

# 多様な入試方式と学内成績ならびに就職時評価との関係

——面接を伴う入試による入学者は就職面接（学内模擬面接）に強いのか？——

篠森 敬三，野尻 洋一，寺田 浩詔（高知工科大学）

入試方式によって学生の特性に差があり、面接試験による入学者の方が就職面接で高い評価を受ける可能性が考えられた。そこで、入試方式と、学内成績ならびに3年次学内就職模擬面接での評価との間に、どのような関係があるかを分析した。分析結果は、面接試験か筆記試験かという選抜方式自体には、ほとんど依存しないけれども、入試方式の選択に影響を与えるほど本学への進学意欲が高い場合に、学内成績と就職時面接評価の両面において評価が高くなることを示した。

## 1. はじめに

### 1.1 研究の背景

昨今、様々な入試方式によって入学者の選抜が行われる傾向があり、本学も同様である。本学はその教育理念として「これからの産業界を活性化する多様な人材の養成」を掲げ、その目的に整合する多様な能力を持つ学生を集めるために、開学より他種類の入試方法を実施してきた。したがって、これら多様な入試が、教育理念を体現するものであるかどうかについては、常に関心がはらわれている。さらに多様な入試方式によって選抜された入学者が、その後大学教育を経てどのように向上したか、あるいはどのような特徴を持つのか、ということは入試制度のみならず、教育システムの向上の観点からも重要であり、多様な入試方式のもたらす結果を把握しようとする努力が継続的になされている。

前回（第23回）の大会では、本学における多様な入試方式と学内成績の相関について報告した（野尻ほか 2002）。しかし、学内成績は、学生の能力の一面を示すに過ぎない。例えば、学部入学学生は3年次終わり～4年次にかけて、（大学院等へ進学しないのであれば）就職活動を行う必要がある。現実的な状況においては、就職活動やその後の産業界での活動には、学内成績で反映されるところの教養

的・専門的能力だけではなく、意欲や協調性やリーダーシップ、また自立心や創造力など多様な要素からなるいわゆる「人物が良いこと」も同時に必要であり、それが就職面接で問われることになる。そのため人間性の観点において優れた点がある、という評価軸は、学生に対する教育的指導の視点からだけではなく、入試方式との関係や入試のあり方を考える上でも重要である。

特に、（個別ではなく抽象的な）学内議論として、教員より「面接試験による入学者は学業成績が低く教えにくい」とか、「筆記試験による入学者は、上級者とのコミュニケーション能力が低く就職指導が大変である」とかの話が出ることがある。もしそれらが事実であるならば、大学における教育において、選抜された入試方式を考慮した複数の教育プログラムを用意することが必要となる。

以上をふまえ、本論文では、大学内のひとつの学科が実施している学内最初の就職模擬面接における評価を人物の就職時（面接）評価と定義した場合に、多様な入試方式によって合格かつ入学<sup>1)</sup>した学生において、それぞれの入試方式と、学内成績ならびに就職時面接評価とがどのような関係があるかについて、分析したので報告する<sup>2)</sup>。

## 1.2 仮説（当初の予想）と検証

一般的には、面接試験を伴う入試方式による入学者は、大学実施の筆記試験入試あるいはセンター試験入試での入学者よりも、少なくとも入学時においては、面接試験への受験意欲が（面接を忌避しないという程度であったとしても）高く、また面接での評価自体も高いと考えられる。また当時の本学の面接試験<sup>3)</sup>においては、特に重きをおいて判定されたのは人間性や人物であることと、今回用いる就職時面接評価のデータが学内最初の面接模擬試験のものであってトレーニング効果の影響がほとんど加味されていないことを考慮すると、面接試験を伴う入試方式による入学者は、直感的に、最初の就職模擬面接での評価が高いことが予想された。その一方、筆記試験での入学者は、面接評価よりも学内成績の方が相対的に良い傾向を示すことが予想された。

次章以降に述べる解析の結果は、学内成績と就職時評価に正の相関があることを示した。また、人数的に多くをしめる推薦入試と筆記試験とでは、学生の特性にほとんど差が見られなかった。このことは、学内成績で示される専門的能力と人物を示す就職時面接評価は、同時に向上する傾向があることを示す。その一方で、比較的入学者人数の少ない他の入試方式においては、学生の特性に興味深い、いくつかの特徴が見られた。

これらのことは、4年次開始直前における専門能力と就職時人物評価は、筆記試験か面接試験かという単純な入試方式の差異に依存するのではなく、むしろ本学への入学意欲によって受験した入試方式が決まったことにより影響されるということ、すなわち学生の意欲が、学内成績や就職時面接評価を決定する主たる要因であることを示唆している。このことは、多様な入試方式について検討する上で、本学のみならず他大学においても重要であると考えられる。

## 2. 手法

### 2.1 大学の概要と5種類の入試方式

高知工科大学は平成9年に創設された公設民営方式の私立工学系単科大学であり、学部は工学部のみで5分野のシステム工学科（物質・環境、知能機械、電子・光、情報、社会（建築土木系））を有する。募集定員は本年3月に卒業した学生の入学時は1学年400名であった（現在の定員は460名）。

今回のデータは、ある1つのシステム工学科を本年（2003年）3月に卒業した学生（3期生）と、2004年の3月に卒業予定の学生（4期生）のものである。入試は<sup>3)</sup>、大きく推薦入試と一般入試にわけられる。実施順に（1）11月実施の専願の推薦入試（面接、作文、調査書、推薦書の総合判定）、（2）2月上旬実施の学力筆記入試A（英語、数学、理科の3教科の成績と調査書の総合判定）、（3）2月下旬実施の一般入試B（面接、小論文、自己推薦書、調査書の総合判定）、（4）センター試験利用入試C（センター試験のうち自己申告の3教科3科目と、調査書の総合判定）、（5）3月中旬の一般入試D（小論文と調査書の総合判定）、の5種類である。

### 2.2 学内成績と就職時評価の算出方法

本学では、学内の履修指導などにおいては、学内成績の絶対的数値として、合格した全ての科目（優、良、可であった科目）の得点の平均点が用いられている。しかし、不可であった科目の点数が加味されていないという問題もあり、ここでは平均点による学科内順位をもとに計算した順位得点（ $=80 - \text{順位}$ ）を用いた<sup>4)</sup>。

就職時面接評価は、当該学生の3年次の12月から1月にかけて、就職指導の一環として行われた就職模擬面接の第1回目の結果を用いた。本学は開学間もないこともあり、当該システム工学科に、数年前まで企業の採用人事も担当した経験のある教授が所属している。複数（3名）のそれら教授が学生の就職活動

多様な入試方式と学内成績ならびに就職時評価との関係

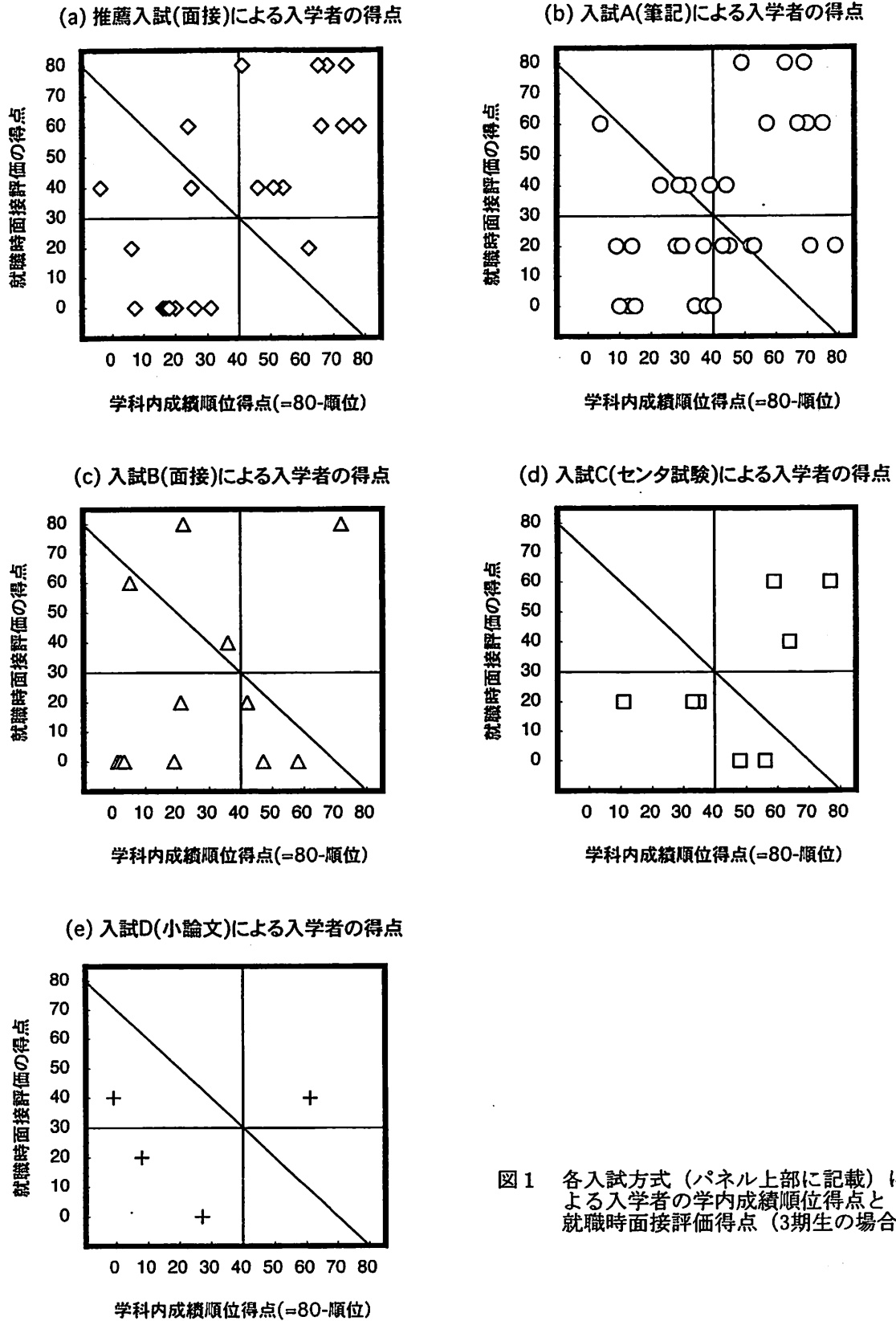


図1 各入試方式(パネル上部に記載)による入学者の学内成績順位得点と就職時面接評価得点(3期生の場合)

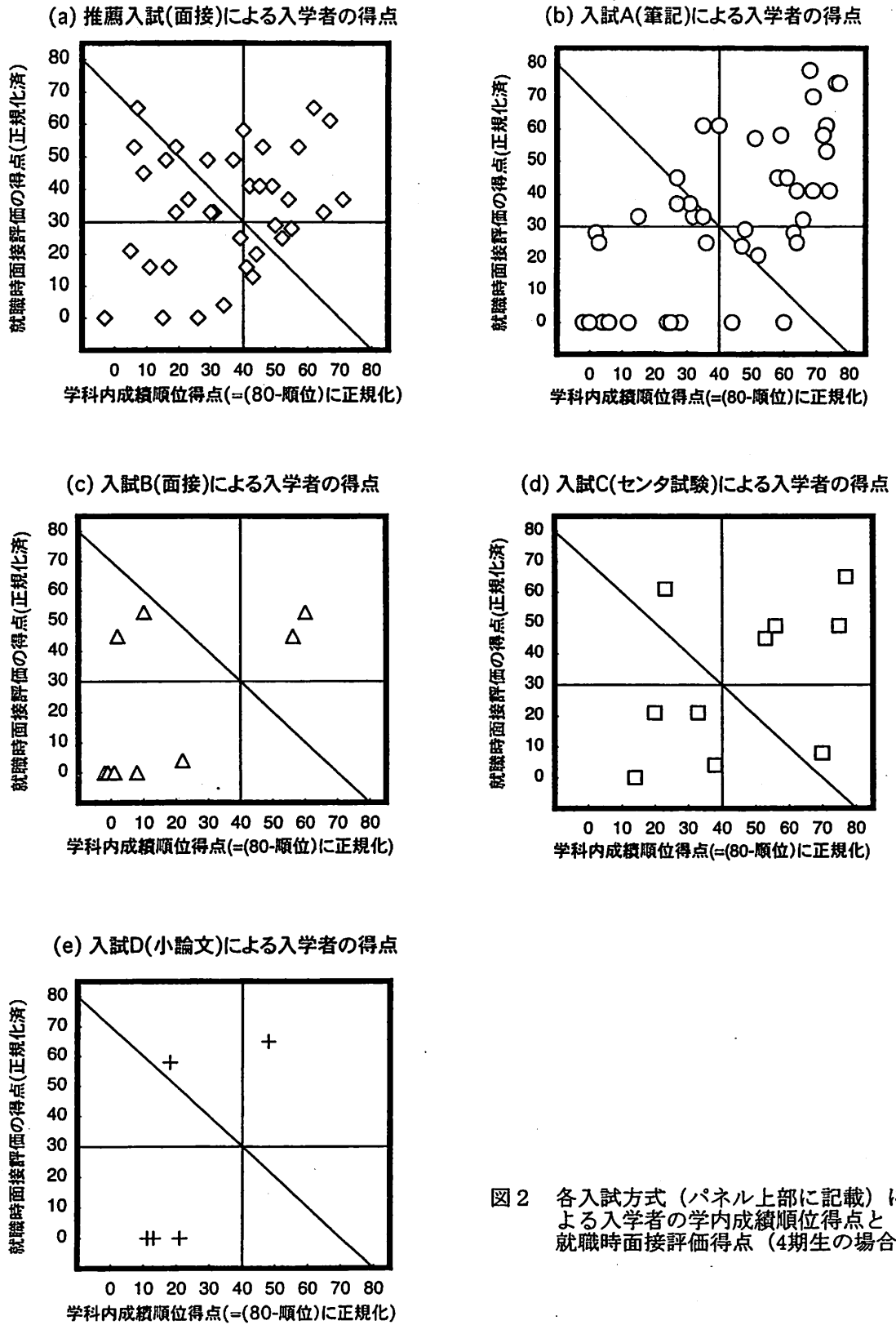


図2 各入試方式(パネル上部に記載)による入学者の学内成績順位得点と就職時面接評価得点(4期生の場合)

の一助としてその時点(おおむね3年次の12月~1月)での面接評価を行い、その結果を各学生に個別に通知して就職活動における面接試験のための対策としている。評価の観点は、「自分の考えや希望を相手にきちんと伝えられるか」、「その業界での仕事内容をきちんと把握し、自分の能力や興味を、産業界での活動と結びつけられているか」、「時事問題や専門領域でのトピックスにどれだけ関心があり、またどの程度正確に把握しているか」など、一般的な就職面接で問われる項目である。実際の就職面接の結果と同様に、評価はAA, A, B+, B-, Cの5段階で行われ、1点刻みというわけではない。これを面接評価より求めた点としてAA(80点), A(60点), B+(40点), B-(20点), C(0点)とした。もちろん現実的な学生の面接評価の差異はこのように大きなものではないし、C評価は実際には100点満点で60点ぐらいの感覚である。ここでは単純に順位得点の幅(-4~79点)<sup>4)</sup>とほぼ同じになるように点を割り振っている。ただし3期生の場合は合議で1つの評価に定めたが、4期生の場合は3名が別々に評価したため、個別に得点化して個々の教員の統計的な特性を補正してから平均した得点値を用いた。

面接を複数回実施することによって極端な例外を除いた全ての学生において面接評価は向上する。そのため、トレーニング効果の影響を避けるため、特に第1回目の結果を用い

ている。

### 3. 解析結果

図1(3期生)と図2(4期生)の各パネルは、横軸に学内成績順位得点(=80-順位)を、縦軸に面接での評価を取ったものである。それぞれのパネルは、入試方式の違いを示す。全体的な傾向を見るために、順位得点で40点(ほぼ平均値)と、面接得点でB+, B-の間に縦横線を引いている。この縦横線で学生を分類すると、学内成績も面接評価も良い学生(右上の領域)、面接評価の方がよい学生(左上の領域)、学内成績の方が良い学生(右下の領域)、学内成績も面接評価も改善の余地がある学生(左下の領域)に分類される。また斜線は以下に述べる総合得点で同一得点となる直線である。この斜線より右上であれば、学科内平均より高い総合点であることを示す。総合得点は以下のように計算した。総合得点は順位得点に面接評価より求めた点AA(80点)~C(0点)を加えたものである。総合得点は-4点~159点の範囲に分布する。総合得点の平均と標準偏差の表を表1(3期生)と表2(4期生)に示す。

図1, 2の推薦(図1(a)と図2(a))と入試A(図1(b)と図2(b))のパネルと、表1, 2からまず読みとれるのは、入学者人数の多数を占める推薦と入試Aについて、順位得点 vs. 面接評価得点の分布でも、総合点の平均でも、

表1 それぞれの入試方式で入学した学生(3期生)の順位点平均と面接点平均、および総合点平均と標準偏差

入試方式	(対応する図)	順位得点	面接得点	総合点	標準	
		平均	平均	平均	偏差	人数
推薦	図1(a)	39.5	36.4	75.8	51.3	21
入試A(筆記)	図1(b)	41.1	32.0	73.1	40.2	30
入試B(面接・小論文)	図1(c)	27.3	25.0	52.3	44.8	12
入試C(センター)	図1(d)	47.9	27.5	75.4	38.8	8
入試D(小論文)	図1(e)	38.2	31.3	48.8	35.3	4
総合(全学生)		37.5	32.1	69.6	44.0	

表2 それぞれの入試方式で入学した学生(4期生)の順位点平均と面接点平均, および総合点平均と標準偏差

入試方式	(対応する図)	順位得点	面接得点	総合点	標準	人数
		平均	平均	平均	偏差	
推薦	図2(a)	35.9	35.2	71.1	29.9	36
入試A(筆記)	図2(b)	40.1	36.5	76.7	44.4	41
入試B(面接・小論文)	図2(c)	23.8	28.6	52.4	57.1	10
入試C(センター)	図2(d)	45.9	32.3	78.2	40.4	10
入試D(小論文)	図2(e)	22.2	24.6	46.8	45.6	5
総合(全学生)		37.9	33.0	71.0	41.1	

ほとんど差異が認められないことである。このことは明らかに、面接試験主体の合格者であっても、筆記試験主体の合格者であっても、3年次終了時点での専門学力や面接評価に特に違いがないことを示している。学内での教育において入試方式による差異をつけていないことを考慮すると、専門的能力や面接評価を決めるのは、ほとんど学内での教育の効果によるものであると考えて良いと思われる。またこのことは、表3に示すように専門的能力を示す学科成績順位得点と面接評価の相関と取った場合に、入試方式の推薦、入試A(筆記)、入試C(センター)についてはおおむね正の相関があることによっても裏付けられる。

表3 学科内成績順位得点と就職時面接評価得点との相関係数(3期生のみ)

入試方式	(対応図)	相関係数
推薦	図1(a)	0.69
入試A(筆記)	図1(b)	0.46
入試B(面接・小論文)	図1(c)	0.28
入試C(センター)	図1(d)	0.51
入試D(小論文)	図1(e)	0.12
総合(全学生)		0.49

次に指摘すべき点は、入試B(面接+小論文)、入試C(センター入試)、入試D(小論文)でのそれぞれの特徴である。入試B(面接+小論文、図1(c)と図2(c))については、面接中心による選抜であるにも関わらず、横基準線よりも面接評価点が低い学生の方が、高い学生よりも多く、総合点平均も有意に低い。同じ面接+作文が中心である推薦入試と比較するとき、学生の進歩において明白に停滞が見られる。入試C(センター入試、図1(d)と図2(d))の場合は、入試A(筆記、図1(b)と図2(b))と比べて、学生の面接評価がやや低くなる傾向(平均点で4点程度)がみられる。また入試D(小論文、図1(e)と図2(e))についても人数が少ないため確定的なものではないが、同様の傾向が見られる。これらのことは、単純な入試方式がほぼ同じであっても、就職時での専門的な能力や面接評価においては大きく異なる可能性があることを示している。

文、図1(c)と図2(c))については、面接中心による選抜であるにも関わらず、横基準線よりも面接評価点が低い学生の方が、高い学生よりも多く、総合点平均も有意に低い。同じ面接+作文が中心である推薦入試と比較するとき、学生の進歩において明白に停滞が見られる。入試C(センター入試、図1(d)と図2(d))の場合は、入試A(筆記、図1(b)と図2(b))と比べて、学生の面接評価がやや低くなる傾向(平均点で4点程度)がみられる。また入試D(小論文、図1(e)と図2(e))についても人数が少ないため確定的なものではないが、同様の傾向が見られる。これらのことは、単純な入試方式がほぼ同じであっても、就職時での専門的な能力や面接評価においては大きく異なる可能性があることを示している。

#### 4. 考察

##### 4.1 面接試験による選抜の効果

面接試験を実施して入学者を選抜したとしても、就職時の就職面接に必ずしも「強い」学生であるとは限らない、という結果である。これは(一般的に行われているような選抜方法を用いた)入試多様化によっても、将来必要とされる能力があらかじめ高い学生を(一部にせよ)選抜しておく、ということが難しいことを示している。

もちろん、1つの仮説として、本学の推薦

入試における面接試験は、必ずしも最適化されたものではないのではないかと。逆にいえば、面接試験を何らかの方向に変化させることによって、面接入試による入学者は就職の面接評価が高くなる、ように選抜することができるのではないかと、とも考えられる。本報告での解析結果だけでは、この仮説を否定することは出来ない。しかし、本学によらず、大学の教育理念を考えると、この方向へばかり面接試験を変化させるのは必ずしも歓迎すべきものではないと考える。大学は専門教育を与えるだけでなく、人間性の育成もその重要な役割の1つであるはずであり、そうであるならば、志願者の大学への進学意欲や将来への期待をこめて人物を評価すること、は面接試験の実施においてむしろ望ましいことである。逆に4年後の就職面接評価を高めることばかりに主眼をおきすぎると、定式化された結論を単純に強固に保持するような傾向をもった（具体的には大学入学前からそのシステム工学科関連の業界・職種への就職希望が確固たる信念となっているような）入学者ばかりが増える恐れも多分にあり、「大学は人生について考える場でもある」という教育の理想との齟齬が生じる恐れなしとしない。そうであるならば、専門的能力と面接評価との間にある程度の正の相関があることを考慮して、両者がバランス良く向上するような教育プログラムを検討する方がより重要であろう。

#### 4.2 面接試験のある推薦入試と入試B

推薦による入学者（図1(a)と図2(a)）が、順調に専門的能力と人物（面接評価）とを向上させている一方で、入試B（面接・小論文、図1(c)と図2(c)）による入学者は、成績も面接評価も伸び悩んでいるという結果<sup>5)</sup>は、2つの理由によるものと考えられる。第1には、本人の高校での活動や高校教員による評価を加味しないで選抜することの難しさを示していると考えられる。筆者は、このことはこの入試方式における面接設問の選び方などに起

因するよりも、むしろ限られた時間内での1回の面接によって選抜することの困難さを示唆するものである、と考える。逆に1回の面接だけで選抜の合否が決まる場合には、高校教員の評価であるところの、学校推薦を与えるという事実や推薦書の内容などが判定に加味されていることの有効性を示すものである。もし本方式を継続するのであれば、就職活動における面接のように、複数回の面接を実施するなどの方法も検討されなければならないといえる<sup>6)</sup>。

第2の理由として、推薦入試と入試Bと間で見られる学生の成長度合いの大きな相違は、学生の意欲にも依存しているのではないかと考えられる。推薦入試は専願であり、最初から本学への入学を希望しているに対し、入試Bは、単に面接と小論文の方が筆記試験よりも得意であるから、というのが受験動機であったとも考えられる。推薦入試の方が受験生の進学意欲が旺盛であるという事実をふまえると、2月の筆記試験（入試Aや入試C）でも十分に合格することが予測される学生が、早期に合否判定が行われる11月の推薦入試で受験しているということも、また結果に影響したとも考えられる。

#### 4.3 筆記試験による入試A(本学独自)と入試C(センター利用入試)

面接試験のある入試方式同士でも差異があるように、筆記試験による入試方式同士でも、若干の差異が見られる。

結果のところで述べたように、入試C(センター入試、図1(d)と図2(d))については、成績は良いが、面接評価が入試A(筆記、図1(b)と図2(b))に比べて平均点で4点程度低い。また順位得点の方が、面接得点より高くなる傾向がより顕著である(特に表1、表2参照)<sup>7)</sup>。データのみから見ると、この入試方式での入学生は、不言実行型の学生である様にも見える。しかし、受験科目や、記述式かマークシート方式などの差異によってこの

ような差が生じたとは考えにくい。

その一方、この差異も、前節で述べた学生の意欲の相違で一応説明が可能である。入試Aにおいては本学独自の筆記試験が行われていることから、本学に対する進学意欲が比較的に高い学生が受験しているのに対し、センター利用入試である入試Cについては、国立大学との併願者が多いため、本学へ入学することは必ずしも本人の希望ではなかった場合も多く、入学後の学習意欲において差異が生じている可能性が高い。ただし、本学への進学意欲の差異が、3年(近い)の間にコミュニケーション能力の発達に違いをもたらすメカニズムは明らかではなく、仮説の域を出ない。

#### 4.4 就職時面接評価における学業成績の影響

今回の結果は、筆記試験による入学者であっても、成績が良い学生の場合は面接評価もまた高い、ということの意味している。この点について、学科内における就職時面接評価の独立性について、考察する必要があるが指摘された<sup>2)</sup>。すなわち、就職時面接評価は学科の教員が行っているため、学業評価をおおよそ知っている立場にある。そのため、成績が良い学生が、成績に対する印象から、面接においてもまた高い評価を得るというハロー効果(光背効果)が発生することが考えられ、これによって、面接評価と学業成績に正の相関が生じるのではないかと考えられる。

この意見には、以下の2点で反論したい。まず、実際の社会における一般的な就職面接においては、一部の入試面接とは異なり、学業成績(成績証明書)が手元にある状況下で面接が行われている、という点である。従ってハロー効果も面接試験においては実力のうちであり、むしろその効果を加味することがより学生にとって有意義な就職時面接評価であるといえる。同様に、もともとの動機は就職時の面接能力と入試方式との関連であるのだから、面接試験による入学者においてより

ハロー効果が高い学生が多いかどうか、入試方式の検討の中に含まれているはずだからである。

2番目は、逆の観点、つまり筆記試験による入学者は、面接試験による入学者よりも成績が良いという事実がもしあるならば、それはハロー効果の影響を受けない、という点である。つまりこれがもし事実なら、筆記試験による入学者は成績が良く、それ故に面接評価も高くなる。よって右上の領域に集まるはずである。その一方、面接試験の入学者は、成績も人物も悪くなり左下の領域に集まるはずである。ところがこれは今回の結果に反する。従って面接評価点にハロー効果が含まれていたとしても、少なくとも本研究の結論のうち、「面接試験による入学者群の成績は、筆記試験による入学者群の成績とほぼ同じである(悪いわけではない)」という点は維持されている。

#### 4.5 面接試験による入学者の成長

今回の結果と入試方式との関係について考える時に、もう一つ考慮しなければならないのが、入学者の成長である。それは、第1章の仮説通り、やはり面接試験による入学者は入学時には、学業成績はそれほど良くないのかもしれない。しかし、入学後の教育プログラムに対する適合度が面接試験による入学者の方が高いため、就職時面接の時には、成績もまた上位になる、という可能性である。

本学の教育プログラムにおいては、旧来の座学中心の講義だけではなく、実験・実習や卒業研究の機会を利用して、プレゼンテーション能力やコミュニケーション能力が問われる科目も多い。そのため、特に新入生時においては、面接試験による入学者の方が、大学の教育プログラム内において高めの評価を得るのに有利である可能性が考えられる。この点は、各大学の教育プログラムの特性にもよると思われるが、現在では、コミュニケーション能力重視の方向性を持つ大学も数多いた



め、それら大学においては、今回の結果の汎用性についてはそれほど心配する必要はないと考えられる。

## 5. まとめ

以上から、入試方式の選択に影響を与えるほど本学への進学意欲が高い場合には、入試方式自体の影響をほとんど受けずに、学内成績と就職時面接評価の両面において評価が高くなると考えられる。このことは、ある特定の能力が高い学生の獲得を目指して入試を多様化することは、ほとんど意味のないこと。また入試を多様化することの目的は、さまざまに異なる志願者の長所をいろいろな観点から評価することであり、入試時点での能力を評価することよりもむしろ学習意欲の高い学生を選抜することに主眼をおけばよいこと、を示唆している。

ただし、本研究は特に面接点の安定的導出の観点から、一つのシステム工学科におけるデータで構成されている。この結果が他のシステム工学科や、あるいは本学以外の大学においてどの程度成立しうるかについては、今後、共同研究等のアプローチによって検証されることが必要であろう。

今回の結果は、入試の戦略として次のようにも説明できる。まず、就職時の人物評価を心配するあまり、過度に面接試験重視にする必要はないこと。またその逆に、大学入学後の学業成績や専門教育を心配するあまり、過度に筆記試験重視にする必要もないこと。にもかかわらず、たとえ面接や筆記試験などの基本はほぼ同じであっても、入試方式・方法によっては、入試の効果があまり得られない場合もあることから、入試方式の検討は、今後とも重要であること、である。

## 注

- 1) 本文では以降、「入学者」で統一表記する。  
ただし推薦入試は専願であり各年度1名程度の例外を除いては「合格者=入学者」で

あるが、他の入試カテゴリでは歩留まり率を考慮する必要がある。ちなみに、今回提示する2年度分の学生における推薦入試を除いた歩留まり率(=入学者/合格者)は47.2%である。

- 2) 本論文は第24回大会での口頭発表の内容(篠森ら2003)に、大会での質疑応答や査読意見をふまえて加筆、修正したものである。大会において、質問やコメントを頂いた先生方と査読意見を頂いた先生方に改めて感謝いたします。
- 3) 入試方式などは全てデータ解析に用いられた学生が受験した当時の実施状況についての記述である。
- 4) 留年確定者や進路変更者等を除外して、3期生は75名であった。本学では成績順位は単位取得した科目の平均点をもとに決めるため、留年確定者(休学中の学生を含む)は必ずしも、就職・進学予定(当時)の上記75名よりも順位が低いとは限らない。この理由により、75名の順位は1位から84位までが存在し、順位得点は79点から-4点までの範囲の値をとった。また、4期生は102名であったため、4期生においては、3期生における-4-79点の値に対応するように正規化した値(ただし整数に四捨五入した値)を用いた。
- 5) ただし統計的な有意差は、有意水準10%のときにしか生じなかった。
- 6) 実際には、本学においてはこの入試B方式(及び入試D方式)は、現在休止されている。
- 7) 当該学生においては、3期生・4期生の両方で、有意水準5%で順位得点の方が面接評価点よりも高い。

## 文献

- 野尻洋一、篠森敬三、寺田浩詔、2002、「多様な入試方法と学内成績の相関」『国立大学入学者選抜連絡協議会 第23回大会(平成14年度) 発表予稿集』75-79.

篠森敬三，野尻洋一，寺田浩詔，2003，「多様な入試方法と学内成績ならびに就職時評価との関係」『国立大学入学者選抜連絡協議会 第24回大会(平成15年度) 発表予稿集』129-134.