受け手目線の情報発信には程遠い状況であることは認識すべきだろう。

高校では新しい学習指導要領による「総合的な探究の時間」が導入され「学びによる進学の動機づけ」「教育研究を土台にした大学選び」へと変化の兆しが見られている¹⁾。これまでの学部学科構成などの概観的な情報や入試情報、イメージ訴求的な入試広報活動だけでは、募集活動は自ずと立ち行かなくなるのではないだろうか。

大学は（本来の社会的責務である）次世代の人材輩出という本質的な課題に取り組み、教育・研究の質を高めるだけでなく、学生主体の「教育力を向上させる仕組み」を構築し、学外に対してそれら成果を積極的に発信しなければならないが、この点は論を俟たない。

これまでの「入試を主体とした学生募集のための広報」（以下、「入試広報」と記述）という活動だけでなく、「大学の魅力や個性を伝達する広報」（以下、「大学広報」と記述）活動を絡めていく必要がある。

そこには、単に情報を伝達することだけでなく、社会に対して良いインパクトを与えると

もに、信憑性と独自性を兼ね備えた手法を創造していくことが求められるはずで、自ずと大学が置かれた立場や状況によって手法は変わって然るべきだろう。

一方で「学び」で大学進学を動機付けされる生徒が増加する中においても、「著名な大学」「ブランドを有する大学」「偏差値の高い大学」という曖昧で不明瞭な基準が指標となっている現実も踏まえねばならない。

今後はこの課題への対応がますます重要になるだろう。それは上述の広報活動が効果的に機能し成果をもたらすことにつながるはずだ。自大学の戦略的な広報基盤を強化し、マーケティング機能と宣伝広報機能に加え、対象となるステークホルダーを啓発できるコミュニケーション機能を整備することが求められていると考える。

本章では、転換期にある募集広報活動の現状を踏まえ、入試広報と大学広報を連動させつつステークホルダーを啓発し、自大学へと向かわせるための新しい広報の可能性について言及したい。

2 入試広報の現状と課題

入試広報の現状を整理するにあたっては、入試広報を機能させるために必要不可欠な5つの観点で確認することとしたい。

- (1) マーケティング戦略
- (2) 対象者
- (3) メディア・コミュニケーション
- (4) コンテンツ
- (5) マネジメント

2.1 マーケティング戦略

これまでの実績を踏襲する入試広報から、自大学が求める学生を獲得するための戦略に基づく入試広報へと転換がはかられつつある。志願者、入学者が減少する中で広報費用を効果的に活用すること、募集エリアが縮小する状況下で効率よく確実に対象者にアプローチすることが強く求められている。入試広報が有すべき戦略は即ちマーケティング戦略そのものであり、活動の大前提であるべきだと考える。

マーケティング戦略を重視する大学（西浦ほか、2015）は増加しており、地方部では、広範囲な生徒を対象とした受験情報誌から志願者が多く存在する地元メディア（テレビCM、交通広告）に切り替え、かつ生徒一人ひとりとコミュニケーションを図る手法を強化するケースも見受けられる。

企業の事業活動のようにPDCAサイクルに基づく活動を行い、成果と課題を可視化させ軌道修正を短期間で行う大学も増えているようだ（西浦ほか、2015）。そのためには接触者数や応

答率、歩留まり率などを可視化し広報活動に反映させるデータドリブンの運用が有効である。こうした取組みは都市圏の大規模大学に限られ地方の中小規模の大学での事例はまだ少ない。おそらく予算面、業務負荷の増大、質的・量的な人材不足、ノウハウ不足などの解決すべき課題が障壁となっているのではないだろうか。

2.2 対象者

これまでの入学実績から、どのエリア（都道府県）のどんな学力を持った高校生が自大学の対象になるのか、を事実ベースで明確に定めようとする活動が一般的になって来つつある。中には、エリアや学力だけでなく、高校生それぞれのプロフィール（志向性など）分析まで行う大学も増加傾向にあるようだ。

大学全入時代となった現在においても、目的を持って自ら進学先を決められる生徒は多いとは言いがたい。リクルートの進学センサスによれば、多くの生徒は保護者や高校教員との相談をもとに進学先を絞り込んでいるのが実情である（リクルート，2019）。

高校生本人はもとより保護者や高校教員、塾チューターなど出願に向けて生徒の背中を押す存在のステークホルダーに対する情報発信が欠かせないことは言うまでもない。

特に地方部においては、高校教員の影響力は依然として強く、高校教員の推奨度を高める啓発がとても重要である、『Between』に掲載された上野（2021）によれば、高校教員の推奨度を高める鍵は「学生の成長」としており、送り出した生徒の活躍、成長、元気な姿がその大学を推す理由になっているようだ（上野，2021）。筆者が2022年度に行った高校訪問からは、保護者の影響度も上昇傾向にあるようだ。北関東の公立高校教員によれば、コロナ禍の影響によって「自分」の目が行き届く範囲に位置する大学に子供を進学させたいという意向が働いているとのこと。さらには保護者の介入による指導の難しさも問題として大きくなっているようだ。

2.3 メディア・コミュニケーション

コロナ禍以前は、受験情報誌等紙媒体や受験ポータルサイトへの広告出稿、高校訪問および対面型イベントへの企画参加という入試広報の主流とも言える施策が実績として継続してきた。都市部では受験情報誌やポータルサイトで幅広く接触者を募り、地方部では対面型イベントなどで個人へアプローチする方法を中心に展開するという手法である。

2020（令和2）年に発生した新型コロナウイルス感染症の拡大は、大学の募集広報活動を根底から覆すほどのインパクトをもたらした。オープンキャンパスや会場型ガイダンスなど対面型の広報機会の多くは中止もしくは制限がかけられ、高校生たちは大学との直接的な接点を失う状況となったことは記憶に新しい。各大学はオンラインを活用した代替案に切り替えて対応してきたが（谷ノ内，2021）、そうしたメディアの特性を活かした展開までは至っておらず、紙媒体のコンテンツや対面型の手法をオンラインに置き換えたにすぎない状況であった（リクルート，2021）。

一方コロナ禍は単年度で収束せずに2023年現在の広報活動まで影響を及ぼしている。大学

での学び方がオンライン、ハイブリッドなど多様化し現在も継続しているように、広報のメディア、コミュニケーションにおいても、対面型だけでなくオンラインも併用したイベントや個別相談などを併用しながら現在に至っている。『Between』に掲載された加藤によれば、このような手段の変化に呼応するように、受験産業界からオンラインの機能を最大化するための方法としてDX（デジタル・トランスフォーメーション）が提言され、MA（マーケティング・オートメーション）等新たな企画が大学に提供され始めている（加藤，2021）。

具体的には、これまでの「より多くの接触者を募って歩留まりを高めつつ志願者につなげる」とする考え方を発展させた「顧客体験価値（カスタマーエクスペリエンス）」²⁾という方法も普及しつつある。これは、ステークホルダーに対して大学が多様な接点機会を提示し、さまざまな接触経験を重ねてもらいながら、彼らの気持ちに働きかけ自大学の好感度を高めつつ、マイノリティを育成（ナーチャリング）³⁾するというものである。

接点機会としては、動画サイトでの自大学コンテンツの配置、SNS（ソーシャルネットワーキングサービス）での学生の活躍風景の掲出や高校生との直接的なコミュニケーション、自大学のウェブサイトのオウンドメディア化などが挙げられるが、これらは入試広報のDX化と親和性が高い点が特徴といえる。普及という点では、現状、都市部の大規模私立大学中心となっているものの、自大学Webサイト、SNSなど本格的なMAの導入を行わなければ、地方部の中小規模の大学でも積極的な展開がはかれる方法ともいえそう。動画サイトへのコンテンツの掲出、SNSでの自大学アカウントの創設を多くの大学が行なっているが、掲出したままとなっているケースが散見される。生徒を自大学の志願者に育てるためには、上述のカスタマーエクスペリエンスの考え方を自大学流に展開させることが求められている。

2.4 コンテンツ

現在においても多くの大学が発信する情報は概観的な内容が多く「立地・環境」「学部学科」「学生生活」「就職状況」「入試情報」が大半を占めている。もちろんこれらの情報は広報の基盤として重要であるが、募集環境の競争緩和が進む中においては、他大学との差別化、自大学の解像度を高めたコンテンツが求められるであろう。筆者が所属する大学が2020（令和2）年度に実施した高校生に対するインタビューから在学生の話や口コミサイト⁴⁾を参考としている割合が高いことがわかってきている。

こうした「リアリティ溢れるコンテンツ」の整備はまだまだ不十分であると同時に対象者を意識した表現方法の工夫も求められている。

特に地方部においては、地元メディア（テレビCMや交通広告でのイメージ広告）の活用も増加傾向にあるが、大学の存在や学部学科の周知は進むものの、志願者数、入学者数への貢献度は低いようだ。

おそらく、大学の教育研究活動の成果や学生の成長という「実態（リアリティ溢れるコンテンツ）」と「大学名（概観的な情報）」が受け手において結びついていないことが要因ではないだろうか。

後述する「Z世代」は、良いイメージよりも客観性、大学が用意した情報よりも本質的な学生が本音で語る情報を重視するという。求める学生がどのようなコンテンツを求めているのか、それらをどのような広報資源に置き換えて発信していくのか。ここは大学それぞれで異なるが丁寧なコンテンツ整備が求められていくはずだ。

(2)の対象者で触れたように、高校生に対する情報発信だけでは、志願、入学につながらない状況となっており、生徒の進路選択に強い影響力を持つ保護者や高校教員、地域社会に対して、良好な「自大学像」を定着させるためのコンテンツを整備する必要がある。特に高校教員は最終的な志願に向けて生徒の背中を押す役割を担っており、生徒が受験の意志を固めるに際に、高校教員が反対に回らないようにすることも重要であろう。

そのために、①データなど事実に基づいた自大学の正確な情報発信（成果と課題の共有）。②送り出した生徒の活躍など卒業生の成長実態の提示、③自大学の将来展望など高等教育機関への期待感の醸成などへの対応が求められる。具体的には、ファクトブックのような学生の成長や大学の教育・研究活動を可視化させるツールの整備、さらにそれらを活用した「大学に高校教員を招いての高大接続研究会や入試説明会」、「在学生による母校訪問」などの啓発活動を強化する必要がある。

2.5 マネジメント

大学の組織、特に職員はジェネラリスト型であり、複数の部門を経験しながらキャリアアップしていくケースが多い。大学にガバナンスが求められる時代にマネジメント能力を持つジェネラリストは必要不可欠であるが、広報領域が複雑化、専門化する現状においては、広報部門も情報システム部門やIR部門のようなスペシャリストの配置が求められている。

入試や学生募集の情報を扱うだけであれば、従来型の体制で十分と言えるかもしれないが、全入時代を迎え競争環境が緩和した状況下では、既述の通り、大学が持つ（教育・研究・学生の成長など）本質的な情報ニーズはさらに高まるはずであり、大学広報領域への知見も求められることになる。

専門的な知見や能力の確保だけにとどまらず広報活動を機能させるためには、全学的な情報を統括し広報資源化することや広報戦略に基づいた意思決定など大学執行部の積極的な関与が外せないだろう。自ずと広報計画は大学法人の中長期、当該年度計画の中に組み込まれていくことになる。

このように大学が行う入試広報のスタイルは、マーケティング戦略の導入や自大学が求める対象者の特定、都市・地方部で費用対効果を考えたメディア選択、コンテンツ制作など変化してきたものの、まだまだ小改良に留まっていたと見るべきであろう。

一部の大学を除いて従来型の枠組みを変えることができておらず、多くの大学における志願者数、入学者数は、18歳人口の増減、定員管理基準の厳格化やその後の見直しによる大規模私立大学の合格者数の増減などに左右され続けている。さらに2020（令和2）年度入試以降は、

新型コロナウイルス感染症拡大の影響も加わって、志願者の減少は一部の女子大学の閉校に向けた募集停止の決断にまで及んでいる。

このように大学入試を取り巻く環境は、令和の時代に入ってさらに大きく変化しつつある。高校では、新学習指導要領への改訂に伴って導入された「総合的な探究の時間」によって、学びに動機づけられた高校生の大学進学意識、進路観に変化の兆候を確認することができる。これまでの生徒の学力と大学の難易度で決まることの多かった受験校決定に、生徒の「学びたい意思」が影響するようになってきたということである。今後の学生募集活動に大きく影響を及ぼす可能性を認識しておく必要がある。

新型コロナウイルスの感染症法上の位置づけは、2023（令和5）年から季節性インフルエンザと同じ「5類」に移行しているが、コロナ禍は社会全体のあり方だけでなく大学入試や大学と生徒のコミュニケーションにも大きな影響を及ぼした。オンライン入試の導入、ZOOMを活用した面接、CBTの試験運用などから入試広報へのDX導入など、まさに受験構造のパラダイムシフトの様相を呈している。言い換えれば、18歳人口の減少だけでなく新しいライフスタイルに合わせた入試広報のあり方について、スピードを持って変化に柔軟に対応する必要に迫られていると捉えるべきだろう。

このような変化に対応するためには、入試広報現場だけの努力では課題解決は難しく、大学全体としての意思決定や機能強化と合わせて、大学広報の領域まで踏み込んだ新しい広報の仕組みを構築しなければならない。

3 大学広報の必要性和目的

「広報」の定義については、日本広報学会が昨今の社会環境の変化を踏まえて立ち上げた「新たな広報概念の定義プロジェクト」によって、新たな定義づけを行っている。同学会は、「組織や個人が、目的達成や課題解決のために、多様なステークホルダーとの双方向コミュニケーションによって、社会的に望ましい関係を構築・維持する経営機能である。」と広報を定義しており、ここではそれを引用した（日本広報学会、2023）。

大学における広報の概念について、先行研究が少ない中で「カレッジマネジメント」において吉武は、以下の3つの広報に類型化させて定義している（吉武、2010）。

「大学広報」は、大学概要や活動状況の公開等を広く社会に知らせることとし、「特定目的広報」は、入試関連情報の公表や志願者獲得のための入試広報だけでなく、就職活動支援、産学連携、国際交流など特定の目的のためにそれぞれのステークホルダーに行う広報と定め、「学内広報」は、教職員、学生、卒業生など自大学の構成員のロイヤリティを高めるための広報と位置づけ、これら3つの広報が機能的に連携することで広報効果が最大化するとしている。

本稿では大学における「広報機能」の最大化ではなく、大学経営に大きな影響を及ぼす「入試広報」が抱える課題解決を目的としているため、「特定目的広報」の中から「入試広報」に

焦点をあて、「大学広報」は「学内広報」も含めた「広義の大学広報（以下、大学広報）」として今後の原稿を進めていくこととする。

大学における広報に関する研究は、野口（2017）が指摘しているように、「いかに志願者を獲得するか」を主題とした「入試広報」に関するものが中心であり、大学全般の広報を担う「大学広報」に関しては、谷ノ内（2016）榊原（2017）など一部に限られている。

一方、従来から広報を重要視してきた企業はどうだろうか。企業では内部統制をはじめとするコンプライアンスへの取組みを重視している。その背景にあるのは企業の健全な危機感であろう。企業の事業活動には高い透明性と法令の遵守が求められているが、昨今の企業の不祥事⁵⁾に見られるように、法令違反や企業倫理に反する行為に対しては、社会の厳しい目にさらされているのである。事業活動を継続し安定した成長を持続するために、事業活動の有意性を示し活動の透明性を訴求する広報は企業経営にとって重要であり必要不可欠な取り組みとして機能している。

同様に大学のあり方や教育研究活動に対して社会の関心は高まっており、マスコミも注視して積極的に記事として取り上げている。しかし大半は、現実化しつつある「大学全入時代」における大学の生き残りや、アカハラ、セクハラ、入試ミスなど事故や事件のような不祥事に関わるネガティブな話題が多いように思える。

大学教職員、学生らが努力して築き上げた教育研究の成果は、マスコミではなかなか取り上げてもらえないと嘆く大学教職員も多い。それはマスコミだけの問題であろうか。大学側にも問題があるのではないか。これまでの大学広報の発信方法や大学が発信しているコンテンツが社会をはじめステークホルダーが興味関心を抱くものであったかは疑念が残るところだ。

大学への関心が高まっている現在、高い透明性とコンプライアンスが求められる以上、ネガティブリスクへの対応はもとよりポジティブな機会創出にむけて、広く社会との関連性を持って展開する「大学広報」の必要性がここに問われている。

そのためにも、地域社会、高等学校、高校生、保護者といったステークホルダーが求める情報を正確かつわかりやすく発信することが肝要であろう。積極的な情報公開のスタンスが社会における大学への理解を促進させるだけでなく、その真摯な姿勢は大学のプレゼンスやブランド力を高めることに繋がるはずである。

ただし大学広報だけで大学経営が安定することはあり得ない。経営に直結する学生募集活動は、マーケティング活動そのものであり、既述の通りマーケティングに基づく戦略的な入試広報を継続して行っていく必要がある。800近い大学があれば恐らく同数の広報戦略が存在するはずである。

大学の方針に基づいた入試広報と大学広報の機能的かつ有機的な統合によってこそ、期待に見合う成果がもたらされ、大学のプレゼンスやブランド力が向上し、ひいては堅固な大学経営を保証することになると考える。

そのためには両者の機能や役割を改めて明確に定めておく必要があるだろう。入試広報は当該年度の学生募集における量的・質的な受験者（入学者）の確保という命題を解決するため。

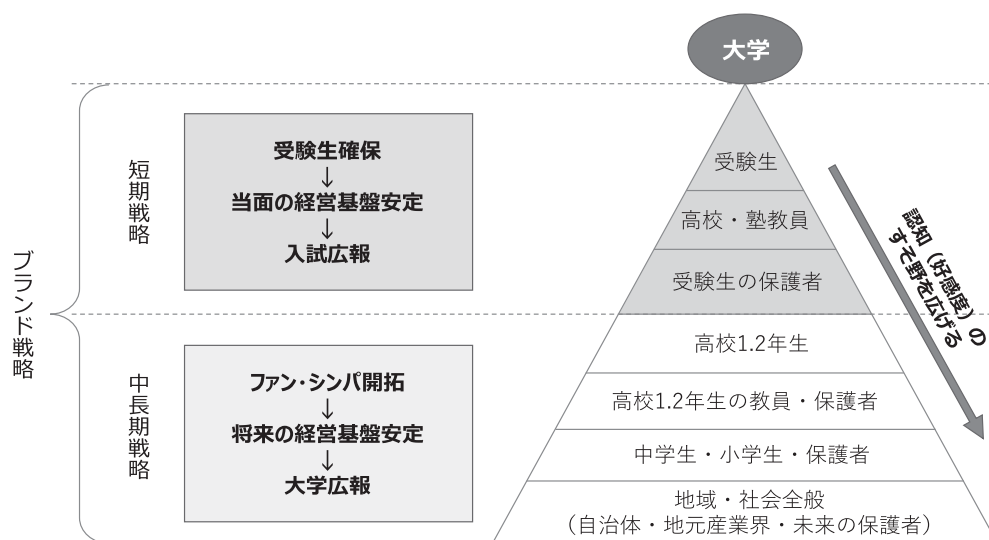


図9-1 大学広報と入試広報の機能分担
(新藤, 2007 p.26の別表①より作成)

一方の大学広報は、将来の経営基盤安定のためのファン・シンパの開拓という命題が与えられるはずである（図9-1）。

大学の経営基盤は入口部分（受験生確保）にあり、従来からそこに注力することに主眼が置かれてきた。18歳人口の急減、および保護者、高校教員等の関与が強まる中、これらのステークホルダーを視野に入れ、受験生への短期的な入試広報から大学の認知のすそ野を広げる（＝大学のブランド価値向上）中長期の大学広報までを同時に展開する必要がある。

既述の通り大学広報は入試広報と統合されてこそ効果を発揮する。

その両者のめざす先は志願者を集めることでも、偏差値を上げることでもなく大学がめざす理想像に近づくために「大学のブランド力を向上させること」であり、「志願者の増減や求める学生の確保」はその結果として現れる。

リクルートは『カレッジマネジメント』において、ブランド力が生み出す「好循環」「悪循環」モデルを提示している（リクルート, 2021）。

彼らは、「価値の共感」つまり、「自大学ならではの」価値（存在意義）の確立と浸透がブランド力を向上させるカギだとしている。

具体的には、各大学が本業として「どのような社会課題に向きあっていくのか」を明確にしたうえで、これをビジョンや中期計画等で「具体的な教育・研究にどう取り組んでいくのか」を示すこと。それらを大学の価値として、「どのように社会や高校生にシェアし共感を集めていくのか」、この「実践と発信」がこれからの大学の浮沈のカギを握るとしている。

地方大学においては、『カレッジマネジメント』には触れていないもう一つの重要な観点が存在する。それは、地方大学に強く求められる「地域への社会貢献」である。

地方における大学の存在は、単なる高等教育機関の機能に留まらない。それは地域における

自治体のブレーン、産学連携による研究開発、雇用先への人材供給、若年層による消費行動、学生によるボランティア、地域社会との交流などなど多岐にわたっている。

地方大学は、「地域への社会貢献」を積極化させることによって、既述のリクルートが整理したプロセスの各項目が上昇し「好循環」が現実的なものとして機能しメリットを享受できるようになる。

その「地域への社会貢献」については、文部科学省の『地方創生に資する魅力ある地方大学の実現にむけた検討会議 取りまとめ』（2020年12月）が地方大学のめざすべき方向性を明確に示している。詳細は、報告書内にある「2. 地域でのプレゼンスの発揮」に記載されているが、コロナ禍において急激なDX化が進み、地方がこれまで抱えていたハンディキャップは確実に小さくなっており、そこを好機と捉え、自らの価値を高めるようなトランスフォーメーションに取り組むべき、と整理している。

4 大学広報を機能させるしくみとPDCA

こうした大学の価値を高めるプロセスが大学広報の重要な活動となるはずであるが、「大学広報を機能させるしくみ」とはどのようなものだろうか。それは、次の4つの項目が相互に作用する関係性を構築することで実現可能になると考える。（図9-2）

- ①独自性のある教育・研究活動
- ②学生・キャリア支援の充実
- ③ステークホルダーとのコミュニケーション
- ④学内のガバナンス（基盤の透明性）

大学広報を機能させるために、大学は事実と数値に基づいた情報発信を積極的に行うことでステークホルダーの共感を得ることに繋がるはずである。ただし、発信するだけでなくステークホルダーの反応を学内にフィードバックし、広報資源をブラッシュアップすることも発信同様に重要な機能であることを認識しておかねばならない。

このように大学広報がフォーカスすべきコンテンツを効果的に効率よく発信する際には、確実に運用できる学内体制の整備が求められる。具体的には、誰がどのように広報資源を収集し、どんなメディアで何をポイントに伝えるのか。伝えた相手の反応をどう収集・把握し、効果測定や学内へのフィードバックを行うのか。など大学広報におけるPDCAサイクルを回せる学内の仕組みづくりを行うことである。

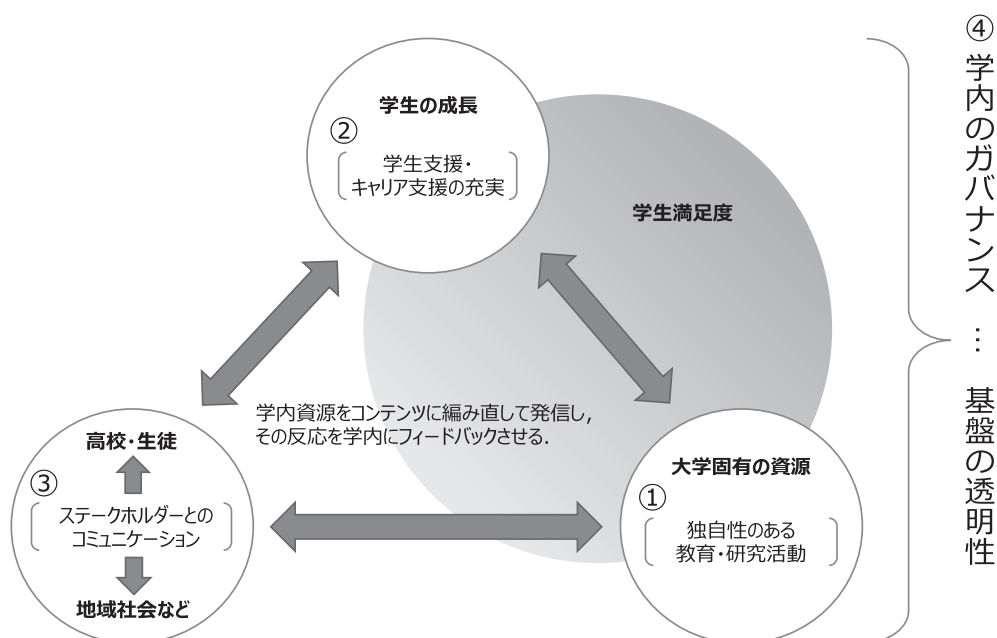


図9-2 大学広報資源の関係性
（新藤，2007，p.28の別表②より一部修正して作成）

大学広報のPDCAを回す4つの機能は以下の通り

- (1) 実施体制（学内組織・人材、マネジメント、アウトソーシング）
- (2) 情報収集（大学の宝探し、学内の仕組みづくり、IR連携）
- (3) 情報発信（大学広報のマーケティング戦略、メディア戦略）
- (4) 効果測定（ステークホルダーの反応、大学評価、成果と課題分析）

4.1 実施体制

ニュースバリューの高い広報資源が学内に存在していたとしても、4つの機能が整っていないければ安定した大学広報活動の継続は難しい。そもそも伝えたい対象に正確に情報が伝わらない可能性が高くなる。中でも実施体制は大学広報を効果的に展開させるための最も重要な機能と言える。

大学広報には高度な専門性が要求され、この業界固有の知識やテクニックも求められるため、現在の学内組織においては、その要求に応えられる人材が乏しいケースが多く見受けられる。人材育成はどの大学でも喫緊の課題として位置付けているが、具体的な事例として長野県立大学では、大学各部門に求められる能力を定義するだけでなく、各能力に応じたeラーニングのプログラムを用意し提供している（黒岩，2021）。規模の小さな大学では、外部から優秀な人材を確保することが難しい場合もあるが、こうした長野大学のように「人を育てる」ことで課題を解決することも可能となる。

2014（平成26）年の中央教育審議会答申を受けて発表された「高大接続改革実行プラン」

では、各大学におけるアドミッション・オフィスの整備・強化などと合わせて財政措置が盛り込まれ（文部科学大臣，2015，p.4）、2014（平成26）年の『大学のガバナンス改革の推進について』（審議まとめ）では、高度専門職の安定的な採用・育成の項目にて「アドミッション・オフィサー（以降AOと記載）の配置」についても触れられている（文部科学省，2014，p.18）。これらの方針を経て多くの地方国立大学にアドミッション部門並びにAOが配置されることとなった。アドミッション部門に属する専任教員の学歴や職歴は、大学院等で博士号（教育学ほか）を取得した学術系（アカデミック）と、教育産業や学校の教職員等を経て採用された実務系（非アカデミック）に大別される（永野，2018）。

永野によれば、AOの役割を「入試研究」「入試企画・実施」「入試広報・地域貢献」の3つに分類して整理している。従来の国立大学組織ではそれぞれが学部や事務組織などで個別に運営してきた領域を、大学方針に基づき個別最適から全体最適に大きく舵を切る考え方だ。しかし多くの地方国立大学では既述の「学術系」か「実務系」のいずれかの配置で終わっているケースが多く、業務に偏りが発生している点についても永野は指摘している。

「入試企画」は学部の専権事項とする大学が多い中でAOが関与できず役割を発揮できていないケースも多い。さらには従来職責を担当してきた事務職員との機能分担も行われないうまま、彼らの作業補助やサポートを担っているケースも少なくない。本来のAOが持つ専門性を活かし切れていない状況は多くの大学で共通する課題となっているが、そこにはAOの経歴と職務内容の多様性、任期付雇用による継続性の低さなど、依然として解決されない課題が背景にあると丸山らは指摘している（丸山ほか，2019）。

個々の大学によって組織の事情が異なるため、単純にAOを専任に切り替えれば済む話ではないだろう。AOの能力を最大限に発揮できる環境をどのように整えるのか、AO及び部門としての機能を持続的に発展させるためにどうすべきかを各大学事情に応じて検討することが重要であると考ええる。

組織や人の問題と並んで重要なことは、活動を持続させるための「しくみ」づくりである。学内のトピックを収集・精選し広報資源化し、学内外に発信するための持続的な「しくみ」が必要で、担当者に仕事を任せておくだけでは大学広報の有効性は維持できない。

群馬県の共愛学園前橋国際大学は、小規模組織を生かした「先進的な教職一体ガバナンス」を推進している私立大学である。同大学が一番大事にしているのは大学の「存在意義」（誰のための大学なのか）だ。言い換えれば、それが高校生にとっての「この大学に入る理由」となり、その実現のための学内組織であるべきだということに繋がる。

同大学では教員も職員もお互いを「スタッフ」と呼び、普段の運営も委員会制は採っておらず、センターやグループなどの教職員合同の組織で運営しており入試広報センターのセンター長は職員が担当している（2017〔平成29〕年当時）。

さらに重大な案件を議論するのは教授会ではなく、全教職員で構成される「スタッフ会議」であり、こうした取り組みによって構成員各自の当事者意識、機能分担を明確にできるだけでなく、意思決定のスピードアップを実現させている（大森，2017）。

筆者が2019（平成31）年に群馬県の主な進学校を訪問した際に、どの高校教員も共愛学園前橋国際大学の良さ（学生を成長させてくれる大学）を語ってくれたのが印象的であったが、こうした広報のブレない姿勢が地域に浸透していることの証左であると考える。

大学執行部は経営的な観点で人材など基盤を整備し、ステークホルダーに浸透させる情報流通のしくみを組織的に構築しなければならないだろう。

4.2 情報収集

大学の広報資源は潜在的に数多存在しているが、学内関係者だけではそのリソースがニュー性（価値）を持つものか否かの判断に迷ったり価値自体に気づかなかったりすることが多い。そこでこれらを図9-4に照らして整理してみることにする。

第三象限（左下）では、大学自身もステークホルダーも認識している顕在化した「大学像」が位置する。大学の基本情報やシンボリックな特徴がこれに該当する。

第四象限（右下）では、大学は自覚していないが、ステークホルダーは認識している「大学像」が位置する。

例えば、該当する大学の学生が学外で行うボランティア活動が地域から高く評価されている場合は、それを広報資源化することが可能となる。逆に学外での学生の交通マナーの悪さなどで評判を落としていたら改善措置が必要となる。自大学の取組みにおいて誤解されたまま認知される場合もある、その場合は認知変換が必要になるだろう。

第二象限（左上）は、大学は「強み」と理解していても、ステークホルダーは認知していない「大学像」が位置する。例えば、自大学の教員が専門分野で特筆すべき成果を上げ学会から表彰されたケースや、地元の産業界と共同で新しい技術を開発したような事例は「知る人ぞ知る」情報で終わっている場合が多い。このような事例は多くの大学で存在しているのではないだろうか。第一象限は広報強化すべき優先度の高い課題として認識すべきだろう。

広報資源となる自大学の教育・研究、学生活動の成果やトピックを収集するには、個人に依拠することなく、大学としての仕組みを整備する必要がある。

そこには、

- ①継続して学内の成果・トピックを収集・整理分析する組織の構築
- ②研究成果やトピック等が広報資源（価値）化できるかの見立て
- ③学外から見た自大学の客観的な姿とギャップの把握（調査）

の機能が備わっていなければならない。

学内だけでこの3つの機能を賄いきれない場合もあるだろう。そうした場合は、学内だけでなく学外の第三者（専門家）へのアウトソーシングも視野に入れておくことが必要になる。

この第一象限（右上の象限）は、第二、第四の各象限の認知度・理解度を高めることで自大学の良好な大学像を拡大させることができるだけでなく、学内と学外のギャップを最小化することができるのである。（図9-3）

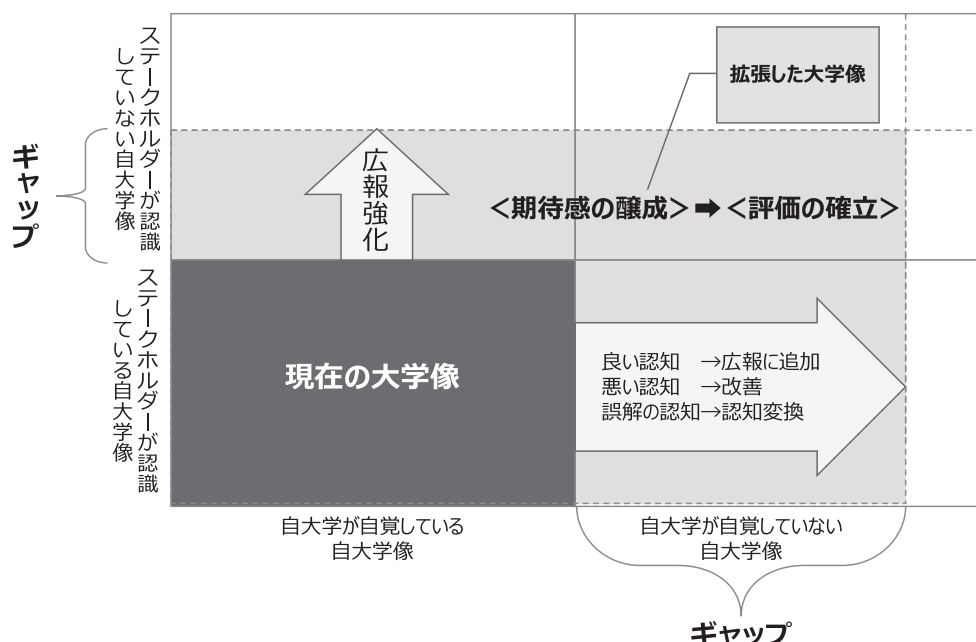


図9-3 自大学を客観視するための4象限
(新藤, 2007 p.30の別表③より一部修正して作成)

4.3 情報発信

次に重要な機能である情報発信だが、これまで学外に発信することだけが機能として認知されてきたのではないか。「学外の目線と学内の目線を合わせること」の観点で欠落したまま大学広報を行っているケースが多いように見受けられる。学外の接点は大学広報部門だけではない。入試広報、キャリアセンター、各学部学科に属す教員など多数存在している。彼らも大学広報にとっては重要な媒介といえる。

同じ大学から発信されるメッセージや情報が、個人によって、部門によって異なっているのはステークホルダーには浸透しないどころか、却ってバラバラの負のイメージの定着にも繋がりがかねないだろう。

学内の教職員、学生の全員が学内で生み出される広報資源を学外に発信する際に、同じ言葉、同じ表現、統一されたメッセージにならないといけないと考える。それが実現して初めて大学の主張がステークホルダーに齟齬なく伝わっていくと考えるからだ。

札幌市の私立大学、北海道科学大学は2014年に北海道工業大学から名称変更を行っているが、現在までに北海道自動車短期大学、北海道薬科大学を統合⁶⁾し理系の総合大学として発展を続けている大学の代表例だ。『Between』によれば、同大学の改革のプロセスは組織変更だけでなく学内の教職員の健全な危機感の共有を受けた意識改革、共通の理想像の共有などインナーブランディングを軸とした改革であることがわかる(北海道科学大学, 2014)。2017(平成29)年度私立大学研究ブランディング事業に採択され、さらには地域貢献度を高めるために「研究ブランディング」を軸に、広報課、入試課などの事務局組織を再編し「入試・地域連

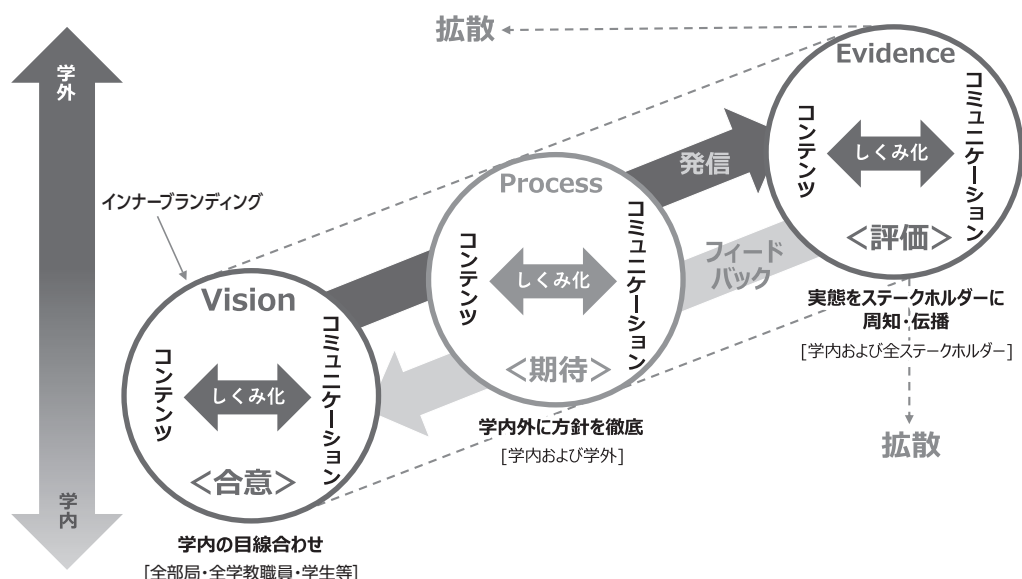


図9-4 情報発信のための3観点（筆者作成）

携部」を設置。研究活動や地域貢献活動を積極的に情報発信する体制を整えている。このように大学広報にとって重要なことは、学外はもとより学内の構成員である教職員、学生の目線を合わせることも含まれていると考えるべきであろう（図9-4）。

北海道科学大学の事例のようにスタートラインは学内にある。学内において教職員、学生らが自大学のビジョンを共有し、自大学の教育・研究などの広報資源を同じ目線で把握し自大学の強みとして認識しなければならない。その「合意形成」が前提となって初めて、学外に発信する際にも齟齬なく表現され、学外とのコミュニケーションによって「期待感」が醸成される。可視化された教育研究活動のプロセスはステークホルダーに周知・伝播され、期待感はリアリティを有する「評価」へと変化することになる。

「評価」となった大学の情報はエビデンスを伴うため「期待感」のように雲散霧消することはない、良いイメージとして定着するだけでなく、さらに拡散することになるのである。

大学広報は入試広報同様にマーケティング戦略が重要なカギを握る。従前のような文部科学省や各県庁の記者クラブに大学のトピックをリリースするような情報発信だけでは、ほとんど効果は期待できないであろう。それは、情報が流通していくプロセスが学内で理解されておらず、大学側の一方通行的な情報発信に終始しているからである。

多くの大学が独自の広報誌を制作しているが、それについてもステークホルダーにはリーチしておらず、その存在すら知らない学外関係者は多いはずだ。多くの大学がその課題に真剣に向き合っていない。

大学はアプローチしたいステークホルダーが求める情報を、彼らが目を通すメディアを駆使し、彼らが興味を喚起できる表現で露出しなければならない。

地方大学では「地域への社会貢献」の重要度が増すと前章で述べた。地域に対して大学が発

信する情報はさらに重要度を増していくだろう。例えば、地域産業界からは寄付も含めて共同研究できそうな大学であると思わせる広報。地域社会に対しては、子どもを不安なく任せられる大学としての安心感など、対象に応じたコンテンツをメディアなど使い分けて発信していく必要がある。既述の通り、リクルートは、「大学の価値への共感」が「好循環のカギ」と位置付けている。その「大学の価値への共感」にむけては、大学運営に必要なステークホルダーを定め、彼らが自大学に期待すること、活用しているメディア等を把握することで、共感に有効なコンテンツや表現方法を見出すことが可能となる。

さらには外部環境の変化にもアンテナを張っておかねばならない。現在はSNSが情報流通の主役となりつつある。ここでのポイントは「速報性」「更新スピード」「信憑性」である。

口コミは最も有効なパブリシティ（中島ほか、2003）と言われているが、SNSはその口コミを遥かにしのぐ拡散性を持っている。噂の広がりには時に「炎上」をもたらす場合がある。「速報性」は大きいものの、「信憑性」「情報のおもいがけない独り歩き」というリスクも押さえておくべきだろう。SNSを有効に活用しているミネルバ大学では、外部団体（インターナショナルスクールなど）との協働で高効率とリスク回避を実現している。SNSの活用にあたっては、リスクも併せて有効な活用方法を独自に見極めていく必要がありそうだ。

4.4 効果測定

自大学が発信した情報を受けとったステークホルダーの反応を確認し分析する。その分析結果から得られた「成果」と「課題」については、学内にフィードバックし執行部、教職員と共有するだけでなく、次のアクション（改善）に移せる活動が伴っていなければ全く意味をなさない。

対象となるステークホルダーだが「地域社会」という観点では、地元企業や市区町村、学生の保護者等が想定できる。入試広報へのフィードバックという観点では、高校教員や高校生、高校生の保護者が想定できる。これらステークホルダーへの調査は、毎年か隔年など定期的な同じ対象に調査を行うことで経年の変化を確認することが可能となる。なぜ経年で調査する必要があるのか。その回答として以下述べてみたい。

大学が自ら改革し良くなろうとする際に、活動を可視化しステークホルダーの興味関心の高いテーマに寄せることで、彼らの期待感は醸成できるはずだが、期待感は実態がないため一時的なものでしかない。その期待感を継続させるために、自大学のめざすべきゴールを掲げ、それをステークホルダーに公開するだけでなく、ゴールに向けた教育・研究、学生の活動などをプロセスとして共有することが求められる。そのプロセスが存在するからこそ醸成されたステークホルダーの期待感を持続させることができ、さらに成果が生まれた際にはその期待感がようやく大学の評価となるのである。

評価となれば成果の実績があるため期待感とは異なり簡単に消えることはない。学内外の様々な活動を定点観測することでステークホルダーの期待感の高まり具合、活動プロセスへの評価などを可視化することができる。調査を行う場合、自大学だけのことを尋ねるのではなく、

併願関係にある大学、ベンチマークしている大学等の動向も併せて確認する必要があることを付記しておきたい。受験生は言うまでもなく、保護者や高校教員等のステークホルダーは複数の大学に接し比較しながら大学の強みや弱みを意識し進路選択の検討材料としているからだ。

大学の「強み」がステークホルダーに周知徹底されていたとしても、そこに満足するのではなく、自大学のあるべき姿と現状のギャップの把握や認知・理解されたことが本当に大学のブランド力向上に繋がっているのかを検証しなければならないであろう。

5 これからの広報

入試広報の現状から課題を整理し、環境変化への対応力を高めるために、連携すべき大学広報の必要性や具体的な取り組み方について述べてきた。

この章では、筆者が現場で取り組んでいる入試広報と大学広報の連携の実践からの気づきを以下の項目に沿って整理してみたい。

- (1) Z世代への対応
- (2) 高校の指導の変化への対応
- (3) 高大接続広報という考え方

5.1 Z世代への対応

環境の変化は18歳人口の減少に止まらない。「VUCAの時代」⁷⁾となり先行きが不透明な現代社会に生きる若者はZ世代と呼ばれている。彼らはこれまでの世代とは大きく異なる価値観を持っているようだ。マッキンゼーによれば、彼らは1996年～2012年に生まれた若者⁸⁾を指し、あらゆるものを偏見や色眼鏡を外して冷静に向き合うことが特徴としている。日本においても広告朝日の調査結果⁸⁾から「社会問題に関心が高い」「多様性を大切にする」などの傾向が確認されている。

こうしたZ世代の高校生たちは、大学に対しても冷静で客観的に向き合っており、大学発信の情報の取捨選択もシビアに行なっているようだ。彼らには自大学の主張を明快に示し、教育・研究の特徴は具体的にエビデンスに基づいて提供することが有効である。彼らに共感をもたらすためには「学生」による等身大の情報共有も重要なことといえる。

それらの取り組みを経て実現すべきは、生徒に自大学の「進学理由」を付与することである。進学理由を持った生徒は、大学進学に対し主体性を発揮するだけでなく、高校教員や保護者など進学に大きく影響を与える関係者に対しても、自身の考えや進学目的を明確に回答できるようになると考えられる。

5.2 高校の指導の変化への対応

これまでの「高大接続」は「入学者選抜」と同義であった。それだけに両者ともに相手の教

育的な取組みを深く理解することよりも「入試」「受験」のために情報を収集することが優先され、高等学校の進路指導部も入試情報を収集し学年と共有することを重視していた。前述の通り大学受験を取り巻く環境が大きく変化し、高校生の学力、意欲が多様化する中で進路指導が果たす機能にも変化が生じている。

筆者が2020（令和2）年以降に行った高校訪問では、高校教員からは、生徒が主体的に進学先を検討する状況が増加する一方で、自身の進路を高校教員に依存する生徒も増えているという話を伺うことが多く、二極化しつつある生徒の意向に苦衷を抱える高校教員の姿がそこにあった。

大学としてはこの状況を好機として捉え、前者に対しては生徒の志望の障壁とならないように高校教員への理解を促し、後者に対しては高校教員と課題共有を進め、自大学が求める人材を推してもらえるようにしなければならないだろう。

そのために筆者は高校教員と課題共有を進めるためのシートを作成し、高校教員と同じ土俵に立って共に知恵を出すコミュニケーションに取り組んでいる（図9-5）。シートは概ね好評



高校訪問メモ

1. 共有したいこと

- (1) R5 年度入試結果速報（推薦型、総合型）
 - ・学校推薦型選抜の志願状況
 - ・総合型選抜の志願状況
 - ➡高校における年内入試の動向はどうか？
- (2) R5 年度一般選抜
 - ・一般選抜における入試制度変更点
 - ➡高校における一般選抜への動向はどうか？
- (3) R7 年度入試予告
 - ・既報の内容についての確認、補足説明
 - ・最終的な内容についての公表時期など
 - ・主体性評価や英語検定に関する対応について
 - ➡高校側の意見・要望などがあれば
- (4) 本学の高校に向けた行事のご案内

2. お伺いしたいこと

- (1) R5 年度入試における生徒や指導の変化
 - （一般選抜から推薦型・総合型への動向、 文低理高、資格系学部への回帰の動き）
- (2) 国立大学志望者の変化（志望者自体の増減、学部系統、地元か他県か）
- (3) 新型コロナウイルスの影響について（生徒のモチベーションへの影響など）
- (4) R7 年度入試に向けて（2 年前予告への評価、「情報」への対応など）
- (5) 一般選抜における主体性評価について（各大学の実施内容への意見要望など）
- (6) 高校の課題研究と大学からの支援について
- (7) その他


 大学名
住所


 部門名
電話番号


 氏名
メールアドレス

図9-5 高校とのコミュニケーションシート（筆者作成）

で、忙しい高校教員に対して訪問の目的や話題の全体像をイメージしてもらうことができて
いる。

これからも高校教員は生徒の進路選択におけるキーパーソンであり続けるため、自大学の募
集対象となる高校との関係性構築は避けて通れないだろう。

5.3 高大接続広報という考え方

これまで述べてきた通り「入試広報」は「大学広報」の領域や方法も組み込みながら、自大
学の学生募集にかかる広報機能を果たしていかなければならない。ただし日本の教育を取り巻く環
境は、今後も大きく変化し続けていくであろう。このまま大学全入時代が進むと多くの大学で
選抜性が低下することは自明であり、その際にはこれまで述べてきた「入試広報」の考え方は
機能しなくなる可能性も想定される。そこでは高校と大学が教育的接続で結ばれる機能が求め
られるのではないだろうか。現在も高校の探究学習実績を評価する総合型選抜が存在しており、
その発展形が高大接続のメインストリームとなることも考えられるだろう。「入試広報」は自
ずと教育的接続のための広報、つまり「高大接続広報」に発展させる必要がありそうだ。この
ことについてはまだ先行研究が存在しておらず、筆者も自大学が立地する県の教育委員会や高
校現場と研究会を開催し議論しつつ、学内においても「高大接続」のあり方を検討している状
況である。

6 入試広報と大学広報の相乗効果

既述の通り、これまでの入試広報は概観的な情報と自大学の良好なイメージによる情報発信
が中心であり、発信した情報と志願者数、入学者数との（本質的な）因果関係は問われてこな
かった。志願者が増加すれば入試広報の成果とし、志願者が減少すれば自らコントロールでき
ない18歳人口減少や高校生志向の変化によるものとして片付けてきたのではないか。

大学広報はプレスリリースやマスメディアへの出稿、学内報の制作が中心であり、マスメディ
アには多額の広報費を投入するものの費用対効果は問われずにきた。学内報など複数の広報出
版物は、見てほしいステークホルダーには届かず、一部の関係者の自己満足に終始していたの
ではないか。

今後の学生募集環境はこれまで以上に厳しい様相を呈するであろう。これまでのような自ら
コントロールできない事象に要因を求め、本質的な課題に向き合わないままでは大学の存続の
危機が訪れることは間違いない。

当面の志願者・入学者の確保を確実にに行いつつ、自大学の志望者を確実に育て増やしてい
かなければならない。受験生自体は毎年入れ替わるが、高校教員や地域社会の方々は毎年入れ替わる
わけではない。彼らに大学の魅力や他大学にない強みを理解してもらい、「魅力的な大学」「生
徒を送って間違いない大学」という認識を持ってもらうこと、さらにはファンになってもらう

ことが重要である。

そのためには自大学の強みとなる「教育・研究の成果」「学生の成長の様^{さま}」を（飾るのではなく）事実に基づいたリアルな広報資源に置き換え、丁寧にわかりやすくステークホルダーに届けていくべきであろう。即効性を求めすぎず、時間をかけてステークホルダーを啓発していくことが最終的には広報の成果をもたらすことにつながると考える。

「入試広報」と「大学広報」の機能を明確にし、両者がお互いを相互補完しつつ、相乗効果をもたらす状態を構築しなければならない。ことさらに危機感を煽るのではなく、健全な危機感を学内で共有し、学内での仕組みづくりを行い、PDCAをまわすことで、ステークホルダーの大学への期待感は醸成され、活動の継続によって期待感は評価へと昇華し、大学広報だけにとどまらず入試広報の効果へと繋がることになるだろう。

高等教育機関である大学の広報は、「その仕掛けや発信される情報がすべからく教育の一環である」という認識が、結果として質の高い広報活動に昇華することを付記しておきたい。

注釈

- 1) 福島大学アドミッションセンターが2020年7月～12月に実施した「本学による高校訪問ヒアリング」。福島県を含む東北6県、関東甲信越および静岡の高校訪問（約100校）を行った。
- 2) 「カスタマーエクスペリエンス」Wikipediaから引用
（英：Customer experience 「CX」とも略記）は商業の場で、顧客が組織と接点を持つ期間中の一連の交流の結果、顧客が得る認識である
- 3) 「ナーチャリング」Between情報サイト2023年06月29日
<https://between.shinken-ad.co.jp/hs/2023/06/bosyu-dx2.html>
〈学生募集をDXで動かす～接触者育成のシナリオ〉vol.02より引用
- 4) 大学情報口コミサイト「みんなの大学情報（web）」
運営：株式会社イトクロ：<https://www.minkou.jp/university/>
在学生による大学の口コミ情報が学部単位で掲載されている
- 5) 企業の不祥事の記述にあたっては、東洋経済onlineが掲載した記事を想定し記載している。
2023年11月26日
<https://toyokeizai.net/articles/-/704446>
「ジャニーズ」「ビッグモーター」の致命的な間違い
～2つの企業に必要な「功利」の克服と「礼」の回復～
- 6) 「統合」という用語を使用したのが、文部科学省の大学設置基準によれば、北海道薬科大学を廃止し北海道科学大学に薬学部を設置する行為となる。
- 7) VUCA（ブカ、ブーカ）はビジネス用語。
Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）の頭文字を並べたアクロニム。1990年代後半にアメリカ合衆国で軍事用語として発生し

たが、2010年代になってビジネスの業界でも使われるようになった。

8) Z世代の若者

‘True Gen’: Generation Z and its implications for companies.

November 12, 2018 | Article. McKinsey & Company

上記記事の「Meet True Gen」のセクションにおいて、Z世代の特徴が図表も用いて記載されている。

参考・引用文献

- ・北海道科学大学, 2014, 「特別企画 地方大学の起死回生—北海道科学大学の改革の軌跡—」ベネッセコーポレーション編『Between』2024年8-9号, pp.20-25.
- ・加藤建二, 2021, 「『選ばれる大学』への第一歩は入試広報のDXから」ベネッセコーポレーション編『Between』2021年3-4号, pp.26-27.
- ・黒岩友樹, 2021, 「DX時代の教職員の職能開発」Between 2021, 9-10号, ベネッセコーポレーション, 16-17
- ・丸山和昭, 齋藤芳子, 夏目達也, 2019, 「アドミッションセンターにおける大学教員の仕事とキャリアー国立大学の教員に対する聞き取り調査の結果から—」『名古屋高等教育研究』, 19, pp.343-346
- ・文部科学大臣, 2015, 『高大接続改革実行プラン』, pp.1-12.
- ・文部科学省, 2014, 『大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）』, pp.1-50.
- ・永野拓矢, 2018, 「アドミッション教員に課された入試業務における『三つのミッション』の意義」『名古屋高等教育研究』, 18, pp.55-70
- ・中島正之, 吉松徹郎, 鈴木司, 2003, 『図解でわかる口コミマーケティング』日本能率協会マネジメントセンター.
- ・西浦明倫・川口潔・宮下明大・熊谷秀之, 2015, 「志望度及び入学決定要因に基づく入試広報施策の展開」, 『立命館大学 大学行政研究』, pp.43-46.
- ・日本広報学会, 2023, 「広報の定義と解説」日本広報学会年次総会の公表記事, <https://www.jsccs.jp/assets/definition.pdf> (最終閲覧日: 2023年11月20日)
- ・日本私立学校振興・共済事業団, 2023, 『令和5(2023)年度 私立大学・短期大学等入学志願動向』, pp.1-80.
- ・野口将輝, 2017, 「大学広報と入試広報の関係性-志願者獲得偏重の広報議論からの脱却-」, 『日本広報学会23回研究発表全国大会予稿集』, pp.21-24
- ・大森昭生, 2017, 「大学におけるリーダーシップ: 私学の事例から」『高等教育研究叢書』, 138, pp.65-78
- ・リクルート, 進学センサス, 2019, 『高校生の進路選択に関する調査 2019』, リクルート進学総研調査報告
- ・リクルート, 2021, 『高校教育改革に関する調査2021 ICT活用編』, リクルート進学総研調

査報告

- ・リクルート, 2021「価値や目的への共感が強い大学ブランドを形成する」リクルート編『カレッジマネジメント』, 230 (Oct.-Dec.2021), pp.36-37
- ・榊原康貴, 2017, 「箱根駅伝優勝による大学評価の影響について-世間の誤解と広報視点からの課題-」『広報研究』, 21, pp.148-164.
- ・谷ノ内識, 2016, 「大学理念の職員に対する効果的な浸透策に関する研究」『広報研究』, 20, pp.136-145.
- ・谷ノ内識, 2021, 「コロナ禍で利用広がる『広報動画』活用の現況」『広報会議』Web版, 2021年1月号.
* 出典: 出所/井関, 日本広報学会第26回研究発表全国大会発表資料
<https://mag.sendenkaigi.com/kouhou/202101/university-seminar/020308.php>. (最終閲覧日: 2021年10月12日)
- ・上野和幸, 2021, 「ニューノーマル時代の教育力広報」ベネッセコーポレーション編『Between』2021年5-6号, pp.24-27
- ・吉武博通, 2010「大学における 広報の意義とあり方を考える」リクルート編『カレッジマネジメント』, 162 (May - Jun.2010), pp.62-63.

大学入試業務のリスクマネジメント¹⁾

木村 拓也

1 入試ミスを経る近年の状況

近年、入試ミスが増えている。毎年、大学には、文部科学省から「大学入学者選抜における出題・合否判定ミス等の防止について」という文章が通知される。文部科学省のまとめによれば、令和2年度入試において、486件と過去最高の入試ミスが報告され、2022（令和4）年度入試では、55件と過去最高の追加合格発生件数が報告された（図10-1）。いうまでもなく、追加合格が発生する入試ミスは受験生のことを第一に考えると決して起こしてはならない。

大学入試業務でミスを減らすことは喫緊の課題であると同時に、どうしたらミスを防ぐことができるのかは、入試に関係する教職員が、「どこに入試ミスのリスクが潜んでいるのか」という認知をしっかりと抱けるかにかかっているとも言える。そこで、本章では、入試ミスが生起するポイントを整理した上で、そのリスクマネジメント（対応策）について論じる。

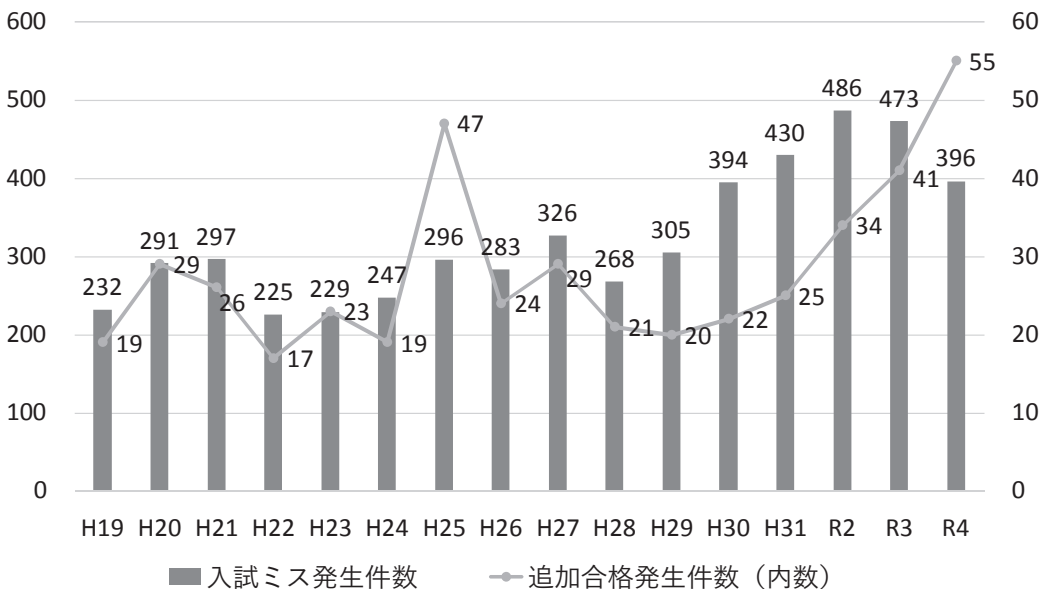


図10-1 入試ミス発生件数と追加合格発生件数の推移（文部科学省，2023より作成）

2 入試を一連のプロセスと捉えリスクを考える

入試ミスに関してでは、出題ミスに注目が集まりがちであるが、大学入試のリスクマネジメントは何も試験本番だけではない。入試を学生募集から合否決定に至るまでの一連のプロセス（図10-2）と捉えたとき、さまざまな段階でリスクが生じることがわかる。つまり、入試広報/出願の際にもミスが起こり得る。試験準備/作題のところでも作題ミスと、出題ミスということでミスが起こる。また、試験の実施中にもミスが起こる。採点のところでもミスが起こる。また、それに基づいて合否判定をするときにもミスが起こる²⁾。ミスの可能性を挙げることはキリがないことのように思われるかもしれないが、列挙することで、注意喚起を促す意味合いもある。

以下では、各段階で生起するトラブルとその解決方法について詳しく論じていく。



図10-2 大学入試の一連のプロセス（筆者作成）

2.1 入試広報／出願時のリスク

まず、「入試広報/出願」のリスクであるが、この段階からさまざまなトラブルが起きると認識することが重要である。

入試課に配属された職員の方、アドミッションセンターに着任された、入職したての入試課教職員の方には繰り返し伝えなければならないことであるが、不確かな情報であるとか、記憶の曖昧な情報、あるいは間違った情報をいったん高校生や保護者に、あるいは高校の先生方に話してしまうと大変なトラブルとなる。つまり、「出願時に、入試課教職員が（結果として）虚偽の情報を流してしまう」リスクである。併せて、カリキュラムであるとか、学べる学問内容であるとかも、あまり誇大に伝えてしまうと入学後、中退の要因になったりすることも、入試広報の場面で気を付けなければいけない。このことは、リップサービスへの注意喚起と言い換えることができる。入試説明会場では、自大学のことを尋ねてくれる受験生にサービス精神を発揮したくなるものであるが、学内でこれは内輪だけの話というか、そういったものを思わず口に出してしまうことはあってはならない。頭の中で言っているいいことと悪いことの線引きができてるか、これも大学アドミッション専門職の大切な職能の1つと言っても過言ではない。

こうしたことは、入試説明会時、入試ガイダンス時、あるいは、入試課に問い合わせがあっ

た際の窓口・電話対応でも起こりうるものでもある。例えば、「受験資格がない（本当はある）」と受験生に伝えてしまうようなトラブルがある。こうしたトラブルは、口頭で説明を行う際に、トラブルになりやすい。言った／言わないのトラブルに発展しやすい。こうしたリスクへのマネジメントとしては、窓口対応や入試説明会時の応答について「マニュアル」をきっちり定めることであり、入試が変更された際には、それを更新しておくことである。募集要項に書かれている以上のことは言わないという意識の徹底も必要である。受験生への情報提供は、「口頭」ではなく、「文書」が基本であり、募集要項以外の文言で回答してはならない。ミスが起こった際の対応も、受け取り方が解釈の違いで誤解が生じる可能性を否定できず、「文書」で残しておかないと、正当性を主張できなくなる場合も考慮に入れておかねばならない。

こうした対応の根底にあるのは、「受験生には平等に接しなければならない」という原理原則である。ある特定の受験生だけが知っている情報があつてはその原則が崩れてしまうことになる。例えば、持参物について、特定の受験生に「親切に」アドバイスしてしまったとする。そうした際に、一部の受験生しか持ってきていない持参物が生じてしまう。指示は正確に、明確に記載することが大事であるが、親切なアドバイスより先に、募集要項等の受験の案内に修正して記載をする方が、入試課やアドミッションセンターに所属する教職員としては、正解と言える行動となる。

表10-1は、文部科学省が示している入試広報/出願時のリスクであるが、受験票が届かないトラブルや、不正確な記載がある等のトラブルも極めて重大なトラブルとなりうる。筆者の経験でもあるが、ある入試課教職員が受験生に誤って「受験資格がない」と伝えてしまい、高校からクレームの電話が入ったことがある。その際は、入試課長と共に、トラブルの経緯を説明し、即座に詫びに伺った。そうした迅速な対応も求められる。また、これは裁判事例になるが、入試課教職員が国立大学医学部の合否判定を巡る受験生からのクレームに「不合格理由は、Y大学が国立大学だからであり、10年かけて医師を養成して社会に貢献できるかどうかということ考えたときに、Xの年齢が問題となる」（星野，2009，148）という「個人的意見」を伝えたとされた事案がある（経緯は、星野，2009を参照のこと）。この裁判事例に見られるように、入試、特に合否判定を巡る事案の場合、ちょっとした発言が言った言わないのトラブルになりかねない。入試では機微が問われる案件については大きなトラブルになる可能性を肝に銘じて

表10-1 入試広報/出願時のリスク例（文部科学省，2018b，p.10より作成）

出願受付のミス
・ 受験資格のない者の受験を認めてしまった ・ Web出願システムの設定を誤り、出願期限内でありながら、出願が締め切られていた
受験票のミス
・ 受験票に誤った試験時間が記載されていた ・ 受験票の表記ミスにより受験生が本来解くべき問題が配布されなかった ・ 受験票の送付自体を失念していた

おく必要がある。

2.2 試験準備／作題時のリスク

次に、試験準備作題時のリスクということも非常にシビアなトラブルとなることを踏まえる必要があるだろう。こうしたミスが発生した場合、後述するが、文部科学省に報告をしなければいけないということも頭に入れておく必要がある。大学入試の場合は学習指導領を逸脱しているか否かという点に注意を払うことが肝心である。一度、こうした問題が浮上した場合、採点や合否判定のやり直し、場合によっては、年度が開始されて以降の発覚だと、追加合格だけに留まらず、受験生への補償なども検討されることになる。その意味で、試験準備/作題時のリスクというものは非常に気を付けていかなければいけない。

表10-2は、文部科学省が示している試験準備/作題時のリスクであるが、解答例にまつわるトラブル、正解が複数ある、正解がないなどということもある。また、誤字、誤記などのミス

表10-2 試験準備/作題時のリスク例（文部科学省，2018b，pp.6-10より作成）

試験問題に誤字・脱字があった
・記号・単位・数式の誤り・漢字の誤り・英語スペルの誤り・その他の脱字・誤字
出題範囲外からの出題
・学習指導要領記載の範囲外からの出題をしてしまった ・募集要項上で出題範囲外としている分野から出題してしまった
正答の不存在・複数存在
・正答が存在しなかった・正答が複数存在した ・問題の前提条件の設定が不十分で正答が導けなかった
複合型
・問題文中に誤記が存在し、結果として正答が複数導ける状態になってしまった
その他の出題ミス
・問題中に解答が記載されていた・問題冊子・解答用紙に落丁・乱丁が存在した ・解答の根拠としていた事実を記載している教科書に限られており、その教科書を利用していない場合解答を導けないおそれがあった ・講義を受けた後レポートを書かせる形式の試験で、講義内容に誤りがあった ・実験を行いレポートを書かせる形式の試験で、実験指示書に誤りがあった ・リスニング試験で一部の受験生が音声を取りにくい状況におかれていた ・別日程の試験で使用した問題を利用して試験を実施してしまった ・試験監督がその場の判断で問題を差し替えてしまった ・出典の著書名や著者名に誤りがあった
入試情報の流出
・試験問題が学内に放置され、試験前に閲覧が可能な状態になっていた（流出の有無までは確認できず）

もある。これは文字式が使われることの多い、数学や物理、化学などの特定の教科に見られるミスであることも多く、科目ごとに注意喚起を行う必要がある。多いのは、記号単位の数式の誤りであったり、変換ミスもあったりする。英語のスペル間違いもある。あるいは化学式の記号の間違いも多い。また、同一冊子の別教科、あるいは、同一教科の問題文内に正解が掲載されているといったミスがある。教科ごと、問題ごとの作題を統合する際にチェックを働かせるべきポイントで、これを怠ると入試ミスになる場合が起こりうる。また、問題の前提条件の設定が不十分で正答が導出できないという事例もありうる。

こうした作題ミスに対する一つの手段としては、試験開始と別に問題を解くグループを設定し、入試ミスを試験時間中に発見して対応するといったやり方もある。また、年内入試の増加で起こりやすくなっている総合型選抜や学校推薦型選抜の入試ミスとしては、例えば講義型の試験を受けるといったところで、講義を受けた後レポートを書かせる形式の試験で、講義内容そのものに誤りがあったり、講義資料自体に正解が掲載されていたりする例もある。実験型試験についても、実験指示書に間違いがある場合もある。講義型や実験型の試験をやるときには、講義や実験のリハーサル、あるいはその内容のチェックも入試管理に含まれるという意識を持つことが重要である。

また、問題文に差別的な文言、偏見を類推させる文言もあってはならない。加えて、グラフ資料等々のフォントが小さくて読みづらい、つぶれて判読しづらいというケースにも注意を払う必要がある。そして、決して起こしてはならないが、問題の漏えいというケースもありうる。うっかり、作成中の問題がPC上や机の上におかれているということは、そもそも作題管理上、起こしてはならない事案であることは言うまでもない。そうした状況を作らせない作題管理体制を構築することが必須である。

その他、1970年代に社会問題になった入試不正問題（例えば、小室，1980、村上，1984）がある。決して起こしてはならないことだが、入試問題の不正漏洩（例えば、朝日新聞，1971）もあり、アメリカなどではCBT（Computer based Testing）において、サーバーごと乗っ取られたりする事案もある（木村，2022を参照のこと）。加えて、決して起こしてはならないことであるが、入試で便宜を図って収賄で逮捕される事案も昔から存在する。入試課教職員においても、そうした誘いに乗らないような強い倫理観も併せて求められる。

2.3 試験実施時のリスク

さらに、試験実施時のリスクであるが、まずは、音声、嘔吐、落丁・乱丁などの環境の公平性を脅かす事案の発生、CBTや音声を用いた試験（例えば、リスニングなど）の場合、機器の不具合、回答用紙の回収漏れや汚損、紛失などもある。試験時間が確保できず、早く終わるなどの試験時間のミスも考えられるだろう。試験準備/作題時のリスクでも挙げたが、試験実施時間中のカンニング等の事案にあるような問題の外部の人への漏洩のリスクもありうるだろう。コロナ禍以降に行われるようになったり、海外からの出願への対応時に行われるWeb面接の実施であれば、ZoomのURLに誤りがあり、受験生が面接に臨めないというケースもでてく

表10-3 試験実施時のリスク例（文部科学省，2018b，p.9より作成）

配布ミス
・複数ある問題用紙のうち配布しなかったものがあった ・受験者が事前に申請していた選択科目と異なる問題を配布してしまった ・誤って昨年度の問題を印刷し配布してしまった ・2日間のわたる試験において、2日目に配布すべき問題冊子を1日目に配布してしまった ・面接時に受験生に配布するペーパーを配布し忘れた ・解答の記された資料を受験生に配布してしまった
ミスへの対応を誤った
・出題ミスが発覚したが、その訂正通知が行われなかった試験室がある ・ミスが発覚し、試験時間を延長したところ、試験室によって延長した時間が異なった ・出題ミスの訂正通知にも誤りが存在した
その他実施ミス
・試験中に試験監督者が試験室を離れた・試験中に試験監督者が試験とは関係のない作業を行っていた ・試験中に試験監督者が居眠りをしていた・試験中に試験監督者の携帯電話が鳴動した ・試験官が試験開始時になっても試験室に来なかった ・個別面接試験で誘導担当者が誤った順番で受験生を誘導した ・答案回収後、一部の答案を試験監督者用の机に残したまま監督者が退出した ・試験問題の作成を試験当日まで失念していた・試験中に受けた質問に対し、受験者を取り違えて返答した ・欠席した受験生（A）の席に誤って座っていた受験生（B）を、受験生Aと認識して試験を実施し、合否判定結果も受験生Aに通知した

る。問題受け渡しミスは起こしてはならないし、受験生の写真照合ミスもあってはならない。面接を行う際には、面接官による面接時の不適切な質問を起こさないように、事前の研修や注意喚起資料を準備することも必要である。面接時の不適切な質問は非常にクレームを呼びやすい事案であることも注意が必要である。

表10-3は、文部科学省が示している試験準備/作題時のリスクであるが、大きく分けて、「配布ミス」、「ミスへの対応を誤った」、「その他実施ミス」と3カテゴリーに分かれている。「配布ミス」は、受験生の回答に直接的な影響が出るため、決して起こしてはならない類のミスであるが、このあたりは、入試の多様化とトレードオフとの関係となっており、近年、対応が一層難しくなっている。入試ミスを防ぐ一番の基本は、同一科目の受験者のみを同一教室に配置するなど、シンプルに制度設計を心がけるということである。

もう一つは「ミスへの対応を誤った」ケースである。ミスは生じるものだと思いますが、入試の場面では管理をされているはずだが、その対応をきちんとやらないと間違えてしまい、より被害が甚大になるということも注意点である。出題ミスが発覚したが、その後、オペレーションがうまくいかず、訂正通知が遅れた、あるいは、それが行われなかった教室があったと

いうことは決して起こしてはならない。その場合、事前の入試ミス対応シュミレーションが入試課内で確立されているかが問題となる。その他の試験の実施ミス、試験監督者が試験会場に来なかったりとか、居眠りをしたとか、そういったことも事例としてある。

また、受験生を確実に教室に送り届けるよう、案内や掲示が不十分な場合、それもトラブルの要因となるので、注意が必要である。このように試験実施中にはさまざまな案件が起こりうる。連絡ミスであったり、指示に漏れがないかの確認も非常に大事になってくる。

2.4 合否判定／合格発表手続き時のリスク

最後に、合否判定/合格発表手続き時のリスクであるが、これは、合否判定のミス、採点ミス、合格発表時の（主に事務手続き上の）ミスが考えられる。合否判定ミスについては、機械的なものと人為的なものとに分けて考える必要がある。機械的なものというのは、合否判定プログラムの設定ミスであり、例えば、得点調整プログラムや得点を合算する際の設定ミスが例として挙げられる。こうしたものは、近年、成績開示で受験生から発覚するケースがあることに注意が必要である。例えば、100点満点の特典を倍にして合算する場合、必ず、偶数になるはずだが、奇数の点が成績開示で出てくるような場合である。プログラムの確認は必ずダブルチェックが必要であり、一つのシステムを新しいシステムに置き換えるシステム更新時には、1年か2年ぐらいは同じシステムを走らせて、同じ結果が出るといったことを確認しながら次のシステムに移行するなどの対応が必須である。

人為的ミスについては、これはあってはならないことだが、合格と不合格者を逆に合格発表してまうと言ったような事案であったり、教科の得点を足し合わせる際に、特定の受験生の得点を入力し忘れるなどする事例である。どちらも重大な入試ミス案件になることは想像に難くない。機械的なミスと同様、これらも入試課教職員による、入念なダブルチェックが必要とされる。こうした入試ミスは、人員が足りない、小さい試験単位で起こりがちである。決して、入試委員長1人で合否の書類を、原議書を作らせるような体制になってはいけない。ダブルチェックであるとか、トリプルチェックであるとか、そういったところのチェック体制といったものをきちんと学内で構築できるかといったところも非常に重要になってくる。また、これも人為的ミスに分類されるものかもしれないが、採点時に難解に書かれた判定ルールの誤読によって、採点してしまい、結果的に合否判定ミスにつながる事案も想定することができるだろう。

あるいは、合格発表前に合否結果を発表してしまう、HPへの掲載などの設定ミスにより時間より前に合否の情報が流れてしまうケースもある。加えて、合格発表を大学ホームページで行う場合、アクセスが集中して閲覧できない状態になったりすることも想定しておく必要があるだろう。

表10-4は、文部科学省が示している試験準備/作題時のリスクであるが、採点上のミスがいろいろな要因で起こることが示されている。1つは、募集要項の配点と異なる配点での合否判定、もう1つが、採点表がそもそも間違っていた事例、最後が、正しい採点をしたけれども、それが合否判定に反映されなかったという事例である。いずれも、合否判定に係る事案だけに、合格

表10-4 合否判定／合格発表手続き時のリスク例（文部科学省，2018b，p.10より作成）

採点上のミス
・科目毎の配点を誤認し、募集要項記載の配点と異なる配点で合否判定を行った ・誤った正解表を用いて採点してしまい、正しい採点が行えていなかった ・出題ミス判明後に再度採点を行って出した得点をデータベースに反映させなかった
外部からの指摘への対応
・外部から入学者選抜におけるミスに係る指摘等があったが、速やかに作題者以外の者も含めて組織的な体制で検証を実施しなかった

発表のやり直しは免れない（合否が入れ替わらない場合もあるが、そうしたケースは稀である）。

また、外部からの指摘への対応も誤ってはならない。うちの大学に限って、ミスは起こしていない／起こさないというように、どうしてもいいように捉えてしまいがちだが、こうした場面においては、「もしかして」と疑い深くなることが肝心である。また、作題者は、作題時点で良い問題を作成したという前提に立ちがちなので、作題者以外の人も交えて、外部からの指摘を検討して結論を出すことが必要である。くれぐれも入試課で電話対応において、「うちはそんなミスは起こしていない」とは言わないことが肝心である。マスコミや予備校だけでなく、最近では、文部科学省には通報窓口（「文部科学省入試ミス対応窓口」）がある。電話でもメールでも受け付ける形になっており、文部科学省から、指摘が必要と認められたものについては、内容が対象の大学に転送され、対応が促されることになる。

3 入試ミスを起こしてしまった場合の対処法

万が一、入試ミスを起こしてしまった場合の対応について、解説を加えておく。文部科学省への報告については、報告様式があり、そこには、1. ミスが生じた学部等（例：〇〇学部 〇〇学科）、2. ミスが生じた入試方法区分、試験科目（例：〇年度一般入試A日程、政治・経済科目）、3. ミスの内容（例：問題文に誤りがあり、正答が存在しない設問となった）、4. ミスへの対応（例：当該問題については全員正解として扱う）、5. ミスによる追加合格の有無（例：有り）、6. 報道発表、Webサイト掲載等の予定の有無（例：Webサイトに掲載するが、記者発表は行わない）、7. 関係者の処分、チェック体制の見直し等（例：検討中のため決定次第報告する）と書かれてある（文部科学省，2018b，p.2）。別表の記入例には、追加合格や得点緒制の有無、や上記判断の理由などを記載することが例示されており、ミスの起きた原因（作題時のチェック体制、試験実施体制等）やチェック体制の見直し（新旧比較等）の記載もある。これらのことを踏まえれば、入試ミスへの対応をどういうふうにしたと、あるいはミスが起きた原因、それをどういうふう to 今後なくしていくのかといったことが求められていく。そのことを踏まえて、入試ミスの確認と原因分析、そして関係者からの聞き取りを1つずつ進

めていく必要がある。肝心なことだが、一報が入った際に、マスコミから取材が入試課宛に入ることが多い。その場合も、リップサービスを行ってはならない。後日、記者会見になることもあるかと思われるが、入試に関しては秘匿事項が多く、後述するように、情報開示すべき情報とそうでない情報が国立大学協会のガイドラインによって定められている。そうした事項を学長や教育担当理事、入試担当副学長とすり合わせておく必要もある。くれぐれも、作題点検体制などに係る人数など、入試作題体制の全貌が開示されてしまう（それによって次年度の出題傾向を類推させてしまう）ような情報をうっかり漏らさないことが肝心である。

また、後述するように、これらの入試ミス報告書は、自大学の入試ミスの傾向把握に役立つ資料となる。

4 大学入試における情報公開のガイドライン

前項でも述べたとおり、入試情報については取り扱いに注意が必要である。どういう注意を払うべきかという基準を確認するために、国立大学協会が定めている入試開示情報のガイドラインは有益である。このガイドライン自体は、HPでも公開されており、誰でも手に取ることができる。背景としては、情報公開、個人情報保護の時代の要請によって作られたものであり、国立大学の法人化により、情報公開については、独立行政法人等の保有する情報の公開に関する法律（平成13年12月5日法律第140号）（以下「情報公開法」という。）、個人情報保護については、独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律（平成15年5月30日法律第59号）（以下「個人情報保護法」という。）に基づき作成されたガイドラインである³⁾。

国立大学協会が定めている入試開示情報のガイドラインの中では、非開示すべき情報と開示すべき情報が明確に整理されており（表10-5）、入試業務にあたり、入試課教職員、並びに、学内の入試関係者に広く周知される必要がある。非開示に該当する情報としては、調査書における主観的な評価に係る記述部分、例えば、所見であるとか、行動および性格の記録は非開示となっている。こうした見解は、指導要録の開示／非開示の判例に基づいている⁴⁾。つまり、担任の教師が開示を予定せず、自らの言葉でいろんな子どものありさまを書くことが筋であって、それを開示した場合、児童の誤解や不信感、無用な反発を招く恐れがあって結局評価が形骸化しかねない、いいことしか書かなくなるという弊害を恐れてのものである。また、開示の情報としては、調査書でも客観的な事実に係る記録部分、つまり評定であるとか評定平均値であるとか、そういったものは開示をするといったことになっている。非開示の中には、得点調整を行うプログラムのソースコード等々もある。

注目すべきは、「個人情報保護法に基づく請求があっても開示しない個人情報」（不開示情報）の「6 その他開示すると受験者の権利利益を侵害し、または入試の適正な実施に著しく支障を生ずる情報（個人情報、意思形成過程情報、事務事業情報）」である。指導要録の開示と同じ理由で、入試の適性の実施に著しく支障を生じさせるような情報は開示にならない。特に意

表10-5 国立大学協会が示した入試情報開示のガイドライン
(国立大学協会, 2005より作成)

情報提供の方法により開示する情報		
自主的・積極的に開示する情報	問い合わせや求めに応じて開示する情報	開示に努める情報
1 志願者数 (中間集計・最終集計) 2 受験者数 3 合格者数 4 試験問題 5 採点・評価基準 6 合否判定基準 7 合格最高・最低点および合格者の平均点、等の合格者の成績についての資料	1 追加合格者数 2 入学者数 3 入学辞退者数 4 入試実施組織	正解・解答例
独立行政法人等情報公開法に基づく請求に応じて開示する情報	情報公開法に基づく請求があっても開示しない情報 (不開示情報)	
1 入試に関する規程・規則・内規・申し合わせ、等 2 入試関係会議の通知状・会議記録、等	1 入学志願票・志望理由書・推薦書・調査書・健康診断書・身体に障害を有する志願者の相談申請書・答案・得点表・その他の合否判定資料 (個人情報、事務事業情報) 2 出題委員名・採点委員名・面接委員名 (個人情報、事務事業情報) 3 個人に関する情報: 志願者名・合格者名・不合格者名・入学者名・本人の氏名のふりがな・入学辞退者名・本人および保証人の住所 (その他、本人の氏名と組み合わせられた本人の性別・本人の生年月日・出身校名、受験学科) 4 帰国子女特別選抜や私費外国人留学生特別選抜における各種の証書や証明書 (個人情報) 5 試験得点調整を行うプログラムのソースコード (事務事業情報) 6 その他開示すると受験者の権利利益を侵害し、または入試の適正な実施に著しく支障を生ずる情報 (個人情報、意思形成過程情報、事務事業情報)	
独立行政法人等個人情報保護法に基づく請求により本人に開示される個人情報	場合によっては本人に開示することがある個人情報	個人情報保護法に基づく請求があっても開示しない個人情報 (不開示情報)
(a) 提出書類 1 調査書 (客観的事実に係る記録部分) (b) 試験成績 1 評価 (点数以外の評価、ABC、順位等) 2 得点 (総合点)	(a) 試験成績 1 得点 (科目別得点) 2 得点 (科目別素点) 3 得点 (各問題毎の得点)	(a) 提出書類 1 調査書 (主観的評価に係る記述部分) 2 推薦書 (b) 試験結果 1 筆記試験答案の多肢選択問題の解答部分 2 筆記試験答案の記述問題の解答部分 3 筆記試験小論文答案 4 面接・実技等の評価過程部分

思形成過程情報、どういうふうに合否が最後判定会議であったのかといったような、議事録に関しては、それは開示しなくてもよい。これは、記述式の答案や小論文の答案、また面接実技の評価過程についての判断も同じであり、「筆記試験答案の記述問題や小論文の採点、面接・実技等の評価にあたっては、各委員が外部からの干渉を受けることなく適正な判断によって採点を行わなければならない。ところが、採点内容が事後的に公開されることになると、他の採点内容との比較により、受験者本人からの批判のみならず他の採点者からの批判に晒される可能性がある。それにより、採点者は、自らの良心あるいは職業倫理に基づいてその信ずるところに従って公正中立に採点を行うことが求められ、そのための環境が保障されなければならないにもかかわらず、採点内容の公開による批判に対する萎縮効果により適正な判断に影響がでるおそれがある」（国立大学協会，2005，p.15）とされている。

同じような事案で、宮崎大学が2006（平成18）年度の医学部前期入学者選抜で「面接時の録音テープ又はCD」を請求した事案（<https://koukai-hogo-db.soumu.go.jp/reportBody/3122>）においても、同様の判断が見られた。つまり、面接時の録音が明らかになれば、「今後の入学試験事務に関し、受験生の能力に関する的確な事実の把握が困難になるおそれ」があり、受験生が面接対策を行うようになれば、受験生の医師への資質・意欲・適性を適切に評価することが難しいとされた。このように、当該事案が、適切な入試を遂行することを妨げるものか否かという判断基準が一つあることを想定することが大学アドミッション専門職として重要であることが示唆される。

一方で、入試に関する規定、規則、内規、申し合わせなどは、「独立行政法人等情報公開法に基づく請求に応じて開示する情報」になっているため、開示を前提として踏まえておく必要がある。開示されることを前提に問題が起こった際にリスクマネジメントできるような差配が大学アドミッション専門職に求められる職能であるとも言えよう。

近年出題・合否判定ミスの事例が相次いだ結果、2019（平成31）年度大学入学者選抜実施要項（30文科高大第186号）以降、「入学者選抜の実施に係るミスの防止」の項がその他に追加され、「入試情報の取り扱い」において「1．試験問題については、原則として公表するものとする、2．解答については、原則として公表するものとする。ただし、一義的な回答が示さない記述式の問題は、出題の意図又は複数若しくは標準的な解答例等を原則として公表するものとする」（文部科学省，2018，p.8）とされた。

このことを受けて、文部科学省で問題の解答の公表状況について調査した結果が、表10-6・10-7である。解答の公表だけ見ても、「全て公表」「一部公表」を足して、大学で76.6%（国公立大学で86.2%、私立大学で74.1%）であり、短期大学で60.0%である。これは表には載せていないが、同じ調査で平成30年度入試においては、大学で63.2%（国公立大学で48.4%、私立大学で67.7%）であり、短期大学で54.6%であったことから、国公立大学を中心に解答までの公開に大きな影響があったことが窺える。

また、解答の公表については、国公立大学では、大学のホームページ（42.1%）、大学窓口での閲覧（34.6%）、公表を前提とした報道機関等への提供（16.4%）の順になっているのに対

表10-6 個別学力検査学力検査における試験問題の「解答」の公表状況について
[平成31年度入学選抜]（文部科学省，2019，p.4より作成）

	全て公表	一部公表	全て非公表	検討中	その他
大学	452(61.2)	114(15.4)	15(2.0)	152(20.6)	5(0.7)
うち国公立	130(81.8)	7(4.4)	0(0.0)	21(13.2)	1(0.6)
うち私立	322(55.6)	107(18.5)	15(2.6)	131(22.6)	4(0.7)
短期大学	136(46.9)	38(13.1)	34(11.7)	77(26.6)	5(1.7)
全体	588(57.2)	152(14.8)	49(4.8)	229(22.3)	10(1.0)

カッコ内の数値は%、（その他の主な回答：出題の意図のみ公表 等）

*「一義的な解答が示せない記述式の問題等」について、出題の意図又は複数の若しくは標準的な解答例等を公表している場合は公表としている。

表10-7 個別学力検査学力検査における試験問題の「解答」の公表方法について
[平成31年度入学選抜]（文部科学省，2019，p.4より作成）

	大学のホームページ	大学で発行する問題・解答集	公表を前提とした報道機関等への提供	説明会等での提供	大学窓口での閲覧	検討中	その他
大学	192(26.0)	300(40.7)	123(16.7)	196(26.6)	178(24.1)	127(17.2)	40(5.4)
うち国公立	67(42.1)	15(9.4)	26(16.4)	22(13.8)	55(34.6)	36(22.6)	14(8.8)
うち私立	125(21.6)	285(49.2)	97(16.8)	174(30.1)	123(21.2)	91(15.7)	26(4.5)
短期大学	33(11.4)	99(34.1)	27(9.3)	74(25.5)	50(17.2)	44(15.2)	18(6.2)
全体	225(21.9)	399(38.8)	150(14.6)	270(26.3)	228(22.2)	171(16.6)	58(5.6)

カッコ内の数値は%、（その他の主な回答：出題の意図のみ公表 等）

して、私立大学では、大学で発行する問題・解答集（49.2%）、説明会等での提供（30.1%）、大学のホームページ（21.6%）と設置者によって差があることも窺える。

解答の公表以外に、総合型選抜や学校推薦型選抜において、入試の講評について掲載する大学もあるなど、大学入試の透明性については一層の努力が各大学で払われている状況であるといえる。

5 入試ミスを起こさないためにできること

3節で既に述べたように、入試ミスが大学で行った際、文部科学省に所定の様式で、報告する必要がある。それ以外に未然に防がれた事案についても、入試課で記録しておくことが今後の入試ミスの防止に役立つ。筆者の経験で言えば、そうした入試課に残されていた20年分近い入試ミス記録を整理し、教育担当理事・入試担当副学長に報告したことがある。

例えば、表10-8がその際に作成した報告を仮想データに置き換えたものである。

表10-8 入試ミス報告書を用いた入試ミスの整理例（仮想データ：筆者作成）

入試ミス科目	平均発生率/年	割合	内訳3（発見者）	平均発生率/年	割合
科目A	0.74	12.0%	外部（予備校/塾/出版社/高校教師など）	0.32	5.5%
科目B	2.01	34.1%	受験生（保護者を含む）	0.41	7.9%
科目C	0.15	2.5%	大学内の自主点検及び試験監督	4.09	69.9%
：	：	：	採点中に発見	0.14	2.4%
小計	5.77	100.0%	不明	0.82	14.2%

内訳1（日程）	平均発生率/年	割合	内訳4（入試ミスの種類）	平均発生率/年	割合
総合型選抜	0.34	7.5%	正解がない	0.23	3.9%
学校推薦型選抜	0.28	6.5%	正解が複数	0.18	3.1%
前期日程	3.73	75.2%	数字、年号、単位、数式、化学式の表記の誤り	0.55	9.4%
後期日程	0.52	10.8%	問題文に誤りがあり補足説明や訂正が必要	2.23	38.8%
			図・表のミス	0.36	6.3%
内訳2（発覚時期）	平均発生率/年	割合	単純な誤字脱字、ふりがな忘れ、てにをはミス	1.68	29.0%
試験開始前	3.86	66.9%	募集要項の範囲を逸脱	0.01	0.1%
試験中	0.55	9.4%	学習指導要領を逸脱	0.06	0.8%
試験終了後	0.59	10.1%	解答に有利不利が生じる	0.23	3.9%
不明	0.77	13.5%	リスニング関連	0.01	0.1%
			問題冊子に教示ミス	0.23	3.9%
			解答用紙にミス	0.02	0.8%

これを見ると、どの科目で入試ミスの発生が多いのか（どの科目の作題関係者に注意を促すべきなのか）、どの入試区分で入試ミスの発生が多いのか、どの時点で入試ミスの発生が多いのか、どこからの指摘が多いのか、どの種類の入試ミスが多いのか、自大学の入試ミスの傾向が一目瞭然となる（ここには掲載していないが、科目別の入試ミス一覧も作成した）。入試ミスの報告書は、単に入試ミスを報告するためではなく、防止するために使われるべきであるという提案だった。そうした整理を終え、自大学の傾向をつかんだところで、こういった点検項目を作っていくのかといったところも、大学入試におけるリスクマネジメントで必要になってくる（例えば、案として、付録にチェックリストを例示しておく）。一番多いのはスペルミスであるとか、年号とか年式の違い、あるいは図表番号がずれている、そういったところが多かったりするの、そういったシンプルなところからの作成を心がけており、あるいは正解があるとか、複数あるとか、他の箇所にないかといったような確認を漏れなくしたかというチェックシートになっている。こうしたものは、大学アドミッション専門職の専門性が発揮しうる場面であるし、入試業務の中で傾向が把握できればそれぞれの大学に応じてカスタマイズして作成

することが可能となる。

繰り返しになるが、受験生の未来がかかっている大学入試においてミスは許されない。それを起こさないようにするのが大学人として、入試課教職員としての務めであると言っても過言ではない。ただ、それは根性論や精神論ではなく、本章で論じてきたように、どこにリスクが潜んでいて、どのように「事前に」対応するのかといった認識こそが重要である。なあなあの対応であるとか、曖昧な対応の余地を残しておくとか即リスクにつながると考えた方がいいだろう。大学入試のリスクは、受験生の一生を左右するだけに、一度ことが起これば、最悪の場合、訴訟が免れ得ない事案にもなりうる。逆の発想で言えば、入試課教職員として、気を付けなければいけないのは、そういった入試ミスを起こして訴えられる可能性があるのかどうなのかといったところを事前に判断／察知して、入試ミスが起こる可能性を消していくような発想が肝心である。つまり、このミスを放置してしまった場合に、どれだけ訴訟リスクが高まるのか、という発想である。入試により大学が価値を毀損することから免れ得る体制が整えられるのか、それこそが大学アドミッション専門職の専門性であるとも言える。

もう1つは、個別の対応をしても良い場合もなくはないが、全受験生におしなべて同じ対応ができるか、という方針で物事を考える習慣の重要性を指摘しておきたい。それができないのであれば、「私はしてもらっていない」というクレームが出かねないので、行わないと判断する。そうした行動指針が、入試課及び学内の入試関係者で共有できるかは、とても重要なことであると言える。

最後に、文部科学省の通知にある、実施体制上のチェックについて触れておきたい。実施体制上のチェック項目として挙げられているのは、「入試担当部署と作題担当部署が連携を取り合うなど、全学としてミスを防ぐ体制が構築されているか」「試験前・試験日・試験後においてミスが生じた場合に対応するフローや得点調整のルールなど、不測自体時の体制が用意されているか」である（文部科学省, 2018b, p.11）。つまり、入試ミスは、日頃からのコミュニケーション不足やリスク時の対応パターンの構築不足など、組織的な体制に起因することが多いという指摘とも読める。さまざまな大学入試場面で起こりうるリスクを想定しながら解決の手立てを準備しておくことと、そうしたミスが起きたときにどういうフローで解決していくのか、現場でパニックになってしまった場合は次のミスを誘発しかねないので、その連絡経路がきちんとできているかがミスが起きたときの一番のソリューションになる。それこそが、大学入試業務のリスクマネジメントの要諦である。ミスを0にする努力はもちろん必要ではあるが、大学入試実務を経験されている入試課教職員であれば、軽微なものも含めて毎年必ずどこかで何らかのミスが起こるということを認識されているのではないだろうか。再発防止は言うまでもないが、そうしたミスが起きた際に、早期発見、早期対処ができる体制が必要であり、誰かがミスしたかという責任追及ではなく、どのようにミスを全員でカバーして、入試ミスの被害を最小限にするかという考え方を持つことが大切になってくる。

大学入試に携わる関係各位の方の並々ならぬご尽力によって、大学入試の無謬性は維持されている。本章がその一助になれば、望外の喜びである。

付録：入試問題 点検チェックリスト（例：筆者作成）

点検教員名_____

1. チェックした時間を下記の中から選択しなさい。

1. 問題作成時 2. 点検時 3. 試験時間中 4. その他

下記のチェックリストの当てはまる方に「レ」（チェック）をつけてください。

2-1. 本文および設問文で文字や図表が不鮮明な箇所がないか確認しましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-2. 本文中、設問文中の誤字・脱字（スペルチェックを含む）などの確認は行いましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-3. 本文中、設問文中の数字（年号や数式）などの表記について確認は行いましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-4. 本文中、設問文中の図表番号の表記や順序について確認は行いましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-5. 設問を実際に解いてみて、正解がない、あるいは、正解が複数あるなどといった可能性がないことを確認しましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-6. 問題文中や設問文中に解答そのものや解答のヒントになる文言が存在するなど、受験者の解答に有利不利が生じる可能性がないことを確認しましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-7. 問題文や設問文中に、学習指導要領を逸脱した、補足説明が必要な（専門）用語や難解な英単語などがないことを確認しましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-8. 予備校の模試や過去問に類題が掲載されているなど、受験者の解答に有利不利が生じる可能性がないことを確認しましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-9. 問題用紙（問題冊子の教示文を含む）に不備や誤りがないことを確認しましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

2-10. 解答用紙（教示文を含む）に不備や誤りがないことを確認しましたか？

☐ 確認しました ☐ 確認していません

I 附記

本章は、木村（2023）を本書の趣旨に合わせて、一部加筆修正を行ったものである。本章の元になった研修については、これまで、大学コンソーシアム京都（2019）、大学入試センター（2020）、九州大学（2021）、山梨大学（2021）、国立大学協会（2023）で実施している。

注釈

- 1) 本章の内容は、一般的な大学入試業務におけるリスクマネジメントの一つの整理である。また、本章への内容は示唆を与えることにとどまり、本章への内容に基づいた大学組織におけるいかなる取り組みにおいて仮に損害が生じた場合でも一切保証がでかる旨、予めお断りしておく。
- 2) 西郡（2008）の分類は、新聞記事を用いて得られたものであるが、「出題関連ミス」「試験実施・合格発表手続きミス」「合否判定ミス」であった。また、入試ミスへの対応に関する分類指標として、「特別な採点方法を採用」「試験時間中に当該箇所を修正」「試験時間を延長する」「特別措置を実施する」「特段の措置は講じない」「正規の合格発表手続きをやり直す」「記事に対応の記載がない」としている。
- 3) 情報公開請求自体の答申、判決については、以下のデータベースで公開されており、「大学入試」と検索すれば、最新事案を確認することが可能である。総務庁情報公開・個人情報保護関係答申・判決データベース（<https://koukai-hogo-db.soumu.go.jp/>）
- 4) 我が国で教育の情報公開として有名な事案としては、指導要録の開示／非開示の問題があるろう。1992（平成4）年、1993（平成5）年に、箕面市と川崎市の教育委員会が、当初非開示であった指導要録を個人情報保護条例の基づく審査会が開示すべきという答申の後に、指導要録の全面開示に踏み切った（例えば、森，1998，中村，2006，菱村，2008に詳しい）。ここでの論点は、指導要録の非開示が、「評価の秘匿」なのか、「教育的配慮」にあたるものなのか、というものであった（菱村，2008，p.49）。

参考・引用文献

- ・朝日新聞，1971，「盗まれていた大学入試問題—大阪刑務所」，昭和46年3月6日，朝刊総合3面。
- ・菱村幸彦，2008，「指導要録を記入する」『はじめて学ぶ教育法規』教育開発研究所，pp.43-54。
- ・星野豊，2009，「大学入試における合否判定の合理性」『判例時報』2033，pp.148-151。
- ・木村拓也，2022，「新しい情報技術と大学入試—大学入試のCBT化を巡る「試論」が導き出すパラドクス」『教育学年報13 AI、情報技術と教育』、世織書房，pp.155-174。
- ・木村拓也，2023，「大学入試業務のリスクマネジメント」，木村拓也編『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2020（令和2）年度-2022（令和4）年度 講義録・資料編』，pp.1-26。
- ・国立大学協会，2005，「国立大学の入試情報開示に関する基本的な考え方」，pp.1-20。

https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/08/200506-exam.pdf, (最終閲覧日：2023年12月1日)

- ・小室直樹, 1980, 「大学入試不正の“効用 “を説く」『中央公論』95 (6), pp.122-134.
- ・文部科学省, 2018a, 「平成31年度大学入学者選抜実施要項」(30文科高大第186号), pp.1-17.
- ・文部科学省, 2018b, 「大学入学者選抜における出題・合否判定ミス等の防止について (通知)」(30高大接第13号), https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/__icsFiles/afieldfile/2019/07/25/1419601_003.pdf, (最終閲覧日：2023年12月1日)
- ・文部科学省, 2019, 「大学入学者選抜におけるミスの防止等に係る取組実施状況について」, pp.1-8, https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senbatsu/__icsFiles/afieldfile/2020/20200703_mxt_kouhou02_01.pdf, (最終閲覧日：2023年12月1日)
- ・文部科学省, 2023, 「大学入学者選抜におけるミスについて」(令和5年度 大学入学者選抜・教務関係事項連絡協議会 配布資料), https://www.mext.go.jp/content/20231016-mxt_daigakuc02-000031719_23.pdf, (最終閲覧日：2023年12月1日)
- ・森省三, 1998, 「指導要録の本人開示：箕面市の場合」『関西大学法学論集』, 48 (2), pp.123-154.
- ・村上直之, 1984, 「戦後日本の大学不正入試事件—新聞報道の分析」『神戸女学院大学論集』, 30 (2), pp.29-43.
- ・中村誠, 2006, 「教育個人情報開示について—指導要録開示と補助簿の扱いを中心に」『岡山大学法学会雑誌』, 56 (1), pp.61-94.
- ・西郡大, 2008, 「大学入学者選抜における「入試ミス」の分類指標作成の試み」『教育情報学研究』7, pp.39-48.

大学アドミッション専門職の今後の未来

福島 一政

1 大学アドミッション専門職協会のビジョン

残念なことに、アドミッション専門職協会は一般社団法人格を返上し、任意団体として活動していく方向となった。設立当初から当協会の監事としてかかわってきた者として責任を痛感するが、当協会の使命は揺るぎないと確信しているので、アドミッション専門職の今後について述べておきたい。

当協会の設立時のミッションとビジョンは、以下の通りとなっている。

1 ビジョン (vision)

すべての大学に大学アドミッション専門職を配置する

大学アドミッションに関する職能を確立し、大学および高等学校の発展に寄する大学アドミッションの価値創造を行う大学アドミッション専門職をすべての大学に配置する。

2 ミッション (mission)

a. 高校生の^{トランジッション}大学移行定着を支援する専門職を養成する

大学入学して充実する大学生生活をおくる学生を一人でも増やすことを目的として大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。

b. 多領域に及ぶ専門性を互いに補い合い一定の職務レベルを保った専門職を養成する

大学アドミッションに関する専門領域は多岐に及び、個々でその専門性を全てカバーすることが難しいため、協会が構築するネットワークの中で、互いに専門性を補い合い大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。

c. 実務につながる研究知を持った専門職を養成する

大学アドミッションの研究知を通して、基礎素養を身につけ、専門スキルを修得し、実務につなげることのできる専門職を養成する。

後に述べる今後の大学入試を展望すれば、このミッションやビジョンは、法人格を失っても消え去るものではない。

一般社団法人を維持できなかったのは、私見ではあるが以下の2点だったと考えている。一つは、本来専門職化が進まなければならないはずの私立大学の職員の参加が極めて少なかったこと、二つは、財政的に余裕がないことから法人事務を処理する専任職員を配置できなかったこと、が挙げられるのではないかと思う。

1点目についていえば、大学設置基準での大学事務職員の職務が、「処理」から「遂行」に変わり（2017〔平成29〕年）、2022（令和4）年にはその規定が大学設置基準から削除され、教員と事務職員が協働して教育研究の運営にあたることとされたにもかかわらず、そのことの意味が十分に浸透しないまま推移しているからと考えられる。入試や学生募集業務がルーチンワークとして位置づけられ続けており、その結果として、専門職として育成する間もなく人事異動が行われているという実態があるからであろう。

2点目は、法人格を維持するためには、それなりの会員数を要する必要があるが、一つ目の要因もあって、会員の拡大が思うようにならなかったからである。

2 大学における専門職の現状

では、大学における専門職とは、現状ではどの程度あるのだろうか。最も知られているのが一般社団法人リサーチ・アドミニストレーション協議会だろう。2023（令和5）年9月現在、36組織会員、700名余の個人会員、8賛助会員を擁している。一般にはURAと言われ、大学の教員、職員とは別の第3の職種ともいわれている。このURAは、大学などの研究組織において研究者および事務職員とともに、研究資源の導入促進、研究活動の企画・マネジメント、研究成果の活用促進を行って、研究者の研究活動の活性化や研究開発マネジメントの強化を支える業務に従事する人材のことと定義されている。また、必ずしも専門職の組織とは言えないが、その目的の中にIR人材の育成も掲げている一般社団法人IRコンソーシアムがある。2023（令和5）年8月現在で、66大学、5賛助会員を擁している。また、2021年に設立された日本アカデミック・アドバイジング協会も存在する。これらと一般社団法人大学アドミッション専門職協会以外には、大学専門職の組織は見当たらない。

日本の大学では、特に事務職員の場合は、大学設置基準が改正され、その役割や責任が大きくなっているにもかかわらず、専門職の育成に向けての本格的な動きは極めて不十分であると言わざるを得ない実態であろう。

3 入学者選抜試験の現状と課題

入試選抜方法区分別入学者数割合の推移を見てみると、表11-1の通りとなっている。グラフにすると図11-1のようになる。

表11-1 入試選抜方法区分別入学者割合の推移

	2020			2022		
	一般	総合型	学校推薦	一般	総合型	学校推薦
全体	52.2	13.4	34.1	49.7	19.3	31.0
国立	55.0	15.6	29.3	57.6	19.1	23.4
公立	52.1	7.1	40.2	52.3	9.1	38.6
私立	52.0	13.4	34.4	48.8	19.7	31.5

(備考) 2023年2月文部科学省「大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究 調査報告書」のデータによる。

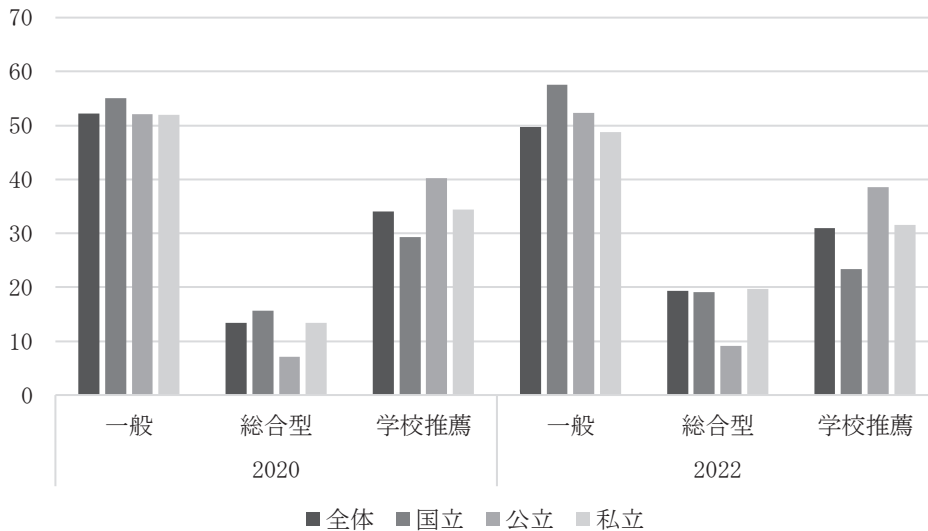


図11-1 入試選抜方法区分別入学者割合の推移

この国公立私立大学の入試選抜方法区分別のデータ（表11-1・図11-1）で明らかのように、一般選抜入試における入学者数の割合は、国立がやや増え、私立がやや減少しているが、全体としては50%前後となっている。学校推薦型での入学者数の割合は、全体では国公立ともやや減少傾向となっている。総合型選抜での入学者数の割合は、国公立すべてで増加している。総合型選抜は、大手予備校の調査などでも、年内に進学先を決めておきたいという受験生心理が広がる中で、これからも益々増加すると予測されている。

国公立の平均を取ればこのような傾向となる。しかしながら、私立大学の2023（令和5）年度入試の結果を見ると、53.3%（320校）の大学が入学定員未充足となっている（日本私立学校振興・共済事業団調査）。要するに過半数の私立大学が定員割れになっているということである。小規模・地方の私立大学では、その傾向はさらに顕著となっている。入試での合格率が80%以上の私立大学が283校（47.2%）となっている。入学定員未充足の私立大学では、一般入試での入学者の割合が10%に満たない大学も相当数あると推測される。

これらのことから、特に私立大学では、入学者選抜試験の「選抜」が機能しなくなってきて

いるということである。私立大学の半数程度はアドミッション・ポリシーに沿った入学者確保などお題目にもならない事態になるのは火を見るよりも明らかである。私立大学では、入学定員前後の学生数が確保できない状態が続けば、経営が立ち行かなくなるという現実がある。したがって、定員割れの大学では、よほど問題のある受験生を除いては合格とせざるを得ない。そのことは、教育現場への様々な影響をもたらすことになる。ただ、それを消極的にとらえるのではなく、積極的にとらえるとしたらどうなるだろうか。

18歳人口は18年後には70万人台になる。現在から3割も減少する。日本の総人口も現在の1.2億人から2050（令和32）年には1億人を切り、2060（令和42）年には8600万人台になると推計されている（国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」）。人口減少が推計通りだとすると、日本の産業構造も大きく変化せざるを得ない。いわゆる「国際競争力」もこのままでは立ち行かない。日本の国家レベルで考えれば、教育による知的資源を底上げすることが最も効果的であると考えられる。

これまでのように、目先の経済成長だけを考えて、大学の「競争」による発展を促すのではなく、国民全体の知的レベルの向上をどのように図るのかを考える必要がある。

マーチン・トロウの学説に従えば、大学教育がエリート段階からマス段階を経て、急速にユニバーサル・アクセス段階になった現在、大学入学の在り方を改めて抜本的に考える時期が来ていると考える。

2008（平成20）年12月の中央教育審議会答申「学士課程教育の構築に向けて」の中で、「本審議会は、現在の大学進学率等の水準が過剰であるという立場をとらない。本審議会としては、若年人口の過半数が高等教育を受ける現状を是とし、大学で学ぼうという意欲や能力がある若者をできるだけ積極的に受け入れていくこと、少なくとも、成績中位層以上の高校生が経済的理由により進学を断念せざるを得ない状況を無くしていくことが必要である」と考える。大学全入という言葉が流布する中、進学機会を保障する意義が閑却されることがあってはならない。ただし、本審議会のこの考え方は、本人の能力・適性、興味・関心によらず、大学進学が事実上強制されるような状態を目指そうというものではなく、また、学習意欲の乏しい学生の実態を容認するものでもない。さらに、大学の機関数の多寡について論じようとする趣旨でもない」としている。

この答申ではさらに、「いわゆる大学全入時代においては、多くの大学において、大学入試の選抜機能が低下し、入試によって入学者の学力水準を担保することが困難な状態になりつつある。また、高等学校では、これまでのように、大学入試の存在自体が大学進学希望者の学習意欲を喚起し、高等学校の指導と相乗して学力を定着させることが困難になりつつあるという、入試方法の改善では解決できない問題も指摘されている。このように、大学の入口管理と、高等学校教育の質保証を、大学入試の選抜機能に依存し続けるならば、大学及び高等学校の双方に大きな影響を及ぼすと懸念される」とも指摘している。

このような指摘がされているにもかかわらず、一部の例外を除いて、それを克服する方策が普及していない。いまだに、旧態依然たる「学生募集」に固執している。

近年、定員割れの大学が多くなると、そもそも大学生の数が多すぎるだとか、大学数が多すぎるだとか言われる向きもあるが、あまりに短絡的であると言わざるを得ない。

日本においては、いわゆるエリートが進学する大学では、今後も入学者選抜試験が主要な制度であり続くと思われるが、定員割れとなっている大学こそが、これまでの学生募集や入試の在り方を抜本的に見直して、新しい学生確保の在り方を提起するようになるのではないかと期待している。

4 大学入試の今後と大学アドミッション専門職の必要性

大学入試は制度としての改善を積み重ねながら、しばらくは機能する大学も相当数あるだろう。しかしながら、前節で述べたような半数以上の私立大学が入学定員未充足の状態が続くことが容易に改善されない限りは、大学の選抜入試を超える制度がどうしても必要になってくる。

以前のように18歳人口が200万人もいれば、大学はいくらでも選抜試験をすることが出来た。しかしながら、これから先は100万人を大きく割り込むことが確実にになっている。私立大学経営にとって学生確保は死活問題である。外国人留学生や社会人学生の確保の強化を強調する向きもあるが、それだけでは定員割れをしている大学にとって、経営を安定させるほどの学生数を確保するのは極めて困難である。

大学経営の問題だけだったら、文部科学省がすすめている経営困難な大学の廃止や統合の枠組みづくりだけでいいだろう。しかしながら、日本の将来を考えた時に、圧倒的多くの若者が主体性と意欲に裏打ちされた学びのモチベーションと知的水準を高めることが出来るようにすることがこれからの大学の使命だと考えれば、学生確保に苦悩している大学のとるべき道は考え得るのではないだろうか。

高校生一人ひとりの主体性を育みながら、自らの人生の将来を考え、その実現のために大学で学ぶのだという、学びのモチベーションを持つことが出来るように仕向けるにはどのように支援すればよいのか。

一つは、大学自らが、直接高校生一人ひとりと対話し、大学での学びのモチベーションを育てることである。二つ目は、大学が、高校との連携によって、生徒が自分を知り、自ら学びへのモチベーションを高めることができるように支援することである。三つ目は、高校生と直接対話し、主体性と学びの意欲を引き出す役割を大学職員が担うことである。四つ目は、学びのモチベーションを引き出すと同時に、基礎学力の向上に役立つシステムを開発することである。五つ目は、以上の仕組みをそれぞれの大学の事情に合わせて組み上げていく大学や法人執行部のリーダーシップである。六つ目は、これらの取組を財政的に支援する国の政策が必要である。

これらのことを実際に進めていくためには、教育学や心理学に造詣が深く、大学経営にも理解のある人材がどうしても必要になる。またこの人材はIR部門と連携して、入学してきた学生のその後の成長の可視化を図り、これらの制度の不断の改善を推進していくことも役割の一つ

となる。さらに言えば、高大接続や高大連携についても、高校の教員と協議を重ねながら具体的な取り組みを開発できることが求められる。

このような仕事を、授業を担当している教員が担うには荷が重すぎる。職員が担うにしてもそう簡単には育成できない。これまで、大学は、教員と職員との二つの職種で構成されてきたが、今後は、両方の性格を併せ持った「専門職」が必要となると考えている。

5 大学アドミッション専門職への期待、専門職協会への期待。

本稿を執筆している最中に、2023（令和5）年12月に「大学入試学会」が発足するとの情報が耳に入ってきた。今までこのような学会が無かったことの方が不思議であるが、規約案の目的の中には、専門職の育成、ということは謳われていない。ということは、アドミッション専門職の養成という点では、本協会の使命が大学入試学会と重ならないということは明らかである。今回は一般社団法人としての法人格は返上することになるが、当協会の使命からすれば遠からず、その役割は一層大きくなるものと考えられる。協会の役員諸氏および会員の今後の奮闘に期待したい。

また、現在の日本の大学のアドミッションセンターやアドミッションオフィスは、本来の「入学を許可する部署」という意味ではなく、多くがエントランス・エグザミネーション・オフィス（入試センターなり入試課）というのが実態ではなかろうか。

アドミッション・ポリシーに示した人物の入学を促すためには、入試制度の改革だけでは無理がある。そのことを可能にするには、アドミッション専門職の育成とその人材の活躍の場を多くの大学で準備すべきである。アドミッション専門職は、まだまだ確立された職種ではないが、日本の高等教育機関発展のためには間違いなく必要な職種である。現在そのような立場で仕事に就いている方々、あるいはそれを目指している方々は、その意味で開拓者精神をまとうてチャレンジしていただきたいと願っている。

参考・引用文献

- ・株式会社リベルタス・コンサルティング，2023，『大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究（令和4年度文部科学省委託調査）』，pp.1-184.

https://www.mext.go.jp/content/20230417-mxt_daigakuc01-000028258_1.pdf（最終閲覧日：2023年12月1日）

Ⅰ あとがき

木村 拓也

本書は、2017（平成29）年3月22日・23日に開始した文部科学省教育関係共同利用拠点事業、九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会と、その成果を母体に2020（令和2）年12月21日に設立登記した「一般社団法人 大学アドミッション専門職協会」（Japan Association for College and University Admissions Profession：JACUAP [ジャクアップ]）の足掛け7年にわたる成果を上梓したものである。

大学アドミッション専門職の職能や育成については、本書でも述べたとおり、繰り返し答申等で述べられてきたものの体系的に言語化されることがなかった。本書が、1つの大学アドミッション専門職の到達点を世に問うことができたのであれば、望外の喜びに他ならない。これまで関わっていただいた全ての関係者の皆様に深くお礼を申し上げたい。

既に8章で九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会の経緯は詳しく述べたので、ここでは、大学アドミッション専門職協会の経緯について触れておきたい。2020（令和2）年12月21日に設立登記したのが、「一般社団法人 大学アドミッション専門職協会」（Japan Association for College and University Admissions Profession：JACUAP [ジャクアップ]）である。終章にも書かれている通り、一般社団法人格の返上は、2024（令和6）年3月の臨時総会で決議される予定であるが、当初、公的に流通する専門職資格の創設などを見越した際、法人格を持つということを重視した。

本章5、6、7章でみた通り、諸外国では、大学アドミッション専門職の育成が本格化した。そうした世界的動向を鑑み、九州大学九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会では、他国のプログラムを参考にしながら、独自に研修プログラムで領域と資質能力一覧を作成したのが2016（平成28）年12月のことである。それに応じたプログラムを7年間かけて、34設定した分類レベルのうち29の講座コンテンツ（のべ37回の研修を実施）を作成した（8章参照）。このことは我が国では類を見ない試みであったものと自負している。一方で、そうした研修では初任者の参加が多く、長年大学アドミッションの業界にいる人たちの研修ニーズ、つまり、上級者用の研修ニーズを満たすものではなかった。そうした問題意識のもと、大学アドミッション専門職の人たちによる、大学アドミッション専門職の人だけのための職域ネットワークを作る構想が生まれた。

発起人は、表12-1の通りであり、国公私立大学のアドミッション関係者が集まった。

2021（令和3）年4月25日に開催した「設立シンポジウム」は、157名の参加者があり、国

表12-1 大学アドミSSION専門職協会 発起人一同（50音順）

秋山 優	荒瀬 克己	池田 輝政	一ノ瀬大一
井ノ上憲司	植野 美彦	内田 照久	大谷 奨
大津 起夫	岡本 崇宅	沖 清豪	木村 拓也
島田 康行	志村 知美	鈴木 誠	高木 繁
竹内 正興	立脇 洋介	中世古貴彦	西郡 大
花井 渉	林 篤裕	林 寛子	平井 俊則
福島 一政	福島 真司	本多 正尚	宮本 友弘
森川 修	山地 弘起	山本以和子	脇田 貴文

公立大学教員36人（22.9%）、国公立大学職員11人（7.0%）、私立大学教員12人（7.6%）、私立大学職員67人（42.7%）、その他31人（19.7%）であった。参加者アンケートに回答していただいた44人（回収率28.0%）のうち、「期待感が高まりましたか？」という問のうち、「かなり高まった」と答えたのが、17人（38.6%）、「まあまあ高まった」と答えたのが、18人（40.9%）で、「高まった」と分類される割合が79.5%であった。

入会希望度合いを聞いた質問の回答のうち、「シンポジウムに参加する前から入会する予定があり、シンポジウム後手続きをする予定である」、「すでに入会済みである」、「賛助会員（大学関係者以外の個人、大学院生）としての入会を考えている」、「入会資格がない」以外の11人のうち、3人（27.3%）が「入会したいと思わない」だったが、8人（72.7%）が、「入会する気が無かったが、シンポジウムに参加して入会したい気持ちが高まった」であった。

2024（令和6）年3月現在の会員数は89名となり、設立3年で100人大台が目前に見えてきた。序章でも見たように、文部科学省がまとめている「大学における教育内容等の改革状況」によれば、「入学者受け入れに関する専門家の属性」は、総数211名であり（文部科学省、2023）、それを踏まえばシェア率42.1%となり、専門職の協会としてはまずまずの出発であったことが窺える。会員内訳は教員が45人（50.56%、内訳：国公立30人、私立11人、独立行政法人4人）、職員が44人（49.4%、内訳：国公立16人、私立28人）である。専門職の中核層は、国立大学アドミSSIONセンター教員と私立大学入試課職員ではあるが、元の分布構造とそう大差なく、設置者の種別と教職員がバランスよい構成となっている。

また、表12-2では、一般社団法人 大学アドミSSION専門職協会のビジョン・ミッション・バリューを示している。ビジョンは、「すべての大学に大学アドミSSION専門職を配置することであり、これに従えば、会員数を788名近い会員数まで増やすことが当面の目標である。ミッションとして、まず第一に、高校生を育成する専門職という観点を打ち出し、多様に広がる専門職の職能を互いに補いながら一定のレベルに到達する専門職の養成を目指すことを明確にしている。更に、入試実務に繋がる研究知を重視し、実務が高いレベルでこなせる専門職を養成することを目指している。加えて、バリューとしては、学生を育成するという視点で、コーチングを、学問を語るという意味で、アカデミックを、テスト・試験を実施に向けて学内

表12-2 大学アドミッション専門職協会のビジョン・ミッション・バリュー

1 ビジョン (vision)

すべての大学に大学アドミッション専門職を配置する

大学アドミッションに関する職能を確立し、大学および高等学校の発展に寄する大学アドミッションの価値創造を行う大学アドミッション専門職をすべての大学に配置する。

2 ミッション (mission)

a. 高校生の大学移行定着（トランジション）を支援する専門職を養成する

大学に入学し、充実した大学生生活をおくる学生を一人でも増やすことを目的として、大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。

b. 多領域に及ぶ専門性を互いに補い合い一定の職務レベルを保った専門職を養成する

大学アドミッションに関する専門領域は多岐に及び、個々でその専門性を全てカバーすることが難しい。そのため、協会が構築するネットワークの中で、互いに専門性を補い合い、大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。

c. 実務につながる研究知を持った専門職を養成する

大学アドミッションの研究知を通して、基礎素養を身につけ、専門スキルを修得し、実務につなげることのできる専門職を養成する。

3 バリュー (value)

大学アドミッション専門職として、高大接続システムを創出するための以下の3つの職能を重視する。

a. コーチング・コミュニケーターとしての職能

高校生の知的好奇心や進学意欲を適切に喚起することができ、高校生および高校教員、保護者に対して大学に進学する意味を伝えることができる。

b. アカデミック・コミュニケーターとしての職能

複雑に進化する大学の先端諸学問の情報を収集し、大学で学問する魅力について、高校生の興味関心、発達段階に対応する形で適切に解説を加えることができる。

c. テスティング・コミュニケーターとしての職能

大学アドミッションの国内外の動向を深く理解し、各大学の立ち位置に応じた大学アドミッションを提案・実施できる。

外で語れるという意味で、テストという3つの観点でのコミュニケーターを目指すことを職能の基礎にしている。

次に、2024（令和6）年3月末までの協会の活動を紹介する。まず、大学アドミッション専門職協会のプレ研修会と位置付けて行った、2021（令和3）年3月25日九州大学第5回アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会（共催：大学アドミッション専門職協会）は、九州大学の木村拓也理事長を講師として「大学入試業務のリスクマネジメント—入試ミス対策研修体験」と九州産業大学の一ノ瀬大一会員を講師として「総合型選抜における主体性を育むコーチング活用—KSUアドミッションオフィサー養成研修体験」という2つの内容で、88名の参加者で行った。前者は、入試ミスに関する簡単な講義の後、ZOOMのブレイクアウトルームと、web上でポストイットを貼って協働作業ができるpostalk, (<https://postalk.app/>) というブラウザアプリを利用し、グループに分かれての研修を行った。後者については、コーチングの簡単な紹介を行ったあと、ZOOMのブレイクアウトルームで2人1組になり、ロールプレイング

を行なって、コーチングに対する理解を深める演習を行なった。実施時間も夕方から、16：40-18：10と18：30-20：00とオンラインで参加しやすい時間に設定をした。その概要は、それぞれ本書の10章と4章で詳しく述べられている。

2021（令和3）年4月25日に開催した協会の設立シンポジウムでは、基調講演①として、協会の最高顧問である池田輝政氏から、「なぜ、どのようなアドミッション専門職が必要とされるのか」というタイトルでご講演いただき、大学入試センターでの1995年7月に行われた「21世紀に向けての大学入試」という国際シンポジウムの内容を振り返って頂き、現在の大学アドミッション専門職が置かれている状況と協会設立の位置付けを論じて頂いた。その概要は、本書1章で詳しく述べられている。

設立シンポジウムの基調講演②として、「アドミッション・ゼネラリストとしての25年間—アマチュアからプロフェッショナルへの道程」というタイトルで名古屋工業大学を2020（令和2）年度で定年退職された高木繁氏に、大学アドミッション専門職としての総括を行っていただいた。池田輝政氏・高木繁氏のお二人の先生には、長年の大学アドミッション業界への貢献を鑑み、協会の名誉会員になって頂いている。こうした長年アドミッション業界に尽力されてきた方の記念講演を実施することも、協会の大事な活動の1つと捉えている。

更に、2021（令和3）年6月16日に、「入試課1年目の職員に伝えたいこと」題して、第1回会員交流セッションを行い、入試ミスを起こさないようにするために、普段から気をつけていることをあげてもらい、入試課1年目の課員やアドミッションオフィサーに伝えたい10のルールを協働で作成するという会員間の交流を行った。こちら、postalkを利用し、グループに分かれての研修を行った。会員限定の協会の事業として行い18名が参加した。

そして、2021（令和3）年8月28日開催の第1回総会では、2020（令和2）年度で北海道大学を定年退職され、協会の名誉会員である、北海道大学の鈴木誠氏に「教員生活40年を振り返って—アドミッション・オフィサーに求められるものとは」と題して、基調講演を行って頂き、正会員限定の実践報告では、九州大学の立脇洋介会員と、叡啓大学の太野義文会員から「コロナ禍での個別大学のアドミッション」として2大学から事例報告を頂き、その後、「各大学での入試におけるコロナ対応」としてグループワークを行った。

続いて、2021（令和3）年9月18日には、2021（令和3）年度第1回研修として、関西国際大学（当時）の志村知美会員と最高顧問である池田輝政氏により、「入試・募集業務ゴールを変えるには？～高校生を知ることから始めよう～」を行なった。その概要は、本書3章で詳しく述べられている。

2022（令和4）年には、4月17日に、2022（令和4）年度第1回研修として、徳島大学の植野美彦会員により、「一般選抜における入学辞退率改善の取り組み」が行われた。また、2022（令和4）年8月19日開催の第2回総会では、基調講演として、鳥取大学の森川修会員より、「入学前教育とは何か？」が行われ、事例報告として、帯広畜産大学の斉藤準会員から「理系基礎学力の担保を目指す 入学前教育の取り組み」、九州産業大学の中世古貴彦会員から「コロナ後の大学教育への接続を目指した遠隔入学前教育～新聞とSNSをツールに～」が行わ

れ、活発な議論が交わされた。

11月12日には、2022（令和4）年度第2回研修として、筑波大学の本多正尚会員と関西大学の井村誠会員を話題提供者に、「2025（令和7）年度入試（新学習指導要領対応）に向けて何をする？」というテーマで、会員間で有意義な情報交換が行われた。2022（令和4）年度の研修は、詳述はできないが、専門職協会らしいベテラン専門職ならではの話題提供と情報交換ができ、協会としての形ができつつあった一年であったと言えよう。

2023（令和5）年には、8月18日の第3回総会では、佐賀大学の西郡大会員より研修として、「私の“一押し”プレゼンネタ～大学説明会で役立つスキルの修得～」が行われた。続いて、基調講演として、筑波大学の太谷奨会員より、「観点別学習状況の評価と高大接続～高校までの「学び」をどう評価するか、どうつなげるか～」が行われた。コロナ禍下で設立大会以来、オンラインが続く中、初めての対面開催となり、総会后、懇親会も開催されるなど、会員相互の親睦も深めた。

11月11日には、2023（令和5）年度第1回研修として、福島大学の新藤洋一会員から、「18

表12-2 今後専門職団体で実施を期待されている研修内容

-
- ・大学入試広報の効果測定
 - ・入学前教育や高校との単発的でない、システムティックなつながり方
 - ・オンライン入試（筆記試験のCBT化、WEB面接のノウハウ等）
 - ・入試広報の効果的な手法について
 - ・入試制度設計に必要なスキル
 - ・追跡調査、多変量解析
 - ・入試種別ごとの留意点（特に学校推薦型や総合選抜など）
 - ・学部が求める受験生を獲得するための方法論や事例
 - ・高大連携活動の事例を学ぶ
 - ・入学試験に係る業務の外部委託化の是非
 - ・18歳人口減少に伴う入学者選抜の変化
 - ・大学間の連携を取り入れた入試の実施体制
 - ・定員充足のための各大学の取組事例
 - ・日本の入試制度の歴史
 - ・海外の入学者選抜の在り方
 - ・進学相談会における面談の手法
 - ・主体性の評価、多面的な評価について
 - ・国際入試、12年の課程修了にかかわる資格承認に関するテーマ
 - ・入学前教育
 - ・総合型選抜、学校推薦型選抜の方法と評価について
 - ・アドミッションセンターのある各大学の機能の実態
 - ・日本の社会における大学入試での公平性、公正性の今後のあり方や許容範囲等に関するテーマ
 - ・アドミッション専門職と学内組織（執行部・学部等）との付き合い方のコッ
-

歳人口急減期における入試広報」が行われた。コロナ禍下で一変した大学入試広報のこれまでに振り返り、民間企業での経験も踏まえ、今後の大学入試広報のあり方をお示し頂いた。その概要は、本書9章で詳しく述べられている。

2024（令和6）年3月26日には、九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会との共催で、基調講演として、協会の監事である福島一政氏より「大学アドミッション専門職の今後の未来」が行われる予定である。その概要は、本書終章で詳しく述べられている。

こうして振り返ると、多くの会員の方の尽力によって、充実した専門職協会としての活動を行うことができており、感謝の念に耐えない。また、本書でその活動の一端を感じていただければ幸いである。

これまで、協会主催のシンポジウム、研修で寄せられた期待する研修内容は表12-2の通りである。内容を見ても、会員同士の業務上の情報交換や日々の悩みの共有などが行える、研究成果発表とは趣の異なるネットワークづくりが可能なテーマであることがわかる。

今後の課題は、こうした研修や会員交流セッションなどを企画していく会員の数を増やしていくことである。設立メンバーは、協会の礎作りに奔走してきたが、本来の入試業務に併せて、会員サービスを行っていくのはとても大変な作業であった。こうした業務の軽減と業務の平滑化が協会運営の課題であり、大学アドミッション業界の共通課題であると考えられる。「大学アドミッション専門職」に研修が必要だとしても、それを持続可能にする体制づくりとサポートが併せて必要であると言える。

協会は、2021（令和3）年「大学入試のあり方検討委員会の提言」に合わせて公開された「大学入学者選抜関係基礎資料集 第4分冊（制度概要及びデータ集関係）」の「我が国の入試制度の概要」のページで大学アドミッション専門職協会に関する情報が掲載されるなど、設立の段

表12-3 大学アドミッション専門職の資格制度のポイント一覧（案）

評価項目	具体的な証明資料	ポイント
大学アドミッション関係の企画立案	大学アドミッションに関する管理職（センター長、部門長、入試課長など）の経験の履歴書	3 pt/年
大学アドミッション関係の業務実績	大学アドミッションに関する（アドミッション・センター、入試課、高大連携部署など）の所属経験の履歴書	1 pt/年
大学アドミッション専門職協会での研修講座の企画立案*（選択必須項目）	研修企画の企画案や研修スライド	5 pt/回
大学アドミッション専門職協会での会員交流セッション・研究交流セッションの企画立案*（選択必須項目）	会員交流セッション、研究交流セッションの企画案や研修スライド	3 pt/回
大学アドミッションに関する科学研究費補助金の採択	科研費（奨励研究を含む）の採択番号	1 pt/課題
大学アドミッションに関する活字業績	著作、研究論文、報告書、雑誌記事	1 pt/本数

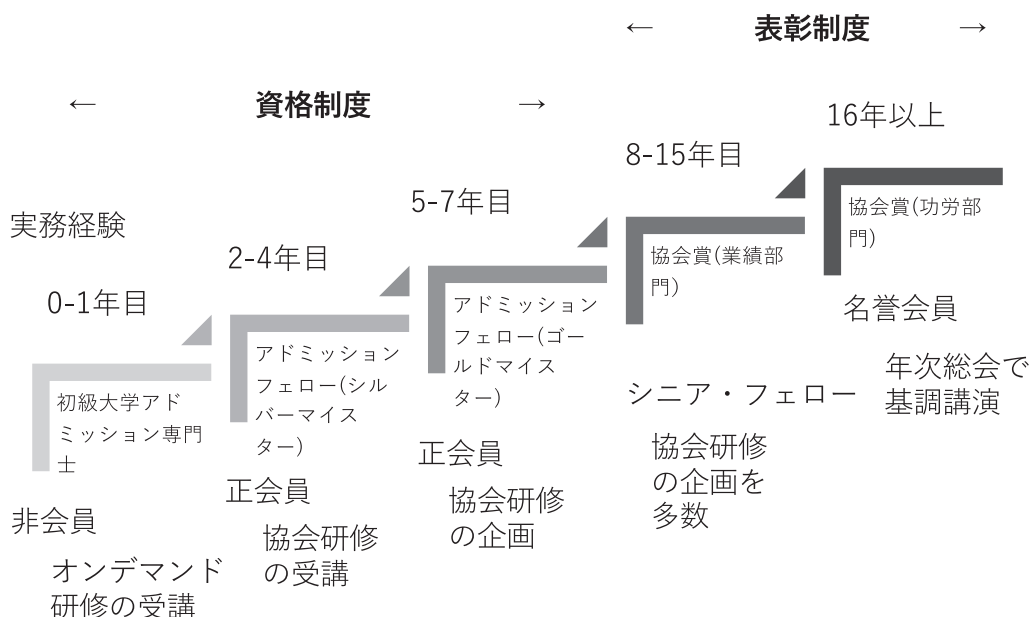


図12-1 大学アドミッション専門職のキャリアに沿った資格・表彰制度（案）

階で一定の注目を集めた（文部科学省，2021，p.26）。今後は、「大学アドミッション」に関する専門職団体として、まず第一に、会員が自由に自身が企画した研修プランを持ち寄り、会報には、会員に資する情報を寄稿するといった「参加型組織」になることが必要であり、互いの得意とする職能を披露し、不足する職能を研修によって、補い合うことで高め、講師と受講生が毎回たち変わるような互助会組織になることが求められていくだろう。

また、資格や賞で相互承認し合い、職能を可視化していくことも、社会的地位の向上や採用・昇進においても、必要になってくる。図12-1は、今後求められていくべき、大学アドミッション専門職の表彰と資格制度の構想図であり、表12-3にあるように、それらの資格や表彰を得る際には、自ら大学アドミッション専門職の研修や入試広報企画が評価されるような仕組みづくりが肝心である。そうした制度を整備することによって、これまで評価しづらかった大学アドミッション専門職の職能と職歴を確立していくときに来ていると感じる。

こうした資格や表彰制度の前提として、「大学アドミッション」の専門知を構造・体系化し、自大学の利益追求のみならず、我が国全体のアドミッションを通した人材育成を企画立案できるような、専門人材の養成を行えるように仕組み作りについて、今後、一層努力していく必要があるだろう。

本書を上梓するにあたって、大学アドミッション専門職協会最高顧問である池田輝政氏より、「アドミッションの専門性が新たな次元に入る境目にいることを実感する」とのお言葉を頂いた。大学アドミッション専門職が、単なる入試実務の実施者、入試データの分析者、入試広報の担当者以上の価値を持ち、自らの大学の立ち位置に応じた、適切な入試を設計・企画することで、大学及び高大接続に貢献するのである。大学アドミッション専門職が、今後の我が国の

高大接続を深く下支えし、1人でも高校生が悔いのない大学進学をしてくれるよう切に願っている。

また、本書は、2016（平成28）年7月に九州大学が認定された文部科学省教育関係共同利用拠点「次世代型大学教育開発拠点」の成果の一部として刊行された。次世代型大学教育開発拠点長の原田恒司先生、次世代型大学教育開発センター長の野瀬健先生、同副センター長の小湊卓夫先生、その他、多くの方々の温かいご支援とご理解がなければ、本書の出版も、我が国における大学アドミッション専門職の養成のここまでの歩みもなし得なかった。刊行にあたっては、九州大学次世代型大学教育開発拠点から多大なるご支援をいただいた。関係者の皆様に深く感謝申し上げたい。

参考・引用文献

- ・文部科学省，2021，「大学入学者選抜関係基礎資料集 第4分冊制度概要及びデータ集関係」1-121. https://www.mext.go.jp/content/20210707-mxt_daigakuc02-000016687_5.pdf, (最終閲覧日：2023年12月1日)
- ・文部科学省，2023，『令和3年度の大学における教育内容等の改革状況について（概要）』pp.1-74. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00010.htm (最終閲覧日：2023年12月1日)

Ⅰ 理事長挨拶

一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 理事長

木村 拓也

大学アドミッション専門職とは何なのか、アドミッション業務とは何なのか、この問いは、アドミッション・オフィスや入試専門部署に勤務したものであれば、誰しもが自身に、そして、所属組織に向けた問いではないでしょうか。

そもそも、アドミッション・オフィスなどの入試専門部署設置の契機は、我が国の高等教育史上3回存在しました。1回目は、1967（昭和42）年度の入学者選抜方法研究委員会設置に伴う予算措置、2回目が、1997（平成9）年の中央教育審議会答申『21世紀を展望した我が国の教育のあり方について』で「アドミッション・オフィスの整備」と謳われたことにより、1999（平成11）年に国立3大学（東北大・筑波大・九州大）のアドミッションセンター設置に伴う予算措置、3回目が、2014（平成26）年中央教育審議会答申『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』で「各大学におけるアドミッション・オフィスの強化や、評価の専門的人材の育成、教職員の評価力向上に対する支援を行うことが急務」と謳われたことにより、2016（平成28）年度に予算措置されました。2021（令和3）年3月には、3回目の予算措置から5年経ち、一つの施策が終わることとなります。

残念ながら、3度の予算措置にも関わらず、我が国に、大学アドミッション専門職が着実に根付いたとは言い難いのではないのでしょうか。その理由の一つは、アメリカや韓国のそれとは違い、我が国における大学アドミッション専門職の多くが、選抜に関する権限を与えられず、高校訪問などの広報要員としてしか見られてこなかったことに尽きます。一方で、入試データの統計分析に長けた人材、エンロールマネジメントやIR、評価業務、高等教育開発に長けた人材については、これまで、入試専門業務の枠組みに囚われず、学内で複数の業務をこなすことで、自身の学内での立ち位置を自ら開拓していきました。だが、それはあくまで、個人の能力に依存し、大学アドミッション専門職としての職能が体系的に養成された結果ではありませんでした。そのため、一部の大学では、大学アドミッション専門職の雇用が継続的に続かない、あるいは、継続しようにも適任者が見つからない、という結末にならざるを得ませんでした。結果、キャリアパスも明確にならず、大学アドミッション専門職の中には、任期制の不安定な処遇のままに置かれることも多くなりました。こうした現状が続けば、今後、我が国の高大接続・トランジションに関する改革を進める人材が枯渇することが予想されます。こうした状況

の中、大学アドミッション専門職が、個々の大学内での入試業務に留まることなく、学内外の連携や協力を通じて、高大接続・トランジションに寄与する専門職の職能を確立することが喫緊の課題である、と考えます。

上記の背景のもと、九州大学において、先述の2014（平成26）年中央教育審議会答申『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について』の「評価の専門的人材の育成、教職員の評価力向上に対する支援」の在り方の1つとして、2016（平成28）年度から、文部科学省教育共同利用拠点である九州大学次世代型大学教育関係拠点の専門的職員養成モジュールにおいて、アドミッション・オフィサー養成プログラムを実施してきました。

この度、その運営メンバーを中心に、大学アドミッション専門職の確立を目指して、一般社団法人大学アドミッション専門職協会を設立しました。この協会では、大学アドミッションに関する職能を、1. コーチング・コミュニケーター、2. アカデミック・コミュニケーター、3. テスティング・コミュニケーターと定め、大学アドミッションの新たな価値創造を行う大学アドミッション専門職をすべての大学に配置すること、大学アドミッション専門職の奨励制度および資格制度の確立を目標に活動をして参ります。

Ⅰ 協会への期待

一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 顧問・最高顧問

池田 輝政

学士プログラムへの入学者選抜は、大学の3つの使命となる教育、研究、社会連携のなかで、とくに教育と密接にかかわります。この教育が学びの価値を問う社会の眼によって、中長期にわたり持続的な変容を迫られています。入学者選抜の考え方もこの改革の方向を共有せざるをえません。入試事業の戦略の方向を、選抜から教育の接続に変え、高校生に志願の段階で主体的に選択する大切さを伝える機会をもっと増やしてほしいと思います。そのためには、入試事業には戦略設計、検証と評価、コミュニケーションの力量を持つ専門人材が不可欠です。大学アドミッション専門職協会の設立が、この使命を果たし続けるコミュニティの先駆けとなることを期待します。

Ⅰ 設立趣意書

現在、世界的な産業・就業構造の変化やそれに伴う中等教育と高等教育の多様化と国際化という社会の構造的な変革の時代を迎え、新たな高大接続システムの価値創造を担う専門職が必要とされています。

こうした一連の改革や構造変動の進展とともに、大学アドミッションの重要性に対する認識が強まり、アドミッションの実施運営のためのセンターや専門部署等が相次いで設立されてきました。その中で、設立メンバーを中心に、アドミッション・オフィサーに関する養成講座を実施するなど、大学アドミッションの専門性確立の動きが本格化しはじめました。

大学アドミッションは、対象とするアドミッション業務の秘匿性や複雑性及び多様性を背景に、中等教育、高等教育、高大接続論、測定評価論、進路指導論、入試戦略・設計にも及ぶ大きさと広がりをもっています。このことは、専門職の職能確立を困難にしてきました。一方で、こうした専門領域の広がりや高校と大学の人材育成を一気通貫するヴィジョンの必要性ゆえに、大学アドミッションに関する専門職が一層必要とされることにもつながります。こうした変動の時代をむかえていっそう明らかになった大学アドミッションに係わる諸問題と大学アドミッションにおける企画設計の重要性を考えると、基礎素養、専門スキル、実務能力の3つの観点から、設置者や教職員の違いをこえた専門職の結集と交流をはかることが重要になってきます。高等学校関係者との協働のもと、互いにその職能を高め合い、研修、奨励を通して、大学アドミッションの一層の深化発展をめざすとともに、その専門的知識やスキル、経験の普及を図り、実践的、政策的課題の解決に寄与する大学アドミッション専門職の職能の確立が重要な課題となりつつあります。

こうした状況をふまえ、このたび次のような有志が集まり、発起人となり大学アドミッション専門職協会の設立を企画いたしました。

【(一社) 大学アドミッション専門職協会 発起人】

秋山 優	荒瀬 克己	池田 輝政	一ノ瀬大一
井ノ上憲司	植野 美彦	内田 照久	大谷 奨
大津 起夫	岡本 崇宅	沖 清豪	木村 拓也
島田 康行	志村 知美	鈴木 誠	高木 繁
竹内 正興	立脇 洋介	中世古貴彦	西郡 大
花井 渉	林 篤裕	林 寛子	平井 俊則
福島 一政	福島 真司	本多 正尚	宮本 友弘
森川 修	山地 弘起	山本以和子	脇田 貴文

(50音順)

2021年1月吉日

Ⅰ ビジョン、ミッション、バリュー

1 ビジョン (vision)

すべての大学に大学アドミッション専門職を配置する

大学アドミッションに関する職能を確立し、大学および高等学校の発展に寄する大学アドミッションの価値創造を行う大学アドミッション専門職をすべての大学に配置する。

2 ミッション (mission)

a. 高校生の大学移行定着（トランジション）を支援する専門職を養成する

大学に入学し、充実した大学生生活をおくる学生を一人でも増やすことを目的として、大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。

b. 多領域に及ぶ専門性を互いに補い合い一定の職務レベルを保った専門職を養成する

大学アドミッションに関する専門領域は多岐に及び、個々でその専門性を全てカバーすることが難しい。そのため、協会が構築するネットワークの中で、互いに専門性を補い合い、大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。

c. 実務につながる研究知を持った専門職を養成する

大学アドミッションの研究知を通して、基礎素養を身につけ、専門スキルを修得し、実務につなげることのできる専門職を養成する。

3 バリュー (value)

大学アドミッション専門職として、高大接続システムを創出するための以下の3つの職能を重視する。

a. コーチング・コミュニケーターとしての職能

高校生の知的好奇心や進学意欲を適切に喚起することができ、高校生および高校教員、保護者に対して大学に進学する意味を伝えることができる。

b. アカデミック・コミュニケーターとしての職能

複雑に進化する大学の先端諸学問の情報を収集し、大学で学問する魅力について、高校生の興味関心、発達段階に対応する形で適切に解説を加えることができる。

c. テスティング・コミュニケーターとしての職能

大学アドミッションの国内外の動向を深く理解し、各大学の立ち位置に応じた大学アドミッションを提案・実施できる。

Ⅰ JACUAPコミュニケーションマーク



JACUAP（一般社団法人大学アドミSSION専門職協会：略称はジャクアップ）のコミュニケーションマークは、高大接続を表現したものです。「大学」を表す校舎をモチーフを象った図形と「高校（生）」を表す教科書をモチーフを象った図形を接続する位置に、「人」のモチーフを象った図形が配置され、協会の原点として、高校（生）と大学を接続する人材を育成していかうとする姿勢を表現しています。

Ⅰ 一般社団法人大学アドミSSION専門職協会定款（抜粋）

第1章 総 則

（名称）

第1条 この法人は、一般社団法人大学アドミSSION専門職協会と称する。

2 この法人の英文名は、Japan Association of College and University Admissions Profession
〔略称 JACUAP〕とする。

第2章 目的及び事業

（目的）

第3条 この法人は、大学教育の更なる質向上のために、大学入学者選抜に関する職能開発と研究活動の両面から得られた知見を共有し、大学アドミSSION専門職の確立と発展をめざすことを目的とする。

（事業）

第4条 この法人は、前条の目的を達成するため、次の事業を行う。

- (1) 大学入学者選抜に関する研究会、シンポジウム、研修会、講習会等の開催と監修
- (2) 大学入学者選抜に関する人的ネットワークの構築
- (3) 大学入学者選抜に関わる職能の評価及び資格の認定
- (4) 大学入学者選抜に関する刊行物等の編集発行

- (5) 優れた大学入学者選抜の実践・研究への表彰
- (6) 大学入学者選抜に関する啓発、支援及び助言活動
- (7) 国内外の大学入学者選抜及び関連諸科学の諸団体との交流並びに情報交換
- (8) 前各号に掲げる事業に附帯又は関連する事業

Ⅰ 一般社団法人大学アドミッション専門職協会 規程（抜粋）

各種委員会等に関する規程

令和2年12月21日制定

令和3年8月4日改定

（各種委員会等に関する事項）

第1条 本規程では、一般社団法人大学アドミッション専門職協会（以下「本法人」という）定款第42条の規定により、協会運営委員会並びに各種委員会に関する事項を定める。

（各種委員会等の構成）

第2条 本法人は、協会運営委員会並びに各種委員会を置き、各種委員会内に部門を置く。

（1）協会運営委員会

各種委員会等の運営に関する事項 各種委員会及び部門の設置・連絡調整に関する事項

（2）事業推進委員会 次の各部門の統括、各部門委員の指名及び事務手続きに関する事項

イ 事業企画部門

正会員、名誉会員、賛助会員を対象とした定例企画と実施等に関する事項

ロ 大会実施部門

年次大会の企画と実施等に関する事項

（3）研究・交流委員会

次の各部門の統括、各部門委員の指名及び事務手続きに関する事項

ハ 調査研究部門

大学アドミッション及び専門職の調査・研究に関する事項

ニ 交流部門

国内外の大学アドミッション及び関連諸科学の諸団体との交流及び情報交換に関する事項

（4）職能資格表彰委員会

大学アドミッションに関わる職能の評価及び資格の認定に関する事項

本法人の倫理及び表彰・名誉会員に関する事項 本委員会委員の指名及び事務手続きに関する事項

事務局の組織及び運営に関する規程

令和2年12月21日制定

令和3年8月4日制定

(事務局の組織及び運営に関する事項)

第1条 本規程では、一般社団法人大学アドミッション専門職協会（以下「本法人」という）定款第44条の規定により、事務局の組織及び運営に関する事項を定める。

(事務局長)

第2条 事務局には事務局長を置く。

- 2 事務局長は、理事会が選任し、委嘱を行う。
- 3 事務局長は、本法人の事務局の各部門を統括し、その職務全般に責任を負う。
- 4 事務局長は、理事会に陪席することができる。また、必要に応じて議題に関わる参考人を陪席させることができる。
- 5 事務局長の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。ただし、再任を妨げない。

(事務局総務部門)

第3条 事務局に事務局総務部門を置き、総務を所管する。

- 2 総務を統括する事務局総務部門長を置く。総務部門長は理事会が選任し、委嘱を行う。
- 3 総務の実務を担当する部門委員を置くことができる。部門委員は事務局長が指名及び指名に関する事務手続きを行う。
- 4 事務局総務部門長及び総務部門委員の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。ただし、再任を妨げない。

(事務局職能資格表彰部門)

第4条 事務局に職能資格表彰部門を置き、資格認定等の事務を所管する。

- 2 資格認定等の事務を統括する事務局職能資格表彰部門長を置く。職能資格表彰部門長は理事会が選任し、委嘱を行う。
- 3 資格認定等の実務を担当する部門委員を置くことができる。部門委員は事務局長が指名及び指名に関する事務手続きを行う。
- 4 事務局職能資格表彰部門長及び職能資格表彰部門委員の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。ただし、再任を妨げない。

(事務局広報部門)

第5条 事務局に広報部門を置き、協会広報を所管する。

- 2 協会広報の実務を統括する事務局広報部門長を置く。広報部門長は理事会が選任し、委嘱を行う。
- 3 協会広報の実務を担当する部門委員を置くことができる。部門委員は事務局長が指名及び指名に関する事務手続きを行う。
- 4 事務局広報部門長及び広報部門委員の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。ただし、再任を妨げない。

(事務局編集部門)

第6条 事務局に編集部門を置き、協会における刊行物等の編集発行を所管する。

- 2 編集発行の実務を統括する事務局編集部門長を置く。編集部門長は理事会が選任し、委嘱を行う。
- 3 編集発行の実務を担当する部門委員を置くことができる。部門委員は事務局長が指名及び指名に関する事務手続きを行う。
- 4 事務局編集部門長及び編集部門委員の任期は、選任後2年以内に終了する事業年度のうち最終のものに関する定時社員総会の終結の時までとする。ただし、再任を妨げない。

初出一覧

Ⅰ 序章

- ・木村拓也, 2008, 「アドミッションセンターの系譜学—何故、そしてどのような大学入試「研究」が求められたのか?」日本テスト学会編『日本テスト学会第6回大会発表論文抄録集』pp.88-91.
- ・木村拓也, 2016, 「学生募集戦略」岩崎保道編『大学の戦略的経営手法』、大学教育出版, pp.44-59.
- ・木村拓也・山本以和子・西郡大・立脇洋介・植野美彦・池田輝政, 2022, 「我が国における大学入試に関する専門職団体の必要性とその展望—一般社団法人 大学アドミッション専門職協会の設立背景を中心に」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』32号, pp.220-227.

Ⅱ 2章

- ・木村拓也, 2008, 「アドミッションセンターの系譜学—何故、そしてどのような大学入試「研究」が求められたのか?」日本テスト学会編『日本テスト学会第6回大会発表論文抄録集』pp.88-91.
- ・木村拓也, 2014, 「大学入試の歴史と展望」繁榊算男編『新しい時代の大学入試』金子書房, pp.1-35.
- ・木村拓也, 2016, 「学生募集戦略」岩崎保道編『大学の戦略的経営手法』、大学教育出版, pp.44-59.

Ⅲ 4章

- ・一ノ瀬大一・植村浩太郎, 2020, 「中退予防の効果的施策に関する研究」, 『大学行政管理学会誌』, 第24号, pp.127-137.
- ・一ノ瀬大一, 2021, 「主体性を育む総合型選抜—九州産業大学育成型入試」『私学経営』, 556, pp.10-24.

Ⅳ 5章

- ・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号, pp.193-200.

Ⅴ 6章

- ・山本以和子, 2012, 「日本AO入試の運営と課題」韓国教育開発院研究資料RRM2011-3-4
- ・山本以和子, 2014, 「韓国大学入学者選抜の変容—入学査定官制導入後の展開状況—」『大学入試研究ジャーナル』, 24, pp.105-112.

- ・山本以和子, 2016, 「多面的・総合的評価入試の判定資料に関する日韓比較調査」『大学入試研究ジャーナル』, 26, pp.29-36.
- ・山本以和子, 2016, 「韓国の入学査定官制度から見たアドミッション・オフィサーと入試研究」『大学入試研究の動向』, 34, pp.83-90.
- ・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, 2021, 「韓国の大学入試制度の状況と課題—今後の日本の大学入試制度施策に向けた考察」, 大学入試センター研究開発部編『多面的・総合的な評価に基づく大学入学者選抜に関する海外調査報告書』, pp.29-47.

Ⅶ 7章

- ・花井渉, 2020, 「イギリスにおける専門的なアドミッション・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.

Ⅷ 8章

- ・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・翁文静, 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号, pp.85-104.

Ⅸ 9章

- ・新藤洋一, 2007, 「入試広報と連携すべき大学入試広報の役割について」『大学入試フォーラム』 30号, pp.23-32.

Ⅹ 10章

- ・木村拓也, 2023, 「大学入試業務のリスクマネジメント」, 木村拓也編『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2020（令和2）年度-2022（令和4）年度 講義録・資料編』, pp.1-26.

Ⅺ あとがき

- ・木村拓也・山本以和子・西郡大・立脇洋介・植野美彦・池田輝政, 2022, 「我が国における大学入試に関する専門職団体の必要性和その展望—一般社団法人 大学アドミッション専門職協会の設立背景を中心に」 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』 32号, pp.220-227.

著者一覧

■ 木村 拓也（担当：序章、2章、8章、10章、あとがき）

九州大学大学院 人間環境学研究院 教授/独立行政法人 大学入試センター研究開発部 クロスアポイントメント教授、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 理事長

■ 池田 輝政（担当：1章）

U&Cストラテジー 代表、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 最高顧問

■ 志村 知美（担当：2章）

岡山大学 教育推進機構 講師、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 事業企画部門 副部門長

■ 一ノ瀬 大一（担当：3章）

九州産業大学学生部 学生課 課長、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 事業企画部門 副部門長

■ 中世古 貴彦（担当：5章）

九州産業大学 基礎教育センター 講師、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 総務部門長

■ 山本 以和子（担当：6章）

京都工芸繊維大学 工芸科学部 教授、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 常務理事、研究・交流委員会 委員長

■ 花井 渉（担当：7章）

九州大学大学院 人間環境学研究院 准教授、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 調査・交流委員会 交流部門 副部門長

■ 新藤 洋一（担当：9章）

福島大学 教育推進機構 アドミッションセンター 特任教授、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 事務局 編集部門 部門長

■ 福島 一政（担当：終章）

学校法人 東京家政学院 常務理事、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会 監事

九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会推奨テキスト

大学アドミッション専門職の使命と役割

2024年3月20日 初版第1刷 発行

編著者 木村拓也

監修 一般社団法人 大学アドミッション専門職協会

発行 九州大学次世代型大学教育開発拠点
(文部科学省教育関係共同利用拠点)

発行所 有限会社 花書院
〒810-0012 福岡県福岡市中央区白金2-9-2
電話 (092)526-0287 FAX (092)524-4411
ISBN978-4-86773-022-5 C3037

印刷・製本 城島印刷株式会社

©2024 Printed in Japan

定価はカバーに表示してあります。
万一、落丁・乱丁本がございましたら、弊社あてにご郵送下さい。
送料弊社負担にてお取り替え致します。

ISBN978-4-86773-022-5
C3037 ¥2000E



9784867730225

定価：2,200円
(本体2,000円+税10%)



1923037020003

花書院



JACUAP

Japan Association of College and University
Admissions Profession