HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	北海道大学における21世紀の入学者選抜 ： アドミッションズ・オフィス方式の導入について ： アドミッションズ・オフィス構想研究会報告
Author(s)	阿部, 和厚; 小笠原, 正明; 西森, 敏之 他
Citation	高等教育ジャーナル, 6, 91-112
Issue Date	1999
DOI	https://doi.org/10.14943/J.HighEdu.6.91
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/29739
Type	departmental bulletin paper
File Information	6_P91-112.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

北海道大学における21世紀の入学者選抜
―アドミッションズ・オフィス方式の導入について―
アドミッションズ・オフィス構想研究会報告

阿部 和厚[1,2)*]，小笠原 正明[2)]，西森 敏之[2)]，細川 敏幸[2)]，細川 真澄男[1)]，加茂 直樹[3)]，
脇田 稔[4)]，眞嶋 二郎[5)]，赤司 道和[6)]，佐藤 公治[7)]，早川 豊[8)]，長谷部 清[9)]，
佐々木 陽一[10)]，宇野 豊[11)]，小川 悟[12)]

[1)]北海道大学医学部，[2)]同高等教育機能開発総合センター，[3)]同大学院薬学研究科，
[4)]北海道大学歯学部，[5)]同大学院工学研究科，[6]北海道大学文学部，[7)]同教育学部，[8)]同経済学部，
[9)]同大学院地球環境科学研究科，[10)]同理学研究科，[11)]北海道大学教務課，[12)]同入試課

Admission System in Hokkaido University in the 21 Century with Special Reference to the Admissions Office

Kazuhiro Abe,[1,2)**] Masaaki Ogasawara,[2)] Toshiyuki Nishimori,[2)] Toshiyuki Hosokawa,[2)]
Masuo Hosokawa,[1)] Naoki Kamo,[3)] Minoru Wakita,[4)] Jiro Majima,[5)] Michikazu Akash,[6)]
Kouji Sato,[7)] Yutaka Hayakawa,[8)] Kiyoshi Hasebe,[9)] Youichi Sasaki,[10)] Yutaka Uno,[11)]
and Satoru Ogawa[12)]

[1)]School of Medicine, [2)]Center for Research and Development in Higher Education, [3)]Graduate School of Phamaceutical Science, [4)]School of Dentistry, [5)]Graduate School of Engineering, [6)]Faculty of Letters, [7)]Faculty of Education, [8)]Faculty of Economics, [9)]Graduate School of Enviromental Earth Science, [10)]Graduate School of Science, and [11,12)]Administrative Office, all in Hokkaido University

Abstract ― A team consisted of 13 teaching staffs and 2 officers was organized in Hokkaido University in July 1998, to study the reality of developing an admission division in Hokkaido University based on the admissions office in U. S. A. Admissions offices in USA, variety of admissions, necessity of the admissions division like admissions office were discussed. Students may be accepted by integrated, multi-dimensional evaluation on student's individuality, capacity and talent by school report, recommendation, essay and interview for the admissions to the university. Outreach, application forms and contents of recommendation, and research and office staffs for the admissions were reported.

(Received on March 18, 1999)

*）連絡先：060-8638 札幌市北区北15条西7丁目　北海道大学医学部

**）Correspondence: School of Medicine, Hokkaido University, Sapporo 060-8638, JAPAN

はじめに

高等教育機能開発総合センター高等教育開発研究部は, 北海道大学の入試から大学院までの教育に関わる多様な課題を具体的に研究していくことを任務としている。この研究部教官４人を含む 15 人からなるアドミッションズ・オフィス構想研究会は, 北海道大学において, 推薦入学など多様な入学者選抜を全学レベルで行っていくために，アドミッションズ・オフィス（AO）構想，すなわち，AO の在り方と具体的業務内容および人的組織の内容を明確にすることを目的として，平成 10 年 7 月に総長の依頼により発足したものである。この研究会は 7 月から 12 月まで合計 8 回の会合をもつとともに非公式のアンケートにより各学部の学部長あるいは代表教官の意見も集めた。また, 高等教育開発研究部の平成 10 年度の研究会のひとつである入試改革研究会（高校教師 3 名を含む 10 名の研究員からなる）でも 7 回の研究会をもち, 入試をめぐる様々な問題を検討した。ここでは, 北海道大学での AO 構想を正式に検討するための資料を提供するために, 上記の研究会での検討内容をまとめ, 北海道大学における AO 構想の具体像を提供する。

1. アドミッションズ・オフィス構想と関連する現状

1. 1　AO 方式入学者選抜の検討の必要性

今日，大学は，21 世紀を迎えるにあたって，変動する社会の要請に応えるため, 教育と研究の両面で大きく変化することが求められている。関連して, 教育の一環である入学者選抜も変化が求められている。

入学者選抜は, 入学前と入学後の教育, 部局での学業成績, 卒業時の成績, 社会人となっての活躍とも関係するので, つぎの時代を担う優秀な人材を育成するために多様な入学者選抜の在り方が求められている。これは 18 才人口の減少による少子化の時代に，優秀な学生を確保していく大学の積極的行動とも関連する。21 世紀の大学が大きく変化しなければならない理由については, 大学改革に関する種々の刊行物に記載されているので，ここでは多くを述べない。しかし, 入学者選抜と大学教育, および教育の成果について具体的にイメージするために 18 才人口の減少の影響について概観する。

少子化は, 多くの大学に受験生の減少をもたらし, 大きな問題となっている。受験生にその大学の教育の特徴を明確にアッピールできることに, 今や, 大学の存亡がかかっているともいえる。北海道大学のような国立大学では, まだ受験生の減少は問題となっていないが, 入学者の学力の低下, 学生の質の変化に対応するためのカリキュラム構成, 教授法の改善が恒常的検討課題となっている。大学にはいわゆるランキングがあり，最上位の数大学に 18 才人口のうちから学力最上位の学生が入学するとならば, 他の大学にはかなり下位の学生が入学してくることになる（東北大学, 四柳工学部長談）。このようにしてすでに北海道大学も大衆大学の一つとなっていることを認識する必要があり, これまでと同様の入学者選抜と教育では, これまでと同様の卒業生の質を保てないのは自明である。

大学ランキングには, しばしば, 研究の生産性があげられる。いまや各教官の研究業績は国際レベルで厳しく評価されてきている。一方, 教育は大学がそれぞれの地域にあって機能していかなければならない。教育は, 組織的な取り組みなしには改革されない。そしてまた, 教育の入口評価である入学者選抜の改革も組織的に行う必要がある。その大学の教育像を社会に, 受験生に明確に提示し, より積極的に優秀な意欲のある学生を確保していくことには大学の将来がかかっている。

入学者選抜の改革は, 従来の一般的学力試験（ペーパーテスト）の改革も含む。日本の大学では，ペーパーテストによる学力偏重の入学者選抜が, 高校教育をゆがめていることが指摘されている。中教審第二次答申「21 世紀を展望した我が国の教育の在り方について」（平成９年６月）は，学力偏重の入学者選抜の弊害から脱するために,（１）多様な資質，能力，意欲，関心を多角的に評価,（２）生きる力（社会で生きる総合的人間性）の評価,（３）多様な選抜方法, 評価尺度の多元化,（４）多様な選抜方法のための条件整備（アドミッションズ・オフィス：AO),（５）大学教育の整備，成績評価の厳正化をあげて，AO 方式の入学者選抜の実現が必要であることを述べている。

以上のように, 日本の大学は, 従来のペーパーテストのみでは, 優秀な学生を選抜できなくなっている現状のもと, 多様な入学者選抜方法の採用が求められ, AO 方式入学者選抜（ AO 入試）の検討が必要となっている。

1. 2　AO 方式入学者選抜（ AO 入試）のモデル

AOは，現在の米国の大学における入学者選抜組織をモデルとしている。米国の大学のAOについては，研究員の細川敏幸，小川悟が平成９年度（1998年2月）に，ポートランド州立大学，ウィスコンシン大学マディソン校，オハイオ州立大学コロンバス校，カリフォルニア大学バークレー校の４校を視察，調査している（細川他1998，小川1998）。このオフィスは，日本では入試課に相当するが，米国ではとくに大学固有の学力試験によらない入学者選抜に適応した組織となっている。AOには多くの専門職員が配置され，各学部はここに入学選抜の条件を提示し，AOで事務的に入学者選抜を行う。AOでは，配置された専門職員が主体的に書類選考している。提出される書類は，（１）高校の成績（最高点を４とする全教科の平均点，使われないこともあるがクラス内のランキング），（２）全国レベルの適性テスト（年にいずれも６回の実施日がある SAT: Scholastic Aptitude Test，および ACT: American College Test program），および（３）小論文，推薦状などである。ときには面接も行って入学者を決定するが，多くの大学では面接は行っていない。調査した４校でも面接は行っていない。

一方，英国では，米国と同様の書類が提出され，面接を教官が行っている。面接をする教官と高校の推薦者とは連携を緊密にし，推薦状の内容の信頼性を保つようにしている。また，面接は学力を問う内容も含み，卒業１年前の高校生に対しての進路指導の機能ももっている（ケンブリッジ大学工学部ムーア教授談）。

いずれにせよ，AOは，機能的には（１）入学者選抜，すなわち高校の学業成績の評価，（２）入試広報活動，（３）高校との連携，（４）高校や大学の教育活動の評価，入学選抜方法の効果の追跡調査などを行う。すなわち，AOでは，学力を基準の第一にせず，資質や意欲を第一の基準にし，入学後その学部で伸びていく人物を選抜していこうというものである。

しかし，日本では，米国や英国とは，社会背景や教育体制が異なる。外国のモデルをそのまま取り入れるわけにはいかない。AO方式の入学者選抜は，実施するとしても，日本の国情に適した方式が求められる。

1. 3　推薦入試と AO 入試

平成11年度大学入学者選抜実施要項（平成10年5月文部省高等教育局長通知）によると，推薦入学は私立大学の附属高校からの推薦入学を除き，大学の入学者定員に占める割合を３割以内とし（注：平成11年からは５割まで認めることになった），受付を平成10年11月1日以降，判定結果発表を「推薦入学Ⅰ」（個別学力検査と大学入試センター試験を免除）では平成11年1月22日まで，「推薦入学Ⅱ」（個別学力検査のみ免除）では平成11年2月12日まで，入学手続締め切り期限を2月17日までとする，とある。すなわち，推薦入学は，一般入試のと関連で各手続の期限が定められ，一般には，各大学は推薦入学合格は必ず入学することを条件に課している。この点は，複数大学を志願できる米国，英国のAO入試と異なる。また，推薦入学には指定校推薦という方式もみられる。私立大学に多く，大学が高校を指定して推薦の人数枠も指定するもので，この場合には一般に推薦された生徒を受け入れる。いずれにせよ，推薦入学は，高等学校長が推薦するものを入学させていくという受け身のもので，高校に推薦する学生を選ぶ主導権がある。

これに対してAO入試は，積極的選抜である。選抜に先だって，早くから広報活動（リクルート，トレード，スカウト）を行い，入学者数枠，受付の期限の枠は，大学独自のものであってよく，大学の責任でより多様な方式を採用でき，資質ある学生を積極的に獲得していく行動をともなう。北海道大学では推薦入学を平成７年度から薬学部で実施してきているが，内容はまさにAO入試であった。

すでに，東北大学，九州大学，筑波大学は，教官３名，事務官３名のアドミッションズ・センター（AC）体制でAO入試を行うことが決定された。大学入試センター試験（センター試験）を利用するか否かについては，上記の推薦入学Ⅰと推薦入学Ⅱの両者を含むが，ここにACが関与し，大学独自の積極的選抜方法をとりいれて実施するものである。

今日，まだ推薦入学とAO入試との区別が不明確である。これまでAO入試体制での入試が行われていなかったため，同様の入試が推薦入試として行われていたことによる。推薦入試とAO入試の両者があることになった現状では，大学が提示した条件にあった生徒を高校が推薦し，これを大学が受け入れる形を推薦入試とし，大学が求める学生像を広報活動で高校により積極的に提示して，素質ある人材を大学独自の方法で選抜していくものをAO入試とする。この際，北海道大学で推薦入試として論じているものは，その内容からみてほとんどAO入試とみなされる。一方，私立大学もいれた日本全体でみると，上記のせまい意味の推

薦入学が多い。

各学部に対するアンケート結果（後述）でも推薦入学とAO入試とは，全体的にまだ明確には区別されていないことがわかる。実際にこの研究会も，北海道大学でのAOとは何かの定義がないところから検討をはじめた。しかし，アンケート内容，検討内容から整理し，推薦入学とAO入試を区別して用いるならば，現在，薬学部の推薦入学，いくつかの学部で構想あるいは検討されている推薦入学は，AO入試である。

1. 4 北大の一般入試以外の入学者選抜

北海道大学では，現在，薬学部が平成７年度から15名（入学者の18.7％）を学力試験を課さない推薦入学としている。ここでは願書受付を11月，面接を12月初旬，発表を12月下旬としている。その際薬学部の求める学生像を20カ所以上の高校に広報にでかけて説明することも行い，その内容は上記のようにAO入試と同様であった。すでに４年を経過し，大学院への進学成績を解析しても，選抜の効果は明かである。薬学部では，AO入試を先取りしていた。

同様な推薦入試は，平成12年度からは歯学部10名，理学部化学科８名，地球科学科５名で実施されることになっている。このように推薦入学は合計38名となることが決定されている。さらに，同様の推薦入学は，その他にいくつかの学部で実施が検討されている。これらも薬学部と同様の構想であるので，内容はAO入試である。

一方，現在，薬学部20名，獣医学部12名，歯学部15名，医学部10名合計57名を面接，小論文，総合問題等を入れた後期試験で選抜している。これらの後期試験は，センター試験を利用し，学力試験を課さずに多様な試験を実施しているので，基本的姿勢はAO入学と同様である。また，教育学部は２名を専門高校卒業生選抜としている。

このように現在のところ，合計97名が多様な選抜の対象となっている。これらの一般入試以外の入学者選抜では，問題作成，多様な試験，面接などを，各学部で行っている。

入学者選抜は，入学前の教育，入学後の教育，卒業生の能力と質にまで，密接に関係する。今日の入学者選抜では，多元的評価尺度により個性，適性，能力，意欲，関心など多様な資質をもつ優れた人材を幅広く選抜していくことが求められている。これには，新しい時代に適応した機能を含む日本的AOが必要となる。

このような入学者選抜は，推薦入学を含む多様な方法の採用へ拡大されるが，現状では選抜の目標と効果との解析がまだ不明確であり，客観的データに基づいた入試改革が行いにくい。大学としての統一見解を明確にし，さらにこの上に立った学部の指針（選抜目標，すなわち教育目標とも関連する）を明確にして時代に対応した選抜をしていかなければならない。したがって，これを具体的に研究することが必要となり，入試体制のなかに研究組織をもつAOを新しくもつことが重要となっている。

AOでは，入学者選抜の在り方，面接試験，推薦入学の在り方を考慮し，選抜の目標，実施方法，実施組織，実施作業，それにともなう調査研究，広報等を全学レベルで検討する（詳細は後記）。

1. 5 現状の入学者選抜体制

北海道大学では入試課は９名の事務職員と２名の非常勤職員をもち，現在の入学者選抜の実施事務を行っている。また，平成13年度からは７名の事務職員となることになっている。これは，現状でのAO（事務組織）といえるが，主として大学入試センター試験，第２次試験（前期試験）と後期試験の実施を担当している。

関連する教官組織としては，各学部の代表による「北海道大学入学者選抜委員会（委員長は総長）」（昭和53年設置）のもとに「北海道大学入学者選抜制度調査委員会」「大学入試センター試験実施委員会」「第２次試験実施委員会」がある。

2. アドミッションズ・オフィス入試の具体像

2. 1　北大におけるAO方式入学者選抜の具体像

研究会では，AO入試のもとに，推薦入学を安易に拡大すべきでないという意見も少なくなかった。推薦入学をさらに客観性をもたせて推進するにはまだ解決すべき課題が多い。また，AO方式入学者選抜組織では推薦入学のみならず，一般入試を含めて多様な入試を検討することも課題である，というものである。すでに述べたように，21世紀の北海道大学では，入学者選抜の総体が多面的に検討され，北海道大学の教育の特徴を明確にしていかなければならない。しかしながら，教育は社会の変化に対応して変化するものであり，入試もまた変化を要求される。北海道大学の将来を担う入学者選抜について具体的に研究，企画，設計

に関与する専門家の必要性は今や否定できない。そこでまず，AO方式入学者選抜組織をもつことを仮定すると，その仕事の内容を以下のように想定できる。

AO入試は，北海道大学においても学習意欲と資質があり，各学部に適した人材，卒業後に卓越した社会活動をし，北海道大学・各学部の活性化に貢献する人材の選抜を目的とすることになる。これには，大学以前の教育（高校教育），選抜の方法，入学してからの教育，卒業生の社会での活動などが関連し，総合的検討が必要になる。大学全体での共通認識のもとに実施していく必要もある。また，AOでは，学部の教育目標に適する人材を集めるための広報活動が重要となる。このように，AOは，各学部の広報活動を行い，学力のみを基準とするのではなく，意欲や資質を基準として，提出される書類に加えて面接も行って入学者を選抜し，さらに選抜に関わる調査，選抜の効果の追跡調査をすることを中心的業務とする。

調査に関しては，選抜目標と試験の方法との関連の明確化，調査内容（高校の学力，活動のレベルと内容，成績調査の方法：成績の変化，科目による評価の差，成績以外の要素など）を具体的に検討整理する。高校における文化・スポーツ，ボランティア活動，その他の評価の基準も検討する。

2. 2　AO方式入学者選抜組織

先行大学では事務組織のみならず，教官による研究組織ももつため事務Officeでなく Centerとしている。すなわち，AO（現入試課＋AO専任事務官）という事務組織にAO専任教官をもっている。北海道大学でも同様の組織となろう。以降の記載で，ことわらないかぎりAOは教官組織を含むものとする。同様にアドミッションズ・センター（AC）という語句もセンターを意識した場合には用いる。

AO方式入学者選抜に当たってはつぎのことを考慮する。

（1）AO入試では，合格者の決定を一般入試前の12月までに，あるいは大学入試センター試験を利用して2月中旬までの決定等が考えられるが，ここでは一般の推薦入試を拡大した形を想定する。

（2）米国，英国では，すでに述べたように高校の学力を判定する全国統一試験があり，AOではこの成績を大きな根拠として選抜している。日本ではこれに相当する公的試験はない。現在の大学入試センター試験は1月に実施され，12月までの決定には利用できない。

（3）その学部学科で求める資質のある優秀な学生を一般入試でない多元的評価により選抜する制度として，これまでの推薦入学等の方法をさらに拡大して，AO入試を行う。

（4）以下のような受け手である高校の意見を重視する（入試改革研究会での意見，小笠原他 1999）。

・優れた人材として正しく評価して責任をもって推薦できる生徒は10％程度である。
・内申書は文部省指導の書式で統一され，絶対評価をすることになっている。同一校内ではある程度相対学力を示すが，異なる高校，異なる地域での比較はできない。
・その高校内で学力ランキングを求められても，絶対的なランキングは不可能である。
・秋推薦では高校3年後期の成績を入れられないので春までの学力を根拠にする。それならば11月以前の応募でもよい。
・求める学生像が明確でなければ，推薦ができない。
・多くの学部，多くの大学からのそれぞれ異なる形式での推薦書類では，高校の対応に混乱がでてくる。ひとつの大学では，複数の学部がそれぞれ別にではなく，統一して欲しい。
・合格しないと考えられる学生でも，学生が希望すると，推薦せざるをえない。
・推薦が多いと，高校の教師に過剰の負担となる。
・合格・不合格の根拠を説明できるようにしてほしい。
・推薦しても多くは不合格になる。不合格になった生徒の立ち直りのためにも12月中過ぎの発表では遅い。
・推薦しても受け入れられないなら推薦の意味がない。
・学力試験のみでも多様な資質の人材を選抜できる。一般学力試験の改善が効果的・効率的である。
・以前の前期，後期方式入試の方がよかった。

ここで注目すべきことは，高校の大きさにもよろうが，高校が責任をもって推薦できる生徒は10％程度（20％は越えない）といっている点である。また，細かな人物評価も可能でないこと，高校間格差もあることが指摘されている。ここでは，高校が提出する資料のみでは，大学が人物評価ができないことが明かであり，大学が独自の方法で評価していくことが求めら

れている。北海道大学で先行する薬学部の場合には，入学者の 19 %を推薦入学として選抜していたが，ここには独自の判定基準をもち，よりAO入試の選抜作業で積極的に選抜していた。10 %をこえる選抜には，AO 入試の選抜作業が必須となることがわかる。

一方，推薦の実状もうかがえる。推薦した生徒を受け入れてもらうという推薦入試もあること，かならずしも優秀な生徒を推薦しないことも現状としてみえる。高校からみて推薦は，受験方略のひとつとなっている。

高校は大学，学部の独自の推薦には対応が困難である。ここでは，大学には対受験生という形で対応が求められる。

また，複数学部での推薦入学（AO 入試）は，大学として統一した対応を求めている。推薦入学（AO 入試）が複数学部となった場合には，そのセンターが必要であることが指摘されている。

2. 3　想定 AO 入試

AO 方式入試は，日本の現状では，AO 方式入学者選抜組織のみでは実施できない。各学部，全学的入試委員会と連携する。

上記を踏まえ，受験生，推薦高校の立場，客観性，公平等を尊重し，また学部とAOの仕事内容を分けて，年間スケジュールを整理すると以下のようになる。

以下は，12 月決定，４月入学を想定している。一方，センター試験を参考にして２月決定，４月入学も可能である。また，学士入学に AO 入試を広げると，８月決定，10 月入学も考えられる。

学部（学科）	AO（教官の役割を含む）
４－５月	
広報活動１：印刷物	
印刷物（広報）の作成・送付	
大学案内・パンフレット・小冊子・ダイレクトメール・インターネット	
各学部の特徴，求める学生像を明確に表現する。	
	（入試課事務職員，AO 事務職員の研修）
学習内容・教育の特長	（各学部の教育目標と内容の比較研究）
求める人材の資質	
共通な資質	比較できる統一形式
	（どのような形式にするかを研究）
	独自の資質　（受験生がわかりやすい形式の決定）
	独自の印刷物
	共通の印刷物
	まとめて発送
６－７月	
広報活動２：説明会	
多くの高校等を訪問説明：北海道大学，および東京，大阪，名古屋，仙台，福岡などでも行う。20 カ所以上となろう。	
これまで多くの入学者を送った高校には重点的に接触する。	
とくにどんな学生を取りたいか，および学部の教育内容（学習内容）を説明する。	
大学が高校生と意志疎通を図ることを目的とする。	
学費・奨学金などの費用，大学・学部の社会的位置づけ，知的刺激，友好的雰囲気，優れた教官，参加で	

きる活動などを紹介する。

学部ごとにばらばらでは困る。　大学として日程都合調整・折衝
AO 事務官・AO 教官の２名を１組とする。

＋必要あれば学部教官で訪問・説明

印刷物の内容を説明する。
　学部の学問の特長
　学習の特長
　学生に必要な素質
　将来の方向，卒後の進路

（募集要項様式の統一）

８月
広報活動３：体験入学・体験授業・出向き授業

受験生に大学での学習の具体的イメージを与える。企画　大学として日程調整

授業等実施
（小論文など問題作成）

（学部教官の研修：書類審査や面接試験）
（各学部の教育目標と内容にそった AO 選抜基準の明確化）

９月
募集要項発送　大学からまとめて発送

10 月
応募締め切り　応募受付

10 月―11 月中
応募書類による選抜
小論文も評価

（学力学校間格差の参考にするデーターベース用意）
（学力の高校格差の調査と出身校による学力基準作成）
（教科外項目の評価基準の作成）
（教科外項目の評価基準の論拠の研究：
　入学者追跡調査―評価項目と入学後能力との関係）
（小論文審査基準の研究と審査方法の決定）

１次選考
客観的に基本選考基準を満たしていないもの
（選考基準の在り方）

書類選考基準
小論文評価基準

２次選考

12 月

面接選抜　（面接を必ずしも行うものではない。面接は主観による判定が入り，不公平になるという意見もある）
努力，他人への思いやり，物事に意欲的・積極的，建設的，明るい性格，逆境に強い性格，自身の人間性陶冶に対する積極性，部局への適正，客観化，評点化する。

（AO 選抜基準にそった面接の方法の研究と方法の決定）

小論文
総合試験
面接試験　（専門基準）　　面接試験　（一般基準）

判定　　判定
発表

通年の活動
選抜の参考資料収集調査
選抜の効果の追跡調査
調査の分析とつぎの試験への結果の利用の検討
高校との連携（教育連携の在り方）の研究と実践
入学者選抜に関わる体制・方法等に関する研究

---

2. 4　応募提出書類（書類選抜のために以下のような書類を提出）

（1）**内申書**：文部省指導による書式：成績は絶対評価。しかし，異なる教師，高校，地域により一定しないことが問題である。その高校内での成績ランキングを参考にする。その高校からの過去の受験者の成績，高校ランキングを参考にする。

（2）**推薦状**：校長，担任，適当な社会人などによる推薦。リーダーシップ・社交性などの人物・性格

（3）志望理由書：志望者の志望理由と学部の教育理念との関連をみる。

（4）**自己推薦書**：自己アッピールを第三者に説明，説得できる者。語学能力，文化活動，ボランティア活動，発明，コンピュータ能力，指導性，独創性，学業成績など

（5）**活動記録とその証拠**：課外活動，生徒会活動，勤労・ボランティアの体験，クラブ活動，スポーツ，趣味・特技，読書量，文化的経験，芸術経験

（6）**大学で用意する評価表**：人物像（多様な学力の観察評価表）以下の素質を５段階評価することも考えられる。
思考力，意欲，創造性，発表力，理解力，論理性，応用力，立案力，集中力，空想力，行動力，協調性，誠実さ，思いやり，指導力，明朗性，決断力，責任感，勤勉性，礼儀など。しかし，評価の信頼性を考慮すると，高校の教師は，多くの項目を公平に５段階評価することは不可能であるという。

（7）**小論文**：応募の段階で提出する場合と面接のときに適当なテーマで書かせる場合とがある。応募の際に提出される小論文はほとんど教師の添削がはいっている。内容に信頼性はあるという。面接日に，長く時間をかけて書く小論文を課すのが有効といわれる。

注：AO 入試では，書類作成が各高校への大きな負担となる。

2. 5　書類選考・面接と評価基準

AO 入試は，手間・暇かけた，丁寧な選抜で，ふる

い落としでなく，選ぶことに意義がある。

AOでは，書類選考は，基本的にAO事務官が行う。面接も事務官が実施するのが本来の姿である。しかし，日本の現状では，学部で求める人材を選ぶために，書類選考，面接は，学部教官が中心となるであろう。この作業には，数十人の教官が関わるので，客観的評価基準が必要である。これには，様々な評定項目とその評価の数値化（点数化）を行い，客観性をもたせることになる。

多くの学部でAO入試を採用したとしても，人物評価と関連する評定項目とその評価基準の多くは共通すると考えられる。これに各学部に固有の評定項目が加わることになる。このように評定項目には，一般的事項と各学部固有の事項に整理される。各学部の評定項目も多数の教官が関わり，公平な評価をするには，客観化が必要であり，これを発展させると，内容を理解できる職員であれば評価に参加できる。また，ここでは，結果の組織的確認も行われ，評価者個人の考えで，決定を左右する余地はほとんどなくなる。

いずれにせよ，AO入試で評価項目とその評価基準を明らかにすることは，AO教官と関連学部教官との共同研究の対象となる。

注１：試験結果は公表の方向にある。AO入試でも合否を明確に説明できる根拠が必要となる。

注２：AO 入試が点数によるのは本来の姿でないという意見があるが，根拠のない選抜はないはずである。

AO は学力の細かい点数差を問題にするのではなく，資質や意欲等の差を評価基準とする。ここでは別の評点化が必要となる。

また，評価には以下の点も留意する。

（１）北海道大学のような大学では，学力を判定しない入学者選抜はありえない。入学してその学部の授業を問題なくこなしていく学力が求められる。したがって，

①応募のための学力と関連する条件を明確にする。

②提出書類で学力を判定するために，各高校の学力に関するデータベースが必要である。

③ここでは，AO事務官と教官が協力してデータを収集し，解析する。

④このデーターベースは，毎年見直し，３から５年毎の改訂が必要である。

（２）上記の教科外活動の評価基準には，各項目の評点化が必要である。

この評点は，その学部で重視する項目とそうでもないものとがあるので，各項目の評価配分も学部によって異なる。これらの総合点で判定する。この際，その学部の教育と密接に関連して基準をつくる。

（３）基準化したものは，マニュアルに記録・印刷する。これも，毎年，見直し，改訂していく。

2. 6　各学部が求める学生像

AO入試では，各学部は求める学生像を高校生が理解できる形で明示しなければならない。各学部がどのような学生を求めるかが不明であれば，高校はその学部に適した生徒を推薦もできない。また，今日，大学各学部の教育目標・目的を明確に表現することが，機関の存在の基本であり，機関の第三者評価ではまずこの点を評価する。学部の求める学生像は，その学部の教育理念・目的，教育の内容と密接に関係する。

このようにAO入試では，各学部の教育理念・目的，具体的学習内容，学問内容が明解に客観的に表現されていなければならない。すなわち，各学部は，その学部の教育研究の基本方針を具体的に明示し，その基本方針にそってどのように教育しているかが説明される必要がある。また，応募条件として，高校での履修科目・成績も明確にする。これと合わせて，AO 入試に必要な各項目の評価基準を設定することになる。AO教官は，各学部の教官と協力して，各学部の教育内容を把握し，AO 入試評価基準を設定する。

このような内容は，マニュアル等に表現され，AO担当事務官もこれを掌握している必要がある。

2. 7　大学入試センター試験

この試験は，全国数十万人を対象としたものであり，ある低いレベルを避けるためには機能するが，北海道大学のような大学の学力試験にはあまり向いていない。北海道大学では，センター試験をそのまま入学試験に変えることはできない。１点の差を問題とするのでなく，基本学力の判定や，ある程度以上の成績であればAO受験できるというような資格に用いることになる。ただし，大学入試センター試験は，１月にあるため，12 月合格決定の推薦入学やAO方式選抜には利用できない。この点で，日本のAO方式入試は米国，英国のそれとかなり異なる対応が求められる。

また，センター試験は，高校により受験率が異なる。そのため，ここから得られる結果は高校の学力差をあらわさない。

2. 8　AO 方式入学者選抜組織

AO 方式入学者選抜組織は，入試すべてに関わり，つぎの入試事務組織，AO 専任教官組織，入試委員会組織からなる。これらの組織をもとにAO入試の実施は，アドミッション・センターと学部の AO 入試組織で行う。

事務組織

AO 入試は，一般の入試と連携する。そのため事務組織の業務内容は以下のようになる。

・大学入試センター試験を実施，支援する。
・二次試験前期日程入試を実施，支援する。
・AO 入試を実施，支援する。
・私費外国人入試を実施，支援する。
・帰国子女入試を実施，支援する。
・二次試験後期日程入試を実施，支援する。
・社会人入学試験を実施，支援する。
・学士入学試験を実施，支援する。

このような業務を行うために，現在の入試事務（入試課）にAO入試を専門とする事務官□名を新たに配置する。

AO方式入学者選抜に関しては，上記のタイムスケジュールの内容をすべて行う。

AO 方式入学者選抜教官組織

AO 入試の実施のために，以下の業務を行う教官が必要である。

入学者選抜全般について研究する。
とくに，各学部の教育と関連して，AO 入試に関する研究を行う。
AO 入試の企画を主導的に支援する。
AO 入試の実施を主導的に支援する。

そのために，AO 専任教授□名，助教授□名を配置する。

AO 教官の任務

AO 教官は，上記の業務をおこなうために，以下の任務を担う。

AO 教官は，つぎのような事項を，高等教育開発研究部教官，生涯学習計画研究部教官，学部教官，入試関連委員の教官，AO 事務職員と連携して研究していく。とくに，入試の研究は，入試そのものだけでは成立しない。高校教育と大学教育の両者を把握しながら，入試研究することになる。いわば，高等教育研究の一環である。したがって，北海道大学では，入試から大学院教育までの高等教育の在り方，授業法，教官教育研修，教官教育業績評価の研究を行う高等教育開発研究部，および社会と大学の教育連携を大学生から社会人まで広範に扱う生涯学習計画研究部と密な研究連携をとっていく必要がある。いわば，AO 教官の研究は，高等教育研究の一環となる。

AO 教官の任務を AO 入試に必要な事項，作業順に配列する。

（1）各学部の教育目標と内容の研究
（2）各学部の教育目標と内容にそった AO 選抜基準の明確化
（3）ＡＯ選抜基準にそった AO 書類審査方式の決定とマニュアル化，調査書と成績の相関の研究
（4）学力の高校格差の調査と出身校による学力基準作成（判定の参考），適切な学力の調査方法の開発・実施各高校の受験生，北海道大学合格者の成績の調査
（5）教科外項目の評価基準の作成
　人格，人物像への見せかけ，特訓がきかない基準
（6）教科外項目の評価基準の論拠の研究
　入学者追跡調査―評価項目と入学後能力との関係
　研究成果を入試へフィードバックさせる研究
（7）ＡＯ選抜基準にそった面接の方法の研究と方法の決定受験生の心理の理解と面接の方法の開発と実践
（8）入試課事務職員，AO 事務職員の研修
（9）学部教官の研修（書類審査や面接試験）
（10）小論文審査基準の研究と審査方法の決定
（11）種々の広報活動の企画・実施：印刷物，高校への説明会
（12）高校との連携（教育連携の在り方）の研究と実践大学と高校以下のカリキュラムの調査・研究科目選択の動向調査，教育内容の調査，授業の相互乗り入れの企画・実施高校教師との研究会

（13）その他，入学者選抜に関わる体制・方法，高等教育全般等に関する研究

以上の研究内容は，各学部が推薦入試（上記のようにAO入試とみなしてよい）を実施する場合，学部としても研究されなければならない。学部に独自の内容もあるが，複数学部がこれを実施する場合，共通の部分も多い。とくに共通の部分，一般的な部分，共同利用できる部分の研究について，AO教官の専門性あるいは専門任務が求められる。また，広報活動をする場合にも，大学として統一された行動が社会的に求められる。したがって，AO入試専門教官を全学としてもつことの必然性がみえる。

注１：追跡調査項目の例

以下をAOによる選抜入学者と一般入学者との比較

（１）成績　有意差があるかどうか
（２）国家試験合格率
（３）公務員試験合格率
（４）国家資格取得率
（５）大学院試験の成績と大学院進学率
（６）学位（博士）取得
（７）自己評価アンケート（１年次および卒業時）
　学部学科選択の満足度
　充実度
　教育科目
　大学生活
　クラブ活動の達成度，役割
　ボランティア活動
（８）長期的試験
　研究者，就職，社会活動，研究業績，授賞など

委員会組織

入学者選抜は，教育の一環である。AOは，学部の教育と関連して入学させたい学生像を明確にして対応する。AO入試を採用していく場合，入学者選抜（入試）の全般的見直しとともに新たなAO入試体制も構築されなければならない。とくに，AO入試を実施する学部の代表者によるAO入試委員会（仮称）との連携が必須となる。すなわち，AO入試は，現入試関連委員会，教育関連委員会と連携して，AO事務官，AO専任教官，AO委員会とが連携して実施されることになろう。

注１：AO教官の問題点

入試のみを離して担当となると，教官としての発展性に問題が生じる。高等教育全般を巻き込んだ研究が必須である。入試の実務に関わらざるを得ないが，これらを研究と認めていくことが必要である。

注２：北海道大学独自の前期試験（２次試験）は，全般的に標準的なよい問題であると評価されている。この学力試験により，総合的学力をかなり評価できるという意見もある。高校が学力も評価して推薦できる生徒は，学力試験を受けてもよい成績をえることのできる人物であるという。

現学力試験を各学部で欲しい人材を選抜できるようにしていく検討も必要である。

注３：AO入試を平成12年度から実施をするということで概算要求をみとめられた東北大学，筑波大学，九州大学では，いずれも事務官３名，専任教官３名である。

AO選抜は，AO専任教官と学部からの教官（たとえばAO委員）とが協力して実施する。教官は，企画と実施に担当を分けている。事務官はその支援である。事務官は決定には参加していない。そのため，AOとせず，アドミッションセンター（AC）としている。

平成11年度に設置し，12年度に実施，13年度にさらに拡大の予定となっている。

各学部の対応

AO入試は各学部とアドミッション・センターとの連携で実施されるので，各学部にはそのための組織が必要となる。とくに学部独自の選抜目標を明確にしなければならない。AO入試は，学部で求める学生を選抜していく実務であるので，教育の現場である学部の意志が反映されなければならない。現実には，書類選考で絞り込み，さらに面接も加えて判定される。面接の判定基準は，学部としての基準も大きい。そのため，学部教官が，書類選考や面接に参加することになる。

（１）上記の内容をふまえて各学部は，推薦入学（AO入試）等での選抜人数を決定
（２）AO教官と連携で以下を決定
　①審査書類の決定
　②書類審査方法，評価基準の決定
　③面接方法，評価基準の決定

（３）各学部の教官の実施支援体制（学部 AO 実施組織）を決定

学部教官と AO 教官による 実施体制

書類選抜の実施

面接選抜で対応する受験生数で対応する教官数，時間が求められる。

2. 9　AO 入試総人数

（１）AO入試は, 学力試験も含めた多様な入学者選抜の一環である。

AO は入試課を拡充して実施していくことになる。

入試課には, AOにともなう専門的業務を担当する専門事務職員を配置する。

AO 入試で一般的な 12 月決定を想定すると，春から夏には現在行っている受験広報活動を拡大する。秋には，AO 入試募集，受付，審査，決定を行う。冬には現在の大学入試センター試験, 二次試験前期日程試験，二次試験後期日程試験を実施する。

AOでは，①広報活動，②書類審査，③面接が主たる実施作業となる。とくに, ②③は限定された期間に多数の志願者を判定していくことになり, 以下のように相当の審査員の人数を必要とする。

北海道大学全体として 12 月決定の教員総人数
面接人数
書類審査人数

２月決定を行うならその教員総人数
面接人数
書類審査人数

（２）書類審査に必要な審査員の人数

案１：ひとりの審査員が, 書類審査で志願者ひとりに１時間を要すると仮定すると，１日５名程度（５時間作業）を審査可能である。１日５名を審査できるとすると，100 名を審査するのに 20 日（４週間）かかる。１日 10 名を審査できるとしても２週間かかる。

案２：１日で 100 人を審査すると，60 人が必要である。あるいは 30 人で２日かかる。

案３：審査を，１日 10 時間，あるいは 30 分審査とすると時間あるいは必要人数が半減する。

（３）これらを事務的に行うのが AO であるが，現実に可能か？

現在の入試課に３名を増員し, 全員が作業すると, 案３で１か月の作業となる。

教官が行うか？（時間負担, 費用と効果の検討が必要）

（４）面接も半日の作業とすると，同様の人数を必要とする。

合計で案３で 60 名が必要となろう。

3. アンケートの意見

各学部長あるいは入試担当の代表教官に，平成 10 年 11 月 10 日までの期限で，非公式の AO に関するアンケートを行った。５学部長，７教務・入試関連委員から回答があった。ここでは各問に対する回答を今後の検討のために要約する。回答者の学部の立場, 状況での回答もあったが, ここでは学部の正式回答を求めたわけでないので, 学部の名称は可能な限りみえないようにした。

3. 1　貴学部にとって現行の学力試験のみによる入学者選抜をどのように考えますか？

(1) 利点

・入学後に必要な基礎学力を供え, 学習習慣を身につけた学生を公平に，客観的に評価して選抜できる。
・平均的学力のある学生を選抜できる。
・基礎知識を身につけた学生を選抜できる。

(2) 問題点

・大学での成績は高校での成績に相関するが, 入試での成績には相関しないようにみえる。
・多人数を選抜するので学力に差がありすぎる。
・高校教育に弊害を与えている。
・人格，適性，個性，多様な資質，意欲，関心，創造性，思考力を評価できない。
・人間性のレベルを評価できない。
・入学生は，主体的に学ぶ意欲，姿勢に乏しい。
・本意でなく入学し, 学力が低下するものが多くなっている。

(3) 問題点の改善方策

・高校の調査書を活用したいが, 高校間格差, 記載の客観性に問題があり, これを専門的に研究する体制が望まれる。
・学部の特性に応じて科目配点の比重をかえたい。

・推薦状を利用したが, 教師の手がはっているので問題である。
・大学での成績評価を厳格にする。
・教育業績を評価する。
・進路を明確にもつものを受け入れる。

(4) その他

・すでに多様な試験を数種採用しているので, 学部として適性を評価するのは困難である。推薦入試には慎重にならざるをえない。
・追跡調査が必要である。
・効果が不明のものにたいして, これ以上の負担はかけれらない。
・面接，小論文による人物評価は必須となっている。
・高校の教員が出題に関与するのが望ましい。
・高校教育に受験のプレッシャーを除きたい。

3. 2　従来の学力試験のみならず多様な選抜方法を採用していくための条件整備としてAOが構想されます。北海道大学としてAOをもつ場合，どのような役割をAO に期待しますか？

・入試の改善に対応できる専門のスタッフをもってほしい。
・すれすれの学生を推薦するので，問題であり，高校と情報交換したい。
・理科３科目受験が必要である。
・AO ではダブルチェックが必要である。
・北海道大学独自の選抜方法，選抜基準，受験生情報，分析法があれば，推薦入学に利用できる。
・センター試験が年に数回欲しい。

3. 3　大学で学ぶものに求められる学力とは，何ですか？それをどのように判定しますか？

・基礎学力・知識が活用できる力量が求められ, 筆記試験，面接，高校の調査書で判定する。
・文章力, 理論的解析力, 筋の通った文章表現力が求められ，英語，数学，小論文で判定できる。
・英語・数学・国語の基礎学力が必要である。
・学力，洞察力，理科３科目の学力が必要であるが, 科学的センスを判定するのは困難である。
・思考力，独創的思考力，情報収集能力，行動力，想像性が必要である。
・思考力を問うには, 教官も思考力, 想像力が必要である。

3. 4　大学で学ぶものに求められる学力以外の要素は何ですか？それをどのように判定できますか？

・健康管理能力, コミュニケーション能力, 自己の社会的位置づけ・社会的役割・進路の見いだす能力が必要で，健康診断と面接で判定できる。
・探求心，全人格，意欲，目的意識，関心，人間性，倫理性，感性，気力が必要である。
・生命への深い関心, 科学的探求心, 旺盛な知的好奇心，倫理観が必要である。
・協調性，社会性，人間性が必要で，推薦書，クラブ・ボランティア活動で判定する。
・意欲は集団討論や小論文で, 他人への思いやり, 独立精神, 協調性, 責任感, 誠実さ, 指導力, 明朗性, 素直さ, 礼儀正しさなどを面接, 推薦書で判定できる。

3. 5　AO による入学選抜のひとつの有力な方法として，推薦入学選抜を事務組織としてのAO で行うことが考えられます。この場合，AO 入学では入学させたい学生像を明確にもつ必要があります。このときに生ずる具体的実務を考え，順にご回答下さい。

（1）推薦入学

a. 貴学部で，一部に推薦入学制を採用する意向はありますか？

・公式に表明しているほかに数学部が検討している。

b. もし，一部に推薦入学制を採用するとしたら，入学者の何割ほどとしたいですか？

・５％，10％，29％，10 ～ 50％

c. この推薦入学は AO での選抜が可能ですか？

・ある程度可能，かなり可能，十分可能である。

d. この場合，AO の担当する仕事の範囲は，どこまでですか？また，学部独自にはどこまでしたいとお考えですか？

・AO では印刷物・説明会などの広報活動（一部に学部教官も），調査書の比較可能な数量化，発表，学部では，体験入学など，推薦状・志望理由書・自己推薦書・小論文の問題作成評価，面接，最終判定
・AO に募集の広報活動，受験生に関する情報の収集と分析, 高校間格差の評価, 学部の選考基準をもとに一次選考，学部で小論文審査，面接，ただし AO に入試に精通した教官ないし専門員が多数含まれるときには小論文審査，面接にも協力

・AOは一次書類選考，学部で志願者の適性・意欲等の総合評価の責任をもつ。
・AOで教官の組織で，評価項目等の設定をしたマニュアルに従って事務的作業を中心に，学部ではAOで事務的な作業で整理された評価に基づき最終的な合否の判定は行うことになろう。
・AOの少なくとも一部が教育の専門家（大学教員経験者）によって構成されるのであれば，かなりのことを任せられる。書類選考，集団討論の際の面接官の一部など。ただし，学部教官は確実に面接官となる必要はある。
・面接自体は学部の教官が行うが，それ以外はAOであっても可能と考える。

e. 推薦入学選抜作業の効果と効率の関係はいかがお考えですか？（時間効率と経済性，効果のバランス）

・効率はそれほどよくないであろう。
・きわめて時間のかかる非効率的作業であるが，重要なことである。
・北海道大学の事務組織として行うことで効率も良く，大学としての方向性も明確になり，学部でも推薦入学についても検討しやすくなる。
・意欲や適性のない者に費やしてきた時間や労力，虚無感を考えると効率的であると考える。
・推薦入試合格者の学部成績は全体絵的に前期・後期試験合格者よりも良好であり，面接に費やした時間分の効果はあった。
・作業効果と効率を開始当初に期待できないであろう。効果・効率を度外視して実施する覚悟が必要であるし，長期的な展望に立って評価する性格の問題である。
・全く筆記試験を実施しないので作業効率は良い。北海道大学の教育理念にかなった生徒を選ぶことができる。

3. 6　学部の教育目標と関連して入学させたい人物像（客観的選抜には文字で表現できる必要があります）

a. 一般的人間性と関連して　どのような学生を選抜したいですか？

b. 学部の教育目標と関連して　どのような学生を選抜したいですか？

・人間性を入学時に問うのは難しい。人間性の定義について一般的なことはいえても具体的には難しい。
・向上心豊かな学生，医療人に相応しい人間性と倫理観，豊かな感性，優れた個性，広い視野を持つこと，目的意識を明確に持ち，かつ学ぶ意欲に溢れた学生。
・Be ambitiousの心意気＝精神的な覇気のある学生で，社会人としての常識を備えていること。
・どんな好人物であっても，基礎学力がなければ本学部では受け入れ難い。したがって，基礎学力の判定の後に(必ずしも筆記試験でなくて良い)，人物判定を行いたい。
・協調性があり，勉学意欲があって，主体的に勉学に励める努力型で，物事を常識的に判断できれる学生。
・意欲，探求心，独創的思考力など学力と関連した能力に加え，他人に対する思いやり，他者の尊厳の尊重，自主独立の精神，行動力，協調性，責任感，誠実さ，指導力，明朗性，素直さ，礼儀正しさなど，18歳青年として当然備えているべき人間性を具有していることが必要である。

3. 7　学力の判定

a. どのような学力を求めますか？

・論理的思考力と表現力を持ち，継続的勉学に耐えられ，優秀でバイタリティのある学生。
・将来大学院へ進学し，基礎研究者として積極的に社会に貢献する意欲のある者，自然現象に関心を持ち，将来この分野の研究者や技術者になりたいという志望を持つ者。
・専門性を生かして人間の健康と幸福に貢献しようという意欲に溢れ，かつ，それを可能ならしめる学力と手先の器用さを備えた学生。
・学部の教育目標と関連して，生命現象に深い関心があり，かつ生命への畏敬の念を有し，人類の健康・福祉の向上に貢献したいという意欲のある学生。
・広い視野から総合的な判断のできる素養のある学生。
・自然や生きものに優しい情感を持ち，生命の尊厳を大切にできること。臭い，汚い，気持ち悪いなどを超越して動物に接することができること。獣医師は接客商売でもある。豊かな人間性が必要である。とくに研究者として大学院進学を希望する探求心と意欲のある学生を選抜したい。
・高校時代に物理学，化学，生物学を学んで，海洋，海洋環境，海洋の生物資源の生産・利用などに興味を持った学生。

b. センター試験をどのように活用したいですか？

・できれば活用したい。
・平成 12 年度の実施時点では時間的制約からセンター試験は用いない予定である。１次選抜に用いる。
・基礎学力に関してはセンター試験で十分である。
・英数国, 物化生地等主要基礎科目については利用可能
・基礎学力の判定（現行の学力を対象とした２次試験はセンター試験を否定するものでないか？
・（１）学校間格差の是正のためにセンター試験受験を要求する－面接選抜（２）センター試験受験を求めない－推薦＋面接選抜

c. センター試験以外でどのように学力評価を求めますか？

・文章能力
・他人の発言の趣旨や文章の理解力と表現能力。
・（獣医学部）　高校推薦に全面的信頼を置く。とくに記憶力を評価するような試験の成績は, 大学の求める学力とは異なるという認識のもとに, 試験は行わない。高校には, 大学（学部）の求める学力を周知し, それに相応しい人物を推薦してもらう。さらに, 面接, とくにディベートを中心とした集団面接で能力を判断する。
・（水産学部）　基礎学力を判定するものとして, 現在の北海道大学の２次試験程度の試験を行う必要を感じる（現在の学部レベルの学力は２次試験の結果と相関しているので）。

d. 何を判定する試験をしたいか？

・基礎学力, 論理的思考力, 表現力, 継続的勉学能力。
・物事に対する理解と総合的判断力及び記述する能力。
・発想性や実験センスなど科学者としての素養の判定ができる試験があればやりたい。
・受験生の熱意・情熱など, 学生の個性と将来性。
・思考力, とくに, 独創的な思考のできること。論理的な思考のできること。個別の事象の観察から普遍的な法則性を導くことのできる思考力。抽象的な概念を具体的な事象に置き換えて考察できる能力発表力。文章にまとめる力。試験ではないが, 人間性の評価。

3. 8　人物評価

a. 内申書をどのように評価しますか？

・人物評価について重視するのでなく, 多様な人間がいることを重視する。
・高校時代の修学態度や担任の評価を選抜の参考にする。
・高校によっては, 調査書の学力評価は必ずしも正確ではなく, 高校側で操作して書かれているような印象もあり, 調査書に捕らわれないで人物評価に望む必要がある。
・内申書を全面的に信頼するが, その後の学生の追跡調査でその信頼性のチェックを行う。そのためにも, 調査書作成者名を明記すべきである。
・人物評価は, ランク付け（優劣評価）する性格のものではなく, 学生の特性・個性を判断する指標として利用すべきであろう。a～e の各項目について具体的な案はない。しかし, 人の性格・人物の決定要因など, その関連分野の科学的根拠に基づいて評価する。AO で研究する。
・内申書を重視する。大学が作成した調査書に記入してもらう。
・格差があっても, 信頼できるものを作成してもらい, それに応じて段階評価する。

b. 推薦内容の規準化をどようにしますか？

・推薦内容の基準化かはとくに必要ない。個性的な推薦内容があっても良い。
・５段階評価で平均４以上の成績を有すること（必要な基礎知識の確保）。
・意欲, 探求心, 独創的思考力, 他人に対する思いやり, 他者の尊厳の尊重, 自主独立の精神, 行動力, 協調性, 責任感, 誠実さ, 指導力, 明朗性, 素直さ, 礼儀正しさなどを５段階評価し, 比較する。
・学部の専門性に対する適性をもつこと, とくに研究者として大学院進学を希望する探求心と意欲のある学生を選抜したい。
・各評価項目について, クラスで相対的な評価を行った場合, 上位から何％以内に入るかを計算し, 総合評価で上位 15％以内のものを推薦してもらう。

c. 評価項目をどう設定しますか？

・学力評価と人物評価の項目を設定する。学力評価では, 学業成績が５段階評価で平均４以上の成績を有

すること（必要な基礎学力を確保する）以外に，思考力，とくに独創的な思考のできること。論理的な思考のできること。個別の事象の観察から普遍的な法則性を導き出すことのできる思考力。抽象的な概念を具体的な事象に置き換えて考察できる能力。発表力。文章にまとめる力。試験ではないが，人間性の評価等について高校側に評価してもらう。

d. どのような書類を要求しますか？

・担任の推薦状，自己アピール，学業以外の活動歴（課外活動，ボランテイア等）とそれに対する自己評価。
・推薦入試の応募者を増やすためには，あまり応募書類を増やさない方がよいであろう。とくに詳細な人物評価を求めることは高校側で大きな負担となり，常套的な形容詞の並んだ人物評価書を生む弊害もある。
・（１）成績証明書（２）推薦書（３）人物評価（４）大学側が用意した調査書。（４）の例：この生徒は，上記の項目について評価するとクラスの中で何処に位置していますか。以下の記号で回答してください。
A：トップから５％以内　B：上位５％～15％
C：上位15％～30％　D：上位30％～50％　E：上位50％以下

e. 評価の客観性をどのようにしますか？（評価の原則は評価規準が観察可能であること）

・複数の採点員（おおむね５名程度）による４段階評価。
・面接室が多くなれば，面接官ごとの面接評価の客観性＝基準化を確保することは重要になる。しかし，そのための評価項目を増やすと，逆に総合評価段階が曖昧になる可能性もあり，推薦入試で求める学生素養を重点化することが大切であろう。
・人物評価の客観性については難しいものがある。上記のような調査書の記入も，教師の主観による相対評　価ということになる。しかし，相対評価ということで，多少の客観性は確保できると考える。
・同一人物を複数の教師に評価し，客観性を増す工夫をする。

3. 9　教育の高校格差

a. 高校格差をどう処理しますか？

・AOで専門的に検討してほしい。例えば，センター試験を利用できる可能性，ある程度差があっても無視することなど。
・学業評点Aランク以上とし，また小論文の出題内容や面接の内容を工夫することで解決できる。
・大都市の進学校と地方の高校とでは，高校間格差があるのは当然である。しかし，その格差を細かく数値化して補正することは困難であり，また逆効果も予想される。こうした格差もあることを前提に調査書の活用並びに口頭試問を行うことしか現実的な対応策はない。
・高校格差を是正することはやむを得ないことかもしれないが，数量化による厳密な是正でなく，大まかな３～５段階程度のグループ分けで処理する。多くの要因（判定基準）について，総合的に評価するとき，数量化などによる厳密な評価方法は柔軟性に欠け，意思決定が難しく，むしろファジーな方法が適用しやすいのではないか。
・（１）センター試験の利用で，生徒の知識量の高校格差は是正できる。（２）ある高校がとくに思考力形成に力を注ぎ，効果を上げていると仮定する。ある生徒のこの高校内での思考力における相対評価は低くても他校生徒と比べれば遙かに高い思考力が涵養されている可能性がある。このような格差の是正はきわめて困難で，書類選考のみでは選抜できないゆえんである。
・面接に工夫をこらし，思考力の評価をしなければならない。
・数年間の試行の中で追跡調査を行い，その結果を見ながら判断する。

b. 地域格差をどう処理しますか？

・地域格差はそれ程問題にならない。
・地域格差，地域内高校格差を数量的に是正できても，公正な評価になるか疑問である。あまり複雑な是正の必要はない。
・地域により教育の程度が異なるのは仕方ない。その地域の高校の上位の生徒は，高い教育を受ければ，他校の生徒に勝るとも劣らない能力を発揮する可能性がある。試験成績を重視しなければ，このような学生を推薦などで選抜することは可能である。センター試験を資格試験として利用し，有資格者の面接試験合否判定にはセンター試験の成績は加味しない。

c. 格差をその後の教育でいかに是正できますか？

・とくに手段が必要とは思えない。すべての学生にとってゼロからスタートするので。
・こうした格差は入学後の学習には影響しない。
・先にも述べたように，北海道大学ではremedial教育に対応していないので，AO選抜の入学生への特別カリキュラムは用意できないところに問題がある。
・格差を是正する必要があるのかを議論する必要があろう。学生にブランドを付けて均一な学生を社会に送り出す必要があるのか？学生の学力等には常に変動（バリエーション）があり，，現実的には，許容できる範囲内の学生を入学許可することになろう。厳正・適正な単位取得認定が求められており，高校格差の問題として捉えるよりは，一般論として，落伍する学生をどう救済するかの教育的配慮の問題として捉える必要があろう。多様な入学選抜方法を採用しても，各学部の教育理念に基づく教育についていけない学生まで入学許可することに賛成できない。また，高校からの要望として，補習授業の要望もあるようであるが，それまでして多様な選抜方法を採用することは本末転倒であろう。基本的には，教育理念との関わりでの卒業要件の問題として考えるべきでないでしょうか。
・格差の是正については一定レベルの基礎学力が備わっていれば問題ない。

3. 10　貴学部が推薦入学を採用できないと考える場合，お答え下さい。

a. 推薦入学等を採用できない理由は？

・すでに推薦選抜を実施している他大学等の実状を見ても，文系学部，学部によっては推薦選抜によって得られるメリットはほとんどないといってよい。学生定員や公平性等を考慮するとき，推薦選抜とはいっても純粋に高等学校からの推薦のみで受け入れることは難しく，結局何らかのテストを実施することは避けられず，多大な労力をかけて，結局は一般入試と似たり寄ったりの学生をとることに終わっている。それを避けるためのある種の方策（指定校推薦，地元重視等）があるとしても，「全国区」的な性格を持つ国立大学である本学部に採れる余地はほとんどない。また，更に労力を費やして，調査書・活動記録などを綿密に検討し，時間をかけた丁寧な面接試験によって（実はそれ自体はたして有効な評価足りうるのか問題なのだが）多角的な評価を行おうとすればするほど，それは受験生の全人格的な評価という色彩を帯びることになるであろうが，果たしてそれは入学試験として妥当なことといえるであろうか。こうして見ると，現状では，推薦選抜の導入には慎重にならざるを得ない。
・公平な判断ができない。
・これまで専門高校の卒業生の推薦入学について，教務委員会を中心に議論してきているが，基礎学力（とくに語学力）の面で推薦入学制を採用できないとしている。

3. 11　モデルのアメリカでは，AOは専門事務組織です。たとえば，推薦入学の実施には教官はかかわらず，専門事務職員が選抜も行います。新しい入試の導入でも教官の負担が増えない配慮があります。しかし，日本では日本の実状に即した方法でなければ，現実的でもありません。また，AOには推薦入学以外にもいくつかの作業が考えられます。

a. 北海道大学で機能できるAOはどのような組織であると考えますか？

・北海道大学においては，現在，各学部などで始まったばかりの推薦入学試験などの経験・充実・蓄積を待ってから，AOを検討してはいかがでしょうか。AOを担当する事務専門職員の準備のための教育なども併せて必要になるので，どのような教育を，どこで受けてもらうかなどの検討が必要ではないか。
・（１）教官と職員の中間職種が生まれてこないと，大きな成果を期待できない。思いつきのようにAOを取り上げるのは困ったことだ。（２）設問では推薦入学に比重があるように受け取れますが，現実に（予　定している）推薦に関与する（できる）部分は（少なくとも，当面は）小さい。（３）むしろ，高校などとのパイプの役割（双方向の情報流通）を期待する。北海道大学の教官は高校の実態に無知でしょう。（４）北大としては「半端な教官」を作るのは困ったことだ。AOにより教官の増があるのであれば，１つの利ではあるでしょうが。振り替えで，AO教官を作るのであれば，デメリットは大きいから予め対策を考える必要がある。
・募集に関する広報活動，受験生に関する情報の収集と分析，高校間の学力格差の評価，可能であれば学部の選考基準をもとにした１次選抜が行える組織。
・事務官だけでは対応は無理。教官側の体制として例

えば，教育学部に研究組織と実施組織（実際に実務を担当する教官組織）を置けないのか。
・AOの構想とそのイメージが十分に捉えきれない。その理由として（１）AO構想が推薦入学等の業務の大学一本化を目指しているようですが，平成７年度からの学部一貫教育の実施，学部教育理念・目標，主体性の尊重との矛盾を感じる。（２）例えば，推薦入学枠を何処まで拡大するかの見通しが明示されていない。北海道大学にとって，推薦入学制度が最適な方法であったとしても，その実施に当たっては，試行錯誤を繰り返しながらその枠を拡大することになろうが，当面の目標としてどの程度を想定するのかを明示していただかないとこの設問には答え難い。
・アメリカのどこの大学が推薦入学の実施に教官が関わらないのか知らないが，知る限りでは，面接官は当該大学の教官か，依頼を受けた他大学の教官であった。本学のAOはOB大学教官か現役大学教官をスタッフとして擁し，学生の面接，追跡調査，入試制度の研究などを行える態勢が確保されていること。これをサポートする事務体制も必要である。また，北海道大学卒業生のしかるべき社会的地位にある人物を十分な審査の上，面接要員として確保する。
・現在の推薦入学の各学部単位の手続き等を一括して行える組織。

b. 現実には，時間的制約，専門職員数の制約から困難と考えられますが，推薦入学をすすめる場合，書類による選抜をAOにまかせられますか？面接による選抜もまかせれますか？AOには学内調整，選抜方法の指導を期待し，選抜実務は学部教官でないとできないと考えますか？

・やはり教官がやるべきでは。
・書類による選抜はAOにまかせて良いと思うが，面接や小論文，基礎的な技能試験等は本学部単独で，あるいはAOとの共同で行いたい。
・AOに教官が直接関与可能であれば，かなりの部分を任せ得る。この場合，上記教官が専門職員資格を持ち得るか検討を要する。
・学部ごとにAOを設置するのであれば，学部に特殊な必要事項にまで目が届くので，すくなくとも書類選考は任せられる。面接による選抜は，一部AOに参加してもらい，学部教官が最終判断を行うものとする。
・学部との間で十分な打ち合わせが行われていればAOに任せることも可能（数年かかるものと考える）。

3. 12　その他，AOについて意見がありましたら，具体的にお答えください。

・社会人特別選抜について：社会人・職業人として一定の期間経験を積んだ者を入学させることは，「生涯学習社会」の到来という状況に鑑みても大学として取り組まなければならない課題であるし，一方，高等学校から直接入学した学生が社会的経験の豊富な「大人」と共に学ぶ教育環境を作ることは決してマイナスにはならないであろう。さらに広く社会人に門戸を開放する方法としては，全く新しい制度を設けるというより，例えば，後期試験の多様化（センター試験を免除するなど）を図り，その入学定員の一部を社会人のために割くといったような取り組みが考えられるのではなかろうか。
後期試験について：本学部では現在，入学定員のうち約２割強の40名を後期日程受験者に割いている。
入学者選抜制度の多様化の一環として，この比率を変更（拡大）すべきか否か。この件の検討に当たっては，入学後の追跡調査が不可欠と思われる。やむを得ず，平成２年以降平成５年までの入学者について，勉学状況，大学進学率等についてごく簡単な調査を行った。それによれば，後期日程試験による選抜は，特にマイナスの結果をもたらしているとはいえず，部分的な事例に基づく印象には止まるが，ユニークな能力を持った学生が多く入学しているふしも見られる。その点から見て，この制度は一定の成果をもたらしていると評価できよう。しかし，２割強の比率は，北海道大学全体でも高位の方に属する。現在の２割強というあたりが無難なところかと思われ，前に述べた，後期試験の多様化の試みに伴って多少比率を上げるとしても，４分の１までが限度ではなかろうか。なお，現在の後期日程入試の出題方式は，導入時に慎重な検討が行われて決定したものであるが，多様化を試みるに当たっては，当然出題方式をも再検討する必要がある。実施担当者（出題委員）の意見を徴するなどしつつ，その点検も併せて行うべきであろう。また，いずれにせよ，入試制度全般に関し，本格的な追跡調査の継続的実施が必要であろう。

・固定的に考えるのではなく，とにかく試行錯誤をやってみるしかないであろう。
・AO は推薦入試の総合事務局のようにとれるアンケートの組立であるが, それでいいのか？現在の入試課及び入試総務委員会について全く言及していないが，これらの在り方・改組・問題点等をふまえた議論が必要ではないのか？もうすこし, 骨太のところが決まってから今回のようなアンケートを行った方が better ではないか？

4. 研究会活動の記録

アドミッションズ・オフィス構想研究会（AO構想研究会）

細川真澄男（医学部教授）
加茂直樹　（薬学部　教授）
脇田　稔　（歯学部　教授）
眞嶋二郎　（工学部　教授）
赤司道和　（文学部　教授）
佐藤公治　（教育学部　助教授）
早川　豊　（経済学部　教授）
長谷部　清（地球環境科学研　教授）
佐々木陽一（理学部　教授）
高等教育開発研究部教官
阿部和厚　（部長・教授)(代表）
小笠原正明（教授）
西森敏之　（教授）
細川敏幸　（助教授）
事務
宇野　豊　（教務課）
小川　悟　（入試課）

AO 構想研究会は，冬休み明けまで作業をおえ，中間報告書を仕上げる方針で研究を開始し，以下のように研究会を進行した。

第１回　平成 10 年７月１日　13:00 - 15: 00
丹保総長，中村副学長出席
丹保総長の説明のもとに開始
阿部　研究の位置づけと方向付づけ
小川　悟氏のアメリカOA視察報告（アメリカ４大学の現状）

第２回　平成 10 年７月 14 日（火）10 : 00 - 12 : 00
推薦入学の状況を具体的に把握するために，薬学部の詳細・問題点を把握

第３回　平成 10 年７月 31 日（金）15 :00 - 17 : 00
薬学部の推薦入学募集要項，市販の全国高校大学入学者情報誌を参考に討論
学力の判定
市販の全国高校大学入学情報誌
北海道大学独自の高校学力ランキング が必要
AO 方式選抜のタイムスケジュールの検討

第４回　平成 10 年９月７日（月）10 : 00 - 12 : 00
AO 実施の理念
AO の作業内容について討論

第５回　９月 24 日（木）10 : 00 - 12 : 00
以下について各自がまとめ，討論
AOの仕事内容と推薦入学に係わる具体的年間スケジュール
AO 実施の理念
追跡調査のフォーマット
個別提出の審査書類
学部へのアンケートの内容
宮崎医科大学資料（入試要項, 個人例の評点化の方法）

第６回　10 月 12 日（月）13: 00 - 15 : 00
学部へのアンケートの内容の検討

第７回　12 月７日（月）10 : 00 - 12 : 00
入学者選抜制度調査委員会と合同で，宮崎医科大学　元副学長　美原　恒氏　講演
多様な指標による選抜の具体的方法と効果

第８回　12 月 10 日（金）16 : 00 - 17 : 30
英国ケンブリッジ大学のAOについて　ケンブリッジ大学工学部　David Moore 氏と討論
高校２年のときに応募, 推薦状, 成績を資料に, 面接し，入学の査定と進路指導

アンケート作成（阿部）→　各研究員による内容検討　→　内容確定（阿部）

10 月 29 日　各学部へアンケート
11 月 10 日　までアンケート回収
　　中旬　アンケート内容整理（阿部）
12 月　1 日　中間報告書（阿部）
12 月　9 日　部局長懇談会　中間報告書にてAOについて説明
12 月 11 日　評議会　WG発足

大学入試改革研究会

高校
玉田茂喜（北海道札幌北高等学校）
岡元昭道（北海道札幌東高等学校）
目黒和秀（北海道札幌南高等学校）

学内
阿部和厚　（医学部・高等教育センター高等教育開発研究部長　教授）（代表）
細川敏幸　（高等教育センター高等教育開発研究部助教授）
小笠原正明（高等教育センター高等教育開発研究部教授）
西森敏之　（高等教育センター高等教育開発研究部教授）
長谷部　清（地球環境科学研究科　教授）
石川健三　（理学研究科　教授）
野坂政司　（言語文化部　教授）

第１回　平成 10 年８月７日　15 : 00 - 17 : 30
　阿部から高等教育センターパンフ，試料により北海道大学におけるこの研究会の位置づけ説明
　資料により，この研究会の研究内容の説明
　自由討論：大学入試をめぐる現状の問題点（司会・記録　阿部）
　　理科４科目，英語，国語

第２回　８月 19 日（火）　16 : 00 - 18 : 00
　「高校教育はいかにあるべきか」（司会：記録　細川）
　（１）理科教育（岡本先生）
　（２）英語と外国文化・歴史など文系教育（目黒先生）
　（３）国語および社会など一般的教育（玉田先生）
　（大学の教養教育と関連するコア）

第３回　平成 10 年９月９日 16 : 00 - 18 : 30
　「高校のカリキュラムと大学のカリキュラム」（司会・記録　小笠原）
　（１）東高のカリキュラム表（岡元先生）
　（２）北高のカリキュラム表（目黒先生）
　（３）教課審の 2003 年からの教育過程指針（岡元先生）
　（４）北海道大学の一貫教育のカリキュラム：全学教育と専門教育（阿部）
　（５）北海道大学の英語教育（野坂）
　（６）各学部の理科基礎科目の履修（細川）
　（７）学部の物理教育の専攻（石川）

第４回　平成 10 年 10 月 14 日　16 : 00 - 18 : 30
　「推薦入学について」（司会・記録　西森）
　推薦可能な生徒，センター試験，２次試験，学校格差

第５回　平成 10 年 11 月４日　16 : 00 - 18 : 00
　「推薦入学について具体的問題」（司会・記録　阿部）
　推薦できる生徒の割合　タイムスケジュール　応募から発表まで
　　様々な活動の評価の客観性
　　様々な資質の客観評価
　　各学部で求める学生像

第６回　平成 10 年 11 月 16 日　16 : 00 - 18 : 00
　「２次試験について」（司会・阿部）

第７回　平成 11 年３月 10 日　15 :30 - 18 : 30
　「中間報告書の内容について」（司会・阿部）

---

12 月 19 日　15 : 30 - 17 : 00
　道内高校進路指導教師 12 名と会合（阿部）（主催：Benesse Co.）
　大学教育改革について　(これからの受験体制と支援）

参考文献

小笠原正明，阿部和厚，石川健三，岡元昭道，玉田茂喜，西森敏之，野坂政司，長谷部清，細川敏幸，目黒和秀（1999）「高校と大学の教育をどう接続するか」『高等教育ジャーナル』**6**:23-32

小川　悟（1998）「アメリカ４大学アドミッション・オフィス調査報告書」北海道大学学務部

金子忠史（1997）「アメリカの大学入学担当事務局（Admissions Office）」『大学進学研究』**103**:8-11

坂元　昂（1998）「大学・高校の多様性と大学入試」『高等教育ジャーナル』**3**:32-37

城島　徹（1997）「AO 入試の意味するもの」『大学進学研究』**103**:4-7

大学審議会（1998）「21 世紀の大学像と今後の改革方策についてー競争的環境の中で個性が輝く大学」

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」

西森敏之（1997）「大学生の数学の学力は低下しているか？ー日本数学会のアンケート調査から」『高等教育ジャーナル』**2**:185-201

藤田正一（1997）「大学入試の現状とその教育に与えるインパクト」『高等教育ジャーナル』**2**:171-179

藤本　元（1997）「同志社大学のAO 入試」『大学進学研究』**103**:12-14

細川敏幸（1998）「米国の入試システム」『高等教育ジャーナル』**4**:88-94

細川敏幸，小野寺　彰，山田大隆，鶴岡森昭（1997）「大学入試への意見ー道内高校のアンケート調査から」『高等教育ジャーナル』**2**:180-184

美原　恒（1994）「宮崎医科大学の入試改革とその追跡調査」『大学入試研究の動向』**10**:36-50美原　恒

美原　恒（1997）「宮崎医科大学の入試改革とその追跡調査（その二）」『大学入試ジャーナル』**6**:98-104

付記：最後に，上記の報告文の範囲外の状況を述べる。

北海道大学では，平成 11 年１月に AO 入試ワーキンググループを発足し，本アドミッションズ・オフィス構想研究会の検討結果をふまえ，AO入試の導入について正式に検討することを始めた。AO入試はこれまで日本では現実には行われていなかったため，すでに先行している推薦入学との区別が不明確であった。しかし，推薦入学とAO 入試の両者があるとなった現在，北海道大学で先行の推薦入学，構想中，検討中の推薦入学は，推薦入学という語句を用いてはいるが，内容はAO入試であると結論できる。その結果，ワーキンググループでは，AO 入試導入のために概算要求をする方針が決定された。

アドミッションズ・オフィス構想研究会は，AO 入試を導入した場合の具体的任務を明らかにすることであり，北海道大学の AO 入試組織，AO 入試を導入する理由については検討することは任務でなかった。しかし，ワーキンググループは，大学としてのAO 入試組織の必要性を認識し，AO 入試導入の方向を決定し，その研究実施組織の検討を開始した。

北海道大学の全学共通教育を実施，研究する組織である高等教育機能開発総合センターは，全学教育の実施に関する企画，調整を行う「全学教育部」，入試から大学院までの高等教育の在り方を研究する「高等教育開発研究部」，社会との連携で高等教育を発展させる研究をする「生涯学習研究部」の３部からなる。平成７年にこのセンターが設立されて以来，両研究部では，北海道大学の教育をめぐる様々な具体的課題を研究班を組んで検討し，この成果のほとんどすべてをセンター発行の「高等教育ジャーナル」に印刷公表してきた。とくに，一般教育をめぐる課題の研究では，高校教育と大学教育の接続が問題となった。これらの検討では，高校教育の改善，高校教育からの連続としての大学教育の改善をはからなければなりないことが，切実な問題であることが認識された。そのため，平成 10 年度には，高校の教師をいれての大学入試改革研究会を組織した。ここでは大学が高校へ出かけて接続授業，高校と大学の連携授業も計画されている。その他にも，両研究部を中心ととして，北海道大学では，入試や高校―大学接続教育の研究実績をもつ。

AO 入試は，上記のように教育の一環，高校教育と大学教育の接続である。入学者選抜のすべての方法と関連して研究，実施されなければならない。そのため，大学としての入試改善の研究は，AO 入試のみならず，たとえば，二次試験の在り方も問題とすることになろう。これらの研究は，高等教育開発研究部と生涯学習計画研究部と連携する必要があることは本文で述べた。そのため，北海道大学では，AO 教官組織は，入学者選抜を研究する部としてセンターの３部と連携させることが最も有効であるとみなしている。

高等教育機能開発総合センターにAOの教官組織をいれて，センターを４部とし，高校教育，入試，学部一貫教育，大学院教育，社会人教育までの多様な課題を総合的，有機的に研究していける体制とする方向が検討される。これが実現できれば，他の大学にない特徴的教育研究体制をもつことになり，今後の大学入試改善を推進することに大きく貢献するとみなされる。

また，AO 入試の実施にあたっては，AO 専任教官は，AO 担当事務官を加えて，AO 入試実施組織をつくることになる。この組織は，現入試課の事務官組織および学部代表からなる入試関連委員会，各学部の AO 入試組織とも連携することになろう。すなわち，AO 入試組織が認められた場合には，AO 入試は，学部と大学との連携で実施されていくであろう。

最後に，AO 入試は，北海道大学の理念・目標と密接に関連し，これを達成するための人材養成の視点を明確にもつ必要のあることを確認したい。平成 10 年 10 月に発行された大学審議会答申「21 世紀の大学像と今後の改革方策について―競争的環境の中で個性が輝く大学」に明らかなように，現在，各大学は競争の時代にはいっている。この認識をもって常に改善の行動をとりながら，個性が輝く大学となれなければ，大学の存続が危ういという危機意識が各大学にはある。AO入試の導入もその個性を明確にする方向である。

幸い，北海道大学は，全国の国立大学の中では，明確な学風があると思われている。そして，この学風にひかれて全国から学生が集まる。しかし，上記のような状況では，受け身の入学者選抜をより積極的，能動的なものに変えていく必要がある。北海道大学の学風をつくる理念，目標をもう一度見直し，その実現にどのような教育を行っているのかを説明する必要がある。この説明は，高校生に容易に理解される表現でなければならない。ここでは，北海道大学が高校生にどのようにみえているのかから解析しなければならないであろう。そして，21 世紀の北海道大学，そして北海道大学の各学部を展望するときに，切実な現状がみえてくるはずである。研究がグローバルな発展を期待されるなかで，北海道にあって発展するには教育，そして各学部の北海大学としての理念・目標，その実現のための教育体制を明確に語れなければならない。北海道大学の私の学部は，こんな教育をしたい，だから入学志願しないかと説明できなければならいない。各学部が一致して，その学部の存在を問い直すときではなかろうか。

AO入試の検討は，北海道大学の生き残りをさぐる切実さの現われでもある。

北海道大学が 21 世紀に生きるために，創立時にもどって、当時の気概を今に生かしたい。