

アドミッションセンターにおける 大学教員の仕事とキャリア

— 国立大学の教員に対する聞き取り調査の結果から —

丸 山 和 昭*
齋 藤 芳 子**
夏 目 達 也***

＜要 旨＞

大学入学共通テストの導入に向け、個々の大学でも入試改革が模索されている。特に国立大学では、一連の高大接続改革のなかで、アドミッションセンターの設置と担当教員の配置が進んできた。長期的な視野のもとに改革を進めていくためには、アドミッション担当教員のキャリアパスを確立し、継続的な職能成長を促す施策が必要である。

以上を背景として、本研究では、国立大学のアドミッション担当教員を対象に、仕事とキャリアについての聞き取り調査を実施した。知見の第一は、経歴と職務の多様性である。第二に、職務の継続性の低さを、多くの対象者が課題として指摘していた。第三に、すべての対象者において、研究と教育を担うことの意義についての言及があった。

上記より、アドミッション担当教員の継続的な職能成長を支えるためには、秘匿性の高い情報を扱うという業務内容ないし研究活動の特殊性を考慮したうえで、多様な職務経験や研究成果を共有する場を確保すること、キャリアパスと職務の継続性を確立すること、及び、役割に即した評価基準や雇用・昇進制度を整備することが必要であるとの示唆が得られた。特に、本研究の知見を踏まえるならば、アドミッション担当教員のキャリアの支援においては、入試業務の専門家としても、大学教員としての役割を担う者としても、教育・研究活動に関わる機会を併せて考えることが有効であるといえるだろう。

*名古屋大学高等教育研究センター・准教授

**名古屋大学高等教育研究センター・助教

***名古屋大学高等教育研究センター・教授

1. はじめに

大学入学共通テストの導入に向け、個々の大学でも入試改革が模索されている。特に国立大学では、一連の高大接続改革のなかで、アドミッションセンターの設置と担当教員の配置が進んできた¹⁾。長期的な視野のもとに改革を進めていくためには、アドミッション担当教員のキャリアパスを確立し、継続的な職能成長を促す施策が必要である。以上を背景として、本研究では、国立大学のアドミッション担当教員を対象に、仕事とキャリアについての聞き取り調査を実施した。

アドミッションセンターや、アドミッションセンター所属の教員について、先行して実施された調査としては、田村他（2007）がある。同調査では、国・公・私立の全712大学（大学院大学及び短期大学を除く）について、2006年4月時点の状況が明らかにされている。調査の結果として、全大学中、国・公・私立合わせて626大学87.9%が専門の入学組織を持ち、その内192大学27.0%が「センター型」（アドミッションセンターを含む）、434大学60.9%が「入試課型」であったこと等が報告されている。これに加え、入学専門組織であるセンター等を持つ国・公・私立7大学を訪問して、インタビューも実施されている。その結果、センター等の設置大学でも専任教員・職員を配置しているケースは少なく、業務の多くが入試課等の事務組織のサポートを受けている実態にあるとされている。

また、イノベーションデザイン&テクノロジーズ（2015、文部科学省委託事業）の調査では、各大学の「専門的職員」（教員・事務職員等を双方を含む全職員のうち特定職務へのエフォート率が概ね5割以上の者）の活用状況について、アンケート調査並びにヒアリング調査により情報が収集されている（調査は2015年9～11月に実施）。このうち、アンケート調査では、調査項目として「入学者受入」（大学の入学者受入方針の策定、当該方針を踏まえた具体的な入学者選抜方法の企画立案・調査研究・広報戦略や入試等の管理に関する職務）を担う専門的職員の配置、資格、処遇を尋ねている。たとえば、入学者受入担当の専門的職員の配置状況は、国立大学25.6%、公立大学3.8%、私立大学24.9%となっている。また、これらの大学が入学者受入担当の専門的職員を確保した方法としては、「専門性に着目して中途採用」50.0%、「大学職員の中から育成」46.3%、「その他」3.7%、「専門性に着目して新卒採用」0.0%であった。配置方法でみると、「専門的職員として固定的に配置」53.7%、「人事異動のローテーションの中に組

込」42.6%、「その他」3.7%であった。なお、これらの大学における入学者受入担当の専門的職員の育成方策では、最も多いのが「学外での研修、学位取得支援」60.0%、次に多いのが「必要な知識・経験を得させるための計画的な人事配置」24.0%である。

その他、国立大学の状況に特化した調査研究としては、倉元（2016）、永野他（2016）及び永野（2018）がある。倉元（2016）では、国立大学のアドミッションセンターの組織と機能について、公表された規程類を素材として指標化、数量化が行われている。調査対象は、国立大学協会名簿に掲載の86大学における2015年2月時点の情報であった。分析から得られた結論として、国立大学のアドミッションセンターが、多様な役割をこなす一方で、「AO入試の実施部署」というイメージからかけ離れた組織となっていることが指摘されている。また、永野他（2016）及び永野（2018）では、国立大学のアドミッション担当教員を対象にした調査の結果に基づき、アドミッション担当教員の任期つき採用についての考察が行われている。同調査では、国立大学のアドミッションセンターに所属する任期つき教員を対象に、業務内容と労働条件等についての調査を13大学に依頼し、11大学12人の回答を得ている。調査に基づく考察としては、アドミッション担当教員が雇用面での不安を感じる背景に、任期の更新基準が曖昧であることが指摘されている。また、アドミッション担当教員の職務の中心となる実務について、適切に評価する体制が整備されていないことが問題として挙げられている。これらの先行研究は、国立大学のアドミッションセンターにおける大学教員の仕事とキャリアが、AO入試の実施に止まらない幅広い内容を含むものとなっていること、及び、アドミッション担当教員の職務内容に即した適切な評価体制とキャリアパスの整備が十分に進んでいないことを示しているといえるだろう。

2. 研究手法

以上の先行研究の状況を踏まえ、本研究では、国立大学のアドミッションセンターに所属する入試担当教員を対象に、仕事内容とキャリアパスに関する聞き取り調査を実施した。調査内容は、現在の仕事にいたるまでの経緯（学生時代に専攻していた分野、現在の仕事に就くまでの経験、現在の仕事に就いたきっかけ、現在の仕事について入職前に抱いていたイメージ）、現在の仕事の内容（アドミッション業務に関する年間のスケジュール、

大学内・大学外での業務内容、業務上で連携が必要となる主な関係者)、現在の仕事における成果と課題(アドミッション業務に関わる部分での成果、アドミッション部署の活動に対する関係者からの評価、職務遂行上の課題や今後に取り組みたいこと)、アドミッション担当の専門教員の専門家集団としての発展の方向性(必要な能力・経験・職歴、大学・政府・関連学会・関連団体に期待する支援、資格制度や養成制度の必要性、これからアドミッション担当の専門教員になる後輩に望むこと)である。

調査対象者は6名で、調査は、2017年5月から2018年11月にかけて実施した。調査対象としては10年程度、あるいはそれ以上の期間において、アドミッション担当教員としての職務経験を持つ者を選定した。これは、仕事内容とキャリア形成上の課題の聞き取りを行う上で、対象者に一定の職務経験を有することが必要であると判断したためである。調査は、いずれも3時間ほどの聞き取り調査を実施した²⁾。調査対象者の属性については、個人の特定を避けるため概略にとどめるが、2つの事例が研究大学(総合大学)の教員、2つの事例が単科大学の教員、2つの事例が地方大学の教員となっている。以下では、これらの事例から得られた知見のうち、経歴と職務の特徴、大学から期待される役割、及び、研究活動と教育活動への関わり、の3点に焦点を絞り、調査結果を記述していく。

3. 結果

3.1 経歴と職務の特徴

まず、経歴と職務の特徴について、今回の調査研究の対象となった6名の間でも、多様性がうかがえた。経歴については、教育産業での職務経験を経たのちにアドミッション担当教員として採用された事例(6名中3名)、初等中等教育での教員経験を経たのちにアドミッション担当教員として採用された事例(6名中1名)、私立大学での教務職員を経たのちにアドミッション担当教員として採用された事例(6名中1名)、学部・研究科において大学教員の職務を経験したのちにアドミッション担当教員として採用された事例(6名中1名)といったバリエーションがあった。また、現在勤めている大学以外の大学において、アドミッション担当教員として働いた経験をもつものは、6名中4名であった。

職務内容についても、一定の共通性があるものの、重点の置き方には、勤務する大学の特徴や、対象者の経歴を反映した違いが見られた。共通点

は、入試を通じて、大学と高校あるいは受験生を円滑につなげるための取り組みに専門的に関わることであると言えるだろう。しかし、どのような形で、この取り組みに関わるかという点では、高校への訪問や入試広報に力を入れる事例、大学内外での入試改革の企画に力を入れる事例、特色ある入試の開発に力を入れる事例、入学決定者の入学前教育に力を入れる事例、入試分析や入学者の分析に力を入れる事例など様々であった。

職務内容の多様性の背景として、ひとつには、所属大学の特徴が反映されていたことが挙げられる。地方大学の2事例の場合、いずれも、高校生、保護者、高校、高校教員等に向けた入試広報に力を入れる傾向が見出された。ただし、今回の調査対象となった研究大学（総合大学）の事例でも、アドミッション担当教員の経歴を反映して、高校訪問や入試広報を重視する声、あるいは高校生や高校教育を知悉することの重要性を指摘する声があった。たとえば、教育産業における経験や、前任の大学での経験を通じ、高校訪問の重要性を認識していること等を背景として、研究大学（総合大学）における入試広報の開拓に力を入れている事例が見られた。また、別の研究大学（総合大学）の事例では、高等学校での担任や進路指導担当としての経験や、その後の現任校での経験を背景として、アドミッション担当教員が高校現場を経験すること、高校生を好きであることの重要性を指摘する意見も見られた。

また、今回の調査対象者が重点を置く職務以外については、同じ所属大学の同僚となる他のアドミッション担当教員が対応しているという事例もあった。たとえば、調査対象者が高校訪問や入試広報に重点を置く一方で、他の同僚が入試分析に重点を置き、入試改革への企画については協働で取り組む、といった事例があった。また、その逆に、調査対象者が入試分析に重点を置き、他の同僚が高校訪問や入試広報に重点を置く、という事例もあった。

なお、すべての事例に共通していたのは、大学内にとどまらず、他大学のアドミッション担当教員とのネットワーク形成や、高校教員・国の関係機関・教育産業といった大学外のステークホルダーとの交流が、何らかの形で、職務内容に含まれていた点である。この点において、アドミッション担当教員の職務には、入試や高大接続に関連して、大学と、大学外の社会との連結を担うという側面があると考えられることもできるだろう。

その他、経歴に関連して、アドミッション担当教員のなかで、任期つき採用の例が多いことを問題視する声があった。いくつかの事例では、アド

ミッション担当教員が担う職務の重要性を理由として、アドミッション担当教員の雇用を、任期を伴わないものに変えていくことが必要であるとの指摘があった。他方、ひとつの事例ではあるが、アドミッション担当教員における任期制を肯定的にとらえる指摘もあった。すなわち、アドミッション担当教員の特性と勤務大学の相性が一致するとは限らないので、3年程度の任期を設定して、業績をあげることができれば雇用を継続、業績があがらなければ他の大学に移るというサイクルを全国の大学で確立することが、アドミッション担当教員としても、受け入れる大学としても最適であるという考え方である。ただし、その場合の条件として、各大学での職務遂行体制の安定性・継続性を担保するため、一大学には複数のアドミッション担当者を置くべきであるとの意見も併せて挙げられていた。

この意味において、アドミッション担当組織における職務遂行体制の安定性・継続性と、それを可能にするような担当教員のキャリアパスの確立が必要であるとの点については、今回の調査対象者の間で意見の一致するところであったといえるだろう。

3.2 大学から期待される役割

アドミッション担当教員として、大学から期待される役割については、個々の事例において、ほとんど共通点を見出すことができなかった。先に職務のところで挙げたものと重なるが、入試広報を通じての優秀な受験生の獲得を期待する場合もあるが、特色ある入試の開発を念頭にアドミッション担当教員を採用している、という場合もあった。しかし、より重要なのは、多くの事例において、大学がアドミッション担当教員に期待する職務内容が明確ではないとの点を、調査対象者が指摘していたということであろう。

たとえば、採用時点において、アドミッション担当教員に期待する職務が明確ではなく、入職後の職務内容を自ら開拓しなければいけなかったという声があった。また、採用時点においては、新しいタイプの入試の開発と実施を明確に期待されていたものの、その後の大学内での意思決定の方向が変わったために、新しいタイプの入試の実実施計画がスケールダウンし、当初に期待されていた内容とは異なる職務を探す必要があったという事例もあった。その他、従前の執行部体制において、優秀な学生獲得のための幅広い入試広報の企画実施を期待され、実際に成果も挙げていたものの、執行部の人員の入れ替えにともない、入試広報の優先度が下がり、従来の

アドミッション担当教員としての職務が評価されなくなってしまったという事例も見出された。

大学からの期待が明確ではないという点に関連して、評価基準や、昇進基準が不明瞭であるということも、調査対象者の中から指摘のあった点である。評価基準が不明瞭であるとの点については、特に、任期つき採用との関わりにおいて指摘があった。すなわち、更新の可能性のある任期つき採用として赴任したものの、更新基準が明確に示されていないため、職務上の重点をどこに置くべきかが見えづらいということが、課題として挙げられた。なかには、アドミッション関連の職務を期待されての採用であったにも関わらず、採用更新の段階では、他の学部・研究科の所属の教員と同様の研究業績や教育担当に基づいた評価基準が適用され、不都合を感じたとの声があった。また、任期つき採用ではない場合でも、昇進基準が、アドミッション担当教員に適したものとなっていないという意見があった。この事例でも、実際の職務上のエフォートの大半がアドミッション関連業務に費やされる雇用形態にも関わらず、他の学部・研究科の所属の教員と同様の研究業績や教育担当に基づいた評価基準が適用される場合があることが、問題点として指摘された。

これら、アドミッション担当教員において、大学から期待される役割が不明瞭であることや、評価基準がアドミッション担当教員に適したものとなっていない背景には、そもそも大学の多くの構成員において、アドミッション担当教員の職務や働き方についての認知が浅いことがあるのではないかと推察される。また、アドミッション組織の役割や必要性等の認識や、アドミッション組織の役割に関する大学内での議論が不十分であることが、アドミッション担当教員の職務や働き方に影響を与えていることも考えられる。今回の調査対象となった事例のひとつでは、このような課題への対応として、アドミッション担当教員の職務が、より多くの大学の構成員の目に触れるように、組織改革が必要であるとの声があった。また、別の事例では、アドミッションセンターの職務に対して、他の学部・研究科一般や、事務組織とは別に、独立した評価基準が設けられる必要があるとの指摘があった。アドミッション担当組織における職務の継続性と、アドミッション担当教員のキャリアパスを確立する上で、彼らの職務に即した評価基準を各大学が明確にすること、あるいは、大学を越えて共有することが、重要な課題であると考えられる。

3.3 研究活動と教育活動への関わり

最後に、今回の調査研究から得られた特筆すべき知見として、アドミッション担当教員と、研究活動、教育活動への関わりについて言及しておきたい。今回の調査対象者は、職務内容や経歴において多くの面での違いを抱えていることは既に示した通りであるが、すべての調査対象者に一致していた点として、研究と教育を担うことの意義についての指摘があった。

まず教育活動への関わりについてであるが、今回の調査対象者では、ひとつの事例を除いて、何らかの教育活動を担う状況にあった。教育活動の内容については様々で、教養教育における授業を担当する事例、兼任している学部・研究科の授業を担当する事例、入学前教育を一手に引き受ける事例等があった。また、調査時点では教育活動を実施していなかった事例（理由は採用がアドミッション業務に特化したものであったため）でも、前任校では、アドミッション担当教員としての身分において、授業を担当していた。授業を担当することの意義として、複数の事例において言及があったのは、授業などの教育活動を通じて入学後の学生の成長を知ることが、入試業務や入試改革の企画を進めるうえでも欠かせない、との意見であった。その他には、大学教員であるからには授業を担当すべきである、との意見があった。また、授業を担当することそのものにやりがいを見出しているとの姿勢も見出された。なかには、担当した授業が、学生からの高い評価を得て、大学内での表彰につながったとの事例もあった。

次に研究活動についての関わりであるが、重点の置き方にはバリエーションが見られるものの、いずれの調査対象者も、何らかの形で研究活動を行うことが、アドミッション担当教員としても必要であるとの見解をもっていた。ある事例においては、アドミッション担当教員としての職務の中心に、入試分析を通じた研究を置いていた。別の事例においては、他の学部・研究科の教員との評価において対等な立ち位置を確保するための基盤として、研究活動の重要性を評価していた。その他には、アドミッション業務が多忙で十分な時間を確保できない中でも、大学教員であるからには最低でも年間に1本の論文を書くことが必要であると、自らに課している事例もあった。また、自分自身は研究発表をする時間は確保できなかったが、これからのアドミッション担当教員を担う人材については、大学教員として研究活動にも力を入れる必要があるとの見解もあった。

研究活動に関連して、研究成果の発表の場の必要性についても、複数の事例において言及があった。それぞれの調査対象者が研究発表を行う場合は、

多岐にわたる。これは、専門分野が多様（アドミッション業務や入試制度の研究を専門とする場合もあれば、統計学や教科教育学といった、アドミッション業務に止まらない専門性をもつ事例もあった）であることも影響している。このようななか、多くの対象者が共通して挙げていた研究発表の場は、大学入試センターが主催している全国大学入学者選抜研究連絡協議会（入研協）であった。入研協については、アドミッション業務に関しての研究発表を公表する場としての評価だけでなく、他大学の取り組みを知る場所としての評価、アドミッション担当教員のネットワークを作る場所としての評価等、肯定的な意見が示された。また、入研協とは別の組織として、アドミッション研究に特化した学術団体の必要性を挙げる声も複数見られた。その他、必ずしも研究とは関わらないが、国立大学のアドミッション担当者のネットワークとして、国立大学アドミッションセンター連絡会議の役割を挙げる意見もあった。

これら、アドミッション業務や入試研究に特化した成果報告の場が求められる背景について、いくつかの事例においては、入試情報の秘匿性の高さを挙げる声があった。アドミッション業務や入試研究の成果については、社会からの注目度が高い一方で、受験生の個人情報に関わる部分も大きいなど、情報の取り扱いに対する特別な配慮が必要となるため、発表の場が限られる。成果報告の機会の限定は、アドミッション担当教員が大学教員としての業績を示していくうえでの桎梏にもなりうるものである。このようなアドミッション業務や入試研究の特殊性に応じた研究成果の発表の場、あるいは職務経験を共有する場の確保もまた、アドミッション担当教員の継続的な職能成長を支えるうえで、必要な対策ではないかと考えられる。

4. 考察

以上、聞き取り調査から得られた知見の第一は、アドミッションセンターにおいて入試改革を担う教員の経歴と職務内容の多様性である。アドミッションセンターの職務内容については、大枠としての共通点を見出すことはできるものの、その内容として、どのような業務に重点を置くかについては、調査対象者の経歴や、所属する大学の抱える課題によって大きく異なっていた。アドミッション担当教員の経歴と職務の多様性は、個別の大学のアドミッションセンターにおいて、入試業務に専門的に携わる人材を配置するという取り組み自体、まだ日本においては歴史が浅いこと、及

び、今回の調査対象者が日本のアドミッションセンターの黎明期からの業務を担ってきたパイオニアとしての存在であることが関係していると推察される。今後、アドミッション担当教員が集団としての社会的認知を得ていくためには、彼らの先駆者としての経験が、アドミッション業務を進めるための専門的な知識や技術として体系化され、学会、大学院などの教育課程、研修、ないし資格制度によって、後継者に伝達されていく必要がある。他方、アドミッション担当教員の出自の幅の広さや、所属大学の課題に応じた柔軟な業務上の対応は、アドミッション担当教員の集団が活力を維持していく上での源泉ともなりうるだろう。アドミッション担当教員が、継続的に職能開発を進めていくための基盤整備についても、現状におけるアドミッション担当教員の多様性を踏まえたうえで進めていくことが肝要と考えられる。

第二に、アドミッション担当教員における職務の継続性が低いことが、調査対象者の多くによって、課題として挙げられていた。ただし、アドミッション担当教員の職務に継続性をもたせるための方策については、調査対象者の間でも異なる意見が見出された。アドミッションセンターに所属する教員の役割は、複数の事由により不安定となりやすい。たとえば、任期つき雇用が多いこと、前例のない職種であるために評価基準が定まっていないこと、そもそも採用時点において大学側が必要な業務内容を認識していないこと、全学的な改革に関わる部署であるがゆえに執行部の交代によって業務内容や評価の基準が大きく変わること、大学によっては担当者が1名のみであるために経験の伝達が困難であること、などである。このうち、任期つき雇用の解消については、絶対的に必要であるという意見と、むしろ任期つき雇用において様々な大学を移動していくことが必要という意見の、異なる見解が得られた。しかし、両者ともに、アドミッション担当者が専門的に活躍する場が、継続的に国立大学の内部において用意されることを望む点では一致していた。大学内でのキャリアの継続を志向するにしろ、大学を横断するキャリアを志向するにしろ、アドミッション担当教員が長期的な見通しをもって業務を担当するための基盤（自大学もしくは他大学における雇用の場の確保）を求めるという意味では、今回の調査対象者は同一の課題を指摘していたと考えることができるだろう。

第三に、すべての調査対象者において、研究活動と教育活動に関わることの必要性についての指摘があった。今回の調査対象者からは、多くの場合において、教育・研究活動に関わるのがアドミッション業務を進める

うえでも有効であるとの意見が得られた。また、アドミッション業務との関わりにとどまらず、大学教員の当然の役割として、教育と研究を担うことの意義を捉える立場も見られた。これらの知見は、アドミッション担当教員のキャリア形成において、教育と研究に関わる機会を確保することが、アドミッションを担当する専門家としての職能を高めるうえでも、大学教員としてのアイデンティティとアドミッション業務との有機的な連携を図るうえでも、重要な課題であることを示唆している。大学教員としてのアドミッション担当者の能力や立場を十分に活かしていくためにも、アドミッション業務の特性(扱う情報の秘匿性の高さ等)を理解したうえで教育・研究活動に関わる機会を確保すること、アドミッション業務と教育・研究活動との間での適正な業務量を把握すること、及び、アドミッション担当教員の役割に即した評価基準や雇用・昇進制度を整備することが、雇用する大学の側に求められる課題である³⁾。

5. おわりに

本研究では、国立大学のアドミッション担当教員を対象に、仕事とキャリアについての聞き取り調査を実施した。調査から得られた知見の第一は、経歴と職務の多様性である。第二に、職務の継続性・安定性の低さを、多くの対象者が課題として指摘していた。第三に、すべての対象者において、研究と教育を担うことの意義についての言及があった。上記の知見より、アドミッション担当教員の継続的な職能成長を支えるためには、秘匿性の高い情報を扱うというアドミッション担当教員の業務内容ないし研究活動の特殊性を考慮したうえで、多様な職務経験や研究成果を共有する場を確保すること、キャリアパスと職務の継続性を確立すること、及び、役割に即した評価基準や雇用・昇進制度を整備することが必要であるとの示唆が得られた。

アドミッション担当教員の多様性や、職務の継続性に関わる問題は、アドミッション担当教員が、従来型の学部・研究科に所属する大学教員に比べ、新しいタイプの役割を引き受ける専門家であることに由来すると考えられる。同時に、アドミッション担当教員もまた、教育と研究の双方への関わりという、伝統的な大学教員の役割を重要視しており、かつ、そのことがアドミッション業務にもたらす影響を肯定的にとらえていたことは、本研究の調査結果のなかでも特筆すべき点であろう。新しい専門家集団と

してのアドミSSION担当教員のキャリアパスを確立する上では、入試業務の専門家としても、大学教員としての役割を担う者としても、教育・研究活動に関わる機会の確保が重要であることを示唆する結果である。同時に、アドミSSION担当教員の教育・研究活動の成果については、アドミSSIONに関わる業務量とのバランスや、特殊な情報を扱うが故に成果発表の場が限られるという入試研究の特性に考慮したうえで、適正な評価基準を整備することが、重要な課題であるといえるだろう。

他方、本研究資料では、今回の聞き取り調査で得られた知見のすべてについて、詳細な分析を加えることができなかった。上記に示した論点に限らず、聞き取り調査から得られた情報を網羅的に分析し、アドミSSION担当教員の仕事とキャリアの全体像を明らかにすることが、引き続き、研究課題として残されている。また、今回の調査研究では、一定の職務経験を持つ対象者に焦点をあてた聞き取り調査となったが、キャリアパスの確立や、不安定な雇用の問題は、入職して間もないアドミSSION担当教員において、より切実な課題である可能性が高い。これら、職務経験の浅い教員の実態を明らかにすることも残された課題である。同時に、聞き取り調査で得られた知見が、多くのアドミSSION担当教員にも共通する課題であるのか否かについては、質問紙調査を用いた検証が必要であると考えられる。これら、聞き取り調査の発展や、質問紙調査の成果については、稿を改めて報告することとしたい。

注

- 1) 日本で最初にアドミッションオフィス入試を導入したのは1990年の慶應義塾大学湘南藤沢キャンパスの事例であるが、国立大学のアドミッションセンターについては、1999年の3大学（東北大学、筑波大学、九州大学）における設置が端緒である。さらに、2015年度には、文部科学省予算である「共通政策課題（入学者選抜改革分）」を背景に、20以上の国立大学におけるアドミッション組織の設立が推進された。その他、アドミッションオフィス入試の拡大と、アドミッションオフィスの拡大については、林（2018）に詳しい。
- 2) ただし、研究大学（総合大学）の1事例については、パイロット調査として2017年の5月に3時間程度の聞き取り調査を実施したのち、フォローアップ調査として2018年5月にも3時間程度の聞き取りを実施している。
- 3) 国の大学政策は、近年、「第三の領域」における新しい専門職の提唱に代表されるように、伝統的な大学教員や事務職員とは異なる立場において、専門的な業務を担う人材の配置を推奨する傾向にある（中央教育審議会大学分科会 2015、二宮他 2019）。また、米国のアドミッションオフィサーは、大学教員とは異なる教育サービス職として拡大してきた職種である（林 2018、大谷・依田 2018、中世古他 2018）。また日本国内においても、私立大学では多数の事例にて、国立大学でも複数の事例にて、大学教員とは異なる身分として、入試を担当する専門職員の配置が広まりつつある。アドミッション業務を専門的に担う人材は、大学教員であるべきか、専門職員であるべきか、その両方を置くべきかという問題は、最終的には個別の大学の経営判断によるにしても、日本におけるアドミッション業務担当者の今後のあり方を考えていく上で、避けて通ることのできない議論である。これに対し、今回の調査研究は、大学教員としての教育・研究への関わりが、アドミッション業務に対してもポジティブな影響を持ちうるとの点を示唆している。一方、専門職員として雇用される場合には、教育と研究への関わりが不要であるか否かという点については、今回の調査研究で扱うことができなかった。アドミッション担当教員との対比において、今後明らかにすべき問題であろう。

参考文献

林篤裕、2018、「アドミッション・オフィスの機能と役割－多面的・総合的評価を実現するために－」『名古屋高等教育研究』18: 39-53。

イノベーションデザイン&テクノロジーズ、2015、『大学における専門的職員の活用実態把握に関する調査報告書』。

(http://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/itaku/1371456.htm, 2018.10.30)

- 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組織と機能」『大学入試研究ジャーナル』 26: 89-96。
- 永野拓矢・門馬甲児・岡本崇宅、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。
- 永野拓矢、2018、「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」『名古屋高等教育研究』 18: 55-70。
- 二宮祐・小島佐恵子・児島功和・小山治・浜島幸司、2018、「大学における新しい専門職のキャリアと働き方－聞き取り調査の結果から－」『大学評価・学位研究』 20: 1-25。
- 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: 193-9。
- 大谷尚・依田理恵子、2018、「アメリカの大学のアドミッション部門とアドミッションズ・オフィサーに関する調査報告」『高大接続研究センター紀要』 2・3: 3-19。
- 田村幸男・高橋俊一・赤平有子・笠原龍司、2007、「わが国大学の入学組織の研究：入試課から「エンロールメント・マネジメント」機構へ」『山形大学紀要. 社会科学』 38(1): 67-106。
- 中央教育審議会大学分科会、2014、「大学のガバナンス改革の推進について（審議まとめ）」。
(http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/1344348.htm, 2018.10.30)

付記

本研究は JSPS 科研費（課題番号：16H03761）の助成を受けた。

謝辞

ご多忙の中、調査への協力を快く引き受けて下さった 6 名の研究協力者の方々へ、ここに改めて感謝の意を表します。ありがとうございました。