

我が国における大学入試に関する専門職団体の必要性とその展望

—— 一般社団法人 大学アドミッション専門職協会の設立背景を中心に ——

木村 拓也 (九州大学), 山本 以和子 (京都工芸繊維大学), 西郡 大 (佐賀大学),
立脇 洋介 (九州大学), 植野 美彦 (徳島大学), 池田 輝政 (U&C ストラテジー)

文部科学省教育関係共同利用拠点で行なった九州大学アドミッションオフィサー養成講座の 5 年間の実績をもとに、「大学アドミッション」の職能の高次の次元として、「新たな入試戦略の立案と入試設計」と定め、そこを最終目標に「大学アドミッション」専門知を構造・体系化した。そうした構造・体系化のもとで「大学アドミッション」の関係者の社会的地位向上と資格や表彰による業務の可視化の必要性から、我が国においても、「大学アドミッション」に関する専門職団体の機能が期待される。

キーワード：大学アドミッション，専門職養成，表彰制度，資格制度

1 問題の所在—九州大学アドミッション・オフィサー養成講座から得た経験と専門職が孕むジレンマ

2014 年中央教育審議会答申『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』で「各大学におけるアドミッション・オフィスの強化や，評価の専門的人材の育成，教職員の評価力向上に対する支援を行うことが急務」（中央教育審議会，2014: 14）と謳われ，2016 年度に概算要求の共通政策課題（入学者選抜改革分）により，多くの国立大学に新規にアドミッション・オフィサーが配置された。

併せて，同年度から九州大学が文部科学省教育関係共同利用拠点に採択され，専門的職員養成モジュールとして，「九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラム」¹⁾を実施してきた(木村編，2020a, 2020b, 木村ほか，2021)。2021 年 3 月までの 5 年間では，共催した大学コンソーシアム京都での高大連携教育フォーラム特別分科会や大学入試センターのアドミッション・リーダー研修での開催分も含めて，31 コマの講座を開催し，延べ 854 人が参加した。その内，毎年 3 月に定期的に開催していた九州大学アドミッション・

スペシャリスト能力開発研修会の受講者の大学アドミッション業務の経験年数を示したのが表 1 である。

研修会の参加者は職務経験 5 年未満の人が約 65% を占めていた。概算要求で新規に配置された方の新任 FD 的な構想でもあり，アドミッション・オフィサーとして実際に業務を担当しておられる教職員の実践知を想定して，カリキュラム構造を作り，講師を選定し，講座を実施してきたことも関係している。

一方，参加者アンケートの自由記述欄を分析したところ，「評価されないことへの不安」，「専門知識の学習に時間がかかることへの不安」，「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」，「単調な入試業務の仕事が中心であること」，「周りから専門職員としての理解の無さ」，「異動の少なさ」，「相談相手が不足していることへの不安」，「職に対する理解・必要性の得られ無さに対する不安」があげられた(木村ほか，2021: 100-102)。概算要求が 5 年の時限であったり，多くのアドミッションセンターで任期制が採用されていることもあり(例えば，永野 2016)，職としての処遇や専門職としての認知の無さから任期制に対する漠とした不安が読み取れる。

表 1. 第 1-5 回の九州大学アドミッション・スペシャリスト能力開発研修会参加者の入試業務経験期間

期間	人数(列%)	第 1 回(2017)	第 2 回(2018)	第 3 回(2019)	第 5 回(2021)	合計
1 年未満		21 名 (41.2%)	14 名 (23.3%)	10 名 (15.2%)	6 名 (14.6%)	51 名 (23.4%)
1 年-5 年未満		16 名 (31.4%)	26 名 (43.3%)	29 名 (43.9%)	18 名 (43.9%)	89 名 (40.8%)
5 年-10 年未満		7 名 (13.7%)	11 名 (18.3%)	16 名 (24.2%)	11 名 (26.8%)	45 名 (20.8%)
10 年-15 年未満		5 名 (9.8%)	6 名 (10.0%)	10 名 (15.2%)	2 名 (4.9%)	23 名 (10.6%)
15 年以上		2 名 (3.9%)	3 名 (5.0%)	1 名 (1.5%)	4 名 (9.8%)	10 名 (4.5%)
計		51 名 (100.0%)	60 名 (100.0%)	66 名 (100.0%)	41 名 (100.0%)	218 名 (100.0%)

木村他(2021) の p.96 の表 4 より，作成。参加者アンケートの集計なので，実際の参加者数とはずれれる。第 4 回はコロナ禍で中止。

職務経験5年未満の人が多く集まった研修であり、その多くがアドミッションセンターの任期制に不安を抱えていることを踏まえたとき、次のステップとしては、どういう教職員が、「大学アドミッション専門職」として大学に認知され、雇用が継続され、長くこの仕事に携わることができるかの問題に踏み込まざるを得なくなった。

そこで、各大学で活躍しておられるアドミッション・オフィサーの事例から振り返ると、大学入試政策を読み解き、自大学の立ち位置を見定め、実務をこなす、さらに、高大連携・高大接続・大学入試からなる「大学アドミッション」に関する企画を新規に立案できる職能を持った人材であると認められて初めて、「大学アドミッション専門職」として学内外で認知されていることに気づかされる。つまり、与えられたルーティーンの入試業務をただこなすだけではなく、自ら積極的に提案し、入試広報や新たな入試区分の設定、歩留まり率の勘案から、追跡調査、作題管理、出願前教育や入学前教育のプランニングや、初年次教育との接続、はたまた海外との高大接続まで、学内で幅広い専門に従事していく必要があるだろう。

しかし、上記のような業務で求められる職能は多岐にわたるので1人で全部を担いきれる訳でもない。九州大学で実施してきたFDなどの初級レベルの研修に参加し基礎知識を身につけたところで、早晚実務で行き詰まることが予想されるため、より上級のレベルに到達するための、ノウハウやきっかけが必要であることは容易に想像がつく。つまり、「大学アドミッション」の専門業務を行う際に、どうやって学内でコネクションやネットワークを作り、どういう考えに基づいて、「大学アドミッション」の専門業務を進めていけばいいのかである。こうした業務の方向性は参加者アンケートの自由記述欄にあった「相談相手が不足していることへの不安」にも表れている。

ただ、多くの教職員は任期付きの処遇に置かれており、学内外でネットワークの元に継続的に行う必要のある「大学アドミッション」業務との関係を考えれば、業務と処遇がアンビバレントな関係にあることもわかる。これは、現在、「大学アドミッション専門職」が抱えるジレンマであると言っても過言ではないだろう。

2 先行事例の検討—海外における大学入試専門職団体の状況

「大学アドミッション」に関する研修については、我が国でも米国の状況を紹介した中世古・山本・西郡・木村(2018)、イギリスの状況を紹介した花井

(2020)、韓国の状況を説明した山本(2017・2018)の研究がある。専門職団体の概要については、米国の状況を紹介した中島(1988)がある。中島は、米国大学教務部長・入学審査部長協会(American Association of Collegiate Registrars and Admissions Officers : AACRAO)が、1910年に「レジストラ(入学登録管理職)15人と会計担当者9人計24人の会員で結成された」(中島1988:53)と紹介している。1988年の東工大による文部省委託研究報告書に掲載された段階ですでに「A.O.(アドミッションズ・オフィサー)が専門職性を高めて職能成長するために、研修すなわち現職教育はかなり重視されている。職能団体として発達してきたAACRAOやNACAC、またCEEB等は、毎年数回のワークショップを開催し、研修の機会を提供している。また、研修用のテキストが出版され、ワークショップにも、自学自習用や自己評価のためにも利用されている」(中島,1988:59)と述べている。

また、こうした「大学アドミッション」業界では重要な専門職団体の機能として、専門職の就業環境に関する調査を行なっていることも我が国で紹介されている。古くは、荒井(1988)で、AACRAOが1985年に行なった入学者選抜状況の調査や、アドミッションズ・オフィスの組織と役割、給与や経験年数に関する調査の報告が紹介されている。1985年の調査は、1979年にも同種の調査が行われており、データが比較できるが、こうした専門職に関する継続的な調査が行われることは、専門職の就業環境の向上を図る意味において重要であろう。

最近では、米国大学入学相談活動協会(National Association for College Admission Counseling : NACAC)が、キャリアパスに関する報告書を2014年に上梓している。注目すべきは、「大学アドミッション専門職」の業界への歩留まり率(retention)について調査していることであり、「回答者の55%が2~3年以内に新たなキャリアの機会を求めると回答した。そのうち、15%はアドミッション業界以外の機会を求めている、または求める予定であり、39%はこの業界に留まるか、別の業界に入るかはわからないと答えている」(NACAC, 2014: 13)と報告していることである。こうした「大学アドミッション」業界への歩留まり率を高めるために、「忍耐と助け合いが重要な役割を果たす」(NACAC, 2014: 13)としている言及からも、「大学アドミッション専門職」としての相互研修などの互助の大切さと業務を専門的に理解し実践に至るまでにかかる時間の大切さが窺える。

我が国でも、こうしたキャリアパス調査の萌芽とな

る、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座で行なった「大学アドミッション専門職」のキャリアパス調査がある(山本ほか, 2019)。ここでは、我が国の「大学アドミッション専門職」が抱える問題として、教職員の任期付の問題やそれごとにキャリアプランニングの展望とその弊害を調査している。加えて、年代や職別の受講目的を尋ねた結果、2つの研修目的、つまり、「(大学)アドミッション業務に興味・関心があり、転身を希望する人対象のプログラム(初任者研修を含む)」(括弧内は筆者の加筆注、以下、同じ)と「(大学)アドミッション業務の中での役割やこれまでの業務歴や熟練度に応じた業務知識やスキルアップを目的とした能力開発」(山本ほか, 2019: 289)のニーズが存在していることを明らかにした。

3 我が国における専門職団体の必要性とその性格

以上の先行研究から、我が国の「大学アドミッション」の関係者が置かれた状況を省みると、米国のように業界の関係者の社会的地位の向上やキャリアパスの明確化を図る機能や団体が存在していないことに気づかされる。具体的には、任期付のように社会的身分の不安定なままに、大学経営に直結する重要な任務を課せられる、捻れた構造の解消を担う機能や団体の存在が重要である。専門職としての初任者研修や上級者研修、及びキャリアパス調査などは、まさにそうした目的に位置付けられるものであると考えて良いだろう。特に、キャリアパス調査は、「大学アドミッション」業界が置かれている状況の可視化に役立つと考えられる。そうした職能の開発や専門性の向上が、所属大学で替えの効かない存在として認知されることの助けとなり、ひいては処遇の改善に「大学アドミッション」業界全体として寄与するものと考えられる。

もちろん、我が国には、全国大学入学者選抜研究連絡協議会や国立大学アドミッションセンター連絡協議会があり、活発に活動している。その性格上、前者は、各大学の入学者選抜研究委員会等での研究成果の発表が中心であり、後者は、国立大学アドミッションセンターに限定された組織である。我が国における「大学アドミッション」の関係者は、国立大学は教員で、私立大学は職員であることが多い。研究発表は業績上必須であるために比較的多くの教員が行うが、職員の場合は必ずしも教員と同様ではない。また、我が国の大学セクターは、圧倒的に私学が占めており、国立大学をのみ組織の規模もさほど大きいわけではない。その意味で、上記の2つの組織とは別に、研究ベースではない、ネットワークづくりを主とした研修機能を持

表2 入試関連業務の一覧

(1) 入学選抜に関する事務：入試委員会の事務、募集要項の作成、試験場設営や監督者の割り当てなど入学試験実施上の事務、出題・採点に関する事務、推薦入学、帰国子女や外国人留学生等特別選抜のための事務等。
(2) 各種調査：入学試験に関する各種統計資料の作成、入学者選抜に関する各種調査や資料の収集、高等学校調査書に関する調査や入学後の成績等の追跡調査、入学者選抜方法研究委員会等調査研究委員会の事務等
(3) 情報処理：電算機による(1)や(2)の業務の支援、入試成績等のデータベース作成・維持・管理等。
(4) 広報・リクルート：大学案内、PR誌、ビデオ等の作成、高等学校との懇談会や説明会の開催、大学公開や後援会の開催、高等学校訪問等。

(東京工業大学1998:10の表IIIより作成)

ち、「大学アドミッション専門職」業界の社会的地位の向上を目指した、設置者の別を超えた、専門職団体についても設置の必要性が浮かび上がってくるだろう。

こうした必要性を念頭に置いて、「大学アドミッション」業務に関する国の施策の整理も、一旦、必要になってくるだろう。表2は、東京工業大学が行なった文部省委託研究の報告書で整理された、現在のアドミッションセンターの原型となる業務整理の表である。木村(2008, 2014)で言及してきたように、我が国では、昭和42年に国立8大学(室蘭工大、東北大、東京工業大、名古屋大、広島大、九州大、長崎大、宮崎大)に、入学者等の追跡調査を任務とする入学者選抜方法に関する研究委員会²⁾を設けられた。追跡調査をベースとした組織づくりを入試整備の柱としてきた経緯がある。ただ、近年米国のUCの入試改革の事例を見ても、追跡調査の結果を重視しない改革方針が出されたり(木村, 2021)、入学者の予測的妥当性に基づくロジックの限界も露呈しつつある。一方、図1で表したようなルーティーンとしての入試業務サイクルに携わるだけでは、任期を外す根拠になりにくかったり、大学にとって替えの効かない必要な専門人材とみなされることも難しい現実もあるだろう。少子化の時代を迎え、志願者数が年々落ち、選抜機能が弱まって行く中で、志願者を集め、優秀な入学者を確保するという立ち位置に留まる状況にはない。従って、図1にある学生募集戦略の策定と、学生募集計画の実施において、国や社会の入試改革と連携した新規の企画を立てることができるプランナーとしての要素も必要になってくるだろう。すなわち、新たな入試戦略の立案や入試設計が最も上位の職能になってくると考えられる。

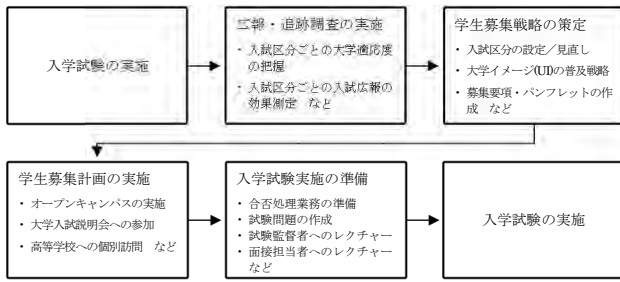


図1 入試関連業務のサイクル
(木村 2016, p.45 図 4-1 より作成)

先の経緯で確認したような追跡調査を柱とした職能というよりは、新たな入試戦略の立案や入試設計を実行するために、追跡調査や広報調査のスキルも付随してくる、という構造変容が考えられる。ここに「大学アドミッション」に関する大きな組織理念の転換が起こっているのではないだろうか。そうした職能の概念図を示したのが、図2である。九州大学アドミッション・オフィサー養成講座を構想した際、「中等教育・高等教育論(高大接続論)」「テスト・教育評価論」「アドミッション論」「入試戦略・設計論」と大きく4つの領域を策定した(木村ほか, 2021: 91-92)。当然のことながら、この全てを1人で職能としてカバーすることは不可能である。となれば、互いの職能の理解も含めて、互助会的に相互研修を行う必要があり、その延長線上に、「大学アドミッション」の専門業務を協働して行うことも可能になる、といった職能構造が求められる、と考えた。「大学アドミッション」の専門知の理念モデルとしては、「中等教育」や「高等教育」、それをつなぐ「高大接続」についての「現状の理解」があり、別の次元で、「測定評価論」や「進路指導論」の理論の理解があり、それらを総合した上で、新たな「入試戦略・設計」から帰結する「価値創造」の次元に至ると構想した。

こうした中で、我が国特有の状況に応じた対応も必要になってくる。上述したように、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座に参加した参加者の不安の中で、「評価されないことへの不安」、「業務量に対するセンターのポストの少なさやそれに伴う研究や昇進への弊害」、「周りからの専門職員としての理解の無さ」、「職に対する理解・必要性の得られなさに対する不安」が挙げられていたことに注目すると、彼らの業績や職能を評価する機能が必要とされていることに気づく。つまり、「大学アドミッション専門職」の職能を構造化し、それに応じた研修を行うだけでは不十分であり、職能の獲得を奨励し、評価する機能が必要になってくる。採用や昇進に関しては学内の部局教員な

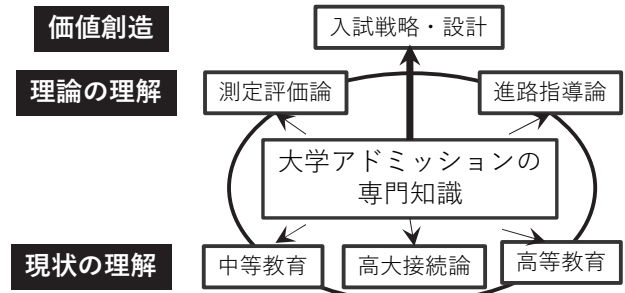


図2 新たな高大接続システムの価値創造を担う専門職の概念図

どによって行われることが多く、また、学内委員会での説明の必要もあるので、他分野を専門とする学内関係者にも分かりやすい指標として、専門職団体における職業資格の評価と証明が必要となるだろう。また、「相談相手が不足していることへの不安」は、入試業務ゆえに秘匿事項が多く、気軽に話せないということはもちろんだが、こうしたネットワークを形成する際には、専門職団体としての守秘義務とメンバーシップの厳格さと行動規範が必要になってくる。純粹に、大学に所属する「大学アドミッション関係者」というカテゴリーの規範遵守は必須であろう。そこが担保されて初めて、業務上の悩みの相談やノウハウ・情報の交換を行う上級研修の開催が可能となる。これは、九州大学アドミッション・オフィサー養成講座を実施して得られた経験でもあった。加えて、先般の大学入試改革に際し、「大学入試のあり方に関する検討会議」の最終提言の中で、「幅広い関係者、当事者の意見に耳を傾ける」(文部科学省, 2021: 5)とされたが、そうした提言に対する団体の声明を今後表明していくことも大事になってこよう。また、海外の同種の専門職団体との交流や、専門職団体が取り上げるグッドプラクティスの紹介も、団体の活動としては大事になってくる。

以上を踏まえると、我が国における大学アドミッション専門職団体として、必要とされる専門職団体の目的としては、大学教育の更なる質向上のために、大学入学者選抜に関する職能開発と研究活動の両面から得られた知見を共有し、「大学アドミッション専門職」の確立と発展を目指すこと、が重要であると考えられるに至った。この目的に沿って、専門職団体が求められる機能としては、以下の3点を掲げた。① 研修機能(研修の実施と職能の理論化、テキストの出版などの専門知の蓄積・共有継承も含む)、② 奨励機能(学内での昇進や採用に関わる専門職の職能を証明する資格や賞の創設)、③ 価値創出機能(入試関係者の相互研修を通じた人的ネットワーク構築の機能や、声明・提言の発表、及び、専門職調査を通じた専門職として

の社会的地位の向上機能、海外との連携、先進事例の発信機能) である。

4 大学入試に関する専門職団体における現状と課題

上記の理念と問題意識のもと、2020年12月21日に設立登記したのが、「一般社団法人 大学アドミッション専門職協会」(Japan Association for College and University Admissions Profession : JACUAP[ジャクアップ]) である³⁾。公的に流通する専門職資格の創設などを見越した際、法人格を持つということを重視した。発起人は、国公立大学のアドミッションに係る教職員 32 名が集まった。

2021年4月25日に開催した「設立シンポジウム」は、157名の参加者があり、国公立大学教員 36人(22.9%)、国公立大学職員 11人(7.0%)、私立大学教員 12人(7.6%)、私立大学職員 67人(42.7%)、その他 31人(19.7%)であった。参加者アンケートに回答していただいた 44人(回収率 28.0%)のうち、「期待感が高まりましたか?」という問のうち、「かなり高まった」と答えたのが、17人(38.6%)、「まあまあ高まった」と答えたのが、18人(40.9%)で、「高まった」と分類される割合が 79.5%であった。

入会希望度合いを聞いた質問の回答のうち、「シンポジウムに参加する前から入会する予定があり、シンポジウム後手続きをする予定である」、「すでに入会済みである」、「賛助会員(大学関係者以外の個人、大学院生)としての入会を考えている」、「入会資格がない」以外の 11人のうち、3人(27.3%)が「入会したいと思わない」だったが、8人(72.7%)が、「入会する気が無かったが、シンポジウムに参加して入会したい気持ちが高まった」であった。

結果、8月1日現在の会員数は 72名となり、教員が 42人(58.3%)、内訳：国公立 29人、私立 8人、独立行政法人 5人、職員が 30人(41.7%)、内訳：国公立 7人、私立 23人)である。専門職の中核層は、国立大学アドミッションセンター教員と私立大学入試課職員ではあるが、実際の入試業務に関わっている関係者の人数構成とそう大差ないものと考えられ、設置者の種別と教職員がバランスのよい構成となっている。

先に言及した専門職団体としての目的とあるべき機能から、事業としては、(1) 大学入学者選抜に関する研究会、シンポジウム、研修会、講習会等の開催と監修、(2) 大学入学者選抜に関する人的ネットワークの構築、(3) 大学入学者選抜に関わる職能の評価及び資格の認定、(4) 大学入学者選抜に関する刊行物等の編集発行、(5) 優れた大学入学者選抜の実践・研究

表3 大学アドミッション専門職協会のビジョン・ミッション・バリュー

<p>1. ビジョン(vision) すべての大学に大学アドミッション専門職を配置する 大学アドミッションに関する職能を確立し、大学および高等学校の発展に寄する大学アドミッションの価値創造を行う大学アドミッション専門職をすべての大学に配置する。</p>
<p>2. ミッション(mission) a. 高校生の大学移行定着(トランジション)を支援する専門職を養成する 大学に入学し、充実した大学生生活をおくる学生を一人でも増やすことを目的として、大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。 b. 多領域に及ぶ専門性を互いに補い合い一定の職務レベルを保った専門職を養成する 大学アドミッションに関する専門領域は多岐に及び、個々でその専門性を全てカバーすることが難しい。そのため、協会が構築するネットワークの中で、互いに専門性を補い合い、大学アドミッションの職務を遂行できる専門職を養成する。 c. 実務につながる研究知を持った専門職を養成する 大学アドミッションの研究知を通して、基礎素養を身につけ、専門スキルを修得し、実務につなげることのできる専門職を養成する。</p>
<p>3. バリュー(value) 大学アドミッション専門職として、高大接続システムを創出するための以下の3つの職能を重視する。 a. コーチング・コミュニケーターとしての職能 高校生の知的好奇心や進学意欲を適切に喚起することができ、高校生および高校教員、保護者に対して大学に進学する意味を伝えることができる。 b. アカデミック・コミュニケーターとしての職能 複雑に進化する大学の先端諸学問の情報を収集し、大学で学問する魅力について、高校生の興味関心、発達段階に対応する形で適切に解説を加えることができる。 c. テスティング・コミュニケーターとしての職能 大学アドミッションの国内外の動向を深く理解し、各大学の立ち位置に応じた大学アドミッションを提案・実施できる。</p>

への表彰、(6) 大学入学者選抜に関する啓発、支援及び助言活動、(7) 国内外の大学入学者選抜及び関連諸科学の諸団体との交流並びに情報交換と定款に定めた。加えて、こうした事業を行う際の専門職団体の運営指針として、一般社団法人 大学アドミッション専門職協会のビジョン・ミッション・バリューを掲げている(表 3)。

まず、専門職団体のビジョンは、「すべての大学に大学アドミッション専門職を配置する」ことであり、これに従えば、会員数を 788名近くまで増やすことが当面の目標である。「大学アドミッション」に関する職能開発と研究活動の両面から得られた知見を共有し、大学アドミッション専門職の確立と発展を目指すという専門職団体が掲げる団体の目的から演繹的に導かれたビジョンの設定であり、目的を達成するための手段としてシンプルにビジョンが設定される。

また、「大学アドミッション」に関する職能開発と研究活動の両面から得られた知見を共有するための専門職団体のミッションとして、まず第一に、高校生を大学生として育成する専門職という観点を打ち出しながら、多様に広がる「大学アドミッション専門職」の職能を互いに補いながら一定のレベルに到達する専門職の養成を目指すことを明確にしている。更に、入試実務に繋がる研究知を重視し、実務が高いレベルでこなせる専門職を養成することを目指している。ここは、専門職団体の目的を達成する具体的な戦術の部分に当たる。

その上で、専門職団体が活動する際に大切にしている価値観や行動指針として掲げるバリューとしては、将来の大学生を育成するという視点で、コーチングを、学問を語るという意味で、アカデミックを、テスト・試験を実施に向けて学内外で語れるという意味で、テストという3つの観点でのコミュニケーターを目指すことを重視する姿勢を謳っているが、こうした業務の多様性の構造そのものが専門職が専門職たるべき理由でもあり、相互の研鑽なければ、専門職として到達し得ない地点を示している。

2021年11月末までの協会の活動としては、「大学アドミッション専門職」としての上級研修として、大学入試ミスを事前に防ぐための研修や、高校生に接する際のコーチング技術の習得のための研修、さらに、入試業務のゴールを再確認することによって日々の業務の見直しを相互に図る研修、上司として1年目の入試課職員やアドミッションセンター教員を新人研修をすることを想定し、「大学アドミッション専門職」としての職能を互いに言語化する研修など、少人数のワークグループを中心に「大学アドミッション専門職」の職能と知見を相互に高めるための研修を4回行った。また、長年「大学アドミッション」業界で貢献し、2020年度に退職を迎えた関係者による記念講演を2回行い、専門知と経験の共有も図った。また、2021年8月に行なった第1回年次大会で、コロナ禍での個別大学の事例を中心に関係者のみによる情報交換を行い、各大学のコロナ禍への対応を見直すグループワークも行った。

また、これまで、協会主催のシンポジウム、研修で寄せられた期待する研修内容は表4の通りである。内容を見ても、会員同士の業務上の情報交換や日々の悩みの共有などが行える、研究成果発表とは趣の異なるネットワークづくりが可能なテーマであることがわかる。

表4 今後専門職団体で実施を期待されている研修内容

- 大学入試広報の効果測定
- 入学前教育や高校との単発的でない、システムティックなつながり方
- オンライン入試（筆記試験のCBT化、WEB面接のノウハウ等）
- 入試広報の効果的な手法について
- 入試制度設計に必要なスキル
- 追跡調査、多変量解析
- 入試種別ごとの留意点(特に学校推薦型や総合選抜など)
- 学部が求める受験生を獲得するための方法論や事例
- 高大連携活動の事例を学ぶ
- 入学試験に係る業務の外部委託化の是非
- 18歳人口減少に伴う入学者選抜の変化
- 大学間の連携を取り入れた入試の実施体制
- 定員充足のための各大学の取組事例
- 日本の入試制度の歴史
- 海外の入学者選抜の在り方
- 進学相談会における面談の手法
- 主体性の評価、多面的な評価について
- 国際入試、12年の課程修了にかかわる資格承認に関するテーマ
- 入学前教育
- 総合型選抜、学校推薦型選抜の方法と評価について
- アドミッションセンターのある各大学の機能の実態
- 日本の社会における大学入試での公平性、公正性の今後のあり方や許容範囲等に関するテーマ
- アドミッション専門職と学内組織（執行部・学部等）との付き合い方のコツ

今後の課題は、こうした研修や会員交流セッションなどを企画していく会員の数を増やしていくことである。設立メンバーは、協会の礎作りに奔走してきたが、本来の入試業務に併せて、会員サービスを行っていくのはとても大変な作業であった。その意味では、会員の互助会組織であることの確認は重要であるし、過度なサービスの提供には、相応の財務基盤が必要になってくる。その意味では、こうした業務の軽減と業務の平滑化が協会運営の課題であり、「大学アドミッション」業界の共通課題であると考えられる。「大学アドミッション専門職」に研修が必要だとしても、それを持続可能にする体制づくりとサポートが併せて必要である。

5. 結語-大学入試に関する専門職団体の今後の展望

文部科学省がまとめている「大学における教育内容等の改革状況」によれば、「入学者受け入れに関する専門家の属性」は、国立大学では、「教員」配置が61%増加しており(2014年23人→2018年37人)、私立大学では、「その他」配置が24%増加(2014年75人→2018年93人)していることがわかる(文部科学省、

2018: 53, 2020: 58)。「大学アドミッション」に関する専門人材は数自体として、急速に拡大しつつあるが、その職能の多様な広がりを鑑みた時、専門職団体が持つ機能というのは、今後ますます重要になってくるだろう。

大学入試が変わらないと、高校教育が変わらない、と言われてきたが、まずは、入試を企画する「大学アドミッション」に関する専門人材を育成することが、高大接続改革の重要な一手にもなりうる。大学入試改革には、学内の説得が必要となる。そのために必要な人脈、信頼、実績、知識が必要になってくるだろう。そもそも、「大学アドミッション」の専門業務は、学内外で継続的な業務をしてこそ、力が発揮できるものであり、所属大学への愛校心も必要とされる。そのためには、冒頭で指摘したように、任期付きの身分では力が発揮できないことも多い。また、米国では離職率が高いことからわかるように、職務への適応まで難易度が高く、周囲のサポートが欠かせない職業でもある。そうした状況の解消のために、専門職団体の中で、相互に研鑽し合い、専門職としての社会的認知を高めていくことが、「大学アドミッション」に関する業界の長年の課題でもある処遇問題を解決することに繋がっていくだろう。

大学アドミッション専門職協会は、2021年7月に大学入試のあり方に関する検討会議の提言に合わせて公開された「大学入学者選抜関係基礎資料集 第4分冊(制度概要及びデータ集関係)の「我が国の入試制度の概要」のページで大学アドミッション専門職協会に関する情報が掲載されるなど、設立の段階で一定の注目を集めた(文部科学省, 2021: 26)。今後は、「大学アドミッション」に関する専門職団体として、まず第一に、会員が自由に自身が企画した研修プランを持ち寄り、会報には、会員に資する情報を寄稿するといった「参加型組織」になることが必要であり、互いの得意とする職能を披露し、不足する職能を研修によって、補い合うことで高め、講師と受講生が毎回たち変わるような互助会組織になることが求められていくだろう。また、資格や表彰制度によって相互承認し合い、職能を可視化していくことも、「大学アドミッション専門職」の社会的地位の向上や大学における採用・昇進においても、必要になってくる。専門職団体が「参加型組織」となるためには、相互に持ち寄った職能研修を企画することを、専門職の職能として位置付け、企画立案を評価の対象として、専門職のキャリアに位置付けることが大事である。こうした「参加型組織」であることと、「大学アドミッション」としての職能の可

視化を組み合わせる仕掛けが、専門職団体の目的実現には必要不可欠である。こうした企画力の育成・向上がひいては、「大学アドミッション専門職」関係者が所属する大学での入試 FD/SD を企画する力を養い、さらには、国や社会の入試改革と連携した新たな「大学アドミッション」の企画力につながると考えられる。

注

- 1) 九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラムの中に、毎年3月に開催するアドミッション・スペシャリスト能力開発研修会と不定期に開催している国際シンポジウムなどの複数の開催行事が含まれている。
- 2) その委員会の全国組織を1971年に第1回入学者選抜方法研究委員会設置大学連絡会議(現在の「全国大学入学者選抜研究連絡協議会」)を設置した。
- 3) 協会 HP (<https://www.jacuap.org/>) に記載している設立の趣旨文は次のとおりである。

「現在、世界的な産業・就業構造の変化やそれに伴う中等教育と高等教育の多様化と国際化という社会の構造的な変革の時代を迎え、新たな高大接続システムの価値創造を担う専門職が必要とされています。

こうした一連の改革や構造変動の進展とともに、大学アドミッションの重要性に対する認識が強まり、アドミッションの実施運営のためのセンターや専門部署等が相次いで設立されてきました。その中で、設立メンバーを中心に、アドミッション・オフィサーに関する養成講座を実施するなど、大学アドミッションの専門性確立の動きが本格化しはじめました。

大学アドミッションは、対象とするアドミッション業務の秘匿性や複雑性及び多様性を背景に、中等教育、高等教育、高大接続論、測定評価論、進路指導論、入試戦略・設計にも及ぶ大きさと広がりをもっています。このことは、専門職の職能確立を困難にしてきました。一方で、こうした専門領域の広がりや高校と大学の人材育成を一気通貫するヴィジョンの必要性ゆえに、大学アドミッションに関する専門職が一層必要とされることにもつながります。こうした変動の時代をむかえていつそう明らかになった大学アドミッションに係わる諸問題と大学アドミッションにおける企画設計の重要性を考えると、基礎素養、専門スキル、実務能力の3つの観点から、設置者や教職員の違いをこえた専門職の結集と交流をはかることが重要になってきます。高等学校関係者との協働のもと、互いにその職能を高め合い、研修、奨励を通して、大学アドミッションの一層の深化発展をめざすとともに、その専門的知識やスキル、経験の普及を図り、実践的、政策的課題の解決に寄与する大学アドミッション専門職の職能の確立が重要な課題となりつ

つあります。

こうした状況をふまえ、このたび次のような有志が集まり、発起人となり大学アドミッション専門職協会の設立を企図いたしました。」

参考文献

- 荒井克弘(1988).「アドミッションズ・オフィスの現状」東京工業大学編『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告』(文部省委託研究報告書), 52-62.
- 花井涉(2020).「イギリスにおける専門的なアドミッション・オフィサーの養成・研修に関する研究--『アドミッションにおける専門性開発支援 (SPA)』に着目して』『大学入試センター紀要』47, 1-12.
- 木村拓也(2008).「アドミッションセンターの系譜学——何故、そしてどのような大学入試「研究」が求められたのか?」『日本テスト学会第6回大会発表論文抄録集』, 88-91.
- 木村拓也(2014).「大学入試の歴史と展望」繁樹算男編『新しい時代の大学入試』金子書房, 1-35.
- 木村拓也(2016).「学生募集戦略」岩崎保道編『大学の戦略的経営手法』大学教育出版, 44-59.
- 木村拓也編(2020a).『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2016 (平成28) 年度-2019 (令和元) 年度 講義録編』, 1-406.
- 木村拓也編(2020b).『九州大学アドミッションオフィサー養成プログラム 実施報告書 2016(平成28)年度-2019(令和元)年度 資料編』, 1-164.
- 木村拓也(2021).「米国大学入学者選抜における大規模標準化テストSAT/ACTからの離脱決定の論理構造—カリフォルニア大学における標準化テスト・タスクフォース(STTF)報告書の分析」『九州教育学会紀要』48, 25-32.
- 木村拓也・山本以和子・井俣経子・立脇洋介・西郡 大・中世古貴彦・翁文静(2021).「九州大学アドミッション・オフィサー養成プログラムにおける大学アドミッション専門職の人材養成の意義と効果」『基幹教育紀要』7, 85-104.
- 文部科学省(2016).『平成 26 年度の大学における教育内容等の改革状況について(概要)』1-66. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1380019.htm (2021年8月27日)
- 文部科学省(2020).『平成 30 年度の大学における教育内容等の改革状況について(概要)』1-74. https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/daigaku/04052801/1417336_00007.htm (2021年8月27日)
- 文部科学省(2021a).「大学入試のあり方に関する検討会議 提言」1-47. https://www.mext.go.jp/content/20210707-mxt_daigakuc02-000016687_13.pdf (2021年8月27日)
- 文部科学省(2021b).「大学入学者選抜関係基礎資料集 第4分冊 制度概要及びデータ集関係」1-121. https://www.mext.go.jp/content/20210707-mxt_daigakuc02-000016687_5.pdf (2021年8月27日)
- NACAC(2014).*Career Paths for Admission Officers: A Survey Report*, 1-55. <https://www.nacacnet.org/globalassets/documents/publications/research/careerpaths2014.pdf> (2021年8月27日)
- 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, 141-146.
- 中島直忠(1988).「専門職としてのアドミッションズ・オフィサー」東京工業大学編『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告』(文部省委託研究報告書), 52-62.
- 中世古貴彦・山本以和子・西郡大・木村拓也(2018).「米国におけるアドミッション・オフィサーの養成講座と職務—カリフォルニア大学の事例」『大学入試研究ジャーナル』28, 193-200.
- 東京工業大学編(1988).『大学入学者選抜に関する学内組織の在り方に関する調査報告』(文部省委託研究報告書), 1-98.
- 山本以和子(2017).「韓国の入学査定官制度から見たアドミッションオフィサーと入試研究」大学入試センター『大学入試研究の動向』34, 83-89.
- 山本以和子(2019).「韓国のアドミッション専門家養成・能力開発システム—日本におけるアドミッション専門人材の養成と能力開発の意義の探究—」『大学入試研究ジャーナル』29, 155-161.
- 山本以和子・木村拓也・立脇洋介・西郡大(2019).「アドミッション人材の専門性強化とキャリア開発(1)—能力開発研修会参加状況と課題」『大学入試研究ジャーナル』29, 285-290.