

事務職員面接官に関する成果と課題

永野 拓矢 (高知大学 総合教育センター) ¹⁾

国立 I 大学の A0 入試は 1 次選考において事務職員が教員とともに書類審査や面接等の評価を行い、2 次選考への選抜を行っている。事務職員の面接担当は国立大学初であるが、教員・事務職員各々の特徴を生かす選考方法を行うことで負担を減らし 4 年間継続している。当選考を経て入学した学生の追跡調査や学内での活躍に鑑みれば、当選考は効果的であることを示しているといえよう。本論は、国立大学初の教員・事務職員「合同」選考について選考から入学前教育までの総括を行い、現状と今後の課題について検討した。

1. はじめに

I 大学は北東北に位置する 4 学部を擁した中堅規模の国立総合大学である。A0 入試は平成 19 年に人文社会科学部にて導入した。1 次選考は学部入試の扱いとせずに教員や事務職員が組織を構成し選考を行っている(アドミッショングループ、以下 AG)。これは他学部が A0 入試を導入することも見据えた構成としており、「1 次選考は AG にて対応、2 次選考は学部にて実施」とそれぞれの特色を出すことを狙いとしている。

2. I 大 A0 入試の概要と選考組織

2.1.1 入試概要とスケジュール

この選抜はセンター試験を課さない A0 入試であり、当該学部が実施している推薦入試とは日程が重ならぬ夏期に出願受付を行っている。募集人員 9 名(人間科学、法学・経済、環境科学の 3 課程は定員が各 2 名、国際文化課程は 3 名)で 8 月に 1 次出願、9 月に 2 度の選考を行い、10 月中旬には最終合格者を出す。実施が早期であることや募集が少数であることから全国的な知名度は小さいが、北海道から沖縄まで全国からの志願がある。

A0 入試に係るスケジュールは以下の通りである(平成 22 年実施分から)。

8 月 19 日～24 日 出願期間

9 月 4 日～7 日 第 1 次選考(本学、東京、札幌)

9 月 15 日 第 1 次選考結果発表

9 月 28 日 第 2 次選考(本学)

10 月 7 日 合格発表

10 月 24 日 合格者対象オリエンテーション

2.1.2 AG 委員と学部教員の業務区分

A0 入試全般を管轄する AG 分科会は 1 次選考の実施に関わり、同入試を導入した人文社会科学部は 2 次選考を主に担当する。AG 委員に所属する当該学部教員は 2 次選考には加わず、1 次選考に専念する。

[1 次選考]

AG 委員(AG 長、入試部門専任教員、A0 入試実施学部の教員と主に学務部職員)が面接を行い 1 次選考通過者を決定する。選考内容は「書類(実績)・要約力・面接力」から総合的な評価を行う。

[2 次選考]

当該学部にて選考する。7～8 時間かけて個人面接、小論文、集団討論、ポスターセッション

ン、資料作成およびディスカッションなど課程毎に実施する。

2.2 AG 組織と教員・事務職員「合同」の背景

2.2.1 組織

AG 分科会は以下の委員で構成されている。

- ① AG 長：総務・学生・教育担当副学長（1名）
- ② 入試部門専任教員（1名）
- ③ 学務部長、入試課長、入試課主査（3名）
- ④ A0 入試実施の学部教員（3名）

※（ ）は選考に係る人数

当 A0 入試に事務職員が面接官に抜擢された理由として、当該学部は既に一般入試（前期・後期日程）のほか推薦入試も実施しているために、求める人物像や選考方法がそれらの入試との差別化を図るには、学部と一線を画す組織の確立と人材（選抜者等）の確保が必要であったことが挙げられる。

以上から学内において教員とは異なる視点・観点を有する事務職員²⁾の起用に至るが、事務職員を面接官に選出することへの異論はなかった。むしろ当該学部からは新型入試導入に際し、動員される教員の多忙化を懸念する声が大きかったことで歓迎の向きも感じられた。この評は4年経過した現在も変わっていない。また、事務職員も大変多忙な昨今であるが、「選考を行う」ことへの理解と意欲ある者が面接メンバーに加わることでこちらも不満の意見は聞かれない。異動等で AG 委員に加わる事務職員はいるが、本人の希望を優先した上で面接兼任か業務専任かを決定している。以上から特に重要な面接者選定を無理のない選出方針を貫くことが今日の安定した組織作りや評価に関係しているといえる。

2.2.2 AG 委員の職務（共同と分担の徹底）

AG 委員の主たる職務は以下の通りである。

- ① A0 入試に関する企画立案
- ② A0 入試の広報と説明会等での志望者対応
- ③ 1 次選考課題の選定、選考および 1 次通過者の決定
- ④ 合格者オリエンテーションの企画および運営
- ⑤ 入学前教育の企画および添削指導

学部選出の委員は②③、事務職選出の委員は①②③④を主に担当する。④⑤は受験生指導の経験がある入試部門専任教員が担当（専任教員は①～⑤全てに関わる）し、③課題選定や選考は AG 教職員全員が担当した（表 1）。AG 分科会は常設組織ではないためプロパー不在であることから各々が①～⑤を担当し任務を全うしている。

表 1 AG 委員の分担一覧

所属	AG	選考(面接)	要項作成	リーフレット、ホームページ作成	高校訪問、説明会対応	合格者オリエンテーション	入学前教育
教員(理事)	委員長	●	-	-	▲	●	-
教員(入試専任教員)	委員	●	-	●	●	●	●
教員(学部選出)	委員	●	-	-	▲	●	-
事務職員(部長)	委員	●	-	-	-	●	-
事務職員(課長、主査)	委員	●	●	-	▲	●	-
事務職員	委員	-	●	●	-	-	-

●…担当 ▲…一部担当 -…担当なし、あるいはアドバイザー

2.3 志願者と実質倍率

当 A0 入試は自己推薦型のため評定平均および 1 校あたりの出願制限等を設定していない。よって導入初年度は話題性や入試の斬新さがあり高倍率になったことで、「よほどの特徴を持った生徒でなければ合格できない」と判断した高校は、以後生徒への案内を控える傾向にある。東北地方では失敗させない受験指導を行う高校（高倍率入試は敬遠の意）が多く、また出願数を絞り込む傾向（滑り止め志願が少ない）見られる³⁾。導入初年度は実質倍率 6 倍を超えたが、4 年目の昨年は 3.4 倍まで減少した（図 1）。ただし減少したのは東北地方が主で、関東以西の府県では一定数の志願がある。地方の国立大学文系学部で募集人員が少なく、かつ早

期実施で広報が全国に波及困難な条件下において遠方からの志願があることにAO入試の効果や魅力を感じている。

志願減は多面的な選考を行う当入試においては懸念材料だが、低倍率になった今春入試でも本学が求める人物像や実績、そして合格後の入学前教育の取り組みや提出書類のレベル(自己分析力および文章表現力等)は、入学までの追跡調査⁴⁾の結果、1期生との遜色は感じられなかった。倍率は低下したが合格者のレベルは下がっていないことは出願する高校側が当入試に対する志願タイプの「向き不向き」を把握したものとしている。

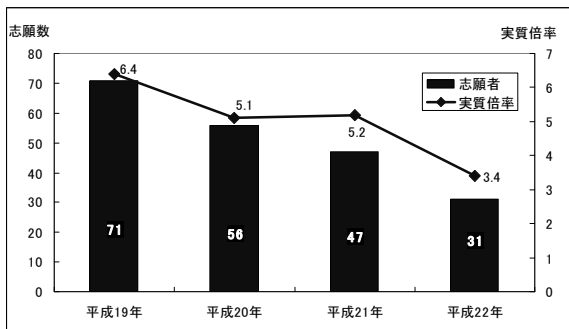


図1 AO入試の志願者と実質倍率

3. AG 教員職員の合同選考

AG分科会の重要事項のひとつは当入試の求める人物像「明確な志望動機や自己アピール力を有する者で自身の培った実績を生かし、I大学在学中あるいは卒業後に活躍ビジョンを描ける者・・・」を高く評価し2次の学部選考に送ることである⁵⁾。

1次選考は「書類」「要約」「面接」の3点を採点するが、「書類」評価はその出願書類の書かれた内容と本人の“整合”を面接時に確認す

る必要がある。それらの評価法は教員と事務職員で切りが異なる。その特性を生かすためにも面接は教員と事務職員を組み合わせを行い、各々の評価を照らして総合評価を行っている。

図2は導入初年度と昨年(4回目)の1次選考の評価点(補正前の素点)比較(「書類」と「面接」)である⁶⁾。当該学部教員と事務職員の組み合わせパターンのみ抽出した。初年度(H19年)と4年目(H22年)では採点者全員が交代したが、面接者個々の標準偏差の比較をすると「教員は幅広く(大胆)、事務職員は小幅(堅実)」の傾向が窺える。教員・事務職員合同選考の狙いである「多面的評価」が達成したといえる。

2次選考は学部各課程が独自に行う。1次と2次選考の合計で合否が決定されるが、1次結果は2次選考通過では重要な位置づけがあるが、2次では課程の評価を優先とし、1次配点は低く設定している。

4. 追跡調査とAG

表2は、入試種別でまとめた追跡調査である。I大学で評価する「秀・優・良・可」を点数化し、GPA方式にて算出⁷⁾した。

1期生は実質倍率が6倍超と厳しい選考を通過したこともあり、入学後の成績も他の入試入学者と比較しても平均(2.58)が最も高い。また、学内の様々なプロジェクトにも参加し、積極的な姿勢が評価されている学生も存在する。一方で2期生は平均(2.11)が最も低く、1期生と対照的である。1・2期生に共通していることは標準偏差が大きいことであり「課程トッ

[H19年 (AO1期)]

	人数	書類評価(40点満点)		面接評価(50点満点)	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
学部教員A	10	35.1	3.93	39.5	5.60
事務職員A		34.6	3.13	42.2	3.85
学部教員B	9	28.0	4.66	42.4	3.97
事務職員B		35.7	4.17	39.2	2.39

[H22年 (AO4期)]

	人数	書類評価(40点満点)		面接評価(50点満点)	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差
学部教員E	5	32.4	1.67	40.4	11.33
事務職員E		35.8	2.49	39.6	6.43
学部教員F	4	26.0	4.08	36.0	6.53
事務職員F		35.5	2.52	39.5	10.34

図2 AO1次選考(補正前)「学部教員と事務職員の同一受検者の評価比較」

プ」の成績優秀者もいるが下位に低迷している学生も存在する。殊に学業成績の優劣だけでAO生は論じられないが、他入試と比較して成績に幅があることには今後も注視する必要がある(3期生の1学年は前期データのみのため省略)。

AG分科会ではこうしたAO入学者の追跡調査や学内での活動状況を会議内で適時取り上げ、成績不振や問題行動がある場合には学部との連携をとりながら対応を図っている(学部選出のAG教員3名の存在は大きい)。なお、本学では入学後はAO生であっても学部所属の学生のため、AG分科会が直接アプローチすることは少ない。マンパワーの問題もあってAG委員の任務は学籍番号が発生する入学前までと割り切った姿勢をとっている。

表2 入試種別のGPA比較

人文社会科学部 入試種別GPA比較(平成22年前期までの通期集計)

在籍年次	GPA項目	AO入試	(参考)他の入試種別入学者		
			推薦入試	一般前期	一般後期
3年 (AO入試1期生)	平均	2.58	2.51	2.45	2.28
	標準偏差	0.92	0.79	0.86	0.92
	人数	11	44	122	52
2年 (AO入試2期生)	平均	2.11	2.54	2.46	2.49
	標準偏差	1.01	0.78	0.77	0.65
	人数	11	40	125	44

4. AO入試の広報

盆明け直後に出願が始まることからAO入試の広報は他入試より早く夏までに完了しなければならない。年度以前にAO入試用のリーフレットを作成し、4月の高校訪問時に配布し周知を行っている。また、AO入試独特の選考方法等(選考時間は1次20分、2次は7~9時間で選考内容は1次2次で大きく異なる。)を受験生や高校に周知するため大学独自の説明会を開催し、求める人物像や1次2次選考での評価ポイントについても広く伝えられるよう工夫した。また、質問者だけが有利にならぬよう

大学のホームページ等にQ&Aの欄を設け、質問の多い内容については回答も含めて公表している。

AO入試の主な広報担当はAG委員の一部事務職員と入試専任教員である。高校訪問や大学説明会等にて案内および個別説明を行った。

5. 合格後のAG職務

10月半ばに合格発表を行うが、それ以降もAG分科会活動は継続する。主たる業務は「合格者オリエンテーション」と「入学前教育」である。秋以降は、入試業務が一層の多忙期を迎えることから、このオリエンテーションまでが事務職員の関わる業務となる。また学部教員も本業である研究教育活動や推薦入試等で日程調整が困難になることで、事務職員同様にAG委員としての任務は減少する。11月以降のAO関連業務(入学前教育等)は、入試部門専門教員が全てを引き受けて対応する。

5.1 合格者オリエンテーション

最終合格発表の約半月後(10月末)に合格者および保護者を対象としたオリエンテーションを実施している。参加は任意だが、例年ほぼ全員の合格者と約半数の保護者が出席している(保護者同伴は県外合格者が多い)。AG委員は「企画と運営」で全てを担うが、「前日準備は事務職員」「当日の運営担当は入試課長と専任教員」「挨拶・ミニ講義は副学長と学部教員」と職務の分担を徹底している。

AO合格者オリエンテーション(平成22年)概要

実施日時: 10月24日(日) 9:00~12:30
 開催場所: 人文社会科学部1号館会議室
 参加者: 合格者とその保護者(14名)
 大学参加者: AG教職員、人文社会科学部学部長、大学生協職員および学生(約20名)
 配布物: ミニ講義資料、入学前教育の案内、受験アンケート、入寮案内、奨学金案内等のガイドブック

当日は実施学部の学部長や大学生協職員および学生の参加もあり、総勢スタッフは 20 名を超す。これらの事前調整を行うのも AG 分科会の役割である。

5.2 入学前教育

入学前教育は入試部門専任教員が教科・学習指導のアドバイザーになり、センター試験受験に向けた学習計画や効果的学習について個別助言を行っている。11 月末、12 月末に学習に対する自己分析と学習計画書を提出、センター試験を受験し、その自己採点結果を報告させている。費用は教材の購入は求めず、「高校で実施した問題集や模試の問題を復習、復々習」することで保護者の負担を大きく軽減させ、通信費代程度（3 回で約 60 円）でセンター試験レベル学力向上の個別アドバイスを行うのが当入学前教育の大きな特徴である。

他の AG 委員は「入学前教育」以降（11 月～）は入試専任教員に「添削指導、郵送、報告」等の一切を任せるが、レポートや添削はその都度各委員に送信し全員が確認する。必要に応じてコメントの加筆・修正を行い返信、再度専任教員によって再校するなど全員の見解一致を経て、個々に返送する。

入学前教育が全て終了した 2 月に合格者宛にアンケートを送付するが、全ての回答はこうした個々の学習・教科指導へのコメントに強い満足感を示していた。

6. まとめ「成果と課題」

入試選考のみならず、事務職員が AG 委員として広報や入学前教育に関わることにより、ほぼ通年業務となる当入試に対して積極的な参加意識が感じられる。また志願者および合格者への関わりが他の入試よりも結果的に高いこともあり、教員を含む委員全員が入学後の追跡

調査や学生の活躍等にも注目するなど特筆すべき点が多い（募集人員が 9 名と少数なので入学者全員の顔と名前が一致することが要因か）。

3. の通り AG 委員の 1 次選考における面接評価の傾向は「教員の採点は幅広く、事務職員は狭く」であるが、当然のことながら優劣が明らかかな者に対しては点数が近接していた。それ以外の志願者に対する評価の違いは随所に見られ（志願者の実績やその活用法、そしてそれらに関する自己 PR 力や表現力等にて）、評価・観点の差異について合同で面接した教員と事務職員がのちに議論する場面が見られるなど、事務職面接官登用時に期待された「教員と異なる事務職員の力量」が十分成果として反映されている。

課題としては、第一に教員・事務職員の勤務形態の違いが挙げられる。裁量労働制の教員と勤務事情が異なる事務職員に対し休日実施が多い大学説明会の日程や、夏以降の入試業務の過密さから AG 業務に十分関われない期間も発生する。AG 委員を多く含む入試課では、当 A0 入試のほか、センター試験や個別試験等、多くの入試業務を抱えている。「教員と事務職員の合同選考」は 4 年の実績ある本学としては学内におけるその認知度は高いが、職務の違いのほか勤務形態の相違を互いに理解しなければ A0 入試の円滑な運営は難しい。

第二の課題は AG 分科会の体制である。当 A0 入試は現在一学部の実施であることである程度の統一性や融通性が図られるが、複数学部導入の際には調整役（現在は AG 分科会の長、および専任教員）のプロパー化が必須であろう。また、1 次選考での書類評価や面接は既存入試とは手法が異なるため教員でも当初は戸惑う。面接官として選出された事務職員では尚更である。ところが面接官に選出される職員は管理職か主査級のため異動が早く（2～3 年）、また

管理職の場合は学外からの異動が一般的なことから引継ぎの難しさも課題である。

導入後4年が経過し、教員の担当交代や事務職員の定期異動等でほぼ全員が導入当初と入れ替わったが、選考内容や評価基準に大きな変更がないことで当入試に係る理念や方針は安定している。また、入学後の合格者オリエンテーションから入学前教育、さらに入学後の追跡調査からも一定の成績が収められていることに鑑みれば、他学部の導入が検討されても相応の結果が果たせると思われるが、それらを調整する恒常的な組織が必要である。他大学で設置されているアドミッションセンター等の設立が求められる。

注

- 1) 筆者は平成23年3月まではI大学大学教育総合センター入試部門の専任教員（AG委員兼務）であった。「入試部門専任教員」とはI大学のアドミッションポリシー（入学者受け入れ方針）に基づき、多様化する学生個々の能力を引き出すための入学試験のあり方について調査研究並びに運営実施を行う専任の教員のことである。入学後の教育を担当する部門や修学・生活支援の部門、さらにキャリア支援の部門とも連携して、本センターが目指す“大学の入口から出口まで”の一貫的サポートを分担している。
 - 2) 国立大学法人職員採用時の面接経験者などからヒアリングを行い、大学入試を中心とした教員とは異なる観点の評価に注目した。
 - 3) I大学人文社会科学部入学手続き者アンケート（平成22年前期、回答105名、回答率83.3%）によれば「一般入試の私大併願校数」について「併願した」と回答した88名のうち「1～2校」が71名（80.7%）を占めた。以上から東北地方は浪人させずに国公立大
- へ、進路指導が推奨される高校が多いことが分かる。代々木ゼミナールの調査では当該年度の私立大併願数の平均は5.1校。
 - 4) 1・2次選考時の合格点や入学前課題の各種提出資料の記述力や分析力、そしてセンター試験自己採点報告の比較から。
 - 5) 当A0入試は各課程募集人員の3倍程度が1次選考の通過者であり、その選抜までAG委員の役目である。
 - 6) 素点比較では面接者の主観が含まれるため、評価補正に関するガイドラインを設定し、客観性維持に留意した（詳細は割愛）。
 - 7) I大学では成績を秀、優、良、可、不可（失格）とし、秀～可を合格点とする。GPA (Great Point Average) の算出は、秀は4、優は3、良は2、可は1、不可（失格）は0の数値を与え、その科目の単位数を掛け、総和を受講登録単位数で除して算出した。