

アドミッション教員に課された 入試業務における「三つのミッション」の意義

永野 拓 矢

〈要 旨〉

本稿において、国立大学の入試関連業務に携わるアドミッション組織とそれに属する専任教員について課された業務について概観し、教員に求められる専門性、能力、資質などの内容やその形成方法を明かにして、その意義について考察を行った。2014年12月の中央教育審議会の答申、翌年の文部科学省概算要求の一項目として「アドミッション・オフィスの整備・強化等」が盛り込まれる等、本事業への関心が窺えるが学内における当該組織の認知度や期待度は必ずしも高いとはいえず、また雇用条件に任期を付される教員も少なくないことで、中長期の計画がたてづらい状況にある。

近年の高校改革や大学入試の制度変更より、各大学は入試改革が進行している。新入試は「学力の3要素」を多面的に評価する選抜方法が加わるが、その中におけるアドミッション組織と教員が果たす役割は大きい。

以上からアドミッション組織及び教員の担う業務と役割・機能について考察し、今後の成果と課題について検討する。

1. はじめに

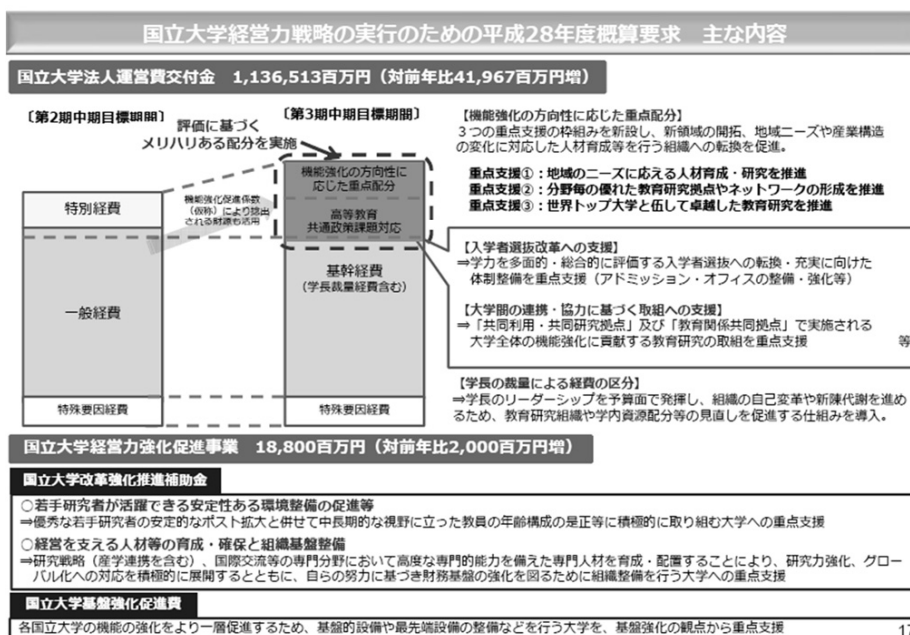
国立大学のアドミッション組織¹⁾はその名称からAO入試に関する実施部署を連想するが、それら単一業務中心の組織ではないうえにAO入試を実施しない大学にも多数設置されている。主な業務は自大学入試に関する「調査・分析（入試研究を含む）」や「企画・提言」、また学生募集を兼ねた「入試広報」であり、対象は学内（執行部、学部）から学外（高校、大学、行政、地域住民）と幅広い。なお、本稿ではアドミッション組織の業

務が概ね三点に集約されることから便宜的に「三つのミッション」と称した。

国立大学経営力戦略の概算要求において（2016年度、文部科学省）、「機能強化の方向性に応じた重点配分」の中に、学力を多面的・総合的に評価する入学者選抜への転換・充実に向けた体制整備を重点支援（アドミッション・オフィスの整備・強化等）として新規に配分された（図1）。これによってアドミッションの未整備大学にも組織の新設や教員等の採用が行われた。第3期中期目標期間内といった時限的扱いのため採用教員の多くが任期制であるが、2016年度では約50の大学にて設置されるに至った。

国立大学のアドミッション組織および業務（三つのミッション）に対する学内の認知度や期待度は大学によって異なる。倉元（2016）は黎明期²⁾に設置されたアドミッションセンターはAO入試の関与が強いが、同時に他の入学者選抜に関連する役割も備えられていた、と評する一方で2004年の法人化後は以前ほど充実した組織の構築が難しくなり、組織の性格もぼやけて行った様子が見られると指摘する。今後の入試改革によってアドミッション組織の役割が重視されるが、任期制教員が多く、かつ時限的な組織に大学がどこまで期待し、成果を求めるか耳目を集めている。

以上から本稿では、アドミッション組織とその教員に求められる専門性、能力、資質等、およびその形成方法について考察し、成果と課題について検討する。



出典：文部科学省、2015、「2. 国立大学経営力戦略について」

図1 「アドミッション・オフィスの整備・強化」に関する資料

2. アドミッション教員の業務およびその専門性（三つのミッションから）

2014年12月の中央教育審議会（以下、中教審）答申において、新しい入試制度の導入に伴い各大学におけるアドミッション・オフィスの強化や、それに関わる人材の育成について言及されている³⁾。本節ではアドミッション教員が携わる業務（三つのミッション「入試調査・分析」「入試企画・構築」「入試広報・高大接続」）について概観し、専門性について検討する。

2.1 入試調査・分析

2.1.1 「入試調査・分析」について

狭義としての「入試調査・分析」は自大学の入試結果の当該年度の分析や追跡調査であるが、本稿は広義として「入試研究」の領域も含む。入試分析に関する調査および報告は、大学を運営する者にとって重要事項の一つであり、アドミッション組織が未設置の大学でも各学部が兼務委員として当該年度入試の分析報告書等を作成することが一般的である。

当該業務の内容は表1の通りであるが、「入試調査・分析」の学内における役割は「(自大学の)入試分析資料の作成」及び「学部別入試分析の報告・提言(対役員、学部)」である。

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

当該年度の入試分析に欠かせない情報は、国立大学の一般入試(前期、後期日程)であれば「センター試験の平均点」「前年度の志願及び実質倍率」「(募集人員や入試科目および配点別等の)変更点の有無」であろう。このほかに受験生や高校・予備校等が当該大学と比較検討する大学(例、入試難易度が近接する等)の情報も重要であり、「何故、前期入試の○学部の志願が減少(増加)したのか。どこの大学に流れたのか(どこから流入してきたのか)」等进行分析し、その要因について記録しておく必要がある。学部所属の教員は前年度の志願者数や倍率等は気に掛けるが、入試難易度や他大学、あるいは学内でも他学部の影響に気づく者は多くない。全学を俯瞰する担当者として、「入学者の量(志願数)と質(入学者の学力等)」を把握し、中長期で経年変化を追跡することは重要である。

表1 入試調査・分析について

〈主な業務〉

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

〈分析項目・内容（抜粋）〉

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

2.1.2 「入試調査・分析」に携わる専門性（資質）とは

アドミッション組織が未設置の大学でも、入試調査・分析は当該大学の入試に関する必須業務であり広く認知されている。しかしながら、大学によっては入試分析のワーキング等を各学部選出の委員に一任することで全体を見渡す総括が不十分になることや、学部単位の分析及び編集方法では学部の独自色が強調され、当該年度の入試分析や経年比較において（学内）完結型の表記が多くなることから「入試に関する諸事情（志願者の動向や他大学入試、あるいは学内の他学部入試の影響等）」が加味されない、やや大味な分析報告となる傾向が見られる⁴⁾。

一方でアドミッション教員を配置した大学では分析カテゴリーが統一化され報告書が見やすくなるだけでなく、上記の「入試に関する諸事情」を見据えた広域な分析を施すことで信頼性が増すことになる。さらに、この分析結果を踏まえた新たな入試設計の構想が可能になり、役員および学部への貴重な提案資料として活用できる。

以上から、「入試調査・分析」においてアドミッション組織及び専任教員は必置といえる。またそれを担える人材は、職歴や研究業績等は問わない

ものの全国的な入試動向の俯瞰と、学内の全学部・全入試日程の分析と要因の解明が出来る熟練した知識と技能を有する者が望ましい。さらに全国・学内の入試ともに継続的な分析と追跡が必要なことから、それらに明るい人材の登用が必須といえよう。

2.2 入試企画・構築

2.2.1 「入試企画・構築」について

本節には作題・採点・評価などの「入試運営」領域も含む。新入試に向けた各大学の入試設計において、最もアドミッション教員が活躍する主要業務のひとつであり、学内から期待され成果を求められている。

大学入試が現在（注、2017年度）の中学3年生が受験する2021年度入学者選抜から大きく変わる。大学入試センター試験（以下、「センター試験」）の後継となる「大学入学共通テスト（以下、「共通テスト」）」が始まり、AO入試や推薦入試がそれぞれ「総合型選抜」「学校推薦型選抜」に、加えて一般入試が「一般選抜」へと名称変更されるが、入試制度そのものが大きく変更される見込みである。

これらの高大接続改革に関する検討は、2000年の大学審議会の答申「大学入試の改善について」以降、2014年12月の中教審答申「新しい時代にふさわしい高大接続の実現に向けた高等学校教育、大学教育、大学入学者選抜の一体的改革について」を踏まえて策定された「高大接続改革実行プラン」を経て2015年3月に「高大接続システム改革会議」が開始され、各ワーキングにて個別選抜の改革や新テスト・評価に関する作業が集中的に行われた。

以上から、新入試は「学力の3要素」を多面的に評価する新しい「大学入学者選抜」に衣替えとなり、その新制度に対応すべく各大学で検討が重ねられている（表2）。「共通テスト」は大学入学希望者を対象に、大学教育を受けるために必要な能力について把握することを主な目的とし、十分な「知識・技能」が修得されていることを前提に「思考力・判断力・表現力」を中心に評価するとしている。これはセンター試験が「知識・技能」を問う問題が中心となっており、これからの大学入学者選抜において評価すべき「確かな学力」の在り方に加え、高等学校段階の基礎学力を評価する新テストの導入などを踏まえる「知識・技能」を単独で評価するのではなく、「知識・技能」と「思考力・判断力・表現力」を総合的に評価するものにしていくことが必要として、新評価を加えたテストを2021年度から実

施することになった。

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

表2 学力の3要素と高大接続改革

	学力の3要素	大学入学者選抜（2020年～）	
個人で獲得される能力	① 知識・技能	高校生のための学びの基礎診断	個別学力検査
	② 思考力・判断力・表現力	大学入学共通テスト	
③ 学びに向かう力・人間性		個別大学独自入試 (小論文、集団討論、調査書、学修計画書等)	
能力を発揮するための基盤			

※ 新テスト後は、入試区分（一般・総合・(AO)・推薦によって①②③のウェイトを変えて選抜することも考えられる

2.2.2 「入試企画・構築」に携わる専門性（資質）とは

入試改革において、アドミッション教員として求められるスキルや資質は「(入試に対する)知識量・経験値」と「(学部への)調整力・交渉力」といえよう。これまでの入試制度や仕組みを十分に理解し、かつ新入試に係る検討項目や変更点等を的確に学内（執行部や学部）に伝え、新たな入試プロセスを提案する力が必要である。

また、新入試にて追加された調査書や学修計画書等の「多面的評価」に

よって、アドミッション組織や教員が学部入試の採点等、「評価」業務に関わる可能性が浮上している。

学部入試に関する業務（評価・採点等）については、学内の者であってもその守秘性から距離を置く（拒む）傾向にある。しかしながら、多面的評価は従来の流れ（作題・実施・採点・判定）とは異なり、様々な評価尺度を用いて点数化（あるいは段階別表示）する必要がある。従来の調査書は高校単位、あるいは同じ高校でも年度（学年）によって評価基準や記載方法に差異が窺えた。また新しい調査書は記載項目が増えるが、それらを大学入試において「多面的に評価する」ことを（既存の）AO や推薦入試に加えて一般入試でも求められることになる方向性が示されている⁵⁾。

以上を踏まえて、多面的評価について各種評価（パフォーマンス、ルーブリック、ポートフォリオ等）に強い専門的な人材か、あるいは評価を活用した新しい入試設計を提案できる人材が求められよう。

2.3 入試広報・高大接続

2.3.1 「入試広報・高大接続」について

入試広報の業務に関する評価（期待度）は、大学による差が大きい。かつて「選抜性の高い大学」⁶⁾ は入試広報の概念が低く、それ以外の大学が積極的に展開するイメージが強かったが、近年では東京大学と京都大学が特色ある選抜（AO や推薦入試等）を始めたことに伴う広報活動を強化したことで、高校教員を対象とした説明会や生徒対象の相談会等を他の都市でも開催するようになった⁷⁾。それに対する影響か以前ならば広報に熱心ではなかった他の伝統ある国立大学も盛んに行われるようになり、現在では全国的に入試広報へ力を入れる傾向が高まった。

「入試広報」に関係する領域は広い。表3は、アドミッション組織における主な入試広報活動の一覧である。「学外・学内」別に分類したが、非アカデミック系の生徒・保護者を対象とした進学相談会から、マスコミ対応（入試に関する取材等）、さらにアカデミック系の入試に関するシンポジウムやセミナー等、アドミッション組織の対応範囲の広さが実感できる。

前述の「入試分析」「入試企画」との違いは、学外者が多数関わることであり、その意味では「入試広報は大変な業務」といえる。また、本件に関する企画立案は、主に当該所掌の事務職員と行い共同して実施運営に携わる機会が増えるが、それでもマンパワーとしては不十分である。

以上の業務に対し、アドミッション組織と所掌する事務にて対応するが、

これらの領域を単独でカバーできる者は少ない。学部教員は自身の学部については説明可能だが、大学全体や他学部については分からないことが多い。もっとも、所属する学部についても他学科の詳しい説明は限度がある。学部所属の教員でもコース分属やフィールド先等は当該学科・コースの担当者しか把握していないこともあり十分とは言えず、さらに留学や資格取得、就職支援および就職実績等、生徒・保護者の質問は予想外に及ぶ。アドミッションの教員も学部の詳細な質問対応は困難だが、日頃から全学部の対応を行うことである程度の情報は有しており、概ねその対応で十分といえよう。「○学部と△学部に存在する□コースについて」等、学部教員が得意としない学部を跨いだ質疑についても大概の説明は可能であるし、そのような人材が求められている。

また、入試「広報」といっても一方的に自大学の情報を提供する業務にとどまらない。例えば「5. 高校訪問」では、新教育課程や新入試に向けた学習および進路指導についてヒアリングすることも可能である。近年は高校教員が志望校を決定する大きな役目を果たしており（山田ら 2017）、高校との情報交換や共有は重要である。

表 3 入試広報

<p>〈学外業務①〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 進学相談会（生徒、保護者） 2. 入試説明会（高校教員、受験産業社員） 3. 講演会・出前講義（生徒、保護者） 4. 教員研修（高校教員） 5. 高校訪問（高校教員） 6. 自大学訪問者の対応 7. その他（シンポジウム、セミナー等） <p>〈学内業務②〉</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 大学案内 2. オープンキャンパスの企画立案 3. ラジオ、新聞取材等のマスコミ対応 4. その他（入試広報に関する FDSD 研修等）

アドミッション教員に課された入試業務における「三つのミッション」の意義

2.3.2 「入試広報・高大接続」に携わる専門性（資質）とは

「入試広報」の中で生徒・保護者等を対象とした“進学相談会”はイベント色が強いイメージがあり、アカデミックな者よりも実務系出身（前任が高校教員や受験産業社員）のアドミッション教員のほうが仕事慣れしていることで分がある、との指摘もあるが筆者の見解では、(本人の) 職歴よりも「(広報活動に対する) 意欲・関心」によって差が生じる印象を受ける。したがって教員の経歴はあまり関係なく、どちらの出身でも当人の意欲や熱意によって十分に果たせる業務といえる。

一方で“高大接続”に関する諸活動においては、高校教員への入試情報の提供（説明会）や、生徒・保護者を対象とした講演会・出前講義、さらに自大学の訪問者に対する研究室見学やミニ講義および学内案内等、広報以上に幅広い知識と行動力が求められる。とりわけ「自大学への訪問」所掌事務が跨がる場合があり、事務方との調整もあるためアドミッション組織とその担当事務との連携も不可欠であることから、知識や経験に加え学内外の調整に長けた人材が必要といえよう。

3. アドミッション領域における「能力が発揮できる者」とは

3.1 学内におけるアドミッション組織の立ち位置

アドミッション組織に属する専任教員の学歴や職歴は、大学院等で博士号（教育学ほか）を取得した学術系（アカデミック）と、一般企業の社員や学校の教職員等を経て採用された実務系（非アカデミック）に大別される。必然的に前者は研究志向が、後者は実務的志向が強いといえるが、「三つのミッション」を遂行するうちにどちらも関わる機会が増えるためいずれは互いに通じることになる。

むしろ憂慮すべきことは、アドミッション教員自身の学内における“立ち位置”が「内寄り（学内重視）・外寄り（高校や地域）」によって学内外部との方針（意見）に相違が生じることだろうか。国立大学では法人化後は事務職員の大学間異動が少なくなり、学内完結型が増加している。また、教員も任期制の導入で人事交流が活性化してきているが、それは後述する学内共同教育研究施設（以下、センター系）や若手教員（テニュアトラック）の者が多く、学部にて採用された教員については採用後定年まで異動しない者も少なくない（山野井 2004）。

以上から、いわば外部のことを知る機会が少ない組織に対し正論（提案

を含む)を並べたところで否定されるか無視されるか(棚上げ)の状況に陥ることになる。それを防ぐためには学内での理解者を増やすことも重要であり、コミュニケーションに秀でた者が当職に就くべきといえよう。

3.2 「能力が発揮できる者」とは

しかしながら、新しい入試による高校のカリキュラム変更や東大・京大の入試広報の強化など、「外部」は確実に変化している。その変化に対応する人材を学外から招き、大学改革を進めることがアドミッション教員の使命である⁸⁾。それらの事情に鑑みた大学側の採用と、(学内の)保守的な考えの中においても実行力を示せる人材の登用が望ましい。これは教員の出身形態がアカデミックか否かは関係しない。とりわけ任期制採用の場合は学内(周囲)の「期待」とともに「結果」を短期間に求められる傾向にあるため、ある程度発信力と行動力に長けた人材が「能力を発揮できる」者に近いといえよう。

本来ならばアドミッション教員の仕事は上述の通り入試業務に係る「三つのミッション」といった“(入試)研究と実務”に跨る領域に関わるために、理想としては各分野に秀でた人材の配置が必要である。実際は人事予算の都合もありそれらの業務を合わせた1人の採用となることが一般的である。よって採用を受けた者も不得意な分野を抱えて着任することになるが、それは大学が組織として守ることが重要である。

図2は「三つのミッション」に関する学内の評価をイメージで表した。縦軸にアカデミック色、横軸に学内の認知・理解度として、それぞれ期待度を示した。アカデミック色の強い国立大学においては、入試研究に主眼を置くほうが学内の認知や理解が得られやすいが、この度の「入試改革」は図3の通り「高校改革」と「高大接続改革」も合わせて進行しており、実務的な要素も多分に取り入れる必要がある。

以上からアドミッション教員としてふさわしい人材について概観したが、当該組織に適切した者は「研究と実務に長けた二人の採用」である。もっともそれ以上に重要なことは学内(執行部、学部、事務組織)の理解と協力であり、それをサポートする学内組織の支援が必要といえよう。とりわけ任期制で採用された教員にとっては結果を出すために早期の計画と実行に動かざるを得ない場合もある。その行動が時には誤解を生み、学部教員や事務職員と軋轢が生じる懸念もある。それらの事情や背景を考慮した上で組織を運営するべきといえよう。

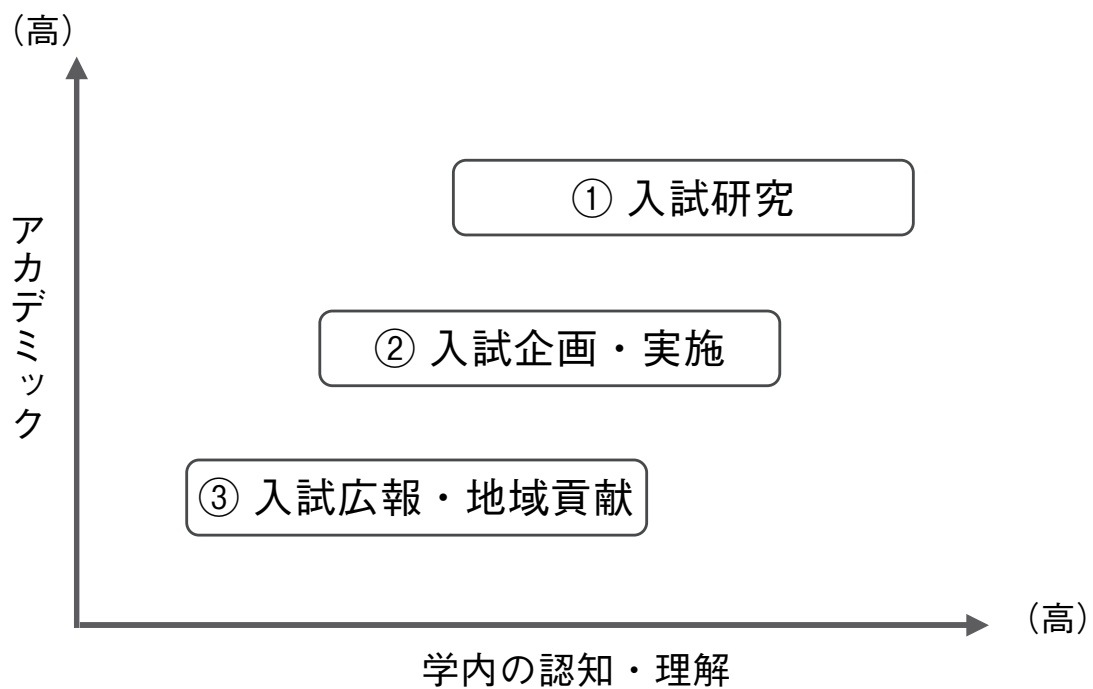
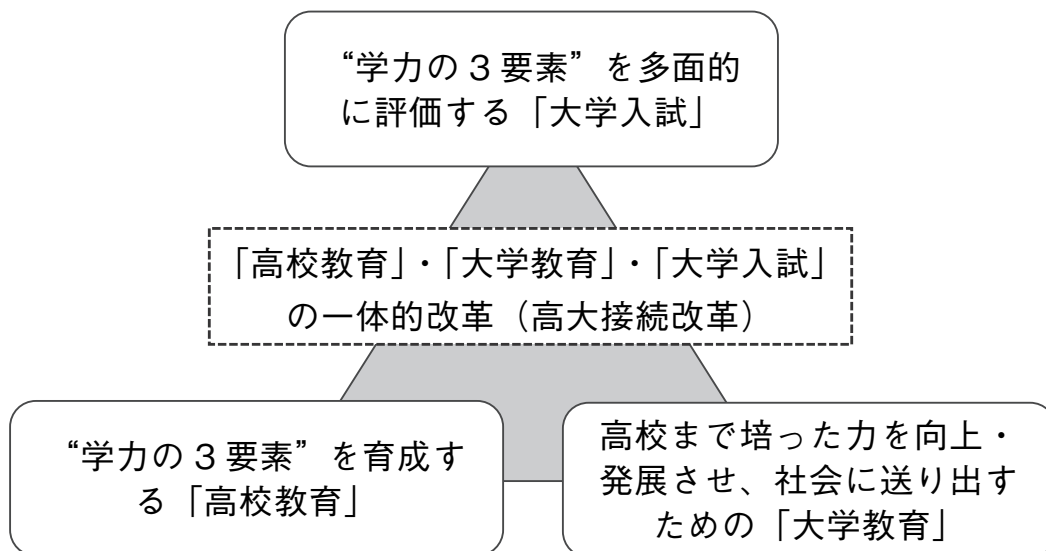


図2 「三つのミッション」に対する学内イメージ



出典：文部科学省、2017、「1. 高大接続改革の動向について」p. 4

図3 高校と大学を一体化した入試改革

4. アドミッション教員に係る展望と課題（学部や事務との距離、任期制）

4.1 学部や事務との距離

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

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

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

4.2 人事評価と任期制

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

（アドミッション教員の問題点）

- ・評価者との距離（意思疎通）に関する問題・・・人事評価等
- ・透明性を欠く「更新」基準・・・任期制の場合

国立大学アドミッション教員の管理者は、組織上執行部の役員や学部所属の教員が兼務することが多い。日常の業務については問題ないが、自己評価や組織目標において上司との解釈や方針に齟齬が生じ、支障をきたす事態が懸念される。

大学に導入された「組織及び自己評価」は、管理者の研究分野の違い等を理由に不安視する学部教員も少なくない状況において（畠田ら 2009）、

業務そのものを異とするセンター系教員にはさらに違和感があり、当該組織や個人評価に適さない記載項目も見られる。医学部教員同様に、例えば病院勤務での評価と同様に別枠でセンター系教員の項目を設けるか、目標・達成・自己評価についてはフリー形式で記述が可能な様式が望ましいといえよう。

アドミッション教員の採用については各大学で様々な形態で公募されているが、共通項は他のセンター系教員同様に採用条件の大半が「任期あり」という点であろう⁹⁾。しかも概算要求経費や競争的資金等で獲得した公募には、任期更新の基準が示されていない（あるいは曖昧な表現）募集も散見され、雇用においては不安定である。児美川（2017）は、職位について「特任教授・准教授」等と位置づけられているが、実際には給与、福利厚生、研究費、研究室等の処遇の面で、「任期なし」の教員と比べて恵まれない条件下に置かれることが少なくない等、学内における就業条件の厳しさについて指摘している。

2015年に行った国立大学アドミッション教員の任期制に関する調査において（永野 2016）、国立大学アドミッションセンター連絡会議に属する大学の約半数（12大学）の任期付きの教員11人に、「業務や組織」に関すること、さらに「職位」や「任期制と更新基準」に関するアンケート調査等を行ったところ、特に「雇用面で不安がある」の回答で指摘が多かった事項が「（任期付き教員の）曖昧な更新基準」であった。また公募の要項には「更新（再任）可」と明記されながら、実際は更新に関する評価基準や達成目標などが未設定のまま募集を行い、採用後に「更新基準」を検討する大学についても複数の回答があった。就業規則に抵触する、いわゆる「後出しじゃんけん」である。

実務系（非アカデミック）出身のアドミッション教員の前職は、民間企業や学校教員等で長く勤務し実績を十分にあげた者である。そのような履歴を有する者でなければ（当該組織に）まず採用されない狭き門である現状に鑑みて、採用後の雇用の不安定さは後継者が応募を躊躇するだけでなく、今後の同組織の発展に支障をきたす。児美川（2017）も、「（アドミッション教員を含む）非アカデミック型の任期付き教員は、アカデミック教員にみられる“任期の定めのない専任教員ポストに空きがないからとりあえず任期付採用で落ち着いた”わけではなく、任期付きの公募が大半だったので新設された教員ポストに就いたにすぎない」と指摘している。もっともこの雇用に関する問題は、アドミッション教員に限らずテニユア・ト

ラック採用ではない若手教員や、他のセンター系に所属する教員全般にも該当することである。

中教審答申（2014）においても、新しい入試制度の導入に伴い各大学におけるアドミッション・オフィスの強化やそれに関わる人材の育成について言及していることに鑑み、組織の整備だけでなく雇用面においても充実と安定を図るべきといえる。

5. おわりに

本稿はアドミッション組織、及び所属する教員の業務を「三つのミッション」として、カテゴリーごとにその専門性について考察した。アドミッション教員のタイプは、学歴や職歴から実務系とアカデミック系に分類されるが、求められる業務は双方がクロスする領域であることからそれぞれの専門と経験が活用できることを明らかにした。

国立大学における当該組織の数について正確なデータが見当たらないが、同組織で構成される「国立大学アドミッションセンター連絡会議」の加盟大学は29大学（2017年5月現在）である。近年は概算要求事業「共通政策課題（入学者選抜改革分）」としてアドミッション組織の新設や専任教員を採用する（増やす）大学も増加していることから、国立大学86校の半数程度は設置されているとみている（予定を含む）。

当該組織に属する教員の経歴は幅広く、アカデミック系・非アカデミック系が混在している。これもセンター系教員の特徴といえるがアドミッションの業務は研究と実務が交差する業務領域のため、アプローチは異なれども双方から対処が可能である。

以上から、アドミッション組織に属する教員は学術的・実務的に秀でた集団であり、人材としても豊富である。「教員評価」及び「任期制」等の雇用に関する課題は早急な改善を待ちたいが、中教審答申（2014）の示すとおり、現行の高大接続改革（高校改革、大学改革、高大接続）を成功に導き、持続的に発展させるには直接的間接的にもアドミッション組織が果たす役割とその意義は大きいといえよう。

注

- 1) 本稿で調査対象とした入試関連の組織（部局）には、各大学で様々な名称が付けられているが、本稿では「アドミッション組織」と称した。
- 2) 倉元（2016）によれば、本格的に AO 組織が広がったのは 1997 年の中教審答申の日本型アドミッション・オフィス整備の提言を受けて、1999 年 11 月に国立 3 大学（東北大、筑波大、九州大）にアドミッションセンターが設置されてから、としている。
- 3) 高大接続システム改革会議「最終報告（4）」p.62（2006 年 3 月 31 日）。
- 4) （筆者が入手した）複数の国立大学入試分析報告書から。
- 5) 2017 年 7 月の文科省「平成 33 年度大学入学者選抜実施要項の見直しに係る予告」の中で、調査書の利用に関する記載から。『調査書』の項において「調査書や資料等をどのように活用するかを募集要項に明記すること」としている。現行の実施要領においても「調査書を十分に活用する」旨は記載されているが、新要項においてはそれが一歩踏み込んだ記載とされている。
- 6) 中教審高大接続特別部会（2014）第 20 回「高大接続特別部会における答申案とりまとめに向けた要点の整理（案）」からの 8～9 ページ「① 各大学の個別選抜改革」より。『選拔性が高い大学』『（同）中程度の大学』『（同）機能しなくなっている大学』に区分されている。
- 7) 複数の受験産業の担当者からのヒアリングより。
- 8) 大学教員の求人公募情報検索「JREC-IN Portal」より。当サイトのアドミッション関係の求人内容には、担当業務に「入試戦略・広報、高大連携に関すること」と謳う募集が散見される。
- 9) 大学教員の公募サイト「JREC-IN」の公募状況を概観して。

参考文献

- 岩崎保道、2016、「大学における教員業績評価－設置者別にみた特徴と課題」『大学教育研究ジャーナル』10: 21-30。
- 児美川孝一郎、2017、「任期付き教員の増加と「大学教員」の変貌」『IDE 現代の高等教育』594: 32-7。
- 倉元直樹、2016、「国立大学におけるアドミッションセンターの役割と組織」『大学入試研究ジャーナル』26: 89-96。
- 永野拓矢、2012、「事務職面接官に関する成果と課題」『大学入試研究ジャーナル』22: 221-6。
- 永野拓矢、2016、「国立大学アドミッションオフィサーの任期制に関する考察」『大学入試研究ジャーナル』26: 141-6。
- 畷田敏行・奥居正樹・林隆之、2009、「日本の大学における教員評価制度の進

- 扱とその課題」『大学評価・学位研究』10: 61-78。
- 山田貴光・三宅将史、2017、「国公立大学協力による入試広報活動の展開」『全国大学入学者選抜研究連絡協議会予稿集』12: 249-54。
- 山野井敦徳、2004、「大学の構造改革と教員の人事政策」広島大学高等教育研究開発センター『わが国の大学教員に関する人事政策－任期制調査を中心に』1-13。