

大学入学者選抜における多面的・総合的評価の実施上の課題

—専門的組織・専門人材の整備・活用に関する国立大学の状況に着目して—

大野 真理子

1. はじめに

1.1. 高大接続改革と多面的・総合的評価

中央教育審議会(2014)の「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)」(いわゆる高大接続答申)は、高等学校教育と大学教育を円滑に結びつけるための大学入学者選抜のあり方として、知識の再生に偏った従来型の学力のみを評価する入学者選抜から、学力の三要素(①知識・技能、②思考力・判断力・表現力、③主体性・多様性・協働性)に基づいて入学志願者を多面的かつ総合的に評価する入学者選抜(以下、多面的・総合的評価とする)への転換を求めた。この背景には、各学校段階において学力の三要素を育成するための教育活動が導入されているが、大学入学者選抜が、特に国立大学において従来の学力検査のみの評価から脱却できていないために、学力の三要素の高等学校から大学までの一体的な育成を困難にしているという状況がある。すなわち、入学者選抜を通過するために必要な学び(いわゆる受験勉強)と、高等学校や大学での教育目標に基づいた学びとの間に乖離が存在しており、このことが、受験科目以外の教科・科目を学びたくないという高校生の学習行動につながるなど(山村, 2022)、高等学校での学びの阻害要因になっているのである。そのような状況を鑑み、高大接続答申には、初等・中等教育において目指される目標である学力の三要素を介して、高等学校教育、大学教育、両者を結ぶ大学入学者選抜との関連を明示することで、三位一体の高大接続改革を推進しようとする意図がある。

ところで、多面的・総合的評価とはどのようなものを意図しているのだろうか。ここで、大学入学者選抜に求められる役割について確認しておきたい。「令和5年度大学入学者選抜実施要項」(文部科学省, 2022a)では、大学入学者選抜の役割は「入学者受入れの方針(以下、アドミッション・ポリシーとする)に基づき、大学への入口段階で入学者に求める力を多面的・総合的に評価・判定すること」にあり、評価・判定の際は、学力の三要素の「それぞれを適切に把握するよう十分留意」し、「入学後の教育との関連を十分に踏まえた上で、入試方法の多様化、評価尺度の多元化」に努めなければならないとされている。一般的に、多面的・総合的評価というと、意欲重視の総合型選抜(旧AO入試)や、学校長推薦に基づく学校推薦型選抜(旧推薦入試)など、その実態はさておき、これまで非学力による入学者選抜と見なされがちであった入試区分が想起されやすい。しかし、上記の役割を鑑みれば、多面的・総合的評価は、総合型選抜や学校推薦型選抜といった特定の入試区分に限定されるものではなく、一般選抜(旧一

般入試)でも行われるべき、大学入学者選抜が本質的に目指すべき理念なのである。そこで本研究では、多面的・総合的評価を、「総合型選抜や学校推薦型選抜といった入試区分に限定するのではなく、従来の個別学力検査のみでは測れない受験者の多様な能力を、多様な選抜方法で評価する入学者選抜のあり方」と捉えることとする。

1.2. 問題と目的

では、入学者選抜において、「思考力・判断力・表現力」や「主体性・多様性・協働性」を評価するためには、具体的にどのような手法や体制で実施すればいいのだろうか。この点を検討するために文部科学省は、「大学入学者選抜改革推進委託事業」を発足させ、実践的で具体的な評価手法の構築と全国の大学への普及を目指すなどの対応をした。具体的には、「思考力・判断力・表現力」をより適切に評価する教科・科目横断型・総合型の評価手法や、「主体性等」をより適切に評価する面接等の手法に関する研究・開発が行われた(文部科学省,n.d.)。しかし、中には JAPAN e-Portfolio のように全国的な運用が実現しないまま終了したものもあり、依然として評価手法や実施体制に関する検討は、個別大学の対応に委ねられているのが現状である。

それでは、個別大学ではどのような動きがあったのだろうか。個別大学における多面的・総合的評価の充実・拡大に向けて、先行研究では、「思考力・判断力・表現力」といった高次の学力を評価するためには、評価の信頼性・妥当性などの専門知識や、パフォーマンス課題の作成など高い評価能力が必要となることを課題として指摘する(木村,2014)。その上で、入学者選抜において高度な評価を実現するためには、アドミッション・オフィス等の専門的組織(以下、専門的組織とする。)の設置・強化や、アドミッション・オフィサー等の専門人材(以下、専門人材とする。)の配置が不可欠であると主張する(高大接続システム改革会議,2016)。実際、文部科学省(2015)は、国立大学に対して特別経費としてアドミッション・オフィス整備・強化のための予算を計上している。その結果、2020年2月時点で国立大学の7割弱に専門的組織が設置されており(宮本・杉山,2021)、専門人材の雇用も公立・私立大学に比べて進んでいる(文部科学省,2022b)。また、複数の機関において専門人材養成を目的とするプログラムが開講されるなど、人材育成の動きも盛んになっており(例えば、石倉ほか,2019;山本ほか,2019など)、2020年には大学入学者選抜に関する専門職団体が設立された(木村ほか,2022)。

ところが、専門的組織や専門人材の配置が、個別大学における多面的・総合的評価の推進や支援という目的に対して妥当なものかどうかは明らかにされていない。例えば、各大学における総合型選抜や学校推薦型選抜における多面的・総合的評価の具体的な内容や制度設計プロセスの解説、効果検証などの実践報告に関する研究の蓄積は多くみられる(西郡,2021)。しかし、多面的・総合的評価が全ての入試区分の中に位置づくよう導入・拡大する際に、各大学のアドミッションの現場がどのような課題に直面しているのか、そしてそれに対してどのような支援を求めているのかを実証的に報告する研究はなされていない。それゆえ、専門的組織や専門人材の配置がその課題の解決に寄与しているのかも十分に検証されていない。

それならば、多面的・総合的評価を実施する際、各大学はどのような課題を抱え、それに対してどのような支援を求めているのだろうか。それらの課題や支援に対して、専門的組織や専門人材はどのように貢献することができるのだろうか。そこで本研究は、各大学が多面的・総

大野：大学入学者選抜における多面的・総合的評価の実施上の課題

合的評価を実施する上で抱えている課題や希望する支援を明らかにした上で、それらの課題や支援と、専門的組織や専門人材の整備・活用状況との関係について検討することを目的とする。

2. 方法

2.1. 方法と調査対象

国立大学 82 大学（学士課程をもたない大学院大学 4 大学を除く）のアドミッションセンターや学部入試を所管する組織（以下、アドミッション組織¹⁾とする）に所属する教職員を対象として、質問紙調査を実施した²⁾。本調査のねらいは、回答者が所属する大学が入学者選抜を実施する上で、組織全体として直面している課題やその解決に向けて希望する支援を把握することにあるため、回答は 1 大学につき 1 回答とした。また、学部の入学者選抜（以下、学部入試とする）関連業務について大学が置かれた状況を広く把握し、全体的な状況を最もよく知っている者に回答を依頼した³⁾。国立大学を調査対象とした理由は、1.2. で示したように、他の設置区分と比べて専門的組織や専門人材の配置が進んでおり、それらの整備・活用状況に応じた多面的・総合的評価の実施上の課題を検討しやすくなると考えたためである。

2.2. 調査時期及び手続き

2020 年 7 月 1 日～24 日の期間で、依頼文及び質問紙見本を各大学のアドミッション組織に郵送し、調査回答用のウェブサイトに入力して回答してもらった。実施にあたって「本調査への回答は任意です。大学名や個人を特定する情報が公表されることはありません。調査結果は、大学名や個人名を特定できないように集計いたします。」と明示し、倫理的配慮をおこなった。

2.3. 質問紙の構成

2.3.1. 組織構成

アドミッション組織の構成について、次のタイプのいずれに該当するかを尋ねた。選択肢は、「①アドミッションセンター（以下、AC とする）と学部入試を専管する事務組織が両方とも存在する」、「②AC は存在しないが、学部入試を専管する事務組織は存在する」、「③AC は存在するが、学部入試を専管する事務組織は存在しない」、「④AC も学部入試を専管する事務組織も存在しない」の 4 つを設けた。

2.3.2. 多面的・総合的評価の実施における課題及び望ましい支援

学部入試において、多面的・総合的評価を円滑に実施できていると思う度合いを尋ねた。選択肢は、「(4)円滑である」から「(1)円滑ではない」までを 4 件法で、その他の選択肢として「わからない／回答できない」を設けた。

次に、「円滑である」と回答した大学に対し、円滑に実施できていると考える理由について自由記述で回答してもらった。「円滑ではない」と回答した大学に対しては、多面的・総合的評価を実施する上で課題と感じていることについて自由記述で回答してもらった。

さらに、全大学に対し、多面的・総合的評価を実施する上で、あると望ましい支援について自由記述で回答してもらった。

2.3.3. アドミッション業務に関する専門性を備えた人材の活用

多面的・総合的評価を実施する上で、アドミッション業務に関する専門性を備えた人材を活用することの必要性の度合いを尋ねた。選択肢は、「(4)必要である」から「(1)必要ではない」までを4件法で、その他の選択肢として「わからない／回答できない」を設けた。「必要性を感じない」と回答した大学に対しては、その理由を自由記述で回答してもらった。

次に、全大学に対し、専門人材の雇用・活用状況について尋ねた。選択肢は、「①雇用しており、活用している」、「②雇用しているが、うまく活用できていない」、「③雇用していない」、「④わからない／回答できない」を設けた。さらに、「③雇用していない」と回答した大学に対し、専門人材を雇用していない理由について自由記述で回答してもらった。

3. 結果

3.1. 回答大学の概要と組織構成

調査対象である82大学中、28大学からの回答を得た（回答率：34.1%）。28大学の内訳をみると、13大学が総合大学（46.4%）、4大学が複合大学（14.3%）、11大学が単科大学（39.3%）であった⁴⁾。本研究では、吉田（2002）による学部構成を踏まえた国立大学の類型を参考に、総合大学を「人文・社会・自然・医の4領域すべての学部をもつ大学」、複合大学を「4領域のうち2ないし3領域を満たす大学」、単科大学を「1領域からなる大学」とした。この分類をもとに、2006年時点での状況をまとめた島（2009）によれば、82大学中、総合大学は28大学（34.1%）、複合大学は19大学（23.2%）、単科大学は35大学（42.7%）である。この分類を踏まえた上で回答大学の内訳をみると、単科大学の回答割合は、国立大学全体における単科大学の割合におおむね近い値を示している。しかし、複合大学と総合大学に関しては、複合大学の回答割合は小さく、総合大学は大きい。調査の回答率を考慮すると、限定された回答数から全体の傾向をつかめるようにするため、回答大学の分布が国立大学全体の分布に近くなる分類方法を採用したい。よって本研究では、総合大学と複合大学をあわせて「総合・複合大学」とし、以降は、総合・複合大学と単科大学という2つの類型にもとづいて検討する。

回答大学の組織構成を、総合・複合大学、単科大学別に表1に示した。全体では、「①ACと学部入試を専管する事務組織が両方とも存在する」大学が19大学（67.9%）、「②ACは存在しないが、学部入試を専管する事務組織は存在する」大学が7大学（25.0%）、「③ACは存在するが、学部入試を専管する事務組織は存在しない」大学が2大学（7.1%）、「④ACも学部入試を専管する事務組織も存在しない」大学が0大学（0.0%）であった。82大学中、57大学（69.5%）がACを設置していることを踏まえれば（宮本・杉山, 2021）、ACが存在する（選択肢①あるいは③）と回答した大学は28大学中21大学（75.0%）であり、ACを設置している大学からの回答がやや多めではあるものの、比較的国立大学全体の設置率に近い値を示している。

さらに、総合・複合大学、単科大学と組織構成の関連性について χ^2 検定をおこなったところ、有意な関連が見られた（ $\chi^2=8.960, df=2, p<.05$ ）。残差分析の結果、総合・複合大学ではACと事務組織の両方を有する大学の数が有意に多く、単科大学では事務組織のみを有する大学の数が有意に多かった。

大野：大学入学者選抜における多面的・総合的評価の実施上の課題

表 1 総合・複合大学、単科大学と組織構成との関連性 (χ^2 検定)

類型		組織構成				合計
		①ACと学部入試を専管する事務組織が両方とも存在する	②ACは存在しないが、学部入試を専管する事務組織は存在する	③ACは存在するが、学部入試を専管する事務組織は存在しない	④ACも学部入試を専管する事務組織も存在しない	
総合・複合大学	度数	14	1	2	0	17
	%	82.4	5.9	11.8	0.0	100.0
	調整済み残差	2.000	-2.900	1.200		
単科大学	度数	5	6	0	0	11
	%	45.5	54.5	0.0	0.0	100.0
	調整済み残差	-2.000	2.900	-1.200		
合計	度数	19	7	2	0	28
	%	67.9	25.0	7.1	0.0	100.0

注) * $p < .05$, ** $p < .01$

3.2. 多面的・総合的評価の実施における課題及び望ましい支援

多面的・総合的評価を円滑に実施できていると思う度合いの記述統計量を、総合・複合大学、単科大学別に表 2 に示した。全体では、「(4)円滑である」または「(3)」と回答した大学が 14 大学 (50.0%) であり、これらの大学を「円滑である」と回答した大学群とした。同様に、「(2)」または「(1)円滑ではない」と回答した大学が 7 大学 (25.0%) であり、これらの大学を「円滑ではない」と回答した大学群とした。なお、「わからない／回答できない」が選択された回答は分析の対象外とした。

表 2 多面的・総合的評価が円滑に実施できていると思う度合い (記述統計量)

	4	3	2	1	平均値	SD
	円滑である	←	→	円滑ではない		
総合・複合大学	4 (26.7)	6 (40.0)	3 (20.0)	2 (13.3)	2.80	0.98
単科大学	0 (0.0)	4 (66.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	2.50	0.76

() の値は、選択率 (%) をあらわす。

「円滑である」と回答した大学群に対し、円滑に実施できていると考える理由を尋ねたところ、13 大学から自由記述による回答があった (表 3)。項目に応じて回答を分類したところ、円滑さの判断基準は「選抜方法の多様さ (選抜方法が多様であるかどうか)」、「学生の獲得状況 (欲しい学生・多様な学生が獲得できているかどうか)」、「学内組織・体制 (学内組織・体制の整備や連携がうまくいっているかどうか)」の 3 点に集約できた。なお、1 大学からの回答が複数の項目を含む場合は項目別に記述内容を分割したため、回答大学数と各項目の個数は一致しない (以下、表 4・5 も同様)。

表 3 多面的・総合的評価が円滑に実施できていると考える理由 (自由記述)

項目	個数	類型	記述内容
選抜方法の多様さ	5	総複	面接、書類審査により行っている
		総複	元々、大学として小論文や面接等、多面的・総合的評価を行うという意識が高いように感じます
		単科	令和3年度入学者一般選抜から、志願者本人が記載する「志望調査」及び出身学校長が作成する「調査書」を判定に活用することとした
		総複	すべての選抜で多面的評価が実施できているため
学生の獲得状況	4	総複	まず、「従来の学力検査」とそれに類する試験を充実させているからです。それ以外の選抜方法は、それを前提として成り立っています
		総複	優秀な学生が確保できているから
		単科	魅力的な高校生が入学してきているから
		単科	まだ調査中であるが、多様な選抜により、従来と異なる特性をそなえた学生を選抜できている
学内組織・体制	2	総複	追跡調査の結果、総合型、学校推薦型選抜は、現状のところ完璧ではないが、多様で主体性・学問への傾倒のある学生獲得に成功している
		単科	部局間でうまく連携できているため
その他	2	総複	大学の重要な目標として、入試改革が位置づけられ、その中で「多面的・総合的評価」の制度設計ができるため
		総複	文部科学省や国立大学協会が提示した方針等に準じて入試を実施しているため
		総複	まだ本格的に始まっていないので、判断できないが、今のところ大きな問題が生じていないから

回答大学13大学

一方、「円滑ではない」と回答した大学群に対し、多面的・総合的評価を実施する上で課題と感じていることを尋ねたところ、7 大学から自由記述による回答があった (表 4)。項目に応じ

て回答を分類したところ、「評価手法（評価手法と公平・公正性担保の困難さ）」、「マンパワー（時間やマンパワー不足）」、「学内組織・体制（学内組織・体制の整備や連携の不十分さ）」が課題としてあげられた。

表4 多面的・総合的評価を実施する上で課題と感じていること（自由記述）

項目	個数	類型	記述内容
評価手法	5	総複	評価基準の作成。評価担当者の質向上
		総複	高校側が提出する資料個々の評価が難しい
		単科	評価を点数化して、得点順に可否を判定すること
		総複	評価基準と公平性
		総複	公平・公正性の担保
マンパワー (専門人材含む)	3	総複	入試期間における時間的問題、マンパワー
		総複	マンパワーの不足
		単科	専門人材の不足
学内組織・体制	1	単科	学内体制
その他	1	総複	今年度は、英語認定試験をはじめ様々な変更があり、「多面的・総合的評価」を誰も口にしなくなり、宙に浮いた状態であるのが課題

回答大学7大学

さらに全大学に対し、多面的・総合的評価を実施する上で、あると望ましい支援を尋ねたところ、18大学から自由記述による回答があった（表5）。項目に応じて回答を分類したところ、「評価手法（評価手法の開発や情報収集）」、「人的支援（専門人材等による人的支援）」、「学内組織・体制（学内組織・体制の整備や連携）」、「ICT等の活用（アドミッション業務におけるICT等の活用による効率化）」が支援として求められていた。

表5 多面的・総合的評価を実施する上であると望ましい支援（自由記述）

項目	個数	類型	記述内容
評価手法	6	総複	評価方針の明確化
		総複	他大学の事例共有、評価方法
		単科	「多面的・総合的評価」の具体的な例示
		総複	評価担当者による評価の違いを校正できるシステム
		単科	「多面的・総合的評価」を行うため、評価者研修や指標などが示されるとよい
		総複	多面的・総合的評価における高等学校調査書の適切な活用方法に関する情報提供
マンパワー (専門人材含む)	5	総複	入試における評価期間を十分にとる、マンパワー、情報
		総複	入試が複雑になるのでマンパワーが必須
		総複	専門教員、専門職員の配置
		総複	財政的、人的支援を含みます
学内組織・体制	3	単科	人材配置
		総複	入試課をはじめ学内に新しい取り組みを醸成する風土がある。支援を言えば、それではだめだという執行部のリーダーシップ
		総複	然るべき学内機関を経て、可能な限り全学的な方針として取り組むべく、調整する
ICT等の活用	3	総複	専門性を持ったアドミッション・センターと執行部、学部との理解です
		総複	大学入試のICT化(受験者や高校に関する情報、出願情報、成績情報等を効率的に活用できるシステムの導入など)
		総複	多面的評価を行う上での、評価を入力しやすいシステムと、K係数、信頼性等のデータの自動生成
その他	4	総複	AIを活用した調査書の評価分析支援システムなど
		総複	ルーブリック作成研修、書類審査の方法研修、面接研修などの研修
		総複	何かあれば良いのだが、業者が絡むと塗抹に商業色が強まるので使い物にならない
		総複	いかにスムーズに、効率的に実施するかがポイントのひとつだと考えています。その点についての支援が必要だと思います

回答大学18大学

3.3. アドミッション業務に関する専門性を備えた人材の活用

3.3.1. 専門人材の雇用・活用状況とその必要性

多面的・総合的評価を実施する上で、アドミッション業務に関する専門性を備えた人材を活用することへの必要性の度合いの記述統計量を、総合・複合大学、単科大学別に表6に示した。全体では、「(4)必要である」または「(3)」と回答した大学が20大学(71.4%)であった。同様に、「(2)」または「(1)必要ではない」と回答した大学が5大学(17.9%)であり、これらの大学を「必要ではない」と回答した大学群とした。なお、「わからない/回答できない」が選択された回答は分析の対象外とした。

大野：大学入学者選抜における多面的・総合的評価の実施上の課題

表 6 専門性を備えた人材を活用することへの必要性の度合い（記述統計量）

	4	3	2	1	平均値	SD
	必要である ←			→ 必要ではない		
総合・複合大学	10 (66.7)	3 (20.0)	1 (6.7)	1 (6.7)	3.47	0.88
単科大学	4 (40.0)	3 (30.0)	1 (10.0)	2 (20.0)	2.90	1.14

() の値は、選択率(%)をあらわす。

「必要ではない」と回答した大学群に対しその理由を尋ねたところ、4 大学から自由記述による回答があった（表 7）。内容は、「人材雇用より統一的な評価基準を設けた方が良い」、「評価は学部教員の業務」、「多面的・総合的評価の導入に対し懐疑的」、「アドミッション領域だけに特化されても扱いが困難」というものであった。

表 7 専門人材を活用する必要性を感じない理由（自由記述）

類型	記述内容
単科	専門人材を活用しても人が変わればバラつきが生じるならば統一的な基準を設けた方が良いと考えるから
総複	評価基準を作成し、評価するのは各学部教員であるため
単科	多面的・総合的評価を積極的に導入することに懐疑的であるから専門人材を必要とは考えていない
総複	あまりに範囲が狭い。その領域だけ特化されても扱いが難しい

回答大学4大学

次に、専門人材の雇用・活用状況を、総合・複合大学、単科大学別に表 8 に示した。全体では、「①雇用しており、活用している」と回答した大学が 11 大学（39.3%）、「②雇用しているが、うまく活用できていない」と回答した大学が 3 大学（10.7%）、「③雇用していない」と回答した大学が 11 大学（39.3%）であった。なお、「わからない／回答できない」が選択された回答は分析の対象外とした。総合・複合大学、単科大学と雇用・活用状況の関連性について χ^2 検定をおこなったところ、有意な関連が見られた（ $\chi^2 = 7.113, df = 2, p < .05$ ）。残差分析の結果、総合・複合大学では専門人材を雇用し、活用している大学の数が有意に多く、単科大学では専門人材を雇用していない大学の数が有意に多かった。

表 8 総合・複合大学、単科大学と雇用・活用状況の関連性（ χ^2 検定）

類型		活用状況			合計
		①雇用しており、活用している	②雇用しているが、うまく活用できていない	③雇用していない	
総合・複合大学	度数	10	2	4	16
	%	62.5	12.5	25.0	100.0
	調整済み残差	2.500	*	-0.100	**
単科大学	度数	1	1	7	9
	%	11.1	11.1	77.8	100.0
	調整済み残差	-2.500	*	-0.100	**
合計	度数	11	3	11	25
	%	44.0	12.0	44.0	100.0

注) * $p < .05$, ** $p < .01$

さらに、「③雇用していない」と回答した大学に対し、その理由を尋ねたところ、9 大学から自由記述による回答があった（表 9）。項目に応じて回答を分類したところ、「予算（予算措置がない）」、「学内組織・体制（執行部の理解不足）」、「専門人材不足（適切な人材の不在）」が専門人材の雇用を妨げる要因としてあげられた。特に、すべての総合・複合大学（4 大学）が「予算」に言及していた。なお、1 大学からの回答が複数の項目を含む場合は項目別に記述内容を分割したため、回答大学数と各項目の個数は一致しない。

表9 専門人材を雇用しない理由（自由記述）

項目	個数	類型	記述内容
予算	6	総複	予算がないため
		単科	人件費の確保が不十分なため
		単科	現在欠員の状態であり、学内予算との関係から募集を停止しているから
		総複	コストパフォーマンスを勘案
		総複	予算措置されていないこと
学内組織・体制	2	総複	予算もない
		総複	組織がない
専門人材不足	1	総複	執行部の理解が得られていないこと
		単科	適任者の不在
その他	2	単科	検討していない
		単科	わからない

回答大学9大学

3.3.2. 専門人材の雇用・活用状況と多面的・総合的評価の実施の円滑さ

専門人材の雇用・活用状況ごとに、3.2. で分析した多面的・総合的評価を円滑に実施できていると思う度合いに差があるかを検証するために、独立変数を専門人材の雇用・活用状況、従属変数を、多面的・総合的評価を円滑に実施できていると思う度合いとする対応のない1要因の分散分析をおこなった。結果、有意な差が認められた ($F(2, 16)=3.85, p<.05$)。Tukey の HSD 検定による多重比較の結果、「①雇用しており、活用している」大学が円滑に実施できていると思う度合いは、「②雇用しているが、うまく活用できていない」大学が円滑に実施できていると思う度合いよりも有意に高いことが示された（表10）。

表10 専門人材の雇用・活用状況ごとの実施の円滑さの平均値、標準偏差と分散分析の結果

	専門人材の雇用・活用状況ごとの平均値（標準偏差）			分散分析の結果	
	①雇用しており、活用している	②雇用しているが、うまく活用できていない	③雇用していない	F値 ^a (df = 2)	多重比較の結果 ^b
「多面的・総合的評価」を円滑に実施できていると思う度合い	3.22 (0.44)	1.67 (1.16)	2.57 (1.13)	3.85 *	① > ②

a) *は5%水準で有意であることを表す。

b) 多重比較の結果、有意な差の見られた専門人材の雇用・活用状況の結果をまとめた。

4. 考察

4.1. 多面的・総合的評価の実施における課題及び望ましい支援

4.1.1. 多面的・総合的評価の実施の円滑さ

多面的・総合的評価の実施の円滑さについては、5割の大学が円滑に実施できていると回答していた。ここでは、各大学が円滑であると判断した理由をもとに、多面的・総合的評価を円滑に実施できている大学が、多面的・総合的評価という大学入学者選抜における理念をどのように解釈し、どのような入学者選抜を実施しているのかを検討する。

円滑と判断した理由として、1番目に多くあげられたのは、「選抜方法の多様さ（選抜方法が多様であるかどうか）」である。「選抜方法の多様さ」について、国立大学協会（2015；2017）は、国立大学の入学者選抜のあり方として、一定の学力を担保した上で調査書、小論文、面接、プレゼンテーション等多様な評価方法を活用することを明確な方針として示している。このような国立大学を取り巻く現状もあってか、今回の調査結果からは、回答大学が多面的・総合的評価を、多様な選抜方法を用いることとして捉えていることが見受けられる。2番目に多くあげられた理由は、「学生の獲得状況（欲しい学生・多様な学生が獲得できているかどうか）」である。これは、多面的・総合的評価を実施しただけでなく、その結果として、アドミッション・

ポリシーに合致した学生や従来の個別学力検査を受験してきた層とは異なる学生を獲得できたことを検証することも、多面的・総合的評価を実施する上では重要であると回答大学が捉えていることを示すものといえるだろう。3番目に多くあげられた理由は、「学内組織・体制（学内組織・体制の整備や連携がうまくいっているかどうか）」である。この点が判断基準としてあげられた背景には、学内組織・体制が整っていることが、多面的・総合的評価を実施する上で効果的にはたらいたという回答大学の経験が反映されているものと考えられる。

以上を踏まえると、多面的・総合的評価とは何か、またそれが円滑に実施できているとはどのような状態なのかの判断基準は、各大学が置かれている状況によってどこに重点を置くかが異なってくる。とはいえ、上記3項目（「選抜方法の多様さ」、「学生の獲得状況」、「学内組織・体制」）に関しては、多面的・総合的評価の根幹をなす部分であるといえるだろう⁵⁾。

4.1.2. 多面的・総合的評価を実施する上での課題と望まれる支援

それでは、円滑であると判断しなかった大学はどのような点に課題を抱え、どのような支援を求めているのだろうか。実施上の主な課題としても、実施する上で望まれる支援としても、「評価手法」、「マンパワー」、「学内組織・体制」があげられた。これは円滑さの3つの判断基準としてあげられた、「選抜方法の多様さ」、「学生の獲得状況」、「学内組織・体制」と重なるものである。すなわち円滑であると判断した大学も、円滑ではないと判断した大学も、似たような枠組みで多面的・総合的評価を捉えていることが明らかになった。つまり、実施上の課題が適切な支援により解消あるいは緩和されることによって、円滑な実施につながっていくことが期待できる関係にあるものと考えられる。

その一方で、「ICT等の活用」によるシステム開発といった具体的な支援を示す大学もあることから、多面的・総合的評価の検討や実施の段階ごとに、必要な支援が変わるようである。つまり、各大学がみずからの課題がどこにあるかを認識することが実施の円滑さを高めるための第一歩であり、その課題に応じた適切な支援を取り入れることが重要であるといえる。

また、多面的・総合的評価を円滑に実施できていると回答した14大学のうち11大学が上記のいずれかの支援を求めていることから、円滑に実施ができているからといって課題がないわけではなく、「評価手法」の検討や「学内組織・体制」整備を通じてより望ましい多面的・総合的評価のあり方を模索する必要があるというアドミッション組織の問題意識が窺える。

4.2. アドミッション業務に関する専門性を備えた人材の活用

4.2.1. 専門人材の雇用・活用状況とその必要性

専門人材の雇用・活用状況では、28大学中5割の大学が専門人材を雇用していることが示された一方で、専門人材の必要性を感じているにも関わらず約7割の大学が雇用に至っていないことが示された⁶⁾。特に、「③雇用していない」と回答した総合・複合大学すべてが、その理由として「予算」に言及していたことから、総合・複合大学では人材雇用への需要はあるが、コスト面が大きな阻害要因となっている可能性が示された。1.2. で示したように、文部科学省（2015）は、多面的・総合的評価への転換・充実に向けた体制整備のための予算措置をおこなった。ただ、それでもなお予算不足に悩まされるアドミッションの現場の様子が窺える。

また、専門人材を雇用している大学は、専門人材を活用することの必要性を感じていることが示された。これについては、必要性を感じたから雇用したのか、実際に雇用してから必要性を感じるようになったかはわからないこと、また、本調査への回答者が専門人材その人である場合も考えられることから、解釈には慎重になる必要がある⁷⁾。なお、専門人材を活用する必要性を感じないと回答した大学から寄せられた理由に着目すると、専門人材を必要とする業務が存在しないというものから、専門人材の専門性の狭さに言及するものまで様々である。このことから、各大学が置かれている状況は様々であり、多面的・総合的評価の充実・拡大に向けて、一律に専門人材を配置することが妥当ではないケースもあることが示された。

4.2.2. 専門人材の雇用・活用状況と多面的・総合的評価の実施の円滑さ

さらに、専門人材を雇用すれば、多面的・総合的評価の実施が必ずしも円滑になるというわけではないことが示された⁸⁾。3.2. で示したように、たしかに、多面的・総合的評価を実施する上で、専門人材による人的支援を求める大学は一定数存在する。しかし、専門人材が活用されるためには、専門人材が担う役割とそれに見合った専門性が明らかにされていること、そして、学内組織・体制の中の位置づけが明確になっていることが必要である。

前者について、専門人材に求められる専門性自体は、石倉ほか（2019）をはじめとする先行研究において網羅的に示されている。また、丸山ほか（2019）が指摘するように、アドミッション担当教員が大学から期待される役割が不明瞭であるということは、活用状況に影響を与える要因のひとつとして考えられる。つまり、必要なのは、雇用しようとする大学が、専門人材に何を担ってもらうことを期待するのかという点を明らかにし、それに見合う専門性を持つ人材を育成あるいは雇用することである。さらに、4.1.2. で示したとおり、多面的・総合的評価の検討や実施の段階ごとに課題や求める支援が変わる可能性がある。大学は、自らの実施する多面的・総合的評価に基づく入試がどのような状態にあるのかを把握した上で、求める支援が専門人材によって得られるものか否かを判断する必要がある。

後者については、3.2. で示したように、多面的・総合的評価を実施する上であると望ましい支援として、複数の大学から「学内組織・体制」の整備があげられている。この支援をあげた大学の中には、すでに専門人材を雇用している大学も含まれている。このことから、専門人材を活用できる学内組織や体制のあり方を検証していくことの必要性が示されているといえる。また、専門人材の属性を教員とするか、職員とするかは大学によって判断が異なるため、新しいポストを学内でどのように位置づけるのかという点も、専門人材を雇用する上で検討が求められることのひとつである。

5. おわりに

5.1. まとめと今後の課題

本研究では、各大学が多面的・総合的評価を実施する上で抱えている課題や希望する支援を明らかにした上で、それらの課題や支援と、専門的組織や専門人材の整備・活用状況との関係について検討することを目的に分析をおこなった。その結果、主に次の3点を明らかにした。

1 点目は、多面的・総合的評価の実施の円滑さの判断基準が「選抜方法の多様さ」、「学生の

獲得状況」、「学内組織・体制」の3つに集約できることである。そして、その判断基準は、裏を返せば実施上の課題でもあり、各大学が求めている支援内容とも関連していた。2点目は、専門人材の雇用の必要性を感じている大学の多くが、コスト面が阻害要因となって、専門人材の雇用ができていないことである。3点目は、専門的組織の整備や専門人材の雇用が必ずしも多面的・総合的評価の円滑な実施に結びつくわけではないことである。

高大接続答申をはじめとする入学者選抜改革では、専門的組織や専門人材の配置が多面的・総合的評価の推進につながるとして各大学に拡充を求めているが、それがアドミッションの現場の実態を反映した政策かどうかは定かではない。本研究の結果を踏まえれば、まず、多面的・総合的評価を実施する上で、各大学がどのような状態にあるのか、すなわち何が課題であり、何が達成できているのかを把握し、その上で必要であると判断した際に専門的組織あるいは専門人材の配置を検討することが重要である。また、大学に新しい組織を設け、人員を呼び込むことは大変コストがかかるものである。それだけのコストをかけて専門人材を雇用しても、活用できなければその効果は得にくい。専門人材がその専門性を発揮するためには、専門的組織の位置づけも含む学内組織・体制等の整備が欠かせないだろう。今後は、アドミッション組織の大学内での位置づけや役割といった学内組織・体制の観点から、多面的・総合的評価がどのように実施されているのかという点を検討していくことが求められる。

5.2. 本研究の限界

本研究は調査対象を国立大学に限定しており、さらに大学数に対して得られたサンプルサイズが少ない。回答大学の類型（総合・複合大学、単科大学）の割合や、ACを設置している割合が、国立大学全体の分布に比較的近い点を踏まえれば、本研究の結果には一定の信頼性があるといえよう。しかし、総合大学か複合大学かによって状況が異なることも考えられるため、両者を区別していない本研究の結果を、国立大学全体の傾向として過度に一般化することには慎重になる必要がある。また、公立大学、私立大学において同様の結果が得られるとも限らない。文部科学省は個々の大学の入学者選抜のあり方に多様性を求める一方で、そのための支援としての政策では大学ごとの違いを十分に踏まえずに一律の対応をしている。そのため、本調査の対象を公私立大学に広げ、サンプルサイズを増やすことができれば、現場のニーズに一層合致した提案をするための足がかりになるだろう。

注

- 1) アドミッションセンターや学部入試を専管する組織の名称は大学によって様々であるが、本研究では、永野（2018）を参考に、入試関連の組織（部局）として、調査対象を一律に「アドミッション組織」と呼ぶ。
- 2) 質問紙の作成にあたっては、国立大学（総合・複合大学）においてアドミッション担当教員としての実務経験を5年以上有する3名の教員に対し、項目の妥当性や回答者への質問意図の伝わりやすさ等について確認を依頼し、フィードバックを受けた。
- 3) 回答者の学内での立ち位置や、教員か職員かといった属性の違いが回答内容に影響を与える可能性も想定されるが、入試業務を取りまとめている部署や担当者は大学の組織体制によ

て異なるため、本調査では回答者の職位や属性を調査者側であらかじめ指定しなかった。

- 4) 回答大学の 2021 年度入学者選抜における入試区分別の募集状況について、入試区分の有無と、全募集人員に占める入試区分ごとの募集人員の割合の平均値は下表のとおりである。数値は、各大学の選抜要項記載の募集人員に基づく。いずれの大学も一般選抜による募集人員が占める割合が大きいものの、すべての大学が一般選抜以外の入試区分を設けていた。

入試区分		実施あり(%)	実施なし(%)	実施ありの場合 全募集人員に占める割合	
				平均(%)	SD
総合・複合大学	一般選抜	17 (100.0)	0 (0.0)	78.6	9.0
	総合型選抜	16 (94.1)	1 (5.9)	9.1	8.8
	学校推薦型選抜	14 (82.4)	3 (17.6)	11.9	8.2
	その他	8 (47.1)	9 (52.9)	0.3	0.4
	一般選抜	11 (100.0)	0 (0.0)	73.4	10.3
単科大学	総合型選抜	6 (54.5)	5 (45.5)	2.7	3.3
	学校推薦型選抜	11 (100.0)	0 (0.0)	21.8	8.7
	その他	6 (54.5)	5 (45.5)	2.1	3.5

- 5) ただし、今回の調査結果からは、各大学で実施されている多面的・総合的評価が、実際に学力の三要素を評価できているのかという点については明確に判断することができなかった。そのため、アドミッション担当教職員へのインタビュー等を通じた、具体的な事例の調査が必要である。
- 6) 文部科学省 (2020) によれば、国立大学で「入学者受入れに関する専門家」を活用している大学はのべ 57 大学 (66.3%) である。ただしこの値は、本調査が対象外とした 4 つの大学院大学を含んだ値であること、またのべ数であるため実大学数は不明であることから、本調査に回答した大学の雇用率が低いとは一概にはいえない。
- 7) 本調査に回答した大学は、もともと多面的・総合的評価に関心が高い大学であったために、専門人材の活用に肯定的な大学が多かったということも考えられるため、本調査の結果をもつて必要性を感じている大学が多数派であると解釈することは難しい点には注意を要する。
- 8) もっとも、アドミッション担当教職員が担う業務は幅広いため、入学者選抜に関する専門人材が必ずしも実施の担当ではない場合も想定される。例えば、広報の専門家として専門人材を雇用している大学も存在すると考えられるため、このような場合は多面的・総合的評価の実施の円滑さに結びつかないということもある点には注意を要する。

参考文献

- 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 (答申)』(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo0/toushin/1354191.htm) (2022 年 8 月 28 日)
- 石倉佑季子・川嶋太津夫・山下仁司 (2019)「多面的・総合的評価の実現に向けて―入試専門育成のあり方―」『大学入試研究ジャーナル』29, 211-216.
- 木村拓也 (2014)「大学入試の歴史と展望」繁舛算男編『新しい時代の大学入試』金子書房, pp.1-35.
- 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―」『大学入試研究ジャーナル』32, 220-227.
- 国立大学協会 (2015)『国立大学の将来ビジョンに関するアクションプラン』(<https://www.janu.jp/janu>)

大野：大学入学者選抜における多面的・総合的評価の実施上の課題

- /voice/actionplan/) (2022 年 8 月 28 日)
- 国立大学協会 (2017)『2020 年度以降の国立大学の入学者選抜制度—国立大学協会の基本方針』(<http://www.janu.jp/news/4852/>) (2022 年 8 月 28 日)
- 高大接続システム改革会議 (2016)『最終報告』(https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shougai/033/toushin/1369233.htm) (2022 年 8 月 28 日)
- 丸山和昭・齋藤芳子・夏目達也 (2019)「アドミSSIONセンターにおける大学教員の仕事とキャリア—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, 335-348.
- 宮本俊一・杉山学 (2021)『アドミSSIONセンター』の多機能化—国立大学における位置づけと高大接続改革—『群馬大学社会情報学部研究論集』28, 53-65.
- 文部科学省 (2015)『国立大学経営力戦略について』(https://www8.cao.go.jp/cstp/gaiyo/yusikisha/20150903/siryoi_3.pdf) (2022 年 8 月 28 日)
- 文部科学省 (2020)『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)』(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00007.htm) (2022 年 8 月 28 日)
- 文部科学省 (2022a)『令和 5 年度大学入学者選抜実施要項について (通知)』(https://www.mext.go.jp/content/20210617-mxt_daigaku02-000010813_1.pdf) (2022 年 8 月 3 日)
- 文部科学省 (2022b)『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)』(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00008.htm) (2022 年 8 月 3 日)
- 文部科学省 (n.d.)『大学入学者選抜改革推進委託事業 (平成 28 年～平成 30 年実施分)』(https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/senbatsu/1397824.htm) (2022 年 8 月 28 日)
- 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, 55-70.
- 西郡大 (2021)「入学者選抜の効果検証の在り方に関する考察」『大学入試研究ジャーナル』31, 27-34.
- 島一則 (2009)『国立大学システムの機能に関する実証分析—運営費交付金の適切な配分に向けて—RIETI Discussion Paper Series 09-J-034』経済産業省経済産業研究所.
- 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 I—能力開発研修会参加現況と課題—」『大学入試研究ジャーナル』29, 285-290.
- 山村滋 (2022)「高大接続の実相と課題」『名古屋高等教育研究』22, 197-228.
- 吉田文 (2002)「国立大学の諸類型」国立学校財務センター研究部編『国立大学の構造化と地域交流』国立学校財務センター研究部, pp.183-193.

謝辞

質問紙調査にご協力いただいた大学教職員の皆さま、そして、温かくご指導くださった京都大学教育学研究科 佐藤万知先生、関西大学教育推進部 山田剛史先生に厚く御礼申し上げます。

(京都大学大学院教育支援機構奨励研究員 高等教育学コース 博士後期課程 2 回生)

(受稿 2022 年 8 月 31 日、改稿 2022 年 11 月 6 日、受理 2022 年 12 月 15 日)

大学入学者選抜における多面的・総合的評価の実施上の課題

ー専門的組織・専門人材の整備・活用に関する国立大学の状況に着目してー

大野 真理子

本研究の目的は、各大学が多面的・総合的評価を実施する上で抱えている課題や希望する支援を明らかにした上で、それらの課題や支援と、専門的組織や専門人材の整備・活用状況との関係について検討することである。アドミッション担当教職員を対象とした質問紙調査の結果、次の3点を明らかにした。1点目は、多面的・総合的評価の実施の円滑さの判断基準は、「選抜方法の多様さ」「学生の獲得状況」「学内組織・体制」で、実施上の課題や各大学が求める支援と表裏一体の関係にあること、2点目は、専門人材の雇用の必要性を感じている大学の多くが、コスト面が阻害要因となって専門人材の雇用ができていないこと、3点目は、専門的組織の整備や専門人材の雇用が必ずしも多面的・総合的評価の円滑な実施に結びつくわけではないことである。専門人材がその専門性を発揮するためには、専門的組織の位置づけも含む学内組織・体制の整備を検討することが求められる。

Challenges of Multidimensional and Holistic Assessment in University Admissions: Focusing on Roles of Specialized Offices and Professional Staff at National Universities

ONO Mariko

This study was performed to identify the issues faced by each university in implementing multidimensional and holistic assessment (MHA) in entrance examination along with the desired support, and to examine if and how the specialized offices and professional staff contribute to resolving these issues. A survey was conducted among members of staff responsible for admissions at national universities. The analysis revealed that the criteria for judging success of implementation of MHA are “diversity of selection methods,” “student recruitment status,” and “internal organizations and systems,” which are inextricably linked to the implementation issues and the support required by each university. Many universities that feel the need to hire specialists are not able to do so due to cost constraints. Finally, the development of specialized organizations and the employment of professional staff do not necessarily lead to the successful implementation of MHA. For professional staff to demonstrate their expertise, it is necessary to consider the appropriate positioning of the specialized office (or professional staff) within the organization.

キーワード：大学入学者選抜、高大接続、多面的・総合的評価、アドミッション担当教職員

Keywords: University admission, High school- University articulation, Multidimensional and holistic assessment, Admissions' faculty and staff