HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	入学者選抜におけるアドミッション・オフィサーへの期待と課題
Author(s)	川嶋, 太津夫
Description	北海道大学入試改革フォーラム2018. 2018年5月21日. 北海道大学学術交流会館(札幌). 北海道大学アドミッションセンター主催, 北海道大学高等教育推進機構 高等教育研究部 高等教育研究部門共催
Issue Date	2018
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/86339
Type	conference paper
File Information	1_Kawashima.pdf

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

基調講演１

「入学者選抜におけるアドミッション・オフィサーへの期待と課題」

（大阪大学高等教育・入試研究開発センター長　教授）
川　嶋　太津夫　氏



（司会）

それではさっそく第一部の基調講演に入らせていただきます。まずはじめの基調講演は、「入学者選抜におけるアドミッション・オフィサーへの期待と課題」と題しまして大阪大学高等教育・入試研究開発センター長でいらっしゃいます、川嶋太津夫教授にお話しいただきます。では、川嶋先生、よろしくお願いいたします。

（川嶋）

みなさんこんにちは。ただ今、ご紹介にあずかりました大阪大学の川嶋です。今日のフォーラムの共通テーマは「多面的・総合的評価に基づく選抜に向けて」ということであります。中でも、多面的・総合的評価に向けてその導入・活躍が期待されているアドミッション・オフィサー、専門的人材の育成につきましてその背景とか現状、あるいは今後の課題等についてお話しさせていただければと思っております。よろしくお願いいたします。

今日のお話は、こういうような流れになっております。まず、アドミッション・オフィサーといいますと、米国の例あるいは韓国の例がよく引き合いに出されますので、少し日本とアメリカの入試についての比較をしてみようと思います。日本でアドミッション・オフィサーの必要性・重要性がどういう形で言及されてきたのかということ、そして、アドミッション・オフィサーの育成の現状はどうなっているのかをお話しして、終わりの方で大阪大学が実際に取り組んでおりますアドミッション・オフィサー養成の現状をお話しして、最後に課題・展望をお話ししようと思っています。

まず、復習を兼ねて日本とアメリカの入試制度がどうなっているのかをまとめてみました。入試について、どういう制度になっているか、まず国の規制があるかないか。日本はご承知の通り、文部科学省が毎年、大学入学者選抜実施要項というものを出していまして、この要項に従って各大学が入試を実施しなければならない。入試の種類が今のところ、一般入試、推薦入試、AO入試に別れております。あるいは、何月から出願、何月までに合格発表ということが国のルールの下で実施されている。それに対して、米国では国の規制はございません。元々分権的な国ですから統一的な取り組みはない。ただし、NACAC（National Association for College Admission Counseling）という専門職団体が倫理綱領等を定めておりまして、その中で入試のあり方が定められ各大学がそれに基づいて入学者選抜を実施している。今のところ、その土台になったのはハーバード、プリンストン、イエールといった有力大学が1961年に例えば、出願は１月１日まで、合否通知は４月中旬まで、最終的にどの大学に入学するかを決めるのは５月１日まで、というような共通の取り組みをすでに持っていたわけですが、それをさらに、

NACACという全国の専門職団体が倫理綱領を通じて決めて、自主的に入試のルールを決めているという訳であります。

それから入学定員、これは非常に入試のあり方に影響を及ぼすかと思いますが、ご承知の通り、日本では国による統制というか、各学部学科ごとに入学定員が決まっている。それに対して米国では各大学の裁量で増やしたり減らしたりもできる。また､募集単位は日本は基本的に学部・学科。北大さんのように総合入試というのをやっているところもありますが、基本は学部・学科単位で入試をおこなっている。それからアメリカですと原則としてカレッジ、カレッジオブアート＆サイエンスで一括して入学者選抜を行う。大規模な大学になりますと、工学部は別枠で採っているということもありますが、基本的には大学で一括して大括りで入学させている。志願者は日本の場合はほぼ18歳の高校生。それ以外の志願者については特別入試という形で実施されている。アメリカの場合は志願者は非常に多様で、いわゆるフレッシュマン・アドミッションといわれる高校卒業者を対象としたもの以外にはトランスファー、インターナショナル・ステューデント、あるいは社会人入試といった非常に多様な志願者を受け入れている。志願者は大学に入って何を学ぶかというのは日本の場合は、学部学科で募集を行いますので、決まっているはず､です。何を大学で学びたいか。アメリカは多くの場合、未定で三年生くらいになってメジャーを決めるというレイトスペシャリゼーションという形になっています。日本では、高校の教育課程は高等学校学習指導要領で基本的には共通の学習内容になっている。ところがアメリカでは分権的な国ですので、非常に多様です。ただ、あまりに多様ではいけないという反省もあり、最近では数学と英語でコモンコアスタンダードといって、数学・英語については州をこえて共通の内容を教えるという動きも出てきています。共通テストについては日本では大学入試センター試験があり、今後は大学入学共通テストに変わりますが１種類だけです。ところがアメリカでは、SATとACTという２種類があってそれぞれのテストがいろんな特性を出そうと競争している。それから個別学力試験は日本ではありますけれども、アメリカでは原則ありません。受験場所は基本的に日本の場合は出願先まで出向かなければいけない。従って、沖縄の高校生が北海道大学を志願した場合は沖縄から飛行機で札幌まで飛んでこないと受験できない。アメリカは一切そういう必要はなく、移動する必要がない。出願方法は日本の場合は基本的に希望する大学ごとに出願書類を提出する。ところがアメリカではコモンアプリケーションとか、最近できましたコアリーションという共通のWEBが主として使われております。もちろん、大学ごとに独自の出願のしくみもございますが、基本は共通の出願システムを通じて複数の大学に出願できるという。選抜の資料は日本の場合は一般入試ですとセンター試験、ないしは個別の学力テストの点数が主に活用される。推薦入試ですと複数の情報が使われる。アメリカはすべての入試で複数の情報が使われる総合評価。それから評価者、選抜するのは日本の場合は教員であり、アメリカの場合はアドミッション・オフィサーということであります。

最近、追手門大学のアサーティブ入試のように教員ではなく職員の方が入試、選抜を行うというところが少しずつ出て来ましたけれども、まだ非常に少数である。アメリカでアドミッション・オフィサーがどういう経緯でててきたのかということをまとめたのがこの表です。配付資料には入っていないかと思います。19世紀後半まではアメリカの大学でも日本と同じように入試業務、選抜は教員が行っていました。それ以外にも、ほぼ大学の活動は教員が独占的に行っていたことになります。ところが、19世紀末になって高等学校がどんどん普及するに従って、大学進学者が増加するということになり、教員だけでは捌けないということでレジストラーという職が出来上がってきました。このレジストラーの業務の範囲は多岐にわたり、その中に現在のアドミッション・オフィサーと同じ業務を行っていたということになります。

いわゆる教務系の業務の中に入試の業務も入っていたということです。それから授業計画、そういうものもこのレジストラーが作成したということです。1910年にニューヨーク市にありますコロンビア・カレッジがはじめてアドミッション・オフィスを設置し、そこにアドミッションディレクターを設置したということであります。それは、実はこの時代、海外からの移住者が多くアメリカに入ってきた。特にニューヨークはヨーロッパ、東ヨーロッパの移民が入国審査を受ける場所でしたので、コロンビア大学にたくさんのユダヤ人が入学する。つまり、それまでは学力試験だけで合否を決めていたのですが、それですと、学力優秀なユダヤ人が大学にたくさん入ってくる。それを防ぐ、できるだけユダヤ人の比率を下げるということで、テストのスコアに加えて性格とかリーダーシップという主観的要素を上乗せするということになった。それを担う部署ということでアドミッション・オフィスができて現在のホリスティック・アドミッションを行うようになった。ですからある意味、人種対策ということであります。

同じ年にアメリカン・アソシエーション・オブ・カレッジ・レジストラーというこのレジストラーの専門職団体が出来上がりました。37年には現在のNACAC（National Association for College Admission Counseling）という専門職団体もできました。この頃の20世紀前半からアドミッション・オフィサーとかアドミッション・オフィスというのが次々にアメリカの大学に導入されてきたというわけです。1929年に世界大恐慌が起きましたが、その経済恐慌のため、大学進学者が激減したということで、アドミッション・オフィスで働いている人たちの仕事としては、リクルーターの仕事が増えてきた。できるだけ志願者を集めるというのがアドミッション・オフィサーの仕事になってきた。ところが第二次世界大戦後、様相が変わりましてGI Billというものが導入されて、戦争から返ってきた復員軍人が大量に大学に入学するようになってきた。数百万といわれています。従って今度は需要が上回るということでアドミッション・オフィサーの仕事としては、入学者の質と量、つまり大学経営が成り立つだけの志願者・入学者と大学の授業について行けるだけの能力を持った志願者をうまく評価する、という門番としてのアドミッション・オフィサーの役割が高まって不況時代にあったできるだけたくさんの志願者を集めるという業務からアドミッション・オフィサーの仕事は選抜するという業務に重点がうつってきた。1949年にアメリカン・アソシエーション・オブ・カレッジ・レジストラーには、アドミッション・オフィサーも加わって、今の、AACRAO（American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers）という専門職団体になった。アメリカのアドミッション・オフィサーの専門職団体が２つあるということです。

我が国ではどうだったのか、ということですが、これは高大接続改革の経緯を復習するということでお手元の資料を参考にしていただければよろしいかと思います。一番右側にありますように、いわゆる高大接続のテストにつきましては紆余曲折があったということでございます。平成20年、「学士課程教育の構築に向けて」の答申では高大接続テストは仮称でしたけれども、その後、達成度テストと呼ばれたり、大学入学希望者学力評価テストとか高等学校基礎学力テストと呼ばれたりしまして、現在では最終的に名称が落ち着いて「大学入学共通テスト」と「高校生の学びのための基礎診断」という形になっております。このような高大接続改革の議論の中でアドミッション・オフィサーについてどういうことが言われているのかということでございます。

高大接続答申、名和総長からも言及がありましたけれども、その中では、今後の国に対する要望ということで、多元的な評価に対応した資料の蓄積共有、新たな手法の研究開発を行うとともに各大学におけるアドミッション・オフィサーの強化や評価の専門的人材の育成、教職員の評価能力向上に関する支援を行うことが急務であると言われておりました。この評価の専門的人材育成というのがアドミッション・オフィサーを前提として言

われていると思います。高大接続システム改革会議の最終報告では、以上のような個別大学入学者選抜改革で多面的・総合的な入学者選抜に変えるためには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・総合的入学者選抜を支える専門人材の職務の確立・育成・輩出等に取り組むことが大切である。その結果としてこのような専門的な組織の設置と人員輩出等を行うことは、従来入学者選抜の業務を行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言われております。

さらに、これは国立大学だけですけれども、国立大学の将来ビジョンに関するアクションプランというのが平成29年９月に公表されております。確かな学力とともに多様な資質をもった高等学校・高等専門学校卒業生を受け入れるという目標が定められております。そのなかでアドミッション・ポリシーに従って学習が可能な者を選抜する入試改革を推進するとともに推薦入試・AO入試、IB入試等の導入を拡大する。国は各大学における丁寧な入試の実施に必要な組織の整備・人材育成等について、支援を行うという形で、国立大学協会としても入試に携わる専門的人材が必要だということが示されております。

工程表によると第三期中には入試改革、いわゆる多面的・総合的な選抜で入学定員の30％を目標とするということが掲げられています。各大学それぞれ第三期中期計画で総合的選抜への改革を計画しているわけですが、大阪大学の場合は定員の約10％、約300名くらいをAO・推薦入試で入学させるという目標を掲げております。

ちなみに、ここではデータを掲げておりませんけれども、29年度からAO・推薦入試を始めまして、今、２年生です。今年の春、２回目のAO・推薦入試を行いました。昨年入った第１期生の分析を行っておりますけれども、GPAでいいますと、一般入試で入った一年生とAO・推薦入試で入った一年生を比較しますと、平均ではGPAはかなり高い。0.3とか0.4くらい高いGPAになっておりますので、まだ１年しか経っておりませんけれども、かなり優秀な学生がAO・推薦入試で取れているのではないかと思っております。

アドミッション・オフィサーの現状はどうなっているのか。国が毎年度行っている大学における教育内容等の改革状況においての調査結果から取ってきたものです。入学者受け入れに関する専門家の活用ということで、まだ専任の職員を置いている大学は非常に少数です。13％にすぎない。100あまりの大学は必要に応じて外部から研修会に講師を招いているということです。どういう人が入学者受け入れに関する専門家ですか、というと、その他というのはよく分かりませんけれども、一番多くて、教員・職員が半々くらいとなっております。

大阪大学の私の属しているセンターでもこの春、アドミッション・オフィサーに関するアンケート調査を実施しました。この中にもご回答くださった大学関係者の方もいらっしゃるかもしれません。ご協力ありがとうございました。

111大学に発送しまして、61大学から回答をいただきました。約６割の回答率ということになっております。現在､アドミッション・オフィサー、入学者選抜の専門家という職名の方いらっしゃいますか？とお聞きすると､「いる」という回答をいただいたのは10大学16％、アドミッション・オフィサーという名称ではないけれども、そういう業務に携わっている方がいますよ、というのは17大学28％、いないという大学が34大学で56％。圧倒的に半数以上の大学がそういう人材はいませんというご回答でした。

アドミッション・オフィサー以外の名称で実際に入学者選抜に携わっている方の職名ってどういうものですか？というと、ここにございますように非常に多岐にわたっております。必ずしもアドミッションセンターに所属しているわけでもございませんし、名称もさまざまということです。

実際、どういう仕事をされていますか？これも非常に多岐にわたりすべてをご紹介するわけには行きませんが、ひとつは学生募集の企画立案、あるいは入試広報、選抜方法の調査研究、高校や教育委員会との連携、データの分析というのが主な

業務として示されております。

唯一、回答大学25大学のうち一大学から書類審査実施および評価基準構築、第１次選考の出願・採点、ということで、そういう人材がいるという大学のうち、一大学のみ実際に入学者選抜に関わる業務をしているというご回答がありました。

次に大学はアドミッション・オフィサー、入学者受け入れに関する専門家にどういう役割を期待しているのか、これも文科省のデータからですが、一番回答が多かったのが広報、入試広報です。次が調査・入試データの分析・評価、三番目が入学者選抜の企画および開発。特に今、入試改革の真っ最中ですからそういうものへの期待が大きいということだろうと思います。

ただ、合否判定への役割期待はないわけではないが、非常に少ない。これは我々の調査の回答を示したものですが、基本的には先ほど現状の業務、入試広報や入試データの分析、選抜方法の開発といった業務を期待しているということです。その中の回答の一つとして、入学者の質の保証に関するあらゆる業務、特に米国の専門人材は日本の現状では現実的ではないというようなご回答もございました。

一方で先ほどアドミッション・オフィサー導入のところで高大接続システム改革会議の最終報告のところで専門人材を導入することで教員の負担が減るという言及もございました。これはNISTEP（National Institute of Science and Technology Policy）の大学教員の生活時間調査から持ってきたものです。ますます多忙化する大学教員の実態ということで、NISTEPは科学技術政策研究所なので、教育よりも研究に重点を置いて調査をしている。これを見ますと、大学教員の研究時間がどんどん減少している。その代わり増えているのが教育活動の時間とその他業務のところ。社会サービスとか学内業務といったところが増えていて、研究時間が減っていますという報告書です。教育のところはどういう項目として定義されているかというと、授業時間および授業の準備と教科書の執筆ということで、入試というものが教育という業務に入っているかどうかは分からないが研究ではないことは確かです。研究時間が減った分、どこかに入試業務というのが入っている訳ですね。こういう中でどうしたら研究時間を増やすことができますかという、時間を増やすため、あるいはパフォーマンスを増やすためにはどうしたらいいか、ということについての回答としては、大学運営業務・学内事務手続きの効率化、事務従事者の確保といったようなところをあげる人が多い。教員の行っている研究以外のこの部分を効率化したりほかの職員が担うようにすれば研究時間も増えるだろうということであります。教育と研究は教員のコアなところですのでそれ以外のところについては教員以外の人材がなにがしかの業務を行うというふうにする必要性は感じられているということです。そういう中で入試に関する人材、アドミッション・オフィサーの必要性もあるのかなと思っております。

これも先ほどと同じデータで繰り返しになりますけれども、しかしながら、合否判定というところまではアドミッション・オフィサーへの期待はないということです。実際、入学者受け入れに関する専門家、他方で入学者専門家の育成という点でも現状、それほど高い重要性はないという結果も現れております。わずか７大学しかないということであります。入試区分別に見たその中の分布ですけれども、入試方法によって差があるわけではないという事になります。今の文科省の調査ですけれども、我々の行った調査は少し様相が違いまして、アドミッション・オフィサー、入学者選抜専門人材の必要性について聞きますと、「非常に感じている」が36％、「感じている」54％で、９割近くの大学の方々は実は入学者選抜専門人材の必要性を感じている。そこで大阪大学はそういうニーズもあるということで取り組みを始めているところです。

まず、前段として平成27年に文科省からお金をいただきまして、色んな国の入試状況の調査を行いました。その上で、今後の多面的・総合的選抜に向けてどういう改革が必要かということを整理

し、28年度から６年間の補助金をいただくことになりました。現状というのはアドミッション・ポリシーが非常に曖昧ですね、ということとか、個別入試にも専門家はいないとか、学力偏重と学力不問と２極化している。それから高等学校も多様化しているので、多面的・総合的選抜を行おうと思ってもなかなか公平公正な評価ができませんね、とか。大学の出願も紙ベース・郵送が基本で、あるいは大学毎に求められている資料がバラバラですね、とか。こういう状況ではなかなか多面的・総合的選抜が不可能ですね、ということでどういうソリューションがあるのか。一つは評価法モデルの開発ということで、多面的・総合的評価方法の開発が必要。それを担うあるいはアドバイスができるような入学者選抜業務を専門的に担う人材育成も必要。多様な高校から出てくる多様なデータを公平公正に評価するためには、いわゆる高校ポートレート、どういう高校なのかというデータベースが必要だろうし、出願もWEB出願を可能にして、どこからでも出願できる、あるいはきちんと高校３年間の学習成果が確認できるポートフォリオがくっついたような出願システムが必要だというこの４つの柱で今、研究開発を進めているということです。

その中でアメリカのオレゴン大学やUCから専門家がクロアポで特任教授として阪大に来ていただくとともに、ソウル国立大学とも協定を結びましていろいろとアドバイスをしてもらっているというところであります。この部分がいわゆる阪大のアドミッション・オフィサー育成プログラムとなっております。

下準備としていろんな海外調査を行いましたので、アメリカの大学のアドミッション・オフィサーとかイギリスの大学の入試部長などをお招きして国際セミナーを何回か開いたりしております。ちなみに、大阪大学でクロスアポイントメントでおよびしているオレゴン大学の入試部長ジム・ローリングスさんですが、今週、また阪大に来ていただきまして、24日から始まる入研協でもアメリカのアドミッション・オフィサーについて報告をお願いすることになっています。これも同じく海外からお招きして国際セミナーをしました。昨年度から試行版として阪大アドミッション・オフィサー育成プログラムというのを始めました。どういうプログラムかというのはお手元の資料を見ていただければ分かるかと思いますが、第１回目は「多面的・総合的評価101」、入門編ということで入試改革の背景、そして具体的にどういうふうに入試制度を設計するのか、アドミッション・ポリシーをどう作るか、そして、実際どういう評価をしていくのかということについて、第１回のプログラムを行いました。２回目は入試だけ変えてもダメだということで入試改革と入学後の教育改革ということをテーマにしてプログラムを実施しています。それぞれ皆すべてのコマに出席していただいた参加者には修了証書を授与しております。事後の課題も与えておりまして、さらに事後課題を出してプログラムで求めている知識なりスキルが習得できたという方にはデジタルバッジを授与するということにしております。このデジタルバッジをそれぞれのポートフォリオとか略歴欄に添付していただいております。ここをクリックするとどういう知識・技能を習得したのかということが分かるということでデジタルバッジを配布しております。今後は本格的にプログラムを導入した際には、いくつかの入門編、中間プログラム、上級プログラムという形で習得を重ねると別のランクのバッジがもらえるような体系的・組織的なプログラムにしていこうというふうに現在考えております。参加者の満足度を聞いておりますが、１回目２回目ともほぼ全員に満足していただいているということでございます。

アンケートの中で今後、どういうトピックを希望しますか？については、やはり目前に迫った2020年の入試改革がございますので、多面的・総合的評価方法とか、今話題の各大学でも頭を悩ませていると思いますけれども、共通テストの枠組み内で実施される外部英語４技能検定試験の具体的活用方法、あるいは面接や書類の評価に関する実践的な方法とか、入試データの分析方法。また、

これも現状で非常に多くの方が担っておられる入試広報のあり方とか、あるいはアドミッション・オフィサーと入試課との関係とか。この辺はなかなか難しいかもしれません。今後この辺を取り上げて欲しいというような要望もいただいております。今年の８月23・24日に第３回目のプログラムを実施します。非常に分かりづらいかと思いますが、第３回では、仮想の大学を作ってその歴史や教育理念を元にどうやってアドミッション・ポリシーを作っていくか、そしてアドミッション・ポリシーに基づいて入学者の選抜にはどういう入試方法を工夫すればいいか、というかなり実践的な内容でプログラムを計画しております。こういう状況の中で阪大は育成を始めているわけですが、今後の課題について、お話しをさせていただきたいと思います。

これが６年間の大阪大学の事業のアドミッション・オフィサー育成に関する部分ですが、最終的には履修プログラムとしてアドミッション・オフィサー育成プログラムを制度化したいということを考えております。履修証明書は現在120時間ですが中教審のほうでこれでは長すぎるという議論もあって、60時間で証明書を出せるようにと今議論が行われているところです。これを行うためには学内の調整も必要ですので、学内で折衝を行っています。いずれにしてもこういう形で何らかの正規の証明書、大学としての証明書を出せるようなプログラムに充実させていきたいというのが阪大の今の方向です。

そうなりますと、きちんとした体系的・段階的な教育プログラムにしなければいけませんので考えているのは、入試概論、テスト設計、広報のあり方、多面的・総合的評価、選抜方法の理論、入試におけるICTの活用、入試状況の分析とか入試倫理というようなトピックを考えています。特に本学は入試で間違いを起こしたときの対応というのを身に染みて感じておりますので、入試倫理、クライシス・マネジメントというのは非常に重要かなと思います。そういう内容のカリキュラムを提供しようと計画しています。こういうプログラム、HAOプログラムの今後の本格的な実施に向けて詳細については電気通信大学で24・25・26日に開催される入研協の最終日の研究会の第１セッションで石倉がご報告させていただきます。興味のある方はそれにご参画ください。

先ほどからお話ししております大阪大学が実施したアンケート調査によりますと、いろいろな課題が出されております。みなさん、手元の資料では見にくいと思いますが、例えば、どうしてそういう専門人材がいないのですか？という理由として「選抜は教員の役割になっている」ということが指摘されています。あるいは「予算の不足」「人材がいない」いろんな課題がありますが、大きく共通するところでは、かなり人材不足、予算がないというリソースの面で置きたくても人材を雇用することができない。大前提として、入試というのは教員の仕事だということでございます。つまり、まとめに入りますと、アドミッション・オフィサーの職務権限の合意形成ができていない、というのが我々のアンケートあるいは文科省の調査でも共通の課題でした。アドミッション・オフィサーとは誰なのか、どういう人材をアドミッション・オフィサーといったときに念頭に置いているのか、というのが非常にバラバラだというのが現状でございます。

現在、アドミッションセンター、あるいは入試センターと呼ばれてなおかつ、入試の専門家と呼ばれている人が行っている仕事は非常にさまざまであります。先ほどお示ししたとおり、実際に選抜という業務に携わっている大学は1校しかございませんでした。それ以外は入試の広報だったり入試のデータ分析であったり、高大連携であったり新しい入試の開発だったり非常に多様です。それからどういう経歴、どういう資格を持った人がそういう職務に就いているのかという、これも今回はお示ししませんでしたが、非常に多様です。ただ、バックグラウンド、どういう専門分野をお持ちですかというと、教育あるいは心理学の分野の方が大半を占めておりました。アメリカとか韓国ですと、どういう分野を大学で学んだかという

とかなり多様かと思いますが、日本の場合は教育あるいは心理分野の背景をお持ちの方が非常に多かったということになります。ここに書いてありますように、どういう役割を期待しているかというと、繰り返しになりますが、選抜方法の改革や企画、入試データの分析、入試広報への期待が多い。先ほどの課題にもありました、どうしてそういう人がいないというかというと、選抜する人は教員というのが前提。これが非常に強いということですね。そういう意味で日本のアドミッション・オフィサーへの期待というは米国のアドミッション・オフィサーとは異なるのだろうということであります。ですから、日本的アドミッション・オフィサーのあり方というのを今後考えていく必要があると思います。いずれにしても財源がない。こういう人を雇おうと思ってもお金がありませんというのが現状の課題です。アドミッション・オフィサーの育成も含めて大学間の連携も非常に重要になってくる。アドミッション・オフィサー育成については現状では、入研協でも24日の午後にセッションがありまして、大阪大学と名古屋大学、九州大学がご報告しますけれども、それに入試センターもそういう取り組みをしたい、大学間の連携が不可欠だろうというふうにうかがっております。

多面的・総合的な選抜というのはアメリカは本当にいろいろな要素をまさに総合的に判断しますが、日本の場合は、公平性・客観性の担保ということで点数化して評価しないと納得いただけないということです。これは大阪大学のセンターのスタッフが考えていることですけれども、例えば、どの入試でも学力は非常に重要。そういう意味で、この共通試験のスコアや学業成績、この部分を第一段階でいわゆるアドミッション・オフィサーが評価する。その上でよりグレーゾーン、合否のボーダーラインの評価については教員が評価に携わるといった感じで教員とアドミッション・オフィサーの役割分担をしてはどうかと。

最後に時間が来ましたけれども、特に本学でいろんな問題が起きる前、何年も前から言っていることですけれども、個別の学力筆記試験が必要なのかな、ということです。先ほど、冒頭に申しましたけれども志願先大学で受験するのは世界的にはガラパゴス化の現象である。今後、総合評価に変えていかなければならない。学力だけでもなく、志願理由書だけでもなく、いろいろな材料を使って総合評価に変えていかなければならない。それから共通のオンライン出願システムにしませんか、というご提案。今、各大学が独自のWEB出願システムを開発しておりまして、アメリカのコモンアプリとかイギリスのユーキャスのような共通のオンライン出願システムはありません。でも、個々にお金を投資するよりは、共通のシステムを作った方が安上がりではないですか。さらに、共通テストを一層充実させてより活用しやすくする方がいいのではないか。できれば、複数回実施できるようにしませんか。入学者受け入れ方針と入学定員の存在は矛盾しているのではないか。入学定員というのは非常に大きな入試のネックになっていると思います。

アドミッションですから、受け入れる方針です。ですからアドミッション・ポリシーで示した受け入れの条件を満たせば合格させるのが基本なんです。あくまでアドミッション・ポリシーです。アドミットとは受け入れるということです。しかし、入学定員があるからアドミッション・ポリシーの条件を満たしていても定員があるので、定員以上は入学させられない。逆に入学定員があるので、アドミッション・ポリシー、受け入れの条件を満たしてなくても入学させなくてはならない。矛盾が起きているということでございます。これから急激に18歳人口が減ります。そういう中で、入学者受け入れ方針というのはどういう意味を持つのか、入学定員というのはどういう意味を持つのか、真剣に考えていかなければならない、ということと、やっぱり、何年か前に東大が秋入学を検討してぽしゃっちゃいましたけど、きちんと高等学校３年間の学習を終えたところでその成果を評価するということが重要で、今も入試日程は、ギリギリで高校教育からの要望と大学からの要望のギリ

ギリのせめぎ合いの中で入試日程が決まっている。センター試験の実施日が決まっている。そういう状況から若者が減っていく中で大きく入試を抜本的・根本的に変えなくてはならないだろうということで、入試センターの役割に大きく期待しています。つまり共通テストをより良いものにしていく、そのためには大学教育関係者の協力が必要だろうということです。以上です。少し時間をオーバーしたかもしれませんが私のご報告を終わりたいと思います。ご清聴ありがとうございました。

資　　料

入学者選抜における
アドミッション・オフィサーへの期待と課題

川嶋太津夫
大阪大学
高等教育・入試研究開発センター
２０１８年5月２１日
北海道大学入試改革フォーラム２０１８

0

アウトライン

- 日米大学入試比較
- 高大接続改革の経緯：アドミッション・オフィサーへの必要性
- 「アドミッション・オフィサー」の現状
- 「アドミッション・オフィサー」への期待
- 「アドミッション・オフィサー」養成の試み
- 大阪大学の取組
- 試行版HAOプログラム
- 展望と課題

1

日米大学入試比較

2

日米大学入試比較

	日　本	米　国
国の規制	有り（文部科学省「大学入学者選抜実施要項」）	無し（“Statement of Priciples of Good Practices: NACAC’s Code of Ethics and Professional Practices”）
入学定員	国による統制	各大学の裁量
募集単位	学部・学科	原則として大学(College)
志願者	ほぼ日本の18歳の高校生（それ以外は「特別入試」対象）	多様（18歳、編入生、留学生、社会人）
専攻分野	決まっている（はず）	多くの場合未定
高校の教育課程	共通（高等学校学習指導要領）	多様(Common Core State Standards)
共通テスト	1種類（大学入試センター試験）	2種類(SAT,ACT)
個別学力試験	有り	無し
受験場所	基本的に出願先大学で	必要なし
出願方法	出願大学ごと	出願大学＆共通ウェブ (Common App., Coalition等)
選抜資料	一般入試（テスト得点）、推薦・AO入試（複数の情報）	全ての選抜で複数の情報（総合評価）
評価者	教員	アドミッション・オフィサー

3

高大接続改革の経緯：アドミッション・オフィサーの必要性

4

高大接続改革の経緯

- 平成20年12月　答申「学士課程教育の構築に向けて」 ⇒ 高大接続テスト（仮称）
- 平成24年9月　高大接続特別部会開始
- 平成25年10月　教育再生実行会議第4次提言「高等学校教育・大学教育との接続・大学入学者選抜の在り方について」 ⇒ 達成度テスト（発展レベル）（仮称）、達成度テスト（基礎レベル）（仮称）
- 平成26年3月　「審議経過報告」
- 平成26年6月　高等学校教育部会「審議まとめ～高校教育の質の確保・向上について～」
- 平成26年12月　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」 ⇒ 大学入学希望者学力評価テスト（仮称）、高等学校基礎学力テスト（仮称）
- 平成27年1月　高大接続改革実行プラン
- 平成27年3月　高大接続システム改革会議開始
- 平成27年9月　「中間まとめ」
- 平成28年3月　「最終報告」

⇒ 大学入学共通テスト
高校生の学びのための基礎診断

5

「アドミッション・オフィサー」の必要性

こうした評価には事務的な負担が伴い、高い評価能力が要求されることから、国は、評価のノウハウを集約したセンターにおいて、多元的な評価に対応した資料の蓄積・共有、新たな手法の研究・開発を行うとともに、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である。

「高大接続答申」p.14.

○　以上のような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る。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。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「最終報告」p.50.

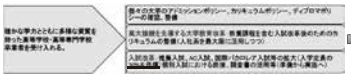
「アドミッション・オフィサー」の必要性

○確かな学力とともに多様な資質を持った高等学校・高等専門学校卒業者を受け入れる。

（例）大学は、多面的・総合的な評価を含み、個々の大学のカリキュラムポリシー、ディプロマポリシーに沿って学修をすすめることができる者を選抜できるように入試改革を推進するとともに、推薦入試、AO（アドミッションズ・オフィス）入試、国際バカロレア入試等の導入を拡大する。

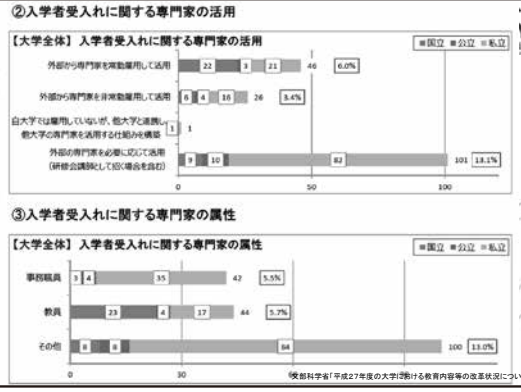
国は、各大学における丁寧な入試の実施に必要な組織整備、人材育成等について支援を行う。

「国立大学の将来ビジョンに関するアクションプラン」H29.9.14 p.4.



大阪大学の対応
平成29年度入試から後期日程を停止し、全学部で推薦入試・AO入試を導入
（第3期中期目標期間で約10%）

「アドミッション・オフィサー」の現状



文部科学省「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）」

「日本の大学における『アドミッション・オフィサー』の現状と職務」に関するアンケート調査(2018.3~4)

	発送数	回答数	回収率
国立	65	41	63%
公立	28	12	43%
私立	18	3	17%
不明		5	
計	111	61	59%

問2．現在、貴学において「アドミッション・オフィサー（入学者選抜の専門人材）」という職名の方はいらっしゃいますか？　該当するものに○をつけてください。

	A. いる	B.「アドミッション・オフィサー」という職名ではないが、入学者選抜の専門人材の職種がある	C．今後雇用予定である	D. いない	計
国立	8(20%)	16(39%)	0(0%)	17(41%)	41(100%)
公立	0(0%)	0(0%)	0(0%)	12(100%)	12(100%)
私立	1(33%)	0(0%)	0(0%)	2(67%)	3(100%)
不明	1(20%)	1(20%)	0(0%)	3(60%)	5(100%)
計	10(16%)	17(28%)	0(0%)	34(56%)	61(100%)

「アドミッション・オフィサー」という職名ではないが、入学者選抜の専門人材の職種がある<その職名をご記入下さい>

- 入学センター教員
- 特任准教授　※ただし、平成30年3月末退職。後任者を現在公募中。
- 教育・学生支援機構アドミッションセンター専任教員
- 教員（アドミッションセンター勤務）
- なし
- 大学教育イノベーションセンター　アドミッション部門　教員
- アドミッションセンター教員
- 准教授（所属：アドミッションセンター）　、特任准教授（所属：アドミッションセンター）
- アドミッションセンター教員
- 総合教育センターアドミッション部門　部門長（准教授）、特任講師、特任研究員
- アドミッションセンター　准教授
- 高等教育のセンター専任教員
- アドミッションセンター准教授
- 教授、准教授、講師、助教、特任教授
- 特任研究員

12

貴学の「アドミッション・オフィサー（入学者選抜の専門人材）」もしくはそれに近い職種の方の具体的な職務内容を教えてください。

- 学生募集の企画・立案及び実施に関すること
- 入試の実施に関すること
- 入試情報の提供、広報に関すること
- 入学者選抜方法等の調査研究に関すること
- その他入学者選抜に関して必要な業務
- 入試制度改革に関する動向調査及び本学における入学者選抜に関するデータの調査・分析・研究
- 入学者選抜にかかる評価方法の研究
- 入試広報活動の推進
- アドミッション・ポリシーの検証・調整
- 教育委員会、各自治体及び高等学校等、入試に関わる組織との連絡・調整・協議

13

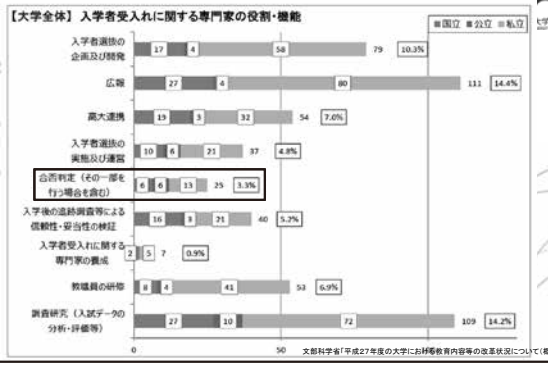
- 入学者選抜の企画・立案
- 入学者選抜の調査・分析・評価
- AO入試合格者に対する入学前教育の企画・実施・分析・評価
- 進学相談への対応、入試広報
- 多面的評価を用い　回答大学25大学中1大学
  おける
  ・書類審査の実施及び評価基準の構築
  ・第1次選考の出題・採点
- 高等学校等への入試広報
- 入学前教育の企画・立案・実施

14

「アドミッション・オフィサー」への期待

15

④入学者受入れに関する専門家の役割・機能



文部科学省「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）」

16

「アドミッション・オフィサー（入学者選抜の専門人材）」にどのような業務内容を期待しますか？

- 入学者選抜試験に係る専門的知見や、過去の本学における入学者選抜試験の実施状況を解析した結果などを踏まえ、今後の入学者選抜試験の改善策を検討すること。
- 受験者の多面的・総合的評価の方策を検討すること。
- 入学者選抜試験の効果的な広報の手法を検討すること。
- 入学者選抜業務に携わる教員・事務職員と協働して、入学者選抜試験の改善を推進していくこと。
- 入学者選抜試験の効果的な広報の手法を検討すること。
- 特に個別選抜において、アドミッション・ポリシーの具体化と、それを踏まえた、今より更に求められるであろう「多面的・総合的な評価」や、より深い思考力・判断力・表現力等の評価に改善するため、例えば、面接等の手法や評価方法の開発、調査書等の出願書類から受験者の多様な学習の成果や活動を適切に評価する仕組み、選抜結果の分析を次に活かせる等、大学の入学者選抜における実質的な中心的役割。

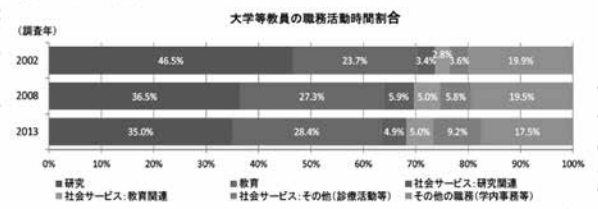
17

- 入試研究、入試設計、専門的アドバイス、対外調整、学内調整、IR、FD、学内コンサルテーション、入試広報、実施支援、入試研究者育成、学生の教育（入試に関わる授業）、マスコミを通じて広報等
- 平成32年度以降実施する（平成33年度入学者選抜）大学入学者選抜「大学入学共通テスト」及び新たなルールによる個別選抜の見直し（入試改革）における先導的な役割を担っていただきたい。入試分析、例えば入試の得点と入学後の成績の相関の有無など

入学者の質保証に関するあらゆる業務、米国型の専門人材は日本の現状では現実的でないと思います

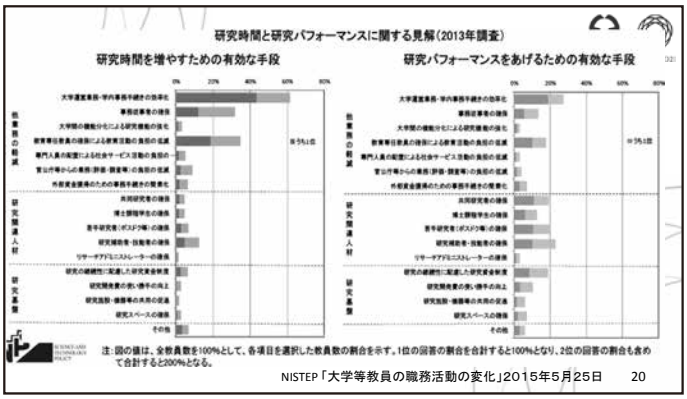
18

ますます多忙化する大学教員の実態・・・



NISTEP「大学等教員の職務活動の変化」2015年5月25日

19

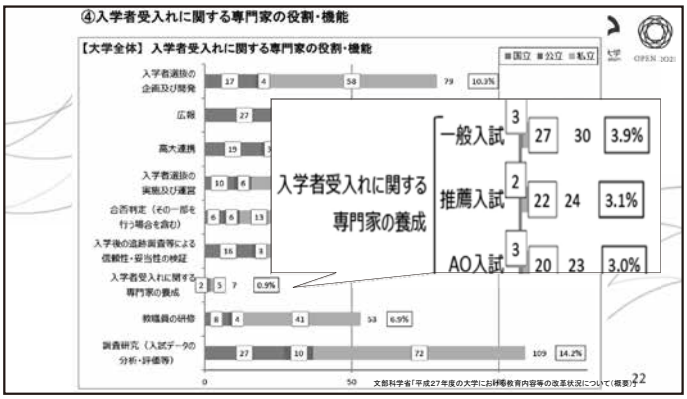


NISTEP「大学等教員の職務活動の変化」2015年5月25日

20

「アドミッション・オフィサー」養成の試み

21



22

貴学において「アドミッション・オフィサー（入学者選抜の専門人材）」の必要性を感じていますか？　該当するものに○をつけてください。

	A. 非常に感じている	B. 感じている	C. 感じていない	D. 全く感じていない	計
国立	18（44%）	23（56%）	0（0%）	0（0%）	41（100%）
公立	3（25%）	5（42%）	4（33%）	0（0%）	12（100%）
私立	0（0%）	1（33%）	2（67%）	0（0%）	3（100%）
不明	1（20%）	4（80%）	0（0%）	0（0%）	5（100%）
計	22（36%）	33（54%）	6（10%）	0（0%）	61（100%）

23

大阪大学の取組

24

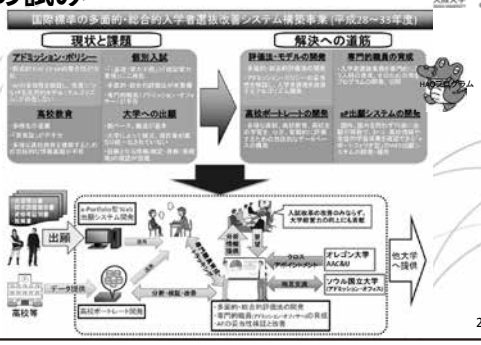
大阪大学の試み

- 平成27年度文部科学省特別経費
「教育組織の再編を見据えたグローバルな入学者選考方法の調査研究」
国内・国外大学のアドミッション・オフィスの調査
国内大学（北大、東北、筑波、九大、広島、山口、早稲田、慶應、APU）
韓国(KAIST、SNU、延世、高麗）
台湾（精華、交通）
香港（香港、香港ポリテクニク）
米国（メリーランド、ペンシルバニア、ドレクセル、UCSD、UCB、サンタクララ）
英国（オックスフォード、ケンブリッジ、UCL）
（報告書）
https://chega.osaka-u.ac.jp/report/20160330282/

25

大阪大学の試み

国立大学機能強化経費
（共通課題）



26

HAOプログラムへの歩み１

- 平成28年2月4日
「多面的・総合的大学入学者選抜の可能性：米・英・日の先進事例から学ぶ」（80名参加）

プログラム
13:00~13:05 開会の挨拶
13:05~13:30 日本の大学入学者選抜改革と大阪大学の世界適塾入試
川嶋太津夫教授（未来戦略機構戦略企画室・グローバルアドミッションズオフィス長）
13:30~14:30 「アメリカにおける大学入学者選抜の動向及びドレクセル大学の事例」
（質疑応答 20 分）ファーガーソン・クリストファー博士
14:30~15:30 「イギリスにおける大学入学者選抜の動向及びオックスフォード大学の事例」（質疑応答 20 分）カーン・サミナ博士
15:30~15:50 休憩
15:50~16:20 「九州大学における多面的評価の試み」林篤裕教授
16:20~16:50 「多面的・総合的評価を目指した広島大学の取組」杉原敏彦教授
16:50~17:00 質疑応答
17:00 閉会

27



	アンケート	人数
①	シンポジウムをどこで知りましたか？	
	ポスター・チラシ	3
	上司または先生からの案内メール	6
	学生、大学、その他機関からの口コミやメール	9
	知人から紹介	0
	その他	1
②	シンポジウムは期待通りでしたか？	
	期待通り	9
	だいたい期待通り	16
	あまり期待通りでない	1
	期待通りでない	0
③	興味を持った内容について（別シート質問③記入）	
④	職場、所属は以下のどれですか？	
	大学教員	国大２　その他 11
	大学職員	国大０　その他３
	学生	国大０　その他２
	大学以外の機関・企業	0
	その他	3
⑤	ご意見・ご感想　（別シート質問⑤記入）	

セミナーで特に興味を持たれた点
- 多面的評価、特に面接では多大な人員と多額な予算が必要であることが理解できた。予算が限られた日本の国立大学では極めて課題だと思う。
- 日本と海外の大学の入試制度・選抜方法の違いが良くわかった。
- オックスフォード大学のカーン先生の内容は極めて有用であった。ドレクセル大学のファーガソン先生の内容は予想した通りであったが、非常に堪能でおられるのが分かった。
- 興味深いが、多くの入試とお話されていましたが、それでもよい学生が入学しているということでした。
- オックスフォードの面接に驚いた。日本人は質問力が弱いため、オックスフォードのやり方は少し厳しいように感じる。

セミナーに対して意見や感想
- 単発ではなく、このようなセミナーを継続して実施して欲しい。
- 幼入試の持つ可能性の広がりに大いに期待しております。一般社会人採用も多様化しており、今後幼入試を考える上で有効な要素となるのではないかと思います。
- パネルディスカッションでのまとめが欲しかった。
- もう少し具体例が欲しかった。

28

HAOプログラムへの歩み２





https://chega.osaka-u.ac.jp/report/2016101495/

29

HAOプログラムへの歩み３

- 平成29年3月26日
- 「大学入試サミット２０１７　大学入試改革における大学、国および中間団体の連携について考える」
- プログラム

■招待講演１「UCAS: the role of centralised admissions in the UK's further and higher education sectors」
Mark WILSON　英国UCAS 国際マーケットマネージャー
■招待講演２「The status and prospects of university admission system in Korea and the role of Korean Council for University Education (KCUE)」
Myung Chae JUNG　韓国大学教育協議会 大学入学支援室長・世宗大学校 教授
■招待講演３「高大接続改革における大学入学者選抜改革の動向について」
橋田 裕　文部科学省高等教育局大学振興課 大学入試室長
■招待講演４「日本の共通試験と大学入試センターの役割」
大塚 雄作　独立行政法人大学入試センター 試験・研究統括官（副所長）
■事例報告１「名古屋大学がめざす新しい入試のあり方」
木俣　元一　名古屋大学・副総長（入試・組織改革・学生支援・図書館担当）
■事例報告２「京都大学特色入試について」
北野　正雄　京都大学　理事・副学長（教育・情報・評価担当）
■事例報告３「大阪大学の高大接続と入試改革　ー 知識基盤社会への対応 ー」
小林 傳司　大阪大学 理事・副学長（教育担当）
■パネルディスカッション ・Q&A



試行版HAOプログラム

第1回　大阪大学　HAOセミナー

(Handai Admission Officer)

2017年8月23日　大阪大学 銀杏会館



13:00- 開会挨拶
13:10-
「大学入試改革の背景」
川嶋太津夫（大阪大学・教授）
14:00-
「大学入試改革の動向」
大塚雄作（大学入試センター・教授）
15:15-
「多面的・総合的入試」
林篤裕（名古屋工業大学・教授）
16:20- パネル・ディスカッション
17:20　閉会挨拶

主催：大阪大学 高等教育・入試研究開発センター（CHEGA）

第1回　大阪大学 HAO育成プログラム

(Handai Admission Officer)



「多面的・総合的評価101」



8月23日(水)　12:00-17:30
イントロダクション
川嶋太津夫（大阪大学・教授）
大塚 雄作（大学入試センター・教授）
林篤　裕（名古屋工業大学・教授）
ディスカッション

8月24日(木)　9:00-15:40
倉元 直樹（東北大学・教授）
西郡　大（佐賀大学・教授）
Jim Rawlins
（オレゴン大学・入試部長/大阪大学・特任教授）
山下 仁司（大阪大学・教授）

8月25日（金）9:00-12:20
石倉 佑季子（大阪大学・特任講師）
グループ・リフレクション
閉会

入試
多面的
総合的
評価
AP
面接



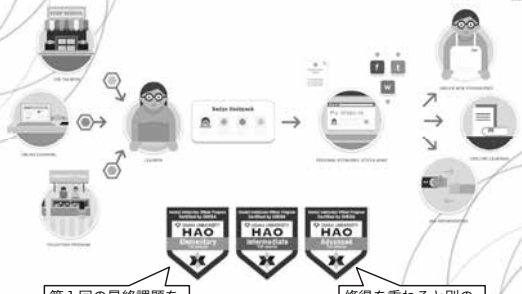


主催：大阪大学 高等教育・入試研究開発センター（CHEGA）



デジタルバッジ

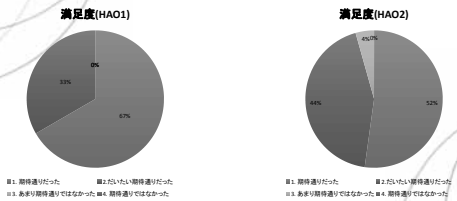
Earn Our OpenBadges



第１回の最終課題を修了した方のバッジ

修得を重ねると別のランクのバッジ

参加者の満足度



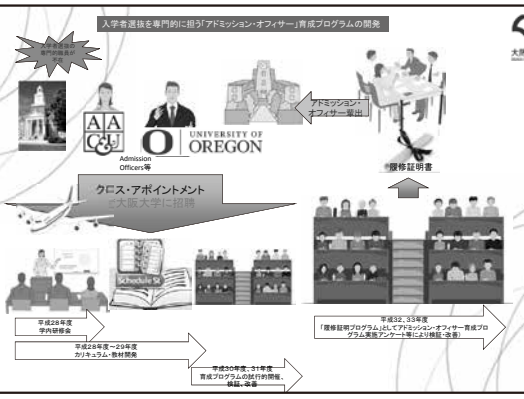
アンケート（今後の希望トピック）

- 多面的総合的評価の評価方法。外部英語検定試験の具体的な活用法。
- 面接などや書類の評価に関する実践的な内容を希望します。
- 多面的・総合的入試のより具体的な内容
- 記述式の段階別得点の使い方。英語4技能認定試験の使い方
- 入試データの分析方法
- セミナーでは、アドミッションオフィサーの役割として広報の業務に触れられることが少なく思いますので、取り上げていただきたいとおもいました。
- アドミッションオフィサー（オフィス）と「入試課」の関係性
- ・・・・・・・・・・・

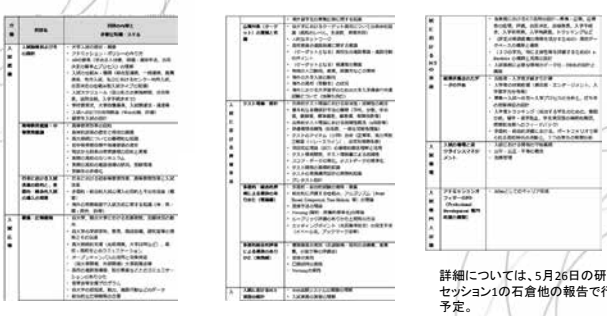
第3回HAOプログラム（案）



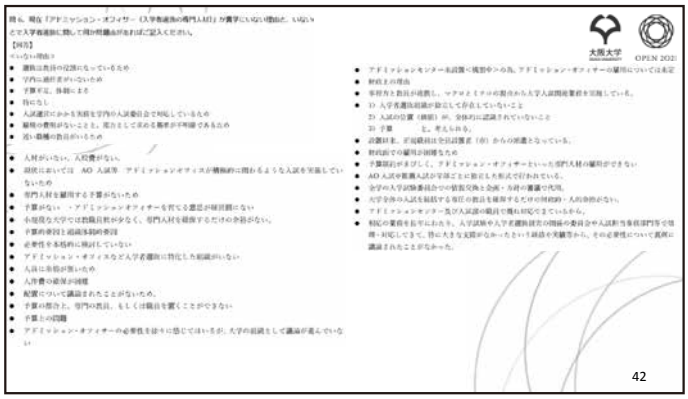
「アドミッション・オフィサー」養成の展望と課題



HAOプログラムのカリキュラム（案）



詳細については、5月26日の研究会セッション1の石倉他の報告で行う予定。



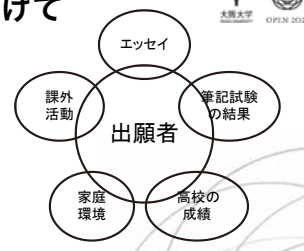
42

- アドミッション・オフィサーの「職務・権限」の合意形成ができていない（「アドミッション・オフィサー」とは誰か？）。
- 現在、アドミッション・センター等のスタッフの業務、経歴、資格は多種多様。
- 選抜方法の改革や企画、入試データの分析、入試広報への期待が多い（「選抜そのものは教員の役割」という前提）。
  →米国のアドミッション・オフィサーとは異なる役割期待
- いずれにしても「財源」がない。⇨ **連携が不可欠**

43

日本的な総合的評価に向けて

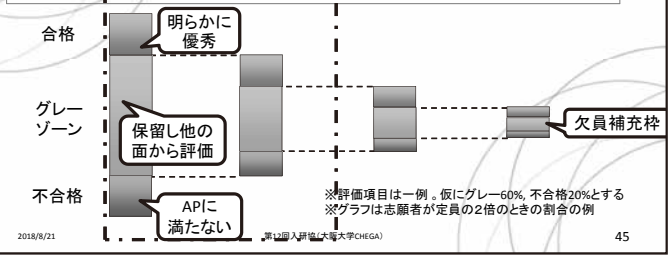
- **米国の考え方**
  - Art and Science としてのHolistic Review
  - 必要情報から総合的に判断して「入学させたい者を入学させる」
- **日本の考え方**
  - 公平性・客観性の担保
  - 客観的な数値データで合否判定を行う（テスト得点、ルーブリック等の評価基準とそれらの評価基準にウェイトをつけて、合格点を出す）



1次試験	2次試験	小論文	面接
30%	50%	10%	10%

総合点方式から多段階評価で分業を

評価項目	1. 共通試験	2. 学業成績	3. 書類審査	4. 面接
評価	センター試験等	調査書、eP等	推薦書、業績等	口頭試問等
定員割合	40%	30%	20%	10%



※評価項目は一例 。仮にグレー60%, 不合格20%とする
※グラフは志願者が定員の2倍のときの割合の例

tatsuo314@chega.osaka-u.ac.jp

ご清聴有難うございました



46