

## II. 研究員座談会の記録

### シリーズ「テストと入試をめぐる座談・快談」開催報告

2023年度より、シリーズ「テストと入試をめぐる座談・快談」と題し、研究員による座談会形式の講演を開催している。本節では2023年9月に研究科内公開で開催された第1回座談会の内容を要約し掲載する。

#### シリーズ企画趣旨

1979年からの共通1次試験とそれに続く1990年からのセンター試験は、42年をかけて日本固有の大学入試のスタイルを確立してきました。高大接続改革は、2021年からの共通テストでそれを変革しようとしたのですが、路線の大きな変更には成功していません。

この座談会シリーズでは、教育測定、テスト理論、大学入試、高大接続などの専門家が、入試とテストをめぐる、その社会・文化的側面にも触れながら、自由で創造的な議論を行います。それを通して、入試やテストに新たな観点から光を当てることを展望しています。

#### シリーズ第1回開催報告

米国の大学入学者選抜との対照を通して検討する日本の大学入学者選抜の特性・問題・課題  
ーアメリカの大学入学者選抜を観ることで日本の大学入試が視えてくるー

米国と日本とでは大学学部教育のあり方が根本的に違うため、米国の大学入学者選抜の方法は日本の大学にとって参考にならないとも言われます。しかしアメリカの大学入学者選抜を観ていくと、私たちにとって当たり前になってしまった日本の大学入試が相対化されていきます。第1回ではアメリカの大学入学者選抜の、これまであまり触れられなかった面に目を向けることで、日本の大学入試の特質、問題、課題を検討していこうと考えています。

話 題 提 供：大谷 尚氏  
コメンテータ：大塚 雄作氏  
                  村上 隆氏  
司              会：柴田 好章 センター長

開 催 日 時：9月29日(木) 10:00-12:00  
開 催 方 法：Zoom ミーティング (オンライン)

## <大谷尚氏 話題提供要約>

### これまでの調査

今日の報告の着眼点・焦点は、米国の大学入学者選抜（以下は選抜性の高い大学の入学者選抜について述べている）が、高校と大学の対話的・協調的な実施である点と、出願者の人物的特性をマスクしない点にある。報告の内容は以下の調査に基づく。各調査の詳細な報告は当センター紀要のバックナンバーに掲載されている。

- 2017年3月  
マサチューセッツ州の4大学（MIT, UMass Amherst, Amherst College, Hampshire College）のアドミッション部門の調査
- 2017年8月  
NACAC 2017(National Association for College Admission Counseling)
- 2018年6月  
HECA 2018 (Higher Education Consultants Association) 独立カウンセラー（independent counselor）の会合
- 2019年11月  
AACRAO / SEM 2019 (The American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers / Strategic Enrollment Management) 大学の教務部長とアドミッション部門の会合で、NACACは高校が4割入るのに対し、こちらは高校が参加しない。
- 2021年3月  
AACRAO (The American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers) Annual Conference
- 2022年9月  
NACAC 2022(National Association for College Admission Counseling)

### アドミッションズオフィサーの職務

アメリカのアドミッション部門とアドミッションズオフィサーの職務は、プリンストン大学のアドミッション部門の全面協力で作られた「アドミッション」という映画を見るとよくわかる。上記の2017年の調査の際、インタビューに「自分のアドミッションズオフィサーの職務のイメージは、この映画を通じた知識ぐらいしかないんですよ」と言うと、「いやいや、基本的にはあの通りですよ」と返されるほどよく見られており、やりとりにおける共通の基盤となった。

17年3月の調査は、マサチューセッツにある、特に選抜制の高い4大学で実施した。このうちハンプシャーカレッジは、SAT・ACTなどの得点を出願時に提出させない唯一の大学である。この選抜方法はテストスコアフリー、テストブラインドと呼ばれる。テストオプショナルといって、試験の得点を「出さなくてもよい」大学は、現在2,300校のうち1,800校あるが、ここは唯一「出させない」大学である。

この4大学の調査では、アドミッション部門の活動・機能、アドミッションズオフィサーの

アカデミックスキル、スタッフディベロップメントの機会について調査した。

調査した4校のアドミッションズオフィサーの人数は、ハンブシャーカレッジ9名、アマー  
ストカレッジ15名、UMass および MIT 各20名であった。1人が100校以上の高校を訪問し、  
約1,000通の出願書類を審査する。その際、1人の出願者に対して必ず複数で審査を行う。また、  
入学後の学生を調査して選考基準にフィードバックするなど、日本の入社試験に似た、手間のか  
かる選考を行っている。金銭面でも、米国の私立大学は学生獲得のために1入学者当たり2,500  
ドルを費やしており、日本の大学では考えられないほどのコストをかけている。

## 米国大学の入学者選抜業務年間スケジュール

### 高校生の大学進学準備

#### 高校2年生

- 1～2月：進路の検討
- 2～3月：キャンパス訪問
- 3～4月：大学選び
- 4～6月：テスト対策
- 5～6月：推薦状の準備
- 6～8月：エッセイの準備

#### 高校3年生

- 8～9月：受験校の決定
- 9～10月：Early Admission 出願準備
- 11～12月：Regular Admission 出願準備
- 3～4月：合否通知を受け取る。合格者のための会合等に参加して進学先を決断する。
- 5月1日：入学手続き締め切り日（全米共通）

入学試験がないため、出願＝受験となる。10～11月出願で12月に合否の決まる Early Ad-  
mission は日本の推薦入試のようなもので、合格した際に入学義務のある Early Decision と入学  
義務のない Early Action に分かれる。Regular Admission の場合は12～2月に  
出願し3～4月に合否が決まる。入学手続き日 National candidate deadline date がすべての大学で同日に設定  
されるため、いわゆる滑り止めのための入学金納付を行う必要はない。

上記のスケジュールと連動する、大学アドミッション部門の年間行事は以下のようになっ  
ている。

8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6-7月
高校への出張計画作成	高校へ出張 協会の会議に参加		早期出願等の出願書類の審査	通常の出願書類受付・審査			合格発表	合格者向けのイベントやレセプションの開催	五月一日・入学手続きの締め切り	残務処理など？ 長期休暇？

複数の合格通知を受け取っている合格者に自大学を選んでもらうため、合格発表の直後にイベントやレセプションなどのカレッジフェアを開催する。合格者のうち実際に入学する受験者の割合は大学ごとに異なり、たとえばトップ校であるMITは約70%であった。大きな大学になれば割合はより小さくなり、たとえば州立の総合大学では20%台になる。

5月1日のNational candidate reply dateは専門職団体であるNACACが決めている。きわめて小規模な大学の中にはNACACに属さず独自のルールで入試業務を行う大学もあるが、全米で学生募集を行う一般の大学はすべてNACACの規定に従っている。

### アドミッション部門の業務

アドミッション部門に求められるものは、第一にアドミッションズオフィサーの多様性（考え方、視点、経験、民族・文化、人種など）である。アドミッションズオフィサーには、高校のカレッジカウンセラーや高校生と対話するコミュニケーション能力、出願書類を読んで特徴を把握する読解力、推論能力、GPA等の再計算のための数学的能力、情報統合力、教育への情熱が必要である。調査では明言されなかったが、「大学の顔となるような好印象を呈示できること」も必要だと考えられる。また、自身の出身大学でアドミッションズオフィサーとなった職員は、高校生に大学の魅力を伝えることができ、特にリクルートで力を発揮する。

問題のある学生について他部署からの否定的報告を検討すること、IRからの全体的報告を検討することもアドミッション部門の業務である。これらを踏まえて3～5年ごとに質的評価枠組みとルーブリックの見直しをする。

奨学金とセットで合格を出すことも多いため、奨学金部門とアドミッション部門がひとつになっている大学も多い。合格者は自分の志望とオファーされた奨学金とを勘案して入学先を決める。

## 学習者集団の「デザイン」としての入学者選抜

米国の学部には英国風のカレッジ制度と米国の新しいスクール制度が併存している。一部のスクール系学部（音楽学部、体育学部、看護学部など）は学部ごとの選抜を行うが、それ以外はほとんどが、Faculty of Arts and Science（文理学部）として専門を問わずに選抜を行う。そのため、その1学年全体の構成を多様性などの観点から主体的・意図的に「デザイン」することができる。総合的な基礎学力、応用力、意欲と学習スキルのある学生を入学させ、本人の希望する専攻を選ばせて、厳しい評価のもと自己責任で勉強させるのがアメリカの学部教育であり、選抜の際はこれに適応できる生徒であるか否かが基準になる。

学年のデザインに当たっては、志願者の出身高校に対し、多様性を確保するための割り付けを行う。この高校からは学内で活躍していた生徒、この高校からは学外で活躍していた生徒、のように指定してゆくと、結果的に出身高校がどこであったかによって行きたい大学に行けない生徒も出てくる。しかし、主体性が大学側にあるため、不公平だという抗議の声が上がることはない。

## いわゆる受験学力を評価対象から除外する仕組み

米国では、テストの準備とテスト情報へのアクセスにおいて高校生間に格差があることを理解し、それを考慮に入れた選抜を行っている。たとえばテストに慣れていることが点数にどのように影響するかが調査され、それを加味して評価を行う。日本では、テストで得点する力の育成、受験準備を重視した教育を高校3年間、あるいは中高6年間で行っているが、それとは対照的な状況である。

選抜性の高い大学で、共通テストの弊害を認識し、テストをオプションにするケースも増えている。出願者の学力の高い大学の場合、共通テストで学力を評価する必要はない。また、生徒の所属校によるGPAの差はカリキュラムの充実度（curriculum strength）に基づいて大学で調整可能である。共通テストを使用するかしないかこそアドミッションポリシーであると言えるだろう。テストオプションは現在大きな動向であり、コロナ禍による試験の中止がそれに拍車をかけた。多数の大学がテストオプションに踏み切り、多くが今後も継続すると宣言している。

## 出願者を匿名化しない審査

日本の大学入試では受験番号を用い匿名化した上で合否を判定するが、米国では出願者の人物的特性をマスクしない。質を量に還元するやり方には限界があり、いくら特性の諸項目を点数化しても、人物像は見えなくなってしまう。米国は匿名化せず頭名で合否判定を行っており、これは質的な評価の中に量的指標を取り込もうとしていると理解できる。

人物像の重要性を象徴するものとして、ステルス出願者（Stealth Applicant）という概念がある。この言葉は、大学訪問をせず、カレッジフェアに参加せず、アドミッションズオフィサーに面会しない出願者を指す。ステルス出願者の中には大学進学第一世代や低所得層の生徒が多く、そうした属性を持つ生徒を大学に取り込むことの意義は認識されているが、コンタクトのない出願者はどんなに能力があるように見えても補欠にするというリベラルアーツカレッジも存在する。いっぽう日本では、一般入試は全員がステルス出願者である。

## 入学者選抜における対話的で協調的なプロセス

日本では、高校が調査書を作成しても、一般入試の場合、大学はそれを評価対象としてこなかった。米国では一人一人の生徒に適した進学先を選び入学させたい高校側と、自分の大学に適した生徒を入学させたい大学側が一致点を見いだそうとする。高校と大学の対話は最後まで続き、合否判定会議でボーダーラインにいる生徒の合否を決定するため、大学側のアドミッションズオフィサーが高校側のカレッジカウンセラーに追加情報を問い合わせることもある。

また、近年では、大学は出願者を、低学年から時間をかけて評価している。たとえば Coalition Application という出願システムでは、9年生（日本の中学3年生）からアカウントを作成し、The Locker というハイスクールポートフォリオのオンラインストレージに学習成果や活動成果を蓄積する。Coalition Space には大学のアドミッション担当者を招待して、対話を行って指導を受けることができる。環境によって能力を伸ばせないでいる潜在的に優秀な生徒に大学が介入することで、その子たちを育てて取ることができる。時間をかけて、点ではなく線で生徒を評価する仕組みである。

## アドミッションズオフィサーの主観性は問題にならないか

合否がアドミッションズオフィサーの恣意性に左右されないよう工夫されている。たとえばルーブリックに基づく評価、カスタマー・マネジメント・システムを用いた出願者情報の分析、1人の出願者を複数のアドミッションズオフィサーがチェックする方法などである。採用している方法に問題があれば改善される仕組みもある。

日本では全てのファクターを得点化し、全出願者をリニアに並べて1番から定員までを自動的に合格にする。一方米国では、学力試験の得点も含むすべてを質に還元して出願者ごとに個別に合否判定をする。日本の方法が量的で客観的であるのに対し、米国の方法は質的で主体的な方法であると言える。

ここまでの議論を表にまとめると次のようになる。

日米の大学入学者選抜の違い  
(米国は選抜性の高い大学の例)

	日本	米国
個別試験	(学校推薦型・総合型以外は) 基本的にある	なし (全員が AO 入試)
出願者募集 ・合否判定の単位	学部・学科ごとの細かい単位で	Faculty of Arts and Science などでまるっと
出願者募集の主体	事務職員 (専任教員組織もある)	Admission Office
合否判定の主体	教員	Admission Office
合否判定の主体と出願者との面会	学校推薦型・総合型の面接以外では会わない (医学部は一般入試でもすべて面接あり)	会う (姿を見せない出願者は stealth applicant と呼ばれ合格にはならない)
合否判定の際の出願者の匿名／顕名性	匿名化し受験番号で合否判定	顕名で合否判定
合否判定の手続き	得点化した順位でリニアに並べ1位から定員までを合格とする	リニアに並べずひとりひとりを accept/deny で判定
入学者集団の構成 (デザイン) 可能性	なし	あり

日米の大学入学者選抜のパラダイム  
(米国は選抜性の高い大学の例)

	日本	米国
合否判定の手続き	得点化した順位でリニアに並べ1位から定員までを合格とする	リニアに並べずひとりひとりを accept/deny で個別に判定
合否判定のための測定と処理の尺度	比例尺度・間隔尺度・順序尺度	名義尺度 (だから並べられない)
合否判定の原理 (集団準拠／目標準拠)	集団準拠型	目標準拠型
合否判定の原理 (客観性／主体性)	客観的	主体的
合否判定の原理 (匿名性／顕名性)	匿名性 anonymity	顕名性 onymity
学習者集団の構成 (結果的／意図的)	結果的で一様 homogeneous (金太郎飴的)	意図的で多様 diverse
測定と処理のパラダイム	量的 quantitative	質的 qualitative

## 日本の大学の発展のために

見方を変えると、米国の入学者選抜は日本の企業の入社試験と似ている。企業では、人事採用の専門部署が募集活動をし、自組織に最も貢献しそうな出願者を採用する。その際、その年の新入社員集団を意図的にデザインする。客観性や公平性は問われず、自組織のための主体的な採用こそが重要になる。それに成功しなければ、その企業の地位は転落していく。ただし、企業は利益追求組織 For Profit Organization であるのに対して、大学は基本的に非営利組織 Non Profit Organization であり、自組織の利益の競争的な追求ではなく、公共善の追求を使命としている。しかしながら大学全体が弱体化していけば公共善の実現は不可能になる。

米国の大学の入学者選抜は大学の発展を支える戦略的な仕組みとして機能してきた。研究教育面での世界的ランキングを上げるには、教員集団だけでなく学生集団の質を上げる必要がある。日本の大学が現在の入学者選抜を続けていると、日本の大学に未来はない。日本の大学はこのままでいいのだろうか。

## <コメント要約>

### 大塚雄作氏

#### 日本のアドミッションセンターの現状

日本ではまだアドミッションセンター、アドミッションオフィスが大学に完備されていない。大学入試センターの、令和3年度大学入学者選抜における選抜資料の利用状況に関する実態調査（有効回答数＝615）によると、「設置されている入試関連組織（重複回答）」は、一番多い全学委員会 534（86.8%）に対し、アドミッションオフィスは 267（43.4%）と5割に達していなかった。事務部局で大学入試をやっているのが日本の実情であり、アドミッションオフィスで丁寧に志願者の状況を見て選抜するということは、設置のコストを考えても、全ての大学が今すぐに取り組めることではない。

職員の育成という点にも課題がある。アドミッションズオフィサーには非常に多面的な業務が割り当てられており、それに応じて多様な資質・能力が求められる。業務をどのように整理・分担するかも含め、アドミッションズオフィサーをいかに育成するか、検討が必要である。北米と比較すると、日本の場合は予算にも人的リソースにも十分な余裕がなく、そこをどう埋めていくかが今後課題となるだろう。

#### ホーリスティックアドミッションの課題

ホーリスティックアドミッション、すなわち、テスト得点などの一つの指標の順位に基づいて選抜するのではなく、複数の観点で全体的に人物評価をして選抜する方法にも課題がある。近年の入試改革においては、学力の3要素全てを全体的に評価して選抜をするとされ、人間性や人間力も評価するのだという言い方が出てきた。これによって大学の合否が決定されるとなると、たとえば不合格者に人間性がないというレッテルが貼られるなど倫理的な問題が生じかねない。板倉聖宣の『教育評価論』に示された、「いちばん大切なことは評価してはならない」という原



則の通り、何を評価するかは慎重に議論されなければならない。

学生の多様性の担保という観点からも、全人格的評価には困難がともなう。北米では SAT や ACT のような学力試験のみで選抜を行うと、特定の人種的背景を持つ生徒が合格しやすい、あるいは合格しにくいという偏りが生じると言われている。こうした見方からすると、ホーリスティックアドミッションの導入は、ある種、合格者を調整するためのテクニックであったと言える。入試に対する公平性を大事にする日本の風土からすると、主観的評価の一番の問題はここにあり、これをクリアすることが重要だ。

卒業生がアドミッションズオフィサーになり、その大学の風土に合った学生が集められ、その大学らしさのようなものが学生によってさらにまた醸成されていくというサイクルも、多様性の観点からは必ずしも望ましいとは言えない。学生が多様であるからこそ新たな学びが起こるという見方もあることであり、この点には議論の余地が残されている。

ホーリスティックに評価することの困難性と労力にも目を向けなければならない。今回の入試改革でも、主体性、多様性や協働性をテストによって評価できないかということも検討課題の一つとされた。統計的に集団の特徴を浮き彫りにする尺度ならばあり得るかもしれないが、選抜において特定のひとりの人間がどうなのかという個人差を判定できる尺度となると開発すること自体も難しい。そういったホーリスティックな評価を行う場合、どうしても主観に頼った評価がなされることになるが、主観的な評価はどうしても「信頼性」が下がることになる。それによって「妥当性」が確保されていればよいが、「信頼性」が下がると一般的には「妥当性」も高くすることはできない。ホーリスティックな評価が実際にどう機能するかは、そういった課題もあるだけに、入学者に対して実際に大学教育をしていく中で問題が生じるかどうか、どのような効果があるのかを慎重に調査研究していくことが必要になるだろう。

また、実際にホーリスティックな入試方法を取り入れた場合、高校で何をどう学べば良いのかを高校生に見通せるのかということなど、いわゆる「波及効果」に関わる問題も指摘されており、この点も看過できない課題として残されている。

### 日本の大学入試風土をどう変えていくか

仮にアメリカの入試制度が理想的な形だとしても、日本の大学で同様の入試にすぐ変えられるかということ、まだ相当距離がある。日本の大学入試風土においては、公平で客観的な試験によって合否が決められることに重みがあり、この風土をまず変えなければ選抜方法は変わらない。一般の大学入試改革の失敗の一つだと私が感じているのは、改善すべきこととして入試の問題や方法にのみ焦点を当てられたことだ。入試問題や方法を変えることによって教育を変えていくというのは、やはり本末転倒ではないだろうか。本当に一般の入試改革で企図されたことを実現したいのであれば、例えば、目標標準型の入試ができるような教育制度を整備するとか、入試の枠組みを変えていくことが重要であろう。これからも、入試改革は社会的な問題として何度も取り上げられていくことになると思われるが、日本の入試風土を変えなければ、いわゆる世界標準の大学入試を導入しようとしても、今回の入試改革のように挫折する可能性が大きいのではないだろうか。

## 村上隆氏

### 日本の私立大学における定員充足と入学者選抜

今日の話題提供は国公立大学の教員からするとカルチャーショックを伴うかもしれないが、私立大学は既に北米の方式に近づきつつある。ただしホーリスティックというところまではしていない。自分自身が国立大学から私立大学に移ってみてわかったのは、国立大学の入学者選抜のノウハウは何の役にも立たないということだった。私立大学では入学者の定員確保が経営問題に直結するため、定員を満たすだけの合格者を出すことが至上命題となっている。教員はキャンパスツアーや高校訪問を行い、事務職員は目標を決めて特定の高校にずっと出入りし続けるようなこともある。学生もキャンパスツアーに協力している。これらの点には、北米の方法との類似がある。

### 北米と日本の入試文化の違い

それでも、入学者の選抜は能力と適性に基づいて行わなければいけないという日本的な公正感からは抜け出せておらず、能力・適性以外のものを使ってはいけないうちかなり強力な規制がある。今日の話題提供を受け、アメリカの制度に関してひとつ知りたいと思ったのは、アドミッションズオフィサーが生徒の家庭をどの程度調査するかということだ。以前アドミッションズオフィサーの家庭訪問にどう対応したら良いかというハウツー本が出版されているのを知って、なんだ、こういう話になるのかと思ったことがある。

かつては日本においても、親の職業などの家庭背景を出願時に申告させるケースがあった。現在はこうした質問は決してしてはならず、これは日米文化の決定的な違いであるように思われるが、どうだろうか。

### 北米の入学者選抜とテスト理論の関係

アメリカ仕込みのテスト理論は完全に量的なもので、入学者選抜においてもIRTなどは完全な次元のテストだ。こうした状況は最近のアメリカで出版されたテキストを見ても大きくは変わっておらず、現実には次元の理論、quantitativeな理論も生きているので、この点がどのように説明可能か議論したい。

## <ディスカッションの中で提示された今後の論点>

### 大学入試は学習者集団の多様性をいかにデザインできるか

大学入試は、現在社会に存在する多様性を大学コミュニティに反映させる手段となりうると同時に、意図的にデザインされた大学コミュニティを社会のデザインにつなげていく可能性も持っている。イノベーションやクリエイションに高い価値を置くのであれば、学生集団の多様化は今後ますます重要な課題となる。

### 大学入学共通テストはようになってゆくのか

大学入学共通テストの試験問題については、批判的な検討が十分されているとは言えない。テストは学習の方向を規定する面もあり、現在のままでは共通テストのための学力をつけることを目標にした教育が継続してしまうおそれがある。学力の3要素などテストの背景にあるものも含めた検討が必要である。

### 入試の方法に関する研究の必要性

大学入試の方法が細分化されている中で、それぞれの枠組みにおいて狙い通りの学生を合格させるためには、枠組みごとにそれに適した基準を設けて選抜を行う必要がある。今日の報告にあった主観的な選抜の導入に当たっては、本当に取りたい学生が取れているのかという妥当性を評価しながら、同時に信頼性も確保しなければならない。入試改革の議論では共通テストが話題の中心になりがちだが、総合型選抜や学校推薦型選抜なども含む全体の中で議論がなされるべきであり、各枠組みに適した入試方法の研究が必要である。