

博士論文 2021 年度（令和 3 年度）

大学入学者選抜におけるアドミッション・ポリシーと
志願者のミスマッチングに関する研究

横浜国立大学大学院 環境情報学府

環境リスクマネジメント学専攻

セイフティマネジメントコース

小杉 樹彦

論文要旨

高等学校及び大学の教育改革が進む中で、入学者選抜の基本理念は大きく転換しつつある。具体的には、従来の入試の主目的であった「選抜」から、大学と志願者における「マッチング」の段階へと移行している。

大学は、教育理念、教育目的、教育課程の特色に応じた多様で確固とした特色ある入学者受入れ方針、すなわち、アドミッション・ポリシー（以下、AP）の確立を目指し、入学者選抜方法もこれに沿って設計し、学生を絞り込むのではなく、求める学生を見出すことが求められている。同時に、志願者は大学から選ばれるのではなく、大学（学部・学科）の教育の理念や特色に沿った AP に応じて、大学を主体的に選択することが求められている。

ここで両者の間にマッチング、ミスマッチングが生じ、そこには不確実性が存在することになる。本研究では、それらをリスクと捉え、より良いマッチングに向けたアプローチが必要であると考えている。

大学と志願者のマッチングについては、これまでも独自のメカニズムを構築している大学もあるが、教育改革が進む中で、成績等とは異なり、点数化が困難な素養や総合力の評価、求める学生像との一致等、評価基準に変化が見られる。こうしたことから、マッチングにおいても新たな切り口が必要となると考えられる。

そこで、本研究では、次の構成に沿って論文をまとめた。まず、第 1 章では、序論として、研究目的やその前提となる主要な用語の定義等について述べている。

次に、第 2 章では、大学入試の変遷として、AP に関連した出来事を軸に我が国における大学入試の政策的変遷を年表とともにまとめている。

そして、第 3 章では、SWOT 分析フレームを用いて、これまでの大学入試、すなわち、「選抜入試」と、現在の大学入試、すなわち、「マッチング入試」について詳細分析を行い、両者の特徴の違いを整理している。さらに、TOWS 分析フレームを用いて、マッチングを大学、志願者それぞれの目的に対するリスクと捉え、今後の大学入学者選抜の目指すべき方向性について詳細分析を行なっている。

第 4 章では、AP の前提となる基本情報の整理を行った上で、中央教育審議会答申『初等中等教育との接続の改善について』を中心として、AP と志願者それぞれのマッチングプロセスにおける先行研究課題について体系化している。

第 5 章では、第 4 章と同様の手順で、現場でのヒアリングによって収集した一般事例を基に AP と志願者それぞれのマッチングプロセスにおける課題体系化している。

最後に、第 6 章では、これらの調査結果をもとに、ミスマッチングを発見するための要素

を整理し、フレームとして体系化を行なっている。さらには、そのフレームを活用し、ミスマッチングの対策事例の検討を行なうとともに、その有効性を検証し、本フレームの活用提言を行なっている。

キーワード

1. 大学入学者選抜
2. アドミッション・ポリシー
3. マッチング
4. ミスマッチング
5. リスクマネジメント

A Study on the mismatch between admission policy and applicants in university entrance examinations

Abstract

As educational reforms in high schools and universities continue, the basic principles of admission selection are undergoing a major shift. Specifically, the main purpose of conventional entrance examinations has been "selection of students by universities", but in the future, entrance examinations will shift to the stage of "matching between universities and students".

Universities are expected to establish a variety of distinctive admission policies (hereinafter referred to as "AP") in accordance with their own educational philosophy, educational objectives, and curricular characteristics, and to design their admission selection methods in accordance with these policies, in order to find the students, they seek rather than narrowing them down by selection.

At the same time, applicants are not chosen by the university, but are expected to independently select a university according to AP in line with the educational philosophy and characteristics of the university (faculty or department).

This is where the matching and mismatching between universities and students occurs, and where uncertainty exists. In this study, I consider them as risks, and believe that an approach for better matching is necessary.

Some universities have developed their own mechanisms for matching universities and applicants, but as educational reform progresses, evaluation criteria are changing, such as evaluation based on qualities and overall ability, which, unlike grades and other factors, are difficult to score, and matching with the image of students sought. These factors led me to believe that a new approach to matching would be necessary.

Therefore, the paper is organized according to the following structure. First, in Chapter 1, as an introduction, the purpose of the study and the definitions of the main terms that form the premise of the study are described.

Next, Chapter 2 summarizes the policy changes in university entrance examinations in Japan with a chronological table, focusing on the events related to AP. In Chapter 3, using the SWOT analysis frame, a detailed analysis is conducted on the past university entrance examinations, i.e., "selective entrance examinations," and the current university entrance examinations, i.e., "matching entrance examinations," and the differences in characteristics between the two are summarized. In addition, using the TOWS analysis frame, I consider matching as a risk to the objectives of both universities and applicants, and conduct a detailed analysis of the future direction of university entrance selection.

In Chapter 4, after organizing the basic information that is the premise of AP, I systematize the prior research issues in the matching process between AP and applicants, focusing on the Central Council for Education's report, "Improving the Connection between Primary and Secondary Education. "

Chapter 5 systematizes the issues in the matching process between AP and applicants, respectively, based on the general cases collected through interviews in the field, following the same procedure as in Chapter 4.

Finally, in Chapter 6, based on the results of these surveys, the elements for detecting mismatching are organized and systematized as a frame. In addition, it examines countermeasures against mismatching using this frame, verifies their effectiveness, and makes recommendations for the use of this frame.

Keyword

1. university entrance examination 2. admission policy 3. matching 4. Mismatching 5. risk management

目次

第1章：序論.....	8
1-1：研究の動機.....	8
1-2：研究の目的.....	9
1-3：研究の意義.....	10
1-4：大学入学者選抜の概論.....	11
1-5：本論文における用語の定義.....	12
1-6：本論文の構成.....	14
第2章：大学入試の変遷.....	15
2-1：APに関連する主な出来事年表.....	15
2-2：APの変遷内容詳細.....	18
2-2-1：教育改革の重要な役割を担う3つのポリシー.....	18
2-2-2：「選抜」から「マッチング」へ.....	19
第3章：マッチング入試の方向性.....	20
3-1：SWOT分析フレーム.....	20
3-1-1：選抜入試の特徴分析.....	20
3-1-2：マッチング入試の特徴分析.....	23
3-2：TOWS分析フレーム.....	27
第4章：フレーム化に向けた先行研究課題分析.....	31
4-1：マッチングプロセスにおける先行研究課題.....	31
4-2：大学におけるプロセス.....	32
4-2-1：大学のAP策定手順.....	32
4-2-2：大学のAP策定状況.....	34
4-2-3：大学事例から見るAP情報の内容.....	35
4-2-4：「求める学生像」に含まれるキーワード分析.....	38
4-2-5：APに求められる具体的な内容に関する調査.....	41
4-2-6：入試広報を担うアドミッション・オフィス.....	43
4-2-7：入試広報の効果検証.....	50
4-2-8：大学の評価方法例.....	54
4-2-9：評価の有効性に関する調査.....	57
4-3：志願者におけるプロセス.....	62
4-3-1：志願者の進路決定の現状.....	62
4-3-2：志願者のAP認知・利活用状況.....	63
4-3-3：高校教員のAP認知・利活用状況.....	66
4-3-4：高校教員の大学情報に関する意識調査.....	67

4-3-5：進路指導の現場での自己分析の現状.....	71
4-3-6：選抜方法の種類.....	76
4-4：先行研究における現状課題ツリー.....	83
第5章：一般事例によるAP課題の明確化.....	86
5-1：マッチングプロセスにおける一般事例課題.....	86
5-2：大学における一般事例課題.....	87
5-3：志願者における一般事例課題.....	91
5-4：一般事例における現状課題ツリー.....	94
第6章：ミスマッチングフレームの展開と改善提案.....	97
6-1：ミスマッチング検討フレームの要点と課題.....	97
6-2：ミスマッチング検討フレームの要素.....	100
6-3：ミスマッチング検討フレームの構築と活用提案.....	129
6-3-1：フローチャートの使用方法.....	129
6-3-2：ミスマッチに対する対策系の検討.....	131
6-3-3：フレームの有効性の検証.....	135
6-4：まとめと展望.....	139
引用.....	140
参考文献リスト.....	145
謝辞.....	149

第1章：序論

1-1：研究の動機

まず、本研究を行うに至った動機（経緯、きっかけ）について述べる。これまで私自身、私立大学の教員として入試委員を拝命し、一般選抜の作問から総合型選抜の面接官まで、大学入学者選抜の現場を経験する機会に恵まれた。

その間、高等学校及び大学の教育改革が進み、大学入学者選抜は大きく転換しつつある。具体的に、大学は、教育理念、教育目的、教育課程の特色に応じた多様で確固とした特色ある入学者受入れ方針の確立を目指し、大学入学者選抜方法においても、学生を絞り込むのではなく、求める学生を見出すことが求められている。つまり、大学入学者選抜における従来の主目的であった「選抜」から、志願者との「マッチング」の段階へと移行してきている。これは従来の大学入学者選抜の考え方とは根本的に異なる新しい変化といえよう。

これまでも、佐々木宏夫著『マッチング問題とその応用：大学入学者選抜の事例研究』（2004年、早稲田大学）等、社会的マッチングの観点による大学マッチングに関する先行研究や独自にシステム化を行っている大学も見受けられた。

その一方で、少なからず自身の実務経験においては、人が人を選ぶ際に、抛り所となる明確なシステムは確立されておらず、選抜側の主観的な判断が多分に含まれる選抜になっていたことを痛感している。こうした経緯から、大学入試選抜において学力による単一的な評価ではない新たな切り口でマッチング研究を行う必要があると考えた。それにより、選抜におけるより良いマッチングの提案に繋げたい。

以上の理由が、私が本研究を行うに至った経緯、きっかけである。

1-2：研究の目的

ここでは、本研究の目的について述べる。本研究では、大学入学者選抜におけるより良いマッチングを実現させるためのモデルを構築し、有効な対策に向けた足掛かりを築きたい。

文部科学省は大学に対して、AP、ディプロマポリシー(DP)、カリキュラムポリシー(CP)の3つのポリシーを策定するように義務付けているが、その中でも、とりわけ、APは、大学入学者選抜実施要項の「入学者受け入れ方針を明確化するとともに、これに基づき、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る」といった記載からも分かるように、入学者選抜の要となるといえる。

事実、大学はAPで求める能力等を志願者に示し、志願者は大学が求める能力等を理解し、それに応じて主体的、個性的に選択する必要がある。ここでの両者のマッチングが必要になる。

そこで、大学入学者選抜におけるより良いマッチングを実現するためには、APの理解と活用が必要不可欠であるが、現状のAPには様々な課題が残されている。本研究ではこうしたAPが抱える課題を明らかにするとともに、ミスマッチングを引き起こす要因を整理し、解決に向けた糸口をまとめたい。

以上が、本研究の目的である。

1-3：研究の意義

ここでは、本研究の意義について述べる。前述したように、我が国における大学入学者選抜は、志願者の選抜からマッチングへと主目的を移している。さらには、大学入試改革や高大接続改革を契機に、今後も我が国における大学入学者選抜には、益々の変化が生じることが予想される。

志願者とのマッチング、ミスマッチングの間には不確実性が存在する。ミスマッチングが起こることによって、大学にとっては「期待する学生を育成できない」等のネガティブな影響が生じ、志願者にとっては「有意義な大学生活を送ることができない」等の影響が生じ得る。一方で、マッチングが起こることによって、大学にとっては「有意な人材の輩出」等のポジティブな影響が生じ、志願者にとっては「研究スキルの向上」等の影響が生じ得る。本研究では、こうした不確実性をリスクと捉え、様々な変化に対応、マネジメントしていくことが求められると考えている。

リスクマネジメントでは「顕在的、潜在的なリスクは何か」を十分に把握することが大切であるが、例えば、入試業務の複雑化に伴う大学の負担増加や高度専門人材の育成等、すでに新たなリスクが顕在化している。

こうした背景から、大学入学者選抜におけるマッチングに対して、リスクをマネジメントすることによってミスマッチングを防ぐことが重要であると言える。そこで、本研究ではより良いマッチングに向けたアプローチを模索するわけである。

以上が、本研究の意義である。

1-4：大学入学者選抜の概論

ここでは、大学入学者選抜の概論について述べる。学校教育法第三条、第八条、第六十三条及び第八十八条の規定に基づき、大学設置基準が定められている。その総則において、「入学者の選抜は、公正かつ妥当な方法により、適切な体制を整えて行うものとする」と定められている。

また、大学入試の基本方針は、『令和4年度大学入学者選抜実施要項 令和3年6月4日付け、3文科高第284号文部科学省高等教育局長通知』によると、「大学入学者選抜は、各大学（専門職大学及び短期大学（専門職短期大学を含む。以下同じ。）を含む。以下同じ。）が、それぞれの教育理念に基づき、志願者が高等学校段階までに身に付けた力を、大学において発展・向上させ、社会へ送り出すという大学教育の一貫したプロセスを前提として、各大学が、学校教育法施行規則第165条の2の規定に基づき卒業認定・学位授与の方針（以下「ディプロマ・ポリシー」という。）や教育課程編成・実施の方針（以下「カリキュラム・ポリシー」という。）を踏まえ定める入学者受入れの方針（以下「アドミッション・ポリシー」という。）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・判定することを役割とするものである。

このことを踏まえ、各大学は入学者の選抜を行うに当たり、公正かつ妥当な方法によって、入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価・判定する。」と定められている。

文部科学省では、こうした省令や基本方針に基づき、各大学における入学者選抜の適切な実施及び選抜方法等のより一層の工夫・改善を促すため、多様な入試方法や学力検査の在り方等について、国公私立大学関係者及び高等学校関係者等の審議を踏まえ、毎年度「大学入学者選抜実施要項」を定めている。そして、大学入学者選抜のガイドラインとして各大学に通知している。各大学はこの実施要項の内容に従って適切な入学者選抜を行う。

1-5：本論文における用語の定義

ここでは、本論文においてキーとなる用語「アドミッション・ポリシー」「マッチング」「ミスマッチング」「リスク」の定義についてまとめる。

【アドミッション・ポリシー】

文部科学省が公表する『三つのポリシーの策定と運用に係るガイドライン（骨子の素案）』の「入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）」についての基本的な考え方に準じて以下のように定義する。

「各大学が、当該大学・学部等の教育理念、ディプロマ・ポリシー、カリキュラム・ポリシーに基づく教育内容等を踏まえ、入学者を受け入れるための基本的な方針であり、受け入れる学生に求める学習成果（学力の3要素※）を示すもの。

※（1）知識・技能、（2）思考力・判断力、表現力等の能力、（3）主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」

※ 以下本文では、略称としてアドミッション・ポリシーは「AP」、ディプロマ・ポリシーは「DP」、カリキュラム・ポリシーは「CP」と表記することとする。

【マッチング】

マッチングとは、大学が志願者に求める「入試時点で大学側が求める能力や態度等」と志願者の「入試時点で身につけているべき能力や態度等」の合致であると定義する。

【ミスマッチング】

ミスマッチングとは、大学が志願者に求める「入試時点で大学側が求める能力や態度等」と志願者の「入試時点で身につけているべき能力や態度等」の一部またはその全てが合致していないことと定義する。

【リスク】

最新のリスクマネジメント規格である ISO31000 に準じて、リスクを以下のように定義する。

リスク：目的に対する不確かさの影響

注記1 影響とは、期待されていることから、良い方向及び／又は悪い方向に逸脱すること。

後 略

以上の定義に基づき、本論文を展開する。

1-6：本論文の構成

ここでは、本論文の構成について述べる。本論文は全6章構成となっている。まず、第1章では、序論として、研究目的やその前提となる主要な用語の定義等について述べる。

次に、第2章では、大学入試の変遷として、APに関連した出来事を軸に、これまでの我が国における大学入試の政策的変遷を年表とともにまとめる。

そして、第3章では、SWOT分析フレームを用いて、これまでの大学入試、すなわち、「選抜入試」と、現在の大学入試、すなわち、「マッチング入試」について詳細分析を行い、両者の特徴の違いを整理する。さらに、TOWS分析フレームを用いて、マッチングを大学、志願者それぞれの目的に対するリスクと捉え、今後の大学入学者選抜の目指すべき方向性について詳細分析を行う。

第4章では、APの前提となる基本情報の整理を行った上で、中央教育審議会答申『初等中等教育との接続の改善について』を中心として、APと志願者それぞれのマッチングプロセスにおける先行研究課題について体系化する。

第5章では、第4章と同様の手順で、現場でのヒアリングによって収集した一般事例を基にAPと志願者それぞれのマッチングプロセスにおける課題体系化する。

最後に、第6章では、第4章、第5章で示したツリーから一般化に向けて、展開し、対策系の一例を示す。加えて、今後の展望についても触れていく。

本論文の執筆にあたって、文献等からの引用については、本文中の該当箇所に、引用元や出典元を記載した上で、末尾の「引用」にリストアップしている。また、参考にした文献等については、同じく末尾の「参考文献リスト」に一括記載している。

第2章：大学入試の変遷

2-1：APに関連する主な出来事年表

ここでは、我が国における大学入試の変遷について述べる。APに関連する主な出来事を年表にまとめた。

表1 APに関連する主な出来事をまとめた年表

西暦	主な内容	詳細
1999年	「初等中等教育と高等教育との接続の改善について」(中央教育審議会答申)	・「選抜」から「大学と学生とのより良い相互選択」へ ・APにより求める学生像を明示・公開することが求められるなど、AP策定の必要性を政策上初めて指摘された
1999年	学習指導要領改訂	「基礎・基本を確実に身に付けさせ、自ら学び自ら考える力などの「生きる力」の育成」と改訂された
2000年	「大学入試の改善について」 (大学審議会)	・APの重要性が示されている
2004年	認証評価制度 学校教育法において規定	・国公私の全ての大学、短期大学、高等専門学校(以下「大学等」という。)は、定期的に、文部科学大臣の認証を受けた評価機関(認証評価機関)による評価(認証評価)を受けることとする制度が導入された(平成16年4月施行)
2005年	「我が国の高等教育の将来像」 (中央教育審議会答申)	・各機関においてAP明確化、明示、選抜方法や出題内容等に適切に反映していく必要性について指摘された
2008年	「学士課程教育の構築に向けて」(中央教育審議会答申)	・「大学と受験生のマッチングの観点から入学者受入れ方針を明確化すること」等、改善の具体的方策として位置づけられた
2011年	学校教育法施行規則等を改正	・3つのポリシーと直接、間接に関りを持つ事項を含め、大学教育情報の公表が義務化された
	中央教育審議会高大接続特別部会設置	・大学入学者選抜の改善をはじめとする高等学校教育と大学教育の円滑な接続と連携の強化のための方策について調査審議を行う目的で設置された
2013年	『高等学校教育と大学教育との接続・大学入学者選抜の有り方に	・高大接続の在り方とともに、大学の質の確保・向上。大学の人材育成機能の根本的強化、大学入学者選抜制度の転

	ついで (第4次提言』 (教育再生実行会議)	換について提言された
2014年	「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」(中央教育 審議会答申)	・ AP等の策定を法令上位置づけるとともに、大学入学者 選抜実施要項の見直しについて ・ 求める学生像のみならず、入学者選抜の設計図として必 要な事項を AP において明確化する必要性について 等、AP 策定の内容について提言された
2015年	「高大接続改革実行プラン」 (平成27年1月16日 文部科学 大臣決定) (抄)	・ APの策定を義務付ける等により各大学の取組みを推進 ・ APに盛り込むことが求められる事項に関するガイドラ イン作成等について提言された
	高大接続システム改革会議 「中間まとめ」	3つのポリシーの重要性について提言された
2016年	中央教育審議会大学分科会大学 教育部会	3つのポリシーについてガイドラインが発表された
2016年	平成28年3月の関係法令の改正 (大学機関別認証評価受審に向 けた3つのポリシー)	・ 3つのポリシーの策定公表 (30年度から、大学院は令 和2年度から) ・ 評価機関に対する要請(細目省令改正) (30年度から)
	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)	・ 3つのポリシーに基づく大学教育の実現 ・ 入試ルールの変更 (学校推薦型選抜、総合型選抜、一般 選抜) ・ 「大学入学希望者学力評価テスト (仮称)」に記述式問題 を導入 (国語、数学) ・ 英語4技能外部検定試験の活用 等について
2017年	学校教育施行規則	3つの方針の策定・公表が義務化された (2016年3月31日改正、2017年4月1日施行)
	高大接続改革の実施方針等の策 定 (文部科学省)	・ 「高校生のための学びの基礎診断」「大学入学共通テス ト」 記述式問題導入、英語の4技能評価のための民間等 資格・検定試験の活用 等 ・ 選抜に関する新たなルールの設定、AO入試及び推薦入 試の評価方法等が策定された
2018年	学習指導要領改訂	・ 「生きる力」の育成を目指し資質・能力を三つの柱 (「知

		<p>識及び技能」「思考力、判断力、表現力等」、「学びに向かう力、人間力等」) で整理された</p> <ul style="list-style-type: none"> ・社会に開かれた教育課程の実現 ・高校英語…4技能を総合的に育成する科目群、ディベートやディスカッションを行う科目群を設定 等
2018年	<p>「2040年に向けた高等教育のグランドデザイン」(答申) (中央教育審議会)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・「高等教育が目指すべき姿」として「学修者本位の教育への転換」を掲げている ・「何を教えたか」から「何を学び、身に付けることができたのか」へ転換していくこと、個々人の学修成果の可視化、学修者が生涯学び続ける体系への移行などが重要であるということが提言された
2021年	<p>高大接続改革による最初の入試</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆大学入学共通テスト実施 ◆受験生の「学力の3要素」について、多面的・総合的に評価する入試に転換 ◆「一般選抜」「総合型選抜」「学校推薦型選抜」へ変更 ◆総合型選抜や学校推薦型選抜でも、知識・技能・思考力・判断力・表現力を適切に評価 ・合格発表時期についてルール化 ・調査証の記載内容の改善

次項以降で、その詳細内容について述べていくこととする。

2-2：AP の変遷内容詳細

2-2-1：教育改革の重要な役割を担う 3 つのポリシー

先行きの予測が困難な複雑で変化の激しい現在の社会において、個人の充実した人生と社会の持続的発展を実現するためには、一人一人がこれまで以上に自らの能力を磨き、高めていく事が不可欠であり、そのために特に重要な鍵とされたのが「大学教育」である。

大学は、学術研究を通じて新たな知を創造するだけでなく、その教育理念に基づく教育活動を展開することにより、生涯学び続け、主体的に考える力を持ち、未来を切り拓いていくことが可能な人材を育成することが求められている。

こうした大学教育の質的転換を図るために、各大学において3つのポリシー（「卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）」、「教育課程編成・実施の方針（カリキュラム・ポリシー）」、「入学者受入れの方針（アドミッション・ポリシー）」）策定の重要性は、2000年「大学入試の改善について（大学審議会）」や2015年「高大接続システム改革会議」等で幾度となく指摘されてきた。

2014年に行われた『新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）（中央教育審議会）』では、学力の3要素である①「知識・技能の確実な習得」②「(①を基にした) 思考力、判断力、表現力」③「主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ態度」を育成する「高等学校教育」と高校までに培った力をさらに向上・発展させ、社会に送り出すための「大学教育」、両者を接続する「大学入学者選抜」の一体的・根本的な改革である「高大接続改革」が宣言され、2015年1月には「高大接続改革実行プラン」が文部科学大臣により決定された。

この改革により、大学入学者選抜はこれまでの学力という択一的な指標をもちいるのではなく、受験生の「学力の3要素」について多面的・総合的に評価する入試に転換され、それにより多面的な「能力・適性」を図るための評価方法や選抜方法にも変化が求められた。

3つのポリシーはこうした改革を実現する上での指針として重要な役割を担うものとされ、大学教育の「入口」（入学者選抜）から「出口」（卒業認定・学位授与）までの教育を一貫したものとしての策定と公表が義務化された。（「学校教育施行規則の改定」2016年改正、2017年4月1日施行）

2-2-2：「選抜」から「マッチング」へ

戦後の大学入試においては、学力を中心とした選抜が主流だったが、1990代以降に入るとその様子は大きく様変わりしていく。

1999年12月に行われた中央教育審議会答申『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）』では、多様な能力・適性、意欲、関心、理由歴を有する志願者が大学に進学することを踏まえ、高等学校における進路指導や学習指導、大学の教育内容、方法を志願者ごとに応じたものにする必要性と高等学校と大学の連携についての在り方について検討する必要があるとした上で、同答申の第1章3節『大学と学生とのより良い相互選択を目指して』では下記を述べている。

「これからの大学入学者選抜の在り方としては、大学側のそれぞれの教育理念等にふさわしい資質を持った学生（求める学生像）を見出そうとする取り組みと、学生側の自らの能力・適性等に基づく主体的な大学選択との相互の選択をいかにマッチングさせるかという観点が重要となる」

そして、そのために重要な役割を持つのが「入学者受入方針（AP）」である。

同答申では、下記の様に AP の必要性について述べている。

「このため、各大学（学部・学科）はその教育理念、教育目的、教育課程の特色等に応じた多様で確固とした特色ある AP の確立を目指すものであり、入学者選抜方法もこの AP に沿って設計すべきである」

「受験生は、大学（学部・学科）の教育理念や特色にそった AP に応じて、主体的、個性的選択を行うことが必要である」

大学には、「学生を絞り込む」という従来の方法から、「求める学生を見出す」ことが求められ、志願者には「大学から選ばれる」のではなく、「大学を主体的に選択する」ことが求められている。

志願者は、自分の能力、適性や個性を伸ばす教育が行われているという基準で大学を選択し、「入れる大学」ではなく、「入りたい大学」や「自分に合った大学」「やりたいことのできる大学」を選択する方向に意識と行動を転換するべきだとしている。

このように大学入試は、これまでの「選抜」から「マッチング」へと入学者選抜は変化しはじめている。

第3章：マッチング入試の方向性

3-1：SWOT 分析フレーム

ここでは、今後のマッチング入試の方向性について考察する。まず、SWOT 分析フレームを用いて従来の選抜入試と、現在行われているマッチング入試の特徴の違いについて分析を行う。

SWOT 分析とは、対象を取り巻く環境について、「強み」「弱み」「機会」「脅威」に分けて現状分析を行うツールである。本研究では、特徴の分析を行うための手法として使用する。

本ツールを「入試」という対象に当てはめた点、また、その「特徴分析」という活用方法に本研究の新規性の一つがあると言える。

いくつかの現状分析ツールの中から、SWOT 分析フレームを選定した理由としては、TOWS 分析フレームとの親和性が高い点が挙げられる。TOWS 分析フレームについては、追って詳細を述べることとする。

3-1-1：選抜入試の特徴分析

まずは、選抜入試の特徴について分析を行う。表2に選抜入試の特徴を整理した。

表 2 SWOT 分析 選抜入試の特徴

<p>選抜入試</p>	<p>プラス</p>	<p>マイナス</p>
<p>内部要因</p>	<p>強み</p> <ul style="list-style-type: none"> 1: センター試験における良質な問題の確保 2: 模範回答のある試験問題 3: 短時間で効率の良い学習・採点が可能 4: 明確化された評価基準 5: 効率的な受験選択が可能 6: 受験生の基礎学力を図れる 	<p>弱み</p> <ul style="list-style-type: none"> 1: 知識偏重の出題・解答方式(強1・2・3) 2: 1回の試験で合否が判定される(強3) 3: 一般入試における教科数の削減(強3) 4: 1点刻みによる合否判定(強4) 5: 学力試験に偏っている(強6)
<p>外部要因</p>	<p>機会</p> <ul style="list-style-type: none"> 1: 機会均等の理念実現 2: 進学率の上昇 3: 受験技術・対策の充実 	<p>脅威</p> <ul style="list-style-type: none"> 1: 大学ごとの成績の優劣による学歴差別(機1) 2: 社会が求める能力の別定が困難(機1) 3: 入学辞退者の増加(機2) 4: 偏差値を重視した輪切りによる進路指導(機3・強5) 5: 受験者数の増加や一発勝負方式等による受験競争の激化(機3)

【強み】

1 について、各大学によって実施される一般入試においては、難問・奇問の出題が少なくなかった。そのような中で、全国共通となるセンター試験においては、良質な問題を確保しやすい点が挙げられる。

2 について、マークシート方式等による短答式の出題においては、模範回答が明確なため、大学は客観的且つ公平な評価がしやすい点が挙げられる。

3 について、志願者は知識の暗記にて対応することができ、大学は機械的な採点が可能なため、短期間での効率的な学習・採点をしやすい点が挙げられる。

4 について、1点刻みの点数化が可能なため、大学は評価基準を明確化しやすい点が挙げられる。

5 について、偏差値を基準とすることで、高校は輪切りの進路指導にて対応が可能となる。それにより、志願者も効率的な受験選択をしやすい点が挙げられる。

6 について、学力試験に比重を置いているため、大学は志願者の基礎学力を図りやすい点が挙げられる。

【弱み】

1 について、学力試験中心の選抜のため、大学は知識の確認に偏った出題になりやすい点が挙げられる。

2 について、単発での試験となるため、志願者は限られた機会の中で力を発揮することが求められる。そのような選抜の場合、普段の力を正確に合否に反映されるか疑問が残る点が挙げられる。

3 について、一般入試においては、「英語、小論文」「英語、数学」といったように、教科数を極端に削減する大学も見受けられる。そのような場合、大学は志願者の広範な学力を正確に図ることが難しくなる点が挙げられる。

4 について、前述のように1点刻みによる合否判定が可能になることで、評価基準が明確になる一方で、熱意や自主性といった数値化が難しい力を評価することが難しい点が挙げられる。

5 について、学力試験が主となるため、志願者の総合力を判定することが難しくなる点が挙げられる。

【機会】

1 について、機会均等の理念実現を掲げていた当時において、志願者は平等に共通の試験を受験することができる点が挙げられる。

2 について、進学率が上昇の一途を辿っていた当時において、志願者は受験機会が益々身近になっている点が挙げられる。

3 について、明確な模範解答が用意されており、その解答を導き出すための効率的な学習が可能であることから、そのための受験技術や受験参考書、塾・予備校等が充実している点が挙げられる。

【脅威】

1 について、偏差値に基づく大学序列が出来上がり、その成績の優劣によって学歴差別が存在する点が挙げられる。

2 について、学力試験の偏重によって、実際に社会で求められる能力の測定と乖離が生まれている点が挙げられる。

3 について、同年度に複数校を受験することができ、また、合格した場合に入学を確約する必要がないことから、入学辞退者が増加傾向にある点が挙げられる。

4 について、高校による画一化された進路指導が行われることで、志願者は多様なキャリアを検討する機会が損なわれる点が挙げられる。

5 について、前述のように、受験者数の増加や単発での試験に起因して、志願者間において受験競争が激化している点が挙げられる。

3-1-2：マッチング入試の特徴分析

次に、マッチング入試の特徴について分析を行う。表3にマッチング入試の特徴を整理した。

表 3 SWOT 分析 マッチング入試の特徴

<p>マッチング入試</p>	<p>プラス</p>	<p>マイナス</p>
<p>内部要因</p>	<p>強み</p> <p>1: 大学は求める学生を見出し、学生は「自分に合った大学」を選びたいことのできる大学]を主体的に選択することができる</p> <p>2: ペーパーでは測り切れない学カや主体性を持つ志願者を評価できる</p> <p>3: 学力評価テストの成績に加え、小論文、面接、集団討論、調査書、活動報告書、学習計画書等、これまでの努力を証明する資料も対象になる</p>	<p>弱み</p> <p>1: APIによって選抜方法等の明確化が必要 (強1)</p> <p>2: 審査・評価基準の明確化が必要 (強1)</p> <p>3: 多面的評価尺度が必要 (強1)</p> <p>4: 入学者選抜の専門性を持つ人材の育成や業務に携わる教職員の知識やスキルの上上が必要 (強1)</p> <p>5: 丁寧な選抜には相当な時間と手間がかかる (強1・2)</p> <p>6: 志願者の基礎学力に不安が残る (強2)</p>
<p>外部要因</p>	<p>機会</p> <p>1: 新たな選抜方式を採用する大学が増えている</p> <p>2: 各大学が行う個別選抜について、「学力の3要素」を踏まえた多面的・総合的・多元的評価・重視の選抜方法を求めている</p>	<p>脅威</p> <p>1: 各大学のアドミッションオフィスの強化が急務 (機1)</p> <p>2: 多面的・総合的評価へ転換するためには意識改革が求められる (機2)</p> <p>3: 国は評価のノウハウを集約したセンターにおいて、多面的な評価に対応した資料の蓄積・共有、新たな手法の研究・開発が急務 (機2)</p>

【強み】

1 について、大学は AP に沿って入試を行うことで、求める学生像を明確にしやすくなる。一方で、志願者は自身の個性や希望する研究内容等に沿って自らの意思や判断を尊重して大学を選択することができる点が挙げられる。

2 について、面接やプレゼンテーション等、多様な選抜手段を駆使することにより、大学は基礎学力を含め、コミュニケーション能力や主体性等、志願者の総合力を評価しやすくなる点が挙げられる。

3 について、前述のように、学力評価テストの成績に加え、小論文、面接、集団討論、調査書、活動報告書、学習計画書等、多様な選抜手段を用いる中で、志願者はこれまでの努力の過程を証明する資料を提出することができ、大学はそれらについて評価対象とすることができる点が挙げられる。

【弱み】

1 について、大学は AP に沿って入試を行うことができるが、その際、選抜方法等の明確化が難しい点が挙げられる。

2 について、前述のような多様な選抜手段において、審査・評価基準を明確化することが難しい点が挙げられる。

3 について、大学は例えば、「何をもって学生の主体性があるとするか」等といった多面的な評価尺度を明確にすることが難しい点が挙げられる。

4 について、入学者選抜に関して専門性を持つ人材の育成や、業務に携わる教職員の知識やスキルの向上が難しい点が挙げられる。

5 について、面接、プレゼンテーションといった機械的にはできない選抜においては、大学が複数の人員を割き、相当な時間と手間が掛かる点が挙げられる。

6 について、大学は必ずしも十分な学力試験を課すことができず、志願者の基礎学力に不安が残る点が挙げられる。

【機会】

1 について、私立大学をはじめ、グループディスカッションや模擬講義聴講型の選抜試験等、独自に新たな選抜方式を採用する大学が増えている点が挙げられる。

2 について、各大学が行う個別選抜について、「学力の 3 要素」を踏まえた多面的・総合的な「多面的評価」重視の選抜方法を求めている点が挙げられる。

【脅威】

1 について、現状では多くの大学において、独立した入試担当部署が完全に機能しているとは言い難く、AO の強化が急務である点が挙げられる。

2 について、多面的・総合的な評価に転換するためには、学力試験偏重の評価から脱却し、志願者や大学関係者の意識改革が求められる点が挙げられる。

3 について、国は選抜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・共有を行う必要がある。また、国だけでなく、各大学においても独自に新たな評価手法の研究・開発が求められる点が挙げられる。

3-2：TOWS 分析フレーム

選抜入試とマッチング入試の特徴を踏まえた上で、TOWS 分析を用いて今後のマッチング入試の方向性について考察する。

TOWS 分析とは、SWOT 分析でまとめた Strength (強み)、Weakness (弱み)、Opportunity (機会)、Threat (脅威) を掛け合わせ、具体的な戦略を検討する際に用いられるフレームワークである。

一般的な TOWS 分析フレームの活用方法として、SWOT 分析によって現状を把握した後に、戦略に落とし込むために用いられることが多いが、本論では、今後の方向性の考察のために用いることとする。

SWOT 分析同様に、対象もさることながら、その「活用方法 (目的)」に本研究の新規性の一つがあると言えるだろう。

表 4 にマッチング入試の方向性を整理した。

表 4 TWOS 分析 マッチング入試の方向性の整理

外部環境		内部環境	
外部環境	<p>機会</p> <p>1: 新たな選抜方式を採用する大学も増えている 2: 各大学が行う個別選抜について、「学力の3要素」を踏まえた多面的・総合的な「多元的評価」重視の選抜方法を求めている</p>	<p>強み</p> <p>1: 大学は求める学生を見出し、学生は「自分に合った大学」やりたいことのできる大学」を主体的に選択することができる 2: メーカーでは測り切れない学力や主体性を持つ志願者を評価できる 3: 学力評価テストの成績に加え、小論文、面接、集団討論、調査書、活動報告書、学習計画書等、これまでの努力を証明する資料も対象になる</p>	<p>弱み</p> <p>1: APIによって選抜方法等の明確化が必要(強1) 2: 審査・評価基準の明確化が必要(強1) 3: 多元的な評価尺度が必要(強1) 4: 入学者選抜の専門性を持つ人材の育成や業務に携わる教職員の知識やスキルの上が必要(強1) 5:丁寧な選抜には相当な時間と手間がかかる(強1・2) 6: 志願者の基礎学力に不安が残る(強2)</p>
	<p>脅威</p> <p>1: 各大学のアドミッション・オファースの強化が急務(機1) 2: 多面的・総合的な評価に転換するためには意識改革が求められる(機2) 3: 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・開発が急務(機2)</p>	<p>強み×機会</p> <p>1: 大学は独自の選抜・評価基準を確立し、マッチングを図ることが求められる 2: 多元的評価を行うにあたって、これまでの努力を証明する資料も対象にすることが求められる</p>	<p>弱み×機会</p> <p>1: 多元的評価を行うには、APの明確化が必須となる 2: より多様な選抜方式に向けて人材の育成が必須となる 3: 多元的評価にあたっては、その尺度の明確化が必要となる 4: 新たな選抜方法を採用する際には、時間と手間を抑えることが求められる 5: 新たな選抜方法を採用する際には、志願者の基礎学力を踏まえた多元的評価を行う必要がある</p>
	<p>強み×脅威</p> <p>1: 多元的な評価を行うにあたっては、アドミッション・オファースの重要性が増す 2: 多面的・総合的な評価にあたっては、志願者の主体性を育む意識が必要となる 3: 大学が志願者のこれまでの努力を証明する資料も対象にする場合、国は評価ノウハウを共有すべきである</p>	<p>弱み×脅威</p> <p>1: APの明確化にあたっては、アドミッション・オファースの重要性が増す 2: 大学は、国と評価ノウハウを共有することで、選抜における時間と手間を抑えることが求められる 3: 大学は、志願者の基礎学力を見極めるにあたって、国と評価ノウハウを共有することが求められる</p>	

【強み×機会】

1 について、今後は AP と志願者のマッチングを図るために、それぞれの大学において選抜、評価について独自の基準を設けることが求められる点が挙げられる。

2 について、単発の試験による評価だけでなく、これまでの努力を証明する資料も対象にすることで、より多元的評価を行うことが求められる点が挙げられる。

【弱み×機会】

1 について、多元的評価を行うにあたって、今後は AP の明確化を行わなければならない点が挙げられる。

2 について、今後はより多様な選抜方式が求められるが、その際に、専門性を持った教職員などの人材を育成していかななければならない点が挙げられる。

3 について、今後はより多元的評価が求められるが、その際に、その尺度の明確化を行わなければならない点が挙げられる。

4 について、今後はさまざまな大学で新たな選抜方法が採用されることになるだろうが、その際には、時間と手間を抑えなければならない点が挙げられる。

5 について、今後は志願者に対して多元的評価が求められ、新たな選抜方法も採用される中で、大学は志願者の基礎学力に十分留意しなければならない点が挙げられる。

【強み×脅威】

1 について、今後は志願者に対して多元的な評価を行うことが求められるが、その際に選抜実施・改善に向けた一連の流れの中でリーダーシップを発揮する等、AO に求められる役割が拡大するため、機能化を図らなければならない点が挙げられる。

2 について、今後は志願者に対して多面的・総合的な評価が求められるが、その際、これまでの課外活動等も評価の対象となり得る。こうしたことから、志願者は例えば、高校での学業成績の向上に注力するだけでは不十分となる可能性があり、主体性を育む意識を持たなければならない点が挙げられる。

3 について、前述したように、今後は大学が志願者のこれまでの努力を証明する資料も対象にする場合が考えられるが、その際には、大学が独自に蓄積した評価ノウハウに限らず、国によって蓄積された知見も共有していくことが求められる点が挙げられる。

【弱み×脅威】

1 について、今後は AP の明確化が求められるが、その際、AO がその中心となって取りまとめなければならない点が挙げられる。

2 について、現在、大学は時間と手間をかけて選抜を行っているが、今後は国と連携し、評価ノウハウを共有することで従来かかっていたコストを抑えることが求められる点が挙げられる。

3 について、今後は志願者の基礎学力を十分に見極める必要がある一方、それぞれの大学における個別試験では正確な見極めが困難であることも考えられる。そこで、大学は国と連携し、評価ノウハウを共有することにより、志願者の基礎学力を担保することが求められる点が挙げられる。

第4章：フレーム化に向けた先行研究課題分析

4-1：マッチングプロセスにおける先行研究課題

APと志願者のミスマッチングを防止するためには、そのプロセスにおけるそれぞれの現状課題を把握し、マッチングを妨げる要因（ミスマッチング要因）を明確にする必要がある。

本章では、1999年12月に行われた中央教育審議会答申『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）』で示された、「大学は教育理念、目的特色に応じたAP確立を目指し、どのような能力・態度を受験生に求めるのか、大学教育に必要な能力をどのように評価するのかを明確に対外的に示し、実際の選抜方法や出題内容に反映させる。志願者は自らの将来の職業選択を見据えつつ、各大学が提示するAPを参考にし、自らの能力・適性等に適合した大学、学部、学科を主体的、個性的に選択すること」という観点から、大学の「APの策定」「APの情報公開・提示」「APを反映させた入学者選抜」、志願者の「自己分析」「大学研究・進路決定」「入学者選抜」をマッチングに向けたプロセスだと定義する。

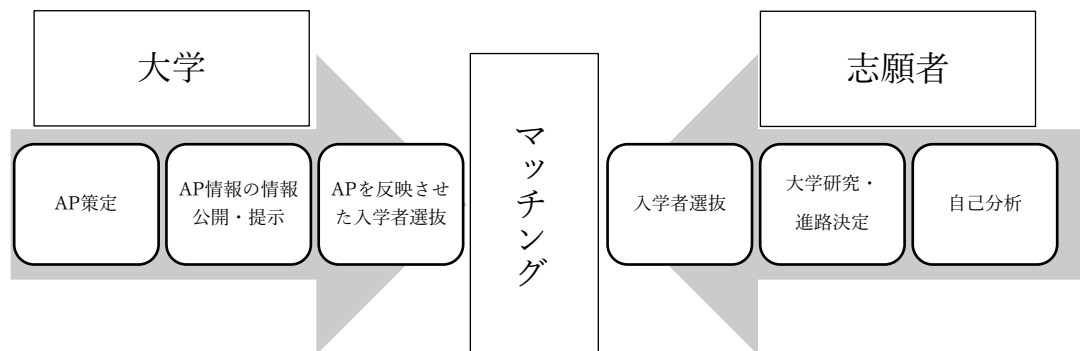


図1 マッチングプロセスの図表化

図1はマッチングプロセスを図表化したものである。

APについてはこれまでも様々な先行研究が行われてきたが、本章では各プロセスの現状課題をAPと志願者のマッチングを妨げるミスマッチング要因として位置づけ、先行研究を基に明確化していく。

先行研究については、これまで草の根的に行われてきた感があるが、それらを総括的、体系的にまとめている点に、本研究の新規性の一つがあると言えるだろう。

4-2：大学におけるプロセス

4-2-1：大学の AP 策定手順

ここでは、大学の AP 策定手順について述べる。国は大学に対して AP 策定の手順について明確な規定は示していない。しかしながら、大学が AP を策定する際、指針となる資料として、『卒業認定・学位授与の方針（ディプロマ・ポリシー）、「教育課程編成・実施の方針」（カリキュラム・ポリシー）及び「入学者受入れの方針」（アドミッション・ポリシー）の策定及び運用に関するガイドライン（中央教育審議会大学分科会大学教育部会）』を策定している。

本ガイドラインは、2016 年に 3 つのポリシーの策定と運用の指針となるべく提言された。本ガイドラインは主に 3 つのポリシーの策定についての留意事項と運用についての留意事項がまとめられているが、本章では策定についての留意事項について触れていく。

指針となるべく提言された本ガイドラインであるが、本ガイドラインにおいても具体的な策定に関する諸注意はなく、以下のような内容を位置づけとして踏まえながら、3 つのポリシーの意義や策定時に留意すべき事項が整理するに留まっている。

本ガイドラインは、今後の各大学における 3 つのポリシーの策定と運用の指針となるよう、これまでの中央教育審議会答申等の提言も踏まえつつ、各大学に留意いただきたい事項を整理したものである。当然ながら、本ガイドラインに例示されている事項のすべてを各大学に求める趣旨のものではない。各大学において、教学を担う学長のリーダーシップの下で、本ガイドラインを積極的に活用しながら、個々の建学の精神や強み・特色等を踏まえ、3 つのポリシーが適切に策定され、それらに沿った充実した大学教育が自主的・自律的に転換されることを期待する。

まず、3 つのポリシーの策定にあたっての留意点を下記に抜粋する。

- ・学位の取得を目指す学生の視点に立ち、学位取得のために求められる知識・能力をあらかじめ明示すること
- ・学生が当該知識・能力を身に付けるための教育課程を体系的に整備すること
- ・教育課程（授与される学位の専攻分野ごとの入学から卒業までの過程）ごとの策定を基本とすること
- ・全学や学部・学科等を策定単位として各ポリシーを策定する場合、一貫性のあるものとして作成する

こと

- ・学長を中心に全学的なポリシーの基本方針や策定単位等について検討した上で策定を進めること
- ・教育、研究、財務等に関する大学の活動についてのデータ収集・分析し、大学の意思決定を支援するための調査研究の充実など、より実効性のあるポリシーの策定に向けた体制の整備も有意義である
- ・3つのポリシーは全体として一貫性・整合性あるものとして策定すること
- ・AP・CP・DP の関係を分かりやすく示し、大学内外に積極的に発信すること
- ・多様な入学希望者、学生、保護者、高等学校関係者、地域社会、国際社会、産業界等が十分に理解できる内容と表現にすること

さらに、個別留意事項から、AP 策定にあたっての留意事項を下記に抜粋する。

- ・DP・CP を踏まえるとともに、「学力の3要素」を念頭に置くこと
- ・入学前にどのような多様な能力をどのようにして身に付けてきた学生を求めているか、入学後にどのような能力をどのようにして身に付けられる学生を求めているかなど具体的に示すこと
- ・多様な学生を評価できるような入学者選抜の在り方について具体的に示すこと
- ・必要に応じて、入学前に学習しておくことが期待される内容についても示すこと
- ・入学者選抜において、AP を具現化するためにどのような評価方法を多角的に活用するのか、それぞれの評価方法をどの程度の比重で扱うのか等を具体的に示すこと

大学が AP を策定する際、本ガイドライン以外にも大きな影響を及ぼしている存在として「大学機関別認証評価大学評価基準（大学改革支援・学位授与機構）」がある。

2016 年に学校教育法施行規則、大学設置基準等が改正され、3つのポリシーの策定と公表が大学に要請されたのと同じくして、評価機関に対して3つのポリシーと内部質保証の認証評価が要請された。

この法令改正を踏まえた機構による AP の認証評価に関する内容を『3つのポリシーの策定について（大学改革支援・学位授与機構）』より下記に抜粋する。

- ・学生受入方針において、「求める学生像」及び「入学者選抜の基本方針」の双方を明示していること
- ・学生受入方針において、以下の各項目に係る記述が含まれていること
- ・「求める学生像」については、入学前に学習しておくことが期待される内容であること
- ・「入学者選抜の基本方針」については、入学者受入方針を具現化するために、どのような評価方法を多

角的に活用し、それぞれの評価方法をどの程度の比重で扱うのか

・特に学士課程については、受け入れる学生に求める学習成果、学力の3要素についてどのような成果を求めるか

大学はこれらの内容を基に、「求める学生像」として志願者に求める能力がどのようなものであり、どのような基準・方法によって評価するのか具体的に示していくことが求められている。

4-2-2：大学の AP 策定状況

1999年12月に行われた『初等中等教育との接続の改革について(中央教育審議会答申)』において、大学にとって従来の「学生を絞り込む」選抜ではなく、「大学と学生との寄り添い相互選択」へという理念の下、大学はAPによって求める学生像を明示・公開することが求められた。

その後の答申でもAPの策定と情報公開については度々審議されてきたが、2017年4月1日に施行された学校教育法施行規則の改正により、すべての大学において、3つの方針(AP・CP・DP)を一貫性あるものとして策定・公表が義務付けられた。

表5 入学者受入方針の策定の状況

区分		入学者受入方針を定めている大学数		
		学部ごとの入学者受入方針を定めている大学・学部数		
		大学数	学部数	
大学	国立	82 (100.0)	81 (98.8)	375 (98.4)
	公立	80 (100.0)	80 (100.0)	173 (100.0)
	私立	579 (100.0)	577 (99.7)	1,618 (99.0)
	計	741 (100.0)	738 (99.6)	2,166 (99.0)

出典：文部科学省大学入試室調べ『平成27年度大学教育部会(第40回)配布資料1-5 三つのポリシーに関する参考資料』より

表6 入学者受入方針の明確化の状況

区分	求める学生像だけでなく、高等学校段階で習得しておくべき内容・水準を具体的に定めている大学数	
大学	国立	58 (70.7)
	公立	27 (33.8)
	私立	231 (39.9)
	計	316 (42.6)

出典：文部科学省大学入試室調べ『平成27年度大学教育部会（第40回）配布資料1-5 三つのポリシーに関する参考資料』より

表5は、文部科学省大学入試室が入学者受入方針を定めている大学数を調査した結果を示している。

表6は、同じく文部科学省大学入試室が、「求める大学像」だけでなく、高等学校段階で習得しておくべき内容・水準を具体的に定めている大学数を調査した結果を示している。

現在、国公立大学のほぼすべての大学・学部でAP策定が行われている。しかし、求める学生像だけではなく高等学校段階で習得しておくべき内容・水準を具体的に定めている大学数は741校中316校とその割合は4割にとどまっていることから、AP内容の明確化への課題は未だ大きいと考えられる。

4-2-3：大学事例から見る AP 情報の内容

大学はAP情報の策定・公表と積極的な情報発信が求められているが、各大学はAPをどのように表現・公表しているのだろうか。慶應義塾湘南藤沢キャンパス、明治大学、筑波大学の3校を例に、実際に大学の公式ホームページで情報発信されているAPの詳細内容を下記に引用する。

特に、マッチングの観点から「求める学生像（入試時点で大学側が求める能力や態度等）」の表現に注目して見ていく。

<p>慶應義塾大学 湘南藤沢キャンパスの例</p> <p>■入学者の受入れに関する方針（アドミッションポリシー）（総合政策学部）</p> <p>総合政策学部は「実践知」を理念とし、「問題発見・解決」を重視する学生を求めます。問題を発見・分</p>

析し、解決の処方箋を作り実行するプロセスを主体的に体験し、社会で現実問題の解決に活躍することを期待します。したがって、入学試験の重要な判定基準は、基礎学力に裏付けられた、自主的な思考力、発想力、構想力、実行力の有無です。「SFC でこんなことに取り組み学びたい」という問題意識に基づいて、自らの手で未来を拓く力を磨く意欲ある学生を求めます。また、多様な学生を集め、学生同士が互いの強みを活かせるように、一般選抜、AO 入試(総合型選抜)、帰国生入試、外国人留学生入試といった多彩な入試を実施し、AO 入試については英語による受験も認めています。

■アドミッションズ・オフィスによる自由応募入試 (AO 入試) (総合型選抜) が求める人物像について
総合政策学部と環境情報学部の AO 入試では、大学入学以前に人生を賭けて挑むに値する目標を発見し、それに向けて努力を積み重ね、すでに実績がある人を求めています。いわゆる一芸入試ではありません。大学の部活動で活躍してもらったためだけのスポーツ推薦でもありません。アイデアコンテストでもありません。自分自身の魅力が伝わるよう、自らの言葉、画像、動画等で自己アピールをしてください。また、AO 入試のための特別な対策は求めています、みなさんの大切な個性を表現してください。学部の理念や教育内容を良く理解したうえで、総合政策学部・環境情報学部への入学を強く志し、より高いレベルでの自己実現を図ろうとする情熱と明確な志望を持った受験生の出願を期待しています。

※『慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス 公式 HP <https://www.sfc.keio.ac.jp/>』より引用

明治大学の例

■教育目標

明治大学は、建学の精神である「権利自由」「独立自治」のもと、強い「個」を育む教育を通じて、世界の課題に関心をもち、自立した「個」として高度な専門的能力を発揮できる人材、また、「個」を繋ぎ、変革を推進できる人材を育成することを教育目標とします。

■入学者の受入方針 (アドミッション・ポリシー)

明治大学は、教育目標に定める人材を育成するため、高等学校等における学習を通して、確かな基礎学力を身につけた学習意欲の高い人、とりわけ、本学の教育目標を理解し、世界の課題に関心をよせ、その解決にむけて挑戦する意欲のある人を受け入れます。そのために、多様な選抜方法を実施します。

■求める学生像 (法学部)

法学部は、「人間性・国際性に裏打ちされたリーガル・マインドの育成」を教育理念に掲げています。こ

これは建学の精神である「権利自由」・「独立自治」を現代的な言葉で表したもので、個人の尊厳と他者に対する寛容・他者との共生 という考えを核とするものです。

この教育理念に則り、法学部では、幅広く高度な教養教育・基礎法学教育・多様な分野にわたる法学教育を行い、これを基礎とした豊かな人間性・人権感覚・法的思考の涵養を通じて、現代社会の要請に応える自律的な市民社会の担い手を育成することを教育目標としています。

こうした教育目標を十分に達成するため、法学部では次のような学生を求めています。

- (1) 自律心を持ち、自ら学ぶ意欲のある者
- (2) 社会への興味関心を持ち、広い視野から事象を探求する意欲のある者
- (3) 他者への寛容な精神を持ち、他者との共生を目指すことができる者
- (4) 物事を論理的に考えることができる者
- (5) 異文化交流について理解のある者

■入学志願者に求める高校等での学習への取り組み

法学部が目標とする法的素養（論理的思考力、判断力および表現力）を身につけるためには、大学入学後の学修は もちろん、高校等において幅広い教科を学習しておく必要があります。そのため、法学部では、国語、外国語および 地歴・公民を入試科目とする学部別入試のほかに、大学入学共通テスト利用入試や全学部統一入試において多様な 理数系科目の選択を可能にしておき、さらに海外就学者特別入試や外国人留学生入試では、国際性や異文化理解力を 重視しています。 法律を学ぶには複雑な法律用語を理解しなければなりません。そのためには一定の国語力が必須となります。また、 法律の解釈・運用は外国語の修得のように、どのような場面でどのような言葉が使えるのかを学習する作業に似ていますから、外国語学習も法律の理解に有用です。もちろん、国際性が求められる現代において、英語等の外国語が重要であることは言うまでもなく、法学部では入学後 2 カ国語以上の外国語の履修を課しています。入学志願者には、外国語 において高校等で学習する全ての範囲をカバーする学力が望まれます。さらに、法律は社会と不可分ですから、日本史や世界史、政治・経済、地理などの基本的な理解も必要とされます。とりわけ近代市民社会の歴史や社会情勢などを重視しています。また、論理的思考力が必要な法律の学修において、数学や物理、化学、生物といった理科系の科目の学習も有益です。このように法学部は、入学志願者に対して高校等での幅広い教科の学習を求めています。

※『明治大学 公式HP <https://www.meiji.ac.jp/index.html>』より引用

筑波大学の例

■アドミッション・ポリシー（入学者受け入れ方針）

筑波大学は、自立して世界に活躍できる人材を育成するため、本学の教育を受けるのに必要な基礎学力を有し、探求心旺盛で積極性・主体性に富む人材を受け入れます。

■求める人材（人文学類）

人文系の学問に必要な論理的な思考力と表現力を十分に持つと同時に、自律的な学習と考察を通して問題を自ら発見し、解決していく能力を有する人材。

■入学までに学んでおいて欲しいこと（人文学類）

人文系の学問の基礎となる言語や社会に関する学科について十分な能力を習得し、希望する専攻分野に関連する他の学科についても基礎的な知識を有していることが望ましい。

※『筑波大学アドミッションセンター 公式 HP <https://ac.tsukuba.ac.jp/>』より引用

これら3校の実例を比較した結果、次の二点について言及できる。

- 1：詳細内容の記載はあるが、各大学で書き方が異なること。
- 2：いずれの大学も求める学生像に具体的な資格名や成績、実績等の記載はされていないこと。

以上のことから、「学力の3要素」を念頭に置きながら、「求める学生像（入試時点で大学側が求める能力や態度等）」として基礎的な知識の水準や関心、意欲、態度を示す具体的な内容等を示す際に課題が残っていると言える。

4-2-4：「求める学生像」に含まれるキーワード分析

前項の大学 AP 事例により、AP における「求める学生像（入試時点で大学側が求める能力や態度等）」の具体化に関する課題が見えてきたが、より多くの例を基に各大学が学生に求める能力や態度についてどのような種類や傾向を持つのかキーワードの分析を行っている。

AP に含まれるキーワード分析は、先行研究として、『アドミッション・ポリシーにおける大学が求める能力や態度-49の能力・態度等の抽出・分類過程（山村滋）』がある。この研究では、「AP の効果を測るためには、入試選抜時点で大学が求める能力や態度等、学生側とすれば、その時点で身につけているべき能力・態度等の把握が必要」とし、各大学の

APに含まれる大学が求める能力や態度等の抽出・分類を行っている。

この研究によると、2011年から2012年度の国内すべてのAPをインターネット検索し、各大学・学部・専攻のAPのキーワードを抽出した結果、合計で977学部が学部レベルでのAPを有していたことが判明した。(国内すべての大学のうち、学部レベルでAPを策定している学部が国公立大学1227学部中、326学部、私立大学は2390学部中、651学部)

そして、志願者に要求する能力や態度等(志願者が入試時点で身に付けているべき能力・態度等)という視点から、大学に入ってから身に付けたい能力や学力等ではなく、志願時点で志願者に既に備わっている能力を「キーワード」とし、上記977学部のキーワードの集計・分類の結果、APの求める能力・態度等が以下49に集約された。

表7 アドミッション・ポリシーの求める49の能力・態度等

	能力・態度等	例
1	基礎学力	専門教育に必要な国語・数学・英語等の教科学力がある
2	幅広い教養・基礎知識	幅広い知識や教養がある
3	自己表現力	自分の考えをわかりやすく相手に伝えることができる
4	文章表現力	自分の考えを文章を用いて表現できる
5	読解力	様々な文章を読みこなすことができる
6	語学力	実践的な英語力がある
7	コミュニケーション能力	相手と相互にコミュニケーションできる力がある
8	数理能力	数学・理科に関連した能力を発揮することができる
9	論理的思考力	筋道をたてて物事を論理的に思考することができる
10	問題解決能力	直面する問題を自ら考えて解決を試みることができる
11	理解力	未知の事柄に対して理解できる
12	情報収集能力	自ら手段を見出し、情報収集することができる
13	分析力	直面する問題を緻密に分析することができる
14	応用力	新たな発展を求めて、次の課題に取り組むことができる
15	洞察力	先の結果を予測して、直面する問題に取り組むことができる
16	観察力	興味を持って、その現象を丁寧に調べることができる
17	創造力・発想力	物事を創造的に考えることができる

18	総合力・発想力	議論をまとめたり総合的に考えたりすることができる
19	リーダーシップ	先頭に立って課題を推進していくことができる
20	チームワーク	協働で計画を立て、作業を遂行していくことができる
21	持続力	物事に粘り強く取り組むことができる
22	判断力	直面する状況の中で、適切な判断をすることができる
23	企画力・計画力（構成力）	計画的に物事を推し進めていくことができる
24	自主性・実践力	いつも自主的に行動したり、考えたりすることができる
25	体力	体力的な動作が必要な場面でも積極的に参加することができる
26	チャレンジ精神	リスクをいとわず取り組むことができる
27	批判的精神	建設的な批判精神をもって、考えたり分析したりすることができる
28	固有の価値観	既存の知識を鵜呑みにせず自分の考え方をもちながら取り組んでいる
29	目的意識	明瞭な目的意識をもって取り組んでいる
30	問題意識	常に問題意識をもって課題に取り組んでいる
31	広い視野	グローバルな視点から物事を見ようとしている
32	柔軟性	固定観念にとらわれず、柔軟な態度で考えるようにしている
33	探求心	探求していく態度をもちながら課題に取り組むようにしている
34	感受性	豊かな感受性をもって人間・生物・音楽等に接しようとしている
35	好奇心	未知の事象に対して強い好奇心がある
36	社会貢献	地域や社会に貢献したい
37	国際社会	国際社会で活躍したい
38	学習意欲・能力習得意欲	大学で一生涯勉強し、いろいろな能力を高めたい
39	専門の興味・関心1	日本文化や異文化に強い関心がある（人文）
40	専門の興味・関心2	経済や社会の問題に強い関心がある（社会）
41	専門の興味・関心3	科学的事象の規則性や構造に強い関心がある（理学）
42	専門の興味・関心4	ものづくりに強い関心がある（工学）

4 3	専門の興味・関心 5	動植物や資源問題に強い関心がある（理学・農学）
4 4	専門の興味・関心 6	人間の心やメカニズムに強い関心がある（医療・看護）
4 5	専門の興味・関心 7	教育・保育や福祉等に強い関心がある（教育・福祉）
4 6	専門の興味・関心 8	美しいものを創造することに強い関心がある（芸術）
4 7	専門の興味・関心 9	身体を動かすことに強い関心がある（スポーツ）
4 8	豊かな人間性	あらゆる人に分け隔てなく接することができる
4 9	社会性	社会人としての恥ずかしくない態度を身に付けようとしている

出典：『アドミッション・ポリシーにおける大学が求める能力や態度-49 の能力・態度等の抽出・分類過程（山村滋）』

このキーワード分析により、「学力の3要素」における「知識・技能」に関する能力・態度等は、「基礎学力」「幅広い教養・基礎知識」等。「思考力・判断力・表現力等」に関する能力・態度等は、「論理的思考力」「問題解決能力」「自己表現力」等。「主体的に学習に取り組む態度」に関する能力・態度等は、「探求心」「目的意識」等。この他にも、「専門の趣味・関心」等、大学が志願者に求める能力や態度等の種類が多岐にわたることがわかる。

4-2-5：AP に求められる具体的な内容に関する調査

これまでの内容から、AP における「求める学生像（入試時点で大学側が求める能力や態度等）」の種類は多岐にわたっているが、その公開・表現に関しては、ガイドラインに示されている「入学者希望者に対し、卒業認定の要件や入学後の学修に要する資質・能力等に照らして、入学に際して求められる基礎的な知識の水準や専攻分野への関心、意欲、態度を示す」という具体化への課題があることがわかる。

それでは、「求める学生像」を明確にするために、AP にどのような情報や内容が含まれるべきだろうか。

「AP に何が含まれるべきか」については、先行研究である『学生及び教員から見たアドミッション・ポリシー 山村滋（アドミッション・ポリシーの効果に関する研究 2014 年大学入試センター研究開発部）』を参考にしたい。

この研究では、実際に大学1年生の教育に携わっている大学教員（10名）と204学部の大学1年生（50名）を対象に「AP に何が含まれるべきか」、その見解を調査している。

この調査では、志願者に分かりやすく具体的な AP を示すべきではないかとの理由から、「教科や科目別に、身に付けておくべき学力の具体的提示」「学力試験の科目別の最低点」「学力以外の選抜資料」「高校で履修すべき教科・科目の指定」「意欲、関心、態度の具体的事例」「大学で必要とされる能力と知識の具体的提示」「学力以外の選抜資料の配転」以上の7つの質問項目が設定され、「全く必要ない」「あまり必要ない」「ある程度必要」「とても必要」での回答結果を、学生と教員の理解の対比、大学ランクとの関り、選抜方式との関りに分けて分析している。

調査の結果、学生の見解に関してはランク別では7事項いずれも必要とされており、選抜方法別では選抜資料と関わりのある事項は「必要」とされる割合に多少の相違があったものの、顕著な差は見られず、学生は7つの事項すべてを求めていると考えられる。

一方、教員の見解に関しては、「学力試験の科目別の最低点」においてはランク別で多少の差はあったものの、他項目は多くの教員が「必要」とみなしていた。

この研究では、「具体的な情報を AP に示すことが必要」と結論付けられたが、同時に、具体的な情報を AP に反映させる際の課題を述べている。その内容を以下に引用する。

「具体的な情報をアドミッション・ポリシーに盛り込もうという際、現状では、大学評価との関りから「第三者評価で、アドミッション・ポリシーが機能しているかどうか」が評価されます。下手に具体的なことを書くと、“機能していない”と問題視される可能性があるため、あいまいなことしか書けないのです」
(X大学への聞き取り調査)という構造的問題点があることをここで指摘しておきたい。アドミッション・ポリシーが機能するためには、大学評価の在り方の再検討が求められているのである」
「佐々木享(1979)によると、現行法制下では、入試科目を指定することはできても、高校で履修すべき科目を指定することはできない。試験科目の指定が実質的には高校で履修すべき科目を指定することに繋がっていることはともかくとして、学校教育法90条に定める大学入学資格(実際には受験資格)は高等学校(もしくは中等教育学校)の卒業であり、高校で履修すべき科目を指定することは、この規定に抵触することになるからである」

※引用：『学生及び教員から見たアドミッション・ポリシー 山村滋(アドミッション・ポリシーの効果に関する研究 2014年 大学入試センター研究開発部)』

大学評価に係る問題は、『アドミッション・ポリシーの「顕在的機能を阻む要因」と「可能性としての潜在的機能(濱中敦子)』においても、以下のように指摘されている。

「顕在的機能を阻む要因として第一に確認されたのは、この認証評価の存在である。A大学のインタビュー調査では、評価への対策として、意図的に抽象的な用語を含めたアドミッション・ポリシーにしているという事実が語られた」

「具体的な要件を記載すると、それだけ検証もしやすくなる。評価の結果、不適合と言う判断が下される可能性も高くなる。逆に、抽象的な言葉を並べている限り、明確な基準が設定できず、不適合だと言う確定的な証左が見いだされるわけでもない。評価を乗り越えるためには、あいまいな要件を設定しておいた方が無難だと言うのだ。」

「アドミッション・ポリシーは、大学が入学者（受験者）に向けて発信するものである。しかしながら認証評価という制度が別途構築されたために、大学側のまなざしは他のところに向けざるを得なくなった。」

※引用：『アドミッション・ポリシーの「顕在的機能を阻む要因」と「可能性としての潜在的機能-3つの訪問調査から-（濱中敦子）（アドミッション・ポリシーの効果に関する研究 2014年 大学入試センター研究開発部）』

APと志願者のマッチングを考える上でも、APにおいて「求める学生像」を具体的に示すことは大学、志願者の両者にとっても重要であることが分かっているが、第三者評価機関の影響による課題は大きいと言える。

4-2-6：入試広報を担うアドミッション・オフィス

次に、AP情報の公開といった視点から大学の広報活動についての現状を分析していく。

大学の広報は一般的に2種類に分けて考えられる。主に大学のブランドイメージの認知など大学に係る全般的な情報を扱う「大学広報」と主に入学者選抜の情報等を扱う「入試広報」である。ここでは、「入試広報」とその役割を担うアドミッション・オフィスとアドミッション教員の視点から課題について考察していく。

アドミッション・オフィスとは、入学事務局を示す。アドミッション・オフィスのこれまでの歴史について簡単に触れると、1997年6月に行われた答申『21世紀を展望した我が国の教育の在り方について（中央教育審議会）』において、アドミッション・オフィスの整備の必要性について触れられて以降、1999年には東北大学、筑波大学、九州大学がアドミッションセンターを開設した。その翌年の2000年はこの3校を含めた約70大学がAO入試を導入したことで、AO入試元年と呼ばれる。さらに、2014年12月に行われた答申『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（中央教育審議会）』では、各大学における個別選抜改革と教育の質的転換を実現するための、実効的な政策手段として、各大学が取り組むことが求められる事項において、「アドミッション・オフィスの強化をはじめとする入学者選抜実施体制の整備」が盛り込まれる等、アドミッション組織と担当教員の重要性が増してきている。

アドミッション・オフィスの設立経緯や組織形成、スタッフや予算の規模等は国立大学と私立大学でも異なり、その業務内容は大学毎によって異なると考えられる。例えば、アドミッション・オフィスの研究を行っている『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号 (2018)』によると、アドミッション組織の業務が概ね 3 点に絞られることから、アドミッション教員が関わる業務を「三つのミッション」としている。その 3 つの業務内容をアドミッション・オフィスの業務内容の一例として下記に引用する。

国立大学のアドミッション組織はその名称から AO 入試に関する実施部署を連想するが、それら単一業務中心の組織ではないうえに AO 入試を実施しない大学にも多数設置されている。

主な業務は自大学入試に関する「調査・分析（入試研究を含む）」や「企画・提言」、また学生募集を兼ねた「入試広報」であり、対象は学内（執行部、学部）から学外（高校、大学、行政、地域住民）と幅広い。

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号 (2018)』

「調査・分析（入試研究を含む）」「企画・提言」「入試広報」の内容から、「入試広報」に係る内容を中心に見ていく。

入試調査・分析について

■主な業務

- 1.入試分析報告書の作成（学内限り）
- 2.学内報告（執行部役員、関係委員会、教授会等）
- 3.学部への FD 活動（入試分析と入試に関する提言）
- 4.高校教員を対象とした入試説明会（学外説明会の資料作成）

■分析項目・内容（抜粋）

- ・当該年度の入試総括（全国）
- ・当該年度の入試総括（学内）センター試験の平均点の影響や、その年の学部トレンド、さらに他大学入試による当該大学・学部の入試に関する影響等の記録
- ・「学部（学科）別」、「入試種別」の入試結果と分析
- ・「都道府県別」、「高校別」の志願動向分析
- ・「学部（学科）別」、「センター試験と個別試験の可否」の相関
- ・選択科目（例えば理科科目）による可否入替り
- ・（学部別、入試種別ごとの）志願者の「出身県・出身校別」分析
- ・一般入試における学部、学科の入試難易度（受験産業から入手）
- ・その他（大学独自の選抜方法等）

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』

■入試調査・分析について

「入試調査・分析」の学内における役割は、「（自大学の）入試分析使用の作成」及び「学部別入試分析の報告・提言（対役員、学部）」である。

当該年度の入試「分析」は、役員や学部に対する情報提供と新入試への制度設計の提言等、活動自体が FD につながる。また、分析を基に次年度以降に検討される（促す）入試変更の基礎調査にも関連することで、この役割は重要である。

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』

■入試企画・構築について

新入試の設計は、アドミッション組織及び教員の重要な業務である。「共通テスト」や国語、数学などの「記述式問題」、高校改革による「新調査書の多面的・総合的評価」、「英語 4 技能の外部テスト導入」等、新制度に向け様々な入試制度の構築や評価手法について、自大学入試に適切に取り入れなければならない。学内には改革のプロセスを示し、学外には概要の公表を行う（入学者選抜要項等に反映）。これは学部への情報提供とそれに伴う交渉も必要であり、時には学部の求めに応じて説明会も開催する。学部所属の教員は入試委員や作題委員など、入試を担当する期間は大学（学部）入試や高校の受験事情に詳しいが、それを離れると本務に戻ることでタイムリーに高校や入試に関する情報を把握するのは困難になる。アドミッション教員は各学部の入試に関する青写真を示しながら、志願者の質と量を落とさぬ

よう工夫しながら新入試に向けた取組を行う必要がある。

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』

入試広報

■学外業務①

- 1.進学相談会（生徒、保護者）
- 2.入試説明会（高校教員、受験産業社員）
- 3.講演会・出前講義（生徒、保護者）
- 4.教員研修（高校教員）
- 5.高校訪問（高校教員）
- 6.自大学訪問者の対応
- 7.その他（シンポジウム・セミナー等）

■学内業務②

- 1.大学案内
- 2.オープンキャンパスの企画立案
- 3.ラジオ、新聞取材等のマスコミ対応
- 4.その他（入試広報に関する FDSD 研修等）

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』

■入試広報・高大接続について

「入試広報」に係る領域は広い。表 3 は、アドミッション組織における主な入試広報活動の一覧である。「学外・学内」別に分類したが、非アカデミック系の生徒・保護者を対象とした進学相談会から、マスコミ対応（入試に関する取材等）、さらにアカデミック系の入試に関するシンポジウムやセミナー等、アドミッション組織の対応範囲の広さが実感できる。前述の「入試分析」「入試企画」との違いは、学外者が多数関わることであり、その意味では「入試広報は大変な業務」といえる。また、本件に関する企画立案は、主に当該所掌の事務職員と行い共同して実施運営に携わる機会が増えるが、それでもマンパワーとしては不十分である。

また、入試「広報」といっても一方的に自大学の情報を提供する業務にとどまらない。例えば「5. 高校

訪問」では、新教育課程や新入試に向けた 学習および進路指導についてヒアリングすることも可能である。近年は高校教員が志望校を決定する大きな役目を果たしており（山田ら 2017）、高校との情報交換や共有は重要である。

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』

また、同書ではアドミッション教員に係る展望と課題として、学部や事務との距離と人事評価の任期制について触れている。下記に内容を引用する。

■学部や事務との距離

全国的に国立大学アドミッション教員が担う業務と学内教職員との関係について概観すると、以下のような特徴が窺える。

- ・組織を超えた学部教員との連絡調整
- ・組織を超えた事務職との連絡調整

とりわけ学部自治が強い大学にとって、組織を跨ぎ全学を見渡した企画や提言を行う者は学長や理事（副学長を含む）等の執行部役員やその所掌 事務に限られる傾向にあるが、アドミッションを含めたセンター系の組織は学部や事務を横断した業務を担うことが多い。その意味では学内を広く知る立場であり、様々な機会が与えられることで学内情報を外へ魅力的に発信するには都合のよいことといえる。また、学部教員の各委員は数年で交代することが一般的で、さらに組織を所掌する事務職員の異動も国立大学は早い傾向にある。3 年も経過すればほぼ全員が交代するため（永野 2012）、プロバー的な役割を果たすアドミッション教員の学内に果たす役割は大きいといえよう。

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』

■人事評価と任期制

様々な学内組織に関わることがアドミッション教員のメリットとすれば、「人事評価」と「任期制」についてはデメリットの類に含まれよう。本項では以下の課題について考察する。

（アドミッション教員の問題点）

- ・評価者との距離（意思疎通）に関する問題・・・人事評価等

・透明性を欠く「更新」基準・・・任期制の場合

国立大学アドミッション教員の管理者は、組織上執行部の役員や学部所属の教員が兼務することが多い。日常の業務については問題ないが、自己評価や組織目標において上司との解釈や方針に齟齬が生じ、支障をきたす事態が懸念される。大学に導入された「組織及び自己評価」は、管理者の研究分野の違い等を理由に不安視する学部教員も少なくない状況において（畠田ら 2009）、業務そのものを異とするセンター系教員にはさらに違和感があり、当該組織や個人評価に適さない記載項目も見られる。医学部教員同様に、例えば病院勤務での評価と同様に別枠でセンター系教員の項目を設けるか、目標・達成・自己評価についてはフリー形式で記述が可能な様式が望ましいといえよう。

※引用：『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 永野拓矢 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』

このように多くの役割を担うアドミッション教員に求められるスキルについて、『アドミッション・オフィスの機能と役割-多面的・総合的評価を実現するために-林篤裕 名古屋高等教育研究第 18 号（2018）』では下記のように図表化している。

アドミッション・オフィス教職員に求められるスキル

1. 「大学」の熟知（自大学のみならず他大学も）
2. 入試業務・仕組みの把握
3. 入試動向・教育行政の把握
4. （初等&）中等教育の把握
5. 高等教育の在り方（在るべき姿が語れるか）
6. 情報処理・統計処理技術（データハンドリング、データ分析）
7. プレゼンテーション能力
8. 入試課との連携
9. IR 部門との連携
10. 学内での発言力
11. グループワーク
12. 高大接続を担っているという気概
13. 高校と大学の関係性（高校教員の支援ではなく）

※引用：『アドミッション・オフィスの機能と役割-多面的・総合的評価を実現するために-
林篤裕 名古屋高等教育研究第 18 号 (2018)』

また、『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-国立大学の教員に対する聞き取り調査の結果から- 丸山和昭 斎藤芳子 夏目達也 (名古屋高等教育研究第 19 号 2019)』国立大学のアドミッション担当教員を対象に仕事とキャリアについて聞き取り調査を行っている。

この調査では、担当教員の多様性や職務の継続性に関わる問題に触れられている。特に職務の継続性については、アドミッション担当教員の任期について問題視する声があげられていた。また、多くの事例において大学がアドミッション担当教員に期待する職務内容が明確でないという指摘があった。その内容を以下に引用する。

アドミッション担当教員において、大学から期待される役割が不明瞭であることや、評価基準がアドミッション担当教員に適したものとなっていない背景には、そもそも大学の多くの構成員において、アドミッション担当教員の職務や働き方についての認知が浅いことがあるのではないかと推察される。

アドミッション組織の役割や必要性等の認識や、アドミッション組織の役割に関する大学内での議論が不十分であることが、アドミッション担当教員の職務や働き方に影響を与えていることも考えられる。

今回の調査対象となった事例のひとつでは、このような課題への対応として、アドミッション担当教員の職務が、より多くの大学の構成員の目に触れるように、組織改革が必要であるとの声があった。

別の事例では、アドミッションセンターの職務に対して、他の学部・研究科一般や、事務組織とは別に、独立した評価基準が設けられる必要があるとの指摘があった。

アドミッション担当組織における職務の継続性と、アドミッション担当教員のキャリアパスを確立する上で、彼らの職務に即した評価基準を各大学が明確にすること、あるいは、大学を越えて共有することが、重要な課題であると考えられる。

※引用：『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-国立大学の教員に対する聞き取り調査の結果から-丸山和昭 斎藤芳子 夏目達也(名古屋高等教育研究第 19 号 2019)』

これからの内容から、アドミッション・オフィスやアドミッション担当教員の重要性が増す一方で、その役割の不明確や求められるスキルの多様性、育成の困難性等、課題は残って

いる。

4-2-7：入試広報の効果検証

入試広報の主な業務内容から、志願者と直接的に関係がある内容は下記の6つが挙げられる。

- 1.進学相談会（生徒、保護者）
- 2.講演会・出前講義
- 3.大学案内
- 4.オープンキャンパスの企画立案
- 5.ラジオ、新聞取材等
- 6.その他（シンポジウム、セミナー等）

志願者は大学から発信される情報をどの程度、利活用しているのだろうか。

下記は、リクルートマーケティングパートナーズが2019年3月に行った『進学センサス2019 高校生の進路選択に関する調査』の調査内容である。

この調査では、2019年3月に高校卒業した男女50,000人（有効回答数2,819名）を対象に進路選択プロセスについて質問紙による郵送法で調査を行っている。「進学関連の情報入手経路」の調査結果について下記を引用する。

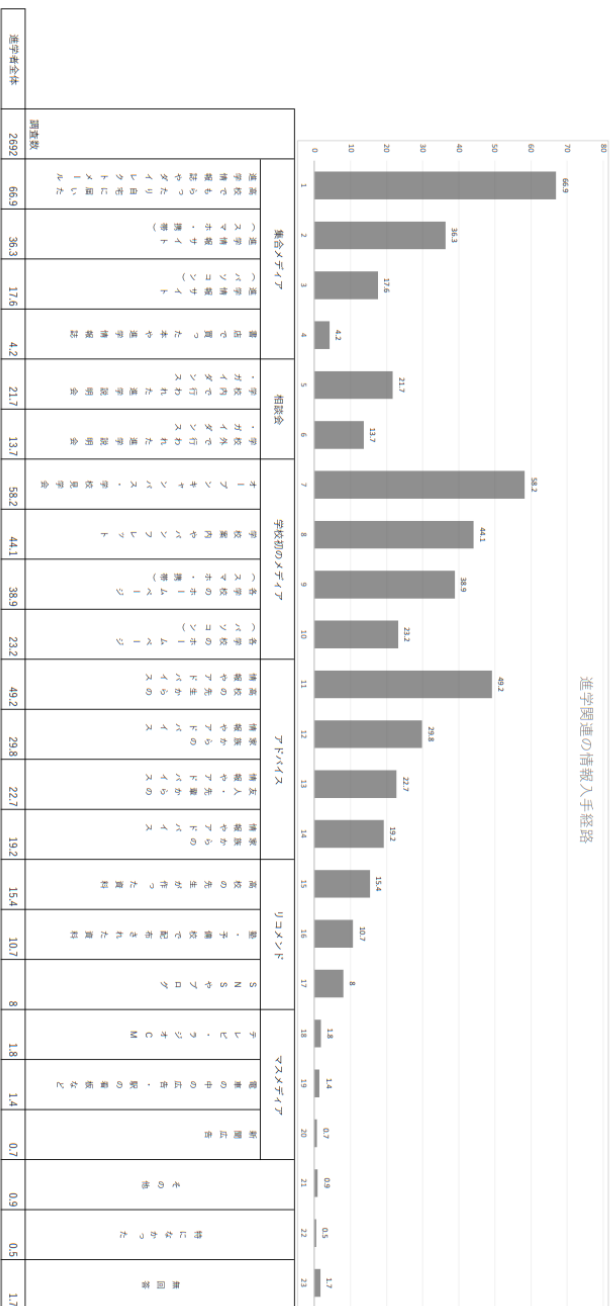


図 2 進学関連の情報入手経路

※出典：『進学センサス 2019 高校生の進路選択に関する調査(リクルーターアンケート 2019年)』

「学校初のメディア」を個別で見えてみると、「オープンキャンパス・学校見学会」が58.2%「学校案内やパンフレット」が44.1%「各学校のホームページ（スマホ・携帯）」が38.9%「各学校のホームページ（パソコン）」が23.2%と集合メディアの「高校でもらったり自宅に届いた進学情報誌やダイレクトメール」66.9%を除く、「進学情報サイト（スマホ・携帯）」36.3%「進学情報サイト（パソコン）」17.6%「書店で買った本や進学情報誌」4.2%の数値と比較しても高い数値であることがわかる。

次に、『最も役に立った進学関連情報現』の調査結果について下記を引用する。

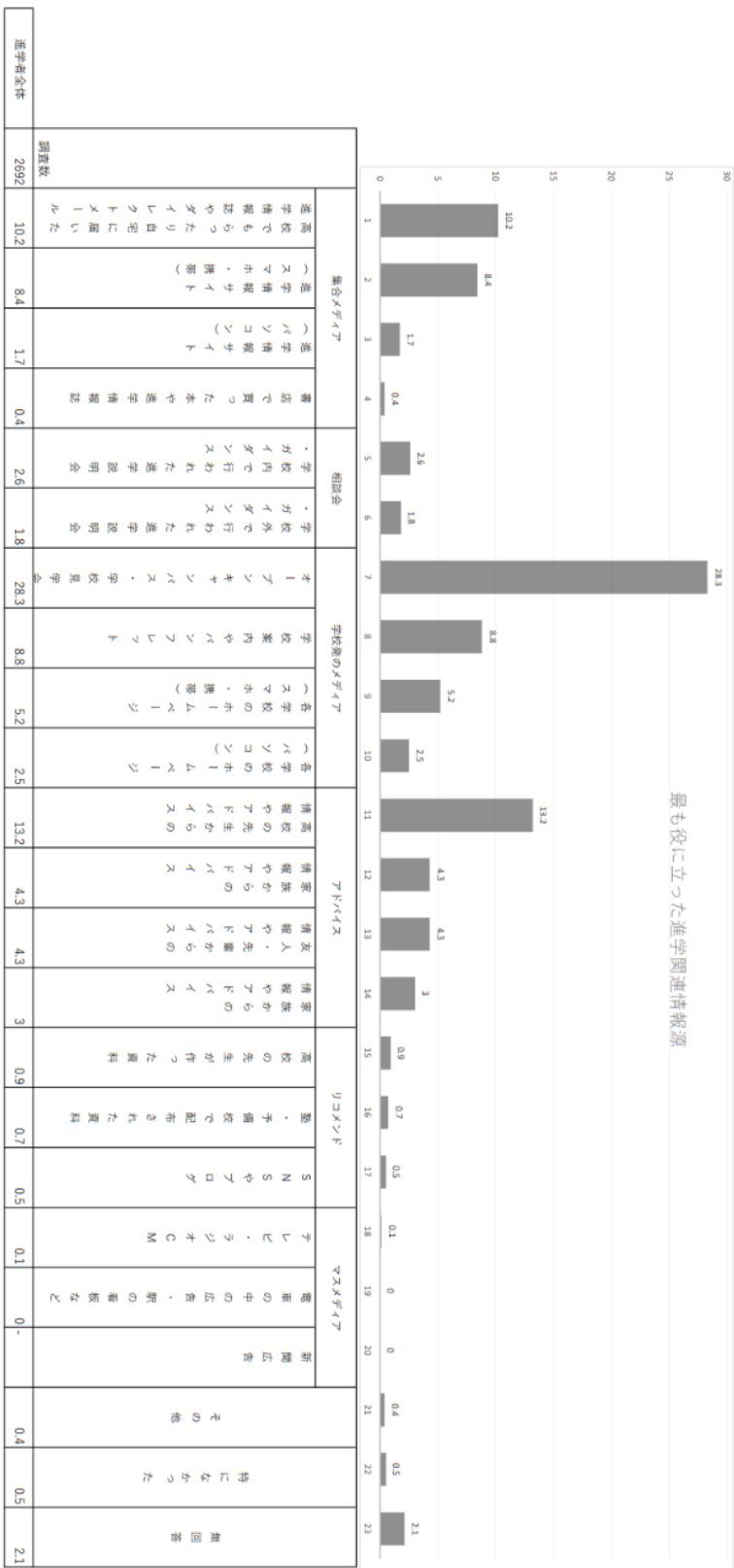


図 3 最も役に立った進学関連情報源

※出典：『進学センサス 2019 高校生の進路選択に関する調査(リクルートワークス研究所 2019 年)』

「学校初のメディア」を個別で見ると、「オープンキャンパス・学校見学会」が28.3%「学校案内やパンフレット」が8.8%「各学校のホームページ（スマホ・携帯）」が5.2%「各学校のホームページ（パソコン）」が2.5%と集合メディアの「高校でもらったり自宅に届いた進学情報誌やダイレクトメール」10.2%「進学情報サイト（スマホ・携帯）」8.4%「進学情報サイト（パソコン）」1.7%「書店で買った本や進学情報誌」0.4%の数値と比較しても高い数値であることがわかる。

志願者が「オープンキャンパス・学校見学会」を「最も役に立った情報源の理由」としてあげている内容で最も多い内容は、「もともと行きたかった学部や学科をよりよく理解できた41.4%で回答のほぼ半数を占めている。

以上のことから、オープンキャンパスを筆頭に、大学発信のメディアは一定の効果があると言えるだろう。ゆえに、これらを活用したAP情報発信は一定の成果を期待できるはずだ。

4-2-8：大学の評価方法例

APにおける「求める学生像」は、これまでの調査結果からわかるように、抽象的な文章表現にとどまり、具体的な知識の水準等を示しているわけではない。

そのため、その評価についても具体的な水準を設け、学生の基礎的な学習の達成を判定する「大学入学共通テスト」とは異なり、明確な評価基準の設定や能力、態度の数値化が困難だと考えられる。

それでは、各大学では実際にどのような評価方法を用いて学生を評価しているのか、福井大学、鳥取大学、大阪大学の事例を基に分析を行っていく。

■評価方法の例1 福井大学 「探求力」に対するルーブリック評価

福井大学では、「大学の個別選抜での多面的・総合的に評価する方法の説明責任を確保するためには、APに基づく多面的な評価の信頼性・妥当性に着目すべきである。」としている。そして、個別試験で評価する「学力の3要素」のうち、「主体性・多様性・協働性」とは、高校生の課題の発見・解決に向け、主体性を持って多様な人々と協働して学ぶ力、即ち「探究力」であるとしている。

『「探求力」に対するルーブリック評価の開発 大久保貢,森 幹男,中切正人（大学入試研究ジャーナル 28 巻 2018 年）』によると、「高校教員と大学教員が協働してルーブリックを開発し、このルーブリックを使った探究力の評価結果から多面的・総合的に評価する大

学入試改革の糸口を掴むことが出来た。」と述べている。

表8 12の能力を評価するルーブリック

評価対象			S (4)	A (3)	B (2)	C (1)
創 力	実行力	活動を制御する力	規則性を理解し、新しい解決方法を探るなどの探求的活動を試みる。	繰り返し作業に取り組み、規則性について考えている。	積極的に課題に取り組み、新しい課題にも挑戦している。	指示された課題を実行している。
	修正力	障害を克服する力	よりよい結果になるよう工夫して活動を前に進めている。	原因克服のため試行錯誤しながらも、活動を前に進めている。	原因を克服して活動を進めようとするが、他をまねたりしている。	活動が思い通りに進まず、その原因がわからない。
	独創力	挑戦する力	新しい切り口で事象をとらえて、説明している。	与えられた切り口とは違う切り口で課題解決に取り組んでいる。	与えられた切り口で、事象の理解をしている。	指示された課題にしか関心が向かない。
	企画力	経験を一般化する力	得られた結果を一般化して理解している。	得られた結果を既習事項以外の学習・生活面と関連づけている。	得られた結果を既習事項などと関連づけている。	行った課題の結果しかまとめられない。

※出典：『「探求力」に対するルーブリック評価の開発 大久保貢,森 幹男,中 切正人 (大学入試研究ジャーナル 28 巻 2018 年)』

表8は、『「探求力」に対するルーブリック評価の開発 大久保貢,森 幹男,中 切正人 (大学入試研究ジャーナル 28 巻 2018 年)』より12の能力を評価するルーブリックの図表より一部抜粋したものである。

この開発したルーブリックを使い、「探究力」を評価した結果、次の三点が明らかとなっている。

- 1：この評価方法では時間的コストがかかる。
- 2：総合評価結果と AO 入試の順位にやや関連性がある。
- 3：総合評価結果と入学後の成績にやや関連性がある。

■評価方法の例 2 大阪大学 一般選抜における高校調査書の自由記述活用の可能性

大阪大学は一般選抜における多面的・総合的な評価での調査書活用の可能性を検討するため、調査書の自由記述内容について機械学習を用いた分類手法を考案、検証を行った。

その検証内容を『一般選抜における高校調査書の自由記述活用の可能性 ―機械学習を活用した志願者の「主体性等評価」分類の試み― 井ノ上 憲司, 山下 仁司, 川嶋 太津夫 (大阪大学) (大学入試研究ジャーナル第 31 号 35-42 2021 年)』より下記に抜粋する。

- 1.調査書の裏面の記述内容を使用し、志願者を自動分類が可能か検討
- 2.機械学習の教師データとして、新入生アンケートの回答を使用
- 3.主体性等を示す「タイプ」を設定
- 4.調査書の記述から「タイプ」を予測可能か、機械学習による分類器を使用し判定

本書では、「設定したタイプは、大阪大学のデータを用いた場合の結果であり、大学や志願者の環境要因で抽出される種類や数は様々であるといえる」とした上で、「この手法によって自動判定の仕組みを構築することにより一定の成果を得られることを示唆できた」という結果をまとめている。さらに、今後の課題としては大まかに次の 3 点が考えられると述べている。

一点目、この機械学習の精度をどのように高められるかという点。

二点目、このような多面的・総合的な評価手法をどのように選抜の可否判定に組み込むかという点。

三点目、多面的・総合的な評価を一般選抜で行った場合の効果検証が必要であるという点。

以上、これら 2 校の調査により、以下二点が明らかになった。

- 1：大学毎に評価方法が異なるということ。

2：志願者を評価する方法が確定していないということ。

4-2-9：評価の有効性に関する調査

ここでは、評価の有効性について検討する。具体的には、AP における「求める学生像」のキーワード分析を基に評価の有効性をフレーム化した。

『教育改革と人材育成の方向性 第3章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000年）』では、「大学が入学者に求める資質」を、Ⅰ表現力（自己表現力・文章表現力）、Ⅱ思考力（論理的思考力・判断力・発想力）、Ⅲ背景知識（知識教養・読書力）、Ⅳ人間力（探求心・協調性・謙虚真面目・持続力）、Ⅴ関心（社会問題・語学）の5カテゴリー、全13資質項目に分類し、各入試方式のうち教科学力試験以外の代表的な4つの方式、「小論文」・「面接」・「総合問題」・「内申書」によって、大学が入学者に求める資質をどの程度、評価（計測）できるのか、入試方式毎にスコアを取って分析を行っている。

表9 大学人が求める資質と計測のレベル
(C～Fの選抜方法を実施(予定)している場合)

○は標本数

		A	B	C	D	E	F	
		大学人 欲求 レベル	学生 肯定 レベル	小論文(814)	面接(940)	総合問題(205)	内申書(838)	
				国公立 全体	国公立 全体	国公立 全体	国公立 全体	
I	表現力	79.8	34.5	73.5	59.6	39.5	16.3	
	1.自己表現力	YES	79.6	37.4	58.3	□85.6	29.4	16.2
		NO			17.4	1	○53.8	○69.4
	7.文章表現力	YES	80	31.6	□88.6	33.6	47.8	16.3
NO		1.2			46.5	26.9	○69.2	
II	思考力	74.7	40.5	62.7	60.5	49.6	19	
	6.論理的思考力	YES	84.5	42.7	□77.8	65.5	58.4	21.1
		NO			3.6	9.2	17.3	○60.4
	10.判断力	YES	63	40.8	49.6	□55.3	44.7	20.3
		NO			22.6	17.3	26.5	○62.3
	11.発想力	YES	76.5	38	60.6	60.8	45.7	15.5
NO		12.6			14.7	29.6	○70.3	
III	背景知識	68.5	48.3	53	53.1	48.9	27.2	
	5.知識 教養	YES	68.2	57.5	49.1	□56.9	□56.7	34.8
		NO			22.4	12.8	16	38.5
	8.読書力	YES	68.8	39.1	□56.8	49.2	41	19.5
NO		16.5			22.9	33.5	○63.9	
IV	人間力	69.1	45.8	23.9	44.4	24.7	31.3	
	2.探求心	YES	75.7	50.4	30	45	30	20.8
		NO			46.7	27.1	46.9	○60.1
	3.協調性	YES	70.7	51	16.9	48.5	19.7	36.2
		NO			○69.2	24.3	○71.7	35.6
	4.謙虚 まじめ	YES	60.9	46.9	23.6	47.5	17.7	30.3
NO		○56.9			24.9	○68.6	45.8	
9.持続力	YES	69.1	34.7	25.1	36.5	31.5	37.7	
	NO			○54	37.8	42.8	35.2	
V	関心	68.2	45.3	42.3	56	37.3	32.8	
	12.社会問題	YES	68.2	60.1	□64.2	□70.6	43.8	23.6
		NO			10.4	6.2	29.8	○56.6
	13.語学	YES	68.2	30.5	20.4	41.4	30.8	41.9
NO		○64.7			34.4	45.3	29.5	

横軸のA・Bは『教育改革と人材育成の方向性』（1998年実施）、
横軸のC～Fはベネッセ文教総研「高大接続に関する調査」（2000年5月実施 n=1,082）による。
B学生肯定レベルは、学生の自己評価（身に付けていると思う）のレベルをスコア化したもの。
□は、計測値が要求レベルの8割をこす割合。○は、計測できないとする回答が50%以上となる項目。

※出典：『教育改革と人材育成の方向性 第3章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000年）』

表9は、「各入試方式は求める資質項目をどの程度、評価できていると考えているか」をアンケート調査した結果である。回答は「よく評価できる」「まあ評価できる」「評価できない」の3段階とし、無回答のスコアは除いている。

表中のYESのスコアは、「よく評価できる(%) + まあ評価できる(%) × 0.5」で算出し、NOのスコアは「評価できない(%)」で算出している。

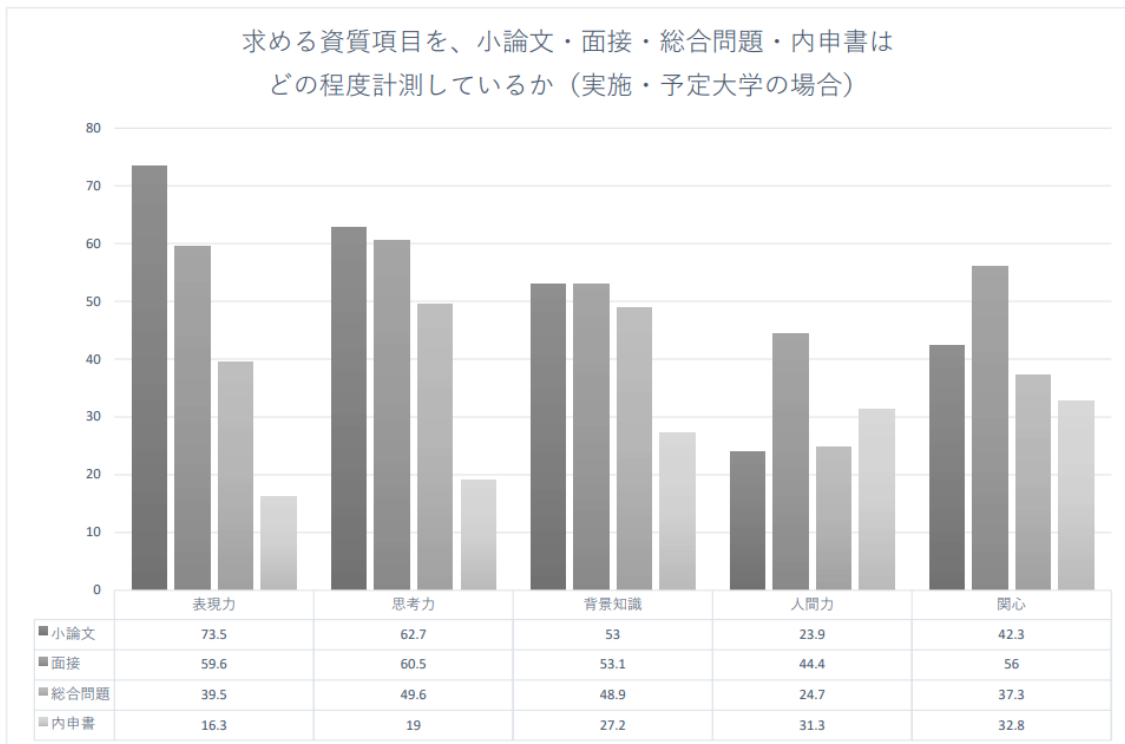


図4 求める資質項目を、小論文・面接・総合問題・内申書はどの程度計測しているか（実施・予定大学の場合）

※引用：『教育改革と人材育成の方向性 第3章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000年）』

図4は、表9のデータを基に13の資質項目を「表現力」「思考力」「背景知識」「人間力」「関心」の5つのカテゴリーにまとめ、横軸に5の資質項目、縦軸には小論文、面接、総合問題の各入試方式のYES（よく評価できる+まあ評価できる×0.5）のスコアをグラフで示している。

求める資質を、小論文・面接・総合問題・内申書ほどの程度計測しているか
(実施・予定大学の場合)

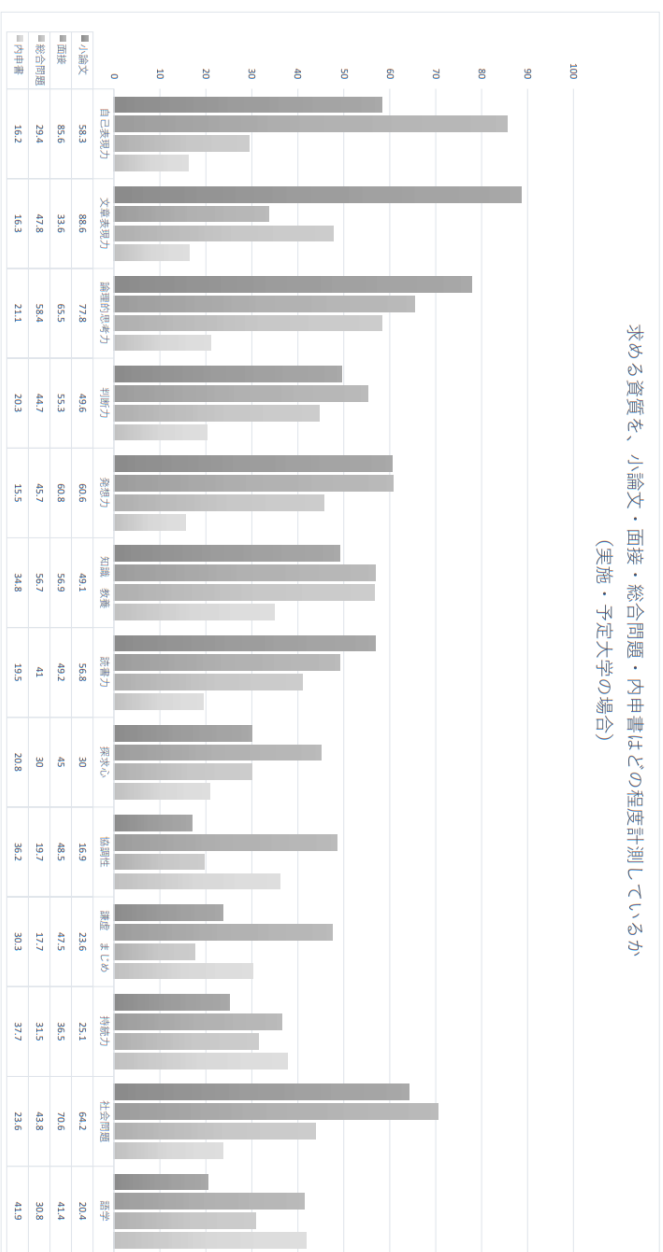


図 5 求める資質項目を、小論文・面接・総合問題・内申書ほどの程度計測しているか (実施・予定大学の場合)

※引用：『教育改革と人材育成の方向性 第3章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性 (ベネッセ教育研究開発センター 2000年)』

図5は表9のデータを基に13の資質項目の詳細をグラフ化したものである。横軸に13の資質項目、縦軸には小論文、面接、総合問題の各入試方式のYES（よく評価できる+まあ評価できる×0.5）のスコアをグラフで示している。

以上のデータを基に、各資質の評価方法として有効な入試方法のグラフ化を行った。国公私立を合わせた全体のスコアが60以上を有効とし、それ以下を有効ではないとした。

表10 評価方法の有効性

	小論文	面接	総合問題	内申書
表現力	有効	有効ではない	有効ではない	有効ではない
思考力	有効	有効	有効ではない	有効ではない
背景知識	有効	有効	有効ではない	有効ではない
人間力	有効ではない	有効ではない	有効ではない	有効ではない
関心	有効ではない	有効	有効ではない	有効ではない

「表現力」の評価には、小論文が最も有効だと考えられる。

「思考力」の評価には、小論文、面接が有効だと考える。

「背景知識」の評価には、小論文、面接が有効だと考えられる。

「人間力」の評価には、まだ課題が多く残っている。

「関心」の評価には、面接が有効だと考えられる。

APと志願者のマッチングにおいて、「求める学生像（入試時点で大学側が求める能力や態度等）」と「入試時点で志願者に身につけているべき能力や態度等」が合致しているか否かの評価は重要であるが、評価方法の有効性には未だ大きな課題が残っている。

4-3：志願者におけるプロセス

4-3-1：志願者の進路決定の現状

ここでは、志願者の進路決定の現状について述べる。これまでの「選抜」から「マッチング」へと入学者選抜が変化し始め、志願者は「入れる大学」や「より良いとされる大学」を目指し、「大学から選ばれる」ことを目指すものから、自分の能力、適性や個性を伸ばす教育内容や教育理念、特色にそった AP に応じて「入りたい大学」や「自分に合った大学」を選択する方向へと意識と行動の変化が求められている。

選抜からマッチングへと移行する過渡期である今、志願者はどのような意識と行動によって、どのようなプロセスを経て進路決定を行っているのだろうか。『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルートカレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）』の調査を基に、大学進学者が第一志望校の学校を受験校に決めるまでの行動を抜粋する。

■高校2年時 春～夏

- ・夏休みを利用してのオープンキャンパス参加や秋に実施されることの多い志望校を絞る三者面談に向け、自分の興味ある分野の検討・大学への資料請求を促す進路指導が行われることが影響し、大学進学者が大きく動き出す。
- ・学びたい分野の決定、興味校の資料請求に向けて動き出す数が半数を超え、オープンキャンパスや取り寄せた資料等で大学研究を深めたことで、第一志望校への関心が高まる。

■高校2年時 秋

- ・半数の高校生が「第一志望校への資料請求」を実施する。
- ・高校2年生の段階では、様々な選択肢を持ち志望校を検討する。

■高校3年時 春～夏

- ・具体的な学校名を志望順位別に書いて担任の先生に提出、模試結果の返却により一気に受験モードに突入することから、志望校検討は高校3年で加速度的に本格化する。
- ・半数が「第一志望校を受験校に決定」し、夏にかけて志望校合格に向けて学習を集中させる。

■高校3年時 秋～冬

- ・半数が「第二志望校を受験校に決める」

■高校生に影響を与えているメディア

- ・「学びたい分野決定」「第一志望校を受験校に決める」「第二志望校を受験校に決める」のフェーズにおいて、「先生のアドバイス」がトップに上がっている。
- ・全体的に大学進学者の進路選択行動においては、先生のアドバイスの影響が強い特徴がある
- ・高校教員への最新の大学情報、特に入試に関しての継続的な情報提供は必須と言える。

志願者が第一志望校の検討に向けて意識が高まり、様々な選択肢を持ち資料請求等の行動を取り始める高校2年時に AP 情報を利活用できる環境・仕組み作りを行うことや、志願者が進路決定を行う際に最も影響力のある高校教員の AP 認知・理解、進路相談時の AP 利活用の向上を図ることで、志願者にとってより良い進路決定に繋がるだろう。

4-3-2：志願者の AP 認知・利活用状況

ここでは、志願者と高校教員の AP 認知度と利活用の現状について述べる。大学・学部の AP 策定状況は、国公立大学をあわせてほとんどすべての大学で策定されているのが現状だが、志願者の AP 認知度はどうだろうか。

2014年に大学入試センター研究開発部が204学部の大学1年生(50人)を調査した結果では、入学者のAPの認知に関しては、志願者の過半数はAPをあまり知らず、大学選びにあたって過半数以上の志願者は重視していないという調査結果が出ているが、図6と図7はこの結果から5年後の2019年に『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研(リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019)』より発表された調査結果である。

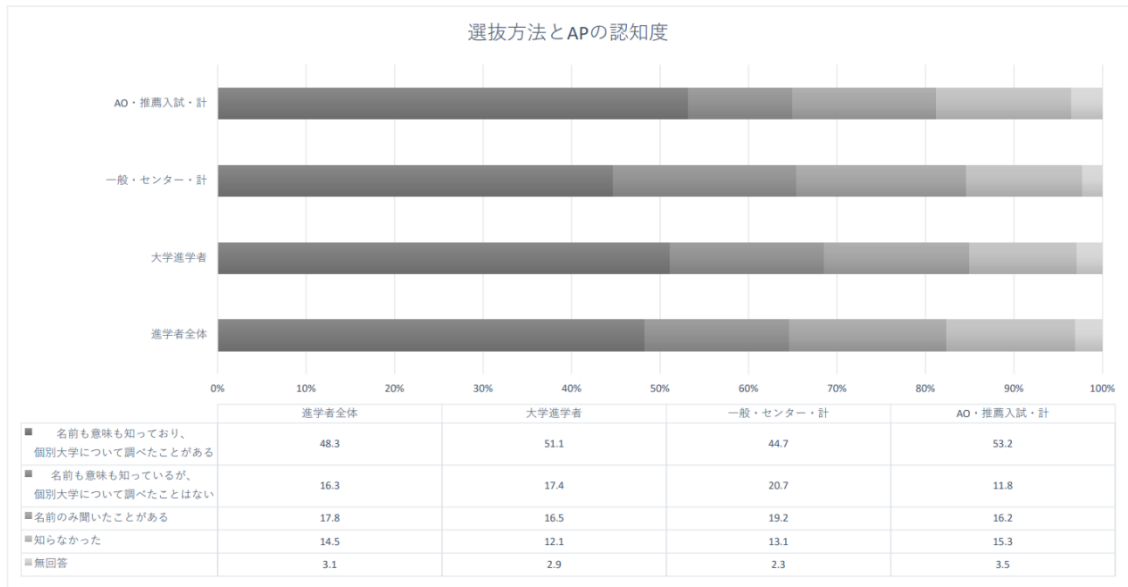


図6 APの認知度

※出典：『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）』



図7 APの役立ち度

※出典：『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）』

図6は志願者のAP認知度、図7は志願者のAP役立ち度を表している。高校生の8割以上がAPを認知しており、「個別大学について調べたことがある」と回答した高校生の8割以上が志望校検討時にAPが役立ったと答えている。この変化は、2017年に法改正がありAPが義務化されたことが影響していると考えられる。

選抜方法別の数値を見てみると、AO（総合型）・推薦（学校推薦）入試利用者の45%が「非常に役に立った」と回答していることから、進路決定の際にAPをある程度活用している可能性が示唆されるものの、一般・センター入試利用者は26%と大きく下回っていることがわかる。

2014年から2019年の間で認知度・活用度は向上してはいるが、いまだその認知・活用度は高いとは言い難い。中央教育審議会が示す「学生は各大学が提示するAPを参考にし、自らの能力・適性に適合した大学、学部、学科等を主体的、個性的に選択する」ことの実現には、まだ多くの課題が残っているのが現状だと言えるだろう。

4-3-3：高校教員の AP 認知・利活用状況

次に、高校教員の AP 認知と利活用の現状について見ていく。図 8 と図 9 は、2021 年に株式会社リクルートマーケティングパートナーズ リクルート進学総研が全国の全日制高校 4738 校を対象に行った『高校教育改革に関する調査 2021』（有効回答数 1156 件：回答率 24.4%）の結果から、高校教員の AP 認知度と AP の進路指導への活用について調査した結果を示している。

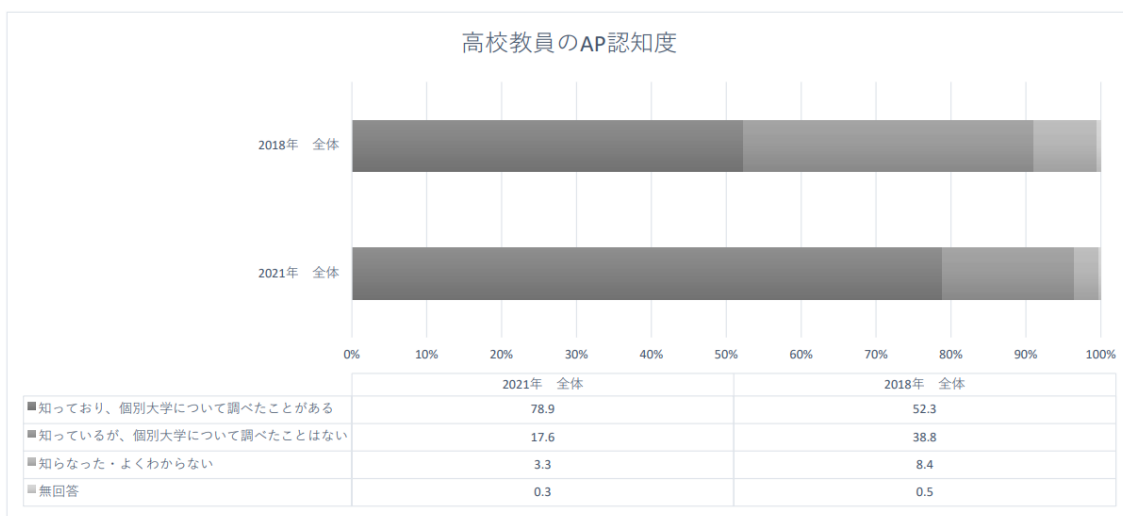


図 8 高校教員の AP の認知度

※引用：『高校教育改革に関する調査 2021 報告書（株式会社リクルートマーケティングパートナーズ リクルート進学総研 2021 年）』

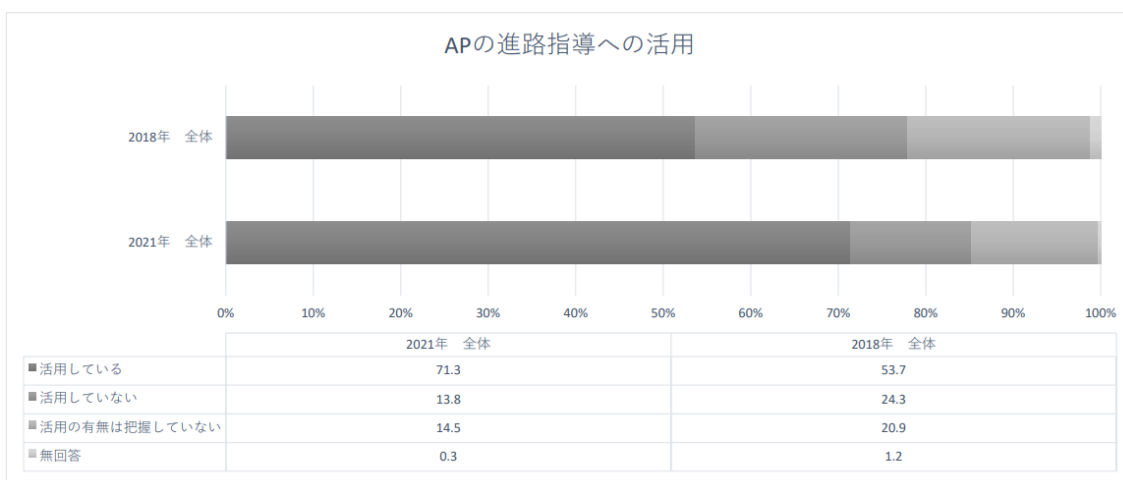


図 9 AP の進路指導への活用

※引用：『高校教育改革に関する調査 2021 報告書（株式会社リクルートマーケティングパートナーズ リクルート進学総研 2021 年）』

図 8 は高校教員の AP 認知度を示し、図 9 は AP 進路指導への活用について調査した結果を示している。2021 年での高校教員の AP 認知度は 96.5% と高い結果となった。進路指導での活用は「活用している」割合が 2018 年の 54% から 71% へと増加しているが、「活用の有無は把握していない（15%）」という回答も一定数あり、進路指導の場で AP が利活用されているとは言い難い結果となった。

この結果により、AP に含まれる情報が現状で高校教員が進路指導を行う際に役立つ情報になっていないことが示唆される。

4-3-4：高校教員の大学情報に関する意識調査

ここでは、高校教員が進路指導を行う際に利活用できる情報について述べていく。AP の発信についての視点として、大学からの情報発信活動が高校や受験生といった情報を利活用する側にどのように意識されているのか、『教育改革と人材育成の方向性 第 3 章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000 年）』と『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）』の調査からその現状を見ていく。

まず、『教育改革と人材育成の方向性 第 3 章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000 年）』による調査から、「大学情報」について高校教員の意識を調査した結果を見ていく。

表 11 「大学情報」についての高校教師の意識

設問項目	非常に必要	まあ必要	普通	あまり必要でない	不要	肯定指数	標本数
A	入口情報	41.9	41.7	14.6	1.7	0	62.8
	入試制度・日程	57.4	30.8	9.7	2.1	0	72.8
	競争率・難易度	32.8	47.7	17.4	2.1	0	56.7
	入試の出題傾向	35.4	46.7	16.8	1	0	58.8
B	教育内容	7.7	28.2	45.4	15.9	2.6	21.8
	カリキュラム	14.9	39.7	37.1	8.3	0	34.8
	教育システム	6.2	28.9	50	12.4	2.1	20.7
	建学の精神	2.1	15.9	49.2	27	5.6	10.1
C	教育条件	9.3	41	40	8.5	1	29.8
	教員構成	6.2	31.4	46.9	13.4	1.4	21.9
	施設・設備	12.4	50.5	33	3.6	0.5	37.7
D	教育成果	44.2	44.7	10.2	1	0	66.5
	就職状況	48.5	43.8	7.2	0.5	0	70.4
	資格取得	39.8	45.5	13.1	1.6	0	62.6

進研アド調べ（2000年6～7月 n=196）、ベネッセ文教総研代表

肯定指数は、非常に必要+まあ必要×0.5で算出

※引用：『教育改革と人材育成の方向性 第3章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000年）』

この調査では、各種大学情報を「入口情報」「教育内容」「教育条件」「教育成果」の4つのカテゴリーに分類し、「非常に必要」「まあ必要」「普通」「あまり必要でない」「不要」の5段階で必要度を計測している。

調査の結果、「入口情報」と「教育成果」の必要度が非常に高いことがわかった。「入口情報」の中では「入試制度・日程」が最も高く、「教育成果」の中では「就職状況」が最も高い結果となった。

反対に、「教育内容」と「教育条件」が低く、「教育内容」の中では「建学の精神」が最も低く、「教育条件」の中では「教員構成」が最も低い結果となった。

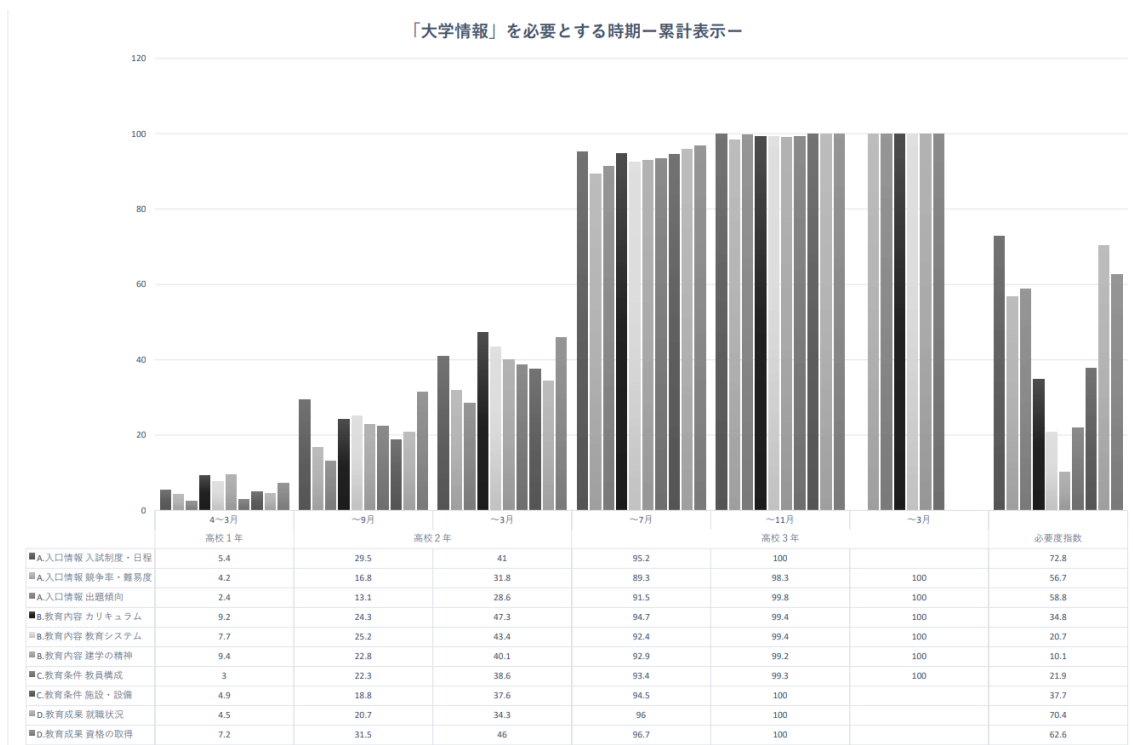


図 10 「大学情報」を必要とする時期

※引用：『教育改革と人材育成の方向性 第3章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000年）』

図 10 は、『教育改革と人材育成の方向性 第3章 入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性（ベネッセ教育研究開発センター 2000年）』より「大学情報」を必要とする時期（累計表示）の内容を基にグラフ化したものである。

調査の結果、2 学年後半では他カテゴリーと比較し肯定指数が高くなっていることから、2 学年時の大学選択をさせる際には重要な項目になっていることがわかる。AP に対しての直接的な分析ではないものの、この分析結果は AP の内容改善と発信改善に役立てることは可能だと考えられる。

次に、『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）』による調査から、高大接続改革の観点から高校教員が大学・短期大学・文部科学省へどのような内容を期待しているのかについて見ていく。

表 12 高校教員が大学・短期大学・文部科学省に期待すること（複数回答）

調査数 1203	わかりやすい入学者受け入れ方針 (AP)	寮や奨学金、授業料減免の充実	調査書等の電子化	就職実績の公開	卒業時に身に付く能力の明確化	主体性等の評価方法の明確化	わかりやすい学部・学科名称	実際の講義・研究に高校性が触れる機会の増加	国が実施する英語4技能テスト	中退者(率)情報の公開
順位	1	2	3	4	4	6	7	8	9	10
(%)	43.8	42.1	39.9	37.4	37.4	37.2	36.7	34.7	30.8	30.5

※高等教育改革調査 2018 ※上位 10 項目のみ抜粋

※出典：『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）』

調査結果を見ると、「わかりやすい入学者受け入れ方針（アドミッション・ポリシー）」が 44%で 1 位となっている。

また、この調査によると図表にはないが、進学校では「主体性等の評価方法の明確化」「英語 4 技能テスト」が 41%で 2 位となっている。

その結果を踏まえて、入試改革において、学力の 3 要素を大学がどう評価するのかが注目される中、様々な評価方法が公表され始めているが、高校現場からは AP に関する様々な声が上がっている。

下記に高校教員が大学・短期大学・文部科学省に期待することのフリーコメントを引用する。

- ・ AP に具体性がなく、差別化されていない。大学選びや学部選びに使うことができない
- ・ 入試がいかに関 AP と結びつくものなのか、大学自身が語っていただきたい
- ・ 大学がそれぞれの「ポリシーの特色」を打ち出し、求める人材を明確にすることは、生

徒の学校選びの上でも、また卒業生を受け入れる社会の側から見ても有効であると考え
る

・主体性の査定の基準を明確に公表してもらいたい。学力評価が必須になっても、定員割
れの私大等では有名無実になるのではないか。生徒にしっかりと勉強してもらいたい現
場の思いと相反する

(* 高校教育改革調査 2018)

※引用『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート
進学総研 (リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019)』

こうした高校教員の声も踏まえながら、進路指導の場で活用でき、高校生に分かりやすい
内容となるよう、AP の策定・情報発信は改善していく必要がある。

4-3-5：進路指導の現場での自己分析の現状

AP と志願者のマッチングやより良い相互選択のためには、志願者自身が自分の能力や
適性・個性、やりたいこと（自分が目指す将来像）を理解する必要がある。ここでは、志
願者の自己分析の現状を進路指導の現状と共に見ていく。

志願者の進路決定のプロセスの調査でわかったように、大学進学を目指す志願者は高校
2年の春から学びたい分野の決定や大学研究の動きが活発化し、秋には第一志望校の検討
が本格化する。

このことから、遅くとも高校2年の夏までには自己分析・自己探求を深め、自分の能力
や適性・個性を理解し、将来像や学びたい分野を明確にする準備をしておくことで、その
後の大学研究や進路選択の際により自分に合った大学を選択することができると思われ
る。

高校の進路指導の現場では、自己分析はどのように取扱われているのだろうか。まず、進
路指導の定義は、『高等学校キャリア教育の手引き 第3節キャリア教育と進路指導（文
部科学省）』によると、「進路指導とは生徒の個人資料、進路の情報、啓発的体験及び相談
を通じて、生徒みずから、将来の進路の選択・計画をし、就職または進学して、さらにそ
の後の生活によりよく適応し、進歩する能力を伸長するように、教師が組織的・継続的に

指導・援助する過程である」とされている。このことから、進路指導の領域は下記に分けられる。

- ①個人資料の理解（自己分析）
- ②進路情報の理解（大学研究・進路研究）
- ③啓発体験
- ④進路相談
- ⑤進路の選択・計画
- ⑥進路先への適応力・進歩力

教師はこれらを組織的・継続的に指導・援助を行う必要がある。

以上のことから、個人資料の理解（自己分析）は取りこぼすことのできない重要な要素だということがわかる。

「広島文教女子大学附属高等学校」と「埼玉県立浦和高等学校」の2校の進路指導の例を以下に一部抜粋する。

広島文教女子大学附属高等学校

【進路を考える上で大切なこと】

(1) 自分を知ること(自己理解)

- ・ 自己の性格、能力・適性を考える。
- ・ 興味・関心、将来の夢を考える。
- ・ 現在での学力の実態を確認する。
- ・ これからどれくらい学力を伸ばせるかを考える。
- ・ 家族の状況(家庭の経済状況)等を理解する。

(2) 相手を知ること

- ・ 志望先の伝統、校風、雰囲気をも自分の目で、耳で、肌で理解する。
- ・ 志望先の進路状況(就職先)等を確認する。
- ・ 産業・経済の動向を知る。
- ・ 過去のデータから合格レベルを探る。

(3) 生き方を考えること

- ・ 望ましい就職観を形成する。
- ・ 将来の生活設計を考える。
- ・ 人間として充実した生き方を探求する。

【3年間の進路学習目標】

■ 1年生 達成目標 「自分の将来像を考える期間」

- ①高校進学を目的を再確認し高校生活の目標を持つ
- ②将来、成りたい自分を明確にする
- ③高校生としての学習習慣を身に付ける
- ④さまざまな職業について研究する
- ⑤文系・理系コースを決定する
- ⑥進路目標の方向を定め、進路を実現させる学習を設定する

■ 2年生 達成目標 「自分の可能性を広げる期間」

- ①大学・短大等の上級学校の学問や職業・資格に関する理解を深める
- ②進路の方向性を決定する
- ③志望校群から受験科目を考え選択科目を決定する
- ④文理類型に対する学習習慣を確立する

■ 3年生 達成目標 「自分の進路を実現する期間」

- ①希望進路・受験校等の絞り込み・決定する
- ②本格的な受験勉強の開始、受験生の生活リズム
- ③受験手続を円滑に行う
- ④最終的な受験校を決定する
- ⑤最終決定後の心構えを確認し卒業後の生活を豊かにする

※引用：広島文教大学附属高等学校公式 HP

(<http://www.h-bunkyo.ac.jp/highschool/study/shinrosiryo.html>)

埼玉県立浦和高等学校

【進路実現までの学力到達計画と年次別進路目標】

■ 1年 基礎基本の確立

「やりたいことは何か」「それを実現できる大学はどこか」を調べ、高い目標を設定し現役合格に向けて基礎基本の徹底に努める。

【進路目標】

- ・各科目の学習方法と、授業を核とした学習習慣を確立させる。
- ・教科書等教材の内容を全員に習得させる。
- ・自己適性に関する考察と関心分野の調査・研究を促し、学問に目覚めさせる。
- ・高い進路目標を持たせる。

■ 2年 大学共通テストレベルの完成

主体的かつ協働的な学習によって、学問の本質を捉える。

英数国では論述力を高め、理社を意識しつつ、大学共通テストレベル完成を目指す。

【進路目標】

- ・1年時に確立した学習習慣を継続させる。
- ・国数英（理社）における全員の学力をセンターレベル完成に近づける。
- ・高い進路目標を持続させる。志望大学・学部の絞り込みを促しながら、ともに向上していく仲間を意識させる。

■ 3年 難関国公立大二次試験、私大レベルの完成

英数国は豊富な演習量を確保し、理社は実験や資料を通して徹底的に考える。思考力・表現力に磨きをかける。

【進路目標】

- ・国立大学二次試験に対応できる学力をつける。
- ・志望大学・学部を早期に確定させ、第一志望への強い気持ちを支える。

※引用：埼玉県立浦和高等学校 公式 HP (<https://urawa-h.spec.ed.jp/>)

2校の例から三点のことがわかる。まず一点目は、どちらも進路指導の内容に自己分析が含まれていること。二点目は、自己分析は高校入学して早い段階から取り入れていること。三点目は、自己分析の取り組み内容・記述量が異なることである。取り組み内容・記述量が異なることから、各高校によって自己分析の重視度が異なることが考えられる。

APと志願者のマッチングを考える上では、自己理解と大学のAP研究は同時進行で進めていくことが理想的だが、APの進路指導への活用については、まだ多くの課題が残っているのが現状だ。

大学と志願者のより良い相互選択のためには、自己分析の結果を大学のAPを照らし合わせ、志願者が自主的に「自分に合った」大学を選択する必要がある。

AP と自分を照らし合わせ志望校とのマッチングを追及している高校の進路指導の例から、AP を活用した進路指導の可能性を見ていく。

『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）から、旭川東高等学校の一例として下記に抜粋する。

旭川東高等学校では、15 年度から進路指導に「AP 研究」を導入している。

この AP 研究の目的は、志望校の AP を理解し、「自分のやりたいこと」と「大学の使命（入学者受入方針）」のマッチングを追求し、志願者に社会とのつながりを意識させ、志望校等とのミスマッチを防ぐことだとしている。

表 13 アドミッション・ポリシー研究ワークシート活用の流れ

	1 年次（10 月）	2 年次（8 月）
プロローグ（自己探究）	大切にしたい「行動原理」を選び理由を書く	大切にしたい「価値観」を選び理由を書く
1.AP を知る	課題の 3 大学の AP を読み、印象に残ったワードを書き出す	自分の志望する 2 校の AP を読み、心に触れた言葉を書き出す
2.人物像を具体化する	どんなことができる人材が求められているのか、3 大学それぞれ書き、発表する	どんなことができる人材が求められているのか、2 大学（学部単位）それぞれ書き、発表する
3.大学の夢を考える	3 大学の社会的責務・社会的ニーズは何なのか考える	AP の由来を社会的責務（流行）と建学の精神（不易）の観点で捉え直し、グループワーク
4.夢に共感する	大学の夢に共感できるか否かについてグループワーク	大学の持っている「流行」と「不易」に共感できるか否かについてグループワーク
5.自らを省みる	自分が目指す将来像を考え、今できることまとめてグループで話し合う	共感できると感じた大学が求める人物像に近づくため、何ができるのかグループで話し合う

※出典：『進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート進学総研（リクルート カレッジマネジメント vol219 Nov.-Dec.2019）

表 13 は、同校で実際に行われている「アドミッション・ポリシー研究ワークシート」の活用の流れを図表化したものである。

同校の進路指導部 花尻健明先生によると、「『AP 研究』を導入したことにより、志願者自らが様々な大学について調査し、全国に視野を広げて大学を目指す志願者が増加、偏差値軸ではなく、将来どのように社会貢献できるのか、どの学校が自分にあっているのかという観点で進路決定を行う志願者が増加した」と言う。

この「AP 研究」は他校のモデルケースとなっており、進路指導の一環として導入する高校が増えてきているようだ。

こうしたモデルケースや進路指導の場での AP 利活用の方法を具体的に示すガイドラインを定めるなど、マッチング入試に向けた進路指導へと転換させていく必要がある。

また、その際には、進路指導上の課題の一つである「教員が進路指導を行うための時間の不足」「旧態依然とした教員の価値観」が転換の妨げになる可能性も考えられる。（『高校教育改革に関する調査 2021（株式会社リクルート リクルート進学総研）』調べ）

4-3-6：選抜方法の種類

志願者は大学入学者選抜において、大学が求める「学生像（入試時点で大学側が求める能力や態度等）」に一致していることを大学に示す必要がある。ここでは、選抜方法によって能力・態度の示し方に違いがあるのか考察する。

入学者の選抜方法は、「一般選抜」「総合型選抜」「学校推薦型選抜」「専門学科・総合学科卒業生選抜」「帰国生徒選抜・社会人選抜」がある。

この中から、「一般選抜」「総合型選抜」「学校推薦型選抜」に絞り、『令和 4 年度大学入学者選抜実施要項（文部科学省）』より入試方法の詳細を以下に引用する。

■入試方法

1 入学者の選抜は、調査書の内容、学力検査、小論文、「平成 33 年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告（平成 29 年 7 月）」（以下「見直しに係る予告」という。）で示した入学志願者本人の記載する資料等*により、入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価・判定する入試方法（以下「一般選抜」という。）による。

*入学志願者本人が記載する資料の他、エッセイ、面接、ディベート、集団討論、プレゼンテーション、各種大会や顕彰等の記録、総合的な学習の時間などにおける生徒の探究的な学習の成果等に関する資料やその面談等。

2 一般選抜のほか、各大学の判断により、入学定員の一部について、以下のような多様な入試方法を工夫することが望ましい。

(1) 総合型選抜

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。この方法による場合は、以下の点に留意する。

① 入学志願者自らの意志で出願できる公募制という性格に鑑み、「見直しに係る予告」で示した入学志願者本人の記載する資料*を積極的に活用する。

*入学志願者本人が記載する活動報告書、大学入学希望理由書及び学修計画書等。

② 総合型選抜の趣旨に鑑み、合否判定に当たっては、入学志願者の能力・意欲・適性等を多面的・総合的に評価・判定する。なお、高度な専門知識等が必要な職業分野に求められる人材養成を目的とする学部・学科等において、総合型選抜を実施する場合には、当該職業分野を目指すことに関する入学志願者の意欲・適性等を特に重視した評価・判定に留意する。

③ 大学教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力も適切に評価するため、調査書等の出願書類だけではなく、「見直しに係る予告」で示した評価方法等*又は大学入学共通テストのうち少なくともいずれか一つを必ず活用し、その旨を募集要項に記述する。

*例えば、小論文等、プレゼンテーション、口頭試問、実技、各教科・科目に係るテスト、資格・検定試験の成績等。

(2) 学校推薦型選抜

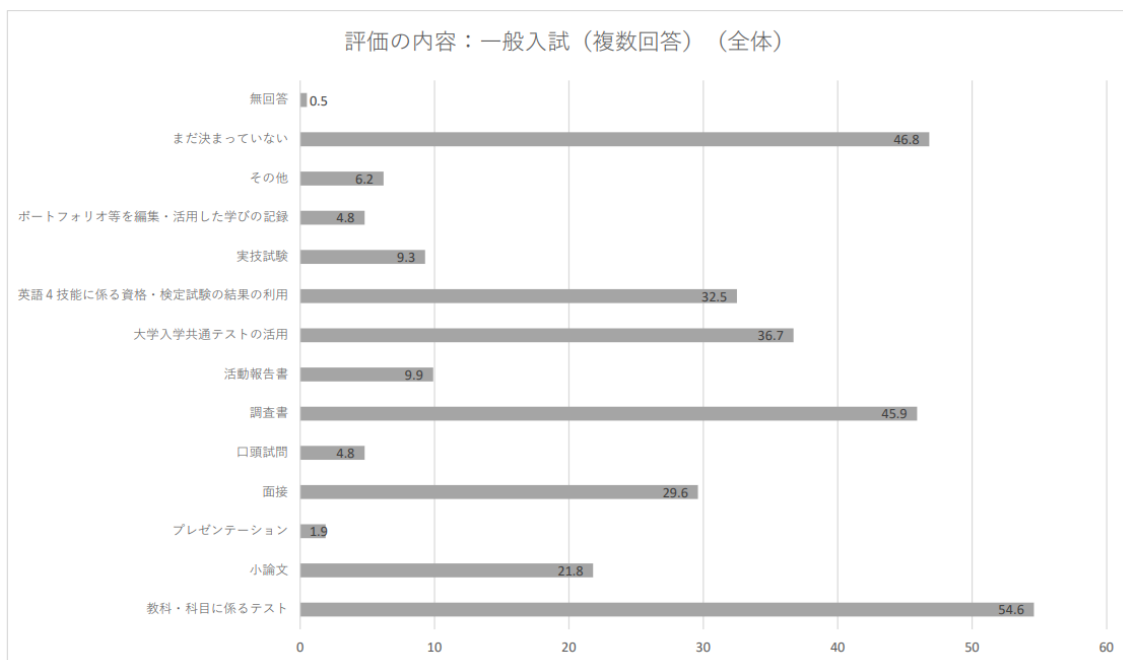
出身高等学校長の推薦に基づき、調査書を主な資料としつつ、以下の点に留意して評価・判定する入試方法。

- ① 大学教育を受けるために必要な知識・技能、思考力・判断力・表現力も適切に評価するため、高等学校の学習成績の状況など調査書・推薦書等の出願書類だけではなく、「見直しに係る予告」で示した評価方法等又は大学入学共通テストのうち少なくともいずれか一つを必ず活用し、その旨を募集要項に記述する。
- ② 推薦書の中に、入学志願者本人の学習歴や活動歴を踏まえた第1に示す三つの要素に関する評価や、生徒の努力を要する点などその後の指導において特に配慮を要するものがあればその内容について記載を求める。

各選抜方法によって、個別選抜での実施するテスト等の評価方法の内容が異なるのか、『2021年度入学者選抜に向けた各大学の検討状況に関する調査研究 調査報告書（株式会社リベルタス・コンサルティング）』の調査結果を基に、「一般入試」「総合型選抜」「学校推薦型選抜」別に評価方法の内容を見ていく。

この調査では、各大学がどのように大学入学者共通テストを活用するのか、入学者選抜においてどのような改革が行われているのか、状況について大学と短期大学を合わせて全1,068校にアンケート調査を行っている。（有効回収：大学 692校、短大 272校、全 964件）

■一般選抜



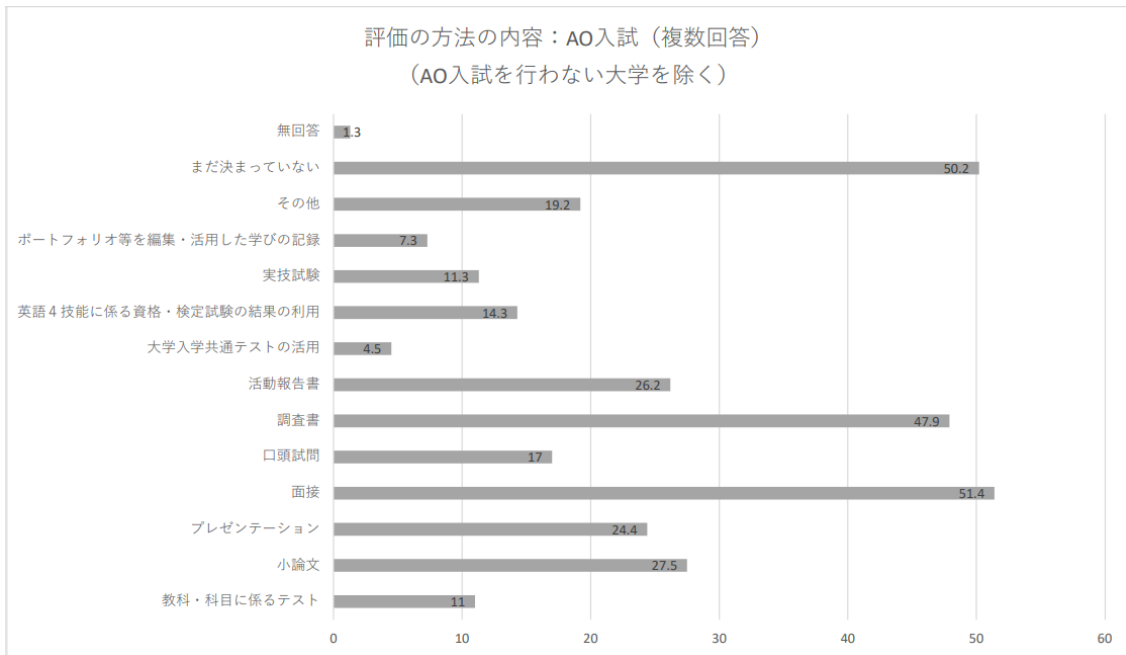
(n = 964)

図 11 評価方法の内容：一般入試（複数回答）（全体）

※出典『「2021年度入学者選抜に向けた各大学の検討状況に関する調査研究」株式会社リベルタス・コンサルティング（2019）』

「教科・科目に係るテスト」が54.6%と最も高い結果となった。次に「調査書」（45.9%）、「大学入学者共通テストの活用」（36.7%）が高い。「活動報告書」（9.9%）や「口頭試問」「ポートフォリオ等を編集・活用した学びの記録」（4.8%）、「プレゼンテーション」（1.9%）等の活用が少なく、主体性の評価や志願者自身の自己アピールの機会が少ないことが示唆される結果となった。

■AO入試（総合型選抜）



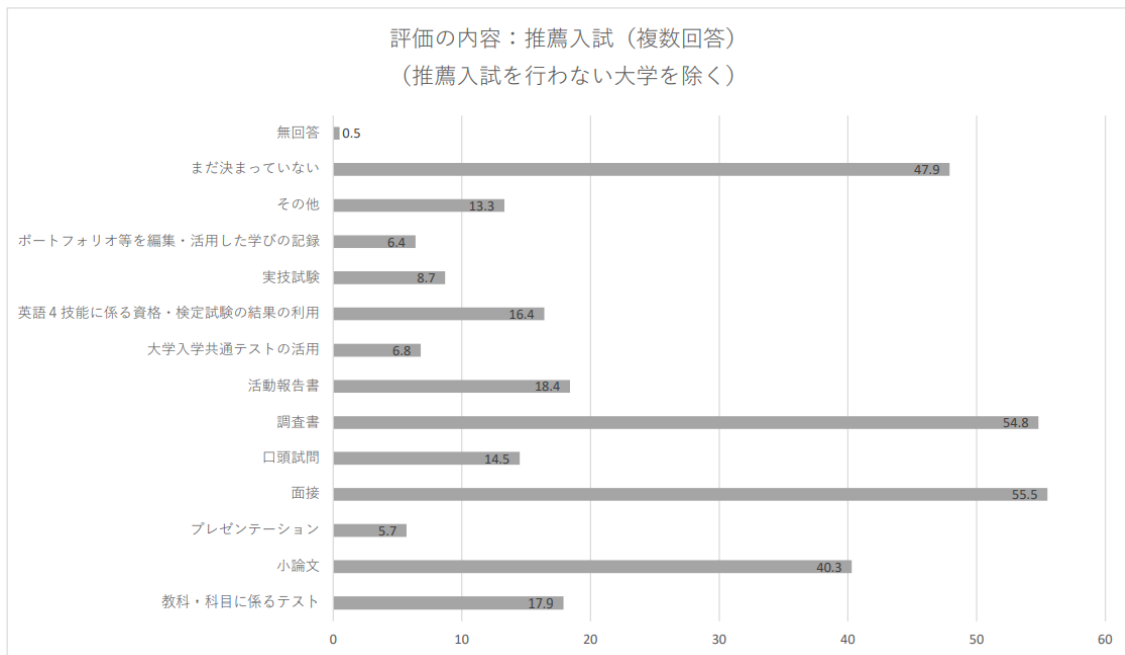
(n = 817)

図12 評価方法の内容：AO入試（複数回答）
（AO入試を行わない大学を除く）

※出典：『「2021年度入学者選抜に向けた各大学の検討状況に関する調査研究」株式会社リベルタス・コンサルティング（2019）』

「面接」が51.4%で最も高い結果となった。次に、「調査書」（47.9%）、「小論文」（27.5%）、「活動報告書」（26.2%）が高い。その他、「プレゼンテーション」（24.4%）など、志願者自身がアピールできる方法があることがわかる。一方、「教科・科目に係るテスト」（11%）、「大学入学共通テストの活用」（4.5%）などが活用されていないことから、基礎学力を計る方法に課題があると考えられる。

■推薦入試（学校推薦型選抜）



(n = 950)

図13 評価の内容：推薦入試（複数回答）

（推薦入試を行わない大学を除く）

※出典：『「2021年度入学者選抜に向けた各大学の検討状況に関する調査研究」株式会社リベルタス・コンサルティング（2019）』

「面接」（55.5%）が最も高い結果となった。次に、「調査書」（54.8%）、「小論文」（40.3%）が高い。一方、総合型選抜同様に「教科・科目に係るテスト」（17.9%）、「大学入学共通テストの活用」（6.8%）などが活用されていないことから、基礎学力を計る方法に課題があると考えられる。

志願者が「大学から選ばれる」のではなく、「大学を主体的に選択する」ためには、高等学校が志願者のこれまでの活動の成績や結果を書類としてまとめ大学に提供するだけでなく、志願者自身の主体的な動きや姿勢が必要だと考えられる。

志願者自身がこれまで様々な活動に取り組んできた動機や目標達成に向けての過程、大学の志望理由などを、本人記載書類を用いるなどして、大学が求める「学生像（入試時点で大学側が求める能力や態度等）」に一致していることを大学に示すことができる総合型選抜は、志願者が自己アピールしやすいという点と大学側も一般選抜と比べて丁寧に時間をか

けて評価ができるという点から、大学と志願者とのマッチングを図りやすい選抜方法と言えるだろう。

4-4：先行研究における現状課題ツリー

ここまで先行研究に基づく課題を「大学」と「志願者」に分けて検討してきた。ここでは、それらをまとめてツリーとして体系化したものを示す。

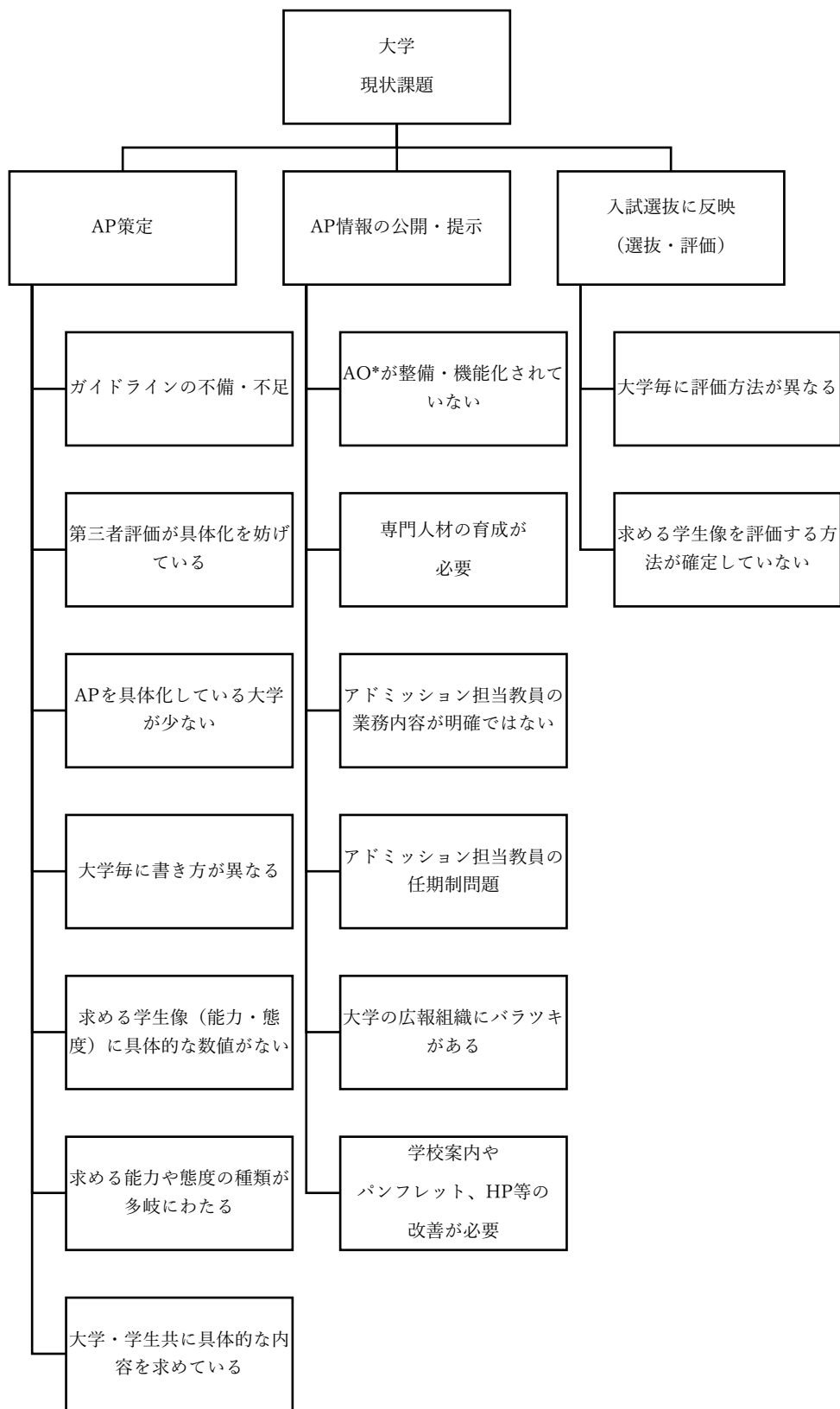


図 14 大学の現状課題ツリー（先行研究に基づく内容）

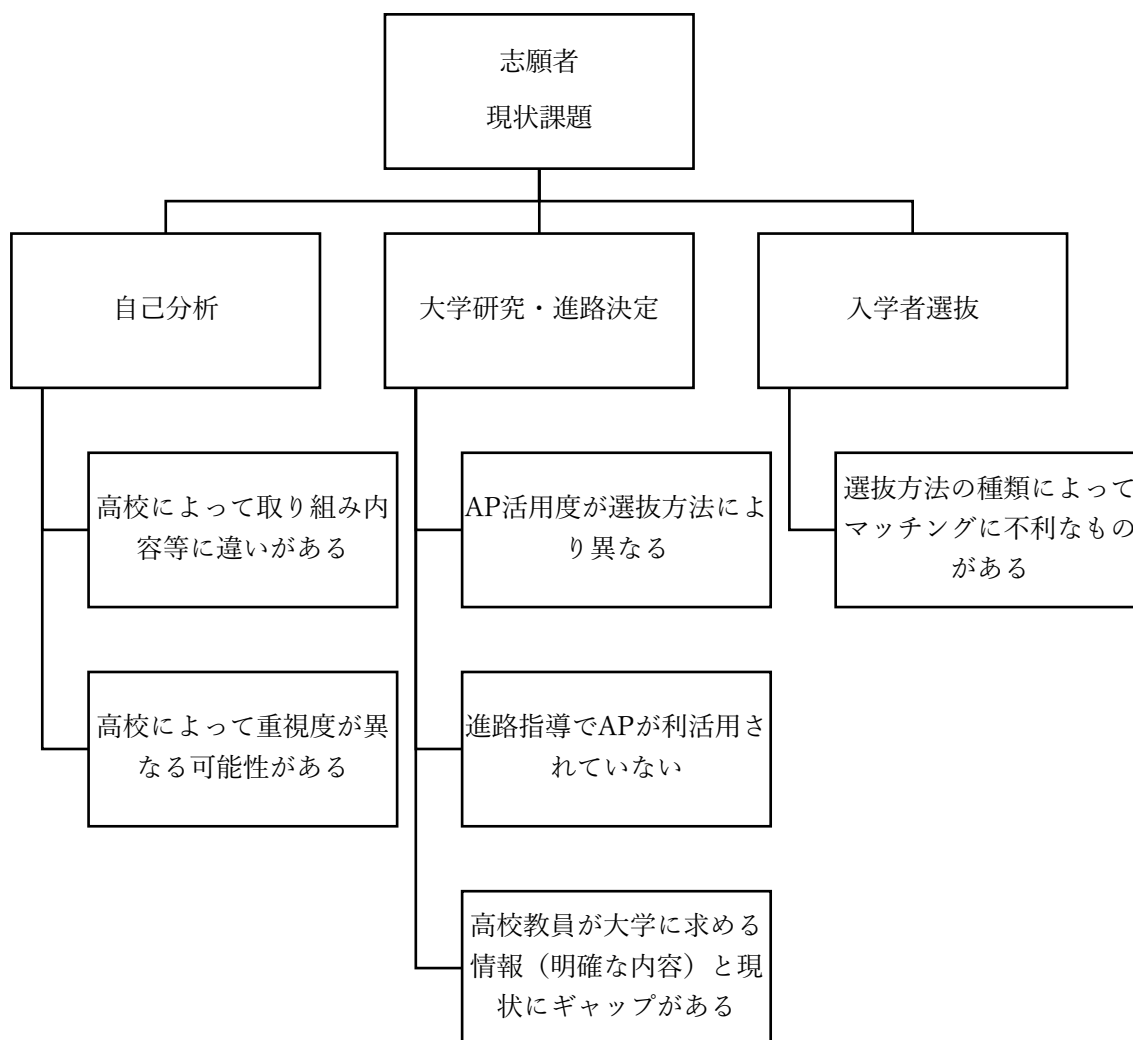


図 15 志願者の現状課題ツリー（先行研究に基づく内容）

第5章：一般事例による AP 課題の明確化

5-1：マッチングプロセスにおける一般事例課題

ここでは、一般事例を基にマッチングプロセスにおける課題を検討する。次項以降で、大学、志願者それぞれのマッチングプロセスに沿って、一般事例課題を挙げていく。ここでいう一般事例とは、過去の事例に止まることなく、今後、新たなリスクとして顕在化する可能性が考えられる事例についても含めている。

尚、本論文において挙げられている一般事例について、大学に関するものは、2017年4月以降、現在に至るまでの複数名による大学教職員へのヒアリングと実務経験、志願者に関するものは、2011年4月以降、現在に至るまでの受験指導を伴う実務経験に基づいて収集している。

5-2：大学における一般事例課題

まず、ここでは、大学における AP 策定の一般事例について挙げる。

事例

A 大学では、策定を担当する教員メンバーが複数人おり、意欲や知識その他はあるものの、多忙を理由に欠席する教員も少なくない。

そのため、全員が揃って打ち合わせする機会が少なく、AP の内容について活発な議論や満足な話し合いができないまま策定を行っている現状がある。

前述の事例を通じて、「内容が練られていない」という課題が挙げられる。

事例

B 大学では、各学部、研究所の他に事務局や学務部など複数の部門で形成されているが、AP 策定に関しては AO が取りまとめている。しかし、部門を横断した打ち合わせや会議が行われる機会が少ないため、「AP の内容について改善を求める声などが AO に届きづらい」、「AO から各学部・部門への周知情報が行きわたるまでに時間が掛かる」等の問題を抱えている。

前述の事例を通じて、「部門を横断した話し合いができていない」という課題が挙げられる。

事例

C 大学では、AP の策定時に専門知識を持った担当者の意見を反映させようと考え、AO と事務局スタッフを充足させるために外部より専門知識や豊富な経験を持った人材を募った。しかし、任期制であることが大きな理由となり、有望な人材を採用することができなかった。

前述の事例を通じて、「AP 策定に関する専門知識を持った人材の確保が難しい」という課題が挙げられる。

次に、大学における AP 情報の公開提示の一般事例について挙げる。

事例

D 大学では、オープンキャンパスの担当教職員が、志願者から所属学部の AP の内容について質問を受けた際、正しい理解をしておらず、その場凌ぎの曖昧な回答しかできなかった。さらに、別の担当に相談を振ったところ、その教職員も大学の公式公開内容とは異なる誤った回答をしてしまった。

前述の事例を通じて、「学内での情報の周知不足」「担当教職員の AP の理解不足」が課題として挙げられる。

事例

E 大学では、大学ホームページに最新年度の AP が掲載されているが、情報に辿り着くまでに、トップページから数えて 5 つ以上の階層がある。初見の訪問者にとっては大変探しにくいものとなっている。中には、AP 情報を見つけられずに、大学に直接問い合わせる者もいる。

前述の事例を通じて、「AP 情報が閲覧しづらい」という課題が挙げられる。

事例

F 大学では、例年 5 月下旬頃に最新年度の AP を大学 HP や募集要項公開している。近隣地域の他大学は 4 月初旬には公開しており、比較的遅いタイミングと言える。さらに、D 大学の入試自体は例年 5 月下旬からスタートしている。

前述の事例を通じて、「公開時期が不適切」という課題が挙げられる。

次に、大学における選抜・評価の一般事例について挙げる。

事例

G 大学では、AP が明確に示されているにもかかわらず、選抜の際には、学部長の評価の高かった志願者を他の担当者も十分に吟味せずに合格にする等、その場の雰囲気流された評価が行われている。

前述の事例を通じて、「現場感覚での不適切な評価」が課題として挙げられる。

事例

H 大学では、複数の教室でそれぞれ 20 組近い志願者を選抜するため、面接での質問内容が均一化される等、面接官のマナー化、事務処理化が懸念されている。

前述の事例を通じて、担当教職員の「マナー化・事務処理化」が課題として挙げられる。

事例

I 大学では、総合型選抜の志願者に 200 字程度の志望理由書の提出を求めている。しかし、面接を担当する教職員の中には、その制限文字数の少なさから、どのように志願者を評価すればいいのか分からずにいる者も少なくない。さらには、志望理由書単体の評価について、面接との整合性をどのように取ればいいのか悩む者もいる。

前述の事例を通じて、「不明確な評価方法」が課題として挙げられる。

事例

J 大学では、面接選抜を行うにあたって、志願者を「良い」「やや良い」「普通」「やや悪い」「悪い」の 5 段階で評価している。しかし、それぞれの評価の基準が曖昧であり、何ををもって「良い」とするのか等が不明確なため、評価者の認識にズレが生じることがある。

前述の事例を通じて、「不明確な評価基準」が課題として挙げられる。

事例

K 大学では、志願者 1 人に対して、30 分程度の面接を行っている。しかし、ある担当者は、冒頭の 10 分程度で「不合格」と判断した場合には、早めに面接を切り上げている。一方で、別の担当者は、目安となる 30 分に達するまで、雑談を交える等しながら面接を継続している。

前述の事例を通じて、「不明確な選抜方法」が課題として挙げられる。

事例

L大学の志願者は、選抜を通じてAPと合致しなかったが、学生定員充足の都合により、補欠合格となった。しかし、入学して半年後、志願者の能力不足が露呈し、退学することとなった。

前述の事例を通じて、「定員の充足」が課題として挙げられる。

5-3：志願者における一般事例課題

次に、志願者における自己分析の一般事例について挙げる。

事例

M大学の志願者は、自己分析を行う際に、「経営学に関心がある」といった浅い分析に終始し、「なぜ、経営学に関心があるのか」という掘り下げた分析ができていなかった。そのため、大学で学ぶ、研究するということを考えると、十分な分析とはいえない状態にあった。

前述の事例を通じて、「進路決定に対して分析内容が不十分である」という課題が挙げられる。

事例

N大学の志願者は、学際的な研究を行うことのできる環境情報学部の受験に向けて自己分析を行っていた。しかし、その過程で多様な学問アプローチに触れ、研究の軸を見失ってしまい、どの視点から何について研究したいのかがまとまらなくなってしまった。

前述の事例を通じて、「分析内容がまとまっていない」という課題が挙げられる。

事例

O大学の志願者は、自己分析の一環として、日々の通学時間を活用して、自身が目指したい将来像を思考してきた。その後、具体的なイメージはでき上がったものの、実際にそれを文章化することができずにいる。

前述の事例を通じて、「分析内容を文章化できていない」という課題が挙げられる。

次に、志願者における大学研究・進路決定の一般事例について挙げる。

事例

P大学の志願者は、大学研究を行う際に、「最先端の研究設備が整っている」といった浅い分析に終始し、「具体的にその研究設備をどう活用したいのか」という掘り下げた分析ができていなかった。そのため、大学を選ぶ、進路を決定するということを考えると、十分な分

析とはいえない状態にあった。

前述の事例を通じて、「大学研究において分析内容が不十分である」という課題が挙げられる。

事例

Q 大学の志願者は、大学研究を行う際に、当初から検討に入れていた 1 校の大学のみ分析を行い、他大学の分析には着手しなかった。その結果、大学の特徴や他大学にはない強みを整理することができなかった。

前述の事例を通じて、「他大学との比較が十分でない」という課題が挙げられる。

事例

R 大学の志願者は、興味関心のある研究内容が複数あり、それらを学び、研究できる大学もまた複数あることから、最終的に受験したい大学が多くなってしまい、現実的な受験プランを立てられなくなってしまった。

前述の事例を通じて、「大学研究時に志望校を絞り切れていない」という課題が挙げられる。

事例

S 大学の志願者は、進学を前提に、十分な時間をかけて大学研究を行なったが、最終的に第一志望にしたいと思う大学が見つからないまま受験期を迎えてしまった。

前述の事例を通じて、「納得感のある進路決定ができていない」という課題が挙げられる。
次に、志願者における選抜の一般事例について挙げる。

事例

志願者はこれまでに自己推薦書を作成した経験がなく、どのような書き方をすればいいのか分からずにいる。また、面接試験を受験した経験もないため、選抜当日はどのような内容が質問され、それに対してどのように回答すべきなのかも分からずにいる。

前述の事例を通じて、「アピール方法がわかっていない」という課題が挙げられる。

事例

志願者は8月中に合計3校の受験が集中しており、そのために、志望理由書や自由記述書等、複数の出願書類を作成する必要がある。しかし、出願締め切り期日まで、あと1週間に迫った段階にも関わらず、まだ十分な出願書類が作成できずにいる。

前述の事例を通じて、「スケジュールの管理不足（出願期日に間に合わない可能性がある）」という課題が挙げられる。

事例

志願者は志望校の小論文試験に向けて、過去問題集を用いて出題傾向を把握し、十分な演習を積み重ねてきた。しかし、受験当日は過度な緊張によって普段の実力を発揮することができず、基本的な時間配分を間違える等、致命的なミスを犯してしまった。

前述の事例を通じて、「(選抜当日に実力を発揮できない)」という課題が挙げられる。

5-4：一般事例における現状課題ツリー

ここまで一般事例に基づく課題を「大学」と「志願者」に分けて検討してきた。ここでは、それらをまとめてツリーとして体系化したものを示す。

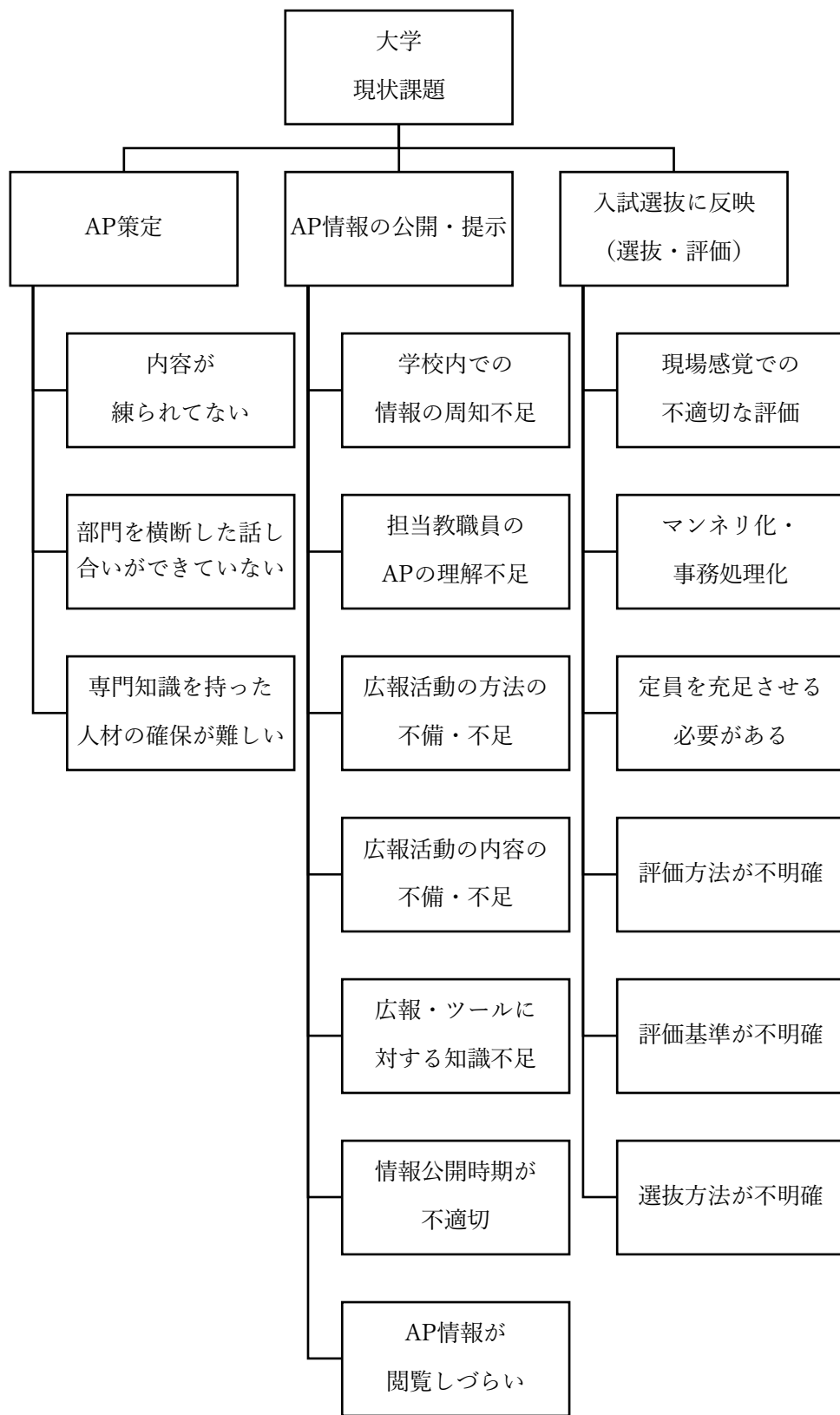


図 16 大学の現状課題ツリー（一般事例に基づく内容）

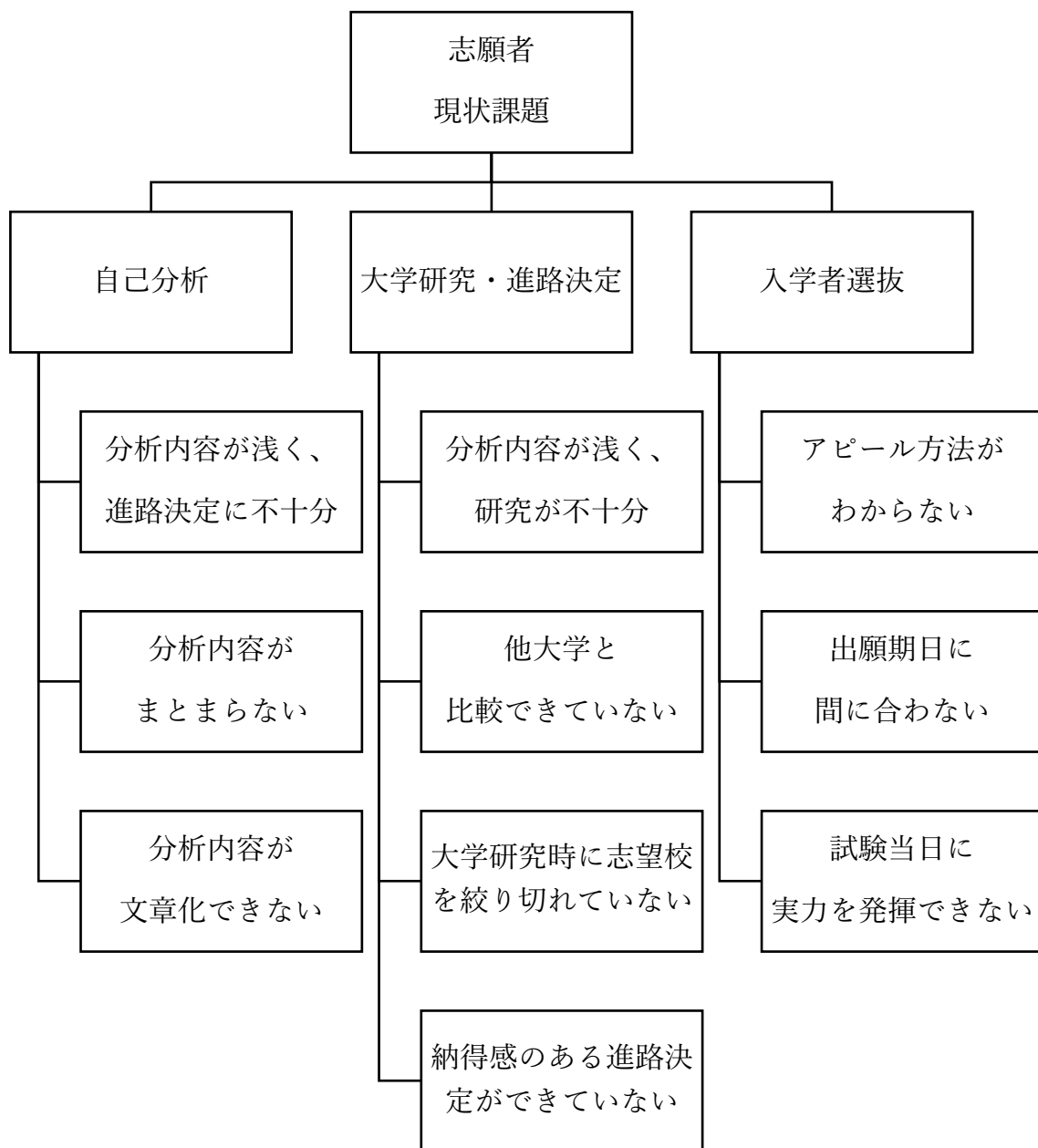


図 17 志願者の現状課題ツリー（一般事例に基づく内容）

第6章：ミスマッチングフレームの展開と改善提案

APと志願者とのマッチングに至るプロセスには、大学の「AP策定」「AP公開」「AP反映（選抜）」と志願者の「自己分析」「大学研究・進路決定」「選抜」という全6つの段階があるが、大学と志願者それぞれが課題を抱えているのが現状である。

この章では、前章までで明らかにした現状の課題及びリスクとして想定される課題と、その課題に起因すると考えられる要素を整理し、ミスマッチングの検討フレームを構築する。そして、そのフレームを活用して、課題解決につながるフローチャートを作成、その有効性について一般事例を基に検証したうえで、ミスマッチングの改善提案を行なう。

6-1：ミスマッチング検討フレームの要点と課題

ミスマッチングは、これまでの分析により、以下のように課題や要点が整理できる。

- 1) 大学入試の変遷（第2章）からは、以下の課題や要点が明らかになった。
 - ① 我が国における大学入試の主目的は、これまでの「選抜」から「マッチング」へと移行している。
 - ② 大学教育の質的転換を図るために、各大学において3つのポリシー（AP、CP、DP）策定が不可欠である。
 - ③ 大学と志願者のより良いマッチングを実現するためには AP が重要な役割を果たすことになる。

- 2) マッチング入試（第3章）からは、以下の課題や要点が明らかになった。
 - ① APと志願者のマッチングを図るために、各大学において選抜、評価について独自の基準を設けることが求められる。
 - ② 単発の試験による評価だけでなく、これまでの努力を証明する資料も対象にすることで、より多元的評価を行うことが求められる。
 - ③ APの明確化が求められるが、その際、AOがその中心となって取りまとめなければならない。
 - ④ 現在、大学は時間と手間をかけて選抜を行っているが、今後は従来かかっていたコストを抑えることが求められる。
 - ⑤ 志願者の基礎学力を十分に見極める必要がある一方、それぞれの大学における個別試験では正確な見極めが困難であることも考えられる。

- 3) フレーム化に向けた先行課題研究（第4章）では、以下の課題や要点が明らかになった。
- ① 大学におけるマッチングプロセスは、中央教育審議会答申『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）』の「大学は教育理念、目的特色に応じたAP 確立を目指し、どのような能力・態度を受験生に求めるのか、大学教育に必要な能力をどのように評価するのかを明確に対外的に示し、実際の選抜方法や出題内容に反映させる」という一節を参考に、「AP の策定」「AP の情報公開・提示」「AP を反映させた入学者選抜」であると定義した。
 - ② 志願者におけるマッチングプロセスは、中央教育審議会答申『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）』の「志願者は自らの将来の職業選択を見据えつつ、各大学が提示する AP を参考にし、自らの能力・適性等に適合した大学、学部、学科を主体的、個性的に選択する」という一節を参考に、「自己分析」「大学研究・進路決定」「入学者選抜」であると定義した。
 - ③ 大学の「AP の策定」では、ガイドラインの不備・不足、第三者評価が具体化を妨げている、AP 具体化している大学が少ない、大学毎に書き方が異なる、求める学生像（能力・態度）に具体的な数値がない、求める能力や態度の種類が多岐にわたる、大学・学生共に具体的な内容を求めているという現状課題がまとめられた。「AP の情報公開・提示」では、AO が整備・機能化されていない、専門人材の育成が必要、アドミッション担当教員の業務内容が明確ではない、アドミッション担当教員の任期制問題、大学の広報組織にバラツキがある、学校案内やパンフレット、HP 等の改善が必要という現状課題がまとめられた。「AP を反映させた入学者選抜」では、大学毎に評価方法が異なる、求める学生像を評価する方法が確定していないという現状課題がまとめられた。
 - ④ 志願者の「自己分析」では、高校によって取り組み内容等に違いがある、高校によって重視度が異なる可能性があるという現状課題がまとめられた。「大学研究・進路決定」では、AP 活用度が選抜方法により異なる、進路指導で AP が利活用されていない、高校教員が大学に求める情報（明確な内容）と現状にギャップがあるという現状課題がまとめられた。「入学者選抜」では、選抜方法の種類によってマッチングに不利なものがあるという現状課題がまとめられた。

- 4) フレーム化に向けた一般事例課題分析（第5章）からは、以下の課題や要点が明らかになった。
- ① 大学の「APの策定」では、内容が練られてない、部門を横断した話し合いができていない、専門知識を持った人材の確保が難しいという現状課題がまとめられた。「APの情報公開・提示」では、学校内での情報の周知不足、担当教職員のAPの理解不足、広報活動の方法、内容の不備・不足、広報・ツールに対する知識不足、情報公開時期が不適切、AP情報が閲覧しづらいという現状課題がまとめられた。「APを反映させた入学者選抜」では、現場感覚での不適切な評価、マンネリ化・事務処理化、定員を充足させる必要がある、評価方法・基準が不明確、選抜方法が不明確という現状課題がまとめられた。
 - ② 志願者の「自己分析」では、分析内容が浅く、進路決定に不十分、分析内容がまとまらない、分析内容が文章化できないという現状課題がまとめられた。「大学研究・進路決定」では、分析内容が浅く、研究が不十分、他大学と比較できていない、大学研究時に志望校を絞り切れていない、納得感のある進路決定ができていないという現状課題がまとめられた。「入学者選抜」では、アピール方法がわからない、出願期日に間に合わない、試験当日に実力を発揮できないという現状課題がまとめられた。

6-2：ミスマッチング検討フレームの要素

本節は、ミスマッチング検討フレームの要素を大学の「AP 策定」「AP 公開」「AP 反映（選抜）」と志願者の「自己分析」「大学研究・進路決定」「選抜」の各6種で整理する。

ここでは、先行研究と一般事例の現状課題ツリーを統合したフレームと、その内容をもとに作成したフローチャートの検討を行なった。本フローチャートは、使用者が抱える現状課題について明確にすることで、改めて「気づき」を与えること、そして、具体的な1対策に繋げることを目的としている。以下、各フレームの詳細について説明する。

まず、現状課題とその課題に起因すると考えられる要素を整理し、「現状課題フレーム」として整理した。各項目についての詳細は以下の通りである。

1. 「問題」

先行研究、潜在的リスクを含む一般事例で明らかになった問題の一例を載せている。この問題項目は、フレーム化に向けた先行研究課題分析（第4章）とフレーム化に向けた一般事例課題分析（第5章）として調査した大学におけるプロセス（第4章2節、第5章2節）、志願者におけるプロセス（第4章3節、第5章3節）の内容を体系的に整理した先行研究における現状課題ツリー（第4章4節）、一般事例における現状課題ツリー（第5章4節）の内容に含まれている問題を一例として抜粋した。尚、後述するフローを使用する際は、問題については選択式ではなく、例として入力する形式を取る。

2. 「内容」

先行研究における現状課題ツリー（第4章4節）、一般事例における現状課題ツリー（第5章4節）で整理した大学と志願者における課題・問題の内容を基に、問題・課題の内容に直接影響を与えうる要素を総合的に検討した。また、問題の明確化にあたっては、その要点として、「誰が」「何を」「どのように」行なっているのかを明らかにする必要があると考え、『人』『モノ・環境』『方法』の3種類で大分類した。

3. 「人1」

大学の現状課題と志願者の現状課題別に主体者であると考えられる人の種類を分類している。大学の現状課題では、大学のAP策定手順（第4章2節1項）や入試広報を担うアドミッション・オフィス（第4章2節6項）などから総合的に判断し、『学長』『事務局スタッフ』『担当教職員』の3種類に分類している。一方、志願者の現状課題では、志願者の進路

決定の現状（第4章3節1項）や進路指導の現場での自己分析の現状（第4章3節5項）などから総合的に判断し、『志願者』『高校教員』『家族』の3種類に分類している。（志願者の現状課題③選抜では、『家族』を除いた『志願者』『高校教員』の2種類に分類している。）

4. 「人2」

主体者に起因すると考えられる問題・課題の要素を分類している。とりわけ、人1との違いとして、人1が主体者（ステークホルダー）そのものを分類しているのに対し、人2はさらにその主体者のパーソナルに関わる不足要因を網羅的に列挙している。

5. 「モノ・環境」

先行研究における現状課題ツリー（第4章4節）、一般事例における現状課題ツリー（第5章4節）の内容を基にモノ・環境に起因すると考えられる問題・課題の要素を分類している。

6. 「方法1」

先行研究における現状課題ツリー（第4章4節）、一般事例における現状課題ツリー（第5章4節）の内容を基に方法に起因すると考えられる問題・課題のバリエーションを分類している。

7. 「方法2」

先行研究における現状課題ツリー（第4章4節）、一般事例における現状課題ツリー（第5章4節）で整理した大学と志願者における課題・問題の内容を基に、方法の問題・課題に直接影響を与えうる要素を総合的に検討し、『量』『質』『頻度』『手段』の4種類で大分類している。

次に、「課題解決フロー」について以下に説明する。「課題解決フロー」は「現状課題フレーム」をもとに、顕在化している問題・課題から根本原因を発見し、課題解決へと繋げていくことを目的に作成している。

課題解決フレームは先行研究と一般事例の現状課題を一覧にまとめたものである。そのため、実際に課題の明確化を目的として活用する上では、操作性に些か課題が残った。そこで、フロー化することによって、根本原因の明確化が効率よく行うことができるよう操作性

の向上に努めた。

各項目は「現状課題フレーム」と同じ構成でできているため項目は、以下の視点で構成している。

まず、AP 策定の課題について、主に第 4 章（4-2-1、4-2-2、4-2-5、4-2-6）、第 5 章（5-2）をもとに、図 18 のフレームを作成、図 19 のフローとして整理した。

その構成については、前述の説明同様、「人 1」「人 2」「モノ・環境」「方法 1」「方法 2」「内容」「問題」に分かれている。それぞれの内容については以下の通りである。

尚、「問題」については、頻出の課題を例として挙げているため、網羅的にまとめているものではない。

【人 1】

この項目は、AP 策定に関与する者を整理している。

まず、AP の原案を作成する者として、AP 策定担当教員が重要な役割を負う。この原案に対して、担当以外の教員が意見を述べる事になるが策定の補助機能と認定し、主たる策定者として AP 策定担当教員を設定する。

ここでいう担当教員とは、教育・研究現場において日々、学生と密接に関わっている立場から、AP 策定にあたっては求める学生像との乖離をなくすための助言等を与える役割が求められる。なお、ここでの「担当」とは、主に入試委員等を任命され、策定業務を任された大学教員を指している。また、担当でない教職員については、別途、分担された業務があり、それらを優先的に遂行する必要があることがほとんどである。そのため、任意参加等のケースは例外的であると考え、ここでは含めないこととした。

次に、AP を入試で活用することで、入試に関する事務局の関与が必要となる。尚、「事務局スタッフ」は、入試業務に関する専門的知見や現場の声を踏まえた助言等、入試業務における専門家としての役割が求められており、ここでの事務局スタッフとは、いわゆる、「AO」や「入試課」といった入試業務を請け負う部署のスタッフを指している。また、あくまでも策定実務に関するステークホルダーをまとめたものであり、AP の公開、反映とは明確に区別していることから、ここでは一般事務を担当するスタッフは除いている。

さらに、大学としての AP の設定責任者として、「学長・学部長」の役割が重要である。

以上の 3 者を AP 策定のキーマンとして設定し、それぞれの関係を整理すると、教育・研究現場を理解する担当教職員と、入試業務の専門家である事務局スタッフが、対等な立場で

AP 策定に関わる検討を中心となって行い、学長・学部長がその過程で、AP 草案を取りまとめ最終決定する構図となっている。

従って、それぞれのステークホルダーが揃うことによって、理論と実践を踏まえた AP を最終確定させることが可能となるため課題の整理を行うことができる。

以上のことから、この項では、「学長・学部長」「事務局スタッフ」「担当教職員」の三者を重要な要因と設定する。

【人2】

この項目は、AP 策定にあたって主体者のパーソナル（個人の資質）に関わる主な不足要因を整理している。ツールとして使用する際には、この項目は、「人1」のステークホルダーと繋げて検討することになる。

人1にて整理したステークホルダーについて、それぞれに求められる役割や資質は異なる。

学長・学部長については、最終的な意思決定役を担う。このことから、主に決断に必要な「時間」、適切な判断を行うために必要な「適正」、「知識」、「理解」が求められる。

事務局スタッフについては、高い専門性とメンバーを取りまとめるリーダー的役割を担う。このことから、その希少価値の高さによる「人員」と「時間」の確保、専門性の高さから「技術」「知識」「能力」「理解」が求められる。また、現場でリーダーシップを発揮するために必要な「経験」が求められる。

担当教職員については、教育・研究現場からの声を届ける役割を担う。このことから、現場における「経験」、また、業務兼務に対する「意欲」「注意」が求められる。

以下、設定理由とそれぞれの事象が起こり得るケースを説明する。

先の調査から、AP 策定にあたっては、学長・学部長をはじめ、複数人のメンバーを集める必要があることが分かった。さらに、AP 策定において検討しなければいけない内容は、求める学生像の明確化から CP、DP との一貫性まで多岐にわたり、その分析には一定の人員が必要となることが分かった。これらのことから、「人員不足」の不足を重要な要因の一つとして挙げることにした。

この例として、「絶対的な人員不足」のケースと、「一時的な状況による人員不足」のケースが考えられる。前者は、小規模大学・学部のため策定業務を分担できるだけ人員の絶対数が足りていない等が挙げられる。後者は、長期休暇の取得者が同時期に重なる等が挙げられる。

先の調査から、AP 策定においては、草案を繰り返し練り直し、複数のメンバーで共有す

る等、一定の作業、検討時間を要することが分かった。十分に時間をかけなければ適切に AP を策定することはできない。このことから、「時間不足」を重要な要因の一つとして挙げることとした。

この例として、策定にかける予備期間等を考慮せず、あまり余裕のない年間計画スケジュールで取り組む等のケースが考えられる。

先の調査から、AP 策定においては、一定の手順があることが分かった。一方で、その手順に従いさえすれば、必ずしも適切に AP を策定できるとは限らないと言える。ガイドラインの指摘を踏まえながらも、自校の求める学生像を広く募集できるように調整する等、表現方法や見せ方に少なからずテクニカルな面も必要となる。このことから、「技術不足」を重要な要因の一つとして挙げることとした。

この例として、ガイドラインの留意事項を満たした上で、大学にとって不都合のない AP を策定できるように、バランスを取ろうとしても、現状ではその術がない等のケースが考えられる。

AP 策定は限られたステークホルダーの間で行われているように、一定の職業的適正が求められる。このことから、「適正不足」を重要な要因の一つとして挙げることとした。

この例として、AP 策定に対してその意義や価値を見出していない等のケースが考えられる。

AP 策定においては、一定の専門的知識が必要となる。このことから、「知識不足」を重要な要因の一つとして挙げることとした。

この例として、AP 策定に関わる基本手順が書かれた手引きを持ち合わせていない等のケースが考えられる。

AP 策定においては、意欲的に取り組むことで、出来上がり具合に少なからず影響を与えることになる。このことから、「意欲不足」を重要な要因の一つとして挙げることとした。

この例として、「もともと意欲がない」のケースと、「一時的にモチベーションが下がっている」のケースが考えられる。前者は、日々のストレスからフラストレーションが溜まっている等が挙げられる。後者は、連日の打ち合わせにも関わらず、期待しているような AP が策定できていない等が挙げられる。

AP 策定にあたって、限られた時間の中で複数人の意見を取りまとめなければならない等、様々な能力が必要である。このことから、「能力不足」を重要な要因の一つとして挙げることにした。

この例として、AP 策定における実務を要領よく遂行することができず、通常よりも多くのコストがかかってしまう等のケースが考えられる。

AP 策定においては、その業務に対する位置付けや役割等、一定の理解が必要である。このことから、「理解不足」を重要な要因の一つとして挙げることにした。

この例として、前述の知識不足で示した必要な手引き等は持ち合わせてはいるものの、その上で、そもそも、「AP とは何か」や、その重要性をほとんど分かっていない等のケースが考えられる。

AP 策定にあたっては、その勘所を押さえることが求められるが、そのためには一定の経験値が必要であろう。このことから、「経験不足」を重要な要因の一つとして挙げることにした。

この例として、参加者のほとんどが新任者や AP 策定経験のない者で構成されている等のケースが考えられる。

AP 策定にあたっては、細かい文言にも細心の注意を払いながら取り組む必要がある。このことから、「注意不足」を重要な要因の一つとして挙げることにした。

この例として、業務を兼務参加者の意識が、AP 策定ではなく、他の業務に向いている等のケースが考えられる。業務に対する無関心もここに含まれる。

以上のことから、この項では、一般的に考えられる「人員不足」「時間不足」「技術不足」「適正不足」「知識不足」「意欲不足」「能力不足」「理解不足」「経験不足」「注意不足」の 10 項目を重要な要因と設定した。

【モノ・環境】

この項目は、AP 策定にあたってモノ・環境に起因すると考えられる問題・課題の要素を整理している。

それぞれの事象が起り得る要因を説明する。

4-2-1 で示した「指針となるべく提言された本ガイドラインであるが、本ガイドラインにおいても具体的な策定に関する諸注意はなく、以下のような内容を位置づけとして踏まえながら、3つのポリシーの意義や策定時に留意すべき事項が整理するに留まっている。」という現状から「ガイドラインの不備・不足」を重要な要素の一つとして設定した。AP策定にあたっては、本来、ガイドラインが大学の円滑なAP策定の参考となる役割を担うことが求められている。しかしながら、実際には策定の過程において「何をどう策定すべきか」といった具体的なルールを規定するものではなく、現場では期待される利活用及びその効果が得られていないことが挙げられる。

4-2-5 で示した「第三者評価機関の影響による課題」から「第三者評価機関の影響」を重要な要素の一つとして設定した。AP策定にあたっては、第三者評価機関が大学の円滑なAP策定を促進する役割を担っている。しかしながら、その存在が大学にとっては逆に足枷となり、指摘を受けないようにあえて無難な表現に終始する等、APの具体化を妨げる一因となっていることが挙げられる。

5-2 で示した「AP策定に関する専門知識を持った人材の確保が難しい」という課題、4-2-6 で示した「担当教員の役割の不明確や求められるスキルの多様性、育成の困難性等の課題」から「AOの不備・整備不足」を重要な要素の一つとして設定した。

AOスタッフには入試に精通した高い専門性が求められる上、第2章2-1でも示したように、我が国では2000年代に入ってAPの重要性が高まってきた背景を考えると、大学に対する人材の絶対数は多いとは言い難い。そのため、大学は人材採用に課題を残しているのが現状であると言える。

また、そもそも、AO自体を設置していない大学も少なくなく、その場合、入試課をはじめとした既存部署や現場の教職員がその役割を分担して担うこともある。そうなると、本来求められる業務とは異なるため、自身に求められる役割が不明確なケースや、明確であっても十分に期待に応えることができないケースもある。さらには、そのような状況下においては後進の育成も必然的に難しくなる。

4-3-4 で示した「高校教員の声」、5-2 で示した「定員の充足」に関する内容から「入学定員の影響」を重要な要素の一つとして設定した。

経営的な事情により、大学によっては明確なAPを策定した場合、それに合致した学生を入学させるだけでは定員を満たすことが難しく、定員割れを回避するために、あえて具体化

を避けるケースがあることが挙げられる。

4-2-6 で示した一節、5-2 で示した「部門を横断した話し合いができていない」という現状から「縦割り組織の影響」を重要な要素の一つとして設定した。

AP 策定は学部・学科毎に検討が行われることが一般的であるが、その垣根を越えた議論や知識・ノウハウ共有は行われることがほとんどない。その理由として、大学組織の縦割り組織体制の影響が挙げられる。

4-2-6 で示した「職務の継続性に関わる問題」から「任期制ローテーションの影響」を重要な要素の一つとして設定した。本来であれば、AP 策定にあたっては、大学内部はもちろんのこと、社会の変化等にも目を向けるべきであることから、単年で検討する者ではなく、長期的な視点に立って継続に改善を行うことが求められる。従って、知識やノウハウの共有、伝達が欠かせなくなる。

ところが、AP 策定に関わるメンバーの中には、任期制のローテーションの一部として入試委員に任命された教職員等、必ずしも固定されたメンバーで AP 策定に関して継続的な議論ができるわけではないことが挙げられる。

以上のことから、この項では、「ガイドラインの不備・不足」「第三者評価機関の影響」「AOの不備・整備不足」「入学定員の影響」「縦割り組織の影響」「任期制ローテーションの影響」の6項目を重要な要因と設定した。

【方法1】

この項目は、AP 策定にあたって、その方法、つまり、「どのように策定するか」ということに起因すると考えられる問題・課題のバリエーションを整理している。

AP 策定にあたっては、一般的に月1回程度の打ち合わせが必要となる場合が多い。しかしながら、実際は半年に1回程度しか打ち合わせができていなかった等のケースがある。そこで、このような問題点を「打ち合わせの不足」として設定した。

AP 策定にあたっては、一般的に学内はもとより、これまで他大学・学科においては、どのように AP 策定が行われてきたのかについて、文献収集やヒアリングがほとんどである。しかしながら、こうした活動がほとんど行われていない等のケースがある。そこで、このよ

うな問題点を「調査・研究の不足」として設定した。

策定した AP は一般的に学内の他部署や担当でない教職員に引き継ぎ、周知徹底する必要がある。しかしながら、こうした活動がほとんど行われていない等のケースがある。そこで、このような問題点を「連携の不足」として設定した。

策定した AP は一般的に継続的な点検、改善を行う必要がある。しかしながら、一度策定した AP を何年も放置して、社会動向に合わせて変化する「求める人物像」と合致していない等のケースがある。そこで、このような問題点を「点検・改善の不足」として設定した。

以上のことから、この項では、「打ち合わせの不足」「調査・研究の不足」「連携の不足」「点検・改善の不足」の 4 項目を重要な要因と設定した。

【方法 2】

この項目は、AP 策定にあたって方法 1 で取り上げた問題・課題に直接影響を与えうる要素を整理している。

前述のような分類を行なった理由としては、問題の明確化にあたっては、その要点として、量的な問題と、その中身となる質的な問題に分けられる。また、問題のケースによっては、「何回に渡って」といった回数や「オンラインツールを用いて」等とすべきであることから、適切な表現を加える必要がある。

以上のことから、この項では、「量」「質」「頻度」「手段」の 4 項目を重要な要因と設定した。

【内容】

この項目は、AP 策定にあたって問題・課題の内容に直接的な影響を与える要因を整理している。

前述のような分類を行なった理由としては、問題の明確化にあたっては、その要点として、「誰が」「何を」「どのように」行なっているのかを明らかにすることで可能となる。

以上のことから、この項では、「人」「モノ・環境」「方法」の 3 項目を重要な要因と設定した。

【問題】

この項目は、AP 策定にあたって明らかとなった問題・課題の例を挙げている。「内容が練られていない」「大学毎に書き方が異なる」「求める能力・態度が多岐にわたる」他、前述の一連の流れを通じて、問題・課題を特定、もしくは複数の可能性を明らかにすることができる。

■大学 現状課題

①AP 策定



AO*アドミッション・オフィス

図 18 大学の現状課題フレーム 1 AP 策定

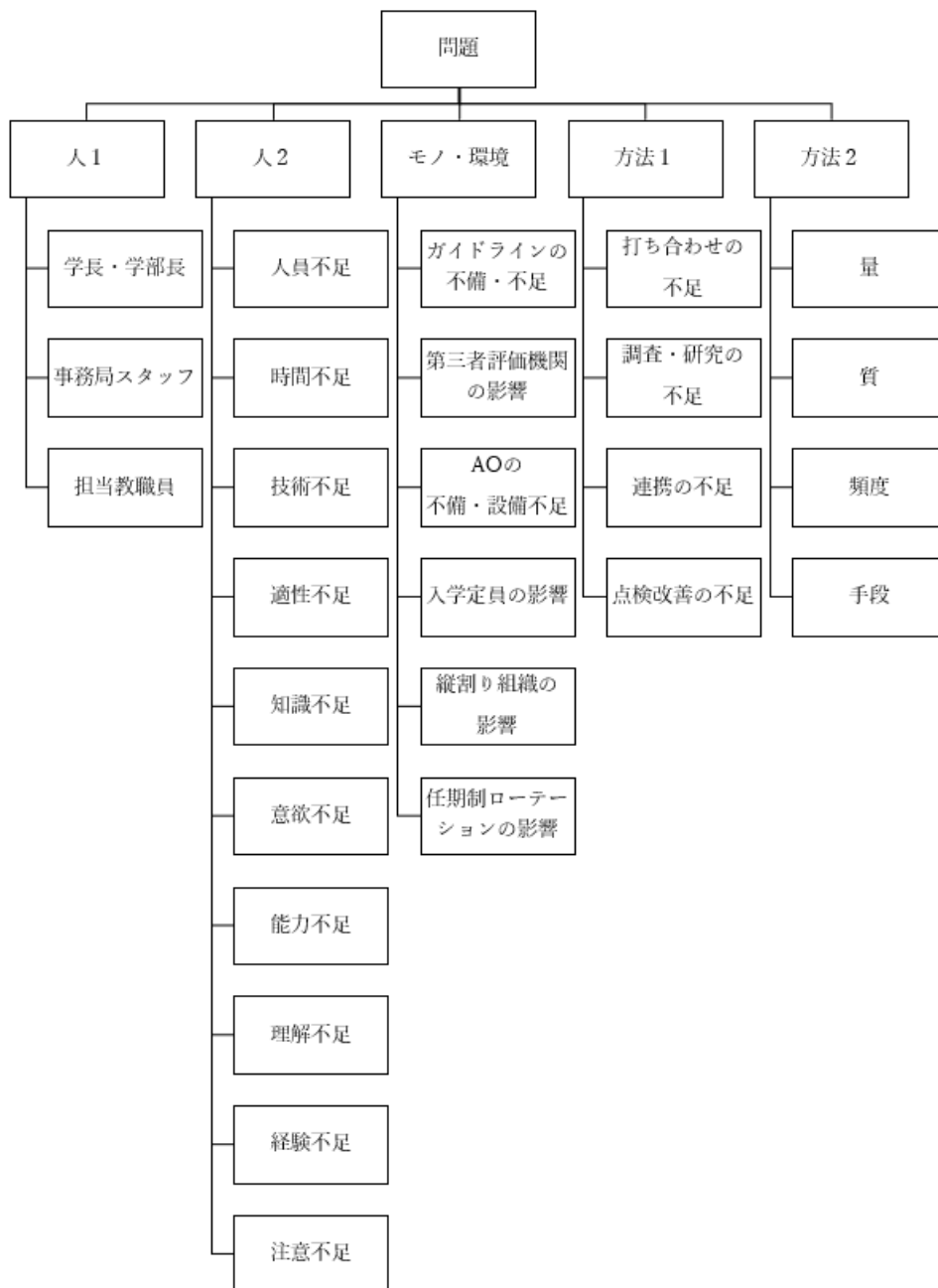


図 19 大学の課題解決フロー 1 AP 策定

次に、AP 公開の課題について、主に第 4 章（4-2-3、4-2-4、4-2-5、4-2-6）、第 5 章（5-2）をもとに、図 20 のフレームを作成、図 21 のフローとして整理した。

その構成については、前述の説明同様、「人 1」「人 2」「モノ・環境」「方法 1」「方法 2」「内容」「問題」に分かれている。それぞれの内容については以下の通りである。

尚、「問題」については、頻出の課題を例として挙げているため、網羅的にまとめているものではない。

【人 1】

この項目は、AP 公開に関与する者を整理している。

まず、策定された AP の公開責任者として、学長・学部長がその役割を負う。次に、学長・学部長から承認を受けた AP を自校の広報媒体を中心に公開する実務に携わるのが、事務局スタッフとなる。ここでいう事務局スタッフとは、策定時に携わった入試業務における専門家としての役割を担う者だけでなく、単純なホームページの更新作業も必要なため、場合によっては、通常、一般事務を担当しているスタッフも含まれる。続いて、広報媒体の他にもオープンキャンパスや出張講義、各種イベント等において、積極的に AP の広報活動を行うにあたって、その一旦を担うのが担当教職員となる。ここでの「担当」とは、主にこれらの業務を任命された者を指している。また、担当でない教職員については、別途、分担された業務があり、それらを優先的に遂行する必要があることがほとんどである。そのため、自校の AP について十分な理解は必要だが、前述の業務に自発的に携わる機会は例外的であると考え、ここでは含めないこととした。

従って、それぞれのステークホルダーが揃うことによって、責任者から承認を受けた公式情報としての AP を適切な媒体で公開し、広報していくことが可能となるため課題の整理を行うことができる。

以上のことから、この項では、「学長・学部長」「事務局スタッフ」「担当教職員」の三者を重要な要因と設定する。

【人 2】

この項では、AP 策定の【人 2】と同様のケースを AP 公開にも適用し、「人員不足」「時間不足」「技術不足」「適正不足」「知識不足」「意欲不足」「能力不足」「理解不足」「経験不足」「注意不足」の 10 項目を重要な要因と設定した。

【モノ・環境】

この項における「ガイドラインの不備・不足」「AOの不備・整備不足」「縦割り組織の影響」については、AP策定の【モノ・環境】と同様の根拠から設定した。

「広報ツールの不備・不足」については、5-2で特定された「AP情報が閲覧しづらい」という課題から設定した。

【方法1】

この項における「情報提供の不足」については、一般的な課題として情報不足が挙げられることから設定した。

「連携の不足」「点検・改善の不足」については、AP策定の【方法1】と同様の根拠から設定した。

【方法2】

この項目は、AP公開の【方法2】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【内容】

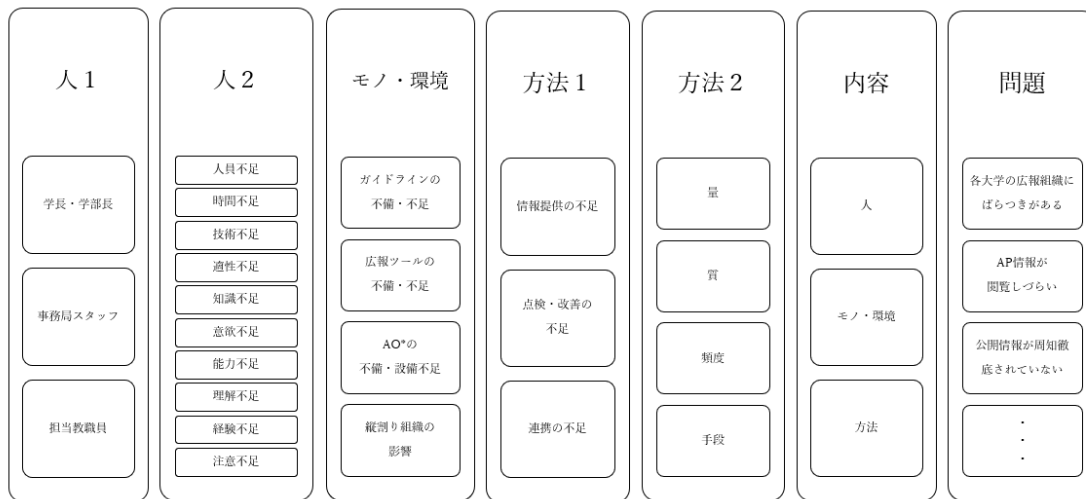
この項目は、AP公開の【内容】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【問題】

この項目は、AP公開にあたって明らかとなった問題・課題の例を挙げている。「各大学の広報組織にばらつきがある」「AP情報が閲覧しづらい」「公開情報が周知徹底されていない」他、前述の一連の流れを通じて、問題・課題を特定、もしくは複数の可能性を明らかにすることができる。

■大学 現状課題

②AP 公開



AO*アドミッション・オフィス

図 20 大学の現状課題フレーム 2 AP 公開

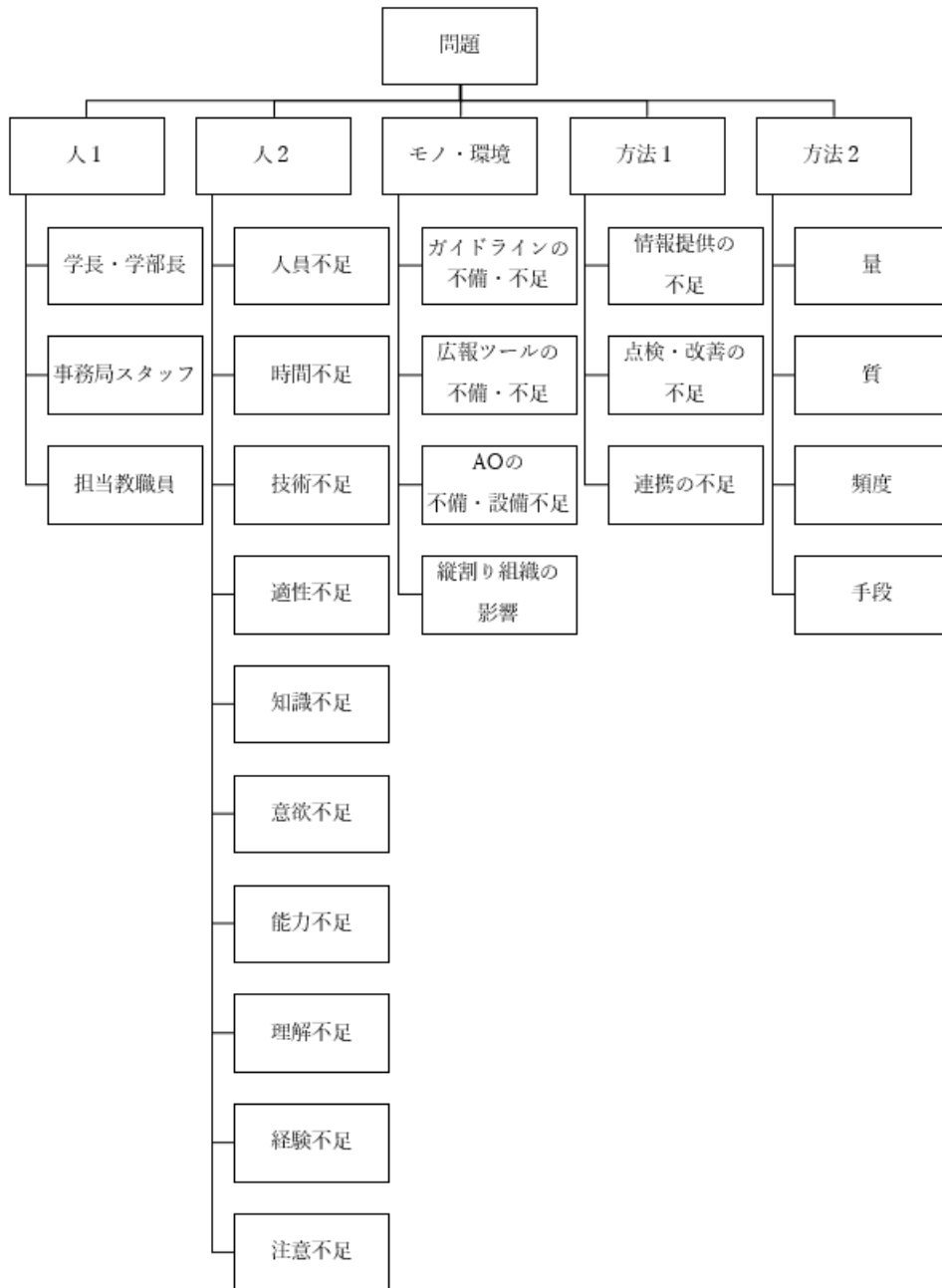


図 21 大学の課題解決フロー2 AP 公開

次に、APの反映の課題について、主に第4章(4-2-7、4-2-8、4-2-9)、第5章(5-2)をもとに、図22のフレームを作成、図23のフローとして整理した。

その構成については、前述の説明同様、「人1」「人2」「モノ・環境」「方法1」「方法2」「内容」「問題」に分かれている。それぞれの内容については以下の通りである。

尚、「問題」については、頻出の課題を例として挙げているため、網羅的にまとめているものではない。

【人1】

この項目は、APの反映に関与する者を整理している。

まず、入試においてAPを反映するにあたって最終的な責任者(志願者の合否決裁)は、学長・学部長が担うことになる。

次に、事務局スタッフ、担当教職員が業務を分担しながら面接等の選抜を通じてAPの反映を行う。

従って、それぞれのステークホルダーが揃うことによって、APの反映が可能となるため課題の整理を行うことができる。

以上のことから、この項では、「学長・学部長」「事務局スタッフ」「担当教職員」の三者を重要な要因と設定する。

【人2】

この項では、AP策定の【人2】と同様のケースをAPの反映にも適用し、「人員不足」「時間不足」「技術不足」「適正不足」「知識不足」「意欲不足」「能力不足」「理解不足」「経験不足」「注意不足」の10項目を重要な要因と設定した。

【モノ・環境】

この項における「ガイドラインの不備・不足」「AOの不備・整備不足」「縦割り組織の影響」については、AP策定の【モノ・環境】と同様の根拠から設定した。

「実施要項の不備・不足」については、4-2-3で特定された「学力の3要素」を念頭に置きながら、「求める学生像(入試時点で大学側が求める能力や態度等)」として基礎的な知識の水準や関心、意欲、態度等の具体化への課題から設定した。

「志願者資料の不備・不足」「評価者資料の不備・不足」については、5-3で特定された「スケジュールの管理不足(出願期日に間に合わない可能性がある)」という課題から設定した。

「入学定員の不足」については、5-2 で示した「定員の充足」という課題から設定した。

【方法1】

「コストの増大」については、AP 反映にあたって、例外なく人的コスト等がかかることから設定した。

「点検・改善の不足」については、AP 策定の【方法1】と同様の根拠から設定した。

「調査・研究の不足」については、AP 反映にあたって、一般的に調査・研究が必要であることから設定した。

「ノウハウ（アルゴリズム）の不足」については、AP 反映にあたって、一般的にアルゴリズム等のノウハウの蓄積が必要となることから設定した。

【方法2】

この項目は、AP 公開の【方法2】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【内容】

この項目は、AP 公開の【内容】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【問題】

この項目は、AP の反映にあたって明らかとなった問題・課題の例を挙げている。「評価方法が不明瞭」「評価基準が不明瞭」「選抜方法が不明確」他、前述の一連の流れを通じて、問題・課題を特定、もしくは複数の可能性を明らかにすることができる。

■大学 現状課題

③AP を反映させた入試（選抜）



AO[®]アドミッション・オフィス

図 22 大学の現状課題フレーム 3 AP を反映させた入試

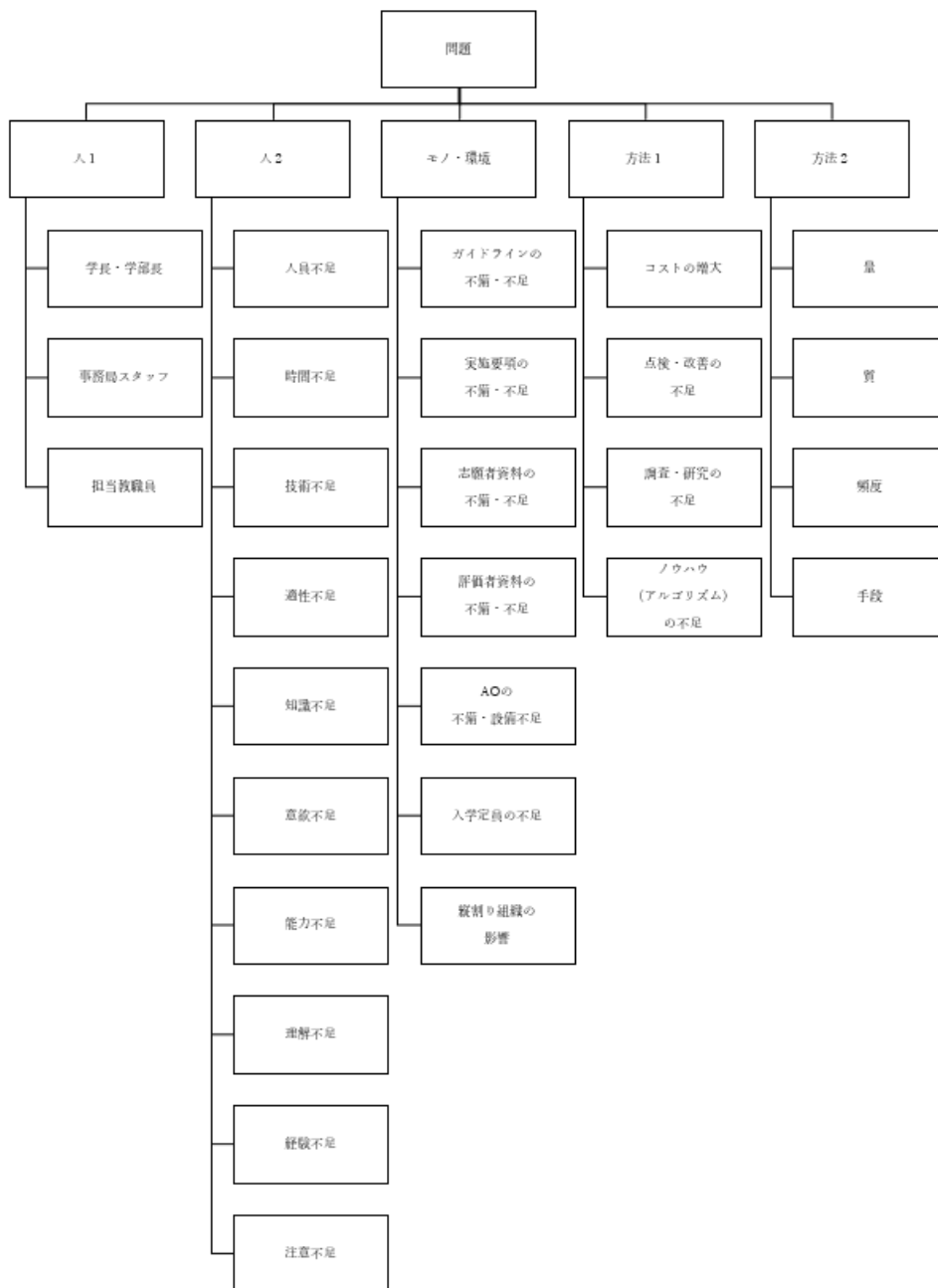


図 23 大学の課題解決フロー3 APの反映させた入試

次に、自己分析の課題について、主に第4章(4-3-1、4-3-2、4-3-5)、第5章(5-3)をもとに、図24のフレームを作成、図25のフローとして整理した。

その構成については、前述の説明同様、「人1」「人2」「モノ・環境」「方法1」「方法2」「内容」「問題」に分かれている。それぞれの内容については以下の通りである。

尚、「問題」については、頻出の課題を例として挙げているため、網羅的にまとめているものではない。

【人1】

この項目は、自己分析に関与する者を整理している。

まず、自己分析の対象は、大学を受験する者であることから、「志願者」を設定した。

次に、自己分析を行う過程において、志願者自身を客観的に整理するために協力者が必要となるケースがあるが、その際に最も多く求められるのが、「高校教員」であり、次いで「家族」であることから両者を設定した。

以上の3者を自己分析のキーマンとして設定し、それぞれの関係を整理すると、志願者自身が自己分析を行い、そのサポート役を学内では高校教員が担い、学外では家族が担うという構図になっている。

従って、それぞれのステークホルダーが揃うことによって、一連の自己分析を行うことが可能となるため、その課題の整理を行うことができる。

以上のことから、この項では、「志願者」「高校教員」「家族」の三者を重要な要因と設定する。

【人2】

この項では、AP策定の【人2】と同様のケースを自己分析にも適用し、「時間不足」「技術不足」「適正不足」「知識不足」「意欲不足」「能力不足」「理解不足」「経験不足」「注意不足」「目的不足」の10項目を重要な要因と設定した。

尚、「人員不足」については、一般的に自己分析を志願者が一人で行うことも少なくなく、多くの人員が必要となるフェーズではないため、協力者が不足するというケースは稀であるという判断から除外した。

「目的不足」については、自己分析には目的が不可欠であるが、それが明確でないケースもあることから設定した。

【モノ・環境】

「支援組織の不足」については、一般的に高校をはじめ、塾・予備校といった志願者を支援する組織が必要であることから設定した。

「教材・ツール不足」については、4-3-5 で特定された「AP の進路指導への活用」という課題から設定した。

「経済支援の不足」については、多くの志願者が経済的なサポートを必要としていることから設定した。

【方法 1】

志願者は自己分析において、自身の分析だけでは気づくことが難しい客観的な視点を必要としていることから「第三者のアドバイス不足」を重要な要因の一つとして設定した。

志願者は自己分析において、様々な可能性を検討し、まとめ方を模索することから「多様な自己分析の不足」を重要な要因の一つとして設定した。

志願者は自己分析において、一度導き出した方向性に対して繰り返し自問自答を重ねる必要があることから「点検・改善の不足」を重要な要因の一つとして設定した。

志願者は自己分析において、自身の思考を整理するために、他者と比較する等、外部からの情報も必要としていることから「調査・研究の不足」を重要な要因の一つとして設定した。

志願者は自己分析において、その有効な方法論を求めていることから「ノウハウの不足」を重要な要因の一つとして設定した。

【方法 2】

この項目は、AP 公開の【方法 2】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【内容】

この項目は、AP 公開の【内容】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【問題】

この項目は、自己分析にあたって明らかとなった問題・課題の例を挙げている。「分析内容が浅い」「分析内容がまとまらない」「高校によって取り組み内容等に違いがある」他、前述の一連の流れを通じて、問題・課題を特定、もしくは複数の可能性を明らかにすることができる。

■志願者 現状課題

①自己分析

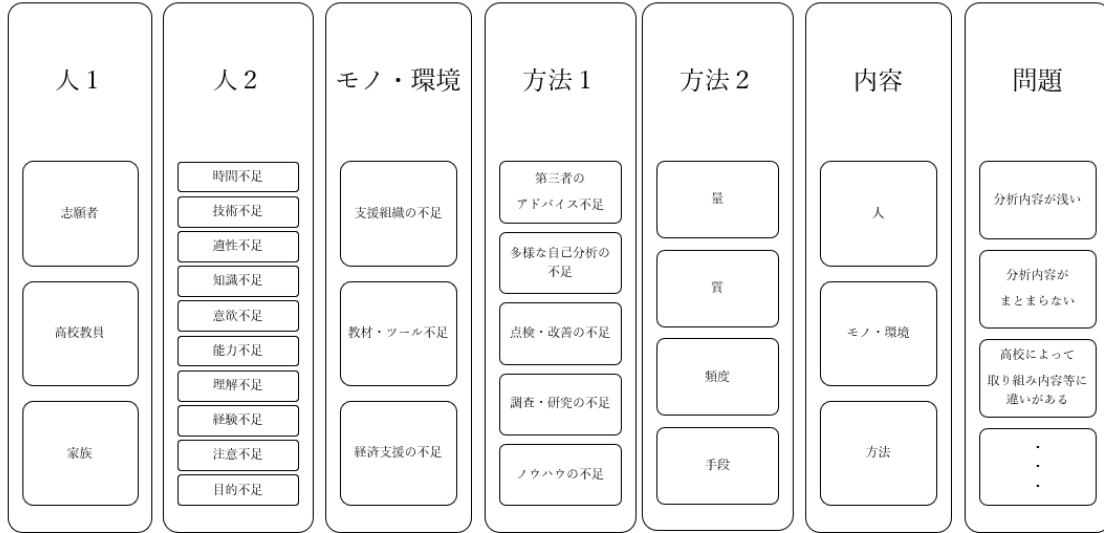


図 24 志願者の現状課題フレーム1 自己分析

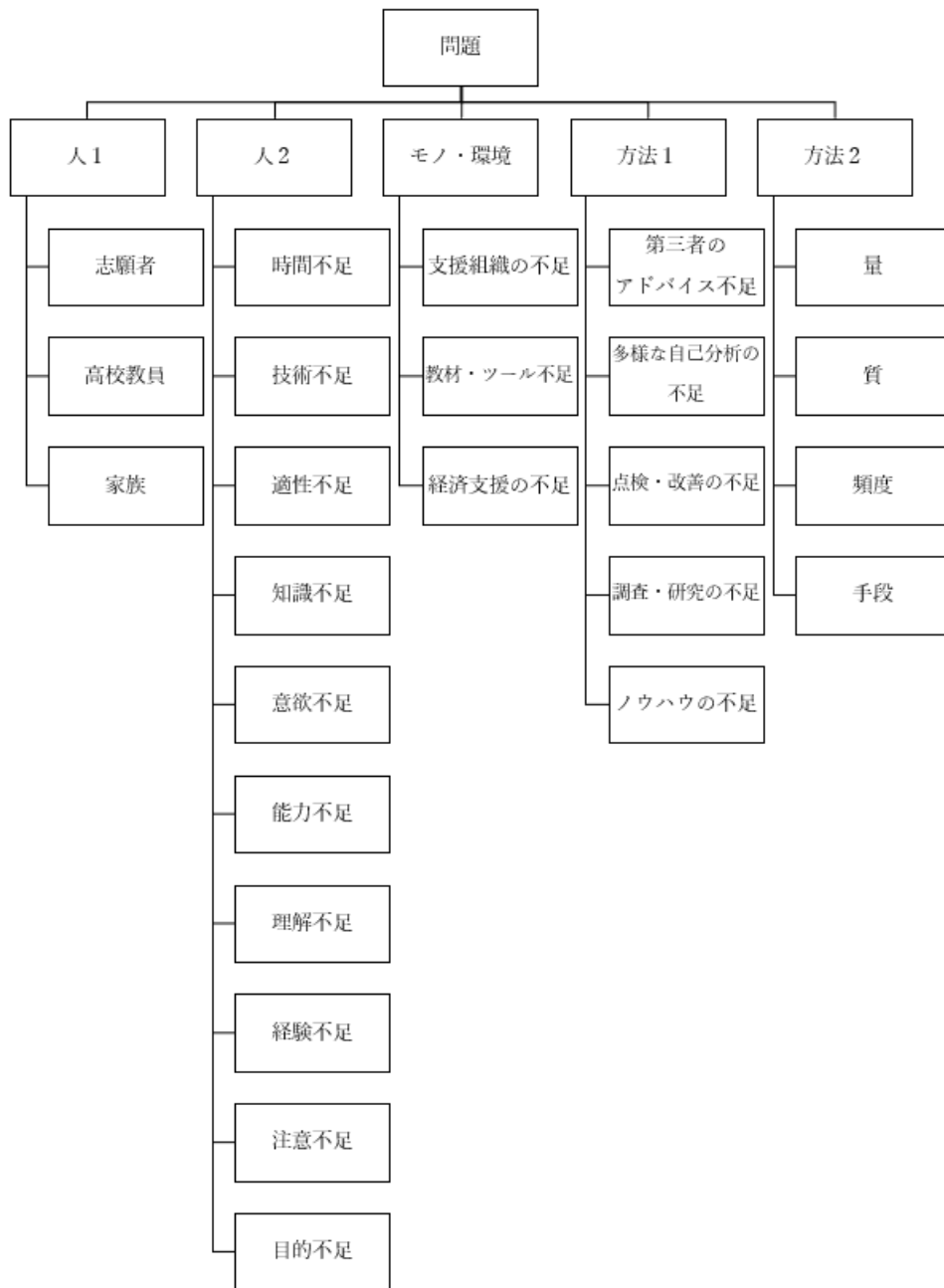


図 25 志願者の課題解決フロー 1 自己分析

次に、大学研究・進路決定の課題について、主に第4章（4-3-3、4-3-4）、第5章（5-3）をもとに、図26のフレームを作成、図27のフローとして整理した。

その構成については、前述の説明同様、「人1」「人2」「モノ・環境」「方法1」「方法2」「内容」「問題」に分かれている。それぞれの内容については以下の通りである。

尚、「問題」については、頻出の課題を例として挙げているため、網羅的にまとめているものではない。

【人1】

この項目は、自己分析の【人1】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【人2】

この項では、自己分析の【人2】と同様のケースを自己分析にも適用し、「時間不足」「技術不足」「適正不足」「知識不足」「意欲不足」「能力不足」「理解不足」「経験不足」「注意不足」「目的不足」の10項目を重要な要因と設定した。

【モノ・環境】

「支援組織の不足」「教材・ツール不足」「経済支援の不足」については、自己分析の【モノ・環境】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

「進学環境の不利」については、志願者は大学研究・進路決定において、立地や通学環境等が影響を及ぼすことから重要な要因の一つとして設定した。

【方法1】

この項目は、自己分析の【方法1】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【方法2】

この項目は、AP公開の【方法2】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【内容】

この項目は、AP公開の【内容】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【問題】

この項目は、大学研究・進路決定にあたって明らかとなった問題・課題の例を挙げている。「他大学と比較できていない」「大学研究時に志望校を絞りきれしていない」「納得感のある進路決定ができない」他、前述の一連の流れを通じて、問題・課題を特定、もしくは複数の可能性を明らかにすることができる。

■志願者 現状課題

②大学研究・進路決定



図 26 志願者の現状課題フレーム2 大学研究・進路決定

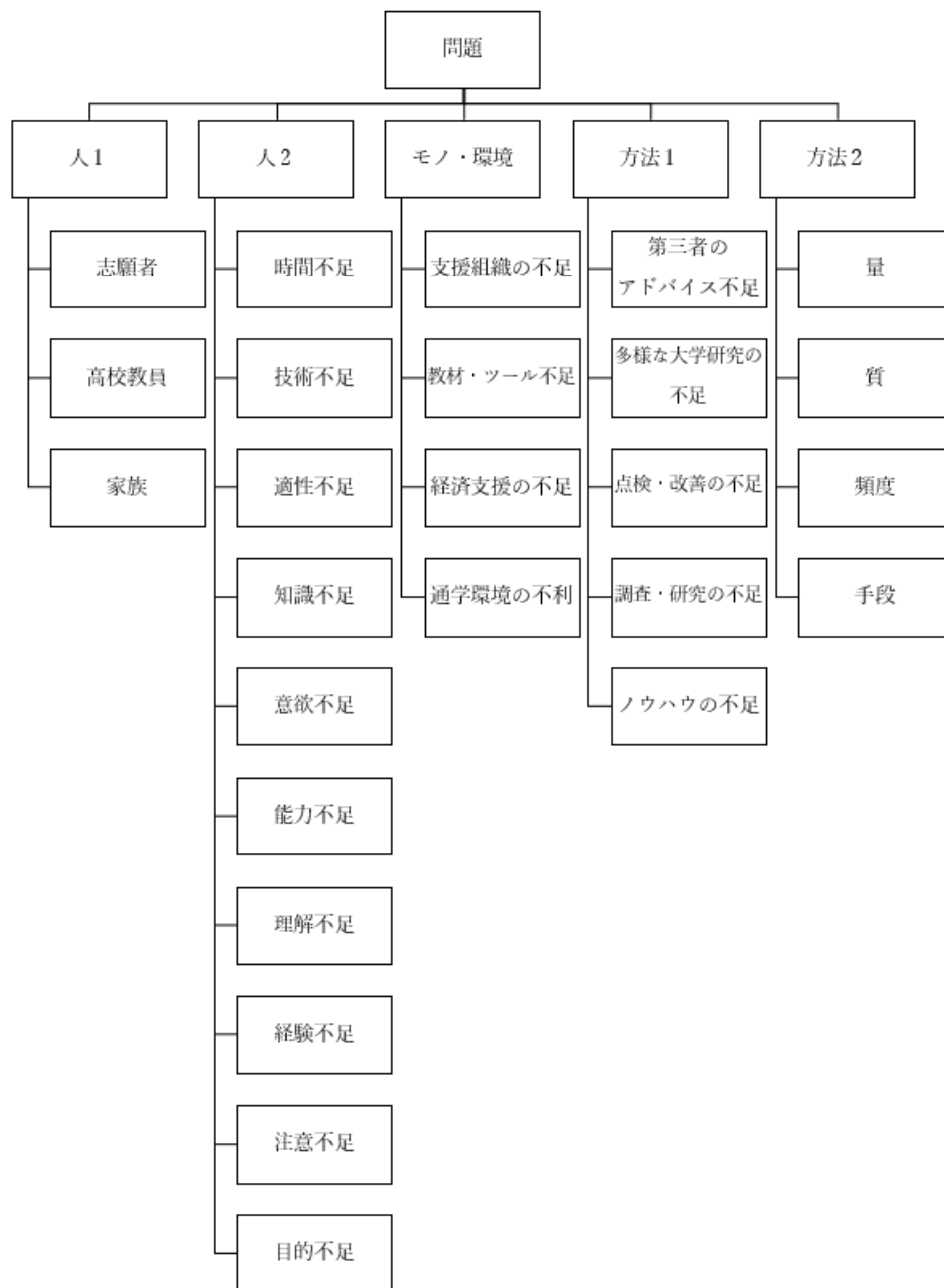


図 27 志願者の課題解決フロー2 大学研究・進路決定

次に、選抜の課題について、主に第4章(4-3-6)、第5章(5-3)をもとに、図28のフレームを作成、図29のフローとして整理した。

その構成については、前述の説明同様、「人1」「人2」「モノ・環境」「方法1」「方法2」「内容」「問題」に分かれている。それぞれの内容については以下の通りである。

尚、「問題」については、頻出の課題を例として挙げているため、網羅的にまとめているものではない。

【人1】

「志願者」「高校教員」については、自己分析の【人1】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

尚、この項目では、「家族」については、選抜における直接的な役割は、極めて限定的であることから除外することとした。

【人2】

この項では、自己分析の【人2】と同様のケースを自己分析にも適用し、「時間不足」「技術不足」「適正不足」「知識不足」「意欲不足」「能力不足」「理解不足」「経験不足」「注意不足」「目的不足」の10項目を重要な要因と設定した。

【モノ・環境】

「支援組織の不足」「経済支援の不足」については、自己分析の【モノ・環境】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

「志願者書類の不備・不足」については、5-3で特定された「スケジュールの管理不足(出願期日に間に合わない可能性がある)」という課題から設定した。

【方法1】

「第三者のアドバイス不足」「点検・改善の不足」「調査・研究の不足」「ノウハウの不足」については、自己分析の【方法1】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

「連携の不足」については、高校教員による調査書の発行等、ステークホルダーとの意思疎通が図られる必要があることから重要な要因の一つとして設定した。

【方法2】

この項目は、AP 公開の【方法 2】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【内容】

この項目は、AP 公開の【内容】と同様の整理を行い、重要な要因を設定した。

【問題】

この項目は、選抜にあたって明らかとなった問題・課題の例を挙げている。「アピール方法がわからない」「出願期日に間に合わない」「試験当日に実力を発揮できない」他、前述の一連の流れを通じて、問題・課題を特定、もしくは複数の可能性を明らかにすることができる。

■ 志願者 現状課題

③ 選抜

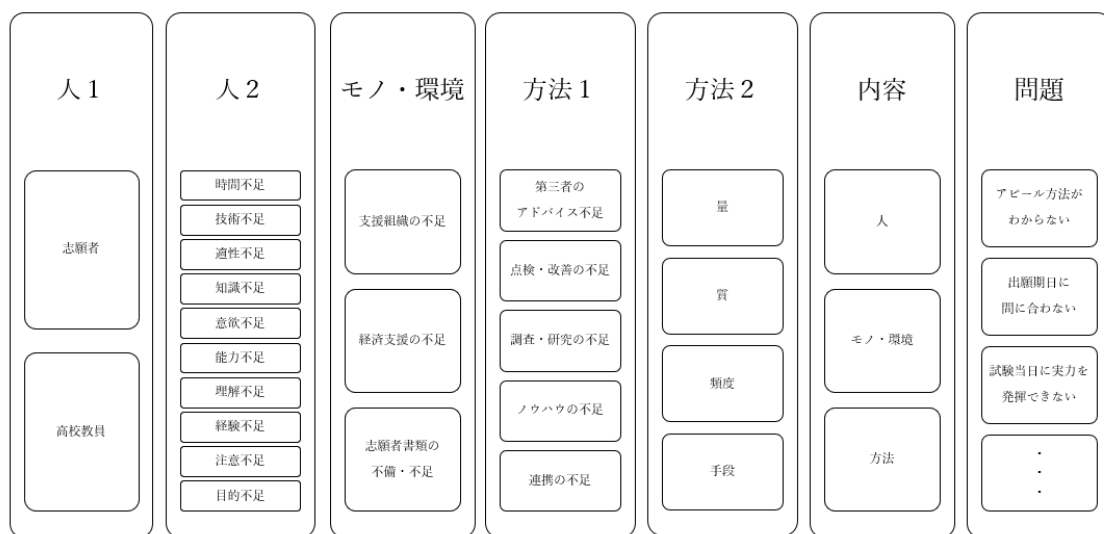


図 28 志願者の現状課題フレーム 3 選抜

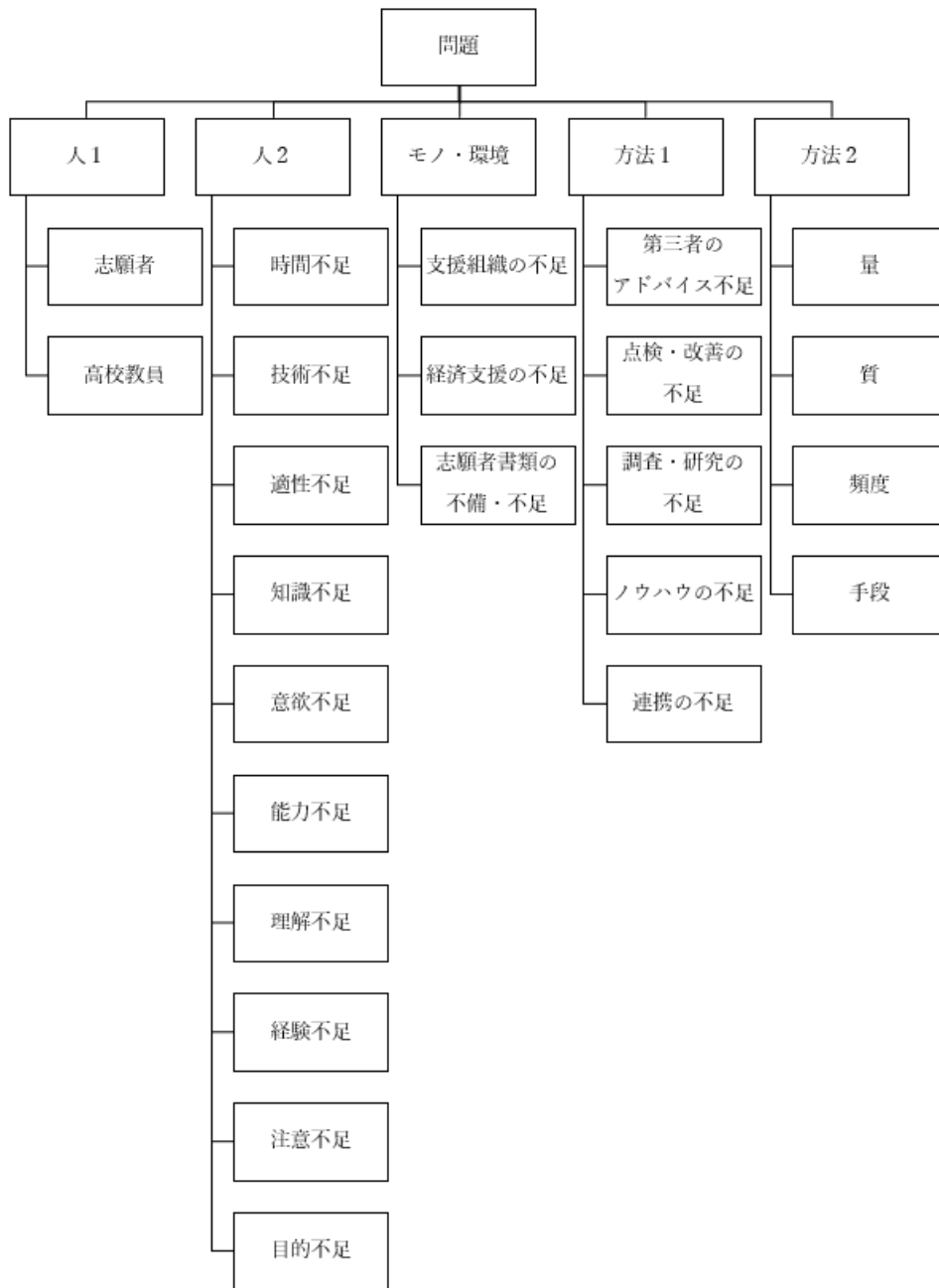


図 29 志願者の課題解決フロー3 選抜

6-3：ミスマッチング検討フレームの構築と活用提案

本節では、6. 2で検討したミスマッチング検討要素を用いて、その課題や改善点を検討に関するフレーム構築と活用提案を行なう。

まず、「課題解決フロー」の使用の流れを図30に示す。

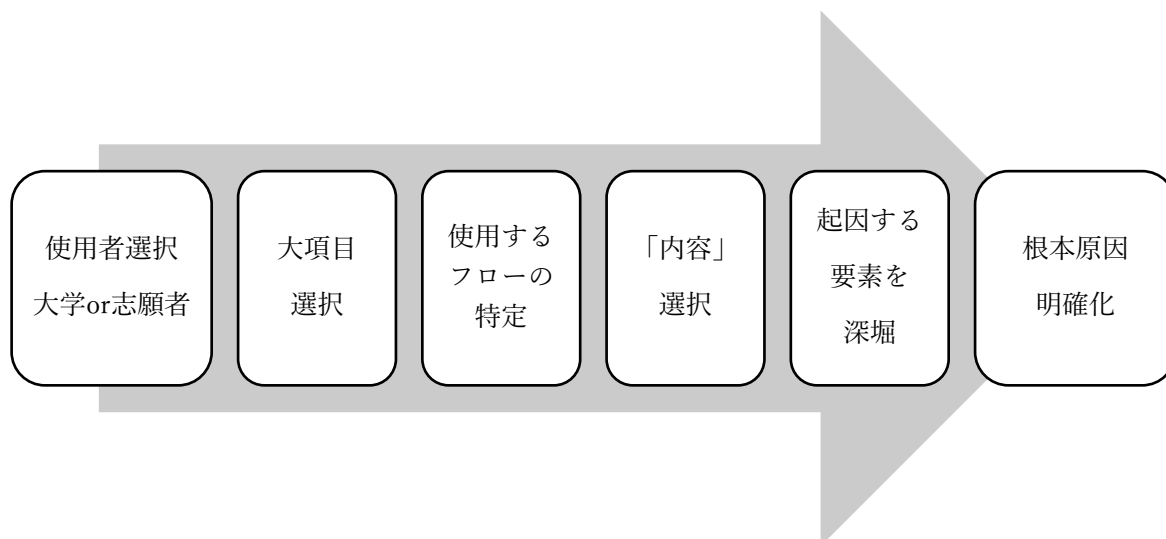


図30 各課題解決フローの流れ

6-3-1：フローチャートの使用方法

このフローチャートを用いて、顕在化している問題（課題）から根本原因を明確化させ、課題解決へと繋げていく。フローチャートの使用方法の詳細は以下の通りとなる。

【使用方法】

1. 利用者を『大学 or 志願者』より選択する。
2. 課題・問題の「大項目」を選択する。
(大学) 『AP 策定』『AP 公開』『AP 反映 (選抜)』
(志願者) 『自己分析』『大学研究・進路決定』『選抜』
3. 1と2の選択に応じて専用のフローチャートを以下から特定し使用する。
大学の課題解決フロー1 AP 策定 (図19)

- 大学の課題解決フロー 2 AP 公開 (図 21)
- 大学の課題解決フロー 3 AP の反映させた入試 (図 23)
- 志願者の課題解決フロー 1 自己分析 (図 25)
- 志願者の課題解決フロー 2 大学研究・進路決定 (図 27)
- 志願者の課題解決フロー 3 選抜 (図 29)

4.専用のフローチャートを使用し、問題・課題の「内容」を選択する。

「内容 (大学)」は、『人 1』『モノ・環境』『方法 1』の詳細内容より選択する。

「内容 (志願者)」は、『人 1』『モノ・環境』『方法 1』の詳細内容より選択する。

※『モノ・環境』についてはこの時点で解決が必要な根本原因が判明するケースもある。

例)『志願者』の『注意不足』で『志願者書類の不備・不足』が露呈した。

5.『人 1』『方法 1』を選択した場合、その問題・課題に付随する要素を『人 2』『方法 2』からさらに選択する。

6.これまで選択した内容から、問題に対して、「誰が」「何を」「どのように」行なっているのかが明らかになる。この結果をもとに、課題解決へと繋げていく。

顕在化している問題・課題の根本原因は単一とは限らず、複数の要素が複雑に絡み合っている場合や、根本原因の特定そのものが困難な場合、根本原因が特定できても個人での解決が困難な場合も考える。そのため、チャートを使用する際は、問題・課題に影響を及ぼしていると考えられる要素を深堀していくことで新たな発見を得ることや、抜けがないか細かくチェックしていくためのある種のチェックリストとして使用することも望ましいと言える。それにより、例えば、複数の要素が複雑に絡み合っている場合であっても、課題に対する先入観を捨て、新たな視点を増やすことや、個人での解決が困難な場合であっても、課題解決に向けた別の切り口でのアプローチの示唆を得ることが可能になるだろう。

また、ここで挙げている「現状課題フレーム」「課題解決フロー」の内容は、あくまでもこれまでの章で明らかになった問題・課題に起因すると考えられる要素をまとめている内容であり、状況の変化に伴い要素の再検討は必要になる。

一方で、先行研究と一般事例から明らかになっている問題・課題の内容を基に作成してい

るため、その他の問題・課題に対してもある程度の応用は可能だと考えている。今後も引き続きデータ収集と追加検証を行うことで精度の向上を目指していく。

6-3-2：ミスマッチに対する対策系の検討

本節では、フローチャートを用いて明らかになった根本原因の解決策の例を紹介する。今回の解決すべき内容として取り上げたのは、以下の4項目である。

- (1) 時間・経済的課題のカバー
- (2) 入試の円滑化
- (3) 志願者の受験対策、経済的課題を解決
- (4) 強制力のある抜本的な改善

(1) 時間・経済的課題のカバーについて

① 課題概要

志願者は高校生活の中で、日々の授業だけでなく、部活動をはじめとした課外活動など、十分な受験準備を行うには、あまり時間的余裕のない生活を送っている者も少なくない。さらには、受験準備をサポートする塾・予備校は存在しても、改めてそれらのサービスを利用しようとする、相応の経済的な負担と強いられることになる。そのため、全ての志願者が必ずしも満足のいくサポートを受けられる状況にあるとはいえないことが課題である。

② 対策例

STEP フリー：志願者の時間的・経済的なコストダウンに繋がる。

③ 対策詳細

「受験のために特別な準備をするのではなく、日常生活上で自然と受験にも必要となる総合力を高めることが意識できれば、課題解決に向けた対策になるのではないか」という仮説のもと、防災分野等で用いられる「フェーズフリー」（身のまわりにあるモノやサービスを日常時だけでなく、非常時にも役立てること）をヒントに、「日常時」と「非常時」の区切りをなくすという考え方を教育現場に適用した新しい概念。それにより、コストから価値への転換が可能となる。

④ 取り組み例

志願者が自由記述書を作成する際の経験不足といった問題があったが、STEP フリー

一の考え方を導入し、街の看板やポスターを意識し、気になるデザインがあれば、メモや写真を残す取り組みを始めたことで、自由記述書作成時のヒントに繋げることができる。

(2) 入試の円滑化のカバーについて

例 1

① 課題概要

ある大学では、一般教職員が、任期制などの条件のもと、数年ごとの分担業務として入試を担当する状況がある。そのため、AP に対する理解不足や入試業務そのものに対する能力不足などの課題が浮き彫りとなっており、全ての入試において、必ずしも適切に志願者を選抜できているとは言い難い状況がある。

② 対策例

AO の機能化：大学の時間的コストダウン、ミスマッチングの減少に繋がる。

③ 対策詳細

従来の入試課とは別に、独立したアドミッション・オフィス（略称：AO）を設置する。そこでは、入試の現場における中心的役割を担って、リーダーシップを発揮できる専門人材を育成する。それにより、AP と志願者のマッチング精度の改善に繋がる。

④ 取り組み例

AP 公開における大学担当者の理解不足といった問題があったが、AO の専門スタッフが公開情報を学内で周知徹底させることにより、より正確な情報発信が可能となる。

例 2

① 課題概要

中央教育審議会の大学分科会大学教育部会が作成した AP に関するガイドラインは、少なからず影響力がある一方で、具体的な個別内容の指摘を行うものではないため、曖昧な表現も多く、各大学は入試業務の過程で判断に苦慮するケースが散見される。

② 対策例

ガイドラインの改善：入試業務の円滑化に繋がる。

③ 対策詳細

ガイドラインの改善点を取りまとめ、各大学が次年度以降の入試に活かせるように提

言を行う。具体的な例として、以下の二点を挙げる。

- ・求める学生像における能力や態度等の数値化
- ・AP公開における方法の統一化 等

④ 取り組み例

各大学の入試担当者が AP を具体的に策定することができないといった問題があったが、中央教育審議会の大学分科会大学教育部会に作成手順の明確化や具体的な選抜基準に関する改善点をガイドラインに追記することを提言することにより、現場の入試担当者はより詳細な AP を策定することができるようになる。

(3) 志願者の受験対策、経済的課題を解決のカバーについて

① 課題概要

高校が生徒に対して通常授業を通じて、大学入試改革に対応した受験準備をサポートすることは、カリキュラムや教員の指導力の面から見て困難を極める。また、進学校と非進学校の間には、教育に関する情報格差も生じている。こうした状況から生徒は、受験準備にあたって専門的なサポートを望む場合、必然的に高校外で塾・予備校などを利用することが多くなる。そうになると、当然ながら生徒の経済的負担は大きくなる。

② 対策例

産学連携の推進：志願者（生徒）の教育的、経済的な負担の増大に伴う受験サポート格差の拡大是正

③ 対策詳細

高校と受験対策が可能な学習塾・予備校等が連携し、一部の専門授業を外部委託することにより、高校は教育に関する情報格差をカバーすることができ、志願者は進学校と同等以上の専門的な受験サポートが受けられるようになる。また、高校が直接、学習塾・予備校等と契約することにより、志願者個人の経済的負担をなくすことが可能となる。

④ 取り組み例

志願者の受験対策に向けた情報不足といった問題があったが、高校が専門塾に外部授業を委託することで、受験サポート格差の拡大是正、志願者の経済的コストの軽減に繋がる。

(4) 強制力のある抜本的な改善のカバーについて

① 課題概要

3つのポリシーの策定義務化のように、国が各大学に対して円滑な入学者選抜や教育を行うために必要な取り決めに強制しているケースはほとんど見当たらないのが現状である。そのため、入学者選抜においても、各大学の裁量による割合が必然的に多くなる。こうした背景から全国的に見て、非効率な入試業務プロセスや志願者にとってわかりにくい入学者選抜が散見される。

② 対策例

国レベルでの啓発・提言：全国の大学で統一の AP フォーマットを策定する等、強制力のある抜本的な改善

③ 対策詳細

国・文部科学省が法的強制力をもって、入試に関する規定を各大学に通達することで、各大学組織や個人レベルでは解決できない課題に対処することが可能になる。

④ 取り組み例

AP 策定において定型がないといった問題があったが、文部科学省がフォーマットを法的に規定することにより、大学は一律化したフォームで AP を策定することができるようになる。

表 14 は、課題と対策例をまとめた内容である。「対策の一例」については、対策の大まかな種類を示している。「解決内容」については、対策の一例を用いることで解決が期待できる課題内容を示している。「起因領域」については、課題の領域を示している。「属性」については、課題解決の主体者となる属性を示している。

表 14 課題と対策の例

解決すべき内容	起因領域	属性	対策例
時間・経済的課題のカバー	リソース	志願者 高校	STEP フリー
入試の円滑化	入試制度、リソース	大学	AO の機能化
入試の円滑化	法・規則	国	ガイドラインの改善
志願者の受験対策、	リソース	志願者	産学連携

経済的課題を解決		高校	
強制力のある 抜本的な改善	法・規則	国	国レベルでの 啓発・提言

6-3-3：フレームの有効性の検証

本節では、ここでは、以下の一般事例の課題を用いて、フローチャートの有効性を検証していく。

事例

A 大学では、策定を担当する教員メンバーが複数人おり、意欲や知識その他はあるものの、多忙を理由に欠席する教員も少なくない。

そのため、全員が揃って打ち合わせする機会が少なく、AP の内容について活発な議論や満足な話し合いができないまま策定を行っている現状がある。

【解説】

1. 使用者 本事例では、問題は大学内部のため、『大学』を選択する。
2. 大項目 本事例では、AP 策定に関連した課題のため、大学の現状課題の中にある『AP 策定』を選択する。
3. これまでの手順 1、2 を通じて、フローチャート「大学の課題解決フロー 1 AP 策定 (図 19)」に移行する。
4. 問題・課題の「内容」について、下記を選択する。
まず、本事例では、問題の主体者は教員であるため、『人 1』から『担当教職員』を選択する。
次に、本事例では、「打ち合わせする機会が少なく」とあることから、『方法 1』から『打ち合わせの不足』を選択する。
5. さらに、問題・課題に起因する要素を深掘し、下記を選択する。
本事例では、「多忙を理由に欠席」とあることから、『人 2』から『時間不足』を選択する。

続いて、本事例では、「活発な議論や満足な話し合いができない」とあることから、『方法2』から『量』『質』を選択する。『方法1』において『打ち合わせの不足』をすでに選択していることから、『頻度』については同じ意味合いになるため、必ずしも選択する必要はない。

6.この結果により、図31の通り、『内容が練られていない』という顕在化している問題に対して、『担当教職員』の『時間不足』を理由に『打ち合わせ不足』が起こり、その中で『量』『質』ともに十分ではなかった可能性が明らかとなった。

つまり、この事例の根本原因は、『担当教職員の時間不足』と『打ち合わせの量と質の不足』の可能性があることがわかった。

このように、ユーザーが本モデルを使用することで、改めて根本原因に気づき、整理することができた点に一定の有効性があったと言えるだろう。

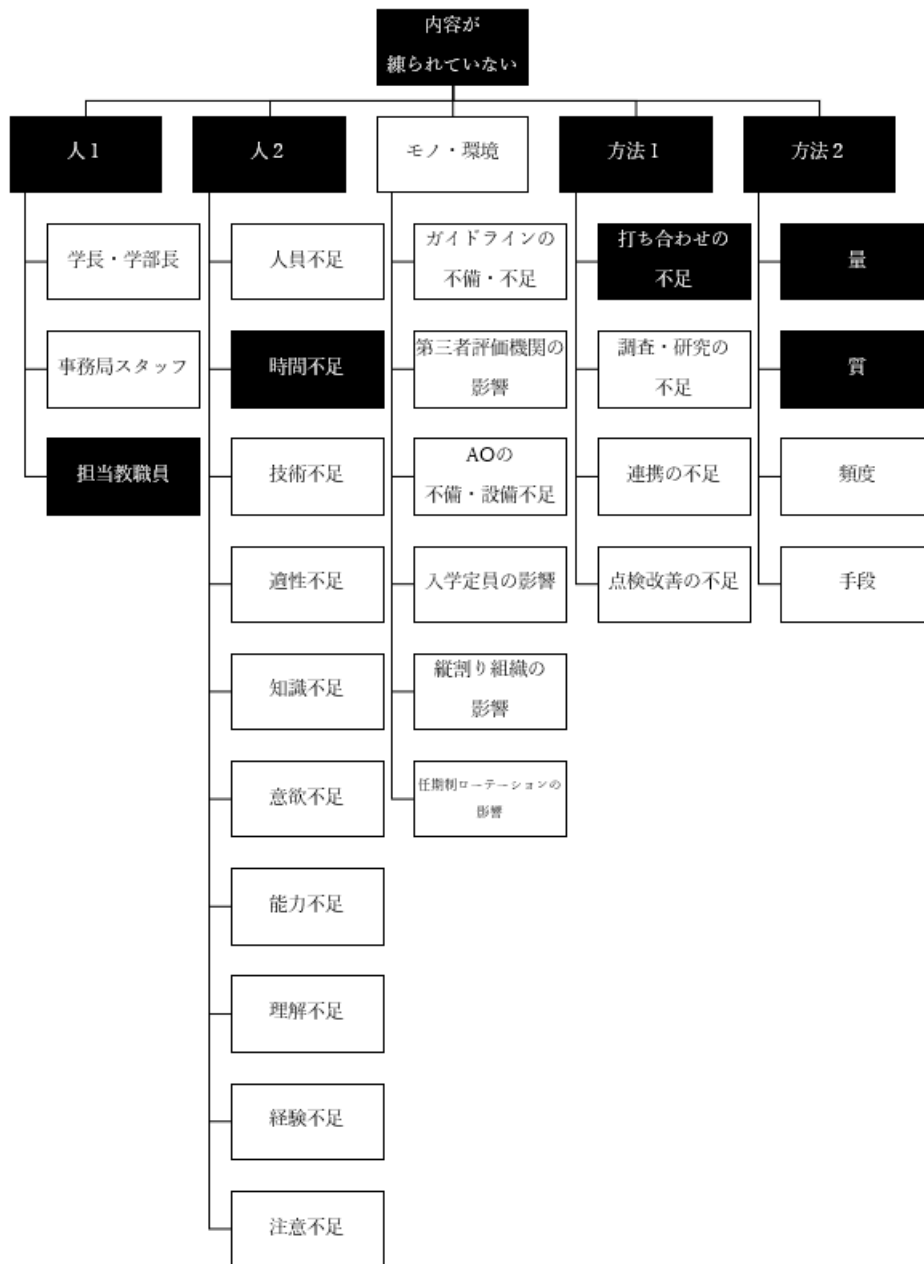


図 31 課題解決フロー使用例 「内容が練られていない」場合

さらに、前述の課題解決のための提案を下記に示す。

【課題】

「担当教職員の時間不足」「打ち合わせの量と質の不足」による不十分な AP 策定

【解決案】

AO の機能化：専門スタッフの役割拡大による業務負担の偏りを是正

【解決案概要】

AO のスタッフが、入試の現場における中心的役割を担って、リーダーシップを発揮することにより、AP と志願者のマッチング精度の改善に繋がる。

例えば、本事例では、AP 策定における担当教職員の時間不足、打ち合わせの質・量不足といった問題があったが、そこに AO の専門スタッフが主要構成メンバーとして参加することにより、担当教職員の時間的負担の軽減や議論の活性化（専門的意見や基本的事項の理解促進など）につなげることが可能となる。

【解説】

まず、本事例の解決すべき内容は、AP の策定に関連する内容であるため、『入試の円滑化』となる。

起因する領域は、教職員の人的資源に関連する内容であるため、『リソース』となる。

属性は、大学内の問題であるため、『大学』となる。

これらの内容を表 14 と照らし合わせた結果、対策例は『AO の機能化』が相応しいことがわかる。

もちろん、同じ『内容が練られていない』という顕在化した問題や課題を持っていたとしても、その影響や根本原因はそれぞれのケースによって異なるため、今回導き出した根本原因や解決案は一例であり、そのケースに応じた根本原因の発見、対策が必要になる。

6-4：まとめと展望

本研究では、APと志願者のマッチングプロセスに沿って、それぞれの個別課題を明らかにした。その上で、対策の検討が可能なミスマッチング要因を分析するためのフローモデル構築とその活用提案を行なった。

本フローモデルは、大学が大学入学者選抜を行う際に、ミスマッチングを防ぐために、その課題を明らかにしたり、その対策を考える際に活用したりすることできるものとなった。また、志願者が大学を受験する際にも同様の活用性があるものとなっている。

本研究で構築できたミスマッチングフレームの現状の課題としては、個別の大学を取り上げ、具体的で体系的な分析がかけられなかった点や、原因の複数の要因分析については可能となったが、その要因の中には特定には至らなかった要素も存在し、さらなる改善が必要ではあるという点が挙げられる。しかし、選抜のミスマッチングを検討するフレームとしては、我が国における最初の提案モデルであり、現提案モデルにおいても、一定の成果が得られると考える。

今後の展望としては、次の三点を検討している。一点目に、事例パターンの追加検証である。本論文では、2つの事例によって検証を行なったが、実際のマッチング現場では、その他にも様々なパターンが想定できる。特に、2021年以降、我が国における大学入試には大きな変化が生じている。今後、リスクとして潜在化している個別の事象にも対応できるよう、検証のパターンを増やしていくつもりである。それにより、フレームワークの精度をより高めていきたい。

二点目に、より多くの対策系の検討とその有効性の検証である。本論文では、いくつかの課題に対して対策系を示したが、その他にも対策のバリエーションを増やすことが可能である。さらに、その有効性についても実装する等して検証していきたいと考えている。それにより、今後、さらに有効性の高い対策を提言することができるようになるはずだ。

三点目に、ミスマッチングモデルの実装としてアプリケーション開発を行いたい。本研究では、ミスマッチングモデルのコンテンツについて研究したが、そのマッチングを実際の選抜に適用するための実装として、アプリケーションを制作し、社会で広く活用されるよう普及に努めたい。アプリケーションツールに変換することで、より多くのユーザーに活用してもらうことが可能になるだろう。最終的には、一般ユーザーへのサービス提供も視野に入れている。

引用

一般社団法人日本私立大学連盟 教育研究委員会

3つのポリシーの一体的な策定・公表に向けて-指針と事例- 2016年

井ノ上 憲司 山下 仁司 川嶋 太津夫 (大阪大学)

一般般選抜における高校調査書の自由記述活用の可能性 ―機械学習を活用した志願者の「主体性等評価」分類の試み―大学入試研究ジャーナル第31号 35-42 2021年

大久保貢 森 幹男 中切正人 (福井大学)

「探求力」に対するルーブリック評価の開発 大学入試研究ジャーナル 28
2018年

慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス公式HP <https://www.sfc.keio.ac.jp/>

埼玉県立浦和高等学校公式HP <https://urawa-h.spec.ed.jp/>

佐野秀行 (大阪人間科学大学)

アドミッション・ポリシーのテキスト分析 設置形態、規模、学問系統別に見た大学の公開情報 日本教育社会学会大会発表要旨集録 (65) 70-71 2013年

大学改革支援・学位授与機構 大学機関別認証評価等研修会

3つのポリシーの策定について 2018年

大学設置基準 (昭和三十一年十月二十二日文部省令第二十八号)

中央教育審議会大学分科会大学教育部会

「卒業認定・学位授与の方針」(ディプロマ・ポリシー), 「教育課程編成・実施の方針」(カリキュラム・ポリシー) 及び「入学者受入れの方針」(アドミッション・ポリシー) の策定及び運用に関するガイドライン 2016年

中央教育審議会大学分科会大学教育部会

『初等中等教育と高等教育との接続の改善について（答申）』 1999年

筑波大学アドミッションセンター公式HP <https://ac.tsukuba.ac.jp/>

永野拓矢

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第18号 2018年

濱中敦子

アドミッション・ポリシーの「顕在的機能を阻む要因」と「可能性としての潜在的機能-3つの訪問調査から-（アドミッション・ポリシーの効果に関する研究） 大学入試センター
研究開発部 2014年

林篤裕

アドミッション・オフィスの機能と役割-多面的・総合的評価を実現するために-名古屋高等教育研究第18号 2018年

広島文教女子大学附属高等学校公式HP

<http://www.h-bunkyo.ac.jp/highschool/study/shinrosiryu.html>

ベネッセ教育研究開発センター

第3章入学者に求める能力・資質と入試改革の方向性 教育改革と人材育成の方向性
2000年

https://berd.benesse.jp/berd/center/open/report/kyoikukaikaku/2000/chapter_03/section_02.html

松下佳代 山田剛史（高等教育研究開発推進センター）

「3つのポリシー」の見直しについて 高等教育研究開発推進センター主催「3つのポリシー」勉強会 2016年

丸山和昭 斎藤芳子 夏目達也

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-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第 19 号 2019 年

明治大学公式 HP <https://www.meiji.ac.jp/index.html>

文部科学省

学校教育法施行規則及び大学院設置基準の一部を改正する省令の施行等について（通知）
2019 年

文部科学省

三つのポリシーに関する参考資料大学教育部会（第 43 回配布資料 2016 年

文部科学省

大学教育の質保証に関する参考資料大学教育部会（第 43 回配布資料 2016 年

文部科学省

認証評価制度の概要

https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/gijiroku/attach/1415019.htm

文部科学省

論点に関する過去の中央教育審議会等の答申（抜粋） 高等学校教育部会（第 24 回）・高大接続特別部会（第 10 回）合同会議 配付資料 2013 年

文部科学省

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 年

文部科学省

高大接続改革の実施方針等の策定について（国会図書館ホームページ）2017

https://warp.ndl.go.jp/info:ndljp/pid/11293659/www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/07/1388131.htm

文部科学省

高等学校キャリア教育の手引き 第3節キャリア教育と進路指導

文部科学省

三つのポリシーの策定と運用に係るガイドライン（骨子の素案） 大学教育部会（第40回配布資料） 2015年

文部科学省

新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について（答申）中央教育審議会第177号 2014年

文部科学省

大学入学者選抜関連基礎資料集第2分冊（高大接続改革の経緯等関係）大学入試のあり方に関する検討会議（第22回）配布資料 2021年

文部科学省

大学入学者選抜関連基礎資料集第4分冊（制度概要及びデータ集関係）大学入試のあり方に関する検討会議（第27回）配布資料 2021年

文部科学省

中央教育審議会 高大接続特別部会の設置について 高等学校教育部会（第12回） 配付資料 2012年

文部科学省

令和4年度大学入学者選抜実施要項 2021年

山村滋

学生及び教員から見たアドミッション・ポリシー アドミッション・ポリシーの効果に関する研究 大学入試センター研究部 2014年

山村滋 鈴木則夫 濱中淳子

わが国のアドミッション・ポリシーにおける大学が求める能力や態度-49 の能力・態度等の抽出・分類過程- 大学入試センター研究開発部 2014 年

株式会社リクルート リクルート進学総研
進路の意思決定を科学する-高校生は何を見て、どう行動しているのか-リクルート カレッジマネジメント vol2192019 年

株式会社リクルート リクルート進学総研
「高校教育改革に関する調査 2021」報告書 2021 年

リクルートマーケティングパートナーズ
進学センサス 2019 高校生の進路選択に関する調査 2019 年

株式会社リベルタス・コンサルティング
「2021 年度入学者選抜に向けた各大学の検討状況に関する調査研究」調査報告書 2019 年

参考文献リスト

荒井克弘

高大接続の日本的構造 高等教育研究第14集 2011年

旺文社 教育情報センター

大学入試の”進化”！基礎学力に裏打ちされた21世紀型「汎用的能力」の評価！今月の視点-100 2015年

旺文社 教育情報センター

2021年入試改革元年コロナ禍入試の記録 今月の視点-173 2021年

大滝夏美

高校生の進路選択に関する志向性と今後の高大連携施策のあり方について 立命館高等教育研究13号 2013年

高等教育局大学振興課大学入試室

現行の大学のアドミッション・ポリシー（入学者受入方針）に関する資料 2015年

国立大学協会 入試委員会

「大学入試のあり方に関する検討会議」における各検討事項についての基本的考え方の整理 2020年

佐々木宏夫

マッチング問題とその応用：大学入学者選抜の事例研究 2004年

佐々木享

高校教育の展開 大月書店 1979年

全国大学入学者選抜研究連絡協議会

独立行政法人大学入試センター 大学入試研究ジャーナル No.30 2020年

全国大学入学者選抜研究連絡協議会 独立行政法人大学入試センター
大学入試研究ジャーナル No.31 2021 年

大学入学者選抜の公正確保等に関する有識者会議
大学入学者選抜の公正確保等に向けた方策について（最終報告） 2019 年

谷ノ内識（学校法人追手門学院）
大学広報はどこまで進んでいるのか -ガバナンス改革期前後の組織比較から-2020 年

長崎短期大学学長 安部恵美子（中央教育審議会大学分科会「大学教育部会」臨時委員）
3つのポリシーの策定と公表に向けて「ガイドライン」活用による3つのポリシーの実質
化 平成 28 年度私立短大教務担当者研修会 2016 年

永野拓矢（高知大学） 門馬甲児（山形大学）
大学広報担当からみた高校進路指導部の現状と課題 大学入試研究ジャーナル第 24 号
2014 年

西岡加名恵
大学入試改革の現状と課題-パフォーマンス評価の視点から- 名古屋高等教育研究第 17
号 2017 年

日本規格協会
対訳 ISO 31000:2009(JIS Q 31000:2010)リスクマネジメントの国際規格
2010 年

日本私立大学協会
「大学入試のあり方に関する検討会議」の検討事項に対する意見（概要）2020 年

ベネッセ教育総合研究所
大学生の学習・生活実態調査報告書 2018 年

松本茂 山本裕子 橋場 論

アドミッション・ポリシーの現状と課題に関する考察-円滑な高大接続を目指して-
立教ビジネスレビュー第3号 122-135 2010年

文部科学省

2040年に向けた高等教育のグランドデザイン 2018年

文部科学省

高大接続改革の進捗状況 2017年

文部科学省

「大学入学者選抜における多面的な評価の在り方に関する協力者会議」審議のまとめ
2021年

文部科学省

大学入学者選抜に関する最新動向 2021年

文部科学省

大学入試改革の状況について 文部科学省高等教育局大学振興課 2020年

文部科学省

三つのポリシーに基づく大学教育の実現に係る主な論点(案)大学教育部会(第39回)
配布資料 2015年

文部科学省

大学入試のあり方に関する検討会議 定言 2021年

文部科学省

令和元年度学校基本調査(速報値)の公表について(高等教育機関への進学率) 2019年

山村滋 鈴木則夫 濱中淳子 立脇洋介

特別研究Ⅲ①「アドミッション・ポリシーに関する調査」報告書 アドミッション・ポリシーの効果に関する研究 大学入試センター研究開発部 2014年

吉村宰（長崎大学教育イノベーションセンターアドミッション部門）
アドミッション・ポリシーに基づく個別大学の入試設計のあり方について大学入試研究ジャーナル第26号 2016年

株式会社リクルート リクルート進学総研
「高校教育改革に関する調査2018」報告書 2018年

渡邊聡
大学入試改革のねらいとその実際について-これまでの経緯と今後の方向性-研究紀要第3集 茨城県教育研究センター 2021年

謝辞

本論文の執筆にあたっては、多くの方々のお力添えをいただいた。最後に、謝辞として皆様への御礼を述べたい。

まずは、本研究の指導教員であり、幅広い知見からの確な指導やご指摘をくださいました澁谷忠弘教授に感謝致します。

次に、前・指導教員であり、いつも厳しくも暖かい励ましをくださいました野口和彦客員教授に感謝致します。

二人の先生のお力添えがなければ、本論文が日の目を見ることはなかったでしょう。心から御礼申し上げます。

また、横浜国立大学 地域連携推進機構 成長戦略教育研究センター ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー (VBL) からの研究資金支援は、研究生活の大きな支えとなりました。ここに感謝申し上げます。

最後に、私の研究活動全般を支えてくださった、スタッフの皆様、家族に感謝致します。ありがとうございました。

以上をもって謝辞と致します。