

令和5年度 文部科学省の先導的大学改革推進委託事業

大学入学者選抜における総合型選抜の 導入効果に関する調査研究

報告書

令和6年3月



イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社

Innovation Design & Technologies, Inc.

本報告書は、文部科学省の先導的大学改革推進委託事業による委託業務として、イノベーション・デザイン&テクノロジーズ株式会社が実施した令和5年度「大学入学者選抜における総合型選抜の導入効果に関する調査研究」の成果を取りまとめたものです。

従って、本報告書の複製、転載等には文部科学省の承認手続きが必要です。

目 次

I 調査実施方法 等.....	1
1 調査目的	2
2 調査実施時期および調査方法	2
3 調査対象	2
4 調査内容	2
II 調査結果.....	5
1 大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態(アンケート調査結果)	6
2 大学入学者選抜における「総合型選抜」導入に関する工夫と課題 (面接調査結果).....	17
3 大学入学者選抜における総合型選抜方法導入効果と課題.....	30
資料編.....	32

I 調査実施方法 等

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を進めてきた。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

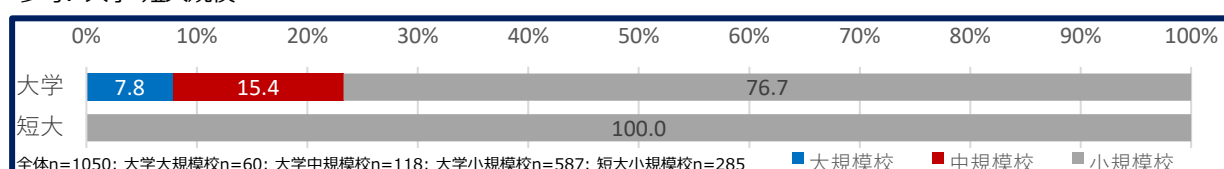
3 調査対象

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。

4 調査内容

4-1 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

4-1-1 全大学対象

- (1) 「総合型選抜」に切り替わる 2020 年度入試までの「AO 入試 (それに準じた入試)」導入状況
- (2) (1)で「導入していた」または「導入していたが、「総合型選抜」に切り替わる前までに全て廃止」した機関対象
「AO 入試 (それに準じた入試)」導入開始年度
- (3) 「総合型選抜」に切り替わる前までに全て廃止」した機関対象
「AO 入試 (それに準じた入試)」を最後に実施した年度
- (4) 「総合型選抜」導入の有無

4-1-2 「総合型選抜」導入機関対象

(1) 総合型選抜導入の目的

- ① 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
- ② 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ため
- ③ 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
- ④ 学修意欲の高い入学者を選抜するため
- ⑤ 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
- ⑥ 受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施するため
- ⑦ 高等学校での総合的な探究の時間を活かすことのできる選抜を実施するため
- ⑧ 高大接続改革等の方針として、総合型選抜の導入が求められているため
- ⑨ 年内入試（12月までに行う入試）の実施を受験生や高等学校から期待されているため
- ⑩ 入学定員が充足されるよう早期に入学者を確保するため

(2) 総合型選抜導入に対する評価

- ① 他の選抜方法と比較して、アドミッション・ポリシーに適った入学者を選抜することができた
- ② 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
- ③ 他の選抜方法と比較して、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できた
- ④ 他の選抜方法と比較して、学修意欲の高い入学者を選抜できた
- ⑤ 他の選抜方法と比較して、大学の学業成績が良い入学者を選抜できた
- ⑥ 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
- ⑦ 他の選抜方法と比較して、受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施できた
- ⑧ 他の選抜方法と比較して、高等学校での総合的な探究の時間を活かしたいとする受験者を集めることができた
- ⑨ 年内入試の実施への期待を踏えて、総合型選抜に多くの募集人員を割いた
- ⑩ 期待通りの入学者数を確保することができた
- ⑪ 期待通りの入学者の質を確保することができた

(3) 総合型選抜導入課題

- ① 他の選抜方法より、評価する観点の設計が難しい
- ② 他の選抜方法より、評価結果の点数化が難しい
- ③ 他の選抜方法より、可否判定が難しい
- ④ 他の選抜方法より、受験生や高校に対し可否に関する説明が難しい
- ⑤ 他の選抜方法より、公平性を確保するための体制や手段の確立が難しい
- ⑥ 他の選抜方法より、選抜の実施に専門的な知識が要求される
- ⑦ 他の選抜方法より、十分な実施体制を整える負担が大きい
- ⑧ 他の選抜方法より、選抜に関係する業務時間の負担が大きい
- ⑨ 他の選抜方法より、選抜に関係する費用の負担が大きい

(4) (3)の選択肢以外の課題がある場合の自由記述

(5) (3)及び(4)の課題に対して実践した改善方策

(6) 総合型選抜（又はAO入試）の妥当性検証に用いた指標

- ① 学業成績（GPA）
- ② アセスメントテスト（ディプロマ・ポリシーに定める資質・能力の達成状況を測定するテスト）のスコア
- ③ 表彰実績
- ④ 休学率や中途退学率
- ⑤ 大学院進学率
- ⑥ 国家試験等合格率
- ⑦ その他

(7) 総合型選抜の導入を迷っている大学に対する総合型選抜導入の推奨度

(8) (7)に対する推奨度の理由

(9) 他大学にも参考になるような具体的な好事例内容について

4-1-3 「総合型選抜」未導入機関対象

(1) 今後の総合型選抜導入予定

- ① 導入を決定している
- ② 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
- ③ 現時点で導入の検討をしていないが、今後検討する予定である
- ④ 導入の検討はしておらず、今後検討する予定もない
- ⑤ その他

(2) 総合型選抜を導入していない理由

- ① 学修意欲の低い入学者しか選抜できないと予想されるから
- ② 学業成績の低い入学者しか選抜できないと予想されるから
- ③ 期待通りの入学者数を確保することができないと予想されるから
- ④ 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
- ⑤ 評価する観点の設計が難しいから
- ⑥ 評価結果の点数化が難しいから
- ⑦ 可否の判定が難しいから
- ⑧ 選抜方法を検討や実施する上で、必要な専門人材や知見の確保が難しいから
- ⑨ 十分な実施体制を整える人員の確保が難しいから
- ⑩ 入試実施部局や学部・学科等から導入の合意が得られないから
- ⑪ 選抜に関係する業務時間の負担が大きいから
- ⑫ 選抜に関係する費用の負担が大きいから
- ⑬ 現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから
- ⑭ 高等学校の受験指導において、推奨されていないから
- ⑮ 学力が担保できない（旧）AO 入試に対する一般的なイメージがよくなかったから
- ⑯ その他

(3) 総合型選抜導入に必要な条件

- ① 全体
- ② 理工系等にて総合型選抜導入に必要な条件

4-2 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

- AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について
- 全体の入試戦略・方針について
- 総合型選抜体制整備状況について
- 客観的評価手法について
- 入学者の質確保に向けた工夫について
- 総合型選抜方法の導入効果と課題について
- 等

4-3 大学入学者選抜における「総合型選抜」方法における今後の課題

5 調査研究アドバイザリーボード

本調査研究の推進に当たっては、下記アドバイザリーボードを設置し、各アドバイザより助言、指導を頂戴しながら実施した。

【本調査研究アドバイザリーボードアドバイザ(五十音順)】

有信 睦弘氏	叡啓大学 学長
川嶋 太津夫氏	大阪大学 スチューデント・ライフサイクルサポートセンター センター長・特任教授
深堀 聡子氏	九州大学 未来人材育成機構 教授
福島 真司氏	大正大学 エンロールメント・マネジメント研究所 所長 / 地域創生学部 教授

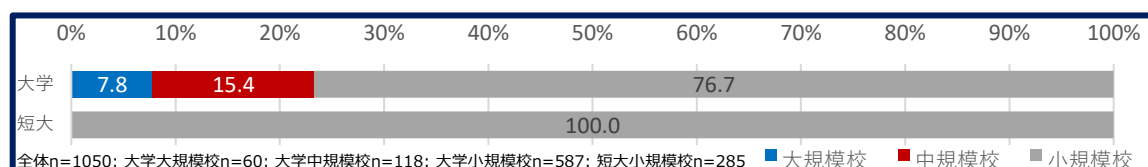
Ⅱ 調査結果

1 大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態(アンケート調査結果)

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情報を収集した。

- 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(再掲)
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(短大は小規模校のみ)

図 1 大学・短大規模



- なお、大学入学者選抜における選抜方法別募集人員割合については、文部科学省令和5年度「大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究」データを用いて整理。

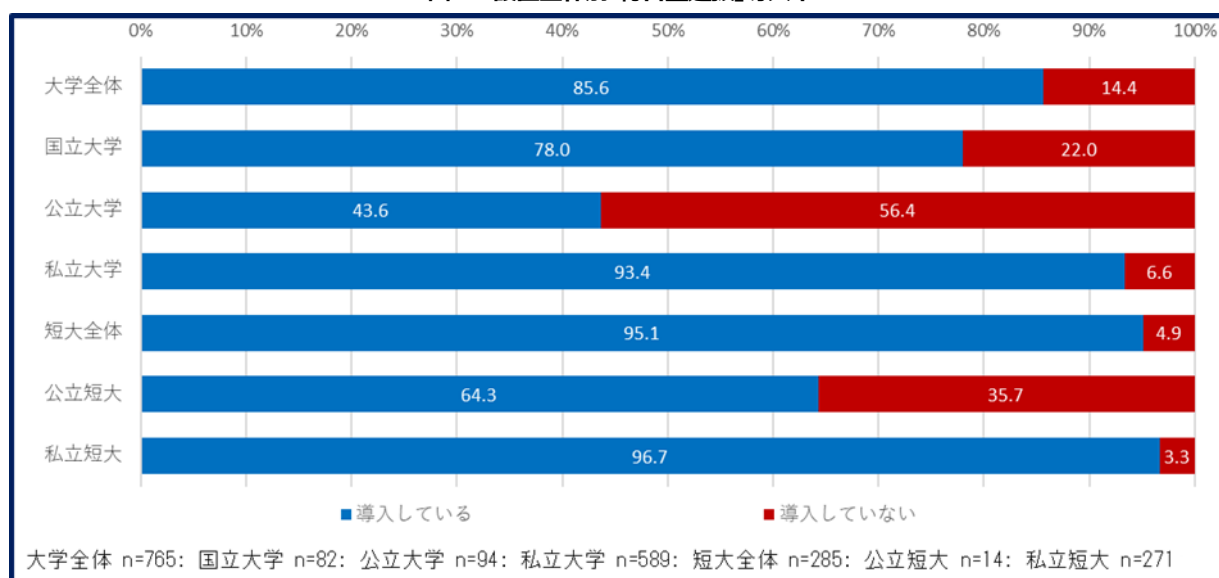
1-1 大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態

(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。

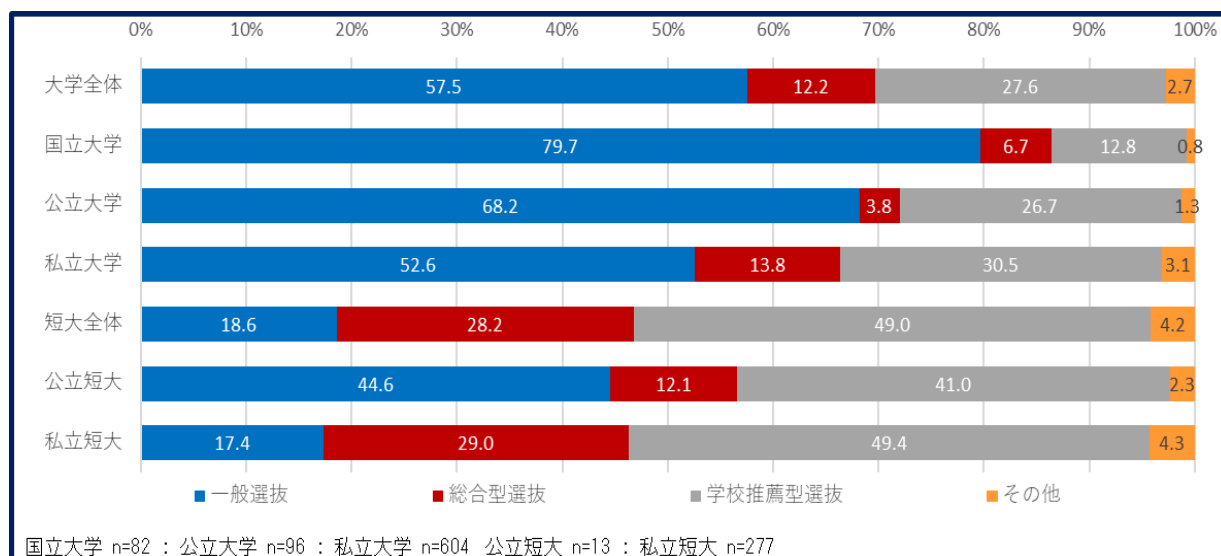
図 2 設置主体別「総合型選抜」導入率



(2) 大学入学者選抜における選抜方法別募集人員割合「設置主体別」(参考)

大学、短大ともに、私立の「総合型選抜」募集人員割合が高い。

図 3 設置主体別「大学入学者選抜方法別募集人員割合」(参考)

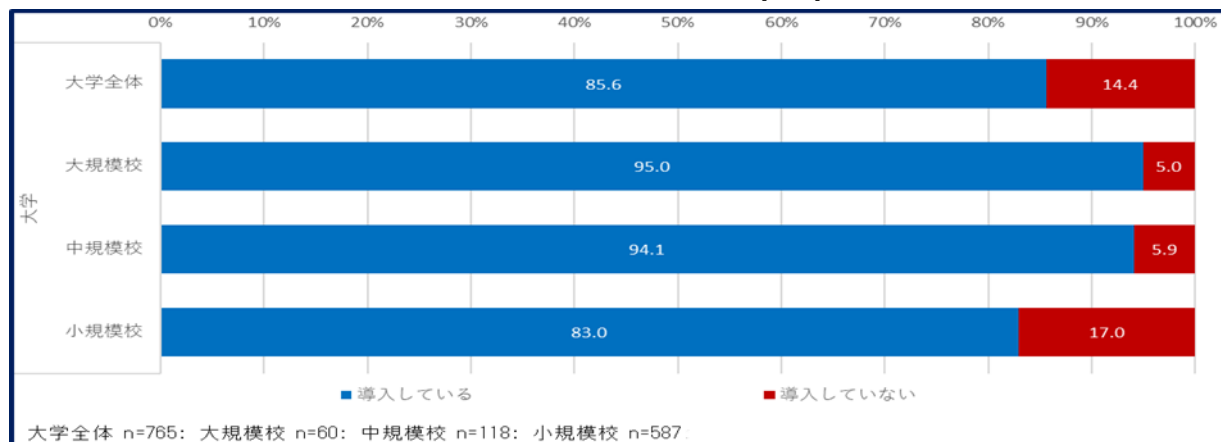


出典：令和5年度「大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究」

(3) 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。

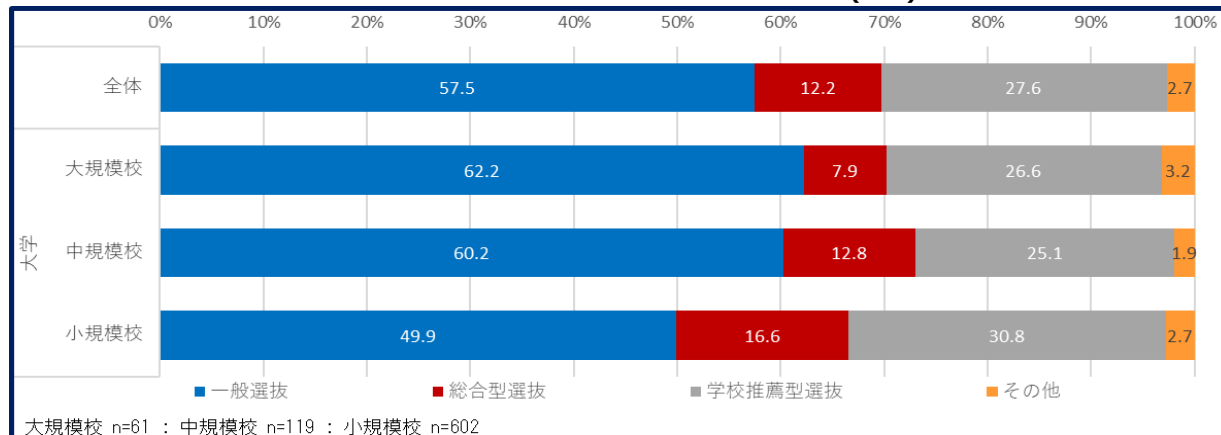
図 4 規模別「総合型選抜」導入率(大学)



(4) 大学入学者選抜における選抜方法別募集人員割合「規模別」(参考)

大学では、規模が小さくなるほど、「総合型選抜」募集人員割合が高まる。

図 5 規模別「大学入学者選抜方法別募集人員割合」(参考)

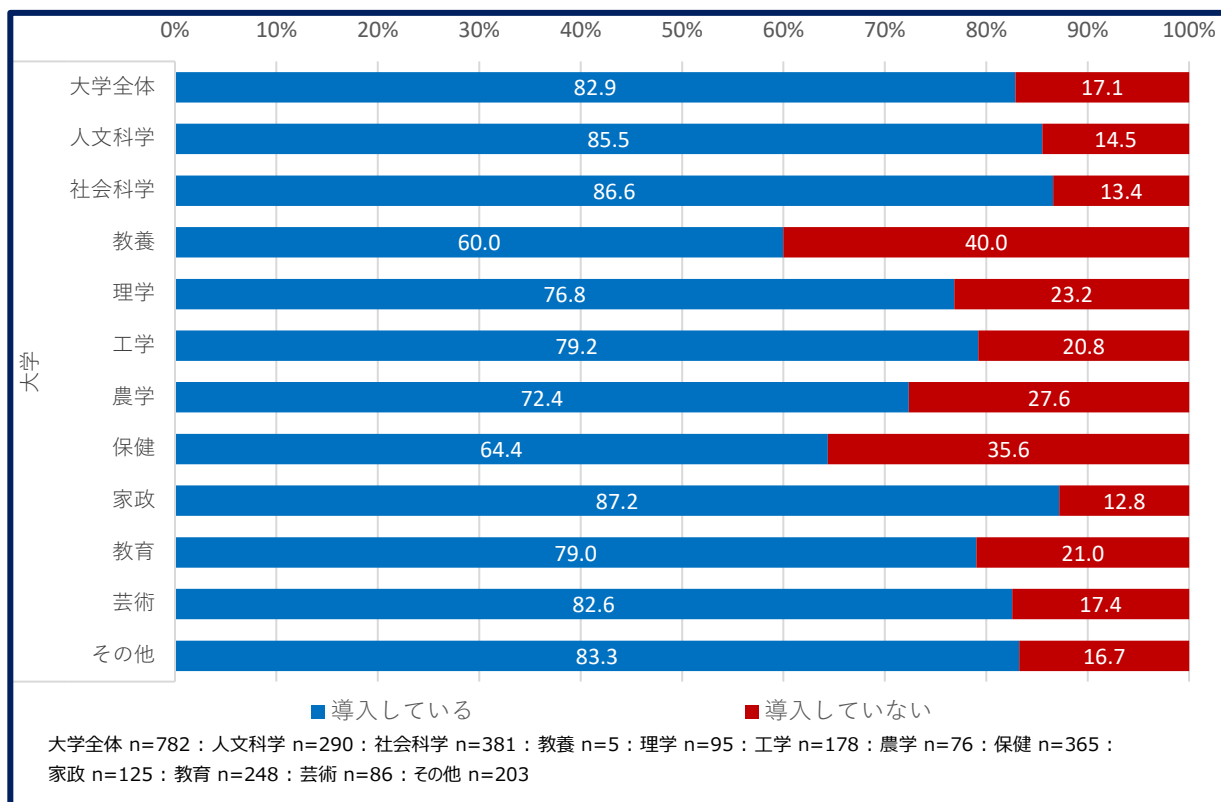


出典：令和5年度「大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究」

(5) 学科系統大分類別「総合型選抜」導入率(参考)

大学では、「家政」「社会科学」「人文科学」系統で、「総合型選抜」導入が進む。

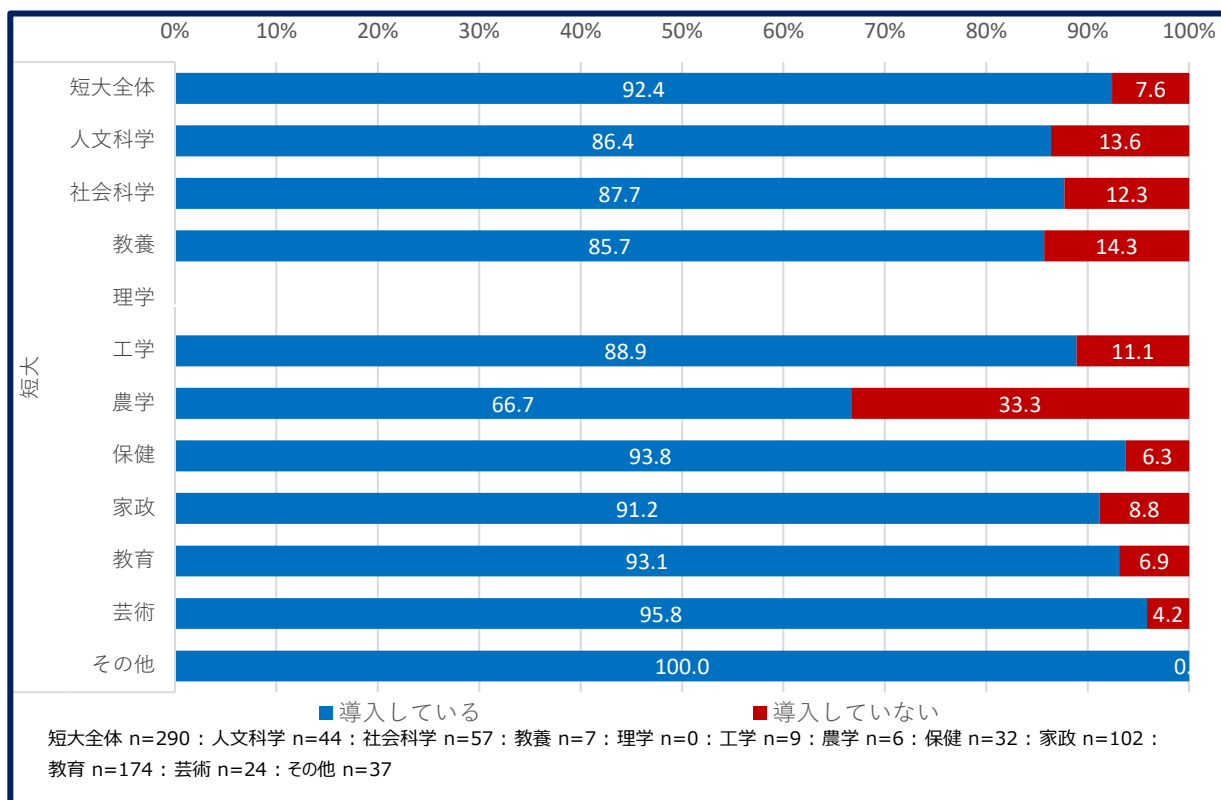
図 6 学科系統大分類別「総合型選抜」導入率(大学。参考)



出典：令和5年度「大学入学選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究」

短大では、「芸術」「保健」「教育」「家政」系統で、「総合型選抜」導入が進む。

図 7 学科系統大分類別「総合型選抜」導入率(短大。参考)

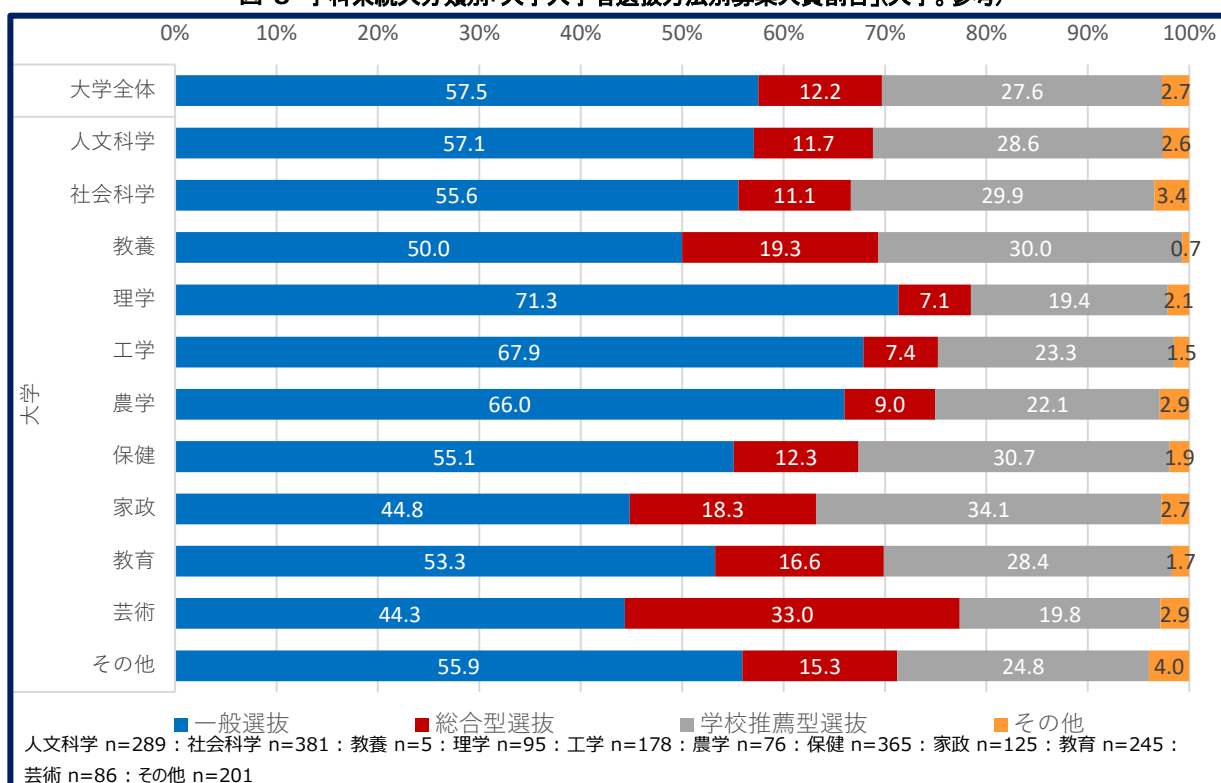


出典：令和5年度「大学入学選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究」

(6) 大学入学者選抜における選抜方法別募集人員割合「学科系統大分類別」(参考)

大学では、「芸術」「教養」「家政」「教育」系統で、「総合型選抜」募集人員割合が高い。

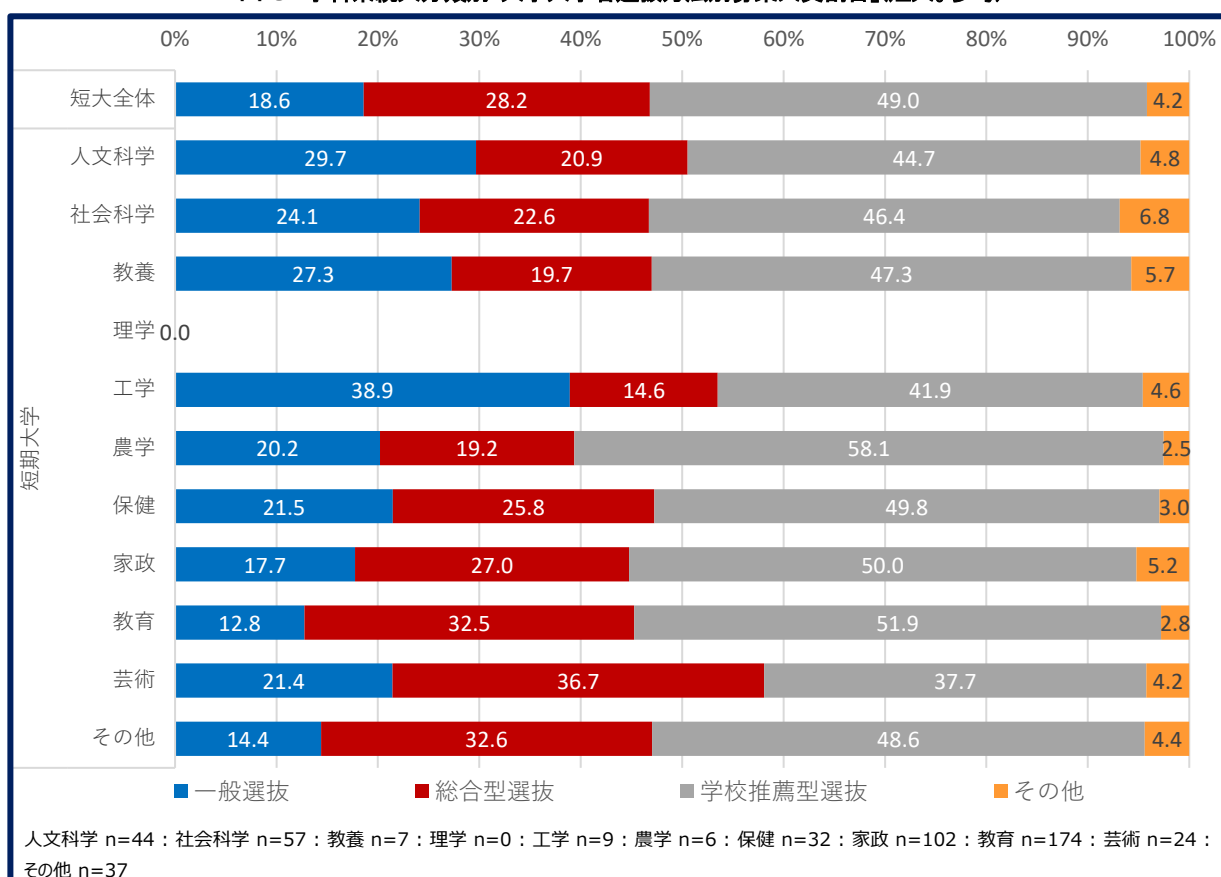
図 8 学科系統大分類別「大学入学者選抜方法別募集人員割合」(大学。参考)



出典: 令和5年度「大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究」

短大では、「芸術」「教育」「家政」「保健」系統で、総合型選抜募集人員割合が高い。

図 9 学科系統大分類別「大学入学者選抜方法別募集人員割合」(短大。参考)



出典: 令和5年度「大学入学者選抜の実態の把握及び分析等に関する調査研究」

(7) 「総合型選抜」導入機関対象:「総合型選抜」導入の実態

1) 「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。

図 10 「総合型選抜」導入の目的(大学)

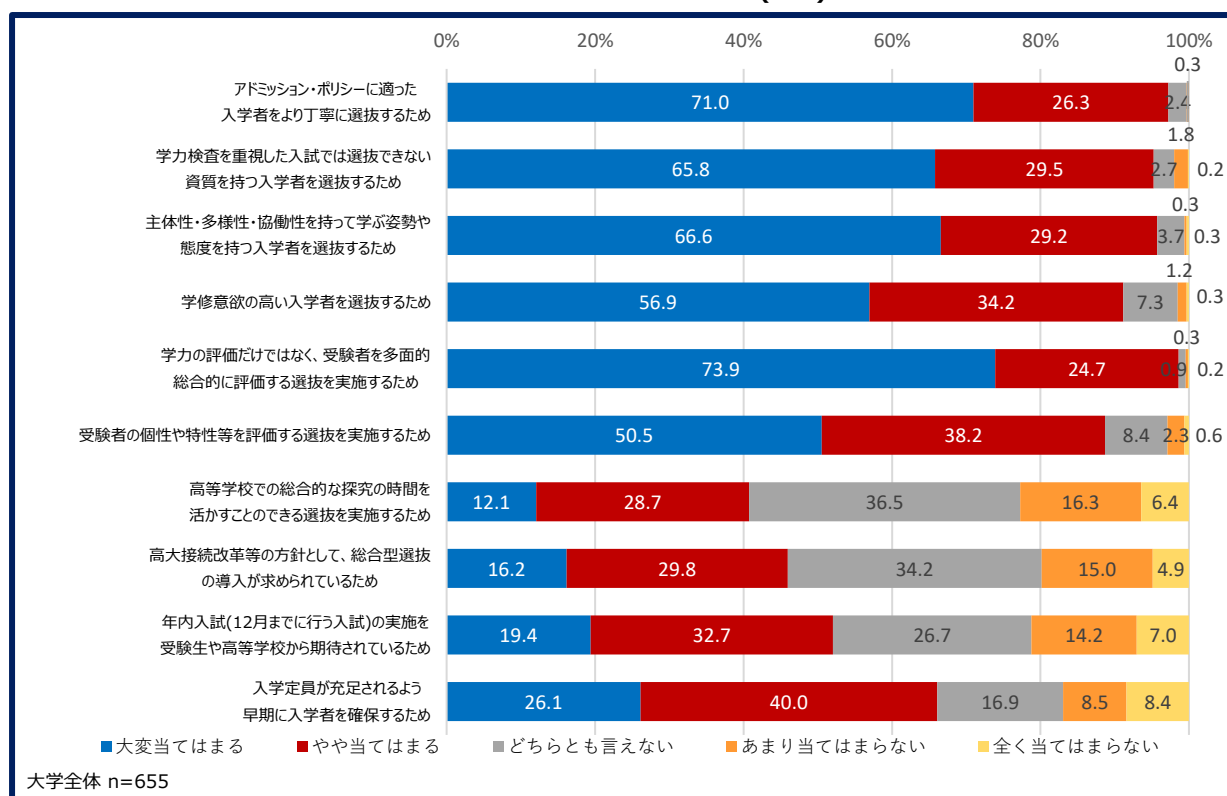
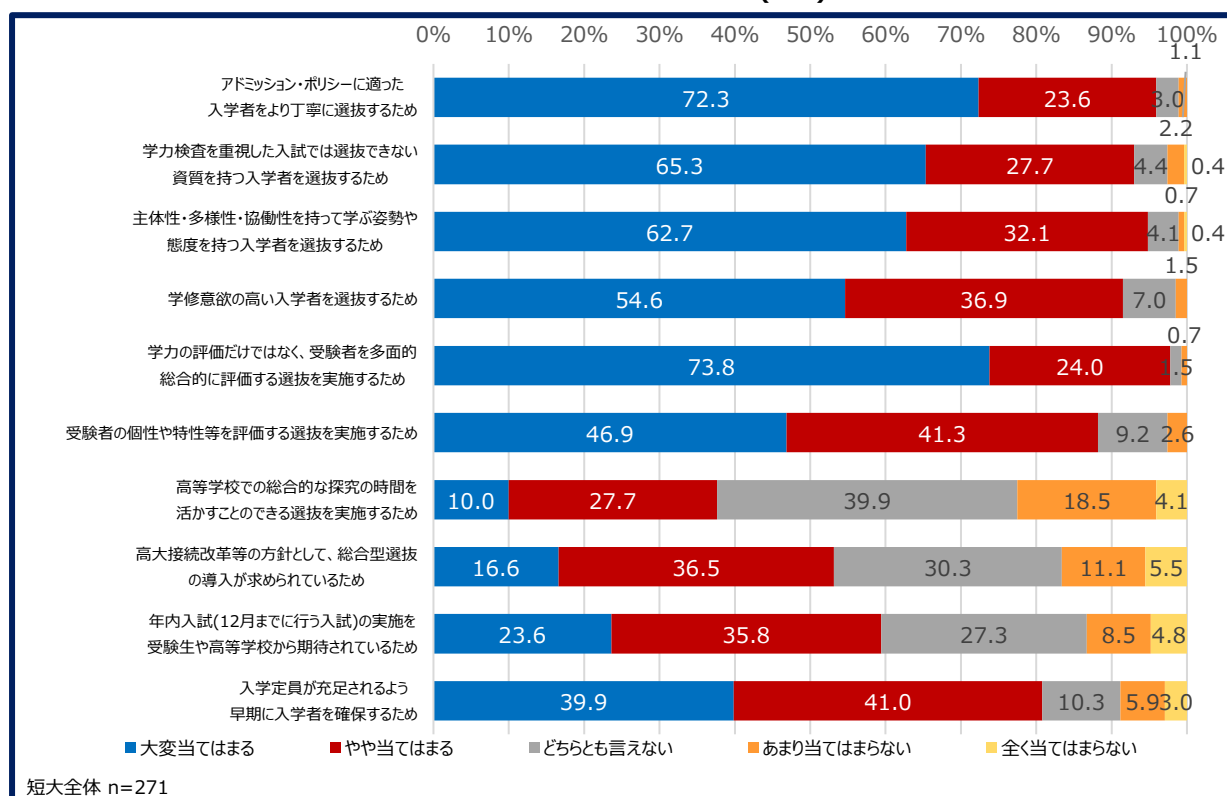


図 11 「総合型選抜」導入の目的(短大)



2) 「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。

図 12 「総合型選抜」導入効果(大学)

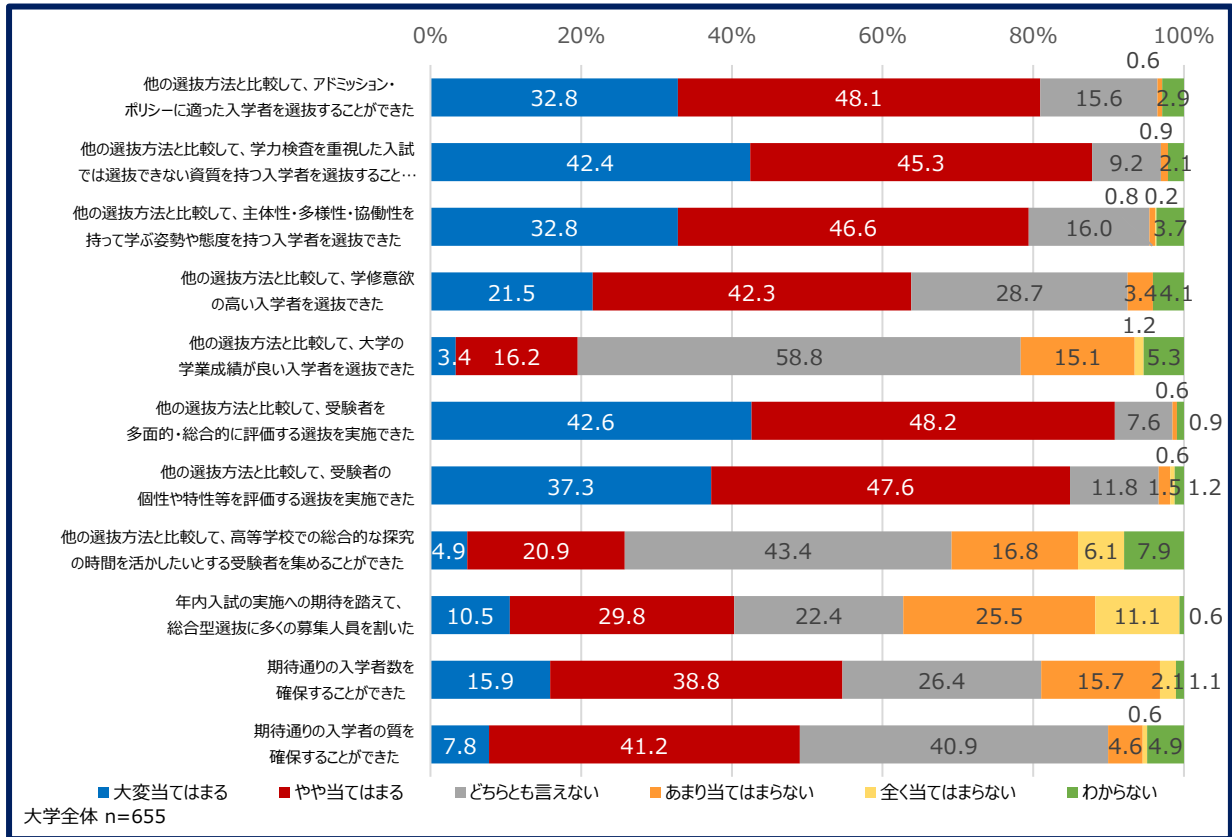
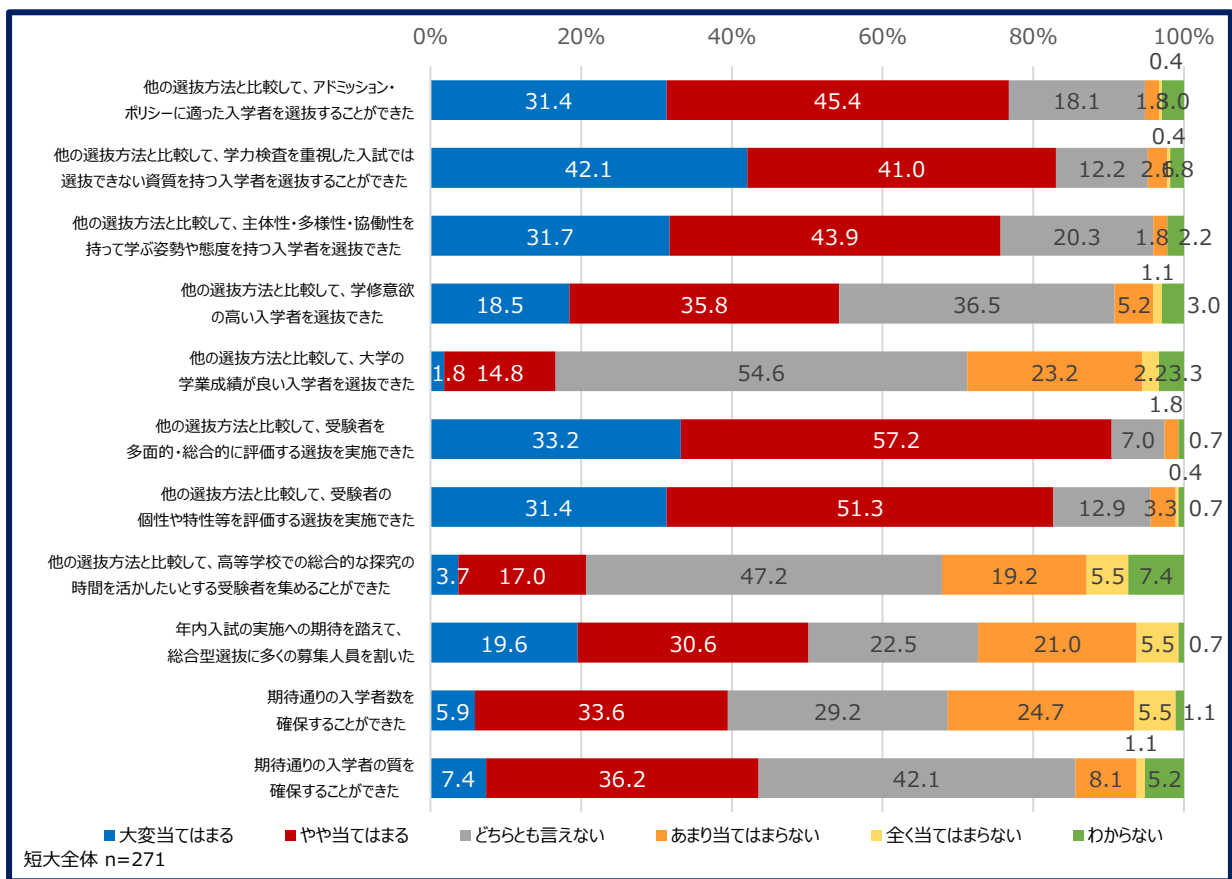


図 13 「総合型選抜」導入効果(短大)



3) 「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、選抜に関係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。

図 14 「総合型選抜」導入課題(大学)

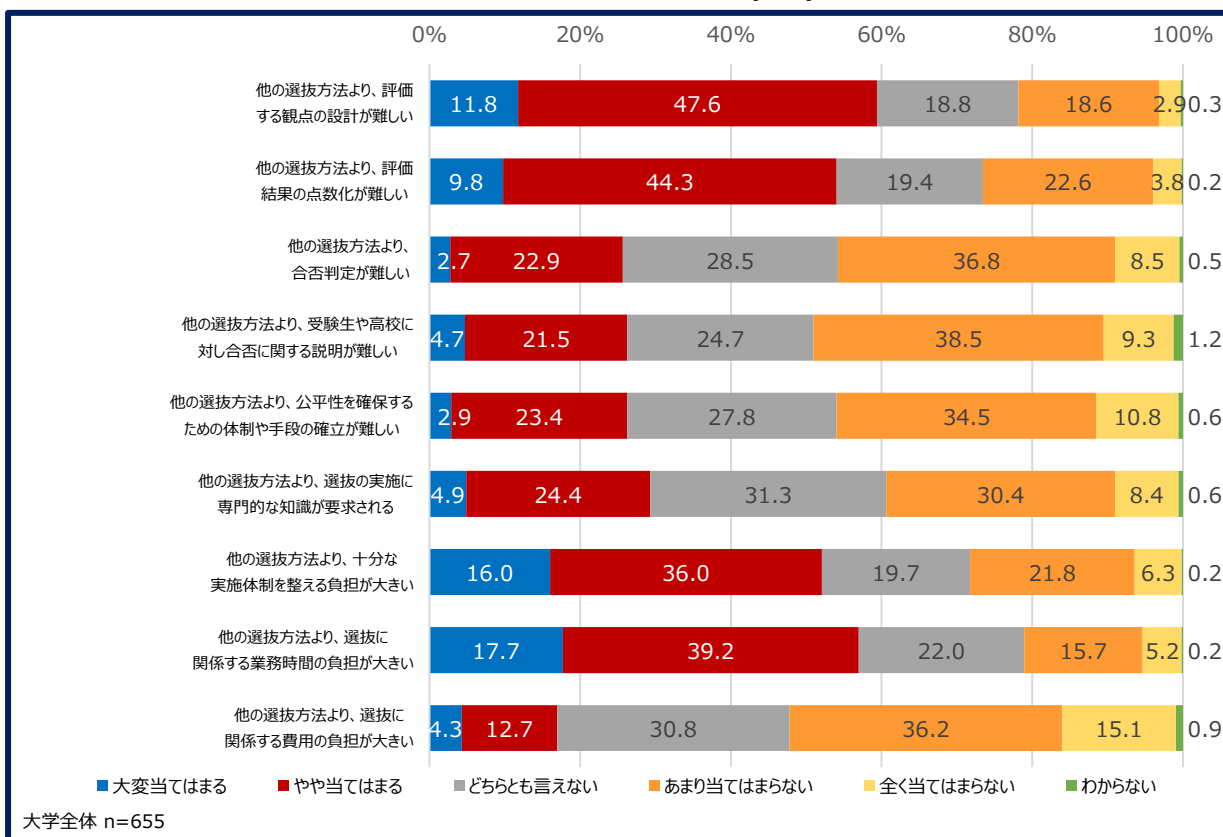
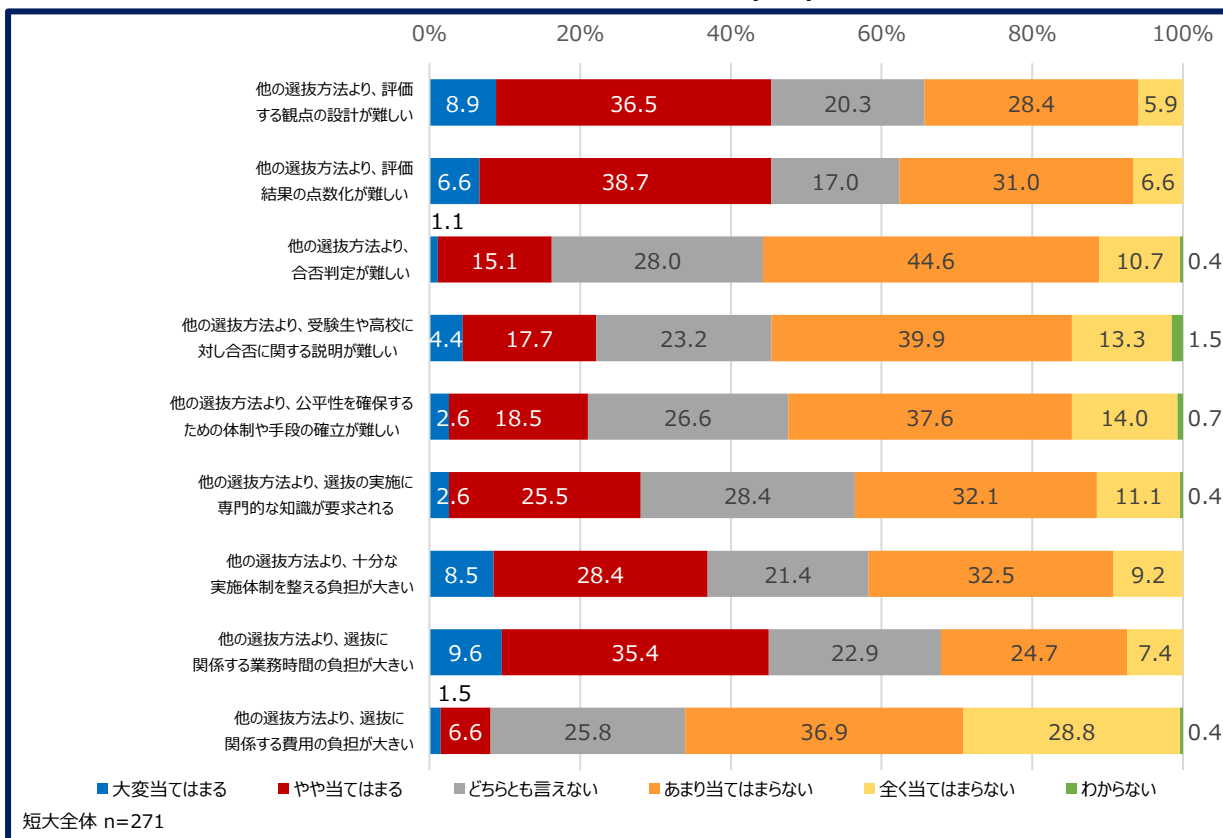


図 15 「総合型選抜」導入課題(短大)



4) 「総合型選抜」の妥当性検証に用いた指標

- 「総合型選抜」の妥当性を検証するための指標として、大学、短大ともに、「学業成績（GPA）」、「休学率や中途退学率」が他の指標を大きく上回っている。

図 16 「総合型選抜」(AO 入試)の妥当性を検証するための指標(大学)

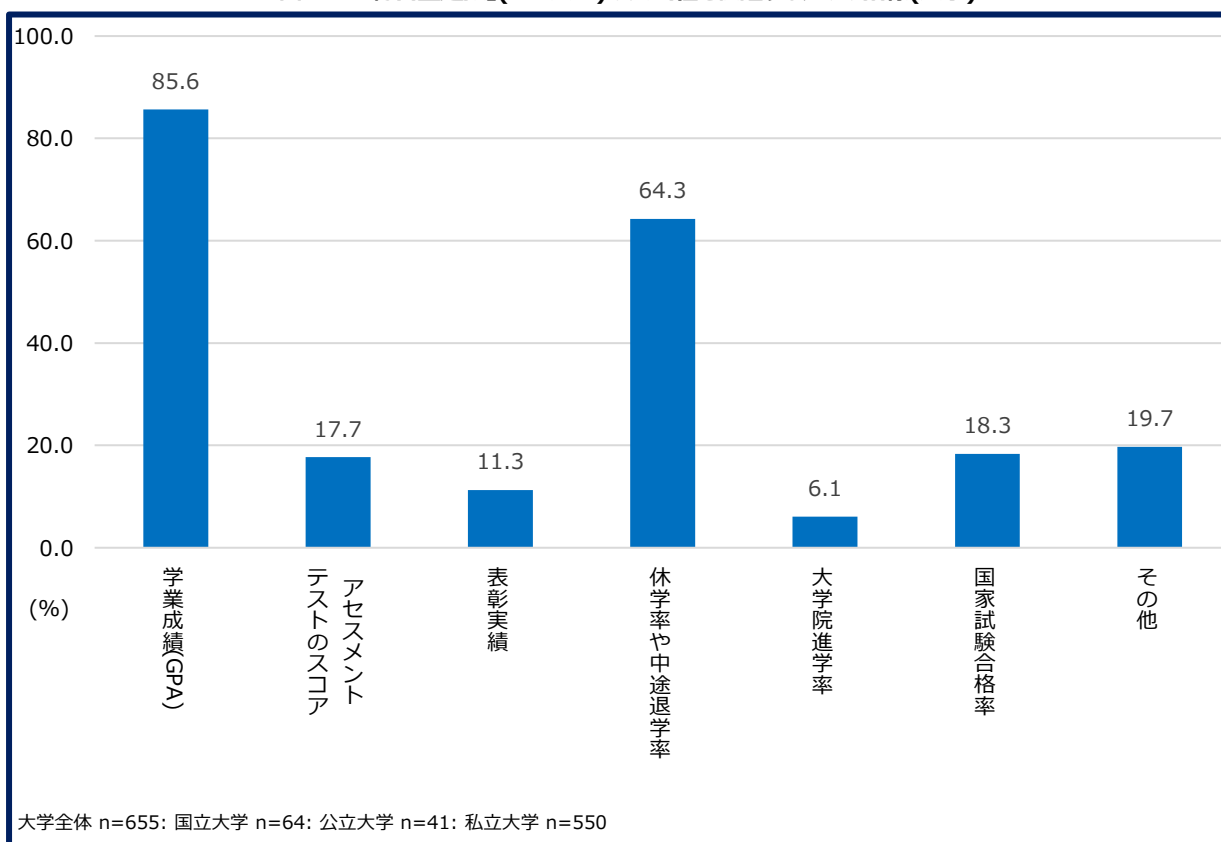
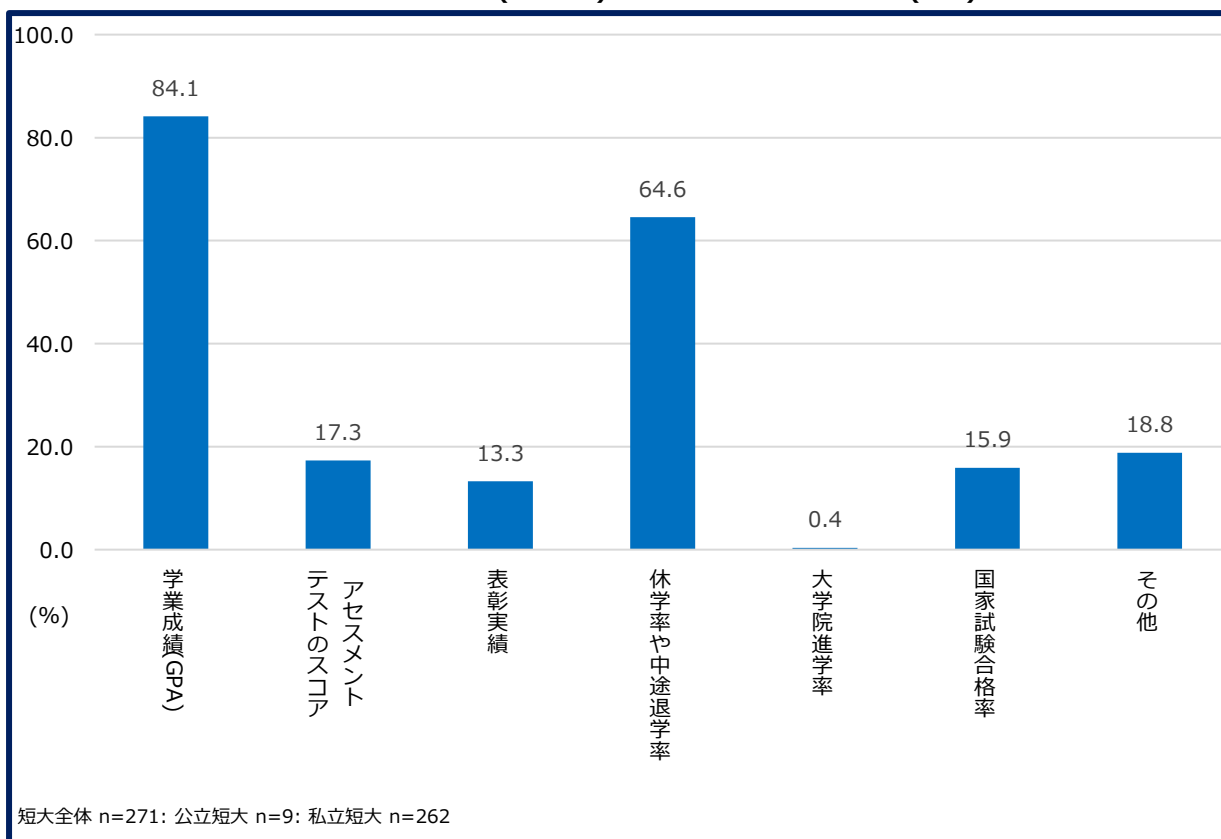


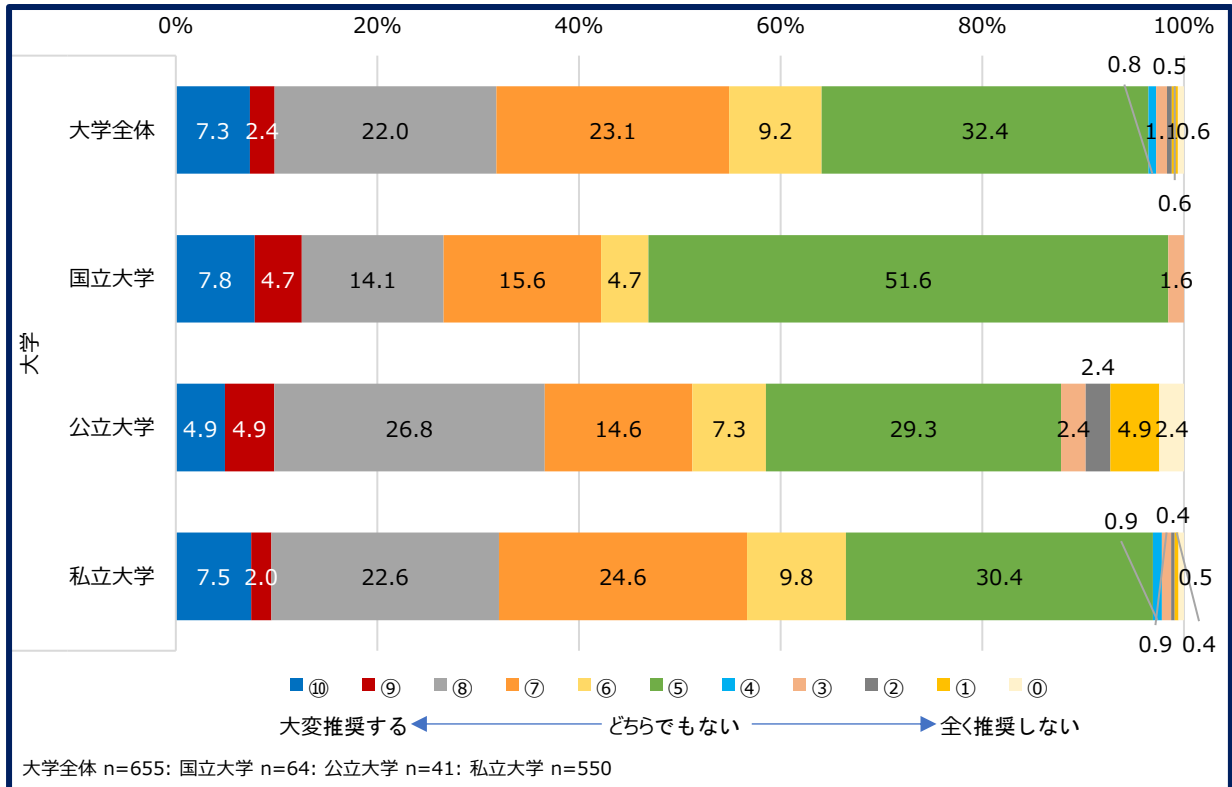
図 17 「総合型選抜」(AO 入試)の妥当性を検証するための指標(短大)



5) 「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

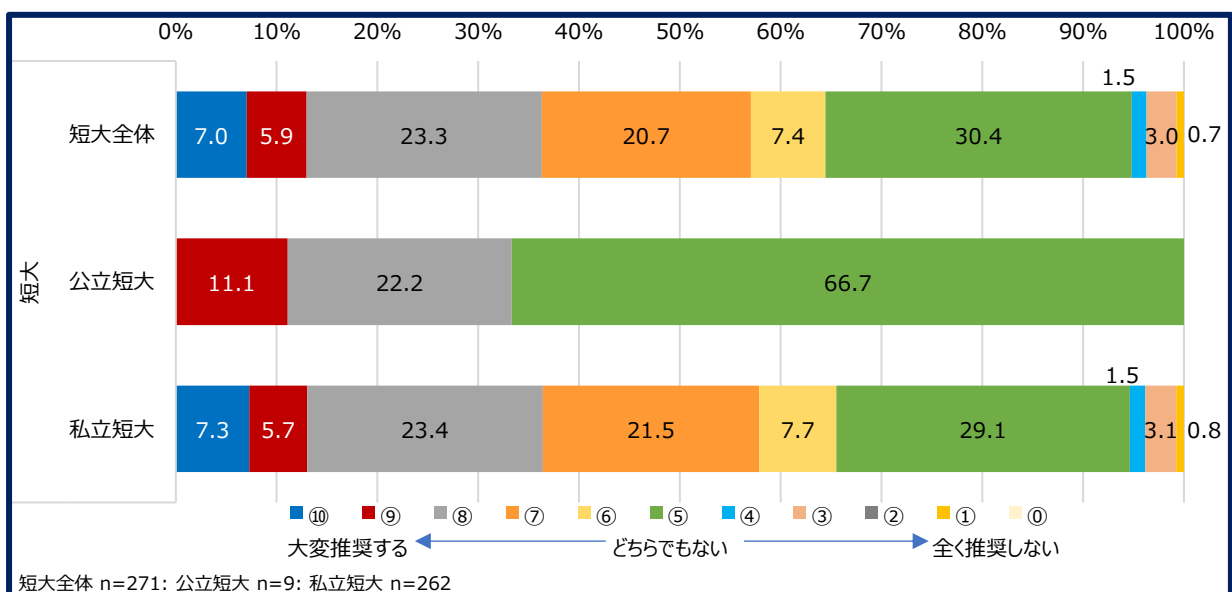
- 大学全体では、「大変推奨する」（推奨度 10）が 7.3%で、推奨度 10-7 を合計すると約 55%となり、「総合型選抜」を導入する大学の内、半数以上の大学が「総合型選抜」を推奨。
- 国立大学では、「大変推奨する」（推奨度 10）が 7.8%ある一方で、「どちらでもない」（推奨度 5）が 51.6%となっている。

図 18 「総合型選抜」導入の推奨度(大学)



- 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。

図 19 「総合型選抜」導入の推奨度(短大)

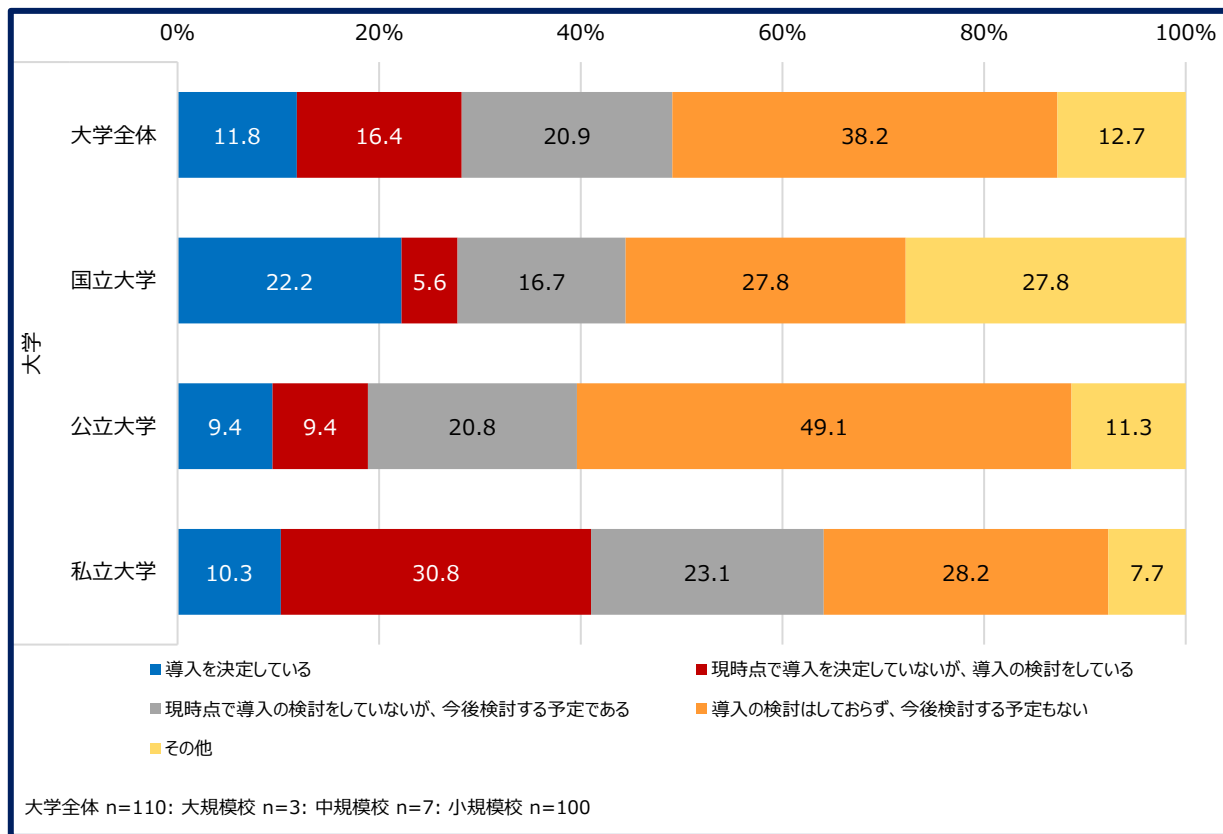


(8) 「総合型選抜」未導入機関対象：大学入学者選抜における「総合型選抜」未導入に関する状況

1) 今後の「総合型選抜」導入予定

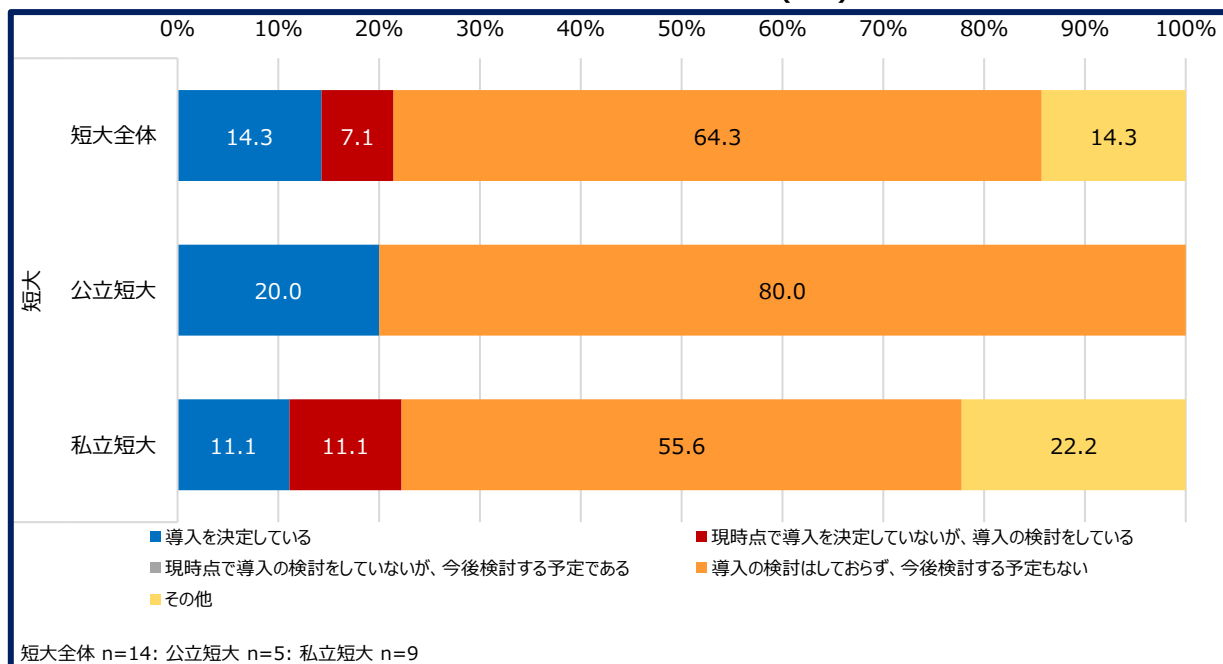
- 大学全体では、「導入を決定している（11.8%）」、「現時点で導入を決定していないが、導入の検討をしている（16.4%）」となっている。一方、「導入の検討はしておらず、今後検討する予定もない」は、38.2%となっている。

図 20 「総合型選抜」導入の導入予定(大学)



- 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。

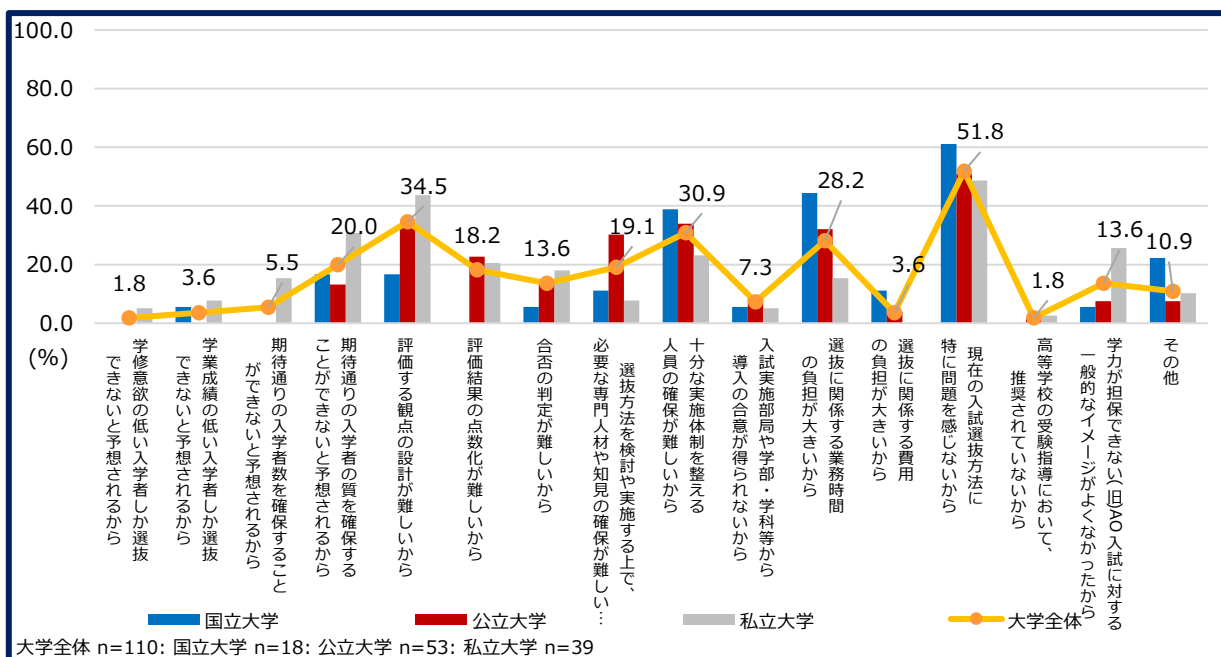
図 21 「総合型選抜」導入の導入予定(短大)



2) 「総合型選抜」を導入していない理由

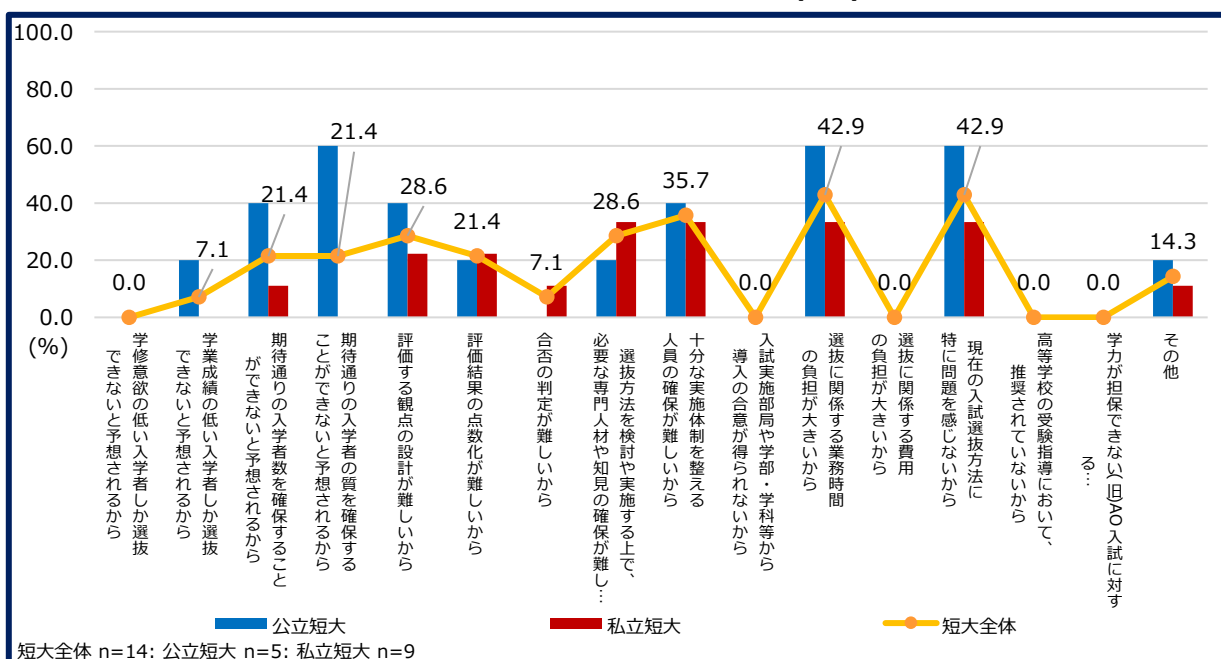
- 国立大学では、「現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから」「選抜に関する業務時間の負担が大きいから」「十分な実施体制を整える人員の確保が難しいから」が主な理由となっている。
- 私立大学では、「現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから」「評価する観点の設計が難しいから」とする回答が多く、「期待通りの入学者の質を確保することができないと予想されるから」という理由も多い。
- 公立大学では、「現在の入試選抜方法に特に問題を感じないから」「評価する観点の設計が難しいから」
- 「十分な実施体制を整える人員の確保が難しいから」が主な理由となっている。

図 22 「総合型選抜」導入していない理由(大学)



- 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。

図 23 「総合型選抜」導入していない理由(短大)



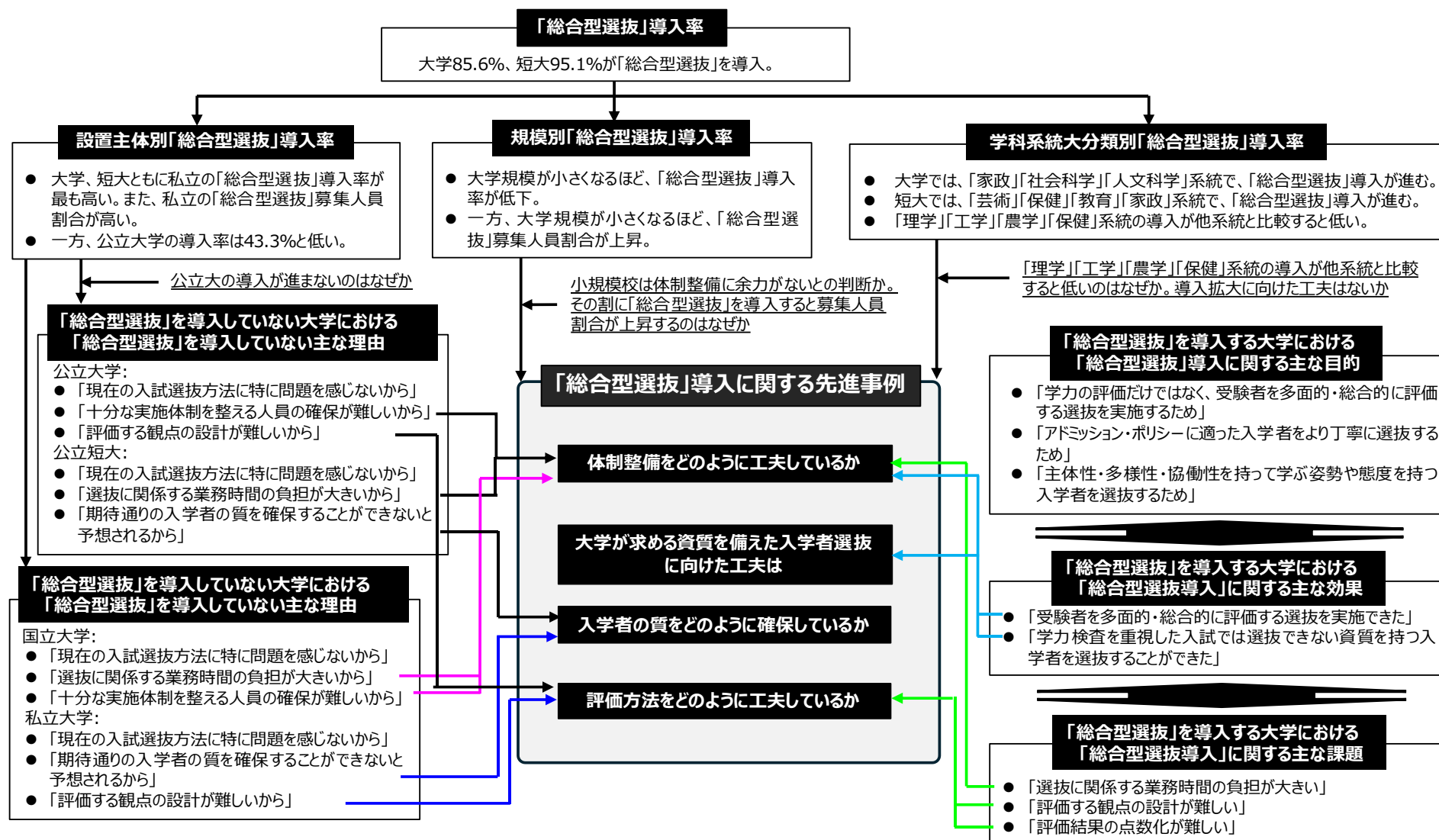
2 大学入学者選抜における「総合型選抜」導入に関する工夫と課題（面接調査結果）

2-1 大学入学者選抜における「総合型選抜」導入に関する主要な工夫、課題に対する収集項目の抽出

(1) 大学入学者選抜における「総合型選抜」の導入実態(アンケート調査結果)にみる主要情報収集項目

大学入学者選抜における「総合型選抜」導入促進に向けて、取組に対する「工夫」並びに「課題」について、「総合型選抜」を導入する先進大学事例に対して、より詳細な情報を収集する。このため、大学入学者選抜における「総合型選抜」の導入実態(アンケート調査結果)を整理した結果、下図に示す項目を中心に収集するものとする。

図 24 大学入学者選抜における総合型選抜導入に関する主要な工夫、課題に対する収集項目



(2) 大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態(アンケート調査結果)に対する因子分析結果にみる主要情報収集項目

(1)に関する面接調査主要収集項目の妥当性の検証を兼ねて、取組に対して期待される、より詳細な「工夫」並びに「課題」項目を抽出するため、アンケート調査結果に対して因子分析を実施した。

データサンプル数として分析可能な設問は「総合型選抜」導入機関対象」とする設問項目のみとなったため、下記設問項目について因子分析を実施した。

詳細については、資料編「大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態(アンケート調査結果)に対する因子分析」を参照いただきたい。

1) 因子分析結果に見る、情報収集内容として期待される「工夫」並びに「課題」に関する主要因子

A. 【質問5】「総合型選抜」導入の目的

① **因子1：多様な学生の確保**

- (3) 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
- (5) 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
- (1) 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
- (2) 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
- (6) 受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施
- (4) 学修意欲の高い入学者を選抜
- (7) 高等学校での総合的な探究の時間を活かすことのできる選抜を実施

② **因子2：早期の学生確保**

- (10) 入学定員が充足されるよう早期に入学者を確保するため
- (9) 年内入試の実施を受験生や高等学校から期待されているため

B. 【質問6】「総合型選抜」導入の効果

① **因子1：他の選抜方法と異なる視点で選抜できた**

- (7) 他の選抜方法と比較して、受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施できた
- (6) 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
- (2) 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

② **因子2：質の高い学生を確保できた**

- (11) 期待通りの入学者の質を確保することができた
- (4) 他の選抜方法と比較して、学修意欲の高い入学者を選抜できた
- (5) 他の選抜方法と比較して、大学の学業成績が良い入学者を選抜できた

C. 【質問7】「総合型選抜」導入課題

① **因子1：客観性評価が困難**

- (2) 他の選抜方法より、評価結果の点数化が難しい
- (1) 他の選抜方法より、評価する観点の設計が難しい
- (3) 他の選抜方法より、合否判定が難しい
- (4) 他の選抜方法より、受験生や高校に対し合否に関する説明が難しい
- (5) 他の選抜方法より、公平性を確保するための体制や手段の確立が難しい

② **因子2：実施体制の構築が困難**

- (8) 他の選抜方法より、選抜に関係する業務時間の負担が大きい
- (7) 他の選抜方法より、十分な実施体制を整える負担が大きい
- (9) 他の選抜方法より、選抜に関係する費用の負担が大きい

2) 大学入学者選抜における「総合型選抜」の導入実態(アンケート調査結果)にみる主要情報収集項目との連携

大学入学者選抜における「総合型選抜」の導入実態(アンケート調査結果)にみる主要情報収集項目とほぼ一致する因子が抽出されたため、下記のように情報収集項目を再整理して面接調査を行うものとする。

■ 情報収集項目

- 大学が求める資質を備えた入学者選抜に向けた工夫等について (「多様な学生の確保」「早期の学生確保」「他の選抜方法と異なる視点での選抜」に対する工夫や課題面を含めて聴取)
- 入学者の質の確保に向けた工夫等について (「早期の学生確保を絡めた工夫や課題」面を含めて聴取)
- 評価方法に対する工夫等について (「客観的評価に向けた工夫や課題」面を含めて聴取)
- 体制整備に対する工夫等について (「実施体制構築に対する工夫や課題」面を含めて聴取)

2-2 大学入学者選抜における「総合型選抜」導入事例にみる工夫と課題

2-2-1 大学が求める資質を備えた入学者選抜に向けた工夫と課題

(1) 工夫について

● オンリーワンの追求

【筑波大学】

- 総合型選抜は、日本中を探すと 2～3 人程度はいるかもしれない「オンリーワンを有する学生」という高いレベルの学生を選抜するための入試方法として設計、入学定員全体の 5%以下で行う入試としている。その水準を満たさない場合は定員を満たさなくて良いという考え方であり、募集人員数を拡大する発想はない。
- 総合型選抜のアドミッション・ポリシーでは「課題発見解決能力」を重視、それまで行っていた一般選抜や推薦入試では採れない学生を採りたいということで開始。自ら課題を発見して解決に向けて工夫している、努力している学生に最もフィットする入試であり、またそのようなスタイルがマッチする学問領域がふさわしい。課題発見解決能力とは言っても、数学や物理等が理解できていないと話にならない領域もあり、大学入学共通テストを課すなど実施方法に変化をつけるなどの工夫が求められる。

【佐賀大学】

- 総合型選抜では定員に満たなくても、水準に達していない学生は合格させていない。総合型選抜の合格者が定員に満たない場合は、その分の枠は一般選抜に回すというルールができています。

● 多様性、リーダーシップの確保

【桜美林大学】

- 学びの構成要員が多様（異なる国や地域、学びや経験を持つ学生）なほうが大学にとっては良いと考えているため、現在は 6 割が総合型選抜と学校推薦、プラスして一部国際学生枠、残りの 4 割が教科型での入学となっている。
- ただし、加速度的に年内入試に対して、生徒や高校教員も引きずられて多面評価選抜の方向に進んでおり、一私立大学である以上、学生の入学定員を満たすため市場原理に沿っていかねばならなくなる。一方で、振り子のように、時代は右左に揺れるため、多面評価の総合型選抜と学校推薦型に全振りすれば良いかということとは違う。

【産業能率大学】

- 実態としては、総合型の比率が上がっているが、一般選抜についても 2021 年度入試から「未来構想方式」という共通テストの得点率 5 割を出願要件としつつも、事前記述課題と本試験での未来構想レポートで可否を判定する入試を開始している。これまでの学力のみを物差しとするのではなく、本当に必要とされる資質・能力を測っていく入試にチャレンジしている。様々なタイプの学生が集うことで、互いが刺激しあい、結果として学びの活性化を期待。

【京都工芸繊維大学】

- 京都にある大学として、京都工芸繊維大学には様々なバックグラウンド、スキル、志向性を持っている学生が集結し、また、地球（グローバル）そのものをキャンパスに創出し、多様な人材を通じて新たな価値創造をすることを目指している。その人材育成も、単なる技術者ではなく、テック・リーダーを育てることを目標としている。テック・リーダーとは、工学の基礎的知識・技能に基づいてリーダーシップを発揮し、さまざまな社会的プロジェクトを成功に導くことができる人材を指す。
- 総合型選抜での合格者により、キャンパス人材の多様性は豊かになっている。また、総合型選抜に限らず、アドミッション・ポリシーに応じた人材を選抜することで、資質・能力の異なる学生間での協働や葛藤が彼らの成長に良い刺激を与えている。

【佐賀大学】

- 総合型選抜の導入効果については、一般選抜と学校推薦型選抜を含む入試のトータルデザインが非常にやりやすくなったということがある。

- 学校推薦型の学生は真面目で継続的にコツコツ勉強できる学生が多い。一方で真面目に捉えているからこそ、入学時に学力面に関して不安を抱えている傾向が見られる。
総合型選抜で入ってきた学生は、比較的新しい事にチャレンジするなど、チームで活動するとき、進んでリーダーシップをとってきた学生が多く、入学時に大学生活における具体的な目標を立てる傾向がみられる。
こうした選抜区分ごとの特性を知ることによって学生の多様化を進めていくことが可能であり、特に総合型選抜は工夫次第で他の学生も巻き込みながら学習活動を活性化する人材を獲得できる可能性がある。

【九州工業大学】

- 九州工業大学の総合型選抜は、他の選抜に比較すると、工学適性よりもコミュニケーション能力の主体性という学内の多様性を維持するための選抜となるため、主眼が学力ではない。
この点については学内で理解を得られにくい部分でもあるが、総合型選抜についてはアドミッション・オフィスが主導的立場をとり、適性検査や面接時に学部教員に参加してもらっている。
その際には、自分の研究室に本当に入れたい人材なのかを問う面接をするようお願いしている。また、合否判定においては、まず受験生がそれぞれの項目で合格基準を満たしているかを重視して決定している。

【叡啓大学】

- 学力だけでなく、多面的な視点で受験生を評価し、これから伸びていく可能性を持った学生を選抜することを目的として、総合型選抜を中核（定員の 50%）とする入試制度を導入。
- 総合型選抜で多様な学生を募集しているが、一般選抜の受験生は総合型選抜とは異なる特徴があり、複数の入試を実施することで入学者の多様性を担保。

【筑紫女学園大学】

- 「初等教育コース」教員が、学力の三要、思考力・判断力・表現力等を身につけ、高い教職への想いを持った入学後のコース全体の活性化に寄与できる学生を入学させたいと考え、導入したのが「C」アドミッション・ポリシー型選抜¹。

● 探求力の追求、ミスマッチの解消に向けた高大連携

【東京都市大学】

- 東京都市大学も探究志向のある高校生の受入れを促すため、大学のリソースを用いた機会提供を実施。それが東京都市大学オリジナルの探究学習プログラム「OPEN MISSION²」である。実施期間中は東京都市大学図書館を自由に活用できるという利点もある。
- 武蔵工業大学時代から「研究室に配属し、卒業研究に挑んでいく」という伝統がある。学生は「蓄積した学力や知識を応用しながら、課題を設定し、計画を立て、実験研究を積み重ね、データ集積と分析に時間を費やし、結果を考察する。他者に発表しつつ、ズレが生じれば再考し、社会還元へと繋げる努力を続ける。」
東京都市大学の研究室では全学生が探究学習を基盤とするような卒業研究に取り組んでいると想像できる。そのような中で、OPEN MISSION は、「誰でも参加」という形式ではなく、「課題へ挑戦したい」という高校生を募って、大学教員や大学院生が、その取組を応援するという意識が強い。

【金沢大学】

- 「KUGS 特別入試³」では、受験資格を得るために高校生の間に課題レポートの提出(高校 1 年時から提出可能)を義務付け。
レポートを評価して、基準に達していれば特別入試の受験資格が得られる制度。
- 金沢大学を第一志望にしている学生を採りたいという希望があり、早い段階から金沢大学のことを考えて受験に取り組んでもらえる学生拡大に向けた高大接続プログラムを推進。

【佐賀大学】

- 「とびらプロジェクト⁴」は佐賀県内の高校だけを対象とした高大接続プロジェクト。高校生は高校 1 年から 3 年まで参加する必要がある。このプロジェクトを通して、高校生に進路について考える機会を与えながら、その中で受験機会として総合型選抜があることを紹介。

¹ 筑紫女学園大学「C」アドミッション・ポリシー型選抜 <https://www.chikushi-u.ac.jp/entrance/guidelines/admission>

² 東京都市大学「OPEN MISSION」 <https://www.comm.tcu.ac.jp/nyushi/openmission/>

³ 金沢大学「KUGS 特別入試」 <https://www.kanazawa-u.ac.jp/admission/bachelor/kugs>

⁴ 佐賀大学「とびらプロジェクト」 https://www.sao.saga-u.ac.jp/admission_center/tobira/

- 高校生へのアプローチとしては説明会での情報発信だけでは限定的であるため、高大連携をキーワードとして受験者層の拡大努力を重ねている。総合型選抜は、佐賀大学に進学したい高校生にとって、その気にさえなれば出願することができる。つまり、大学から高校生に向けて魅力的な情報を発信し、関心さえ持ってもらえれば、受験に繋がりのやすいものといえる。それが総合型選抜の良さである。
このプロジェクトを通して、佐賀大学を第一志望とする優秀な学生が受験することを期待。

【筑紫女学園大学】

- 「C」アドミッション・ポリシー型選抜」の出願要件となっている 2 日間の「C」サマーキャンプ」では、筑紫女学園大学の学生や教員との交流を通じて、筑紫女学園大学の雰囲気やプログラム学習内容を知ることができ、入学後のミスマッチの抑止に効果。

(2) 課題について

● 早期の学生確保

【京都文教大学】

- 京都文教大学の偏差値帯でいうと、不本意入学というよりも、そもそも大学に進学する意思や意欲が未成熟なまま進学する者も存在。
そのような進学者に対して、手間をかけてでも、入学試験の経験において大学での学びを体験的に伝え、自律的な進路選択を実現していくことで、新たな高大接続の道筋や受験者層の掘り起こしにつなげていきたい。
- 優秀な学生のみ受け入れて教育を展開していきたい理想もあるが、私立大学にとっては経営維持のため、入学者確保は不可欠となる。現実的には、受験者一人ひとりに対して、本学の教育力で大学卒業まで導くことができるかを限界まで吟味しながら受け入れていく必要がある。
- その前提に立つと、受験者を入試で「選抜」することが目的ではなく、入試で得た学生情報を入学後の初年次教育に活かしていくことが重要。

【筑紫女学園大学】

- 昨今、特に女子はより早くに進路を決定したいという傾向。指定校推薦の候補者であるにも関わらず、時期の早い総合型選抜を選択する生徒もいると高校教員から聞くこともあるほど。
- 募集面からすると、進路を早めに決めたいとする生徒の増大に呼応して、年内である程度学生を確保しておきたい。志願者総数が減少傾向にある中で、自己推薦型も含めて総合型選抜は増えている。その意味では、今後、総合型選抜の募集定員を増やしていきたい。

2-2-2 入学者の質の確保に向けた工夫と課題

(1) 工夫について

● 大学入学共通テストの活用

【九州大学】

- 入学後に本学の授業についてこられるだけの学力を担保するという意味で、総合型選抜の90%で大学入学共通テストを利用。
- 総合型選抜で共通テストを使っている学部が多い事ともかかわってくるが、共通テストで最低ラインを設定している学部も多い。総合型選抜の定員に対して、合格者が半数程度という学部が出ることもあるが、それくらい学部では入学者の質について気にしている。

【金沢大学】

- 「KUGS 特別入試」に参加する学類の判断で「総合型選抜Ⅰ（大学入学共通テストを課す）」「総合型選抜Ⅱ（大学入学共通テストを課さない）」の採用を決定。

【佐賀大学】

- 共通テストを課さない総合型選抜Ⅰ 99 名、共通テストを課す総合型選抜Ⅱ 88 名としている。

● 入学前教育の実施

【産業能率大学】

- 意欲的な入学者の増加に対応すべく、入学予定者全員に対して、「主体的学習者育成プログラム（問題発見編・問題解決編）」講義・グループワークをはじめとする入学前教育を実施。

【京都工芸繊維大学】

- 「ダビンチ入試⁵」+ダビンチカレッジ・レディネスプログラム＝ダビンチプログラムとして統合した教育プログラムを設計。

設計方針の背景は、

- ① 高校と大学をつなぐ ARTICULATION だけではなく、高校から大学へ移行し、機能できる状態にする TRANSITION
- ② ダビンチ入試は、「選抜的な入試」<「教育的な入試」
- ③ コントロール学習戦略<エラボレーション学習戦略
- ④ 大学 1 年生は生涯学習者の 1 年目である

これらと初年次教育の概念を利用して、入学前教育であるダビンチカレッジ・レディネスプログラム（ダビンチ C R P）は、「高校生を大学生にする」ことで、高大トランジションの達成を目指している。

ダビンチ C R P では、大学教育への移行を意識した以下の主なプログラムを提供。

- ① オリエンテーション（大学生活準備、大学論）
- ② トランジション教育（理工学基礎講座：2 分野、グループワーク実践講座、C R 相談会）
- ③ 科目強化学習（4 科目の添削課題と補講、学習相談）
- ④ グローバル学習

上記プログラムをスクーリングのみならず入学後も利用する学内 L M S を活用して実施。

【島根大学】

- 「へるん入試」は、出願から入学後まで一定のサポートを行なう「育成型入試」である。入学前教育として「ぶれ大学」を実施している。

ぶれ大学では、「へるん入試」で合格した上級生がゼミナールを担当。オンライン上のぶれ教育に上級生が入って後輩を指導、サポートする仕組みを構築。

【九州工業大学】

- 九州工業大学では、学生募集の段階で総合型選抜Ⅰと学校推薦型選抜Ⅰの合格者には 3 月 31 日まで勉強をさせる」と宣言。

- 総合型選抜Ⅰの学生に対しては、12 月から 3 月まで教育情報産業が提供する通信教育を用いた入学前教育を課している。同時にプラスアルファとして、本学の過去問を用いて、プレゼン能力を高めたり、課題解決力を高めたりするようなオンライン研修を実施。

総合型選抜Ⅱの学生に対しては、2 月中旬に合否が確定するため昨年度までは実施していなかったが、学生の中にはこのまま進むと講義についてこれない学生が出現する可能性があることがわかり、今年度から本学の過去問題の解説を作成させ、上記の総合型選抜Ⅰの学生に解説させるという課題を課した。

- 総合型選抜Ⅱの学生には、総合型選抜Ⅰの学生に対して、理数分野の過去問題をうまく説明できない場合、理数分野の知識・スキル・理解度が危険領域にあると思われることから、解説資料の作成並びに説明を通して、理数分野の知識・スキルを身に付けられるよう取組むことを伝えている。

このようにして、お互いの得意不得意を見極めて、入学後も友達になってお互いで支援しあえる関係になると良いと考えている。

【筑紫女学園大学】

- 「C」アドミッション・ポリシー型選抜」は、合格後、スクーリング形式の入学前教育を実施。実際の大学の授業への参加、先輩学生との交流、レポート作成を実施して、入学までのモチベーション維持、在学生・教職員とのコミュニケーションの場の創出に寄与。

⁵ 京都工芸繊維大学「ダビンチ入試」 https://www.kit.ac.jp/test_index/school_news/type_ao/

● 入学後の専門研究支援

【筑波大学】

- 「先導的研究者体験プログラム」を設置している。

大学に入ったら研究ができると思っていたが全然できないという学生向けに、研究計画書の申請とともに、見込みのありそうな計画書に対して予算を付与、1年間研究後成果発表させるプログラム。1年生から3年生までを対象としたプログラム。

【金沢大学】

- 科学技術振興機構の「グローバルサイエンスキャンパス⁶」事業を終了して「KUGS 特別入試」で入学した学生は、高校時代から金沢大学に通って自らの研究計画に基づいて研究を進めてきているため、各学類にその学生情報を提供、研究を継続できるように配慮。学生の研究への関心が途切れないようにサポート。

● 入学後の継続的フォローの実施

【名古屋工業大学】

- 選抜方式によらず全てで「学力担保」を前提。総合型選抜であっても学力で妥協することはない。
- そのうえで、社会工学科（建築・デザイン分野）や基幹工学教育課程（夜間が主体）の総合型選抜の学生に関しては必要なフォローを行って卒業まで導いている。
社会工学科（建築・デザイン分野）で2003年度から継続してAO入試・総合型選抜で3名程度を採っているということは、3名であれば勉強の土台を含めて大学側でフォローできると判断しているためである。
- 一部報道等において、総合型選抜で入学した学生の学力面が弱いと言われることもあるが、もしそうであればこの22年間建築・デザイン分野の教員が総合型選抜を継続することはないはず。

【島根大学】

- 「へるん入試」合格者に限らず、入学後、フレッシュゼミナール、スタートアップ・イングリッシュ等のサポートを実施。
志望理由書に「学びのタネ」を書かせているが、入学すると視野が広がり興味が変わる。そのような変化も柔軟にサポート。
- 総合理工学部は物理、数学に入学後につまずく学生もいる。一般入試の学生も状況は同じなので、全体に対して数物系を中心とした授業のサポートをするため、メンター制度を設けている。
毎週、授業後の夕方に時間を設定し、アルバイト雇用した上級生や大学院生が学生からの質問を受けながら学習を支援。

● AP、CP、DPの一体的運営「教学マネジメント」の推進

【産業能率大学】

- 入学後の学生へのPBLに力を入れている。入試で新たなハードルを課すのであれば、同時に入学者が『自分が大学でやりたかったのは、まさにこういうことだ』と感じられる教育プログラムを用意していく必要があると考えており、一貫性ある教学マネジメントにも力を入れている。

【佐賀大学】

- 総合型選抜で入学した学生の質を検証するために、入試データに加え教務データや卒業後の進路データを繋いだ分析を中心に実施。
- カリキュラムの中で低学年時にボトルネックになっている科目は何か、どういった学習活動がボトルネックになっているのかが分かることによって、「この部分は教育で解決できる」、「この部分は入試において能力や資質等を担保しなければならない」などの議論ができる。
この「入試において能力や資質等を担保しなければならない」部分が実質的なアドミッション・ポリシーになる。
- 新たに設置された「教学マネジメント推進室」において、このような議論を開始したところ。

⁶ 科学技術振興機構の「グローバルサイエンスキャンパス」 <https://www.jst.go.jp/cpse/gsc/>

(2) 課題について

● 大学入学共通テストの活用について

【九州工業大学】

- 総合型選抜Ⅱでは共通テストを課しているが、その合格最低点は一般選抜よりも明確に低い。
- しかし、ここ数年で共通テストの理数科目の得点が著しく低い場合、入学後にかなり苦労するという傾向が強まっていることから、合格基準を見直すことにしている。

● AP、CP、DPの一体的運営「教学マネジメント」の推進について

【筑波大学】

- 一般入試のアドミッション・ポリシーと、推薦入試のそれと、アドミッション・センター入試のアドミッション・ポリシーはそれぞれ違う人を求めているが、一方でディプロマ・ポリシーは一本化しなければならない。どのような学生を育てても、4年間を経過した修了時にはここまで育てていくというものが必要。これらについて全学的システムで調整しようという動きがある。

2-2-3 評価方法に対する工夫

● アドミッション・ポリシーによる評価内容の明示を基本

【名古屋工業大学】

- 評価方法には多様な方策が存在し、育てたい学生が入学しているかどうかということが重要。
- 入試選抜方法それぞれで何を目的に設置されているのか、アドミッション・ポリシーとして明確に説明することが必要。

【佐賀大学】

- 総合型選抜の評価の大前提はアドミッション・ポリシーが入試方法やカリキュラムとマッチしているかということ。そこをまず固めておく必要がある。
そのうえで、面接や集団討論を評価するためのルーブリックを作成することで評価の客観性を担保。

● 専門人材によるアドミッション・ポリシーに関する評価ブレの縮減

【筑波大学】

- 筑波大学では、アドミッション・センターの専任教員も選考に参加。専任教員が参加する理由は、アドミッション・ポリシーの最も重要なポイントに対する軸ブレを防ぐことが目的である。

● 受験生の「強み」、「伸びしろ」を重視

【筑波大学】

- 書類選考は3名以上の担当教員が、受験生1名の書類を査読。当初は3名独立採点方式としていたが、その後3人で話し合って最終的な得点を決定する方法に変更。
- 独立採点方式の場合、可もなく不可もなくという学生が浮かび上がりがちとなることが分かってきたため。評価が分かれるような学生のほうが場合によっては可能性があるため、「見落としているかもしれないけど、実はこの人はこういうふうの良いのだ」というように話し合いながらの評価に変更。

【桜美林大学】

- 書類選考では、マイナス評価ではなく、この生徒のどこが良いのかとか、どこが本学で伸びそうなのかということを議論して選抜を行ってきた。

【産業能率大学】

- 総合型選抜の面接では、その学生が産業能率大学に入学することで伸びるか伸びないか、その「伸びしろ」を見てあげるようにしている。産業能率大学での伸びしろに可能性が低いのであれば、不合格にできるということは選抜方法としてむしろ正しいことなのではないかと考える。

【京都文教大学】

- 総合社会学科の「プレゼンテーション演習方式⁷」も、こども教育学科の「小学校『先生』実演方式」もともに 2 日間の試験を実施。しかも、1 日目と 2 日目に 2 週間の準備期間がある。受験生は、試験 1 日目に受けた面接官からの提案や助言をもとに、2 週間の間に準備し、2 日目の試験で発表。
- この試験は一見個性的な試験課題に対するパフォーマンス評価のように見えるが、受験者の多様な資質、能力を多面的・総合的に評価することを目的に、試験 1 日目・2 日目の試験課題でのパフォーマンスだけでなく、準備期間での取組やその中での気づき、成長の過程も評価したい思いで設計。

【叡啓大学】

- 学力だけでなく、多面的な視点で受験生を評価し、これから伸びていく可能性を持った学生を選抜。

● 評価関係者全員による書類審査に関する意識合わせ「キャリアブレーション」研修の実施

【桜美林大学】

- 毎年、書類審査実施前に、氏名、学校名、評点を全て消した前年度の複数名の自己申告書を、審査者全員で再度読み込みを行い、目線合わせのために点数付けを実施。さらに、なぜこの点数付けとなったのかグループ・ディスカッションを行い、審査に対する目線をアジャストしていく。
この事前査読研修は、査読予定の担当者全員が毎年参加する。
- 逆に、審査者間の目線合わせをしていないということが世の中に出ることの方が大きな問題となるため、審査に関わる職員全員が同じ視点で審査していることをアピールする意味も含めてしっかりと実施。

● 評価システム運用によるアラートの提供、評価者負担の軽減

【桜美林大学】

- 人が審査する以上一定水準以上の乖離が発生してしまうこともあり得る。このため、審査時にはシステム上でアラートが出るよう設定。乖離の発生原因についてもチェックできるようにシステムを構築。

【佐賀大学】

- 複数人で評価するとブレが出てくることを考慮して、3 人の評価者が A ～ D の 4 段階の評価を行った時に、A が 2 名、D が 1 名という評価になった場合はシステムにアラートが出て協議できるようにしている。
また、得点分布も評価者が俯瞰できるようにしている。
このように ICT を用いて評価の一致率を高める工夫を実施。

【九州工業大学】

- 受験生が web 上で入力したものを印刷することなく、割り当てられたものだけを見て評価できる。
従来であれば、書類選考時にひとつの部屋に集まって評価しなければならず、それに合わせて事務スタッフが必要だったが、オンライン評価システムに変えたことで印刷や評価場所の設営の手間がかからなくなった。教員が研究室や在宅勤務中に評価作業をしても良いというルールを設定し、期日内のどこかで時間を作って作業をしてもらう流れに変更できた。

2-2-4 体制整備に対する工夫と課題

(1) 工夫について

● 教・職協働体制

【産業能率大学】

- 入試面接等については教員だけではとても手が足りないため、教員と職員がペアで実施。
職員についても入試企画部職員、教務課、学生サービスセンター、キャリアセンター等、様々な部署にも協力いただいている。

⁷京都文教大学総合社会学科「プレゼンテーション演習方式」、こども教育学科の「小学校『先生』実演方式」
https://www.kbu.ac.jp/kbu/exam/admission_guide/ao/index.html

【島根大学】

- 教職協働の流れから、教員と事務職員が連携して入試に対応している。教員の専門的な知見が必要なので、採点は教員が対応しているが、点数チェックは事務職員が対応。
各学部から教員が選ばれて、全学でチームを構成し評価基準を作成。入試の採点は各学部で実施。

【九州工業大学】

- 書類選考については、原則として入試課職員が実施している。専門性が伴う内容の場合には、教員も参加して選考を実施。
面接とグループワークは各学部教員とアドミッション・オフィサーで評価を実施。
- 適性やコンピテンシーの評価については、本学は2学部しかなく、しかもいずれも工学系なのでコンセンサスは得やすかった。

● 職員を中心とする書類選考査読体制(教員負荷の軽減)

【桜美林大学】

- 現在は3～40名程度で査読「コミッティ」を構築、提出書類の審査を実施。
入学部では審査者10名程度。それ以外の部署から2～30名くらいとなる。
当初は15名程度の少ない人数で実施していたが、選抜される受験者数との兼ね合いもあり、徐々にコミッティの人数が増大。
基本的には、その年度に入学部に所属している専任職員と嘱託職員等が審査する形式だが、四半世紀近く実施しているため入学部から他部署に異動した職員にも声をかけ、引き続き協力してもらっている。
- 学生募集活動は、当時は入学部が高校に説明に行っていたが、今は、高校や相談会会場での説明会の機会が増えたこともあり、他部署の職員にも手伝ってもらおうという体制を取らざるを得ない。
こうした説明会には、総合型選抜等に出願を予定している受験生も多いことから、桜美林大学に入れるようにするにはどういう準備が必要なのか、過去の受験時にはどういう書類が出てきていたのか等、アドバイスを求められる機会も増えたことから、他部署の職員の方々にも書類審査に携わってもらうことがよりリアリティを持って説明が可能となるため、出願書類の読み手の数を増やしている。
具体的には、学生課や教務課、就職課のような学生のフロントラインの職員、管理部門の総務や人事、財務、情報等の職員もいる。その者たちも説明会で桜美林大学のセールスをするようになるため、それらの職員の中で、30代前後ぐらいの職員を中心に研修会を実施。

● 高大接続プロジェクト実施時におけるサポート体制

【東京都市大学】

- 「OPEN MISSION」時には、在学生アシスタントを活用。これにより、高校生参加者に対し、教員だけでなく、在学生からのフォローも行うことができる。

【金沢大学】

- KUGS 特別入試を支える組織として高大接続コア・センターがある。センターには専任の特任助教の教員3名が在籍。センターでは課題レポートを集約して処理（評価者は非公表）。
- 課題レポートの対象となる KUGS 高大接続プログラムのセミナー等は各学類の教員が行うが、課題レポートの評価に関しては別の評価者が共通の基準に基づいて実施。

【筑紫女学園大学】

- 「CJ アドミッション・ポリシー型選抜」におけるサマーキャンプでは、学科ごとにプログラムを作成。各学科の教員が実際に高校生と対峙することにより、高大連携に対する意識改革、総合型選抜への理解の深化といった副次効果が期待される。

(2) 課題について

● 専任教員・専任職員を配置するが、入試そのものは学部等で実施する体制

【九州大学】

- アドミッション・センターは発足以来、基本的に2～3名の専任教員がいて、現在も3名の専任がいる。

入試は基本的に学部単位で実施。総合型選抜の設計・実施も学部が担当。
新しい入試を実施する場合等に学部の希望があった場合は、アドミッション・センターがコンサルティングと助言を実施。
2～3名という体制では特定学部の入試に関わり面接等まで担当するようなことはできない。

● **総合型選抜に対するバランスある体制の強化**

【叡啓大学】

- 総合型選抜では、時間をかけて丁寧に受験生と向き合い評価を行うことでアドミッション・ポリシーに合致する学生を選抜しているため、受験生が増えてくると、教職員の負担感は大くなる。
より効果的かつ効率的な実施方法を検討していくとともに、大学の教職員が一丸となって学生を育てていく体制を構築していく必要がある。

2-3 大学入学者選抜における「総合型選抜」導入事例にみる全般的傾向

2-3-1 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。

また、アンケート調査においては、総合型選抜推奨度を低く回答する大学は、その理由として、「総合型選抜を導入してはみたものの期待したほどの学生が集まらない」「最初は尖った優秀な学生が入学してきたが、競合大学が増えてきたことも手伝って、何年かすると平準化されてしまってあまり優秀な学生が来なくなった」「実際に追跡調査してみると学力もより一層低下してきており、留年や中退が発生してしまった」等を回答している。

2-3-2 入学者の質の確保に向けた工夫等について

事例に掲げた大学では、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。

その結果、2-3-1 にも前述したように、学生や就職先企業など関係者からの大学満足度も高いとする事例もある。

2-3-3 評価方法等に対する工夫等について

事例に掲げた大学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り組みを実施している。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するなど、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。

2-3-4 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

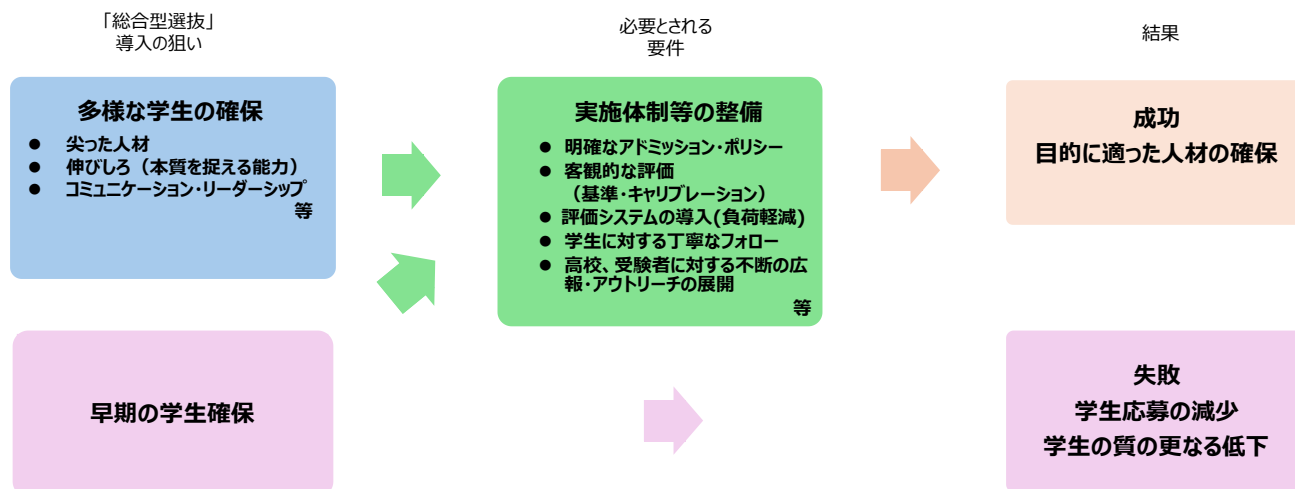
る事例がある。

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。

3 大学入学者選抜における「総合型選抜」方法における今後の課題

前項までの結果を取りまとめると以下ようになる。

図 25 大学入学者選抜における総合型選抜導入に関する現状の俯瞰



上記を受けた今後の課題等について、本調査研究アドバイザーボードからの指摘事項等を下記に掲載する。

3-1 「総合型選抜」導入・拡大を逡巡する大学に向けて

アンケート調査において、他大学への総合型選抜推奨度の低い大学の中には、

- 大学の身の丈を超えて、あまりに理想を追い求めすぎるアドミッション・ポリシーを設定してしまい、該当する受験者が存在しないという大学
- 年内の早期選抜のみが優先されて、機械的に可否を決定し、その後の入学前教育や入学後のフォローのない大学
- アドミッション・ポリシーと一体性のあるカリキュラムの提供のない大学
- 総合型選抜導入当初は広報を実施するも、期待したほどの受験者が集まらず数年経つと停止するなど、高大連携等のアウトリーチ活動を停止してしまう大学

等の実態があり、2-3-1 のような結果を招いている場合が少なくないのではないかと指摘があった。

今後このような大学においては、

- 大学の身の丈にあったアドミッション・ポリシーの見直し
- 入学者に対する入学前教育や入学後の丁寧なフォロー
- AP、CP、DP の一体化に向けた教学マネジメントの推進
- 潜在受験者や高校に対する不断の広報活動、アウトリーチ活動の推進

等に対する実施が期待される。

3-2 「総合型選抜」は「学力的に課題がある」とする大学に向けて

旧 AO 入試以来、総合型選抜による学生は「学力的に課題がある」とされてきた問題については、各種フォローアップの実施等も相まって多くは解決されるものと考えられる。

総合型選抜で入学した学生は学習意欲が高く、また入学後の満足度や成長度が高いことも事例の多くで語られている。また、学力的な課題はあっても、入学後にゼミ活動やグループワークなどにおいて中心になって活躍してくれる学生が多く、そのような意味で積極的に採りたいという大学も多い。

現代の高校生は総合型選抜で大学に進学していくことを、かなりポジティブに受け止めている。総合型選抜の導入に熱心な大学の学生については、「学力的に課題がある」という点も過去と比較すれば大きく改善されてきているとの報告も少なくない。

一方、多くの学生が選抜合格発表後、高校 3 年次途中で学習意欲が低下する。このことは先行研究でも指摘されており、大学入学までの数か月間勉強を継続しているか否かで、入学後のパフォーマンスに大きな差が出ることが確認されている。高校サイドからの要請もあり、入学前教育は必須であるとの事例報告もある。

また、基礎学力もありコンピテンシーも高い学生が入学してきている一方で、一般選抜や学校型推薦等では入学が厳しいため総合型選抜を用いて入学してくる学生がいるとの報告がある。

これらも含めて考えると、学生に対するフォロー体制の充実は今後も不可欠である。場合によっては、体制を維持できる募集定員枠を周到に検討していくことも求められる。

事例においても、ほとんどの大学で入学前教育、さらには高大連携プログラムなどの選抜前教育や初年次教育、入学後の専門研究支援等を導入しており、学生フォローの重要性は増す一方である。

3-3 「総合型選抜」は客観的評価の仕組みを整備することが難しいとする大学に向けて

評価視点は、本来アドミッション・ポリシーに沿ってなされるべきものであり、だれもが理解しやすいポリシーが明示されていれば評価が難しいということには当たらないとの事例報告がある。

その上で、評価についてはルーブリックを設定することを基本としている。

加えて、システムアラートを導入するなど、評価システムを導入して評価プレの軽減や評価者の負荷軽減を図っている。オンライン評価システムに変更することで、評価者の執務室や在宅勤務中の評価作業が可能となること、評価書の印刷や評価場所の設営の手間がかからなくなり、事務職員の拘束時間の減少に大きく寄与したとする事例もあり、総合型選抜の効率化に資するものと期待される。

また、評価プレを解消するため、書類選考等に当たっては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」研修を導入している事例もあり、このような仕組みを導入していくことが期待される。

3-4 おわりに – 本調査研究の限界について –

本調査研究は、大学等が入学選抜業務で多忙な時期での実施となった。

このため、多忙を理由に十分な情報収集ができないということも発生している。

様々な大学に対する情報収集によって、「総合型選抜」に関する実態と効果について更なる調査研究をする予定であったが、それによる達成は困難となった。

今後の調査研究によって、更なる研究が進展することを期待したい。

資料編

資料 1 大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態(アンケート調査結果)

(別冊 1、2 を参照のこと)

資料 2 大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態(アンケート調査結果詳細)に関する因子分析を用いた総合型選抜の導入要因・阻害要因の分析

1. 質問 5 総合型選抜導入の目的

総合型選抜を実施している大学を対象に、どのような要因が総合型選抜導入の背景となっているのか分析した。無回答を除いたサンプル（ $n = 926$ ）に対して、各設問の回答を以下のように数値化した上で、探索的因子分析を実施した。解析には、心理学分野等で多数の使用実績があるソフトウェア HAD（Ver.18）⁸を用い、抽出・回転方法は、現在広く採用されている最尤法、プロマックス法（斜交回転法）を用いた。

■ 設問：

- (1) 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
- (2) 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ため
- (3) 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
- (4) 学修意欲の高い入学者を選抜するため
- (5) 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
- (6) 受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施するため
- (7) 高等学校での総合的な探究の時間を活かすことのできる選抜を実施するため
- (8) 高大接続改革等の方針として、総合型選抜の導入が求められているため
- (9) 年内入試（12月までに行う入試）の実施を受験生や高等学校から期待されているため
- (10) 入学定員が充足されるよう早期に入学者を確保するため

■ 選択肢：

- ① 全く当てはまらない=1、②あまり当てはまらない=2、③どちらとも言えない=3、④やや当てはまる=4
⑤大変当てはまる=5

因子数は、固有値の大きさ（1以上）とその減衰パターン、因子の解釈を勘案して、2因子とした。モデリングの過程で、設問(8)「高大接続改革等の方針として、総合型選抜の導入が求められているため」は、他の設問との共通性をあまり持たないと判断されたため、因子分析から除外した。

得られた最終的な因子パターンを次ページに示す。表中の値は、各項目の因子負荷量を示す。因子負荷量は、通常-1 から 1 の範囲の値を取り、各項目と各因子の関連性の強さを示す。表では、太字の部分が1つの因子のもとにまとめられたグループを示す。

⁸ 清水裕士（2016）フリーの統計分析ソフト HAD：機能の紹介と統計学習・教育・研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究、1、59-73

表 1 総合型選抜導入の目的に関する因子分析

因子	設 問	Factor1	Factor2
1	(3) 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	.762	-.028
	(5) 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	.751	.002
	(1) 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	.675	-.111
	(2) 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ため	.669	.089
	(6) 受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施するため	.620	.066
	(4) 学修意欲の高い入学者を選抜するため	.553	-.171
	(7) 高等学校での総合的な探究の時間を活かすことのできる選抜を実施するため	.504	.189
2	(10) 入学定員が充足されるよう早期に入学者を確保するため	-.039	.893
	(9) 年内入試（12月までに行う入試）の実施を受験生や高等学校から期待されているため	.038	.891
α 係数		0.742	0.780

この結果によれば、設問(3)、(5)、(1)、(2)、(6)、(4)、(7)が1つのグループにまとめられ、共通の要因を持つと考えられる。設問内容と照らし合わせると、これらの設問に共通する要因として「一般入試では選抜できない、探求心を備えた意欲的な入学者を選抜したい」という大学側の要望があると考えられる。

一方、第2のグループには、設問(10)、(9)が含まれ、こちらは「早期に入学者を確保する」という大学側のニーズの反映と考えられる。

表下の α 係数は信頼性係数とも呼ばれ、0から1の値を取り、項目間の内的一貫性（信頼性）を示す指標として用いられる。この値が1に近づくほど、グルーピングの一貫性が高く、信頼できることを示す。 α の数値には確立された基準はないが、「0.8以上が良いが、0.6以上であれば容認可能」⁹、「0.7を超えていれば内的一貫性が高い」¹⁰などと言われる。今回は0.7以上となり、一定の信頼性を持つ分析結果が得られた。

以上のことから、総合型選抜を実施している大学では、①一般入試では選抜できないタイプの学生を選抜したいという要望、②早期に学生を確保したいという要望の2つが、導入の主要因になっていると考えられる。

なお、さらなる分析として、大学の規模別（大規模、中規模、小規模）、設置主体別（国立、公立、私立）に因子分析を行い、回答傾向の異同の分析を試みた。しかし、大規模校、国立大学、公立大学のサンプル数が少なく、大規模校と中規模校、国立大学と公立大学をそれぞれ合わせても百数十サンプル程度であることから、因子分析を行っても解が収束せず、あるいは、不適解の可能性がある結果しか得られず、詳細な分析は行えなかった。

⁹ 『Excelで今すぐはじめる心理統計』小宮あすか、布井雅人、講談社(2021)

¹⁰ 『Rによる教育・言語・心理系のためのデータサイエンス入門』柳川浩三、オーム社(2023)

2. 質問6 総合型選抜導入の効果

質問5と同様に、無回答および「わからない」を除いたサンプル（n=784）に対して因子分析を実施した。

■設問：

- (1) 他の選抜方法と比較して、アドミッション・ポリシーに適った入学者を選抜することができた
- (2) 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
- (3) 他の選抜方法と比較して、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できた
- (4) 他の選抜方法と比較して、学修意欲の高い入学者を選抜できた
- (5) 他の選抜方法と比較して、大学の学業成績が良い入学者を選抜できた
- (6) 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
- (7) 他の選抜方法と比較して、受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施できた
- (8) 他の選抜方法と比較して、高等学校での総合的な探究の時間を活かしたいとする受験者を集めることができた
- (9) 年内入試の実施への期待を踏えて、総合型選抜に多くの募集人員を割いた
- (10) 期待通りの入学者数を確保することができた
- (11) 期待通りの入学者の質を確保することができた

■選択肢：

- ② 全く当てはまらない=1、②あまり当てはまらない=2、③どちらとも言えない=3、④やや当てはまる=4
⑤大変当てはまる=5

分析の過程で、設問(10)「期待通りの入学者数を確保することができた」、設問(9)「年内入試の実施への期待を踏えて、総合型選抜に多くの募集人員を割いた」、設問(1)「他の選抜方法と比較して、アドミッション・ポリシーに適った入学者を選抜することができた」など、他の因子との共通要因が少ない、あるいは複数の要因に関連する設問はモデリングの過程で除外された。最終的な因子パターンは下表のとおりとなった。

表 2 総合型選抜導入効果に関する因子分析

因子	設 問	Factor1	Factor2
1	(7) 他の選抜方法と比較して、受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施できた	.890	-.102
	(6) 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	.723	.038
	(2) 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	.561	.159
2	(11) 期待通りの入学者の質を確保することができた	-.010	.700
	(4) 他の選抜方法と比較して、学修意欲の高い入学者を選抜できた	.061	.680
	(5) 他の選抜方法と比較して、大学の学業成績が良い入学者を選抜できた	-.021	.650
α係数		0.779	0.721

第1グループには、設問(7)、(6)、(2)が含まれ、これらは、「一般選抜とは異なる個性・特質を備えた入学者を選抜できた」という大学側の評価が関係していると推察される。第2グループには、設問(11)、(4)、(5)が含まれ、「学習意欲の高い、成績が良い入学者を選抜できた」との評価が背景にあると考えられる。各因子のα係数

は、それぞれ 0.779、0.721 であった。

3. 質問 7 総合型選抜の導入または実施に関する課題

質問 5、質問 6と同様に、無回答および「わからない」を除いたサンプル（n=900）に対して因子分析を実施した。

■設問：

- (1) 他の選抜方法より、評価する観点の設計が難しい
- (2) 他の選抜方法より、評価結果の点数化が難しい
- (3) 他の選抜方法より、合否判定が難しい
- (4) 他の選抜方法より、受験生や高校に対し合否に関する説明が難しい
- (5) 他の選抜方法より、公平性を確保するための体制や手段の確立が難しい
- (6) 他の選抜方法より、選抜の実施に専門的な知識が要求される
- (7) 他の選抜方法より、十分な実施体制を整える負担が大きい
- (8) 他の選抜方法より、選抜に係る業務時間の負担が大きい
- (9) 他の選抜方法より、選抜に係る費用の負担が大きい

■選択肢：

- ③ 全く当てはまらない=1、②あまり当てはまらない=2、③どちらとも言えない= 3、④やや当てはまる=4
⑤大変当てはまる=5

因子数は同様に 2 として分析を行った。設問(6)「他の選抜方法より、選抜の実施に専門的な知識が要求される」は、他の設問との関連性が弱く、モデリングから除外した。最終的な因子パターンを下表に示す。

表 3 総合型選抜の導入・実施に関する課題の因子分析

因子	設 問	Factor1	Factor2
1	(2) 他の選抜方法より、評価結果の点数化が難しい	.870	-.037
	(1) 他の選抜方法より、評価する観点の設計が難しい	.773	.059
	(3) 他の選抜方法より、合否判定が難しい	.714	.029
	(4) 他の選抜方法より、受験生や高校に対し合否に関する説明が難しい	.651	-.006
	(5) 他の選抜方法より、公平性を確保するための体制や手段の確立が難しい	.650	.000
2	(8) 他の選抜方法より、選抜に係る業務時間の負担が大きい	-.105	.929
	(7) 他の選抜方法より、十分な実施体制を整える負担が大きい	.087	.783
	(9) 他の選抜方法より、選抜に係る費用の負担が大きい	.079	.540
		α係数	0.857 0.798

第 1 のグループは、「客観的な選抜システムの構築が困難」という共通要因に関連するものであり、第 2 のグループは、「総合型選抜の実施にともなう負担」に関連するものと考えられる。各グループのα係数は、それぞれ 0.857、0.798 であった。

以上のことから、総合型選抜の導入を進めるためには、客観的な選抜システムの構築と選抜実施に伴う負担軽減に関するノウハウを広く周知していくことが有効と考えられる。

資料3 (参考) 大学入学者選抜における総合型選抜の導入実態(アンケート調査結果詳細)に関する試行的な主成分分析および因子分析との比較

1. 主成分分析と因子分析の比較

主成分分析と因子分析は、いわば表裏の関係にあるが、両者を概略比較すると以下のように整理できる。

主成分分析は、全ての変数を総合して、合成指標・総合指標としての第1主成分を取り出すことを主目的とし、因子分析は、多くの変数の背後に潜む共通因子を探索することを目的とする。

表4 主成分分子と因子分析

	主成分分析	因子分析
目的	多くの変数の情報を統合（次元を縮約）して、少数の重み付き合計点（総合得点）を求める。	多くの変数の背後に潜む共通因子を探索
変数の扱い	全ての変数を総合	因子分析の過程で、他の因子と共通性のない変数（独自因子）や複数の因子と共通性がある変数を除外

2. HADによる主成分分析

○質問5 総合型選抜導入の目的

因子分析で用いたデータを使用して、質問5の主成分分析を行なった結果は以下の通り。

表5 総合型選抜導入の目的に関する主成分分析

項目	Factor1	Factor2	Factor3
(3) 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	.736	-.178	-.221
(5) 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	.725	-.165	-.228
(2) 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ため	.669	-.052	.046
(1) 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	.636	-.235	-.301
(6) 受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施するため	.623	-.045	.232
(7) 高等学校での総合的な探究の時間を活かすことのできる選抜を実施するため	.565	.177	.557
(4) 学修意欲の高い入学者を選抜するため	.512	-.247	-.115
(9) 年内入試（12月までに行う入試）の実施を受験生や高等学校から期待されているため	.223	.833	-.247
(10) 入学定員が充足されるよう早期に入学者を確保するため	.137	.821	-.352
(8) 高大接続改革等の方針として、総合型選抜の導入が求められているため	.397	.482	.484
因子寄与	3.115	1.812	0.989

この結果では、第1主成分から第3主成分まで、それぞれの因子寄与の大きいものから3つの因子が掲げられている。太字の部分は、各因子の中で主要な項目を示す。

ここでは、設問(3)、(5)、(2)から設問(4)までを中心とする因子が第1主成分となっている。さらに、設問(9)、(10)を中心とする因子が第2主成分となっている。これらは、因子分析の結果と対応している。また、因子分析においては独自因子として除外された設問(8)が独立の第3因子となっている。

以上のように、この設問では、主成分分析と因子分析は同等の結果を与える。

○質問 6 総合型選抜導入の効果

質問 6 の主成分分析の結果は以下の通り。

表 6 総合型選抜導入の効果に関する主成分分析

項目	Factor1	Factor2	Factor3
(3) 他の選抜方法と比較して、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できた	.794	-.174	-.117
(2) 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	.713	-.307	-.089
(6) 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	.708	-.404	-.001
(1) 他の選抜方法と比較して、アドミッション・ポリシーに適った入学者を選抜することができた	.705	-.081	-.131
(4) 他の選抜方法と比較して、学修意欲の高い入学者を選抜できた	.691	.238	-.209
(7) 他の選抜方法と比較して、受験者の個性や特性等を評価する選抜を実施できた	.664	-.416	.098
(11) 期待通りの入学者の質を確保することができた	.646	.506	-.102
(5) 他の選抜方法と比較して、大学の学業成績が良い入学者を選抜できた	.578	.434	.000
(8) 他の選抜方法と比較して、高等学校での総合的な探究の時間を活かしたいとする受験者を集めることができた	.429	-.008	.336
(10) 期待通りの入学者数を確保することができた	.435	.563	.222
(9) 年内入試の実施への期待を踏えて、総合型選抜に多くの募集人員を割いた	.177	-.045	.868
因子寄与	4.212	1.288	1.019

因子分析で除外された設問(10)、設問(9)がそれぞれ独立の因子になっている。これは、因子分析の結果と対応する。

その一方で、それ以外の設問は全て第 1 主成分に統合されている。これは、多くの回答者がこれらの設問に対して、ほぼ同様に当てはまると回答したことによると考えられる。因子分析では、これらの設問をさらに別々の因子に分解できたが、主成分分析は、変数の統合を目的とするため、これらが統合されている。

○質問 7 総合型選抜導入に関する課題

質問 7 の主成分分析の結果は以下の通り。

表 7 総合型選抜導入の課題に関する主成分分析

項目	Factor1	Factor2	Factor3
(2) 他の選抜方法より、評価結果の点数化が難しい	.780	-.319	-.290
(1) 他の選抜方法より、評価する観点の設計が難しい	.768	-.228	-.366
(3) 他の選抜方法より、合否判定が難しい	.747	-.259	-.091
(5) 他の選抜方法より、公平性を確保するための体制や手段の確立が難しい	.697	-.318	.224
(4) 他の選抜方法より、受験生や高校に対し合否に関する説明が難しい	.690	-.344	.199
(7) 他の選抜方法より、十分な実施体制を整える負担が大きい	.683	.547	-.104
(6) 他の選抜方法より、選抜の実施に専門的な知識が要求される	.609	.047	.592
(9) 他の選抜方法より、選抜に係る費用の負担が大きい	.553	.517	.175
(8) 他の選抜方法より、選抜に係る業務時間の負担が大きい	.581	.668	-.181
因子寄与	4.200	1.456	0.740

「評価結果の点数化が難しい」、「評価する観点の設計が難しい」など、客観的評価の難しさに関する項目が第 1 主成分に含まれているのは、因子分析結果と同様であるが、設問 (8) を除く、全ての項目が第 1 主成分に組み込まれている点で、因子分析の結果とは異なる。

以上の通り、主成分分析と因子分析は概ね同様の結果を与えるが、主成分分析は全ての変数を統合することから、変数の背後に潜む因子の分解が十分に行えないこともある。今回の分析では、因子分析の方が総合型選抜の導入要因や課題の分析に適していると考えられた。

資料 4 大学入学者選抜における「総合型選抜」導入に関する工夫、課題に対する個別先進事例

(1) 筑波大学 (AO 入試早期導入機関・専門人材活用、大規模校)

ハイレベルな学生獲得の追求を堅持

国立大学法人 筑波大学

アドミッション・センター 教授 島田 康行氏

アドミッション・センター 教授 大谷 奨氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- AO 入試を導入したのは 1999 年。2000 年入試時点で、東北大学、九州大学、筑波大学の 3 大学に国立大学として最初にアドミッション・センターを設立。
- 令和 5 年度入試までずっと、入学選抜全体に占める総合型選抜比 5%以内を堅持。
AO 入試開始時より定員の 5%以下で行う入試として設計。
この入試で選抜する学生は、日本中を探すと 2～3 人程度はいるかもしれないというハイレベルの学生を選抜するための入試として設計をしており、定員を満たさない時は満たさなくて良いというやり方を当初から推進。
- アドミッション・センターには専任教員 4 名を配置。その専任教員はアドミッション・ポリシーとの整合の観点から、実際に各教育組織の選抜に関与するため、各教育組織での入試のためのチームを形成。
- 長期にわたる AO 入試により、アドミッション・ポリシーと入学後のカリキュラムとの相性に対する知見が蓄積され、AO 入試導入の効果が高い教育組織に収れんされ推進。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- アドミッション・センターの設置
2000 年入試時点で、東北大学、九州大学、筑波大学の 3 大学にアドミッション・センターを国立大学として初めて設置した。
本学では専任教員 3 名が着任、センター業務を開始した(途中から専任教員 4 名へと拡充)。
- 2000 年入試以降の総合型選抜導入組織
当時 20 近い教育組織の内、7 組織、3 分の 1 ぐらいの教育組織で始めることになった。
ある教育組織は AO 入試の定員 1 名とするところがあったり、20 名とするところもあったりと、教育組織の温度差がまちまちという中で始まった。
現在は本学に存在しない学類もあるが、自然学類、社会工学類、情報学類、工学システム学類、工学基礎学類、体育専門学群、国際総合学類の 7 組織で始めた。
実施組織としては、平成 18～20 年頃が一番多かった時代となる。平成 18 年はほとんどの学類で実施しており、実施していなかったのは社会学類、医学類のみだった。
しかし、その後は徐々に減少していくことになる。
- 総合型選抜導入に親和性の高い教育分野
長期間にわたって、多くの学類で総合型選抜を導入してみてわかってきたこととして、どちらかというと大学に入学して基礎的なことを学んでから発展させていく学問分野と、ある程度自分で好きに学んで卒業まで自走してもらっても構わないような学問とがあり、後者の場合は総合型選抜方法に親和性が高いことが分かってきた。アドミッション・ポリシーと入学後のカリキュラムとの相性ともいえる。
また、文系であれば歴史や哲学、民族学などをやってくる高校生は非常に多いが、例えば経済学などは、なかなか

が高校生の本格的な探究的な活動にはなりにくいというところがある。理工系についても、科学や物理とかならそれなりにできるところはあるだろうが、社会工学類などはその研究教育内容が経営工学、社会経済、それから都市計画であることもあり、目を向ける高校生が少ないということもあった。

現在、総合型選抜を導入している学類は、まず、人文学類、比較文化学類、日本語・日本文化学類。

また、体育学群。もう一つは情報関係となる情報科学類、情報メディア創生学類、知識情報創作科学類となっている。

時流に乗って範囲を広げた時代もあったが、その間の知見が蓄積された結果、総合型選抜に親和性の高い教育分野が見えてきつつある。

3. 全体の入試戦略・方針について

● 総合型選抜の位置づけについて

本学では、もともと一般選抜と学校推薦型選抜を実施しており、そこに AO 入試を加えるということで、対応性を高める方向で推進してきた。

AO 入試については、日本中を探すと 2～3 人程度はいるかもしれない「オンリーワンを有する学生」という高いレベルの学生を選抜するための入試方法として設計をしており、入学定員全体の 5%以下で行う入試としている。

このため、当初から、水準を満たさない時は定員を満たさなくて良いという考え方だったので、募集人員数を拡大するという発想がそもそもなかった。

この考え方は現在も変わらない。

● 総合型選抜のアドミッション・ポリシーについて

この入試のアドミッション・ポリシーは、「課題発見解決能力」を重視して評価するということで、それまで行っていた一般選抜や推薦入試では取れない学生を取りたいということで始めている。

自ら課題を発見して解決に向けて工夫している、努力している、そういう学生たちのために最もフィットする入試であり、また、そのようなスタイルがマッチする学問領域がふさわしいように思う。

課題発見解決能力とは言っても、数学や物理がしっかりと理解できないとダメな領域もあるので、全ての学類が書類選考と面接という同じ方法で実施するのではなく、以前一部の学類にて採用していたセンター試験を課すなど、学類によって実施方法に変化をつけるなどの工夫が求められるところである。

4. 総合型選抜体制整備状況について

● アドミッション・センターの役割について

主要業務は以下の 3 点である。

- ✓ AO 入試の実施(本学では、「アドミッション・センター入試(以下、AC 入試)」と称している)
- ✓ 大学入試の研究
- ✓ 入試の広報

アドミッション・センターは途中で 1 名が加わって 4 名になったが、その体制は現在も変わらない。

同センターの専任教員は各教育組織の選抜に携わっており(それが他大学と異なる点だと思うが)、各教育組織で入試のためのチームを構築する*。

同センターの専任教員と、各教育組織から任命された専門委員、そして各教育組織からの自主的な申し出によって加わる者という、少なくともこの 3 名体制で入試を実施する。

入試は書類選考と面接を行うが、書類選考だけでも 3 週間近くかかり、入試でまた 2 週間近く、さらに面接でまた 2 週間近くかかるということで、1 ヶ月強を要することになる。

その間、ずっとその先生方がお手伝いくださるということで、先生方の負担が非常に大きいことになる。

一方、同センターの所管とすべきか否かは別として、役割は入試だけの話ではなくなってきた。

高大接続や大学入学後の教育ということも範疇となってきているように思う。

*なお、同センターの選抜プロセスへの主体的関与は、AC 入試と国際バカロレア特別入試のようなもののみである。一般入試は全学で行い、推薦入試は主に学部が選抜を行っている。

- 専任教員の育成について

本学では特段の専任教員の養成は行っていない。

専門人材の育成に関しては完全にオンザジョブトレーニングで、アドミッション・オフィサーになっていくというような感じではないかと思う。

近年、専門家が行うべきという流れがあるが、昭和 46 年の中教審 46 答申でも既にアドミッション・オフィサーのことが表記されている。ただし、何が専門なのかという定義や、研究者が担うべきなのか事務職が担うべきなのか等については、はっきりしていない。

国立大学とは違って、私立大学のアドミッション・オフィスはいかに多くの学生を受験させるのかがメインになってくるので、思考が全く変わってくると思う。

何をもって専門家というのかということも、ポジションや所属する大学によって異なるということになるので、やはり難しいのではないかと思う。

5. 客観的評価手法について

- 客観的評価手法について

本学の総合型選抜は、書類選考と面接で行っているが、提出書類については文量も形式も一切自由としている。

とにかく自分は課題発見解決能力があるということを「これまでの主体的で継続的な活動を踏まえて説明してください」ということだけ伝えて提出してもらっている。

本学のアドミッション・ポリシーに叶うようにするにはどうしたら良いかということで、考えたことである。

だからこれも一般化はできなくて、どの大学が、どういう人材が欲しくて、どういうポリシーでそれをやるのかによって評価方法は変化してくると思う。

様々なところを評価したいのだけれど、とにかく物理は理解できなければダメだというのなら、物理に対する知識等をしっかりと評価しなければダメだろうという意見がきつて出てくるだろうと思う。

地方の国立大学などでは、なかなか自分たちで学力があるかどうかを判断しきれないということで、共通テストの点数を指標に使っているところもある。

大学サイドは人物評価に傾注して、学力担保は共通テストで絞り込むというやり方もあるのではないだろうか。

全てを自前で実施しようとするのが難しいということもあろうかと思うので、自分たちだけで選抜するのが難しいのであれば、こういうツールを活用するのもありなのではないだろうか。

- 入試時の評価体制について

書類選考は 3 名以上で 1 名の受験生のものを見るが、当初は 3 名独立採点方式としていたが、その 3 人で話し合って最終的な得点を決めるやり方に変更している。

そうしないと、可もなく不可もなくという学生が浮かび上がりがちになってしまう。

評価が割れるような学生のほうが、もしかしたら可能性があるのだから、「見落としているかもしれないけど、実はこの人はこういうふうの良いのだ」ということを話し合いながら評価をしているところである。

また本学では、アドミッション・センターの専任教員も選考に加わるが、専任教員が選考に加わるのは、大学全体のアドミッション・ポリシーから逸脱しないようにコントロールする役割がある。

課題発見解決能力が最も重要なポイントとなることに対する軸ブレを防ぐ目的で、専任教員も参画する。

AC 入試を継続していくと、学類の先生方もそのことが分かってきて、選抜が円滑に進み始めている。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 学生の質について

総合型選抜で入学してくる学生全てが質の高い学生というわけではない。

領域によっては、例えば情報メディア系のようなところでは、本当に尖った学生たちが入ってきて、教員が舌を巻くような実績を引き下げて、入学後もどんどん実績を出している学生たちがいる。

それ以外の学類は様々である。

総合型選抜で入学した学生は、とにかくこだわりを持って、自分の好きで学んできた学生たちなので、大学に入っ

て、それが思うようにできないというような悩みを抱えてしまうこともある。

また、進路変更を厭わないとか、違うなと思ったらさっさと横道に行ってしまうとか、そういう特性もなきにしもあらずで、打率 10 割でなくても良いというような気持ちもあるのかなという印象もある。

アドミッション・センターは入学後のことにあまり手出しをできないという課題があり、入学後、うまくいかない事例が散見されるような気もする。

アドミッション・ポリシーから、カリキュラム・ポリシー、ディプロマ・ポリシーまでの一貫性については学内でも議論になっている。

一般入試のアドミッション・ポリシーと、推薦入試のそれと、アドミッション・センター入試のアドミッション・ポリシーはそれぞれ違う人を求めているが、一方でディプロマ・ポリシーは一本化しなければならない。どんな学生を育てても、4 年間終わった後にはここまで育てていくというものが必要である。

これらについて学類だけに任せるより、大学全体でやっていこうということで、教学マネジメントのような、全学的システムとか組織でそういうものを調整しようという動きが見られるようになってきている。

一方、先導的研究者体験プログラムというものがある。

十数年行っているプログラムだが、大学に入ったら研究もできると思っていたら全然できないじゃないかという学生向けに、研究をさせてあげるから研究計画書出さない。その計画書が見込みのありそうなものであったら 3 万円から 30 万円ぐらいまで予算を与えるので、1 年間研究して研究成果を発表しなさいというプログラムである。

1 年生から 3 年生までを対象としたプログラムを行っている。

これは AC 入試であろうが、推薦入試であろうが、一般入試であろうが、全員が参加できる。

● 入学前教育について

AC 入試に限らず、推薦入試で合格した生徒に、各学類として、入学前までに必要な教科書を読むように勧めてはいる。それぞれの学類で、自分たちのカリキュラムに合わせる形で予習をさせている状況である。

本学は他の編入枠もあるので、学類の努力である程度は行っているようである。もしかすると、その流れを大学全体で教学マネジメントの中に組み込んで行っていくことになるのかもしれない。

入学前教育というような言葉がでてきて、私大を中心に取組まれ始めた時代があったと思うが、本学はその取組みとしては出遅れたと考えている。

入学前教育を行うか合格者に聞いたところ、大反対されてしまった。そういうことが必要のない者が、この入試の合格者であるべきだという声が合格者の中に非常に強くあった。本学としても、早く受験勉強から開放してあげて、自分の勉強を進めてほしいので、そこには手を出さないという気持ちから、しばらく手をこまねいていたとか手をつけないでいた。

一般入試ではない学生も多く入ってくるので、これまで通りの一般入試をデフォルトとして授業の内容を考えていくわけにはいかないだろうし、その前のことも考えていった方が良いというのが大きな流れなのかもしれない。

入学者の学力担保のために大学入学共通テストを積極活用

国立大学法人 九州大学

アドミッションセンター センター長 原田 恒司 氏

アドミッション・センター 准教授 立脇 洋介 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 1999 年 3 月に東北大学、筑波大学とともに国立大学で初めてアドミッション・センターを設立し、2000 年度から AO 入試を導入。
- 本学で AO 入試を導入した理由は、①多面的・客観的な選抜に加えて、②「九州大学 21 世紀プログラム」という全学のプログラムの選抜方法として適していたためである。この点では他大学での AO 入試導入の経緯とは異なる。
- 令和 6 年の総合型選抜は募集人員総数の 10.2%、うち、90%で大学入学共通テストを必須に(共通テストを課さない総合型選抜の場合、令和 6 年総合型選抜比=10.4%、学校型推薦選抜比=17.9%)。過去の総合型選抜で学力を十分に評価できなかった事例があった反省から、共通テストで学力を判定。共通テストを課さない学部でも学力評価方法を工夫。総合型選抜の応募者は、九州地区の学生や女子学生の割合が高い。
- 総合型選抜の設計と運用は学部が担当。アドミッション・センターは学部から相談を受けて助言する立場。アドミッション・センターには 3 名の専任教員を配置、学部の入試制度設計への助言、GPA 等のデータ分析と分析結果を基にした学部への助言、また入試広報等を担当。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- アドミッション・センターの設置
1999 年 3 月、東北大学、九州大学、筑波大学の 3 大学でアドミッション・センターを国立大学として初めて設置した。本学では「九州大学 21 世紀プログラム」(以下、21 世紀プログラム)の導入を前提としたアドミッション・センターの設置であった。2000 年度から AO 入試を導入、2001 年度から 21 世紀プログラムの募集を開始した。AO 入試の導入が 21 世紀プログラムの開始とセットであったことは他大学と異なる導入経緯である。
本学では長らくアドミッション・センターに専任教員 2 名が在籍してきた(現在は 3 名)。主たる業務は 21 世紀プログラムに係る入試の設計・運用と同プログラムで入学した学生のオリエンテーションなどであった。
- 2000 年度入試以降の総合型選抜導入組織
農学部、法学部、薬学部は AO 入試を先行して実施したが、受験生の学力評価を十分にできず、入学後授業についていけない事例も見られた。このため、AO 入試を廃止して後期試験を復活させた学部もある。
その後徐々に AO 入試(総合型選抜)を導入する学部が増加し、直近では薬学部を除く全ての学部で総合型選抜を導入している。一方、授業についてこれない学生を出さないために、総合型選抜の募集人員の 9 割で学力判定試験として大学入学共通テストを課している。共創学部および教育学部のみは共通テストを課していない。
- 21 世紀プログラムの内容
21 世紀プログラムは、全学で入学者の 1%程度にあたる 20~30 名を定員として選抜するものであったが、特定の学部、学科に所属するのではなく自分の意志で副専攻という形でほとんどの学部から指導教員等を選んで授業を受講でき、最終的に論文指導教員を選べるという特殊な位置づけのプログラムであった。
21 世紀プログラムは学部・学科単位ではなく、全学で学生を選んでいく必要があるため、実施の中核をアドミ

ション・センターが担っていた。これがアドミッション・センター初期の主要な業務であった。また、入学後のオリエンテーションなどにもアドミッション・センターがかなり深く関わった。21 世紀プログラムは 2017 年度まで募集が行われ、その後、その精神は 2018 年度に新設された文理融合学部である共創学部を引き継がれた。

- アドミッション・センターの役割の変遷

アドミッション・センターが設置された当初は 21 世紀プログラムの入試の実施と入学者のオリエンテーションが中心の業務であったが、並行して各学部で実施している入試に関しても入試のスペシャリストとして助言などを行い、AO 入試全体に関わる組織として位置づけられていた。

現在は、入試データの分析を基にした入試制度の改善アドバイスや、学部がやりたい入試を実現するうえでの助言を行う組織としての役割を担っている。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜の位置づけについて

一般選抜、総合型選抜、学校推薦型選抜のバランスをどうとっていくかというのは非常に難しい。

入学してくる学生の特徴としては、総合型選抜と学校推薦型選抜とは九州地区の学生が多く、かつ女子学生の割合が高い。

それに対して一般選抜、特に一般選抜の後期は全国から受験者が集まり、学力の高い学生も多い。

従って全国から学生を募集したいなら、一般選抜の後期の定員を増やすことが最適解となる。

一方、入試は高校に対する影響もあるので、その点も考慮する必要がある。高校側が指導要領の改訂等で志している教育の方針は、総合型や学校推薦型で評価できる能力を丁寧に育成していくことだと思うので、大学の最適解と高校教育の方向性という両方のバランスを見ながら入試制度を考えていく必要がある。

- 本学の将来戦略との関係について

総合型選抜は、本学が九州地区で生きていくのか、それとも全国区の大学としてやっていくのかという大きな方針との関係もある。総合型選抜と学校推薦型選抜では、本学を第一志望とする九州地区の学生を集められているが、関東や関西地区に比べて 18 歳人口の減少率が高い九州地区の学生だけを集めているだけで良いのかという課題がある。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- アドミッション・センターの役割について

アドミッション・センターは発足以来、基本的に 2～3 名の専任の教員がいて、現在も 3 名の専任がいる。現在は入試改革も一段落しているので、アドミッション・センターの専任教員は何とか 3 名で足りているが、できればバックアップの意味でプラス 1 名は欲しい。

本学も基本的には学部単位で入試を行っているので、総合型選抜の設計も実施も学部が担当している。

ただ、新しい入試を実施する場合等に学部の希望があった場合は、アドミッション・センターがコンサルティングと助言を行っている。やはり 2 名～3 名という体制では特定の学部の入試に関わって面接等までを担当するようなことはできない。

- 専任教員の育成について

人材獲得の観点だけで言えば、入試担当業務を 5 年、10 年続けてきた人を外部からスカウトするのが最も現実的である。

アドミッション・センターの教員は求められる知識の幅が広いので学内で育成していくことは難しい。

仮に大学の若手研究者がアドミッション・センターに入ってきて、自らの専門領域の公募があるとそちらに応募して数年でアドミッション・センターを抜けていくという現実もある。このような事情もあってアドミッション・センターの教員は高校教員や塾関係出身の者が多く、研究者が少ない状況にある。

- 学部における総合型選抜への対応について

学部内の体制は、入試委員会を設置して毎年交代で学部教員を委員に任命して入試を運営している。

学部によっては、一度入試委員を経験すると次に担当が回ってくるまで時間が空いてしまうため、そのままでは入試のノウハウが引き継がれないことから、委員の交代時期をずらすなどの工夫をしている。他にも問題作成担当の教

員と点検の教員をローテーションするなどの工夫を行っている。

5. 客観的評価手法について

● 客観的評価手法について

本学では入試の査定結果は全学の委員会で承認される必要がある。最終の査定結果が出てきたときに、細かな点は別にして何か違和感があつた場合は他の学部委員からコメントを出していただいて議論している。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

● 学生の質について

入学後に本学の授業についてこられるだけの学力を担保するという意味で、総合型選抜の 90%で大学入学共通テストを利用している。

総合型選抜で共通テストを使っている学部が多い事とも関わってくるが、共通テストで最低ラインを設定している学部も多い。総合型選抜の定員に対して、合格者が半数程度という学部が出ることもあるが、それくらい学部では入学者の質について気にしている。

共通テストを課していない共創学部と教育学部では、2 日間、試験を実施する方式をとっている。ペーパーテストではないがそれぞれの学部のやり方で学力テストも評価できる小論文などを導入している。そこが本学の総合型入試の一番の特徴だと思う。

● 入学前教育について

21 世紀プログラム（2017 年度まで）では、合格発表後定期的にレポートの提出を求めるなど入学前教育を実施していた。しかし、現在の総合型選抜は学部単位で実施していることや一般選抜やその他の選抜もあるので、共通テストのない共創学部や教育学部でも入学前教育は実施していない。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

● 総合型選抜の長所と課題

総合型選抜は、一般選抜に比べて教科書の範囲から出題するという縛りが無くなるので、学部がやりたい教育に特化した試験を実施することができるという、柔軟性のある選抜手法であることはメリットである。

総合型選抜の学生は、他の選抜よりも対人能力が高い学生が相対的に多いと感じる。

一方、尖った学生が取れるのは総合型選抜を開始した最初の 2～3 年目くらいまでで、4 年ほど経つと総合型選抜対策をして受験してくる普通の学生が入学してくる。

総合型選抜を学部・学科・コース単位で実施しているので、入試の配点や可否を決めるプログラムの数が膨大なものになっている。数が多い分、どこかでミスが生じる可能性があるため、総合型選抜の効果とコストの両方を考えていく必要がある。

● 総合型選抜の効果の検証

アドミッション・センターでは新しい入試制度施行から 3～4 年経過した時点で制度見直しのためのデータ解析を実施しているが、指標としては初年次の GPA を見ている。本来大学の教員としてみたいのは卒業時の研究に関する能力や大学院進学率などであるが、分析結果が 4 年間の教育効果とリンクして解釈される可能性があるため初年次の GPA を見ることになっている。

初年次の GPA は、特に本学の場合は教養教育が中心の授業の結果であるので、かなり高校までの学びに近いものが GPA に反映されやすい。そういう意味で総合型選抜と学校推薦型選抜の特徴が出にくい評価指標を使っているという難しさがある。

その他としては、単位の修得率を見ている。

周到的教・職協働で総合型選抜を推進

私立大学 桜美林大学

入学部 部長 高原 幸治氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 1996 年に「自分推薦」入試方法を導入、99 年に AO 入試に名称を変更して以降長期にわたり実施。
- 令和 5 年入試の入学選抜全体に占める総合型選抜比は 30.7%(学校推薦型選抜比=22.9%)。
- 2023 年度 4 月入学者選抜より、総合型選抜探究入試 (Spiral) に「ディスカバ！育成型」等を新設。
「ディスカバ！育成型」は高校生のためのキャリア支援プログラムとして「学校では学ぶことができない、これから社会へ羽ばたいていくために必要な体験や出会い、新しい自分を見つける学びの場を提供」、高校時代に探究活動を行ってきた受験生のさらなる育成・発掘・成長を評価することを目的としている。
- 一次書類選考については入学部をはじめとする事務職員が高度な研修を受けつつ推進、教員負荷を軽減。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- AO 入試開始のきっかけ
96 年に「自分推薦」入試というものを導入したが、99 年に AO 入試に名称を変更、そこからとなる。
2000 年から 2001 年にかけて、当時のアドミッション・センター課長相当にあたる職員をアメリカに約 1 年間派遣し、アメリカで行われていた AO 入試を研究、さらに、そこで AO 入試の選抜をするアドミッション・オフィサーとしても携わらせてもらった者が帰国。
当時現場にいた入試の事務職員に説明をし、かつ仕組みに落とし込むことを行っている。
そのタイミングの前後から、教員が受験者の提出書類を審査するのではなく、職員が全ての書類を 2 人がかりで審査して評定する方法へとシフトした。
全書類の審査後、書類に序列ができるが、当時は点数に開きのある書類について、「コミッティ」と称される全体会議の中で、書類を審査した全員が集まって協議、可否のライン引きをしていく作業を実施していた。
全体の目線合わせとして意識していたのは、マイナス評価ではなく、この生徒のどこが良いのかとか、どこが本学で伸びそうなのかということを議論して選抜を行ってきた経緯がある。
一方、当時は AO 入試を導入する大学が圧倒的に少なく、私立でも 1% 台くらいのときであったため、尖った生徒がたくさん入学してきていたが、2010 年を越えて、AO 入試を導入する大学が一定程度に増えてくると、本当に尖った生徒たちは、上位大学に行ってしまうということも経験している。
昨今は入試時に高く評価された学生が、入学後、伸び悩むことがあり、合格ラインを下げなければならないということも増えてきている。

3. 全体の入試戦略・方針について

おおよそ 55% が多面評価をする総合型と学校推薦、プラスして一部国際学生枠となっている。残りを一般選抜と共通テスト利用という割合としている。
実態としては、6 : 4 の割合で、6 割が総合型選抜とか学校推薦で入学してきて、残りの 4 割ぐらいが教科型で入学してきているところだ。

ただし、これまではそのような状況であったが、加速度的に年内入試に対して、子どもたちも、また高校の先生方も引きずられてその方向に進んでおり、一私立大学である以上、学生の入学定員をある程度満たしていかないと経営が難しくなるため、市場原理に沿っていかねばならなくなる。

この趨勢でいけば、7 : 3 ぐらいの比率にしていかなざるを得ない。変えたいというよりは、社会の流れに合わせないといけない状況にある。

一方で、振り子のように、時代は右に左に揺れるので、総合型と学校推薦型で多面評価するのが時代だからとさらに全振りすれば良いのかというと、やはりそれは違うと考える。

送り手となる高校の先生たちの多くは、自分たちが教えている教科それぞれの担当科目をきちんと評価してほしいという思いが根強くあることも事実であるため、時代に合わせて入試制度を少し広げてみたり、縮めてみたり、もしかしたらそこに何か違う要素を加えていくようなことを続けていかねばならないとも考えている。

迎え入れたい学生を選抜するという話とは別に、市場をきちんと見ておかねばならない。

選抜という意味では、学びの構成要員が多様（異なる国や地域、学びや経験を持つ学生）なほうが大学にとっては良いと思っている。

その時々に応じて、一定程度のバランスを保ちながら選抜をしていく方が良いので、総合型選抜一色で良いというところまで至ることはない。

4. 総合型選抜体制整備状況について

● 書類選考の実施体制について

現在は 3～40 名程度で提出書類を審査している。

入学部の専任だけで言うと、だいたい読み手になるのは 10 名程度。それ以外の部署から 2～30 名くらいとなる。

20 年くらい前は、さすがにそこまでの体制とはなっていなかった。

当初は 15 名程度の少ない人数でやっていたが、選抜される受験者数との兼ね合いもあって、徐々にコミッティの人数が増えていった。

基本的にはその年度に入学部に所属している専任職員と嘱託職員等が審査する形になっているが、もう四半世紀近く実施しているので、入学部から他部署に異動した職員にも声をかけ、引き続き協力してもらっている。

学生募集活動も、当時は入学部が高校に説明をしに行っていたが、今は、高校や相談会会場での説明会の機会が増えたこともあり、他部署の職員にも手伝ってもらうという体制を取らざるを得ない。

こうした説明会には、総合型選抜等に出願を予定している受験生も多いことから、桜美林大学に入れるようにするにはどういう準備が必要なのか、過去の受験時にはどういう書類が出てきていたのか等、アドバイスを求められる機会も増えたことから、他部署の職員の方々にも書類審査に携わってもらうことがよりリアリティを持って説明が可能となるため、出願書類の読み手の数を増やしている。

具体的には、学生課や教務課、就職課のような学生のフロントラインの職員もいるし、管理部門の総務や人事、財務、情報等の職員もいる。その者たちも説明会で桜美林大学のセールスをすることになるので、そのような人間の中で、比較的 30 代前後ぐらいの職員を中心に研修会を実施している。研修会では、その者以外も含めて 3 名体制で前年度の書類等を用いて、審査に関する事前研修を実施。この者の点数がある程度同じような評価基準になっているかなどを見ながら、本審査に合流してもらうようにしている。

毎年、実施する前に、前年度の複数名の自己申告書を用いて、名前も学校名も高校時代の成績も全部消した状態で、3～40 名全員がもう 1 度読み込みを行い、目線合わせのために点数付けをする。さらに、なぜこの点数づけとなったのかグループでディスカッション、全体での共有を行い、「こういう視点があるよね、こうだね」という確認を行う。

評点をつけた人が良いとか悪いとかではなく、実際去年はどの程度の点数がついていたのか、後で答え合わせをしながら、評価者の目線をアジャストしていく。必ずしも完全一致とはならないが、ある程度の水準に収まるように目線合わせをしていく研修を行っている。

なお、この事前審査研修は、審査予定の人間は全員が、毎年参加する。

入試の変更点や評価基準の見直しもあるので、その点も含めて全員参加で実施する。

逆に、それをしていないということが世の中に出ることの方が大きな問題となるため、審査に関わる職員全員が同じ視点で審査していることをアピールする意味も含めて、しっかりと実施している。

このような取組があれば、ある程度ボリュームのある受験生を総合型選抜で選抜していくとしても、体制面として大きな問題はないと認識している。

おそらく他大学が総合型選抜の定員数を伸ばせない理由はそのあたりにあるのではないだろうか。

確かに手間はかかるが、それを機械的に処理できないものとしたときに、誰がそれをやるのかという点で、教員も当然面接等の最終試験には関わるけれど、教・職で分担して行い、かつお互いに納得解を持って入試を進めていくことが重要である。

5. 客観的評価手法について

総合型選抜の提出書類として、他大学でいうところの志望理由書のような位置づけのもので、本学では「自己申告書」と呼んでいるが、これを1,200から1,600字で作成し提出することを課している。

そこには、高校時代の3年間に、本人が頑張って自分なりに成長できた現体験のようなものを書かせることが一つ。

それにつなげて大学で学びたいこと、もしくは、なぜそれを学びたいかということ、4年間でどうしたいのかということ、将来にそれをどのようにつなげていきたいのかというような観点の内容を書かせる形式をとっている。

そこに、文科省が指標を出しているような主体性や協働性、思考力、表現力を含めたいくつかの評価ポイントを設けて点数化している。

とはいえ、人が査読する以上一定水準以上の乖離が発生してしまうことも無いわけではないので、実際の審査時にはシステム上で自動的にアラートが出るよう設定している。これについては、なぜそのような乖離が発生するのかということについてもチェックできるようにしている。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

● 入学者の質について

GPAでいうと、一般選抜と総合型選抜での差異はほとんどない。

就職についても、一般選抜の方が上場企業系に入社しやすい印象や学校推薦で入学してくる学生が公務員系に強いという印象は多少あるものの、それも大きな差として見受けられるわけではない。

休学や中退についても、AO入試や学校推薦で入学した学生が抜けると目立つので指摘されることはあるが、どこかの選抜が飛び抜けて多いということはないという感触である。

ただし、この1～2年の早期選抜傾向等の中でいうならば、中退学問題が学内で出はじめるなど、GPAが全体的に下がっている傾向がある。これが中高生の時代にオールコロナを過ごした学年だからなのかは、答えを出せていないというのが実情である。

また、昔であれば一般とAOとでは競争倍率が全然違い、差があるという大学も多かったかもしれないが、これもここ数年の話ではあるが、一般選抜で入学してきた学生の学力が担保されているのかというと、学習時間も高校生は相当落ちて来ているため、現在は、一般的に中下位に位置づけられている大学で、まともに選抜できている大学はほぼないと考えられるので、一般選抜の学生と総合型で選抜された学生との差がどれほどあるのか疑問に感じる。

● 入学前教育について

総合型や学校推薦型で合格した学生については、コンピュータ

上でできる五教科の学習ソフトを提供して勉強するように指導することをベースとしている。

例えばリベラルアーツ学群であれば、希望者に対して、教育情報産業が提供している教材を活用して、少し探究的な取組に繋がるような教材を別途学ばせるとか、グローバル・コミュニケーション学群（旧英語や中国語などの学部）については、入学後の学修言語を英語に選択した者には英語の集中講座を希望者に対して行うとか、そのような取組を行っている。

ただし、他大学では厳しく管理する大学もあろうかとも思うが、本学では配布している学習ソフト等に関しては、あくまでも希望者が自主的に実施すべきものと整理しており、どこまでに到達したかなどについて管理、指導するようなことは行っていない。

7. 総合型選抜方法の導入効果について

大きな社会の流れで言うと、総合型選抜は必ず必要になる。

研究系の大学においてもそのベースがない限り、より深い専門性を磨いていくことはできないと思う。

修了後大学院に進まずに、社会に多くの学生を送り出す大学においても、学生のそれぞれが自分のロールをコミュニティにて果たしていくことになる。

とすると、それを高校生達が選抜のタイミングで見出していくのか、入学してから気が付くのかとは、かなりの大きな差になってくるように思う。

多様な総合型選抜方式を教職協働により提供

私立大学 産業能率大学

入試企画部部长 林 巧樹 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 1998 年度の 11 月入試から導入。
- 令和 5 年度の全入学選抜に占める総合型選抜比は 21%(学校型選抜比=10.4%)。
- 産業能率大学はかねてより企業と連携した PBL (Project Based Learning) を盛んに実施している。そのノウハウを基に、高校向けに「探究学習支援プログラム」を提供。探究で培った社会課題の発見・解決力は必ず将来に生きるはずである。また探究学習は入試、さらには大学教育にもつながることを示したいと考えて、「探究学習支援プログラム」を提供。
- 総合型選抜方法では学科に応じて、下記的方式を用意。
 - AO (アドミッションズ・オフィス) 方式: 「自己の将来像」「大学での学習意欲」「高校までの学びや活動」「主体性をもって多様な人々と協働して学んだ経験」について、書類と面接を通して、個別に評価する方式
 - キャリア教育接続方式: 「自己のキャリア (将来) 構想」に基づく課題を解決するプランをプレゼンテーションし、大学が育てたいと考える人材との適合度を測る方式
 - AL (アクティブラーニング) 方式: マーケティング学科の特色である PBL を想定し、グループ討論を取り入れた方式
 - MI (マーケティング・イニシアティブ) 方式: 社会課題に対する解決レポートを課す産業能率大学で実施する総合型選抜唯一の併願方式
- 教職協働を 30 年近く実施して、効率的、効果的な入試を推進。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- AO 入試および総合型入試導入の経緯

1998 年度の 11 月入試から導入を開始。

導入に至った背景の一つに、2000 年度から経営学部を新設することになり、その柱の一つに起業家を育成しようというものがあった。ところが、それまであった学力試験型の一般入試や公募制推薦では、自分が将来どのような起業家になりたいのかを確認できる入試は存在しなかった。

そのような折、慶應義塾大学湘南藤沢キャンパス(SFC)の加藤寛先生が提唱された「未来からの留学生」に感銘を受け、これはそのまま本学にも当てはめられると考えて、SFC の先生方に話を聞かせていただきながら、本学らしい視点を盛り込んだ AO 入試を開始することを決定した。

一方、高校訪問をした際に、校長との会話の中で生徒に夢がないことが話題に上ることが増えていた。

当時、本学で高校生向けの作文コンクールを開催しており、改めてその作文を読み返してみると、確かに夢がなくなっていると感じた。AO 入試は、将来の成りたい自分を考えて自己記述書を書かせるため、その選抜方式は今後より一層重要になると確信した。

本学関係者の反対はゼロではなかったが、慶應義塾大学が導入していることも手伝って、受け入れられ導入に至った。

経営学部が開設されたのは翌年だったが、学生が応募してこなければ意味がないため、一年前倒して、当時の経営情報学部で導入した。導入してみると、思った以上の受験者がおり、今まで本学を受験してこなかったタイプの学生が来てくれたことから、経営学部でもそのまま導入することとした。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 全体の入試戦略について

実態としては総合型選抜の比率が上がっているが、一般選抜についても 2021 年度入試から「未来構想方式」という共通テストの得点率 5 割を出願要件としつつも、事前記述課題と本試験での未来構想レポートで合否を判定する入試を開始している。これまでの学力のみを物差しとするのではなく、本当に必要とされる資質・能力を測っていく入試にチャレンジしている。

様々なタイプの学生が集うことで、互いが刺激しあい、結果として学びの活性化が期待できる。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- 学長直轄による体制整備

学長直轄の諮問委員会のような位置づけで、入試に関する小委員会を設置している。AO 入試の小委員会として発足したのがきっかけとなっているが、学長からの大号令のもと教職員全てを機能させるという体制としており、いわゆる教職協働を 30 年近く実施している。

入試の面接等も教員だけではとても手が足りないので、教員と職員がペアで実施する形で実施している。

職員については、入試企画部職員は当然ながら、教務課、学生サービスセンター、キャリアセンター等、様々な部署に協力を仰ぎつつ、各部署の管理職より適任者を推薦してもらい、受験者、入学者の実態をよく見てもらっている。

5. 客観的評価手法について

本学では総合型選抜でも様々な方式の入試を用意しており、ほとんどの入試で面接を課しているため、どのようなポイントの評価してほしいのか方式別に細かく示している。

それぞれでアドミッション・ポリシーとして注視すべきポイントが微妙に異なるため、そのポイントを具体表記したチェックリストがある。

基本的には絶対的評価でなければならないが、面接室という限られた空間の中での実施となるため、相対的な要素が入らないといえは嘘になる。

そこで、全面接終了時点で必ず、合格させたいこの学生とこちらの学生についてはなぜ合格させたいのか、逆にどうしてこの学生はダメなのか、その境界線はどこにあるのか等について協議したうえで決定している。

どのように客観的評価をしているのか、また、合否に対してどのように責任を持っているのか聞かれることが多いが、そもそも学力試験において一点の違いで合格、不合格を決めていることも客観性のあることなのか疑わしく感じる。何点以上だから合格、何点以下だから不合格というのはその時のその事情に過ぎない。

総合型選抜の面接では、その学生が本学に入学することで伸びるか伸びないか、その伸びしろを見てあげるようにしている。本学での伸びしろに可能性が低いのであれば、不合格にできるということは入学試験としてむしろ正しいことなのではないかと考える。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 学生の質について

最初に AO 入試を試験導入した経営情報学部は、当時まだスマホもない時代で、パソコンをやりたい学生は真面目だがどちらかというと地味でコツコツと努力するが、活気という点では物足りない印象の学生が多かった。

そのような背景もあったため、経営学部新設をするとはいえ、起業家育成など無理なのではないかと不安を感じる一方で、生徒会や何かしらの実行委員会等で中心的な役割をしてきた学生が入学すれば、大学が活性化するのではないかと期待も抱いた。

実際に入学した学生にグループワーク等を行わせてみると、その学生が周囲を引っ張ってくれて、教員から大変評価された。

入学後の追跡調査等でこのような学生はリテラシーが高く、入学後の成績もよく、リーダーシップも発揮してくれることが明確になった。その学生たちの力で、決して第一志望ではなく、入学後のモチベーションも低かった一般選抜組の学生のモチベーションも上がっていくという相乗効果が起きている。

その学生たちは PBL の授業で泣いてしまうほど情熱的な学生で、少し熱を下げないと他の学生がついてきてくれないのではないと思うほどであるが、教える側からすると学ぶ意欲が高いため教えやすい。

このような観点から学生の質は十分に担保できていると感じている。

- 全員に対する入学前・入学後教育の実施について

本学では、上記のような状況であっても、さらに意欲的な入学者の増加に対応すべく、入学予定者全員に対して、「主体的学習者育成プログラム（問題発見編・問題解決編）」講義・グループワークをはじめとする入学前教育を実施している。

また、入学後も PBL の拡充に力を入れている。入試で新たなハードルを課すのであれば、同時に入学者が『自分が大学でやりたかったのは、まさにこういうことだ』と感ぜられる教育プログラムを用意していく必要があると考えており、その一貫性ある教学マネジメントにも力を入れている。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

- 総合型選抜の導入効果

様々な地方の高校を含めて、受験、入学してくれる状況について、本学のカリキュラムや入試の方法等について詳しく調べ、関心を持っていただいた方が増えていることは、効果として大きい。

調査書「学力評定平均」値も活用した総合型選抜の推進

私立大学 東京都市大学

入試課 課長 小澤 亮賀氏

入試課 課長補佐 渡邊 正明氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 武蔵工業大学時代の 1993 年から公募制の自己推薦入試（AO 型入試）を導入。
- 現在は、学科ごとの特徴を生かし、アドミッション・ポリシーにしたがって、学際探究入試や原子力人材入試などの「1 段階選抜制」や、従来の AO 型入試を踏襲した「2 段階選抜制」など、一般入試とは異なる方式で東京都市大学の進学を考えている高校生への認知活動を拡げている。これまでの入学者に注目すると社会的な適応能力に優れ、学ぶ熱意とリーダーシップを要する学生が多い傾向がみられる。
- 令和 5 年度の入学定員全体の総合型選抜が占める割合は 5.1% (学校型選抜比=12%)。
- 「1 段階選抜制」は一次選考がなく、各学科で特徴ある入試を行っている。「2 段階選抜制」は書類審査を一次選考とする。
- 「1 段階選抜制」には、学際探究入試（理工系）、原子力人材入試、創作ソフトウェア入試、人間科学探究総合入試、創造デザイン入試がある。東京都市大学では、理工系の学問を横断的に学べる「ひらめき・こと・もの・くらし・ひと」づくりプログラムを実施している。学際探究入試は、このプログラムに接続しており、①理工学部探究枠、②理工学部女子枠、③電気電子通信工学科国際志向枠の 3 タイプがある。
- 「2 段階選抜制」は、6 月から 8 月にかけて、東京都市大学独自の探究学習プログラム「OPEN MISSION」を実施。各学科教授陣からの課題テーマに対して、高校生が東京都市大学の図書館等を活用しながら、探究ワークを行い、その成果を 8 月に発表する。OPEN MISSION の修了書は、「2 段階選抜制」出願の際のアピール項目として活用できる。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- AO 入試開始のきっかけ
高校時代の学習経歴だけでなく、学問への意欲や熱意、どこか尖った個性のある高校生を総合的・多角的に判断して受け入れたいという思いから導入。当時の姿を垣間見ると、例えば「理工系大学は研究で忙しい」という事情であっても、ラグビーやアメリカンフットボールなど文武両道で励んでいきたいという学生が入学していた。当時は一般入試が大学進学の主流であったため、AO 入試で大学進学を目指す高校生は少なかった。
- 導入時は学力評定平均をエントリーの土台に
1993 年に導入した公募制の自己推薦入試（AO 型入試）は、高校 3 年間の学業成績の平均が一定以上ないと出願ができない入試で、勉強の習慣がない者には厳しい方式だった。
現在の総合型選抜は、出願時に高校の学業成績は問わないが、面接や小論文等とともに総合的な合否判定の審査基準として活かされている。
- 総合型選抜（1 段階選抜制）における「学際探究入試」について
東京都市大学には「ひらめき・こと・もの・くらし・ひと」づくりプログラムがある。理工学部の 7 学科を横断的に学ぶことができ、新時代のものづくりを切り拓く人材育成を目指すプログラムとなっている。例えば、従来は電気電子通信工学科に入学すれば、電気電子通信工学に特化して学ぶことが当然であったが、本プログラムは分野を超えて、社会の様々な問題に挑戦し、多角的なスキル修得を目指している。

本プログラムは人気が高く、定員超過の応募があるほど。学際探究入試の合格者は、本プログラムの優先参加権を取得できるため、高校生の時に本プログラムに共感した受験者が多い。

- 総合型選抜（２段階選抜制）における OPEN MISSION について

全国の高校で推進されている探究学習だが、本学も探究志向のある高校生の受け入れを促すため、大学のリソースを使った機会を立ち上げた。それが東京都市大学オリジナルの探究学習プログラムである OPEN MISSION。実施期間中は本学の図書館を自由に活用できるという利点もある。

本学は武蔵工業大学時代から「研究室に配属し、卒業研究に挑んでいく」という伝統がある。学生は「蓄積した学力や知識を応用しながら、課題を設定し、計画をたて、実験研究を積み重ね、データ集積と分析に時間を費やし、結果を考察する。他者に発表しつつ、ズレが生じれば再考し、社会還元へと繋げる努力を続ける。」本学の実験室では全学生が探究学習を基盤とするような卒業研究に取り組んでいると想像できる。そんな中で、OPEN MISSION は、誰でも参加という形式ではなく、課題へ挑戦したいという高校生を募って、大学教員や大学院生が、その取組を応援するという意識が強い。

本イベントは６月の探究ワークに始まる約３か月間のプログラムであるが、残念ながら離脱する高校生もいる。東京都市大学の理工系学部では 32.2% の学生が大学院に進学する（2023 年 3 月卒）。OPEN MISSION に取組むことで、学ぶことへの面白さに気づき、学ぶに意欲が目覚めもらえることが担当者としては嬉しい。

OPEN MISSION への参加要件は課題に対する探究への意欲である。各課題に対する個々の考えを事前にレポートとして提出してもらう。エントリーの時点で、レポート提出ができない場合は断念せざるを得ない。その点では気軽に参加できるイベントではないと考える。

本プログラム修了者が、東京都市大学に入学し、仲間と一緒に研究活動に取り組んでくれることが望ましが、仮に他大学に進学されることになっても、この経験は活きる。日本の国全体が理工系人材を盛り立て、個々が新しい「こと」や「もの」等を創り出していく面白さに気づく「きっかけ」や「ひらめき」の機会になって欲しい。

「２段階選抜制」は、部活動などの様々な実績や研究成果、技能・資格を修得している等のアピールポイントを中心に出席される高校生が多いが、OPEN MISSION を修了して、その成果を示すことができるという条件がある。本イベント修了者はその点のメリットも大きい。

但し、OPEN MISSION 修了者が、総合型選抜での評価が最も高いと思われるかもしれないが、合格に結びつかなかった受験生もいる。総合型選抜の個々のアピールポイントは多様性に富んでいるため、高校生は OPEN MISSION を含めて様々なことに挑戦し続けてほしい。

3. 全体の入試戦略・方針について

一般入試や推薦型選抜、総合型選抜などの受け入れ方針は、各入試で入学した学生の動向を観察しながら考えていく必要がある。

本学の入学者を観察すると、入学当初は、一般入試で入学した学生の方が、学力が高い傾向がみられるものの、あつという間に推薦型選抜や総合型選抜で入学した学生が、その学力に追いついてくる。このような学習環境をもとに、東京都市大学の学部生に対し、大学院進学を薦めている。

現在、学際探究入試で入学した学生は「ひらめき・こと・もの・ひと」づくりプログラムの３年生であり、それら学生の将来像に注目している。「１段階選抜制」の学際探究入試や原子力人材入試など特色ある入試方式で入学した学生が、どのような成長を遂げるのか、今から楽しみである。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- 入試の実施体制について

東京都市大学の教職員（教員＋入試課）で構成される入学センターを設置している。入学センターは各学部長も含まれる。学部入試全体の枠組みや方針、実施体制など入試広報に関する様々な案件を取り扱う。ちなみに入試課は専任スタッフ 7 名体制である。

- OPEN MISSION のサポート体制について

本プログラムには在学学生アシスタントを活用している。これにより、高校生参加者に対し、教員だけでなく、在学学生からのフォローも行うことができる。研究室での学習環境が整っている本学では、上級学生が下級生をレクチャーする場面が多々ある。

5. 客観的評価手法について

- 客観的評価手法について

東京都市大学では、全ての入試方式で統一的な評価フォーマットを活用している。例えば、受験者 1 名に対し面接官 2 名の面接を行っているが、各担当者の認識や基準のズレが生じないように、意識合わせを行うことが必須であり、公平性を保つ要因にもなっている。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 「学力の評定平均」をエントリーの土台に(再掲)

1993 年に導入した公募制の自己推薦入試（AO 型入試）は、高校 3 年間の学業成績の平均が一定以上ないと出願ができない入試で、勉強の習慣がない者には厳しい方式だった。

現在の総合型選抜は、出願時に高校の学業成績は問わないが、面接や小論文等とともに総合的な合否判定の審査基準として生かされている。

7. 総合型選抜方法の導入効果について

高校 3 年間の学業成績、課外活動の実績、生活態度などを総合的に判断して選考を行う「学校推薦型選抜」に対し、「総合型選抜」では、それらの枠を超えた高校生に注目したい。東京都市大学のアドミッション・ポリシーに共感してくれる入学生には、リーダーシップを発揮しながら、東京都市大学での多種多様な活動に期待したい。

入試と入学前教育を一体化した総合型選抜プログラムの推進

国立大学法人 京都工芸繊維大学

アドミッション・センター 教授 山本 以和子氏
入試課 課長 茨田 正洋氏
入試課 学部入試係長 金澤 圭晃氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 2002年度入学者選抜よりAO入試を導入。
- 令和5年度の入学者選抜全体に占める総合型選抜比は13.4%(学校推薦型選抜比=16.6%)。
- 総合型選抜「ダビンチ入試」は、大学入学共通テスト及び個別学力試験を免除し、学びたい意欲を基本に、チャレンジ精神、行動力、論理的思考などを、第1次選考と最終選考の2回の選考により評価し、選抜を行う自己推薦方式の入試。
第1次選考、最終選考とも教科・科目型の学力試験は行わない。出願書類およびスクーリングによる第1次選考を行う。これに合格した受験生に対して行う最終選考では、課程別に実施するレポート作成やグループ・ディスカッションなどにより選考。第1次選考と最終選考の総合評価で合否を判定する。
また、合格発表から入学までの約4ヶ月間、学習意欲の向上及び大学教育へのスムーズな移行のために、ダビンチ カレッジ・レディネス プログラム(入学前教育)を実施。
- アドミッション・センターが中心となって、学内委員会で議論しながら、各課程教員の協力のもと、総合型選抜を実施。

2. AO入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- AO入試開始のきっかけ
本学はもともと2期校であり、後期日程に定員の重点を置く入試を実施していた。
後期日程の多くの合格者にとって第一志望大学の入学とはならず、入学後の学習に対するモチベーションの維持が難しくなっている状況を背景に、1998年の接続答申を受け、本学でも新しい入試システムを考えることになった。その結果、2002年度入学者選抜よりAO入試(ダビンチ入試)を導入することになった。
また、1999年が開学100周年であったため、大学のミッション、方向性を再定義した。人材育成像の表現形式の1つとして「ダビンチ入試」を企画した。

3. 全体の入試戦略・方針について

本学は、千年の都にあり、そこでは日本の文化の本質、同時にものづくりにおいても常に広い視野を持って新しい技術や思想を追求している。京都にある大学として、本学には様々なバックグラウンド、スキル、志向性を持っている学生が集結し、また、地球(グローバル)そのものをキャンパスに創出し、多様な人材を通じて新たな価値創造をすることを目指している。その人材の育成も、単なる技術者ではなく、テック・リーダーを育てることを目標としている。テック・リーダーとは、工学の基礎的知識・技能に基づいてリーダーシップを発揮し、さまざまな社会的プロジェクトを成功に導くことができる人材を指す。
そのため、本学では、大きく3つの選考を実施している。

総合型選抜は、大学での学業遂行に関わる学力と適性等をPBT（ペーパー試験）に留まらない試験方式を創出して行っている。PBTでは測定しにくい学業遂行能力を前述の試験方式で測定し、他の選抜とは異なる学力、能力、適性を持つ学生を受け入れる方針である。

学校推薦型選抜は、学校長の推薦を受け、志望理由書をはじめとした出願書類と大学入学共通テストにより幅広い基礎学力を有する学生を受け入れる方針である。

一般選抜は、大学入学共通テストにより幅広い基礎学力を測るとともに、個別学力検査では、課程の専門教育の基礎となる教科・科目の学力を有する学生を受け入れる方針である。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- 入試の実施体制について

総合型選抜を担当する教員は毎年各課程から選出している。

入試運営は入試課で担い、管理は担当教員で構成される委員会で行っている。

また、入試内容や方法は課程ごとに担当教員が中心となって策定し、委員会で承認している。

- 「入試に関する専門人材」について

入試は、高大接続に関する全ての領域（学校教育、テスト理論、接続機能や発達、評価等の試験開発と接続教育開発、及び大学広報とマーケティングなど）が深く多面的に関わる。大学の学生受入を戦略に則って順当に行うには、これらの広範な分野の理解、運用できる人材開発が必要不可欠である。少数で不安定な体制では業務量もその内容も拡がらないだけでなく、リスクヘッジもままならない状態となる。専門人材の力量だけでなく、その盤石な組織体制があることで、専門人材が活き、社会と時代と大学戦略にあった入試が展開できるようになる。そのためには、個々の専門を繋げるための研修等や他大学とのネットワーク化ができる環境が望ましい。そういう人材が切れ目なく、専門的な知見をメンバーと融合させながら稼働でき、質向上面での発展ができるような、また大学間も移行できるような専門人材の明確なポジションとキャリアロールの構築（大学レベルに限らず）が求められていると思う。

5. 客観的評価手法について

アドミッション・ポリシーに即した評価基準の作成と複数での採点を実施している。また、評価者同士における評価の透明化を図っているほか、合格後の分析等において妥当性も評価している。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 入学前教育の実施について

ダビンチ入試+ダビンチカレッジ・レディネスプログラム＝ダビンチプログラムとして統合した教育プログラム設計をしている。

設計の方針の背景は、

1. 高校と大学をつなぐ ARTICULATION だけではなく、高校から大学へ移行し、機能できる状態にする TRANSITION
2. ダビンチ入試は、「選抜的な入試」<「教育的な入試」
3. コントロール学習戦略<エラボレーション学習戦略
4. 大学1年生は生涯学習者の1年目である

これらと初年次教育の概念を利用して、入学前教育であるダビンチカレッジ・レディネスプログラム（ダビンチCRP）は、「高校生を大学生にする」

ことで、高大トランジションの達成を目指している。

ダビンチCRPでは、大学教育への移行を意識した以下の主なプログラムを提供している。

1. オリエンテーション（大学生活準備、大学論）
2. トランジション教育（理工学基礎講座：2分野、グループワーク実践講座、CR相談会）
3. 科目強化学習（4科目の添削課題と補講、学習相談）
4. グローバル学習

教育では、リメディアル教育だけではなく、大学の専門教育や学術・研究につながる理工学基礎講座、問題発見から解決までの能力フローの醸成と協働性、ロジカルシンキングとプレゼン力や表現力を養成するグループワーク実践講座、学内・国外のフィールドや研究に必要な英語力の向上を目指すグローバル学習、大学進学までの準備と人間的成長を促進するC R相談会やダビンチ通信などの教育プログラムを展開している。

合格から入学まで以上のプログラムをスクーリングだけではなく、入学後にも利用する学内LMSを活用して実施している。また、WEB会議システムの活用ができるよう合格者を指導し、これらのツールを用いた教職員及び在学生と合格者との対話を通して、入学後の生活を体験できる機会を創出している。

合格者の参加率は100%。満足度や役立ち度も毎年95%以上であり、合格者は、この教育機会で高校生から大学生への変身を遂げている。合格者の中には、この教育機会があるから、ダビンチ入試を受験したという声もある。

7. 総合型選抜方法の導入効果について

総合型選抜での合格者により、キャンパス人材の多様性は豊かになっている。また、総合型選抜に限らず、アドミッション・ポリシーに応じた人材を選抜することで、資質・能力の異なる学生間での協働や葛藤が彼らの成長に良い刺激を与えていると考えられる。

目的を絞った少人数の総合型選抜を実施、入学後にフォロー

国立大学法人 名古屋工業大学

社会工学専攻 / 経営システム分野 工学教育総合センター 教授 林 篤裕 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 本学での総合型選抜の導入は 2003 年度に工学部第一部社会開発工学科（建築・デザイン分野）の 3 名を AO 入試で募集したことが始まり。
- 2024 年度は、入学定員 930 名のうち総合型選抜 10 名（1.1%）、学校推薦型選抜 137 名（14.7%）の募集人員となっている。
2023 年度までは総合型選抜の募集人員は 7 名であったが、2024 年度から 10 名に増加。それでも入学定員の 1.1%であり、今後も一般選抜が中心。
社会工学科（建築・デザイン分野）及び社会工学科（環境都市分野）で実施される総合型選抜は、高校での学習成績が優秀な学生を対象に、大学入学共通テストを課さず、スクーリングを通じた発表又は模擬授業に関するレポート及びプレゼンテーション、口頭試問を含む面接及び提出書類での評点を総合して選抜方法としていること、また、合格者には入学前教育、数学については入学後も必要に応じて補習授業を実施するところに特徴がある。
- 入試の実施体制は、基本的に学科が責任を負う。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- AO 入試、総合型選抜の変遷
AO 入試は 2003 年度から開始している。
2003 年度は工学部第一部「社会開発工学科（建築系）」の 3 名のみであった。（旧第二部を除く）
2022 年度からは工学部「基幹工学教育課程（夜間主）」の設立に伴い 4 名を新たに募集するようになった。
さらに 2024 年度から新たに工学部「社会工学科（環境都市分野）」で 3 名を募集することになり、募集枠が合計 10 名となった。

「社会工学科（建築・デザイン分野）」は、途中で名称の変遷はあるが、2003 年度から継続して 3 名の募集を続けている。
この募集枠は、工業高校等で建築デザインを勉強している生徒を想定している。一般的に工業高校では数学Ⅲまでは履修していない場合が多い。一方、一般選抜で入ってくる学生は数学Ⅲまで履修しているが、建築に係る具体的な専門科目は勉強していない。
本学としては、一般選抜で入学した学生とは傾向が異なる生徒に入学してもらいたいという趣旨で、高校で建築・デザイン分野を勉強している者に対する 3 名の選抜枠を設けた。これにより、一般選抜で入学した学生と総合型選抜で入学した学生が相互に引き上げ合う環境を作ることができると考えた。
「基幹工学教育課程（夜間主）」は工業高校等の生徒が中心であり、修業年数 5 年間である。総合型選抜の定員は 4 名であるが、ここには働きながら学ぶことを予定している生徒が応募してくることを想定している。

「社会工学科（建築・デザイン分野）」も「基幹工学教育課程（夜間主）」も総合型選抜で入学した学生については、入学後に数学の補習などを通じて補強する必要があると認識している。
このため、定員数は各学科でそのフォローができる体制を作れる範囲内に留まっている。

- 工学創成プログラムの変遷

2005 年度から 2015 年度まで工学部第一部「工学創成プログラム」で 5 名を AO 入試として募集していた。2016 年度からの改組により、「工学創成プログラム」の趣旨は新たに設置された「創造工学教育課程」に引き継がれており、当課程では AO 入試ではなく、推薦入試及び一般選抜での学生募集を行っている。

「工学創成プログラム」において AO 入試で 5 名を選抜していた時期には、学生 1 名ずつに指導教員をつけて、本人の主體的な計画に基づいて学習を進めていく方式を採っていた。しかし、人数が少なく 1 学科に 1 名いるかないかという状況で、同じ研究室に「工学創成プログラム」の先輩もいない状態であったため、クラスメートもおらず、学修に苦慮する学生も出るなどのデメリットがあった。

このプログラムの趣旨は 2016 年度に「創造工学教育課程」に引き継がれたが、「工学創成プログラム」で実施していた個の教育から、ある程度マスとしての教育への転換を図ることとし、さまざまな議論を経て定員 100 名となった。

このような変更により教員の負荷の問題もあって総合型選抜の実施は難しい。多様な人材を確保するために学校推薦型選抜の定員を 40 名、残り 60 名を一般選抜の定員とした。一般選抜でも小論文と面接を課すこととなった。

「創造工学教育課程」の学生は、「工学創成プログラム」の意を継いで、色々な研究室を体験し、実験の体験、プレゼンテーション、先輩と一緒に研究のディスカッション等に参加する「研究室ローテーション」の授業が初年度から行われている。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜の位置づけについて

本学における入学者選抜の全体戦略については一般選抜の比率が 84.2%という点に現れている。

本学は理工系の大学のため、数学と物理、化学という理科系の科目を履修している生徒に応募して欲しいと考えている。このことはアドミッション・ポリシーの 1 つ目に「高等学校等で学習する教科・科目の基本的な知識を習得し、これを活用して課題解決を行う能力をもつ人」という形で示している。

大学での教育は高校での勉強の土台の上に構築されるものであるため、土台が不安定であると工学を勉強することはできない。

- 総合型選抜と学校推薦型選抜について

総合型選抜と学校推薦型選抜に関して選抜方法の違いはそれほどないと考えている。試験を実施する時期が少し異なる程度である。定員の比率をどうするかなどの問題はあがあるが、「選抜する」ということに関しては総合か推薦かというのはそれほど大きな問題ではないと考えている。

総合型選抜と学校推薦型選抜の使い分けに関しては、入試を実施する教員がどちらで実施したいと考えるかで決まっているところがある。

社会工学科（建築・デザイン分野）の例のように、モノを作るということを重視して合否を決定するような場合は総合型選抜のほうが適しているということはある。今後、学校推薦型選抜を減らして総合型選抜の比率を高める可能性もあるが、現状で具体的な計画があるわけではない。

- 高校教育と大学入試の関係について

高校サイドからすれば、「生徒を 3 年間預かっている」との認識が強く、本来であれば 3 年間でしっかりと終えたところで評価するべきとの意見がある。

その意味では総合型選抜などの年内入試よりも一般選抜が高校の教育に対して最も誠実に向き合っている選抜方式ということもできる。総合型選抜や学校推薦型選抜の割合が増えて年内入試が広がるのが高校教育に与える影響も考える必要があるであろう。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- 入試実施体制について

入試の実施体制は基本的には入試を行う学科・コースが責任を持って整備している。

- 専任教員の育成について

アドミッション・オフィサーのような専門人材の育成は非常に難しく、苦慮している。

入試研究という学問領域が有ることの認知が低く、発表の場も限定的で、また知られていないが故に興味を持って取組もうとする教員が増えないこと、アドミッション・センターの教員に求められるスキルが非常に広範囲に渡ること等が挙げられる。

5. 客観的評価手法について

- 客観的評価手法について

評価方法には多様な方策が存在し、育てたい学生が入学しているかどうかということが重要である。

従って、総合型選抜でどのような評価方法を採用すべきかということに対しては、担当の学科の教員が求める能力を測定できる方法を採用すれば良いと考える。

それぞれの選抜型が何を目的に設置されているかをアドミッション・ポリシーとして明確に説明することが必要である。

例えば、デザインに秀でている生徒を採りたい、社会人として働きながら勉強もしたい生徒を採りたいとして選抜した場合、入学後も彼らの希望にそって活躍していることを示すことが出来れば、その選抜型は適切な選抜方法を採用していると考えられる。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 学生の質の確保について

本学においてはどの選抜方式でも「学力担保型」である。総合型選抜であっても学力で妥協することはない。そのうえで、社会工学科（建築・デザイン分野）や基幹工学教育課程（夜間主）の総合型選抜の学生に関しては必要なフォローを行って卒業まで導いている。

社会工学科（建築・デザイン分野）で2003年度から継続してAO入試・総合型選抜で3名程度を採っているということは、3名であれば勉強の土台を含めて大学側でフォローすることができると判断しているためである。

一部報道等において、総合型選抜で入学した学生の学力面が弱いと言われることもあるが、もしそうであればこの22年間建築・デザイン分野の教員が総合型選抜を継続することはないはずである。

本学に関しては、総合型選抜でも学力面で体力のある生徒を峻別して入学させ、卒業させている実績があることがそれを証明していると言えるのではないかと。

- 入学後のフォローについて

先述したように、総合型選抜で入学した社会工学科（建築・デザイン分野）および基幹工学教育課程（夜間主）の学生に対しては、入学後に数学の補習によって高校の学習で不足していた部分を補っている。2004年度から2015年度までAO入試で採っていた「工学創成プログラム」の5名は、学生1名ずつに指導教員をつけて、本人の主体的な計画に基づいて学習を進めていく方式を採っていた。このプログラムを受け継いだ「創造工学教育課程」の学生には、「工学創成プログラム」で実施していた1対1の教育の経験を活かして、少人数教育の取組みを採っている。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

- 総合型選抜の利点

総合型選抜では教科学力以外の能力、例えば手を動かす、作業する、意見を出すなどの能力を見ることができることが最大の利点と考えている。

また、総合型選抜で入学した学生の志望理由をみると自ら大学の選抜目的を調べてきたことが分かる。それは、大学が募集要項に総合型選抜の学生に望む資質を明確に提示していることから来ている。これらのことから学生と大学のミスマッチが起きにくいと言える。

総合型選抜での入学を志望する生徒に大学に来てもらって授業を模擬体験してもらうことができるし、大学側も生徒を見ることができるので入学後も大学との相性が良い。高校生の時にイメージした大学と、入学後に経験した

大学との違いが許容範囲内であれば本人の中で調整されるが、違いが大き過ぎる場合は不登校や退学につながってしまう。そのようなことが総合型選抜の場合は少ないことが利点と言える。

- 総合型選抜の課題

総合型選抜の課題は入試の実施に手間がかかることである。さらに合否判定にも手間がかかる。それは、不合格となった理由を不合格者に理解いただけるだけのエビデンスを積み上げることができるかが問われるためである。そのため本学の場合は学校推薦型選抜を含めて全体の 15%程度に留まっている。

手間がかかるのが悪いということではなく、手間がかかる分、教科学力以外にも特徴のある学生が獲得できると理解すべきと考えている。ただ、それだけの手間をかけることのできる教員がどの程度いるのかということである。

- 総合型選抜の導入効果に関する評価指標

GPA（成績評価値）、休学率、中退率を指標としているが、選抜した人数が少ないので統計に乗りにくく、適切な評価データとはなりにくいのが現状である。

大学院への進学率は用いていない。その理由は、本学の学生の 8 割近くが大学院に進学するため評価指標として用いても識別に寄与しないと考えているからである。

「へるん入試」で意欲的な学生を獲得

国立大学法人 島根大学

大学教育センター センター長 教授 三瓶 良和 氏
教育・学生支援部 入試課 係長 須山 弘一 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 2006年に総合理工学部地球資源環境学科(現在の地球科学科)で最初にAO入試を導入。当学科は、地質調査など、野外で調査を行うことが多いため、学生の意欲が非常に重要になる。このため、意欲的に取り組む学生獲得を目的としてAO入試を導入。その後、複数学部で実施。
- 上記の経験を踏まえ、4年前からラフカディオ・ハーンにちなんで総合型選抜Ⅰ「へるん入試」を導入。「へるん入試」のステップは、①高校からの調査書とクローズアップシート(自己アピールのためのシート)、②読解・表現力試験、③志望理由書にもとづく面接評価である。配点はそれぞれ80点、100点、100点。読解・表現力試験や出願時の提出様式は全学で作成し、それらの採点や面接評価は学部で行っている。
- R5年度全入試選抜募集人員に占める総合型選抜比29.7%(学校推薦型選抜比=5.4%)。
- 「へるん入試」の合格者に対して、入学前教育「ぶれ大学」を実施。オンラインで入学までの心構えについて説明するとともに、各分野でのレポート作成や必読書の紹介等を行う。
- 「へるん入試」で合格した上級生がゼミナールを行なうなどの協力をしている。
- 導入して4年目だが、全般的に入学者の満足度が高い。「へるん入試」で入学した学生は生き生きとしており、良いコミュニケーションをとっている。学業成績も一般入試の学生と差がなく、留年率・退学率も低い。

2. AO入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

● AO入試および総合型入試「へるん入試」導入の経緯

本学では、2006年に総合理工学部地球資源環境学科(地球科学科)で最初のAO入試を導入した。当学科は、地質調査など野外で調査を行うことが多いため、学生の意欲が非常に重要になる。後期入試の入学者は、学力は高いが不本意入学も見られ、意欲が続かず、入学後の伸びが良くないことがある。そのような背景から、入学後、意欲的に取り組む学生を採れないものかと思案し、AO入試を導入した。推薦入試制度もあったが、本人の意欲をより重視することにした。

当初は2日間の試験を行っていた。1日目は模擬授業(1時間)を行い、その内容についてどのように理解したかのレポートを提出させた。岩石、鉱物についての予備知識がなくても、気付いたところや興味のあるところを記載してもらった。フィールドワークはグループワークも重要である。3名のグループを作り、特定の協力が必要な課題を与えて、どのように協力関係が構築できているかを評価した。

ただし、当初2日間の試験は受験生に負担となったこともあり、期待したほどの倍率ではなかった。

また、2日間では教員にも負荷が高いこともあり、募集定員を増やしつつ多くの学生が受験してくれるように試験日を1日に短縮した。センター試験は不要とした。それが、現在の「へるん入試」に繋がっている。

当時は学校推薦型入試比率が高かったが、その改善過程を経てAO入試に歩み寄ったような枠組となり、現在は総合型選抜と残りがほぼ一般選抜という形になっている。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜Ⅰ「へるん入試」の枠組み

「へるん入試」のステップは、①高校からの調査書とクローズアップシート、②は読解・表現力試験、③志望理由書にもとづく面接である。

クローズアップシートは原稿用紙2枚程度で、高校時代に自分が努力して取組んだことについてアピールポイントを書く。内容は、総合的な学習での取組み、課題研究、教科での取組み、検定試験、課外活動、社会活動、海外留学、部活の各種大会・コンクールなど何でも良く、自分が最もアピールできることを記述。この部分の配点は80点。

読解・表現力は、第1問が文系的な視点、第2問が理系的な試験であるが、文系・理系を融合した問題で、考察力を問う試験である。これは全学で作成し、学部が評価しており、配点は100点である。

面接は学部・学科に分かれて実施し、志望理由書にもとづいて評価する。この部分の配点は100点である。これについては、各学部・学科が評価する。

共通テストが課される総合型選抜Ⅱは令和6年度で終了し、令和7年度からはすべて「へるん入試」に移行予定。

全入学定員における特別選抜（へるん入試含む）の割合を徐々に高めており、今後40%まで高める目標としている（令和6年度入試では37.4%）。

- 事前 web 面談について

「へるん入試」の特定枠の中で、地域志向入試（島根・鳥取県枠と全国枠）の受験者のために、事前のweb面談を実施している。

面談申込者に対してオンラインで、学生が地域のために何を考えているのか、それを実現するために島根大学でやりたいことはどのようなことかについて話を聞く。

入試には直結しないが、かなり評判が良く、面談を受けて自分の思いが固まったとか、明確化されたという感想がある。面談をした高校生は「へるん入試」への出願率が高い。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- 「へるん入試」の実施体制について

教職協働の流れから、教員と事務職員が連携して入試に対応している。教員の専門的な知見が必要なので、採点は教員が対応しているが、点検は事務職員も対応している。

各学部から教員が選ばれて、全学でチームを構成し評価基準を作成。入試の採点は各学部で実施する。

大学教育センターには、専任者3名、兼務者1名の教員が在籍。4名で入試とカリキュラムの教務関係、就職関係、広報面も対応している。

- 学生の協力について

「へるん入試」は、出願から入学後まで一定のサポートを行なう「育成型入試」である。入学前教育として「ぶれ大学」を実施しているが、ぶれ大学では、「へるん入試」で合格した上級生にゼミナールを担当してもらう。オンライン上のぶれ教育に上級生が入って後輩を指導、サポートする仕組みを作っている。

5. 客観的評価手法について

- 客観性確保の取組み

読解・表現力は通常の試験と同じであるが、記述式についてもルーブリックを活用し、この項目が書かれていれば何点という方式で配点を決めている。

また、毎年試験後に採点の妥当性をチェックしている。

面接は3名以上で実施。マニュアルを作成し、点数にばらつきがある時には協議している。また、面接室が複数に分かれる場合、差が出ないようにしている。評価者の採点の乖離は、教員がチェックしている。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

● 入学前の「ふれ大学」について

体制整備の項で前述した「ふれ大学」では、12月頃に、個人でインターネットにアクセスしてもらい、入学までの心構えについて説明するとともに、各分野でのレポート作成や必読書の紹介を行っている。インターネットのアクセスが悪い場合は、高校から接続してもらう。

さらに、各学科・分野別に自己紹介を行ない、学生生活の基礎としての友人作りをする。

12月以降は各学科・各分野別にレポート作成等の取組を支援している。例えば、数物系は数Ⅲをしっかりと学習することを求め、関連してレポートを提出させている。

● 入学後のフォロー体制について

「へるん入試」合格者に限らず、入学後、フレッシュゼミナール、スタートアップ・イングリッシュ等のサポートを実施している。

志望理由書に「学びのタネ」を書かせているが、入学すると視野が広がり興味が変わる。そのような変化も柔軟にサポートしている。

英語については、一般選抜前期・後期入試に比べると苦手意識をもつ学生が多いのでサポートしている。

総合理工学部は物理、数学に入学後につまずく学生もいる。一般入試の学生も状況は同じなので、全体に対して数物系を中心とした授業のサポートをするため、メンター制度を設けている。

毎週、授業後の夕方に時間を設定し、アルバイト雇用した上級生や大学院生が学生からの質問を受けながら学習支援を行なっている。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

● 総合型選抜の導入効果

入学後の成績については GPA と取得単位数を調べている。

一般入試でも成績は低い学生から高い学生まで分散する。成績の分散は「へるん入試」による入学者でも変わらず、大きな差は認められない。

導入後の年数が浅いため今後の状況は不明だが、留年率、退学率も低い。入学後に頑張る学生が多く入学している。

さらに、「へるん入試」の学生は在学中の満足度が高いという結果が出ている。

前述のとおり、導入してまだ4年目だが、全般的に入学後の満足度は高い。「へるん入試」で入学した学生は、生き生きとしており良いコミュニケーションをとっている。一般選抜入学者には孤立しがちな学生もいるが、「へるん入試」の入学者割合が4割程度になれば、良い雰囲気は大学全体に広がり、孤立する学生も減っていくことを期待している。

多種類の総合型選抜を用意して受験生の選択肢を拡大

私立大学 京都文教大学

アドミッション・オフィス 野々口 勇人 氏

アドミッション・オフィス 小栗 英恵 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 2001 年に AO 入試を導入。
- 2024 年度入試では、全学の募集定員 440 名のうち総合型選抜は 65 名（14.8%）、学校推薦 170 名（38.6%）、一般選抜 185 名（42.0%）等。
- 総合型選抜では、様々な種類の入試を準備、受験生の選択肢を拡大。
- 総合型選抜では書類による一次選考はなく、試験日に提出書類を含めて、面談等で一体的に評価。学力評価に民間試験での取得資格（国語分野・英語分野・数学分野）を点数化して評価に反映。
- アドミッション・オフィスは専任職員 3 名、パート職員 1 名体制。入試執行、採点、評価、入学試験の適切性評価や新たな方式を設計する際など、各学科教員と職員（主にアドミッション・オフィス職員）が協働しながら取組んでいる。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- AO 入試、総合型選抜の導入の経緯

2001 年に総合社会学部総合社会学科の前身である人間学部文化人類学科で AO 入試を導入。当時の基本設計を残しながら、受験者層の変化に合わせてアレンジを繰り返し、現在の総合型選抜に引き継がれている。「小学校『先生』実演方式」は、こども教育学部の前身である臨床心理学部教育福祉心理学科の開設に伴い導入した。教員養成課程である本学科の特色を打ち出すべく、小学校の教員採用試験をモデルに、小学校の先生が教室で子どもたちに教える場面をイメージし、なりたい「先生」像を表現する方式を導入した。

入学定員に対する総合型選抜の募集人員の割合は導入当初から変わっていない。

2024 年度入試の総合型選抜では、以下に示す様々な種類の入試を実施した。

 - ・総合型入試：グループ・ディスカッション方式、小学校『先生』実演方式、幼児教育内容実践方式、プレゼンテーション演習方式
 - ・自己評価型入試：わたしが決める合格判定方式
 - ・高大接続入試：探究活動活用方式、進路探求方式

多様な学生の受け入れを前提に、学生（生徒）が大学入学前から入学後の学習にシームレスに移行できるよう、入学試験から入学前教育、さらに初年次教育を通貫した接続教育の必要性が浸透しつつある。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜の位置づけについて

まず、本学の学生受け入れの方向性として、事前に受験者と相互にコミュニケーションがとれる対話形式（面接・面談）の入試を大事にしたいと考えている。そのうえで、マンパワーやコストをにらみつつ、総合型選抜等の面接を伴う試験を丁寧に行い、受験者個々人の様子の把握に努め、入学後の学生指導・支援につなげていきたいと考えている。

優秀な学生のみ受け入れて教育を展開していきたい理想もあるが、私立大学にとっては経営維持のため、入学者確保は不可欠となる。現実的には、受験者一人ひとりに対して、本学の教育力で大学卒業まで導くことができるかを限界まで吟味しながら受け入れていく必要がある。その前提に立つと、本学では受験者を入試で「選抜」することが目的ではなく、入試で得た学生情報を入学後の初年次教育に活かしていくことが重要となると考えている。

- 本学の将来戦略との関係について

総合型選抜は学科の学びを表現する特徴的な入試である。本学の偏差値帯でいうと、不本意入学というよりも、そもそも大学に進学する意思や意欲が未成熟なまま進学する者も実は存在するのではないかと考えている。そのような進学者に対して、手間をかけてでも、入学試験の経験において大学での学びを体験的に伝え、自律的な進路選択を実現していくことで、新たな高大接続の道筋や受験者層の掘り起こしにつなげていきたいと考えている。

また、フォローアップが必要な学生に対しては、入試で得た情報を踏まえつつ、入学前教育として個人面談を組み込み、継続的な学習課題を課すなど、柔軟に入学前教育を展開していきたい。入学後の学習においては、それらのデータを活用し、できる限り学生一人ひとりのニーズや状況に応じた学習活動が展開できるよう、履修指導や面談、授業内の教授法の工夫、教員間の学生情報共有の機会創出などを展開していきたいと考えている。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- アドミッション・オフィスの体制と役割について

総合型選抜の実施は各学科の入試委員（教員）が主導し行っている。アドミッション・オフィスは専任職員 3 名、パート職員 1 名の体制であり、入試執行、採点、評価、入学試験の適切性評価や新たな方式を設計する際など、教員と職員が協働しながら取組んでいる。なかでも、高大接続入試や新学科の入試など新しい入試を立ち上げる時は、学科の入試委員（教員）とアドミッション・オフィスの職員に加えて、学科の接続教育を担当する教員や学生募集を担当する職員など関係者を広げたワーキングを設置し、教職協働で検討を行っている。

総合型選抜の運営負荷に関しては決して楽なものではないが、現状の体制で何とか回せている。もう少し余力があれば、もっと発展的な取組を行いたいと思うことはたくさんある。

5. 客観的評価手法について、

- 客観的評価手法について

客観的な評価基準の作成は試行錯誤の中にあると言える。以下に、総合社会学科（プレゼンテーション演習方式）およびこども教育学科（小学校『先生』実演方式）の評価方法を例に述べる。

総合社会学科の「プレゼンテーション演習方式」、こども教育学科の「小学校『先生』実演方式」とともに 2 日間の試験となっている。しかも、1 日目と 2 日目に 2 週間の準備期間がある。受験生は、試験 1 日目に受けた面接官からの提案や助言をもとに、2 週間の間に準備し、2 日目の試験で発表する。

この試験は一見個性的な試験課題に対するパフォーマンス評価のように見えるが、受験者の多様な資質、能力を多面的・総合的に評価することを目的に、試験 1 日目・2 日目の試験課題でのパフォーマンスだけでなく、準備期間での取組やその中での気づき、成長の過程も評価したい思いで設計している。もちろん、試験課題における表現方法や資料の作り方等、細かな点も評価の対象としているが、特に入学後の継続学習に必要な要素として、2 週間の準備期間をどの様に過ごしたかについて言語化する能力にも注目し評価を行っている。

評価には評価項目と水準を示したルーブリックを用いている。評価の仕組みとして平準化を目指す一方で、大学教員だからこそ評価（エキスパート・ジャッジメント）できることも確かにあり、画一的な客観的評価をどのレベルまで徹底するかは難しいテーマであると感じている。

- 民間資格試験の活用

総合型選抜での学力の確認は、一部民間の資格試験を取り入れている（資格加点制度）。受験生は、国語分野、英語分野、数学分野それぞれの民間の資格試験で得た資格を提出し、点数化して評価につなげている。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 学生の質について

私立大学にとっては経営維持のため入学確保は不可欠となる。大学入学定員の厳格化の収束、18歳人口減少、コロナ禍の影響など、大学受験をとりまく環境はめまぐるしく変化しており、多様な個性を持つ学生の入学が不可避になりつつある。その変化に鑑みれば、大学入学試験に求められる機能は、単に合否を決めることなく、大学入学前から入学後の学習にシームレスに移行できる接続教育としての役割が重要になってくる。オープンキャンパスや広報媒体のメッセージといった学生募集活動、総合型選抜を中心とする入学試験での学びの体験、入学前教育から入学後の初年次教育と一貫して「大学生」を育てる取組こそが、学生の質を担保する上で重要になってくると考えている。

- 入学前教育について

入学前教育は全学レベルの取組とそれぞれの学部レベルの取組で行っているが、基本方針として、新入生が大学生活に定着することに力点を置いた内容としている。中でも新入生の様子を把握することを重視している。例えば、学習に関係する簡単なクイズを毎週10問、合計10回ほどを課題として課すことで、回答状況をデータ取得し、継続的に学習に取り組める学生であるかを把握している。このように本学の入学前教育は、学習に向かう態度（学習力）や学習への関心・意欲について、個々人の様子を把握し入学後の学生指導・支援につないでいく取組へとシフトしつつある。入学後においても、それらのデータを利活用し、学生一人ひとりのニーズや状況に応じた学習活動が展開できるよう、履修指導や面談、授業における教授法の工夫、教員間で学生情報を共有するなどに取り組んでいる。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

- 総合型選抜の長所と課題

総合型選抜のメリットとして、対外的には広報的な要素として、学科の学びを表現して打ち出しやすいということがある。学内的には、学科の教員が入学前教育と初年次教育をシームレスにつなぐことを議論していく材料になることがあげられる。

多様な個性の学生の受け入れを前提に、求める学生像を明確にし、学生が本学での学習活動を行うにあたって、入学試験においては受験生のどのような学力（能力）を確認しておくべきかという根本的な問いに本学は向き合っている。その検討を進めるうえで、総合型選抜をどのように実施するかを考えることは大きな材料になっている。

一般的に、総合型選抜は学力が不問であるとか、大学入試の抜け穴になっているといった批判的な論調を目にすることもあがるが、本学においては、総合型選抜で入学した学生の中には、きらりと光るものを持ち、学科を牽引する学生が多くいる。一方で、安易な理由で入学し、大学の教育・支援が及ばず休退学に至るケースがないとはいえない。よりきめ細かな学生指導・支援が重要になるにつれ、アカデミック・アドバイジング等学生一人ひとりのニーズに合った支援体制を組織的に構築することが課題となっている。

KUGS 特別入試で金沢大学第一志望の優秀な学生を獲得

国立大学法人 金沢大学

融合研究域 融合科学系 教授 兼 学長補佐 (入試・学生募集・高大院接続・大学院改革担当)

高大接続コア・センター センター長 山本 茂 氏

人間社会研究域 人文学系 教授 兼 学長補佐 (入試・学生募集・高大院接続・大学院改革担当)

高大接続コア・センター副センター長 谷内 通 氏

理工研究域 物質化学系 教授 兼 学長補佐 (入試・学生募集担当)

本田 光典 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- KUGS (金沢大学グローバルスタンダード) 特別入試という枠があり、その中に総合型選抜Ⅰ (大学入学共通テストを課す) と総合型選抜Ⅱ (大学入学共通テストを課さない) を含む。
KUGS 特別入試は、総合型選抜の他に学校推薦型選抜、デジタル人材選抜、英語総合選抜を含む。
- 令和5年度の志願者 (入学者) 全体に占める総合型選抜比=6.0%。学校型推薦選抜比=4.8%。
- KUGS 特別入試を受験するためには、高校生のうちに KUGS 高大接続プログラムのセミナー等を受講して課題レポート「大学での学び」および課題レポート「高校での学び」を大学に提出して評価基準を満たすこと、または JST グローバルサイエンスキャンパス事業の第一段階を修了するという条件をクリアすることが必要。
- 受験資格を得るための課題レポート提出までは全学共通であるが、それ以降の選抜方法に関してはそれぞれの学類が独自に決定。共通テストを課す、課さないも学類毎に決定。また、共通テストの配点や対象科目、共通テストの最低得点の有無や最低点そのものも学類毎に決定。
ただし、口述試験は必須。口述試験を重視した配点であるというのは全学共通。プレゼンテーションを課す等も各学類が独自で決定。
- 20 学類のうち薬学類、医薬科学類、フロンティア工学類の3学類は、KUGS 特別入試未実施。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- AO 入試の導入の経緯
AO 入試は 2008 年度に導入したものが最初である。
当時の導入経緯についてわかる者がいないため類推となるが、AO 入試では一般入試と異なる学生を選抜したいという狙いがあったものと思われる。
最初に AO 入試を導入したのは薬学類・創薬科学類 (現在の薬学類) である。動機は薬学の教育者、研究者を目指す学生を受け入れたいというもので、高校、大学、大学院までつなぐ教育を行っており、これは今も続いている (薬学類・高大院接続入試)。他に、機械工学類と電子情報学類が同時に AO 入試を導入した。
人文学系や社会学系の学類は、当時は AO 入試を導入していなかった。KUGS の理念に基づいて 2021 年度入試で大きく入試制度を変えたときに、ほぼ全ての学類で総合型選抜を導入。
この入試改革で高大接続を強く打ち出した。
現在は、総合型選抜は 20 学類のうち経済学類、薬学類、医薬科学類、フロンティア工学類、保健学類の5学類を除く15学類で実施している。
薬学類は、薬学類・高大院接続入試という博士課程まで進学する学生を受け入れる入試を AO 入試の頃から実施しているため、KUGS 特別入試には参加していない。

● KUGS 特別入試制度の創設

KUGS 特別入試は 2021 年度から実施し、その中に総合型選抜、学校推薦型選抜、デジタル人材選抜、英語総合選抜を含んでいる。

KUGS 特別入試では、受験資格を得るための方法の一つとして高校生の間に課題レポートを提出させている。KUGS 高大接続プログラムのうち Live セミナーや Web セミナーでは、大学の教員が公開講座のような形で研究の紹介をしたものについて、高校生等は受講あるいは動画を視聴して課題レポートを書く。さらに高校での探究的な学びや課題意識を持って取組んだ活動について自分の経験や成長を課題レポートにまとめて提出し、本学でレポートを評価して、両方のレポートが基準に達していれば KUGS 特別入試の受験資格が得られる制度になっている。

KUGS 特別入試は、高校の段階で本学のことをしっかり意識して入学して欲しいという意図があり実施している。実際に KUGS 特別入試で入学した学生は積極的で、学業成績も良好であるという印象である。

KUGS 特別選抜としては他にも「超然特別入試」などがある。また、一般選抜の一部で入学後に学類を選択できる「一括入試」の制度がある。

3. 全体の入試戦略・方針について

● 総合型選抜の位置づけについて

総合型選抜など特別入試の枠は増やしていきたいと考えている。ただ、志願者を増やすために受験のハードルを低くすることは考えていない。現在のように積極性を持ったいろいろなタイプの学生を獲得できる範囲において枠を拡大していきたい。

金沢大学を第一志望にしている学生を採りたいという希望はある。早い段階から金沢大学のことを考えて受験に取組んでもらえる学生が良い。

例えば、理学、工学であれば他の大学にも同じような学科があるので、受験生にすれば受験勉強の状況によって偏差値を見てより上位の大学を受験するということがあると思う。しかし、理工系を目指す受験生であってどうしても金沢大学に進学したいという受験生は総合型選抜を含む特別入試に応募してくると思う。そのような受験生を増やしていきたい。

● 総合型選抜と学校推薦型選抜について

総合型選抜と学校推薦型選抜では、当面はどちらかを増やしたり減らしたりということは考えていないが、総合型選抜のほうが学校推薦型選抜に比べて受験可能な学生の幅が広く、浪人生も志願できる。そのため、学校推薦型選抜は大事にしつつも、誰でも挑戦できる総合型選抜を増やしていく方向で考えている。

なお、学校推薦型選抜は、入試改革で総合型選抜を拡充する前から実施していた学類が継続しているものであり、一定の高校が期待をしているという現状がある。

4. 総合型選抜体制整備状況について

● 総合型選抜を含む特別入試を支える組織

特別入試を支える組織として高大接続コア・センターがある。センターには専任の特任助教の教員 3 名が在籍している。センターでは課題レポートを集約して処理をしている（評価者は非公表）。

課題レポートの対象となる KUGS 高大接続プログラムのセミナー等は各学類の教員が行うが、課題レポートの評価に関しては別の評価者が共通の基準に基づいて行っている。基準に達しないレポートについてはコア・センターから高校生等に修正を求めている。高大接続プログラムの運用を集中的に行っているのが高大接続コア・センターである。

● 学類における総合型選抜への対応

各学類における特別入試実施の負荷について教員から正式に意見聴取はしていない。ただ、口述試験なので受験生が増えると試験を実施する側の負荷が大きくなることは間違いない。受験生の多い学類では、効率化のために共通の基準を設定して複数の評価グループで評価を行っている。今後、多くの学類で同様の工夫が必要になるのではないと思われる。

効率化という点で該当するのかわからないが、高校生に知っておいてもらいたいことに関しては全てオンラインの教材を作成しており、動画等で課題レポートに記載すべき内容のポイントや大学で課題レポートを評価する観点について説明している。動画の内容も高頻度で更新している。レポート執筆等については、専用のポータルサイトにおいて受講状況や評価等を確認できるようになっており、質問も受け付けている。また、オンラインでの面談による相談も行っており、コア・センターの専任教員が担当している。

5. 客観的評価手法について

● KUGS に則った課題レポートの評価について

KUGS には 6 つの指針があり、その観点から特別入試の受験資格のための課題レポートを評価する。6 つの観点から見て、何かが欠けていれば、あるいは何かに触れられていれば、チェックが入るような客観化できる評価マニュアル的なルーブリックを作成している。

繁忙期が終わると関係者が集まって、現在の評価基準では取りこぼしてしまう優れたレポートの有無を検討してルーブリックを見直して次に備えている。

課題レポートはテキストだけではなく、5 段階の評価を行っている。最低評価は 1 で、2 以上であれば基準を満たしており、3 は大学生レベルという評価としている。5 段階評価については誰が評価してもほとんどブレが無いようにマニュアル化されている。

● 課題レポートの評価体制について

課題レポートを誰がどのように評価しているかは非公表情報であるが、セミナー担当教員が行っているわけではない。課題レポートに書くべきことは統一されており、個々のセミナーごとにレポート課題が設定されているわけではない。このようにすることで提出されたレポートの評価は別の評価者が共通の基準に基づいて行えるようになっている。セミナー担当教員が評価すると評価基準もバラバラになるが、統一した基準で、特定の評価者が評価することによって客観的な評価が可能になっている。

受験資格を得るための課題レポート提出までは全学共通であるが、それ以降の選抜方法に関してはそれぞれの学類が必要と考える選抜方法を用意している。それでも、口述試験は必須としており、口述試験を重視した配点であるというのは全学共通である。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

● 学生の質について

総合型選抜を含む特別入試の設定基準が高すぎるということはない。共通テストの点数の最低ラインも一般選抜に比べればかなり低い水準に設定している。入試の基準がそれほど高くないにもかかわらず、特別入試で入学してきた学生の成績はかなり良好な状況である。2021 年度の入試改革で入学してきた学生が 3 年生になっているが、1 年次、2 年次終了時の成績を見てみると、GPA が高く、獲得単位数も多いというところからうかがえる。また、KUGS 特別入試による入学者の積極性が高いという意見が聞かれることが多い。

その理由は、金沢大学で学びたいという気持ちと主体的に物事に取組む姿勢を強く持っており、入学後も本学のやり方を理解して積極的に勉学に取り組んでいるためと思う。大学は高校までと異なり、皆で同じ授業を受けるのではなく、何事も自分で考えて自分の将来に向けて学んでいく必要があるが、特別入試の学生はその能力が高い。

● 入学前教育について

KUGS 特別入試は育成型の入試と考えている。高校生の能力を高めたいとの意図もあり、特別入試の受験資格を得るために、課題レポートの提出とレポートが一定以上の評価を得ることを義務付けている。

提出する課題レポートには、KUGS 高大接続プログラムで実施するセミナーなどを受講してもらい受講後 1 カ月以内に「大学での学び」としてまとめるレポートと、高校での経験や成長についてまとめてもらう「高校での学び」の 2 つがある。提出したレポートが評価基準を満たさなかった場合は再チャレンジすることを認めている。

特別入試の受験資格は、JST のグローバルサイエンスキャンパスの特定のステージをクリアした学生にも与えている。

これらは入学前教育とは異なるが、金沢大学を第一志望とする、意欲のある学生の獲得につながっている。

- 総合型選抜を含む特別入試の学生への「入学後補習教育」について

大学側としては、特別入試で入学した学生には特別なことをする必要はないかと思っていたが、意見聴取における学生の反応は、「大学では満足してやっているので、その必要はない。」という反応だった。このことから言えることは、特別入試は入口の多様性であってカリキュラムの多様性ではなく、同じカリキュラムに来るときに伝統的な知識・技能タイプの入試で入ってくる学生と、積極的にいろいろなことにチャレンジして入ってきた学生がいるということであり、大学側が対応を分ける必要はないと考えて良いということである。

一方で、グローバルサイエンスキャンパスを終了してきた学生は、高校時代から大学に通って自分で研究計画を立てて研究を進めてきているので、各学類にはその学生の情報を提供し、入学後も研究を継続できるように配慮している。これはまだ制度として確立したものではないが、学生の研究への関心が途切れないようにサポートしている。本学としてもグローバルサイエンスキャンパスを経験した学生は科学者を目指して成長して欲しいという希望があるので、入学した後にそれらの学生に特別なサポートをする必要があるのではないかと認識している。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

- 総合型選抜の導入効果

総合型選抜を含む特別入試では、金沢大学を第一志望にしている意欲のある学生を受け入れたいという希望はある。2021 年度に実施した入試改革で入学した学生が 3 年生になっているが、1 年次、2 年次の成績を見ると GPA が高く、獲得単位数が多いことから、概ね特別入試の結果は良好だと言える。

また、特別入試の学生は、教員から積極性が高いと評価されることが多い。その積極性をうまく表現するための指標やデータをまだ見だせていないことは課題である。

今後、卒業まで行けば卒業研究が集大成になるし、就職先での活躍や研究室でリーダーシップを発揮することで特別入試の学生の良さが分かってくると思う。

- 総合型選抜を含む特別入試枠への受験者の確保の課題

KUGS 特別入試は受験資格を得るためにかなりの努力をしなければならないので、それに合う学生と合わない学生や、合う学類と合わない学類はあるかもしれない。レポートの締め切りが 8 月 31 日なので、かなり早い時期に金沢大学を志望先に決めて課題レポートに取組める高校性だけが受験できる。

これをもっとハードルを下げて志願者を増やして、その中から良い学生を選ぶという発想もあると思う。しかし、現在の制度では募集人員に対する倍率が高くないが、入学してくる学生の質に関しては大学側としてかなり満足しているので、ハードルを下げた結果合格者の質が下がるようなことは望んでいない。

この学類で学びたいということが早く決まる学生が多い学類と、受験勉強をしてみても自分の偏差値を見て行ける大学のなかでなるべく良い大学に行きたいという学生が多い学類がある。後者の学生には特別入試はあまりフィットしない入試制度と言える。しかも理工学域は特別入試の募集人員が少ない学類ばかりなので、受験生もなかなかチャレンジしにくいところがある。

共通テストに最低ラインを設けている学類と設けていない学類がある。最低ラインを設けている学類の場合は、8 月までに課題レポートを提出して、出願が 11 月、口述試験を行う場合は 12 月に実施し、年が明けてから共通テストを受けてもらい 2 月に合格発表となる。口述試験まで頑張っても、共通テストでその学類が求めている最低ラインに達しない場合は合格させることはできない。そうすると志願者はいるが、合格者は募集人員より少なくなる場合がある。

本学の特別入試の周知という面でも課題がある。地元の高校では KUGS 特別入試のことは認知されているが、いろいろな説明会にいくと全国レベルでは知らなかったと言われることが多い。いかにして全国の高校に特別入試のことを知ってもらうかが課題である。逆に、特別入試が全国に周知されれば受験者数は増える可能性があるので、特別入試は伸びしろがあると思っている。

特別入試の周知の方法として、説明会で個人に説明をしても 1 人で終わってしまうので、高校単位で説明することを検討している。高校の進路指導の教員が金沢大学に KUGS 特別入試があることを頭の片隅に入れておいて、それに向いている生徒がいた場合は金沢大学を紹介してもらえようにしたいと考えている。本学からは高校に対して 2 年生の冬頃までには特別入試の志願を決め、高大接続プログラムへの取組をはじめて欲しいと伝えている。

「とびらプロジェクト」で佐賀大学第一志望の優秀な県内学生を獲得

国立大学法人 佐賀大学

アドミッション・センター長 教授 西郡 大 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 2009 年度入試から当時の文化教育学部（現在の教育学部と芸術地域デザイン学部の前身）で AO 入試を導入。
- 入試制度としては、一般選抜の他に特別選抜があり、その中に総合型選抜Ⅰ（共通テストを課さない。一部「適性検査」あり）、総合型選抜Ⅱ（共通テストを課す）を含む。特別選抜には他に学校推薦型選抜Ⅰ・Ⅱなど。
- 2024 年入試における全入試選抜に占める総合型選抜比 14.3%(学校推薦型選抜比=11.9%)
- 総合型選抜の受験者層拡大のため、説明会での大学広報活動のほか、佐賀県内の高校生を対象にした「とびらプロジェクト」を実施。とびらプロジェクトでは「教師へのとびら」、「科学へのとびら」など 6 つのカテゴリを用意して高校生が在学中の 3 年間継続して関わることで佐賀大学の入試でも取組んだ成果のアピールが可能。
- 総合型選抜の選抜方法は各学部が決定して実施するが、制度設計や評価基準作成にあたってはアドミッション・センターが専門的な助言を提供。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

● AO 入試および総合型入試導入の経緯

2009 年度入試から AO 入試を導入。

最初は、現在の教育学部と芸術地域デザイン学部の前身にあたる文化教育学部で、スポーツ分野で 3 名、音楽分野で 2 名での AO 入試開始だった。当時の記録をみると何か課題があって AO 入試を導入したというよりも、大学の中期計画が先行、スポーツと音楽という特殊な分野で AO 入試が導入されたという事情のようである。

その形での AO 入試がしばらく続いたが、2016 年度の学部改組に伴い文化教育学部が教育学部と芸術地域デザイン学部に分離、そのタイミングで、教育学部 18 名、芸術地域デザイン学部 21 名に AO 入試の枠が拡大された。

2019 年度入試には理工学部と農学部でも AO 入試を開始した。理工学部募集人員 105 名、農学部募集人員 33 名でスタートした。理工学部、農学部ともに学科より小さいコース単位で募集している。

AO 入試は分野を絞ってそれぞれの特性に適した学生を獲得する考え方である。これは教育学部等も同様の考え方となる。

2024 年度入試には、経済学部、医学部を除く全ての学部で総合型選抜が行われており、募集人員は総合型選抜Ⅰ（共通テストを課さない。一部「適性検査」あり）99 名、総合型選抜Ⅱ（共通テストを課す）88 名となり、入学定員数 1,308 名の 14.3%を占めている。

● 理系・文系教員の総合型選抜に対する考え方の違い

総合型選抜に関して、理系の教員と文系の教員では考え方が異なっている。

教育学部は、実技などその分野の適性をもった学生をとる上で一般選抜よりも総合型選抜が良いという考えである。芸術地域デザイン学部も、発想力や企画力、リーダーシップを持っている学生を採ってフィールドワークなどで活躍して欲しいという考えである。

一方理系の教員は、総合型選抜の学生は学力が低いという先入観があり、当初、導入に前向きではなかった。学力が足りなければ採る必要はないということ、かつ、志望分野で学びたいという意欲とともに物理や化学が得意な

学生を採るという方針を学内で共有した。例えば、理工学部 of 化学分野では、実験が好きで探究的に学びを深めてきた学生を総合型選抜において C B T (Computer Based Test) で評価するといったケースがある。

本学の理工学部や農学部では、一般選抜で入学すると 1 年次は共通カリキュラムの受講となりコース配属がなく、2 年生に進むときにコースの振り分けがなされる。

一方、総合型選抜や学校推薦型選抜で入学した学生はコースを決めて入学できる。そういう意味で、ぜひこの分野で勉強したいと希望する学生を受け入れる制度設計としている。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜の位置づけについて

2019 年度入試に理工学部と農学部が総合型選抜を導入したことによって総合型選抜の割合が伸びた。

それまでは学校推薦型選抜がメインであったが、総合型選抜のほうが自由度が高いことや一般選抜との差別化を図ることを、アドミッション・センターから説明して総合型選抜を拡げることになった。

現時点では総合型選抜を一気に拡大するような話は出ていないが、総合型選抜を新たに導入することを検討しようという学部は出てきている。

総合型選抜では定員に満たなくても、水準に達していない学生は合格させていない。総合型選抜の合格者が定員に満たない場合は、その分の枠は一般選抜に回すというルールが出来ている。

総合型選抜と一般選抜の併願は他大学を含めて可能である。ただ総合型選抜で合格した場合は確実に入学できることを出願要件に定めている。拘束力があるわけではないが、これまでに入学を辞退した学生はいない。

- 全体の入試戦略について

現状では一般選抜のウエイトが大きいので一般選抜が入試制度の中核として位置づけられている。

しかし、受験生が減少傾向にあり 2024 年度入試もかなり厳しい状況であった。

そのため入学難易度や競争倍率の維持を考えると一般選抜の割合を減らすことが今後の戦略となる。

それでも極端に一般選抜を減らすことはできないので、学校推薦型選抜及び総合型選抜の特徴（受験者層や共通テストの有無など）を踏まえながら、入試制度全体で適正なバランスを考えていく必要がある。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- アドミッション・センターの役割について

アドミッション・センターにはセンター長と専任の准教授がいる。他に広報専門のアドミッション・オフィサーがいる。また、センターの業務の事務を学務部入試課が担っている。

アドミッション・センターは総合型選抜の実施には関わらず、制度設計案を提示するなど、評価基準作成時のアドバイスなどが主な役割となっている。

なお、学校推薦型選抜の一部で実施する CBT (Computer Based Test) の運営についてはアドミッション・センターが担当している。

「とびらプロジェクト」は、企画段階ではアドミッション・センターが主となり県の教育委員会と共同でプログラムを立ち上げ、全学的な事業に展開する中でプロジェクト管理をアドミッション・センターが担い、各とびらの実施を学部が行う運営形態となっている。

総合型選抜の実施に関しては、学部の教員が書類審査や集団討論の評価を担当しているが、書類審査の電子化のための環境構築は教育情報産業の協力のもとアドミッション・センターが担当した。

- 専任教員の育成について

アドミッション・センターのメンバーが異動した時に、蓄積されたノウハウをどう継承するかが課題である。

書類では残しておくがその考え方の背景までは残せないのが現状で、常日頃から専任教員間で伝承していく方法がないと考えている。

5. 客観的評価手法について

総合型選抜の評価の大前提はアドミッション・ポリシーの作りが入試方法やカリキュラムとマッチしているかということである。そこをまず固めておく必要がある。

そのうえで、面接や集団討論を評価するためのルーブリックを作成することで評価の客観性を担保する必要がある。

本学では、複数人で評価するとブレが出てくることを考慮して、3人の評価者がA～Dの4段階の評価を行った時に、Aが2名、Dが1名という評価になった場合はシステムにアラートが出て協議できるようにしている。

また、得点分布も評価者が俯瞰して見られるようにしている。

このようにITを用いた方法で評価の一致率を高める工夫をしている。このような環境を作ることによって評価の効率化とともに評価の客観性を担保している。

一方、書類審査や面接評価における点数の付け方は学部によって多様であるため、アドミッション・ポリシーに沿った評価基準作成や採点記録の保存などを確実に行うことで、受験者から評価に関して疑義が申し立てられた場合や何らかのトラブルが生じた場合などに備えている。加えて、入学者の追跡調査によりアドミッション・ポリシーに沿った学生の受け入れに関して検証することで、選抜方法の妥当性を担保するようにしている。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

● 学生の質について

総合型選抜でどうすれば目標とする学生の質を担保できるのかというのは悩ましいところである。

本学でも質を担保するために追跡調査を実施しているが、何をもって学生の質とするかは入試の側面だけを見ては定義できない。入試において何を質として求めるかは大学教育の中でカリキュラムとセットで検討しないと明確にすることは難しい。

例えば、基礎学力が少々不足していても入学後に授業等で補うということであれば、学ぶ意欲に関する資質を学生の質としてみなしたほうが良い。「質」をどう設定するかで何をもって総合型選抜の成功とするかが変化してくる。

これまでは総合型選抜で入学した学生の質を検証するために、入試データに加え教務データや卒業後の進路データを繋いだ分析を中心に行ってきた。

しかし、カリキュラムの中で低学年時にボトルネックになっている科目は何か、こういった学習活動がボトルネックになっているのかが分かることによって、「この部分は教育で解決できる」、「この部分は入試において能力や資質等を担保しなければならない」などの議論ができる。

この「入試において能力や資質等を担保しなければならない」部分が実質的なアドミッション・ポリシーになる。

新たに設置された「教学マネジメント推進室」において、このような議論を開始したところである。

● 「とびらプロジェクト」による総合型選抜の受験者育成

一般選抜では、入学難易度が上位の大学を目指していたけど共通テストで思うように得点できず、佐賀大学を受験してくる生徒が少なくない。そのため、共通テストの結果によって志願動向が左右される一般選抜や、高校長からの推薦が不可欠な学校推薦型選抜では、佐賀大学に関心を持ってもらうよう高校生に直接的に働きかけても受験まで必ずしも結び付くわけではない。

一方、総合型選抜は、佐賀大学に進学したい高校生にとって、その気にさえなれば出願することができる。つまり、大学から高校生に向けて魅力的な情報を発信し、関心さえ持ってもらえれば、受験に繋がりのやすいものといえる。こうした受験生に対する直接的な働きかけの効果が出やすいのが総合型選抜の良さである。

高校生へのアプローチとしては、説明会での情報発信もあるが、それだけでは限定的であるため、本学では高大連携をキーワードとして受験者層を育成する努力を重ねている。

それが「とびらプロジェクト」である。

この10年間ほど実施しているが、このプロジェクトには、「教師へのとびら」（2014年度～）、「科学へのとびら」（2016年度～）、「医療人へのとびら」（2017年度～）、「社会へのとびら」（2018年度～）、「アートへのとびら」（2019年度～）がある。

「とびらプロジェクト」は佐賀県内の高校だけを対象としたものであり、高校生は高校1年から3年まで参加する必要がある。このプロジェクトを通して、高校生に進路について考える機会を与えながら、その中で受験機会として総合型選抜があることも紹介している。

「とびらプロジェクト」では一定条件を満たした学生に対して修了証を授与して、総合型選抜やその他の受験時にアピールできるようにしている。

このプロジェクトを通して、本学を第一志望とする優秀な学生が受験することを期待している。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

● 総合型選抜の導入効果

総合型選抜の導入効果については、一般選抜と学校推薦型選抜を含む入試のトータルデザインが非常にやりやすくなったということがある。

学校推薦型の学生は真面目で継続的にコツコツ勉強できる学生が多い。一方で真面目に捉えているからこそ、入学時に学力面に関して不安を抱えている傾向が見られる。

総合型選抜で入ってきた学生は、比較的新しい事にチャレンジするなど、チームで活動するとき、進んでリーダーシップをとってきた学生が多く、入学時に大学生活における具体的な目標を立てる傾向がみられる。

こうした選抜区分ごとの特性を知ることによって学生の多様化を進めていくことが可能であり、特に総合型選抜は工夫次第で他の学生も巻き込みながら学習活動を活性化する人材を獲得できる可能性がある。

● 総合型選抜の課題

課題としては、大学側で学生の多様性が活きるカリキュラムを作れているかということである。

その点はやや心許ない。その点を併せてきちんと考えないと何のための総合型選抜かということになる。

総合型選抜で入学した学生を適切な評価指標で評価することも課題となっており、試行錯誤しているところである。AO入試で入った学生で既に卒業生が出ているが、それをみると個人による差が大きいと感じている。

書類選考、面接時ともにアドミッション・オフィスが先導

国立大学法人 九州工業大学

教育接続・連携 PF 推進本部 高大接続センター アドミッション・オフィス 講師（専門職） 木村 智志 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 2019 年度入試から AO 入試を導入。
- 一般選抜では評価が難しい多様な資質・能力を有する人材の獲得、育成に向けて、総合型選抜Ⅰ（共通テストを課さない。「CBT による適性検査」「入学前教育」あり）、総合型選抜Ⅱ（共通テストを課す）を実施。
- R5 年度全入試選抜に占める総合型選抜比 10.1%（学校推薦型選抜比=22.1%）
- 書類選考については、多くはアドミッション・オフィス教員が実施。個人面接とグループワーク時には各学部教員とアドミッション・オフィサー（アドミッション専門員）で評価を実施。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- 導入の理由
大学における DP/CP の中で、GCE(Global Competency for Engineer)教育を行い、ジェネリックスキルをもったエンジニアの輩出を目指すにあたり、入学段階でもその素養がある学生を獲得し、多様な人材が学ぶキャンパスとすることが有効であるとした。
- AO 入試および総合型入試導入の経緯
2019 年に、大学入試センター試験（現・大学入学共通テスト）を課す「AO 入試（現・総合型選抜Ⅱ）」を先行して開始。21 年からは共通テストを課さない「総合型選抜Ⅰ」を開始している。
総合型選抜の特徴は下記の通り。
 - 総合型選抜Ⅰ「第一段階選抜」
第一段階選抜では「わからないことにも向き合う力」「高校までに学んできた知識を応用する力」について、レポートおよび課題解決型記述問題により選考。
 - 総合型選抜Ⅱ「第一段階選抜」
第一段階選抜では高校入学以降の活動を通じて身につけたことについての振り返り、また大学入学後にそれらをどう活かすかに関する書類並びに調査書等による選考。
 - 総合型選抜Ⅰ・Ⅱ「第二段階選抜」共通
総合型選抜Ⅰ・Ⅱともに、グループワーク並びに面接を実施。理工系技術者・研究者に欠かせない「チームで協働する力」を評価。
グループワークでは、他者と協働しながら、ともに高めあおうとする態度を評価。受験生数名でグループとなり、大学から提示されたテーマについてディスカッションを実施。他のメンバーの意見を発展させ、リーダーシップやフォローシップ等、グループワークを進めるための役割を果たしているかを評価。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜の位置づけと今後について

一般選抜では評価が難しい多様な資質・能力を有する人材の獲得、育成を目的として、総合型選抜Ⅰ、総合型選抜Ⅱを導入している。R5年度の全入試選抜に占める総合型選抜比は10.1%、学校推薦型選抜比は22.1%となっており、残りが一般選抜である。

総合型選抜については今後、募集人員数を総合型選抜Ⅱから総合型選抜Ⅰに動かす予定としている。

理由は、総合型選抜Ⅰの方が、総合型選抜Ⅱよりも倍率が高く入学後の成績も良いためである。学び方をしっかりと身につけている学生は、その後の入学前教育等による支援があれば、共通テストが課された総合型選抜Ⅱや一般選抜の学生たちと遜色なく、協働して学べる基礎学力を身につけていけるのではないかと考えている。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- 選抜体制について

書類選考については、原則としてアドミッション・オフィサーが実施している。専門性が伴うものには、各学部教員も参加して選考を実施。

面接とグループワークは各学部教員とアドミッション・オフィサーで評価を実施。

適性やコンピテンシーの評価については、本学は2学部しかなく、しかもいずれも工学系なのでコンセンサスは得やすかった。

ただし、本学の総合型選抜は、他の選抜に比較すると、工学適性よりもコミュニケーション能力や主体性という学内の多様性を維持するための選抜となるため、主眼が学力ではない。この点については学内で理解を得られにくい部分でもあるが、総合型選抜についてはアドミッション・オフィスが主導的立場をとり、適性検査や評価基準を作成するとともに、面接等には学部教員に参加してもらっている。その際には、自分の授業や研究室に迎えたい人材なのかを評価できるような面接をするようにお願いしている。また、合否判定においては、まず受験生がそれぞれの項目で合格基準を満たしているかを重視して決定している。

- 評価者の負荷軽減に資する評価システムの導入

教育情報産業が提供するオンライン評価システムを導入して、書類選考面等での評価者の負荷軽減を図っている。

受験生がweb上で入力したものを印刷することなく、割り当てられたものだけを見て評価できる。

従来であれば、書類選考時にひとつの部屋に集まって評価しなければならず、それに合わせて事務スタッフが必要だったが、オンライン評価システムに変えたことで印刷や評価場所の設営の手間がかからなくなった。教員が研究室や在宅勤務中に評価作業をしても良いというルールを設定し、期日内のどこかで時間を作って作業をしてもらう流れに変更できた。

システムを導入できたことにより事務職員の、拘束時間の減少に大きく寄与している。

評価システム導入当初は慣れるまでは大変だったと聞いているが、慣れてしまえばそれほど手間はかからない。

5. 客観的評価手法について

ルーブリックを作成している。そのルーブリックも毎年改善を図り、評価しにくい所があれば改善している。

最近では、生成AIを活用した書類が提出されてくることを想定しており、従来に比べてリテラシーの向上が想定されることから、従来に比べて中位層の解像度が上がるようにするなどの見直しを毎年行っている。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 入学者の学力傾向について

「立ち上げ当初は尖った優秀な様々な学生が集まるが、何年か経過すると当初とは程遠い学生が入学してくる」という、一般的に指摘される傾向がある。実際には、実施初年時は入学者の学力問題が大きかったが、次第に改善していたものの、この数年総合型選抜Ⅱの学生の場合は、学力差の拡大傾向が見え始めている。この理由には、ただしこれは本学の総合型選抜Ⅰを導入など各大学が12月までの入学選抜を行うなども影響していると思われる。

総合型選抜Ⅰの学生については、21年度は成績上位者もいたが、22年は上位者がいなかった。ただ総合型選抜は理数を中心とした専門基礎科目・専門科目の成績上位者を獲得するための入試ではないため、3、4年の専門性の高い科目やPBL科目での成績の変化について注視している。実際に、総合型選抜の学生は一般選抜に比べて実験・PBL科目及び卒業研究における評価が高い傾向にある。また、1年の専門基礎科目の授業についていけない学生を減らすために入学前教育等でのフォローの質的な改善を実施予定である。

- 入学前教育の実施について

本学では、学生募集の段階で総合型選抜Ⅰと学校推薦型選抜Ⅰの合格者には3月31日まで勉強をさせる」と宣言している。

総合型選抜Ⅰの学生に対しては、12月から3月まで教育情報産業が提供する通信教育を用いた入学前教育を課している。同時にプラスアルファとして、本学の過去問を用いて、プレゼン能力を高めたり、課題解決力を高めたりするようなオンライン研修を実施している。

総合型選抜Ⅱの学生に対しては、2月中旬に合否が確定するため昨年度までは実施していなかったが、学生の中にはこのまま進むと講義についてこれない学生が出現する可能性があることがわかり、今年度から本学の過去問題の解説を作成させ、上記の総合型選抜Ⅰの学生に解説させるという課題を課した。

総合型選抜Ⅱの学生には、総合型選抜Ⅰの学生に対して、理数分野の過去問題をうまく説明できない場合、理数分野の知識・スキル・理解度が危険領域にあると思われることから、解説資料の作成並びに説明を通して、理数分野の知識・スキルを身に付けられるよう取り組むことを伝えている。

このようにして、お互いの得意不得意を見極めて、入学後も友達になってお互いで支援しあえる関係になると良いと考えている。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

- 導入効果

コンピテンシーが明らかに異なり、協働学習に適した能力をもつ学生が入学している。また、実験・PBL科目及び卒業研究における評価が高いことから、異なる資質をもつ学生が入学している。さらに、女子の志願者及び合格者が多く、女子枠を設けていないが、30%を超える入学者を実現している。英語の外部検定試験の受験者も多く、全体として英語力の向上に繋がっている。キャンパスの多様性を高めるという効果がみられる。

- 総合型選抜Ⅱにおける共通テストに関する課題

総合型選抜Ⅱでは共通テストを課しているが、その合格最低点は一般選抜よりも明確に低い。

しかし、ここ数年で共通テストの理数科目の得点が著しく低い場合、入学後にかなり苦労するという傾向が強くなってきていることから、合格基準を見直すことにしている。

高大連携イベントを通じて、質の高い学生を確保

私立大学 筑紫女学園大学

連携推進部 入試・広報班 班長 伊地知 朋之氏

連携推進部 入試・広報班 久米 郁子氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 2019 年から総合型選抜 C J アドミッション・ポリシー型入試を導入。令和 6 年度選抜現在では、導入学科を増やし、全 8 学科・コース中、4 学科・コースにて導入。
- 令和 5 年度の入学全体に占める総合型選抜での入学者比率は 11.3%。(学校推薦型選抜比=46.9%)
- 総合型選抜には下記の 2 種類を設置。
 - C J アドミッション・ポリシー型選抜
 - ※併願制。人間科学科初等教育・保育専攻「初等教育コース」のみ実施
 - ※令和 6 年度入試より英語学科・幼児保育コース・現代社会学科で導入。専願制に変更。
 - 自己推薦型選抜 (1 期・2 期・3 期)
 - ※専願。日本語・日本文学科、英語学科、アジア文化学科、人間科学科、現代社会学科
- 「C J アドミッション・ポリシー型選抜」は、筑紫女学園大学が実施する「CJ サマーキャンプ (初等教育コース主催プログラム)」への参加を出願要件とし、合格後はスクーリングを含めた入学前教育を複数回実施する「育成型」の入試。基準を満たした合格者は特待生として採用。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- 「初等教育コース」教員が、学力の三要素を兼ね備えた学生確保を希求
初等教育コースには元小学校教諭であった教員が多く学力の三要素にある主体性・多様性・協働性、思考力・判断力・表現力等を身につけ、高い教職への想いを持った入学後のコース全体の活性化に寄与できる学生を入学させたいと考え、導入したのが C J アドミッション・ポリシー型選抜。
当該選抜での入学者を核として、教職員も含めたコース全体で教員採用試験合格、教職への意識向上を目指す育成型選抜としたいと考えていた。
その核となる学生確保策として目をつけたのが、総合型選抜であった。導入当初は全合格者を特待生として採用し、特待生要件に満たない者は不合格としていた。現在は、特待生基準には満たないものの優秀な者の受験があることから、合格者のうち基準を満たす者を特待生として採用している。
- 「C J アドミッション・ポリシー型選抜」の導入
従来、「自己推薦型」という選抜方式があったが、2019 年の総合型選抜導入を契機に「CJ アドミッション・ポリシー型」という選抜方式を追加した。
「CJ サマーキャンプ」という高大接続型イベントに参加し、そのプログラムレポート等による書類審査、日本語読解力テスト、面接、グループワークにより選抜を行う方式。導入当初は初等教育コースのみで始めた選抜方式である。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜の位置づけについて

「C」アドミッション・ポリシー型選抜」は、募集上、重要な位置づけとしているが、高大接続の観点も含んだ育成型の選抜制度としている。

昨今、特に女子はより早くに進路を決定したいという傾向にある。指定校推薦の候補者であるにも関わらず、時期の早い総合型選抜を選択する生徒もいると高校教員から聞くこともある。

募集面からすると、進路を早めに決めたいとする生徒の増大に呼応して、年内である程度学生を確保しておきたい。志願者総数が減少傾向にある中で、自己推薦型も含めて総合型選抜は増えている。その意味では、今後、総合型選抜の募集定員を増やしていきたい。

一方で、多様な学生の確保を考慮すると、総合型選抜での募集過多は、他の選抜の入学人数への悪影響が危惧されるため、バランスを見ながら考えていかなければならない。

このため現在は、一般選抜の定員枠を一定数維持しつつ、総合型選抜へ募集人員をこれまでより多く配分する考え方で制度設計をしている。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- 総合型選抜 C」アドミッション・ポリシー型選抜（初等教育コースのみ）の体制全般について

「C」アドミッション・ポリシー型選抜」では、5名の募集定員に対して、問題作成・グループワーク評価で4名の教員が関わり、加えて入試広報部2～3名の職員も試験運用に関与している状況である。

初年度に関しては4名の教員以外にも、学科に在籍する教員全員が参加する形で中身を検討した。

その後、安定化した後も上記の人数が関与している状況。

- 「面接」時の体制等について

- C」アドミッション・ポリシー型選抜（初等教育コースのみ）

4名の面接官を2つのグループに分け、受験生は両方のグループの面接を受ける形式とすることで、客観性を担保している。

また、ルーブリックを設定して評価の公平性・統一性を担保している。

- 自己推薦型選抜

自己PRを含め、1名30分の面接を2名の面接官により実施している。同様にルーブリックにより評価の公平性・統一性を担保している。

5. 客観的評価手法について

- 客観的評価手法について

評価の手引き、ルーブリックを作成しており、そのベースは、学力の三要素としている。

グループワークに関しては主体性、多様性、協働性と、初等教育コースの場合は、それらに加えて、教職への思いと学びへの意思という4項目を5段階で評価している。

なお、評価にあたっては、段階評価だけでなく、評価基準を細かく記述した5段階表（ルーブリック）を用いて評価している。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

概要にも記した通り、「C」アドミッション・ポリシー型選抜」は、筑紫女学園大学が実施する「C」サマーキャンプ（初等教育コース主催プログラム）への参加を出願要件とし、合格後はスクーリングを含めた入学前教育を複数回実施する「育成型」の入試としている。

「C」サマーキャンプ」で、2日間を一緒に過ごすなかでの本学学生や教員との交流で知る、本学の雰囲気やプログラムを通じて学習内容を知することは、入学後のミスマッチの抑止に効果があると感じる。

その結果、入学後の学習意欲が高い優秀な学生の確保、他の学生に良い刺激を与えるという好影響があることを期待している。

また、合格後にはスクーリング形式の入学前教育を行っている。内容は実際の大学の授業への参加、先輩学生との交流、レポート作成としており、入学までのモチベーション維持、在学生・教職員とのコミュニケーションの場の創出に寄与していると考えている。

7. 総合型選抜方法の導入効果について

「学生たちが“私の好き”を見つけて思いきり、私らしく探究することが、将来のキャリアや人生の方向性を見出すことにつながる」。このことを大学として、徹底して後押ししていきたいと考えている。

「総合型選抜C J アドミッション・ポリシー型選抜」において、出願要件としている「CJ サマーキャンプ」は、その懸け橋となることを目的としており、高校での学びと大学での学びがどう繋がるのか、その学びが、社会とどう関係してくるのか、それらを体感してもらえらるイベントを目指し、高大連携の一環として、学科ごとにプログラムを作成している。

高大連携の趣旨に関しては、教員間に認識の差があり、高校の教育は高校の教員がやるべきという教員もいれば、高校生のキャリア意識の向上、ひいては学生のキャリアを念頭に置いた学問の探究に対して、大学には一貫して、大きな役割があるとする考えの教員もいる。当初より理解を示したのは、小学校教諭経験のある教員で構成された初等教育コースであった。出願要件の一つであるCJ サマーキャンプは、試行錯誤を繰り返し進めてきたイベントであったが、今では、8つある学科の内、6つの学科・コースが参加している。当初は学生確保の観点から参加した学科も、実際に高校生と対峙して交流することで考え方に変化が出ているように感じる。

「CJ サマーキャンプ」に代表されるような総合型選抜にかかわる各種取組は、学内教員の意識変革にも寄与することが期待される。

総合型選抜を中核とする入試で、主体性のある学生を獲得・育成

広島県公立大学法人 叡啓大学

教学課入試係 大野 義文 氏

1. 総合型選抜方法の概要について

- 入試の全体像としては 2021 年度の開学当初から変わらず、100 名の定員のうち、総合型選抜が 50 名、学校推薦型選抜 20 名、一般選抜 10 名、留学生選抜（秋入学）20 名で実施。
- 総合型選抜では書類（志望理由書、活動報告書、小論文等）による評価のほか、5～6 名の受験生によるグループ・ディスカッション（90 分）と面接（30 分）を実施。午前中にグループ・ディスカッション、午後に面接を行い、1 日で終了するスケジュールで実施。
- 出願要件として、CEFR B1 相当以上の英語力（英検であれば 2 級合格以上）を課す。
- グループ・ディスカッションと面接の試験室の設置数は、2023 年度は 5 室用意。各試験室に評価者 2～3 名、時間管理などを行うマネジメントスタッフ 1 名を配置して試験を実施。試験実施期間は、2023 年度は 4 日間。
- 入試は開学以来、願書受付からグループ・ディスカッション、面接まで全てをオンラインで実施。

2. AO 入試、総合型選抜導入の理由、現在に至るまでの変遷・経緯について

- 総合型選抜を中核とする入試の導入
2021 年度の開学当初から定員 100 名のうち総合型選抜で 50 名（定員の 50%）を募集しており、この選抜方法に重点を置いている。
学力だけでなく、多面的な視点で受験生を評価し、これから伸びていく可能性を持った学生を選抜することを目的としている。そのために、様々な出願書類を提出してもらっている。小論文は基本的な学力や幅広い視野を評価するために課しており、3,000 字程度のものになる。
当初、一般選抜を実施しないとの意見もあったが、開学当時は他大学でも一般選抜のシェアが非常に高かったことも踏まえ、一般選抜を 10 名枠とした。また、総合型選抜で多様な学生を募集しているが、一般選抜の受験生は、総合型選抜とは異なる特徴があり、複数の入試を実施することで入学者の多様性を担保することとした。
- 選抜制度見直しの可能性
今のところ選抜ごとの定員を見直す予定はない。入学後の学生の実態や、アドミッション・ポリシーに沿った学生を選抜できるよう、より良い入試を検討していきたい。

3. 全体の入試戦略・方針について

- 総合型選抜の位置づけについて
総合型選抜は本学入試の中核であり、本学が望む質の高い学生を入学させることができていると考えている。
また、一般選抜、学校推薦型選抜等との組合せによって、一層多様な学生を獲得できている。当面は現在の制度を継続する予定である。
一方、総合型選抜の実施にあたっては、受験生を丁寧に評価するため、業務量が多くなり、時間もかかることから、より効果的かつ効率的な実施方法を検討する必要があると考えている。

- 定員充足に対する考え方

出願要件として一定の英語力を課しており、総合型選抜に入学定員の半分の半分を置いているため、受験生の視点から見ると、出願に一定ハードルがあると捉えられる可能性は想定していた。しかし、これらは入学後に本学で学ぶ上で必要な資質・能力であり、本学が求める学生を確保するために必要なものであるため、アドミッション・ポリシーに合致した学生を確保することを優先している。

今後は、より本学の教育理念を理解して、共感してくれる受験生が増えるよう、働きかけを続けていきたいと考えている。また、多くの優秀な学生を引き付けるには、本学の人材育成を結果で示すことも必要だと考えている。

- オンライン入試について

本学では総合型選抜の出願受付からグループ・ディスカッション、面接までを全てオンラインで行っている。開学当時はコロナ禍のため対面の試験が難しく、オンラインでどのような試験が可能かを模索してきた。

オンライン試験における不正行為の可能性については、導入前に教員を含めて検討した。本学の入試では覚えた知識をそのまま披露できるような問いではなく、受験生の考え方を深掘していく形式で実施するという結論に至った。

一方で、公正な入試を実施するために、不正行為については、大学内でルールを定めている。

4. 総合型選抜体制整備状況について

- アドミッション・オフィスの整備状況について

本学のアドミッション・オフィス（入試担当部署）には職員が3名いるが、専門職はいない。入試のほかにも高大接続や入試広報などの高校生向けの業務にも携わっている。

選抜にもよるが、基本的には試験実施は全学をあげてのものとなる。教員はもちろん、入試事務局以外の職員からも協力してもらいながら試験を実施している。

- 体制強化について

総合型選抜では、書類選考、グループ・ディスカッション、面接を組み合わせた選抜を実施している。時間をかけて丁寧に受験生と向き合い評価を行うことでアドミッション・ポリシーに合致する学生を選抜している。

2021年度の開学以来、同様の方法で実施してきたが、大学の授業や入試以外の大学運営業務と並行して入試を実施するため、受験生が増えてくると、教職員の負担感は大きくなる。より効果的かつ効率的な実施方法の検討が喫緊の課題であり、現在複数の改善案を検討している。

5. 客観的評価手法について

- 客観的評価手法について

入試の評価基準の作成にあたっては、アドミッション・ポリシーに基づいて評価基準や評価シートを作成している。

入試担当部署としては、教員にアドミッション・ポリシーで示している「求める学生像」を共通認識として持った上で、入試に臨んでもらいたいと考えて、事前準備を丁寧に行っている。具体的には以下のことを行っている。

- ・入試に関する教職員向け説明会
- ・入試実施前に、試験室ごとに教職員間での認識合わせの機会の設定
- ・入試実施前後に、教員同士での振り返りや課題・ビジョンの共有

また、入試で使用する評価シートには、アドミッション・ポリシーに基づいた評価項目・評価基準を定め、入試の公平性を担保している。

6. 入学者の質確保に向けた工夫について

- 本学を第一志望とする志願者の確保

総合型選抜で併願を認めているのは受験生に広い視野を持って入試に取組んでもらうことも目的の一つである。併願ゆえに、本学に入学してほしいと考えていた受験生が他大学に進学することもあるが、一人でも多く、本学を第一志望としてくれる受験生の確保を目指していきたい。

総合型選抜そのものが受験の選択肢を拡げ、質を向上させることに資するものと考えている。今後は、より受験者が増やし、入学者の質の向上にもつなげるために、受験生にとってわかりやすく、また受験しやすい入試制度を検討していくことも必要ではないかと考えている。

7. 総合型選抜方法の導入効果と課題について

- 総合型選抜の導入効果

総合型選抜では、本学が望む質の高い学生を確保できていると考えている。1期生をみても大学のポリシーを理解し、大学を120%活用して、自らの力を伸ばしている学生が多い。入学後に他の学生に感化されて、主体的に学修や課外活動に取り組むようになる学生もいることから、総合型選抜は本学にマッチした選抜方法と考えている。

- 総合型選抜の課題

総合型選抜では、時間をかけて丁寧に受験生と向き合い評価を行うことでアドミッション・ポリシーに合致する学生を選抜しているため、受験生が増えてくると、教職員の負担感は大くなる。より効果的かつ効率的な実施方法を検討していくとともに、大学の教職員が一丸となって学生を育てていく体制を構築していく必要があると考えている。

- 公立大学に向けたアドバイス

総合型選抜で入学した学生は、周りを巻き込みながら自分で物事を動かす姿勢を持って入学してくるので、大学が活性化し、雰囲気の良いほうに変わってくる効果があると実感している。

本学では、総合選抜や一般選抜に加えて、多様な背景を持った留学生が入学し、互いに良い刺激を与え・受けながら学ぶ姿が見られる。大学を活性化させる観点では、総合型選抜は大きな意味があるため、総合型選抜の導入を推奨したい。

