

大学入学選抜における総合型選抜の 導入効果に関する調査研究 (成果報告書概要)

目次

1. 総合型選抜方法導入に関するアンケート調査結果について(概要) …… 3
2. 総合型選抜方法導入事例に対する面接調査結果について(概要) … 1 1

1 調査目的

文部科学省では、高等学校までに育成した学力の3要素を多面的・総合的に評価し、大学教育で更に向上・発展させるため、高大接続改革を推進しており、その改革の一環として大学入学者選抜改革も進めてきた。各大学は、改革の方向性を踏まえ、多様な入学者選抜を導入しながら、それぞれが求める学生像に相応する入学者の選抜に努めているところである。

このうち総合型選抜は、入学志願者の能力、意欲、適性等の多面的・総合的な評価により適していると言われている一方、他の選抜方法より評価する観点の設計や実施体制を整える人員の確保が難しいとの意見もある。制度導入から20年超を経過した今、総合型選抜の成果、各大学が抱える課題について、具体的な事例も含めて把握・分析し、大学入学者選抜における総合型選抜の導入効果を検証する必要がある。

以上を踏まえ、各大学へのアンケート調査や面接調査の実施により、総合型選抜の成果と課題について分析を行う上での基礎資料とすることを目的とする。

2 調査実施時期および調査方法

2-1 大学入学者選抜における総合型選抜方法導入に関するアンケート調査

- 令和5年9月2日～令和6年1月22日
- eメールによる調査票の発送及び回答票回収

2-2 大学入学者選抜における総合型選抜方法導入事例に対する面接調査

- 令和6年1月15日～3月18日
- オンライン面接調査

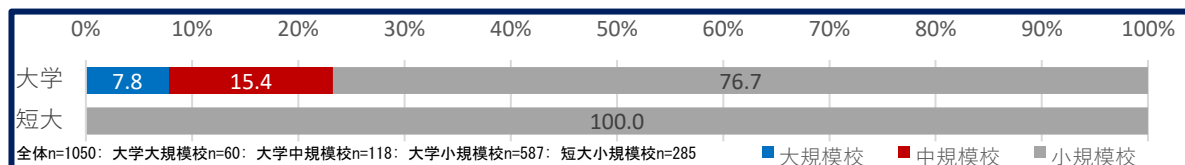
3 調査対象

3-1 大学入学者選抜における総合型選抜方法導入に関するアンケート調査

国公立大学782機関、公私立短期大学290機関を対象として実施

(回答票数大学765(回答率97.8%)、短期大学285(以下、「短大」。回答率98.3%))

参考：大学・短大規模



3-2 大学入学者選抜における総合型選抜方法導入事例に対する面接調査

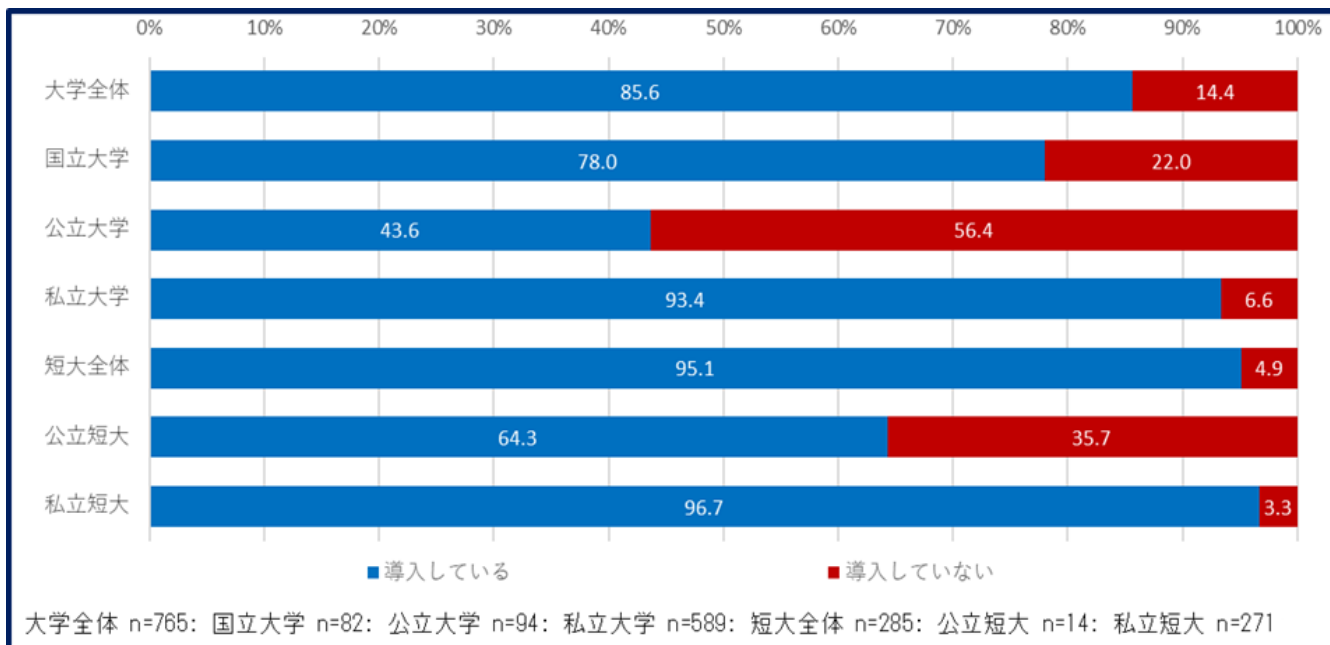
旧AO入試の早い時期から「総合型選抜」を導入する大学、「総合型選抜」導入に積極的な大学等、14大学に対して面接調査を実施。

大学入学選抜における総合型選抜の 導入効果に関する調査研究 (成果報告書概要)

1. 総合型選抜方法導入に関する アンケート調査結果について (概要)

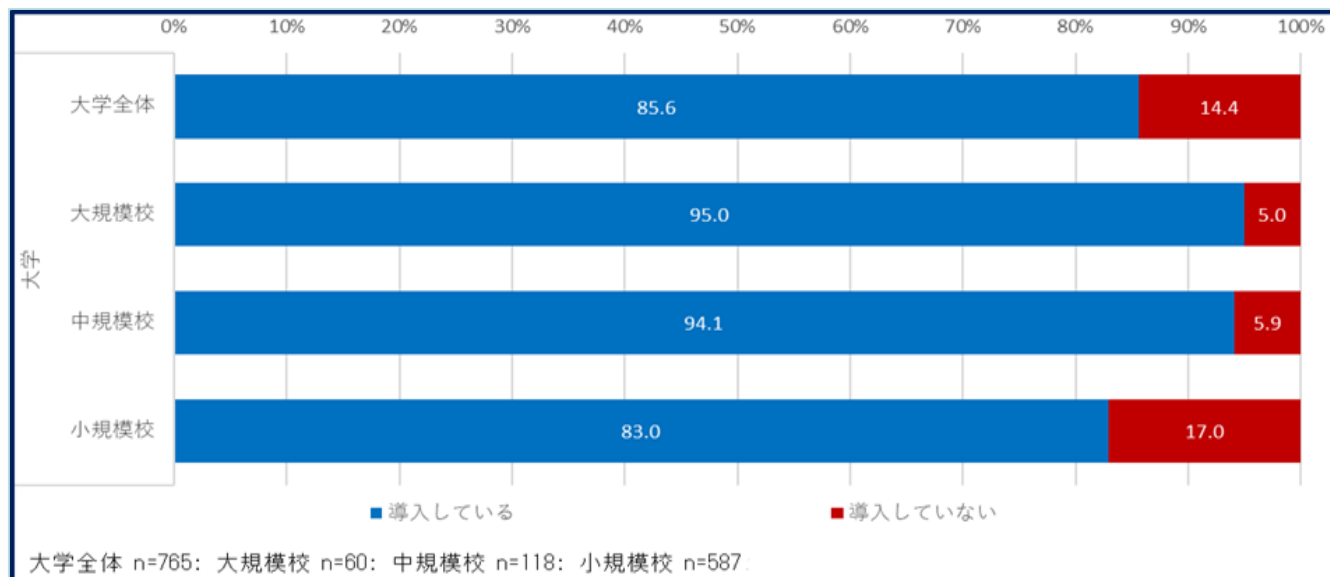
(1) 設置主体別「総合型選抜」導入率

- 大学は85.6%、短大は95.1%で「総合型選抜」の導入が進む。大学、短大ともに、私立の「総合型選抜」導入率が最も高い。私立短大の導入率は96.7%である。
- 大学については、公立の導入率が43.3%と最も低い。



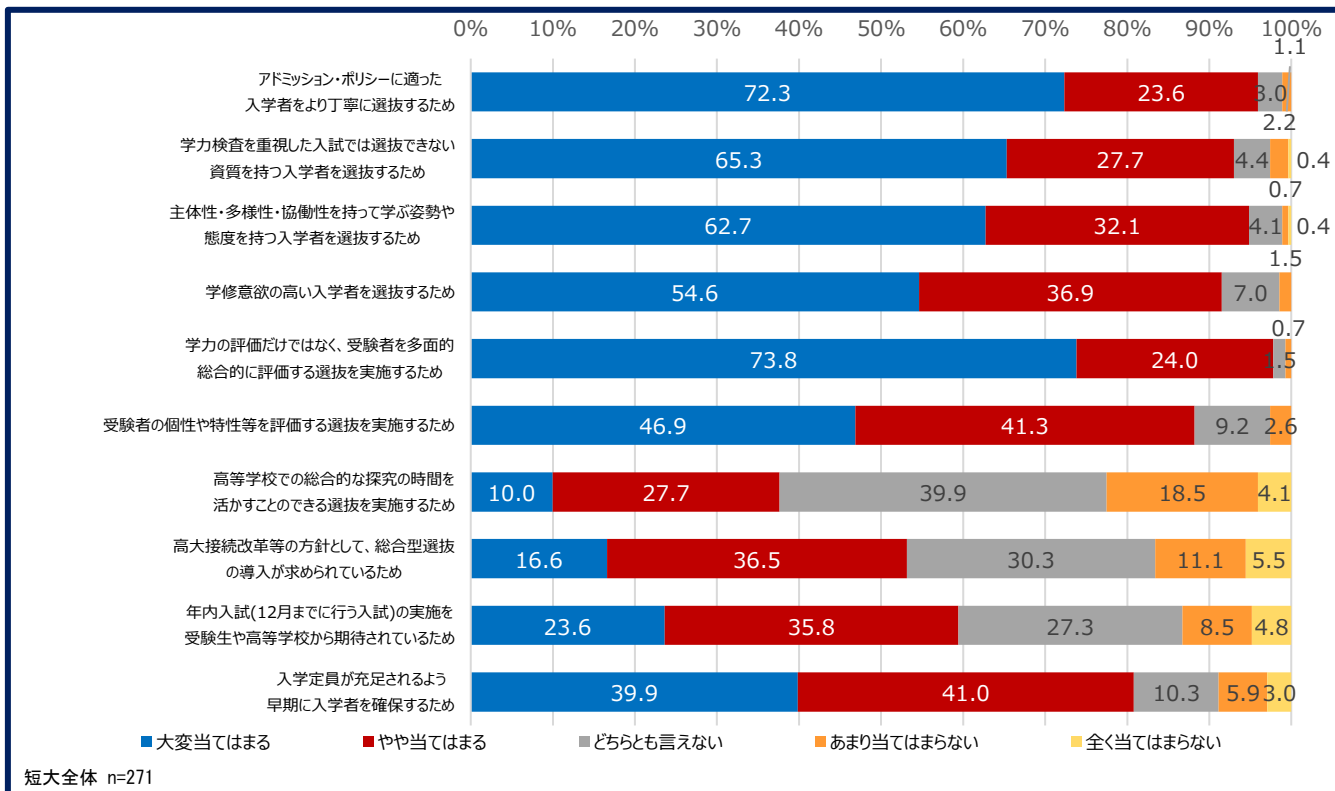
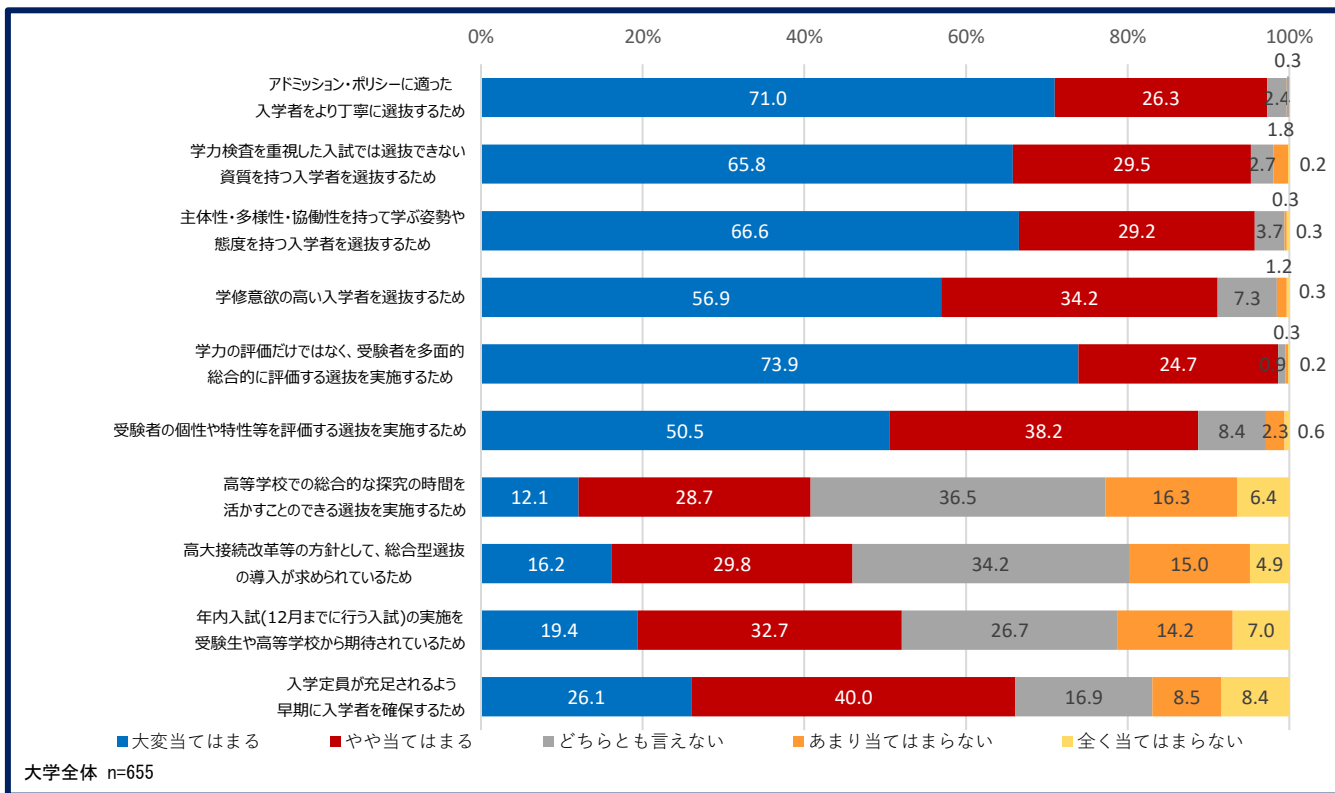
(2) 規模別「総合型選抜」導入率

- 大学では、規模が小さくなるほど、「総合型選抜」導入率が低下する。



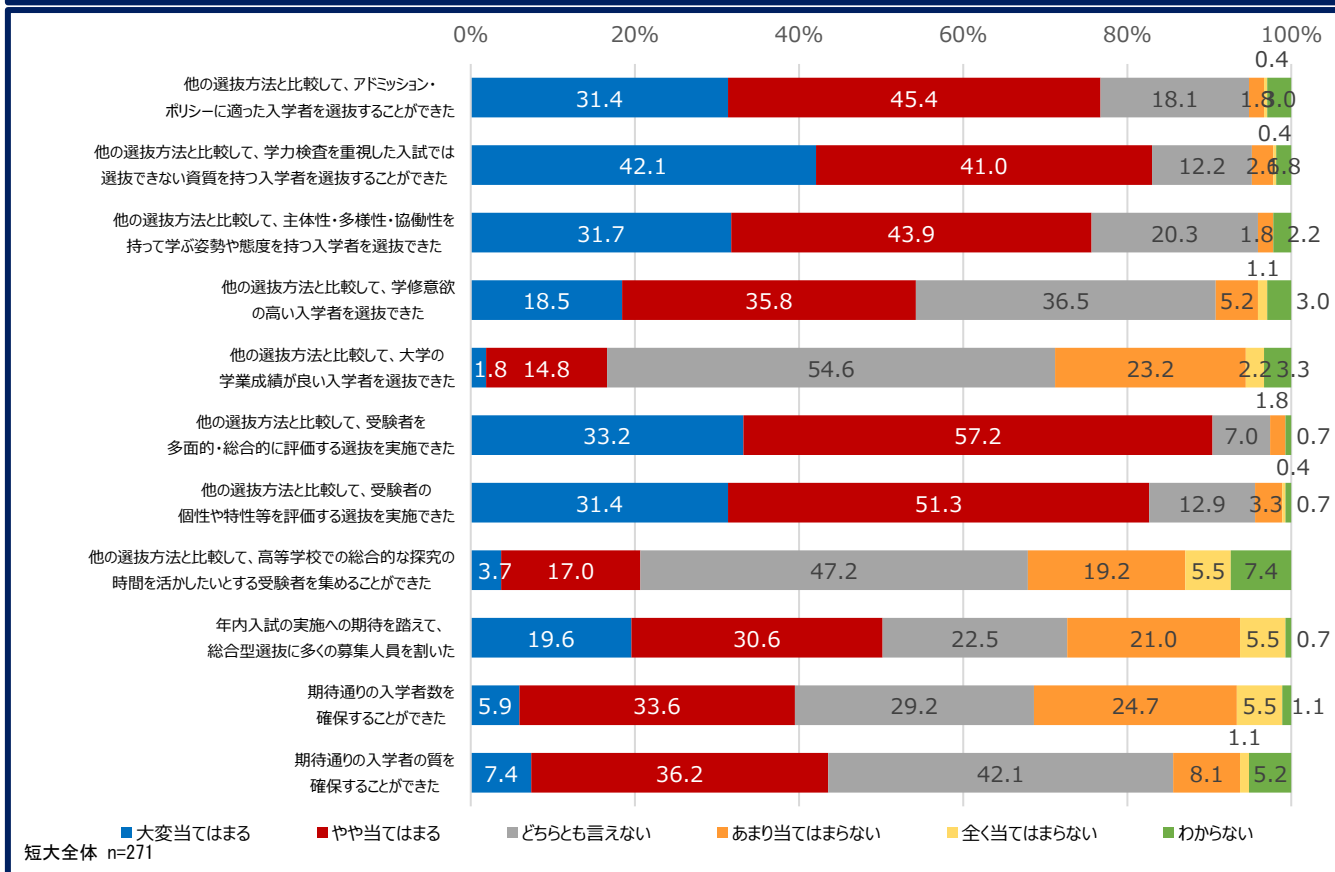
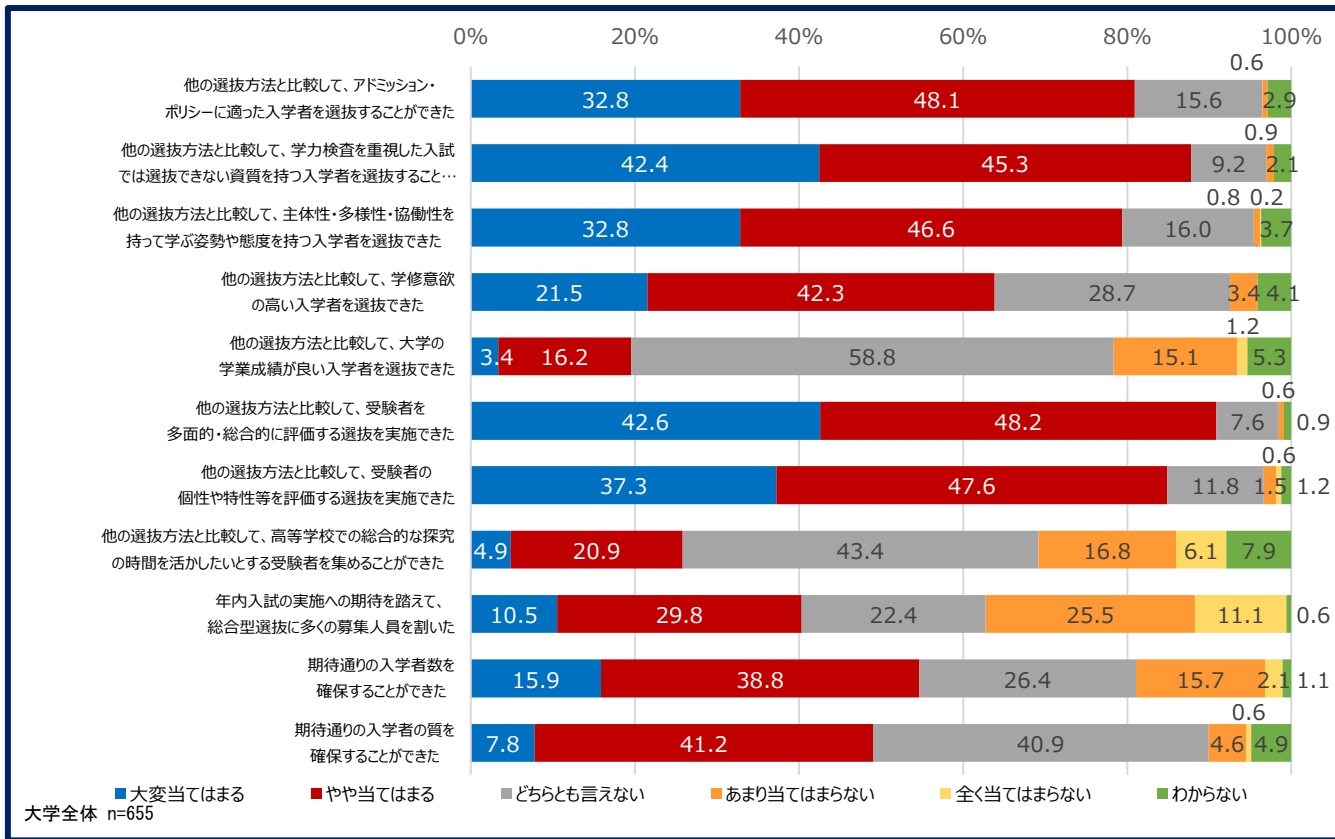
(3) 「総合型選抜」導入の目的

- 「大変当てはまる」、「やや当てはまる」の合計を見ると、大学、短大ともに、「学力の評価だけではなく、受験者を多面的・総合的に評価する選抜を実施するため」が最も多い。
- 次いで、「アドミッション・ポリシーに適った入学者をより丁寧に選抜するため」、「主体性・多様性・協働性を持って学ぶ姿勢や態度を持つ入学者を選抜するため」となっている。



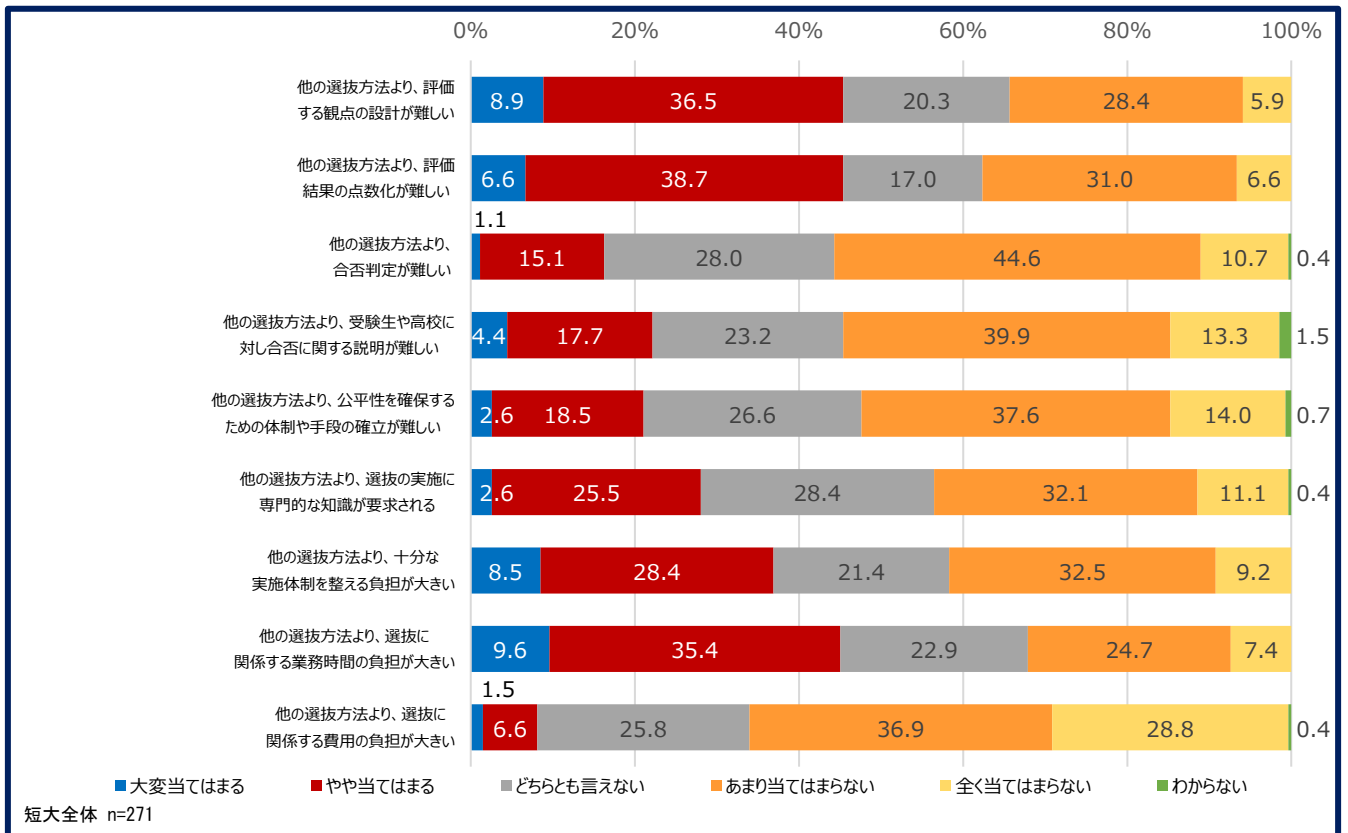
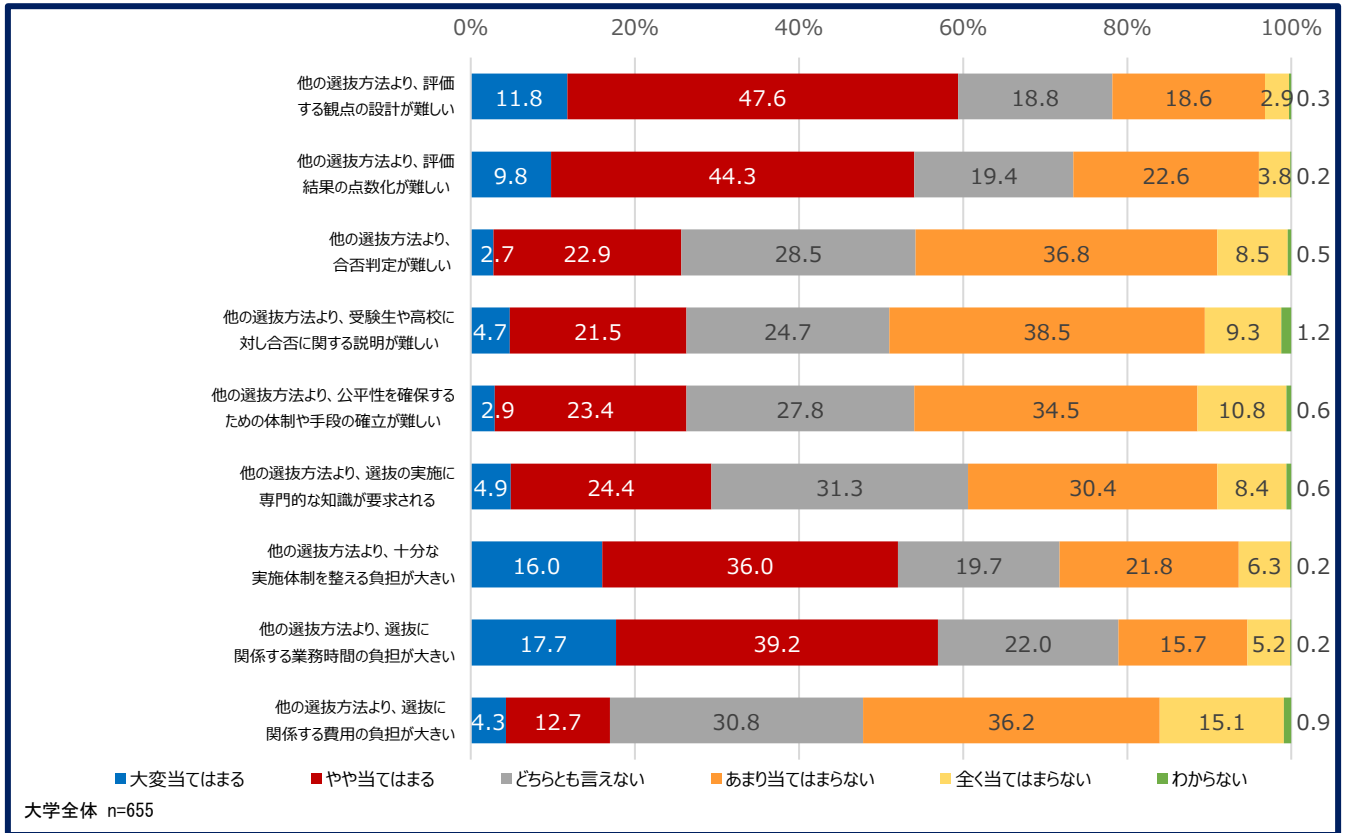
(4) 「総合型選抜」導入の効果

- 「大変当てはまる」、「やや当てはまる」の合計を見ると、大学、短大ともに、「他の選抜方法と比較して、受験者を多面的・総合的に評価する選抜を実施できた」、「他の選抜方法と比較して、学力検査を重視した入試では選抜できない資質を持つ入学者を選抜することができた」とする回答が多い。



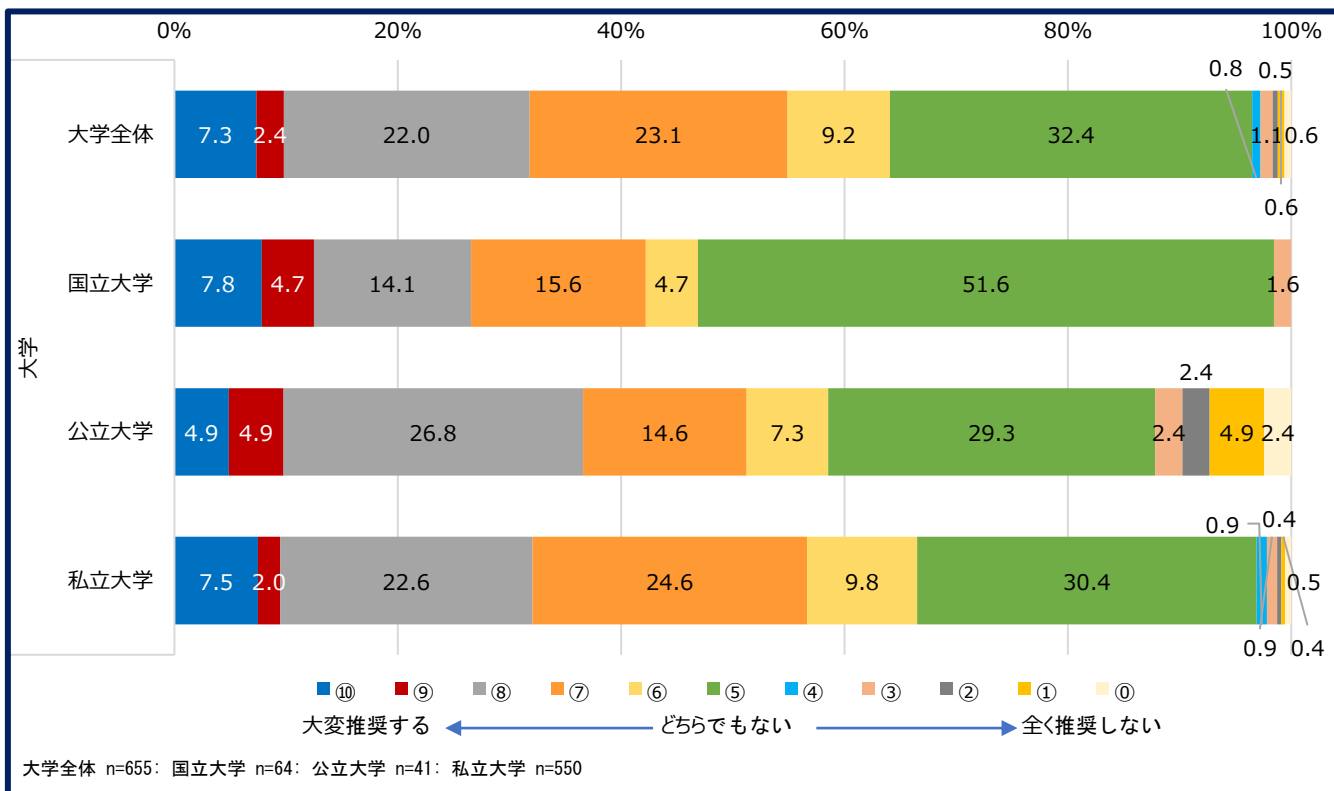
(5) 「総合型選抜」導入課題

- 「大変当てはまる」、「やや当てはまる」の合計で見ると、大学、短大ともに、「他の選抜方法より、評価する観点の設計が難しい」とする回答が最も多い。次いで「他の選抜方法より、選抜に関する業務時間の負担が大きい」、「他の選抜方法より、評価結果の点数化が難しい」となっている。

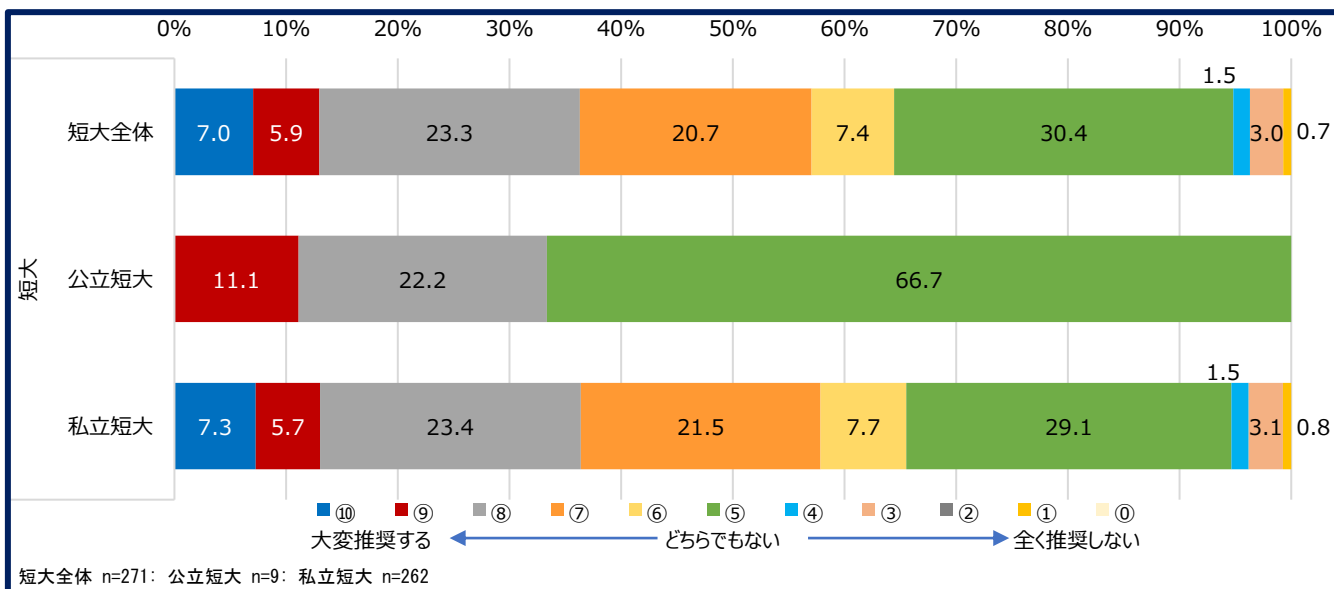


(6) 「総合型選抜」導入を迷っている大学に対する「総合型選抜」の推奨度

- 大学全体では、「大変推奨する」(推奨度10)が7.3%で、推奨度10-7を合計すると約55%となり、「総合型選抜」を導入する大学の内、半数以上の大学が「総合型選抜」を推奨。
- 国立大学では、「大変推奨する」(推奨度10)が7.8%ある一方で、「どちらでもない」(推奨度5)が51.6%となっている。

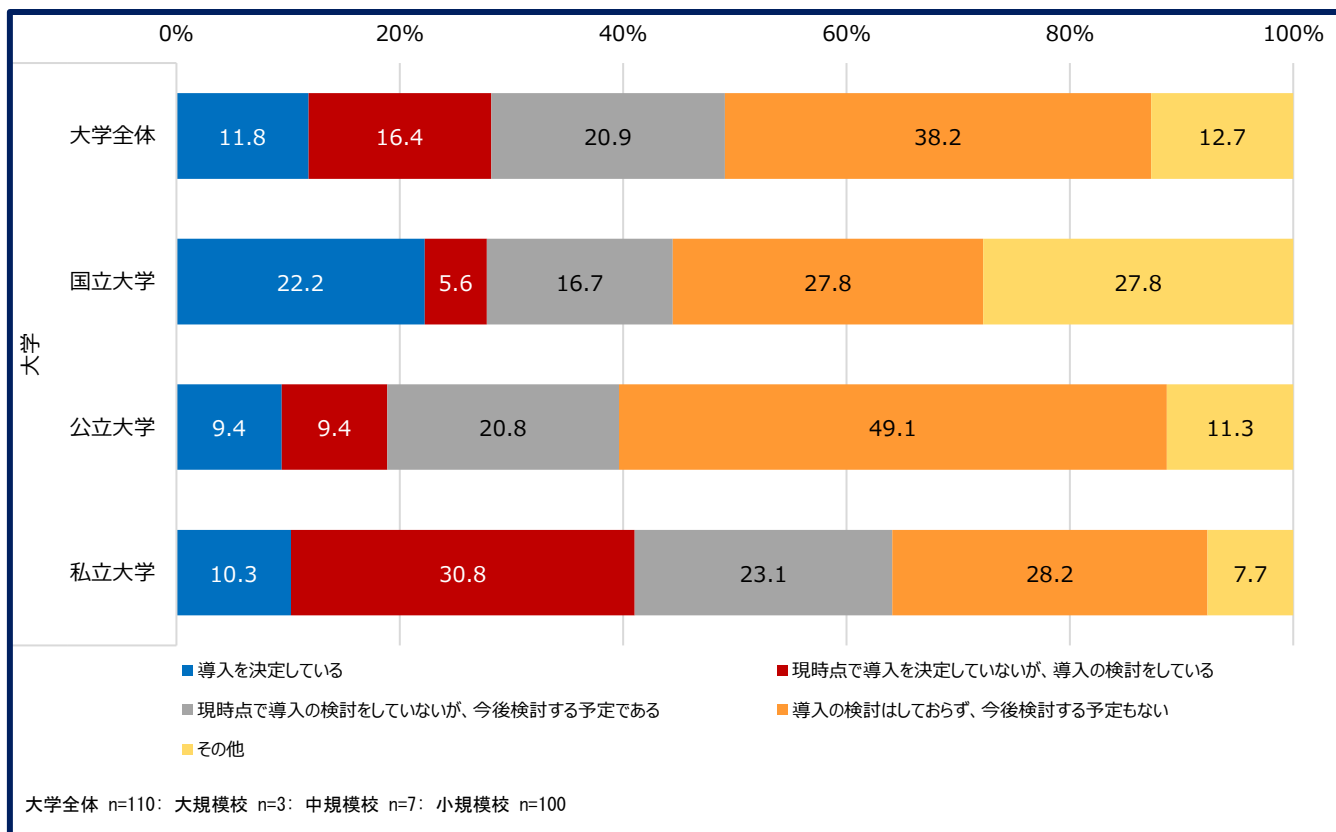


- 短大全体でも、「大変推奨する」(推奨度10)が7.0%で、推奨度10-7を合計すると約57%となり、「総合型選抜」を導入する大学の内、半数以上の短大が「総合型選抜」を推奨。
- 公立短大では、推奨度がやや低く、「どちらでもない」(推奨度5)が66.7%となっている。

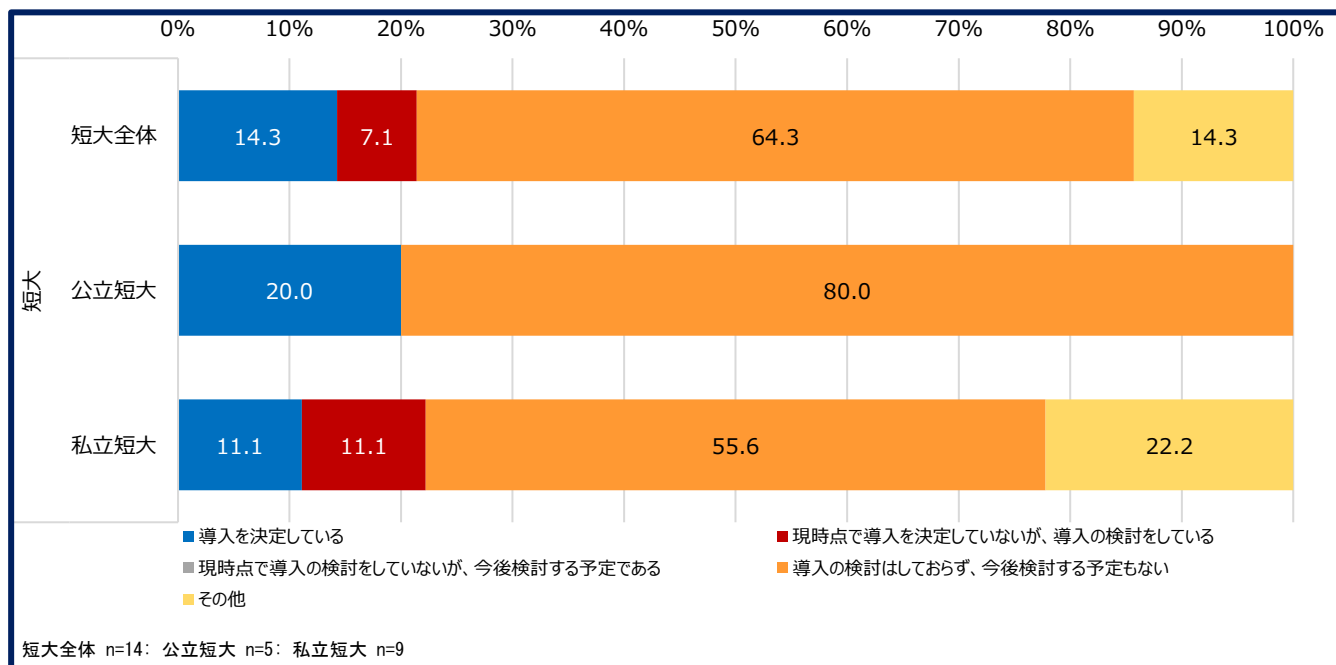


(7) 「総合型選抜」未導入機関対象： 今後の「総合型選抜」導入予定

- 大学全体では、「導入を決定している(11.8%)」、「現時点で導入を決定していないが、導入の検討をしている(16.4%)」となっている。一方、「導入の検討はしておらず、今後検討する予定もない」は、38.2%となっている。

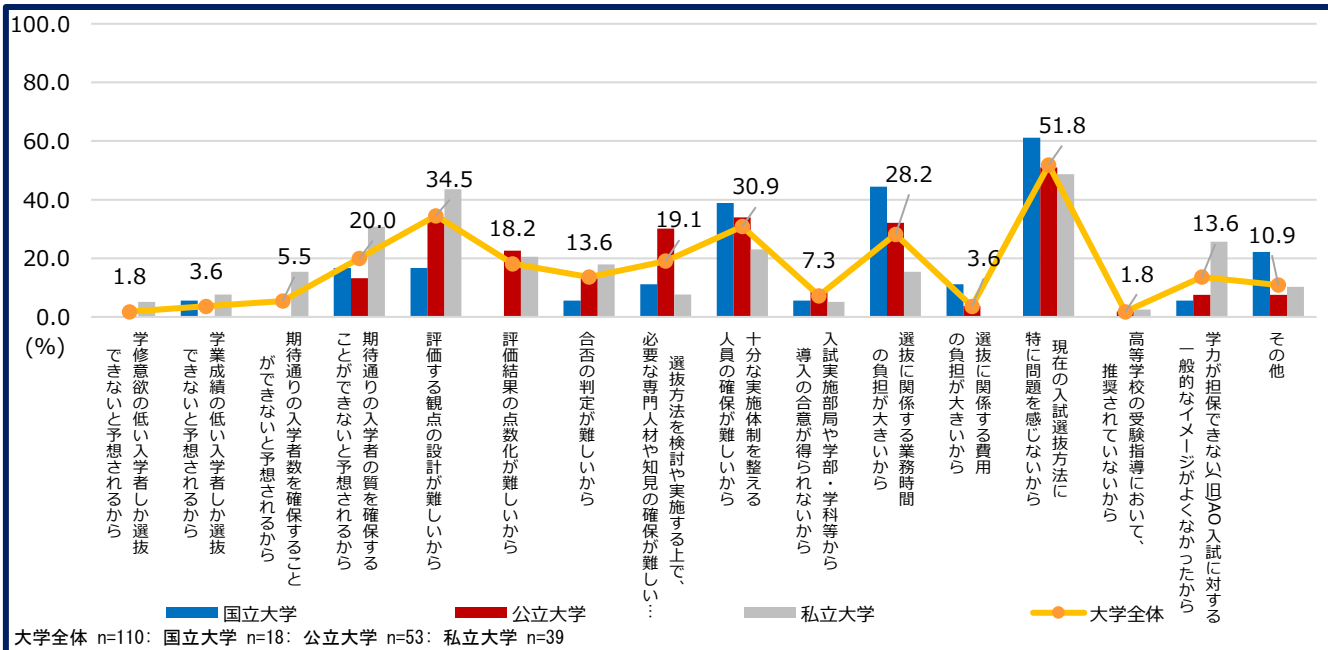


- 短大全体では、「導入を決定している(14.3%)」、「現時点で導入を決定していないが、導入の検討をしている(7.1%)」となっている。一方、「導入の検討はしておらず、今後検討の予定もない」が64.3%となっている。

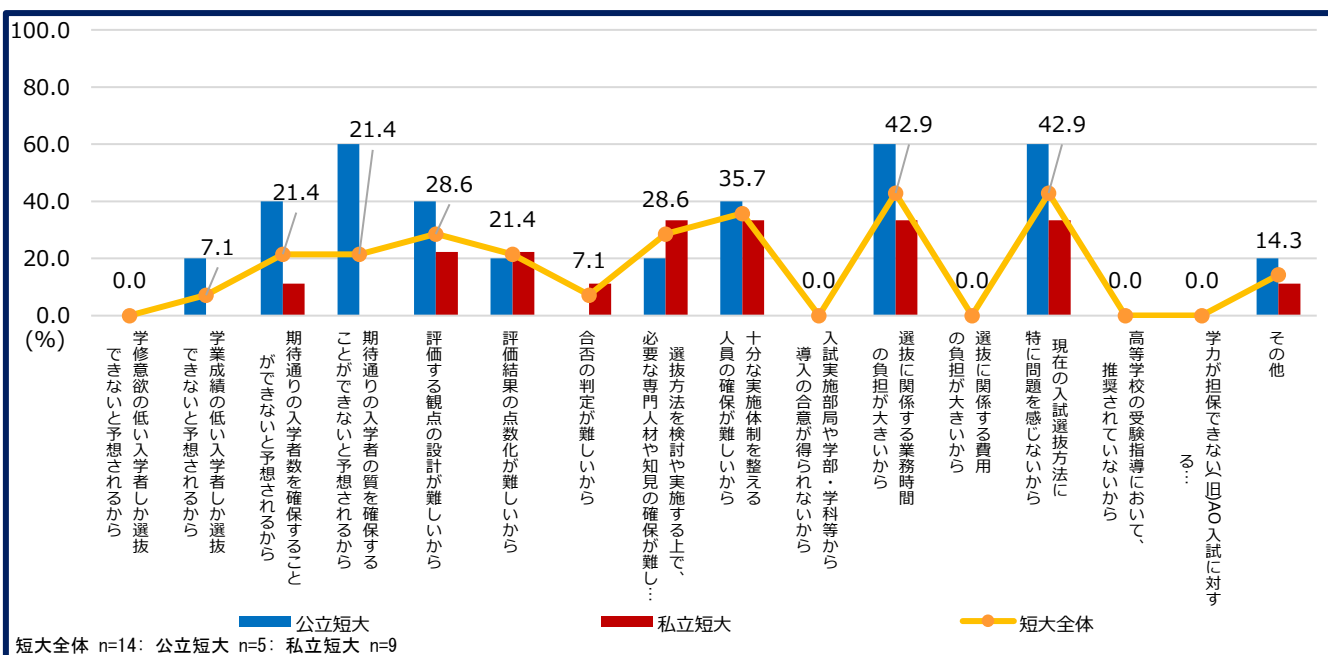


(7) 「総合型選抜」未導入機関対象： 「総合型選抜」を導入していない理由

- 国立大学では、「現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから」「選抜に関係する業務時間の負担が大きいから」「十分な実施体制を整える人員の確保が難しいから」が主な理由となっている。
- 私立大学では、「現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから」「評価する観点の設計が難しいから」とする回答が多く、「期待通りの入学者の質を確保することができないと予想されるから」という理由も多い。
- 公立大学では、「現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから」「評価する観点の設計が難しいから」
- 「十分な実施体制を整える人員の確保が難しいから」が主な理由となっている。



- 短大全体では、「現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから」「選抜に関係する業務時間の負担が大きいから」が主な理由となっている。
- 公立短大では、上記に加えて「期待通りの入学者の質を確保することができないと予想されるから」という理由もあげられた。



大学入学選抜における総合型選抜の 導入効果に関する調査研究 (成果報告書概要)

2. 総合型選抜方法導入事例に 対する面接調査結果について (概要)

（１）大学が求める資質を備えた入学者選抜について

本調査における事例を概観すると、大学が育成したい人材像、選抜したい人材像をより明確にデザインしていることがわかった。

各大学が企図する総合型選抜の狙いとして、「学ぶ人材の多様性を担保」するため、

- ・尖った人材
- ・伸びしろ（本質を捉える能力）を感じられる人材
- ・共に学ぶ学生をリードして、より一層の高みを目指すリーダーシップ力、コミュニケーション力を有する人材

等に着目した選抜が展開されている。

入学後も丁寧にその資質の深化、醸成に努めた結果、学生や就職先企業など関係者からの満足度が高いという事例報告があった。

一方、募集倍率において入試の選抜性を失っている大学が、入学者確保のために総合型選抜を導入しているケースもある。私立大学については、一般選抜が機能している一部の大学を除いて、ほとんどが年内入試にシフトせざるを得ない状況にある。事例調査においても多くがその点を認めている。

その関係で、特に、小規模系私立大学においては総合型選抜体制面に課題を感じつつも、受験者の早期入学確定ニーズに対応した動きが拡大している。

（２）入学者の質の確保に向けた工夫等について

導入事例では、各大学において入学者の質の確保・向上に努力している。

資質や可能性は高いものの学力的に課題があると評価された学生に対しては、入学前、さらには入学後も、高大接続プログラムや入学前教育、初年次教育、入学後の専門研究支援等を通じて、学生一人一人を丁寧にフォローしながらその資質の開花・醸成に努めている。

数学や物理等の基礎学力の担保が求められる理工系、保健系などの学科系統では大学入学共通テストの活用や評定平均の活用、またそのフォロー体制の充実を図っている。

（３）評価方法等に対する工夫等について

導入事例では評価ブレの軽減に向けて、それぞれ評価基準を設けるとともに様々な取組みを実施。具体的には、ルーブリックの設定を基本とし、また、評価時に意見が大きく割れた場合、再協議を基本としている。

一部では、書類選考等に際して評価時に意見が大きく割れないよう、米国大学におけるアドミッション・オフィスで一般的とされる評価者間の「キャリブレーション」研修を導入する事例もある。

加えて、システムアラートを導入したり、評価システムを導入して評価者の負荷軽減を図っている事例もある。

（４）体制整備に対する工夫等について

選抜等に対する負荷軽減に向けた体制を整備する大学事例がある。

「教・職協働体制」「職員を中心とする書類選考査読体制」「専門人材」等を導入して、教員の負荷軽減に努める事例がある。

一方、入学者の質を確保するためのフォローアップにより、学内の教育に支障をきたさないよう、マンパワーに応じた募集定員枠を周到に準備する大学もある。