

面接方法の改善に向けた「コンピテンシー面接」の導入 ——「問題解決に至る思考や行動特性」を評価する試み——

大塚 智子, 関 安孝, 藤田 博一, 武内 世生, 瀬尾 宏美 (高知大学)

面接は評価の公平性という点からも、評価観点を定め評価基準を標準化し面接方法を構造化する必要がある。コンピテンシー面接は構造化によりすべての面接者が同じ手順で同じ質問をし、あらかじめ定めた評価の観点・基準に基づき客観的な評価ができる面接方法である。高知大学医学部医学科では「問題解決に至る思考や行動特性」の評価を目的としたコンピテンシー面接を開始した。「問題解決に向けて思考し行動する能力」は社会の課題解決に必要な能力であり、大学入試でも評価すべき能力である。新たな取り組みであるコンピテンシー面接における評価の観点や方法等について紹介する。

キーワード：コンピテンシー評価, 面接方法, 行動特性, 主体性評価

1 はじめに

いずれの大学も「優れた学生に入学してほしい」と願うことに違いはない。しかしここで課題となるのは「何をもって優秀と判断するか」である。求める能力を定め、どのような観点と評価基準でどのような方法を用いて評価すればよいのか、これらを明確化するのが入試設計の基本ともいえる。評価の観点や基準が不明瞭な選抜は評価の妥当性を失うだけでなく、ともすれば受験者の不安をあおり大学に対する不信を招きかねない。面接は現在多くの大学入試で取り入れられている選抜方法の一つであり、特に明確な評価観点と基準による実施が求められている。本稿では、高知大学医学部医学科で新たに開始した、構造化された面接により「問題解決に至る思考や行動特性」を評価する試みについて紹介する。

2 面接で評価できる能力

面接では、思考力や表現力や意欲など、主に情意領域について評価している。例えば、面接者が受験者の志望動機について質問した場合、受験者は「尊敬する祖父（医師）のようになりたい」とか「親しい人を亡くした際に何もできない自分がいた。だから病気の人を治せる医者になりたい」と答える。この場合、両者の志望動機自体には優劣はつけ難いが、説明内容の一貫性から受験者の思考力や表現力を判断する事ができる。また、面接者が受験者の将来の展望について質問した場合、将来の展望はあくまで出願時での考えのため、入学後に多様な人々と知り合い経験を積むことにより、将来の展望が修正されることは大いに起こりうるが、受験者の積極性や意欲は評価できる。

ただ、心理的バイアスの問題は出てくる。例えば、

評価に迷うと自身（評価者）との類似点を持つ受験者を高く評価してしまう「類似性バイアス」や、すでに持っている先入観や仮説を肯定するために自身（評価者）にとって都合の良い情報ばかりを重視する「確認バイアス」が生じやすくなる。そのため、公平で適切な評価を実施するためには、評価観点を定め評価基準を標準化し、面接方法を構造化する必要があるかも知れない。

3 社会が求める能力

社会に資する人材の育成は大学の使命だと言える。大学は専門知識を教授するだけでなく「社会が抱える課題に向き合い解決策を思考し、解決に向けて行動できる人物」を輩出しなければならない。即ち「問題解決に向けて思考し行動する能力」は、専門知識と共に大学で育むべき能力だと言える。しかしながら行動力（主体性）など情意領域に関する能力は本人の意思や習慣に依存する部分が多い。それならば入試時に「問題解決に至る思考や行動力を備えた学生」を選抜し入学させることが一つの解決策となりうるのではないか。つまり、入学前から周囲の問題を見つけその解決に向け主体的な行動をしていた学生は、入学後も大学生や社会人として望ましい行動を取るのではないか。もしそうならば、大学入試で学生の行動特性を評価することにより、大学は「問題解決に至る思考や行動特性を備えた学生」を受け入れ教育し、「更に問題解決に至る思考や行動特性に優れた学生」を社会に輩出することができる。

4 コンピテンシー面接とは

4.1 コンピテンシー評価とは

コンピテンシー (Competency) とはつまり「能力」を意味するが、ここで示すコンピテンシーとは、知識や思考力といった従来の能力を「成果につながるかどうか」という観点で見られることを示している (川上・齋藤, 2006)。コンピテンシーの概念自体は1950年代には心理学用語として使われていたようであるが、McClellandの論文 (McClelland, 1973) がきっかけとなりビジネスの世界へ導入され、現在も多くの企業がその概念を人材採用の場などに取り入れている。コンピテンシーとは「成果を出せる人 (ハイパフォーマー) が備える思考性や行動特性」を意味する。例えば、同程度の知識やスキル、頭の良さであっても、実際の業務で成果を出せる人と出せない人が存在し、知識があっても行動しなければ成果は生まれてこない。つまり、知識や思考だけでなく行動も含めて評価しなければ、その者が備えるコンピテンシーレベルを判断できない。コンピテンシー評価では、被評価者の行動やその結果を深掘りして探ることにより、その者が備えるコンピテンシーレベルを判断する。

4.2 コンピテンシーが高い人の行動特性

コンピテンシー評価では、被評価者のコンピテンシーレベルを行動や成果から判断するが、コンピテンシーが高い者はPDCAを回しながら成果を上げる特性がある (川上・齋藤, 2006)。PDCAは企業の業務改善や業務効率化により生産性向上を図る手法で、目的に向けて計画を立て (Plan)、それに基づき実行し (Do)、その結果を確認し (Check)、確認の結果明らかになった問題点を改善し次の計画を立てる (Action)、という一連の行動が企業の生産性を向上させると考える。例えば、計画 (Plan) と実行 (Do) だけでは (仮に成果があったとしても) 状況が変化した場合に計画を改善できず、継続した成果を生み出せなくなるが、PDCAを回し続ける人は状況が変化しても継続的に成果を生み出す可能性が高い、つまりコンピテンシーレベルが高いと言える。

4.3 コンピテンシー面接の特徴

コンピテンシー面接では、評価者は被評価者の過去の行動事実について質問・確認することで、被評価者が成果を生み出せる行動特性や思考性を持っているかを評価する。従来型の面接のような「優秀かどうか」という主観的かつ漠然とした評価ではなく、あらかじめ定めた評価の観点・基準に基づき客観的な評価を行

う。つまりコンピテンシー面接では、何を質問し、何を評価するのかが明確になっている。また、面接手順をマニュアル化することにより、すべての面接者が同じ手順で同じ質問を行うことができる。これは評価者の心理的負担を軽減するだけでなく、評価の標準化にもつながる。そしてコンピテンシー面接は被評価者の過去の行動事実について質問するため、面接時に被評価者は自身の行動に関する記憶を思い出しながら回答する。そのため被評価者は志望動機などを暗記する必要がなく、一夜漬け的な面接対策も無効となる。さらにコンピテンシー面接は被評価者の具体的な行動事実を評価するため、以前より行動していた者は、その後も同様に行動し活躍する可能性が高くなると推測できる。

4.4 大学入試におけるコンピテンシー面接の状況

現行の大学入試においては、コンピテンシー面接の普及は十分とは言いがたいが、その要因として、被面接者である大学生と高校生の相違点がある。コンピテンシー評価は、被評価者の成果を出す思考や行動特性に着目しており、企業の採用現場では「大学時代に成果を出す行動をした人は、就職後も成果を出す」ことを期待している。これを大学入試に置き換えれば「高校時代に成果を出す行動をした人は、大学入学後も成果を出す」となる。つまりコンピテンシー面接は、被評価者の具体的な行動事実を評価するが、大学生と高校生では行動の質・量ともに大きく異なることが推察できる。大学生は、比較的強制が少ない学生生活の中で、成人となり自身の采配で活動しうるため、コンピテンシー面接で評価すべき事項も必然的に多くなる。一方、高校生は高校が定めた時間割や行事に従い、保護者及び高校教員の管理のもとで活動するため、コンピテンシー面接で評価できる事項が質・量ともに制限される。こうした理由から、大学生を被評価者として行う企業のコンピテンシー面接を、高校生を対象とした大学入試に単純に導入しても、適切な評価が得られない可能性がある。

コンピテンシー評価を大学入試へ導入した報告例もあるが、コンピテンシー評価単独での利用には限界があると述べられている (池田ほか, 2020)。

5 高知大学のコンピテンシー面接

5.1 導入の経緯

高知大学医学部医学科では問題解決能力を評価するペーパーテストを開発し、追跡調査より入試時のペーパーテストの結果と入学後の問題解決を要する授業と

の間に有意な相関があることがわかった（大塚ほか、2016）。しかし試験問題作成には科目試験とは異なる技術を要するなど、実施の面で少なからず課題が残り継続には至らなかった。

また、高知大学医学部医学科では、2003年度入試より協働性等を重視したAO入試I（現、総合型選抜I）を導入し、長時間かけた丁寧な選抜を実施してきた。卒業後の追跡調査より、本選抜の卒業者が他選抜による卒業者と比べて、協働性等に優れることを確認したが、一方で問題解決能力に関しては両選抜間に有意な差が見られないこともわかっている。さらに、医学科の選抜は18歳人口が減少する現在でも尚、多くの志願者を集めており、高い受験倍率となる状況が続いているため、知識以外の能力を根拠ある方法を用いて、より短時間かつ簡便に評価することが課題となっている。

2023年度入試より、高知大学医学部医学科ではコンピテンシー面接の方法を応用して、「問題解決に至る思考や行動特性」等を評価することを目的とした新たな面接を総合型選抜Iで開始した。先に述べたように、コンピテンシーが高い人はPDCAを回しながら成果を上げる行動特性がある。つまりコンピテンシーが高い人は、Checkで結果から課題を確認しActionでその改善を図ることから、問題解決能力を発揮していると考えられることができる。ただし、高校生は未成年であり活動範囲が制限されることを考慮すると、大学入試におけるコンピテンシー評価で注目すべきは「成果」だけではなく、特に「成果（目的）に至るまでの思考や行動」ということになる。目的達成に向けて、問題に直面した際にどのように考え行動したかに注目する。さらに面接という評価方法は情意領域の評価だけでなく、より深い認知領域である問題解決能力の評価にも適している。よって、コンピテンシー面接で「問題解決に至る思考や行動特性」を評価するのは妥当だと考える。問題解決能力自体は、目の前に課題を提示し解答を求めるなど筆記試験や口頭試問でも測ることができるが、解決のための知識や思考があれば社会に貢献できるとは限らない。社会では思考だけでなく実際にその状況下でどのように行動するかが重要となるからだ。コンピテンシー面接は、問題解決に至る過程を思考だけでなく「主体的に行動したか」「他者と協働したか」といった情意領域も併せて評価する。

5.2 評価の観点

高知大学医学部医学科が行うコンピテンシー面接では、「問題解決に至る思考や行動特性」を評価する。

つまり「問題解決に向けてPDCAを回しているか？」という点に注視して評価を行う。評価の観点は「1. 問題点・改善点の発見・選定」、「2. 問題解決のための計画・案（Plan）」、「3. 問題解決に向けた受験者自身の行動（Do）」、「4. 行動結果に対する分析・確認（Check）、次の行動改善（Action）」の4点である。問題に直面した際に、受験者自身がどのように思考しどのような立場でどのように行動したかを、上記4つの観点ごとに評価していく。

5.3 コンピテンシー面接の進め方

コンピテンシー面接は、「ステップ1：取組み課題、テーマの特定」、「ステップ2：第1プロセスの特定」、「ステップ3：第1場面の特定」、「ステップ4：行動事例の列挙」、「ステップ5：第1場面の工夫点」の手順に沿って、受験者への質問及び評価を進めていく（図1）。

5.3.1 ステップ1：取組み課題、テーマの特定

面接へのスムーズな導入を促すために、最初に受験者に対してアイスブレイキングを行う。その後、本題のコンピテンシー面接へと移行する。ステップ1では、受験者が高校生活等で取組んだ課題を確認し、面接で深掘りすべきテーマを特定していく。テーマの特定にあたり、出願時に受験者が提出した活動報告書を活用する。活動報告書¹⁾には、「意欲的に取り組んだ活動」、「課題研究」、「資格・検定」が書かれている。質問者は例えば「活動報告書に書かれた活動についてですが、それぞれいつからいつまで、週にだいたい何時間くらい取り組んだものですか？」と問いかけ、具体的な活動名（部活動等）とその活動期間について受験者より回答を得る。続けて「最も成果が出たと思う活動はどれですか？成果とは具体的にどのようなものですか？」と質問し、部活動などの長期にわたる取り組みの中の一つの活動（発表会、競技会等）にテーマを絞っていく。この際「成果が出た活動」とは、必ずしも外部から認められたものである必要はなく、受験者自身が成長したと感ずるもので良い。

5.3.2 ステップ2：第1プロセスの特定

深掘りする活動（テーマ）を特定したら、次にその活動について行った「最初のプロセス」を確認する。質問者は「（成果を上げた具体的な活動について）最初にしたことは何でしたか？」と質問し、成果を出すために行った最初のプロセスを受験者に思い出してもらおう。例えば「吹奏楽部で開催した演奏会」がテーマであれば、演奏会を開催するために最初に何を行った

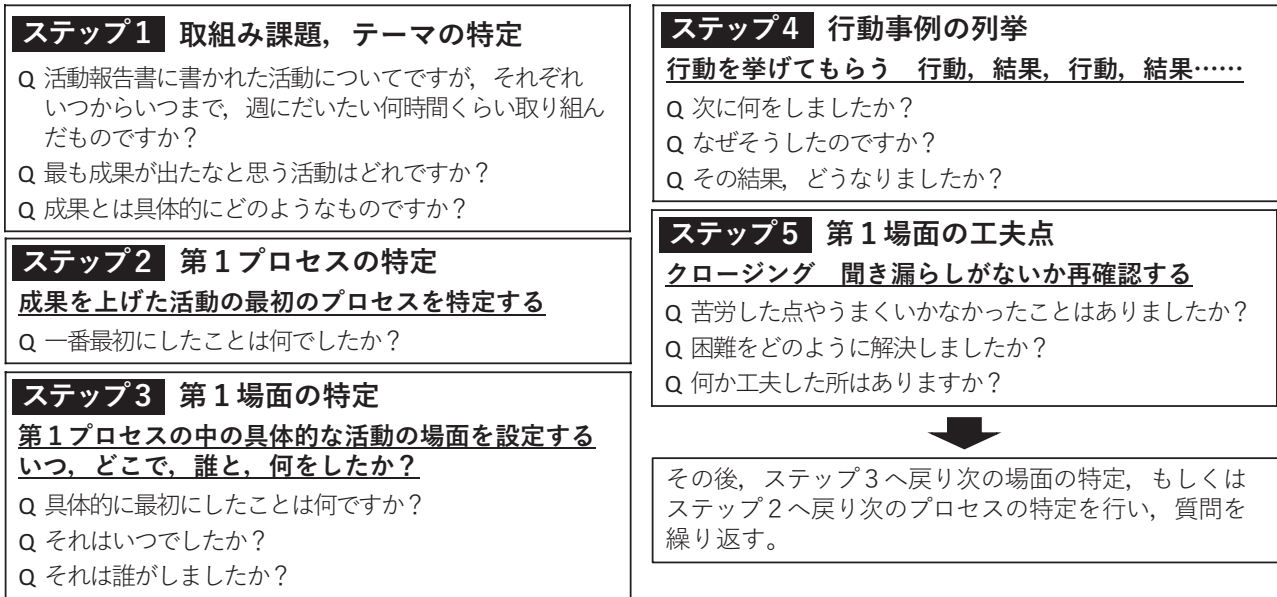


図1 コンピテンシー面接の進め方

のかを思い出してもらおう。ここでは回答として「開催実績のある他の高校の友人から情報収集した」など具体的な行動が想定される。

5.3.3 ステップ3：第1場面の特定

ここからはステップ2で特定した「第1プロセス」の中の具体的な場面を思い出してもらい，いつ，どこで，誰と，何をしたかについて詳細な内容を確認していく。その際に時系列に沿って確認すると，受験者の記憶の整理にもなり情報の聞き逃しも少なくなる。つまりステップ3では，受験者に第1プロセスの中の更に一番初めの場面を思い出してもらい，最初に行った具体的な行動について確認する。例えば「開催実績のある他の高校の友人から情報収集した」というプロセスについて「具体的に最初にしたことは何ですか？」と質問し，「その高校の友達に電話をしました」等の回答を得る。更に「それは具体的にいつでしたか？」，「電話をかけようと言ったのは誰でしたか？」，「電話をかけたのは誰でしたか？」というように，いつ，どこで，誰と，何をしたかについて詳細を確認する。

ステップ3以降では，「5.2 評価の観点」で述べた4つの観点「1. 問題点・改善点の発見・選定」，「2. 問題解決のための計画・案 (Plan)」，「3. 問題解決に向けた受験者自身の行動 (Do)」，「4. 行動結果に対する分析・確認 (Check)，次の行動改善 (Action)」に沿って，具体的に評価を開始する。問題解決に向けて，誰が考え，誰が行動し，誰と協働したかが重要となる。例えば，「演奏会の開催」という大きな課題の解決に

向けて，受験者自身が「開催実績のある他の高校の友人に電話をかけて情報収集する」という Plan を考え，更に「電話をかける」という Do を行えば，高い評価となる。

5.3.4 ステップ4：行動事例の列挙

ステップ4では，ステップ3に続いて更に行った行動を受験者に列挙してもらおう。質問者は「次に何をしましたか？」「なぜそうしたのですか？」「その結果，どうなりましたか？」と具体的な質問を繰り返し，受験者の各場面の行動について深掘りしていく。また行動だけでなくその結果どうなったのかについても「苦勞した点やうまくいかなかったことがあったか」，「それに対してどのような工夫をしたか」など，困難だった点や工夫した点も確認していく。質問の際の注意事項として，受験者の話が活動のプロセスではなく課題研究などの研究内容に集中しないように誘導する。これはコンピテンシー面接では，研究内容の如何は面接の評価に無関係だからである。限られた面接時間を有効に使うために評価に関わる内容に会話を集中させる。

ここでの評価は Plan や Do に対してだけでなく，Do の結果を Check したか，更なる解決すべき問題点の発見につながっていったか，に関しても行う。例えば「他の高校の友人に電話をかけた (Do)」ことにより，何が解決し何が課題となったのか (Check, Action)，次に何を計画し行ったのか (Plan, Do) と評価が続く。「苦勞した点やうまくいかなかったことがあったか」

は「問題点・改善点の発見・選定」となり、「それに対してどのような工夫をしたか」は Plan や Do の評価と関連するため、受験者の発言を促すことにより評価が容易になる。

5.3.5 ステップ5：第1場面での工夫点

ステップ5は第1場面のクロージングとなる。これまでの質問で聞き漏らしがないか再確認を行う。質問者は「苦労した点やうまくいかなかったこと」、「工夫した点」などについて再度質問し、受験者の回答を促す。その後、ステップ3へ戻り次の場面（第2場面）の特定、もしくはステップ2へ戻り次のプロセスの特定を行い、質問を繰り返す。

5.4 その他留意点

5.4.1 評価者と質問者

コンピテンシー面接では、評価者と質問者を分けて設定することが望ましい。評価者とは質問者と受験者の対話を聞いて評価を行う者を示し、質問者とは受験者と直接会話・質問し面接を進行する者を示す。コンピテンシー面接では、面接者は受験者に対して多岐にわたる詳細な内容を整理しながら確認していくことになる。これは想像以上の思考力を要するため、質問と同時に評価を行うことは困難を感じる場合が多い。少なくとも、コンピテンシー面接の経験を積み受験者に対する質問や評価に慣れるまでは、評価者と質問者は別に設定し面接を実施した方が厳密な評価ができると考える。

5.4.2 受験者への告知

コンピテンシー面接の実施にあたり、大学はどのような面接を行うかについてあらかじめ募集要項等で告知することが望ましい。コンピテンシー面接は受験者の過去の行動事実に基づき評価を行うため、受験者は自身の活動を振り返り正確かつ詳細な情報を提供しなければならない。そのためには受験者はあらかじめ実施される面接の内容を把握し、面接に備えて活動報告書等を準備し記憶を整理して本番に臨む必要がある。また受験者の不安払拭や準備を促すために、オープンキャンパスや説明会等で模擬面接を実施するのも効果的である。模擬面接を体験もしくは視聴することで、受験者はコンピテンシー面接のイメージを掴むことができるため、本番での受験者の緊張を緩和し円滑な面接進行が可能となる。これにより面接者も評価に関する情報収集が容易となる。面接手法を公表することは、一方で受験者が面接に対して何らかの対策を行う懸念

を生むが、一般的な面接と異なりコンピテンシー面接は志望動機や将来の展望など確証のない情報は評価せず、過去の行動事実に基づき評価するため、暗記などの付け焼刃的な対策も困難となる。

5.5 実施後の手応えと課題（評価者、質問者）

コンピテンシー面接に関して、実施後に面接評価者と質問者に対して非構造化インタビューを行った。評価者からは「次に何を質問するか考えなくてよいので、評価に集中できる」、「受験生の発言時間が多くなり、評価しやすい」、「客観的な評価ができたので、評価のブレが少ない」等、評価をしやすいという意見があった。一方、「時間的に一つのエピソードしか聞けないため、このエピソードでよかったのか疑問が残る」、「構造化したことで、逆に限定した場面（受験生の一側面）しか評価できない」という意見もあった。面接においてどのエピソードを話すかは受験者次第であるが、適切な評価となるように質問の仕方を工夫することも重要だと言える。また「PDCA サイクルが回ると評価が高くなるため、行動すれば評価が高くなる。しかし、その行動が主体的であったのか受動的であったのかを聞き出す（判断する）のが難しい」という意見もあった。これについても、評価者が適切な評価を行えるように、質問者の質問内容を厳密化する必要があると言える。

質問者からは「構造化したことで系統立てて質問でき、難しい質問をしなくてよい」と質問しやすいという意見がある一方で、「系統立てて質問するためには、ある程度練習が必要だ」という意見もあった。また「面接時間が短いと、ポイントを押さえて質問をする必要がある」という意見もあることから、質問者となるためには事前の練習が不可欠だと考えられる。さらに「コロナ禍で活動が少ないと、聞ける内容が少なくなる」というコロナ禍ならではの課題もあった。

6 おわりに

本学におけるコンピテンシー面接は導入初年度を終了した段階である。面接で「問題解決能力に至る思考や行動特性」を評価する試みは開始したばかりであり、結果については更なる面接データ及び入学後データの蓄積と分析・検証を待たなければならない。また、本稿ではコンピテンシー面接を用いて受験者の行動特性や思考性を評価する有用性について述べたが、これは受験者の志望動機や将来の展望に意味がないと考えるものではない。受験者がどのような動機を持って大学・学部を目指し、入学後や将来にどのようなになりたいの

かを確認するのは、大学にとって必須な作業であり、受験者自身にとっても必要なプロセスだと考える。

本稿で提案したいのは、コンピテンシー面接の大学入試への活用である。コンピテンシーの考え方にに基づき評価すべき能力を明確化し、コンピテンシー面接の手法により評価を行えば、明確な評価観点・基準に基づく客観的評価となり構造化された面接が可能となる。妥当性・信頼性ある評価手法の開発は我々大学関係者の利益になるだけでなく、受験者や高校教員の入試に対する不安解消にも貢献する。

現在多くの大学入試、特に総合型選抜や学校推薦型選抜において面接が実施されているが、こうした選抜において「問題解決能力」に関わる思考力と行動力(主体性)を同時に評価可能となれば、実施における負担軽減にもつながるはずである。「問題解決に向けて思考し行動する能力」は卒業後に必要となる能力である。これらを入試の評価観点にも取り入れ評価すれば「社会が抱える課題に向き合い解決策を思考し、解決に向けて行動できる人物」の輩出が期待できる。本研究は継続して調査分析を行う予定である。今後の報告を期待されたい。

注

- 1) 高知大学の活動報告書は、2016年に四国地区国立大学連合アドミッションセンターが開発したものである。詳細は井上らの論文(井上ほか, 2017)を参照されたい。

参考文献

- 池田文人・岩間徳兼・飯田直弘・橋村正悟郎・鈴木誠(2020). 「フロンティア人材評価システム——主体性を含む学力3要素のコンピテンシーに基づく多面的・総合的評価——」『大学入試研究ジャーナル』30, 186-191.
- 井上敏憲・中村裕行・前村哲史・植野美彦・立岡裕士・岡本崇宅・大塚智子(2017). 「四国地区国立5大学共通のインターネット出願と多面的・総合的評価への取り組み」『大学入試研究ジャーナル』27, 91-96.
- 川上真史・齋藤亮三(2006). 『コンピテンシー面接マニュアル』弘文堂.
- McClelland, D. C. (1973). "Testing for Competence Rather Than for 'Intelligence'", *American Psychologist*, 28(1), 1-14.
- 大塚智子・高田淳・武内世生・瀬尾宏美(2016). 「問題解決能力試験の入学選抜としての妥当性－問題・選抜の検証と入学後の追跡調査－」『大学入試研究ジャーナル』26, 59-66.